

*Permanent Mission
of the Kingdom of Bahrain
to the United Nations
New York*



البعثة الدبلوماسية للمملكة البحرين
 لدى الأمم المتحدة
 نيويورك

UN/1/3/46 (c) – 77

The Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain to the United Nations presents its compliments to United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and in regards to the latter's Note Verbale, reference UNW/2019/004, has the honour to attach information relating to the implementation of resolution A/Res/72/234 on "Women in development."

The Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain to the United Nations avails itself of this opportunity to renew to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) the assurances of its highest consideration.

28 May 2019



**United Nations Entity for Gender Equality and the
Empowerment of Women (UN Women)
New York**

تقرير مملكة البحرين حول قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 234/72

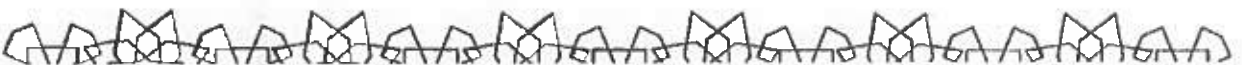
حول دور المرأة في التنمية

- يلبي أن تقدم الإجابات أمثلة ملموسة للتدابير المتخذة على المستوى الوطني فيما يتعلق بالقضايا الموضحة أدناه. مع إبراز ما تم تحقيقه والدروس المستفادة والفرص المستقبلية لرفع المستوى والتطبيق المماثل.

دمج المنظور الجنساني في السياسات والاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة
(من الفقرات التنفيذية لقرار الجمعية العامة 2، 5، 50، 60).

أولاً

- تأكيداً لأهمية تحقيق مملكة البحرين الأهداف الإنمائية الـ 17 للأمم المتحدة، وبالأخص الهدف الخامس الذي يأتي في سياق ما يقوم به المجلس الأعلى للمرأة من جهود تهدف إلى إدماج احتياجات المرأة في التنمية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، شهدت مملكة البحرين في عام 2017 افتتاح المكتب التمثيلي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وذلك في مقر بيت الأمم المتحدة في البحرين الذي جاء كبادرة للتعاون مع منظومة الأمم المتحدة، والذي يهدف لإتاحة منصة دولية تيسر تبادل الخبرات مع العالم من خلال الأمم المتحدة، بالإضافة إلى إتاحة المزيد من قنوات الاستفادة من النموذج البحريني في تمكين المرأة عالمياً.
- وقد تم تبني وإطلاق جائزة الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة العالمية لتمكين المرأة من خلال هيئة الأمم المتحدة للمرأة وذلك إثر نجاح تطبيقها على المستوى الوطني خلال عشر سنوات، إيماناً منها بأهمية دور المرأة في التنمية، وتأثير ذلك على تحقيق الاستقرار المجتمعي الشامل، وتشجيع الدول على المستوى العالمي إلى تمكين المرأة وتفعيل دورها كشريك متكافئ في دفع عجلة التنمية الشاملة المستدامة، وإتاحة الفرصة للتقدير العالمي العلي لإنجازات المؤسسات والأفراد في مختلف بقاع العالم للتنافس في مجال تمكين وتقدم المرأة، وإبراز أثر منجزات إدماج احتياجات المرأة في مسارات التنمية وتحقيق تكافؤ الفرص على واقع تقدم المرأة بشكل مباشر والتنمية العالمية بشكل عام.
- كما يعتبر تمثيل المرأة البحرينية في مختلف المحافل والمنظمات العربية والدولية المعنية بشؤون المرأة من أبرز ما حققه المجلس الأعلى للمرأة لتأكيد حضور مملكة البحرين وتفاعلها مع قضايا المرأة على أعلى المستويات، وتمثل ذلك في اعتماد ترشح مملكة البحرين لعضوية لجنة المرأة بالأمم المتحدة (CSW) لأربع سنوات للفترة من 2017 – 2021، وكذلك عضوية المجلس التنفيذي التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN WOMEN) للفترة من 2017 – 2019، إضافة إلى المشاركة في العديد من الأنشطة في المحافل والمؤتمرات الدولية.
- وعلى الرغم من المكتسبات التي تحققت لمملكة البحرين التي مكنتها من تحقيق التنافسية في مجال الحماية الاجتماعية وتحقيق العدالة للمرأة، إلا أنها لا تزال تطمح لتحقيق المزيد من التقدم، من خلال متابعة تنفيذ آليات النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة، بحيث يتم عكس الصورة الواقعية والمتقدمة للمرأة البحرينية في هذا المجال. وتعد تنفيذ التقارير الدولية بالمؤشرات الحديثة والصحيحة أحد التحديات التي تقف أمام تحقيق وعكس المزيد من التقدم لمملكة البحرين في مجال الحماية الاجتماعية والعدالة للمرأة. حيث أن المجلس الأعلى للمرأة يضع على عاتقه متابعة لما تنشره المنظمات والمؤسسات الدولية التي تتواصل مع الجهات المعنية في مملكة البحرين بحسب الاختصاص، والتي تبين أن قواعد بيانات وتقارير تلك الجهات والمنظمات الدولية تحوي بعض البيانات الخاصة بمملكة البحرين والتي لا يتم تحديثها بشكل دوري مما يترتب عليه احتساب نتائج البحرين في التقارير الدولية لسنوات قديمة جداً، كما أن هناك بعض المؤشرات التي لا تحتسب بطريقة موحدة لجميع الدول كمؤشر المرأة في البرلمان في قاعدة بيانات الاتحاد البرلماني العالمي، وكمثال آخر بالرجوع إلى مؤشر العمر الصحي المتوقع للحياة، فإن ترتيب مملكة البحرين في مؤشر التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين (دافوس) متراجع بشكل كبير (في المركز الأخير عالمياً)، وعند مراجعته مع القراءات الوطنية تبين عدم احتساب هذا المؤشر على المستوى الوطني واختلاف آلية الاحتساب بحسب معادلات منظمة الصحة العالمية



وضع ميزانية مراعية لمنظور المساواة بين الجنسين دمج المرأة في التكنولوجيا الرقمية والخدمات المالية

