



مجلس الأعلى للمرأة  
Supreme Council for Women

# التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين

2020-2019

| الملخص التنفيذي |

## المقدمة

يأتي إصدار المجلس الأعلى للمرأة للتقرير الوطني للتوازن بين الجنسين وفق اختصاصاته الواردة في الأمر الملكي بإنشائه والذي ينص على دور المجلس في متابعة إدماج احتياجات المرأة ضمن السياسة العامة للدولة بالتعاون مع شركائه في المجتمع، ودعم تقدم مشاركة المرأة في الحياة العامة وتعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية من خلال وضع الخطط والأطر الاستراتيجية، وتفعيلاً لدوره بوضع الآليات المناسبة لمتابعة وتقييم الجهود الوطنية الرامية لاستدامة مشاركة المرأة البحرينية في كل المجالات وعلى كافة الأصعدة ولقياس الأثر والعائد منها.

وقد أصدر المجلس النسخة الأولى من «التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين 2017-2018» متضمنة عينة من مؤسسات القطاع العام شكلت (37) مؤسسة في القطاع العام، وسبق ذلك إعداد نسخة تجريبية في عام 2016، وذلك تبعاً لمنهجية التطبيق المرورية المتبعة عند إصدار التقارير النوعية.

وتأكيداً على أهمية إصدار هذا التقرير، وبناء على قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (01-2455) تبنت حكومة مملكة البحرين تقرير التوازن بين الجنسين كأداة لتقييم أداء القطاع العام على صعيد متابعة تطبيق تكافؤ الفرص وتحقيق التوازن بين الجنسين في كافة المجالات التنموية، ليصبح مرجعاً وطنياً رئيسياً لقياس والتقييم والمراجعة يسهم بالنظر إلى توجهاته ومنهجية عمله، في تعزيز مكانة مملكة البحرين كمركز للخبرة في مجال تقدم المرأة دولياً.

ومن خلال ذلك يتم إصدار تقرير وطني دوريته كل سنتين لقياس مدى التزام مؤسسات القطاع العام بالدولة بتحقيق التوازن بين الجنسين في سياساتها وهيكلها الوظيفية وأنظمة عملها. حيث يعرف التوازن بين الجنسين على أنه

**العدالة في الحقوق والواجبات بين المرأة والرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين وبما يتوافق مع دستور مملكة البحرين.**

ويركز التقرير في نسخته الحالية على بيانات عام (2019-2020) لعدد (45) مؤسسة في القطاع العام، لقياس الأداء المؤسسي لهذه الجهات ولتقييم الوضع العام للمرأة في المجالات الرئيسية، وسيتم بشكل دوري زيادة عدد الجهات سعياً لتغطية كافة قطاعات الاقتصاد الوطني.

ومن منطلق المقارنة الدورية لأداء المؤسسات ورمذ التحديات والفرص بصورة واضحة ودقيقة تشمل النظر في الظروف العامة للبلاد، وجب التنويه بأن الظروف الاستثنائية التي مرت بها مملكة البحرين خلال فترة جائحة "كوفيد - 19" قد يكون لها بعض الانعكاسات على نتائج المؤسسات في هذا التقرير. وقد تم أخذ هذه النقطة بالاعتبار عند عرض وتحليل النتائج عند محطات التقرير المختلفة.

## الأهداف

يهدف التقرير بشكل رئيسي إلى تصميم دليل وطني يكون بمثابة أساس لقياس التقدم المحرز في إدماج احتياجات المرأة والتدابير الفعالة لتقليص الفجوات سعياً لتحقيق التوازن بين الجنسين في المؤسسات على المستوى الوطني وفقاً لمؤشرات وطنية تدعم تنفيذ النموذج الوطني للتوازن بين الجنسين. وذلك من خلال:

- قياس فاعلية وتأثير السياسات والتشريعات والخطط الوطنية في تحقيق مؤشرات الخطة الوطنية لهوض المرأة البحرينية، بما يرفع من «تنافسية المرأة البحرينية» ويوضح العائد الإيجابي من مشاركتها على الاقتصاد والتنمية الوطنية.
- بيان واقع مملكة البحرين من التقارير الدولية ذات العلاقة، وتعزيز مكانتها «كمركز للخبرة الدولية» في مجالات تقدم ودعم مشاركة المرأة البحرينية.

## أبرز النتائج – Key Findings

يعتمد التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين في قياسه على بعدين أساسيين متضمنين عدة محاور ومجالات ومؤشرات لقياس أوجه التقدم والتحديات التي تواجه تحقيق التوازن بين الجنسين.

### المجالات الرئيسية

يشتمل على 6 مجالات هي كالتالي:

المشاركة الاقتصادية، صنع القرار، التعليم، الصحة، الاستقرار الاجتماعي، والمجتمع المدني.

### الأداء المؤسسي

يشتمل على 12 محور وهم كالتالي:

التوظيف، المناصب القيادية، الأجور، التعليم والتدريب، نظام التطور والتدرج المهني، التمثيل المؤسسي، إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل، الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة، إدماج احتياجات المرأة في المنتجات والخدمات المقدمة، الدراسات ذات العلاقة بالمرأة، المشاركة في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص، والالتزام بمتطلبات لجان تكافؤ الفرص.

استطاعت مملكة البحرين من خلال الجهود الوطنية التشاركية لكافة مؤسسات القطاع العام أن تؤسس لمرحلة عمل تميزت بمخرجاتها النوعية على صعيد تقدم المرأة البحرينية. ويأتي الإصدار الثاني للتقرير بمنهجية علمية في القياس والتحليل ليؤكد مجدداً على دعم وقناعة أصحاب القرار، ممثلة في الحكومة الموقرة، بضرورة البناء على ما تحقق للمرأة البحرينية. وقد اثبت ذلك من خلال مشاركة (45) جهة/مؤسسة من القطاع العام لتكون محل دراسة التقرير الذي يقدم من خلال آلية التقييم الذاتي تحليلاً شاملاً للأداء الوطني لتنافسية المرأة البحرينية مقارنة بالرجل في كافة المجالات التنموية.

وتشير النتائج إلى ارتفاع المؤشر العام للتوازن بين الجنسين وكذلك المؤشر الخاص في المجالات الرئيسية والأداء المؤسسي مقارنة بنتائج تقرير (2017-2018)، وفقاً للشكل والجدول التالي:

### مقارنة نتائج مملكة البحرين في التقرير الوطني

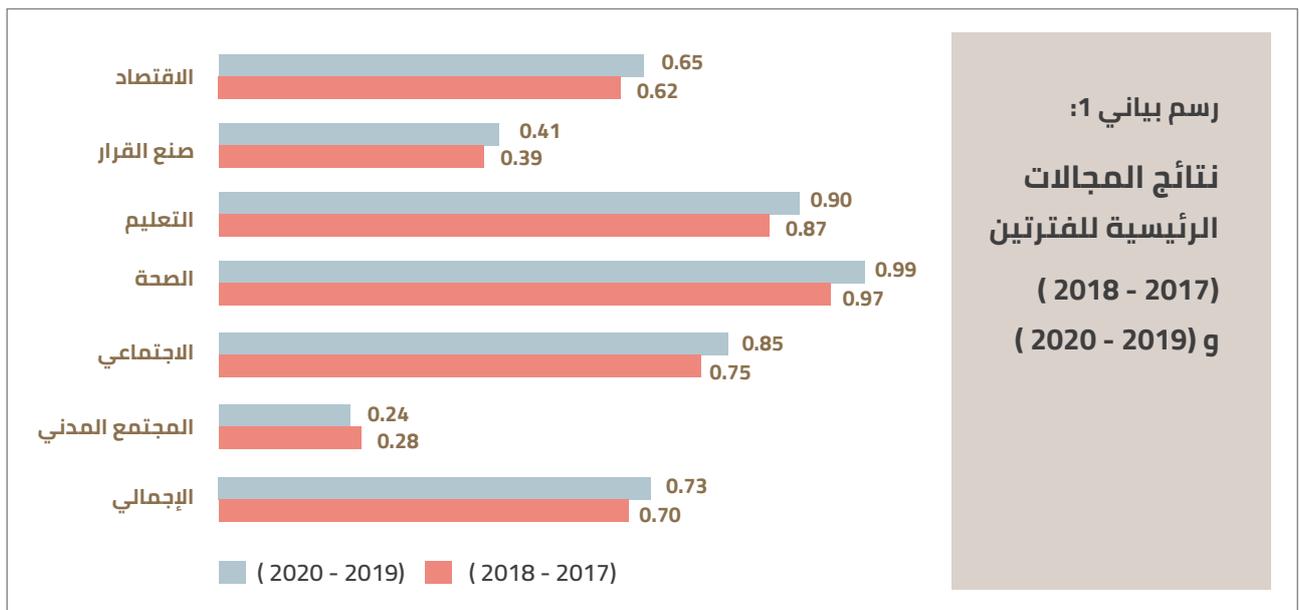
مؤشرات الأداء المؤسسي	مؤشر التوازن بين الجنسين في المجالات الرئيسية	مؤشر التوازن بين الجنسين في مملكة البحرين
 <b>0.65</b> 2020 - 2019 <b>0.59</b> 2018 - 2017	 <b>0.73</b> 2020 - 2019 <b>0.70</b> 2018 - 2017	 <b>0.69</b> 2020 - 2019 <b>0.65</b> 2018 - 2017

### جدول رقم (1): مقارنة نتائج مملكة البحرين في التقرير الوطني (2016-2020)

التقرير الوطني	2016	2018 - 2017	2020 - 2019
المجالات الرئيسية	0.64	0.70	0.73
الأداء المؤسسي	0.56	0.59	0.65
النتيجة النهائية	0.60	0.65	0.69

### نتائج المجالات الرئيسية

تشير نتائج التقرير في المجالات الرئيسية إلى ارتفاع النتيجة المحققة في الفترة (2020-2019) إلى (0.73) بنسبة ارتفاع تصل إلى (3%) عن التقرير السابق للفترة (2017-2018)، ويوضح الرسم البياني (1) النتائج المحققة بحسب المجالات الرئيسية.



