



منظمة المرأة العربية
ARAB WOMEN ORGANIZATION

واقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية في مملكة البحرين



واقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية في مملكة البحرين

دراسة مسحية ميدانية

أجريت في إطار مشروع منظمة المرأة العربية بعنوان:
”توثيق التجارب الناجحة في مجال النوع الاجتماعي“

إعداد

بهيجة محمد الديلمي

2013م

جميع حقوق الطبع والنشر والترجمة محفوظة لمنظمة المرأة العربية

25 شارع رمسيس - الكوربة - مصر الجديدة

القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: 24183301/101 (+ 202)

فاكس: 24183110 (+ 202)

البريد الإلكتروني: info@arabwomenorg.net

الموقع الإلكتروني: www.arabwomenorg.org

لا يجوز طبع أو نشر أو ترجمة أي جزء من أجزاء هذا الإصدار بأي شكل من الأشكال لأغراض تجارية أو غير تجارية دون ترخيص من منظمة المرأة العربية

© جميع حقوق الطبع والنشر والترجمة محفوظة 2013

طبع بجمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى 2013

الترقيم الدولي: 978-977-5017-130

رقم الإيداع: 2013/17390



"ولعلي أشدد دومًا ومع انطلاقة مشروع البحرين للإصلاح والتحديث بأن مسألة تمكين المرأة البحرينية ليس بترف أو خيار قد نأخذ به اليوم ونتركه في الغد، بل هو حاجة ماسة، علينا ألا نسجنها في مسار التنظير، وأن نبعدنا عن أية إرباكات قد تؤدي إلى إقصاء المرأة عن محور التنمية، وفي ذلك كما تعلمون إهدار لمبدأ دستوري هام يؤكد أن الشعب رجالًا ونساءً مصدر للسلطات في بناء الدولة الحديثة القائمة على مبادئ العدالة والانصاف، ولن يكون في صالح مجتمعاتنا اليوم تحمل عواقب ذلك، ونحن نتجه نحو تحسين حياة أفرادها كل من موقع مسؤوليته، ومن منطلق التزامنا نحو التغيير".

من كلمة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت ابراهيم آل خليفة، قرينة جلالة الملك، رئيسة المجلس الأعلى للمرأة في افتتاح المؤتمر الوطني حول إدماج المرأة في التنمية.

10-9 يونية/حزيران 2008م

قائمة المحتويات

11	قائمة الجداول
15	قائمة الأشكال
19	الملخص التنفيذي
25	الجزء الأول: الإطار النظري:
27	• المقدمة
29	• النوع الاجتماعي والتنمية: المفهوم والمرتكزات
39	• جهود مملكة البحرين في إدماج النوع الاجتماعي
61	• جهود المجلس الأعلى للمرأة في إدماج النوع الاجتماعي
75	الجزء الثاني: الدراسة الميدانية:
77	• مشكلة الدراسة
77	• أهمية الدراسة
78	• أهداف الدراسة
78	• تساؤلات الدراسة
78	• حدود الدراسة
79	• المفاهيم الإجرائية
81	• إجراءات الدراسة
91	نتائج الدراسة الميدانية:
94	• نتائج تحليل القوى العاملة في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية
98	• واقع القوى العاملة في الوزارات والمؤسسات الرسمية موضع الدراسة
115	• نتائج تحليل واقع البرامج التدريبية في الوزارات والمؤسسات الرسمية موضع الدراسة
124	• نتائج تحليل مقياس الاتجاهات
133	• نتائج تحليل مقياس السلوك
143	التوصيات
147	قائمة المراجع
153	الملاحق

قائمة الجداول

- 1- عدد السكان حسب الجنسية والنوع 2010-2011م 40
- 2- عدد السكان حسب فئات السن العريضة – يولية/تموز 2011م 41
- 3- معدل النمو السكاني حسب الجنسية 1991-2011م 41
- 4- توصيف عينة الدراسة وفق النوع والوزارة 83
- 5- توصيف عينة الدراسة وفق النوع والعمر 84
- 6- توصيف العينة وفق النوع والمؤهل الدراسي 86
- 7- إحصائيات القوى العاملة في القطاع العام لمملكة البحرين لعام 2011م 94
- 8- واقع القوى العاملة في المؤسسات موضع الدراسة 2012م 99
- 9- النسب المئوية للمستفيدين من البرامج التدريبية 2010م 116
- 10- النتائج العامة لمقياس الاتجاهات 124
- 11- نتائج مقياس الاتجاهات وفق النوع 127
- 12- نتائج مقياس الاتجاهات وفق العمر 129
- 13- نتائج مقياس الاتجاهات وفق المؤهل 131
- 14- نتائج مقياس النوع الاجتماعي لجميع أفراد العينة 134
- 15- نتائج مقياس السلوك وفق النوع 137
- 16- نتائج مقياس السلوك وفق العمر 139
- 17- نتائج مقياس السلوك وفق المؤهل 141

قائمة الأشكال

- 1- تطور مناهج ومواثيق حقوق المرأة 28
- 2- تطور مفاهيم المرأة والتنمية 32
- 3- النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية 64
- 4- مدرج النضوج المؤسسي للإدماج، المجلس الأعلى للمرأة / مملكة البحرين 70
- 5- منظومة مبادئ الخطة الوطنية للمرأة 73
- 6- عينة الدراسة وفق النوع والوزارة 83
- 7- العدد وفق النوع والعمر 85
- 8- العينة وفق النوع والمؤهل 86
- 9- نسبة القوى العاملة القطاع العام 2011م 96
- 10- الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة للقطاع العام 2011م 97
- 11- نسبة القوى العاملة بحسب النوع العينة المختارة 2012م 100
- 12- الفجوة الجندرية للعينة 2010-2012م 101
- 13- مؤشر المساواة للعينة 2010-2012م 103
- 14- نسبة الوظائف القيادية بحسب النوع 104
- 15- الفجوة الجندرية للوظائف القيادية 2010-2012م 105
- 16- مؤشر المساواة للوظائف القيادية 2010-2012م 106
- 17- نسبة الوظائف التنفيذية بحسب النوع 108
- 18- الفجوة الجندرية للوظائف التنفيذية 109

- 110 مؤشرا المساواة للوظائف التنفيذية 2010-2012م -19
- 112 نسبة الوظائف التخصصية بحسب النوع 2010-2012م -20
- 113 الفجوة الجندرية للوظائف التخصصية للعيينة 2010-2012م -21
- 114 مؤشرا المساواة للوظائف التخصصية للعيينة 2010-2012م -22
- 117 البرامج التدريبية للعيينة 2010م -23
- 119 البرامج التدريبية للعيينة 2011م -24
- 120 البرامج التدريبية للعيينة 2012م -25
- 121 الفجوة الجندرية للبرامج التدريبية للعيينة 2010-2012م -26
- 122 مؤشرا المساواة للبرامج التدريبية للعيينة 2010-2012م -27

المخلص التنفيذي

تأتي الدراسة في إطار توجه منظمة المرأة العربية نحو إجراء دراسات قطرية حول التدقيق الجندري في الدول الأعضاء. وتم اختيار مملكة البحرين لإجراء هذه الدراسة. وترك لكل دولة اختيار مجال الدراسة وموضوعها. والدراسة الحالية تنطلق إلى واقع القوى العاملة في الوزارات والمؤسسات الحكومية، مستخدمة منهجية التدقيق الجندري للقوى العاملة في عدد من المؤسسات والوزارات للوقوف على واقع هذه القوى ومدى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة في فرص المشاركة في العمل الحكومي.

وترجع أهمية الدراسة إلى أنها الأولى من نوعها في مملكة البحرين، حيث إنها تنطلق لأول مرة إلى رصد واقع القوى العاملة من الجنسين وتحليله، وقياس مؤشري المساواة والفجوة الجندرية بمنهجية التدقيق الجندري. كما أنها تمتاز بشمولية البحث والطرح؛ حيث ترصد تأثير أكثر من عامل من العوامل المؤثرة في أوضاع القوى العاملة من منظور العدالة الاجتماعية.

ولا تكفي الدراسة بتحليل القوى بشكل عام، وإنما تحلل هذه القوى ضمن المستويات الوظيفية المتدرجة من الوظائف التخصصية إلى الإشرافية صعوداً إلى المواقع القيادية والإدارية؛ للوقوف على الموقع الحقيقي لكل من الرجل والمرأة على السلم الوظيفي ومدى عدالة ميزان تكافؤ الفرص.

ولا شك في أن البرامج التدريبية تعد من العوامل الأساسية لتزويد العاملين بالمهارات والقدرات اللازمة للصعود نحو المراكز القيادية وصناعة القرار؛ لذا فإن الدراسة تستعرض نتائج تحليل هذه البرامج كمّاً ونوعاً وفق ميزان تكافؤ الفرص.

ونظراً لأهمية ثقافة إدماج احتياجات كل من الرجل والمرأة وتأثيرها على السلوك الاجتماعي والوظيفي؛ فإن الدراسة لجأت إلى تحليل هذا الجانب لبيان اتجاهات وسلوكيات كل من الرجل والمرأة من العاملين في هذه المؤسسات، وفي مختلف المستويات الوظيفية؛ للوقوف على العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم، ومدى تأثيرها على أوضاعهم الوظيفية.

تمت عملية التدقيق الجندري في الدراسة من خلال ثلاث مراحل أساسية للإجابة على تساؤلات البحث. تمثلت المرحلة الأولى في التدقيق الجندري للبيانات الخاصة بالقوى العاملة في الوزارات والمؤسسات الحكومية موضع الدراسة للوقوف على واقع هذه القوى في المستويات الوظيفية المختلفة. أما المرحلة الثانية فقد تم فيها التدقيق الجندري للبيانات والمعلومات المتعلقة ببرنامج التدريب وبناء القدرات في هذه المؤسسات. والمرحلة الثالثة عبارة عن دراسة ميدانية لتحليل اتجاهات وسلوكيات العاملين في هذه الوزارات والمؤسسات وفق مفاهيم العدالة وتكافؤ الفرص.

تبين من نتائج تحليل القوى العاملة في جميع المؤسسات الحكومية وفق إحصاءات عام 2011م أن نسبة إجمالي النساء العاملات في القطاع الحكومي تبلغ (47,8%)، مقابل (52,2%) للرجال، وهي نسبة عالية تشير أن المرأة تسهم بشكل متساوٍ تقريباً في دفع عجلة العمل في المؤسسات الحكومية.

أما بالنسبة إلى عينة الدراسة، فقد أظهرت نتائج التدقيق الجندري فيما يتعلق بالقوى العاملة في هذه المؤسسات في عام 2012م أن نسبة تواجد المرأة فيها تتراوح بين (15 - 61%)، كما لوحظ أن الفجوة الجندرية العامة تبلغ 49 لصالح الرجل، وهي كبيرة نسبياً مع انخفاض في مؤشر المساواة بلغ 34 تحت نقطة المساواة (100). هذا بشكل عام، إلا أنه من الملاحظ أن هذه النتائج ليست سمة عامة؛ حيث ترتفع نسبة النساء في بعضها لتصل إلى (61%)، كما هو الحال في وزارة التنمية الاجتماعية، بينما تتدنى هذه النسبة لتصل إلى (15%) فقط في وزارة شؤون البلديات والزراعة.

ونظراً لأهمية معرفة موقع كل من الرجل والمرأة على مستويات السلم الوظيفي؛ تم التحليل للمستويات الوظيفية المختلفة على مدار 3 سنوات (2010م - 2012م). وبينت النتائج العامة أن هناك فجوة جندرية لصالح الرجل في معظم المستويات الوظيفية، القيادة والتنفيذية والتخصصية، وبالطبع ينخفض مؤشر المساواة بعيداً عن المستوى المطلوب.

وخلاصة القول إنه رغم تواجد المرأة بقوة ضمن القوى العاملة في هذه الوزارات والمؤسسات، إلا أن هناك فجوة جندرية واضحة تستدعي جهوداً وطنية لمناقشة هذا الوضع غير المنصف للمرأة وإيجاد فرص أكبر لها لتقلد المناصب الأعلى في السلم الوظيفي.

وبرصد البرامج التدريبية في هذه المؤسسات في أربعة مجالات - وهي: القيادة والإدارة، وتكنولوجيا المعلومات، والبرامج التخصصية، والبرامج التطويرية- تم التحليل الكمي والنوعي. وتبين النتائج ارتفاع نسبة النساء عمومًا في هذه البرامج، مع عدم استقرار هذه النسب على مدار السنوات الثلاث المتتالية؛ مما يدل على عدم وجود توجه حقيقي لاعتماد مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، وإنما تأتي النتائج لصالح المرأة أحياناً ولصالح الرجل أحياناً أخرى؛ مما يشير إلى أن هذه البرامج قد لا تنفذ وفق الاحتياجات التدريبية الحقيقية لكل من النساء والرجال في المؤسسة؛ حيث إنها تفتقر إلى الاتساق والتناغم والتسلسل المهاري لهذه البرامج. وبناء على هذه النتائج نتساءل عن أثر هذه البرامج التدريبية التي تمنح للمرأة في تقليص الفجوة الجندرية في الوظائف القيادية والإشرافية. حيث إنه من المفروض أن هذه البرامج تؤهل المرأة لل صعود إلى المراكز الإشرافية والقيادية لتسهم في صنع القرار بعد تمكّنها من المعارف والمهارات اللازمة. إلا أن نتائج التدقيق الجندري تشير إلى غياب العدالة والمساواة في تقلد المناصب القيادية والإدارية العليا؛ مما يشكك في فاعلية هذه البرامج في تجاوز المرأة للسقف الزجاجي في السلم الوظيفي.

وفيما يتعلق بالمرحلة الثالثة من التدقيق الجندري والمتعلق بتحليل اتجاهات وسلوكيات العاملين في هذه المؤسسات، والتي تم فيها التحليل وفق متغير العمر والمؤهل، فتظهر نتائج مقياس الاتجاهات أن كلاً من الرجل والمرأة يتخذان اتجاهًا إيجابيًا في قضايا المساواة والعدالة الاجتماعية مع شيء من التحيز لقضايا المرأة. ويلاحظ ميل المرأة لاتخاذ مواقف أكثر توازنًا؛ مما قد يشير إلى واقعية المرأة ووعيها الاجتماعي.

وعند تحليل نتائج المواقف السلوكية يلاحظ أن النتائج بشكل عام تؤكد نتائج مقياس الاتجاهات؛ حيث إنها تتجه إلى اتخاذ سلوكيات ذات طابع غير تقليدي وبتحيز لقضايا المرأة بشكل عام، وميل المرأة مرة أخرى لاتخاذ مواقف أكثر توازنًا. ويلاحظ أيضًا توافق كل من الرجل والمرأة في عدد كبير من المواقف فيما يتعلق باتخاذ سلوكيات متوازنة. وتؤكد هذه النتائج بشكل عام على وعي المواطن البحريني بقضايا المجتمع، وتقبله لتواجد المرأة وحضورها الاجتماعي والاقتصادي، وغياب المقاومة المجتمعية الراضية لمشاركة المرأة مع الرجل في جميع مجالات العمل والإنتاج.

ونظرًا لأهمية هذه النتائج في معرفة واقع كل من المرأة والرجل في مجالات الحياة المختلفة، واكتشاف حجم الفجوات ونوعها؛ فإنه من الضروري القيام بدراسات متعددة في هذا المجال تتناول القضايا الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ودراسة الوضع غير المتوازن في أوضاع كل من الرجل والمرأة لاتخاذ القرارات، ووضع التشريعات والسياسات والخطط الإستراتيجية على المستوى الوطني لإيجاد بيئة عمل أكثر عدالة ومساواة، وتعزيز إسهامات المواطن البحريني ذي الكفاءة والخبرة في إطار من تكافؤ الفرص بين الجنسين.

الجزء الأول: الإطار النظري

المقدمة:

تعد حماية المساواة وتعزيزها بين الجنسين مفاهيم أساسية في أبرز صكوك حقوق الإنسان الدولية بما فيها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1996م، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979م، واتفاقية حقوق الطفل 1989م، وغيرها من الاتفاقيات والمعاهدات التي أرسى قواعد المساواة ونبت التمييز استناداً لمفاهيم حقوق الإنسان.

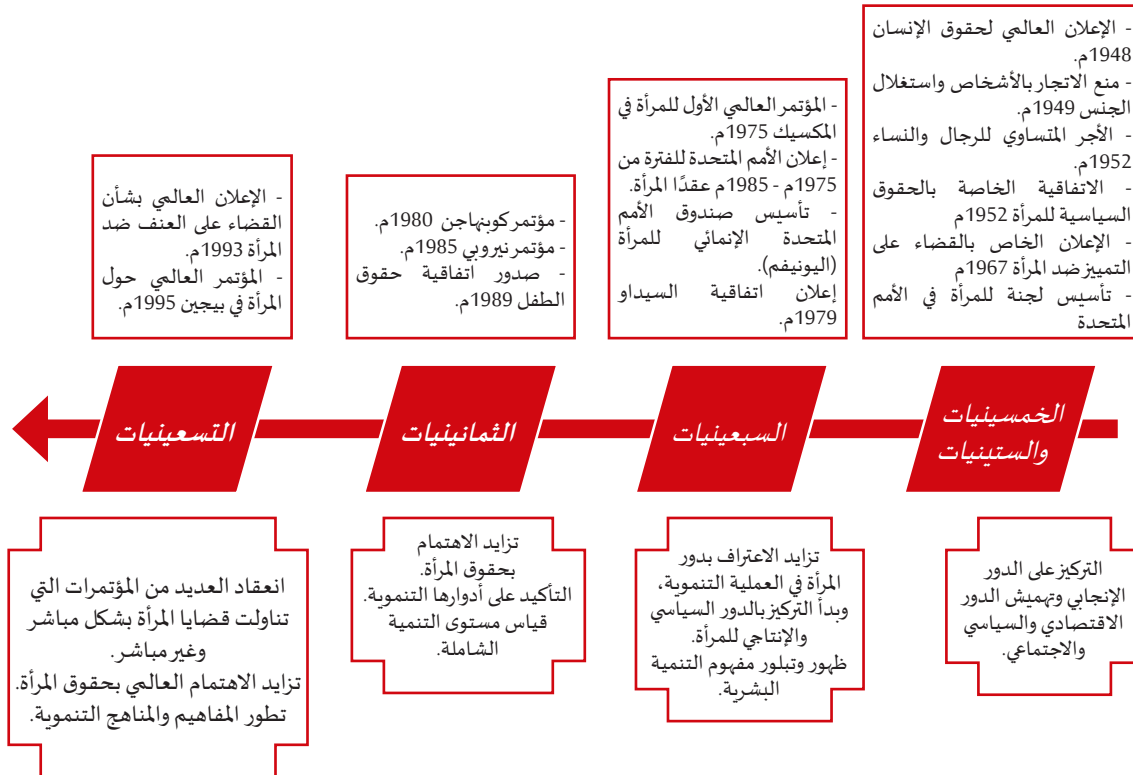
وبدأ التحول الفعلي في مسار التنمية الاجتماعية في العقود الماضية نحو التركيز على الجوانب الإنسانية مع الاهتمام بحقوق المرأة؛ وبذلك احتل إدماج المرأة في سياسات التنمية الاجتماعية أولوية على المستوى الدولي. وأثارت الأوساط المعنية بالمرأة تساؤلات جوهرية حول أوضاع المرأة وظروفها وما تواجهه من تحديات ومشكلات. وقد أفضت هذه الجهود إلى نوع من التوافق العام حول أهمية تجاوز الأدوار الأسرية للمرأة كزوجة وأم، ودراسة إسهاماتها التنموية المختلفة ومشاركتها في عجلة التطور والنماء الاقتصادي والاجتماعي من منظور إنساني وتنموي.

وإزاء اعتراف المجتمع الدولي بمجموعة جديدة من العوامل، كان لابد من فهم جديد للأمور وأنماط جديدة للأوضاع الاجتماعية. ففاضلت الحركة النسائية من أجل حصول المرأة على حقوقها في كل أنحاء العالم. واتسعت مساحة الضوء المسلطة على أحوال المرأة وقضاياها. وكانت سياسة الحركة النسائية تعتمد على تقديم تعريف جديد لهوية المرأة وإعطائها دوراً فعلياً في تنمية المجتمع والاقتصاد. ومع الارتقاء بوصول المرأة إلى سوق العمل والموارد يزداد إسهامها في تنمية المجتمع وفي التنمية الوطنية.

وجدير بالذكر أن الاهتمام بالنهوض بالمرأة في مجال التنمية قد ظهر مع المؤتمر العالمي الأول المعني بالمرأة، الذي عقد في المكسيك في عام 1975م، في مستهل عقد الأمم المتحدة للمرأة 1976م - 1985م. وقدم المؤتمر توصيات جديدة حول إنشاء آليات وطنية ودولية لدعم مصالح المرأة. كما نظمت الأمم المتحدة عددًا من المؤتمرات العالمية المعنية بالمرأة بهدف تعزيز حقوق المرأة، والمطالبة بتخصيص موارد للمرأة من أجل تمكينها من الإسهام في عملية التنمية، والاعتراف بالدور التنموي للمرأة على المستوى الدولي. وكان من بين النتائج الرئيسة اعتماد الأمم المتحدة لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 1979م، وهي الاتفاقية التي تقر حقوق المرأة في عدم التمييز ضدها في المجالات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، وفي سائر المجالات، وتعترف بحق المرأة في التعليم والتدريب، والخدمات الإرشادية والصحية، ووصولها على قدم المساواة مع الرجل إلى التسهيلات الائتمانية والتسويقية. وتعزز هذا الاهتمام بحقوق المرأة في العقود التالية، كما يتضح من إعلان فيينا وبرنامج العمل عام 1993م، ومنهاج عمل بيجين عام 1995م. (راحة، 2010م)

ونتيجة لما تقدم، أصبح دور المرأة في التنمية مجالاً بارزاً للدراسة، وأصبحت قضايا المرأة شاغلاً إنمائيًا جدياً. وتطور مجال الدراسة والبحث في شئون المرأة تطوراً كبيراً وسريعاً مع تطور المفاهيم والمداخل والتوجهات في هذا الحقل المهم من البحث العلمي بالاستناد إلى نماذج وتجارب الدول التي أولت قضايا المرأة اهتماماً خاصاً. وتحول الاهتمام من التركيز على المرأة إلى التركيز على الجنسين في سعي نحو اعتماد مفاهيم العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين؛ باعتبار أن الاهتمام بشئون المرأة لا يمكن فصله عن إطار التكامل والمشاركة في الأدوار التنموية لكل من الرجل والمرأة.

الشكل رقم (1): تطور مناهج ومواثيق حقوق المرأة



المرأة والتنمية..... المفهوم والمرتكزات

استخدم لفظ الجندر Gender من قبل آن أوكلي وغيرها في السبعينيات، لوصف خصائص الرجال والنساء المحددة اجتماعيًا مقابل الخصائص المحددة بيولوجيًا (حوسو، 2008م). وظهر مفهوم الجندر على الساحة الدولية منذ إعلان العام الدولي للمرأة 1975م وترسخ خلال العقد الدولي للمرأة (1976م - 1985م)، وزاد الاهتمام الدولي بالمفهوم وانتقل الاهتمام إلى الدول النامية، وظهرت الدعوات بضرورة معالجة الفجوات النوعية القائمة بين الرجال والنساء في شتى مجالات الحياة لترسيخ مبدأ العدالة الاجتماعية. ورغم استخدام مفهوم الجندر في جميع القطاعات المهتمة بالتنمية في الآونة الأخيرة إلا أنه كمفهوم مازال غير واضح المعالم للكثيرين. وظهرت محاولات عديدة لتعريبه، فاستخدم لفظ الجنسانية والجنوسة والدور الاجتماعي، إلا أن المفهوم الأكثر شيوعًا هو النوع الاجتماعي.

ويرى المختصون أن الأخذ بقضايا النوع الاجتماعي في الاعتبار يسهم في ارتفاع جودة الخدمات المقدمة للمجتمع، بحيث تراعى الاحتياجات والطاقات والإمكانات المختلفة، ويعمل على مزيد من دمج النساء في الحياة العامة، والتعامل مع المرأة كإنسان منتج ومساهم رئيس في المجتمع، ويعمل على تغيير التوجهات الاجتماعية والمؤسسية الهادفة لإقصاء المرأة. (أبودحو، 2011م)

تعريف مفهوم النوع:

النوع تعبير واسع الاستعمال في العلوم الاجتماعية، ويستخدم أحيانًا بديلاً للجنس. إلا أنه تعبير يشير إلى عملية معقدة تجعل الجنسين الذكر والأنثى أشخاصًا اجتماعيين يحملون في أنفسهم من المعاني التي يربطوها بأعمالهم الخاصة، رغبات وبصمات واتجاهات منظمة اجتماعيًا فيما يخص ما يكون الذكورة والأنوثة. والنوع تعبير يشير إلى إنتاج هذا التنظيم الاجتماعي للجنسين في فئتين مميزتين مختلفتين: رجالاً ونساءً. فالعلاقات بين الرجال والنساء ليست تلقائية، وإنما هي منظمة بحسب الثقافات المختلفة؛ وعليه فهي بهذا المعنى قابلة للتغير بحسب تغير المفاهيم والثقافة السائدة في زمن معين وفي بلد معين. هذه النظرة للنوع على أنه ليس عملية طبيعية مثل مفهوم الجنس يجعلنا نفكر في التغير الذي يمكن إحداثه من أجل تنمية شاملة في المجتمع للمرأة والرجل. (كوثر، 1995م)

ودراسة العلاقة المتداخلة بين الرجل والمرأة في المجتمع تسمى علاقة "النوع الاجتماعي" (Gender Relationship). وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها على قيمة العمل في الأدوار الإيجابية والإنتاجية والتنظيمية التي يقوم بها كل من الرجل والمرأة. (اليونيفم، بدون تاريخ)

وعادةً ما يختل ميزان القوة بين الرجل والمرأة في المجتمع لصالح الرجل لأسباب اجتماعية وثقافية مختلفة، ونتيجة للمفهوم الخاطئ في الصورة الاجتماعية المقبولة في المجتمع لكل منهما، والتي تسهم التنشئة الاجتماعية والأعراف والتقاليد في تحديد ملامحها وتثبيتها في ذهنية المجتمع لتتوارثها الأجيال فتؤثر في اتجاهاتها وسلوكها الاجتماعي؛ وعليه فإنه من الأهمية بمكان أن لا يُترك التغير في هذه الاتجاهات والسلوك لعامل الزمن، وإنما لابد من بذل الجهود لإحداث التغير الثقافي والاجتماعي بما يحقق العدالة في الحقوق، والتوازن في الأدوار والمسؤوليات في إطار من القيم والمبادئ الإنسانية المتفقة مع متطلبات التنمية المستدامة.

ويرتكز مفهوم النوع الاجتماعي على معرفة وتحليل اختلافات العلاقات بين الرجل والمرأة، وتحديد أسباب وأشكال عدم التوازن في العلاقة بين النوعين، ومحاولة إيجاد حلول لعلاج الاختلال وتجسير الفجوة بينهما، وتعديل وتطوير العلاقة بين الرجل والمرأة. حيث إن التفاوت بين الجنسين يعد تحديًا تنمويًا يحد من تنمية المرأة وإدماج إسهاماتها في التنمية؛ مما له الأثر السلبي على المرأة وعلى المجتمع.

يختلف مفهوم النوع الاجتماعي عن مفهوم الجنس، حيث يشير مفهوم الجنس إلى مجموع الطوائف الجسمية والفيسيولوجية الخاصة بالذكور والإناث، أي أن الجنس يعني تواجد مجموع المميزات الجنسية الأولية والثانوية والوظائف الخاصة بكل جنس، والتي لا يمكن تغييرها عبر المراحل العمرية للإنسان. في حين أن النوع الاجتماعي يشير إلى اختلاف الأدوار (الحقوق، والواجبات، والالتزامات) والعلاقات والمسؤوليات والصور، وكذلك مكانة المرأة والرجل، والتي يتم تحديدها اجتماعيًا وثقافيًا عبر التطور التاريخي لمجتمع ما، وكلها قابلة للتغيير. (كوثر، 1995م)

المرأة وقضايا التنمية:

بدأ الاهتمام بمعالجة مشكلة تهميش دور المرأة ومشاركتها مع الرجل في التنمية منذ عام 1975م، وتوالت بعد ذلك المؤتمرات العالمية حول المرأة؛ لترسيخ هذا الاتجاه، وإلقاء الضوء على المسائل المتعلقة بالتنمية ودور المرأة فيها. وطرحت مداخل متعددة لإدماج المرأة في التنمية بمفهومها الشامل الذي يؤكد على البعد الإنساني في إطار المفاهيم الخاصة بتعريف التنمية بوصفها ظاهرة نوعية، واجتماعية، وثقافية بنموكي واقتصادي، والتأكيد على عدم قابلية هذا النمو للانتكاس بفضل تراكم النتائج الإيجابية للتنمية.

ونتيجة لتطور مداخل ومفاهيم التنمية وتأكيداها على ضرورة مشاركة المرأة وتقدير جهودها ضمن أدوارها الإنجابية والإنتاجية والمجتمعية. ونظرًا لعدم تحقيق مشروعات التنمية لأهدافها الرامية إلى تحسين أوضاع المرأة؛ ظهر الاهتمام بتبني مفاهيم اجتماعية

تطورت بدورها من النظر إلى دور المرأة في التنمية إلى النظر إليها كقوة أساسية قادرة على التغيير والتطوير لتحقيق التنمية. ومنذ السبعينيات بدأت النظريات الخاصة بالتنمية تتطور كما تطورت منهجيات التحليل التي تتمثل فيما يلي:

- ضرورة تمحور التحليل حول العنصر البشري.
- التفاوت في مناطق العالم: الجنوب، الشمال، الأغنياء، الفقراء.
- التفاوت بين الجنسين.

ونتيجة لهذا التطور في مفاهيم التنمية طرحت ثلاثة مداخل لمسائل المرأة والتنمية، وهي:

- المرأة في التنمية (WID) Women In Development.
- المرأة والتنمية (WAD) Women and Development.
- النوع الاجتماعي والتنمية (GAD) Gender and Development.

المرأة في التنمية: (Women In Development)

ينطلق بعد المرأة في التنمية من الافتراض القائم على أن المرأة غائبة تمامًا عن تفكير المخططين في مجال التنمية؛ لذا انصبحت جهود المجتمعات على إبراز أدوار المرأة، وتبسيط الضوء على مواقع عدم إنصافها في المجتمع. ويؤكد هذا البعد على أن إقصاء المرأة من التنمية لا يؤثر سلبًا على المرأة فحسب، وإنما ينجم عنه فشل المشروعات التنموية وعدم فاعليتها. (أبوغزالة، بدون تاريخ)

المرأة والتنمية: (Women and Development)

تطور هذا البعد في السبعينيات كرد فعل لإهمال بعد المرأة في التنمية لبعض الجوانب. ويعتمد على مبدأ أساسي يتمثل في أن المرأة مدمجة في عملية التنمية ولكن بصفة غير متساوية، ويشير إلى أهمية تقسيم الأدوار والتقدير العادل للجهود المبذول لكل أفراد المجتمع.

النوع الاجتماعي والتنمية: (Gender and Development)

برزت مقارنة النوع الاجتماعي والتنمية في الثمانينيات، وتركزت حول المساواة بين الرجال والنساء. وقد تم ابتكار مصطلح النوع الاجتماعي واستخدامه كأداة تحليلية مع ازدياد نسبة الوعي. (منظمة العمل الدولية، 2007م)

ويعد هذا البعد نقطة التحول من تنمية المرأة إلى تنمية النوع الاجتماعي، إذ يتطرق إلى العلاقات بين المرأة والرجل، وإدراك الأسباب التي تكمن وراء تعيين الأدوار الثانوية والدنيا للمرأة مقارنة بالرجل، ويعمل على فهم الأسباب والعوامل المؤثرة في التفاوت في الفرص والحقوق والواجبات والمكانة بين النساء والرجال ومعالجتها، كما يؤكد على ضرورة تحقيق العدالة بين الرجل والمرأة في المشاركة في الفرص والموارد والاستفادة منها، كما يأخذ في الاعتبار الأدوار الثلاثة للمرأة (الإنجابية والإنتاجية والمجتمعية)، ويعمل على تخفيف العبء عنها وتمكينها اقتصاديًا واجتماعيًا وسياسيًا لتكون عنصرًا فاعلاً ومشاركًا في المجتمع.

أدى التحول من منظور المرأة في التنمية إلى النوع الاجتماعي والتنمية إلى تحول في إنتاج البيانات من "إحصاءات عن المرأة" إلى "إحصاءات عن النوع الاجتماعي" أو إحصاءات عن الرجل والمرأة في شتى الميادين. (الأمم المتحدة، 2008م)

الشكل رقم (2): تطور مفاهيم المرأة والتنمية



النوع الاجتماعي والأهداف الإنمائية للألفية:

عقد مؤتمر قمة الألفية في سبتمبر/أيلول 2000م، واعتمدت خلاله 191 دولة، بما فيها الدول العربية، إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية. وأكدت الدول في هذا الإعلان التزامها بإحلال السلام والأمن، وبتعزيز الديمقراطية والحكم الرشيد، واحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها دوليًا، ومنها الحق في التنمية المنصفة والمستدامة. واستنادًا إلى هذه المبادئ والالتزامات، إضافة إلى توصيات مؤتمرات القمة والتزاماتها، والمؤتمرات المعنية بالتنمية وحقوق الإنسان، تم اعتماد الأهداف الإنمائية للألفية، وهي ثمانية أهداف قابلة للقياس ومحددة زمنيًا، على أن تلتزم الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بتحقيقها بحلول عام 2015م.

ورغم الانتقاد الذي وجه للأهداف الإنمائية لعدم تضمينها مؤشرات النوع الاجتماعي، والافتقار إلى الصلة بينها وبين الاتفاقيات الدولية المعنية بالمرأة، إلا أنه من الناحية العملية فإن التوجه نحو دمج قضايا النوع الاجتماعي في رصد الأهداف الإنمائية أمر ضروري لا مناص منه؛ مما يؤدي بالضرورة إلى تحديد أوجه الترابط بين الأهداف والنوع الاجتماعي.

ويتطلب دمج النوع الاجتماعي في عملية الرصد وإعداد التقارير، توافر مؤشرات وإحصاءات على درجة عالية من الجودة، ومصنفة حسب الجنس، وتوضح معالم السياسة المعتمدة؛ وذلك لإبراز الفجوات والأولويات المتصلة بالنوع الاجتماعي في إطار الأهداف الإنمائية للألفية.

إحصاءات النوع الاجتماعي:

تعد البيانات المصنفة وفق النوع الاجتماعي أساسية لمتابعة أوضاع النساء وبيان التقدم المحرز باتجاه تحسين أوضاعهن والسير باتجاه تحقيق المساواة مع الرجال وتعزيز قدرات المرأة؛ ذلك أن تجزئة جميع المؤشرات المتاحة حسب الجنس تشكل وسيلة مهمة في تحديد أبعاد عدم المساواة في النوع الاجتماعي؛ لأن التمييز على أساس الجنس يتم في الغالب عبر عدد من الأنشطة كالتعليم والعمل والمشاركة؛ لذا فإن التحدي الأكبر في إنجاز الإحصاءات المراعية للنوع الاجتماعي يكمن في عرض تلك الأبعاد على نحو موثوق ومتكامل؛ وعليه باشرت الإدارات الإحصائية في الدول المهتمة بالعمل نحو اعتماد إحصاءات خاصة بالنوع الاجتماعي من خلال تبني التصنيفات بحسب النوع في جميع مراحل إنتاج المعلومات، وتوعية المعنيين ومستخدمي المعلومات بأهميتها وتأثيرها في اتخاذ القرارات ووضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ولرصد التطور الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع بشكل عام وعبر الزمن. وكذلك لمراقبة تنفيذ السياسات الموضوعة على أرض الواقع مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة وكذلك التجاوب الاجتماعي مع هذه السياسات.

وتعد المؤشرات والأدلة أحد الأدوات الأساسية التي تساعد في رصد وتقييم الواقع، فهي تسمح بالتوصيف الكمي والنوعي للواقع، كما توفر وسيلة لمقارنة الأوضاع بين الدول المختلفة، أو فيما بين المناطق المختلفة في البلد الواحد. وتشكل المؤشرات والأدلة أدوات قيمة لصياغة السياسات والبرامج التنموية والاقتصادية والاجتماعية ومراقبة تطور تنفيذها. وبالإضافة إلى ذلك تسهم المؤشرات في زيادة الوعي حول قضايا المجتمع وتسهم في تعزيز وتمكين المرأة.

تعكس بيانات وإحصاءات النوع الاجتماعي حجم المشكلات التي تعاني منها المرأة في أي مجتمع، كما تحدد مكانتها وأشكال التمييز ضدها. إن توفير هذه البيانات يتيح المجال لكل من متخذي القرارات وراسمي السياسات لإجراء التعديلات الضرورية على خطط التنمية وجعلها مراعية للنوع الاجتماعي عبر متابعة مراحلها وتوجيه برامجها لتحقيق ذلك. كما أن توافر هذه البيانات يقدم حجة للنساء ومنظمات المجتمع المدني المناصرة لحقوقها؛ وبالتالي يؤدي إلى إعلاء الأصوات المؤيدة لإدماج المرأة في المجتمع. ومن جانب آخر فإن توفير البيانات الموثوقة حسب النوع الاجتماعي يمهّد السبيل لمعرفة أوضاع المرأة في المجتمع المعني ومدى مشاركتها في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ويلفت الأنظار نحو حجم الفجوة بين الجنسين؛ مما يدفع إلى وضع السياسات الكفيلة بتقليصها وردمها. (وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، 2009م)

وتعد الدراسات والبحوث الرامية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي تعتمد على منهجيات التحليل النوعي رافدًا مهمًا للوقوف على الفجوة بين الجنسين، ويقود إلى وضع السياسات، وتنفيذ البرامج والمشروعات التنموية بما يقلص هذه الفجوات، ويركز الجهود والإمكانات على الفئات الأكثر حاجة، وإلى المشكلات الأكثر أهمية.