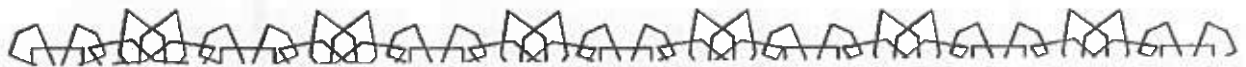
- تتضمن الفترة القادمة من تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتنفيذ الخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية (2019-2022)، في سبيل وضع ميزانية مراعية لمنظور المساواة بين الجنسين دمج المرأة في التكنولوجيا الرقمية والخدمات المالية. ما يلي:
 - ✓ استدامة تطبيق وتطوير الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة على المستوى الوطني من خلال:
 - تعديل قانون السياسات العامة، بما يضمن اعتماد الجهات الموازنات المستجيبة وحقق التوازن بين الجنسين.
 - تطوير وثيقة إعداد الموازنة لتتضمن مؤشرات قياس ترتبط بخطط الوزارات المختصة لاحتياجات المرأة.
 - الاستمرار في تدريب المعنيين في مختلف القطاعات على إعداد الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة وتضمين جزئية الموازنات المستجيبة في المبادرات والبرامج التدريبية التي تنفذها الجهات الحكومية.
 - تطوير النظم الإلكترونية لتمتد على جداول رصد تحقيق تكافؤ الفرص في الموازنة العامة.
 - رصد مدى تبنى مؤسسات القطاع الخاص لمفاهيم الموازنات المستجيبة لإدماج احتياجات المرأة.
 - ✓ استعداداً للتطور التكنولوجي والتطورات الاقتصادية التي ستعتمد على القطاع غير النفطي وبحث أفضل السبل لتعزيز الخدمات المقدمة للمستفيدين وبحث الفرص الوظيفية التي تتناسب مع المهارات الجديدة التي سيتطلبها سوق العمل وعلوم المستقبل، سيجري إعداد وتنفيذ الإطار العام للبرنامج الوطني للتوازن بين الجنسين في مجال علوم المستقبل والخروج بخارطة طريق تشاركية بمشاركة ذوي الخبرة والمعنيين من مؤسسات القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني لضمان حضور ومشاركة واستدامة المرأة في التوجه نحو وظائف المستقبل، والذي سيعتمد على إجراء الدراسات والمسوحات لدراسة المجالات الحديثة والمهارات المطلوبة لسوق العمل في الفترة القادمة.
 - ✓ تنفيذ دراسة مسحية حول "واقع مشاركة المرأة في مجال التكنولوجيا المالية" بالتعاون مع مركز خليج البحرين للتكنولوجيا المالية بهدف قياس مساهمة المرأة في مجال التكنولوجيا المالية وتحديد المعوقات التي تواجه المرأة في المجال والفرص المتاحة.
 - ✓ تنفيذ دراسة مسحية للمؤسسات المالية والمصرفية في مملكة البحرين بالتعاون مع مصرف البحرين المركزي بهدف قياس التقدم المحرز في سد الفجوات التوازن بين الجنسين في القطاع المالي والمصرفي، وقياس أثر السياسات والبرامج والخطط التي يعتمدها القطاع لضمان استدامة المرأة فيه، بالإضافة إلى قياس وصول المرأة للخدمات المالية والمصرفية.

مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في الوقاية من مخاطر الكوارث وبناء المرونة والمنعة

- يشمل برنامج عمل الحكومة في الفترة (2019-2022) ضمان وجاهزية استعداد المستشفيات للاستجابة للكوارث والطوارئ، واستكمال مراجعة خطة الطوارئ والكوارث لوزارة الصحة، بالإضافة إلى ضرورة استكمال الإجراءات الخاصة بنظام الاتصال للاستجابة عند حدوث طوارئ وكوارث، وإنشاء وحدة تنسيقية مركزية للطوارئ والكوارث، ووضع خطة لتنفيذ تمارين وهمية لقياس مدى فاعلية خطة الطوارئ والكوارث.

سياسات وخطط تدعم المرأة في أماكن العمل وتحقيق المساواة لها

- يعد النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة دليل عمل وطني لوضعي السياسات والاستراتيجيات العامة والمشرعين ومنفذي البرامج والخطط، يوضح الإطار العام لعمل تلك الأطراف بما يضمن إدماج حقيقي ومستدام للمرأة البحرينية في العملية التنموية، ويسعى لتحقيق التوازن على مستوى توزيع الموارد بشكل يخلص ويفلق أي فجوات تؤثر على أوجه تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة على المستوى الوطني ويحدد الأدوار والمسؤوليات للقطاعات المختلفة في إطار المسؤولية الوطنية لتحقيق الأثر المستدام لإدماج احتياجات المرأة وتكافؤ الفرص، وهو ما يضمن حصول المرأة على العمل اللائق وتحقيق التنمية لها.



ومن خلال متابعة اللجنة الوطنية لتنفيذ النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة استطاعت أن تحقق للمرأة البحرينية العديد من المكاسب في مجالات مختلفة كضمان تكافؤ الفرص في فرص التدريب وتعزيز المهارات وضمان حصولها على الضمان الاجتماعي. وهو ما يساهم في تخفيف الأعباء ودعم تقدمها في العمل. فقد استطاعت اللجنة الوطنية لمقابلة تنفيذ النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة خلال الفترة (2011-2017)، أن تدمج برامج ومؤشرات الخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية (2013-2022) في برنامج عمل الحكومة.. كما استطاعت أن تدمج مبدأ تكافؤ الفرص واحتياجات المرأة في الاستراتيجيات الوطنية والخطط التنفيذية للجهات الحكومية. واستكمال أهم التشريعات ذات العلاقة بالمرأة. وتشكيل اللجنة التنسيقية بين المجلس الأعلى للمرأة والسلطة التشريعية لدعم احتياجات المرأة في التنمية حيث، يتم تجديدها مع بداية كل دور انعقاد لمجلسي الشورى والنواب. كما تمكنت من تشكيل لجنة تعاون بين المجلس الأعلى للمرأة ولجان إدماج احتياجات المرأة بالمنظمات غير الحكومية (المهنية).

وتجدر الإشارة إلى أن الضمان الاجتماعي يشمل كل من فئة الأزامل والمطلقات والمهجورات والمرأة غير المتزوجة وذلك بموجب القانون رقم (18) لسنة 2006 بشأن الضمان الاجتماعي، وقد استطاع المجلس الأعلى للمرأة أن يعزز وينمي قدرات المرأة بحيث تعتمد على ذاتها وهو ما أدى إلى انخفاض نسبة المستحقات للمساعدات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي لفئة المهجورات وغير المتزوجات والمطلقات) من إجمالي المستحقين بنسبة 65% بين عامي 2014 - 2016.

تعزيز سياسات سوق العمل النشطة بشأن العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للمرأة.	ثانياً
والقضاء على التمييز القائم على نوع الجنس في أسواق العمل وامن وتطبيق الحد الأدنى للأجور (من الفقرات التنفيذية لقرار الجمعية العامة 23 ، 25 ، 28 ، 29) .	

1. تعزيز القوانين الخاصة بأماكن العمل للمرأة في القطاع العام والخاص

تحرص الجهات المعنية في مملكة البحرين على ضمان اتساق تشريعات المملكة مع ما نص عليه الدستور وموائمة تشريعاتها الوطنية بما يضمن تطوير المنظومة التشريعية وتحقيق مبادئ تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين، والذي يتم ضمانه من خلال الخطة الاستراتيجية لتنفيذ الخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية. ومن خلال النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة، والذي من خلال تنفيذهما يرصد المجلس الأعلى للمرأة أي فجوات في السياسات العامة تقف عائقاً أمام تقدم المرأة العاملة. كما يقوم بمراجعة ويرصد الخدمات المساندة في مؤسسات القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في سبيل دمج احتياجاتها ودعم تقدمها ومساهمتها في الاقتصاد الوطني. وتجدر الإشارة إلى أن التدابير القانونية التي اتخذتها مملكة البحرين والخاصة بأماكن عمل المرأة في القطاع العام والخاص، والتي تلعب دوراً أساسياً في الحفاظ على المكتسبات القانونية للمرأة البحرينية في مجال العمل مما يدعم استقرارها الأسري لتحقيق التنمية والرخاء والعمل اللائق لها، ومن التدابير القانونية التي اتخذتها مملكة البحرين كما يلي:

ساهم قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (4) لعام 2014 بإنشاء لجان دائمة لتكافؤ الفرص في جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية على تفعيل المبادرات المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص وذلك عن طريق وضع الآليات المناسبة. وتجدر الإشارة إلى أن صدور الأمر الملكي رقم (14) لسنة 2011 بإنشاء وتنظيم اللجنة الوطنية لمقابلة تنفيذ النموذج الوطني بإدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة. عام 2014، وصدور تعاميم وزارة المالية بشأن الموازنات المستجيبة لضمان إدماج احتياجات المرأة عند اعداد وتنفيذ الميزانية العامة بما يضمن قياس مساهمة المرأة في التنمية الوطنية. عزز فاعلية تنفيذ متطلبات النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة البحرينية في التنمية والتي بلغت نسبة انجازه 77% وذلك للفترة (2011-2017).

