

المساواة بين الجنسين في سوق العمل والحماية الاجتماعية دراسة مقارنة (الكويت - مملكة البحرين - الإمارات)

زهرا رضا شافعي

أ.م.د/ محمود خليفة ابراهيم

أستاذ العلوم السياسية المساعد

كلية التجارة - جامعة قناة السويس

أ.د/ قدرى محمود اسماعيل

أستاذ العلوم السياسية

كلية الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية - جامعة الأسكندرية

ملخص البحث:

إن القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء لا يمثل حقا أساسيا من حقوق الإنسان فحسب، بل هو أيضا عامل حاسم في التعجيل بتحقيق التنمية المستدامة، وهو ما أقره الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة الذي يساعد على دفع النمو الاقتصادي والتنمية في جميع المجالات. ولذلك، ومنذ عام ٢٠٠٠، اهتمت منظمة الأمم المتحدة بموضوع المساواة بين الجنسين ليصبح محورا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ويهدف البحث إلى إجراء مقارنة بين كلا من دولة الكويت ومملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة على تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في كل من سوق العمل والحماية الاجتماعية وذلك من خلال عرض كل من الثلاث دول سائلة الذكر. ومن هنا يعد التساؤل البحثي هل هناك فروق جوهرية بين دولة الكويت ومملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل والحماية الاجتماعية؟

وقد اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث يوصف سياسات التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي وبالأخص في دولة الكويت ومملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة وكذلك المشاكل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ومن ثم يتم تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمسألة سائلة الذكر. كما اعتمدت الباحثة أيضا على المدخل المقارن حيث يقوم بالمقارنة والقياس بين أوجه التشابه

والاختلاف بين الثلاث دول، كما أنه يعد أداة من الأدوات الدراسية وحيث تسعى إلى استخراج المفاهيم الدراسية من النصوص المنهجية، معتمدة على التحليل الفكري والمعرفي القائم على معرفة أنماط الدراسات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: المساواة بين الجنسين - سوق العمل - الحماية الاجتماعية.

Abstract:

The elimination of all forms of discrimination against women is not only a basic human right but is also a decisive factor in accelerating the achievement of sustainable development, as recognized by the fifth goal of the sustainable development goals, which helps to drive economic growth and development in all fields. Therefore, since ٢٠٠٠, the United Nations Organization has taken care of gender equality to become a focus of the United Nations Development Program. The research aims to make a comparison between the State of Kuwait, the Kingdom of Bahrain, and the United Arab Emirates in achieving the goal of gender equality in both the labor market and social protection, by presenting each of the aforementioned three countries. Hence, the research question is whether there are fundamental differences between the State of Kuwait And the Kingdom of Bahrain, and the United Arab Emirates in achieving gender equality in the labor market and social protection. The researcher chose the analytical descriptive approach, as it describes sustainable development policies in the Gulf Cooperation Council countries, especially in the State of Kuwait, the Kingdom of Bahrain, and the United Arab Emirates, as well as

problems related to gender equality, and then the data and information related to the aforementioned issue are analyzed. The researcher also relied on the comparative approach, as it compares and measures the similarities and differences between the three countries. It is also a study tool that seeks to extract academic concepts from systematic texts, relying on intellectual and cognitive analysis based on different studies' patterns.

Keywords: Gender equality - labor market - social protection.

المقدمة:

تعتبر الحماية الاجتماعية ركناً أساسياً من أركان الرفاهية الاجتماعية social welfare في الكويت خلال العقود الثلاثة السابقة، حيث تعتبر التزاماً أصيلاً من الدولة تجاه عدد من الفئات الاجتماعية المستحقة بهدف حمايتهم من الفقر، وتمكينهم من تحقيق مستوى معيشي أفضل، فمنذ أن صدر الدستور الكويتي في عام ١٩٦٢م أدى إلى منح المرأة حقوقها في كافة المجالات، وحرص على تمكينها اقتصادياً، حيث تجسدت المبادئ، والأحكام الأساسية لقواعد حقوق الإنسان، وفيما يتعلق بالمرأة الكويتية، فنجد أنها قد نالت كافة حقوقها المدنية والسياسية حيث عملت على تمكينها من أداء دورها الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، كعنصر فعال وأساسي في المجتمع، وساعدها على ذلك مجموعة القوانين والتشريعات حيث أعطتها الحق في القيام بذلك^(١).

ولقد أثبت الواقع العملي أن مشاركات المرأة Women Participation في بناء مجتمعها عملت على تعزيز جهود التنمية الشاملة وقامت بتكريس مفهوم الشراكة باعتباره أساس العمل للدفاع عن قضايا المجتمع وحيث تعمل في النهاية على تحقيق مصالح المجتمع، حيث توجد العديد من القيادات النسائية والقدرة العالية على تحمل المسؤولية واتخاذ جميع القرارات المصيرية، وحيث تعمل في النهاية على تحقيق مصلحة الوطن^(٢).

وفي إطار ذلك استحققت المرأة الكويتية الاهتمام والتقدير ونيل جميع حقوقها، خاصة أنها قادرة على العطاء في مختلف الميادين والمجالات، كما أنها قادرة على مواجهة التحديات والعقبات بكل قوة وصلابة، وفي حالة المفاضلة بين الرجل والمرأة، يجب أن تكون بمقياس العمل والقدرة على الإصلاح والتغيير، فلا يستقيم أي مجتمع من المجتمعات إلا بمساهمة الرجل والمرأة معاً، في العمل على رسم السياسات العامة ووضع الخطط التنموية، ودفع عجلة التقدم وتحقيق الإصلاح وفي هذا الأثناء سوف نقوم بتوضيح النصوص الدستورية للمساواة بين الجنسين في دولة الكويت وتمكين المرأة الكويتية ومساواتها بالرجل في سوق العمل والحماية الاجتماعية على النحو الآتي:

أولاً: النصوص الدستورية والتشريعية للمساواة بين الجنسين في دولة الكويت في سوق العمل والحماية الاجتماعية.

تحتل المرأة في الكويت في الكويت مكانه اجتماعية متميزة كفلتها لها الشريعة الإسلامية وضمنها لها الدستور الكويت منذ عام ١٩٦٢م، فقد عمل الدستور الكويتي على إعطاء المرأة كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وعليها أيضاً جميع الواجبات المنوطة بالرجل في إطار قدراتها العملية والعلمية والثقافية والاقتصادية، فقد نصت المادة ٢٩ من الدستور الكويتي على أن " جميع الأفراد سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة لا تميز بينهم بسبب الجنس والأصل والدين واللغة " بالإضافة إلى تأكيد الدستور على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة المطلقة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والواجبات^(٣).

ووفقاً لهذا المبدأ عملت الحكومة الكويتية المتعاقبة على ترجمة هذا الاهتمام الدستوري بالمرأة من خلال العمل على إصدار الكثير من القوانين والتشريعات حيث تضمن تعزيز حقوق ومكانة المرأة ودورها الأسري والمجتمعي من خلال القوانين الآتية:

١. قانون العمل الأهلي رقم ٦ لعام ٢٠١٠م: حدد القانون في المادة الأولى بأن العامل هو كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً لمصلحة صاحب العمل وبمقابل أجر ولم يتم التفرقة بينهم في الحقوق والواجبات أو في الأجور^(٤).

٢. قانون المساعدات العامة رقم ٢٢ لعام ١٩٧٨م: وينطبق هذا القانون على المرأة أسوة بالرجل في حقها بالمساعدة الاجتماعية ، وقد تم بناء هذا القانون بناء على الفئات حيث تستحق المساعدة وهي الأرمال- المطلقات- أسر المساجين- المعاقون الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشر سنة.

٣. قانون الخدمه المدنية رقم ١٩٧٩م الذي يشمل الاناث والذكور ويمنح المرأة امتيازات اجتماعية عديدة منها: الحق في إجازة الأمومة ، والحق في إجازات أخرى تتعلق جميعها برعاية الأسرة.

٤. صدور المرسوم الأميري رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٣م بشأن العمل على استحقاق وتقدير وربط المساعدات العامة.

٥. صدور القانون رقم ١٠٤ لعام ٢٠١٣م بشأن العمل على إنشاء صندوق دعم الأسرة.

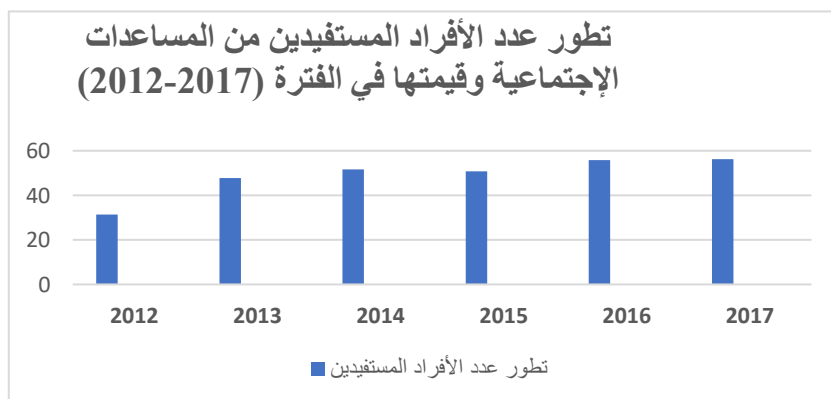
٦. قانون رقم ١٨ لسنة ٢٠١٦م بشأن الرعاية الاجتماعية للمسنين وغيرها.

