

الأُسئلة الاستراتيجية لتقرير الأمين العام للأمم المتحدة حول تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها للجنة وضع المرأة للدورة 61 - "التمكن الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير"

تعزيز الأطر المعيارية والقانونية (الفقرات 40 (أ) إلى (ي))

أولاً:

1. ما هي الإجراءات المحددة التي تم اتخاذها لسنّ وتعزيز وإنفاذ القوانين والأطر التنظيمية التي تضمن المساواة بين الجنسين وتحظر التمييز ضد المرأة في العمل؟

- يكفل ميثاق العمل الوطني والدستور والقوانين ذات الصلة الحماية القانونية لحقوق الإنسان بوجه عام والحماية القانونية لحقوق المرأة بوجه خاص. ولقد نص الميثاق على مبدأ المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون وفي اكتساب الحقوق وتحمل الواجبات، لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، وبذلك يكفل الدستور للمرأة الحقوق السياسية والحق في التعليم والملكية وإدارة الأعمال وممارسة النشاط الاقتصادي. 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، ومساوئها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".
- كما وقد وضع المشرع مبدأ عاماً لمناهضة التمييز في المادة (18) من الدستور والتي تنص على أن: "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة." وانطلاقاً من هذا المبدأ الدستوري تواصلت التشريعات الصادرة في مملكة البحرين والتي تؤكد على حظر التمييز ضد المرأة في مجالات المشاركة الاقتصادية المختلفة وعلى كافة مستوياته، ومن هنا تجدر الإشارة إلى أبرز وأحدث التشريعات والقوانين التي نصت على ذلك كالآتي:
- صدور القرار رقم (1) لسنة 2020 بشأن سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بمرسوم رقم (24) لسنة 1976 على الإجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 والذي ينص على أن تحتسب كافة الإجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 ضمن مدد الاشتراك الخاضعة لأحكام قانون التأمين الاجتماعي بما فيها الإجازة المدفوعة الأجر أو الإجازة بدون أجر التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الوضع أو التي تستحقها المرأة العاملة لرعاية طفلها.
- قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (51) لسنة 2020 بشأن الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء الذي ينص على ما يلي: (مع مراعاة أحكام القرار رقم (84) لسنة 2019 بشأن تحديد الأعمال التي يُحظر فيها تشغيل النساء الحوامل، يجوز تشغيل النساء العاملات في جميع الأعمال التي أجاز قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 للعمال الاشتغال فيها. وبذلك للمرأة حق العمل بكل قطاعات العمل اسوة بالعمال.
- قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (52) لسنة 2020 بشأن حظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الذي نص في مادته الأولى على أنه "يُحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الشاغلتين لذات الوظيفة متى تماثلت أوضاع عملهم".
- المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 بإضافة فقرة ثانية إلى المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي، تحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية، والغاء المادتين (30) (31) اللتان تجيزان لوزير العمل حظر تشغيل النساء ليلاً، وتحديد الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء.
- ومن الجدير ذكره بأن هذه القوانين انعكست بشكل مباشر على نسب مشاركة المرأة حيث بلغ معدل مشاركة المرأة البحرينية في قوة العمل (43%) في عام 2020 بارتفاع بلغ (11%) بالمقارنة مع عام 2017.
- في عام 2020 بلغت نسبة مشاركة المرأة البحرينية في القطاع العام (53%) من إجمالي البحرينيين في القطاع العام ونسبة ارتفاع بلغت (4%) مقارنة بعام 2017، كما بلغت نسبة مشاركة المرأة البحرينية في القطاع الخاص (35%) من إجمالي البحرينيين في القطاع الخاص في عام 2020 بنسبة ارتفاع بلغت (1%) مقارنة بعام 2017.

2. ما هي الإجراءات المحددة التي تم اتخاذها لسنّ وتعزيز وإنفاذ القوانين واللوائح التي تدعم مبدأ مساواة الأجور للأعمال المتساوية أو الأعمال متساوية القيمة في كل من القطاعين العام والخاص؟

- انطلاقاً من المبادئ الدستورية التي كفلت للمرأة حقها للمشاركة في كافة مجالات الحياة العامة وفي مستوياتها المختلفة بإتاحة فرص المشاركة للتكافؤ والتي يتحقق بها التوازن المنشود بين الجنسين في إطار يحظر تماماً التمييز بكافة أشكاله بما في ذلك فيما يتعلق بتحديد الأجور، تعددت الإجراءات التي من شأنها ضمان المساواة في الأجور للأعمال المتساوية القيمة في القطاعين العام والخاص **ومن أبرزها ما يلي:**
- ✓ سن التشريعات التي توفر التاطير القانوني لمبدأ تكافؤ الفرص في الأجور، حيث صدر قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم (52) لسنة 2020 بشأن حظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الذي نص في مادته الأولى على أنه "يُحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الشاغلتين لذات الوظيفة متى تماثلت أوضاع عملهم".
- ✓ وقد ألحق هذا القرار بالمرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 بإضافة فقرة ثانية إلى المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي، تحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية.
- ✓ ولضمان سلامة انفاذ القوانين المتعلقة بمشاركة المرأة الاقتصادية، وضع المجلس الأعلى للمرأة باعتبارها آلية وطنية لمتابعة تقدم المرأة، نموذجاً وطنياً شاملاً ومتكاملاً للتوازن بين الجنسين. ويعمل النموذج باعتباره دليل عمل وطني لوضعي السياسات والاستراتيجيات العامة والمشرعين ومنفذي البرامج والخطط، ويسعى لتحقيق التوازن على مستوى توزيع الموارد بشكل يقلص ويفلق أي فجوات تؤثر على أوجه تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة على المستوى الوطني.
- ✓ يشمل تطبيق النموذج تأسيس لجان معنية بمتابعة تطبيق تكافؤ الفرص تقوم بدور تدريبي، وتوعوي وإداري وتقييمي لتحقيق أثر دائم في وعي المواطن البحريني بضرورة تكافؤ الفرص على كافة المستويات، وقد استطاعت هذه اللجان في القطاع العام أن تحقق العديد من الإنجازات أهمها تضمين مبادئ تكافؤ الفرص وإدماج احتياجات المرأة في عدد من الاستراتيجيات الوطنية، بعد الأخذ برؤية المجلس الأعلى للمرأة. ومن هنا تجدر الإشارة لكون الأجور في القطاع العام للمؤسسات التابعة لليونان الخدمة المدنية يتم تحديدها بناء على جداول يتضمن سلم رتب ودرجات محددة مسبقاً من الديوان وتطبق على كافة الموظفين بالمساواة بين الرجل والمرأة، حيث تحدد هذه الرتب بناء على الخبرة العلمية والعملية وعدد سنوات الخدمة للموظف سواء كان رجلاً أو امرأة.
- ✓ أما على صعيد لجان تكافؤ الفرص التي تم إنشائها في مؤسسات القطاع الخاص فقد ساهمت في ضمان تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص خاصة فيما يتعلق بفرض التدريب والتعليم والترقي للعاملين والعاملات وغلق الفجوات بين العاملين من الجنسين بما في ذلك على مستوى الأجور، ومن أبرز الممارسات المرصودة: تضمين مبدأ تكافؤ الفرص كهدف استراتيجي للمؤسسة، توفير منصات تعلم وتدريب إلكترونية، تنفيذ برامج توعوية 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، الالتزام بإشراك المرأة في اللجان والوفود المحلية والدولية.
- وقد انعكست هذه التدابير بصورة ملموسة على مستوى الأجور حيث بلغ متوسط أجر المرأة في القطاع العام (744 دينار بحريني) لعام 2020، وبلغ متوسط أجر المرأة في القطاع الخاص (590 دينار بحريني) لعام 2020.