دمج النوع الاجتماعي في العمل:

كان تحقيق المساواة في فرص العمل أحد مجالات التركيز الرئيسية في الحركات النسائية في منتصف القرن الماضي، والتي اهتمت اهتمامًا خاصًا بإشراك المرأة في العمل المنتج، خصوصًا في البلدان النامية، وأعطت الأولوية للأدوار المنتجة التي تقوم بها المرأة، والعمل على إدماجها في الاقتصاد كوسيلة لتحسين أوضاعها. وأجريت كثير من البحوث في هذا المجال، منها البحث الذي أجرته الاقتصادية الدنماركية إستربوزرب عام 1971م، فكتابتها حول "دور المرأة في التنمية الاقتصادية" ألقي الضوء على أهمية المرأة في الاقتصاد الزراعي كما ألقي الضوء على أحوالها في هذا المجال، ويدحض الفكرة التقليدية التي تقول إن المرأة أقل إنتاجًا من الرجل، وإنها أقل منه حقًا في التمتع بنصيب من الموارد المحدودة للتنمية. ومن خلال تفسير الفروق بين الرجل والمرأة من حيث المشاركة الاقتصادية، ربطت الباحثة بين تبعية المرأة وضعف مكانتها من جهة، واستبعادها عن سوق العمل من الجهة الأخرى. (الإسكوا، 2001م)

اهتمت منظمة العمل الدولية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة من خلال المواثيق الدولية، وأكدت على أن تعالج معايير العمل فيها مبدأ العدالة بين الجنسين بطرق مختلفة وفق النوع الاجتماعي، فالبعض منها صريح العبارة بشأن النوع الاجتماعي؛ حيث يشير بشكل خاص إلى المساواة أو عدم التمييز بين الجنسين، مثل الاتفاقيات المعنية بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (رقم 100 لعام 1951م)، وحماية الأمومة (رقم 183 لعام 2000م)، وإنهاء الاستخدام (رقم 158 لعام 1982م). أما الاتفاقيات الأخرى فتشير كناية عن معايير تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي من دون أن تأتي صراحة على ذكر أي منها، مثل الاتفاقيات المعنية بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم 156 لعام 1981م)، وإزالة أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم 182 لعام 1999م)، واتفاقية العمل بعض الوقت (رقم 175 لعام 1994م)، واتفاقية العمل من المنزل (رقم 177 لعام 1996م). وتتضمن مجموعة ثالثة من الاتفاقيات المعايير الفنية التي تعد نصوصها محايدة نسبياً، إلا أنها تعالج خصوصيات النوع الاجتماعي في تطبيقها، على سبيل المثال في جمع الإحصاءات واستخدامها، وهي تتناول مجالات دفع الأجور، والحوادث والإصابات المهنية، وساعات العمل، والضمان الاجتماعي.

وتعد أربع اتفاقيات أدوات أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل:

- اتفاقية المساواة في الأجر (1951م).
- اتفاقية التمييز في الاستخدام (1958م).
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الاجتماعية (1981م).
- اتفاقية حماية الأمومة (2000م).

(منظمة العمل الدولية، 2012م)

وتروج منظمة العمل الدولية للتمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة بين الجنسين بوصفهما هدفين إنمائيين رئيسيين على نحو ما تؤكدته اتفاقيات العمل الدولية والأهداف الإنمائية. وثمة دلائل على أن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين يؤديان إلى زيادة النمو الاقتصادي، كما أنهما يعملان على تخفيض الفقر، ويؤثران على تغيير نمط الاستهلاك في الأسرة ليكون أكثر تركيزاً على الأطفال وأكثر تلبية لاحتياجاتهم الأساسية مثل التعليم والصحة. (منظمة العمل الدولية، 2011م)

وإدماج النوع الاجتماعي كناية عن عملية تقضي بتقييم التبعات المترتبة على الرجال والنساء نتيجة أية إجراءات، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أي مجال وعلى شتى المستويات. وهي إستراتيجية تقضي بإدماج مشاغل وتجارب الرجل والمرأة في تصميم السياسات والبرامج وتطبيقها ورصدها وتقييمها في جميع الأوساط السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد الرجال والنساء بالتساوي، ويتم القضاء على اللامساواة. وغاية هذه العملية تحقيق المساواة بين الجنسين (مكتب العمل الدولي، 2012م)

- ولا يعد إدماج منظور النوع الاجتماعي هدفاً بذاته، بل هو وسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزيز هذا المفهوم من خلال ما يلي:
- تعزيز المبادئ والحقوق السياسية في العمل وتحقيقها للحرص على تطبيق مبدأ عدم التمييز بشكل كامل في القانون والممارسة.
- استحداث فرص أكبر للنساء والرجال، وتأمين الاستخدام والدخل المأمون، إلى جانب تحقيق أهداف معايير العيش اللائق والدمج الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق الذات والتنمية الاجتماعية.
- تأمين تغطية الحماية الاجتماعية وتعزيز فاعليتها للجميع: بهدف تحسين الأمن الاقتصادي للجميع، بما في ذلك تدابير ظروف العمل والسلامة والصحة، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.
- تدعيم مبدأ الحوار الاجتماعي لمنح الرجل والمرأة مشاركة متساوية في وضع السياسات وتطبيقها.

(منظمة العمل الدولية، 2012م)

وتقسم كارولين موزر عملية الإدماج إلى أربع مراحل مترابطة على النحو التالي:

1. تعريف إدماج النوع الاجتماعي وتحديده.
2. وضع السياسات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي.
3. تطبيق إدماج النوع الاجتماعي.
4. التقييم والتدقيق لتطبيق عملية إدماج النوع الاجتماعي.

(Moser, 2007)

التدقيق الجندي:

يعد إدماج احتياجات النوع الاجتماعي وسيلة رئيسة لتعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وهو يعني إيلاء الاهتمام إلى وجهات نظر كل من المرأة والرجل وخبراتهم واحتياجاتهم في جميع الأنشطة وفي جميع ميادين العمل والهياكل التنظيمية؛ لذا فإن التدقيق الجندي هو أحد الأسس التي يقوم عليها إدماج النوع الاجتماعي لبيان الثغرات في المساواة بين الجنسين، حيث إن إدماج النوع الاجتماعي عملية تتطلب وضع الأولويات من خلال توظيف منهجية التدقيق الجندي لتحديد مواطن القوة والضعف؛ وبالتالي التركيز على المجالات ذات الأولوية.

التدقيق الجندي هو الجهد المنظم المبذول من أجل توثيق فهم أدوار الرجال والنساء في مجتمع معين وبيئة معينة، ويشمل القضايا الرئيسية التالية:

- تقسيم العمل لأغراض الأنشطة الإنتاجية ونشاط إنجاب الأطفال.
- التعرف على الموارد والسيطرة عليها والاستفادة منها.
- العوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية المؤثرة.

وهو عبارة عن أسلوب منتظم يستخدم لدراسة التأثيرات المختلفة للتنمية على المرأة. ويُعني التدقيق الجندي بالبحث حول الكيفية التي يؤثر بها نشاط معين في مجال التنمية على المرأة بصورة مختلفة عن تأثيره على الرجل وفق معايير محددة.

وينظر إلى التدقيق الجندي كأسلوب جديد لرصد السلوك المؤسسي بصفة عامة، ويهدف إلى تحديد أي تمييز يرتبط بالجنس يكون من شأنه أن يتيح لأحد الجنسين الاستفادة بشكل يفوق الجنس الآخر في الحقوق والخدمات والفرص، والتعرف على الأسباب الكامنة وراء أي شكل من أشكال التمييز حسب النوع الاجتماعي، بحيث يمكن رسم السياسات ووضع الخطط والبرامج لضمان العدالة بين الجنسين. (مرصد نساء سورية، 2004م)

كما يهدف التدقيق الجندي إلى استعراض حالة اللامساواة بين الجنسين في أية مؤسسة، وبيان الثغرات في المساواة بين الجنسين؛ مما يمكن من تحليل الأسباب الجذرية لانعدام التوازن بين الجنسين ضمن مستوياته المختلفة (التدقيق الجندي للشبكة الأورو – متوسطة لحقوق الإنسان).

وتعد عملية قياس إدماج النوع الاجتماعي من أهم التحديات التي تواجه المعنيين بمراقبة أوضاع كل من الرجل والمرأة وفق منظور النوع الاجتماعي؛ لذا يُراعى عند قياس ذلك أن تحدد مفاهيم إدماج النوع الاجتماعي وأطره، ومن ثم تحديد مؤشرات التدقيق الجندري بحيث تتضمن مؤشرات كمية ومؤشرات نوعية. ولا بد أن تتم عملية التدقيق على مستويين:

- مستوى التدقيق الذاتي.
- مستوى التدقيق الخارجي.

(Moser, 2005)

مناهج التدقيق الجندري:

تتعدد مناهج التدقيق الجندري وأطره باختلاف أهدافه وظروفه، ولعل من أهم هذه الأطر ما يلي:

• منهجية هارفارد:

وتعتمد على تحديد الأدوار الاقتصادية والاجتماعية لكل من الرجل والمرأة في مجتمع ما في فترة زمنية معينة. وتسعى هذه المنهجية إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: من يعمل عملاً ما؟ ومتى؟ وأين؟

• منهجية الأدوار الثلاثية (كارولين موزر):

وتستند إلى تحديد الأدوار الثلاثية لكل من المرأة والرجل: الإنجابية، والإنتاجية، والمجتمعية، كما تعمل على تقييم الاحتياجات العملية والاحتياجات الإستراتيجية وفق النوع الاجتماعي.

• منهجية العلاقات الاجتماعية (SRF):

وتعتمد هذه المنهجية على عدة مفاهيم أساسية وهي: التنمية، والعلاقات الاجتماعية، والتحليل المؤسسي، والسياسات الجندرية.

(Mona Dahms)

• منهجية التدقيق التشاركي في مراعاة المساواة بين الجنسين:

وهي المنهجية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية، وتستند إلى التقييم الذاتي التشاركي في مؤسسة العمل بغية التوصل إلى استيعاب أفضل للوقائع الملموسة والتفسيرات غير المثبتة. (منظمة العمل الدولية، 2007م)

وتعتمد الدراسة الحالية على استخدام مفهوم التحليل المؤسسي ضمن منهجية العلاقات الاجتماعية (SRF) في تحليل أوضاع كل من الرجل والمرأة في المؤسسات الحكومية.

جهود مملكة البحرين في إدماج النوع الاجتماعي

تمهيد:

الأرض والسكان:

تقع مملكة البحرين في منتصف الساحل الغربي للخليج العربي، على يمين المملكة العربية السعودية وشمال دولة قطر، وفي منتصف المساحة تقريبًا بين مضيق هرمز ومصب شط العرب. وقد شكل موقع مملكة البحرين مركزًا تجاريًا دوليًا مهمًا؛ وذلك بوصفها حلقة وصل رئيسة بين الشرق والغرب.

مملكة البحرين عبارة عن أرخبيل يحتوي على 40 جزيرة، مساحتها الإجمالية 760,45 كيلومترًا مربعًا. وأكبر هذه الجزر جزيرة البحرين التي تبلغ مساحتها 613.64 كيلومترًا مربعًا. وتضم العاصمة (المنامة)، والتي تمثل (80,56%) من إجمالي مساحة المملكة. وتعد جزر (حوار) من الجزر الرئيسة الأخرى في مملكة البحرين، والتي تقع على بعد 24 كيلومترًا من جنوب جزيرة البحرين الرئيسة، وتبلغ مساحتها حوالي 52,1 كيلومترًا مربعًا.

مؤشرات سكانية:

بلغ عدد سكان مملكة البحرين 1,195,020 نسمة، منهم 584,688 بحرينيًا و610,332 غير بحريني، أي بنسبة تبلغ (48.9% و51.1%) على التوالي حسب إحصائية سكان يولية/تموز 2011م.

الجدول رقم (1): عدد السكان حسب الجنسية والنوع 2001م – 2011م

الجنسية/ النوع								
الجملة			غير بحريني			بحريني		
كلا النوعين	أنثى	ذكر	كلا النوعين	أنثى	ذكر	كلا النوعين	أنثى	ذكر
2001م								
661,317	274,605	386,712	251,698	71,895	179,803	409,619	202,710	206,909
100.00	41.52	58.48	100.00	28.56	71.44	100.00	49.49	50.51
2011م								
1,195,020	453,537	741,483	610,332	164,727	445,605	584,688	288,810	295,878
100.00	37.95	62.05	100.00	26.99	73.01	100.00	49.40	50.60

المصدر: الجهاز المركزي للمعلومات والاتصالات.

الجدول رقم (2): السكان حسب فئات السن – يولية/تموز 2011م

الجنسية/ النوع									فئات السن
الجملة			غير بحريني			بحريني			
كلا النوعين	أنثى	ذكر	النوعين كلا	أنثى	ذكر	النوعين كلا	أنثى	ذكر	
250,037	122,147	127,890	65,986	32,219	33,767	184,051	89,928	94,123	14-0
918,216	317,904	600,312	541,840	131,601	410,239	376,376	186.303	190,073	64-15
26,767	13,486	13,281	2,506	907	1,599	24,261	12,579	11,682	+ 65
1,195,020	453,537	741,483	10,332	164,727	445,604	584,688	288,810	295,878	الجملة

المصدر: الجهاز المركزي للمعلومات والاتصالات.

- انخفضت نسبة السكان البحرينيين أقل من 15 سنة إلى (31.48%) في يولية/تموز 2011م مقارنة بـ (36.35%) عام 2001م.
- ارتفعت نسبة كبار السن (65 سنة فأكثر) إلى (4.15%) في 2011م مقارنة بـ (3.72%) عام 2001م.
- بلغ معدل النمو السكاني للبحرنيين (3.6%)، ولغير البحرينيين (9.3%)، ولإجمالي السكان (6.1%) خلال الفترة (2001م - 2011م) حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (3): معدل النمو السكاني حسب الجنسية (1991م - 2011م)

الفترة	بحريني	غير بحريني	الجملة
1991م - 2001م	2.5	3.1	2.7
2001م - 2011م	3.6	9.3	6.1

المصدر: الجهاز المركزي للمعلومات والاتصالات.

مؤشرات أخرى:

- بلغت نسبة النوع للبحرنيين 102 رجلاً لكل 100 امرأة، ولغير البحرنيين 260 رجلاً لكل 100 امرأة، أما لإجمالي السكان فكانت النسبة 165 رجلاً لكل 100 امرأة.
- بلغ متوسط توقع الحياة عند الولادة في المجتمع البحريني 74.7 عامًا للرجل و76.1 عامًا للمرأة، وذلك عام 2011م.
- انخفض معدل وفيات الأطفال دون الخمس سنوات إلى 8.6 لكل ألف مولود حي وذلك عام 2009م مقارنة بـ 11.7 في عام 1999م.
- بلغ معدل المواليد الموتي لكل ألف مولود 5.3 في عام 2009م، ومعدل المواليد الخدج 100.1 لكل ألف مولود حي في نفس العام.
- انخفض معدل وفيات الأمهات أثناء الحمل والولادة والنفاس في عام 2009م إلى 17 لكل مئة ألف ولادة حية.
- ارتفع معدل الخصوبة الكلي للمرأة البحرينية في الفئة العمرية (15-49 سنة) إلى 3.0 طفل لكل امرأة في عام 2009م.
- ارتفعت نسبة البحرنيين الذكور حاملي الشهادة الثانوية فأعلى إلى (57.3%) في تعداد 2010م مقارنة بـ (47.9%) في تعداد 2001م. أما بالنسبة للبحرنيات حاملات الشهادة الثانوية فأعلى فقد ارتفعت نسبتهم إلى (57.79%) بالمقارنة بـ (46.80%) لنفس الفترة.
- انخفضت نسبة الإعالة لإجمالي السكان إلى (30.15%) في عام 2011م مقارنة بـ (42.94%) عام 2001م.
- انخفض معدل البطالة بين البحرنيين إلى (4.34%) في عام 2010م مقارنة بـ (12.69%) عام 2001م.
- ارتفعت نسبة العاملات البحرنيات في القطاع الخاص إلى (36%) في عام 2010م مقارنة بـ (25%) في عام 2001م.
- بلغ متوسط الأجور لإجمالي العاملين البحرنيين 730 دينار (648 للذكور، 747 للإناث) في الربع الرابع من عام 2002م. (المجلس الأعلى للمرأة، 2007م)

اللغة والديانة:

الل العربية هي اللغة الرسمية للبلاد، حيث نصت المادة الثانية من الدستور على أن دين الدولة هو الإسلام، والشريعة الإسلامية مصدر رئيس للتشريع، وتستخدم اللغة الإنجليزية على نطاق واسع في أغلب الأعمال التجارية. والإسلام هو دين الدولة وتعتنقه الغالبية العظمى من سكان مملكة البحرين. (دستور مملكة البحرين، 2002م)

مؤشرات اجتماعية واقتصادية:

• اعتمدت مملكة البحرين نظام الاقتصاد الحر. والعملية والوطنية المتداولة فيها هي الدينار البحريني. ولقد تم تشكيل مجلس التنمية الاقتصادية في إبريل/نيسان عام 2000م، والذي يختص بأمور عدة من أهمها: وضع إستراتيجية مستقبلية للتنمية الاقتصادية في المملكة والإشراف عليها، وخلق المناخ الملائم لجذب الاستثمارات المباشرة إلى المملكة. ويكمن دور المجلس في القيادة عن طريق توحيد جهود الجهات المعنية على فهم وتبني التغيير اللازم للتقدم، إضافة إلى قيامه بتوفير المساندة للمشروعات لضمان تنفيذ كافة مبادرات الإصلاح المتفق عليها في وقتها وبفاعلية.

• يشير مسار النمو الاقتصادي الذي حققته مملكة البحرين في الأعوام 2007م و2008م إلى نمو معدلات نمو الناتج المحلي والإجمالي بمعدلات نمو عالية بلغت (8.4%) و(6.3%) على التوالي خلال السنوات المذكورة؛ نتيجة للتطور الكبير الذي شهدته مختلف الأنشطة الاقتصادية، كنتيجة للدور الفعال الذي قامت به حكومة مملكة البحرين في تنفيذ السياسات الحكيمة والضوابط المالية المطبقة التي خطتها طوال السنوات القليلة الماضية في توجيه الموارد المالية على كافة القطاعات الاقتصادية لتنويع مصادر الدخل.

(المجلس الأعلى للمرأة، 2007)

نبذة حول تاريخ مملكة البحرين:

حصلت البحرين على استقلالها عام 1971م، ثم بادرت بالانضمام إلى المنظمات الدولية والإقليمية، فانضمت إلى منظمة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية وغيرها من المنظمات والمحافل الدولية. وبدأت مراحل تأسيس وإقامة الدولة على أسس حديثة، حيث تم إجراء انتخابات لأول جمعية تأسيسية قامت بوضع دستور البحرين في 6 ديسمبر/كانون الأول 1973م.

انتقلت البحرين إلى مرحلة تاريخية جديدة بتولي جلالة الملك الشيخ حمد بن عيسى آل خليفة سدة الحكم عام 1999م برؤية ثاقبة ورغبة قوية نحو تفعيل المؤسسات العاملة في المجتمع، وزيادة حجم المشاركة الشعبية، تجلت ملامحها الأولية في التواصل المباشر مع التجمعات الشعبية الوطنية. وتبلورت الجهود في وضع وثيقة سميت بميثاق العمل الوطني، والذي وافق عليه الشعب بمختلف قطاعاته واهتماماته بأغلبية مطلقة بلغت نسبتها (98.4%)، وذلك من خلال الاستفتاء العام الذي جرى في سنة 2000م.

وأدى صدور ميثاق العمل الوطني إلى إحداث تغييرات سياسية ودستورية وقانونية مهمة، من أبرزها تعديل الدستور في 14 فبراير/شباط 2002م، وإجراء أول انتخابات نيابية حرة لمجلس النواب، وإصدار العديد من التشريعات التي تتفق مع التطورات السياسية

والاقتصادية والدستورية. وانضمت البحرين لعدد من المعاهدات والاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان. ولم تكن المرأة بمنأى عن هذا التطور التاريخي، حيث حصلت على مكاسب عديدة مهمة في مجال الحقوق والحريات، كان من أهمها منحها الحقوق السياسية كاملة. كما انضمت البحرين لعدد من الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة، من أبرزها الاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي تؤكد سعي البحرين لترسيخ مبادئ العدالة والمساواة بين الجنسين.

1- ميثاق العمل الوطني:

اهتم ميثاق العمل الوطني بالمرأة اعترافاً بمكانتها وتقديرًا لجهودها، فقد أكد على ضرورة تحقيق المساواة المطلقة بين جميع المواطنين، وكفل الحقوق السياسية للمرأة، حيث نص على أن الشعب هو مصدر السلطات جميعاً، وأن للمرأة البحرينية الحق الكامل في ممارسة حقوقها السياسية، وخصوصاً حق الترشيح والتصويت في الانتخابات العامة.

واعتبر الميثاق الأسرة اللبنة الأساسية في المجتمع، كما نص على التزام الدولة بحفظ الكيان الشرعي للأسرة، وحماية الأمومة والطفولة، وأكد على حقوق المرأة بصورة واضحة وصريحة، فنص على التزام الدولة بدعم حقوق المرأة، وسن التشريعات الخاصة اللازمة لحماية الأسرة وأفرادها، وكفالة حقها في التعليم والملكية وإدارة الأعمال وممارسة النشاط الاقتصادي.

2 - الدستور:

وتحقيقاً للأهداف التي صدر من أجلها ميثاق العمل الوطني في عام 2000م، وتنفيذاً للإرادة الشعبية التي تجلت بالموافقة على المبادئ التي تضمنها الميثاق، تم تعديل دستور البحرين في 14 فبراير/شباط 2002م، حيث جاءت هذه التعديلات انعكاساً للتطورات التي طرأت على المجتمع البحريني في المجالات السياسية والاقتصادية والقانونية.

نص الدستور على أن مملكة البحرين دولة عربية مستقلة ذات سيادة تامة، ونظام الحكم فيها ديمقراطي، والسيادة فيها للشعب مصدر السلطات الثلاث جميعاً، وشكل نظام الحكم ملكي وراثي دستوري، يستند إلى مشاركة الشعب في ممارسة السلطة، وتبني نظام المجلسين بدل نظام المجلس الواحد. وينص الدستور البحريني بعد التعديل في مادته الأولى فقرة (هـ). على أن: "للمواطنين رجالاً ونساءً حق المشاركة في الشئون العامة، والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق الانتخاب والترشح، وذلك وفقاً لهذا الدستور وللشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ولا يجوز أن يُحرم أحد المواطنين من حق الانتخاب أو الترشح إلا وفقاً للقانون"، كما أنه، ومن جانب آخر، التزاماً من الدولة بمبدأ التوفيق بين عمل المرأة في المجتمع وواجباتها نحو أسرتها ومساواتها بالرجل في النواحي الحياتية المختلفة؛ فقد جاءت المادة الخامسة ونصت في الفقرة (ب) على أن: "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجل في

ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية، "وبذلك نجد أن الدستور يتفق وما نصت عليه الاتفاقيات الدولية المعنية بمسألة المساواة بين الرجل والمرأة، وأنه لا تمييز بينهما في الحقوق أو الواجبات العامة. وفي عام 2012م صدر مرسومٌ ملكيٌ ينص على تعديلات دستورية لتوسيع صلاحيات مجلس النواب بما يزيد من فاعلية أدوارهم التشريعية. وقد جاءت هذه التعديلات استجابة لمرئيات الحوار الوطني. وهو أمر سيعود بالنفع على جهود المجلس الساعية نحو إشراك مجلس النواب في تحقيق أوجه تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل من خلال صلاحيات المجلس الجديدة.

3 - تنظيم السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية:

نص الدستور البحريني على أن السيادة في مملكة البحرين هي للشعب، وأنه مصدر السلطات الثلاث جميعًا، وأن نظام الحكم يقوم على أساس مبدأ الفصل بين السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية، مع تعاونها فيما بينها وفقًا لأحكام الدستور.

السلطة التشريعية:

يتولاها الملك ومجلسا الشورى والنواب، حيث يتألف المجلس الوطني من مجلس الشورى والنواب، وذلك وفقًا للتعديلات الدستورية عام 2002م، واستنادًا لما جاء بالفصل الخامس من ميثاق العمل الوطني، فقد انتقلت البحرين وفقًا لهذه التعديلات الدستورية من نظام المجلس الواحد في تشكيل البرلمان إلى نظام المجلسين وفقًا لما يلي:

مجلس الشورى:

ويتألف هذا المجلس من 40 عضوًا يتم تعيينهم بأمر ملكي بغرض الاستفادة من خبراتهم في مجالات مختلفة داخل المملكة. وقد ارتفع عدد العضوات المعينات في مجلس الشورى من 6 عضوات في عام 2002م إلى 11 في عام 2010م، وبذلك بلغت نسبة النساء في مجلس الشورى (15%). ويتولى مجلس الشورى الوظيفة التشريعية إلى جانب مجلس النواب، حيث لا يصدر أي قانون في البحرين دون أن يتم إقراره من قبل مجلسي الشورى والنواب معًا، مع ملاحظة أن مجلس الشورى لا يتمتع بأية اختصاصات سياسية أو رقابية.

مجلس النواب:

ويتألف هذا المجلس من 40 عضوًا يتم اختيارهم بالانتخاب العام المباشر السري لمدة 4 سنوات. وقد أسهمت المرأة البحرينية إسهامًا فعالًا في أول انتخابات جرت بعد التعديلات الدستورية، حيث رشحت العديد من النساء لعضوية مجلس النواب، فبلغ عدد

المرشحات (8)، ولكن لم تفز أية مرشحة بمقعد في المجلس. أما في الانتخابات النيابية الثانية، والتي جرت في عام 2006م، فقد فازت امرأة بحرينية بالتركية. وكان للمرأة البحرينية نصيب أوفر في الانتخابات التكميلية عام 2012م بفوز ثلاث سيدات، وبذلك ارتفع عددهن إلى أربع نساء بنسبة بلغت (10%) من مجموع النواب. وينفرد مجلس النواب بممارسة الوظيفة السياسية /الرقابية من خلال وسائل متعددة، إضافة إلى مشاركته بالوظيفة التشريعية مع مجلس الشورى.

السلطة التنفيذية:

تتولى هذه السلطة وضع السياسة العامة للدولة وتنفيذها، والإشراف على سير الجهاز الحكومي، إضافة إلى رعاية مصالح الدولة. وقد حدد الدستور مهام وصلاحيات الملك ورئيس مجلس الوزراء والوزراء ومسؤولياتهم.

ولقد أسهمت المرأة البحرينية إسهامًا واسعًا في العمل بالجهاز الحكومي، حيث تبوأَت مراكز مهمة في هذا الجهاز، فيوجد بالوزارة الحالية ثلاث وزيرات في التنمية الاجتماعية والثقافة وشئون الإعلام، إضافة إلى وجود سيدة أخرى بدرجة وزيرة كأمين عام للمجلس الأعلى للمرأة، إضافة إلى ثلاث سفيرات في كبرى الدول المتقدمة. وتولت في فترة منصرمة سيدة منصب سفيرة في السلك الدبلوماسي، كما تولت إحدى النساء رئاسة جامعة البحرين - وهي الجامعة الرسمية في البحرين - وذلك قبل رئاستها الحالية، إضافة إلى تولي عدد من السيدات مناصب مهمة في الجهاز التنفيذي كوكيلات وزارات ومساعدات ومديرات عامات.... إلخ. ولا شك في أن ذلك يدل على الكفاءات الموجودة بين النساء البحرنيات، ويؤكد على توجه المملكة نحو الاستفادة من كفاءة المرأة وخبراتها في مسار التنمية.

السلطة القضائية:

تستقل هذه السلطة عن باقي السلطات في الدولة. ويتولى المجلس الأعلى للقضاء الإشراف على سير العمل في المحاكم والأجهزة المعاونة لها. ويحدد القانون المحاكم على اختلاف درجاتها وأنواعها، ويبين وظائفها واختصاصاتها. وقد صدر مؤخرًا مرسوم بقانون (44) لسنة 2012م بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية أعطى المجلس الأعلى للقضاء استقلالًا إداريًا وماليًا وترسيخًا لمبدأ فصل السلطات الأساسية في الدولة.

ويعد حق التقاضي من الحقوق الجوهرية والمبادئ الأساسية التي نص عليها دستور مملكة البحرين، الذي كفّل هذا الحق للجميع رجالاً ونساءً على قدم المساواة دون أي تمييز في ذلك بسبب العرق أو الجنس أو الدين.

وقد أكد الدستور على نزاهة هذه السلطة ومساواة الجميع أمامها، كما أكد على عدم السماح لأي شخص أو سلطة بالتدخل في عمل القضاء أو التأثير على سير الدعاوى والإلا وقع تحت طائلة العقوبة الجنائية. وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى تواجد المرأة في السلطة القضائية، حيث تم تعيين قاضيات في المحكمة الدستورية والمحكمة الكبرى المدنية، إضافة إلى تواجدها في النيابة العامة كوكيلة نيابة. وقد بلغ عددهن في مختلف المناصب القضائية 11 سيدة أثبتن جدارة في هذا المجال؛ مما ينبئ عن ازدياد إسهاماتها في المستقبل.

الإطار القانوني العام الذي تتم على أساسه حماية حقوق الإنسان:

1 - وسائل الحماية القانونية لحقوق الإنسان والمرأة في مملكة البحرين:

ميثاق العمل الوطني:

يعد ميثاق العمل الوطني من الوسائل المهمة في الحماية القانونية لحقوق الإنسان بوجه عام والحماية القانونية لحقوق المرأة بوجه خاص؛ حيث أكد على أن من أهداف الحكم ونظامه تحقيق التنمية المستدامة الشاملة في مختلف المجالات ولجميع أفراد المجتمع رجالاً ونساءً. كما أكد على تحقيق المساواة المطلقة بين المواطنين. (ميثاق العمل الوطني 2006م)

الدستور:

اعترف الدستور بحق المرأة في المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق الانتخاب، فنصت المادة (1) فقرة (هـ) من الدستور على أن: "للمواطنين رجالاً ونساءً حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق الانتخاب والترشح". وأكد على أن المساواة والأمن والأمن الطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة.

الاتفاقيات الدولية:

نظم الدستور في المادة رقم (37) عملية إقرار المعاهدات الدولية، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية.

الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها مملكة البحرين والمتعلقة بحقوق المرأة:

انضمت مملكة البحرين إلى مجموعة من الاتفاقيات الصادرة من منظمة الأمم المتحدة، والتي تتعلق بالمرأة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ومن أبرز هذه الاتفاقيات الآتي:

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (بموجب القانون رقم 56 لسنة 2006م).

- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (بموجب القانون رقم 10 لسنة 2007م).

- اتفاقية منع الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها، والمبرمة في 9 ديسمبر/كانون الأول 1948م، والتي انضمت إليها البحرين بالمرسوم بقانون رقم (4) لسنة 1990م.

- الاتفاقية الخاصة بالرق، والمبرمة في 25 سبتمبر/أيلول 1926م، والمعدلة بالبروتوكول المحرر في عام 1953م، والاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والانحراف والممارسات الشبيهة بالرق لعام 1965م، والتي انضمت إليها البحرين بالمرسوم بقانون رقم (7) لسنة 1990م.

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام 1965م، والتي انضمت إليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (8) لسنة 1990م.

- اتفاقية حقوق الطفل التي تم اعتمادها في نوفمبر/تشرين الثاني عام 1989م، والتي انضمت إليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 1991م.

- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة والعقوبة القاسية أو اللاإنسانية، التي تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر/كانون الأول عام 1984م، والتي انضمت إليها البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (4) لسنة 1998م.

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر/كانون الأول 1979م، والتي انضمت إليها مملكة البحرين بموجب المرسوم بقانون رقم (5) لسنة 2002م.

- اتفاقية منظمة المرأة العربية بموجب المرسوم رقم (24) لسنة 2002م.

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة، والبروتوكولان المكملان لهما، وهما:

1 - بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو.

2 - بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال.

- وقد انضمت مملكة البحرين لها بموجب القانون رقم (4) لسنة 2004م.

- البروتوكولان الاختياريان لاتفاقية حقوق الطفل، وتم الانضمام إليهما بموجب القانون رقم (19) لسنة 2004م، حيث انضمت المملكة إلى:

1 - بروتوكول بشأن اشتراك الأطفال في الصراعات المسلحة.

2 - بروتوكول بشأن بيع وبغاء الأطفال ومنع المواد الإباحية عنهم.

كما انضمت مملكة البحرين إلى مجموعة أخرى من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تتعلق بحقوق المرأة بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ومن أبرز هذه الاتفاقيات الآتي:

- الاتفاقية الدولية رقم (14) لسنة 1921م بشأن الراحة الأسبوعية، والتي صدقت عليها البحرين بالمرسوم رقم (5) لسنة 1981م.

- الاتفاقية الدولية رقم (29) لسنة 1930م بشأن العمل الإجباري، والتي صدقت عليها البحرين بالمرسوم رقم (5) لسنة 1981م.

- الاتفاقية الدولية رقم (81) لسنة 1947م بشأن التفتيش العمالي، والتي صدقت عليها البحرين بالمرسوم رقم (5) لسنة 1981م.

- الاتفاقية الدولية رقم (89) لسنة 1948م بشأن العمل الليلي للنساء، والتي صدقت عليها البحرين بالمرسوم رقم (5) لسنة 1981م.

- الاتفاقية الدولية رقم (105) لسنة 1957م بشأن العمل الجبري، والتي تم الانضمام إليها بالمرسوم رقم (7) لسنة 1998م.

- اتفاقية العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983م بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعاقون)، والتي تم الانضمام إليها بموجب المرسوم بقانون رقم (17) لسنة 1999م.

- اتفاقية العمل الدولية رقم (111) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهن، والتي تم التصديق عليها بالمرسوم رقم (11)

لسنة 2000م. (المجلس الأعلى للمرأة، 2007م)

النظام القانوني البحريني والحماية المقررة للحقوق والحريات:

ينص الدستور البحريني على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وعلى وجه الخصوص المادة رقم (18) بشأن مساواة المواطنين لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، 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" وكذلك المادة رقم (4) بشأن أساسيات ودعائم الحكم، كالعدل والحرية والمساواة وتكافؤ الفرص، والتي تنص على أن "العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، وأن الحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة".

وارتباطاً بالأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية صدر القانون رقم (19) لسنة 2009م بشأن أحكام الأسرة (القسم الأول)، وهو الخاص بالشق السني. ويُعرّف هذا القانون المتقاضي، رجلاً كان أو امرأة، بحقوقه والتزاماته، ويحقق المصلحة الفضلى للأطفال، ويسر على القاضي أداء مهمته.

ويقوم المجلس الأعلى للمرأة حالياً بتنفيذ برامج للتوعية بالقانون، كما ينفذ دراسة ميدانية حول أثره على الأسرة البحرينية. ومن جانب آخر تتواصل الجهود المجتمعية مع الجهات المجتمعية للدفع نحو إصدار قانون يخص أحكام الأسرة بالنسبة للشق الشيعي. (المجلس الأعلى للمرأة، 2011م)

المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون:

تمتع المرأة كالرجل تماماً بالأهلية القانونية التي تمكنها من إبرام العقود وإدارة أموالها وممتلكاتها، كما أن للمرأة الحق في إبرام كافة العقود المتعلقة بالائتمان والعقارات والممتلكات الأخرى، وفي ممارسة الأعمال التجارية باسمها الشخصي من دون الحاجة إلى إجازة الزوج المسبقة، وللمرأة أيضاً حق إدارة أموالها من دون أي تدخل للرجل أو حاجة لموافقته، فهي تستطيع أن تبيع وأن تشتري وترهن وتتنازل وتقترض وغير ذلك من دون الحاجة إلى إذن أو موافقة من زوجها أو والدها، سواء أكانت الأموال قد آلت إليها قبل الزواج أو بعده.

وللمرأة البحرينية العاملة أو التي لها دخل شهري ثابت وتعمل أسرة وكذلك المطلقة الحاضنة للأبناء حق الانتفاع بالخدمات الإسكانية المقررة، والتي توفرها الدولة مثل الحصول على قرض إسكاني، أو شقة سكنية، أو بيت نموذجي من البيوت التي تقوم ببنائها وزارة الإسكان.... إلخ.

وتحظى المرأة بمعاملة متساوية مع الرجل أمام المحاكم، كما يسمح لها بمزاولة مهنة المحاماة، وتستفيد المرأة على قدم المساواة مع الرجل من كافة الخدمات القانونية، بما في ذلك المعونة القضائية في المواد الجنائية التي تقدم لها في حالة عدم استطاعتها تحمل مصاريف الدعوى وأتعاب المحاماة، بالإضافة إلى تقديم هذه الخدمة بالنسبة للمرأة فقط في حالة الدعوى الشرعية.

القانون والتعويض عن الضرر:

ساوى القانون البحريني أيضًا في هذا الشأن بين الرجل والمرأة، حيث إن التعويض عن الضرر الذي يصيب المرأة يكون مساويًا مع التعويض عن الضرر الذي يصيب الرجل في ظروف مماثلة. وتواجه المرأة الأحكام ذاتها التي يواجهها الرجل في الظروف ذاتها، ويفرض عليها التعويض ذاته؛ حيث لا ينطوي القانون المدني البحريني الذي يتناول أحكام المسؤولية المدنية على أية نصوص تمييزية بين الرجل والمرأة فيما يخص التعويض والمساءلة المدنية بشكل عام. وينطبق ذات الأمر على القوانين الأخرى، مثل قانون التأمين الاجتماعي وغيره من القوانين التي تتعلق بحقوق العمال والمستحقين عنهم في حالة إصابة العمل أو العجز أو الوفاة.

القانون والمرأة العاملة:

ساوى القانون البحريني بين الرجل والمرأة في شأن العمل، حيث لا يجيز الحجز على راتب المرأة العاملة إلا بمقدار ربع الراتب فقط (كما أنه لا يجيز الحجز على راتب الرجل العامل)، سواء أكانت المرأة موظفة أو عاملة في القطاع الأهلي، وعند تراحم الديون فيما يتعلق بهذا الربع يخصص نصفه للوفاء بدين النفقة والنصف الآخر لبقية الديون.

