

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

أسئلة أسامية

- 1- ما هي الاتجاهات الرئيسية التي تؤثر على حقوق الإنسان للمرأة في عالم العمل في سياقك الوطني وتأثيرها:
- فيما يتعلق بأنواع كميات الأعمال المتاحة للمرأة، ونوعية وظروف العمل (بما في ذلك الحصول على الحماية الاجتماعية والأجر المتساوي)؟
 - من أجل سلامة المرأة (بما في ذلك العنف والتحرش الجنسي) في العمل؟
 - حول حقوق المرأة في التنظيم والمطالبة بالحقوق؟

مفتاح الرد

- يقر الدستور لجميع المواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة الاقتصادية، كعاملين أو أصحاب عمل، في إطار من المساواة القانونية الكاملة التي تراعي الأسس الاقتصادية وقواعد العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان في اختيار العمل الذي يلائم المواطن ويتناسب مع مهارته دون تقييد أو اقتصر على مهنة أو مجال أو على جنس دون الآخر. حيث تنص الفقرة (ب) من المادة (16) من الدستور على أن "المواطنين سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون".
- صدقت مملكة البحرين في العام 2000م على الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، والتي يأتي في مفهومها التأكيد على استبعاد أي تفرق أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، الذي من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أو الاستخدام أو المهنة.
- نص القانون رقم (36) لسنة 2012م بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، في المادة رقم (29) على أن تسري على النساء المعاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى ما تماثلت أوضاع عملهم، ونصت المادة (33) على أنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضوح، كما نصت المادة (2) مكرراً من قانون العمل في القطاع الأهلي على أنه "يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

- إطلاق جائزة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة لتقدم المرأة البحرينية والتي تستهدف مؤسسات القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- المدني والأفراد. كما تهدف بشكل أساسي إلى تشجيع الوزارات والمؤسسات الحكومية والخاصة على دعم وتمكين المرأة البحرينية العاملة، وضمان أوجه التوفيق بين واجباتها العملية والأسرية وزيادة نسبة تاهيل وتدريب المرأة وزيادة نسبة تواجدها في المراكز القيادية والتنفيذية.
- إطلاق النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة البحرينية في مسار التنمية في العام 2010. إذ يعتبر النموذج دليل عمل وطني لوضعي السياسات والاستراتيجيات العامة والمشرعين ومنفذي البرامج والخطط، يضع الإطار العام لعمل تلك الأطراف بما يضمن إدماج حقيقي ومستدام للمرأة البحرينية في العملية التنموية، ويسعى لتحقيق التوازن على مستوى توزيع الموارد بشكل يخلص ويطلق أي فجوات تؤثر على أوجه تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة على المستوى الوطني، ويحدد الأدوار والمسئوليات للقطاعات المختلفة في إطار المسؤولية الوطنية لتحقيق الأثر المستدام لإدماج احتياجات المرأة وتكافؤ الفرص.
- صدور الأمر الملكي بإنشاء لجنة متابعة تنفيذ النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة حفظها الله، وقد أُنهِت اللجنة أعمالها مؤخراً بعد أن حققت مهامها. ومن أهم مخرجات عمل اللجنة:
- ✓ إدماج 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).
- ✓ إدماج مبدأ تكافؤ الفرص واحتياجات المرأة في الاستراتيجية التنفيذية للجهات الحكومية.
- ✓ صدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2014 بإنشاء لجان دائمة لتكافؤ الفرص في جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية. وبناء على القرار تم إنشاء 44 لجنة تكافؤ الفرص في القطاع العام، ومن أبرز اختصاصاتها إدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص في جميع مجالات العمل وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين والمستفيدين والخدمات المقدمة من قبل الجهة ورياء الرأي في القضايا المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص.
- ✓ صدور تعاميم وزارة المالية بشأن الموازنات المستجيبة، لضمان إدماج احتياجات المرأة عند اعداد وتنفيذ الميزانية العامة بما يضمن قياس مساهمة المرأة في التنمية الوطنية.
- ✓ وضع آلية لمتابعة قياس مؤشرات التوازن بين الجنسين تمثلت في إعداد تقرير وطني يشمل مؤشرات ترصد التوازن بين الجنسين في المجالات النوعية.
- ✓ بناء المرصد الوطني لمؤشرات التوازن بين الجنسين بهدف لإنشاء منظومة معرفية موحدة تتيح قياس معدلات تناقصية المرأة المحلية والإقليمية والدولية مما سيساعد