3. ما هي التدابير التي تم اتخاذها لسنّ وتعزيز وإنفاذ القوانين والسياسات للقضاء على جميع أشكال العنف والتحرش ضد المرأة في عالم العمل وتوفير وسائل الانتصاف الفعال في حالات عدم الامتثال؟

- تسعى مملكة البحرين لضمان الحماية الكاملة للمرأة في كافة المساحات العامة بما في ذلك مكان العمل، حيث تم تعديل قانون العمل في القطاع الأهلي بالمرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بإضافة المادة (192) مكرراً "يعاقب بالجيبس مدة لا تزيد على سنة أو بالغرامة التي لا تتجاوز مائة دينار، كل عامل أثناء العمل أو بسببه تحرش جنسياً بأحد العاملين معه سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل أو بأية وسيلة أخرى. ويعاقب بالجيبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، إذا وقعت الجريمة من صاحب العمل أو من يمثله".

تعزيز التعليم والتدريب وتنمية المهارات (الفقرات 40 (ك) إلى (ن))

ثانياً:

4. ما هي التدابير التي تم اتخاذها لتعميم منظور النوع الاجتماعي في برامج التعليم والتدريب من أجل تسهيل الانتقال الفعال من التعليم أو البطالة إلى العمل؟

- تحرص مملكة البحرين على توفير الخدمات والفرص المعززة لتنافسية المرأة ومشاركتها الفاعلة في سوق العمل ويشمل ذلك الإرتقاء بجودة التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة. وهو ما يسعى المجلس الأعلى للمرأة لتحقيقه باعتباره الآلية الوطنية المعنية بمتابعة تقدم وضع المرأة في كافة المجالات، حيث وضع المجلس خطة وطنية لهيوض المرأة البحرينية (2013-2022) تركز في مجالين من مجالاتها الخمس على تحقيق "تكافؤ الفرص" عبر تنوع الفرص والخيارات لرفع التنافسية الذاتية للمرأة بالإضافة لتوفير فرص "التعلم مدى الحياة" لصناعة ممارسات تضمن التطوير الذاتي والمهني ورفع قدرة المرأة على الاستمرار في التعليم والتعلم في كافة مراحلها العمرية. ويتم تحقيق أهداف وغايات هذه المجالات عبر تنفيذ عدد من المبادرات بالتعاون مع الشركاء الاستراتيجيين من كافة القطاعات على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- ✓ صدور قرار رئيس الوزراء رقم (17) لسنة 2019، بإصدار الإطّار العام لمراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي (مراجعة البرامج الأكاديمية) بقبول الطلبة بناء على متطلبات واضحة تكفل تكافؤ الفرص بين الجنسين ومراعاة احتياجات المرأة.
- ✓ إطلاق وتنفيذ المبادرة الوطنية للتوازن بين الجنسين في علوم المستقبل، والتي تهدف إلى دعم جهود التحول الرقمي في مملكة البحرين وبناء اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال 6 محاور تتمثل في التشريعات والسياسات، والتعليم والمهارات، والبحث العلمي والتطوير وإدارة المعرفة، والاستشارات والخدمات، وتستهدف المبادرة عدداً من المؤشرات المأمول الوصول إليها لقياس أثر تنفيذ هذه المبادرة وذلك مع بلوغ عام 2030، وذلك بالنظر إلى ما ستشهده المرأة من ارتفاع مأمول في نسب مشاركتها في قطاعات العمل وخصوصاً في مجال تقلدها للمنصب القيادية والنوعية، وتكمن أهمية تنفيذ هذه المبادرة في أنها ستعكس في تحسن مؤشرات الأداء التنافسي لمملكة البحرين في عدد من التقارير الدولية التي تقيس تنافسية الدول في مجال الابتكار ومجال تقليص الفجوة بين الرجل والمرأة في المشاركة الاقتصادية.
- ✓ قرار الأمن العام للمجلس الأعلى للمرأة رقم (21) لسنة 2020 بشأن لجنة المرأة في مجال التكنولوجيا المالية وتضم في عضويتها شخصيات من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات علوم المستقبل والتقنية الرقمية والخدمات المصرفية وذلك بهدف تعزيز فرص ومشاركة المرأة البحرينية في مجال التكنولوجيا المالية.
- ✓ تنفيذ برنامج الإرشاد الوطني للمرأة البحرينية والذي تم إطلاقه تنفيذاً لأحد قرارات المجلس الأعلى للمرأة لدعم المبادرة الحكومية للتوازن المالي ومن بين أهم محاورها برنامج التقاعد الاختياري. ويقوم البرنامج على تنفيذ عدد من الفعاليات والبرامج التي تهدف إلى دعم المستفيدات من برنامج التقاعد الاختياري، في حال رغبتهن، للانتقال الميسر (الأمن) من الوظيفة الحكومية إلى مجال ريادة الأعمال أو مؤسسات القطاع الخاص، من خلال تأسيس مشاريع ريادة ونوعية في السوق المحلية وضمان استمراريتها. وقد تم توسيع تطبيق النسخة الثانية من البرنامج ليشمل الطالبات الخريجات المتميزات والعاملات في القطاع الخاص اللاتي لديهن الرغبة في دخول مجال ريادة الأعمال والحرفيات والأسر المنتجة والباحثات عن عمل وغيرهن ممن يطمحن لاستكشاف وحصر خيارات مشاركتهم الاقتصادية.
- ✓ كما تعمل وزارة التربية والتعليم بشكل مستمر على التوسع في التعليم والتدريب الفني والمهني للفتيات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، كما تعمل على تحديث الخطط والمناهج الدراسية بما يتلاءم مع التوازن بين الجنسين، وتوعية المرأة بالتخصصات المهنية المتطورة التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وتدريب المعلمين من الجنسين، ورفع كفاءتهم تماشياً مع التكنولوجيا الحديثة، وتعزيز التوجه نحو دمج ذوي الإعاقة من الجنسين، وإدماجهم في التعليم النظامي ما أمكن.
- ✓ كما أولت مملكة البحرين التعليم الفني والمهني والصناعي للمرأة اهتماماً بالغاً، حيث تم تدشين مشروع تطوير التعليم الفني والمهني (التمهذة المهنية) في العام 2007 وإتاحة الفرصة للفتيات للالتحاق ببرامج المسار التجاري من التعليم الفني والمهني، كما تم الحاق الفتيات ببرامج دراسية لما بعد الثانوية (الشهادة الوطنية العليا HNC، الدبلوما الوطنية العليا HND).
- ✓ ويلعب معهد الإدارة العامة دوراً هاماً في مجال التدريب، حيث تهدف آلية التأهيل والتدريب إلى تلبية الاحتياجات التدريبية لموظفي القطاع العام من خلال تزويدهم بأخر المعارف والمهارات الحديثة في علوم الإدارة العامة، إذ يقدم المعهد خدماته التدريبية بناءً على منهجية لبناء القدرات، ارتكزت في تصميمها على المواطن باعتباره المحور الرئيس للعمل الحكومي. وتتنوع الخدمات التدريبية بين البرنامج الوطني لتطوير القيادات الحكومية، والبرامج التخصصية، والدورات التعاقدية، والدورات الإلكترونية.
- ✓ وقد كانت لهذه التدابير المشجعة لانخراط المرأة في فرص التعليم والتدريب المختلفة أثراً هاماً على نسب حضورها اللافتة فيها كالتالي:
- ✓ في عام 2020 بلغت نسبة الطالبات المستفيدات من البعثات والمنح الدراسية (68%) من إجمالي المستفيدين من البعثات والمنح بنسبة ارتفاع بلغت (1%) مقارنة بعام 2017.
- ✓ ارتفعت نسبة البحرينيات الحاملات للشهادة الجامعية فأعلى من إجمالي السكان البحرينيات (15 سنة فأكثر) من (9%) عام 2001 إلى (26%) عام 2020 وبنسبة ارتفاع بلغت (17%). كما ارتفعت نسبة الخريجات في تخصصات الـ STEM بجامعة البحرين من (42%) في عام 2015 إلى (55%) في عام 2018، في حين بلغت نسبة خريجات البكالوريوس أو ما يعادلها من تخصص الهندسة والصناعات الانتاجية والبناء من إجمالي الخريجين (40%) في عام 2020.
- ✓ في عام 2020 بلغت نسبة الباحثات عن عمل (74%) من إجمالي الباحثين عن عمل بانخفاض إيجابي بنسبة (3%) مقارنة بعام 2017. كما بلغت نسبة الباحثات عن عمل اللاتي تم توظيفهن (38%) من إجمالي الباحثين عن عمل الذين تم توظيفهم بارتفاع ملحوظ بنسبة (11%) مقارنة بعام 2017.

تنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية لتمكين المرأة اقتصادياً (الفقرات 40 (س) إلى (مم))

ثالثاً:

5. ما هي الخطوات التي تم اتخاذها لتعزيز الرعاية اللاتقة مدفوعة الأجر والعمل المنزلي في القطاعين العام والخاص؟

- يكفل دستور مملكة البحرين توفير البيئة والخدمات الممكنة لمشاركة المرأة في كافة ميادين الحياة العامة مع ضمان قدرتها على الموازنة بين المسؤوليات الاجتماعية والمسؤوليات على مستوى المشاركة الاقتصادية وذلك كما نصت المادة (5) فقرة "ب" "منه على أن **تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع**". ومن منطلق هذا المبدأ الدستوري توالت القوانين والتشريعات والسياسات الداعمة لحق المشاركة الاقتصادية للمرأة مع مراعاة احتياجاتها وأدوارها المتعددة، **ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما يلي:**
- ✓ يضمن قانون العمل في مملكة البحرين سريان كافة الأحكام الواردة فيه على النساء العاملات والعالملين من الذكور دون تمييز بينهما متى ما تماثلت أوضاع عملهم. والذي يمنح المرأة اجازة وضع مدتها 60 يوم، ويوماً واحداً للآب. كما تمنح المرأة ساعتي رعاية يومياً بعد انتهاء اجازة الوضع.
- ✓ كما أنه بصدر 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.
- ✓ أما في القطاع الخاص فينص قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي على **التالي:**
 - المادة (32): تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبنياً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.
 - المادة (33): يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.
 - المادة (34): تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بعد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
 - المادة (35): يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترة رعاية لرعاية طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترة رعاية مدتها كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل.
- ومنه، ساهمت هذه التشريعات في إتاحة البيئة القانونية الداعمة للممارسات المراعية لاحتياجات المرأة العاملة في القطاع الخاص حيث تعددت الإجراءات والبرامج التي تميزت بها لجان تكافؤ الفرص في مؤسسات القطاع عبر ترسيخ عدد من الممارسات والتدابير الدائمة والإيجابية في بعض الجهات من خلال التعديل على لوائحها الداخلية **ومن أبرزها:**
- ✓ منح المرأة إجازة وضع لمدة 140 يوماً ومنح إجازة أبوة لمدة 10 أيام مدفوعة الأجر.
- ✓ زيادة فترات الرعاية (ساعتين في الستة أشهر الأولى، وساعة حتى يبلغ الطفل العام الثاني).
- ✓ توفير أوقات عمل مرنة ومخففة للنساء الحوامل (6 ساعات عمل ابتداء من الشهر الثامن من الحمل).
- ✓ منح إجازة رعاية للمرأة التي تتبنى طفل رضيع.
- كما ساهمت هذه التشريعات في تأطير القوانين المنظمة لأنظمة العمل المرنة حيث صدر قرار اللجنة التنسيقية الحكومية في أكتوبر 2019، سياسة العمل الحكومي من المنزل وإصدار تعليمات ديوان الخدمة المدنية شروط وضوابط سياسة العمل من مواقع مختلفة عن مقر العمل.

- ✓ وقد ساهمت هذه التجربة في إتاحة الفرصة الممكنة للتحول الميسر والسلس نحو تطبيق نظام العمل المرن / سياسة العمل عن بعد خلال فترة جائحة كوفيد-19 في كل من القطاع العام والخاص، حيث كانت المرأة العاملة أحد أكثر الفئات المستفيدة من النظام إذ أصدرت القرارات والقوانين التالية:
- ✓ توجهات حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك مملكة البحرين، بشأن تطبيق نظام العمل من المنزل للأمر العاملة في الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية.
- ✓ توجهات الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2020 بشأن تطبيق سياسة العمل من المنزل على موظفي الجهات الحكومية وتعطى الأولوية للموظفات الحوامل والموظفات المستحقات لساعاتي الرعاية والموظفين كبار السن ومن يعانون من أمراض مزمنة وظروف صحية كامنة.
- ✓ قرار اللجنة التنسيقية الحكومية بناء على توصية من المجلس الأعلى للمرأة، بمنح أزواج الموظفات اللواتي يعملن على الصفوف الأمامية في مواجهة فيروس (كوفيد 19) الأولوية بالعمل من المنزل، في ظل ما تتولاه تلك الكوادر من مسئوليات جسيمة تستدعي، في المقابل، دعم أسرهن.