كما أنه لا يجوز الحجز على سكن العائلة لاستيفاء ديون الرجل أو أية ديون أخرى مستحقة على المرأة، وفي ذلك مساواة كاملة بين الرجل والمرأة.

وتكريماً للمرأة، فقد اعتبر القانون البحريني نفقة المرأة بكافة أنواعها من الديون الممتازة التي تلزم الزوج بوفائها قبل أية ديون أخرى. وفي العموم كان لانضمام مملكة البحرين إلى الاتفاقيات الدولية وإلى المواثيق الدولية الصادرة من الأمم المتحدة والمنظمات والوكالات التابعة لها - وخاصة منظمة العمل الدولية - أثرٌ إيجابيٌّ تجلّى في تبني البحرين لمجموعة من التشريعات والقوانين والأنظمة في مجال العمل تركز في جوهرها على مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق الاقتصادية وتكافؤ الفرص. ومن بين هذه القوانين والأنظمة: قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (23) لسنة 1976 م، ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1975 م، إضافة إلى العديد من القرارات الوزارية المؤازرة لحقوق المرأة العاملة، والتي تتضمن حماية لها، وذلك بحظر تشغيلها في المهن الخطرة والمضرة بصحتها، وبمنع تشغيل النساء ليلاً بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السابعة صباحاً.

القانون ومباشرة المرأة للحقوق السياسية:

سبق أن أشرنا إلى أن المادة رقم (1) فقرة (هـ) من الدستور تنص على أن: "للمواطنين رجالاً ونساءً حق المشاركة في الشئون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيه حق الانتخاب والترشح". وقد أسهمت المرأة البحرينية إسهاماً فعالاً في الانتخابات النيابية الأولى التي تمت بعد تعديل الدستور، حيث بلغت نسبة المشاركة (47.7%) عام 2002م، ولكن لم يحالف أيّاً من المرشحات الثمانية الحظ في الفوز، ولكن ذلك لم يثن المرأة من إعادة الترشح للانتخابات النيابية التي جرت في عام 2006م. وقد ارتفع عددهن إلى 16 مرشحة فازت إحداهن بالتزكية وفقاً لما سبق ذكره.

كما منحت المرأة حق الترشح والانتخاب في المجالس البلدية استناداً للمرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2001م، وخاضت المرأة الانتخابات البلدية في عامي 2002م، و2006م، ولم يحالفها الحظ في الفوز، أما في عام 2010م فقد فازت إحدى المرشحات لتكون أول امرأة تفوز بقعد المجالس البلدية في مملكة البحرين.

الجهات الوطنية المعنية بحماية حقوق الإنسان والمرأة في مملكة البحرين:

لقد حققت المرأة البحرينية مكاسب عديدة ومهمة في مجال الحقوق والحريات ومساواتها مع الرجل. وكان من أهم هذه الإنجازات حصول المرأة على حقوقها السياسية كاملة، وخاصة حقي الانتخاب والترشح. وتحتاج هذه المكاسب إلى ضمانات تكفل احترامها وعدم المساس بها أو انتهاكها. الضمانة الأولى لحماية حقوق الأفراد وحرياتهم تتمثل في الملك والمجلس الوطني بوصفهما يشكلان السلطة التشريعية (المادة رقم 32)، كما كرست المادة رقم (31) من الدستور ضمانة ثانية، وهي التي تنص على عدم جواز أن ينال أي قانون أثناء تنظيمه لحقوق الأفراد وحرياتهم من جوهر هذا الحق أو الحرية، بمعنى أن أي تشريع يصدر من السلطة التشريعية ويتضمن انتهاكاً أو تحديداً لجوهر الحق يعد تشريعاً غير دستوري. بعبارة أخرى تعد المحكمة الدستورية الضمانة الثانية لحماية حقوق الأفراد وحرياتهم. إضافة إلى هاتين الضمانتين هناك ضمانة ثالثة تتمثل في المجلس الأعلى للمرأة في البحرين، الذي تتجلى أهم واجباته في حماية المرأة وتفعيل دورها في المجتمع: إذ يحق له تقديم اقتراحات ومشروعات قوانين تدعم حقوق المرأة وإبداء رأيه واقتراحاته حول تعديل النصوص القانونية القائمة في حال تعارضها مع حقوق المرأة والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، وكذلك تعد وسائل الإعلام من الضمانات المهمة لحقوق المرأة والإنسان بشكل عام.

وقد حرصت مملكة البحرين على الالتزام بمبادئ حقوق الإنسان وتفعيلها في إطار مؤسسي؛ لذا فقد تم إنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بالأمر الملكي رقم (46) لسنة 2009م، وهي تتولى تعزيز حقوق الإنسان وتنميتها وحمايتها وترسيخ قيمها ونشر الوعي بها والإسهام في ضمان ممارستها. (الجريدة الرسمية: العدد رقم 2921 لسنة 2009م). كما صدر الأمر الملكي رقم (28) لسنة 2012م بتعديل بعض أحكام الأمر الملكي السابق، وتم فيه التأكيد على مراعاة تمثيل المرأة والأقليات بشكل مناسب في عضوية المؤسسة، مما يؤكد على حرص القيادة السياسية في مملكة البحرين على المشاركة الفاعلة والنوعية للمرأة في الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الحقوقي.

(الجريدة الرسمية: العدد رقم 3069 لسنة 2012م)

ويأتي المجلس الأعلى للمرأة في مقدمة المؤسسات التي تعنى بالمرأة البحرينية وحقوقها. وقد تم إنشاء هذا المجلس سنة 2001م، وتترأسه صاحبة السمو الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، قرينة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة ملك البلاد. وتحدد اختصاصات المجلس الأعلى للمرأة بما يلي:

- 1- اقتراح السياسة العامة في مجال تنمية شئون المرأة وتطويرها في مؤسسات المجتمع الدستورية والمدنية.
- 2- تمكين المرأة من أداء دورها في الحياة العامة، وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة مع مراعاة عدم التمييز ضدها.
- 3- وضع مشروع خطة وطنية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها في كافة المجالات.
- 4- تفعيل المبادئ الواردة في ميثاق العمل الوطني ودستور مملكة البحرين فيما يتعلق بالمرأة، ووضع الآليات المناسبة لذلك بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني.
- 5- متابعة السياسة العامة في مجال المرأة وتقييمها والتقدم بما يكون لدى المجلس من مقترحات وملاحظات للجهات المختصة في هذا الشأن.
- 6- تقديم الاقتراحات بتعديل التشريعات الحالية المتعلقة بالمرأة، وإبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بها قبل عرضها على السلطة المختصة، والتوصية باقتراح مشروعات القوانين والقرارات اللازمة للنهوض بأوضاع المرأة.
- 7- متابعة تطبيق القوانين واللوائح والقرارات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة للتأكد من تنفيذها بما يحقق عدم التمييز ضد المرأة، ومتابعة تنفيذ البرامج التي جرى تبنيها في الخطط والبرامج الحكومية الخاصة بالمرأة.

- 8- المشاركة في اللجان والهيئات الرسمية التي تشكلها الحكومة في كل ما يتعلق بقضايا المرأة بشكل مباشر أو غير مباشر.
- 9- تمثيل المرأة البحرينية في المحافل والمنظمات العربية والدولية المعنية بشئون المرأة، والدخول معها في اتفاقيات تعاون وبرامج مشتركة.
- 10- إنشاء مركز توثيق لجمع المعلومات والبيانات والدراسات المتعلقة بالمرأة وإجراء الدراسات والبحوث في هذا المجال.
- 11- عقد المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش لبحث الموضوعات الخاصة بالمرأة.
- 12- توعية المجتمع بدور المرأة وبحقوقها وواجباتها، وذلك من خلال استخدام الآليات المناسبة.
- 13- إصدار النشرات والمجالات والمواد المطبوعة والإلكترونية ذات العلاقة بأهداف المجلس واختصاصاته.
- 14- الموضوعات والمهمات التي يحيلها أو يوكلها الملك للمجلس.

لجان المجلس الأعلى للمرأة:

تشكل رئيسة المجلس الأعلى للمرأة اللجان اللازمة لممارسة اختصاصاته الميينة في المادة الثالثة وتحدد عددها، والواجبات التي تتولاها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتعليمية والصحية والقانونية وأيه واجبات أخرى تراها ضرورة. ويجوز لرئيسة المجلس أن تشكل لجائاً خاصة أو مؤقتة لمباشرة عمل معين تحدده الرئيسة في قرار تشكيلها.

وقد ألزم الأمر الملكي أجهزة الدولة تزويد المجلس وأمينه العام بما يطلبه من بيانات وإحصائيات تتعلق باختصاصاته، وكذلك التعاون مع الأمانة العامة في كل ما من شأنه تسهيل اختصاصات ومهام المجلس، وأن تتعاون الوزارات والمؤسسات الرسمية مع المجلس الأعلى للمرأة فيما يتعلق بتنفيذ الخطط والبرامج الخاصة لتمكين المرأة، وبإعطاء توصيات المجلس ومقترحاته ومشروعاته أولوية عند إعداد برامجها وخططها التنموية.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

التزمت مملكة البحرين باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من إيمان راسخ بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، بوصفه جزءاً لا يتجزأ من احترام حقوق الإنسان بمفهومها المتكامل سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، ويدعم هذا الالتزام ما نص عليه كل من ميثاق العمل الوطني والدستور.

ويحرص المجلس الأعلى للمرأة على أن تكون هناك رؤية واضحة وخطط إستراتيجية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، وعلى التنسيق والتعاون مع سلطات الدولة والمجتمع المدني في هذا الشأن. ولقد شكل الالتزام بالاتفاقية والتعاون والحوار مع اللجنة أساساً رئيساً مهماً ومفيداً لتقييم أوضاع المرأة وتقدير الإنجازات التي تمت على أرض الواقع والتحديات التي يتعين مواجهتها في إطار من العزم والشفافية والمصاحرة. وقد تم تقديم التقريرين الأول والثاني إلى اللجنة وتبعهما تقريرها الثالث.

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أطر رئيسة تتم مراعاتها في متابعة تنفيذ التزامات المملكة المنصوص عليها في الاتفاقية، وتتلخص هذه الأطر في الآتي:

التنمية الشاملة المرتكزة على احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق المرأة:

تؤكد حكومة مملكة البحرين في جهودها التنموية على أن تتوجه مكاسب التنمية وفق معايير العدالة الاجتماعية وكفالة احترام حقوق الإنسان؛ مما أسفر عن تبوؤ المملكة المراكز المتقدمة على المستويين العربي والدولي في مؤشرات التنمية البشرية والاجتماعية، وأصبح من المؤكد ان المرأة البحرينية شريك رئيس في التنمية بمختلف أبعادها، وتزايدت نسبة مشاركتها في قوة العمل والنشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وفي جميع مجالات الحياة. وتتواصل جهود تمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً من خلال عدد من الآليات والإجراءات، من بينها إدماج احتياجات المرأة في التنمية، وتفعيل دور المجلس الأعلى للمرأة.

يواصل المجلس الأعلى للمرأة منذ إنشائه، وفي إطار صلاحياته، العمل على تطوير وضع المرأة البحرينية، وتأكيد مكانتها ومشاركتها الفاعلة، سواء في إطار المؤسسات الرسمية للدولة أو مؤسسات المجتمع المدني، كما يواصل تعاونه مع منظمة المرأة العربية والأمم المتحدة، لاسيما برنامجها الإنمائي واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، ومنظمة التنمية الصناعية، وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية (أجفند).

ولعل من أهم المجالات التي أسهم المجلس في إحداث أثر واضح بها فادى إلى تغير وتطور في أوضاع المرأة، ونشر الوعي بحقوقها ما يلي:

- جهود المجلس لدعم تمكين المرأة في مناصب اتخاذ القرار بشكل مباشر وغير مباشر من خلال تغيير الثقافة المجتمعية، وإبراز أهمية الأدوار الاجتماعية والاقتصادية للمرأة البحرينية وإسهاماتها التنموية في شتى المجالات. كما حرص المجلس على تسليط الضوء على النماذج المتميزة من النساء، وتقدير إنجازاتهن في شتى المجالات العلمية والثقافية والاجتماعية، والعمل على تطوير قدرات المرأة وصل قدراتها القيادية من خلال البرامج التدريبية لتأهيلها للقيام بأدوارها المجتمعية بكل جدارة واقتدار؛ مما

أسهم بشكل واضح في إيجاد القناعة المجتمعية بإعطاء المرأة مزيداً من الفرص للمشاركة في صنع القرار في شتى المجالات التنموية. ويبدو هذا التطور في قناعات المجتمع بزيادة نسبة تمثيل المرأة في الهيئات والمجالس الوطنية والسلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية.

• حرص المجلس على العمل مع المجتمع بكل مكوناته ومؤسساته على إيجاد الإطار التشريعي اللازم لضمان حقوق المرأة وحمايتها من العنف والإساءة والتمييز. ومن جانب آخر حرص المجلس على تنفيذ البرامج التوعوية والتدريبية للمرأة والرجل حول تلك التشريعات.

• ونظراً لأهمية التدريب في صقل قدرة المرأة على القيام بأدوارها التنموية؛ واصل المجلس تقديم العديد من البرامج التدريبية المتخصصة والمستمرة في مجالات متعددة بهدف تأهيل المرأة وزيادة قدراتها التنافسية في مجال العمل وريادة الأعمال والصناعات الحرفية المتطورة. كما أسهم في التقليل من نسبة العاطلات عن العمل بتوجيههن نحو ريادة الأعمال الخاصة من خلال تدريبها على بعض المهن الاقتصادية وتوفير التمويل الميسر لها بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة في مجالات المواصلات، والأزياء، والتصوير، والترجمة الفورية، وصناعة الإعلام؛ مما كان له الأثر الواضح في رفع المستوى الاقتصادي لها ولأسرتها.

• إنشاء وتفعيل مركز دعم المرأة بالأمانة العامة للمجلس كآلية مؤسسية للتعامل مع واقع المرأة ومشكلاتها، حيث يهدف إلى رصد احتياجات المرأة في مملكة البحرين من خلال استقبال شكاوى البحرينيات وغير البحرينيات المتزوجات من بحرينيين وحاضنات أبناء بحرينيين، وذلك ضمن إطار اختصاصات المجلس وبالتنسيق مع الجهات المختصة. ويتعاون المركز مع عدد من الجهات التي تقدم خدماتها للمرأة البحرينية وأبنائها، مثل: مركز بتلكو لمواجهة العنف الأسري، والمراكز الاجتماعية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية. ودار الأمان، ومراكز الإرشاد الأسري، والمؤسسة الخيرية الملكية، ومؤخراً قام المركز باستحداث خدمة الإصلاح الزوجي لتقديم خدمة المشورة والتوجيه. (المجلس الأعلى للمرأة، 2007م)

إدماج النوع الاجتماعي في مسار التنمية في مملكة البحرين:

رؤية مملكة البحرين 2030م:

“إننا كمملكة نطمح في الانتقال من اقتصاد قائم على الثروة النفطية إلى اقتصاد منتج قادر على المنافسة عالميًا، ترسم الحكومة معالمه، ويتولى القطاع الخاص الرائد عجلة تنميته بشكل يوسع الطبقة الوسطى من المواطنين البحرينيين الذين ينعمون بمستويات معيشية عالية جراء زيادة معدلات الإنتاجية والوظائف ذات الأجور العالية. سوف يعتمد كل من مجتمعنا وحكومتنا مبادئ الاستدامة والتنافسية والعدالة لكي تتهيأ لكل مواطن بحريني السبل التي تمكنه من تجسيد قدراته الكاملة، وعيش حياة كريمة وأمنة”.

انطلقت رؤية مملكة البحرين متوجة للإستراتيجية الوطنية حتى عام 2030م مستندة إلى مبادئ العدالة والاستدامة والتنافسية، وهي مبادئ تشير إلى ضرورة توفير الفرص الاقتصادية والاجتماعية بشكل عادل ومتساو للرجل والمرأة دون تمييز، حيث تشير الإستراتيجية إلى أن: “العدالة في المجتمع تعني معاملة الجميع بالتساوي بموجب القانون وتطبيق المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وتعني أيضاً إعطاء الجميع فرصاً متكافئة للحصول على التعليم، والرعاية الصحية، وتقديم الدعم من خلال فرص التدريب المناسب للوظائف وتوفير الضمان الاجتماعي”.

وتتضمن الإستراتيجية في المحور الاجتماعي مبادرة خاصة بالمرأة؛ مما يدعم جهود المجلس الأعلى للمرأة في التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي وحقوق المرأة مع المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص من منطلق التزامها بتحقيق أهداف الإستراتيجية الوطنية.

وتؤكد الإستراتيجية، على أن المملكة سوف تعمل على تحسين مشاركة المرأة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص والمجتمع المدني، بالإضافة إلى تعزيز دورها اقتصادياً واجتماعياً، خاصة في الوظائف القيادية، من خلال سن القوانين الكفيلة بزيادة حماية المرأة من التمييز، ودعم حملة التوعية بحقوق المرأة، ودعم التكافؤ المستمر لإتاحة فرص العمل للمرأة في جميع القطاعات، وتخفيف العبء عن المرأة العاملة من خلال عدة إجراءات، منها دعم مراكز حضانة الأطفال ومرافق رعاية المسنين والمعاقين وتأهيلهم.

وتشكل الإستراتيجية الوطنية للشباب في مملكة البحرين (2011م – 2015م) إطار عمل متكامل قامت به المملكة لتلبية مختلف احتياجات الشباب البحريني. وقد ارتكزت الإستراتيجية على عدة مبادئ، من أهمها العدالة والمساواة والمشاركة في تعزيز المساواة بين الجنسين.

ومن جانب آخر أسفرت التدابير التي اتخذتها مملكة البحرين عن كفالة تطور المرأة وتقدمها بشكل كبير بحيث حققت البحرين عددًا من القفزات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ولقد أشار إلى ذلك تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي حول الجندر للعام 2010م، حيث أوضح أن المملكة قد تفوقت على ست دول أخرى في المساواة بين الجنسين، فحلت في المرتبة الثالثة خليجيًا في تحقيق هذا الهدف، وعلى مستوى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حلت البحرين في المرتبة الخامسة في هذا المضمار. كما شهدت نسبة التوظيف بين النساء في البحرين في السنوات الثماني الماضية زيادة بنسبة بلغت (75%) بالمقارنة مع زيادة (31%) فقط بين الذكور في نفس الفترة، وكذلك زادت نسبة النساء العاملات بالمقارنة مع الرجال، حيث تبلغ (33%) من إجمالي العمالة البحرينية بالمقارنة مع (29%) قبل أربع سنوات. وتعزيزًا للجهود الرامية إلى تنمية مهارات المرأة على إدارة المشروعات والعمل الحر تم تأسيس مركز لتنمية قدرات المرأة البحرينية (ريادة الأعمال) برعاية من صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة رئيسة المجلس الأعلى؛ وذلك لتوفير الخدمات التدريبية والاستشارية والتسويقية لدعم المشروعات الاقتصادية للمرأة. (المجلس الأعلى للمرأة، 2011م)

الحق في العمل:

كفل كل من ميثاق العمل الوطني ودستور مملكة البحرين حق العمل بوصفه حقًا لكل مواطن دون استثناء، وكفلت الدولة التوفيق بين هذا الحق وواجباتها الأسرية، وحق المساواة مع الرجل في ميادين مختلفة منها الميدان الاقتصادي.

وبالرغم من التحسن النوعي في الوظائف التي تشغلها المرأة البحرينية في القطاعين العام والخاص، إلا أن هناك وظائف لم تتولاها حتى الآن، منها منصب محافظ، ومأذونه لإتمام عقود. أما فيما يتعلق بالوظائف العامة العليا فيمكن أن نذكر على سبيل المثال تقلد المرأة منصب وزيرة، ووكيلة وزارة، ووكيلة وزارة مساعدة، وقاضية، ورئيسة نيابة، ووكيلة نيابة، وسفيرة، وعميدة كلية، وعقيد بالجيش، ومديرة، وكذلك تم تعيين عدد من السيدات في وظائف تنفيذية في قطاع المصارف والخدمات الاستشارية.

كفل كل من ميثاق العمل الوطني والدستور حق كل مواطن من الجنسين في حرية اختيار العمل الذي يتناسب ويتلاءم مع قدراته الذهنية والبدنية وبدون إكراه. هذا بالإضافة إلى أن مملكة البحرين قد صادقت على اتفاقيتين دوليتين مهمتين في عام 1930م بهذا الشأن، وهما الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري، واتفاقية إلغاء العمل رقم (29) الصادرتان عن منظمة العمل الدولية، حيث صادقت عليهما في عامي 1981م و1998م على التوالي، وهما ملزمان للدولة المصدقة عليهما بتحريم العمل الجبري أو المساس بحق الأفراد من الذكور والإناث في حرية اختيار نوع العمل أو إرغامهم على الانخراط في بعض أنواع العمل قسرًا، حيث لا يوجد هناك أي

تميز تشريعي أو تنظيمي يوجب على المرأة الانخراط في مهن معينة، إلا أنه في الواقع العملي نجد المرأة ذاتها تتجه نحو مهن تناسب ظروفها الاجتماعية والأسرية، حيث تفضل في الغالب الوظائف الحكومية لاقتصارها على دوام الفترة الواحدة.

وتتساوى المرأة مع الرجل في الأجر والاستحقاقات في البحرين. ولا يظهر سلم الأجور في قطاع الخدمة المدنية، أي تفاوت في الأجور بين الجنسين عند أدائهما وظيفة مماثلة، إذ تتقاضى المرأة نفس الأجر الذي يتقاضاه الرجل الذي يشغل وظيفة مماثلة لوظيفتها، كما تتساوى معه في معظم الحقوق الوظيفية، إضافة إلى تمتعها بمزايا أخرى بصفتها امرأة، منها إجازة الأمومة لمدة 60 يوم عمل، مع فترة رعاية لمدة سنتين بمعدل ساعتين يوميًا، وإجازة ترمل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام براتب، وإجازة بدون راتب لرعاية الأطفال أو لأغراض أخرى.

صادقت مملكة البحرين عام 1984م على الاتفاقية العربية بشأن تحديد الأجور وحمايتها رقم (15) الصادرة عن منظمة العمل العربية، والتي تنص المادة رقم (13) منها على أن: "تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل". وهو نص صريح على المساواة في الأجور بين الجنسين عند أداء عمل مماثل. وتتساوى المرأة مع الرجل في جميع حقوقها التعاقدية دون أي تمييز؛ مما يوفر لها الضمان الاجتماعي وكرامة العيش في حال التقاعد أو الخروج المبكر من العمل لأسباب اجتماعية أو صحية أو غيرها.

التدابير الحمائية للمرأة البحرينية العاملة:

1- حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة في القطاع الأهلي:

أصدر وزير الصحة القرار رقم (5) لعام 1977م بشأن الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يحظر تشغيل النساء فيها، منها الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض، والأعمال التي تعرضهن لحرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن، والأعمال التي تعرضهن لمجهود جسماني كبير أو متواصل، مثل أعمال العتالة أو حمل الأثقال أو جرّها لأكثر من 20 كغ، والعمليات التي تعرضهن للذبذبات الضارة بالأطراف العليا أو بالجسم - من ١٥ كغ، مثل عمليات التخريم في الصخور والطرق والمباني، والعمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص، كذلك الأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل فيها، مثل التعرض للإشعاعات بكافة أنواعها وأشعة أكس، والأعمال التي تستدعي التعرض لأبخرة أو أدخنة البترين أو أحد مشتقاته، والأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة وغيرها من الأعمال الضارة بصحة المرأة الحامل وجنينها.

2- حظر تشغيل النساء ليلاً:

صادقت البحرين في عام 1981م على الاتفاقية الدولية بشأن عمل النساء ليلاً عام 1948م)، التي تحظر تشغيل النساء من مختلف الأعمار في أية صناعات عامة (رقم 89) خاصة ليلاً لمدة لا تقل عن سبع ساعات متواصلة تمتد ما بين الساعة العاشرة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً. وهي بذلك ملزمة بموجب هذه الاتفاقية بالتقيد بأحكامها التي تعد تدابير حمائية للمرأة العاملة.

وقد تضمن الباب التاسع من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (23) بعض الأحكام المشتملة على تدابير حمائية للمرأة العاملة في القطاع الخاص، منها عدم جواز تشغيل النساء ليلاً ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً ما عدا في الحالات المستثناة التي يصدر بشأنها قرار من وزير العمل، وكذلك حظر تشغيل النساء في الصناعات أو المهن الخطرة والمضرة بصحة الجنين التي يصدر بشأنها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل. وقد أصدر وزير العمل القرار رقم (18) لعام 1976م بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يستثنى فيها تشغيل النساء ليلاً بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً كالمستشفيات والمصحات ودور العلاج، والمطارات ومكاتب السياحة وشركات الطيران والاتصالات، والفنادق والمطاعم،... إلخ. ومعنى ذلك أنه فيما عدا الحالات المستثناة بموجب القرار لا يجوز تشغيل النساء ليلاً خلال الفترة المسائية المذكورة، ويحظر على صاحب العمل فصل العاملة بسبب الزواج أو أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة. (المجلس الأعلى للمرأة، 200).

جهود المجلس الأعلى للمرأة في إدماج احتياجات المرأة والرجل

في مسار التنمية الوطنية تحقيقاً لمبادئ تكافؤ الفرص

بدأ المجلس الأعلى للمرأة عمله المؤسسي من خلال إستراتيجية وطنية برؤية واضحة وخطة تنفيذية ذات منهجيات وآليات محددة، كما سعى أثناء تنفيذ الإستراتيجية إلى التواصل المستمر مع المنظمات العربية والدولية للتعرف على أحدث المستجدات فيما يتعلق بشئون المرأة من خلال تبادل الخبرات والمشاركة في المؤتمرات والمحافل والبرامج التدريبية المختلفة. أولى المجلس الأعلى للمرأة أمر إدماج احتياجات المرأة في مسار التنمية اهتماماً خاصاً لما له من أهمية في تحقيق مبادئ المساواة وعدم التمييز ضد المرأة، والتزاماً بتنفيذ التزامات مملكة البحرين في هذا الشأن، وتمثل ذلك في عدد من البرامج والفاعليات التي نظمها، ومنها: المؤتمر الوطني حول إدماج احتياجات المرأة في التنمية، تحت رعاية حضرة صاحب الجلالة الملك حمد بن عيسى آل خليفة عاهل البلاد المفدى، خلال الفترة 9 - 10 يونية/حزيران 2008م، وذلك التزاماً من المجلس بالنص الدستوري "كفالة الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون الإخلال بالشريعة الإسلامية". واستهدف المؤتمر خلق وعي بالموضوع وبأهميته لتحقيق الإنجاز الناجح لعملية تنمية المجتمع كله رجاله ونسائه، وتبادل خبرات مع آليات وطنية للمرأة خاضت تجربة إدماج احتياجات المرأة، بالإضافة إلى كسب وتأييد ومناصرة الشركاء المحتملين - محليين وإقليميين ودوليين - الذين يمكن أن يدعموا هذا البرنامج كما يمكن أن يصلوا به إلى المستهدفين.

كما نظم المجلس الأعلى للمرأة عددًا من ورش العمل والبرامج التدريبية الموجهة للشباب والإعلاميين والعاملين في مجال البحث والإحصاء، تهدف إلى التوعية والتعريف بمفهوم إدماج احتياجات المرأة، ونشر هذه الثقافة بأساليب علمية متخصصة تهدف إلى توحيد مصادر الإحصاءات والمؤشرات التي تقيس تطور المرأة عالمياً، وضمان صحة المعلومات، والخروج بمؤشرات لقياس الأداء تتناسب مع خصوصية المجتمع البحريني، وكذلك تعزيز المفاهيم الأساسية لهذا المفهوم، وتطوير القدرات التحليلية، ودعم قدرات العاملين والعاملات في مجال الإعلام، وتقوية معلوماتهم حول كيفية إدماج احتياجات المرأة في العمل الإعلامي. وقد أصدر المجلس الأعلى للمرأة الكتيبات التوثيقية لهذه البرامج والدورات التدريبية.

وحرصاً منه على نشر ثقافة الإدماج ومفاهيمه ومنهجياته عقد المجلس الأعلى للمرأة المؤتمر الوطني حول إدماج النوع الاجتماعي في التنمية في الفترة من 9 - 10 يونية/حزيران 2008م، وكان الهدف العام للمؤتمر التوعية والتعريف بالمفهوم وكيفية التخطيط

والتحليل لتنفيذ خطط وبرامج الوزارات على هذا الأساس وعلى المداخل المستخدمة لدمج المرأة في عملية التنمية: تمهيداً لإدماج ذلك البعد في برامج الحكومة وخططها. حيث طرحت عدة أوراق عمل بمشاركة الخبراء والمنظمات الإقليمية والدولية المعنية بالمرأة. وكانت أوراق العمل تدور حول المفاهيم والمنهجيات ونتائج تجارب الدول مع الاستدلال بنتائج الدراسات العلمية في هذا المجال.

وكان للمؤتمر صدى إعلامياً واجتماعياً كبيراً، واثار بعض الجدل في الأوساط المتحفظة، إلا أنه كان خطوة متقدمة مهدت لطرح آليات ومفاهيم جديدة انعكست بشكل إيجابي وفاعل في توجهات المجلس الأعلى للمرأة وآليات عمله فيما يتعلق بمنهجية التعامل مع معوقات النهوض بالمرأة، وأهمية العمل من أجل وضع قواعد البيانات وفق النوع بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، ونشر الوعي بين الشركاء والمجتمع بالتوجهات الدولية الحديثة حول قضايا المجتمع في إطار المفاهيم العالمية.

حرص المجلس الأعلى للمرأة على السعي نحو تنفيذ توصيات المؤتمر، كما واصل جهوده في مجال التزود بالخبرات في هذا المجال من خلال المشاركة في البرامج والمؤتمرات المعنية. وكان لهذا النضج المؤسسي والخبرات المتراكمة أثر على العمل النوعي للمجلس بتبني مفاهيم النوع الاجتماعي، وإن كان بمسعى إدماج احتياجات المرأة كمرحلة مؤقتة لحين تقبل المجتمع للمصطلحات المستخدمة في هذا المجال.

وفي عام 2010م كان للمجلس الأعلى للمرأة وقفة أخرى حول قضايا المرأة، بما يتفق مع التطور المؤسسي للمجلس، حيث عقد المؤتمر الوطني الأول للمرأة البحرينية: "دمج احتياجات المرأة في التنمية، دور الجهود الوطنية". تحت شعار فرص متكافئة.. عدالة وتقدم للجميع، برعاية كريمة من صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة قرينة جلالة الملك، رئيسة المجلس الأعلى للمرأة خلال الفترة من 8-10 نوفمبر/تشرين الثاني 2010م بالشراكة مع مجلس التنمية الاقتصادية، وبالتعاون مع كل من الاتحاد النسائي البحريني ولجنة التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة والجمعيات واللجان النسائية بهدف: رصد الجهود الوطنية على المستويين الرسمي والأهلي في التعامل مع مفهوم إدماج احتياجات المرأة وأدواته المتشعبة للوصول إلى صيغة مناسبة من التنفيذ، والتوصل إلى ملامح أولية لنموذج وطني لكيفية إدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة، يتضمن آليات الإدماج وتحديد أدوار الجهات المسؤولة عن التنفيذ والشركاء. وقد روعي استخدام مصطلح إدماج احتياجات المرأة ليكون أكثر ملاءمة للمجتمع البحريني، وليعكس أدوار المجلس الأعلى للمرأة واختصاصاته، واعتمدت فيه المفاهيم والعمليات وأدوات التحليل الخاصة بالنوع الاجتماعي.

وقد شكل المؤتمر نقلة نوعية وتحولاً متقدماً في عمل المجلس بما يتفق مع المستجدات على الساحة الدولية فيما يتعلق بقضايا المرأة والرجل في إطار تكافؤ الفرص، وذلك من خلال ما يلي:

• طرح أوراق عمل تستند إلى البحث الميداني لتقصي واقع المرأة في مملكة البحرين بالاستعانة بباحثين وأكاديميين وخبراء بحرينيين.

• تغطية كافة القطاعات: التنفيذية والقضائية والتشريعية والقطاع الخاص والمجتمع المدني؛ مما أتاح للمؤتمرين فرصة الوقوف على الصورة الشاملة لأوضاع المرأة، وتحديد الفجوات والإخفاقات والإنجازات في القطاعات المختلفة.

• الخروج بتصوّر عملي شامل حول منهجية الإدماج وآليته بقيادة المجلس الأعلى للمرأة وبالشراكة مع المعنيين في القطاعات المختلفة تحت مسمى "النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية".

وهدف المؤتمر إلى رصد الجهود الوطنية على المستويين الرسمي والأهلي في التعامل مع مفهوم إدماج احتياجات كل من المرأة والرجل وأدواته المتشعبة للوصول إلى صيغة مناسبة من التنفيذ، والتوصل إلى ملامح أولية لنموذج وطني لكيفية إدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة، يتضمن آليات الإدماج وتحديد أدوار الجهات المسؤولة عن التنفيذ والشركاء.

وتناول المؤتمر الوطني خمسة محاور أساسية، هي:

1. إدماج احتياجات المرأة في مسار الإستراتيجيات التنموية.

2. بيان الجهود الوطنية لإدماج احتياجات المرأة على صعيد مؤسسات الدولة الدستورية (السلطة التنفيذية).

3. بيان الجهود الوطنية لإدماج احتياجات المرأة على صعيد مؤسسات الدولة الدستورية (السلطة التشريعية – السلطة القضائية).

4. الجهود الوطنية لإدماج احتياجات المرأة على صعيد القطاع الخاص.

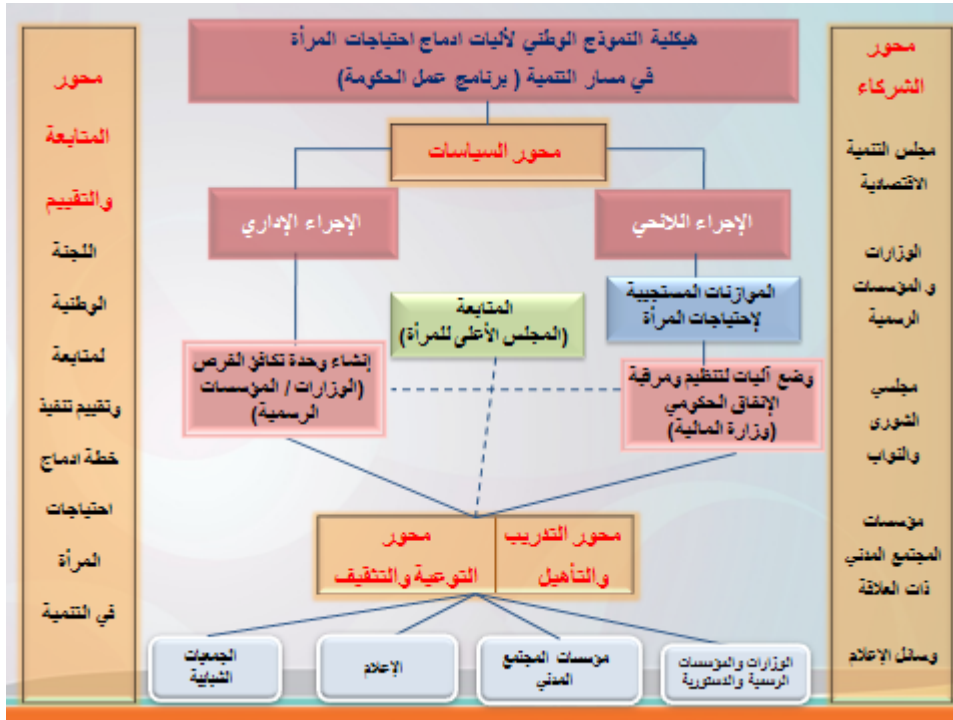
5. الجهود الوطنية لإدماج احتياجات المرأة على صعيد القطاع الأهلي.

وشارك في المؤتمر ممثلون من جميع الوزارات الحكومية والمؤسسات الرسمية، وأعضاء السلطة التشريعية، ومؤسسات المجتمع المدني المعنية، ومشاركون من مؤسسات القطاع الخاص، وممثلون عن الشباب والجمعيات الشبابية.

النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية:

لم تكن محاور المؤتمر وأوراق العمل المطروحة فقط هي السمة المميزة للمؤتمر، إنما شكلت مخرجات المؤتمر علامة فارقة في مسيرة إدماج النوع الاجتماعي بالإعلان عن نموذج وطني لإدماج احتياجات المرأة والرجل في التنمية بمفاهيم وآليات تستند إلى مبدأ تكافؤ الفرص اتسم بالواقعية وسهولة تطبيقه على أرض الواقع.

الشكل رقم (3): النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية



تضمن النموذج الوطني خمسة محاور أساسية:

- محور السياسات: ويتفرع إلى فرعين، يتعلق الأول بالإجراء اللائحي الذي يتناول الموازنات المستجيبة، والتأكيد على وضع آليات لتنظيم الإنفاق الحكومي ومراقبته، والإجراء الإداري الذي يتناول إنشاء وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات والمؤسسات الرسمية.
- محور التدريب والتأهيل: ويتضمن البرامج التدريبية للعاملين في الوزارات والمؤسسات الحكومية، والمؤسسات الإعلامية والتشريعية وغيرها.

- محور التوعية والتثقيف: ويتضمن البرامج التوعوية والتثقيفية للمجتمع بكل مكوناته الرسمية والأهلية من خلال الوسائط الإعلامية والندوات واللقاءات وغيرها.

- محور الشركاء: ويحدد الشركاء الأساسيين لتفعيل النموذج الوطني.

- محور المتابعة والتقييم: ويشير إلى قيادة عملية المتابعة والتقييم من خلال لجنة وطنية بقيادة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، قرينة جلالة الملك، رئيسة المجلس الأعلى للمرأة. (انظر الشكل رقم 3).

