



## التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين

(الملخص التنفيذي)

مملكة البحرين  
الإصدار الأول  
(2018 – 2017)



## الملخص التنفيذي

انطلاقاً من اختصاصات المجلس الأعلى للمرأة وما جاء في أمر إنشائه من تكليف ملكي صريح بوضع ومتابعة تنفيذ وإنفاذ السياسة العامة للدولة على صعيد تقدم المرأة البحرينية وتعزيز مساهمتها في التنمية الوطنية، يواصل المجلس جهوده بالتعاون مع الشركاء، في وضع الخطط والآليات الكفيلة بذلك وعلى وجه الخصوص ما تعلق منها بقياس وتقييم الجهود الوطنية لاستدامة المشاركة المؤثرة والفاعلة للمرأة البحرينية، وفي إطار مؤسسي يعمل على إتاحة الفرص العادلة والمتكافئة بين المرأة والرجل.

ويأتي إعداد وإصدار هذا التقرير المفصل، وذلك بعد التشاور والتنسيق المباشر مع جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية المعنية، كأحد أهم مخرجات اللجنة الوطنية لمتابعة تنفيذ النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية، التي شكلت في العام 2007 بأمر ملكي وبرئاسة كريمة لصاحبة السمو الملكي الأميرة سبيكة بنت إبراهيم آل خليفة، رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، معلناً بذلك، الانتهاء من تلبية متطلبات النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة في التنمية كنموذج لحكومة تطبيقات تكافؤ الفرص ويعمل بشكل ممنهج مع مرصد وطني للمؤشرات والاحصائيات المصنفة بين الجنسين، على قياس فاعلية السياسات ومبادرات التوازن بين الجنسين والأثر المتحقق على الصعيد الوطني في مجال تقدم المرأة. ولقد وافق مجلس الوزراء الموقر على «إعداد تقرير وطني دوري (كل سنتين) يقيس التوازن بين الجنسين في مؤسسات القطاع العام ويتولى المجلس الأعلى للمرأة بالتعاون مع الجهات الحكومية المعنية مسؤولية وضعه وتعميمه»، بناء على توصية اللجنة التنسيقية الحكومية برئاسة صاحب السمو الملكي ولي العهد نائب القائد الأعلى النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء، في اجتماعها المنعقد بتاريخ 30 أبريل 2018.

ومن المأمول، وبناء على تبني حكومة مملكة البحرين للتقرير كأداة لتقييم أداء القطاع العام على صعيد متابعة تطبيقات تكافؤ الفرص وتحقيق التوازن بين الجنسين في كافة المجالات التنموية، أن يصبح التقرير مرجعاً رئيسياً للقياس والتقييم والمراجعة وطنياً، وأن يساهم، بالنظر إلى توجهاته ومنهجية عمله، في تعزيز مكانة مملكة البحرين كمركز للخبرة في مجال تمكين المرأة دولياً. ويركز الإصدار الأول للتقرير على بيانات الفترة (2017-2018)، بعد أن تم إعداد نسخة تجريبية للتقرير في العام 2016 واشتمل على 13 جهة حكومية، وذلك تبعاً لمنهجية التطبيق المرحلية المتبعة عند إصدار التقارير النوعية تتضمن النسخة الحالية عينة من مؤسسات القطاع العام، وسيتم دورياً وتباعاً إضافة المزيد من الجهات سعياً لتطبيقه بشكل أوسع على صعيد قطاعات الاقتصاد الوطني. ويقيس التقرير جهود مملكة البحرين في سد الفجوة بين المرأة والرجل للفترة (2017-2018) بناء على قياس:

- الأداء العام للمرأة في المجالات النوعية التي حددها التقرير.
- الأداء المؤسسي لـ (37) جهة من القطاع العام.

## الأهداف

- قياس فعالية وتأثير السياسات والتشريعات والخطط الوطنية في تحقيق مؤشرات الخطة الوطنية لهيوز المرأة البحرينية، بما يرفع من "تنافسية المرأة البحرينية" ويوضح العائد الإيجابي لذلك على الاقتصاد الوطني.
- بيان واقع مملكة البحرين من التقارير الدولية ذات العلاقة، وتعزيز مكانتها "مركز للخبرة الدولية" في مجالات تمكين ودعم مشاركة المرأة البحرينية.

## الميكيلة

يشتمل التقرير على ثلاثة فصول، تتناول ما يلي:

### أولاً: قياس التوازن بين الجنسين على المستوى الوطني وبيان أداء مؤسسات القطاع العام من خلال:

- احتساب نتائج مملكة البحرين في الأداء المؤسسي وفي المجالات النوعية.
- قياس متوسط نتائج مؤشرات التوازن بين الجنسين في كل من المجالات النوعية والأداء المؤسسي.
- تقديم قراءة تحليلية توضح نتائج مملكة البحرين في تحقيق التوازن بين الجنسين عبر توضيح مواطن القوة وفرص التحسين على المستوى الوطني، وبالمقارنة مع القراءات الدولية.
- بيان ترتيب المؤسسات بحسب نتائج مؤشرات الأداء المؤسسي.
- الخروج بتوصيات عامة لتطوير نتائج المجالات النوعية والأداء المؤسسي بناء على تحليل النتائج والفجوات المرصودة.

### ثانياً: النتائج التفصيلية لمملكة البحرين في قياس المجالات النوعية:

- حيث يتم قياس (60 مؤشراً) تفصيلاً وفق عدد من المجالات (الاقتصاد، وصنع القرار، والتعليم، والصحة، والاجتماعي، والمجتمع المدني).

### ثالثاً: بطاقات النتائج التفصيلية في قياس الأداء المؤسسي "Performance Scorecard":

- تتناول مجموعة من المؤشرات التفصيلية لقياس متوسط أداء كافة المؤسسات المتضمنة بالتقرير في مجال التوازن بين الجنسين، وذلك على صعيد السياسات والمبادرات الداعمة والقوى العاملة، وتشمل: التوظيف، والمناصب التنفيذية، والأجور، والتعليم والتدريب، ونظام التطور المهني، وتمثيل المؤسسة، وإدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل، والموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة، وإدماج احتياجات المرأة في الخدمات والمنتجات، والدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة، والمشاركة في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، والالتزام بتفعيل متطلبات لجنة تكافؤ الفرص، ويتم احتساب المؤشرات بناءً على متوسط نتائج الجهات التي وفرت بيانات المؤشرات التفصيلية.
- توفر معلومات حول مواطن القوة في أداء كل مؤسسة على حده، كما يمكن من خلالها قياس نمو وتطور المؤسسة في غلق الفجوات خلال السنوات القادمة عبر اتخاذ التدابير اللازمة لسد الفجوات المرصودة.