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- على سد الفجوات.
- اعتمدت مملكة البحرين العديد من التدابير لسد فجوة الأجور بين الرجل والمرأة وضمان مساواة الجنسين في اقتضاء الأجر. حيث نصت المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر عام 2012 على حظر التمييز في الأجر بخلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، كما انضمت مملكة البحرين إلى العديد من الاتفاقيات الدولية التي تؤكد على مساواة المرأة بالرجل في اقتضاء الأجر، ومنها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر التي أكدت على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل العامل عند تماثل العمل.
- تم تعديل قانون العمل في القطاع الأهلي بالمرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بإضافة مادتين : مادة (2) مكرراً والتي تقضي بحظر التمييز بين العمال ومادة (192) مكرراً بتجريم التحرش الجنسي في مواقع العمل. كما تم استبدال المادة (46) بنص جديد لضمان سداد الأجور بألية تضمن حصول العمال على أجورهم بضوابط وألية محددة يلتزم أرباب العمل باتباعها.
- أما بالنسبة للعاملين في القطاع الحكومي، فإن المرسوم بقانون رقم 48 لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (51) لسنة 2012 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 وتعديلاتهما وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (77) لسنة 2013 بإصدار لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية كرسوا المساواة بين الرجل والمرأة دون تفرقة.
- ومن ضمن خدمات مركز دعم المرأة في الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة وتحديداً في قسم الاستشارات القانونية يتم استقبال طلبات الشكاوى المهنية في كلا القطاعين العام والخاص في مملكة البحرين.
- ويعتبر التمييز في العمل ضد المرأة بحسب الجنس من الشكاوى المهنية التي تدخل في اختصاص مركز دعم المرأة، والذي من أمثلته التمييز في الترقيات أو حضور الدورات التدريبية وغيرها.
- تشير الإحصائيات إلى أن نسبة مشاركة المرأة البحرينية في القطاع الحكومي من إجمالي البحرينيين في القطاع الحكومي لعام 2018 بلغت (53%)، كما أن نسبة العاملات البحرنيات في الوظائف التنفيذية من إجمالي البحرينيين في الوظائف التنفيذية في القطاع الحكومي لعام 2018 بلغت (44%)، وفي القطاع الخاص بلغت نسبة مشاركة المرأة البحرينية في القطاع من إجمالي البحرينيين في القطاع الخاص لعام 2018 (34%)، كما بلغت نسبة النساء البحرنيات العاملات في القطاع الخاص

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

في اليمن الإدارية والإشرافية لعام 2018 (34%)

2- ما هي الممارسات الواعدة الخارجة من بلدك لضمان إعمال حقوق المرأة في العمل ، في سياق التغير التكنولوجي والديمقراطي، وكذلك العوالة المستمرة والتحول نحو الاستدامة؟ (القوانين، السياسات الاقتصادية، سوق العمل، السياسات الاجتماعية، البرامج)

مفتاح الرد

تعمل مملكة البحرين على تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني من خلال المبادرات التالية:

- مركز تنمية قدرات المرأة البحرينية (ريادات): تم إنشاء مركز تنمية قدرات المرأة البحرينية «ريادات» في العام 2013 ويعتبر أول حاضنة اقتصادية في المنطقة مخصصة للمرأة، التي ترغّب في تأسيس مشروع خاص أو التي تسعى لتطوير عملها والانتقال من مشاريع متناهية الصغر إلى مشاريع صغيرة أو متوسطة، ووفّر كافة الخدمات الإدارية والتدريبية والاستشارية والترويجية.