واتخذت الحكومة الكويتية العديد من الإجراءات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في النحو التالي:

- على المستوى الدولي: فقد وقعت دولة الكويت في عام ١٩٩٦م على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفي عام ٢٠٠٠م وقعت على الاتفاقية الدولية بشأن حظر أسوأ الأشكال على الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، وإعلان الأمم المتحدة بشأن الغايات الإنمائية للألفية عام ٢٠٠٠م^(٥).

• **على المستوى المحلي:** تم تأسيس "لجنة شئون المرأة" التابعة لرئاسة مجلس الوزراء وتمثلت أهم أهدافها في "العمل دعم جهود الجهات الوطنية الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني"، بالإضافة إلى العمل على تمثيل دولة الكويت في المحافل العربية والدولية المتعلقة بشئون المرأة والطفل والأسرة وعقد الندوات والمؤتمرات، وإصدار المطبوعات والتقارير والدراسات في كافة المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية^(٦).

ومن أهم مؤشرات الحماية الاجتماعية في دولة الكويت نسبة الانفاق العام حيث يمثل الانفاق العام على الخدمات الاجتماعية المرتبطة بالحماية الاجتماعية جزء لا يتجزأ من السياسة الاجتماعية حيث اعتمدتها دولة الكويت في الستينات، وتؤثر المؤشرات المرتبطة بها بشكل مباشر على مستوى الحماية الاجتماعية للمواطن، ويعتبر نظام المساعدات الاجتماعية في دولة الكويت من أقدم مكونات شبكة الأمان الاجتماعي، حيث يقوم هذا النظام بصرف إعانات اجتماعية منتظمة للأسرة بكاملها أو لعدد من أفرادها الذين هم في حاجة ضرورية للمساعدة وسوف نقوم في الشكل التالي بالعمل على توضيح عدد المستفيدين من المساعدات من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من ٢٠١٢م-٢٠١٧م^(٧).



شكل رقم (١) تطور عدد الأفراد المستفيدين من المساعدات الاجتماعية وقيمتها في الفترة من (٢٠١٢ - ٢٠١٧)^٨

ويتضح من الشكل السابق تطور عدد المستفيدين من نظام المساعدات الاجتماعية حيث بلغت نسبة الزيادة نحو ٧٩.١٪ خلال الفترة من ٢٠١٢م-٢٠١٧م، ويوضح ذلك مدى استجابة نظام المساعدات الاجتماعية في الكويت على نمو احتياجات الفئات المستفيدة منه، ويعكس ذلك المسؤولية الاجتماعية العالية للنظام، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل من أهمها: استمرار الطبيعة الاستهلاكية للفرد خاصة في ظل ارتفاع معدلات التضخم، وقلة فرص العمل في القطاع الحكومي حيث تعتبر السوق الأكبر للعمل الذي يفضلهُ الكويتيون.

وفي إطار تحقيق سياسة الحماية الاجتماعية عملت الحكومة الكويتية على توفير البطاقات التموينية ودعم أسعار الوقود والطاقة حيث تستطيع كافة العائلات الكويتية، والمقيمون في دولة الكويت من دول مجلس التعاون الخليجي، العمل على الحصول على البطاقة التموينية لشراء السلع الغذائية الأساسية بأسعار مدعومة، وقد بلغ عدد البطاقات التموينية حوالي ٢١٠ ألف عام ٢٠١٥م وتغطي ١.٨ مليون مستفيد، وتوجد أنواع أخرى من الدعم المقدم من دولة الكويت، حيث تتفق بشكل كبير على دعم أسعار الوقود، والطاقة لما تحمله من فروق في أسعار منتجات الغذاء، والمنتجات البترولية وقد دعم وقود تشغيل محطات توليد الكهرباء المرتبة الأولى، بينما يأتي دعم المنتجات حيث يتم تكريرها كالبينزين والغاز المسال المرتبة الثانية^(٩).

• مشاركة المرأة في سوق العمل في الكويت

على مدار السنوات السابقة تزايدت نسبة مشاركة في القوى العاملة ولكن كانت بمعدل أقل من مشاركة الرجل، ووفقاً للبيانات الرسمية تزايدت نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي حيث بلغت في عام ٢٠١٦م نحو ٥٦.٥٪ في القطاع العام، وبلغت النسبة نحو ٥١٪ في القطاع الخاص، كما كانت نسبة البطالة منخفضة بشكل كبير فقد

سجلت هذه النسبة نحو ٥.٥٪ للنساء بالمقارنة مع ٤.٢٪ للرجال، ويبلغ الفارق في الأجور حالياً نسبة ٣٨٪ في القطاع الخاص، ٢٨٪ في القطاع العام^(١٠).

• حقوق المرأة العاملة في الكويت

اهتم القانون الكويتي بالمرأة ومنحها العديد من الامتيازات حيث تعمل الحفاظ على سلامتها أولاً وسلامة الطفل سواء فيما يتعلق بقانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م أو فيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩م أو قانون الطفل رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥م والذي يتضمن ساعات العمل والاجازات دون إهدار حقها في الاجازات الأخرى الرسمية.

وعند النظر إلى ساعات العمل نجد أن قانون العمل في القطاع الأهلي في دولة الكويت نص على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العشرة مساءً والسادسة صباحاً، واستثنى من ذلك العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية وساعات العمل خلال شهر رمضان، وفيما يتعلق بساعات في القطاع الحكومي فقد نص قانون الطفل على التخفيض الضروري لساعات العمل اليومية للموظفة الحامل ساعتين على الأقل اعتباراً من الشهر السادس، وتم إصدار تعميم من ديوان الخدمة المدنية بقانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥م والذي يعمل على الاستفادة من تخفيض ساعات العمل في بداية العمل أو في نهايته^(١١).

وقد أعطى قانون العمل في القطاع الأهلي المرأة الحامل العاملة "إجازة مدفوعة الأجر لمدة سبعة أيام ولا تحسب من اجازاتها الأخرى، أما في القطاع الحكومي فيتم منح المرأة الحامل العاملة إجازة لمدة شهرين براتب كامل على أن يتم الوضع خلال هذه الفترة، وإذا طلبت المرأة الحامل العاملة في القطاع الأهلي إجازة دون أجر بشرط انتهاء إجازة الوضع فإنها يجب ألا تزيد مدتها عن أربعة أشهر لرعاية الطفل، ولا يحق لصاحب العمل إنهاء خدمة الموظفة خلال تمتعها بتلك الإجازة"، وبالنسبة للقطاع الحكومي فمن حق المرأة العاملة الوالدة أن تأخذ إجازة لمدة أربعة أشهر براتب كامل

في أول شهر ونصف راتب خلال الثلاث شهور التالية بشرط أن تكون هذه الاجازة تلي إجازة الوضع بشكل كبير، وضرورة أن تكون هذه المرأة كويتية أو متزوجة من مواطن كويتي^(١٢).

وفي عام ٢٠٢١م وافقت الحكومة الكويتية على وضع إطاراً قائماً بذاته للمساواة بين الجنسين ينص على إعادة النظر إلى جميع الخدمات الاستشارية حيث يقوم بتقديمها البنك الدولي في الكويت من منظور المساواة بين الجنسين، وسوف يساند إطار الشراكة الوطنية نهجاً شاملاً لزيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للنساء، كما يعمل تهيئة بيئة مواتية للتوظيف وريادة الأعمال والقيادة، وتعمل دولة الكويت على إعطاء الأولوية للتمكين الاقتصادي للمرأة، فقامت بوضع الخطة الوطنية الجديدة للكويت وحيث سميت بـ "الخطة الوطنية الجديدة للكويت" وحيث تم تسميتها بـ "رؤية الكويت ٢٠٣٥م" الكويت الجديدة" وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تحويل الكويت إلى دولة رائدة إقليمياً في المجالات المالية، والثقافية والمؤسسية^(١٣).

وتهدف الحكومة الكويتية إلى العمل على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بما يتماشى مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بالهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة بهدف المساواة بين الجنسين، وتهدف هذه الرؤية إلى تحويل دولة الكويت إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال تمكين القطاع الخاص من العمل كمحرك أساسي للنمو الاقتصادي.

وتستمر الحكومة الكويتية في العمل على تطبيق الإصلاحات الخاصة في المساواة بين الجنسين Gender Equality، فقد قامت الأمانة العامة في عام ٢٠٢١م بتشكيل المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية وعرفت بـ " لجنة شئون المرأة وأنشطة الأعمال" وتهدف هذه اللجنة إلى دعم التمكين الاقتصادي للمرأة الكويتية، ولعبت دوراً محورياً في فرض عدم التمييز على أساس النوع الجنس Gender في التوظيف بالإضافة إلى حظر التحرش الجنسي في مكان العمل وتجريمه.