## الملخص التنفيذي

## منهجية احتساب المؤشرات

يتم احتساب مؤشرات التوازن بين الجنسين في التقرير من خلال (3) أنواع من المقاييس:

- **فجوة المرأة البحرينية للرجل البحريني:** وهي عبارة عن حاصل قسمة نسبة المرأة البحرينية للرجل البحريني.  
(مثال: متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية والرجل البحريني: متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية = 880، متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للرجل البحريني = 923 وعند احتساب الفجوة يتم قسمة متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية على متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للرجل البحريني =  $923 / 880 = 95\%$ )

- **فجوة المرأة البحرينية للإجمالي:** وهي عبارة عن حاصل قسمة نسبة المرأة البحرينية للإجمالي (بحرينيين وغير بحرينيين).  
(مثال: متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية للإجمالي: متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية = 880، متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للإجمالي = 902 وعند احتساب الفجوة يتم قسمة متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للمرأة البحرينية على متوسط الأجر الشهري في القطاع العام للإجمالي =  $902 / 880 = 98\%$ )

- **فجوة المرأة البحرينية للقراءة الدولية (فقط لمؤشرات المجالات النوعية):** وهي عبارة عن حاصل قسمة نسبة المرأة البحرينية للقراءة الدولية.  
(مثال: العمر المتوقع للحياة للمرأة البحرينية للقراءة الدولية: العمر المتوقع للحياة للمرأة البحرينية = 78.1، العمر المتوقع للحياة للقراءة الدولية = 74.4 وعند احتساب الفجوة يتم قسمة العمر المتوقع للحياة للمرأة البحرينية على العمر المتوقع للحياة للقراءة الدولية =  $74.4 / 78.1 = 105\%$  أي قراءة المرأة البحرينية تفوق القراءة الدولية ولا توجد فجوة).

- وقد تم تخصيص وزن لكل مؤشر، وتتراوح قيمة المؤشر النهائية بين (0 إلى 1)، وتمثل النتيجة المرحلية متوسط نتيجة مؤشرات التوازن بين الجنسين الموحدة على مستوى مؤسسات القطاع العام والنوعية لمملكة البحرين. وكنظام تحفيزي تم ترتيب المؤسسات بحسب نتيجة الأداء المؤسسي الخاص بها.
- يتم احتساب النتائج المرحلية على المستوى الوطني باستخدام المتوسط للعامين (2017-2018) وذلك على صعيد المجالات النوعية بحسب آخر قراءة متوفرة والأداء المؤسسي للجهات التي حققت نتيجة 30% فأعلى.

## أبرز النتائج

لقد استطاعت مملكة البحرين من خلال الجهود الوطنية التشاركية لكافة مؤسسات الدولة أن تؤسس لمرحلة عمل تميزت بمخرجاتها النوعية على صعيد تقدم المرأة البحرينية، ويأتي الإصدار الأول للتقرير بمنهجيته العلمية في القياس والتحليل ليؤكد مجدداً على قناعة أصحاب المسؤولية السياسية، ممثلة في الحكومة الموقرة، بضرورة البناء على ما تحقق للمرأة البحرينية. وتنفيذاً للقرار النوعي الذي أصدره مجلس الوزراء بتبني التقرير، تجاوزت 37 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. وبأدناه أبرز نتائج التقرير:

- ✓ أرتفع مؤشر التوازن بين الجنسين في مملكة البحرين من (0.60) في عام 2016 إلى (0.64) لمتوسط الفترة (2018-2017).
- ✓ أرتفع مؤشر التوازن بين الجنسين في المجالات النوعية من (0.64) في العام 2016 إلى (0.68) لمتوسط الفترة (2018-2017).
- ✓ أرتفعت مؤشرات الأداء المؤسسي من (0.56) في عام 2016 إلى (0.59) لمتوسط الفترة (2018-2017).

### جدول رقم (1)

#### مقارنة نتائج مملكة البحرين في التقرير الوطني للمرحلة الأولى (2016) والمرحلة الثانية (2018-2017)

2018-2017	2016	
0.68	0.64	المجالات النوعية
0.59	0.56	الأداء المؤسسي
0.64	0.60	النتيجة

### جدول رقم (2)

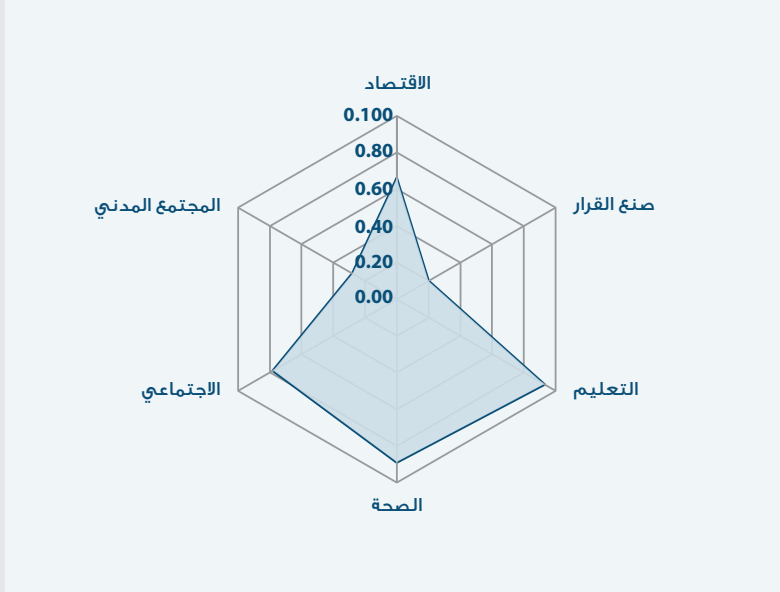
#### مقارنة نتيجة المجالات النوعية للمرحلة الأولى (2016) والمرحلة الثانية (2018-2017)