كما وضعت خطة عمل لتنفيذ النموذج تتضمن الإجراءات العملية للتنفيذ، وجهات الدعم، والجهات المسؤولة عن التنفيذ، كم تضمنت الخطة الآليات والنشاطات التنفيذية محددة بمؤشرات كمية ونوعية مع خطة للمتابعة والتقييم.

وتتويجاً لهذه الجهود صدر الأمر السامي بإنشاء وتنظيم اللجنة الوطنية لمتابعة وتنفيذ النموذج البحريني لكيفية إدماج احتياجات المرأة في برنامج عمل الحكومة، برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، وتهدف هذه اللجنة إلى تفعيل دور مؤسسات الدولة الرسمية والأهلية والقطاع الخاص لتنفيذ النموذج من خلال تبني عدد من الإجراءات، أهمها: وضع موازنات مستجيبة لاحتياجات المرأة، وإنشاء وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات والهيئات والأجهزة الحكومية لإيجاد فرص متكافئة للمرأة والرجل في البرامج والمشروعات والخدمات التي تقدمها الدولة.

وفي خطوة عملية ذات أثر مباشر على الإدماج الفعلي للرجل والمرأة في التنمية، تم تضمين مكون المرأة في برنامج عمل الحكومة كمنطلق أساسي لتفعيل النموذج الوطني، وبما يضمن متابعة وتنظيم تنفيذ الإجراءات الأساسية للإدماج، وبالأخص فيما يتعلق بإنشاء وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات والمؤسسات الرسمية، ووضع موازنة مستجيبة لاحتياجات المرأة والرجل كآلية لتنظيم الإنفاق الحكومي ومراقبته.

إنشاء وحدات تكافؤ الفرص وتفعيلها:

وفي تجاوب لافت مع تلك الجهود، بادر عدد من الوزارات والمؤسسات الرسمية بإنشاء وحدات تكافؤ الفرص. وتختص هذه الوحدات بإدماج احتياجات المرأة في سياسات الوزارة أو المؤسسة وخططها وموازناتها، وتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص ما بين الموظفين في فرص التعيين والتدريب والابتعاث والترقي الوظيفي، وضمان احتياجات المرأة العاملة، وتوفير إحصائيات بحسب النوع حول وضع المرأة العاملة في المؤسسة أو الوزارة، وبناء قدرات العاملين بالوزارة أو المؤسسة، إضافة إلى توعية الموظفين في مجال احتياجات المرأة وتكافؤ الفرص، والموازنة المستجيبة لاحتياجات كل من المرأة والرجل لتغيير سياسات وضع الموازنات لتنتهج مبدأ تكافؤ الفرص، وترجمة التزامات الحكومة المتعلقة بقضايا إدماج المرأة في التنمية إلى التزامات قائمة في الموازنة، ورفع مستوى الوعي بين المعنيين من صناع القرار بقضايا الإدماج وأثارها على الموازنة، إضافة إلى تحليل الآثار المختلفة لسياسة الدولة المالية وأثرها على كل من النساء والرجال، ووضع مقترحات لإعادة دراسة الأولويات بما يعزز تكافؤ الفرص بين الجنسين.

تلقت دعوات الأمانة العامة لإنشاء وحدات تكافؤ الفرص استجابة غير متوقعة من عدد من الوزارات والمؤسسات التي بادرت بالتواصل مع الأمانة العامة لإنشاء وحدات تكافؤ الفرص فيها؛ وعليه فقد بلغ عدد الوحدات المنشأة حتى الآن 16 وحدة، وهو عدد فاق التوقع. وقد تم التواصل مع جميع هذه الوحدات لوضع لوائحها التنظيمية وخططها التنفيذية، وتعريفها بأدوارها ومهامها في تكافؤ الفرص وإدماج احتياجات المرأة والرجل من خلال اللقاءات وورش العمل، وتزويدهم بالوثائق والمعلومات اللازمة.

وقد تم عقد اللقاءات التعريفية بأدوار الوحدة للمسؤولين وأصحاب القرار في تلك الوزارات والمؤسسات لتفعيل دور الوحدة وتسهيل مهامها، والتأكيد على ضرورة تعاون جميع القطاعات مع المعنيين بالوحدة.

المتابعة والتقييم:

وحرصاً على تحقيق الأهداف المرجوة من إنشاء وحدات تكافؤ الفرص وتفعيلها؛ وضع نظام شامل للمتابعة والتقييم يتضمن الآليات والمؤشرات الكمية والنوعية التي من خلال رصدها وقياسها يمكن الوقوف بكل دقة ووضوح على مدى فاعلية تلك الوحدات في تحقيق الأهداف التي من أجلها أنشئت تلك الوحدات.

ولن يتوقف التقييم وفق هذا النظام على قياس النتائج المباشرة لعمل تلك الوحدات إنما يرتقي لقياس الأثر المباشر وغير المباشر لتلك الوحدات على نشر مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص، وأيضاً مدى توافق اتجاهات العاملين في هذا المجال مع سلوكهم الوظيفي،

وتحليل قرارات التوظيف والترقية وغيرها وفق مبادئ العدالة والإنصاف بين الجنسين. وربما يكون هذا النظام الشامل للمتابعة والتقييم مشروعاً فريداً من نوعه في المنطقة، ويستحق الدراسة وتبسيط الأضواء عليه من قبل المختصين في مجال إدماج احتياجات المرأة والرجل كمبادرة وطنية في مملكة البحرين.

اللجنة التنسيقية مع السلطة التشريعية:

تفعيلاً لقرار اللجنة الوطنية برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة رئيسة المجلس الأعلى للمرأة؛ تم تشكيل لجنة للتنسيق بين الأمانة العامة للمجلس وأعضاء من مجلسي الشورى والنواب فيما يتعلق بتفعيل إدماج احتياجات المرأة والرجل في مجال القوانين، وبرنامج عمل الحكومة، والموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة، من خلال الأدوات البرلمانية المتاحة وآليات التأثير وكسب التأييد.

التوعية والتدريب:

تم تنفيذ حقيبة تدريبية شاملة على مدار سنة كاملة، استهدفت العاملين في الوزارات والمؤسسات الرسمية والمعنيين لتفعيل وحدات تكافؤ الفرص في تلك المؤسسات وفي المجلس الأعلى للمرأة. وتضمنت التعريف بمفاهيم ومصطلحات الإدماج، وتكافؤ الفرص، ومهارات التخطيط لذلك، وآليات الدعوة وكسب التأييد، إضافة إلى المهارات القيادية ومهارات المتابعة والتقييم. كما تم تزويد المشاركين بمهارات وأساليب التدريب لتكوين شبكة من المدربين في هذا المجال. كما عقدت الأمانة العامة ورشة عمل مكثفة للمعنيين بوحدة تكافؤ الفرص التي تم إنشاؤها بعد الحقيبة التدريبية، حيث تم فيها تدريبهم على أهم المهارات اللازمة حول الإدماج وآليات تفعيل وحدات تكافؤ الفرص.

وعقدت الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة ورش عمل خاصة للبرلمانيين ولموظفي الأمانة العامة لمجلس الشورى والمستشارين القانونيين والمعنيين بوحدة تكافؤ الفرص، تم فيها التعريف بأهم مفاهيم وآليات إدماج احتياجات المرأة والرجل ودور السلطة التشريعية في ذلك، من خلال الأدوات التشريعية المتاحة. كما تم في الورشة صياغة نماذج من الأسئلة الموجهة للوزراء المعنيين حول دورهم في الرقابة على جهود الإدماج. وقد تم إصدار "الدليل الاسترشادي لتكافؤ الفرص وإدماج احتياجات المرأة في التنمية" ليكون المرجع المعرفي والتطبيقي الأول في المجال بالمملكة، ويدعم الجهود الوطنية في التوعية والتدريب ونشر ثقافة تكافؤ الفرص.

الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة والرجل:

استجابة لتوصيات الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة في تواصلها مع وزارة المالية تم إصدار التعميم رقم (7) لسنة 2011م بشأن الاعتمادات واللوائح والتعليمات الخاصة بتنفيذ الميزانية العامة للسنتين الماليتين 2011م/2012م، يتضمن في البند الثامن منه توجيهًا للوزارات بشأن مراعاة متطلبات تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والميزانية المستجيبة لاحتياجات المرأة وفقًا للقواعد والمبادئ التي يصدرها المجلس الأعلى للمرأة، والتعليمات المرافقة لهذا التعميم. وهي خطوة إيجابية نحو اعتماد الموازنات المستجيبة، وإن كانت بحاجة إلى بعض الإجراءات الإدارية والمالية لتفعيلها.

ونظرًا لعمومية التوجيه وعدم وضوح الإجراءات اللازمة لتطبيقه؛ فقد سعت الأمانة العامة للتواصل المتكرر مع وزارة المالية لوضع التعليمات والإجراءات المالية للوزارات لضمان تفعيل هذا التوجه بحيث يكون المجلس الأعلى للمرأة شريكًا أساسيًا في تفعيل الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة والرجل. وتم بهذا الشأن التعاون في إعداد الإطار العام لإعداد الميزانية العامة للسنتين الماليتين 2013م/2014م متضمنة الجداول المالية المطورة تحت مسمى جداول تكافؤ الفرص والتعليمات الخاصة بكيفية استخدامها. وعقدت الأمانة العامة ورشة عمل للمعنيين بإعداد الجداول المالية في الوزارات لعرض ومناقشة تلك الجداول وآليات تفعيلها. وجاري العمل حاليًا بالتنسيق مع وزارة المالية لمتابعة الوزارات في هذا الشأن.

ومما لا شك فيه أن إعداد جداول تكافؤ الفرص لإعداد موازنات الوزارات والمؤسسات الرسمية واعتمادها وتطبيقها على مستوى الدولة يعد خطوة متقدمة؛ مما يضمن توفير الميزانيات اللازمة للبرامج والمشروعات التنموية على أسس الإنصاف والعدالة في توظيف الموارد، وتوفير الموارد المالية اللازمة للمشروعات التي تسهم في تجسير الفجوة بين الجنسين في المجالات المختلفة وفق أولويات العمل الوطني الشامل.

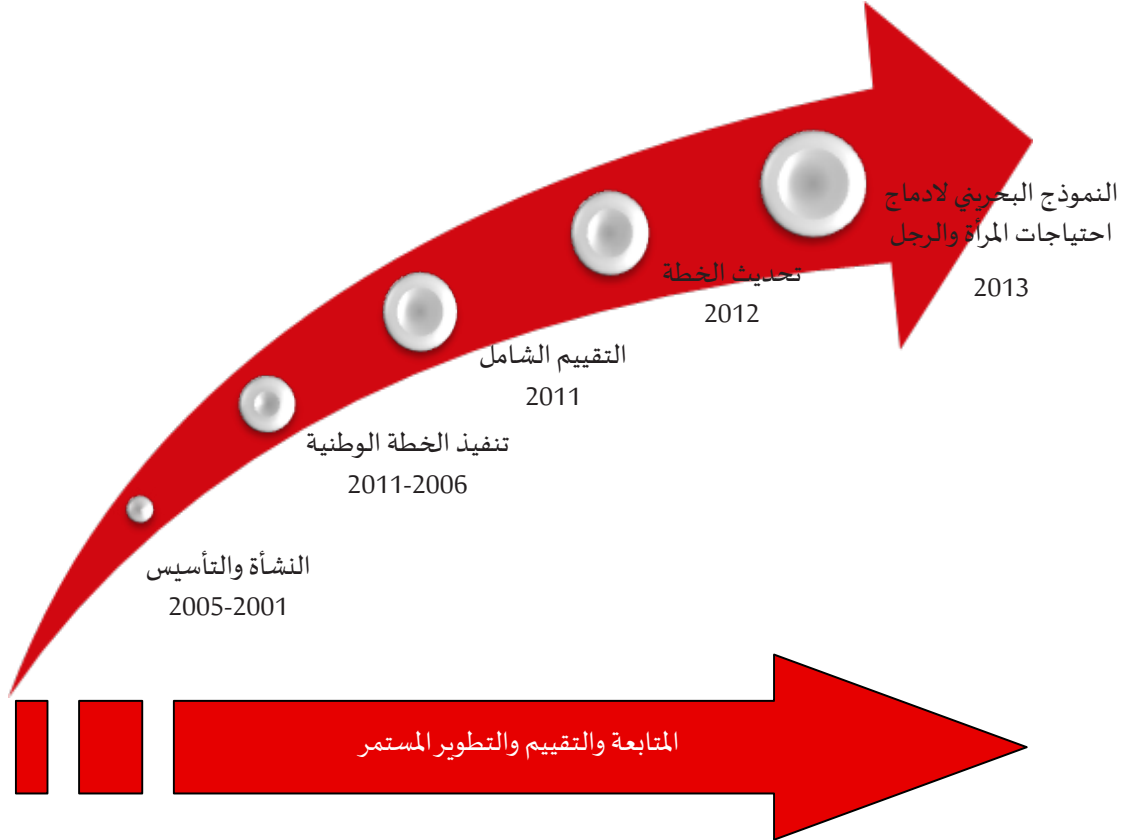
وتمتاز هذه الجداول المالية بدقتها ووضوحها في تقدير الموازنات اللازمة لبرامج التطوير والتمكين والتوظيف؛ مما يوفر ضمانات واضحة لتحقيق العدالة، إضافة لتسهيل تحديد أولويات العمل التنموي وفق الفجوات النوعية. كما أنها توفر معلومات وبيانات دقيقة حول جهود الدولة في إيلاء احتياجات المرأة الأولوية في الموازنة العامة بما يحقق الإدماج الحقيقي للمرأة والرجل ويحقق مبدأ تكافؤ الفرص.

مدرج النضوج المؤسسي في المجلس الأعلى للمرأة:

يتبين مما سبق أن المجلس الأعلى للمرأة مر بمراحل من التطور النوعي في العمل المؤسسي في مجال النهوض بأوضاع المرأة منذ نشأته نتيجة لتراكم الخبرات، وتفعيل الشراكة على المستويين المحلي والدولي، واستثمار الطاقات الوطنية والفرص المتاحة؛ حيث بدأ عمله المؤسسي بالتزود من الخبرات الإقليمية والدولية لإعداد إستراتيجية وطنية للمرأة تستجيب لاحتياجات المرأة في عام 2001م وفق أحدث الاتجاهات في مجال التخطيط الإستراتيجي. وانطلق في تنفيذ الخطة الوطنية لتنفيذ تلك الإستراتيجية بمشاركة وتسيق وتعاون مع جميع المؤسسات والقطاعات ذات العلاقة. وتمكن المجلس الأعلى للمرأة من التغلب على كثير من العقبات والتحديات التي تخللت مسيرته الإستراتيجية، كما تمكن من تحقيق الكثير من تطلعاته وأهدافه الإستراتيجية بفضل تمكنه من إيجاد القناعة المجتمعية بأهمية دور المرأة كشريك أساسي في التنمية المستدامة، وضرورة العمل على تفعيل هذا الدور في جميع مراحلها العمرية وفي شتى مجالات حياتها الأسرية والعملية والمجتمعية. وقد تم ذلك بقيادة مباشرة وحكيمة من رئيسة المجلس الأعلى للمرأة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة؛ مما كان له أبلغ الأثر في توجيه العمل الوطني نحو النهوض بأوضاع المرأة. ولا شك في أن مسيرة المرأة البحرينية في مجال التعليم والعمل والثقافة والعمل التطوعي أسهم في تهينة المجتمع وتقبله لكل ما من شأنه تطوير أوضاع المرأة البحرينية وتحسينها.

لم يكتف المجلس الأعلى للمرأة بتنفيذ الخطة الوطنية لتنفيذ الإستراتيجية، إنما حرص على المتابعة المستمرة لأوضاع المرأة ومدى إسهام الخطة في تحسين هذه الأوضاع وحل مشكلاتها وفق مبادئ تكافؤ الفرص، إضافة إلى التقييم الذاتي المستمر لعمله المؤسسي. وقد أدى ذلك إلى تطور نوعي في العمل المؤسسي للمجلس يمكن تلخيصه في المراحل التالية:

الشكل رقم (4): مدرج النضوج المؤسسي لإدماج احتياجات المرأة في التنمية
المجلس الأعلى للمرأة / مملكة البحرين



1. مرحلة النشأة والتأسيس:

بدأت المرحلة بإصدار المراسيم الملكية بشأن تأسيس المجلس الأعلى للمرأة عام 2001م برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، واستكمال هيكلته التي تضمنت: مجلساً مكوناً من 16 عضواً من الشخصيات النسائية ذات الخبرة والاختصاص في مجالات مختلفة، وأمانة عامة وكلت لها مهمة تنفيذ قرارات المجلس الأعلى للمرأة. كما بدأت المساعي لدعوة الجهات

ذات العلاقة للتعاون معها. وقام المجلس في هذه المرحلة بالترويج لأهدافه وتوجهاته، وتواصل مع المنظمات الدولية والإقليمية ذات الاختصاص والخبرة في مجال المرأة للاستفادة من خبراتها، كما صيغت اللوائح والأنظمة لسير عمل المجلس، ثم وضعت الإستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة من قبل المختصين. ودشنت من لدن صاحب الجلالة ملك البلاد. تلا ذلك وضع خطة وطنية لتنفيذ الإستراتيجية بمشاركة جميع الجهات والمؤسسات الرسمية والأهلية والخاصة وشخصيات ذات خبرة واختصاص؛ ونتيجة لذلك أصبح المجلس الأعلى للمرأة مؤسسة رسمية معنية بشئون المرأة في مملكة البحرين، ومرجعاً للمهتمين والباحثين وأصحاب القرار في الشئون ذات العلاقة بالمرأة. واستمرت هذه المرحلة لأربع سنوات من 2001م/2005م. وكثف المجلس جهوده في هذه المرحلة في مجال بناء الشراكات الوطنية والإقليمية والدولية، وبناء القدرات الوطنية في مختلف المجالات ذات العلاقة بشئون المرأة. كما كان لبرامج التوعية بحقوق المرأة وقضاياها مساحة كبيرة من نشاطات المجلس.

2. مرحلة تنفيذ الخطة الوطنية لتنفيذ إستراتيجية النهوض بالمرأة:

بدأت هذه المرحلة من سنة 2006م بزخم كبير في تحقيق أهداف الخطة من خلال تنفيذ برامجها ومشروعاتها التي بنيت وفق دراسة لأوضاع المرأة استناداً لمؤشرات كمية ونوعية في سبعة مجالات، هي:

- المرأة وصنع القرار.
- التمكين الاقتصادي.
- الأسرة.
- الصحة.
- التعليم والتدريب.
- البيئة.
- المجتمع المدني.

ونظراً لتعدد المحاور ارتأى المجلس أن يتم التركيز على ثلاثة محاور ذات أولوية منعاً لتشتت الجهود، وهي:

- اتخاذ القرار.
- التمكين الاقتصادي.
- الاستقرار الأسري.

ولكونه مؤسسة استشارية رقابية؛ كان لابد للمجلس أن يمد جسور التعاون والشراكة لوضع ما جاء في الخطة في حيز التنفيذ؛ لذا فقد اعتمد أساليب متعددة لذلك، مثل مذكرات التفاهم واتفاقيات التعاون، وتنفيذ بعض المشروعات والبرامج المشتركة. كما لجأ إلى التنفيذ المباشر لبعض برامج التمكين الاقتصادي والسياسي لإرساء أسس العمل في مجال المرأة، ولإبراز نماذج عملية للارتقاء بأوضاع المرأة. وقد كان لهذه الجهود صدى إيجابي في المجتمع تمثل في قناعة المجتمع بالدور القيادي للمجلس كمؤسسة اعتبارية متخصصة في شئون المرأة، وظهر ذلك جلياً من خلال المبادرات المجتمعية للتعاون والإسهام في برامج المجلس. إلا أن تلك الإنجازات لم ترق إلى مستوى طموح المجلس في تحقيق أهداف الخطة الوطنية؛ لذا لجأ المجلس إلى تكثيف جهوده في مجال التدريب والتوعية ليس للمرأة بجميع فئاتها فقط، وإنما للرجل وللإعلاميين والقانونيين والبرلمانيين؛ مما شكل نقلة نوعية في الوعي المجتمعي بقضايا المرأة وحقوقها. واستمرت هذه المرحلة من عام 2006م حتى عام 2010م.

3. مرحلة التقييم والمراجعة:

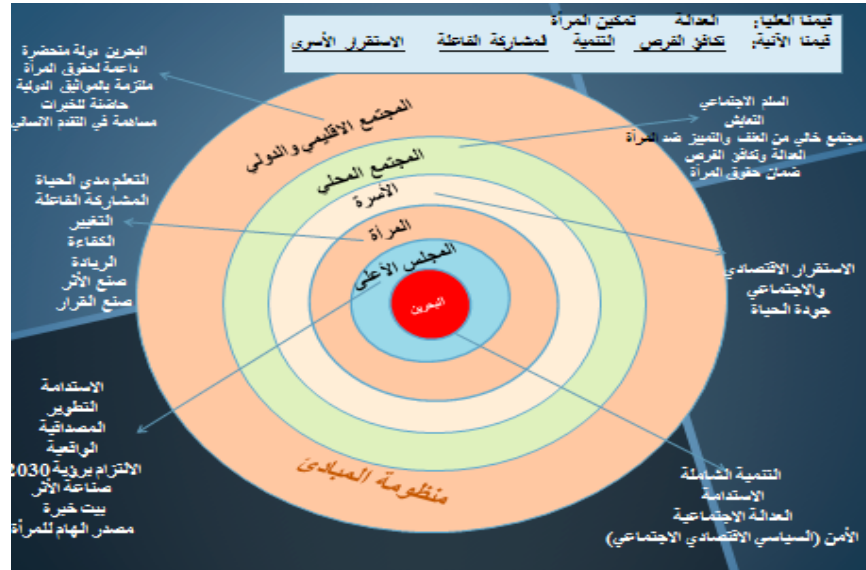
اعتمد المجلس منهجية التقييم الذاتي المستمر لقياس مدى تحقق أهداف الخطة الوطنية. وقام بإجراء التعديلات اللازمة، واستحداث برامج ومشروعات تتناسب مع الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وما طرأ عليها من متغيرات في المجتمع البحريني؛ مما أضاف عنصر المرونة والتحديث المستمر للخطة الوطنية. ولم يكتف المجلس بقياس المؤشرات الدالة على تحقيق أهداف الخطة، إنما لجأ إلى وقفة تقييمية شاملة ودقيقة لتقييم إنجاز الخطة، وأيضاً لتقييم آليات العمل في تنفيذ الخطة، وتحديد نقاط القوة والضعف والفجوات والدروس المستفادة. واستمرت هذه المرحلة من عام 2010م حتى عام 2011م وأثمرت عن تقرير تقييمي شامل ودقيق للاستناد إليه في مرحلة تحديث الخطة الوطنية.

4. مرحلة تحديث الخطة الوطنية:

استناداً لخبرات المجلس في بناء الخطة الوطنية وتنفيذها، واستهداء بنتائج التقييم، بدأ المجلس في وضع الأسس لبناء خطة تنفيذية شاملة وحديثة تتفق مع أولويات العمل الوطني في مجال المرأة في إطار المستجدات العالمية وضرورات المرأة البحرينية واحتياجاتها. بدأت هذه المرحلة منذ بداية العام الحالي 2012م وفق أحدث المناهج في التخطيط الاستراتيجي، وانطلقت من منهجية النهوض بالمرأة إلى منهجية نهوض المرأة بذاتها مستفيدة مما يهيئ لها المجتمع من فرص التدريب والتوعية والتنمية، معتمدة على قدراتها، مستلزمة أهدافها من قنوات واعية.

وتمتاز الخطة بعد تحديثها بأنها لا تكتفي بمؤشرات تقيس النتائج المباشرة، إنما تنطلق لقياس الأثر الاجتماعي والاقتصادي والتنموي للبرامج المتضمنة في الخطة من خلال قياس المحصلات المتكاملة في إطار من الشراكة الحقيقية لكافة الجهات والمؤسسات ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة. كما تمتاز الخطة بأساسها القيمي والأخلاقي المستمد من المجتمع البحريني على هيئة منظومة متكاملة لتلك القيم والمبادئ. (انظر الشكل رقم 5)

الشكل رقم (5): منظومة مبادئ الخطة الوطنية للمرأة



5. النموذج البحريني لآدماج احتياجات المرأة والرجل:

سوف تستكمل هذه المراحل مع بداية عام 2013م لتشكل نقطة الانطلاق النوعي في الارتقاء بأوضاع المرأة البحرينية. من خلال تقييم تجربة مملكة البحرين في مجال إدماج احتياجات المرأة وتطويرها في إطار العدالة والإنصاف مع الرجل، لتكون نموذجاً فريداً يمتاز بالحدثة والواقعية والتوافق مع التوجهات العالمية، ومنسجماً مع احتياجات المرأة البحرينية وأولوياتها في إطار الواقع التنموي والرؤية الإستراتيجية لمملكة البحرين. ويكون المجلس الأعلى للمرأة بيت خبرة للاستشارات والمقارنات في مجال المرأة من خلال إدارة المعرفة والعمل مع الشركاء وبناء قصص نجاح مستدامة.

الجزء الثاني: الدراسة الميدانية

يأتي إدماج احتياجات المرأة والرجل على المستوى المؤسسي ضمن التيار الرئيس للتنمية كآلية تعزز جهود القضاء على التمييز ضد المرأة، وتجسر الفجوة بين الجنسين من خلال اتخاذ إجراءات فعّالة من شأنها تغيير موقع المرأة في العمل، وتمكنها من التمتع بحقوقها دون أي تحيز ظاهر أو ضمني قد يكون بسبب الإطار الاجتماعي الذي يؤطر الاتجاهات والقيم والسلوكيات في مجال العمل. تتمتع مملكة البحرين بتشريعاتها ونظمها القائمة على أساس العدالة بين جميع فئات المجتمع رجالاً ونساء، إلا أن الواقع المعيش يشير إلى وجود بعض الفجوات بين الجنسين فيما يتعلق بفرص العمل والترقية والتدريب، والتي ربما تكون نتاج تصورات وسلوكيات جاءت انعكاساً لثقافة مجتمعية تجذرت في مؤسسات العمل؛ حيث إن التصورات التي يكونها أصحاب القرار والعاملون في مؤسسات العمل ما هي إلا نتيجة لثقافة مجتمع تؤدي بشكل غير مباشر إلى سلوكيات متحيزة ضد المرأة قد تترجم إلى خلل في توفير فرص العمل والتدريب والترقية بشكل متكافئ.

مشكلة الدراسة:

إدماج احتياجات المرأة والرجل عبارة عن عملية يتم فيها الأخذ بعين الاعتبار مبدأ العدالة والإنصاف في فرص التعيين والتدريب والترقية في المؤسسة. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال نشر ثقافة تستند إلى مبدأ العدالة والإنصاف، وإيجاد القناعة لدى جميع أصحاب القرار والعاملين بضرورة تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، وتغيير النظرة النمطية لأدوار كل من الرجل والمرأة في المجتمع. ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة، التي تتمثل في معرفة الواقع القائم في المؤسسات الرسمية فيما يتعلق بمدى توفر فرص عادلة للتعيين والتدريب لكلا الجنسين، وما إذا كانت الثقافة السائدة تؤثر في قيم واتجاهات وسلوكيات أصحاب القرار والعاملين في تعاملهم مع المرأة من منطلق تكافؤ الفرص، وهل يمكن أن تؤثر هذه الثقافة في واقع كل من المرأة والرجل في موقع العمل.

أهمية الدراسة:

تعود أهمية الدراسة إلى أن منظور تكافؤ الفرص في المؤسسات الحكومية يؤدي إلى تحقيق العدالة والإنصاف بين الجنسين في فرص العمل والترقي وتحقيق الذات، ودمج احتياجات المرأة والرجل ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما هو منهج يؤدي إلى معالجة القضايا البنوية المتعلقة بتوفير الفرص المتكافئة بين الجنسين في المشاركة في الأنشطة الاقتصادية التي تؤدي إلى تنمية الفرد والمجتمع. وتعد نتائج الدراسة أداة مهمة لاتخاذ قرارات بشأن تغيير بعض الأنظمة والبرامج التدريبية والتثقيفية، ومراعاة مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في خطط المؤسسات الرسمية وتوجهاتها؛ مما يؤدي إلى تقدم منظم ومستدام لكلا الجنسين، كما يؤدي إلى تجسير الفجوة بينهما.

أهداف الدراسة:

سعيًا لبحث مشكلة الدراسة يتم العمل على تحقيق الأهداف التالية:

- تحليل القوى العاملة في المؤسسات الرسمية موضع الدراسة، والذي يتضمن معلومات حول العاملين في المستويات الوظيفية المختلفة للوقوف على واقع القوى العاملة في إطار تكافؤ الفرص.
- رصد وتحليل البرامج التدريبية والمستفيدين منها للوقوف على فرص التدريب المتوافرة لكلا الجنسين من حيث الكم والنوع لما لها من أثر في تنمية قدرات العاملين؛ وبالتالي تحقيق مزيد من الأداء المتميز الذي يقود إلى مناصب أعلى.
- دراسة الثقافة السائدة في المؤسسة فيما يتعلق بمفاهيم العدالة، ومبدأ تكافؤ الفرص، والوقوف على الفجوة بين المعرفة والسلوك في هذا المجال.

تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة من خلال البحث والتحليل إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل يوجد توازن في القوى العاملة من الجنسين في مواقع العمل المختلفة في المؤسسة من حيث الكم، ومن حيث المواقع على السلم الوظيفي؟
- هل يوجد تكافؤ في الفرص بين الجنسين في فرص التدريب المتاحة داخل المؤسسة وخارجها من حيث الكم والنوع؟
- ما نوع الثقافة السائدة في المؤسسة فيما يتعلق بإدماج احتياجات كل من المرأة والرجل في إطار تكافؤ الفرص؟
- هل هناك فجوة بين المعرفة بقضايا الإدماج وسلوك الفرد في التعامل مع القضايا المختلفة الخاصة بالعمل؟

حدود الدراسة:

نظرًا لشمولية الموضوع وتعدد جوانبه فإن الدراسة تحلل وتقيس ثلاثة مجالات رئيسية، هي:

- واقع القوى العاملة في إطار تكافؤ الفرص.
- التدريب المهني من حيث الكم والنوع.
- الثقافة السائدة من خلال قياس اتجاهات العاملين وسلوكهم.

كما تُحدد جغرافيًا بالمؤسسات الحكومية التالية:

- وزارة العمل.
- وزارة الأشغال.
- وزارة التنمية الاجتماعية.
- وزارة الإسكان.
- وزارة الخارجية.
- المؤسسة العامة للشباب والرياضة.

المفاهيم الإجرائية:

استخدمت الدراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية، والتي استندت في تعريفها إلى التعريفات المعتمدة التالية:

الجنس:

يشير إلى التوقعات السلوكية التي تكتسب من التعلم في المجتمع والمرتبطة بالجنسين، ويشير إلى الأدوار الاجتماعية المتنوعة والسمات التي تعزى إلى ثقافة الرجل والمرأة (اليونيفم، بدون تاريخ)

التدقيق الجندري:

هو أداة لتعريف وضع الرجال والنساء وأدوارهم ومسئولياتهم في المجتمع، وكذلك وصولهم إلى الموارد والمنافع والفرص. وهو عبارة عن إطار عمل يمكن من خلاله مقارنة نقاط القوة / الضعف التي يواجهها الرجال والنساء في مختلف مجالات الحياة. (اليونيفم، بدون تاريخ)

إدماج احتياجات المرأة والرجل:

يشير هذا الدمج في التنمية إلى الإستراتيجيات والعمليات اللازمة لدمج أهداف استجابة النوع في الاتجاهات والسياسات والمشاريع والخدمات في المؤسسات. وهذا يعني دمج قضايا الجنسين في التنمية في سبيل معالجة الفروقات بينهما. (اليونيفم، بدون تاريخ)

الفجوة الجندرية:

هي النسبة المئوية للذكور مطروح منها النسبة المئوية للإناث في أي موقع، وفي أية مؤسسة لمعرفة نسبة تمثيل الإناث إلى الذكور، والفرق بينهما. وتعد مؤشراً لقياس التوازن الجندري في أية مؤسسة. (حوسو، 2009م)

التوازن الجندي:

هو عدم التحيز لصالح جنس على آخر فيما يتعلق بتنميط الصفات، والأدوار، والمهن، والمكانة الاجتماعية، وعدم حكرها على جنس معين. (حوسو، 2009م)

مؤشر المساواة:

هو عبارة عن نسبة النساء منسوبة إلى نسبة الرجال (مركز دبي للإحصاء، 2009م). وتعد درجة 100 هي نقطة المساواة الكاملة بين الجنسين.

الوظائف القيادية:

هي الوظائف التي تأتي في قمة الجهاز الإداري بعد الوزير أو من في حكمه مباشرة. ويمارس شاغلوها مهام إصدار القرارات الإدارية، وسلطة تنظيم العمل الإداري والإشراف عليه وتقييمه وتطويره، وتشمل: الوكلاء، والوكلاء المساعدين، والمدراء العامين، والمدراء.

الوظائف التنفيذية:

هي الوظائف التي تأتي عادة في المستوى المتوسط من السلم الوظيفي. وهي تعد الجهاز التنفيذي لقرارات القيادة الإدارية. ويقوم شاغلوها بمهام الإشراف والتقييم، والتواصل ما بين قمة الهرم القيادي والمستويات الإدارية. وتتضمن: رؤساء الأقسام، والمشرفين، والإخصائيين ومن في حكمهم.

الوظائف التخصصية:

هي الوظائف ذات الطبيعة العملية أو المهارية التي تتعلق بجوانب فنية معينة، وتتطلب تخصصًا علميًا وخبرة عملية محددة. وقد تكون في المستوى التنفيذي أو أقل منه.

إجراءات الدراسة

تعتمد الدراسة على التدقيق الجندري، والذي يشير إلى استخدام منهجية قائمة على تحليل المعلومات والبيانات وتصنيفها تبعاً للنوع؛ للتأكد من ضمان توزيع عادل للمنافع والموارد بين الرجال والنساء تحقيقاً للعدالة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل؛ وعليه تم إجراء الدراسة الحالية من خلال ثلاث مراحل: تمثلت الأولى في التدقيق الجندري للبيانات الخاصة بالقوى العاملة في المؤسسات/الوزارات موضع الدراسة في المستويات الوظيفية المختلفة. وتمثلت المرحلة الثانية في تدقيق البيانات والمعلومات حول برامج التدريب وبناء القدرات في تلك المؤسسات في عام 2012م؛ للوقوف على مدى توفر تكافؤ الفرص والعدالة في توزيع فرص التدريب وبناء القدرات على النساء والرجال، وفي الوصول إلى المواقع الوظيفية المختلفة، والوقوف كذلك على نوعية هذه البرامج لبيان أثرها على زيادة فرص الترقى للمناصب الأعلى. أما المرحلة الثالثة من التدقيق فتتعلق بقياس الثقافة السائدة بين العاملين في المؤسسات، ومدى توافر الاتجاهات الإيجابية نحو تحقيق العدالة، والوقوف على الفروق بين الاتجاهات من جانب وبين السلوك الإيجابي الذي يستدل به على توافق الاتجاه مع السلوك.

منهجية الدراسة:

استُخدم في الدراسة المنهج الوصفي الذي يستخدم لدراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها. ويرتبط هذا المنهج غالباً بدراسة العلوم الاجتماعية والإنسانية. ويقوم على رصد ظاهرة معينة ومتابعتها بطريقة كمية ونوعية من أجل التعرف عليها والوصول إلى نتائج وتصميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره (عليان وغنيم، 2010م). ويشتمل المنهج الوصفي على مجموعة من أساليب البحث العلمي، وهي: أسلوب المسح، ودراسة الحالة، وتحليل المحتوى. وتعتمد الدراسة الحالية على أسلوب المسح لملاءمتها للأهداف المرجوة من هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين والعاملات في الوزارات والمؤسسات الرسمية في مملكة البحرين، البحرينيين وغير البحرينيين، والتي يقدر حجمها بـ 40973، يشكل الرجال فيها نسبة تبلغ (53%) في مقابل نسبة تبلغ (47%) من النساء وفق إحصاءات ديوان الخدمة المدنية لعام 2010م.

ويعود سبب اختيار المؤسسات الرسمية لتطبيق الدراسة لكبر حجم القوى العاملة فيها، ولخضوعها إلى أسس إدارية ومنظومة مؤسسية موحدة تقريباً، وإمكانية الوصول إلى بياناتها بسهولة، خاصة مع وجود وحدات تكافؤ الفرص في معظم هذه المؤسسات.

عينة الدراسة:

تم استخدام العينة العمدية (purposive sample) التي تتكون من وحدات بعينها لتوفر خصوصيات في هذه الوحدات يجعلها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً (أبراش، 2009م). وقد تم اختيار 6 وزارات ومؤسسة رسمية على النحو التالي:

وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل، وزارة الخارجية، وزارة الإسكان، وزارة البلديات، وزارة الأشغال، والمؤسسة العامة للشباب والرياضة.

وقد تم اختيار هذه الوزارات والمؤسسات لعدة أسباب:

1. لأنها تتضمن أعداداً كبيرة من العاملين من الجنسين.

2. لأن مجال عمل أغلبها يتعلق بالجوانب الخدمية والاجتماعية.

3. لأن بها وحدات لتكافؤ الفرص.

4. لتنوع مجال عملها.

