

تقرير وفد الشعبة البرلمانية لمملكة
البحرين المشارك في الندوة
البرلمانية الثانية لأعضاء اللجان
البرلمانية المهمة بوضع المرأة
والمساواة بين الجنسين، التي نظمتها
الاتحاد البرلماني الدولي، والتي
عُقدت في سويسرا خلال الفترة من
٦ إلى ٨ ديسمبر ٢٠٠٧م

التقارير

تقرير وفد الشعبة البرلمانية لمملكة البحرين المشارك في الندوة البرلمانية الثانية لأعضاء اللجان البرلمانية المهتمة بوضع المرأة والمساواة بين الجنسين والتي نظمها الإتحاد البرلماني الدولي والتي انعقدت في جنيف- سويسرا في الفترة من ٦- ٨ ديسمبر ٢٠٠٧م.

ملاحظة:

- في حال رغبة أحد السادة أعضاء اللجنة التنفيذية الإطلاع على مرفقات التقرير، يمكن طلبها من إدارة الشعبة البرلمانية.
- تم إعادة تنسيق ومراجعة التقرير من قبل إدارة الشعبة البرلمانية، ومن ثم عرض على سعادة العضو د. فوزية سعيد الصالح لأخذ الموافقة على التعديلات.

تقرير

وفد الشعبة البرلمانية لمملكة البحرين المشارك في
الندوة البرلمانية الثانية للبرلمانيين أعضاء اللجان المعنية بقضايا المرأة
والنوع الاجتماعي- المرأة والعمل

جنيف - سويسرا

٦-٨ ديسمبر ٢٠٠٧م

أولاً: المقدمة

شارك وفد الشعبة البرلمانية لمملكة البحرين في الندوة الثانية للبرلمانيين أعضاء اللجان المعنية بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي- المرأة والعمل والمنعقدة في جنيف - سويسرا في الفترة من ٦-٨ ديسمبر ٢٠٠٧ والتي نظمت من قبل الاتحاد البرلماني الدولي، ومنظمة العمل الدولية بوفد مكون من سعادة النائب د.عبدعلي محمد حسن، وسعادة العضو د.فوزية سعيد الصالح، وسعادة العضو و داد محمد الفاضل، ورافق الوفد السيد طارق أنور القيشاوي أخصائي مراسم وتشريفات بمجلس الشورى.

ثانياً: الأهداف

هدفت الندوة إلى:

١. التعرف على مشاركة المرأة في سوق العمل في إطار العولمة.
٢. مناقشة أشكال التمييز القديمة والحديثة التي تقع على المرأة.
٣. التركيز على حصول المرأة على العمل والاستقرار فيه.
٤. التعرف على حق المرأة في الحصول على الأجر المتساوي مع ما يحصله الرجال وحمايتها من التمييز والاستغلال.
٥. نشر الوعي بين البرلمانيين بالتحديات الجديدة المتعلقة بعمل المرأة.
٦. تحديد أولويات العمل واستراتيجيات التصدي للحصول على حق المرأة العادل في المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

ثالثاً: برنامج الندوة

ركز برنامج المؤتمر على العديد من الموضوعات أبرزها: {مرفق رقم (١)}

١. المرأة والعمل، الاتجاهات والتحديات.
٢. أنماط العمل المتغيرة في إطار العولمة، ومعالجة الاتجاهات الممارسة في سوق العمل وتأثيرها على المساواة بين الجنسين في العالم، وتأثير العولمة، والهجرة، والتغير الديموغرافي، والتطور التكنولوجي، والتحديات الاجتماعية والثقافية.
٣. الأشكال القديمة والجديدة للتمييز (يعرض لأنواع التمييز في العمل التي تطال المرأة، وفحص أنماط وأسباب استمرار الأشكال القديمة المعرفة للتمييز ضد المرأة، و بروز

أشكال جديدة ومتعددة للتمييز في الاقتصاد العالمي الحالي، ومعرفة التحديات التي تواجه ذلك.

٤. تنمية الفرص الاقتصادية للمرأة (الاقتصاد المستقل).
٥. طرق وآليات دعم عمل المرأة في المستقبل.
٦. الأسرة والعمل.
٧. استقرار المرأة في العمل، وإجراءات الحماية الاجتماعية، وتقليل الخسائر.
٨. استراتيجيات مستقبلية لتنمية عمل المرأة.

