



Geneva, 11 December 2023

1/5- 5800 an

The Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain to the United Nations Office and other international organizations in Geneva presents its compliments to the Chair Rapporteur of Mandate of the Working Group on discrimination against women and girls, and with reference to the communication Ref: OL BHR 4/2023 dated October 2023, regarding information received on restrictions on women's mobility that are based on certain interpretations of religion enshrined in legislation social practices about male guardianship, contrary to international human rights norms. reported to have occurred in the Kingdom of Bahrain.

In this regard, the Mission has the honor to provide the Working Group with the reply of the Supreme Council for Women on the above-mentioned allegations, in reply to the above-mentioned communication.

The Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain avails itself of this opportunity to renew to the Chair Rapporteur of Mandate of the Working Group on discrimination against women and girls the assurance of its highest consideration.



Working Group on discrimination against women and girls
[hrc-wg-eid un.org](https://www.un.org/hrc/wg-eid)

**Permanent Mission of the Kingdom of Bahrain to the United Nations
in Geneva / Vienna**

**Reply of the Supreme Council for Women to questions contained in the communication of the
Working Group on discrimination against women and girls regarding restrictions on
women's mobility**

**I. Information on the nature and scope of the reported de jure and de facto restrictions
and an assessment of the impact of current restrictions on women's mobility, on their
enjoyment of other human rights, including their access to work, education at all levels, health
services, goods and information**

1. Women's freedom of movement

Under Bahraini law, women and men have equal legal capacity, including as regards the choice of a place to live (place of residence and place of domicile).

In fact, women, just like men, enjoy the right to travel as they wish, both inside and outside the country, with no requirement for their guardian's consent. In that connection, article 19 (b) of the Constitution of the Kingdom of Bahrain states: "No one may be arrested, detained, imprisoned or searched, or have their freedom of residence or movement restricted, except in accordance with the law and under the supervision of the courts." A husband cannot withhold his wife's travel documents or prevent her from moving and travelling freely, which is an inherent human right.

Under Islamic sharia, women are under an obligation to live in the marital home, as a logical consequence of the contract of marriage which envisions that wife and husband must effectively cohabit in the marital home in order to form a family and discharge their joint responsibilities.

The right of the wife to leave the marital home is not subject to her husband's consent. She can, in fact, leave the home to fulfil her needs, to go to work or to visit her parents.

If the wife leaves the conjugal home because she no longer wishes to remain there, or because she has suffered a violation of her rights, in no case can she be forced to return against her will. In fact, the Family Code prohibits any kind of compulsory enforcement in such cases. In point of fact, this condition demarcates the issue of the place of residence of a married woman, in line with the injunctions of Islamic sharia and as a logical consequence of the contract of marriage, which envisions that wife and husband must effectively cohabit in the marital home in order to form a family and discharge their joint responsibilities.

This, however, does not mean that the husband has the right to force his wife to live in a place of his own arbitrary choosing that does not fulfil the conditions envisaged in statutory and sharia law, which are intended to ensure that women have their freedom, dignity and independence. The required dwelling place, in order to be legally sound, must meet certain requirements of comfort and services; it must be independent of both the husband's and the wife's families and it

must be such as to respect the wife's dignity and her right to a decent life. If a court hands down a ruling against a wife to the effect that she should return to the conjugal home, that ruling cannot be imposed by force and the husband cannot constrain his wife to follow it.

The husband's failure to comply with the legal conditions required of a dwelling place, or his failure to provide such a dwelling, can be cited by the wife before the courts as grounds for divorce. In addition to this, the wife can stipulate in the contract of marriage that her husband must provide her with a dwelling in her country, or close to her family, or some other similar condition.

2. Women's right to education at all levels

In Bahrain, the application of the principle of equality and equal opportunity and the rejection of stereotypes in the representation of women constitute a model worthy to be followed. Bahrain is determined to provide equal opportunities to both sexes so as to ensure the integration of all members of society, under fixed rules that are underwritten by the Constitution, the National Action Charter and domestic legislation. To this end, the State adopts an approach whereby a number of official, charitable and civil institutions come together and contribute to empowering women and making them a key element in the development process.