6. ما هي الإجراءات والاستثمارات التي تم اتخاذها لدعم البنية التحتية للرعاية وخدمات الرعاية والحماية الاجتماعية المستجيبة للنوع الاجتماعي؟

- ✓ تسعى مملكة البحرين إلى الاهتمام بأبعاد الحماية الاجتماعية للمرأة والأسرة من خلال اتخاذ عدد من الإجراءات المراعية لاحتياجات المرأة، والمحافظة على القيم الأسرية، والمعززة للتضامن والتكافل الاجتماعي، بناء على مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين. ومن الجدير بالملاحظة، فإن البحرين قد وضعت نظام شامل للحماية الاجتماعية، يركز على الاهتمام بمكانة الفرد وتوفير الموارد الأساسية للعيش الكريم، وإتاحة الفرص المتكافئة لتسهيل الدخل لسوق العمل. كما وتجدر الإشارة بأن المجلس الأعلى للمرأة، بصفته آلية وطنية معنية بمتابعة تقدم المرأة في مؤسسات المجتمع المختلفة، يعمل على متابعة تنفيذ الخطة الوطنية لهيئة المرأة البحرينية (2013-2022) والتي تولي عناية خاصة لتحقيق الاستقرار الأسري للمرأة مع الأخذ بالاعتبار الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة على حد سواء. ومنه، تتعدد الإجراءات والاستثمارات الوطنية في هذا المجال ومن أبرز الأمثلة عليها ما يلي:
- ✓ سن القوانين والتشريعات المراعية لاحتياجات المرأة في التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية كالآتي:
 - قانون العمل في مملكة البحرين يضمن سريان 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 ساعتين راحة يومياً بعد انتهاء إجازة الوضع.
 - كما أنه يصدر القرار رقم (80) لسنة 2018 بشأن شروط وضوابط منح ساعتين راحة للموظف أو العامل من ذوي الإعاقة أو الذي يرعى شخصاً ذا إعاقة ساهم في تقليل العقبات أمام عمل المرأة.
 - أما في القطاع الخاص فينص قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي على التالي:
 - المادة (32): تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.
 - المادة (33): يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.
 - المادة (34): تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بعد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
 - المادة (35): يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرعاية طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصالحه العمل.
- ✓ وضع القوانين المنظمة لأنظمة العمل المرنة حيث أصدر قرار اللجنة التنسيقية الحكومية في أكتوبر 2019 سياسة العمل الحكومي من المنزل وإصدار تعليمات ديوان الخدمة المدنية شروط وضوابط سياسة العمل من مواقع مختلفة عن مقر العمل.
- ✓ احتساب ساعات وإجازات الرعاية للمرأة ضمن التأمين الاجتماعي وذلك بحسب القرار رقم (1) لسنة 2020 بشأن سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بمرسوم رقم (24) لسنة 1976 على الإجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 الذي ينص على أن تحتسب كافة الإجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 ضمن مدد الاشتراك الخاضعة لأحكام قانون التأمين الاجتماعي بما فيها الإجازة المدفوعة الأجر أو الإجازة بدون أجر التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الوضع أو التي تستحقها المرأة العاملة لرعاية طفلها.
- ✓ كما ويعمل المجلس الأعلى للمرأة مع شركائه على التطوير المستمر لمنظومة الخدمات والتسهيلات التي تعزز الحماية الاجتماعية للأسرة البحرينية، منها على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:
 - ✓ تنوع خدمات الدعم المالي للمرأة بحسب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية، ومن أهمها، علاوة تحسين المعيشة، وعلاوة بدل السكن لحين توفيره من قبل الدولة، بالإضافة إلى الضمان الاجتماعي، وعلاوة بدل التعطل، والضمان الصحي، ومنح شهرية خاصة لذوي الإعاقة.
 - ✓ مواصلة استكمال منظومة الاستشارات والتسهيلات المقدمة للمرأة من قبل مركز دعم المرأة بالمجلس الأعلى للمرأة، وتقديم برامج الدعم الأسري المساند الاجتماعي والاقتصادي والنفسي.
 - ✓ صدور قرار النائب العام رقم (1) لسنة 2016 بشأن استحداث نيابة الأسرة والطفل والذي أخذ بعين الاعتبار تناول قضايا الأسرة والطفل بشعبية نيابية متخصصة.
 - ✓ صدور قرار وزير العدل والشئون الإسلامية والأوقاف رقم (7) لسنة 2017 بشأن تخويل بعض موظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم بالمخالفة لأحكام القانون رقم (17) لسنة 2015 بشأن الحماية من العنف الأسري.
- ✓ كما وتمت ترجمة المبادئ الدستورية الداعمة لحق المرأة في الموازنة بين الحياة والعمل عبر تنفيذ النموذج الوطني للتوازن بين الجنسين والذي يعد دليل عمل وطني لوضعي السياسات والاستراتيجيات العامة والمشرعين ومنفذي البرامج والخطط، ومن هنا تجدر الإشارة إلى أبرز الممارسات الوطنية الناجحة على صعيد إتاحة خدمات الرعاية للمرأة العاملة. فعلى صعيد لجان تكافؤ الفرص في القطاع الخاص على سبيل المثال، تم توسيع خدمات رعاية الأطفال، ومن أبرز الممارسات المرصودة التالي:
 - ✓ توفير حضانة أطفال وروضة لرعاية أبناء العاملين والعاملات في فترة العطلة الصيفية.
 - ✓ توفير تأمين صحي يشمل جميع أفراد عائلة العاملين والعاملات.
 - ✓ تعديل قانون صرف علاوة التعليم لأبناء العاملين ليشمل أبناء المرأة أسوة بالرجل.
- ✓ وعلى الجانب الآخر، حرصت لجنة تكافؤ الفرص في وزارة الصحة على مراعاة إدماج احتياجات المرأة لرعاية طفلها في المستشفيات والمراكز الصحية، حيث تم السماح للأمر المقيمة بالمستشفى من رعاية طفلها طيلة فترة تواجدها مع توفير مستلزمات الرعاية اللازمة مع المحافظة على سلامة وصحة الطفل.

7. ما هي التدابير المحددة التي تم تنفيذها لتعزيز دخول المرأة وإعادة دخولها وتقديمها في سوق العمل؟