وقد ساهم قرار مجلس الوزراء رقم (77) لسنة 2013 باعتماد لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها

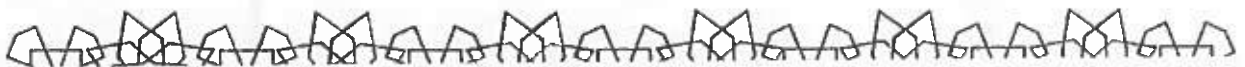


للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية فيما يخص بتعديل سياسة العلاوة الاجتماعية بمنحها بالفئة الثانية للموظفات المتزوجات أسوة بالموظفين المتزوجين، بما يضمن المساواة بين الرجل والمرأة في العلاوة عند الزواج، وصدور تعميم عن مصرف البحرين المركزي في نوفمبر 2015، بشأن إلزام جميع المؤسسات المالية المرخصة من قبل المصرف توفير ذات المزايا الوظيفية (على سبيل المثال التأمين الصحي) للنساء العاملات بالقطاع أسوة بالرجال بالإضافة إلى التعديل الذي اجري على المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل قانون العمل بالقطاع الأهلي ليضيف مادتين للمواد السابق ذكرها (فقد أضيفت مادتين أحدهما التي تتعلق بحظر التمييز بين العمال والأخرى تتعلق بتحديد الآلية لتأدية الأجور للعمال)، على تحقيق مزيداً من الدعم للأجر الذي تلتفاه للمرأة العاملة مما ينعكس ايجابياً على استقرارها وتقدمها في مجالات التنمية.

■ وصدر الأمر الملكي رقم (17) لسنة 2019 لتطوير مسمى الجائزة من «تمكين المرأة البحرينية» إلى «تقدم المرأة البحرينية» ليوافق التطورات والمكتسبات الوطنية وإضافة فئات مؤسسات المجتمع المدني والافراد، ليهو دليل على أن المجلس الأعلى للمرأة استطاع أن يحدث أثراً مجتمعياً ايجابياً استطاعت من خلاله المرأة البحرينية أن تتبوأ العديد من المناصب القيادية والتنوعية في جميع المجالات، وتجدر الإشارة إلى أنه تم إنشاء جائزة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة لتمكين المرأة البحرينية في عام 2004، حيث تمنح الجائزة لأفضل الوزارات والمؤسسات الرسمية والخاصة المتميزة في مجالات دعم وتمكين المرأة البحرينية العاملة، وذلك من أجل دعم وتشجيع السياسات التحفيزية لبرامج تمكين المرأة لتبوء مناصب ومواقع اتخاذ القرار، وخلق بيئة داعمة ومرغوبة لإدماج احتياجات المرأة في برامج عمل المؤسسات الرسمية والقطاع الخاص.

2. سياسات وخطط تدعم المرأة في أماكن العمل وتحقق المساواة لها

- يعد النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة دليلاً عمل وطني لواضعي السياسات والاستراتيجيات العامة والمشرعين ومنفذي البرامج والخطط، ويضع الإطار العام لعمل تلك الأطراف بما يضمن إدماج حقيقي ومستدام للمرأة البحرينية في العملية التنموية، ويسعى لتحقيق التوازن على مستوى توزيع الموارد بشكل يخلص ويفتح أي فجوات تؤثر على أوجه تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة على المستوى الوطني ويحدد الأدوار والمسئوليات للقطاعات المختلفة في إطار المسئولية الوطنية لتحقيق الأثر المستدام لإدماج احتياجات المرأة وتكافؤ الفرص، وهو ما يضمن حصول المرأة على العمل اللائق وتحقيق التنمية لها.
- ومن خلال متابعة اللجنة الوطنية لتنفيذ النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة استطاعت أن تحقق للمرأة البحرينية العديد من المكاسب في مجالات مختلفة كضمان تكافؤ الفرص في فرص التدريب وتعزيز المهارات وضمان حصولها على الضمان الاجتماعي، وهو ما يساهم في تخفيف الأعباء ودعم تقدمها في العمل. فقد استطاعت اللجنة الوطنية المتابعة تنفيذ النموذج الوطني لإدماج احتياجاتها خلال الفترة (2011-2017)، أن تدمج الخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية (2013-2022) في برنامج عمل الحكومة، وصولاً إلى اعتماد سياسة خاصة بالتوازن بين الجنسين في المحور التشريعي في برنامج عمل الحكومة (2019-2022)، كما استطاعت أن تدمج مبدأ تكافؤ الفرص واحتياجات المرأة في الاستراتيجيات الوطنية والخطط التنفيذية للجهات الحكومية، واستكمال أهم التشريعات ذات العلاقة بالمرأة، وتشكيل اللجنة التنسيقية بين المجلس الأعلى للمرأة والسلطة التشريعية لدعم احتياجات المرأة في التنمية، حيث يتم تجديدها مع بداية كل دور انعقاد لمجلسي الشورى والنواب، كما تمكنت من تشكيل لجنة تعاون بين المجلس الأعلى للمرأة ولجان إدماج احتياجات المرأة بالمنظمات غير الحكومية (المهنية)، وتجدر الإشارة إلى أن الضمان الاجتماعي يشمل كل من فئة الأرامل والمطلقات والمهجورات والمرأة غير المتزوجة وذلك بموجب القانون رقم (18) لسنة 2006 بشأن الضمان الاجتماعي، وقد استطاع المجلس الأعلى للمرأة أن يعزز وينمي قدرات المرأة بحيث تعتمد على ذاتها وهو ما أدى إلى انخفاض نسبة المستحقات من المساعدات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي لفئة المهجورات وغير المتزوجات والمطلقات) من إجمالي المستحقين بنسبة 64% إلى 65% بين عامي 2014 - 2016.
- على صعيد لجان تكافؤ الفرص في القطاع العام، فقد استطاعت أن تحقق العديد من الانجازات أهمها تضمين مبادئ تكافؤ



الفرص وإدماج احتياجات المرأة في عدد من الاستراتيجيات الوطنية، بعد الأخذ برؤية المجلس الأعلى للمرأة حيث ارتفع عدد الجهات التي وضعت تكافؤ الفرص ضمن استراتيجياتها بالقطاع العام، وقد ارتفعت نسبة الجهات التي وضعت تكافؤ الفرص في سياساتها ولوائحها وازداد متوسط نسبة الوعي بإدماج احتياجات المرأة وتكافؤ الفرص لدى موظفي القطاع العام في عدد من الجهات التي أنشأت لجان تكافؤ الفرص. أما على صعيد لجان تكافؤ الفرص التي تم إنشائها في مؤسسات القطاع الخاص فقد ساهمت في ضمان تكافؤ الفرص خاصة فيما يتعلق بفرص التدريب والتعليم والترقي للعاملين والعاملات، ومن أبرز الممارسات المرصودة: تضمين هدف تكافؤ الفرص كهدف استراتيجي للمؤسسة، توفير منصات تعلم وتدريب الكترونية، تنفيذ البرامج التوعوية في مجال تكافؤ الفرص وإدماج احتياجات المرأة، دعم وصول المرأة للمناصب القيادية من خلال تنفيذ برامج تدريبية خاصة للموظفات المتميزات بهدف إعداد صف ثاني، إطلاق جائزة سنوية مقدمة من الرئيس التنفيذي للمؤسسة تقدم للمدراء الداعمين لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة، والالتزام بإشراك المرأة في اللجان والوفود المحلية والدولية.