- المحافظة المالية المخصصة للمرأة: وتقدم خدمات التمويل الميسر، وفق اشتراطات بسيطة، ومميزات تشجيعية لدعم رأس المال الذي تحتاه 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 لدعم النشاط التجاري للمرأة بالتعاون مع بنك الإبداع وصندوق العمل "تمكين" في عام 2010 ، بهدف دعم وتشجيع المرأة على تحقيق طموحاتها عبر تنفيذ مشروعها التجاري من المنزل أو تأسيس/ استحداث نشاطها التجاري من خلال تقديم قروض ميسرة تتوافق مع مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية. وتبلغ قيمة المحفظة 5,000,000 دولار أمريكي.

✓ الخيار الثاني: محفظة تنمية المرأة البحرينية للنشاط التجاري - ريادات: تم تدشين المحفظة بمباركة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قريبة ملك مملكة البحرين رئيسة المجلس الأعلى للمرأة في مارس 2016 لدعم النشاط التجاري للمرأة. تعد أحد المبادرات التي أطلقها المجلس الأعلى للمرأة بالتعاون مع صندوق العمل "تمكين" وبنك البحرين للتنمية لدعم مشاركة المرأة في مجال ريادة الأعمال وتبلغ قيمة هذه المحفظة 100 مليون دولار أمريكي.

- مبادرة امتياز الشرف لرائدة الأعمال البحرينية الشابة: أحد المبادرات التي أطلقها المجلس الأعلى للمرأة بتوجيهات صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- خليفة قرينة ملك مملكة البحرين رئيسة المجلس الأعلى للمرأة حفظها الله لدعم الكفاءات الشابة في مجال ريادة الأعمال وللمساهمة في تشجيع المرأة البحرينية على الإبداع والتميز والمشاركة بشكل فاعل ومؤثر في تنمية الاقتصاد الوطني والتي تم إطلاقها بموجب القرار رقم (10) لسنة 2011 كمبادرة تشجيعية لدعم وتحفيز النشاطات البحرينية في مجال ريادة الأعمال، وتكريسها على المساهمة في خلق بيئة اقتصادية مساندة.
- برامج التوعية والتثقيف الموجهة للمرأة في مجال ريادة الأعمال مستمرة بما فيها التوعية بالحقوق القانونية في المجال التجاري، والتعريف بالمشاريع الراجعة في القطاع التجاري.
- وقد تقدمت المرأة في مجال مشاركتها الاقتصادية بعد صدور العديد من التشريعات التي ساهمت في رفع مشاركتها الاقتصادية سواء داخل محيط أسرتها أو محيط عملها ومجتمعها، ومن هذه التشريعات ما يلي:
- ✓ صدور القرار الوزاري عام 2003 بشأن مساواة المرأة العاملة مع الرجل في منح العलाوة الاجتماعية للموظفات.
 - ✓ صدور المرسوم بقانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل.
 - ✓ قرار وزير العمل رقم (44) لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (18) لسنة 1976 بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السابعة صباحاً.
 - ✓ القرار الوزاري رقم (56) لسنة 2008 الذي ينص على احتساب توظيف كل بحرنية عن اثنتين للتشجيع على توظيف المرأة البحرينية في سوق العمل.
 - ✓ صدور القانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي بشأن سران كافة الأحكام الواردة في القانون على النساء العاملات والعاملين من الذكور دون تمييز بينهم متى ما تماثلت أوضاع عملهم.
- تقوم الوزارات والجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص في مملكة البحرين بالعديد من الممارسات التي تدعم المرأة وتحفظ حقوقها في العمل وتعيها على الموازنة بين واجباتها اتجاه أسرتها وعملها، على سبيل المثال:
1. التأمين الصحي الذي يشمل نفقات الحمل والولادة أو يشمل الموظفة وعائلتها (الزوج والأبناء)
 2. منح إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام الأب بدلاً من يوم واحد بحسب النظام المعمول به في أغلب مؤسسات الدولة.