وعلى الرغم من وجود العديد من العقبات في تدعيم المساواة بين الرجل والمرأة في مكان العمل مثل الفصل المهني، وانخفاض معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة، بالإضافة إلى الأعراف الاجتماعية، حيث تعمل على تقييد قدرة المرأة على الحصول على الفرص الاقتصادية، إلا أنه توجد العديد من الفرص لفتح الباب أمام زيادة الشمول الاقتصادي للمرأة الكويتية^(١٤).

وبشكل عام تحسن ترتيب الكويت من المركز ١٢٦ عالمياً إلى ١٢٣ عالمياً في المشاركة الاقتصادية وفرص العمل بين الجنسين، أما بالنسبة لمعدل المساواة في الأجور ومشاركة المرأة في سوق العمل فقد ارتفعت بمعدل ١٤ نقطة، ١٧ نقطة، ١٩ نقطة على التوالي.

جدير بالذكر أن دولة الكويت عملت على تحسين ترتيبها في مؤشر الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢٢م والذي صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لتبلغ الكويت المركز ١٣٠ عالمياً بالمقارنة بالمركز ١٤٣ في عام ٢٠٢١م، وجاءت في المرتبة السابعة عربياً والثالثة خليجياً^(١٥).

ثانياً: المساواة بين الجنسين في سوق العمل في مملكة الإمارات العربية المتحدة.

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة في الإمارات أهم ركن من أركان بناء الدولة، وأصبحت التجربة الإماراتية في دعم ونجاح المرأة نموذجاً يُحتذى به إقليمياً وعالمياً، نظراً لما لها من دور واضح في دفع عجلة التنمية الوطنية في إطار مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وذلك بدءاً من منحها حق التعليم، وصولاً إلى تقليد المناصب العليا، فأصبحت المرأة تحظى باهتمام عالمي كبير.

وأثبتت المرأة الإماراتية من خلال مساهماتها وإنجازاتها على قدرتها على قيادة الدولة في مجال تمكين المرأة Women Empowerment، وكيف أنها أحدثت نقلة نوعية لورها الفعال في المجتمع، حيث ساهمت بشكل كبير على تعزيز مسيرة المرأة الإماراتية وتمثيلها في المحافل الدولية، وتتصدر المرأة الإماراتية قائمة مجلة "فوربس الشرق الأوسط" ليؤكد ذلك على قدرة المرأة الإماراتية في الوصول إلى أعلى المراتب،

من خلال دعم وتأييد من القيادة Leaders في كافة المجالات الحكومية، والاقتصادية، والمجتمعية، والفنية والرياضية، ومنذ تأسيس الإمارات العربية المتحدة، بدأت الحكومة الإماراتية في سن مجموعة من القوانين والتشريعات التي تعمل على دمج المرأة في مختلف جوانب الحياة، بهدف تمكينها وتفعيل دورها في المجتمع^(١٦).

وتعتبر الشيخة فاطمة بنت مبارك، قرينة مؤسس دولة الإمارات الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان رحمه الله، رائدة العمل النسائي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتعتبر أول داعمة لحقوق المرأة والنهوض بمكانتها، وقد اهتمت الشيخة فاطمة بقضية المرأة منذ ستينيات القرن العشرين، حيث أسهمت في تشجيع المرأة على التعليم والالتحاق بالعمل، وتمكينها من أجل النهوض بالمجتمع ككل.

وقامت الشيخة فاطمة بتأسيس أول جمعية نسائية في عام ١٩٧٣م، وبعد ذلك تم تأسيس الاتحاد النسائي عام ١٩٧٥م وضم كافة الجمعيات النسائية في أنحاء دولة الإمارات، وبعد ذلك الوقت قدمت دولة الإمارات عدداً من المبادرات لتمكين المرأة اقتصادياً، من أهمها، المجلس الأعلى للأمومة والطفولة في عام ٢٠٠٣م، بالإضافة إلى مؤسسة التنمية الأسرية في عام ٢٠٠٦م^(١٧).

وأُسست أم الإمارات الشيخة فاطمة بنت مبارك الاتحاد النسائي العام في عام ١٩٧٥م، وعمل هذا الاتحاد على النهوض بمسيرة نساء الإمارات من خلال تغيير الموروث الثقافي في الإمارات تجاه خروج المرأة وسعيها للالتحاق بالتعليم، والاندماج في العمل الاجتماعي، ويشكل هذا الاتحاد اللبنة الأولى نحو تمكين المرأة في الإمارات، حيث وفر لها المقومات الأساسية لنهضتها، كما أسهم في رسم السياسات المتعلقة بها، واقتراح التعديلات اللازمة لتمكينها، ويمثل الاتحاد النسائي الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بقضايا المرأة، وتمكينها في الإمارات، وتوظيف الإمكانات والقدرات لخدمة المرأة، ودعم جهود الدولة تجاه قضاياها في مختلف المحافل المحلية والإقليمية والدولية، وكان للاتحاد النسائي العام في الإمارات دوراً مهماً في بناء قدرات المرأة، وتنمية مهاراتها، لتمكينها من المشاركة الفاعلة في التنمية المستدامة.

كما أطلقت سمو الشيخة فاطمة العديد من المبادرات لتعزيز مكانة المرأة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، منها الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة في الإمارات في عام ٢٠٠٢ م، وحيث كانت نتيجة ملموسة للتطور الذي حققته المرأة في دولة الإمارات، حيث أصرت الشيخة فاطمة أن يكون للمرأة دورها في كافة مجالات الحياة وشؤونها كشريك أساسي وفاعل رئيسي، وفي ذلك الوقت قدمت دولة الإمارات عدداً من المبادرات لتمكين المرأة اقتصادياً، ففي عام ٢٠١٢ م أصدرت الحكومة الإماراتية قراراً يلزم عدد منوية المرأة الإماراتية في مجالس إدارة الهيئات، والشركات، والمؤسسات الاتحادية^(١٨).

• استراتيجية تمكين المرأة في مملكة الإمارات العربية المتحدة

أطلقت سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك في مارس ٢٠١٥ م رئيسة الاتحاد النسائي العام الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة في الفترة ما بين ٢٠١٥ م-٢٠٢١ م، حيث توفر الاستراتيجية الوطنية إطار عمل للقطاع الحكومي، والخاص ومؤسسات المجتمع المدني للعمل على وضع خطط وبرامج عمل، تساهم في جعل دولة الإمارات في مقدمة الدول الأكثر تقدماً في مجال تمكين المرأة وريادتها، وتتضمن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة ٢٠١٥ م-٢٠٢١ م أربع أولويات أساسية تتمثل في الآتي:

١. الحفاظ على استدامة الإنجازات حيث تحققت للمرأة الإماراتية، والاستمرار في تحقيق المزيد من المكتسبات لها.
٢. ضرورة الحفاظ على النسيج الاجتماعي، وتماسكه عن طريق تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة، لبناء مجتمع قوي ومتماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة.
٣. توفير مقومات الحياة الكريمة والأمن والرفاه الاجتماعي بأسس عالية الجودة للمرأة.
٤. تنمية روح الريادة والمسؤولية، وتعزيز مكانة المرأة الإماراتية في المحافل الإقليمية والدولية^(١٩).

وأصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة خلال عامي ٢٠١٩م و٢٠٢٠م نحو ١١ قانوناً جديداً وتعديلاً تشريعياً، كانت جميعها في مصلحة تعزيز حقوق المرأة وتمكينها في كافة المجالات، حيث تؤمن دولة الإمارات بأن النساء يمثلن نصف المجتمع، وبالتالي نصف إمكانياته، وأن المساواة بين الجنسين أمر ضروري لتحقيق السلام والعدالة في المجتمع، إلى جانب كونها حق أساسي من حقوق الإنسان في الإمارات، ويعمل تمكين المرأة الإماراتية على تحفيز الإنتاجية والنمو الاقتصادي Economic Growth للبلاد، حيث حرصت الدولة على سن وتطبيق القوانين والسياسات لمكافحة التمييز في الإمارات (٢٠).

• مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين

اعتمدت حكومة دولة الإمارات في عام ٢٠١٥م قراراً بإنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، وتتمثل مهام المجلس الإشراف على تنفيذ أفضل الممارسات والعمليات حيث تساعد المؤسسات الاتحادية في تحقيق أهدافها المتعلقة بالتوازن بين الجنسين، ودعم وتحقيق هدف رؤية الإمارات في الوصول لقائمة أفضل ٢٥ دولة في العالم في مؤشر التوازن بين الجنسين بحلول عام ٢٠٢١م، ويقوم هذا المجلس بعدة مهام تتضمن "مراجعة التشريعات والسياسات والبرامج الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في مكان العمل، تُعد دولة الإمارات أولى دول مجلس التعاون الخليجي حيث أنشأت جهة اتحادية مكرسة للحد من الفجوة بين الجنسين، وتعزيز الترتيب العالمي لدولة الإمارات UAE في مؤشر التوازن".