القضاء على الفصل بين الجنسين في العمل والفجوات في الأجور بين الجنسين

وتحسين سياسات التوظيف والاحتفاظ بالمرأة وترقيتها

(من الفقرات التنفيذية لقرار الجمعية العامة 25 . 29 . 31 . 48).

ثالثاً

- تحرص مملكة البحرين على ضمان اتساق تشريعاتها الوطنية مع ما نص عليه الدستور وموائمتها بما يضمن تطوير المنظومة التشريعية وتحقيق مبادئ تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين، الذي يتم ضمانه من خلال الخطة الاستراتيجية لتنفيذ الخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية، ومن خلال النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة، والذي من خلال تنفيذهما يرصد المجلس الأعلى للمرأة أي فجوات في السياسات العامة ثقفاً عائقاً أمام تقدم المرأة العاملة، كما يقوم بمراجعة ورصد الخدمات المساندة في مؤسسات القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في سبيل دمج احتياجاتها ودعم تقدمها ومساهمتها في الاقتصاد الوطني، وتجدر الإشارة إلى أن التدابير القانونية التي اتخذتها مملكة البحرين والخاصة بإمكان عمل المرأة في القطاع العام والخاص، والتي تلعب دوراً أساسياً في الحفاظ على المكتسبات القانونية للمرأة البحرينية في مجال العمل مما يدعم استقرارها الاسري لتحقيق التنمية والرخاء والعمل اللائق لها، ومن التدابير القانونية التي اتخذتها مملكة البحرين كما يلي:
- ساهم قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (4) لعام 2014 بإنشاء لجان دائمة لتكافؤ الفرص في جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية على تفعيل المبادرات المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص وذلك عن طريق وضع الآليات المناسبة، وتجدر الإشارة إلى أن صدور الأمر الملكي رقم (14) لسنة 2011 بإنشاء وتنظيم اللجنة الوطنية لمتابعة تنفيذ النموذج الوطني بإدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة، عام 2014، وصدور تعاميم وزارة المالية بشأن الموازنات المستجيبة لضمان ادماج احتياجات المرأة عند إعداد وتنفيذ الميزانية العامة بما يضمن قياس مساهمة المرأة في التنمية الوطنية، عزز فاعلية تنفيذ متطلبات النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة البحرينية في التنمية والتي بلغت نسبة انجازه 77% وذلك للفترة (2011-2017).
- ساهم قرار مجلس الوزراء رقم (77) لسنة 2013 باعتماد لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية فيما يخص بتعديل سياسة العلاوة الاجتماعية بمنحها بالدرجة الثانية للموظفات المتزوجات أسوة بالموظفين المتزوجين، بما يضمن المساواة بين الرجل والمرأة في العلاوة عند الزواج، وصدور نعيم عن مصرف البحرين المركزي في نوفمبر 2015، بشأن إلزام جميع المؤسسات المالية المرخصة من قبل المصرف بتوفير ذات المزايا الوظيفية (على سبيل المثال التأمين الصحي) للنساء العاملات بالقطاع أسوة بالرجال بالإضافة إلى التعديل الذي اجري على المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل قانون العمل بالقطاع الأهلي ليضيف مادتين للمواد السابق ذكرها (فقد أضيفت مادتين أحدهما التي تتعلق بحظر التمييز بين العمال والأخرى تتعلق بتحديد الآلية لتأدية الأجور للعمال)، على تحقيق مزيداً من الدعم للأجر الذي تتلقاه المرأة العاملة مما يعكس إيجابياً



على استقرارها وتقديمها في مجالات التنمية.

- وصدر الأمر الملكي رقم 17 لسنة 2019 لتطوير مسمى الجائزة من «تمكين المرأة البحرينية» إلى «تقدم المرأة البحرينية» لهوأكب التطورات والمكتسبات الوطنية وإضافة فئات مؤسسات المجتمع المدني والافراد، لهو دليل على أن المجلس الأعلى للمرأة استطاع أن يحدث أثراً مجتمعياً إيجابياً استطاعت من خلاله المرأة البحرينية أن تلبوا العديد من المناصب القيادية والدوعية في جميع المجالات. وتجدر الإشارة إلى أنه تم إنشاء جائزة صاحبة المسمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة لتمكين المرأة البحرينية في عام 2004.

الإسراع في انتقال النساء من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي من خلال الوصول إلى العمل اللائق والحماية الاجتماعية ورعاية الطفل الجيدة والتعليم والتدريب، بما في ذلك بالنسبة للعاملات المهاجرات والعاملات في المنازل (من الفقرات التنفيذية لقرار الجمعية العامة 10، 22، 40).

رابعاً

- استقطاع المجلس الأعلى للمرأة من توسيع الخيارات أمام النساء اللاتي يعملن في مجال العمل غير الرسمي، وذلك بتهيئة البنية التحتية والتشريعية التي تدعم تقدمهن وانتقالهن الأمان من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي. حيث إن صدور قانون رقم (34) لسنة 2018 بإصدار قانون الصحة العامة، الذي ضم الاشتراطات الصحية الخاصة بالمنزل المنتج، وتدشين برنامج "خطوة" للمشروعات المنزلية سنة 2013، وذلك امتداداً لمشروع الأسر المنتجة، والدعم الذي تقدمه وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في دعم الأسر اقتصادياً عن طريق البرامج التدريبية والوحدات الإنتاجية لبرنامج (خطوة) للمشروعات المنزلية التابع لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي. بالإضافة إلى الخدمات التي تقدمها الوزارة وفق نظام متطور للضمان الاجتماعي ويراعي الاحتياجات المختلفة لكافة فئات وشرائح المواطنين، ويضمن الوصول للفئات المستهدفة من خلال ما يتم جمعه من بيانات ذات علاقة بالوضع الاجتماعي وتسجيلها إلكترونياً وتحديثها دورياً بسهولة ويسر، تعد من الأمثلة التي ترجمت على أرض الواقع لتشجيع الأسر المنتجة ودعم تقدمهم من خلال انتاجهم الأسري.
- كما إن قرار وزير الصناعة والتجارة والسياحة رقم (152) لسنة 2016 بشأن السماح بمزاولة أنشطة تجارية من خلال محل تجاري افتراضي، يستهدف هذا النشاط أصحاب الأعمال الذين يمارسون العمل التجاري من مواقع متعددة وليس لهم عنوان أو محل تجاري. وقرار وزير الصناعة والتجارة والسياحة رقم (97) لسنة 2017 بتعديل المادة الرابعة من القرار رقم (84) لسنة 2017 بشأن تنظيم نشاط حاضنات ومسرعات الأعمال، يعد تشجيعاً لدخول المرأة في مجال ريادة الأعمال والاستفادة من خدمات المنظومة الاقتصادية.
- وقد أطلقت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في العام 2015، مشروع التوظيف بنظام العمل الجزئي في القطاع الخاص الذي ساهم بتوظيف أكثر من 3000 باحثة عن العمل، وتمتع العاملات بمشروع العمل الجزئي بذات الامتيازات والحقوق الخاصة بالنظام الكلي، حيث يسري قانون العمل في القطاع الأهلي على العاملات بالنظام الجزئي والكلي بشكل متساو وعادل.

منع جميع أشكال العنف والتمييز والتحرش الجنسي ضد المرأة في العمل والقضاء عليها، وتوفير سبل الانتصاف والدعم والخدمات لضحايا العنف والتأجيات منه (من الفقرات التنفيذية لقرار الجمعية العامة 14، 32، 33).