- اتخذت مملكة البحرين جملة من التدابير المحددة لتعزيز دخول المرأة وإعادة دخولها في سوق العمل عبر توفير الفرص المعززة لتنافسيتها في مختلف مراحل مسيرتها العملية. وهو ما يسعى لتحقيقه المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين عبر خطته الوطنية لهيوض المرأة البحرينية والذي خصص أحد مجالات لتوفير فرص "التعلم مدى الحياة" بما يساهم في صناعة ممارسات تضمن التطوير الذاتي والمهني ورفع قدرة المرأة على الاستمرار في التعليم والتعلم في كافة مراحلها العمرية.
- ومن أبرز ما تحقق على هذا الصعيد تنفيذ برنامج الإرشاد الوطني للمرأة البحرينية والذي تم إطلاقه تنفيذاً لأحد قرارات المجلس الأعلى للمرأة لدعم المبادرة الحكومية للتوازن المالي ومن بين أهم محاورها برنامج التفاعل الاختياري. ويقوم البرنامج على تنفيذ عدد من الفعاليات والبرامج التي تهدف إلى دعم المستفيدات من برنامج التقاعد الاختياري، في حال رغبتهن، للانتقال الميسر (الأمن) من الوظيفة الحكومية إلى مجال ريادة الأعمال أو مؤسسات القطاع الخاص، من خلال تأسيس مشاريع ريادية وتنوعية في السوق المحلية وضمان استمراريتها، وقد تم توسيع تطبيق النسخة الثانية من البرنامج ليشمل الطالبات الخريجات المتميزات العاملات في القطاع الخاص اللاتي لديهن الرغبة في دخول مجال ريادة الأعمال والحرفيات والأسر المنتجة والباحثات عن عمل وغيرهن ممن يطمحن لاستكشاف وحصر خيارات مشاركتهم الاقتصادية.
- **إطلاق نظام التوظيف الإلكتروني التابع لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية** في عام 2020 والذي يتيح للباحث عن عمل معرفة جميع الوظائف المتاحة وتمكين العاطلين من اختيار الوظائف التي تناسبهم من خلال التطبيق، والذي يمكن أصحاب العمل من الاطلاع على جميع العاطلين الموجودين عبر النظام الخاضع لرقابة الوزارة.
- **إطلاق المنصة الإلكترونية لبرنامج "تمكين"** لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل في العام 2019، وتهدف إلى رفع نسبة مشاركة المرأة وزيادة مساهمتها في سوق العمل، واستدامة عمل المرأة بما يدعم الاستقرار الأسري، بالإضافة إلى تعزيز التوازن بين الجنسين في المهن الواعدة في سوق العمل وتوظيف وتعزيز مهارات الابتكار وربطها بمتطلبات سوق العمل، وذلك من خلال توفير حزمة من المبادرات والبرامج وتشمل: الحاضنات الاقتصادية والمسرعات، المحافظ المالية، معارض التوظيف النوعية والتخصصية، برنامج الإرشاد المهني للباحثين عن العمل، والمبادرات والجوائز في مجال ريادة الأعمال.
- **برنامج "إرشاد" لتطوير كفاءات أخصائي الإرشاد المهني بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية** لتعزيز فرص إيجاد الباحثات عن عمل للوظائف المناسبة لهن بما يتناسب مع قدراتهن وخيارات العمل المتاحة وبما يتفق مع متطلبات واحتياجات سوق العمل.
- صدور القرار الوزاري رقم (56) لسنة 2008 الذي ينص على احتساب توظيف كل بحرينية عن اثنتين للتشجيع على توظيف المرأة البحرينية في سوق العمل.

معالجة ارتفاع معدل انخراط النساء العاملات في قطاع العمل غير الرسمي وتزايد تهنطن (الفقرات 40 ص ص) إلى (ق ق))

رابعاً:

8. ما هي التدابير التي تم تنفيذها لتعزيز الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي المجاور للنساء؟

- تتعدد الإجراءات والتدابير التي تتخذها مملكة البحرين ممثلة بالمؤسسات الوطنية ذات الاختصاص ومن ضمنها المجلس الأعلى للمرأة والرامية لتوفير العيش اللائق والكرام عبر اتاحة فرص المشاركة الاقتصادية الممكنة لانخراط المرأة في سوق العمل. إذ استطاع المجلس الأعلى للمرأة من توسيع الخيارات أمام النساء اللاتي يعملن في مجال العمل غير الرسمي، وذلك بتهيئة البنية التحتية والتشريعية التي تدعم تقدمهن وانتقالهن الآمن من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي. حيث سعى المجلس لضمان التوسع والاستدامة للأعمال التجارية المنزلية التي تديرها المرأة (الأسر المنتجة) والتي تكون أحياناً مشاريع صغيرة وغير مسجلة ولا تحصل على الدعم اللازم للنمو والدخول في مجال ريادة الأعمال.
- لذلك، تولي مملكة البحرين اهتماماً خاصاً بتنمية مجال ريادة الأعمال للمرأة والذي يساهم في خلق وظائف جديدة في المجتمع ويساعد في رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وتقليص الفجوة بين مساهمة كل من المرأة والرجل فيه. ومنه فقد أثمرت الجهود التي اتخذها المجلس الأعلى للمرأة مع الشركاء من خلال المبادرات وعقد الشراكات واستحداث عدد من السياسات والأنظمة والاستراتيجيات استكمالاً لمنظومة العمل الاقتصادي وبما يصب في تعزيز مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. وذلك تنفيذاً للخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية (2013-2022) التي يعمل عليها المجلس الأعلى للمرأة والتي كان لها الأثر الإيجابي في تقدم المرأة البحرينية في جميع مجالات التنمية المختلفة. ومن أهم تلك المبادرات:
- **تدشين برنامج (خطوة) للمشروعات المنزلية لتوفير كافة الاحتياجات والتسهيلات المطلوبة للأفراد لبدء مشروعاتهم التجارية من المنزل وتمكينهم اقتصادياً.** ويعتبر البرنامج أول خطوة يخطوها صاحب فكرة مميزة للتسجيل القانوني وبدون أي تكلفة مالية للتسجيل.
- **مركز تنمية قدرات المرأة البحرينية (ريادات):** ويعتبر أول حاضنة اقتصادية في المنطقة مخصصة للمرأة، التي ترغب في تأسيس مشروع خاص أو التي تسعى لتطوير عملها والانتقال من مشاريع متناهية الصغر إلى مشاريع صغيرة أو متوسطة، ويوفر كافة الخدمات الإدارية، والتدريبية، والاستشارية، والترويجية.
- **الحافظ المالية المخصصة للمرأة:** وتقدم خدمات التمويل الميسر، وفق اشتراطات بسيطة، ومميزات تشجيعية لدعم رأس المال الذي تحتاجه المرأة للدخول في مجال ريادة الأعمال، **ويوجد عدة خيارات للمرأة على هذا الصعيد:**
 - ✓ **الخيار الأول:** محفظة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة؛ وتختص بتقديم قروض تمويلية للمشاريع متناهية الصغر وتوسيع لتحويل المشروع إلى مشروع صغير أو متوسط الحجم وتبلغ قيمة المحفظة 5,000,000 دولار أمريكي.
 - ✓ **الخيار الثاني:** محفظة تنمية المرأة البحرينية للنشاط التجاري - "ريادات": وتعمل على دعم وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة لرائدة الأعمال، وتبلغ قيمة هذه المحفظة 100 مليون دولار أمريكي.
- أطلقت وزارة الصناعة والتجارة والسياحة عدد من المبادرات ومنها **السجل التجاري الافتراضي "سجلي"**؛ وهي مبادرة تستهدف أصحاب الأعمال الذين يمارسون العمل التجاري من مواقع متعددة وليس لها عنوان أو محل تجاري، ويمتج بموجب هذا النوع من التراخيص الصفة القانونية لممارسة أعمالهم التجارية دون الحاجة إلى عنوان فعلي، ويكتفي فقط بالعنوان الافتراضي كعنوان الموقع الإلكتروني أو عنوان المنزل، بالإضافة إلى السماح بمزاولة نشاط حاضنات ومسرعات الأعمال، التي تهدف إلى تقديم خدمات الدعم لرواد الأعمال وللمؤسسات والشركات الناشئة لفترة حضانة محددة كمساحات العمل المشترك والتوجيه والإرشاد والتسويق والتخطيط التجاري والمالي والعلاقات العامة.
- **مبادرة امتياز الشرف لرائدة الأعمال البحرينية الشابة:** أحد المبادرات التي أطلقها المجلس الأعلى للمرأة لدعم الكفاءات الشابة في مجال ريادة الأعمال وللمساهمة في تشجيع المرأة البحرينية على الإبداع والتميز والمشاركة بشكل فاعل ومؤثر في تنمية الاقتصاد الوطني.
- **إطلاق برنامج الأسر المنتجة بالتعاون مع وزارة العمل والتنمية الاجتماعية** والذي يهدف إلى تطوير البرامج التنموية والخدمات المقدمة من الوزارات المعنية بما يضمن انتقال الأسر المنتجة إلى مجال ريادة الأعمال، على سبيل المثال مركز التميز للمشروعات المنزلية ومركز التصميم والابتكار.
- **إطلاق مشروع تطوير الحرف اليدوية** والذي يهدف إلى متابعة تنفيذ إطار وطني متكامل لتنظيم وتطوير قطاع الحرف والصناعات وتعزيز مشاركة المرأة في القطاع الحرفي وإدماج احتياجاتها. بالإضافة إلى تطوير البرامج التنموية والجوائز والخدمات المقدمة من الوزارات المعنية بما يضمن انتقال الحرفيات إلى مجال ريادة الأعمال.
- **برامج التوعية والتثقيف الموجبة للمرأة** في مجال ريادة الأعمال مستمرة، بما فيها التوعية بالحقوق القانونية في المجال التجاري، والتعريف بالمشاريع الواعدة في القطاع التجاري.
- **التوسع في تطبيق النسخة الثانية من برنامج الإرشاد الوطني للمرأة البحرينية** ليشمل الطالبات الخريجات المتميزات والعاملات في القطاع الخاص اللاتي لديهن الرغبة في دخول مجال ريادة الأعمال والحرفيات والأسر المنتجة والباحثات عن عمل وغيرهن ممن يطمحن لاستكشاف وحصر خيارات مشاركتهم الاقتصادية
- ومن هنا تجدر الإشارة للأثر الملموس من هذه البرامج في دعم مشاركة المرأة في مجال العمل الرسمي وريادة الأعمال حيث في عام 2020 بلغت نسبة البحرينيات المستفيدات من مشروع الأسر المنتجة (78%) من إجمالي البحرينيين المستفيدين بارتفاع طفيف يقدر بـ (1%) مقارنة بعام 2017. إضافة إلى ذلك ففي عام 2020 بلغت نسبة السجلات الافتراضية للمرأة البحرينية (50%) من إجمالي السجلات الافتراضية بارتفاع بنسبة (5%) مقارنة بعام 2017.