## رصد التقرير عدداً من المؤشرات التفصيلية التي شهدت تقدماً كبيراً في عدة مجالات ومن أبرزها التالي:

- **الاقتصاد:** حقق ارتفاعاً بما يقارب (3%) في التقرير الحالي، ويرجع هذا لارتفاع مؤشر المشاركة في القوى العاملة والذي بلغ (43%) من إجمالي البحرينيين و (49%) من الإجمالي بنسبة ارتفاع قدرها (10%) و (6%) على التوالي مقارنة بتقرير 2017-2018.
- **صنع القرار:** حقق تحسن طفيف ويرجع ذلك بسبب استقرار معظم المؤشرات التفصيلية نظراً للدورية الثابتة للانتخابات وبالتالي تولى المناصب، إلا أنه يوجد عدد من المؤشرات التفصيلية التي شهدت ارتفاعاً كنسبة السفيرات التي تصل إلى (17%) متقدمة بنسبة (8%) مقارنة بتقرير 2017-2018.
- **التعليم:** تحسنت نسبة الأكاديميات لتصل إلى (49%) من إجمالي البحرينيين و (42%) من الإجمالي وبتحسن ملحوظ قدره (2%) و (22%) على التوالي عن تقرير عام 2017-2018، كما تصل نسبة المرأة في المناصب القيادية في التعليم العالي إلى (46%) من إجمالي البحرينيين و (33%) من الإجمالي بتحسّن يصل إلى (2%) و (3%) على التوالي مقارنة بتقرير 2017-2018.
- **الصحة:** شهد المجال تقدماً في التقرير الحالي مقارنة بتقرير 2017-2018، حيث بلغ مؤشر العمر المتوقع للحياة للمرأة (78.1) سنة وللرجل (76.5) سنة خلال الفترة 2017-2020، وبلغت نسبة المصابات بالأمراض المزمنة (50%) محرزة بذلك تحسناً عن نسبتها في التقرير السابق حيث بلغت حينها (53%). كما بلغ معدل الخصوبة الكلي للمرأة الواحدة (1.7) خلال الفترة 2019-2020، مقارنة بـ (1.8) في الفترة 2017-2018.
- **الاستقرار الاجتماعي:** بلغ متوسط عمر المرأة البحرينية عند الزواج (24 سنة) وللرجل البحريني (27 سنة)، وتشكل المرأة البحرينية المتزوجة (48%) من إجمالي السكان البحرينيين المتزوجين، وتبلغ نسبة المستفيدات من الضمان الاجتماعي (54.5%) من إجمالي المستفيدين.
- **المجتمع المدني:** رغم التذني العام لمجال المجتمع المدني، إلا أن مؤشر عضوية المرأة في مجلس إدارة الجمعيات في مؤسسات المجتمع المدني قد استقر على (25%) خلال الفترة 2017-2020.

## ومن أبرز فرص التحسين التي رصدها التقرير في المؤشرات التفصيلية للمجالات مايلي:

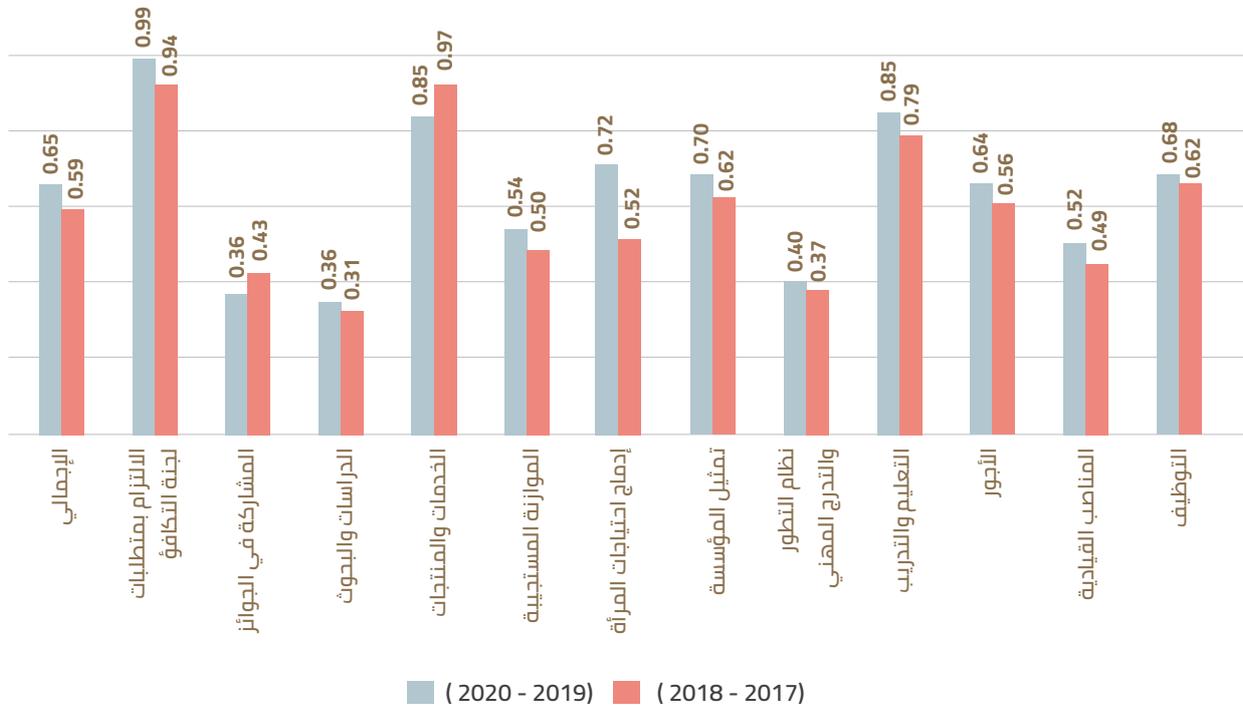
- **الاقتصاد:** في ظل تحسن النتائج العامة في مؤشرات المجالات الرئيسية، رصد التقرير عدد من المؤشرات التفصيلية في المجال الاقتصادي والتي تمثل فرصاً للتحسين، منها نسبة المرأة البحرينية العاملة في وظائف المهن العلمية والفنية والإشرافية والإدارية في القطاع الخاص والتي تبلغ نسبة (9%) من إجمالي العاملين في هذا المجال.
- **صنع القرار:** أوضحت نتائج التقرير انخفاض في نسبة ترؤس المرأة للجان في مجلس النواب حيث بلغت (8%) لعام 2020 متدنية بـ (5%) عن عام 2019.
- **المجتمع المدني:** بينت النتائج انخفاض في نسبة عضوية المرأة في مؤسسات المجتمع المدني إلى (16%)، كما بلغت نسبة ترؤس المرأة في مؤسسات المجتمع المدني (15%) متدنية بنسبة (2%) عن التقرير السابق لعام 2017-2018.

## نتائج الأداء المؤسسي

شهد مؤشر مملكة البحرين على مستوى الأداء المؤسسي (0.65) تحسناً بنسبة (6%) مقارنة مع الإصدار الأول من التقرير، ويعود ذلك لتحسن معظم النتائج في محاور الأداء المؤسسي وبالأخص في محور إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل ومحور الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة ومحور التمثيل المؤسسي.

وعلى الرغم من هذا التحسن، تدنت نتيجة بعض المحاور الرئيسية لهذا المجال في التقرير الحالي 2019-2020 مقارنة بالتقرير السابق 2017-2018 كمحور إدماج احتياجات المرأة في الخدمات والمنتجات المقدمة والتي حققت نسبة (85%) متدنية بفارق (12%) عن التقرير السابق، وقد يرجع سبب تراجع هذه المحور للأبعاد المختلفة المترتبة على الجائحة العالمية "كوفيد - 19"، والتي تسببت بتغيير مفاجئ في خطط عمل مؤسسات الدولة، مما يؤكد الحاجة لإعداد خارطة طريق لاستدامة التخطيط الاستباقي لمرحلة ما بعد الجائحة بتوجهات مستقبلية تراعي ما تم طرحه من سياسات وتدابير مرحلية ومؤقتة.

رسم بياني 2: مقارنة بين نتائج الأداء المؤسسي للفترتين (2018 - 2017) و(2019 - 2020)



## الجهات المتصدرة في نتائج الأداء المؤسسي

2 الجهاز الوطني للإيرادات (عام 2020 فقط)

2

1 هيئة جودة التعليم والتدريب

1

4 الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية

4

3 وزارة الصحة

3

5 هيئة البحرين للثقافة والآثار

5

## نتائج مؤشرات الأداء المؤسسي في المحاور الرئيسية

### التوظيف

- أغلقت مؤسسات مملكة البحرين (0.68) من فجوة التوازن بين الجنسين في التوظيف، وتعكس هذه النتيجة التقدم المحرز في نسب تواجد الموظفات في المؤسسات، حيث شكلت نسبتهن (43%) من جميع الموظفين بالإضافة إلى ارتفاع أعداد الموظفات الجدد حيث شكلن ما نسبته (42%) من مجموع الموظفين الجدد.
- كما شكلت الموظفات العاملات في العمليات الرئيسية (Core Function) مانسبته (42%) من إجمالي الموظفين البحرينيين في العمليات الرئيسية.