وتشغل صاحبة السمو الشيخة منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم منصب رئيسة مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، وأكدت رئيسة المجلس أن التوازن بين الجنسين يمثل أولوية وطنية National Priorities في الدولة وهو مدرج ضمن رؤية دولة الإمارات ٢٠٢١م، بغية تعزيز مشاركة المرأة في المجتمع والنمو الاقتصادي المستدام، وتم تكليف مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين بدعم تنفيذ "مؤشر الفرق بين الجنسين" الذي يصدره سنوياً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢١).

وأطلق مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عام ٢٠١٧ دليل التوازن بين الجنسين الذي يضم خطوات عملية للمؤسسات في دولة الإمارات العربية المتحدة UAE، ويعتبر ثمرة الجهود المبذولة من قبل عدة جهات حكومية، بالتعاون مع منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ويعتبر الدليل الأول من نوعه على مستوى العالم، حيث يمثل أداة شاملة توضح المقاييس والخطوات حيث يجب على القطاعين العام والخاص اتباعها لتنفيذ متطلبات هذا التوازن، وتقلص الفجوة بين الجنسين من خلال المحاور التالية:

١. الالتزام ومراقبة تحقيق التوازن بين الجنسين.
 ٢. دمج الجنسين في السياسات والبرامج، وإعداد موازنات مستجيبة للنوع الاجتماعي.
 ٣. تعزيز مشاركة الكوادر حيث تراعي الفروق بين الجنسين.
 ٤. تحقيق التوازن بين الجنسين في المراكز القيادية.
 ٥. التواصل المراعي للجنسين.
 ٦. المساواة بين الرجل والمرأة في العمل (٢٢).
- ومن خلال تطبيق هذه المحاور يتم العمل على تعزيز التوازن بين الجنسين، وتحقيق أهداف الأجندة الوطنية National Agenda والمتمثلة في رؤية الإمارات ٢٠٢١م، حيث تهدف إلى بناء مجتمع إماراتي متلاحم محافظ على هويته، في ظل تطبيق ما جاء في دليل التوازن بين الجنسين، وقد اصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رحمه الله، رئيس دولة الإمارات سابقاً، قرار منح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل؛ رغبة منه للتأكيد على إتاحة الفرص كاملة للمرأة لإثبات نفسها كشريك مماثل للرجل في ترسيخ ركائز النهضة الشاملة، ولتفعيل مشاركة المرأة في عملية التنمية المستدامة في دولة الإمارات UAE، بما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة حيث أطلقتها سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك آل نهيان، رئيسة الاتحاد النسائي العام في أبوظبي (٢٣).

• قوانين حماية المرأة العاملة في الإمارات العربية المتحدة

وضعت دولة الإمارات قوانين محددة لضمان حماية المرأة وتحقيق المساواة في العمل بين الرجل والمرأة في الإمارات Gender Equality، حيث توضح مواد قانون العمل الإماراتي للقطاع الخاص عدد من الأحكام الهامة حيث تسري على عمل النساء في الدولة، ومنها:

١. لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، باستثناء العاملات في القطاع الصحي والمراكز الفنية المسؤولة.

٢. يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً وأخلاقياً، أو أي أعمال أخرى يحددها وزير الموارد البشرية والتوطين بالتنسيق مع الجهات المعنية.

٣. تُمنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل، إذا كانت تقوم بنفس العمل.

٤. للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع وفقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون العمل الإماراتي^(٢٤).

وتحت رعاية سمو الشخة فاطمة بنت مبارك تم توقيع مذكرة تفاهم عام ٢٠١٨م بين كل من وزارة الدفاع الإماراتية، والاتحاد النسائي، وهيئة الأمم المتحدة، للمرأة من أجل بناء وتطوير قدرات المرأة في مجال العمل العسكري وقطاعي الأمن والسلام.

وانطلاقاً من حرص الإمارات على تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، وهو ما حدا بهيئة الأمم المتحدة للإعلان في سبتمبر عام ٢٠٢٠ عن إطلاق اسم "مبادرة سمو الشخة فاطمة بنت مبارك لتمكين المرأة في السلام والأمن" على برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتدريب النساء على العمل في القطاع العسكري وقطاعي الأمن والسلام والذي ترعاه حكومة الإمارات وتستضيفه مدرسة خولة بنت الأزور في أبوظبي، والذي فيه ٣٥٧ مشاركة من عدة دول عربية، وأفريقية، وآسيوية في دورتيه خلال

عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، وذلك بالتزامن مع الذكرى العشرين لاعتماد قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة والسلام والأمن^(٢٥).

كما تأسس مركز الشیخة فاطمة بنت مبارك للمرأة والسلام والأمن لیتيح فرصاً متنوعة لمشاركة الخبرات وبناء الكوادر النسائية لدعم ملف المرأة والسلام والأمن، بحيث يمكن القول إن علاقة الإمارات بالأمم المتحدة للمرأة عبرت دائماً عن الدور المحوري والكبير الذي لعبته الإمارات في تحقيق الأمن والاستقرار عالمياً، وعن تطور النظرة لدعم المرأة من حمايتها إلى تمكينها، وتأهيلها للمشاركة في حفظ السلام في مجتمعاتها، وفي مختلف الأماكن العالم.

ولم يقتصر وجود المرأة الإماراتية على القطاعات التقليدية كالطب أو التعليم ، الذي بلغت نسبة مشاركتها في هذين المجالين حوالي ٦٤٪ من إجمالي العاملين فيهما، فقد استطاعت المرأة الإماراتية دخول قطاعات غير تقليدية، فتوجد أكثر من ٢٥ ألف سيدة أعمال إماراتية، يعملن في السوقين المحلية والعالمية Global and Local Markets، ويدرن استثمارات يتجاوز قدرها ٦٠ مليار درهم^(٢٦).

وتتركز إسهامات سيدات ورائدات الأعمال الإماراتيات في قطاعات حيوية كقطاع الضيافة والخدمات والعقارات والإنشاءات والأزياء، ولهن وجود بارز في قطاع الفضاء ، فقد بلغت المرأة في الفريق القيادي لمسبار الأمل نحو ٥٠٪، وشكلت المهندسات الإماراتيات نسبة ٣٤٪ من العلماء المختصين، والعاملين في مشروع المسبار، وبلغت نسبتهن ٨٠٪ من الفريق العلمي الخاص بالمسبار، و ٣١٪ من إجمالي العاملين في نشاط المالية والبنوك والتأمين.

وبلغت عدد الشركات المرخصة والمملوكة من نساء ٨٠ ألفاً و ٢٥ شركة، فيما شكلت المرأة ٢١,٥ ٪ من المناصب الإدارية، ٣٢,٥ ٪ من العاملين في المهن التخصصية، أما في مجال الطاقة النووية، فشاركت المرأة الإماراتية بشكل فاعل في تدشين المرحلتين الأولى والثانية من أول مفاعل نووي سلمي على المستوى العربي، والتشغيل الناجح والأمن لأولى وحدات محطات بركة للطاقة النووية السلمية^(٢٧).

وتصل نسبة الكفاءات النسائية الإماراتية في موقع محطات براكا إلى أكثر من ١٠٪، ومثلت المرأة الإماراتية نسبة كبيرة من كفاءات تحدي الطاقة النووية، وشكلت قرابة ٢٠٪ من مجموع موظفي مؤسسة الإمارات للطاقة النووية والشركات التابعة لها، وهي من أعلى النسب في قطاع الطاقة النووية على مستوى العالم، كما بلغت نسبة الكفاءات النسائية الإماراتية في برنامج "رودا الطاقة" نحو ١٢٪ من مجموع المستفيدين من منح البرنامج والبالغ عددهم أكثر من ٥٠٠، وتحتل الإمارات المرتبة الـ ١٨ عالمياً، والأولى عربياً وشرقاً أوسطياً، في مؤشر المساواة بين الجنسين Gender Equality، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP لعام ٢٠٢٠م.

• حماية المرأة الإماراتية اقتصادياً في سوق العمل

ينص قانون "العمل الإماراتي" على حصول المرأة الموظفة على أجر الرجل نفسه إذا كانت تؤدي نفس العمل، ويعمل القانون على حماية حقوق المرأة وتمتعها بفرص عمل متساوية مع الرجل، وقد بدأت الإمارات في تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في القطاع الخاص في حال القيام بالعمل ذاته أو الأعمال ذات القيمة المتساوية منذ ديسمبر ٢٠٢٠م، وذلك عملاً بالمرسوم رقم ٦ لسنة ٢٠٢٠م، الأمر الذي عمل على تفوق الدولة إقليمياً وعالمياً خاصة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في مختلف المجالات^(٢٨).

وينص القانون الإماراتي على "إلغاء جميع القيود المفروضة على النساء العاملات في ساعات الليل والعمل في الوظائف الشاقة كقطاعات التعدين والإنشاءات والتصنيع والطاقة والزراعة والنقل، لإعطاء المرأة الحق في العمل في هذه الصناعات، كما لا يسمح القانون لصاحب العمل بإنهاء خدمة المرأة العاملة أو إنذارها بسبب حملها، كذلك يحظر قانون تنظيم العمل التمييز بين الموظفين في الحصول على الوظائف والترقي، كما يحظر التمييز بين الجنسين في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة"^(٢٩).