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

3. منح إجازة أمومة لأكثر من 60 يوم للموظفة التي تتجيب توأم.
4. تبني تطبيق نظام العمل من المنزل للموظفين من منصب رئيس قسم فما فوق.
5. توفير غرفة استراحة أثناء فترات الرعاية للموظفات، أو غرفة للرضاعة ورعاية الأطفال في المراكز الخدمية للمؤسسة.
6. مساواة العلاوة الاجتماعية بين الموظفين المطلقات والموظفين المطلقين.
7. تضمين التوازن بين الجنسين وادماج احتياجات المرأة في استراتيجيات ومبادئ المؤسسة.
8. توفير زوايا لعب للأطفال المترادين للمراكز الخدمية للمؤسسة و تخصيص مكتبة ومكان للعب الأطفال في أحد المراكز الخدمية للمؤسسة.
9. التسهيل على السيدات اللاتي يعانين من أوضاع أسرية خاصة، وذلك بالسماح لهن من الاستفادة من خدمات المؤسسة في المراكز الخدمية التي تكون قريب من مكان عملها أو إقامتها المؤقتة.
10. السماح للأم الحاضنة التي تحتاج إلى إقامة باحتضان طفلها طيلة فترة تواجدها في المستشفى مع توفير المستلزمات الخاصة مع التأكد من المحافظة على سلامة الطفل.
11. عرض كافة استمارات التوظيف لاعتماد لجنة تكافؤ الفرص.
12. توفير حضانات في المراكز الخدمية للمؤسسة، حيث يمكن للموظفين والموظفات الاستفادة من خدماتها لرعاية أبنائهم خلال ساعات الدوام. مع إعطاء الأولوية في التسجيل لأبناء الموظفين والموظفات.
13. تخصيص مرافق للنساء لممارسة الرياضة وتنفيذ دورات رياضية مخصصة للنساء.
14. توفير خطوط مواصلات تدعم وصول المرأة للمرافق الخدمية التي تخدمها.

أمثلة محددة: تقنية / تكنولوجيا

3- كيف يؤثر التغير التكنولوجي على تجارب المرأة في العمل في السياق الوطني؟ (على سبيل المثال زيادة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والروبوتات والتعلم

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

والتشغيل الآلي)

مفتاح الرد

- قامت مملكة البحرين بتضمين مقر تقنية المعلومات والاتصال لمراحل التعليم الابتدائي والاعدادي وتضمن مقرات الحاسب الآلي للمرحلة الثانوية في المدارس الحكومية وتدرس مادة الحاسب الآلي في المدارس الخاصة أيضاً.
- كما ان معهد البحرين للتدريب، وهو من المؤسسات المتخصصة في التعليم الفني والملي ما بعد المدرسي، لم يفرق في سياسات القبول بين الإناث والذكور بل فتح باب التسجيل في كافة التخصصات فعلى سبيل المثال لا الحصر فيما يتعلق بالدبلوم المطور في الهندسة الميكانيكية (تخصص المركبات) فقد كان حكراً على المتقدمين من الذكور لفترة من الزمن ثم تم فتح باب القبول فيه وأصبح متاحاً للإناث كما هو الحال بالنسبة للذكور. وفي عام 2016 تم تسجيل أول متدربة من الإناث في هذا التخصص ولا زال باب القبول مفتوح لتلقي المزيد من الإناث للانضمام في هذا التخصص.
- ومن النتائج المتحققة في هذا المجال:
 - هناك عدد من التخصصات كانت حكراً على الذكور بدأت الإناث تتفوق في التسجيل فيها على الذكور، ففي عام 2015-2016 سجلت الفتيات في التخصصات العلمية نسبة أعلى من الذكور. حيث بلغت نسبة الإناث في دراسة الهندسة الكيميائية 53.8%، في حين ان نسبة الذكور بلغت 46.2%، كما تساوت نسبة الإناث مع الذكور في برامج الدبلوم المطور في الزراعة بنسبة 50% لكل منهما.
 - أما في المجال التقني فقد فاقت نسبة الإناث الذكور في برامج الدبلوما الوطنية العليا في الحوسبة وتطوير نظم (البرمجيات) حيث بلغت نسبة الإناث المسجلات بالبرنامج 90% بينما بلغت نسبة الذكور 10%. وفي الفنون والتصميم (ثلاثي الأبعاد) فقد بلغت النسبة 81.3% إلى 18.7% للذكور. وفي الفنون والتصميم الجرافيكي بلغت النسبة 71.8% إلى 28.2% للذكور.
 - وفي العام الدراسي 2016-2017 ارتفعت نسبة المسجلات في برامج الزراعة من 50% إلى 100%. وفي وبرنامج التصميم الداخلي من 64.3% في العام الماضي إلى 80%. كذلك حققت الفتيات نسبة أعلى من الذكور في الدبلوم المطور في الفنون والتصميم (تصميم ثلاثي الأبعاد) حيث بلغت نسبة الفتيات 77.4% إلى 22.6% للذكور.
 - وعلى صعيد برامج الدبلوما الوطنية العليا في الحوسبة وتطوير نظم (البرمجيات) بلغت نسبة الفتيات 58.3% في حين أن نسبة الذكور 41.7%.