إدارة التغيير التكنولوجي والرقمي لتمكين المرأة اقتصادياً (الفقرات 40 ص ص) إلى (ق ق))

خامساً:

- ✓ تتعدد الجهود الوطنية في مملكة البحرين والتي من شأنها زيادة إمكانية وصول المرأة لفرص تنمية المهارات والتدريب في المجالات الجديدة والناشئة والتي تمكّنها من الحصول على فرص العمل اللائق، ومنها على سبيل المثال: عملت وزارة التربية والتعليم بشكل مستمر على التوسع في التعليم والتدريب الفني والمهني للفتيات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، كما تعمل على تحديث الخطط والمناهج الدراسية بما يتواءم مع مقاربة وضع المرأة، وتوعية المرأة بالتخصصات المهنية المتطورة التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وتدريب المعلمين من الجنسين، ورفع كفاءتهم تماشياً مع التكنولوجيا الحديثة، وتعزيز التوجه نحو دمج ذوي الاحتياجات الخاصة من الجنسين، وإدماجهم في التعليم النظامي ما أمكن. بالإضافة إلى ذلك تم تطوير خطة التعليم الفني والمهني عبر التركيز على رفع كفاءة الإرشاد والتوجيه المهني بما يمكن الطلبة من اختيار التخصصات المواكبة لاحتياجات سوق العمل.
- ✓ تنفيذ "برنامج التمكين الرقمي" على أمل أن يغطي كافة المؤسسات التعليمية بحلول 2030. ويهدف البرنامج إلى تطوير المنظومة التعليمية من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عمليات التعلّم والتعليم وصولاً إلى التعلّم الإلكتروني e-learning والتحول بمملكة البحرين إلى مجتمع المعلومات والاقتصاد القائم على المعرفة (Knowledge-Based Economy) وتلبية احتياجات التنمية وسوق العمل في مجال التعامل مع تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة وتضييق الفجوة الرقمية من أجل مستقبل أفضل. ويتم تنفيذ برامج تدريب بالتعاون مع الشركات الصناعية الكبرى، تستهدف الطالبات المرحلة الثانوية، ويهدف إلى تعزيز توجه الطالبات لتخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM.
- ✓ ومن جانبه أفرد المجلس الأعلى للمرأة مجالاً خاصاً ضمن خطته الوطنية لهيئة المرأة البحرينية (2013-2022) لتوفير فرص "التعلم مدى الحياة للمرأة بهدف صناعة ممارسات تضمن التطوير الذاتي والمهني ورفع قدرة المرأة على الاستمرار في التعليم والتعلم في كافة مراحلها العمرية، وتعزيز تنافسية المرأة في نقل وإدارة المعرفة وصناعة القيمة المضافة في المجالات النوعية والواعدة. ومنه، أطلق المجلس المبادرة الوطنية للتوازن بين الجنسين في علوم المستقبل، والتي تهدف إلى دعم جهود التحول الرقمي في مملكة البحرين وبناء اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال 6 محاور تتمثل في التشريعات والسياسات، والتعليم والمهارات، والبحث العلمي والتطوير وإدارة المعرفة، والاستشارات والخدمات، وتهدف المبادرة عدداً من المؤشرات المأمول الوصول إليها لقياس أثر تنفيذ هذه المبادرة وذلك مع بلوغ عام 2030، وذلك بالنظر إلى ما ستشهده المرأة من ارتفاع مأمول في نسب مشاركتها في قطاعات العمل وخصوصاً في مجال تقلدها للمناصب القيادية والنوعية، وتكمن أهمية تنفيذ هذه المبادرة في إنعكاسها إيجاباً على مؤشرات الأداء التنافسي لمملكة البحرين في عدد من التقارير الدولية التي تقيس تنافسية الدول في مجال الابتكار ومجال تقليص الفجوة بين الرجل والمرأة في المشاركة الاقتصادية.
- ✓ ومن هنا تجدر الإشارة للإقبال اللافت للطالبات نحو التخصصات الواعدة وأثر ذلك على مشاركة المرأة في مجالات العمل الاقتصادي ذات الصلة. ففي عام 2020 بلغت نسبة خريجات جامعة البحرين من تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) (48%) بارتفاع بنسبة (4%) مقارنة بعام 2017. إضافة إلى ذلك بلغت نسبة العاملات البحرينيات في تكنولوجيا المعلومات في عام 2019 (20%) من إجمالي العاملات البحرينيات بارتفاع بنسبة (1%) مقارنة بعام 2017. أما في المجال الهندسي ففي عام 2020 بلغت نسبة المهندسات البحرينيات في القطاع الحكومي (36%) من إجمالي المهندسين البحرينيين بارتفاع بنسبة (10%) مقارنة بعام 2017.