• مؤشر التوازن بين الجنسين في العمل في الإمارات

لقد تم انشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين "مؤشر التوازن بين الجنسين" الذي يهدف بشكل رئيسي إلى دعم الجهات الاتحادية في تحقيق التوازن بين الجنسين باعتباره دعامة أساسية لعمل المؤسسات الحكومية. لقد تم تصميم المؤشر استناداً إلى أعلى المعايير وأفضل الممارسات المحلية والعالمية، ووفقاً لمؤشرات الأداء الوطنية التابعة لمكتب رئاسة مجلس الوزراء، ومؤشر الفرق بين الجنسين التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ويتكون المؤشر من ثلاث فئات، ويمثل المستفيدون من جوائز المؤشر الجهود الجماعية حيث تبذلها الجهات الاتحادية لتحقيق التوازن بين الجنسين، وتتمثل هذه الفئات في الآتي:

تمثل الفئة الأولى للجائزة "أفضل شخصية داعمة للتوازن بين الجنسين"، أي الأفراد الذين قاموا بدور مؤثر على مستوى مؤسساتهم في تحقيق التوازن بين الجنسين وتوفير بيئة عمل داعمة، ومنح فرص متكافئة للرجل والمرأة، وتخصص الفئة الثانية لأفضل جهة حكومية اتحادية داعمة للتوازن بين الجنسين، ويرتبط تقييم هذه الفئة بالمؤشرات الوطنية للحكومة، حيث تركز على ثلاثة محاور^(٣٠).

ويتمثل المحور الأول في صناعة القرار Decision Making من خلال التأكيد على التوازن في وصول النساء للمناصب القيادية leadership positions، والتعليم والخبرة من خلال تعزيز فرص دخول المرأة للمجالات التخصصية والفنية، وتعزيز بيئة عمل صديقة تساعد الأم العاملة لتصبح بيئة أكثر ملائمة للعمل.

ويشمل المحور الثاني: إجازات أمومة، وأوقات دوام مرنة، والعمل من المنزل ، ودور حضانة في مقر العمل.

ويتضمن المحور الثالث أفضل مبادرة داعمة للتوازن بين الجنسين، ويتم منحها لأفضل الممارسات والمشاريع والسياسات والتشريعات الداعمة للتوازن بين

الجنسين، وقد ركز المؤشر في نسخته الثانية على جهود الجهات الاتحادية، بدلاً من الأفراد، وما تبذله من جهود جماعية لتحقيق التوازن بين الجنسين. وهذا إنما يدل على التقدم الاستثنائي الذي أحرزته دولة الإمارات كدولة يعمل فيها الرجال بشكل استباقي إلى جانب النساء لدعم التوازن بين الجنسين باعتباره أولوية وطنية ، وقد حقق مؤشر ٢٠١٨ م جهوداً كبيرة لتحقيق التوازن بين الجنسين، ومن بينها:

- رفع مستوى مشاركة المرأة في الأجهزة الشرطة لتصبح أعلى نسبة في العالم العربي
- تنفيذ مبادرة "نظام العمل عن بعد"، حيث زادت من فرص العمل للنساء في الإمارات الشمالية والمناطق النائية حيث تقل فيها فرص العمل، فمن خلال هذا النظام تقوم الموظفة بتأدية واجباتها من مواقع مختلفة عن مقرات صاحب العمل^(٣١).

وتتملك الإمارات سجلاً حافلاً بالإنجازات في مجال تقليص الفجوة بين أجور النساء والرجال في سوق العمل Labour Market، وجاءت بالمركز الأول على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تقرير المرأة، وأنشطة الأعمال والقانون ٢٠٢١ م الصادر عن البنك الدولي World Bank محققة قفزات نوعية بترتيبها العالمي بهذا التقرير خلال السنوات الثلاث الماضية.

حيث حققت المرأة نسبة ٤٦,٦٪ من سوق العمل بصفة عامة، ٦٦٪ من الوظائف الحكومية، بالإضافة إلى ٤٥٪ من إجمالي العاملين في القطاع الفضائي ، ونسبة ٧٠٪ من إجمالي المواطنين العاملين في القطاع المالي والمصرفي^(٣٢).

وفي عام ٢٠٢١ م حققت الإمارات المركز الأول عربياً في تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، وحصلت على المركز الأول عالمياً في أربعة مؤشرات فرعية، وتعمل الإمارات بشكل مستمر على تعزيز التوازن بين

الجنسين وتمكين المرأة في جميع المجالات وتعزيز بيئة العمل، والعمل على إتاحة فرص متساوية للنساء في قطاعات العمل ، فضلاً عن تطوير وتعزيز دور النساء كشركاء رئيسيين في بناء مستقبل الدولة.

ثالثاً: المساواة بين الرجل والمرأة اقتصادياً في سوق العمل في البحرين.

الخطّة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية:

تتضمن الخطّة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية (٢٠١٣-٢٠٢٢)^{٣٣} خمس محاور تسهم في ضمان الاستقرار الأسري للمرأة، وتماسكها، وتمكينها من المساهمة في التنمية، وتشكيل شراكة متكافئة في بناء مجتمع تنافسي مستدام.

وتحظى المرأة باهتمام حكومة البحرين في جميع المجالات، بما في ذلك الإسكان، إذ يحق للمرأة أن تتقدم للحصول على خدمات وزارة الإسكان بصفتها ربة أسرة، كما اتخذت الحكومة خطوات مهمة لتطوير خطة عمل، تهدف إلى حماية المرأة من العنف، والتمييز، وتشجع تمكينها الاقتصادي. ومن هنا وقد أصدرت مملكة البحرين تشريعات داعمة لحقوق المرأة ، منها قانون الأسرة رقم (١٩) لسنة ٢٠١٧، الذي ينظم أحكام الأسرة (الميراث) للجميع دون تمييز. وفي عام ٢٠١٨، تم إنشاء محاكم الأسرة المتخصصة في حل النزاعات الأسرية لتحقيق الهدف الخامس من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة SDGs (المساواة بين الجنسين).

كما تولي مملكة البحرين اهتماماً رئيسياً بالمرأة، وتعتبر المرأة البحرينية عنصراً رئيسياً في عملية التنمية في مملكة البحرين، فلا يمكن أن تتحقق التنمية بدون إعطاء المرأة كافة حقوقها، ومساواتها بالرجل خاصة في مجال العمل، وتمتد مساهمة المرأة في جميع نواحي الحياة العامة ، بما في ذلك السياسة، والتنمية الاجتماعية والأعمال وغيرها^(٣٤).

• تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في مكان العمل

منذ عام ١٩٧٥م بدأت مملكة البحرين في معالجة مشكلة انخفاض مستوى مشاركة المرأة البحرينية في التنمية الوطنية ، وبدأت تعمل على اتخاذ العديد من الإجراءات والفعاليات للعمل على تمكين المرأة اقتصادياً، وقد أقر الدستور البحريني ضمان مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المرأة والرجل في المشاركة في النشاط الاقتصادي وحق المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، وقد أكدت جميع القوانين القائمة أنه "لا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة، فيما عدا الامتيازات الخاصة بالمرأة وفقاً لما تتطلبه بخصوص طبيعتها، وفي هذا الأثناء عملت مملكة البحرين على المساواة بين الرجل والمرأة من خلال الآتي:

١. إنشاء لجان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في القطاع العام.

عملت الجهات الحكومية في مملكة البحرين على تكوين ٤٥ لجنة لتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في القطاع الحكومي ، خاصة بعد صدور قرار ديوان الخدمة المدنية رقم ٤ لسنة ٢٠١٤م، وتقوم هذه اللجان بالعمل على دمج احتياجات المرأة في جميع مجالات العمل، باعتبارها جزءاً كبيراً من تكافؤ الفرص بين الجنسين^(٣٥).

وتهدف هذه اللجان إلى العمل على تحقيق المبادئ الآتية:

١. العمل على تحقيق تكافؤ الفرص equal opportunity بين جميع الموظفين والمستفيدين في مجال تقديم الخدمات من خلال التعاون مع المجلس الأعلى للمرأة ، وتقوم هذه اللجان بتعميم احتياجات المرأة وترسيخها كجزء طبيعي من مبدأ تكافؤ الفرص.

٢. ضرورة العمل على تعزيز تكافؤ الفرص بين الموظفين من حيث التوظيف والتدريب والمنح الدراسية والتقدم الوظيفي مع ضمان تعميم احتياجات المرأة العاملة.

٣. مراعاة احتياجات المرأة وخلق تكافؤ الفرص عند وضع السياسات والخطط والميزانيات المتعلقة بالأجهزة الحكومية.

٤. بناء قدرات العاملين مع مراعاة تعميم احتياجات المرأة وترسيخها كجزء طبيعي من مبدأ تكافؤ الفرص.

٥. تحسين مكانة المرأة وبيئات عملها داخل المؤسسات الحكومية Government Institutions وتذليل العقبات حيث تواجهها^(٣٦).

٢. إنشاء لجان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في القطاع الخاص.