خامساً

حماية ودعم العمالة الوافدة

- افتتح مركز حماية ودعم العمالة الوافدة في سنة 2015 وبعد أول مركز شامل يضم مركزاً للإيواء مخصص لضحايا الإتجار بالأشخاص ويقدم خدمات متكاملة للعمالة الوافدة، وقد أشادت الأمم المتحدة بالمركز وأوصت بتعميم فكرته. ويقدم المركز خدمة الإيواء بطاقة استيعابية نحو 120 شخصاً من الجنسين مع إمكانية زيادتها إلى 200 شخص في حال الضرورة. كما يقدم مجموعة



من الخدمات المتكاملة بدءاً من توفير الحماية، والخدمات الطبية الأولية، وخدمات الصحة النفسية إلى جانب الاستشارات القانونية والتي تتمثل في تقديم المشورة القانونية للمقيم وتعريفه بحقوقه وآلية الحصول عليها، ومساعدته في التوصل إلى تسوية أو رفع دعوى قضائية. وتجدر الإشارة إلى أن مركز حماية العمالة الوافدة تم انشاؤه بتمويل من مملكة البحرين، ويتم استقبال وإحالة الضحايا طبقاً لأحكام القانون ونظام الإحالة المعمول به في المركز.

تقديم خطط عمل وطنية أو تحديثها أو توسيعها بشأن إنهاء العنف ضد النساء والفتيات

- تتجلى جهود مملكة البحرين التشريعية في القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص من خلال صدور عدد من القوانين. إذ صدر قانون الأسرة رقم (19) لسنة 2017 الذي قنن الأحكام الأسرية بالنسبة لجميع الأسر دون أي تمييز بينها، والمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 2015 الذي أتاح الطعن أمام محكمة التمييز بالأحكام الشرعية بما يضمن النفاذ إلى العدالة على أعلى المستويات بشأن الحقوق الأسرية. كما صدر قانون رقم (17) لسنة 2015 بشأن الحماية من العنف الأسري والذي صدر عنه عدد من القرارات التنفيذية اللازمة لتحقيق فاعلية تنفيذ قانون الحماية من العنف الأسري منها: قرار وزير العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف رقم (7) لسنة 2017 بشأن تخويل بعض موظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية صفة مأموري الضبط القضائي لتنفيذاً لأحكام المادة (6) من القانون رقم (17) لسنة 2015 بشأن الحماية من العنف الأسري. بالإضافة إلى قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (26) لسنة 2017 بشأن شروط وإجراءات الترخيص لمراكز الإرشاد الأسري.
- كما أطلق المجلس الأعلى للمرأة الخطة الوطنية لتهوض المرأة البحرينية (2013-2022) وتتضمن خمسة مجالات تسعى إلى ضمان تحقيق الاستقرار الأسري للمرأة في إطار الترابط العائلي، وحماية المرأة من كافة أشكال العنف. وفي نوفمبر 2015، قام المجلس بإطلاق الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري. كما تم توفير التدريب الإلزامي لأعضاء السلطة القضائية والجهات التنفيذية والمجتمع المدني المعني بشأن العنف ضد المرأة والتعامل مع ضحايا العنف من النساء. من جهة أخرى، تم استعداد مكاتب لحماية الأسرة في مديريات الشرطة بجميع المحافظات، بالإضافة إلى إنشاء نيابة متخصصة للأسرة والطفل بموجب قرار النائب العام رقم (1) لسنة 2016 – برئاسة امرأة بدرجة قاضي بمحكمة الاستئناف العليا – وهي النيابة المعنية باتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الحماية للمرأة فيما لو تعرضت للعنف، والتدخل بإجراءات سريعة لوقف ذلك العنف وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والقانوني للضحية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعاقبة الجاني مع توفير بيئة آمنة لها ولأطفالها.
- كما بعد صدور القانون رقم (18) لسنة 2014 بشأن مؤسمة الإصلاح والتأهيل الذي تم بموجبه الأخذ بوقف تنفيذ عقوبة الإعدام على المرأة الحبلى إلى ما بعد تنفيذ من الوضع، أحد الأمثلة على ما تم في سبيل إنهاء العنف ضد المرأة. بالإضافة إلى ذلك تم إنشاء نيابة متخصصة للأسرة والطفل بموجب قرار النائب العام رقم (1) لسنة 2016 – برئاسة امرأة بدرجة قاضي- وهي النيابة المعنية باتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير الحماية فيما لو تعرضت المرأة للعنف والتدخل بإجراءات سريعة لوقف ذلك العنف وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والقانوني للضحية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعاقبة الجاني مع توفير بيئة آمنة لها.
- ويستمر المجلس الأعلى للمرأة في متابعة تنفيذ برامج الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري، وتطوير القاعدة الوطنية للبيانات والإحصائيات ذات الصلة، من خلال سجل الكتلوني موحد لقياس مستويات التغيير، وتتبع الحالات لعين حصولها على كافة الخدمات اللازمة. وتجدر الإشارة إلى أن الاستراتيجية تحتوي 6 أهداف رئيسية، وهي:
 - ✓ الوقاية: تعزيز مبدأ الوقاية من العنف الأسري قبل حدوثه والتصدي لعوامل الخطورة.
 - ✓ الحماية والخدمات: التكفل بالضحايا وتقديم الخدمات المؤسسية الشاملة من قبل فريق عمل مؤهل ومتعدد التخصصات.
 - ✓ التشريعات: متابعة تنفيذ قانون رقم (17) بشأن الحماية من العنف الأسري وتقييم دوره في حماية المرأة من العنف الأسري ومراجعة القوانين الوطنية لضمان انسجامها مع دستور مملكة البحرين والاتفاقيات الدولية المناهضة للعنف والتمييز ضد



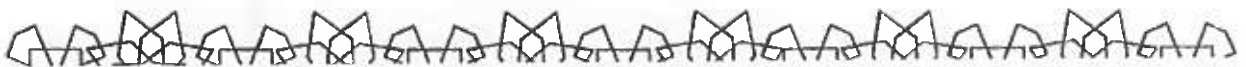
- المرأة.
- ✓ التوعية والدعم الإعلامي: تنفيذ البرامج التوعوية بمبادئ الوقاية والحماية والخدمات من خلال تعزيز الدور الإعلامي.
 - ✓ الدراسات والبحوث: إجراء دراسات علمية وصينية حول العنف ضد المرأة وإنشاء قاعدة بيانات موحدة خاصة لرصد هذه الحالات.
 - ✓ المتابعة والتقييم: وضع آلية واضحة لتقييم ومتابعة تنفيذ الاستراتيجية بما يعزز الوقاية ويضمن جودة واستدامة تقديم الخدمات المطلوبة لحماية المرأة من العنف الأسري.

تقديم أو تعزيز استراتيجيات لمنع العنف ضد النساء والفتيات

- حرص المجلس الأعلى للمرأة على إطلاق الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري خلال عام 2015 ومتابعة تنفيذها بالشراكة مع جميع الجهات المعنية على المستوى الوطني، وذلك بعد صدور القانون رقم (17) لسنة 2015 بشأن الحماية من العنف الأسري، على أن تشمل هذه الاستراتيجية جميع أشكال العنف الأسري، وتغطي كافة محاوره، وبعد صدور قرار وزير الداخلية بتعميم تجربة استحداث مكاتب لحماية الأسرة في جميع مديريات الشرطة بجميع المحافظات على مستوى المملكة مثالا للتجربة الناجحة لمكاتب حماية الأسرة.