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- ومن أبرز البرامج النوعية التي يندرج الانضمام إليها من كلا الجنسين هو برنامج مساعي الكليات إلا ان نتيجة لتسويق البرامج النوعية لتشجيع الشباب على الانخراط في تلك البرامج شهد ارتفاعاً ملموساً بلغ 71.4% للإناث إلى 28.6% للذكور
- ساهم التطور التكنولوجي في فتح مجالات واسعة للمرأة في سوق العمل، حيث انطلقت سياسة العمل المرن لتوفير فرص عمل في العديد من قطاعات الأعمال وذلك لكثير من الأفراد وخاصة المرأة. وقد ساعد على انتشار هذا التوجه ودعمه التقدم الهائل للتقنيات الحديثة والاتصالات وما توفره تقنية المعلومات من التواصل والتي تمثل البنية التحتية لكثير من فرص العمل عن بعد.
- وبحسب تقرير الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU)، تحل البحرين المرتبة الأولى عربياً في مؤشر تنمية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (IDI) والمرتبة الرابعة عالمياً في مؤشر البنية التحتية للاتصالات (TII) حسب تقرير الأمم المتحدة حول جاهزية الحكومة الإلكترونية. لذلك، فإن البيئة التقنية والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين مجهزة تماماً لاستيعاب وتبني تقنيات جديدة وناشئة ولا سيما بأن نسبة مستخدمي الإنترنت في البحرين وصلت إلى 98% والتي تعتبر الثالثة عالمياً بحسب تقرير ITU.
- وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة الانتاج المتميز للطالبات في التعليم الحكومي من المحتوى التعليمي الرقمي 92% مقارنة بإنتاج الطلبة فيما يتعلق بتضمين التكنولوجيا الرقمية في التعليم. كما بلغت نسبة خريجات التعليم العالي 65% والخريجات في مجال تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) 44%. وتشكل المرأة في التعليم الفني والتي نسبة 9% مقارنة بالرجل.

4- ما هي بعض الممارسات الجيدة لدعم المرأة للاستفادة على قدم المساواة من التقدم التكنولوجي؟ (التوازن والسياسات الاقتصادية والاجتماعية والتدابير المؤسسية والتنظيم واجراءات أصحاب العمل)

مفتاح الرد

- في سبيل تشجيع وتكريم الأفراد والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية التي تنفذ مشاريع وأنشطة متممة على أفضل الممارسات والاستخدامات المتكثرة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال لتعزيز التعلم والتعليم والأداء التعليمي أطلقت مملكة البحرين جائزة اليونسكو - الملك حمد بن عيسى آل خليفة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال إيماناً منها بأهمية الابتكارات التعليمية التي توظف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في خدمة التعليم وأهمية أن تراعي هذه الابتكارات أمن