يهتم القطاع الخاص في مملكة البحرين بصورة كبيرة بتوظيف المرأة في القطاع الاقتصادي ، من خلال تفعيل النموذج الوطني لإدماج احتياجاتها، وقامت العديد من الشركات بمبادرات لتعميم احتياجات المرأة، وعملت العديد من الشركات الخاصة على تقديم خدمات الدعم لموظفاتهن، ويتضح ذلك من خلال إنشاء المجلس الأعلى للمرأة ، الذي تأسس للعمل على الحد من البطالة بين النساء البحرانيات من خلال تشجيع العمل الحر^(٣٧).

بالإضافة إلى المبادرات حيث أعلنت عنها عدد من الشركات الخاصة والتأثير الإيجابي الذي أحدثته على أدائها، كما يعمل على زيادة الوعي وكسب ثقة صناع القرار والموظفين في هذا القطاع.

• قوانين العمل في مملكة البحرين

قامت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية – سابقا - بالعمل على تبني حزمة من المشاريع، والمبادرات الحالية، والمستقبلية حيث تهدف إلى زيادة معدلات ادماج المرأة البحرينية في سوق العمل ، ورفع نسبة مشاركتها في العمل في القطاع الخاص، من خلال توفير فرص العمل المناسبة وتحسين بيئة وشروط العمل لتتلاءم مع خصوصية المرأة ، ونصت المادة رقم ٩ من قانون العمل في القطاع الأهلي^(٣٨) على ما يلي: "تسري على النساء العاملات كافة الأحكام حيث تنظم تشغيل العمال دون

تميز بينهم متى ما تماثلت أوضاع عملهم"، ومنح القانون البحريني امتيازات كبيرة للمرأة على النحو الآتي:

- السماح بتشغيل النساء نهاراً أو ليلاً ويستثنى من ذلك عدم تشغيلهن ليلاً في عدد من المهن، وفيما يتعلق بإجازة الوضع، فتم العمل على زيادة هذه الإجازة إلى ستين يوماً مدفوعة بدلاً من خمسة وأربعين يوماً كما كان في القانون السابق.
- السماح للمرأة العاملة بالحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، وهذه الإجازة حديثة جداً ولم تكن موجودة في القانون السابق.
- عند وفاة الزوج تحصل المرأة في عدة الوفاة على شهر بأجر كامل، وثلاثة أشهر وعشرة أيام تخصم من رصيد الإجازات السنوية للعاملة، أو بدون راتب، إذا لم يكن لها رصيد من هذه الإجازات، وهذه الإجازة مستحدثة بهدف تحقيق المساواة بين العاملات في القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

• نسبة مشاركة المرأة البحرينية في القطاع الخاص

كانت بداية عمل المرأة في القطاع الخاص في مملكة البحرين في الخمسينيات، فقامت المرأة بامتلاك السجلات التجارية ودخلها مجال ريادة الأعمال في الستينات، وتؤكد النتائج الإحصائية الرؤية الواضحة للوضع الحالي للمرأة بمملكة البحرين في القطاع الخاص، حيث ارتفعت نسبة مشاركة المرأة البحرينية من إجمالي العاملين البحرينيين في القطاع الخاص إلى ٣٢,٨٪ في عام ٢٠١٦م وقد ارتفع متوسط أجر المرأة البحرينية في القطاع الخاص من ٤٦٥ ديناراً في عام ٢٠١١م، إلى ٥٢١ ديناراً إلى الربع الثاني من العام ٢٠١٦م، وتمتلك المرأة البحرينية ٣٩٪ من السجلات التجارية الفردية إلى أغسطس من العام ٢٠١٦م^(٣٩).

كما تقلدت المرأة البحرينية مناصب قيادية في مؤسسات القطاع الخاص كرئيسة تنفيذية، ورئيسة مجلس إدارة وعضوة في مجلس الإدارة، واستطاعت أربع

نساء الفوز في انتخابات مجلس ادارة غرفة تجارة وصناعة البحرين في عام ٢٠١٤م بنسبة ٢٢٪، وأخذت المرأة تداخل في مجالات عمل جديدة لم تكن تشارك فيها مثل قيادة سيارات الأجرة وتدريب السياقة وصياغة المجوهرات. كما أوضحت المؤشرات بأن نسبة مشاركة المرأة في التعليم الحكومي والخاص تبلغ حوالي ٥٠٪.

وشكلت المرأة البحرينية ما معدله ٣٢٪ من إجمالي القوى العاملة في الفترة من ٢٠١٠-٢٠١٩م، وبلغت نسبة النساء البحرانيات ١٨٪ من موظفي القطاع العام خلال هذه السنوات مقابل ١٧٪ من الرجال البحرانيات، وفي نفس الفترة، شكلت المرأة البحرينية ٥٤٪ من الإجمالي في الهيئات الحكومية و ٣٥٪ من القطاع الخاص، قدمت المرأة البحرينية مساهمات ملحوظة، في الأعمال التجارية، إذ تملكن السجلات التجارية النشطة بمتوسط ٤٣٪ بين عامي ٢٠١٠م: ٢٠١٨م^(٤٠).

ونجحت البحرين من خلال المجلس الأعلى للمرأة، في بناء شراكات رفيعة المستوى على المستوى الإقليمي والدولي والعالمي كشريك متكافئ في كثير من قضايا وشؤون المرأة. ومن بين ذلك إطلاق جائزة الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة العالمية لتمكين المرأة، بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لدورتين متتاليتين.

وتتبنى عدد من الشركاء على الصعيدين الإقليمي والدولي لتجربة البحرين في مجال تقدم المرأة وحوكمة تطبيقات تكافؤ الفرص، والتوازن بين الجنسين، ومنح قرينة ملك البحرين قلادة المرأة العربية من جامعة الدول العربية Arab League، ومنح المجلس الأعلى للمرأة جائزة التميز في رعاية الأسرة العربية، والتوصية خليجياً بالاسترشاد بتجربة البحرين في وضع مؤشرات خاصة بوضع المرأة، واعتماد المنامة عاصمة البحرين، أول عاصمة للمرأة العربية، إلى جانب اعتماد ترشح البحرين لعضوية لجنة المرأة بالأمم المتحدة، والمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة^(٤١).

وتشير نتائج التقرير السنوي الذي يصدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي "دافوس" لعام ٢٠٢١م والخاص بقياس الفجوة بين الجنسين في ١٥٦ بلداً حول العالم، يشير إلى أن البحرين أصبحت الأول خليجياً والثاني عربياً في مجال المشاركة الاقتصادية، والفرص

المتاحة أمام المرأة، وذلك في إنجاز نوعي جديد للمملكة، لتقفز من المركز الثالث إلى المركز الثاني على المستوى الخليجي في قيمة المؤشر الإجمالي.

وتمكنت البحرين من إغلاق ٦٣,٢٪ من الفجوة بين الجنسين مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ ٦٨٪ كما أغلقت الفجوة في التعليم بنسبة ٩٨,٥ في المائة بما يفوق المتوسط العالمي البالغ ٩٥٪ وفي مجال الصحة أغلقت البحرين ٩٦٪ من الفجوة وهي مطابقة لقيمة المتوسط العالمي لإغلاق الفجوة لهذا المحور، وانعكس هذا التحسن الملحوظ لمشاركة المرأة الاقتصادية الصعيد الوطني بصورة مباشرة على تنافسية مملكة البحرين في هذا المجال دولياً^(٤٢).

• يوم المرأة البحرينية

في عام ٢٠٠٨م أطلقت صاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة يوم المرأة البحرينية تحت شعار " قرأت.. تعلمت...ساهمت" وهذا الشعار يشير إلى عراقة وأصالة البدايات الأولى للمرأة البحرينية، ويتم الاحتفال بيوم المرأة البحرينية في يوم واحد ديسمبر من كل عام، تثبيثاً للذكرى الثمانين على بدء التعليم النظامي للمرأة، وفي ذلك التاريخ يتم تسليط الضوء على إسهامات وإنجازات المرأة في العمل على تشكيل هوية مجتمع حديث يتطلع إلى مستقبل مشرق، ويهدف إلى الحفاظ على مبادئ المساواة في مسيرة التنمية الوطنية^(٤٣).

وقامت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية سابقا في البحرين بتنفيذ عدداً كبيراً من المشاريع التي حيث تساهم في تمكين المرأة اقتصادياً فقامت بعمل الآتي:

١. إنشاء دور الحضانة الملحقه بالأشخاص الاعتبارية.

عملت مملكة البحرين على تشجيع النساء على الانخراط في سوق العمل Market Labour وعدم الانسحاب منه، فقامت بعمل العديد من الأشياء التي تحفز النساء للعمل، ومنها توفير الحضانات للنساء، في أماكن عملهن، ففي عام ٢٠١٤م تم إصدار القرار رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٤، والذي نص على " للوزارة فيما يخص دور الحضانة الملحقه بالأشخاص

الاعتبارية كالمؤسسات التعليمية وغيرها استثناء عدد من هذه الاشتراطات والمواصفات أو الإضافة عليها وفقاً لطبيعة هذه الدور وبما يتفق مع نصوص هذا القرار"، وتلتزم دور الحضانة الملحقة بالأشخاص الاعتبارية بالقرار ونظام معايير ومواصفات واشتراطات دار الحضانة ومرافقها والوظائف فيها ويكون الاستثناء من عدد من هذه الاشتراطات والمواصفات والاضافة عليها بالنسبة لهذه الحضانات^(٤٤).