القراءة الدولية	النتيجة 2018-2017	النتيجة 2016	المجالات النوعية
0.59	0.62	0.59	الاقتصاد
0.22	0.39	0.25	صنع القرار
0.95	0.87	0.74	التعليم
0.96	0.89	0.92	الصحة
-	0.75	0.74	الإجتماعي
-	0.28	0.28	المجتمع المدني
0.68	0.68	0.64	الإجمالي

جدول رقم (3)  
تفاصيل نتيجة محاور الأداء المؤسسي

الفراءة الدولية	النتيجة 2017-2018	النتيجة 2016	المجالات النوعية
0.62	%16	0.10	التوظيف
0.49	%17	0.08	المناصب التنفيذية
0.56	%20	0.11	الأجور
0.79	%6	0.05	التعليم / التدريب
0.37	%1	0.004	نظام التطور المهني
0.62	%8	0.05	تمثيل المؤسسة
0.52	%13	0.07	إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل
0.50	%7	0.03	الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة
0.97	%6	0.06	إدماج احتياجات المرأة في الخدمات والمنتجات
0.31	%3	0.01	الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة
0.43	%2	0.01	المشاركة في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة
0.94	%1	0.01	الالتزام بتفعيل متطلبات لجنة تكافؤ الفرص
0.59	%100		الإجمالي

## نتائج المجالات النوعية (2018-2017)



أغلقت مملكة البحرين (0.67) من فجوة التوازن بين الجنسين للمؤشرات النوعية، وكانت مقارنة من المتوسط الدولي لإغلاق الفجوة بين الجنسين البالغ (0.68)، وذلك ضمن المجالات النوعية التالية:

المجال الاقتصادي: أغلقت مؤسسات مملكة البحرين (0.62) من فجوة التوازن بين الجنسين في الاقتصاد، وبنتيجة تفوق المتوسط الدولي البالغ (0.59). حيث استطاعت سد الفجوة بين الجنسين في مجال الوظائف التخصصية ومتوسط الأجور في القطاع العام، وقاربت من سد الفجوة بين الجنسين في مجال الوظائف التنفيذية في القطاع الحكومي بنسبة مشاركة المرأة 44%. وتعود الفجوة المتبقية في هذا المحور لوجود حاجة لرفع مستوى مشاركة المرأة البحرينية في القطاع الخاص سواء من إجمالي البحرينيين أو من إجمالي العمالة في القطاع، أو على صعيد تمثيلها في الوظائف الاشرافية والتخصصية في القطاع الخاص واستمرارها في مجال ريادة الأعمال بالنظر إلى أن نسبة استدامة السجلات (الأكثر من خمس سنوات) التي تملكها امرأة تصل إلى 29% فقط.



مجال صنع القرار: أغلقت مملكة البحرين (0.39) من فجوة التوازن بين الجنسين في هذا المحور وبنتيجة تفوق المتوسط الدولي البالغ (0.22)، وتأتي هذه النتيجة في ضوء التحسن النسبي على صعيد مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار كوزيرة وسفيرة وعضو في المجلس المنتخب، وعلى صعيد توليها مناصب نوعية في السلطتين التشريعية والقضائية.



مجال التعليم: قاربت مملكة البحرين (0.87) من غلق فجوة التوازن بين الجنسين في هذا المحور وبنتيجة مقارنة من المتوسط الدولي (0.95)، ويأتي ذلك نتاجاً لسد الفجوة بين الجنسين بشكل تام فيما يتعلق بالتعليم الأساسي والثانوي والعالي.





## المخلص التنفيذي

المجال الصحي: قاربت مملكة البحرين من غلق فجوة التوازن بين الجنسين في هذا المحور بنسبة (0.89) وبنتيجة مقارنة من المتوسط الدولي البالغ (0.96)، ويرجع الفرق لاختلاف المؤشرات المكونة للمحور في التقرير والمؤشرات الدولية<sup>(2)</sup>، حيث تم رفع نطاق قياس التقدم المحرز ليشمل العمر المتوقع للحياة، ومعدل وفيات الرضع، والإصابة بالأمراض المزمنة، إلا أن محور الصحة في القراءة الدولية تمثل في العمر الصحي المتوقع للحياة، ومعدل الإناث إلى الذكور عند الولادة فقط. وتعكس النتائج المحققة تقدم في جودة حياة المرأة ونوعية الخدمات الطبية المقدمة في المملكة مع الحاجة لتكثيف البرامج المتعلقة بممارسة أنماط الحياة الصحية للحد من الإصابة بالأمراض المزمنة، بما ينعكس على الأسرة والعيش بأمان بتطبيق أفضل الممارسات.



المجال الاجتماعي: أغلقت مملكة البحرين (0.75) من فجوة التوازن بين الجنسين في هذا المحور، كما قاربت من غلق الفجوة في مؤشر متوسط العمر عند الزواج للمرأة والرجل بنسبة (92%). وذلك نتيجة لجهود المملكة في المجال التشريعي والخدمي بما يرتقي بالاستقرار الأسري، مع الحاجة في الفترة المقبلة إلى متابعة تطبيق التشريعات ومواصلة تطوير الخدمات والبرامج الأسرية لكافة فئات المجتمع.



قطاع المجتمع المدني: أغلقت مملكة البحرين (0.28) من فجوة التوازن بين الجنسين في هذا المحور، ويعود انخفاض الأداء في هذا المحور لقلّة تواجد المرأة في مؤسسات المجتمع المدني مقارنة بالرجل سواء كعضو أو كعضو في مجلس الإدارة أو رئيس.



## نتائج قياس مجالات الأداء المؤسسي (2018-2017)

بلغ مؤشر مملكة البحرين على مستوى الأداء المؤسسي (0.59) للجهات محل التقرير، حيث تشير النتائج إلى وجود فرص للتحسين في مجال المناصب التنفيذية، وأنظمة التطور المهني، والدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة، بالإضافة إلى المشاركة في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص، مما يؤكد الحاجة لوضع مبادرات وبرامج من شأنها تحقيق التوازن بين الجنسين في هذه المجالات، ومراقبة ومتابعة الالتزام بالتعاميم الصادرة في المجال، ومن أهمها: قرارات وتعاميم وزارة المالية والاقتصاد الوطني بشأن إعداد وتنفيذ الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة.