رابعاً: التوصيات

خرج المؤتمر بمجموعة من التوصيات نلخص مضمونها في الآتي: {مرفق رقم (٢)}

١. إيجاد تشريعات وطنية تساهم في خلق بيئات عمل صالحة تحقق الأمن للمرأة، وتمنحها العدالة، والحقوق المشروعة.
٢. الالتزام بتطبيق المعاهدات والمواثيق الدولية المتعلقة بضمان حقوق المرأة، ومن أبرزها: اتفاقية مناهضة أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة وغيرها.
٣. رعاية المرأة، وإتاحة فرص التأهيل والتدريب لها، وتمكينها من الحصول على العمل اللائق.
٤. إيجاد السبل الملائمة للمحافظة على حق المرأة في العمل بأجر، وضمان المحافظة على الحقوق الأسرية.
٥. المساهمة في تمكين رائدات الأعمال من النساء من إقامة مشروعاتهن الخاصة، ومساعدتهن على التغلب على التحديات والعوائق التي تواجههن.
٦. الالتزام باتفاقية سيداو CEDAW Convention واعتبارها مرجعاً رئيساً لإنصاف المرأة.

خامساً: توصيات الوفد المشارك:

يوصي وفد الشعبة البرلمانية في مملكة البحرين بما يلي:

١. تشكيل لجنة برلمانية في مجلس النواب تعني بقضايا النوع الاجتماعي.
٢. المبادرة السريعة إلى سن التشريعات التي تضمن حقوق المرأة وتحميلها من كافة أشكال الاستغلال والتمييز.
٣. اعتماد السياسات المساهمة في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.
٤. دراسة أثر المتغيرات والمستجدات في سوق العمل الناشئة من الاتفاقيات الدولية والعولمة والتوظيف الواسع للتقنية وغيرها على عمل المرأة، وحقوقها الأساسية.

٥. المصادقة على كافة الاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوق المرأة وتحميلها من كافة أشكال الاستغلال والتمييز.

٦. تشجيع الوزارات على دمج النوع الاجتماعي في موازنتها.

٧. التأكيد على أن تلتزم الوزارات في تحليل الإحصاءات حسب النوع الاجتماعي.

سادساً: مشاركة الوفد:

١- شارك الوفد بعرض تقديمي (Power Point) حول المرأة البحرينية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة - المرأة الريادية - والذي قدمته سعادة العضو د. فوزية سعيد الصالح. {مرفق رقم (٣)}

٢- طرحت خلال جلسات المؤتمر مجموعة من الأفكار والرؤى ذات العلاقة بالموضوعات المحددة للمؤتمر، وكان لوفد مملكة البحرين مداخلات متعددة في كل محور من محاور الندوة، ركز فيها على واقع عمل المرأة في مملكة البحرين، والتحديات التي تواجه ذلك، بالإضافة إلى الاستفسارات والأسئلة التي أثارها الوفد خلال الجلسات المختلفة، وهي كما يلي:

المدخلات الأولى:

مدخلات سعادة النائب الدكتور عبد علي محمد حسن بعنوان

(جلسة العمل الأولى: أنماط العمل المتغيرة في محيط معلوم)

بسم الله الرحمن الرحيم

شقت المرأة البحرينية طريقها للعمل في مختلف القطاعات، شأنها شأن الرجل البحريني، وتمكنت من الوصول إلى أبرز المواقع الريادية والإدارية، وتواجدت المرأة بنسب عالية تفوق الذكور في مجال التدريس بالمدارس، والتمريض، والسكرتارية، والإشراف الاجتماعي، وبنسب جيدة في مجال التدريس العالي، والتطبيب، والعلاقات العامة، والإعلام.

وتبوأنت المرأة في البحرين مراكز قيادية في مجال عملها، بفضل قدرتها وتمكنها من الحصول على المؤهلات العلمية والتدريب المناسب. وهناك عدد لا بأس به من النساء يشغلن وظائف

قيادية في قطاعات العمل الحكومي والخاص، وعدد جيد من الطبييات الاستشاريات، وأساتذة الجامعة، والمهندسات، والمحاميات، والمحاسبات، وربات العمل.

ومن المهم الإشارة إلى أنه لا توجد حواجز نفسية، أو اجتماعية، أو دينية، أو قانونية تحجب عن المرأة الوصول إلى هرم القيادة في عملها، وباب الترقى مفتوح أمامها للوصول على أعلى الناصب القيادية.

ومن أبرز الاتجاهات السلبية التي تؤثر في عمل المرأة في مملكة البحرين الآتي:

١- الاتجاه إلى الحصول على الوظيفة الحكومية: تشكل الوظيفة الحكومية رغبة قوية لدى

الإناث لمزاياها المتعددة في تحقيق الأمن النفسي، والاجتماعي، والاقتصادي. وتبرز

مهنة التدريس في مقدمة المهن التي تفضلها النساء في البحرين، تليها مباشرة الوظائف

المرتبطة بالتدريس مثل اختصاصي مصادر تعلم، ومشرف اجتماعي، ووظائف

السكرتارية، وقد خلق هذا الاتجاه مشكلة وتحدياً في توظيف المتخرجات من الجامعة

اللاتي يفضل غالبيتهم الحصول على الوظائف المشار إليها.