According to article 7 (a) of the Constitution: "The State is to sponsor science, literature and art, and to encourage scientific research. The State is also to guarantee education and cultural services for citizens. Education is to be compulsory and free of charge in its initial stages, as defined by the law. The law is also to specify the plans necessary to combat illiteracy." The regulations and decrees that govern education are free from any form of discrimination against women who, in fact, benefit from the same opportunities at all levels of education. Women are also able to benefit from bursaries and continuing education programmes, including adult education, functional literacy and, in particular, programmes aimed at narrowing the educational divide between men and women.

The following measures have been taken with a view to the implementation of article 10 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, which enjoins States Parties to take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in order to ensure to them equal rights with men in the field of education:

- The same conditions for career and vocational guidance, for access to studies and for the achievement of diplomas in educational establishments of all categories in rural as well as in urban areas; this equality is ensured in pre-school, general, technical, professional and higher technical education, as well as in all types of vocational training.
- Access to the same curricula, the same examinations, teaching staff with qualifications of the same standard and school premises and equipment of the same quality.

- The elimination of any stereotyped concept of the roles of women men and at all levels and in all forms of education by encouraging coeducation and other types of education which will help to achieve this aim and, in particular, by the revision of textbooks and school programmes and the adaptation of teaching methods.
- The same opportunities to benefit from scholarships and other study grants.
- The same opportunities for access to programmes of continuing education, including adult and functional literacy programmes, particularly those aimed at reducing, at the earliest possible time, any gap in education existing between men and women.
- The reduction of female student drop-out rates and the organization of programmes for girls and women who have left school prematurely.
- The same opportunities to participate actively in sports and physical education.

3. Women's right to work

Bahrain is determined to achieve equality and non-discrimination – in the field of work in particular – and to create an environment that supports the advancement of women across all economic fields, the aim being to achieve equality of opportunity and gender balance at different levels. This approach is consistent with the relevant constitutional principles; in fact, the Constitution recognizes that all citizens, men and women, have the right to participate in the economy, as workers or employers, within a framework of full legal equality and with work being chosen on the basis of economic fundamentals, social justice and human rights. Work, in fact, should be commensurate with the skills of the persons concerned and without restricting a profession or field to one sex rather than the other. Some of the more significant examples of Bahraini legislation, policies and measures in this regard are listed below.

- Under the National Action Charter, legal protection is guaranteed for human rights in general and for the rights of women in particular. The Charter stipulates that all citizens are to have equal rights and duties before the law, without distinction as to sex, origin, language, religion or belief.
- The achievement of gender balance and the prohibition of gender discrimination in all areas of life are basic principles enshrined in the Constitution of Bahrain, notably in the following articles:
 - Article 4 of the Constitution stipulates that equality and equal opportunity among citizens are the mainstays of society and are safeguarded by the State.
 - According to article 5 (b): “The State guarantees the reconciliation of women’s duties towards the family with their work in society, and their equality with men in political, social, cultural, and economic life, without violating the provisions of Islamic sharia”.

- Legislators were careful to enunciate the general principle of non-discrimination in article 18 of the Constitution, which reads: “People have equal human dignity and the same public rights and duties before the law. There shall be no discrimination on grounds of sex, origin, language, religion, or belief.” This provision serves to ensure equality among citizens, who all have equal rights and duties before the law, while the Constitution expressly prohibits any discrimination without distinction as to sex, origin, language, religion or belief. The Constitution also guarantees women’s political rights, particularly the right to stand as candidates and to vote, as well as their right to education, property, run businesses and undertake economic activity.

- According to article 16 (b) of the Constitution: “Citizens are equally entitled to occupy public service posts, in line with conditions established by law”.

- Article 13 (a) states: “Work is a duty incumbent upon all citizens, imposed by dignity and required for the public good”.