### وتشير نتائج قياس مؤشرات الأداء المؤسسي التفصيلية بحسب المجالات، إلى مايلي:

التوظيف: أغلقت مؤسسات مملكة البحرين (0.62) من فجوة التوازن بين الجنسين في التوظيف، وتعكس هذه النتيجة التقدم المحرز في نسبة الموظفين في المؤسسات، حيث شكلت نسبتهم (69%) من إجمالي الموظفين بالإضافة إلى ارتفاع أعداد الموظفين الجدد حيث شكلن ما نسبته (67%) من مجموع الموظفين الجدد، كما شكلت نسبة اشتراط توظيف البحرينيات لدى المؤسسات الخدمية عند توقيع العقود الخارجية ما نسبته (10%) وذلك لمراعاة ظروف المرأة العاملة، وبما يدعم النساء العاملات في سوق العمل الحر. وتصدرت وزارة الصحة في سد الفجوة في التوظيف بنتيجة (0.96)، تليها هيئة البحرين للثقافة والآثار بنتيجة (0.93)، ثم هيئة جودة التعليم والتدريب بنتيجة (0.92)، ويتضح من النتيجة المحققة قدرة الكفاءات النسائية على الاندماج في سوق العمل وحرص المؤسسات والجهات على إتاحة الفرص العادلة لتوظيف النساء.

المناصب التنفيذية: استطاعت المؤسسات أن تحقق (0.49) في نتيجة فجوة التوازن بين الجنسين لمحور المناصب التنفيذية، وتشمل الوكلاء والوكلاء المساعدون ومن في حكمهن، بالإضافة إلى المدراء ورؤساء الأقسام. وحققت الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية وهيئة جودة التعليم والتدريب نتيجة مرحلية بلغت (100%) بتعيين نساء في كافة المناصب القيادية، تليهما وزارة التربية والتعليم حيث جاءت نسبة النساء في المناصب القيادية بالوزارة (0.85)، ويأتي ذلك كمؤشر إيجابي للثقة المتنامية بدور المرأة في مجال صنع القرار في القطاع العام.

الأجور: بحسب القانون البحريني والتطبيقات الفعلية لا توجد فجوة في الأجور للأعمال المماثلة بين المرأة والرجل، ويأتي ما تم رصده من فجوة في التقرير نتيجة للتفاوت في نسب حضور المرأة في التوظيف والمستويات الوظيفية والوظائف التنفيذية. ويقاس التقرير كافة العلاوات المحتسبة في الأجر، كما يقاس التباين النسبي في الحوافز والترقيات بين الرجل والمرأة في المؤسسات محل نظر ودراسة التقرير، فعلى سبيل المثال بلغت نسبة الحوافز المخصصة للنساء (69%) ونسبة الترقيات (71%)، وتصدرت وزارة الصحة هذا المحور حيث بلغت الفجوة في هذا المحور (0.99)، تليها هيئة جودة التعليم والتدريب (0.98) ومن ثم وزارة التربية والتعليم (0.93).

التعليم والتدريب: بلغت نتيجة الفجوة بين الجنسين في هذا المحور (0.79)، حيث رصد التقرير أعلى مؤشر في المحور بنسبة (91%) لدى تدريب الطلبة والخريجات من النساء، وتمكنت العديد من المؤسسات في تحقيق التوازن بين الجنسين في التعليم والتدريب ومن أبرزهم: وزارة التربية والتعليم، وهيئة البحرين للثقافة والآثار، والمجلس الأعلى للشباب والرياضة، وهيئة جودة التعليم والتدريب.

التطور المهني: بلغت الفجوة في مجال توفير نظم واضحة للتطور المهني (0.37)، وتعكس هذه النتيجة مؤشر نسبة المؤسسات التي يوجد لديها نظام معتمد للتطور المهني (33%)، بالإضافة إلى مؤشر نسبة المؤسسات التي توجد لديها نظام معتمد للتدرج المهني (35%). ويرجع انخفاض النسبة إلى عدم الاستناد إلى أنظمة التطور المهني للموظفين في بعض المؤسسات، حيث أن (21 مؤسسة من أصل 37 مؤسسة) مشاركة في التقرير لا يوجد لديها نظام معتمد للتطور المهني، ومن أبرز الجهات التي توفر نظام معتمد هي هيئة جودة التعليم والتدريب، ووزارة الصحة، والنيابة العامة، وهيئة التشريع والرأي القانوني.