برنامج خطوة للمشروعات المنزلية:

ومن الملاحظ هنا انه عملت الحكومة البحرينية على إنشاء برنامج خطوة المتكامل للمشروعات المنزلية، الذي يهدف الى تمكين الفرد البحريني اقتصادياً، وزيادة حجم المردود الاقتصادي له من خلال العمل من المنزل، وتعزيز قدراتهم الإنتاجية والإدارية عبر مراكز الأسر المنتجة التخصصية المنتشرة في المحافظات الاربعة للمملكة، ووصلت نسبة المستفيدات من هذه الخدمات إلى ٧٧٪.

ويعمل برنامج خطوة للتدريب الاحترافي ، والتدريب الأولي على فتح وحدات إنتاجية مجهزة بكافة المستلزمات المطلوبة للإنتاج ، وتسويق منتجاتهم محلياً ودولياً من خلال المعارض المستمرة ومنافذ البيع المحلية، ومن أهمها توفير مجمع متكامل لتسويق منتجاتهم (مجمع العاصمة لمنتجات الأيدي البحرينية) ومركز سترة للأسر المنتجة، حاضنة انتاجية متكاملة متخصصة في انتاج المواد الغذائية المعبئة طويلة الأجل، بإشراف صحي وهذه الخدمات تقدم مجاناً للمواطنين.

وفي إطار دعم المرأة وتقدمها وتماشياً مع أهداف التنمية المستدامة وتحقيق رؤية البحرين لعام ٢٠٣٠م، تم إصدار تعديلات تشريعية قدمها ميثاق العمل الوطني، وحيث هدفت إلى حصول المرأة على حقوقها الكاملة، من خلال تحقيق العدالة في تكافؤ الفرص والمساواة بينها وبين الرجل في جميع الميادين خاصة فيما يتعلق بالأجور ، كما أصدر ملك البحرين حمد بن عيسى آل خليفة المرسوم بقانون رقم ١٦ لسنة ٢٠٢١م الذي ينص على تعديل عدد من أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي

sector، ليعمل على حظر التمييز في الأجور بين الرجل والمرأة، ويقدم كافة الضمانات القانونية للمساواة في الأجور بين الرجل والمرأة^(٤٥).

ووفقاً للتقرير الذي صدر عن البنك الدولي لعام ٢٠٢٢م سجلت البحرين تقدماً ملحوظاً في مؤشر " المرأة والأعمال التجارية والقانون " ووصلت المملكة إلى نسبة ٦٥ % على هذا المؤشر، متقدمة بذلك ١٨ مركز، واحتلت بذلك المركز الثالث خليجياً والخامس عربياً، ووصلت البحرين إلى هذه النسبة بسبب التشريعات والقوانين المتعلقة بالأجور، حيث أحرز هذا المحور في عام ٢٠٢٢م ١٠٠٪ بعد أن كانت ٢٥٪ كما بلغت نسبة سد الفجوة في المشاركة الاقتصادية والفرص وحيث بلغت نحو ٥٠.٧٪ وفي مجال المشاركة السياسية وصلت النسبة إلى ما يقرب من ٧٪، وفيما يتعلق بمجال الصحة نجد أن النسبة وصلت إلى ٩٥.٩٪، وحصلت المرأة البحرينية على نسبة في مجال التعليم تتراوح بين على نسبة ٩٩.٥٪ في مجال التعليم وحققت مملكة البحرين المرتبة الأولى عالمياً في سد الفجوة بين الجنسين للالتحاق بالتعليم الثانوي والتعليم العالي^(٤٦).

وفي مستوى الحماية الاجتماعية نجد أن تحقيق الاستقرار الأسري الشامل في البحرين تم أخذه في الاعتبار ضمن الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة حيث عمل المجلس الأعلى للمرأة بالتعاون مع جميع الشركاء إلى العمل على تعزيز المنظومة التشريعية والقانونية، بالإضافة إلى العمل على تطوير خدمات الإرشاد، والتوفيق الأسري والبنى التحتية، حيث تدعم توفير الوقاية والحماية النفسية، والاجتماعية، بما يعمل على الحفاظ على خصوصية المرأة، والأبناء، في إطار تقنين أحكام الأسرة، وأطلق المجلس الأعلى الاستراتيجية الوطنية لحماية المرأة من العنف الأسري وتم زيادة عدد الجمعيات حيث تهتم بشئون المرأة إلى وصلت إلى عشرين جمعية بالإضافة إلى جمعية الاتحاد النسائي.

جدير بالذكر أن مملكة البحرين بذلت مجهوداً كبيراً في إطار تمكين المرأة اقتصادياً ومساواتها بالرجل في سوق العمل، وحققت تقدماً ملحوظاً في العديد من المستويات إلى وصلت في عام ٢٠٢٢م المركز الثالث خليجياً والخامس عربياً.

النتائج:

أصبح الآن في أغلبية دول مجلس التعاون الخليجي GCC مثل مملكة البحرين والإمارات العربية والكويت من الملاحظ تفوق المرأة على الرجل في مجال التعليم والمناصب القيادية، وأصبحت الاعتماد عليها بشكل كبير في سوق العمل الخليجي. وقد جاء التفوق، أيضاً في مجال الدراسات العليا والمشاركة السياسية والترشيح في كل من البحرين والإمارات العربية المتحدة، على خلاف الكويت حيث تمشي على خطوات ثابتة ولكنها بطيئة نوعاً ما، وفي الحصول على كثير من المؤهلات العلمية العالية أيضاً وحيث تُعد مفتاحاً أساسياً يفتح لها الكثير من الأبواب المغلقة. ولذلك أدركت القيادات السياسية في دول مجلس التعاون الخليج GCC هذه المشكلة، ف اتخذت معظمها مبادرات لمشاركة المرأة في صنع القرار العام من خلال توليها عدد من الوظائف العامة في الدولة. كما تحركت عدد من دول الخليج لعمل تشريعات كفيلة بإزالة كافة العوائق من طريقها، ومساواتها بالرجل في الحقوق والواجبات، طبقاً لما تمليه العادات والتقاليد والشرعية الإسلامية. ومن هنا يعد مسألة التمييز في الأجر ضد المرأة أيضاً أحد العوائق في تحقيق الهدف الخامس "المساواة بين الجنسين" وتحدياً كبيراً للقوانين الوطنية. كما إن الهيمنة الذكورية وتواجد المرأة في مجتمعات ذكورية يمنعها بشكل كبير من ولوج عالم الأعمال في مجالات عدة حيث تبقى حكرًا على الرجال. ومن الملاحظ إن غياب الدعم سواء المادي أو المعنوي من قبل مؤسسات الدولة الرسمية وغير الرسمية يؤثر سلباً على نجاح تحقيق الهدف الخامس المساواة بين الجنسين. وعلاوة على ذلك فإن تطبيق سياسات "تمكين المرأة" سيزيد من تحفيز سلوكها الإبداعي مما يؤدي إلى وجود الابتكار والإبداع في كافة المجالات والأنشطة. وأخيراً لقد اتبعت كل من دولة الإمارات العربية ومملكة

البحرين ودولة الكويت خططها التنموية لتحقيق المساواة بين الجنسين على نهج قائم من مسألة حقوق الانسان.

وعليه توصي الباحثة بأنه لا بد من التركيز على الأهداف الفرعية للأمم المتحدة ومؤشراتها والعمل على تحقيقها إلى أن تتول المرأة الخليجية كافة حقوقها من خلال تحقيق الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة. كما لا بد من وضع برامج أكثر لتوعية المرأة وتدعيم قدراتها ضمن أولويات كل دولة على حدى ، كما ينبغي تدعيم قدرات المرأة الذاتية عن طريق تدريبهم في مجالات سوق العمل والمشاركة السياسية وكذلك تولي المناصب القيادية لزيادة فاعليتها في المجتمع، وأخيرا لا بد من تغيير الثقافة السائدة لدى الرجال والعمل على تعزيز اهتمامات صناع القرار عامة بالتغيير في أوضاع المرأة الخليجية.

قائمة المراجع:

- (١) التقرير الوطني لدولة الكويت حول التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجن+٢٠، لجنة شئون المرأة، مجلس الوزراء، الكويت، ٢٠١٤م، ص ٤.
- (٢) فتح الأبواب: المساواة بين الجنسين والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، البنك الدولي، ص ٢٠، متاح على الرابط: <https://www.cawtarclearinghouse.org> تاريخ الدخول: ٢٨-١٢-٢٠٢٢.
- (٣) المادة رقم ٢٩ دستور دولة الكويت الصادر عام ١٩٦٢م ، مجلس الأمة، الدستور الكويتي لعام ١٩٦٢م، الجريدة الرسمية للكويت في ١٩٦٢م.
- (٤) وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (٢٠١٢-٢٠١٧) ، التقارير السنوية للوزارة والكويت، ٢٠١٧م.
- (٥) علي بن إبراهيم، مفهوم الحماية الاجتماعية وعلاقتها بالتنمية، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠١٤، ص ١٥.
- (٦) رشاد أحمد عبداللطيف، مقومات الحماية الاجتماعية في الوطن العربي، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠١٤، ص ٣٣.