٢- الاتجاه إلى الوظيفة ذات النوبة: بالرغم من وجود عدد كبير من النساء يعملن في وظائف

متعددة النوبات، إلا إن الاتجاه إلى الحصول على الوظيفة ذات النوبة الواحدة يفضل

بصورة أكبر على أن تكون النوبة الصباحية، وهو السائد لدى أغلبية الإناث. ويرتبط هذا

الاتجاه بظروف وعادات اجتماعية تلزم المرأة أن تكون راعية لأولادها وبناتها، ومديرة

لمنزلها.

٣- الاتجاه إلى الاستقرار في الوظيفة: تفضل كثير من النساء في البحرين الاستقرار

الوظيفي وعدم المخاطرة في البحث عن الوظيفة الأفضل، والبدائل الأخرى، وخصوصاً

عندما تكون الوظيفة في القطاع الحكومي. ولعل المزايا الوفيرة في قطاع العمل

الحكومي من أبرز العوامل التي تساعد على سيادة هذا الاتجاه، وخصوصاً ما تتمتع به

النساء من حقوق من قبيل حقها على إجازة الأمومة، وساعات الرضاعة وغير ذلك.

ويؤثر هذا الاتجاه في طموح المرأة للوصول إلى المناصب القيادية في مجال العمل وفي

نصيبيهن من فرص التدريب.

وفي المقابل، فإن هناك اتجاهات إيجابية تتمثل في الإصرار على تمكين المرأة في البحرين،

لإحراز مواقع متقدمة في مجال ريادة الأعمال، ومجال الإدارات التنفيذية العليا، والمناصب

القيادية في مجالات قطاع العمل العام والخاص. ورؤاه المتطورة التي تصب في هذا المجال، وإصراره على الوصول بالمرأة البحرينية إلى أعلى المناصب الإدارية والقيادية.

أما التحديات التي تواجه عمل المرأة في البحرين فيمكن الإشارة إليها باختصار شديد في الآتي:

١- قدرة المرأة على مواكبة التشريعات والقوانين الجديدة الناتجة عن دخول البحرين في اتفاقية الجات وغيرهما، حيث تلزم هذه الاتفاقيات بتحقيق المساواة بين العمالة الوطنية والوفد والابتعاد عن التمييز، وبمعنى آخر، فإن على المرأة البحرينية أن تنافس وتطور التكنولوجيا، حيث إن إدخال التكنولوجيا في مجالات العمل يشكل تحديا كبيرا للمرأة التي يفترض فيه مواكبة التكنولوجيا المتطورة.

٢- قدرة المرأة على المنافسة في الحصول على العمل المناسب في ظل منافسة قوية من الرجل للوظائف التقليدية التي كانت مقصورة على النساء.

٣- القدرة على إيجاد العمل اللائق للمرأة ولموهبتها الدراسي، حيث تتخرج من الجامعات والمعاهد سنويا مئات الجامعيات لا يجدن الوظيفة اللائقة التي تتلاءم مع مؤهلهن الدراسي والتخصص الذي درسه.

٤- صيانة المرأة من كافة الاعتداءات والخروقات الحقوقية والجنائية التي تقع عليها في مواقع العمل، من قبيل التحرش الجنسي، والاعتداء على الكرامة، وسلب الحقوق، وهضمها في التدريب والترقيات.

٥- الموازنة بين نظم العمل، وقوانينه، ومتطلباته المستجدة، وأنماطه المتغيرة، وبين الأعراف والتقاليد والموروثات الاجتماعية التي تتعارض معها. وعلى سبيل المثال، تتطلب بعض الأعمال العمل بالنوبات، أو الالتزام بأنماط سلوكية، قد تتعارض مع المعتقدات والأعراف والتقاليد، ويحتاج ذلك إلى إعادة بناء للنظام الاجتماعي القيمي..