- Under the Constitution of Bahrain, women may stand for election, vote and exercise their political rights. According to article 1 (e): “Citizens, both men and women, have the right to participate in public life. They enjoy political rights, including the right to vote and to stand for election, in accordance with the Constitution and the conditions set forth in law. No citizen may be deprived of the right to vote or to stand for election, save by law.”

- Men and women enjoy equal rights to choose a profession, such as law or medicine. That right is underpinned by article 13 (2) of the Constitution, article 2 of Decree-Law No. 26 of 1980 promulgating the Act regulating the legal profession and articles 2 and 6 of Decree-Law No. 7 of 1989 on the practice of human medicine and dentistry.

- The table of professional salaries and benefits and the eligibility rules for functionaries who are subject to the Civil Service Act, which was issued pursuant to Decree No. 77 of 2013 of the Council of Ministers, introduced changes to the policy of social bonuses. It made the second category of such bonuses available to married female functionaries on an equal footing with their male counterparts, thereby ensuring equality between men and women regarding marriage allowances.

- Civil Service Bureau Decree No. 4 of 2014 mandated the creation of equal opportunity committees in all ministries and official institutions. The committees are seeking to create a mechanism to ensure that women’s needs are fully integrated into the equal-opportunity framework.

- The Minister of Finance has issued circulars regarding regulations and instructions for the implementation of the general State budget. These stipulate an obligation on the part of the persons involved to fill out tables – attached to the circulars – regarding equality of opportunity and gender-responsive budgets.

-
- Decree-Law No. 59 of 2018 amended the Private Sector Labour Code in order to prohibit discrimination between employees and the offence of sexual harassment.
 - Under Decree-Law No. 16 of 2021, which amended certain provisions of the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012), a second paragraph was added to article 39 of the Code prohibiting wage discrimination between male and female employees for work of equal value. Also under the amendments, articles 30 and 31 of the Code were repealed, which had permitted the Minister of Labour to prohibit the employment of women at night and to define the jobs in which women could be employed.
 - Decree No. 50 of 2020 of the Minister of Labour and Social Development concerns the employment of women at night in all jobs that workers may legitimately perform under the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012).
 - Decree No. 51 of 2020 of the Minister of Labour and Social Development concerns the jobs in which women may be employed, taking due account of the provisions of Decree No. 84 of 2019. Female workers, in fact, can be employed in all jobs that workers may legitimately perform under the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012).
 - Decree No. 52 of 2020 of the Minister of Labour and Social Development prohibits wage discrimination between male and female workers holding the same job.
 - Act No. 13 of 2022 amended certain provisions of Act No. 13 of 1975 concerning pensions and retirement emoluments for government functionaries. It grants both men and women, after reaching the normal retirement age, the right to continue working until the age of 65.
 - The Minister of Trade and Industry issued Decree No. 91 of 2022 to amend certain provisions of the Companies Charter so as to ensure the representation of women on the governing boards of public limited companies. The Decree also requires companies to provide membership statistics of their boards of directors, disaggregated by sex, in their annual reports.
 - On 28 September 2022, the Governor of the Central Bank of Bahrain issued instructions intended to enhance the representation of women on the governing boards of public companies listed on the Bahrain stock exchange. The instructions envisage amendments to the rules of corporate governance, contained in the “High-level standards” section of volume VI of the Bank’s rule book.
 - Decree No. 79 of 2023 amended certain provisions of the implementing regulations (Decree No. 51 of 2012) of the Civil Service Act, which was promulgated under Decree-Law No. 48 of 2010. The amendments abrogated article 26 (2) of the implementing regulations, which stated: “Women may not be employed in any government-run industrial project, or any branch thereof, between the hours of 8 p.m. and 7 a.m., save under exceptional circumstances to be determined by the Bureau on the Nocturnal Work of Women.”