### المناصب القيادية

- استطاعت المؤسسات أن تحقق (0.52) في نتيجة فجوة التوازن بين الجنسين لمحور المناصب القيادية، وتشمل الوكلاء والوكلاء المساعدون ومن في حكمهن، بالإضافة إلى المدراء ورؤساء الأقسام.

### الأجور

- استناداً للقانون البحريني والتطبيقات الفعلية لا توجد فجوة في الأجور للأعمال المماثلة بين المرأة والرجل، ويأتي ما تم رصده من فجوة نتيجة للفاوت في نسب حضور المرأة في التوظيف والمستويات الوظيفية والوظائف التنفيذية.
- يقيس التقرير كافة العلاوات المحتسبة في الأجر، والتباين النسبي في الحوافز والترقيات بين الرجل والمرأة في المؤسسات محل نظر ودراسة التقرير، فعلى سبيل المثال بلغت نسبة الحوافز التي حصلت عليها النساء (43%) ونسبة الترقيات (44%).

### التعليم والتدريب

- بلغت نتيجة سد الفجوة بين الجنسين في هذا المحور (0.85)، حيث رصد التقرير أعلى مؤشر في المحور بنسبة (48%) لدى تدريب الطالبات والخريجات.
- بلغت نسبة المرأة العاملة المستفيدة من التدريب الوطني (47%) من إجمالي المستفيدين من التدريب الوطني، ونسبة المرأة الحاصلة على شهادات احترافية (46%).
- تمكنت العديد من المؤسسات في تحقيق التوازن بين الجنسين في التعليم والتدريب، حيث بلغ عدد الجهات التي قامت بسد الفجوة بالكامل 7 جهات وعدد الجهات التي قامت بسد الفجوة بنسبة (90%) أو أكثر 12 جهة من أصل 45 جهة مشاركة.

### التطور والتدرج المهني

- بلغت الفجوة في مجال توفير نظم واضحة للتطور والتدرج المهني (0.40)، وتعكس هذه النتيجة مؤشر نسبة المؤسسات التي توجد لديها نظام معتمد للتطور المهني (42%)، بالإضافة إلى مؤشر نسبة المؤسسات التي توجد لديها نظام معتمد للتدرج المهني (39%).
- يرجع انخفاض نسبة المؤسسات التي توجد لديها نظام معتمد للتطور والتدرج المهني إلى عدم الاستناد إلى أنظمة التطور المهني للموظفين والموظفات في بعض المؤسسات، حيث أن (23 مؤسسة من أصل 45 مؤسسة) لا يوجد لديها نظام معتمد للتطور المهني.

## التمثيل المؤسسي

- بلغت الفجوة بين الجنسين في هذا المحور (0.70)، حيث إن نسبة مشاركة المرأة لتمثيل مؤسساتها في الفعاليات/الأنشطة المحلية (45%) وتمثيلها في الفعاليات الخارجية (42%).
- كما بلغ تمثيل المرأة في اللجان الداخلية للمؤسسات نسبة (40%) و(43%) في اللجان الخارجية.

## إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل

- بلغت نتيجة هذا المحور (72%)، وتعكس هذه النتيجة مدى توافر السياسات التي تساند المرأة والرجل في التوفيق بين التزاماتهما الأسرية ومسئوليات العمل، وتلتزم معظم الجهات في توفير إجازة رعاية أو مرافقة مريض.
- رصد التقرير أن (74%) من الجهات تسمح لموظفيها بالعمل عن بعد، ويأتي ارتفاع هذه النسبة من (20%) في 2017-2018 إلى (74%) في 2019-2020 متماشية مع تطبيق نظام العمل عن بعد في المؤسسات الرسمية لمواجهة انتشار جائحة "كوفيد - 19".

## الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة

- بلغت نتيجة مؤشر الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة (54%)، مما يدل على التحسن في مراعاة المؤسسات في تحقيق تكافؤ الفرص عند إعداد وتنفيذ الموازنات ومدى الالتزام بتعاميم وزارة المالية والاقتصاد الوطني بهذا الخصوص.
- بلغت نسبة الجهات التي تأخذ بعين الاعتبار تحقيق تكافؤ الفرص عند تنفيذ الميزانية (76%)، في حين أن (37%) من الجهات فقط تقوم بتحليل الفجوات بين الجنسين وتقوم (39%) منهم بسد الفجوات المرصودة.

## إدماج احتياجات المرأة في الخدمات/المنتجات المقدمة

- بلغت نتيجة محور إدماج احتياجات المرأة في الخدمات والمنتجات المقدمة (85%)، حيث تقوم الجهات والمؤسسات الخدمية التي ينطبق عليها هذا المحور بإدماج احتياجات المرأة المستفيدة من خدماتها. كما شهدت نتيجة المحور انخفاضاً بنسبة (12%) عن التقرير السابق للفترة (2017-2018)، وقد يعود ذلك لتوقف تقديم بعض الخدمات أو المنتجات في ظل ظروف جائحة "كوفيد - 19".

## الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة

- رصد التقرير نتيجة إجمالية تبلغ (36%) في هذا المحور، حيث بلغ مؤشر الالتزام بتوظيف التحليل بحسب الجنس (رجل، امرأة) في الدراسات والأبحاث المنفذة (48%). في حين بلغ مؤشر تفعيل توصيات ونتائج الدراسات والأبحاث المتعلقة بواقع المرأة البحرينية (32%)، مما يؤكد على أهمية الاستفادة من نتائج هذه الدراسات في إدماج احتياجات المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين.

## المشاركة في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص

- بلغت نتيجة المحور (36%) فيما يتعلق بالمشاركات في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية، مما يعكس ثقة المؤسسات بما يُبدل في مجال تقدم المرأة البحرينية على الصعيد المؤسسي، وهو ما توضحه مؤشرات إقبال المؤسسات على الجوائز الوطنية، حيث شكلت ما نسبته (68%) بالإضافة إلى الانتظام في المشاركة في الجوائز الوطنية بنسبة (45%).

## تفعيل متطلبات لجنة تكافؤ الفرص

- أكد التقرير التزام لجان تكافؤ الفرص في مؤسسات القطاع العام في تحقيق متطلباتها بنسبة (99%)، وذلك من خلال التقدم المحرز في تشكيل اللجان بالإضافة إلى تنفيذ تعليمات جهاز الخدمة المدنية ذات العلاقة.

## أبرز فرص التحسين في الأداء المؤسسي

### التوظيف

- رصد التقرير نسب متدنية عند اشتراط وجود نسبة من البحرينيات لدى المؤسسة المقدمة للخدمة عند توقيع العقود الخارجية (Outsourcing)، حيث بلغت نسبة الجهات التي تشترط هذه النسبة لدى المؤسسة المقدمة للخدمة عند توقيع العقود الخارجية ذات العلاقة بالعمليات الرئيسية (Core functions) (19%)، و (16%) عند توقيع العقود الخارجية ذات العلاقة بالعمليات المساندة (Support functions).

### المناصب القيادية

- في حين تحسنت نتائج المحور بصورة عامة لتبلغ في التقرير الحالي (0.52) مقارنة بـ (0.49) في تقرير عام 2017-2018، إلا أنه لا تزال هناك فجوات نسبية في تمثيل المرأة في المناصب القيادية، حيث تشكل المرأة في منصب مدير إدارة (31%) وفي منصب رئيس أو مشرف (42%) وذلك من إجمالي العاملين في هذا المنصب.

### التطور والتدرج المهني

- يشكل هذا المحور فرصة تحسين للجهات باعتماد نظام للتطور والتدرج المهني لموظفاتها وموظفيتها، حيث أن نسبة الجهات التي توفر نظام واضح للتطور والتدرج المهني (40%) من إجمالي الجهات المشاركة في التقرير.

### التمثيل المؤسسي

- رصد التقرير فرص للتحسين عند تمثيل المرأة في مجالس الإدارة وفي اللجان الوطنية حيث شكلت نسبة تمثيلها (39%) من الإجمالي في مجالس الإدارة.

### إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل

- هناك ارتفاع في نتائج هذا المحور بصورة عامة في التقرير الحالي، في حين أن هناك بعض المؤشرات التي تحتاج إلى تحسين كنسبة الجهات التي توفر إجازة أبوة، حيث بلغت (22%) من إجمالي الجهات المشاركة في التقرير.

### الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة

- بالرغم من التزام معظم الجهات بتعاميم وزارة المالية والاقتصاد الوطني فيما يخص إعداد وتنفيذ الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة، إلا أن عدد كبير من الجهات لا تقوم بسد أو تحليل هذه الفجوات المرصودة، حيث أن نسبة الجهات التي تقوم بتحليل الفجوات المرصودة (37%) ونسبة التي قامت بسد هذه الفجوات (39%) من إجمالي الجهات.

### الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة

- ليزال هناك متسع للتحسن والتطور في هذا المحور، حيث أن (35%) من الجهات تقوم بدعم أو تنفيذ دراسات وأبحاث ذات ارتباط بالتوازن بين الجنسين وتمكين المرأة، في حين أن (32%) فقط من الجهات تقوم بتفعيل توصيات ونتائج الدراسات والأبحاث المتعلقة بواقع المرأة البحرينية.