سادساً:

تعزيز الصوت الجماعي للنساء وانخراطهن في القيادة وصنع القرار (الفقرات 40 (ر) إلى (أ أ))

10. ما هي الجهود المحددة التي تم تنفيذها لدعم مشاركة المرأة وقيادتها في النقابات العمالية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؟

- ✓ تسعى مملكة البحرين لإدماج المرأة في كافة مجالات الحياة العامة بما في ذلك المشاركة في مؤسسات المجتمع المدني ومنها ما يتعلق بجمعيات المجتمع المدني المهنية. ومنه، فقد سعى المجلس الأعلى للمرأة، باعتباره آلية وطنية معنية بمتابعة تقدم المرأة في مؤسسات المجتمع الرسمية والأهلية، بالتعاون والتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني بشكل عام وعلى وجه التحديد الجمعيات واللجان النسائية والاتحاد النسائي البحريني من خلال تفعيل اتفاقيات التفاهم وتنظيم برامج ومشاريع مشتركة.
- ✓ وفي هذا الصدد تم تطوير التعاون مع الجمعيات واللجان النسائية بإعادة تشكيل لجنة التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة ولجان إدماج احتياجات المرأة بالمنظمات غير الحكومية "المهنية"، ولجنة التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة والجمعيات واللجان النسائية بمؤسسات المجتمع المدني، عبر توسيع مجالات التعاون، وإعداد خطة عمل سنوية لتنفيذ البرامج والأنشطة المشتركة ومنها التعاون في أنشطة يوم المرأة البحرينية، وفي البرامج المستمرة للدورات والورش التدريبية والتوعوية بحسب اختصاصات كل جمعية.
- ✓ كما تقوم وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بتقديم الدعم المادي بشكل شهري لمؤسسات المجتمع المدني النسائية والشبابية، بالإضافة إلى وجود برنامج دعم المنظمات الأهلية الموجه للبرامج والمشاريع التي تنفذها هذه المؤسسات.
- ✓ وقد انعكس أثر هذه الجهود في الحضور النوعي للمرأة في مؤسسات المجتمع المدني حيث بلغت نسبة عضوية المرأة في النقابات العمالية (30%) في عام 2020 بنسبة ارتفاع بلغت (5%) مقارنة بعام 2017. كما شكلت نسبة تمثيل المرأة في التركيبة الإدارية للأمانة العامة للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين (27%) في عام 2017.

سابعاً:

تعزيز دور القطاع الخاص في تمكين المرأة اقتصادياً (الفقرات 40 (ب ب) إلى (ه ه))

11. ما هي الجهود التي بذلت لتشجيع الشركات والمؤسسات الخاصة على تعميم اعتبارات المساواة بين الجنسين في السياسات والممارسات؟

- ✓ تحرص مملكة البحرين ممثلة بالمجلس الأعلى للمرأة على ضمان اتساق التشريعات مع ما نص عليه الدستور بما يحقق مبادئ تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين، والذي يتم ضمانه من خلال الخطة الاستراتيجية لتنفيذ الخطة الوطنية لهيئة المرأة البحرينية، ومن خلال النموذج الوطني للتوازن بين الجنسين والذي من خلال تنفيذهما يرصد المجلس الأعلى للمرأة أي فجوات في السياسات العامة، كما يقوم المجلس بدوره في مراجعة ورصد الخدمات المساندة في كافة القطاعات ومنها القطاع الخاص في سبيل دمج احتياجاتها ودعم تقدمها ومساهمتها في الاقتصاد الوطني.
- ✓ وتجدر الإشارة إلى أن التدابير القانونية التي اتخذتها مملكة البحرين والخاصة بعمل المرأة في القطاع الخاص، تلعب دوراً أساسياً في الحفاظ على المكتسبات القانونية للمرأة البحرينية في مجال العمل مما يدعم استقرارها الأسري لتحقيق التنمية والرخاء والعمل اللائق لها. حيث ينص قانون رقم (36) لسنة 2012 والخاص بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي على عدد من المواد الضامنة للحقوق الدستورية للمرأة في القطاع **ومن أبرز الأمثلة على ذلك التالي:**

- ✓ المادة (32): تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. ويجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.
- ✓ المادة (33): يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة بدون أجر بمناسبة الوضع مدتها خمسة عشر يوماً علاوة على الإجازة السابقة.
- ✓ المادة (34): تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بعد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
- ✓ المادة (35): يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترة رعاية لرعاية طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترة رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل.

- ✓ كما صدر تعميم مصرف البحرين المركزي بتاريخ 26 أغسطس 2020 بمنح كافة التسهيلات المالية دون أي تمييز بسبب الجنس أو الجنسية أو الأصل أو اللغة أو العقيدة أو الدين أو الحالة الجسدية أو الحالة الاجتماعية. ومنه، ساهمت هذه التشريعات في إتاحة البنية القانونية الداعمة للممارسات المراعية لاحتياجات المرأة العاملة في القطاع الخاص وتطبيق القطاع للنموذج الوطني للتوازن بين الجنسين في مؤسساتها بالتعاون مع المجلس الأعلى للمرأة. وذلك حيث قامت عدد من مؤسسات القطاع بتأسيس لجان تكافؤ فرص تلعب دوراً هاماً في ترسيخ مفاهيم تكافؤ الفرص سعياً لتحقيق التوازن بين الجنسين على كافة المستويات وذلك من خلال اتخاذ عدد من الإجراءات للتعديل على لوائحها الداخلية بما يتناسب مع احتياجات المرأة العاملة **ومن أبرزها:**
- ✓ منح المرأة إجازة وضع لمدة 140 يوماً ومنح إجازة أبوة لمدة 10 أيام مدفوعة الأجر.

- ✓ زيادة فترات الرعاية (ساعتين في السنة أشهر الأولى وساعة حتى يبلغ الطفل العام الثاني).
 - ✓ توفير أوقات عمل مرنة ومخفضة للنساء الحوامل (6) ساعات عمل ابتداء من الشهر الثامن من الحمل.
 - ✓ منح إجازة رعاية للمرأة التي تتبنى طفل رضيع.
- ومن هنا تجدر الإشارة للحضور اللافت للمرأة في القطاع الخاص إذ بلغت نسبة مشاركة المرأة البحرينية في القطاع (35%) من إجمالي البحرينيين في القطاع الخاص في عام 2020 بنسبة ارتفاع بلغت (1%) مقارنة بعام 2017.