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- الأطفال وتغزز القيم لبناء مجتمعات مستدامة وسلمية.
- تم إطلاق المشروع الوطني لتطوير التعليم والتدريب ضمن رؤية البحرين الاقتصادية 2030، الارتقاء بالتعليم والتدريب، واعداد الكوادر الوطنية لتلبية متطلبات التنمية الشاملة واحتياجات سوق العمل لترجمة الهدف الرئيس للرؤية: "حياة أفضل لجميع البحرينيين".
- تفعيل نظام التلمذة المهنية" الموجه للطلّاب وذلك عبر استعدادات تخصصات فنية ومهنية جديدة.
- تطوير خطة التعليم الفني والمهني عبر التركيز على رفع كفاءة الإرشاد والتوجيه المهني بما يمكن الطلبة من اختيار التخصصات الملائمة لاحتياجات سوق العمل.
- تعمل وزارة التربية والتعليم بشكل مستمر على التوسع في التعليم والتدريب الفني والمهني للفتيات بما يتناسب و احتياجات سوق العمل، كما تعمل على تحديث الخطط و المناهج الدراسية بما يتلاءم مع مقاربة النوع الاجتماعي، وتوعية المرأة بالتخصصات المهنية المتطورة التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وتدريب المعلمين من الجنسين، ورفع كفاءاتهم تماشياً مع التكنولوجيا الحديثة، وتعزيز التوجه نحو دمج ذوي الاحتياجات الخاصة من الجنسين، وادماجهم في التعليم النظامي ما أمكن.
- بدأ في عام 2014 تنفيذ "برنامج التمكين الرقمي" في 5 مدارس إعدادية عام 2015/2016، وأمتد حالياً إلى 30% من المدارس الإعدادية، على أمل أن يغطي كافة المؤسسات التعليمية بحلول 2030. هدف 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 تفتيات المعلومات والاتصال الحديثة وتطبيق الفجوة الرقمية من أجل مستقبل أفضل.
- تنفيذ برامج تدريب بالتعاون مع الشركات الصناعية الكبرى، تستهدف الطالّبات المرحلة الثانوية، وتهدف إلى تعزيز توجه الطالّبات لتخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM
- إطلاق المجلس الأعلى للمرأة مبادرة وطنية للتوازن بين الجنسين في مجالات علوم المستقبل، كأداة تنظيمية تعمل على تحقيق التوازن بين الجنسين تطرح عدة جوانب تساهم في رفع تنافسية المرأة البحرينية في مجالات الاقتصاد الرقمي وتأمين البيئة الداعمة للتنمية المستدامة وزيادة مشاركتها المأمولة على أرض الواقع سواء على الصعيد الوطني أو الدولي حيث اعتمدت المبادرة أفضل الممارسات من خلال ست محاور رئيسية، (محور التشريعات والسياسات / محور التعليم وتنمية المهارات

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

والمراتب / محور الاستشارات والخدمات/ محور البحث العلمي والتطوير وإدارة المعرفة/ محور التوعية والتثقيف/ محور المتابعة والتقييم). وقد تم إعدادها بمنهجية علمية قائمة على مبدأ المشاركة التامة بين جميع الأطراف المعنية من مؤسسات القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني ليعم ضمان الأوزار الفاعلة للجهات المعنية بتحقيق الغاية المرجوة منه.

- لقد أسفرت التدابير التي اتخذتها مملكة البحرين لدعم تقدم المرأة على تحقيق العديد من الانجازات التنموية في شتى المجالات، فانكاساً لاستدامة الدعم الحكومي الذي حظيت به المرأة في مجال التعليم المرأة، استطاعت أن تحافظ على المستوى المتقدم في هذا المجال، حيث تشير احصائيات عام 2018 إلى أن بلغت نسبة:
 - خريجات مؤسسات التعليم العالي تبلغ 65% من إجمالي الخريجين.
 - الاكاديميات البحرينيات في مؤسسات التعليم العالي 47% من إجمالي الاكاديميين.
 - الطالبات في المرحلة الثانوية من إجمالي الطالبة 56%.
 - المستفيدات من البعثات والمنح الدراسية من إجمالي المستفيدين 67%، حيث تشكل المتفوقات 70% من إجمالي المتفوقين.
 - نسبة الانتاج المتميز للطالبات من المحتوى التعليمي الرقمي 92% مقارنة بإنتاج الطالبة فيما يتعلق بتضمين التكنولوجيا الرقمية في التعليم.
 - نسبة الطالبات في مؤسسات التعليم العالي الحكومية 68% و71% وذلك في مستوى الماجستير والدكتوراه على التوالي، وذلك في عام 2017.