## خطة عمل تنفيذ توصيات التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين 2019-2020 فرص التحسين (الفجوات المرصودة)



\* تشمل الوظائف التنفيذية منصب مدير فاعلى (وكيل وزارة ووكيل وزارة مساعد ومدير إدارة وما في حكمها كما تضم بعض الوظائف الاستشارية)



## الإطار العام لتوصيات التقرير وفقاً لمتطلبات النموذج الوطني للتوازن بين الجنسين

السياسات	الموازانات المستجيبة لاحتياجات المرأة	إدارة المعرفة	التحقيق والرقابة	قياس الأثر
<ul style="list-style-type: none"> <li>استحداث آلية تنسيقية لمتابعة تحقيق التوازن بين الجنسين في القطاع الحكومي والرسمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>متابعة تطبيق نظام الموازنات المصنفة بحسب الجنس، عند إعداد وتنفيذ الموازنات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تكثيف التوعية بالتخصصات النوعية والواعدة بمختلف المسارات التعليمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مواصلة توظيف أدوات وآليات الرقابة المالية والإدارية لضمان فاعلية تطبيق منهجيات تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>رصد وتحليل المتحقات التي أحدثت نقلة في التنمية الوطنية نحو الأفضل ومتابعة تطويرها بما يساهم في إحداث تغيير يحقق التوازن بين الجنسين.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>مراجعة واقتراح ومتابعة تنفيذ السياسات والتشريعات الوطنية الداعمة لتحقيق التوازن بين الجنسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستمرار في إصدار تعاميم إعداد وتنفيذ الميزانية العامة بما يضمن إلزامية تطبيق الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستمرار في بناء وتنمية القدرات في مجال إعداد الدراسات ورصد وقياس المؤشرات المعنية بالتوازن بين الجنسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراجعة وتطوير تعليمات الخدمة المدنية بشأن لجان تكافؤ الفرص.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قياس وتقييم الانجازات التنموية والنافسية محلياً ودولياً وإبراز منظومة التبادل المعرفي والخبرات الوطنية (المؤسسية والفردية).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>إصدار القرارات على المستوى الوطني والمؤسسي لسد الفجوات المرصودة في التوازن بين الجنسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستمرار في اعتماد نظم إدارية وتحفيزية لتطبيق مبادرات وخدمات داعمة للتوازن بين الجنسين وإدماج احتياجات المرأة والأسرة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تكثيف الجهود لتبادل الخبرات محلياً وعلى المستوى الإقليمي والدولي فيما يخص الممارسات والمبادرات المتميزة وقصص النجاح المتحققة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستمرار في تغذية مؤشرات المرصد الوطني لمؤشرات التوازن بين الجنسين ومتابعة قياس تطورها.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستمرار في اعتماد نظم إدارية وتحفيزية لتطبيق مبادرات وخدمات داعمة للتوازن بين الجنسين وإدماج احتياجات المرأة والأسرة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>توثيق وتعميم الممارسات الجيدة وقصص النجاح الداعمة لتقدم المرأة على كافة الأصعدة.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>الاستمرار في تطوير نظم تدرج وتطوير وتقييم وظيفي ومهني تساهم في تقدم المرأة وتقلدها المناصب القيادية.</li> </ul>				

### خطة العمل

الأثر المتحقق (نسب التطوير)	فرص التحسين (الفجوة)
ارتفاع مؤشر معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة من (32%) إلى (43%) (2016-2020).	الباحثات عن عمل (البحرينيات للبحريين) (74%)
الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية	التوصية (رئيسية ومستمرة من التقرير السابق)



سنتان

1. رفع نسبة مشاركة المرأة البحرينية في سوق العمل.

2. خفض نسبة الباحثات عن العمل.

### الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة	السياسات
<ul style="list-style-type: none"> <li>مواصلة تشجيع القطاع الخاص على تحقيق التوازن بين الجنسين وتطبيق مبادئ تكافؤ الفرص في التوظيف على جميع المستويات الوظيفية.</li> <li>استمرارية تطوير وتعميم مضمون برامج التوعية بالخيارات والفرص التدريبية والوظيفية في القطاع الخاص بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل (الحالية والمستقبلية).</li> <li>متابعة تنفيذ البرامج التي تستهدف بناء قدرات الباحثات عن عمل لهواكبة الشواغر المتوفرة في سوق العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير معايير وآليات الترشيح للوظائف وصرف إعانة بدل التعطل وآليات مراكز التوظيف.</li> <li>ضمان استدامة تبني سياسات تحفيزية للقطاع الخاص (المرحلة الأولى: المهن الإدارية والإشرافية والصحية والتعليمية) وتبني نظم العمل المرنة والعمل الجزئي التي تدعم مشاركة المرأة البحرينية.</li> <li>مراجعة خيارات التعليم العالي لتتوافق مع متطلبات سوق العمل المستقبلي.</li> </ul>

### الجهات المعنية

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>مجلس التعليم العالي</li> <li>مركز الاتصال الوطني</li> <li>المؤسسات الأكاديمية والتدريبية</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>وزارة العمل والتنمية الاجتماعية</li> <li>جهاز الخدمة المدنية</li> <li>المجلس الأعلى للمرأة</li> </ul> |
|--|--|

الأثر المتحقق (نسب التطوير)	فرص التحسين (الفجوة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>بلغت نسبة وصول المرأة لرئاسة أهد السلطات الثلاث (33%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوزيرات (5%)</li> <li>الوظائف التنفيذية في القطاع الحكومي* (46%)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتفاع نسبة المؤسسات التي توفر نظام معتمد للتطور المهني من (33%) في عام 2016 إلى (42%) (2019-2020).</li> <li>ارتفاع نسبة المؤسسات التي توفر نظام معتمد للتدرج المهني من (22%) في عام 2016 إلى (38%) (2019-2020).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نظام التدرج والتطور الوظيفي والمهني (45 جهة في القطاع العام): <ul style="list-style-type: none"> <li>توفير الجهة نظام معتمد للتطور المهني (42%)</li> <li>توفر الجهة نظام معتمد للتدرج المهني (38%)</li> <li>نسبة متوسط النساء الحاصلات على ترقيات (44%)</li> </ul> </li> </ul>
الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية	التوصية (رئيسية ومستمرة من التقرير السابق)



- 3. إستدامة رفع نسبة مشاركة المرأة في مواقع صنع واتخاذ القرار
- 4. مراجعة نظم التطور المهني لتتفق مع طبيعة القطاع والتخصص المهني وتراعي التوازن بين الجنسين.

### الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة	السياسات / التدقيق والرقابة
<ul style="list-style-type: none"> <li>مواصلة التوعية بأهمية وأثر مشاركة المرأة في مناصب صنع واتخاذ القرار في الحياة العامة.</li> <li>الاستمرار في تشجيع المرأة والفتاة على استثمار خيارات التدريب والتعلم الذاتي لزيادة فرصها في التدرج والتطور الوظيفي والمهني.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل الأنظمة المعتمدة للتطور المهني والتقييم الوظيفي وفقاً لمعايير تراعي إدماج إحتياجات المرأة لضمان تحقيق التوازن بين الجنسين وطبيعة قطاع العمل والتخصص، لكل مستوى وظيفي تماشياً مع أفضل الممارسات على كافة الأصعدة.</li> </ul>

### الجهات المعنية

- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
- جهاز الخدمة المدنية
- معهد الإدارة العامة
- المجلس الأعلى للمرأة

\* تشمل الوظائف التنفيذية منصب مدير فاعلى (وكيل وزارة ووكيل وزارة مساعد ومدير إدارة وما في حكمها كما تضم بعض الوظائف الاستشارية)

الأثر المتوقع (نسب التطوير)	فرص التحسين (الفجوة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتفاع نسبة الوظائف الدبلوماسية (البحرييات للبحريين) من (25%) إلى (33%) (2016-2020).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوظائف الدبلوماسية (البحرييات للبحريين) (33%)</li> <li>سفيرات (تمثيل خارجي) (4%)</li> <li>سفيرات (ديوان الوزارة / كادر الوزارة التنفيذي) (23%)</li> </ul>
الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية	التوصية (رئيسية ومستمرة من التقرير السابق)



5. رفع نسب مشاركة المرأة البحرينية في مواقع التمثيل الدبلوماسي.

### الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة	السياسات
<ul style="list-style-type: none"> <li>تكثيف البرامج التدريبية المخصصة لتهيئة الكوادر المستجدة من الجنسين في مجال العمل الدولي (الوكالات والمنظمات والمؤسسات الدولية).</li> <li>تضمين برامج ومناهج أكاديمية محمد بن مبارك آل خليفة للدراسات الدبلوماسية لكل ما من شأنه أن يدعم عمليات التوازن بين الجنسين في العمل الدبلوماسي / الدولي.</li> <li>استمرارية تنمية قدرات الدبلوماسيين من الجنسين عبر المنصات الافتراضية خلال فترة الابتعاث للخارج بالحث على تنمية مهارات "التعلم الذاتي وبناء القدرات الذاتية".</li> <li>توجيه مضمون وسائل التواصل الاجتماعي لرفع اهتمام الأجيال الناشئة بمجال العمل الدبلوماسي والعمل الدولي، مع الاستمرار في إبراز قصص النجاح والتميز الذاتي.</li> <li>التحديث الدوري لمعلومات المنصات الإلكترونية المستمدة من المصادر الرسمية حول جهود مملكة البحرين ليتم التعريف والترويج لها بشكل مستمر من قبل سفارات وبعثات مملكة البحرين في الخارج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استحداث أنظمة للدبلوماسيين المتزوجين من الجنسين تسمح لأزواجهم وزوجاتهم العاملين في القطاعين الحكومي والرسمي الاستمرار في وظائفهم والعمل عن بعد.</li> <li>السماح للدبلوماسيين باصطحاب مرافقين من الدرجة الأولى في حال ثبوت الرعاية لهم.</li> </ul>
الجهات المعنية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>وزارة الخارجية</li> <li>جهاز الخدمة المدنية</li> </ul>	

## فرص التحسين (الفجوة)

- الوظائف الإشرافية والإدارية في القطاع الخاص (34% من البحرنيين و7% من الإجمالي).

الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية

التوصية (رئيسية ومستمرة من التقرير السابق)



- 6. تطوير الخطط والبرامج والسياسات الداعمة لتقدم المرأة في تقلد المناصب القيادية والإشرافية والإدارية بالقطاع الخاص.

## الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة	الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة	السياسات
<ul style="list-style-type: none"> <li>إصدار أدلة استرشادية لتطبيق آليات تكافؤ الفرص لتحقيق التوازن بين الجنسين.</li> <li>استدامة قياس تأثير وجود المرأة في المناصب الإشرافية والإدارية والقيادية ومجالس الإدارة في مؤسسات القطاع الخاص.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراعاة إدماج احتياجات المرأة في برامج ومبادرات المؤسسة الموجهة للعاملين وتصنيفها بحسب الجنس (كالخدمات المساندة الداعمة للتوفيق ما بين الأسرة والعمل).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل الأنظمة المعتمدة للتطوير المهني والتقييم الوظيفي وفقاً لمعايير تراعي إدماج احتياجات المرأة لضمان تحقيق التوازن بين الجنسين وطبيعة قطاع العمل والتخصص، لكل مستوى وظيفي تماشياً مع أفضل الممارسات على كافة الأصعدة.</li> <li>الاستمرار في تطوير اللوائح المؤسسية:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- تطبيق نظم عمل مرنة وخدمات مساندة تحقق التوازن المهني والأسري للعاملين بالقطاع.</li> <li>- إنشاء وتفعيل نظام إداري لمتابعة تحقيق التوازن بين الجنسين.</li> </ul> </li> <li>إصدار تعاميم لمؤسسات القطاع الخاص لتطبيق مبادئ تكافؤ الفرص لتحقيق التوازن بين الجنسين عند تولي المناصب الإدارية والإشرافية والتمثيل في مجالس الإدارة بما يراعي خصوصية القطاع.</li> </ul>

## الجهات المعنية

- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
- وزارة الصناعة والتجارة والسياحة
- مصرف البحرين المركزي
- صندوق العمل "تمكين"

الأثر المتحقق (نسب التطوير)	فرص التحسين (الفجوة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>تغير إيجابي بالثقافة المجتمعية والمؤسسية تجاه نظم العمل المرنة والعمل من المنزل.</li> <li>تطوير البنية التحتية للمؤسسات بما يدعم تطبيق العمل المرن والعمل من المنزل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدماج احتياجات المرأة والأسرة في بيئة العمل (45 جهة في القطاع العام):             <ul style="list-style-type: none"> <li>- إجازة أبوة (22%)</li> <li>- تطبيق نظام العمل المرن (82%)</li> <li>- تطبيق نظام العمل من المنزل (74%)</li> </ul> </li> </ul>
الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية	التوصية (رئيسية ومستمرة من التقرير السابق)



7. استدامة تطبيق النظم الإدارية الداعمة للتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والالتزامات الوظيفية ومتابعة تطبيق مقياس أثر سياسات وأنظمة العمل المرنة وعن بعد.

### الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة	التدقيق والرقابة	السياسات
<ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ توصيات "دراسة قياس أثر تطبيق سياسات نظم العمل عن بعد بمؤسسات القطاع العام أثناء الجائحة".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير الآليات والأدوات الرقابية لمتابعة فاعلية تبني وتطبيق منهجيات التوازن بين الجنسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير سياسات جهاز الخدمة المدنية مثل تطبيق أنظمة العمل المرن والعمل عن بعد والخدمات المساندة للتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.</li> </ul>

### الجهات المعنية

- المجلس الأعلى للمرأة
- جهاز الخدمة المدنية
- ديوان الرقابة المالية والإدارية
- مصرف البحرين المركزي
- جميع الجهات المشاركة في التقرير الوطني

الأثر المتحقق (نسب التطوير)	فرص التحسين (الفجوة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتفاع نسبة المؤسسات التي تأخذ بعين الاعتبار تحقيق تكافؤ الفرص عند تنفيذ الميزانية من (64%) في عام 2016 إلى (76%) من إجمالي الجهات المشاركة في تقرير 2019 - 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة:</li> <li>- رصد البيانات وتحليل الفجوات المرصودة (37%)</li> <li>- سد الفجوات المرصودة (39%)</li> </ul>
الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية	التوصية (رئيسية)



8. الالتزام بتفعيل نظام الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة. سنة

### الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة	السياسات
<ul style="list-style-type: none"> <li><u>استدامة بناء القدرات الوطنية في مجال الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة والتصنيفات الإحصائية بحسب الجنس.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>متابعة إصدار التشريعات والقرارات الخاصة بالموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة.</u></li> <li><u>الاستمرار في إصدار تعاميم إعداد / تنفيذ الميزانية العامة متضمنة نصوص ملزمة وضوابط عقابية بشأن تطبيق الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة وملء الجداول المصنفة بحسب الجنس.</u></li> </ul>

### الجهات المعنية

- السلطة التشريعية
- المجلس الأعلى للمرأة
- وزارة المالية والاقتصاد الوطني
- معهد الإدارة العامة

## فرص التحسين (الفجوة)

- الالتحاق بالتعليم الفني والمهني والصناعي (10%)

الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية

التوصية (رئيسية ومستمرة من التقرير السابق)



- **9. رفع نسبة الملتحقات بالتعليم الفني والمهني في المرحلة المدرسية.**

- **10. استحداث تخصصات فنية ومهنية وصناعية للطالبات.**

## الخطوات التنفيذية

إدارة المعرفة

السياسات

- **إضافة تخصصات نوعية تستجيب لمتطلبات سوق العمل والتسارع التقني والفني للمهن المستقبلية.**
- **تكثيف برامج لرفع الوعي لأولياء الأمور بأهمية التعليم الفني والمهني.**
- **تعميم وتنفيذ توصيات دراسة "التوازن بين الجنسين مهارات ووظائف المستقبل في مملكة البحرين" وتسليط الضوء على الوظائف التي يمكن الحصول عليها من خلال الالتحاق بالمسار الفني والمهني.**

## الجهات المعنية

- المجلس الأعلى للمرأة
- وزارة التربية والتعليم

## فرص التحسين (الفجوة)

- المستفيدات من الخدمات الإسكانية (9%).

الوقت المتوقع لتنفيذ التوصية

التوصية (رئيسية مستجدة)



سنة

- 11. رفع كفاءة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة.

## الخطوات التنفيذية

### السياسات

- تعديل "قرار وزير الإسكان رقم (90) لسنة 2019 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (909) لسنة 2015" والذي ألغى الاستثناء المقرر لصالح المرأة بشرط عدم الملكية في حال تملكها لعقار عن طريق الميراث، وذلك بإعادة النص على هذا الاستثناء المقرر لصالح المرأة.
- تطوير معايير الاستفادة من برنامج "مزايا" لدى وزارة الإسكان من خلال:
  - مد سن مقدم الطلب من "35" إلى "50" عام وذلك لمعالجة قوائم الانتظار.
  - تعديل الحد الأعلى للدخل الشهري من "1200" دينار إلى "1500" دينار.
- وضع آلية للتأمين على رسوم الكهرباء والماء لعدم نقل متأخرات رسوم الكهرباء والماء تلقائياً على عاتق ورثة المتوفيين.

## الجهات المعنية

- وزارة الإسكان
- هيئة الكهرباء والماء
- المجلس الأعلى للمرأة

## الملحق رقم (1)

### منهجية احتساب المؤشرات

- متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية = 718
- متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للرجل البحريني = 819
- الفجوة =  $718 \div 819 = 88\%$

حاصل قسمة نسبة  
المرأة البحرينية للرجل  
البحريني



- متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية = 718
- متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للإجمالي = 811
- الفجوة =  $718 \div 811 = 89\%$

حاصل قسمة نسبة  
المرأة البحرينية  
للإجمالي (بحرينيون وغير  
بحرينيون)



- معدل وفيات الرضع لكل 1000 مولود حي للبحرينيات = 6.6
- المتوسط الدولي لمعدل وفيات الرضع لكل 1000 مولود حي = 26.0
- قراءة الطفلة البحرينية أفضل من المتوسط الدولي، بما يحقق النتيجة المأمولة (الوزن الكلي للمؤشر)

المرأة البحرينية  
للمتوسط الدولي



### منهجية احتساب مؤشرات التوازن بين الجنسين

- وزن لكل مؤشر
- تتراوح قيمة المؤشر النهائية بين 0 إلى 1



#### النتيجة المرحلية:

متوسط نتيجة مؤشرات التوازن بين الجنسين الموحدة على مستوى مؤسسات القطاع العام والمجالات الرئيسية لعملة البحرين



#### النتيجة المرحلية لعام 2019 - 2020:

- احتساب المتوسط العام للجهات التي وفرت البيانات لعام 2019 و 2020 أو بيانات إحدى العامين مع استثناء قطاع المؤسسات القضائية
- احتساب النتائج المرحلية على المستوى الوطني بحسب قراءة متوفرة وذلك على صعيد المجالات الرئيسية