## الملخص التنفيذي

- ✓ التمثيل المؤسسي: بلغت الفجوة بين الجنسين في هذا المحور (0.62) ، حيث بلغ مؤشر نسبة مشاركة المرأة لتمثيل مؤسساتها في الفعاليات/ الأنشطة المحلية (79%)، في حين بلغ مؤشر نسبة تمثيل النساء في اللجان الداخلية للمؤسسات (61%)، و (57%) في اللجان الخارجية وفي مجالس الإدارة. وحصدت عدد من المؤسسات، في هذه المرحلة، نتائج متقدمة في التمثيل المؤسسي منهم هيئة جودة التعليم والتدريب والهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية.
- ✓ إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل: بلغت نتيجة هذا المحور (52%)، وتعكس هذه النتيجة مدى توافر السياسات التي تساند المرأة والرجل في التوفيق بين التزاماتهما الأسرية ومسئوليات العمل. حيث تلتزم معظم الجهات في توفير إجازة رعاية أو مرافقة مريض، في حين (20%) فقط من الجهات تسمح لموظفيها بالعمل عن بعد. وحققت وزارة الداخلية النتيجة النهائية (100%) في مجال إدماج احتياجات المرأة في بيئة العمل، تليها وزارة شؤون الشباب والرياضة ووزارة الصحة حيث بلغت النتيجة (92%)، ثم هيئة جودة التعليم والتدريب ومجلس التنمية الاقتصادية بنتيجة (77%).
- ✓ الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة: بلغت نتيجة مملكة البحرين في مؤشر الموازنة المستجيبة لاحتياجات المرأة (50%)، وتعكس هذه النتيجة التقدم في مراعاة المؤسسات في تحقيق تكافؤ الفرص عند إعداد الموازنات ومدى الالتزام بتعاميم وزارة المالية والاقتصاد الوطني، حيث بلغت نسبتها (65%)، في حين أن (28%) من الجهات فقط تقوم بتحليل الفجوات بين الجنسين و(31%) منهم تقوم بسد الفجوات المرصودة. وبالرغم من هذا التفاوت استطاعت عدد من المؤسسات أن تحقق ما نسبته (100%) في هذا المجال، منهم: هيئة جودة التعليم والتدريب، والهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية، ووزارة الصحة، ومجلس التنمية الاقتصادية، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ووزارة المواصلات والاتصالات.
- ✓ إدماج احتياجات المرأة في الخدمات/المنتجات المقدمة: بلغت نتيجة مملكة البحرين في مجال إدماج احتياجات المرأة في الخدمات والمنتجات المقدمة (97%)، حيث تقوم معظم الجهات والمؤسسات الخدمية التي ينطبق عليها هذا المحور بإدماج احتياجات المرأة المستفيدة من خدماتها، ومن أبرز المؤسسات التي حققت هذا المحور، هيئة جودة التعليم والتدريب، والهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية، ووزارة الصحة.
- ✓ الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمرأة: رصد التقرير نتيجة إجمالية تبلغ (31%) في هذا المجال، حيث بلغ مؤشر الالتزام بتوظيف التحليل النوعي (رجل، امرأة) في الدراسات والأبحاث المنفذة (42%)، في حين بلغ مؤشر تفعيل توصيات ونتائج الدراسات والأبحاث المتعلقة بواقع المرأة البحرينية (28%)، مما يؤكد على أهمية الاستفادة من نتائج هذه الدراسات في إدماج احتياجات المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين. ومن أبرز المؤسسات التي حققت هذا المحور: وزارة الصحة، ووزارة شؤون مجلسي الشورى والنواب، وجامعة البحرين.
- ✓ المشاركة في الجوائز الوطنية والإقليمية والدولية في مجال تكافؤ الفرص: وبلغت نتيجة المحور (43%)، بما يعكس ثقة المؤسسات بما يُبذل في مجال تقدم المرأة البحرينية على الصعيد المؤسسي، وهو ما توضحه مؤشرات إقبال المؤسسات على الجوائز الوطنية، حيث شكلت ما نسبته (65%) بالإضافة الانتظام في المشاركة. من أبرز الجهات التي تشارك في الجوائز ذات العلاقة بالمرأة: صندوق العمل "تمكين"، ووزارة الداخلية، ووزارة شؤون الشباب والرياضة.
- ✓ تفعيل متطلبات لجنة تكافؤ الفرص: استطاعت لجان تكافؤ الفرص في مؤسسات القطاع العام من الالتزام في تحقيق متطلبات اللجان بنسبة (94%)، وذلك من خلال التقدم المحرز في تشكيل اللجان، بالإضافة إلى تنفيذ تعليمات ديوان الخدمة المدنية ذات العلاقة. ومن أبرز الجهات التي حققت هذا المحور: وزارة الصناعة والتجارة والسياحة، والهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

## التوصيات العامة

الالتزام بتنفيذ الخطة الوطنية لهيوز المرأة البحرينية، والاستراتيجيات والأطر المنبثقة منها ومتابعة رصد مؤشراتها لضمان تحسين الأداء وتحقيق التوازن بين الجنسين.

اعتماد مؤشرات المرصد الوطني للتوازن بين الجنسين وتقارير لجان تكافؤ الفرص كمرجعية رسمية لدى إعداد التقرير الوطني.

الاستمرار في تطوير السياسات التي من شأنها سد الفجوات المشار إليها في هذا التقرير.

الحاجة إلى تحديث/تطوير التشريعات الوطنية بما يتسق مع توجهات الحكومة بالتحول إلى منظم/مراقب للعمليات التنموية بالاعتماد على وإشراك القطاع الخاص في التخطيط التنموي وإدارة الاقتصاد الوطني لما لذلك من تأثير على طبيعة مشاركة المرأة في قطاعات الإنتاج.

الاستمرار في تشجيع ومساندة مؤسسات القطاع الخاص عند تنفيذ التشريعات ولدى وضع وتفعيل السياسات بشكل قائم على عدالة تكافؤ الفرص للمرأة البحرينية من إجمالي القوى العاملة، وفي كافة المستويات الاشرافية والوظائف التخصصية.

توثيق الممارسات الناجحة والداعمة لتقدم المرأة في جميع مجالات التنمية، ونشر قصص النجاح المؤسسي في برامج التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص بما يضمن رفع نسبة تواجدها في مواقع صنع القرار.

تفعيل الشراكة المجتمعية من خلال تطوير السياسات الداعمة لمشاركة المرأة في مجالات العمل التطوعي.

## Executive Summary

---

- ✓ **Participation in national, regional and international awards in the field of equal opportunities:** The result of this field reached 43%, reflecting the confidence of institutions in what is being done in terms of the progress of Bahraini women at the institutional level; in addition to the regularity in participation. Among the most prominent participants in the awards related to women are: The Labor Fund (Tamkeen), the Ministry of Interior and the Ministry of Youth and Sports Affairs.
  - ✓ **Commitment to activating the requirements of the Equal Opportunities Committees:** Equal opportunity committees in public sector institutions have been able to comply with their requirements by (94%) through the progress made in the formation of committees, in addition to implementing the relevant instructions the Civil Service Bureau. Ministry of Industry, Trade and Tourism, National Health Regulatory Authority, and the Ministry of Labor and Social Development.
- 

## General recommendations

- ✓ Commitment to the implementation of the National Plan for the Advancement of Bahraini Women and the strategies and frameworks emanating from it, and monitoring indicators to ensure improved performance and gender balance.
- ✓ Adoption of the indicators of National Gender Balance Observatory and the reports of the Equal Opportunities Committees as an official reference in the preparation of the National Report.
- ✓ Continue to develop policies that will fill the gaps referred to in this report.
- ✓ The need to update/ develop national legislations in line with the Government's directions to direct/ observe the development processes based on the involvement of the private sector in the development planning and management of the national economy because of its impact on the nature of women's participation in the production sectors.
- ✓ Continue to encourage and support private sector institutions in the implementation of legislation and in the development and application of policies based on equal opportunities for Bahraini women in the general labor force and at all supervisory levels and specialized jobs.
- ✓ Documenting successful and supportive practices for the advancement of women in all areas of development and disseminating institutional success stories in gender balance and equal opportunities programs to ensure their increased presence in decision-making positions.
- ✓ Activating community partnerships through the development of policies that support the participation of women in volunteer work.