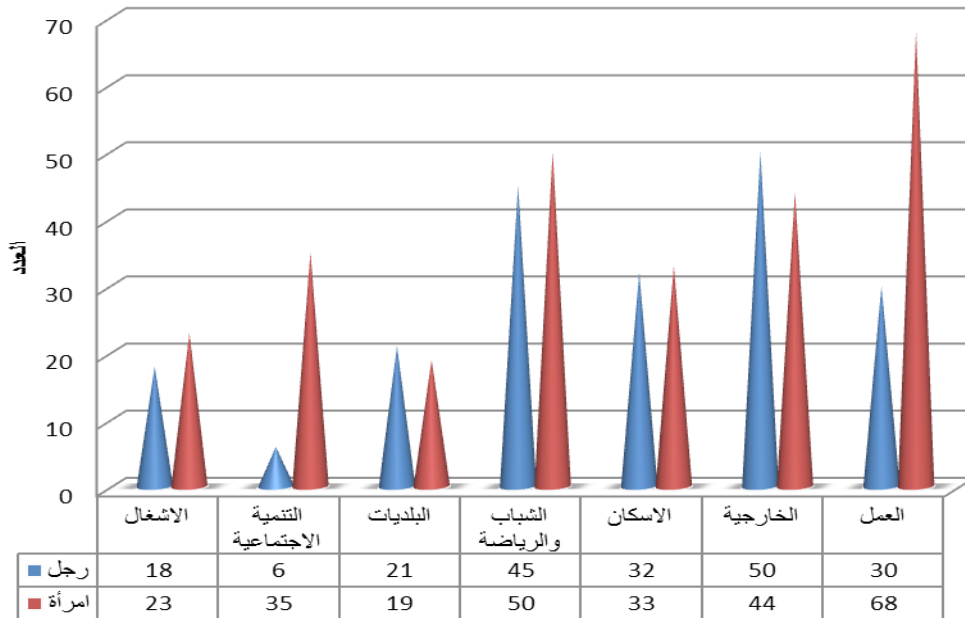
وقد تم التدقيق الجندري في بيانات هذه المؤسسات، كما تم تطبيق استمارتي مقياس الاتجاهات، ومقياس السلوك على عينة عشوائية في هذه المؤسسات تبلغ 474 فرداً من الجنسين.

وفيا يلي توصيف للعينة التي تم تطبيق المقياسين عليها في الوزارات موضع الدراسة:

الجدول رقم (4): التمثيل العددي والنسبي لأفراد العينة وفقاً للوزارة بحسب النوع

الوزارة النوع	النوع	الأشغال	التنمية الاجتماعية	البلديات	الشباب والرياضة	الإسكان	الخارجية	العمل	المجموع
رجل	العدد	18	6	21	45	32	50	30	202
	النسبة	%43.90	%14.60	%52.50	%47.40	%49.20	%53.20	%30.60	%42.60
امراة	العدد	23	35	19	50	33	44	68	272
	النسبة	%56.10	%85.40	%47.50	%52.60	%50.80	%46.80	%69.40	%57.40
المجموع	العدد	41	41	40	95	65	94	98	474
	النسبة	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

الشكل رقم (6): توزيع أفراد العينة وفقاً للوزارة بحسب النوع

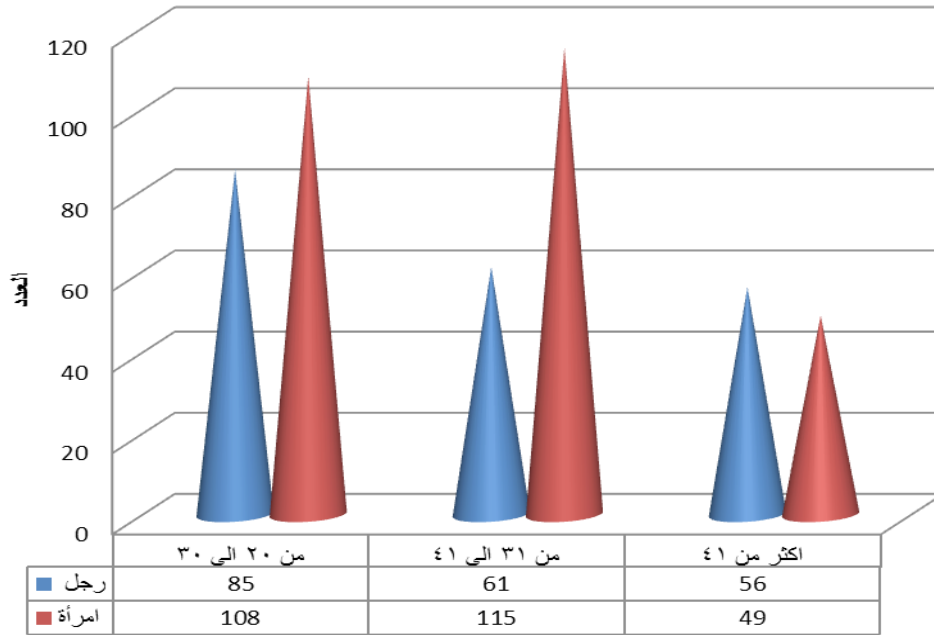


يلاحظ في الجدول السابق أن عدد المستجيبين على مقياسي البحث يختلف من وزارة إلى أخرى، ويتراوح بين 40-98 استجابة. ولا يرتبط هذا العدد بحجم القوى العاملة في هذه الوزارات، وإنما يعود إلى تجاوب العاملين مع أداة البحث. ويلاحظ تقارب نسبة النساء والرجال فيما عدا وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية اللتين ترتفع فيهما نسبة النساء، ويعود ذلك إلى ارتفاع نسبة النساء في هاتين الوزارتين كما سبقت الإشارة إليهما؛ وبالتالي فإن العينة تماثل التوزيع النوعي في الوزارات موضع الدراسة.

الجدول رقم (5): التمثيل العددي والنسبي لأفراد العينة بحسب النوع والفئة العمرية

المجموع	أكثر من 41	من 31 إلى 41	من 20 إلى 30	
202	56	61	85	رجل
42.60%	53.30%	34.70%	44.00%	
272	49	115	108	امراة
57.40%	46.70%	65.30%	56.00%	
474	105	176	193	المجموع
100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	

الشكل رقم (7): توزيع أفراد العينة بحسب النوع والفئة العمرية

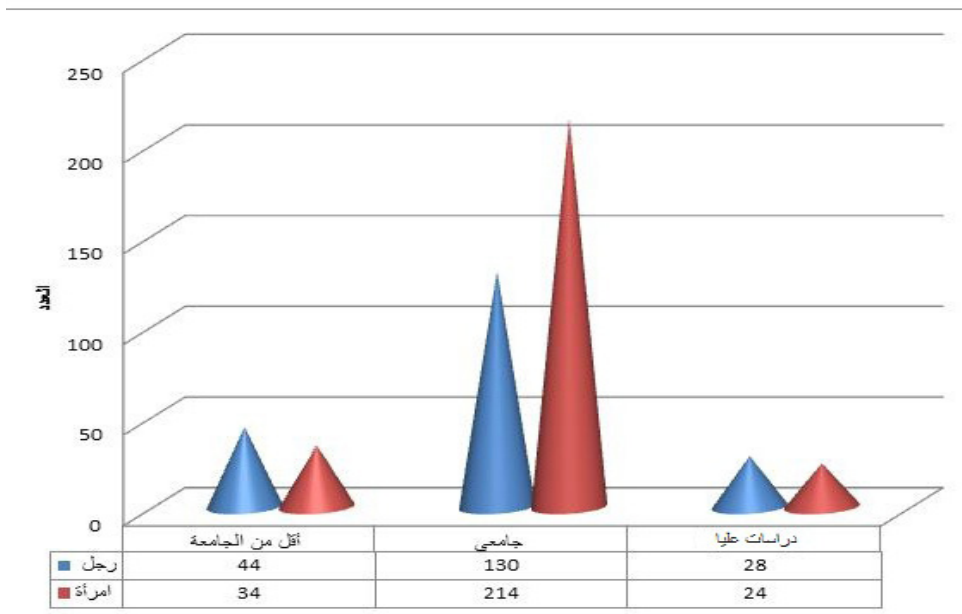


وبدراسة العينة من حيث العمر يلاحظ أن الفئة العمرية الشابة (20-30) من المستجيبين هي الفئة الغالبة، ولكن بفروق بسيطة بالنسبة للفئات الأكبر سنًا في ارتباط عكسي بين العمر وحجم المستجيبين. أما فيما يتعلق بارتباط النوع والعمر، فلم يكن هناك ارتباط ذو دلالة؛ حيث إن نسبة الرجال إلى النساء تكاد تكون متقاربة فيما عدا الفئة (31-41)، التي تزيد فيها نسبة النساء.

الجدول رقم (6): التمثيل العددي والنسبي لأفراد العينة بحسب النوع والمؤهل

المجموع	دراسات عليا	جامعي	أقل من الجامعة	
202	28	130	44	رجل
%42.60	%53.80	%37.80	%56.40	
272	24	214	34	امراة
%57.40	%46.20	%62.20	%43.60	
474	52	344	78	المجموع
%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	

الشكل رقم (8): توزيع أفراد العينة بحسب النوع والمؤهل الدراسي



تنقسم العينة من حيث المؤهل الدراسي إلى ثلاث فئات: فئة ذوي المؤهل الأقل من الجامعي، وهم حملة الدبلوم والشهادات الفنية والاحترافية، وفئة الجامعيين، ثم فئة حملة الماجستير والدكتوراه. ويلاحظ ارتفاع عدد المستجيبين من فئة الجامعيين، وهذه نتيجة طبيعية تتفق مع الواقع؛ حيث إن أغلبية العاملين في المؤسسات الحكومية هم من هذه الفئة. ويلاحظ أن نسبة النساء في هذه الفئة تفوق نسبة الرجال، في حين أن الفئتين الأخريين تكاد تكون نسبة النساء فيهما متقاربة مع نسبة الرجال.

أدوات الدراسة:

لجمع البيانات الكمية وتحليلها تم اعتماد استبانة خاصة لجمع المعلومات والبيانات المراد تحليلها. وتم إعدادها بما يتفق مع نوعية البيانات والمعلومات المطلوبة في الدراسة مع مراعاة السهولة في الاستخدام. كما تم استخدام مقياسين لقياس اتجاهات العاملين وسلوكهم حول تكافؤ الفرص:

1. الاستبانة الأولى:

موجهة للمسؤولين في وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة لتعبئتها بالبيانات المتعلقة بالقوى العاملة في عام 2012م مصنفة وفق النوع.

2. الاستبانة الثانية:

موجهة أيضاً للمسؤولين في وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة لتعبئتها بالبيانات والمعلومات المتعلقة ببرامج التدريب الداخلية والخارجية والمستفيدين منها بحسب النوع خلال عام 2012م.

3. مقياس الاتجاهات:

يتعلق بقياس اتجاهات العاملين من الجنسين في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة. وهو من تصميم الخبيرة الدكتورة عصمت حوسو، حيث تم تطبيقه على المجتمع الأردني، ويستخدم بتصرف في الدراسة الحالية بعد موافقتها. (حوسو، 2009م)

4. مقياس السلوك:

يتعلق بقياس سلوك العاملين من الجنسين في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة. وهو من تصميم الخبيرة الدكتورة عصمت حوسو، وتم استخدامه في المجتمع الأردني، ويتم استخدامه بتصرف في الدراسة الحالية بعد موافقتها. (حوسو، 2009م)

الصدق:

لتحري الصدق تم عرض الاستبانتين (1، 2) على مجموعة من المعنيين بالنواحي الإحصائية للتأكد من مطابقتها للأهداف المرجوة من جمع البيانات. أما بالنسبة لمقياس الاتجاهات ومقياس السلوك فقد تم عرضهما على مجموعة من الخبراء الأكاديميين المتخصصين في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة البحرين للوقوف على ملاءمة عناصرهما للمجتمع البحريني، ومدى توافر عامل الصدق في العبارات المتضمنة فيهما بما يتفق مع أهداف الدراسة. وقد تم الأخذ بالآراء والتعديلات المقترحة منهم وصولاً إلى تحقيق أعلى درجات الصدق.

الثبات:

تم التأكد من ثبات المقياسين باستخدام طريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (TR TEST) على مجموعة مكونة من 15 شخصاً من الجنسين من أقسام مختلفة في الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة، مع ترك فاصل زمني (أسبوع). وتم استخراج معامل الثبات للتأكد من ثبات الاستمارات، وكانت النتيجة ثابتة بمقدار (56%) لمقياس الاتجاهات، ومقدار (42%) لمقياس السلوك، وهذا يجعلهما صالحين لأغراض هذه الدراسة.

التحليل الإحصائي:

تم استخدام الخدمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في استخدام المقاييس الإحصائية التي اشتملت على الإحصاء الوصفي من خلال استخراج التكرارات والنسب المئوية حسب متغير النوع لكافة المتغيرات والمعلومات والبيانات المطلوبة، وقياس الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة بين الجنسين وفق المعادلات المعتمدة في تقارير التنمية البشرية، وتقارير الجهاز المركزي للمعلومات والاتصالات، وإحصائيات حكومة دبي، حيث تقاس الفجوة الجندرية وفق المعادلة التالية:

(نسبة الرجال - نسبة النساء).

تشير نقطة الصفر إلى انعدام الفجوة الجندرية.

وتقاس الفجوة بمقدار توجهها بعيداً عن الصفر إيجاباً أو سلباً.

فتشير النتيجة الإيجابية إلى حجم الفجوة الجندرية لصالح الرجل. وتشير النتيجة السلبية إلى حجم الفجوة الجندرية لصالح المرأة.

وتقاس المساواة وفق المعادلة التالية:

نسبة النساء / نسبة الرجال.

وتعد النسبة (100%) أقصى درجات المساواة.

وتقل قيمة المساواة كلما بعدت عن نسبة (100%)، بحيث يقاس بعد الأوضاع عن المساواة لصالح المرأة إذا كانت النتيجة أكبر من

(100%)، ويقاس مدى بعد الأوضاع عن المساواة لصالح الرجل إذا كانت النتيجة أقل من (100%).

أما في تحليل نتائج مقياسي الاتجاهات والسلوك فيتم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

نتائج الدراسة الميدانية

إن إدماج احتياجات كل من المرأة والرجل في الوزارات والمؤسسات الرسمية وفق مبادئ العدالة والإنصاف عملية اجتماعية ثقافية ومؤسسية شاملة تتطلب الأخذ بعين الاعتبار هذه المبادئ في وضع السياسات وفي عمليات التخطيط وتحديد الموارد ووضع الموازنات، وأيضاً في عمليات التنفيذ والتنظيم؛ مما يعني أنها عملية شاملة تقتضي تطور المفاهيم والقيم السائدة في تلك المؤسسات بما يتفق مع المبادئ والمفاهيم الحديثة، فتنعكس في ثقافة العمل المؤسسي بكل مستوياته وعملياته والفكر المسير لتوجهاته.

وبناء على ما سبق فإن الدراسة لا تقتصر على تحليل واقع القوى العاملة في هذه المؤسسات، وإنما تنطلق من هذا الواقع إلى ما وراءه للوقوف على العوامل التي أفرزت الوضع السائد في هذه المؤسسات؛ وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى وضوح الرؤية بشأن ما يمكن عمله لتجسير الفجوات النوعية إن وجدت، وبيان متطلبات الإدماج الحقيقي والفاعل لكل من المرأة والرجل بمفهومه الشامل المتكامل. كما أن هذا التحليل قد يسلط الضوء على العقبات الإدارية والتشريعية والثقافية التي قد تعترض الجهود الوطنية لتغيير الثقافة السائدة فيما يتعلق بالإدماج.

وتتضمن عملية التحليل المراحل التالية للإجابة عن تساؤلات البحث:

1. تحليل القوى العاملة في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية، وهي التي تمثل مجتمع الدراسة.
2. تحليل واقع القوى العاملة في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة (عينة الدراسة).
3. تحليل واقع البرامج التدريبية في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة.
4. تحليل نتائج مقياس الاتجاهات.
5. تحليل نتائج مقياس السلوك.

وفيما يلي نتائج التحليل وفق تساؤلات البحث:

أولاً: نتائج تحليل القوى العاملة في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية:

لتحليل القوى العاملة في وزارات الدولة ومؤسساتها الرسمية تم حصر عدد الموظفين المسجلين فيها وفق الإحصاءات الرسمية لمملكة البحرين في عام 2011م. وقد صنفّت البيانات وفق النوع من حيث العدد والنسبة المئوية، كما تم استخدام كل من مؤشر الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة لقياس الفجوة الجندرية بين المرأة والرجل، وأيضاً تم استخدام مؤشر المساواة لبيان مدى توافر مبدأ المساواة في كل وزارة ومؤسسة، وأيضاً في جميع تلك الوزارات والمؤسسات بشكل عام. وقد تم اعتماد المعادلة المستخدمة في تقارير التنمية البشرية لقياس كل من الفجوة الجندرية والمساواة: نظراً لأهمية هذين المؤشرين على المستوى الدولي.

الجدول رقم (7): إحصائيات القوى العاملة في القطاع العام لمملكة البحرين لعام 2011م.

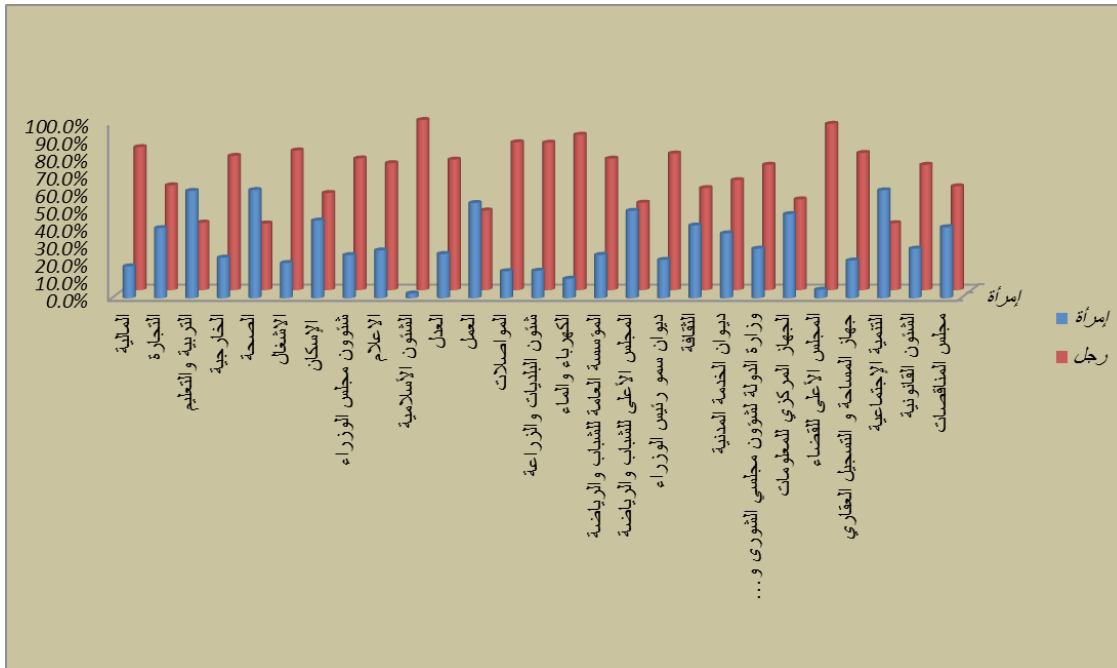
مؤشرات		النسبة		العدد			الوزارة
مؤشر المساواة	الفجوة الجندرية	رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	
%22.3	%63.5	%81.8	%18.2	1,031	843	188	المالية
%66.9	%19.8	%59.9	%40.1	399	239	160	التجارة
%159.1	%22.8 -	%38.6	%61.4	20,322	7,842	12,480	التربية والتعليم
%30.2	%53.6	%76.8	%23.2	323	248	75	الخارجية
%162.4	%23.8 -	%38.1	%61.9	9,672	3,686	5,986	الصحة
%25.2	%59.7	%79.8	%20.2	1,533	1,224	309	الأشغال
%80.0	%11.1	%55.6	%44.4	234	130	104	الإسكان
%32.8	%50.6	%75.3	%24.7	81	61	20	شئون مجلس الوزراء
%37.7	%45.2	%72.6	%27.4	862	626	236	الإعلام
%2.8	%94.6	%97.3	%2.7	663	645	18	الشئون الإسلامية
%119.6	%8.9 -	%45.5	%54.5	347	158	189	العمل
%119.6	%8.9 -	%45.5	%54.5	347	158	189	العمل

مؤشرات	مؤشر المساواة	النسبة		العدد			الوزارة
		رجل	امراة	المجموع	رجل	امراة	
	%18.3	%84.5	%15.5	789	667	122	المواصلات
	%18.7	%84.3	%15.7	2,926	2,466	460	شئون البلديات والزراعة
	%12.6	%88.8	%11.2	3,341	2,968	373	الكهرباء والماء
	%33.0	%75.2	%24.8	254	191	63	المؤسسة العامة للشباب والرياضة
	%100.0	%50.0	%50.0	16	8	8	المجلس الأعلى للشباب والرياضة
	%28.1	%78.1	%21.9	219	171	48	ديوان سمورئيس الوزراء
	%71.3	%58.4	%41.6	257	150	107	الثقافة
	%59.0	%62.9	%37.1	229	144	85	ديوان الخدمة المدنية
	%39.5	%71.7	%28.3	60	43	17	وزارة الدولة لشئون مجلسي الشورى والنواب
	%92.7	%51.9	%48.1	316	164	152	الجهاز المركزي للمعلومات
	%5.1	%95.1	%4.9	143	136	7	المجلس الأعلى للقضاء
	%27.5	%78.4	%21.6	320	251	69	جهاز المساحة والتسجيل العقاري
	%161.3	%38.3	%61.7	635	243	392	التنمية الاجتماعية
	%39.6	%71.6	%28.4	67	48	19	الشئون القانونية
	%68.4	%59.4	%40.6	32	19	13	مجلس المناقصات
	91.4%	52.2%	47.8%	45,860	23,960	21,900	الجملة
قياس الفجوة الجندرية = نسبة الرجال - نسبة النساء (المصدر: تقرير التنمية البشرية 2011م).							
قياس مؤشر المساواة = نسبة النساء / نسبة الرجال (المصدر: تقرير التنمية البشرية 2011م).							

المصدر: الجهاز المركزي للمعلومات والاتصالات.

يتناول الجدول السابق واقع القوى العاملة في الوزارات والمؤسسات الرسمية في مملكة البحرين خلال عام 2011م. ويلاحظ أن نسبة إجمالي النساء العاملات في هذا القطاع تبلغ (47.8%) في مقابل (52.2%) للرجال، وهي نسبة عالية تشير إلى أن المرأة تسهم بشكل متساو تقريبًا في دفع عجلة العمل في المؤسسات الحكومية. وعمومًا تفضل المرأة في مملكة البحرين العمل في القطاع العام لقصر دوام العمل مقارنة بالعمل في القطاع الخاص، وأيضًا للأمان الوظيفي الذي تتمتع به، والمزايا التقاعدية وغيرها.

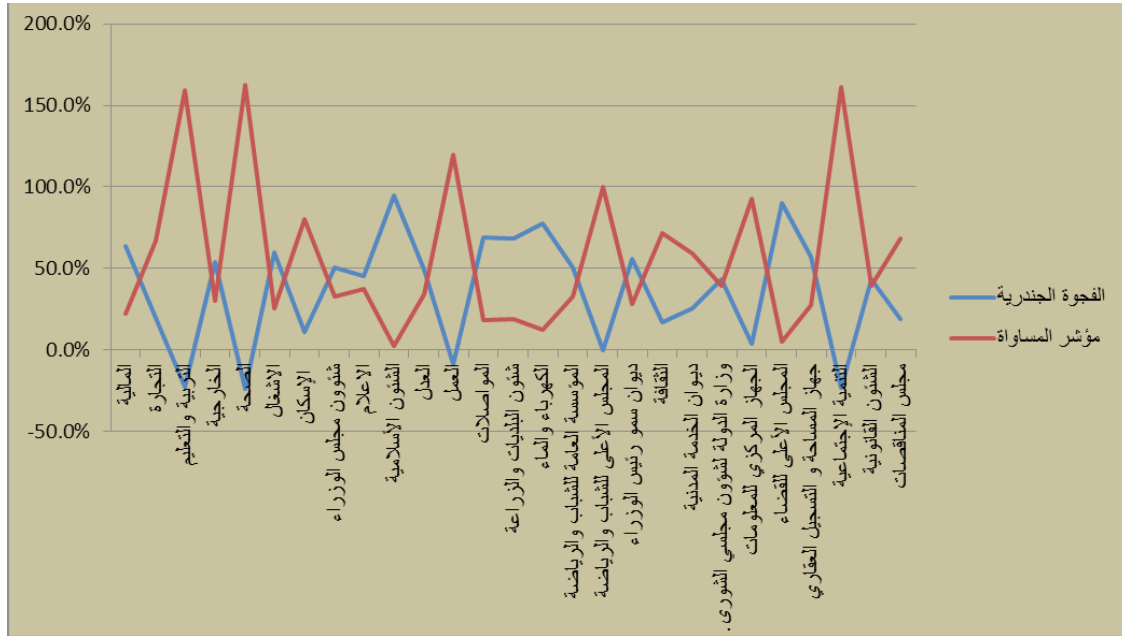
الشكل رقم (9): التمثيل النسبي لإجمالي القوى العاملة في القطاع العام بحسب الجهة والنوع.



يلاحظ أن الفجوة الجندرية بين الرجال والنساء في مجمل هذه المؤسسات صغيرة (4.5%)، إلا أننا عند تحليل الفجوة وقياسها في كل مؤسسة نجد أن المؤسسة العامة للشباب والرياضة هي المؤسسة الوحيدة التي اكتملت فيها المساواة وانعدمت فيها الفجوة الجندرية، جاء بعدها الجهاز المركزي للمعلومات بفجوة مقدارها (3.8%) فقط.

ومن جانب آخر يلاحظ وجود فجوة جندرية لصالح المرأة في أربع وزارات كبرى، هي: وزارة الصحة (23.8%)، ووزارة التنمية الاجتماعية (23.5%)، ووزارة التربية والتعليم (22.8%) ووزارة العمل (89%)؛ ويعود السبب لطبيعة عمل هذه الوزارات التي تكثر فيها الوظائف التقليدية للمرأة: (معلمة – ممرضة)، ولطبيعة ومجال عمل الوزارة المتعلقة بالخدمات الاجتماعية ذات الصلة بالمرأة والأسرة. (الجدول رقم 7).

الشكل رقم (10): الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة للعاملين في القطاع العام بحسب الجهة والنوع (2011م).



ونظرًا لوجود هذه الظاهرة وارتفاع نسب تواجد المرأة في هذه الوزارات الأربع؛ تقلصت الفجوة الجندرية العامة إلى (4.5%) فقط. ولكن عند مراجعة الفجوة في الوزارات الأخرى يلاحظ سعة الفجوة الجندرية لتصل أحيانًا إلى (94%) (الشؤون الإسلامية)، و(90%) (المجلس الأعلى للقضاء)، و(77.7%) (الهيئة العامة للكهرباء والماء)، و(69.1%) (المواصلات)، و(68.6%) (شؤون البلديات والزراعة). وهي نسب عالية جدًا تدل على قلة تواجد المرأة في هذه القطاعات ذات الطبيعة التخصصية في مجال الإنشاءات والهندسة والطاقة والمواصلات وغيرها. بشكل عام تدل البيانات السابقة على أنه رغم تواجد المرأة في القطاع العام بشكل كبير، إلا أنها ما زالت في حدود الوظائف التقليدية ذات الطبيعة النسوية.

وبطبيعة الحال يرتفع مؤشر المساواة ليصل إلى (100%) في المجلس الأعلى للشباب والرياضة، وينخفض ليصل إلى (22.8%) في الشؤون الإسلامية مع ارتباط عكسي بين الفجوة ومؤشر المساواة.

ثانيًا: واقع القوى العاملة في الوزارات والمؤسسات الرسمية المتضمنة في عينة الدراسة:

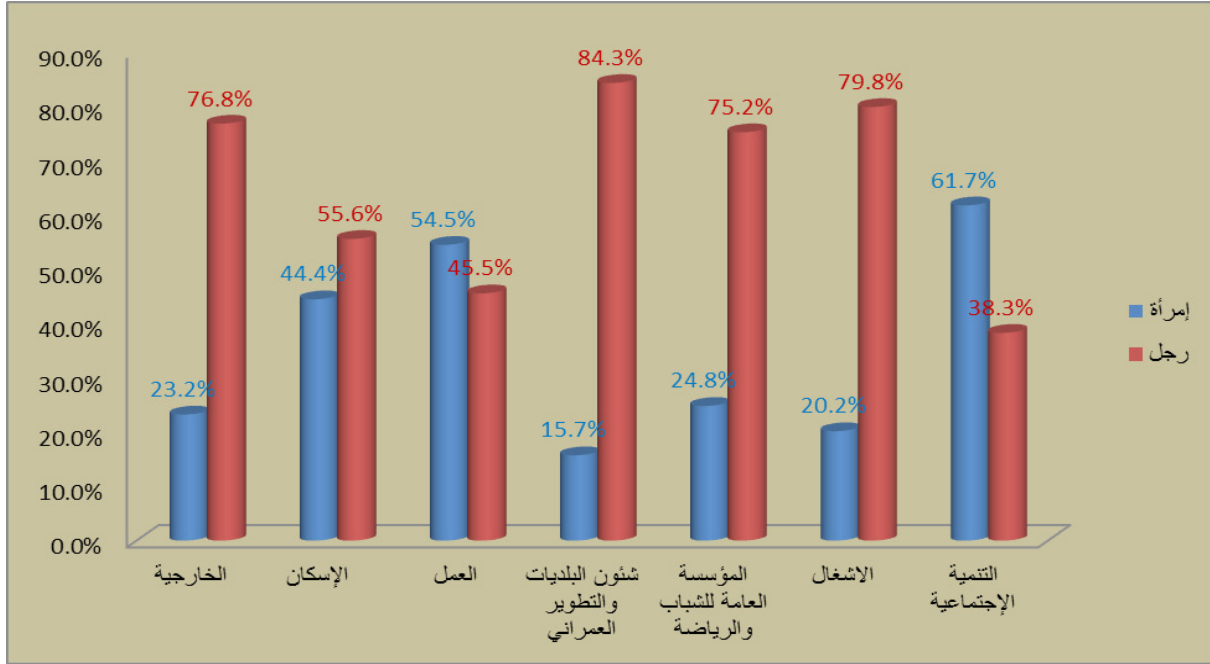
لدراسة القوى العاملة في عينة الدراسة - والتي تتضمن ست وزارات إضافة إلى المؤسسة العامة للشباب والرياضة- تم استخدام ذات المنهجية باستخراج النسب المئوية، واستخدام مؤشري الفجوة الجندرية والمساواة لتحديد واقع القوى العاملة في عام 2012م؛ مما يوفر مزيدًا من البيانات حول وضع كل من الرجل والمرأة فيها بشكل عام قبل الولوج في تحليل مجالات أخرى تضيف أبعادًا أكثر عمقًا وسعة لهذا الواقع في تلك المؤسسات. وأيضًا لدراسة أي تغيير يكون قد طرأ عليها بعد عام، مما قد يشير إلى توجه تلك المؤسسات نحو تقليل الفجوة بين الجنسين.

الجدول رقم (8): واقع القوى العاملة في المؤسسات موضع الدراسة وفق النوع (2012م).

الوزارة	العدد			النسبة		مؤشرات	
	امراة	رجل	مجموع	امراة	رجل	الفجوة الجندرية	مؤشر المساواة
الخارجية	75	248	323	%23.2	%76.8	%53.6	%30.2
الإسكان	104	130	234	%44.4	%55.6	%11.1	%80.0
العمل	189	158	347	%54.5	%45.5	%8.9 -	%119.6
شئون البلديات والتطوير العمراني	460	2,466	2,926	%15.7	%84.3	%68.6	%18.7
المؤسسة العامة للشباب والرياضة	63	191	254	%24.8	%75.2	%50.4	%33.0
الأشغال	309	1,224	1,533	%20.2	%79.8	%59.7	%25.2
التنمية الاجتماعية	392	243	635	%61.7	%38.3	%23.5 -	%161.3
الجملة	1,592	4,660	6,252	%25.5	%74.5	%49.1	%34.2

المصدر: الوزارات موضع الدراسة.

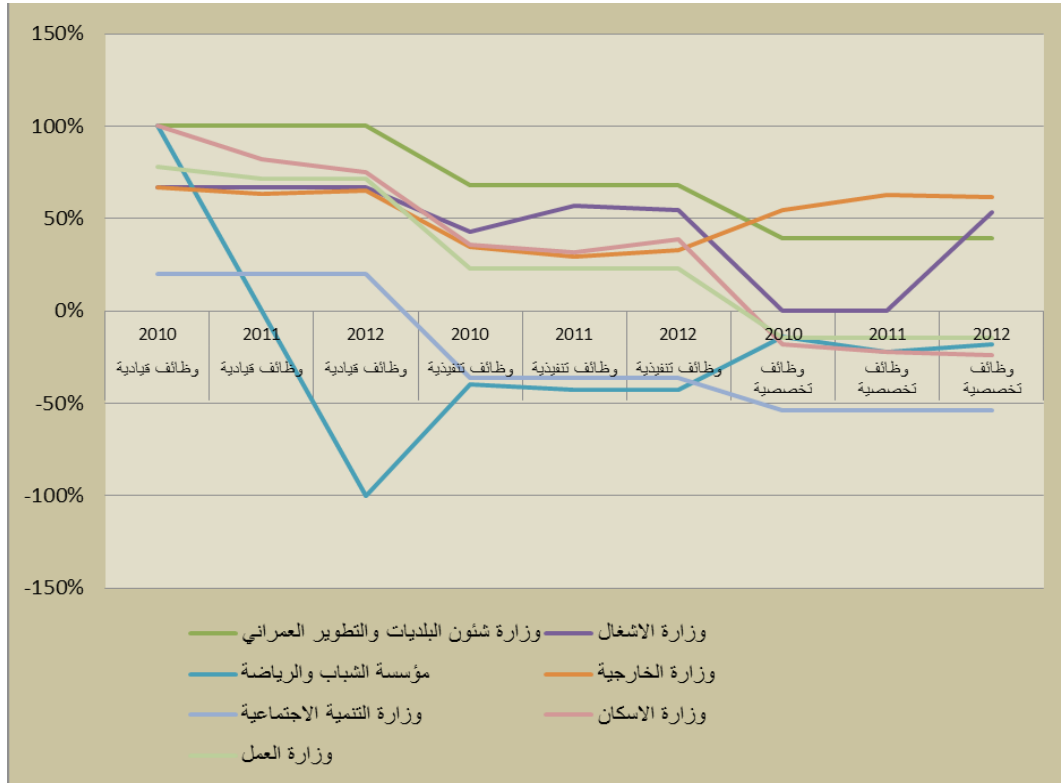
الشكل رقم (11): التمثيل النسبي لأفراد العينة بحسب النوع والجهة.



وبما أن الدراسة تتعلق بعينة من الوزارات والمؤسسات، وهي (7)؛ فإنه من الضروري أن يتم تحليل الواقع فيها بشكل عام تمهيداً لإجراء تحليل أكثر عمقاً فيما يتعلق بالتدريب والثقافة السائدة فيها.

ويلاحظ من الجدول السابق (الجدول 8) أن نسبة تواجد المرأة تتراوح في هذه المؤسسات بين (15-61%) في عام 2012م. وبمقارنة إحصائيات هذا الجدول مع الجدول العام رقم (7) الذي يشير إلى القوى العاملة في جميع الوزارات عام 2011م، يلاحظ أن معظم هذه الوزارات استقرت فيها نسبة تواجد المرأة؛ وعليه فقد ظلت الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة ثابتين تقريباً فيما عدا وزارة شئون البلديات والتطوير العمراني، التي اتسعت فيها الفجوة الجندرية من (68.6%) عام 2011م إلى (84.3%) عام 2012م، والذي يشير إلى عدم وجود توجه عام نحو زيادة مشاركة المرأة، إنما يتغير وضع المرأة سلباً وإيجاباً بالصدفة دون السعي والحرص على ثبات نسبة عادلة للجنسين تفعيلاً لمبدأ تكافؤ الفرص.

الشكل رقم (12): الفجوة الجندرية لأفراد العينة بحسب المنصب الوظيفي والجهة (2010م - 2012م).



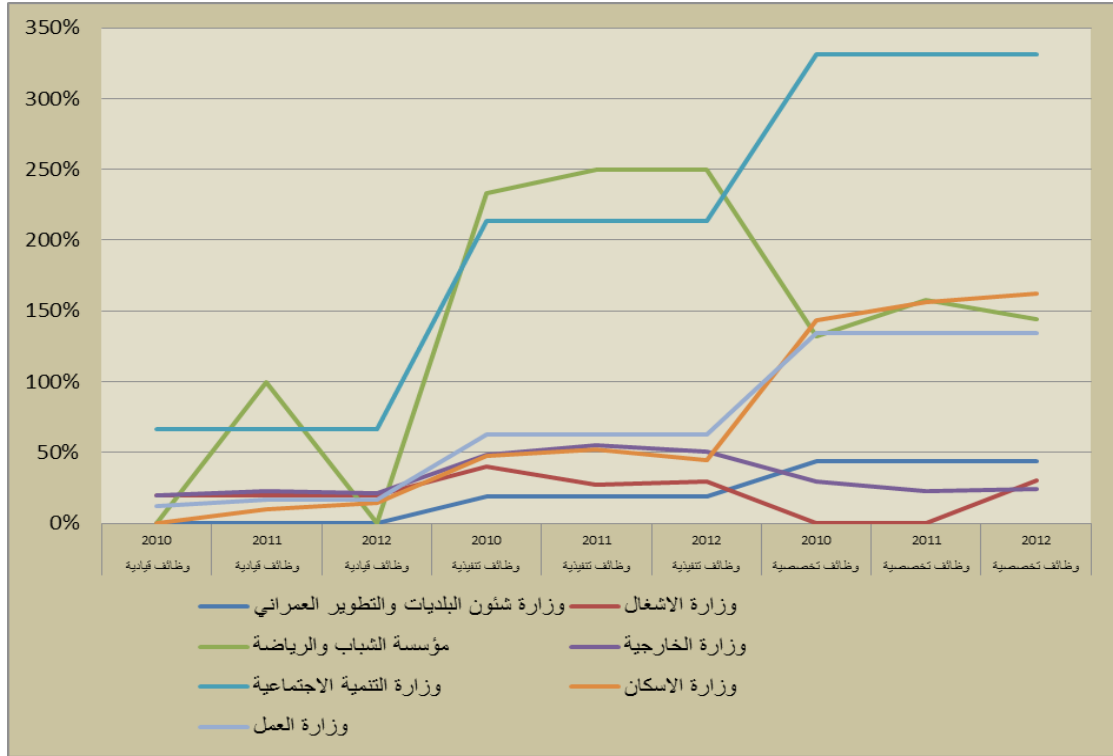
وبالرجوع إلى الجدول رقم (8) ثانية يلاحظ أن الفجوة الجندرية العامة كبيرة نسبياً (94.1%)، مع انخفاض في مؤشر المساواة إلى (34.2%)؛ مما يؤكد ضرورة البحث والتقصي بعمق في هذه المؤسسات ذات الأهمية، والتي تعكس بالفعل واقعاً يميل إلى التوجه نحو التمييز لصالح الرجل في التوظيف، وإن كان ذلك بغير تعمّد، وإنما يكون أحياناً نتيجة للثقافة المجتمعية التي تميل إلى السيادة الذكورية.