12. ما هي الإجراءات التي تم اتخاذها لزيادة الاستثمار ودعم رائدات الأعمال؟

- تسعى مملكة البحرين ممثلة بالمجلس الأعلى للمرأة إلى تعزيز دور المرأة في المجال التجاري وزيادة الأعمال عبر تنفيذ جملة من المبادرات واتخاذ الإجراءات المناسبة لذلك تحقيقاً لأهداف الخطة الوطنية لهيوض المرأة البحرينية (2013-2022) وقد أثمرت الجهود التي اتخذها المجلس الأعلى للمرأة مع الشركاء من خلال المبادرات وعقد الشراكات واستحداث عدد من السياسات والأنظمة والاستراتيجيات استكمالاً لمنظومة العمل الاقتصادي وبما يصب في تعزيز مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. **ومن أهم تلك المبادرات:**
 - ✓ تأسيس مركز تنمية قدرات المرأة البحرينية (ريادات): ويعتبر أول حاضنة اقتصادية في المنطقة مخصصة للمرأة، التي ترغب في تأسيس مشروع خاص أو التي تسعى لتطوير عملها والانتقال من مشاريع متناهية الصغر إلى مشاريع صغيرة أو متوسطة، ويوفر كافة الخدمات الإدارية، والتدريبية، والاستشارية، والترويجية.
 - ✓ المحافظ المالية المخصصة للمرأة: وتقدم خدمات التمويل الميسر، وفق اشتراطات بسيطة، ومميزات تشجيعية لدعم رأس المال الذي تحتاجه المرأة للدخول في مجال زيادة الاعمال، **ويوجد عدة خيارات للمرأة على هذا الصعيد:**
 - الخيار الأول: محفظة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة: وتختص بتقديم قروض تمويلية للمشاريع متناهية الصغر وتوسع لتحويل المشروع إلى مشروع صغير أو متوسط الحجم وتبلغ قيمة المحفظة 5,000,000 دولار أمريكي.
 - الخيار الثاني: محفظة تنمية المرأة البحرينية للنشاط التجاري – "ريادات": وتعمل على دعم وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة لرائدة الأعمال، وتبلغ قيمة هذه المحفظة 100 مليون دولار أمريكي.
 - ✓ أطلقت وزارة الصناعة والتجارة والسياحة عدد من المبادرات الهادفة إلى تشجيع ومنها السجل التجاري الافتراضي "سجلي": مبادرة تستهدف أصحاب الأعمال الذين يمارسون العمل التجاري من مواقع متعددة وليس لها عنوان أو محل تجاري، ويمنح بموجب هذا النوع من التراخيص الصفة القانونية لممارسة أعمالهم التجارية دون الحاجة إلى عنوان فعلي، ويكتفي فقط بالعنوان الافتراضي كعنوان الموقع الإلكتروني أو عنوان المنزل، بالإضافة إلى السماح بمزاولة نشاط حاضنات ومسرات الأعمال، التي تهدف إلى تقديم خدمات الدعم لرواد الأعمال وللمؤسسات والشركات الناشئة لفترة حضانة محددة كمساحات العمل المشترك والتوجيه والإرشاد والتسويق والتخطيط التجاري والمالي والعلاقات العامة.
 - ✓ مبادرة امتياز الشرف لرائدة الأعمال البحرينية الشابة: أحد المبادرات التي أطلقها المجلس الأعلى للمرأة لدعم الكفاءات الشابة في مجال زيادة الأعمال وللمساهمة في تشجيع المرأة البحرينية على الإبداع والتميز والمشاركة بشكل فاعل ومؤثر في تنمية الاقتصاد الوطني.
 - ✓ برامج التوعية والتثقيف الموجبة للمرأة في مجال زيادة الاعمال مستمرة، بما فيها التوعية بالحقوق القانونية في المجال التجاري، والتعريف بالمشاريع الواعدة في القطاع التجاري.
 - ✓ إطلاق المنصة الإلكترونية لبرنامج "تمكين" لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل في العام 2019، وتهدف إلى رفع نسبة مشاركة المرأة وزيادة مساهمتها في سوق العمل، واستدامة عمل المرأة بما يدعم الاستقرار الأسري، بالإضافة إلى تعزيز التوازن بين الجنسين في المهن الواعدة في سوق العمل وتوظيف وتعزيز مهارات الابتكار وربطها بمتطلبات سوق العمل، وذلك من خلال توفير حزمة من المبادرات والبرامج وتشمل: الحاضنات الاقتصادية والمسرات، المحافظ المالية، معارض التوظيف النوعية والتخصصية، برنامج الإرشاد المهني للباحثين عن العمل، والمبادرات والجوائز في مجال زيادة الأعمال.
 - ✓ برنامج "صادرات للمرأة"، وهو أحد المبادرات التي أطلقها المجلس الأعلى للمرأة بالتعاون مع صادرات البحرين بهدف دعم المشروعات المملوكة من قبل المرأة البحرينية لتطوير منتجاتها وخدماتها لتعزيز قدرتها على التصدير والمشاركة في التجارة الدولية ورفع تنافسيتها إقليمياً وعالمياً، وذلك من خلال الحلول والأدوات المتخصصة في مجال الصادرات مثل توفير حلول التجارة الإلكترونية، وحلول اتصاليات التصدير لتقديم شروط اتصالية تنافسية، بالإضافة إلى توفير روابط دولية عبر منصة تيسر التصدير، ودعم عملية الشحن واللوجستيات، ودعم معلومات الأسواق الذكية للوصول السريع إلى المعلومات ذات الصلة بالأسواق الأخرى.
 - ✓ تشجيع سيدات الأعمال البحرينية للمشاركة والتقدم إلى المناقصات والمزايدات من خلال التعاون مع مجلس المناقصات والمزايدات لنشر الوعي والمعرفة لدى صاحبات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإجراءات المناقصات والمزايدات ورفع جودة العطاءات المقدمة، وبالتالي زيادة نسبة مشاركة المرأة البحرينية في المجال.
 - ✓ كما جاء برنامج "الإرشاد الوطني للمرأة البحرينية" بهدف دعم المستفيدات من برنامج التقاعد الاختياري، في حال رغبتهم، للانتقال الميسر (الامن) من الوظيفة الحكومية إلى مجال زيادة الأعمال أو مؤسسات القطاع الخاص من خلال تأسيس مشاريع ريادية مبتكرة ونوعية في السوق المحلية وضمان استمراريتها بالإضافة إلى التوعية بالخيارات والفرص المتاحة في سوق العمل. وفي عام 2020، تم إطلاق النسخة الثانية الذي توسع ليشمل بذلك الطالبات الخريجات المتميزات والعاملات في القطاع الخاص اللاتي لديهن الرغبة في دخول مجال زيادة الأعمال والحرفيات والأسر المنتجة والباحثات عن عمل وغيرهن ممن يطمحن لاستكشاف وحصر خيارات مشاركتهم الاقتصادية.
 - ✓ برنامج لدعم الانتقال الآمن للأسر المنتجة إلى سوق العمل عبر التشبيك والتعاون مع مشاريع تجارية واقتصادية قائمة، حيث يهدف البرنامج إلى رفع القدرة التنافسية للمرأة البحرينية في مجال زيادة الأعمال وتعزيز نموها في الاقتصاد الوطني، وتوسعة نطاق مشاريعها عبر الفضاء الافتراضي وإبراز قصص النجاح.
 - ✓ دعم رائدات الأعمال البحرينية لإبراز مشاريعهن المتميزة، ودعم وصول منتجاتهن للسوق العالمي من خلال توفير منصات دائمة لعرض المنتجات المبتكرة لرائدات الأعمال في مطار البحرين الدولي الجديد (ركن سوق القيصرية).
- وقد انعكست هذه الجهود بصورة لافتة على إقبال المرأة لمجال زيادة الأعمال ففي عامي 2017 و2020 استقرت نسبة السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة للمرأة البحرينية على (42%) من إجمالي السجلات التجارية الفردية النشطة للبحرنيين. وفي عام 2020 بلغت نسبة الشركات التجارية النشطة المملوكة للمرأة (33%) من إجمالي الشركات التجارية المملوكة للبحرنيين بارتفاع بنسبة (7%) مقارنة بعام 2017. أما على مستوى الاستثمار، ففي عام 2020 بلغت نسبة المستثمرات في بورصة البحرين (28%) من إجمالي المستثمرين في بورصة البحرين بارتفاع بنسبة (1%) مقارنة بعام 2019.