- Applied Career Development:** The gap in the provision of clear systems for professional development was recorded at (0.37). This result reflects the index of the percentage of institutions that have an approved system of career development (33%), in addition to the index of the percentage of institutions with an approved system of professional progression (35%). The low ratio is due to the lack of professional development systems for employees in some institutions, where (21 out of 37 institutions) participating in the report does not have an approved system for professional development. The most prominent providers of an accredited system are the Education and Training Quality Authority, Ministry of Health, Public Prosecution, Legislation and Legal Opinion Authority.
- Institutional representation:** The gender gap in this field was (0.62), where the participation rate of women to represent their institutions in local events/ activities was (79%), while the representation of women in the internal committees of institutions was (61%) and (57%) in external committees and boards of directors. At this stage, a number of institutions have achieved advanced results in institutional representation, including the Education and Training Quality Authority and National Health Regulatory Authority.
- Mainstreaming women's needs into the work environment:** The result of this field reached (52%), which reflects the availability of policies that support women and men in reconciling their family obligations with work responsibilities. Most institutions are committed to providing maternity leave or a leave specified for accompanying an ill relative, while only (20%) allow their employees to work remotely. The Ministry of Interior achieved the highest result (100%) in the field of mainstreaming women's needs in the work environment, followed by the Ministry of Youth and Sports Affairs and the Ministry of Health (92%), the Education and Training Quality Authority and the Economic Development Board (77%).
- Budgets Responsive to the Needs of Women:** The Kingdom of Bahrain's results in terms of implementing budgets responsive to the needs of women marked 50%. This reflects the progress in taking into account the institutions in achieving equal opportunities in the preparation of budgets and the extent of commitment to the decisions of the Ministry of Finance and National Economy, where it reached (65%). While only 28% institutions measure gender gaps and 31% contribute to bridging the observed gaps. In spite of this disparity, a number of institutions were able to achieve 100% in this area, including: Education and Training Quality Authority, the National Health Regulatory Authority, Ministry of Health, Economic Development Board, Ministry of Labor and Social Development, and the Ministry of Transport and Communications.
- Mainstreaming women's needs in support services:** The results achieved by the Kingdom of Bahrain in the field of mainstreaming women's needs in the services and products provided is 97%, where most of the service organizations and institutions to which this field applies mainstream the needs of women who benefit from their services. The most prominent institutions that have achieved this field are the Education and Training Quality Authority, National Health Regulatory Authority, and the Ministry of Health.
- Supporting studies and research on mainstreaming women's needs in development:** The report observed a total score of (31%) in this area, whereas the index relative to the commitment of employing qualitative gender-based analysis (man, woman) in studies and research carried out reached (42%). As of the index relative to the application of the recommendations and the results of the conducted studies and research relevant to the number of Bahraini women the score is 28%. This emphasizes the importance of utilizing the results and recommendations of these studies in mainstreaming women's needs and achieving gender balance. Among the most prominent institutions that scored in this field are: the Ministry of Health, the Shura Council, the Council of Representatives and the University of Bahrain.

## Results of measuring areas of Institutional Performance (2017-2018)

The Kingdom of Bahrain's index on the level of institutional performance yields (0.59) out of the institutions included in the report, whereby the results indicate opportunities for improvement in the field of executive positions, supporting studies and research on mainstreaming women's needs in development, in addition to the participation in national, regional and international awards in the field of equal opportunities. This confirms the need to develop initiatives and programs that achieve gender balance in these areas and monitor and follow up on the decisions issued relative to the field; the most important of which are: Decisions of Ministry of Finance and National Economy on the preparation and implementation of budgets that respond to the needs of women.

### Results of the measurement of detailed corporate performance indicators by areas indicate that:

- Recruitment:** The institutions of the Kingdom of Bahrain closed (0.62) of the gender balance gap in recruitment. This result reflects the progress achieved in the percentage of female employees in the institutions, where they constitute (69%) of the total employees in addition to the increase in the number of new female employees who constitute (67%). The requirement of employing Bahraini women in service institutions at the time of signing foreign contracts constitute 10% to take into account the conditions of working women and to support working women in the self-employment market. Ministry of Health topped the employment field with a score of (0.96), followed by the Bahrain Authority for Culture and Antiquities (0.93) and the Education and Training Quality Authority (0.92). It is evident from the results achieved, that female have the capacity to integrate into the labor market and the institutions and agencies to provide fair opportunities for the employment of women.
- Executive positions:** The institutions managed to achieve (0.49) of the gender gap in executive positions, including undersecretaries and assistant undersecretaries in addition to managers and heads of departments. National Health Regulatory Authority and Quality Authority for Education and Training achieved an interim result of 100% by appointing women in all leadership positions, followed by Ministry of Education where the percentage of women in leadership positions in the ministry is (0.85). This comes as a positive indicator of the growing confidence in the significant role of women within decision-making in the public sector.
- Wages:** According to Bahraini law and actual applications, there is no wage gap for similar positions between women and men. The report measures all wage bonuses and measures the relative disparity in incentives and promotions between men and women in the institutions under consideration. For example, the percentage of incentives allocated to women (69%) and promotions (71%). The ranking of this indicator was led by the Ministry of Health with a rate of (0.99), followed by the Education and Training Quality Authority (0.98) and then the Ministry of Education (0.93).
- Education and Training:** The result of the gender gap in this field was (0.79), where the report recorded the highest indicator in the field at 91% in the training of students and female graduates; many institutions were able to achieve gender balance in education and training, as well, most notably: The Ministry of Education, Bahrain Authority for Culture and Antiquities, the Supreme Council for Youth and Sports, and Quality Education and Training Authority.



**Health:** The Kingdom of Bahrain is about to bridge the gender balance gap in this field by (0.89) and with a result comparable to the international average of (0.96). The difference is due to the variant components of the field in the report and international indicators. However, the focus of health in international readings are is the life expectancy and female to male ratio at birth only. The achieved results reflect progress in the quality of women's lives and the quality of medical services provided in the Kingdom, and the need to intensify programs related to the practice of healthy lifestyles to reduce incidences of chronic diseases, which consequently reflects on family stability.