كما أن هذه النتائج تؤكد ما سبقته الإشارة إليه في تحليل الجدول الأول المتعلق بالقوى العاملة في الحكومة بشكل عام، عندما تبين أن انخفاض نسبة الفجوة الجندرية العامة يعود إلى زيادة تواجد المرأة في الوظائف التقليدية (التعليم _ الصحة).

ويوضح الشكل رقم (12) حجم الفجوة الجندرية في المؤسسات موضع الدراسة على مدار ثلاث سنوات متتالية، حيث يوضح مدى اتساع الفجوة لصالح الرجل بعيداً عن نقطة الصفر التي تشير إلى نقطة انعدام الفجوة، فيلاحظ أن معظم الوزارات تتسع فيها الفجوة كلما اتجهنا صعوداً نحو المراكز القيادية، فيما عدا المؤسسة العامة للشباب والرياضة التي تقترب فيها الفجوة لصالح المرأة في جميع المستويات.

وبشكل عام يمكننا القول إن الفجوة الجندرية في هذه المؤسسات من الوضوح والاتساع ما يدعو إلى بذل مزيد من الجهد لإعادة التوازن الجندري لأوضاع القوى العاملة في إطار مبدأ تكافؤ الفرص.

الشكل رقم (13): مؤشر المساواة لأفراد عينة الدراسة بحسب المنصب الوظيفي.

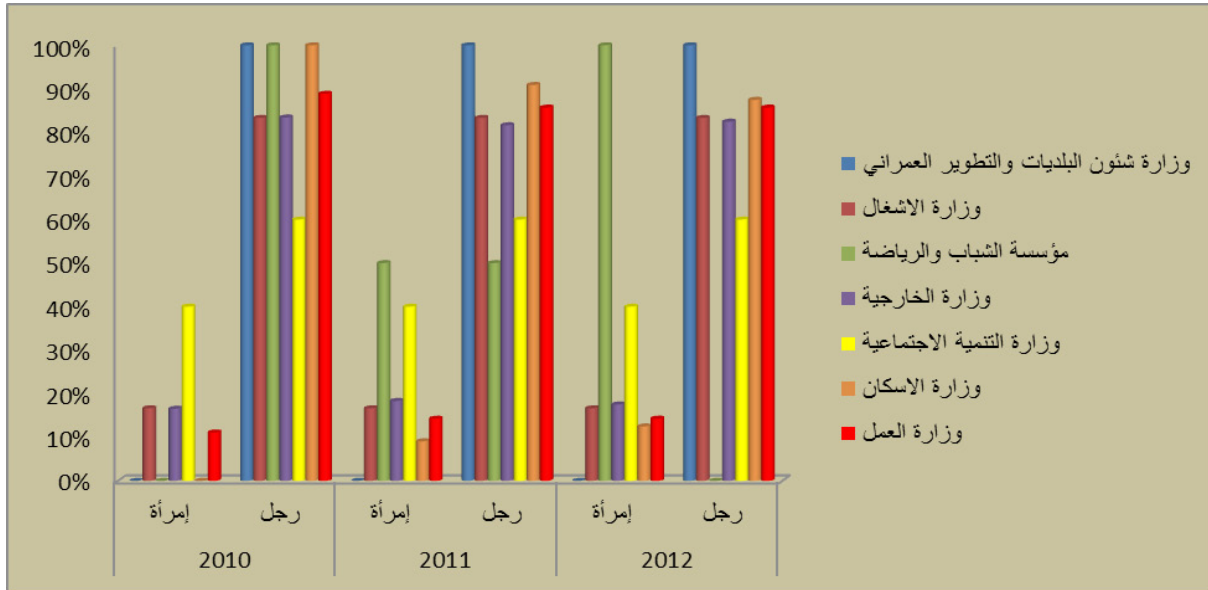


ونظراً للارتباط العكسي بين الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة؛ فإن (الشكل رقم 13) يوضح مدى بعد واقع القوى العاملة في المستويات الوظيفية المختلفة عن مركز المساواة (100%)، والذي يشير إلى تقلص تكافؤ الفرص. ويلاحظ أن مؤشر المساواة يتأرجح سلباً وإيجاباً ولكن بعيداً عن نقطة المساواة العادلة بين الجنسين في جميع المستويات الوظيفية؛ مما يؤكد عدم إيلاء هذا الجانب أية أهمية عند أصحاب القرار، وإنما تأتي النتائج بشكل غير متعمد ونتيجة لتواجد المرأة في القطاع الحكومي منذ سنوات طويلة.

الوظائف القيادية:

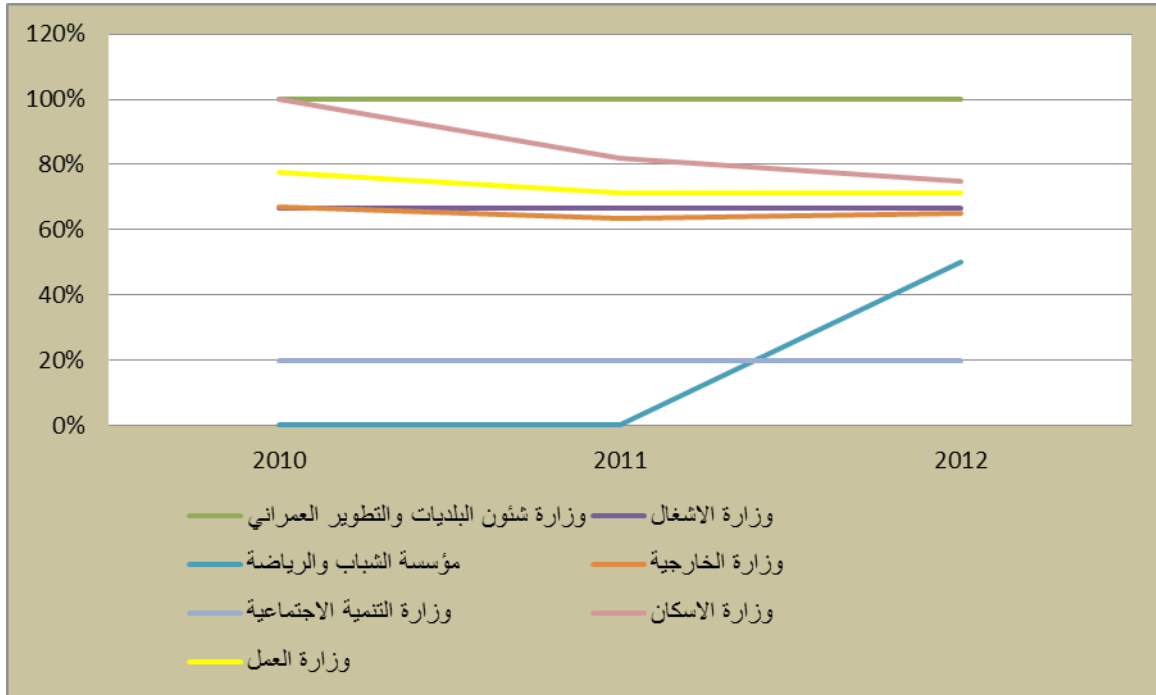
ومن الضروري التعمق في موقع المرأة في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة للوقوف على المستوى الوظيفي للمرأة وموقعها في السلم المهني، حيث إن مجرد وجود المرأة في موقع العمل لا يمثل مؤشراً كافياً لإسهام المرأة في العمل الحكومي إذا لم تستكمل بمؤشرات حول صعودها إلى الوظائف القيادية والتنفيذية التي تتطلب منها مشاركة فعلية في صنع القرار، وتعكس قدرتها على تجاوز السقف الزجاجي إلى المستويات العليا من الهيكل الوظيفي لتكون قيمة مضافة في العمل وليس مجرد رقم يضاف للقوى العاملة؛ لذا فإن (الشكل رقم 14) يشير إلى تواجد المرأة في المراكز القيادية في المؤسسات موضع الدراسة خلال 3 سنوات (2010م - 2012م). حيث يبدو جلياً ارتفاع نسبة الرجال في هذه المواقع واستمرار الصعود لثلاث سنوات ماعدا المؤسسة العامة للشباب والرياضة. ونؤكد هنا أنه رغم ما تبين سابقاً من التواجد الكبير للمرأة في هذه المؤسسات، إلا أنها لا ترتفع إلى المواقع القيادية بنسبة تتفق مع هذا التواجد؛ وقد يرجع ذلك إلى الثقافة السائدة لدى أصحاب القرار في هذه المؤسسات، وقد يعود إلى المرأة نفسها وما يعوقها من تحديات اجتماعية.

الشكل رقم (14): التمثيل النسبي لشاغلي الوظائف القيادية من أفراد العينة بحسب النوع والجهة (2010م - 2012م).



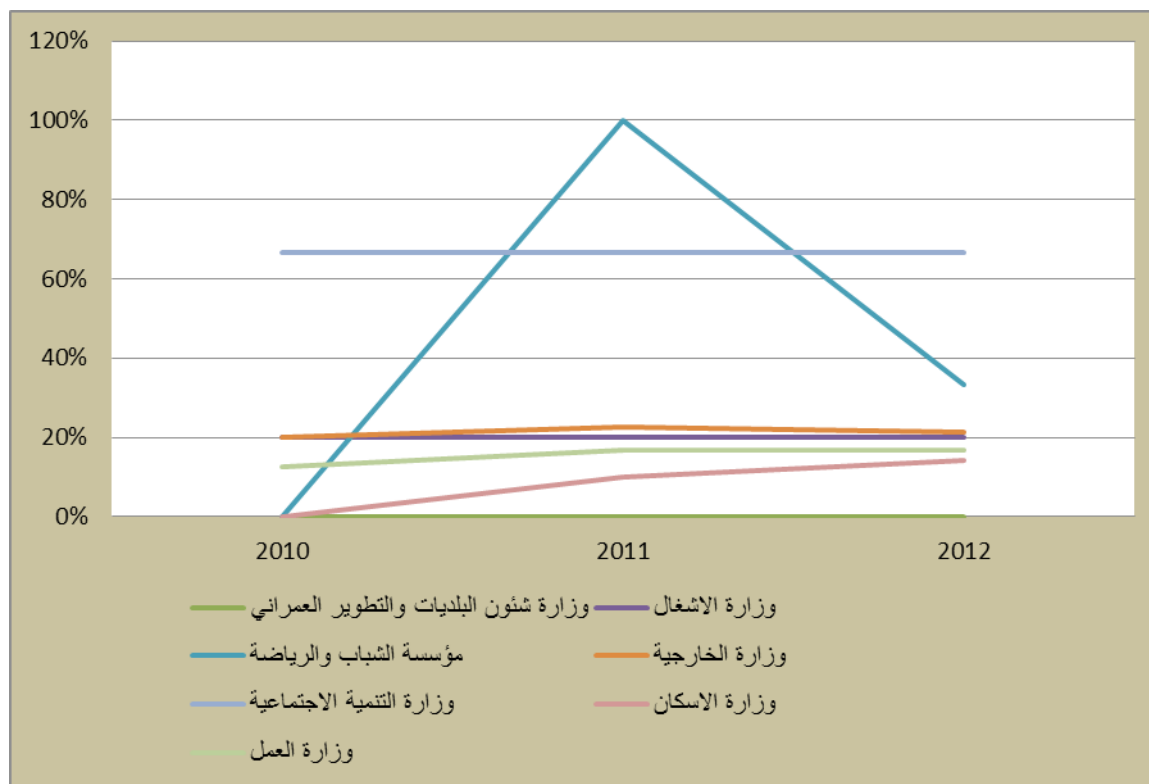
ونظراً للعلاقة العكسية بين الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة؛ فإنه يلاحظ في (الشكل رقم 15) أن الفجوة تتسع وتستمر في الاتساع بين الرجل والمرأة في المواقع القيادية على مر السنين؛ مما يؤكد على ضرورة تفعيل مبدأ تكافؤ الفرص في توفير فرص الصعود والترقي من خلال نشر ثقافة تكافؤ الفرص، خاصة بين أصحاب القرار، وإيجاد الأنظمة الإدارية التي تحدد متطلبات التطوير المهني عبر السلم الوظيفي، بحيث يصل الشخص المناسب للمكان المناسب رجلاً كان أو امرأة، وألا تخضع قرارات الترقية لميول أصحاب القرار واتجاهاتهم.

الشكل رقم (15): الفجوة الجندرية لشاغلي الوظائف القيادية من أفراد العينة بحسب الجهة (2010م - 2012م).



ويوضح الشكل رقم (15) أيضاً مدى اتساع الفجوة الجندرية بين الجنسين في الوظائف القيادية لصالح الرجل، لتصل أحياناً إلى (400%) في وزارتي الإسكان وشئون البلديات في عام 2010م. ومع أن الفجوة بدأت في التقلص نوعاً ما في وزارة الإسكان في عامي 2011م و2012م، إلا أنها بقيت كما هي في وزارة شئون البلديات. وتعد وزارة التنمية الاجتماعية أقل وزارات العينة من حيث الفجوة الجندرية، والتي تصل إلى (20%) فقط مع الاستقرار في هذا الوضع، وإن كان من المتوقع منها كوزارة تزيد فيها نسبة النساء عن الرجال أن تتيح فرص الترقى إلى المناصب القيادية بمقدار أكبر من العدالة يتفق مع حجم القوى العاملة النسائية فيها. ومن جانب آخر يلاحظ أن هناك تذبذباً وعدم استقرار في الفجوة الجندرية في المؤسسة العامة للشباب والرياضة.

الشكل رقم (16): مؤشر المساواة لشاغلي الوظائف القيادية من أفراد العينة (2010م - 2012م).

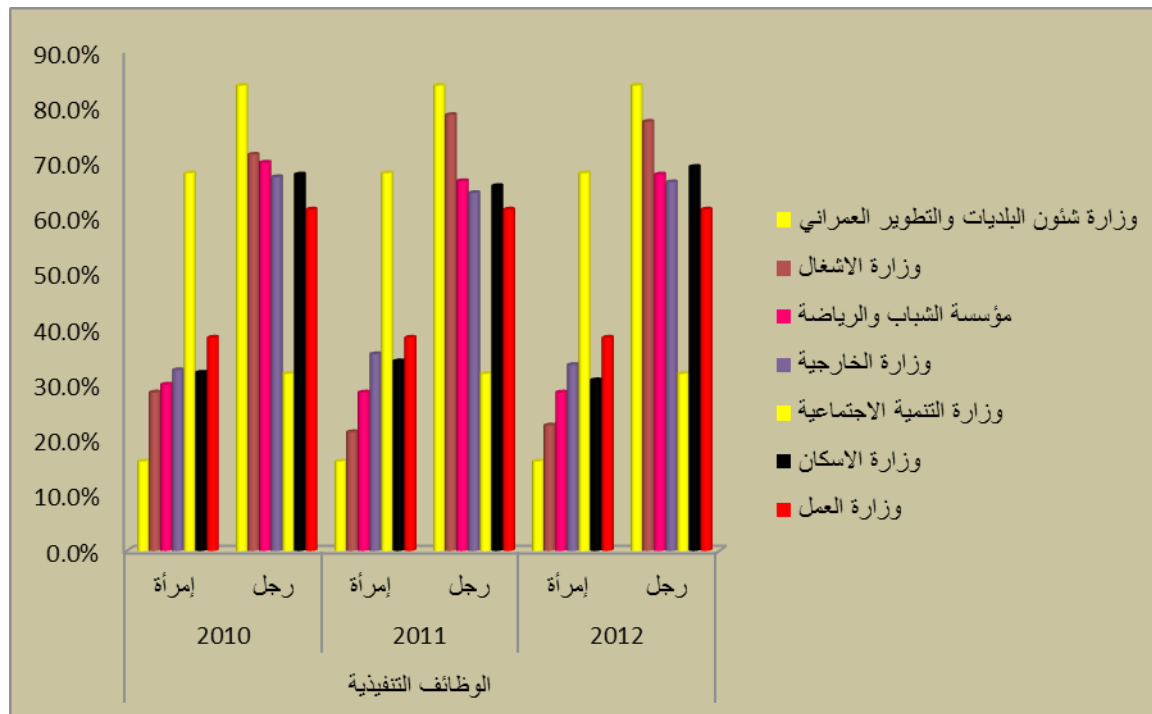


ووفقاً للعلاقة العكسية بين كل من الفجوة الجندرية ومؤشر المساواة، فإنه بطبيعة الحال ونتيجة لاتساع الفجوة الجندرية يتقلص حيز المساواة لصالح الرجل. ويتضح استقرار الوضع لدى وزارة التنمية الاجتماعية التي يقترب فيها مؤشر المساواة من نقطة العدالة مقارنة بباقي الوزارات التي تركز المؤشر فيها بعيداً عن المساواة. أما المؤسسة العامة للشباب والرياضة فقد حدثت فيها طفرة نوعية لصالح المرأة عام 2011م سرعان ما تراجعت إلى الوضع السابق لتبعد عن مركز المساواة مرة ثانية في إشارة لعدم وجود توجه إستراتيجي لزيادة نسبة النساء في المراكز القيادية. هذه النتائج تظهر جلياً مدى التمييز الذي تواجهه المرأة في تقلد المناصب القيادية. كما تشير إلى صعوبة وصولها إلى تلك المناصب رغم تواجدها بنسبة عالية في هذه المؤسسات تفوق أحياناً نسبة تواجد الرجل؛ مما يدعو إلى بذل المزيد من الجهد في توعية المجتمع بشكل عام، وأصحاب القرار لضرورة تواجد المرأة في المناصب القيادية ومناصب صنع القرار بقدر يتناسب مع إسهاماتها في قوى العمل في القطاع الحكومي وفي مسار التنمية، وبما يحقق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

الوظائف التنفيذية:

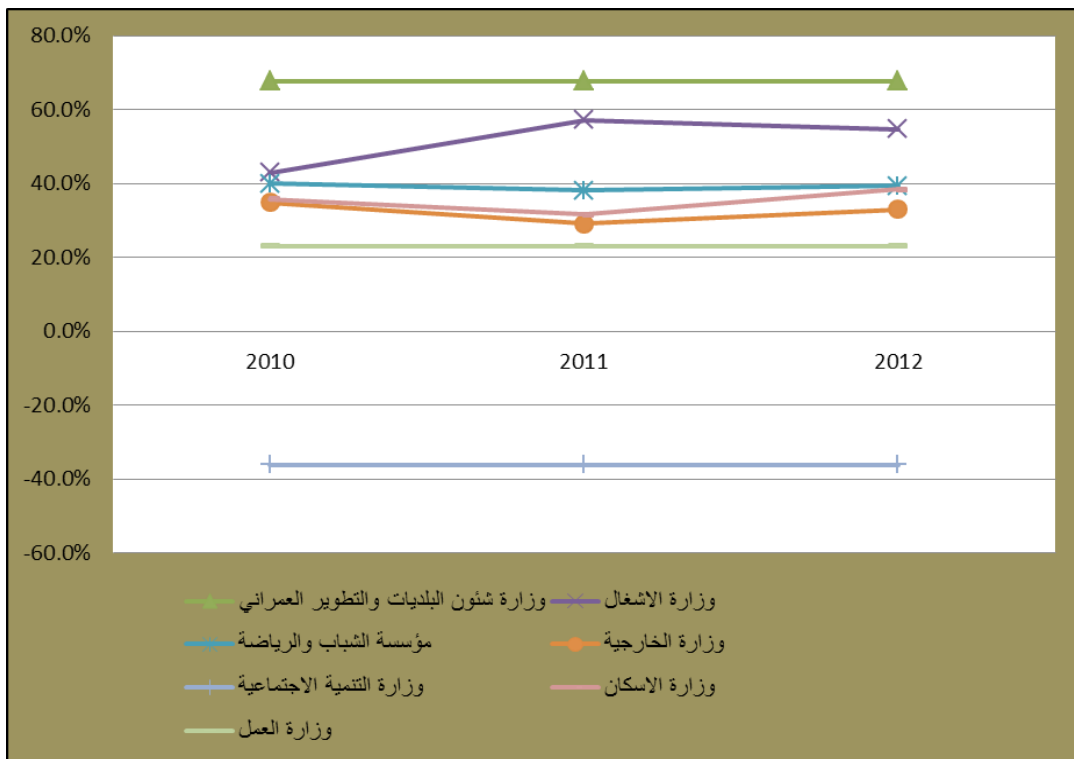
أما بالنسبة للوظائف التنفيذية (الشكل رقم 17)، فيبدو أن المرأة تنال حظاً منها مقارنة بالمراكز القيادية، حيث يزيد تواجدها في هذه المستويات، إلا أنه من الملاحظ أن الفجوة ما زالت واضحة بين الجنسين فيما عدا وزارة التنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للشباب والرياضة. وتكاد تكون هذه النسب مستقرة على مدى ثلاث سنوات؛ مما يشير إلى ضرورة العمل على زيادة فرص المرأة في هذا المستوى الوظيفي لردم الفجوة بين الجنسين، وأيضاً لتمكين من الترقى إلى المناصب القيادية، حيث تعد هذه الوظائف بمثابة العتبة ما قبل المناصب القيادية في السلم الوظيفي.

الشكل رقم (17): التمثيل النسبي لشاغلي الوظائف التنفيذية من أفراد العينة بحسب النوع والجهة (2010م - 2012م).

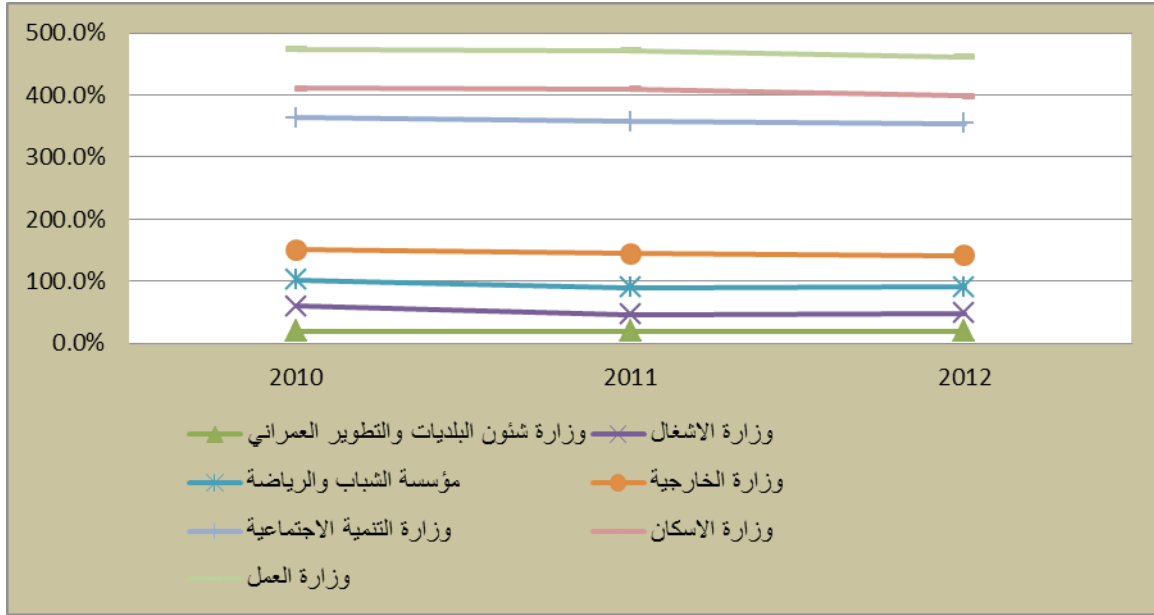


ويلاحظ في الشكل رقم (18) المعني بمؤشر الفجوة بين الجنسين في الوظائف التنفيذية أن الوضع مازال قائماً من حيث اتساع الفجوة في هذا المستوى الوظيفي المهم لصالح الرجل، وإن كان حظ المرأة من هذه الوظائف أكبر مقارنةً بالوظائف القيادية. وتستثنى وزارة التنمية الاجتماعية في أنها الوزارة الوحيدة من العينة التي وإن اتسعت فيها الفجوة الجندرية إلا أنها لصالح المرأة وبشكل مستقر طوال السنوات الثلاث. أما باقي الوزارات فيظل المؤشر مشيراً إلى اتساع الفجوة لصالح الرجل في هذا المستوى المتوسط من السلم الوظيفي. ويمكن تفسير ارتفاع نسبة النساء في هذا المستوى إلى ارتفاع نسبة تواجدهن ضمن القوى العاملة في الوزارة. وبطبيعة الحال تتقدم بعض النساء إلى الوظائف التنفيذية بحكم الخبرة والأقدمية في الترقى.

الشكل رقم (18): الفجوة الجندرية لشاغلي الوظائف التنفيذية من أفراد العينة بحسب الجهة (2010م - 2012م).



الشكل رقم (19): مؤشر المساواة لشاغلي الوظائف التنفيذية من أفراد العينة بحسب الجهة (2010م - 2012م).



وتؤكد نتائج مؤشر المساواة ما ذكر سابقًا عن اتساع الفجوة الجندرية في هذا المستوى الوظيفي، حيث تظهر النتائج انعدام المساواة بين الجنسين في جميع الوزارات موضع الدراسة، ما عدا وزارة التنمية الاجتماعية التي تتجاوز مستوى (100%) لتصل إلى أكثر من (200%) لصالح المرأة. أما الوزارات الأخرى فإن مؤشر المساواة فيها يوضح أن هناك تمييزًا واضحًا لصالح الرجل؛ حيث تتدنى نسبة المساواة لتصل إلى أقل من (50%)، وهي درجة متدنية على مؤشر المساواة.

ولاشك في أن الإدارات التنفيذية الوسطى تعد هي الجسر الذي تعبر من خلاله المرأة نحو المراكز القيادية. وبقدر تميزها وتفوقها على الرجل تقتنص هذه الفرص، ويبدو أن المرأة لا بد أن تتمتع بقدر كبير من القدرة على التنافس للوصول لهذه الفرص. ومن جانب آخر تعد هذه المرحلة منتهى الطموح الوظيفي لدى البعض منهم، فلا تسعى بجدية ومثابرة لتخطي التحديات والعقبات، ولا تبذل قصارى جهدها لما هو أبعد من وظيفة مضمونة تستمر فيها بوتيرة تهيء لها فرص التوفيق بين مسئولياتها الأسرية ومتطلبات العمل، وقد تخشى من الالتزام بالمسئوليات ومواجهة التحديات المهنية التي قد تلقي على كاهلها أعباء تشتت طاقتها؛ مما قد يؤثر على استقرارها

الأسري؛ لذا فمن الأهمية بمكان تقديم الدعم اللازم للمرأة من خلال توفير الخدمات المساندة، وإيجاد أنظمة عمل مرنة تساعد على التوفيق بين الجانبين الرئيسيين لحياتها: أسرته ومستقبلها الوظيفي.

الوظائف التخصصية:

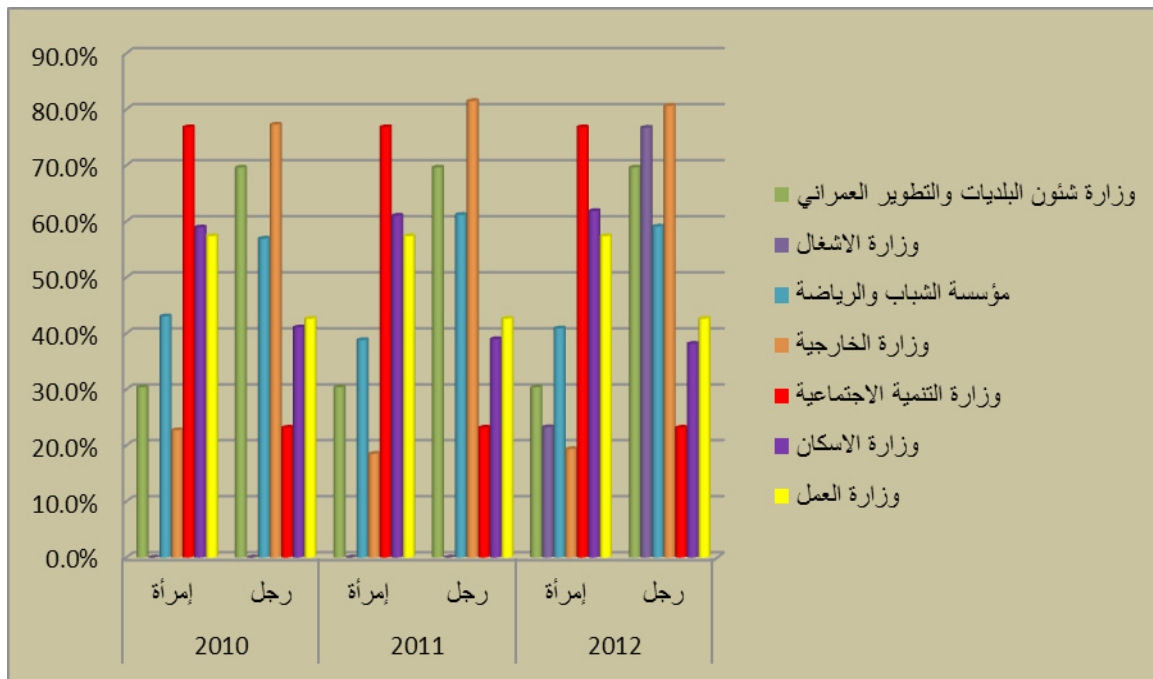
وفيما يتعلق بتواجد المرأة في الوظائف التخصصية (الشكل رقم 20)، فيلاحظ ارتفاع النسبة في وزارتين خدميتين ذاتي طابع مهني يتطلب مهارات وتخصصات معينة وذات علاقة مباشرة مع المجتمع، وهما وزارة الإسكان ووزارة العمل، إضافة إلى وزارتي التنمية الاجتماعية ومؤسسة الشباب والرياضة، اللتين تمت الإشارة إليهما كوزارتين حققتا نسبًا جيدة لصالح المرأة في مؤشر المساواة.

ومن جانب آخر يلاحظ استقرار هذا الوضع لمدة ثلاث سنوات دون تغيير يذكر؛ مما يشير لعدم وجود جهود جدية لتغيير الوضع الراهن، وعدم مراعاة ضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في الوزارات التي تقل فيها نسب النساء.

ورغم الوضع غير العادل لتواجد المرأة في الوظائف القيادية والتنفيذية في بعض الوزارات، إلا أن تواجدها بنسب كبيرة في وظائف تخصصية تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والشئون المالية والعلاقات العامة، يشير إلى سعي المرأة البحرينية لدخول مجال العمل الحكومي من بوابة التخصص والمهنية لتجاوز العقبات والتحديات التي ربما تعوق مساواتها بفرص الرجل التي قد ترجع إلى الصورة النمطية السلبية التي تصور المرأة كموظفة غير ملتزمة بمواصلة العمل بسبب مسؤولياتها الاجتماعية.

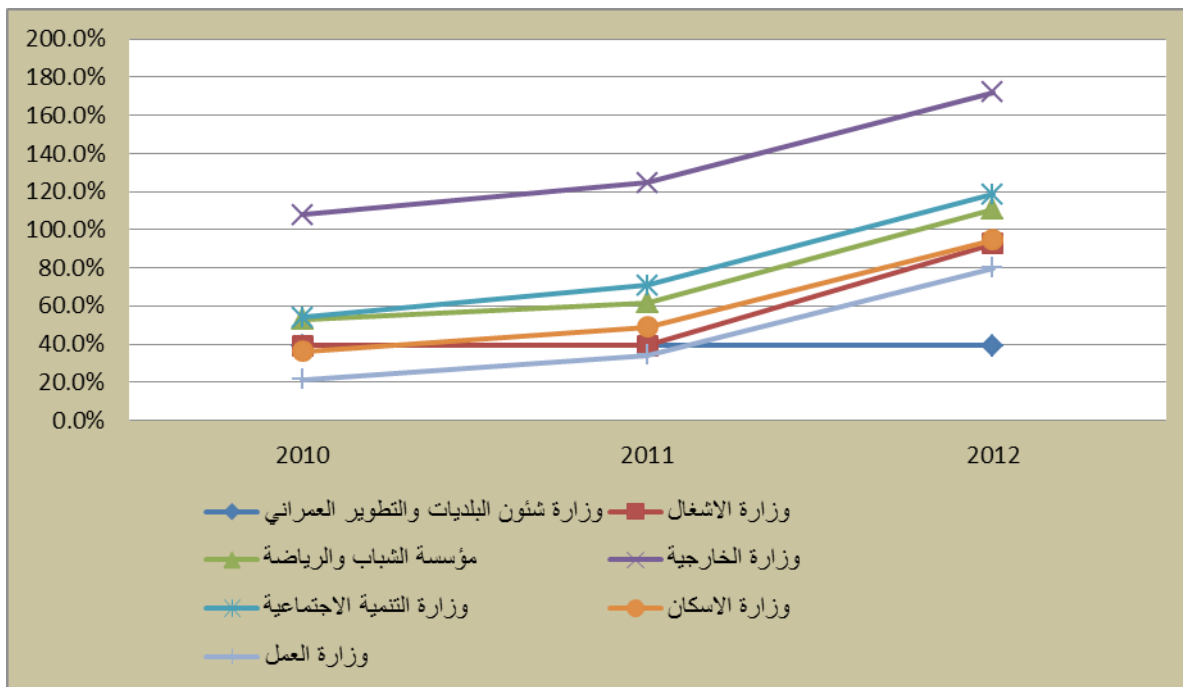
وبمقارنة النتائج وما أشرنا إليه سابقًا فيما يتعلق بتدني نسبة تواجد المرأة في المراكز القيادية والتنفيذية في معظم الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة؛ قد نرجع السبب في ارتفاع نسبة تواجد المرأة في الوظائف التخصصية، وأيضًا ارتفاع نسبتها في القوى العاملة من جهة ثانية، وانخفاض نسبة تواجدها في الوظائف القيادية والتنفيذية من جهة ثالثة إلى خروج المرأة من ميدان العمل للتفرغ للمسؤوليات الاجتماعية المتعلقة بشئون تربية الأطفال، خاصة في السنوات الأولى من حياتهم، دون أن نقلل بالطبع من تأثير الصورة النمطية للمرأة في الذهن المجتمعية، والتي تؤثر بشكل غير مباشر في قرارات أصحاب القرار فيما يتعلق بمنح مزيد من الفرص للمرأة لمسؤوليات الإدارة والقيادة بما يتناسب مع حجم إسهاماتها وقدراتها ومؤهلاتها (الشكل رقم 20).

الشكل رقم (20): التمثيل النسبي لشاغلي الوظائف التخصصية من أفراد العينة بحسب النوع والجهة (2010م - 2012م).



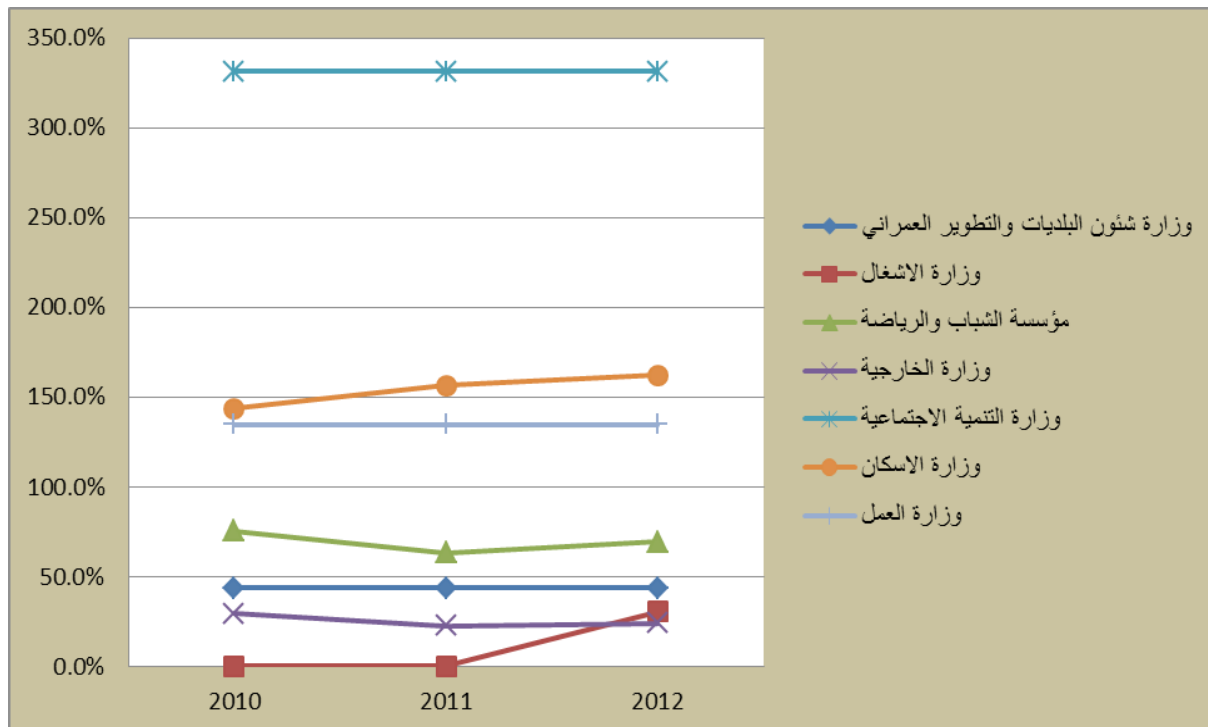
ويشير مؤشر الفجوة الجندرية في هذا المستوى الوظيفي للوهلة الأولى (الشكل رقم 21) إلى نوع من التذبذب إيجاباً وسلباً لصالح المرأة أحياناً ولصالح الرجل أحياناً أخرى مقارنة بالفجوة الجندرية في المستويات القيادية والتنفيذية؛ وعليه فإن نتائج قياس هذا المؤشر لا تتلاءم مع الوضع المنشود الذي تنادي به مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص. إذ إن الفجوة تميل إلى الاتساع لصالح المرأة أحياناً (في وزارات العمل والتنمية الاجتماعية والإسكان)، ولصالح الرجل أحياناً أخرى، وفي عدد أكبر من الوزارات (الخارجية والأشغال وشؤون البلديات والمؤسسة العامة للشباب والرياضة). وفي الحالتين كلتاهما توجد فجوة جندرية كبيرة واضحة لا ترتقي إلى ما نطمح إليه من مستوى متعادل من المساواة، وبأقل ما يمكن من التمييز بين المرأة والرجل.