- The Constitution of Bahrain aims to provide an environment and services that enable women to participate in all areas of public life while ensuring that they are able to balance their social duties with their responsibilities in the context of economic participation. In that connection, article 5 (b) of the Constitution reads: “The State guarantees the reconciliation of women’s duties towards the family with their work in society.” On the basis of that constitutional principle, laws, legislation and policies have been adopted that support women’s right to participate in economic life, while taking due account of their various needs and roles. Some relevant examples are given in the following paragraphs.

- The provisions of the Bahraini Labour Code are equally applicable to male and female workers in equivalent working conditions, without discrimination. Under the Code, women are granted 60 days for maternity leave, while the father is given a single day. Following maternity leave, women are given two hours per day to care for their infant.

- Decree No. 80 of 2018, which concerns the conditions and regulations for granting two hours’ rest to an employee or worker with a disability or who looks after a person with a disability, has also contributed to reducing obstacles for working women.

- Flexible working rules were introduced under Civil Service Directives No. 4 of 2020 concerning the application of the work-from-home policy to employees of government agencies. Preference is given to pregnant employees, employees entitled to two hours of care, elderly employees and those who suffer from chronic diseases and underlying health conditions.

- The hours of rest and periods of leave to which women are entitled as part of social insurance are calculated in accordance with Decree No. 1 of 2020 regarding the applicability of the Social Security Act (promulgated under Decree-Law No. 24 of 1976) to leave envisaged under the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012). According to the Code, all the periods of leave envisaged therein are to be calculated within the contribution periods subject to the provisions of the Social Security Act. This includes both paid and unpaid leave that a working woman might take in order to give birth or to care for her child.

- Bahrain has acceded to a number of international treaties that safeguard wage equality between men and women. These include the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; the Arab Convention No. 15 of 1983 concerning the determination of and protection of wages, which states that female workers are to receive the same wage as male workers when they perform the same work; and the International Labour Organization (ILO) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) according to which discrimination includes any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.

- Article 56 of the Family Code does not constitute a restriction on a woman's right to work. In fact, a review of the article shows that it serves to regulate women's right to work and states that they have the right to retain their salary and not to spend it on their family unless they so wish. Article 56 (b), moreover, does not restrict women's freedom or their right to choose to work; it merely requires that the wife stipulate as much in the contract of marriage. Nor does a wife need her husband's permission if he married her knowing that she already had a job.

- Thus, all national legislation that has a bearing on this issue is favourable to women. It does not detract from their vital role but ensures that they can practically fulfil that role in optimal conditions.

4. Women's right to health

Bahrain strives to provide high-quality, well-regulated, comprehensive, fair and sustainable health-care services that are accessible to all persons resident in the country, particularly women. In addition to this, the State formulates health-care policies and monitors their implementation with a view to providing health care within approved standards while ensuring the optimal use of resources and the greatest possible degree of efficiency and effectiveness. Some of the more significant laws and pieces of legislation that protect women's right to health are described below.

- Article 5 of the Constitution of Bahrain stipulates: "The State shall guarantee the requisite social security for its citizens who are elderly, ill, unable to work, orphaned, widowed or unemployed and shall provide them with social insurance and health-care services. It shall also strive to safeguard them against ignorance, fear and poverty."

- Article 8 of the Constitution states: "Every citizen has the right to health care. The State is to care for public health and to provide means of prevention and treatment by establishing hospitals and health institutions of various kinds."

- Under Act No. 35 of 2009, which is mentioned in part I of the report and which concerns fees for government health-care services, non-Bahraini women married to Bahraini men and the children of Bahraini women married to foreign men are to be treated on equal terms with Bahraini citizens.

- Act No. 38 of 2009 established the National Health Regulatory Authority.

- Decree No. 5 of 2013 established the Supreme Council for Health.

- Decree No. 1 of 1995 of the Minister of Health regulates the profession of radiology for "examination and treatment". It specifies the safety standards to be followed in radiological examination centres and states that, in the case of imagery involving women, it is advisable that it should take place in the first 10 days of their menstrual cycle, unless the treating physician recommends otherwise. The Decree further stipulates that pregnant women, particularly during the early months of their pregnancy, should not be exposed to ionizing radiation except in cases of

necessity and after consulting the treating physician.