ملحق 2

نتائج الجهات في الأداء المؤسسي 2019-2020

الأداء المؤسسي	متطلبات لجنة التكافؤ	المشاركة في الجوائز	الدراسات والبحوث	الخدمات والمنتجات	الموازانات المستجيبة	إمماج احتياجات المرأة	التمثيل المؤسسي	نظام التطور المهني	التعليم والتدريب	الأجور	المنامب القيادية	التوظيف	الجهة
94	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	1 هيئة جودة التعليم والتدريب
91	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2 الجهاز الوطني للإيرادات (عام 2020 فقط)
90	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	3 وزارة الصحة
89	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	4 الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية
85	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	5 هيئة البحرين للثقافة والآثار
84	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	6 وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
81	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	7 مجلس التنمية الاقتصادية
76	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	8 معهد الإدارة العامة
75	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	9 جامعة البحرين
74	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10 كلية البحرين التقنية "بوليتكنك البحرين"
72	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	11 صندوق العمل "تمكين"
70	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	12 الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي
69	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	13 وزارة التربية والتعليم
68	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	14 وزارة شؤون الشباب والرياضة
68	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	15 بدالة إنترنت البحرين
68	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	16 وزارة الصناعة والتجارة والسياحة
66	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	17 وزارة شؤون مجلسي الشورى والنواب
64	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	18 مجلس المزايدات والمناقصات
63	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	19 الأمانة العامة لمجلس الشورى
62	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	20 وزارة الإسكان
61	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	21 هيئة التخطيط والتطوير العمراني
60	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	22 الأمانة العامة لمجلس النواب
59	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	23 النيابة العامة

ملحق 2

نتائج الجهات في الأداء المؤسسي 2019-2020

الأداء المؤسسي	متطلبات لجنة التكافؤ	المشاركة في الجوائز	الدراسات والبحوث	الخدمات والمنتجات	الموازنات المستجيبة	إجماع احتياجات المرأة	التمثيل المؤسسي	نظام التطور المهني	التعليم والتدريب	الأجور	المناصب القيادية	التوظيف	الجهة
59	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة الداخلية 24
58	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	هيئة البحرين للسياحة والمعارض 25
58	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	المحكمة الدستورية 26
56	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف 27
55	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة المواصلات والاتصالات 28
55	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة المالية والاقتصاد الوطني 29
55	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	المجلس الأعلى للبيئة 30
54	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	المجلس الأعلى للشباب والرياضة 31
54	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	جهاز المساحة والتسجيل العقاري 32
53	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	جهاز الخدمة المدنية 33
53	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة الأشغال والبلديات والتخطيط العمراني - الأشغال 34
53	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	هيئة تنظيم سوق العمل 35
50	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	هيئة التشريع و الرأي القانوني 36
49	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	هيئة تنظيم الاتصالات 37
48	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	المؤسسة الملكية للأعمال الإنسانية 38
45	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية 39
40	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة الخارجية 40
40	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة شؤون الإعلام 41
38	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	الهيئة الوطنية للنفط والغاز 42
29	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	هيئة الكهرباء والماء 43
24	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	وزارة الأشغال والبلديات والتخطيط العمراني - البلديات 44
20	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	المجلس الأعلى للقضاء 45

مؤشر الألوان ● النتيجة (70% فأكثر) ● النتيجة (50% - 69%) ● النتيجة (أقل من 49%)

## الملحق رقم (3)

## النتائج التفصيلية لمملكة البحرين على مستوى المؤشرات الرئيسية

المصدر	النتيجة				الوزن	القراءة				المؤشر
	2020	2019	2018	2017		2020	2019	2018	2017	
<b>أولاً: الاقتصاد</b>										
<b>المشاركة في القوى العاملة</b>										
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	%1.08	%0.76	%0.76	%0.76	%1.50	%43	%32	%32	%32	البحرينيات للبحرينيين (نشط اقتصادياً)
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	%0.86	%0.75	%0.75	%0.74	%1.50	%49	%43	%44	%43	الإجمالي (نشط اقتصادياً)
%2					%3					<b>الإجمالي</b>
<b>الوظائف التنفيذية والإشرافية والإدارية في القطاعين الحكومي والخاص</b>										
جهاز الخدمة المدنية	%0.42	%0.42	%0.39	%0.36	%0.50	%46	%45	%44	%42	البحرينيات للبحرينيين (موظف) - القطاع الحكومي <sup>1</sup>
جهاز الخدمة المدنية	%0.42	%0.42	%0.22	%0.21	%0.50	%46	%45	%31	%30	البحرينيات للإجمالي (موظف) - القطاع الحكومي <sup>1</sup>
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%0.25	%0.26	%0.25	%0.25	%0.50	%34	%34	%34	%33	البحرينيات للبحرينيين (عامل) - القطاع الخاص
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%0.04	%0.04	%0.03	%0.03	%0.50	%7	%7	%6	%6	البحرينيات للإجمالي (عامل) - القطاع الخاص
%1					%2					<b>الإجمالي</b>
<b>الوظائف التخصصية في القطاع العام</b>										
جهاز الخدمة المدنية	%0.75	%0.75	%0.75	%0.75	%0.75	%62	%61	%56	%55	البحرينيات للبحرينيين (موظف)
جهاز الخدمة المدنية	%0.25	%0.25	%0.25	%0.25	%0.25	%62	%61	%56	%55	البحرينيات للإجمالي (موظف)
المجلس الأعلى للقضاء	%0.07	%0.06	%0.06	%0.05	%0.50	%12	%11	%11	%10	البحرينيات للبحرينيين (القضاة)
وزارة الخارجية	%0.49	%0.46	%0.44	%0.47	%1	%33	%31	%31	%32	البحرينيات للبحرينيين (الدبلوماسيين)
%2					%3					<b>الإجمالي</b>
<b>الوظائف التخصصية في القطاع الخاص<sup>2</sup></b>										
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%0.43	%0.43	%0.43	%0.41	%0.75	%36	%37	%36	%35	البحرينيات للبحرينيين (عامل)
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%0.02	%0.02	%0.02	%0.02	%0.25	%9	%8	%7	%7	البحرينيات للإجمالي (عامل)
%1					%1					<b>الإجمالي</b>

1 تشمل الوظائف التنفيذية منصب مدير فأعلى (وكيل وزارة ووكيل وزارة مساعد ومدير إدارة وما في حكمها كما تضم بعض الوظائف الاستشارية)

2 يشمل المشتغلون بالمهن العلمية والفنية والإشرافية والإدارية.

المصدر	النتيجة				الوزن	القراءة				المؤشر	
	2020	2019	2018	2017		2020	2019	2018	2017		
متوسط الأجر الشهري في القطاع العام											
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%1.77	%1.75	%1.91	%1.88	%2	774	718	880	868	البحرييات	البحرييات للبحريين (دينار)
						877	819	923	922	البحريين	
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%0.94	%0.89	%0.98	%0.97	%1	774	718	880	868	البحرييات	البحرييات للإجمالي (دينار)
						826	811	902	895	الإجمالي	
					%3					الإجمالي	
متوسط الأجر الشهري في القطاع الخاص											
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%1.39	%1.38	%1.38	%1.39	%2	590	573	559	548	البحرييات	البحرييات للبحريين (دينار)
						847	831	809	791	البحريين	
الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	%0.78	%1.00	%0.77	%0.77	%1	590	573	559	548	البحرييات	البحرييات للإجمالي (دينار)
						757	313	723	710	الإجمالي	
					%2					الإجمالي	
الباحثين عن عمل											
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	%0.36	%0.30	%0.30	%0.27	%1.00	%74	%77	%77	%79		البحرييات للبحريين (باحث عن عمل)
					%0					الإجمالي	
المشاريع/ السجلات التجارية وريادة الأعمال											
وزارة الصناعة والتجارة والسياحة	%0.36	%0.36	%0.37	%0.36	%0.50	%42	%42	%43	%42		البحرييات للبحريين (السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة)
وزارة الصناعة والتجارة والسياحة	%0.20	%0.20	%0.21	%0.20	%0.50	%29	%29	%29	%29		البحرييات للإجمالي (السجلات التجارية الفردية النشطة المملوكة)
وزارة الصناعة والتجارة والسياحة	%0.30	%0.29	%0.30	%0.29	%0.50	%38	%37	%37	%37		البحرييات للبحريين (استدامة السجلات التجارية لأكثر من خمس سنوات)
وزارة الصناعة والتجارة والسياحة	%0.18	%0.18	%0.18	%0.18	%0.50	%27	%27	%27	%26		البحرييات للإجمالي (استدامة السجلات التجارية لأكثر من خمس سنوات)
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	%1.00	%1.00	%1.00	%1.00	%1.00	%75	%78	%77	%77		البحرييات للبحريين (المستفيدين من مشروع الأسر المنتجة)
وزارة الصناعة والتجارة والسياحة	-	-	-	-	-	%50	%47	%48	%45		البحرييات للبحريين (السجلات الافتراضية)
					%2					الإجمالي	