المدخلية الثانية:

مدخلية سعادة العضو وداود محمد الفاضل بعنوان

(جلسة العمل الثانية: أنماط العمل المتغيرة في محيط معلوم)

أقدم بجزيل الشكر للسيد جون ماسنجر رئيس قسم البحوث بمنظمة العمل الدولية لعرضه الممتع والمفيد، وسؤالي الأول يتعلق بالتحديات التي تواجه غالبية دول العالم المتمثلة في العمل على

زيادة نسبة النساء في سوق العمل، وبالأخص في الفرص المتاحة لهن للحصول على أمال لائقة Decent jobs ، فنحن في مملكة البحرين لدينا مؤشرات جيدة لبلوغ هذا الهدف، ولدينا تشريعات أنصفت المرأة في مجال العمل، وقد حققت البحرين مكانة متقدمة بالنسبة لتعليم المرأة، سواء في التعليم الأساس أو الجامعي، ولدينا مشروع لإصلاح سوق العمل، ومجلس أعلى للمرأة دشّن إستراتيجية وطنية للنهوض بالمرأة البحرينية، وبدأ مؤخرا في تنفيذ برنامج للتمكين الاقتصادي للمرأة، ولدينا مؤسسات مجتمع مدني نشطة تشارك فيها المرأة بفاعلية وقوة. وقد نجحت المرأة في الوصول إلى المجلس التشريعي المنتخب، وزادت نسبة تمثيلها في المجلس المعين لتصل إلى نسبة ٢٧،٥%.

والسؤال هو:

ما هو الدور الذي يمكن أن تقدمه منظمة العمل الدولية التي بدأت في تنفيذ برامج للتمكين الاقتصادي للمرأة سواء في تنفيذ برامج للتمكين الاقتصادي للمرأة سواء في الجانب الرسمي، أو من قبل مؤسسات المجتمع المدني، أو المجالس التشريعية؟

أما السؤال الثاني فيتعلق مباشرة بالورقة التي عرضها السيد وذكر فيها أن ساعات العمل الطويلة في الدول النامية مرتبطة بانخفاض الأجور، والسؤال هو: في أي المناطق تم رصد ذلك، وفي أي القطاعات؟

المدخلات الثالثة:

مدخلات سعادة العضو د. فوزية سعيد الصالح بعنوان
جلسة العمل الثالثة: أشكال التمييز القديمة والحديثة في العمل

شكرا جزيلا، نحن بحاجة لسماع تجارب بعضنا البعض من أجل الاستفادة من هذه التجارب، لذلك قلدي أسئلة:

السؤال الأول: تعمل غالبية النساء في بداية تكوين الأسرة أي بين سن ٢٠-٣٠ سنة، وهذه الفئة هي الأكثر حاجة إلى العمل، ويتطلب سوق العمل الإنتاجية الأفضل، فكيف يمكن أن أقنع صاحب العمل بأن المرأة ذات إنتاجية جيدة وهي التي ستغيب عن العمل فترات طويلة في إجازات يكفلها لها القانون مثل إجازة الوضع والأمومة؟

السؤال الثاني: حيث إن إشكالية المرأة بين الوظيفة البيولوجية وسوق العمل سوف تستمر، فهل نضع تشريعات أم نضع بدائل توفيق بين الحاجة البيولوجية للمرأة وحاجتها إلى الوظيفة في سوق العمل؟

والسؤال الثالث هو: في البحرين عدد الإناث المتقدمات للتعليم الجامعي يفوق عدد الذكور مما يستدعي أن تتخذ وزارة التربية والتعليم أو الجامعة إجراءات في القبول بهدف عمل توازن، فهل يمكن اعتبار هذه الإجراءات تمييزية؟ وفي حالة عدم اتخاذها هذه الإجراءات، أن يقلل ذلك من فرص حصول الذكور على التعليم الجامعي؟

المداخلة الرابعة:

مداخلة سعادة النائب د. عبدعلي محمد حسن بعنوان
جلسة العمل الرابعة: المرأة والعمل الحر

بسم الله الرحمن الرحيم

شكراً جزيلاً، ليس من الصعب على المرأة التي تمتلك الخبرة والمال والدعم اللوجستي أن تشق طريقها في إنشاء عمل خاص لها، لكن المشكلة تكمن في كيفية خلق طموح لدى النساء اللاتي لا يملكن ذلك، وكيف نمكهن من أن يكن رائدات أعمال مبتدئين من الصفر، وأطرح سؤالين هنا:

1. إلى أي مدى تنجح المشروعات في المنافسة القوية من قوى الصناعة والتجارة المنظمة ذات الإمكانيات الواسعة؟
2. هل يوجد دعم خاص لإنجاح هذه المشروعات؟ وهل يجب أن تلتزم المؤسسة الرسمية التي تساهم في المشروع بتسويق منتجات هذه المشروعات؟

اعتقد أن المشكلة تكمن في تسويق المنتج الذي يجد منافسة قوية في الجودة، والسعر، ووقت الإنجاز وفي عالم اقتصادي تسوده المنافسة، وتتحكم فيه قوى مؤثرة ضاغطة هل تستطيع المشروعات الصغيرة أو المتوسطة أن تنجح إن لم تجدا الدعم المناسب من قوى تمتلك القدرة على التحكم في الاقتصاد، على الأقل في مجال الخبرة المناسبة.