- Act No. 1 of 2017 aims to protect the community from HIV/AIDS and to protect the rights of persons living with HIV/AIDS.
- Act No. 34 of 2018 promulgated the Public Health Act.
- Civil Service Directives No. 4 of 2020 concern the application of the work-from-home policy to employees of government agencies. Preference is given to pregnant employees, employees entitled to two hours of care, elderly employees and those who suffer from chronic diseases and underlying health conditions.
- Civil Service Directives No. 5 of 2020 concern the application of the work-from-home policy to working mothers in ministries and government institutions, beginning on 22 March 2020.

II. Information on any measures the Government has taken or intends to take in order to implement the recommendations of United Nations human rights mechanisms, referred to above, and to bring its legislation into compliance with international human rights law

Bahrain is determined to fulfil the obligations arising from the human rights treaties and instruments to which it has acceded. Underpinning this determination is a political will to promote the advancement of women, which is backed by socioeconomic mechanisms and programmes that serve to measure the progress achieved. Alongside these are a number of legislative measures the impact of which is palpable in the real situation of Bahraini women's lives. There can be no doubt, moreover, that ongoing constructive dialogue with committees and bodies of the United Nations provides an important frame of reference for building on existing achievements.

Bahrain duly submits periodic reports and voluntary national reports which illustrate the commitment on the part of State institutions to monitor the implementation of human rights treaties and instruments. The reports also show how those bodies sustain their efforts within an institutional framework that aims to build on past achievements and address and overcome challenges.

Bahrain can reaffirm that the definition of discrimination contained in article 1 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women is – alongside constitutional provisions and other relevant laws – the fundamental reference for the prevention of discrimination. It also constitutes the definition applicable in national legislation, on which the courts rely in their consideration of relevant cases.

In fact, the courts in Bahrain have, on numerous occasions, handed down rulings based on the application international treaties, pursuant to a provision of the Constitution according to which such treaties are part of the legislative structure of State. Perhaps the most important of these rulings are those handed down by the Constitutional Court based on the International Covenant on Civil and Political Rights.

Decree-Law No. 59 of 2018 amended certain provisions the Private Sector Labour Code, notably by adding a new article (art. 2 bis), which prohibits any discrimination between workers subject to the Code, on grounds of sex, origin, language, religion or belief.

1. Constitutional and legislative provisions that uphold equality and non-discrimination within the Bahraini legal system

Section 7 of the National Action Charter, which focuses on the right to participate in public affairs, states that all citizens (men and women) have the right to participate in public affairs and to exercise political rights in the country, foremost among them the right to vote and to stand for election, in accordance with the law.

The Constitution categorically prohibits discrimination and reaffirms people's right to participate in public affairs and to exercise political rights, including the right to vote and to stand for election, the right to participate in public referendums and the right to hold public office. All these rights are to be enjoyed without discrimination on grounds of sex, race, colour, language, religion or political belief.

The Constitution also stipulates that such rights may not be violated or diminished, and no citizen may be deprived of the exercise thereof, except in accordance with the law.

All domestic law and legislation regulating public rights and duties is entirely free (be it by word or reference) from discrimination, preference or distinction on grounds of race; nor does the law admit discrimination under any form. The following articles of the Constitution are relevant in this regard:

- Article 1 (e) of the Constitution states: "Citizens, both men and women, have the right to participate in public life. They enjoy political rights, including the right to vote and to stand for election, in accordance with the Constitution and the conditions set forth in law. No citizen may be deprived of the right to vote or to stand for election, save by law."

- Article 4 of the Constitution stipulates: "Justice is the basis of government. Cooperation and mutual respect create a firm bond between citizens. Freedom, equality, security, trust, knowledge, social solidarity and equality of opportunity for citizens are the mainstays of society and are safeguarded by the State."

- Article 16 (b) of the Constitution: "Citizens are equally entitled to occupy public service posts, in line with conditions established by law."