5- كيف يؤثر ظهور أشكال أكثر مرونة في العمل على تجارب المرأة في ميدان العمل في السياق الوطني؟

مقترح الرد

أنظر إلى جواب السؤال رقم (1) و (9).

6- ما هي الآثار المترتبة على الأمن الوطني لزيادة المرونة ومسؤوليات رعاية النساء والمضايقات والعنف؟

مقترح الرد

أنظر إلى جواب السؤال رقم (1).

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة"
في عالم العمل المتغير

تحقيق الأمن الوظيفي للمرأة وذلك عبر:

- تحقيق التوازن ما بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية والمهنية.
- رعاية الأطفال وذوي الإعاقة وكبار السن.
- صحة أفضل دون ضغوط نفسية وعصبية وجسدية.
- تقليل العنف.
- تفعيل دور المرأة في المساهمة في التنمية البشرية والاقتصادية.

7- ما هي مجموعات النساء الأكثر عرضة للتأثر بهذا النوع من العمل (العمل المرئي)؟

مفتاح الرد

- الموظفة التي ترضى معاقاً أو كبير في السن
- المرأة التي لا تستطيع التوفيق بين واجبات العمل والمنزل

8- ما هي بعض الممارسات الجيدة لضمان حصول النساء على الحماية الاجتماعية في العمل غير الرسمي و"عند الطلب"؟ (القوانين والسياسات الاقتصادية والاجتماعية والتدابير المؤسسية والتنظيم واجراءات أصحاب العمل)

مفتاح الرد

أنظر إلى جواب السؤال رقم (1) و (9).

9- ما هي الممارسات الجيدة لتنظيم الجماعي للمرأة في سياق أشكال العمل الأكثر مرونة؟

مفتاح الرد

- العمل من المنزل

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة"
في عالم العمل المتغير

- العمل بدوام مرن
- العمل الجزئي

وفي العام 2019 بلغت نسبة الالتزام بالموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة 66%. كما أشارت نتائج التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين 2018 أن نسبة إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل في القطاع العام بلغت (55%)، كما بلغت نسبة توفير نظام العمل المرن في القطاع العام (81%)، ونسبة توفير نظام العمل من المنزل (25%).

أسئلة محددة: التغيير السكاني

10- كيف يؤثر التغيير السكاني في السياق الوطني على تجربة المرأة في العمل؟

مفتاح الرد

تشكل المرأة البحرينية 49% من السكان البحرينيين، و 65% من إجمالي خريجي التعليم العالي، وتمثل المرأة البحرينية في سن العمل والإنتاج (15-64 سنة) 50% مقارنة بالرجل، وينعكس ذلك أيضاً بنفس الوتيرة بشكل عام على مشاركتها في النشاط الاقتصادي، حيث تمثل المرأة 53% من العمالات في القطاع الحكومي و 34% من العمالات في القطاع الخاص. وتشكل رائدات الأعمال 45% من إجمالي رواد الأعمال.

11- ما هي الآثار المترتبة على شيخوخة السكان و بروز الشباب؟

مفتاح الرد

يشكل السكان البحرينيون في سن الشباب (15-24 سنة) حوالي 15% من السكان البحرينيين، وتشكل المرأة الشابة 49% من إجمالي فئة الشباب. وتبلغ نسبة المسنين البحرينيين من إجمالي السكان (65 سنة فما فوق) 9% من إجمالي السكان البحرينيين، وتمثل المرأة المسنة 49% من تلك الفئة مقارنة بالرجل.