المداخلة الخامسة:

مداخلة سعادة العضو د. فوزية سعيد الصالح بعنوان
جلسة العمل الخامسة: التوفيق بين الأسرة والعمل

شكراً جزيلاً/ لدى ثلاثة استفسارات:

الاستفسار الأول إلى السيدة رازافي حول التقاعد المبكر للمرأة: ما رأيكم في التقاعد المبكر (الاختياري) للمرأة؟ في الوقت الذي تقف فيه الكثير من النساء القياديات وبعض الجمعيات

النسائية الداعمة للمرأة ضد سن أي قانون يسمح للمرأة بالتقاعد المبكر، حيث نجد أن الكثير من النساء العاملات يتحمسن لسن قوانين تسمح لهن بالتقاعد المبكر، فما هي نصيحتكم لنا كمشرعين في هذا الخصوص؟

الاستفسار الثاني إلى ممثلة البرلمان السويدي، هل هناك عدد معين من الأطفال للعائلة الواحدة من أجل الحصول على كل هذه الامتيازات الممنوحة للأم والأب على السواء.

الاستفسار الثالث لممثلة الهند، حيث إن الهند من الدول المبدعة في الآراء والأفكار الخلاقة في العمل، نود أن نعرف المزيد عن التشريعات التي وافق عليها البرلمان حول العمالة غير الرسمية أو العمالة السائبة، كما نطلب من اتحاد البرلمانين الدولي أن يزودنا عبر موقعه الإلكتروني بالتشريعات التي تمت مناقشتها في هذه الندوة من أجل الاستفادة من الخبرات الموجودة في هذا اللقاء.

المدخلية السادسة:

مداخلة سعادة العضو وداد محمد الفاضل بعنوان
جلسة العمل السادسة: إجراءات للحماية الاجتماعية

إن وجود أطفال ما دون الثلاث سنوات يشكل عبئا كبيرا على الأم العاملة، مما حدا ببعض الدول إلى سن تشريعات تلزم المؤسسات الحكومية والخاصة التي يعمل بها عدد معين من النساء بإنشاء دور لرعاية أطفالهن، ملحقة بأماكن العمل.

والسؤال هو: هل ساهمت مثل هذه التشريعات في زيادة عدد النساء العاملات في هذه الدول؟ وهل قامت منظمة العمل الدولية بأية مبادرات لتشجيع بقية الدول لسن تشريعات مماثلة؟

أما السؤال الثاني فهو: ما هو الفرق بين إجازة الأمومة المنصوص عليها في البند (1) من المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم (183)، وبين الإجازة المنصوص عليها في البند 4 من نفس المادة؟

المدخلية السابعة:

مداخلة سعادة العضو وداد محمد الفاضل بعنوان
جلسة العمل السابعة: تقليل الخسائر والمخاطر

أن مساواة الأجور بين النساء والرجال هو أمر بديهي في دول الخليج، فنحن لم نعاني قط من التمييز في الأجور فلماذا لم تنجح الدول المتقدمة حتى الآن في سن تشريعات لمساواة الأجور بين الرجال والنساء؟

المدخلية الثامنة:

مداخلة سعادة العضو وداد محمد الفاضل بعنوان جلسة العمل الثامنة: استراتيجيات مستقبلية

تهدف هذه الجلسة إلى تسليط الضوء على أولويات اللجان البرلمانية وآلياتها لتحقيق التقدم، وإمكانية تعاونها مع المنظمات الدولية المعنية، وأعتقد أنه من الضروري قبل ذلك أن يقوم الاتحاد البرلماني الدولي بتقييم شامل لدور اللجنة التنسيقية للنساء البرلمانيات في للاتحاد المذكور وذلك من خلال استنابته ترسل لجميع النساء البرلمانيات.

وهناك العديد من البرلمانيات اللاتي لا يعلمن بوجود هذه اللجنة، والأدوار المناطة بهذه اللجنة غير واضحة حتى للجان المعنية بشؤون المرأة في البرلمانات، إن اللجنة التنسيقية للنساء البرلمانيات في الاتحاد البرلماني الدولي مناط بها دور كبير في دعم النساء البرلمانيات واللجان المعنية بشؤون المرأة في مختلف برلمانات العالم، وقد أن الأوان لتقييم وتطوير هذا الدور لتحقيق الهدف المنشود من إنشاء هذه اللجنة.