المصدر	النتيجة				الوزن	القراءة				المؤشر
	2020	2019	2018	2017		2020	2019	2018	2017	
%12					%19					المجموع لمحور الاقتصاد
ثانياً: صنع القرار										
مجلس الوزراء	%0.08	%0.08	%0.08	%0.08	%1.50	%5	%5	%5	%5	وزير
مجلس الوزراء	%0.05	%0.05	%0.05	%0.05	%0.50	%9	%9	%9	%9	درجة وزير
المجلس الأعلى للمرأة	%1.50	%1.50	%1.50	%0.00	%3	%33	%33	%33	%0	الوصول لرئاسة أحد السلطات الثلاث (رئيس)
مجلس النواب	%0.44	%0.44	%0.44	%0.20	%2.50	%15	%15	%15	%8	مجلس النواب (المنتخب) (عضو)
مجلس الشورى	%0.44	%0.44	%0.44	%0.44	%1.50	%23	%23	%23	%23	مجلس الشورى (المعين) (عضو)
المجالس البلدية وأمانة العاصمة	%0.29	%0.29	%0.29	%0.25	%1	%23	%23	%23	%20	المجلس البلدي وأمانة العاصمة (عضو)
وزارة الخارجية	%0.20	%0.10	%0.11	%0.10	%1	%17	%9	%10	%9	السفراء (سفير) داخل وخارج مملكة البحرين
مجلس النواب	%0.00	%0.00	%0.00	%0.00	%1	%0	%0	%0	%0	نائب أول / ثاني لرئيس مجلس النواب
مجلس الشورى	%1.00	%1.00	%1.00	%1.00	%1	%50	%50	%50	%50	نائب أول / ثاني لرئيس مجلس الشورى
مجلس النواب	%0.08	%0.14	%0.12	%0.00	%1	%8	%13	%11	%0	ترؤس اللجان في مجلس النواب (المنتخب) (رئيس)
مجلس الشورى	%0.80	%0.50	%0.49	%0.50	%1	%44	%33	%33	%33	ترؤس اللجان في مجلس الشورى (المعين) (رئيس)
مجلس الشورى	%0.60	%0.33	%0.28	%0.60	%1	%38	%25	%22	%38	نائب رئيس في اللجان بمجلس الشورى (المعين)
مجلس النواب	%0.44	%0.23	%0.79	%0.00	%1	%31	%19	%44	%0	نائب رئيس في اللجان بمجلس النواب (المنتخب)
إدارة الانتخاب والاستفتاء	%1.85	%1.85	%1.85	%1.70	%2	%48	%48	%48	%46	المشاركة في التصويت لانتخابات المجالس النيابية والبلدية
%8					%19					المجموع لمحور صنع القرار
ثالثاً: التعليم										
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	-	%5.00	%4.96	%5.00	%5	%96*	%96	%94	%96	القيد الصافي بالتعليم الأساسي (طالبة)
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	-	%4.00	%4.00	%4.00	%4	%84*	%84	%84	%83	القيد الصافي بالتعليم الثانوي (طالبة)
وزارة التربية والتعليم	%0.11	%0.11	%0.09	%0.09	%1	%10	%10	%8	%8	الالتحاق بالتعليم الفني والمهني (طالبة)
وزارة التربية والتعليم / التعليم العالي	%2.00	%2.00	%2.00	%2.00	%2	%63	%63	%65	%66	خريجات التعليم العالي (خريجة)
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	%0.97	%0.96	%0.96	%0.96	%1	%96	%95	%95	%95	معدل القراءة لدى السكان (15 سنة فأكثر)
%12					%13					الإجمالي

المصدر	النتيجة				الوزن	القراءة				المؤشر	
	2020	2019	2018	2017		2020	2019	2018	2017		
<b>الأكاديميات</b>											
وزارة التربية والتعليم / التعليم العالي	%0.98	%0.94	%0.90	%0.88	%1	%49	%48	%47	%47	البحرينيات للبحرينيين	
وزارة التربية والتعليم / التعليم العالي	%0.72	%0.25	%0.25	%0.25	%1	%42	%20	%20	%20	البحرينيات للإجمالي	
%2					%2						
<b>الإجمالي</b>											
<b>المناصب القيادية في التعليم العالي</b>											
وزارة التربية والتعليم / التعليم العالي	%0.86	%0.78	%0.78	%0.64	%1	%46	%44	%44	%39	البحرينيات للبحرينيين	
وزارة التربية والتعليم / التعليم العالي	%0.49	%0.44	%0.43	%0.33	%1	%33	%30	%30	%25	البحرينيات للإجمالي	
%1					%2						
<b>الإجمالي</b>											
<b>التكنولوجيا الرقمية</b>											
وزارة التربية والتعليم	%1.00	%1.00	%1.00	-	%1	%64	%66	%72	-	المتخصصين في المحتوى التعليمي الرقمي (المعلمين)	
وزارة التربية والتعليم	%0.50	%0.50	%0.50	-	%0.50	%68	%83	%89	-	وحدات التعلم الرقمي (الطالبات للطلبة)	
وزارة التربية والتعليم	%0.50	%0.50	%0.50	-	%0.50	%53	%54	%92	-	الإنتاج المتميز من المحتوى التعليمي الرقمي (الطالبات للطلبة)	
%2					%2						
<b>الإجمالي</b>											
%17					%19						
<b>المجموع لمحور التعليم</b>											
<b>رابعاً: الصحة</b>											
<b>العمر المتوقع للحياة</b>											
وزارة الصحة	%5.00	%5.00	%5.00	%5.00	%5	78.1	78.1	78.1	78.1	البحرينيات	المرأة البحرينية بالرجل البحريني (سنة)
						76.5	76.5	76.5	76.5	البحرينيين	
منظمة الصحة العالمية	%5.00	%5.00	%5.00	%5.00	%5	78.1	78.1	78.1	78.1	البحرينيات	المرأة البحرينية بالمتوسط الدولي
						75.9	75.9	74.9	74.7	الدولية	
%10					%10						
<b>الإجمالي</b>											

المصدر	النتيجة				الوزن	القراءة				المؤشر	
	2020	2019	2018	2017		2020	2019	2018	2017		
معدل وفيات الرضع لكل 1000 مولود حي											
وزارة الصحة	-	%1.00	%1.00	%0.93	%1	6.55*	6.55	5.9	5.48	البحرينيات	الطفلة البحرينية للطفل البحريني (رضيع)
						6.99*	6.99	6.4	5.11	البحرينيين	
الأمم المتحدة - وفيات الطفولة	-	%4.00	%4.00	%4.00	%4	6.55*	6.55	5.9	5.48	البحرينيات	الطفلة البحرينية بالمتوسط الدولي
						26.0*	26	29.1	29.1	الدولية	
%5					%5	الإجمالي					
الإصابة بالأمراض المزمنة											
وزارة الصحة	%3.00	%2.70	%2.67	%2.69	%3	%50	%53	%53	%53	الإصابة بالأمراض المزمنة - المرأة البحرينية بالرجل البحريني (مصاب)	
وزارة الصحة	-	%0.89	%0.85	%0.86	%1	%35*	%35	%33	%29	الإصابة بالأمراض المزمنة - نسبة المرأة البحرينية من السكان الإناث	
%4					%4	الإجمالي					
%19					%19	المجموع لمحور الصحة					
خامساً: الاجتماعي											
نسبة السكان المتزوجين											
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	%2.80	%2.82	%2.82	%2.84	%3	%48.30	%48.40	%48	%49	البحرينيات للبحرينيين (متزوج)	
%3					%3	الإجمالي					
متوسط العمر عند الزواج للمرأة والرجل											
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	%3.58	%3.57	%3.56	%3.54	%4	24	25	24	23	البحرينيات	البحرينيات للبحرينيين (الإجمالي) (سنة)
						27	28	27	26	البحرينيين	
هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	%2.81	%2.50	%2.48	%2.46	%3	24	25	24	23	البحرينيات	البحرينيات للإجمالي (سنة)
						30	30	29	28	الإجمالي	
%6					%7	الإجمالي					

المصدر	النتيجة				الوزن	القراءة				المؤشر
	2020	2019	2018	2017		2020	2019	2018	2017	
<b>العنف</b>										
وزارة الداخلية	%3.00	%3.00	%3.00	%3.00	%3	%0.27	%0.38	%0.39	%0.37	نسبة العنف الأسري ضد المرأة البحرينية من إجمالي البحرينيات
%3					%3	<b>الإجمالي</b>				
<b>المساعدات/الخدمات الاجتماعية</b>										
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	%1.67	%1.66	%1.60	%1.53	%2	%54.50	%54.60	%56	%57	المستفيدات من المساعدات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)
وزارة الإسكان	%0.20	%0.17	%0.13	%0.21	%2	%9	%8	%6	%9	المستفيدات من الخدمات الاجتماعية (الإسكان)
وزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف	%2.00	%2.00	%2.00	%2.00	%2	%62	%64	%65	%63	المستفيدات من الخدمات الاجتماعية (التوفيق الأسري)
%4					%6	<b>الإجمالي</b>				
%16					%19	<b>المجموع للمحور الاجتماعي</b>				
<b>سادساً: المجتمع المدني</b>										
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	%0.19	%0.42	%0.36	%0.35	%1	%16	%30	%26	%26	العضوية في مؤسسات المجتمع المدني (عضوة للإجمالي)
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	%0.34	%0.33	%0.40	%0.33	%2	%15	%14	%17	%14	عدد الرؤساء في مؤسسات المجتمع المدني (رئيسة للإجمالي)
وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	%0.65	%0.58	%0.66	%0.72	%2	%25	%22	%25	%26	العضوية في مجلس إدارة الجمعيات في مؤسسات المجتمع المدني (عضوة للإجمالي)
%1					%5	<b>المجموع للمحور المجتمع المدني</b>				

\*القراءة لآخر سنة متوفرة.