الشكل رقم (21): الفجوة الجندرية لشاغلي الوظائف التخصصية من أفراد العينة بحسب الجهة (2010م - 2012م).



وتظهر نتائج قياس مؤشر المساواة بطبيعة الحال ما يؤكد نتائج الفجوة الجندرية، حيث تنقلص فرص المساواة في هذا المستوى الوظيفي بمقدار اتساع الفجوة الجندرية، حيث يلاحظ انحراف مؤشر المساواة على الوضع المثالي (100%) في معظم وزارات العينة لصالح الرجل، وانحرافها لصالح المرأة في وزارات التنمية الاجتماعية والعمل والإسكان. وهو وضع يشير إلى ضرورة السعي نحو لفت الأنظار إلى هذه الظاهرة التي لا تتناسب مع تعليم المرأة وإنجازاتها ومسيرتها التنموية.

الشكل رقم (22): مؤشر المساواة لشاغلي الوظائف التخصصية من أفراد العينة بحسب الجهة (2010م - 2012م).



ويلاحظ في (الشكل رقم 22) تميز وزارة التنمية الاجتماعية ووزارتي الإسكان والعمل في ردم الفجوة الجندرية وتحقيق مستوى عالٍ في مؤشر المساواة لصالح المرأة، ولكن تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص يفضل ألا يتعدى مؤشر المساواة درجة (100%) لكي لا يخل بميزان التكافؤ بين الجنسين.

ومن جانب آخر يلاحظ أن الوزارات الأخرى ما زالت تراوح مكانها في استمرار الخلل في التوازن النوعي الذي تشير إليه نسبة اتساع الفجوة الجندرية، مع انخفاض في مؤشر المساواة كثيراً عن الحد المطلوب وهو (100%): وذلك لتحقيق الوضع المطلوب لتكافؤ الفرص.

وبشكل عام وبتحليل أوضاع الرجل والمرأة في المستويات الوظيفية المختلفة، يمكننا أن نؤكد أن هناك فجوة جندرية واضحة في جميع تلك المستويات في الوزارات موضع الدراسة في ظاهرة تستدعي جهودًا وطنية جادة لمناقشة هذا الوضع غير العادل وغير المنصف للمرأة، رغم تواجد المرأة بقوة في القوى العاملة بشكل عام؛ مما يدعو للبحث عن الأسباب والعوامل الاجتماعية والثقافية التي قد تكون وراء هذا الوضع غير العادل وغير المتكافئ للجنسين.

ثالثاً: نتائج تحليل واقع البرامج التدريبية في الوزارات والمؤسسات الحكومية:

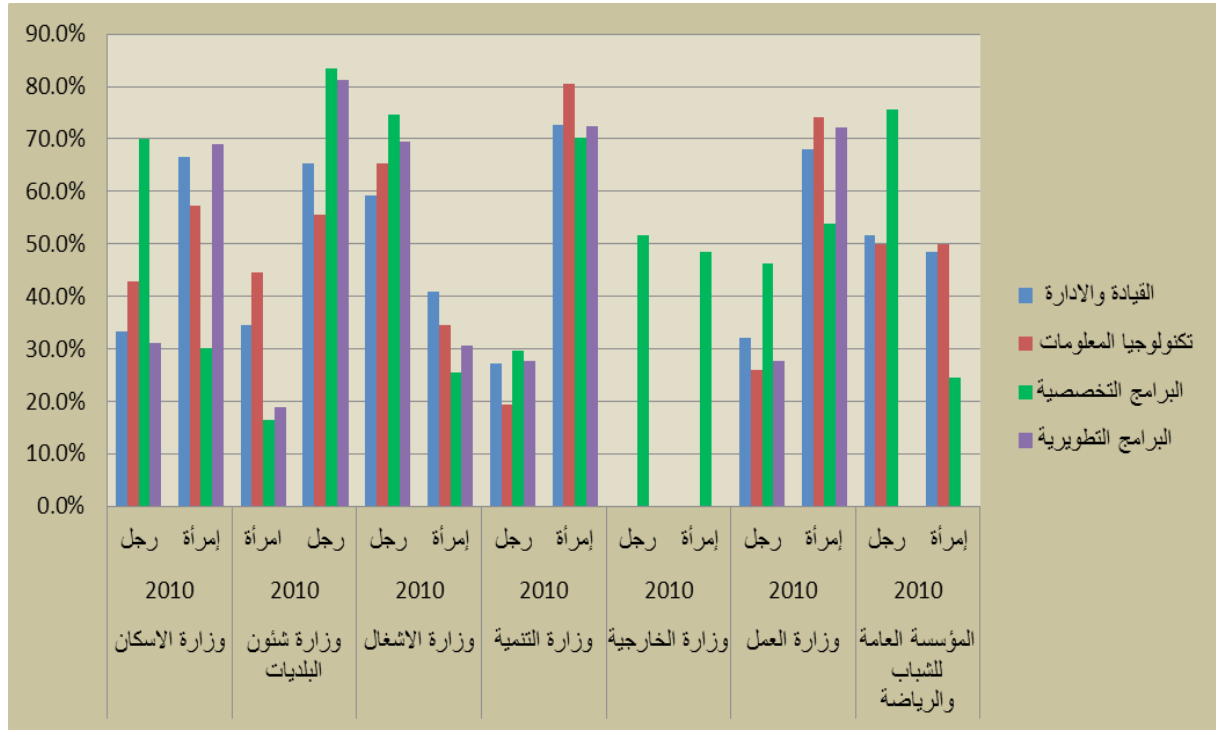
بينت النتائج السابقة الخاصة بأوضاع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية موضع الدراسة أنه رغم حضور المرأة بقوة في منظومة القوى العاملة في الوزارات والمؤسسات التي تم رصدها، إلا أنه من الملاحظ أن تواجهها يتدنى تدريجياً بارتفاع المستوى الوظيفي، في إشارة إلى أن هناك عقبات وتحديات ثقافية واجتماعية ونفسية قد تقلل من قدرة المرأة على تجاوز السقف الزجاجي، وتحد من انطلاقها بشكل منصف وعادل نحو الوظائف القيادية؛ لذا فمن الضروري تزويدها بالمهارات والقدرات اللازمة لتمكينها من الدخول في معترك المنافسة على المناصب القيادية بثقة وجدارة. ويعد التدريب على المهارات المهنية والذاتية من أهم العوامل التي من شأنها زيادة فرص المرأة في تقلد المناصب القيادية؛ وعليه فإن الدراسة ترصد واقع البرامج التدريبية في الوزارات والمؤسسات موضع الدراسة على مدى ثلاث سنوات متتالية للوقوف على مدى توافر الفرص التدريبية بشكل منصف لكل من الرجل والمرأة، وليس هذا فحسب وإنما تسعى لتحليل نوعية البرامج لكل من الجنسين لرصد البرامج التي تسهم في صقل المهارات المهنية للجنسين، والتي من شأنها مساعدة الموظف رجلاً كان أو امرأة على الصعود نحو مستويات وظيفية أعلى.

الجدول رقم (9): التمثيل النسبي للمستفيدين من البرامج التدريبية بحسب النوع (2010م).

النوع	وزارة الإسكان		وزارة شؤون البلديات		وزارة الأشغال		وزارة التنمية		وزارة الخارجية		وزارة العمل		المؤسسة العامة للشباب والرياضة	
	2010م		2010م		2010م		2010م		2010م		2010م		2010م	
	رجل	امراة	رجل	امراة	رجل	امراة	رجل	امراة	رجل	رجل	امراة	رجل	رجل	امراة
القيادة والإدارة	33.3%	66.7%	34.6%	65.4%	59.23%	40.77%	27.3%	72.7%	0.0%	0.0%	32.1%	67.9%	51.6%	48.4%
تكنولوجيا المعلومات	42.9%	57.1%	44.6%	55.4%	65.36%	34.64%	19.4%	80.6%	0.0%	0.0%	25.9%	74.1%	50.0%	50.0%
البرامج التخصصية	70.0%	30.0%	16.5%	83.5%	74.63%	25.37%	29.7%	70.3%	51.5%	48.5%	46.2%	53.8%	75.6%	24.4%
البرامج التطويرية	31.0%	69.0%	18.8%	81.2%	69.50%	30.50%	27.6%	72.4%	0.0%	0.0%	27.8%	72.2%	0.0%	0.0%

يوضح الجدول رقم (9) نسبة المستفيدين من البرامج التدريبية بمجالاتها المختلفة في عام 2010م وفق النوع. حيث يلاحظ ارتفاع نسبة النساء من البرامج التدريبية بشكل عام، ولا يوجد ما يشير إلى منهجية واضحة باعتماد مبدأ تكافؤ الفرص في توزيع فرص التدريب، فترتفع كفة المرأة أحياناً، وترتفع كفة الرجل أحياناً أخرى دون وجود سياق عام في جميع الوزارات موضع الدراسة.

الشكل رقم (23): التمثيل النسبي للبرامج التدريبية لأفراد العينة بحسب البرنامج والنوع (2010م).



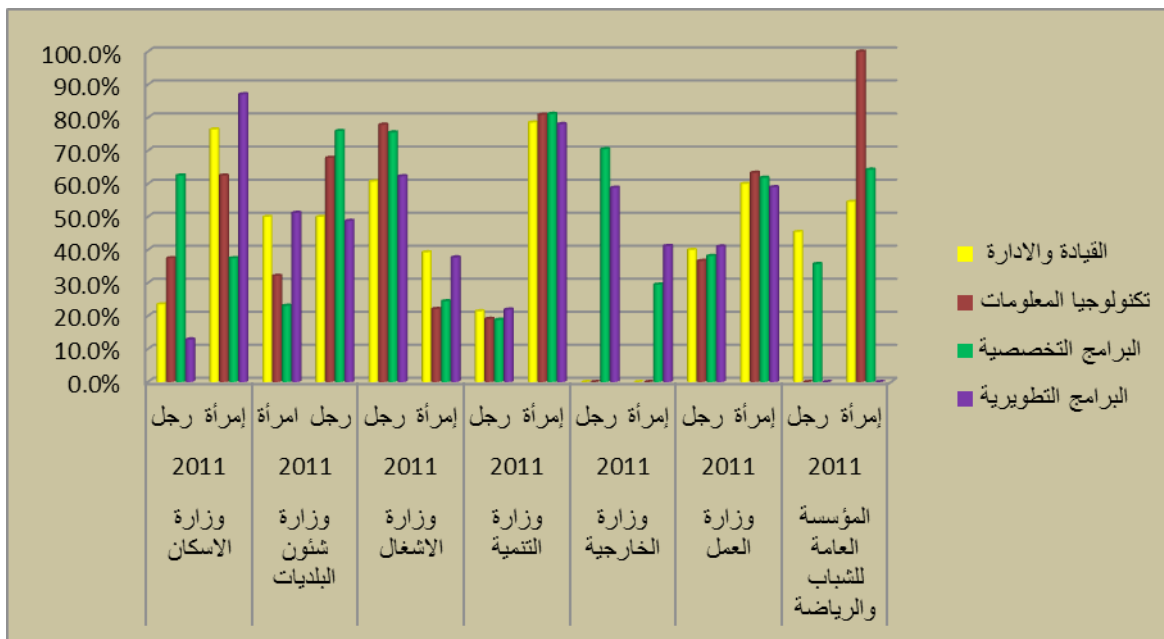
ويوضح الشكل رقم (23) ارتفاع نسبة النساء المستفيدات من البرامج التدريبية بشكل عام في عام 2010م في كل من وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية ووزارة شؤون البلديات ووزارة الإسكان. وليس بمستغرب أن ترتفع النسبة في وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية لارتفاع نسبة النساء فيهما، كما تم توضيحه سابقاً، ولكن من الملفت أن تهتم وزارتا الإسكان وشؤون البلديات بتوفير فرص كثيرة للنساء؛ مما رفع نسبتهن بشكل كبير، خاصة في مجال البرامج القيادية والتطويرية وتكنولوجيا المعلومات رغم أن عدد الرجال يفوق عدد النساء في هذه الوزارة بشكل عام، كما تم توضيحه سابقاً؛ مما يفترض أن يبيء فرصاً أكبر للمرأة للتقدم إلى مناصب أعلى، إلا أن الواقع الحالي - وكما تم عرضه فيما يتعلق بتواجد المرأة في المناصب القيادية - يشير إلى أن التدريب لم يكن له أثر يذكر في تحقيق العدالة بين الجنسين في تقلد المناصب القيادية والتنفيذية استناداً لتدني نسبة النساء في هذه المواقع الوظيفية

العليا. وفي المقابل يلاحظ ارتفاع نسب المستفيدين من الرجال من البرامج التدريبية بشكل عام في وزارة الأشغال، ربما لارتفاع نسبة الرجال عمومًا في تلك الوزارة.

أما في المؤسسة العامة للشباب والرياضة فتكاد تكون النسب متقاربة بين الجنسين في الاستفادة من البرامج التدريبية فيما عدا البرامج التخصصية التي يلاحظ ارتفاع نسبة الرجال فيها مقارنة بالنساء؛ وقد يعود ذلك إلى نوعية البرامج التخصصية التي ربما تكون في مجال الرياضة الذي يحظى فيها الرجل بنصيب الأسد. ومن الملفت أن وزارة الخارجية لم ترصد سوى البرامج التخصصية التي تكاد تكون نسب المستفيدين منها متساوية للجنسين.

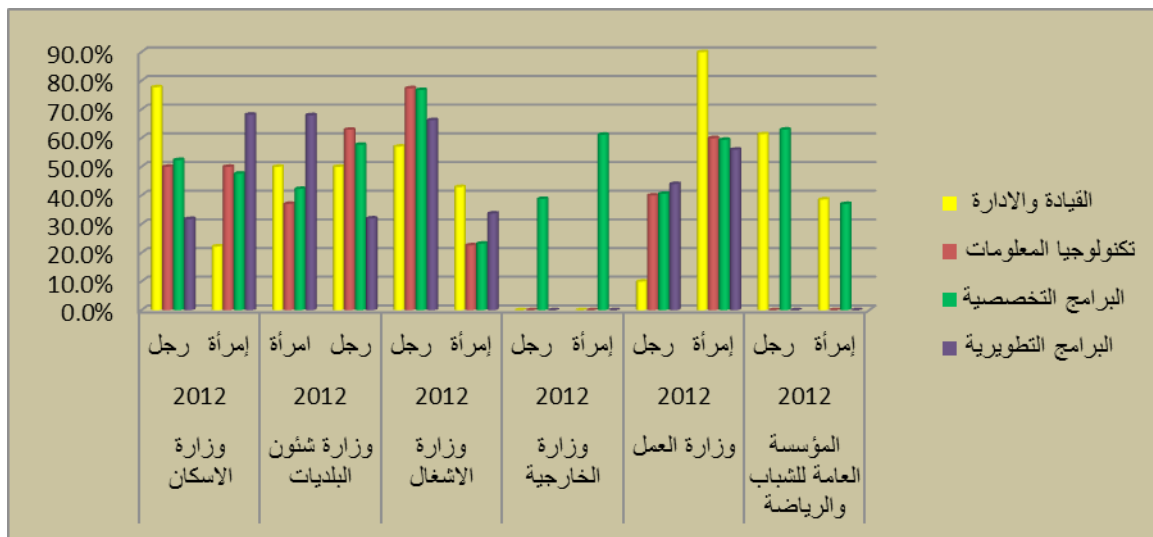
وبرصد البرامج التدريبية للعينة في العام التالي 2011م (الشكل 24) يتبين لنا بشكل عام الحفاظ على وتيرة البرامج التدريبية المتاحة للجنسين من حيث الحجم والنوعية مقارنة بالعام السابق (2010م) إلا في بعض الجوانب. حيث يلاحظ قلة البرامج بشكل عام، إلا أنه لم يلاحظ تغييرًا جوهريًا فيما يتعلق بإعادة برمجة هذه البرامج وفق تحقيق تكافؤ الفرص والعدالة بين الجنسين، وإنما جاء التغيير بشكل غير مخطط؛ مما يؤكد أن ما يحكم نوعية البرامج وتوزيعها وفق مبدأ تكافؤ الفرص ليس بوارد في عمليات التخطيط لهذه البرامج.

الشكل رقم (24): التمثيل النسبي للبرامج التدريبية لأفراد العينة بحسب البرامج والنوع (2011م).



وبدراسة البرامج التدريبية لعام 2012م (الشكل رقم 25) يلاحظ ارتفاع نسبة المستفيدات من بعض البرامج للقيادة والإدارة في وزارة العمل، أما البرامج الأخرى فقد بقيت نسبة المستفيدات في مواقعها السابقة تقريباً. ومن جانب آخر تقلصت نسبة المستفيدات من برامج القيادة والبرامج التطويرية في وزارة الإسكان، واختفت البرامج التطويرية من وزارة الخارجية وبرامج تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة العامة للشباب والرياضة.

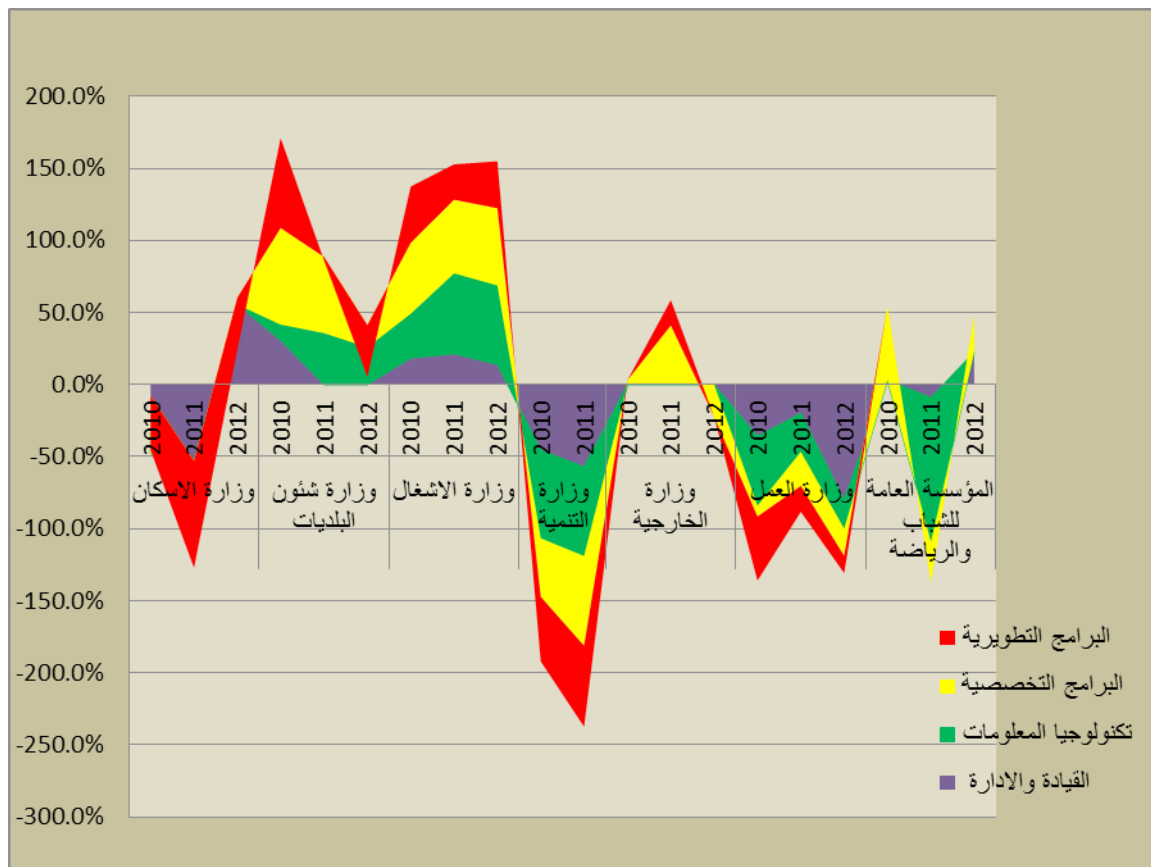
الشكل رقم (25): التمثيل النسبي للبرامج التدريبية لأفراد العينة بحسب البرامج والنوع (2012م).



والنتيجة العامة التي يمكن استخلاصها من تحليل البرامج التدريبية في المؤسسات موضع الدراسة، أن هذه البرامج لا تنفذ وفق تحليل الاحتياجات التدريبية لكل من المرأة والرجل، وربما لا تنظم وفق خطط لبناء القدرات بما يتفق مع متطلبات التطوير في العمل، بدليل عدم وجود ما يشير إلى الاتساق والتناغم والتسلسل في سير هذه البرامج، كما أنها لا تضع في اعتبارها مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

وتشير نتائج مقياس الفجوة الجندرية (الشكل رقم 26) إلى أن المرأة كان لها نصيب موفور من البرامج التدريبية على مدى ثلاث سنوات في معظم الوزارات موضع الدراسة، ما عدا وزارة الخارجية والأشغال ووزارة شؤون البلديات التي تميل كفة الفجوة فيها لصالح الرجل. وعموماً فإن هناك فجوة بين الجنسين بغض النظر إن كانت لصالح المرأة أو الرجل؛ مما يدل على عدم اعتماد مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص في توزيع فرص التدريب لا من حيث الكم ولا من حيث النوع.

الشكل رقم (26): الفجوة الجندرية للبرامج التدريبية لأفراد العينة بحسب البرامج والجهة (2010م - 2012م).



وتؤكد نتائج مؤشر المساواة فيما يتعلق بفرص البرامج التدريبية للجنسين خلال الأعوام الثلاثة أن هناك عدم استقرار في هذا المؤشر؛ حيث ينحرف إيجاباً وسلباً بشكل غير منتظم، فيبعد عن نقطة المساواة (100%) إلى أن يصل إلى (900%). وينخفض إلى الصفر أحياناً أخرى؛ مما يشير إلى عدم إيلاء مبدأ المساواة الأهمية اللازمة في هذا المجال. وعند تحليل حركة كل وزارة على مسار المساواة في تنفيذ البرامج التدريبية، نجد أن جميعها يتذبذب فيها المؤشر نزولاً وارتفاعاً عن نقطة المساواة. فنلاحظ على سبيل المثال

وعموماً يظل المؤشر يتراوح بين (صفر%) إلى (200%) بعيداً عن نقطة المساواة (100%) لدى أغلب الوزارات عند تطبيقها لهذه البرامج التدريبية. وإذا مرّ أحياناً بهذه النقطة فهو لا يستقر فيها لفترة السنوات الثلاث موضع الدراسة؛ مما يدل على أن منح الفرص التدريبية للعاملين من الجنسين لا يتم وفق رؤية واضحة وخطط تضع في اعتبارها مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص.

The graph displays the percentage of projects in four sectors: Housing (وزارة الإسكان), Urban Communities (وزارة شئون البلديات), Employment (وزارة التشغيل), Development (وزارة التنمية), External Relations (وزارة الخارجية), Labor (وزارة العمل), and the General Foundation for Youth and Sports (المؤسسة العامة للشباب والرياضة). The data is categorized by Development Programs (البرامج التطويرية), Management and Administration (القيادة والإدارة), and Information Technology (تكنولوجيا المعلومات).

القطاع	البرامج التطويرية	القيادة والإدارة	تكنولوجيا المعلومات
وزارة الإسكان	2010: 220.0%, 2011: 680.0%, 2012: 210.0%	2010: 200.0%, 2011: 320.0%, 2012: 20.0%	2010: 130.0%, 2011: 170.0%, 2012: 100.0%
وزارة شئون البلديات	2010: 10.0%, 2011: 100.0%, 2012: 210.0%	2010: 20.0%, 2011: 100.0%, 2012: 100.0%	2010: 80.0%, 2011: 50.0%, 2012: 50.0%
وزارة التشغيل	2010: 30.0%, 2011: 60.0%, 2012: 50.0%	2010: 60.0%, 2011: 60.0%, 2012: 60.0%	2010: 30.0%, 2011: 20.0%, 2012: 20.0%
وزارة التنمية	2010: 240.0%, 2011: 430.0%	2010: 280.0%, 2011: 370.0%	2010: 410.0%, 2011: 420.0%
وزارة الخارجية	2010: 90.0%, 2011: 40.0%, 2012: 150.0%	2010: 0.0%, 2011: 70.0%, 2012: 0.0%	2010: 0.0%, 2011: 0.0%, 2012: 0.0%
وزارة العمل	2010: 110.0%, 2011: 150.0%, 2012: 150.0%	2010: 210.0%, 2011: 160.0%, 2012: 900.0%	2010: 290.0%, 2011: 160.0%, 2012: 150.0%
المؤسسة العامة للشباب والرياضة	2010: 30.0%, 2011: 180.0%, 2012: 60.0%	2010: 100.0%, 2011: 120.0%, 2012: 60.0%	2010: 100.0%, 2011: 0.0%, 2012: 0.0%

نتائج مقياسي الاتجاهات والسلوك

تنطلق الدراسة من مسح واقع القوى العاملة بشكل عام مروراً بدراسة أوضاع هذه القوى من حيث مواقعها الوظيفية على سلم الوظائف، ومدى توافق هذه الأوضاع مع مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص، ثم دراسة أثر البرامج التدريبية في هذه الأوضاع حالياً ومستقبلاً، ثم رصد البرامج التدريبية وتحليلها كمّاً ونوعاً للوقوف على أن كانت أحد العوامل المسببة في الإبقاء على الوضع الحالي، وإذا ما كان التوجه العام لهذه البرامج يسير إيجاباً نحو تحقيق مزيد من العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

ورغم أهمية البرامج التدريبية في حركة العاملين صعوداً نحو الوظائف العليا، إلا أن الثقافة السائدة في المؤسسة لها تأثير كبير، ليس على أصحاب القرار فقط، رغم أهميتهم، وإنما على العاملين أنفسهم؛ لأن هذه الاتجاهات عبارة عن قوى محركة تقاوم الواقع بشكل مباشر وغير مباشر لاتخاذ سلوك تنظيمي وعملي نحو الأفضل؛ لذا تتجه الدراسة إلى سبر غور هذه الاتجاهات لدى العاملين في كل المستويات الوظيفية في الوزارات موضع الدراسة، كما تقوم بدراسة سلوكهم بما يتفق مع مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص من خلال مقياس الاتجاهات، ومقياس السلوك. وفيما يلي نتائج هذين المقياسين.

رابعاً: نتائج تحليل مقياس الاتجاهات

الجدول رقم (10): النتائج العامة لمقياس الاتجاهات.

الرقم	السلوك	الوسط	الانحراف المعياري	الكل
1	إن التعليم الجامعي للمرأة ضروري لأنها ستصبح ربة بيت في المستقبل.	الوسط	1.36	تقليدي
		الانحراف المعياري	0.66	
2	يجب إلقاء الضوء على النماذج والقيادات النسائية الناجحة.	الوسط	2.81	متوازن جندي
		الانحراف المعياري	0.44	
3	أداء الطالبات في مادة الرياضيات أفضل من أداء الطلاب.	الوسط	2.42	متوازن جندي
		الانحراف المعياري	0.77	
4	أفضل أن يكون مديري رجل.	الوسط	1.68	تقليدي
		الانحراف المعياري	0.67	
5	تبدع الطالبات في الفرع الأدبي، ويبدع الطلاب في الفرع العلمي.	الوسط	2.20	غير تقليدي
		الانحراف المعياري	0.65	
6	النساء أقدر من الرجال على تولي الأمور القيادية.	الوسط	2.19	غير تقليدي
		الانحراف المعياري	0.92	
7	لا تتقن النساء النشاطات الرياضية مثل الرجال.	الوسط	2.03	غير تقليدي
		الانحراف المعياري	0.76	
8	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الرجال.	الوسط	2.13	غير تقليدي
		الانحراف المعياري	0.76	
9	أرى المنهاج المدرسي يستخدم لغة الذكورة فقط.	الوسط	2.05	غير تقليدي
		الانحراف المعياري	0.72	
10	المرأة أقدر على حل المشكلات الإدارية من الرجل.	الوسط	2.22	غير تقليدي
		الانحراف المعياري	0.90	
11	أداء الطالبات والطلاب في المواد العلمية متشابه.	الوسط	2.24	متوازن جندي
		الانحراف المعياري	0.70	
12	المنهاج المدرسي يظهر أن المرأة أقل شأناً من الرجل.	الوسط	1.67	تقليدي
		الانحراف المعياري	0.72	

الرقم	السلوك	الكل	
13	يتفوق الرجل على المرأة في تدريس المواد العلمية.	الوسط	2.29
		الانحراف المعياري	0.71
14	يجب تسليم الأمور القيادية للرجال.	الوسط	2.12
		الانحراف المعياري	0.79
15	ضبط المرأة أسهل من ضبط الرجل.	الوسط	2.11
		الانحراف المعياري	0.72
16	لا مانع لدي من الاختلاط بين المرأة والرجل في العمل.	الوسط	2.64
		الانحراف المعياري	0.61
17	إن المجتمع العربي موجه نحو قيم ومعايير وخبرات أكثر ميلاً للرجال.	الوسط	2.40
		الانحراف المعياري	0.67
18	التعليم أفضل مهنة للمرأة.	الوسط	1.94
		الانحراف المعياري	0.82
19	تفوق الرجل يعود إلى ذكائه، أما تفوق المرأة فيعود إلى الحظ.	الوسط	60.
		الانحراف المعياري	0.67
20	أفضل تعديل المناهج نحو إظهار صورة أفضل للمرأة.	الوسط	2.37
		الانحراف المعياري	0.68
21	أشجع تعديل القوانين لتحقيق المساواة بين الجنسين.	الوسط	2.54
		الانحراف المعياري	0.65
	المجموع	الوسط	2.19
		الانحراف المعياري	0.34
		غير تقليدي	

تقليدي= (1-1.74) غير تقليدي= (1.75-2.24) متوازن/ جندري= (2.25-3) تقسيم الوسط

يوضح الجدول الاتجاه العام لجميع أفراد العينة رجالاً ونساءً حول المفاهيم السائدة، وهو اتجاه غير تقليدي يميل إلى التحيز للمرأة كردة فعل ثقافية واجتماعية لرفض الواقع الحالي للمرأة والدعوة إلى تحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها. وهي نتيجة طبيعية لما تتسم به الدعوة الرسمية وغير الرسمية دائماً من الاهتمام بالمرأة والسعي إلى تغيير واقعها نحو الأفضل، خاصة مع جهود المجلس الأعلى للمرأة في النهوض بالمرأة البحرينية. ويشير الانحراف المعياري إلى قلة تشتت العينة وتجانس الاستجابات؛ مما يضيف المصداقية إلى هذه النتيجة العامة.

وبالتدقيق في بعض الاستجابات يمكننا أن نضع أيدينا على بعض الاتجاهات التي توجه المجتمع البحريني في هذا المجال. حيث يلاحظ أنه رغم أن الاتجاه العام يميل إلى الاتجاه غير التقليدي المتحيز للمرأة إلا أن أفراد العينة يتجهون إلى اتخاذ اتجاهات متوازنة جندرياً في تسعة مواقع من مجموع الاتجاهات (21) بنسبة (43%) تقريباً من عبارات المقياس؛ مما يدل على أن المجتمع البحريني يراوح بين التوازن الجندري والتحيز للمرأة، في دلالة على قبول الأدوار التنموية للمرأة. يبقى أن تركز الجهود التوعوية والتدريبية على تبني المواقف المتوازنة لتحويل الوعي المجتمعي من تبني المواقف المتحيزة للمرأة إلى تبني مبدأ تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الجنسين. ومن جانب آخر فإن معظم الاستجابات الأخرى تسير إلى مواقف غير تقليدية تميل إلى جانب المرأة.

الجدول رقم (11): نتائج مقياس الاتجاهات وفق النوع.

الرقم	السلوك	النوع	رجل	امراة
1	إن التعليم الجامعي للمرأة ضروري لأنها ستصبح ربة بيت في المستقبل.	الوسط	1.36	1.37
		الانحراف المعياري	0.66	0.67
2	يجب إلقاء الضوء على النماذج والقيادات النسائية الناجحة.	الوسط	2.74	2.86
		الانحراف المعياري	0.51	0.37
3	أداء الطالبات في مادة الرياضيات أفضل من أداء الطلاب.	الوسط	2.39	2.45
		الانحراف المعياري	0.81	0.73
4	أفضل أن يكون مديري رجل.	الوسط	1.65	1.69
		الانحراف المعياري	0.64	0.69
5	تبدع الطالبات في الفرع الأدبي، ويبدع الطلاب في الفرع العلمي.	الوسط	2.07	2.31
		الانحراف المعياري	0.65	0.63
6	النساء أقدر من الرجال على تولى الأمور القيادية.	الوسط	1.99	2.34
		الانحراف المعياري	0.95	0.87
7	لا تتقن النساء النشاطات الرياضية مثل الرجال.	الوسط	1.83	2.18
		الانحراف المعياري	0.75	0.74
8	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الرجال.	الوسط	1.85	2.34
		الانحراف المعياري	0.75	0.70
9	أرى المنهاج المدرسي يستخدم لغة الذكورة فقط.	الوسط	2.07	2.04
		الانحراف المعياري	0.71	0.73
10	المرأة أقدر على حل المشكلات الإدارية من الرجل.	الوسط	2.06	2.34
		الانحراف المعياري	0.94	0.85
11	أداء الطالبات والطلاب في المواد العلمية متشابه.	الوسط	2.25	2.24
		الانحراف المعياري	0.72	0.69

الرقم	السلوك	النوع	رجل	امراة
12	المنهاج المدرسي يظهر أن المرأة أقل شأناً من الرجل.	الوسط	1.80	غير
		الانحراف المعياري	0.73	تقليدي
13	يتفوق الرجل على المرأة في تدريس المواد العلمية.	الوسط	2.05	غير
		الانحراف المعياري	0.73	تقليدي
14	يجب تسليم الأمور القيادية للرجال.	الوسط	1.86	غير
		الانحراف المعياري	0.75	تقليدي
15	ضبط المرأة أسهل من ضبط الرجل.	الوسط	2.09	غير
		الانحراف المعياري	0.70	تقليدي
16	لا مانع لدي من الاختلاط بين المرأة والرجل في العمل.	الوسط	2.49	متوازن
		الانحراف المعياري	0.65	جندري
17	إن المجتمع العربي موجه نحو قيم ومعايير وخبرات أكثر ميلاً للرجال.	الوسط	2.49	متوازن
		الانحراف المعياري	0.61	جندري
18	التعليم أفضل مهنة للمرأة.	الوسط	1.77	غير
		الانحراف المعياري	0.76	تقليدي
19	تفوق الرجل يعود إلى ذكائه، أما تفوق المرأة فيعود إلى الحظ.	الوسط	2.44	متوازن
		الانحراف المعياري	0.72	جندري
20	أفضل تعديل المناهج نحو إظهار صورة أفضل للمرأة.	الوسط	2.36	متوازن
		الانحراف المعياري	0.65	جندري
21	أشجع تعديل القوانين لتحقيق المساواة بين الجنسين.	الوسط	2.38	متوازن
		الانحراف المعياري	0.68	جندري
	المجموع	الوسط	2.09	غير
		الانحراف المعياري	0.33	تقليدي
				متوازن
				جندري

تقليدي = (1-1.74) غير تقليدي = (1.75-2.24) متوازن/ جندري = (2.25-3) تقسيم الوسط

وللوقوف على مدى الاختلاف بين الجنسين في مقياس الاتجاهات: تم التحليل الجندري. وتشير النتائج إلى أن كلاً من المرأة والرجل يتخذان اتجاهًا غير تقليدي، أي بشيء من التحيز للمرأة، إلا أن المرأة تميل إلى أن تكون أقرب إلى التوازن الجندري من الرجل (2.27)؛ مما يشير إلى واقعية المرأة البحرينية ووعيمها الاجتماعي. ومن جانب آخر يعد ذلك موقفًا مشجعًا لقبول المرأة لمبدأ تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة أكثر من التركيز على المطالبة بتعزيز حقوق المرأة.

وبالرغم من الصورة العامة لاتجاهات المبحوثين من الجنسين نحو الاتجاه غير التقليدي مع قرب النساء من الاتجاه المتوازن، يلاحظ تطابق اتجاهات المرأة والرجل في اتخاذ اتجاه تقليدي صارخ في موقفين يدعوان للاستغراب، وهما: الاتجاه إلى ضرورة التعليم الجامعي للمرأة مع ربط ذلك بدورها الإيجابي في الأسرة، والاتجاه الآخر الذي يشير إلى تفضيل كل من الرجل والمرأة لأن يكون مديره رجلًا في إشارة إلى صورة القائد الرجل؛ مما يدل على وجود صورة نمطية راسخة تظهر في بعض المواقف.

الجدول رقم (12): نتائج مقياس الاتجاهات بحسب الفئة العمرية.