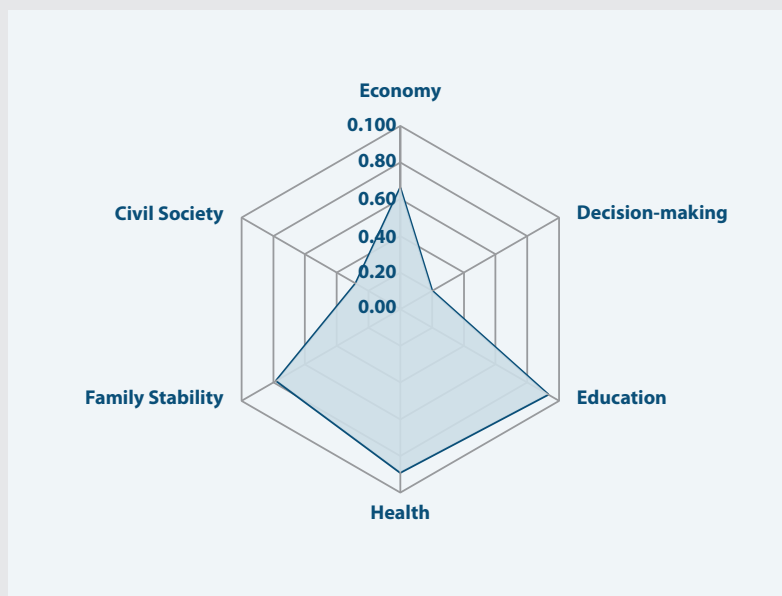
**Family Stability:** The Kingdom of Bahrain closed (0.75) of the gender balance gap in this field, and is close to closing the gap in the average age of marriage for women and men by (92%). With the need in the coming period to follow up the application of legislation and continue to develop family services and programs for all segments of society.



**Civil Society Sector:** The Kingdom of Bahrain closed (0.28) of the gender balance gap in this field. The decrease in performance in this field is due to the low presence of women in civil society institutions compared to men, either as members or as members of the board of directors or as presidents.



## Results of Qualitative Fields (2017-2018)



The Kingdom of Bahrain closed (0.67) of the gender balance gap for Qualitative Field indicators, and was close to the international average to close the gender gap of 0.68, within the following specialized areas:



**Economy:** The Kingdom of Bahrain closed (0.62) of the gender balance gap in the Economic field, with a result above the international average of 0.59, it managed to bridge the gap in the area of specialized jobs and average wages in the public sector, and is close to closing the gap between gender participation in executive positions in the government sector with a participation rate of 44%. The remaining gap in this field is due to the need to increase the participation of Bahraini women in the private sector, whether in comparison with the general demography or the total employment rate in the sector, or at the level of their representation in supervisory and specialized functions in the private sector, and ensuring their continuity in entrepreneurship given that only 29% of the sustained commercial records (for more than five years) are owned by women.



**Decision-making:** The Kingdom of Bahrain closed (0.39) of the gender balance gap in this field, with a result exceeding the international average of (0.22). This result comes in light of the relative improvement in the participation of women in decision-making positions as ministers, ambassadors and members of the parliament and in terms of specialized positions in the legislative and judicial authorities.



**Education:** The Kingdom of Bahrain closed (0.87) of the gender gap in this field, with a result comparable to the international average of (0.95). This is the result of closing the gender gap completely in terms of primary, secondary and higher education.

**Table (3)**  
**Details of the Institutional Performance Index**

Institutional Performance	Result 2016	Result 2017-2018	Indicator
Recruitment	0.10	%16	0.62
Executive positions	0.08	%17	0.49
Wages	0.11	%20	0.56
Education and training	0.05	%6	0.79
Applied Career Path	0.004	%1	0.37
Representation of the institution	0.05	%8	0.62
Mainstreaming women's needs into the work environment	0.07	%13	0.52
Budgets responsive to the needs of women	0.03	%7	0.50
Mainstreaming women's needs in support services	0.06	%6	0.97
Supporting studies and research on mainstreaming women's needs in development	0.01	%3	0.31
Participating in national, regional and international awards in fields of equal opportunities and the empowerment of women	0.01	%2	0.43
Commitment to activating the requirements of the Equal Opportunities Committees	0.01	%1	0.94
<b>Total</b>		<b>%100</b>	<b>0.59</b>

## Key Results

The Kingdom of Bahrain managed through participatory national efforts of all public institutions, to attain a level of work characterized by qualitative outputs on the progress of Bahraini women. The first edition of the report came with a scientific methodology of measurement and analysis to reaffirm the conviction of those who hold political responsibility, represented by the esteemed government, of the necessity of building on what has been achieved for Bahraini women. In addition to the implementation of the significant decisions issued by the Cabinet to adopt the report; 37 institutions in the public sector responded to the study under review, providing a comprehensive analysis of the national performance of the competitiveness of Bahraini women compared to men in all developmental areas. The main findings of the report are as follows:

- ✓ The gender balance National index in the Kingdom of Bahrain increased from (0.60) in 2016 to (0.64) for the average period (2017-2018).
- ✓ The Qualitative Fields index increased from (0.64) in 2016 to (0.68) for the average period (2017-2018).
- ✓ The Institutional Performance index increased from (0.56) in 2016 to (0.59) for the average period (2017-2018).

**Table (1)**

**Comparison of the Kingdom of Bahrain's Results in the National Report for Phase I (2016) and Phase II (2017-2018)**

	2016	2017-2018
Qualitative Fields index	0.64	0.68
Institutional Performance index	0.56	0.59
National Index	0.60	0.64

**Table (2)**

**Comparison of the Kingdom of Bahrain's Results in the National Report for Phase I (2016) and Phase II (2017-2018)**

Qualitative Fields	Results of		International Indicators
	2016	2018-2017	
Economy	0.59	0.62	0.59
Decision making	0.25	0.39	0.22
Education	0.74	0.87	0.95
Health	0.92	0.89	0.96
Family stability	0.74	0.75	-
Civil Society	0.28	0.28	-
Total	0.64	0.68	0.68

## Methodology for calculating indicators

Gender balance indicators are calculated in the report through (3) types of measures:

- **The gap between Bahraini women and Bahraini men:** the result of dividing the proportion of Bahraini women by Bahraini men.