الملحق رقم (4)

النتائج التفصيلية لمملكة البحرين على مستوى قياس الأداء المؤسسي

النتيجة			الوزن	الفجوة			المؤشر
المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016		المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016	
المؤشرات الرقمية							
(1) التوظيف							
%10.94	%9.94	%9.93	%16	%68	%62	%62	
%3.77	%3.46	%3.37	%5	%75	%69	%67	الموظفات / الموظفون في المؤسسة
%2.12	%2.00	%2.25	%3	%71	%67	%75	التوظيف خلال العام
%0.55	%0.60	%0.62	%1	%55	%60	%62	التوظيف بعقود مؤقتة / عمل جزئي
%4.33	%3.75	%3.44	%6	%72	%62	%57	الموظفات / الموظفون في العمليات الرئيسية
%0.09	%0.06	%0.06	%0.5	%19	%11	%11	اشتراط نسبة من البحرينيات لدى المؤسسة المقدمة للخدمة عند توقيع العقود الخارجية (Outsourcing) ذات العلاقة بالعمليات الرئيسية (Core functions)
%0.08	%0.06	%0.06	%0.5	%16	%11	%11	اشتراط نسبة من البحرينيات لدى المؤسسة المقدمة للخدمة عند توقيع العقود الخارجية (Outsourcing) ذات العلاقة بالعمليات المساندة (Support functions)
(2) المناصب القيادية							
%8.89	%8.27	%9.00	%17	%52	%49	%53	
%0.66	%0.70	%0.72	%2	%33	%35	%36	درجة وكيل
%1.95	%1.91	%2.03	%4	%49	%48	%51	درجة وكيل مساعد
%2.66	%2.34	%2.77	%6	%44	%39	%46	درجة مدير إدارة
%3.62	%3.16	%3.28	%5	%72	%63	%66	رئيس قسم / مشرف قسم
(3) الأجور							
%12.77	%11.28	%10.90	%20	%64	%56	%54	
%1.98	%1.83	%1.51	%3	%66	%61	%50	الأجور الإجمالية في المؤسسة
%1.09	%1.18	%1.19	%3	%36	%39	%40	درجة وكيل / درجة وكيل مساعد
%0.92	%0.80	%0.83	%2	%46	%40	%41	درجة مدير إدارة
%0.74	%0.63	%0.59	%1	%74	%63	%59	رئيس قسم
%0.78	%0.68	%0.60	%1	%78	%68	%60	أخصائي أول

النتيجة			الوزن	الفجوة			المؤشر
المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016		المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016	
%0.41	%0.36	%0.33	%0.5	%82	%72	%66	أخصائي
%0.31	%0.27	%0.25	%0.5	%61	%53	%50	الوظائف الفنية والوظائف المساندة
%0.84	%0.78	%0.72	%1	%84	%78	%72	العلو الاجتماعي (للعزباء والأعزب)
%0.67	%0.62	%0.57	%1	%67	%62	%57	العلو الاجتماعي (للمتزوجات والمتزوج)
%0.94	%0.86	%0.72	%1	%94	%86	%72	العلو الاجتماعي (للمطلقات والمطلقات)
%0.99	%0.88	%0.75	%1	%99	%88	%75	العلو الاجتماعي (للأرامل والأرامل)
%0.81	%0.68	%0.70	%2	%40	%34	%35	العمل الإضافي
%1.54	%1.37	%1.15	%2	%77	%69	%58	الترقيات
%0.75	%0.71	%0.59	%1	%75	%71	%59	الحوافز
%5.08	%4.73	%4.59	%6	%85	%79	%77	4) التعليم / التدريب
%0.81	%0.76	%0.70	%1	%81	%76	%70	الشهادات الأكاديمية
%1.27	%1.28	%1.20	%1.5	%85	%86	%80	الشهادات الاحترافية
%1.76	%1.65	%1.56	%2	%88	%82	%78	التدريب المحلي
%0.78	%0.59	%0.67	%1	%78	%59	%67	التدريب الخارجي
%0.45	%0.45	%0.41	%0.5	%90	%91	%83	تدريب الطلبة / الخريجين
%0.40	%0.37	%0.31	%1	%40	%37	%31	5) نظام التطور والتدرج المهني
%0.21	%0.17	%0.17	%0.5	%42	%33	%33	نظام معتمد للتطور المهني
%0.19	%0.17	%0.11	%0.5	%38	%35	%22	نظام معتمد للتدرج المهني
%5.58	%4.96	%4.50	%8	%70	%62	%56	6) تمثيل المؤسسة
%0.67	%0.61	%0.54	%1	%67	%61	%54	التمثيل في اللجان الداخلية للمؤسسة
%1.90	%1.72	%1.50	%3	%63	%57	%50	التمثيل في مجالس الإدارة / اللجان الوطنية
%1.50	%1.17	%0.98	%2	%75	%59	%49	التمثيل في اللجان الخارجية

النتيجة			الوزن	الفجوة			المؤشر
المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016		المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016	
%0.82	%0.80	%0.67	%1	%82	%80	%67	التمثيل في الفعاليات المحلية
%0.73	%0.68	%0.60	%1	%73	%68	%60	التمثيل في الفعاليات الخارجية
<b>المؤشرات الكمية</b>							
%9.40	%7.04	%6.81	%13	%72	%54	%52	(7) إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل
%2.46	%2.31	%2.25	%3	%82	%77	%75	نظام العمل المرن
%3.69	%1.15	%0.97	%5	%74	%23	%19	نظام العمل من المنزل
النسبة هي 100%، حيث يطبق لجميع الجهات بحسب القانون							إجازة وضع براتب
%1.17	%1.54	%1.61	%2	%58	%77	%81	إجازة أمومة بدون راتب
النسبة هي 100%، حيث يطبق لجميع الجهات بحسب القانون							ساعات رعاية
%1.86	%1.81	%1.83	%2	%93	%91	%92	إجازة مرافقة / رعاية مريض
%0.22	%0.23	%0.14	%1	%22	%23	%14	إجازة أبوة
%3.78	%3.47	%3.21	%7	%54	%50	%46	(8) الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة
%0.71	%0.70	%0.67	%1	%71	%70	%67	تكافؤ الفرص في إعداد الموازنة
%1.52	%1.49	%1.28	%2	%76	%74	%64	تكافؤ الفرص في تنفيذ الميزانية
%0.37	%0.30	%0.31	%1	%37	%30	%31	تحليل الفجوات المرصودة
%1.18	%0.99	%0.96	%3	%39	%33	%32	سد الفجوات المرصودة
%5.08	%5.83	%4.67	%6	%85	%97	%78	(9) إدماج احتياجات المرأة في الخدمات / المنتجات
%1.07	%0.93	%0.71	%3	%36	%31	%24	(10) الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة
%0.24	%0.21	%0.15	%0.5	%48	%42	%31	الالتزام بتوظيف التحليل حسب الجنس (رجل، امرأة) في الدراسات والأبحاث المنفذة من قبل الجهة في مجال تخصصها
%0.35	%0.31	%0.31	%1	%35	%31	%31	دعم / تنفيذ دراسات أو بحوث تخصصية أو تقارير خاصة بإدماج احتياجات المرأة
%0.48	%0.42	%0.25	%1.5	%32	%28	%17	تفعيل توصيات ونتائج الدراسات والأبحاث المتعلقة بواقع المرأة البحرينية

النتيجة			الوزن	الفجوة			المؤشر
المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016		المتوسط 2020/2019	المتوسط 2018/2017	2016	
%0.73	%0.87	%0.93	%2	%36	%43	%47	11 المشاركة في الجوائز الوطنية والعربية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة
%0.17	%0.18	%0.22	%0.25	%68	%74	%86	المشاركة في الجوائز الوطنية
%0.07	%0.09	%0.07	%0.25	%26	%35	%28	المشاركة في الجوائز العربية والإقليمية
%0.11	%0.15	%0.14	%0.5	%22	%29	%28	المشاركة في الجوائز الدولية
%0.22	%0.30	%0.34	%0.5	%45	%60	%69	انتظام المشاركة في الجوائز
%0.15	%0.15	%0.17	%0.5	%31	%31	%33	الفوز بإحدى الجوائز
%0.99	%0.94	%0.89	%1	%99	%94	%89	12 الالتزام بمتطلبات لجنة تكافؤ الفرص
%0.50	%0.47	%0.46	%0.5	%100	%95	%92	تشكيل لجنة تكافؤ فرص في المؤسسة
%0.49	%0.47	%0.43	%0.5	%99	%93	%85	تنفيذ تعليمات الخدمة المدنية رقم (4) لعام 2014 بشأن إنشاء لجنة تكافؤ الفرص بالجهات الحكومية
%65	%59	%56	%100	%65	%59	%56	المجموع الكلي

الملحق (5)

قائمة الجهات

اشتمل التقرير في نسخته الحالية على (45) مؤسسة في القطاع العام

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية	هيئة البحرين للسياحة والمعارض	بدالة إنترنت البحرين
وزارة الصناعة والتجارة والسياحة	هيئة البحرين للثقافة والآثار	الأمانة العامة لمجلس الشورى
وزارة شؤون الشباب والرياضة	هيئة جودة التعليم والتدريب	الأمانة العامة لمجلس النواب
وزارة الصحة	الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي	المجلس الأعلى للشباب والرياضة
وزارة الإسكان	هيئة تنظيم الاتصالات	المجلس الأعلى للبيئة
وزارة الأشغال والبلديات والتخطيط العمراني - قطاع الأشغال	الهيئة الوطنية للنفط والغاز	مجلس التنمية الاقتصادية
وزارة المواصلات والاتصالات	هيئة التشريع والرأي القانوني	مجلس المناقصات والمزايدات
وزارة شؤون مجلسي الشورى والنواب	الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية	جهاز المساحة والتسجيل العقاري
جهاز الخدمة المدنية	هيئة الكهرباء والماء	صندوق العمل "تمكين"
المحكمة الدستورية	هيئة تنظيم سوق العمل	معهد الإدارة العامة
النيابة العامة	المؤسسة الملكية للأعمال الإنسانية	كلية البحرين التقنية "بوليتكنك البحرين"
وزارة المالية والاقتصاد الوطني	جامعة البحرين	وزارة شؤون الإعلام
وزارة الداخلية	الجهاز الوطني للإيرادات	هيئة التخطيط والتطوير العمراني
وزارة الخارجية	هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية	وزارة الأشغال والبلديات والتخطيط العمراني - قطاع البلديات
وزارة العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف	وزارة التربية والتعليم	المجلس الأعلى للقضاء