(^٧) فاطمه مصحب لفته، المرأة العامل الاقتصادي الفاعل في المجتمع: رؤية استراتيجية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق، ص ٦.

^٨ إعداد الباحثة بالاعتماد على (٢٠١٩، www.mof.gov.kw)

(^٩) علاء علي الزعل، تحليل سياسات الحماية الاجتماعية في دولة الكويت خلال الفترة (١٩٦٠م- ٢٠١٩م) ، شبكة الأمان الاجتماعي نموذجاً، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، العدد السابع عشر، جامعة حلوان، ص ٦٥٠.

(^{١٠}) عبدالله عباينة، أسباب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل ومدى إدماج مفهوم النوع الاجتماعي، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وزارة العمل، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠١٦، ص ٤٤.

(^{١١}) المرأة في قطاع الأعمال والإدارة اكتساب الزخم في منطقة الشرق اوسط وشمال أفريقي، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦، ص ٢٣.

(^{١٢}) Maternity leave in Kuwait, gulf labour, available at: <https://gulf-labour.com> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{١٣}) عبير المطوع، الكويت تتخذ خطوات واعدة نحو تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، مدونات البنك الدولي، ٢٠٢٢م، متاح على: <https://blogs.worldbank.org> تاريخ الدخول: ٢٨-١٢-٢٠٢٢م.

(^{١٤}) طارق عبدالجليل، تقرير "الفجوة العالمية بين الجنسين ٢٠٢٢": على الحكومات تنمية المواهب النسائية في صناعات المستقبل، الفانار للإعلام، ٢٠٢٢، متاح على الرابط: <https://al-fanarmedia.org> تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{١٥}) سعود الفضلي، جاءت بالمركز ١٣٠ عالمياً و٧ عربياً و٣ خليجاً، الكويت تتقدم ١٣ مرتبة بسد الفجوة بين الجنسين، الرأي، عمان متاح على: <https://www.alraimedia.com> تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{١٦}) Gender equality in the workplace, The United Arab Emirates Government portal, available: <https://u.ae/en/> date of entry: ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{١٧}) راشد سعيد الشامسي، تمكين المرأة الإماراتية ، مركز الإمارات للبحوث والدراسات الاستراتيجية ، الإمارات، متاح على: https://www.ecssr.ae/reports_analysis تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{١٨}) نوره ناصر الكربي، الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة الإماراتية وريادتها: بين الواقع واستشراف المستقبل، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، المجلد ٣٤، العدد ١٣٥، الإمارات، ٢٠١٧، ص ١١٣.

(^{١٩}) المساواة في الأجر: المحرك الرئيسي للمساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية، سويسرا، ص ٥، متاح على الرابط: <https://www.ilo.org> تاريخ الدخول ٢٩-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٢٠}) أهداف التنمية المستدامة في الإمارات العربية المتحدة، الأمم المتحدة: الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، متاح على: <https://unitedarabemirates.un.org> تاريخ الدخول ٢٩-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٢١}) مصطفى بدر الدين، منال بنت محمد بن راشد: إطلاق استراتيجية التوازن بين الجنسين في الإمارات قريبا، وكالة أنباء الإمارات، الإمارات، متاح على: <https://wam.ae/ar> تاريخ الدخول ٢٩-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٢٢}) مجلس الوزراء يعتمد إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين، الإمارات العربية المتحدة: مجلس الوزراء، ٢٠٢٢م متاح على: <https://uaecabinet.ae> متاح على ٢٩-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٢٣}) Teresa Freitas, Strategy for the Empowerment of Emirati Women ٢٠١٥-٢٠٢١, Unesco Diversity of cultural Expressions, Paris, available at: <https://en.unesco.org> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٢٤}) Valentine sergon, Women's rights in the United Arab Emirates, Expatica, United Arab Emirates, , available at: <https://www.expatica.com/> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٢٥}) حماية المرأة والتوازن بين الجنسين: إجازة أمومة المرأة العاملة، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، ٢٠٢٢م، متاح على: <https://u.ae/ar-ae> تاريخ الدخول ٢٩-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٢٦}) UAE labour law: Rights of women in the workplace, dubaiofw, United Arab Emirates, available at: <https://dubaiofw.com> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٢٧}) Hala Saghbini, Gulf women are standout achievers in the labor market, middle east economy, United Arab Emirates, available at: <https://economymiddleeast.com> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٢٨}) البنك الدولي: الإمارات من بين أفضل الدول في تمكين المرأة اقتصادياً، الإمارات اليوم، الإمارات، متاح على الرابط: <https://www.emaratalyoum.com> تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{٢٩}) UAE ranked first in nine gender balance indexes, khaleejtimes, ٢٠٢١, available at: <https://www.khaleejtimes.com> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٣٠}) Bethan Mckerhan, UAE's gender equality awards won entirely by men, United Arab Emirates, available at: <https://www.theguardian.com> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٣١}) Abdul Rawuf, ٣ steps towards the gender-balanced workforce we all deserve, Arabian business, United Arab Emirates, available at: <https://www.arabianbusiness.com>

Date of entry: ٢٧-١٢-٢٠٢٢.

(^{٣٢}) إطلاق استراتيجية التوازن بين الجنسين في الإمارات قريباً، البيان، المغرب، متاح على:

<https://www.albayan.ae> تاريخ الدخول ٢٧-١٢-٢٠٢٢م.

^{٣٣} الخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية (٢٠١٣-٢٠٢٢)، الخطة الوطنية، المجلس الأعلى للمرأة،

<https://www.scw.bh/ar/AboutCouncil/NationalPlan/Pages/default.aspx>

(^{٣٤}) البحرين نجحت في تحقيق المساواة بالرواتب بين الرجل والمرأة، المجلس الأعلى للمرأة، البحرين، ٢٠١٦، متاح على الرابط: <https://www.scw.bh> تاريخ الدخول: ٢٩-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٣٥}) ممذوح سالم، يوم المرأة البحرينية.. مناسبة لتسليط الضوء على مسيرتها الرائدة في العطاء الوطني، وكالة أنباء البحرين، متاح على:

<https://www.bna.bh/.aspx?cms=q^FmFJgiscL> تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٣٦}) Bahraini women account for ٤٩% of workforce, surpassing global average, Bahrain news Agency, Bahrain, available at: <https://www.bna.bh> date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٣٧}) المساواة بين الجنسين: أهداف التنمية المستدامة، وزارة العمل، مملكة البحرين، متاح على الرابط: <https://www.mlsd.gov.bh> تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{٣٨}) قانون العمل البحريني، الاتحاد الحر لنقابات عمال البحرين، البحرين متاح على: <https://bflufbh.com> تاريخ الدخول: ٢٨-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٣٩}) تكافؤ الفرص في القطاع الخاص، المجلس الأعلى للمرأة، البحرين، متاح على الرابط: <https://www.scw.bh> تاريخ الدخول: ٢٨-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٤٠}) الأعلى للمرأة: الخطة الوطنية القادمة تركز على تعزيز المشاركة الاقتصادية، أخبار الخليج، البحرين، متاح على: <http://www.akhbar-alkhaleej.com> تاريخ الدخول: ٢٨-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٤١}) Bahrain, the Supreme Council for Women and UN Women Regional Office for the Arab States host the second edition of the Princess Sabeeka Bint Ibrahim Al Khalifa Global Award for Women's Empowerment, Un Women Arab States, ٢٠٢٢, available at: <https://arabstates.unwomen.org> Date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٤٢}) CPIA gender equality rating(١=low to ٦=high- Bahrain, World bank group, CPIA date base, available at: <https://data.worldbank.org> Date of entry: ٢٩-١٢-٢٠٢٢.

(^{٤٣}) ممدوح سالم، يوم المرأة البحرينية.. مناسبة لتسليط الضوء على مسيرتها الرائدة في العطاء الوطني، وكالة أنباء البحرين، متاح على: <https://www.bna.bh/.aspx?cms=q^FmFJgiscL> تاريخ الدخول ٢٨-١٢-٢٠٢٢م.

(^{٤٤}) Sheikha Deena, Women Empowerment in Bahrain's Public and Private Sector, the Supreme Council for Women, Brussels Global review, available at: <https://www.brusselsglobalreview.com> date of entry ٢٨-١٢-٢٠٢٢.

(^{٤٥}) Sonya Jahani, Bahrain's Comprehensive Approach to Advancing Women in Business, Wilson center, united states, ٢٠٢٢, available at: <https://www.wilsoncenter.org> date of entry: ٣٠-١٢-٢٠٢٢.

(^{٤٦}) Georgia Bynum, The two Sides Of Women's Right In Bahrain, the borgen project, available at: <https://borgenproject.org/womens-rights-in-bahrain> date of entry: ٣٠-١٢-٢٠٢٢.