إدخال أو تعزيز التدابير الرامية إلى تحسين فهم أسباب العنف ضد المرأة وعواقبه بين أولئك المسؤولين عن تنفيذ تدابير لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات

- تتعدد جهود مملكة البحرين في سبيل تعزيز التدابير الرامية إلى تحسين فهم أسباب العنف ضد المرأة وعواقبه بين أولئك المسؤولين عن تنفيذ تدابير لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات، حيث نفذ المجلس الأعلى للمرأة العديد من البرامج في سبيل تحقيق تأثير إيجابي في المجتمع ولحماية المرأة من كافة أشكال العنف، منها على سبيل المثال:
 - ✓ الاستمرار في تنفيذ "الحقيبة التوعوية المدرسية" على مستوى مدارس مملكة البحرين الحكومية والخاصة للمرحلة الإعدادية والتي تهدف إلى تغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج الدراسية بما يواكب مسيرة المرأة البحرينية ويعزز من مشاركتها ورفع مستوى الوعي بمفاهيم الحماية من العنف الأسري والتي تم تنفيذها لعدد المدارس (10 بنين و10 بنات) و3 مدارس خاصة.
 - ✓ يقوم "المجلس" بتنفيذ برامج مستمرة للتوعية والثقافة القانونية وإصدار الكتيبات التوعوية في مجال حماية المرأة من العنف الأسري وحقوق المرأة الاقتصادية وقانون أحكام الأسرة وغيرها.
 - ✓ يتولى مركز دعم المرأة التابع للمجلس الأعلى للمرأة، مساعدة المتعرضات للعنف من خلال تلقي الشكاوى، وتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه، والإرشاد النفسي والتأهيل للحالات المعنفة على أيدي خبراء ومختصين، وتقديم الاستشارات التوعوية والمساعدة القانونية والسمي لعقد اتفاقيات قانونية لتحقيق الصلح الزوجي.
 - ✓ تم التركيز على الهدف الأول للاستراتيجية وهو الوقاية بالعمل على وضع إطار وطني لخدمات الإرشاد والتوعية الأسرية بهدف التوعية والتثقيف وتنمية مهارات التواصل والترابط والتراحم وبالأخص لفئة المقبلين على الزواج بما يساهم في التنمية الشاملة والاقتصاد الوطني.
 - ✓ تم تنفيذ عدد من التدابير القانونية، منها على سبيل المثال: صدور القرارات التنفيذية اللازمة لتحقيق فاعلية تنفيذ قانون الحماية من العنف الأسري وهي: صدور قرار وزير العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف رقم (7) لسنة 2017 بشأن تخويل بعض موظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية صفة مأموري الضبط القضائي تنفيذاً لحكم المادة (6) من القانون رقم (17) لسنة 2015 بشأن الحماية من العنف الأسري، وقرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (26) لسنة 2017 بشأن شروط وإجراءات الترخيص لمراكز الإرشاد الأسري.



✓ توجد في مملكة البحرين العديد من مراكز الإرشاد الأسري والرعاية التي تقدم خدمات عدة تساهم في معالجة المرأة المعنفة. ومنها: مركز دعم المرأة بالمجلس الأعلى للمرأة، ومكاتب الإرشاد الأسري بالمراكز الاجتماعية، ودار الأمان التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، وقسم الخدمة الاجتماعية بإدارة المراكز الصحية بوزارة الصحة، ومركز الدعم الأسري التابع للاتحاد النسائي البحريني، ومركز عائشة يتهم للإرشاد الأسري، ومركز أوائل للمساعدة القانونية التابع لجمعية أوائل النسائية، ومركز بتلكو لرعاية حالات العنف الأسري وهي مؤسسة أهلية، ومركز الإيواء التابع لجمعية حماية العمالة الوافدة.

✓ تم افتتاح مركز حماية الطفل كجهة حكومية ومركزية تقدم خدماتها الصحية والنفسية والقانونية والأسرية للأطفال المتعرضين للعنف والاعتداء الجسدي أو النفسي والإهمال الأسري كما يعنى المركز بتقديم خدمات التقييم والتحقيق والعلاج والمتابعة للأطفال ضحايا الاعتداء الجسدي والإهمال.

■ حرص المجلس الأعلى للمرأة على برامج التوعية في سبيل تحقيق الحماية للمرأة البحرينية، حيث تم:
✓ تنفيذ ملتقيات وحلقات نقاشية للتعريف بقانون الحماية من العنف الأسري والاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري بحضور أعضاء من السلطة التشريعية والوزارات ومؤسسات المجتمع المدني.

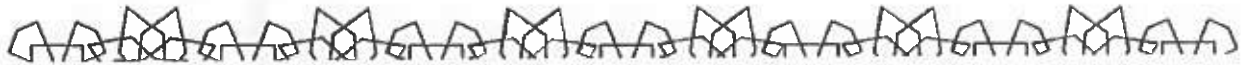
✓ تنفيذ برامج مستمرة للتعريف بالاستراتيجية الوطنية للعنف على مستوى الجمعيات النسائية وعدد من المدارس.
✓ تنفيذ برامج توعوية تفتاؤل قانون الأسرة واجراءات المحاكم والحقوق الشرعية للزوجين بالتعاون مع مكاتب المحاماة.
✓ تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل ومجموعات التركيز تستهدف تفعيل محاور الاستراتيجية الوطنية للحماية من العنف الأسري.

■ توجد في مملكة البحرين العديد من مراكز الإرشاد الأسري والرعاية التي تقدم خدمات عدة تساهم في معالجة المرأة المعنفة، ومنها: مركز دعم المرأة في المجلس الأعلى للمرأة ومركز بتلكو لرعاية حالات العنف الأسري، مركز عائشة يتهم للإرشاد الأسري التابع لجمعية نهضة فتاة البحرين ومركز بتلكو لرعاية حالات العنف الأسري، ومركز أوائل للمساعدة القانونية التابع لجمعية أوائل النسائية، مركز الدعم الأسري التابع للاتحاد النسائي البحريني، بالإضافة إلى مكاتب شئون المرأة المتوفرة في جميع محافظات المملكة ومكاتب حماية الأسرة في مديريات الشرطة بجميع المحافظات: يعمل مكتب حماية الأسرة بتوفير الحماية للضحية كما أنه يحافظ على حقوق الضحية وتماسك الأسرة، وإنفاذ القانون وتقديم الدعم والاستشارات القانونية.

■ أطلقت مملكة البحرين القاعدة الوطنية لبيانات وإحصائيات العنف الأسري "تكاتف"، بالتزامن مع الحملة العالمية لمناهضة العنف ضد المرأة في ديسمبر 2017، وذلك في إطار تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري وتفعيل التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة ووزارة الداخلية وذلك بحضور وكالة الأمن العام للأمم المتحدة والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وممثل عن جامعة الدول العربية، إضافة إلى ممثلين عن السلطة القضائية والتشريعية والتنفيذية وأعضاء البعثات الدبلوماسية المعتمدة لدى مملكة البحرين ومؤسسات المجتمع المدني وحشد من الإعلاميين، وتهدف هذه القاعدة إلى رصد ومتابعة مختلف حالات العنف الأسري من خلال منصة إلكترونية متطورة لسجل بيانات موحد لحالات العنف والتفريعات التي تطرأ على وضع المرأة المعنفة، وتعتمد تعريفات وتصنيفات موحدة لحالات العنف، بقصد الوصول إلى دراسات وإحصائيات تسهم وتعزز وضع مملكة البحرين في التقارير الدولية.

زيادة الوعي العام وتغيير النظرة والسلوكيات

■ سعى المجلس الأعلى للمرأة إلى زيادة الوعي العام وتغيير النظرة السلوكية من خلال إطلاق الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري في نوفمبر 2015، وفي إطار تحقيق الهدف الأول بالاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري تم وضع إطار وطني لخدمات الإرشاد والتوعية الأسرية بهدف التوعية والتثقيف وتنمية مهارات التواصل والترباط والتراحم وبالأخص لفئة



المقبلين على الزواج ووضع أسس متينة لإنشاء الأسرة وصيانتها بما يسهم في التنمية الشاملة والاقتصاد. كما تتضمن الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري محور الوقاية الذي يتضمن العديد من البرامج والمبادرات لحماية المرأة.