- Article 18 of the Constitution reads: "People have equal human dignity and the same public rights and duties before the law. There shall be no discrimination on grounds of sex, origin, language, religion, or belief."

- In line with this constitutional guidance, several pieces of legislation have been enacted that reaffirm the principles of equality, justice and non-discrimination. They include:

- ***Education Act No. 27 of 2005***

- According to article 3 of the Act, the purpose of education is to provide students with civic, academic, vocational and cultural formation with a view to promoting their emotional, moral, mental, social, health, behavioural and sporting development and their growth other areas. In particular, educational concepts are to be developed that foster peace, establish the foundations for a better future for humankind and promote international cooperation and solidarity on the basis of justice, equality, mutual respect and interaction among all countries and peoples.

- ***Decree-Law No. 49 of 2010, which amends several provisions of the National Audit Office Act promulgated by Decree-Law No. 16 of 2002***

- According to article 14, failure to abide by laws, regulations and decrees concerning justice, equality and equal opportunity in all matters relating to employment and employees, during the application of the Decree-Law, amounts to an administrative violation.

- ***Act No. 37 of 2012 promulgating the Children's Code***

- Article 2 stipulates that the State is to guarantee that children enjoy the rights set out in the Code without discrimination on grounds of sex, origin, colour, disability, language, religion or belief, with due regard to the provisions of other laws pertaining to Bahraini children.

- ***Act No. 36 of 2012 promulgating the Private Sector Labour Code***

- Article 2 bis prohibits any discrimination between workers subject to the Code, on grounds of sex, origin, language, religion or belief.

- Article 29 states that, while taking account of the provisions of this chapter, female workers are to be subject to all of the provisions governing the employment of male workers in equivalent working conditions.

- Article 39 prohibits wage discrimination on grounds of sex, origin, language, religion or belief. Thus, wage discrimination between male and female workers performing work of equal value is prohibited.

- Article 104 (a) states that the termination of an employment contract shall be considered to constitute arbitrary dismissal if motivated by any of the following considerations: sex, colour, religion, belief, social status, family responsibilities, pregnancy, childbirth or the nursing of a child.

- ***Decree-Law No. 16 of 2021, which amended certain provisions of the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012)***

- Under article 1 of the Decree-Law, a second paragraph was added to article 39 of the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012) prohibiting wage discrimination between male and female employees for work of equal value.

- Under article 2 of the Decree-Law, articles 30 and 31 of the Private Sector Labour Code (Act No. 36 of 2012) were repealed, which had permitted the Minister to define the conditions,

tasks and circumstances in which women could be employed at night and to designate jobs in which the employment of women was forbidden.

- ***Act No. 18 of 2014 promulgating the Reform and Rehabilitation Institutions Act***

- Article 5 states that the regulations envisaged in the Act are to be applied to, depending upon the case, inmates and pre-trial detainees without discrimination on grounds of sex, origin, language, religion or belief.

- ***Act No. 58 of 2009 concerning the rights of older persons***

- Article 3 explains that the care and protection of older persons is based upon the following core principles: ... Opposition to all forms of discrimination and exclusion that older persons might encounter in the family and in society.

- ***Decree-Law No. 24 of 1976 promulgating the Social Security Act***

- Article 2 states that the provisions of the Code are binding on all workers without discrimination as to sex, nationality, age, etc.

- ***Political Associations Act No. 26 of 2005***

- Article 4 stipulates that one condition for the formation or continued existence of a political association is that it is not based on social class, religious group, faction, geographical region or profession, or on discrimination on grounds of sex, origin, language, religion or belief.

- ***Act No. 57 of 2006 establishing the Labour Fund***

- Article 4 (b) stipulates that the Fund is to carry out its functions efficiently, effectively, transparently, without discrimination, appropriately and in a manner that is consistent with the State's labour market strategies and its economic and social development plans.