المدخلية التاسعة:

مداخلة سعادة النائب د. عبدعلي محمد حسن جلسة العمل الثامنة: استراتيجيات مستقبلية

بسم الله الرحمن الرحيم

أود بداية أن أتقدم، باسم وفد مملكة البحرين، بالشكر الجزيل لمنظمي هذه الندوة، وأخص به الاتحاد البرلماني الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والإدارة الفاعلة لجلسات هذا المؤتمر. وأشيد بالجدية التامة في هذه الندوة، وبالأفكار والخبرات الدولية التي طرحت فيه. ويودي أن أقترح السماح لكل ممثلي الوفود بالتحدث في هذه الجلسة الهامة بدلا من اقتصارها على واحد فقط لكل وفد.

كما أنني أستفسر عما إذا كانت توصيات هذا المؤتمر في صورتها الأولية قد أدرجت توصية تتعلق بحماية المرأة من الأخطار التي تحيق بها في مجال بيئة العمل، مثل حمايتها من الاستغلال الجنسي، وتوفير مستلزمات البيئة التي تحتاجها كأمراة.

ثم إنني أسأل منظمي هذا المؤتمر عن الخطوة التالية في متابعة الموضوع، وما هو الدور الذي يجب أن تقوم به الوفود في بلدانها إزاء هذا الموضوع.

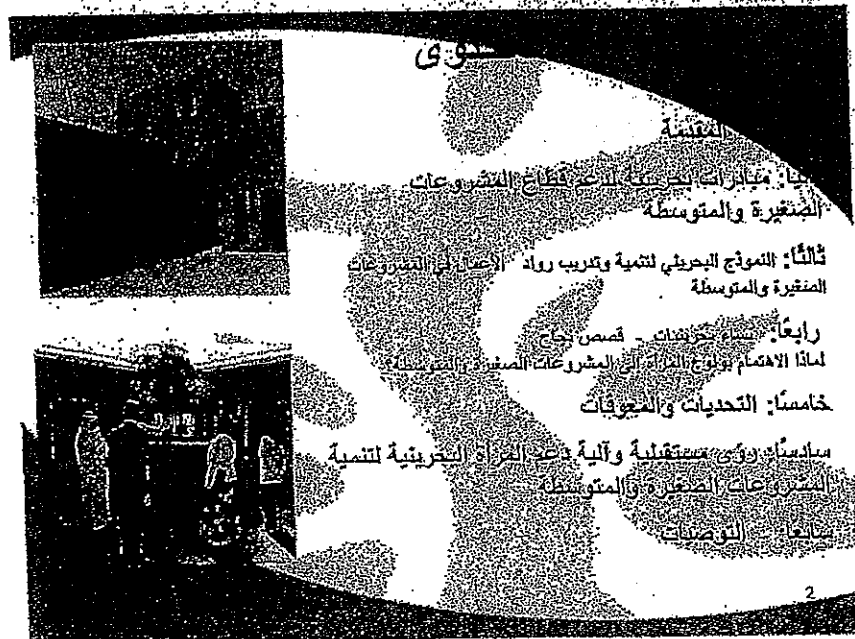


مرفق رقم (٣)



رابعاً: مشاركة الوفد

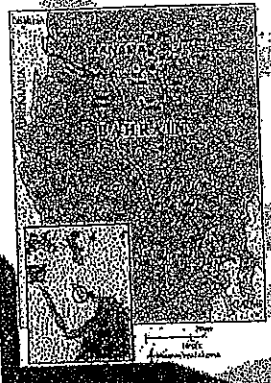
- ١- شارك الوفد بعرض بالبوربوينت حول المرأة البحرينية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة - المرأة الريادية - قدمته د. فوزية سعيد الصالح (مؤتممة ٢٠٠٧)



1/1

مقدمة

تعددت صناعات صغيرة ، تعداد سكانها حوالي 8000 نسمة ، مساحتها الجغرافية حوالي 800 كلم² ، وتتركز السكان في مساحة محددة لا تزيد عن ثلث المساحة الإجمالية ، بدأ التعليم الرسمي النظامي فيما يزيد على ثلاثين سنة ، تم استيفاء كافة الأطفال في المدارس فكوراً وإناثاً ، الالتحاق بمجان التعلّم الجامعي والعالي مقابل التكاليف والبنات ، جميع الخدمات الصحية والاجتماعية مطروحة أمام السكان متساو بين الذكور والإناث ، عدد الخصومات الضريبية فإن أعلى التكلفة السكانية الأدنى كما تتوفر من مرفق إمداد الكهرباء كسكان نسبة الإجماليين المليونين من الجنسين ، كما لا تتوفر على لا توجد عند الفئة العمرية الأكبر منا على 75%



وملا نظير بنات القرن

بمشاركة بفاعلية في صناعات صغيرة

تحسين دخل الأسر ، وقد


وعنت الصيالات الموزعة أعمال يدوية وأخرى

حرفية مبدعة بالإضافة إلى أعمال تجارية

بسيطة .