12- ما هي السياسات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لضمان أن يخلق النمو في قطاع الرعاية فرص عمل لائقة للنساء؟ ما هي بعض الممارسات الواعدة الناشئة؟ (القوانين والسياسات الاقتصادية والاجتماعية والتدابير المؤسسية والتنظيم والإجراءات التي يتخذها أصحاب العمل)

مفتاح الرد

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- تم إنشاء هيئة تنظيم سوق العمل عام 2006 لتتولى كافة المهام والصلاحيات اللازمة لتنظيم سوق العمل بالملكة وتنظيم تصاريح عمل العمال الأجانب وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف وتصاريح مزاولة أصحاب العمل الأجانب للعمل بالملكة. كما تم انشاء صندوق العمل " تمكين " يهدف إلى دعم البحرنيين لجمالهم الخيار الأفضل في التوظيف ودعم القطاع الخاص ليكون المحرك الأساسي في تنمية الاقتصاد الوطني.
- إتاحة فرص العمل للفئات المحتاجة، وتفعيل مفهوم الأمر المنتجة من خلال تقديم قروض ميسرة لإنشاء مشاريع صغيرة تناسب مع إمكانياتها.

أسئلة معدة: الانتقال إلى الامتدانة

13- ما هي التدابير اللازمة لضمان استفادة المرأة على قدم المساواة من الانتقال إلى الامتدانة في السياق الوطني؟ ما هي بعض الممارسات الواعدة لضمان عدم تكرار الوظائف الخضرى للفتاوات القائمة بين الجنسين في القطاعات الأخرى (مثل الفصل الذي والمجوة في الأجور بين الجنسين)؟

مقترح الرد

أنظر إلى جواب السؤال رقم (1).

- تفعيل المبادرات والخدمات المساندة لتحقيق تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين، وتنوع الفرص والخيارات لرفع التنافسية الذاتية للمرأة وضمان التوازن بين الجنسين في برامج التنمية وذلك من خلال ما يلي:
- تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على تطوير أنظمة التطور المهني والترقي الوظيفي وفق معايير مهنية مبنية على مبدأ تكافؤ الفرص.
- تنفيذ الإطار العام لبرنامج المشاركة السياسية للمرأة البحرينية في سبيل رفع التنافسية الذاتية للمرأة لوصولها لمواقع صنع القرار، فقد احتوى الإطار على عدد من الأهداف التي تتناسب مع تقدمها في سبيل تحقيق الامتدانة وتحقيق الأثر لربك من التقدم في ظل التطورات القادمة التي تشهد ما مملكة البحرين.
- تضمنت الخطة الاستراتيجية لهيوض المرأة هذا المجال والذي يركز على قدرة المرأة على توظيف الخيارات المتاحة للارتقاء بجوانب الحياة (الصحية، والنفسية، والاجتماعية، والبيئية) بما يمكن إيجاباً على جودة حياة الأسرة والمجتمع، وذلك في سبيل الارتقاء بجودة الخدمات والخيارات المقدمة للمرأة للارتقاء بجوانب حياتها وتعزيز كفاءتها على انتقاء الخيارات الأفضل لرفع جودة حياتها وذلك من خلال:
- استدامة تطبيق وتطوير الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة على المستوى الوطني من خلال:

مسودة استبيان حول "حقوق الإنسان للمرأة" في عالم العمل المتغير

- ✓ تعديل قانون السياسات العامة، بما يضمن اعتماد الجهات الموازنات المستجيبة ويحقق التوازن بين الجنسين.
- ✓ تطوير وثيقة إعداد الميزانية لتتضمن مؤشرات قياس ترتبط بخطط الوزارات المخصصة لاحتياجات المرأة.
- ✓ الاستمرار في تدريب المعنيين في مختلف القطاعات على إعداد الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة وتضمن جزئية الموازنات المستجيبة في الموارد والبرامج التدريبية التي تنفذها الجهات الحكومية.
- ✓ تطوير النظم الإلكترونية لتستوعب جداول رصد تحقيق تكافؤ الفرص في الموازنات العامة.
- ✓ رصد مدى تبنى مؤسسات القطاع الخاص لمهام الموازنات المستجيبة لإدماج احتياجات المرأة.