الرقم	السلوك	العمر	30-20 سنة	41-31 سنة	أكثر من 41 سنة
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.	الوسط	2.31	متوازن	2.21
		الانحراف المعياري	0.62	جندري	0.62
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.	الوسط	2.25	متوازن	2.06
		الانحراف المعياري	0.66	جندري	0.66
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل.	الوسط	2.68	متوازن	2.52
		الانحراف المعياري	0.52	جندري	0.52
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.	الوسط	2.83	متوازن	2.75
		الانحراف المعياري	0.42	جندري	0.48
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.	الوسط	2.16	غير	1.98
		الانحراف المعياري	0.69	تقليدي	0.62
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.	الوسط	2.02	غير	1.78
		الانحراف المعياري	0.67	تقليدي	0.75
7	أمنح فرصًا متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.	الوسط	2.64	متوازن	2.65
		الانحراف المعياري	0.55	جندري	0.57

الرقم	السلوك	العمر	30-20 سنة	41-31 سنة	أكثر من 41 سنة
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.	الوسط	متوازن 2.62	متوازن 2.65	متوازن 2.62
		الانحراف المعياري	جندي 0.57	جندي 0.53	جندي 0.53
9	أوجه المرأة نحو التحدث بصوت منخفض.	الوسط	تقليدي 1.56	تقليدي 1.46	تقليدي 1.50
		الانحراف المعياري	0.64	0.59	0.65
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.	الوسط	متوازن 2.86	متوازن 2.86	متوازن 2.87
		الانحراف المعياري	جندي 0.39	جندي 0.40	جندي 0.37
11	يعاقب كل من الرجل والمرأة العقاب نفسه.	الوسط	متوازن 2.36	متوازن 2.34	متوازن 2.30
		الانحراف المعياري	جندي 0.69	جندي 0.70	جندي 0.65
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.	الوسط	متوازن 2.51	متوازن 2.52	متوازن 2.47
		الانحراف المعياري	جندي 0.69	جندي 0.66	جندي 0.69
13	أؤمن بالعدالة بين الرجل والمرأة.	الوسط	متوازن 2.75	متوازن 2.77	متوازن 2.78
		الانحراف المعياري	جندي 0.52	جندي 0.45	جندي 0.44
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.	الوسط	تقليدي 1.25	تقليدي 1.20	تقليدي 1.31
		الانحراف المعياري	0.51	0.42	0.54
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالهندسة الميكانيكية.	الوسط	2.11	2.11	2.17
		الانحراف المعياري	0.70	0.72	0.73
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.	الوسط	2.42	2.53	2.38
		الانحراف المعياري	0.65	0.62	0.61
	المجموع	الوسط	2.33	2.31	2.27
		الانحراف المعياري	0.45	0.47	0.46

تقليدي = (1-1.74) غير تقليدي = (2.24-1.75) متوازن/ جندي = (2.25-3) تقسيم الوسط

وبتحليل استجابات الباحثين في مقياس الاتجاهات وفق العمر، لم تشر النتائج العامة إلى اختلافات جوهرية لمتغير العمر في النتائج التي بدت متقاربة إلى حد كبير في الفئات العمرية الثلاث، حيث تدرجت من الفئة الأصغر إلى الأعلى بمتوسطات (2.20، 2.20) بسلوك غير تقليدي، أي يشوبه بعض الإيجابية غير المتوازنة لقضايا المرأة والرجل؛ مما يدعو لتكثيف جهود التوعية لجميع الفئات العمرية حول مفاهيم العدالة وتكافؤ الفرص وحقوق واحتياجات كل من المرأة والرجل.

وبالاحظ في استجابات المبحوثين أنهم اتخذوا موقفًا متوازنًا في جميع الفئات العمرية فيما يتعلق بإبراز القيادات النسائية، والتفوق العقلي، والقدرة على حل المشكلات والأداء الأكاديمي العلمي؛ مما يؤكد الوعي الإيجابي المتوازن لدى الجنسين في هذه القضايا التي تثار بين الحين والآخر في المجتمع.

كما أن التوازن الإيجابي في موقف الجنسين من الاختلاط يشير إلى أن المجتمع البحريني قد تجاوز مرحلة النقاش في هذا الجانب؛ حيث أصبح الاختلاط واقعًا معيشيًا لا يثير الجدل، ولا يختلف في هذا الموقف أي من الفئات العمرية موضع الدراسة.

ومما يدعو للتفاؤل أن أفراد العينة يؤكدون على ضرورة العمل على تطوير المناهج وإيجاد القوانين والتشريعات التي تزيد من فرص العدالة والمساواة بين الجنسين. وبشكل عام يمكن القول إن متغير العمر لم يكن ذا تأثير واضح، وهناك موقف موحد تقريبًا لكل الفئات العمرية.

الجدول رقم (13): نتائج مقياس الاتجاهات بحسب المؤهل الدراسي.

الرقم	السلوك	المؤهل	أقل من الجامعي	جامعي	دراسات عليا
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.	الوسط	2.09	غير	2.31
		الانحراف المعياري	0.71	تقليدي	0.61
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.	الوسط	2.05	غير	2.21
		الانحراف المعياري	0.64	تقليدي	0.72
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل	الوسط	2.60	متوازن	2.56
		الانحراف المعياري	0.54	جندري	0.54
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.	الوسط	2.69	متوازن	2.81
		الانحراف المعياري	0.57	جندري	0.44
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.	الوسط	1.81	غير	2.08
		الانحراف المعياري	0.67	تقليدي	0.68
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.	الوسط	1.64	غير	1.83
		الانحراف المعياري	0.68	تقليدي	0.65

الرقم	السلوك	المؤهل	أقل من الجامعي	جامعي	دراسات عليا
7	أمنح فرصاً متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.	الوسط	متوازن	2.65	2.63 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.54	0.56 جندي
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.	الوسط	متوازن	2.66	2.62 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.54	0.57 جندي
9	أوجه المرأة نحو التحدث بصوت منخفض.	الوسط	تقليدي	1.51	1.71 تقليدي
		الانحراف المعياري	تقليدي	0.61	0.70 تقليدي
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.	الوسط	متوازن	2.85	2.90 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.39	0.36 جندي
11	يعاقب كل من الرجل والمرأة العقاب نفسه.	الوسط	متوازن	2.33	2.52 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.69	0.61 جندي
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.	الوسط	متوازن	2.51	2.50 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.68	0.70 جندي
13	أؤمن بالعدالة بين الرجل والمرأة.	الوسط	متوازن	2.77	2.77 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.49	0.43 جندي
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.	الوسط	تقليدي	1.24	1.40 تقليدي
		الانحراف المعياري	تقليدي	0.48	0.60 تقليدي
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالهندسة الميكانيكية.	الوسط	غير	2.13	2.21 غير
		الانحراف المعياري	تقليدي	0.70	0.75 تقليدي
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.	الوسط	متوازن	2.47	2.37 متوازن
		الانحراف المعياري	جندي	0.61	0.66 جندي
المجموع		الوسط	غير	2.33	2.34 متوازن
		الانحراف المعياري	تقليدي	0.46	0.42 جندي

تقليدي= (1-1.74) غير تقليدي= (1.75-2.24) متوازن/ جندي= (2.25-3) تقسيم الوسط

يلاحظ في الجدول رقم (13) الذي يشير إلى نتائج قياس اتجاهات العينة مصنفة بحسب المؤهل أن النتائج العامة تظهر بعض التدرج إلى مزيد من الإيجابية والتوازن بارتفاع مستوى المؤهل العلمي، وإن كان الفرق بسيطاً؛ مما يشير إلى أن الوعي بقضايا المساواة والعدالة بين الجنسين يكون أكثر تقبلاً وقناعة مع ارتفاع المستوى العلمي والثقافي للفرد. وهناك توافق ملفت للنظر في جميع المستويات التعليمية في اتخاذ اتجاه متوازن جندرياً في المواقف المعنية بالصورة الذهنية للدور الاجتماعي لكل من المرأة والرجل فيما يتعلق بفرض صورة الرجل المتفوق في القدرات العقلية والذهنية. وأيضاً التوافق في الدعوة نحو تغيير صورة المرأة في المناهج الدراسية، وإصدار التشريعات الداعمة لمبادئ المساواة بين الجنسين. وهذه الاتجاهات هي أسس رئيسة في اتجاهات تكافؤ الفرص؛ مما يشير إلى وعي أفراد العينة فيما يتعلق بمبادئ العدالة والمساواة بغض النظر عن المؤهل العلمي.

خامساً: نتائج تحليل مقياس السلوك:

لا تكتفي الدراسة بتحليل اتجاهات العاملين من الجنسين في الوزارات والمؤسسات الحكومية حول الثقافة السائدة ومواقفهم من القضايا المتعلقة بها على المستوى النظري، إنما تسعى للوقوف على مدى توافق سلوكهم الوظيفي والاجتماعي حول هذه المفاهيم؛ إذ لا يكفي أن يؤمن الفرد ببعض القيم والمبادئ، ويدرك أبعادها الثقافية، بل لا بد أن يتجلى هذا الإيمان في مواقف وسلوكيات تسهم في تغيير الواقع وتدفع بميزان القوى نحو العدالة والإنصاف. ويتكون مقياس السلوك من (16) عبارة تعبر عن مواقف اجتماعية تترجم مدى التزام المبحوث بقيم واتجاهات العدالة وتكافؤ الفرص على المستوى العملي.

الجدول رقم (14): نتائج مقياس السلوك لجميع أفراد العينة.

الرقم	السلوك	المتوسط	الانحراف المعياري	المجموع
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.	2.26	0.60	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.	2.21	0.65	غير تقليدي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل.	2.64	0.51	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.	2.80	0.45	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.	2.10	0.67	غير تقليدي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.	1.92	0.69	غير تقليدي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
7	أمنح فرصًا متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.	2.62	0.56	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.	2.63	0.55	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
9	أوجه المرأة نحو التحدث بصوت منخفض.	1.51	0.62	تقليدي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.	2.86	0.39	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
11	يعاقب كل من الرجل والمرأة العقاب نفسه.	2.34	0.69	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.	2.50	0.68	متوازن جندي
		المتوسط	الانحراف المعياري	

الرقم	السلوك		المجموع
13	أؤمن بالعدالة بين الرجل والمرأة.	الوسط	2.76
		الانحراف المعياري	0.48
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.	الوسط	1.25
		الانحراف المعياري	0.49
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالهندسة الميكانيكية.	الوسط	2.12
		الانحراف المعياري	0.71
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.	الوسط	2.45
		الانحراف المعياري	0.63
	المجموع	الوسط	2.31
		الانحراف المعياري	0.46

تقليدي = (1-1.74) غير تقليدي = (1.75-2.24) متوازن/ جندري = (2.25-3)

تشير النتائج العامة لمقياس السلوك إلى التزام كبير بسلوكيات ومواقف متوازنة جندريًا، ويستدل بذلك على المتوسط الحسابي العام (2.31)، حيث يلاحظ التوافق الإيجابي من معظم أفراد العينة الذي يفوق نتائج اتجاهاتهم في هذا المجال، والتي سبقت الإشارة إليها عند تحليل نتائج مقياس الاتجاهات، وربما يكون ذلك بسبب وضوح الفكرة عندما تقرر هذه القيم بسلوك عملي بدلاً من الأفكار والمفاهيم المجردة.

ويلاحظ أن عدد المواقف المتوازنة جندريًا هو 10 من أصل 16 موقعًا في مقابل 4 مواقف غير تقليدية وربما متحيزة للمرأة، وموقفين تقليديين فقط يتعلق بالسلوك العام للمرأة وتشجيعها على اختيار المهن المناسبة لها.

والاتفاق حول اتخاذ سلوكيات متوازنة جندريًا يدعو للتفاؤل بفاعلية ونجاح أية مساع تهدف إلى إدماج احتياجات كل من المرأة والرجل في التنمية وفق مبدأ تكافؤ الفرص. وتؤكد هذه النتائج ما طرح سابقًا فيما يتعلق بالنتائج العامة على المقياس؛ مما يزيد من وضوح الصورة حول توافق الجنسين لاتخاذ مواقف متوازنة جندريًا.

ومن الجدير بالذكر أن الاتفاق ظهر أيضاً في بعض المواقف التقليدية، وإن كانت قليلة جداً، والتي تتعلق باختيار المرأة المهنة المناسبة لجنسها. ولكن يناقض المبحوثون أنفسهم عندما يبدوون موقفًا غير تقليدي في العبارة التي تشير إلى تشجيعهم للمرأة على العمل بأية مهنة. وهذا التناقض في المواقف ربما يعود إلى أن الأمر مازال غير محسوم لدى البعض، حيث يتأرجح بين الموافقة والتحفظ؛ مما يدعو لبذل مزيد من الجهد في برامج التوعية لتتضح الصورة لدى الجميع؛ مما يؤدي إلى اتخاذ مواقف متوازنة ومتحضرة من قضايا التنمية؛ وبالتالي يمكن كسب تأييد معظم أفراد المجتمع عند طرح هذه القضايا والدعوة إلى تبني موازنات مستجيبة للمرأة والرجل، وإصدار التشريعات الداعمة للمرأة وغير ذلك من القضايا الإستراتيجية التي تؤدي إلى التحول نحو مجتمع يسعى بشكل حثيث نحو العدالة والإنصاف بين الجنسين.

الجدول رقم (15): نتائج مقياس السلوك بحسب النوع.

الرقم	السلوك	النوع	رجل	امراة
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.	الوسط	2.23	2.29
		الانحراف المعياري	0.67	0.54
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.	الوسط	2.14	2.26
		الانحراف المعياري	0.68	0.62
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل.	الوسط	2.55	2.71
		الانحراف المعياري	0.54	0.49
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.	الوسط	2.68	2.88
		الانحراف المعياري	0.53	0.36
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.	الوسط	1.96	2.20
		الانحراف المعياري	0.73	0.60
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.	الوسط	1.66	2.12
		الانحراف المعياري	0.64	0.65
7	أمنح فرصاً متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.	الوسط	2.49	2.72
		الانحراف المعياري	0.60	0.51
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.	الوسط	2.49	2.74
		الانحراف المعياري	0.61	0.47
9	أوجه المرأة نحو التحدث بصوت منخفض.	الوسط	1.44	1.56
		الانحراف المعياري	0.63	0.62
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.	الوسط	2.81	2.90
		الانحراف المعياري	0.48	0.30
11	يعاقب كل من الرجل والمرأة العقاب نفسه.	الوسط	2.29	2.38
		الانحراف المعياري	0.70	0.68
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.	الوسط	2.40	2.58
		الانحراف المعياري	0.71	0.65
13	أؤمن بالعدالة بين الرجل والمرأة.	الوسط	2.73	2.79
		الانحراف المعياري	0.55	0.42

الرقم	السلوك	النوع	رجل	امراة
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.	الوسط	1.24	1.25
		الانحراف المعياري	0.48	0.49
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالهندسة الميكانيكية.	الوسط	2.07	2.16
		الانحراف المعياري	0.75	0.68
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.	الوسط	2.36	2.53
		الانحراف المعياري	0.67	0.59
	المجموع	الوسط	2.22	2.38
		الانحراف المعياري	0.46	0.46

يميل التوجه العام لدى النساء نحو التوازن الجندري (2.38) في حين يميل التوجه العام لدى الرجال نحو الاتجاه غير التقليدي (2.22) في مواقف السلوك بفارق كبير. وقد يُعزى ذلك إلى أن المرأة أكثر وعيًا والتزامًا بسلوك متوازن وواقعي ينطلق من معاشية يومية لأوضاع اجتماعية واقتصادية وثقافية ذات علاقة مباشرة بحياتها وعلاقاتها.

وبالتدقيق في مواقف كل من الرجل والمرأة ونقاط الاتفاق والاختلاف بينهما يمكن ملاحظة التوافق العام في اتخاذ مواقف متوازنة جندريًا في تسع عبارات توضح سلوكيات محددة، أي بنسبة بلغت (56%). أي أن هناك اتجاهًا يميل إلى التوافق بين الجنسين في كثير من المواقف التي تعبر عن التوازن والإيجابية فيما يتعلق بقضايا التنمية.

ويأتي التوافق ولكن بتوجه تقليدي بين الرجل والمرأة في المواقف التي تتعلق بالسلوك الاجتماعي العام، وبالأخص في مجال اختيار المرأة للمهنة المناسبة لجنسها، في تأثير واضح من الثقافة العامة السائدة، وهو شيء لا يعوق كثيرًا تقدم المرأة وتطور إسهاماتها الاجتماعية. ومن جانب آخر يلاحظ أيضًا التوافق بين الجنسين في توجه المرأة نحو جميع المهن، وبالأخص المهن ذات التخصصات العملية غير التقليدية كالهندسة الميكانيكية.

وقد يبدو أن هناك بعض التناقض في المواقف، حيث يؤكد معظم أفراد العينة من الجنسين على اختيار المرأة لمهن تناسبها، في حين يميل نحو توجه المرأة إلى المهن والتخصصات التقليدية. وقد يعود ذلك إلى أن المجتمع البحريني لا يستنكر توجه المرأة نحو جميع التخصصات والمهن غير التقليدية، ولكن بما يتفق مع إمكاناتها البيولوجية وظروفها الاجتماعية.

الجدول رقم (16): نتائج مقياس السلوك بحسب الفئة العمرية.

الرقم	السلوك	العمر	30-20 سنة	41-31 سنة	أكثر من 41 سنة
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.	الوسط	2.31	2.24	2.21
		الانحراف المعياري	0.62	0.57	0.62
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.	الوسط	2.25	2.26	2.06
		الانحراف المعياري	0.66	0.61	0.66
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل.	الوسط	2.68	2.68	2.52
		الانحراف المعياري	0.52	0.49	0.52
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.	الوسط	2.83	2.78	2.75
		الانحراف المعياري	0.42	0.46	0.48
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.	الوسط	2.16	2.10	1.98
		الانحراف المعياري	0.69	0.66	0.62
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.	الوسط	2.02	1.90	1.78
		الانحراف المعياري	0.67	0.66	0.75
7	أمنح فرصاً متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.	الوسط	2.64	2.58	2.65
		الانحراف المعياري	0.55	0.57	0.57
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.	الوسط	2.62	2.65	2.62
		الانحراف المعياري	0.57	0.53	0.53
9	أوجه المرأة نحوالتحدث بصوت منخفض.	الوسط	1.56	1.46	1.50
		الانحراف المعياري	0.64	0.59	0.65
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.	الوسط	2.86	2.86	2.87
		الانحراف المعياري	0.39	0.40	0.37
11	يعاقب كل من الرجل والمرأة العقاب نفسه.	الوسط	2.36	2.34	2.30
		الانحراف المعياري	0.69	0.70	0.65
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.	الوسط	2.51	2.52	2.47
		الانحراف المعياري	0.69	0.66	0.69
13	أؤمن بالعدالة بين الرجل والمرأة.	الوسط	2.75	2.77	2.78
		الانحراف المعياري	0.52	0.45	0.44

الرقم	السلوك	العمر	30-20 سنة	41-31 سنة	أكثر من 41 سنة
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.	الوسط	1.25	1.20	1.31
		الانحراف المعياري	0.51	0.42	0.54
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالمهندسة الميكانيكية.	الوسط	2.11	2.11	2.17
		الانحراف المعياري	0.70	0.72	0.73
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.	الوسط	2.42	2.53	2.38
		الانحراف المعياري	0.65	0.62	0.61
	المجموع	الوسط	2.33	2.31	2.27
		الانحراف المعياري	0.45	0.47	0.46

تقليدي = (1-1.74) غير تقليدي = (2.24-1.75) متوازن/ جندري = (3-2.25) تقسيم الوسط

تدل نتائج الجدول رقم (16) الخاص بقياس السلوك وفق العمر أن متغير العمر لم يكن له تأثير يذكر على مواقف أفراد العينة وسلوكياتهم؛ حيث ظهرت جميع الفئات العمرية متوازنة جندرياً في مواقفها؛ مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً عاماً على اتخاذ مثل هذه المواقف لدى معظم المبحوثين بغض النظر عن أعمارهم. وتؤكد نتائج هذا الجدول ما ذكر سابقاً حول المواقف المتحيزة المتعلقة بالسلوك العام للمرأة، وتشجيعها على اختيار المهن المناسبة لها، فهي مواقف متفق عليها في جميع الفئات العمرية.

الجدول رقم (17): نتائج مقياس السلوك بحسب المؤهل الدراسي.

الرقم	السلوك	المؤهل	أقل من الجامعي	جامعي	دراسات عليا
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.	الوسط	2.09	2.30	2.31
		الانحراف المعياري	0.71	0.57	0.61
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.	الوسط	2.05	2.24	2.21
		الانحراف المعياري	0.64	0.63	0.72
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل.	الوسط	2.60	2.67	2.56
		الانحراف المعياري	0.54	0.50	0.54
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.	الوسط	2.69	2.82	2.81
		الانحراف المعياري	0.57	0.42	0.44
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.	الوسط	1.81	2.17	2.08
		الانحراف المعياري	0.67	0.65	0.68
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.	الوسط	1.64	2.00	1.83
		الانحراف المعياري	0.68	0.68	0.65
7	أمنح فرصاً متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.	الوسط	2.47	2.65	2.63
		الانحراف المعياري	0.64	0.54	0.56
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.	الوسط	2.51	2.66	2.62
		الانحراف المعياري	0.55	0.54	0.57
9	أوجه المرأة نحو التحدث بصوت منخفض.	الوسط	1.36	1.51	1.71
		الانحراف المعياري	0.60	0.61	0.70
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.	الوسط	2.88	2.85	2.90
		الانحراف المعياري	0.39	0.39	0.36
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.	الوسط	2.50	2.51	2.50
		الانحراف المعياري	0.68	0.68	0.70
13	أؤمن بالعدالة بين الرجل والمرأة.	الوسط	2.72	2.77	2.77
		الانحراف المعياري	0.48	0.49	0.43
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.	الوسط	1.19	1.24	1.40
		الانحراف المعياري	0.43	0.48	0.60

الرقم	السلوك	المؤهل	أقل من الجامعي	جامعي	دراسات عليا
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالمهندسة الميكانيكية.	الوسط	2.04	غير تقليدي	2.21
		الانحراف المعياري	0.73	تقليدي	0.75
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.	الوسط	2.46	متوازن	2.37
		الانحراف المعياري	0.70	جندري	0.66
المجموع		الوسط	2.21	غير تقليدي	2.34
		الانحراف المعياري	0.50	جندري	0.42

تقليدي = (1-1.74) غير تقليدي = (1.75-2.24) متوازن/ جندري = (2.25-3) تقسيم الوسط

تدل النتائج العامة للجدول رقم (17) الخاص بنتائج مقياس السلوك وفق المؤهل إلى اختلاف واضح بين الفئات ذات المؤهل الأقل من الجامعي من جانب، وبين الفئتين الجامعية والدراسات العليا من جانب آخر؛ حيث يميل أصحاب المؤهلات الجامعية بمستوياتها المختلفة إلى اتخاذ مواقف متوازنة جندرياً، في حين يميل أصحاب المؤهل الأقل من الجامعي إلى مواقف غير تقليدية ربما بشيء من التحيز الشديد لقضايا المرأة في دلالة على أن المؤهل الجامعي ذو تأثير كبير على وعي الفرد وقدرته على اتخاذ المواقف المتحضرة والمتوازنة دون تحيز أو اندفاع. فقد يساء فهم التوجهات الوطنية الداعية إلى العدالة بين الجنسين وكأنها دعوة إلى إعطاء مزيد من الحقوق والامتيازات للمرأة.

وخلاصة القول إن نتائج كل من مقياس الاتجاهات، ومقياس السلوك تظهر بشكل واضح تمتع المجتمع البحريني - رجالاً ونساءً - بوعي متحضر بقضايا العدالة بين الجنسين على مستوى تبني قيم واتجاهات إيجابية. ولا يوجد تناقض صارخ بين هذه الاتجاهات وبين السلوك الاجتماعي في هذا المجال. وليس بمستغرب على المجتمع البحريني هذا المستوى من الوعي والإدراك بشكل عام، واتخاذ مواقف إيجابية داعية لإنصاف المرأة بما يحقق العدالة وتكافؤ الفرص. ولكن هذا الوضع الإيجابي وإن كان مشجعاً على تبني التوجهات الرسمية والأهلية نحو ترسيخ مبادئ تكافؤ الفرص على المستويين التشريعي والعملي، إلا أن هناك ضرورة لمزيد من البرامج التوعوية والتدريبية لترسيخ مثل هذه التوجهات وكسب التأييد المجتمعي لأي توجه أو مشروع أو تطوير أو تشريع يهدف إلى تقليل الفجوة الجندرية، وترسيخ مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص؛ مما له أكبر الأثر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ إذ لا يكفي أن يتمتع المجتمع بالحماس والإيجابية في التعامل مع قضايا المساواة، إنما من الضروري أن يسعى بجدية وبوعي متحضر نحو تغيير التوجهات العامة، وأيضاً كسب التأييد لتغيير الواقع بما يحقق المزيد من العدالة والإنصاف، وتبني مبدأ تكافؤ الفرص في مجالات التشريع، والتنمية، والموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة والرجل، والثقافة السائدة في المجتمع.

التوصيات

انطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية فيما يتعلق بواقع القوى العاملة في المؤسسات الحكومية يمكن طرح عدد من التوصيات على النحو التالي:

- 1- السعي نحو إيجاد التوازن النوعي في التعيين في الوظائف الحكومية بما يحقق العدالة في اختيار الكفاءات الوطنية بين المرأة والرجل، وتجسير الفجوة في الوزارات والمؤسسات التي يغلب عليها الخلل في ميزان القوى بشكل واضح.
- 2- إيجاد نظم وآليات عادلة ومنصفة تسمح بالارتقاء نحو المستويات الأعلى على السلم الوظيفي للمرأة والرجل وفق الخبرة والكفاءة.
- 3- تشجيع المرأة على الاستمرار في العمل، وتوفير الخدمات المساندة لها بما يساعدها على التوفيق بين واجباتها الأسرية والوظيفية.
- 4- إيجاد نظم متطورة لتخطيط برامج التدريب في المؤسسات الحكومية استناداً إلى نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية للعاملين من الجنسين، وبما يلي متطلبات العمل الحالية والمستقبلية للمؤسسة.
- 5- وضع التدريب وتنمية القدرات ضمن معايير ومتطلبات التعيين والترقي في الوظائف الإشرافية والقيادية.
- 6- إعداد دراسات متعددة في هذا المجال باستخدام منهجيات التدقيق الجندري لتوفير نتائج علمية يمكن الاستناد إليها في اتخاذ القرارات، ووضع الخطط لتحقيق مزيد من العدالة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.
- 7- إعداد مختصين في هذا المجال يمتازون بالقدرات والمهارات اللازمة للتدريب، وإعداد الدراسات، وتنظيم البرامج التوعوية.
- 8- تنفيذ برامج توعوية شاملة ومتنوعة للتوعية بمفاهيم الإدماج ومبادئه بما يؤدي إلى نشر الثقافة الإيجابية للعدالة بين المرأة والرجل، وتبني سلوك تنظيمي واجتماعي مراعي لمبادئ تكافؤ الفرص في جميع مجالات الحياة.
- 9- الاهتمام بإعداد جيل من الناشئة والشباب يؤمن بقيم العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين؛ مما من شأنه أن يؤثر في توجيه سلوكه أثناء تعامله في المجتمع.
- 10- تطوير المناهج والعمليات التربوية لخلق جيل يؤمن بالمساواة والعدالة بين المرأة والرجل، بما يسهم في تطوير الاتجاهات والسلوكيات الاجتماعية الداعمة لهذا التوجه.
- 11- تطوير وتوظيف وسائل الإعلام المختلفة، وتدريب كوادرها للإسهام في التوعية بمفاهيم ومبادئ العدالة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.

12- تقييم مشروع وحدات تكافؤ الفرص وتطويره في المؤسسات الرسمية، وتفعيل دوره في نشر الثقافة الداعمة لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص في مجال العمل.

13- إعداد كتيبات ونشرات تثقيفية حول أهمية الإدماج وآلياته.

14- تطبيق مشروع وحدات تكافؤ الفرص في القطاع الخاص لنشر ثقافة وقيم العدالة الاجتماعية في جميع قطاعات العمل.

15- توثيق تجربة مملكة البحرين في مجال إدماج احتياجات المرأة والرجل، والترويج لها كنموذج وطني نابع من الاحتياجات المجتمعية وفق الإطار الثقافي والاجتماعي لمملكة البحرين.

16- تنفيذ مزيد من الدراسات حول قضايا تكافؤ الفرص في مجالات العمل، خاصة في القطاع الخاص وريادة العمال، وأيضا في المجالات الاجتماعية والسياسية وغيرها.

قائمة المراجع

1. أبراش، إبراهيم، (2009م). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع: عمان.
2. أبو دحو، رلي، (2011م). تحليل خدمات وزارة العمل من منظور النوع الاجتماعي، مفتاح المؤسسة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية: فلسطين.
3. أبو غزالة، هيفاء، (بدون تاريخ). إدماج النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات الوطنية، المجلس الوطني لشؤون الأسرة: عمان.
4. أبو نحلة، لميس، (2005م). مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وعوائده، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت: فلسطين.
5. أسيري، بتول، (بدون تاريخ). واقع المشروعات الاقتصادية الموجهة للمرأة في مملكة البحرين. منظمة المرأة العربية: القاهرة.
6. الشهابي، إنعام ومحمد، موفق، (بدون تاريخ). مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، التجربة العراقية: عمان.
7. العلي، يحي وآخرون، (2010م). دراسة العوامل التي تشكل الأدوار الجندرية في الأردن، الجامعة الهاشمية: عمان.
8. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، (2008م) النوع الاجتماعي في الأهداف الإنمائية الألفية، الأمم المتحدة: نيويورك.
9. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، (2009م). مقترح قاموس المصطلحات لإحصاءات النوع الاجتماعي، الأمم المتحدة: نيويورك.
10. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، (2004م). موقع المرأة العربية في عملية التنمية، الإسكوا: نيويورك.
11. المجلس الأعلى للمرأة، (2007م). التقرير الأول والثاني لمملكة البحرين بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)، المجلس الأعلى للمرأة: مملكة البحرين.
12. المجلس الأعلى للمرأة، (2011م). التقرير الثالث لمملكة البحرين بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو)، المجلس الأعلى للمرأة: مملكة البحرين.
13. المجلس الأعلى للمرأة، (2008م). المؤتمر الوطني حول إدماج النوع الاجتماعي في التنمية، التقرير التوثيقي. المجلس الأعلى للمرأة: مملكة البحرين.
14. المجلس الأعلى للمرأة، (2012م). مشروع تحديث الخطة الوطنية لهيوض المرأة، المجلس الأعلى للمرأة: مملكة البحرين.

15. اليونيفم، (2001م). مفهوم النوع الاجتماعي. (ط 3). مكتب غرب آسيا: عمان.
16. اليونيفم، (بدون تاريخ). الدليل التدريبي لحقوق المرأة الإنسانية. اليونيفم: عمان.
17. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (2011م). تقرير التنمية البشرية 2011م. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: نيويورك.
18. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (2009م). دليل المستخدم إلى مقياس تقديم الخدمات الأساسية المراعية للاعتبارات الإنسانية، مركز أوسلو للحكم التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي: أوسلو.
19. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (بدون تاريخ). توجهات الجندر في النزاعات وحالات ما بعد النزاعات. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: نيويورك.
20. حوسو، عصمت، (2009م). الجندر: الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق: عمان.
21. رياحة، شميصة، (2010م). تطور حقوق المرأة عبر الموائيق الدولية. الهيئة السورية لشئون الأسرة. معهد جنيف لحقوق الإنسان: جنيف.
22. عليان، ربيعي وغنيم، عثمان، (2010م). أساليب البحث العلمي، دار صفا للنشر والتوزيع: عمان.
23. مجلس التنمية الاقتصادية، (2010م). الإستراتيجية الاقتصادية الوطنية لمملكة البحرين، مجلس التنمية الاقتصادية: مملكة البحرين.
24. مرصد نساء سورية، (2004م). دراسة التدقيق الجندري في المكتب المركزي للإحصاء. مرصد نساء سورية: دمشق.
25. مركز دبي للإحصاء، (2007م). إحصاء النوع الاجتماعي، حكومة دبي: الإمارات العربية المتحدة.
26. معهد التنمية السياسية، (2006م). ميثاق العمل الوطني - دستور مملكة البحرين ومذكرته التفسيرية، معهد التنمية السياسية: مملكة البحرين.
27. مكتب العمل الدولي، (2012م). ألف باء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، ط 2: مكتب العمل الدولي: جنيف.
28. منظمة العمل الدولية، (2007م). المساواة في العمل، مجلة عالم العمل، العدد رقم (59)، نوفمبر/تشرين الثاني 2007م. المكتب العام لمنظمة العمل الدولية: جنيف.

29. منظمة العمل الدولية، (2011م). مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية: بيروت.
30. منظمة العمل الدولية، (2007م). منهجية منظمة العمل الدولية للتدقيق في مراعاة المساواة بين الجنسين، مكتب منظمة العمل: بيروت.
31. الجريدة الرسمية. العدد رقم (2921): 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2009م. هيئة شئون الإعلام: مملكة البحرين.
32. الجريدة الرسمية. العدد رقم (3069): 13 سبتمبر/أيلول 2012م. هيئة شئون الإعلام: مملكة البحرين.
33. وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي بجمهورية العراق، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، (2009م). تقويم إحصاءات النوع الاجتماعي في العراق، الإسكوا: بيروت.
34. يورد ميد، (2010م). تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، يورد ميد: عمان.

35. Dahms, Mona , (-). Gender and Development – Practical approaches, Aalborg University
36. International Labor Office,(2007). A manual for Gender Audit Facilitators ,International Labor Office: Geneva.
37. Moser, Annalisa,(2007). Gender And Indicators ,BRIDGE:UK.
38. Moser ,Caroline ,(2005).An Introduction To Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi, Overseas Development Institute: UK.
39. World Economic Forum,(2005).women's Empowerment: Measuring The Global Gender Gap. World Economic Forum: Geneva.

الملاحق

جدول بيانات القوى العاملة

الوزارة / المؤسسة:

ملاحظات	2012م		2011م		2010م		الوظيفة/المنصب
	امرأة	رجل	امرأة	رجل	امرأة	رجل	
							الوزير
							وكيل الوزارة
							وكيل وزارة مساعد
							مدير إدارة
							رئيس
							مشرف
							إخصائي أول
							إخصائي
							المجموع

برامج التدريب وبناء القدرات

الوزارة/المؤسسة:

الملاحظات	2012م		2011م		2010م		البرامج
	امراة	رجل	امراة	رجل	امراة	رجل	
							1- القيادة والإدارة * * * *
							2- تكنولوجيا المعلومات * * * *
							3- البرمج التخصسية * * * *
							4- البرامج التطويرية * * * *
							المجموع

مقياس الاتجاهات

البيانات الشخصية:

المؤسسة/ الوزارة:

النوع: ☐ رجل ☐ امرأة

العمر: ☐ 30-20 ☐ 45-31 ☐ أكثر من 45

المؤهل: ☐ أقل من الجامعي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا

الرقم	الاتجاهات	موافق	محايد	غير موافق
1	إن تعليم المرأة غير مجدٍ لأنها ستصبح ربة بيت في المستقبل.			
2	يجب إلقاء الضوء على النماذج والقيادات النسائية الناجحة.			
3	أداء الطالبات في مادة الرياضيات أفضل من أداء الطلاب.			
4	أفضل أن يكون مديري ذكوراً.			
5	تبدع الطالبات في الفرع الأدبي، ويبدع الطلاب في الفرع العلمي.			
6	النساء أقدر من الرجال على تولي الأمور القيادية.			
7	لا تتقن النساء النشاطات الرياضية مثل الرجال.			
8	يجب أن يكون صانعو القرارات والسياسات من الرجال.			
9	أرى المنهاج المدرسي يستخدم لغة الذكورة فقط.			
10	المرأة أقدر على حل المشكلات الإدارية من الرجل.			
11	أداء الطالبات والطلاب في المواد العلمية متشابه.			

الرقم	الاتجاهات	موافق	محايد	غير موافق
12	المهناج المدرسي يُظهر أن المرأة أقل شأنًا من الرجل.			
13	يفضل أن يكون مدرسو المواد العلمية			
14	ذكورًا فقط.			
15	يجب تسليم الأمور القيادية للرجال.			
16	ضبط المرأة أسهل من ضبط الرجل.			
17	لا مانع لدي من الاختلاط بين الجنسين في العمل.			
18	إن المجتمع العربي موجّه نحو قيم ومعايير وخبرات أكثر ميلاً للرجال.			
19	التعليم أفضل مهنة للإناث.			
20	تفوق الرجل يعود إلى ذكائه، أما تفوق المرأة فيعود إلى الحظ.			
21	أفضل تعديل المناهج نحو إظهار صورة أفضل للمرأة.			
22	أشجع تعديل القوانين لتحقيق المساواة بين الجنسين.			

مقياس السلوك

البيانات الشخصية:

المؤسسة/ الوزارة:

النوع: ☐ رجل ☐ امرأة

العمر: ☐ 30-20 ☐ 45-31 ☐ أكثر من 45

المؤهل: ☐ أقل من الجامعي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا

الرقم	السلوك	دائمًا	أحيانًا	أبدًا
1	أشجع إكمال المرأة للدراسات العليا خارج البلد.			
2	أشجع المرأة على تعلم الألعاب الرياضية كافة.			
3	أشجع الرجل على المساعدة في أعمال المنزل.			
4	أشجع المرأة على حرية الحوار والمناقشة وعرض آرائها.			
5	أشجع المرأة على العمل بأية مهنة.			
6	أشجع المرأة على الزواج المبكر.			
7	أمنح فرصًا متكافئة للجنسين لتولي مهام الإشراف والقيادة.			
8	أشجع الجنسين على تعلم الطبخ.			
9	أوجه المرأة نحو التحدث بصوت منخفض.			
10	أفخر بالنماذج النسائية الناجحة.			
11	أعاقب الجنسين العقاب نفسه.			
12	أقبل تقليد المرأة للرجل ولا أقبل العكس.			
13	أؤمن بالعدالة بين الجنسين.			
14	أشجع المرأة على اختيار المهن المناسبة لجنسها.			
15	أشجع المرأة على تعلم مهن غير تقليدية كالهندسة الميكانيكية.			
16	أشجع حضور الطلاب الذكور حصص التدبير المنزلي.			





منظمة المرأة العربية
ARAB WOMEN ORGANIZATION

25 شارع رمسيس - الكويت - مصر الجديدة - القاهرة
جمهورية مصر العربية

تليفون: (+202) 24183301/101

فاكس: (+202) 24183110

البريد الإلكتروني: info@arabwomenorg.net

الموقع الإلكتروني: www.arabwomenorg.org