« ومع بداية التعليم النظامي للمرأة في العشرينات في عام 1929 ، بدأت المرأة الولوج إلى الوظائف الحكومية ، بالخاص في قطاع التعليم والصحة .

وفي أواخر الخمسينيات من القرن الماضي بدأت المرأة في العمل بشكل مطرد في القطاع الخاص حيث صدر أول جهاز تجاري للمرأة التونسية في عام 1952 .



2/1

توفّر الحماية القانونية لعمل المرأة في القطاعين العام والخاص فقد أكدت القوانين والتشريعات الصادرة في المملكة بدءاً بميثاق العمل الوطني والدستور المعدل في عام 2002 على تحقيق مبدأ المساواة بين جميع المواطنين ، دون أي تمييز بينهم في الحقوق والواجبات بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، الأمر الذي أضفى السرعة القانونية على دور المرأة التمويهي.

وقد لعبت التزامات مملكة البحرين إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 2002 دوراً في دعم التنمية الاقتصادية والتعمير والتنمية البشرية.

6

رجال	سواء	النشاط
90	96	البري الخاتمة باجر
6	3	مخعب العمل
4	1	حسابهم الخاص

القطاع	القطاع	السنه
الخاص	الحكومي	
	67.5	1991
	75	2004

كما تم إصدار المرسوم رقم (28) لسنة 1976 المعدل له المقتضى رقم 10 لسنة 1976 وتعريف الموظف والمساواة بين الجنسين كما نص على أنه يقصد بلفظ "عامل" كل من يعمل أو يفتي بعمل أو تحت إدارته وإشرافه.

وقد اعتمدت قانون العمل بعض الحقوق للمرأة من أجل ضمان عدالة التوفيق بين واجبات الأسرة ومسؤوليات العمل عند خروجهن من () إجازة الأمومة، ساعة الراحة، الإجازة بدون راتب إجازة العمل، إضافة إلى ذلك، لا يتم توظيف المرأة في العمل الخطير والمضرة بالصحة أو السلامة العامة في العمل إلا إذا اتفق عليها من قبلها.

6

1/2

1- دعم الجهات الرسمية من القطاع الخاص

- مجلس التنمية الاقتصادية
- وزارة الصناعة والتجارة - بفرع (إدارة الأعمال) في المشروعات الصغيرة والمتوسطة (التفاضل في التميز)
- مركز الحرف اليدوية - مركز الجسرية للحرف اليدوية
- وزارة التنمية الاجتماعية - مشروعات الأبرار المنتجة
- القطاع الخاص - برامج التمكين الاقتصادي

2/2

2- مؤسسات القطاع المدني

- جمعية سيدات الأعمال القويتية
- جمعية البحر في التدريب والتنمية
- التوأمة البشرية
- جمعية رواد الأعمال
- جمعية المشروعات الصغيرة والمتوسطة
- جمعية رجال الأعمال - الشباب

1/3

3- ريادة التنمية وتدريب رواد الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة

تم تنفيذ المشروع التدريبي وفق أربع مراحل:

- المرحلة الأولى: التدريب وبناء القدرات
- المرحلة الثانية: خدمات المشورة والابتداء التشغيلي
- المرحلة الثالثة: الربط المالي
- المرحلة الرابعة: الإحضان والنمو

Capacity Building Services

Counseling and Technology Ties Ups



Financial Linkage

Incubation and Growth Programs

رئيسية التنمية وتدريب رواد الأعمال في
1/3
المتوسطة والصغيرة

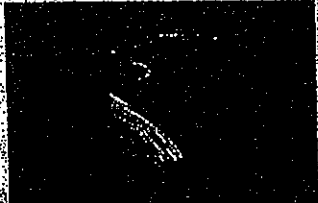
تم تنفيذ البرنامج التدريبي وفق أربع مراحل:

- المرحلة الأولى: التدريب وبناء القدرات
Capacity Building Services
- المرحلة الثانية: خدمات التصورة والربط التكنولوجي
Counseling and Technology Ties Ups
- المرحلة الثالثة: الربط المالي
Financial Linkage
- المرحلة الرابعة: الاحتضان والرعاية
Incubation and Growth Programs

رئيسية التنمية وتدريب رواد
المتوسطة والصغيرة والمبتدئة

لماذا الاهتمام بولوج المرأة التي
المشروعات
الصغيرة
والمبتدئة؟



10

ترويج لمنتجات بحرينيات - قصص نجاح

مخاض الرئيسة التنفيذية لمنتجات الشحن الشاملة والمسافرين (جلوبال) والرئيسة

شليبية المومنت (البحرينية التجارية)