- وقد أجرت الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة خلال العام 2018 زيارات ميدانية وفعاليات مشتركة مع عدد من مراكز الشرطة، جرى خلالها الاطلاع على تفعيل مكاتب حماية الأسرة والخدمات المقدمة، وكيفية تقديم المشورة المناسبة في عملية رصد المؤشرات والإحصاءات، وعرض عدد من قصص النجاح في التعامل مع حالات العنف الأسري.
- تنفيذ برامج وزارة التربية والتعليم لنشر الوعي وبناء شراكات مهنية مع المختصين والإدارات التعليمية ومكاتب الإرشاد الاجتماعي بالمدارس الحكومية والخاصة وتوفير بيئة آمنة في مجتمعنا البحرين.
- تم إطلاق قاعدة بيانات وطنية لحالات العنف الأسري (تكاتف) من قبل وزارة الداخلية بالتعاون مع الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة في ديسمبر 2017.

الحشد الشعبي والتعبئة على مستوى المجتمع

- سعت وزارة الداخلية من خلال تطبيق منهج برنامج مكافحة العنف والإدمان "معاً" للطلبة والطالبات في جميع المراحل التعليمية حيث تم تغطية (121) مدرسة حكومية خلال العام الدراسي (2017-2018)، بالإضافة إلى تنفيذ محاضرات لتثنية القيم والمهارات الحياتية للإرشاد الأسري لجميع الطلبة في المراحل التعليمية والمدربين المعنيين في مجال العنف بالإضافة إلى أفراد المجتمع.
- تنفيذ برامج استقرار الأسرة من خلال سلسلة من المحاضرات والفعاليات التوعوية والتدريبية في مجال الثقافة الأسرية والقانونية والاقتصادية والنفسية والاجتماعية.
- نفذ المجلس الأعلى للمرأة برنامج "التواصل المجتمعي" من خلال سلسلة من الزيارات الميدانية للمجتمعات الاجتماعية الرجالية واللسائية وتقديم المحاضرات والندوات التوعوية في مجال الثقافة القانونية والأسرية وتوعية المقبلين على الزواج وحقوق الطرفين في وثيقة عقد الزواج.

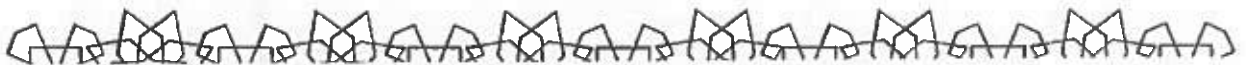
العمل مع الرجال والفتيان

- يستمر المجلس الأعلى للمرأة في تنفيذ:
 - ✓ "الحقيبة التوعوية المدرسية" بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم على مستوى مدارس مملكة البحرين الحكومية والخاصة للمرحلة الإعدادية والتي تهدف إلى تغيير الصورة النمطية للمرأة في المناهج الدراسية بما يواكب مسيرة المرأة البحرينية ويعزز من مشاركتها ورفع مستوى الوعي بمفاهيم الحماية من العنف الأسري والتي تم تنفيذها لعدد المدارس (10 بنين و10 بنات) و3 مدارس خاصة.
 - ✓ برامج ومحاضرات توعوية من خلال التعاون وإشراك مؤسسات المجتمع المدني لبناء قدراتها في المجال وتفعيل دورها المجتمعي لنقل المعرفة من أروقة التدريب والتعلم إلى المجتمع بحد ذاته كأسر وأفراد من كافة الأعمار والأجناس.
 - ✓ إنشاء "لجنة الشباب" التابعة للمجلس الأعلى للمرأة تضم أعضاء من الجنسين وتهدف إلى إعداد الشباب كقادة المستقبل في مجال العمل النسائي وتمكينهم وإكسابهم المهارات اللازمة التي تؤهلهم للمشاركة الفاعلة والإيجابية في المجتمع.

نعزز التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة من خلال الاعتراف بحصة المرأة غير المتناسبة في العمل المنزلي وغير المدفوع الأجر وتقييمها وتخفيفها وإعادة توزيعها، وزيادة المرونة في العمل في مجالات مثل العمل بدوام جزئي، والاستثمار المستمر في اقتصاد الرعاية لتوسيع نطاق الوصول إلى رعاية جيدة للأطفال مرافق رعاية الأطفال وغيرهم من المعالين (من الفقرات التنفيذية لقرار الجمعية العامة 10، 26، 30، 40، 44).

سادساً

- إن تحقيق المساواة وعدم التمييز بموجب القانون والوصول إلى العدالة من المرتكزات الأساسية في دستور مملكة البحرين لكل من



الرجال والنساء، حيث نصت المادة (4) من الدستور على أن "تشكل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة". كما نصت المادة (5) فقرة "ب" منه على أن "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".

توسيع خدمات رعاية الأطفال

نص الفقرة (ب) من المادة (5) في الدستور البحريني على أن "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية"، وهو ما جاء مترجماً في خطط وبرامج الخطة الاستراتيجية لتنفيذ الخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية وسعت لتنفيذه لجان تكافؤ الفرص في القطاع العام والخاص تنفيذاً للنموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة، حيث تميزت لجان تكافؤ الفرص التي تم إنشائها في مؤسسات القطاع الخاص في توسيع خدمات رعاية الأطفال، ومن أبرز الممارسات المرصودة التالي: توفير روضة لرعاية أبناء العاملين والعاملات في فترة العطلة الصيفية، توفير حضانه لأطفال العاملين على حد سواء خلال فترة الصيف، توفير تأمين صحي يشمل جميع أفراد عائلة العاملين والعاملات، تعديل قانون صرف علاوة التعليم لأبناء العاملين ليشمل أبناء المرأة أسوة بالرجل، وعلى الجانب الأخر حرصت لجنة تكافؤ الفرص في وزارة الصحة على مراعاة إدماج احتياجات المرأة لرعاية طفلها في المستشفيات والمراكز الصحية، حيث تم السماح للأم المقيمة بالمستشفى من رعاية طفلها طيلة فترة تواجدها مع توفير مستلزمات الرعاية اللازمة مع المحافظة على سلامة وصحة الطفل.

تقديم إجازة الأمومة والأبوة

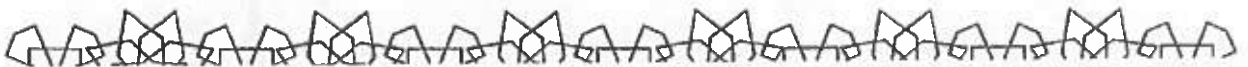
إن قانون العمل في مملكة البحرين يضمن سرعان كافة الأحكام الواردة فيه على النساء العاملات والعاملين من الذكور دون تمييز بينهم متى ما تماثلت أوضاع عملهم. والذي يمنح المرأة إجازة وضع مدتها 60 يوم، ويوماً واحداً للأب. كما تمنح المرأة ساعتي رعاية يومياً بعد انتهاء إجازة الوضع. كما أنه بصور القرار رقم (80) لسنة 2018 بشأن شروط وضوابط منح ساعتي الراحة للموظف أو العامل من ذوي الإعاقة أو الذي يرعى شخصاً ذا إعاقة ساهم في تقليل العقبات أمام عمل المرأة، وعلى الجانب الأخر تعددت الإجراءات والبرامج التي تميزت لجان تكافؤ الفرص التي تم إنشائها في مؤسسات القطاع الخاص في توسيع عدد من الممارسات والتدابير الدائمة والإيجابية من خلال التعديل على لوائحها الداخلية ومن أبرزها:

- ✓ منح المرأة إجازة وضع لمدة 140 يوم
- ✓ منح إجازة أبوة لمدة 10 أيام مدفوعة الأجر
- ✓ زيادة فترات الرعاية (ساعتين في الستة أشهر الأولى وساعة حتى يبلغ الطفل العام الثاني)
- ✓ توفير اوقات عمل مرنة ومخفضة للنساء الحوامل (6) ساعات عمل ابتداء من الشهر الثامن من الحمل
- ✓ منح إجازة رعاية للمرأة التي تنبئ طفل رضيع

التدابير القانونية فيما يتعلق بتقسيم الأصول الزوجية أو استحقاقات المعاش التقاعدي

بعد الطلاق والتي تعترف بمساهمة المرأة غير مدفوعة الأجر في الأسرة أثناء الزواج

أعطت مملكة البحرين الحق للمرأة في المطالبة بحقوقها المالية أثناء وما بعد فترة الزواج. حيث نصت المادة (8) البند 4 "تختص المحاكم الصغرى بالنظر في الدعاوى الخاصة بتقسيم الأموال المشتركة منقولة أو غير منقولة مهما بلغت قيمتها، والحكم ببيعها إذا كانت غير قابلة للقسمه ولم تكن الملكية محل نزاع"، حيث أن الذمة المالية للزوجين مستقلة، ومن ثم فلا توجد حاجة لتشريع خاص بتوزيع الممتلكات بين الزوجين إذ يحتفظ كل منهما بممتلكاته، ولا يجوز للزوج الاعتداء على أملاك الزوجة، فضلاً عن أنه واستناداً لقانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية البحريني، تعتبر العلاقة الزوجية مانعاً معنوياً من موانع الإثبات بالكتابة، مما يعني الزوجة من تقديم دليل كتابي لإثبات أي دين من الديون المدنية بحقه، الأمر الذي يسهل إثبات الديون المترتبة للزوجة على



الزوج خلال الحياة الزوجية بأي طريقة من طرق الإثبات الأخرى بما فيها الشهادة والقرائن"، والذي نص على ذلك صراحة في القانون رقم (13) لسنة 2005 بتعديل أحكام قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (14) لسنة 1996 بما يكفل تسهيل وتيسير إجراءات إثبات مساهمة المرأة المالية في الإنفاق الأسري أثناء فترة الزواج".

■ وأعتبر قانون الأسرة رقم (19) والصادر في سنة 2017 أن المهر حق للمرأة تنصرف به كيف شاءت (مادة 31)، وبأنه في حال لم يتم قبضه في الحال عند الزواج، فإنه يبقى ديناً في ذمة الزوج (مادة 33)، كما أن الزوجة لا تلزم بشيء من جهاز منزل الزوجية، فإذا أحضرت شيئاً منه كان ملكاً لها كما نصت المادة (36) فقرة (أ) من قانون أحكام الأسرة رقم (19) لسنة 2017، وتسترد في حال انتهاء الزواج. وبعد الطلاق، كما حفظ قانون الأسرة للمرأة حقوقها الاقتصادية كاملة إذ تحتفظ المرأة بعد الطلاق بأموالها وممتلكاتها التي كانت تملكها قبل الزواج أو التي امتلكتها أثناء الحياة الزوجية، ويختص بالذكر أن القانون البحريني أعطى المرأة حقوقها المالية حتى بعد انقضاء العلاقة الزوجية بالطلاق فقد ألزم الزوج بدفع النفقة بكافة أنواعها، بالإضافة إلى حقها بالسكن أو بأجرة المسكن (المواد 53- 88- إلى 92) من قانون أحكام الأسرة رقم (19) لسنة 2017.

■ وفيما يخص المعاش التقاعدي، فقد نص المشرع البحريني في القانون رقم (19) لسنة 2010 بتعديل المادة رقم (80) من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976، والتي تنص على أن أبناء الابن وبناته وأبناء البنات وبناتها إذا كان أبوهم متوفي وأمهم متوفاة أو توفي أي منهما بعد استحقاق المعاش ينتقل إليهم نصيب أبهم أو أمهم بشرط أن يكون أبناء البنت المتوفاة وبناتها معتمدين في المعيشة على المؤمن عليه.

<p>تعزيز استراتيجيات النمو الاقتصادي المستدامة والشاملة والمتنوعة التي تعود بالنفع على المرأة من خلال تحويل العمالة من القطاعات ذات الأجور المتدنية والمنخفضة المهارة والإنتاجية المنخفضة إلى المزيد من الأنشطة ذات القيمة المضافة (مثل الأعمال التجارية الزراعية والتصنيع والخدمات المالية والتجارية)، وضمان يشمل التحديث الصناعي المرتبط بتوسيع صادرات النساء (من الفقرات التمهيدية لقرار الجمعية العامة 4 و 5 و 6 و 15 و 43 و 48)</p>	<p>سابعاً</p>
--	---------------

■ يتم تعزيز كفاءة الإنفاق الحكومي التي تشمل على تنفيذ إجراءات لزيادة حوكمة عمليات الصرف في القطاع الحكومي، وتعزيز الرقابة الإدارية والمالية على الجهات الحكومية بهدف رفع كفاءة مصروفاتها، وزيادة تفعيل الأليات اللازمة للتدقيق عليها، حيث سيتم استحداث آليات لمتابعة تقارير ديوان الرقابة المالية والإدارية لضمان اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الملاحظات الواردة فيها بما تستوجب ضرورة وواجب الرقابة الذي تعتمده الحكومة. كما أنه سيتم أيضاً إنشاء وحدة الرقابة الداخلية المركزية بوزارة المالية تناط بها مهام الرقابة على الجهات الحكومية كافة والتدقيق على شؤونها المالية والإدارية استباقاً لمراجعات ديوان الرقابة المالية والإدارية، وكذلك تنفيذ مبادرات تطويرية لمجلس المناقصات والمزايدات واعتماد خطة استراتيجية للمرحلة القادمة تركز في جوهرها على تحسين الخدمات ورفع كفاءة المجلس وتعزيز النزاهة والشفافية، مبادرة تعزيز كفاءة الإنفاق الحكومي مستشتمل أيضاً على إنشاء الوحدة المركزية للمشتريات الحكومية لتنفيذ برنامج "المورد الاستراتيجي" والتنسيق مع فرق عمل خفض المصروفات لضمان رفع كفاءة الإنفاق الحكومي وإدارة برنامج نظام المشتريات الحكومي، وإنشاء وحدة الكفاءة المركزية التي ستعمل على دعم فرق عمل تقليص المصروفات التشغيلية ووضع استراتيجيات واضحة للإنفاق، إلى جانب إنشاء مكتب إدارة الدين العام لتأمين الاحتياجات التمويلية بأفضل التكاليف الممكنة لتحقيق استدامة وصول المملكة إلى الأسواق المالية.

■ تسهيل الإجراءات الحكومية وزيادة الإيرادات غير النفطية، حيث أن المملكة تسعى إلى استمرارية التنمية وزيادة الاستثمارات وتعزيز الفرص الاستثمارية وتسهيل الإجراءات الحكومية لخلق الفرص النوعية للمواطنين، وإعادة هيكلة الإيرادات الحكومية لتتواءم مع النمو الاقتصادي الإيجابي للمملكة. والسعي لتسهيل وتبسيط الإجراءات الحكومية بما يعزز من استدامة الخدمات وجودتها.