(Example: The average monthly wage in the public sector for Bahraini women and men: average monthly wage in the public sector for Bahraini women = 880, the average monthly wage in the public sector for Bahraini men = 923, when calculating the gap, the average monthly wage for Bahraini women is divided by average monthly wage for Bahraini men in the public sector =  $880 / 923 = 95\%$ ).

- **The Bahraini women's gap from the total:** the result of dividing the proportion of Bahraini women by the total.

(Example: Average monthly wage in the public sector of Bahraini women from the total: Average monthly wage in the public sector of Bahraini women = 880, Average monthly wage in the public sector in total = 902, when calculating the gap, the average monthly wage for Bahraini women is divided by the average monthly wage in total in the public sector =  $880/902 = 98\%$ ).

- **Bahraini women's gap to international indicators (only for indicators of Qualitative Fields):** the result of dividing the proportion of Bahraini women by international figures.

(Example: Life expectancy for Bahraini women to the international indicator: Life expectancy for Bahraini women = 78.1, International Life Expectancy = 74.4, when calculating the gap the life expectancy of Bahraini women is divided by the International life expectancy =  $78.1 / 74.4 = 105\%$  which means that the readings of the rate recorded for Bahraini women exceed the international indicator, therefore, there is no gap.)

- Each indicator has a weight, with a final index value of (0 to 1). The interim result represents the average result of the unified gender balance indicators at the level of public sector institutions and in the fundamental fields of the Kingdom of Bahrain. In order to add motivational value to the indicators, institutions are ranked according to their institutional performance results.
- Interim results are calculated at a national level using the average of two years (2017-2018) in terms of Qualitative Fields according to the latest available figure, and for institutions with an achieved score of 30% and above in the Institutional Performance.

---

## Objectives

- Measuring the effectiveness and impact of national policies, legislation and plans for achieving the indicators of the National Plan for the Advancement of Bahraini Women, thereby raising “the competitiveness of Bahraini women” and demonstrating the positive benefits on the national economy.
- To reflect the status of the Kingdom of Bahrain in relevant international reports, and to strengthen its position as a “center of international expertise” in the fields of empowering and supporting the participation of Bahraini women.

---

## Structure

The report includes three chapters, which address the following:

### **First: Measuring gender balance at a national level and displaying the performance of public sector institutions through:**

- Calculating results of the Kingdom of Bahrain in terms of Institutional Performance and in the Qualitative Fields.
- Measuring average results of gender balance indicators in terms of Institutional Performance and the Qualitative Fields.
- Provide an analytical reading that illustrates the Kingdom of Bahrain’s results in achieving gender balance, by demonstrating strengths and opportunities for improvement at a national level and in comparison with international indicators.
- Ranking institutions according to their results in the Institutional Performance indicators.
- Produce general recommendations to develop the results of the Qualitative Fields and Institutional Performance based on the analysis of results and gaps observed.

---

### **Second: The detailed results of the Kingdom of Bahrain in measuring the Qualitative Fields:**

- 60 detailed indicators are measured according to a number of fields (Economy, Decision-Making, Education, Health, Social Stability and Civil Society).

---

### **Third: Detailed Performance Scorecards in measuring Institutional Performance:**

- A set of detailed indicators measuring the average performance of all institutions included in the report in the field of gender balance, in terms of supportive policies, initiatives and manpower, including: recruitment, executive positions, wages, education and training, career path, representation of the institution, mainstreaming women’s needs into the work environment, budgets responsive to the needs of women, mainstreaming women’s needs in support services, supporting studies and research on mainstreaming women’s needs in development, participating in national / regional / international awards in the fields of equal opportunities and the empowerment of women, as well as committing to activating the requirements of the Equal Opportunities Committees. Indicators are calculated based on the average results of the detailed data provided by institutions.
- Provides information on the strengths of each institution’s performance and measures the growth and development of the institution in closing gaps in the coming years by taking the necessary measures to fill the observed gaps.

## Executive Summary

Proceeding from the specializations of Supreme Council for Women and its explicit mandate of the Royal Decree to establish and follow up the implementation and enforcement of the Kingdom's public policy on the advancement of Bahraini women and the enhancement of their contribution to national development. The Council continues its efforts in cooperation with partners, in developing plans and mechanisms concerned with measuring and evaluating national efforts to sustain the effective participation of Bahraini women, within an institutional framework that provides fair and equal opportunities for women and men.

The preparation and issuance of this detailed report followed consultation and direct coordination with all the concerned ministries and official institutions. It is one of the most important outputs of the National Committee to Follow-up the implementation of the National Model for mainstreaming Women's Needs in Development formed in 2007 by a Royal Decree and chaired by Her Royal Highness Princess Sabeeka bint Ibrahim Al Khalifa, Chairperson of the Supreme Council for Women, announced thus, that the requirements of the National Model for Integrating Women's Needs in Development as a model for the governance of equal opportunities applications which have been completed and are working systematically with a national observatory of gender-disaggregated indicators and statistics, measuring the effectiveness of policies and initiatives of gender balance and impact achieved at the national level in the field of women's advancement. The Cabinet approved the "preparation of a periodic national report (biennially) that measures the gender balance in public sector institutions; in which the Supreme Council for Women, in cooperation with the relevant government agencies, is responsible for its development and circulation, based on the recommendation of the Government Coordinating Committee chaired by His Royal Highness Crown Prince, Deputy Supreme Commander and First Deputy Prime Minister, in its meeting held on 30<sup>th</sup> of April 2018.

Based on the adoption of the report by the Government of the Kingdom of Bahrain as a tool to assess the performance of the public sector in the follow-up to the applications of equal opportunities and achievement of gender balance in all developmental fields, the report will become a key reference for measurement and evaluation on a national level, and it contributes - in view of its dispositions and methodology- in promoting the Kingdom of Bahrain as a center of expertise on the empowerment of women internationally.

The report measures the efforts of the Kingdom of Bahrain to bridge the gap between women and men for the period (2018-2017) based on measuring:

- Overall performance of women in the Fundamental Fields identified in the report.
- Institutional Performance of 37 public sector institutions.





# National Gender Balance Report



**(Executive Summary)**

**Kingdom of Bahrain**

**First Edition**

**(2017 - 2018)**