- حازت علي جائزة الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم لأفضل مشروع تجاري جديد في العالم 2005
- حازت علي جائزة أفضل مستثمر لعام 2006 من منظمة OECD
- احتلت المركز 46 ضمن قائمة مجلة فوربس لعام 2005 من بين سيدات الاعمال المصنعات

11

ترويج لمنتجات - قصص نجاح

مادا التميز الذي دفع بلدي جناحي لاجراز هذه الجوائز

214

- الولوج الي عالم تكوريجي رعتي المرامين الخوض فيه في مجتمع محافظ، الا وهو خدمات الترخيص التي كانت حيث رفض طلبها عندما طلبت الترخيص من منظمات الترخيص المسؤولة بحجة ان هذا النوع من الاعمال غير تكوريجوي الترخيص بعيد عن الاعمال التي توليها القارة اهتمانها.
- ابتداء الاستثمار بمبلغ 4000 دولار في ان تدير مؤسسة بثلاثة ملايين دولار تقريباً

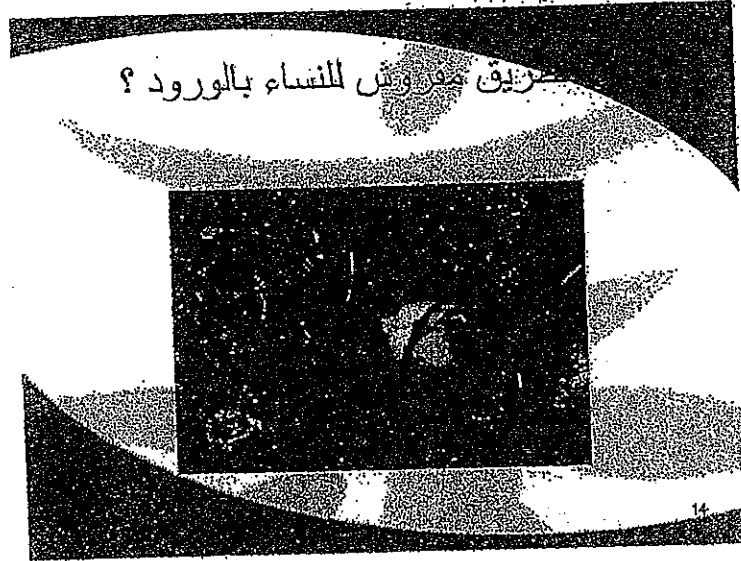
الهدايا لمواطنين اشهر في رعاية المشروع في ان ذلك 8 من منتجاته من طيرة عمل فيها 26 موظف مؤهلين في الاعمال التي راعتها

12

ترويج لمنتجات - قصص نجاح

- الترويج في الاستثمار في النمو الاقتصادي يقع من الإبداع. الآن توزع ا لسيدة هدى جناحي استثمارها في عدة مجالات مثل : شركات التغليف، خدمات الرحلات البحرية، النصححة الصحية العالمية (SPA) ، خدمات التخلص الحركية، تأجير السيارات، تنظيم المؤتمرات الخ
- الاستشارات، العقارية والاستثمار الخ
- التركيز على النمو الاقتصادي وتضم الخطط بين المنظمات والاقتصاد
- المساهمة في توسيع المجتمع المدني

13



خصائص



التميز البحري لتبني وتدريب رواد الأعمال في المدن الصغيرة والمتوسطة فرصة متميزة لتمكين المرأة اقتصادياً وتتمنى أن يصل هذا البرنامج إلى أكبر قطاع ممكن من النساء البحرديات اللاتي يتفانين مرارة العنق وصعوبة التغلب على ظروف الحياة

نأمل أن تكوني مثيرة وخاتمة اصلاح التعليم والتدريب أهمية كبيرة في التنمية طلبية المدارس من الأخصائيات لاجتماع هذا النوع من المشروعات التي تهدف الى تطوير مهارات المرأة وتمكينها من التمكن الاقتصادية

أسبلة زغراء ملهم المحور التعليمي لشركة تي أند إم إمداد كبريت وكفك الملائك العامة وإدارة وتعليم المصليات في المنطقة ومقرها بلدة البحرين

توفير الدعم المالي وفتح القروض الصغيرة بدون تعقيدات وإجراءات روتينية تحبط المرأة

- تحتاج المرأة إلى توفير كاتصات قريبة من أماكن السكن من أجل التوفيق بين واجباتها الأسرية وإدارة مشروعاتها.
- من الأهمية بيشكان أن يتم التنسيق بين المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني من أجل تدليل كل ما يحتاجه المرأة للوصول إلى المشورة الصحيحة ودعمها لتتروى منتجياتها

18