- ***Labour Market Regulation Act 19 of 2006***

- Article 5 (a) stipulates that the Labour Market Regulatory Authority is to carry out its functions and exercise its powers efficiently, effectively, transparently, without discrimination and in a manner that is consistent with the State's labour market plans.

- ***Decree-Law No. 33 of 2002 promulgating the Trade Unions Act***

- Article 3 states that courts shall require an employer to pay compensation of not less than two months' wages and not more than six months' wages, if it is proven that the employer discriminated against a worker on account of the latter's trade union activity.

- ***Decree-Law No. 47 of 2002 regulating the press, printing and publishing***

- Article 38 imposes a requirement on journalists to avoid aligning themselves with racism or with contempt or hatred for religions. They are also to avoid impugning the religious faith of others or disseminating discrimination or disdain for the views of a particular group in society.

- ***Decree-Law No. 50 of 2010, which amended certain provisions of the Social and Cultural Associations and Clubs, Private Youth and Sports Organizations and Private Institutions Act***

- Article 72 (b) states that the Bahrain Olympic Committee is to carry out the functions and exercise the powers necessary to achieve its objectives including, in particular, to prevent and reject any form of discrimination, violence or disorder linked to sports or sporting venues.

- ***Act No. 31 of 2018 promulgating the Act to encourage and protect competition***

- Article 21 (1) states that the Competition Protection Authority is to exercise its functions and powers efficiently, effectively, transparently, appropriately, without discrimination and in a manner consistent with general State policy in that regard.

- ***Act No. 23 of 2018 promulgating the Social Security Act***

- Article 5 (c) states that the Social Security Fund is to exercise its functions and powers efficiently, effectively, transparently, without discrimination and in a manner consistent with general State policy regulating social security.

- ***Decree-Law No. 48 of 2002 promulgating the Communications Act***

- According to article 40 bis (b), the Telecommunications Regulatory Authority is to take the necessary transitional measures to ensure equality among licensed operators. These measures can include a demand from a licensed operator to be provided with an operating service under fair, reasonable and non-discriminatory conditions, including in matters related to tariffs. The Authority can set such tariffs and conditions as it sees fit to ensure equality.

- ***Implementing regulations (Decree No. 85 of 2021) of Act No. 4 of 2021 promulgating the Act on restorative justice for children and their protection from ill-treatment.*** Article 27

stipulates: “Custodial penalties handed down against children aged 15 are to be served in special reform and rehabilitation facilities that are to be regulated by decree of the Minister of the Interior in agreement with the Minister for Social Development, in line with the provisions envisaged in article 83 of the Act, taking due account of:

- Non-discrimination on grounds of sex, origin, language, religion or belief.”

- ***Royal Order No. 17 of 2017, which sets forth the regulations for appointing members of the board of commissioners of the National Human Rights Institution.*** Article 2 of the Order stipulates that the following factors are to be taken into account when selecting members of the board of commissioners:

- Representation of different groups in society, without discrimination on grounds of sex, origin, religion, belief or disability.

- ***Royal Order No. 59 of 2014, which sets forth the regulations for appointing members of the Consultative Council.*** Article 2 of the Order stipulates that the following factors are to be taken into account when selecting members of the Consultative Council:

- Representation of different groups in society, without discrimination on grounds of sex, origin, religion or belief.

2. Judicial remedies, the right to take legal action and mechanisms for mobilizing the official institutions of State to combat discrimination against women

The right to take legal action is a general right available to all persons and enshrined in the Constitution. The judiciary, which is one of the three powers of the State, is covered under articles 104–106 of the Constitution according to which the honour of the judiciary and the integrity and fairness of judges safeguard governance and guarantee rights and freedoms. No one can exercise authority over judges when they are making their judgments or interfere with the course of justice. The independence of judges and the safeguards they enjoy are guaranteed under the law.

The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination has become part of national law, in line with article 37 of the Constitution, and is therefore binding. Thus, failure to comply with the Convention constitutes a violation of the law. This can entail criminal liability if the act of non-compliance constitutes a criminal offence. It can also entail liability for damages, according to the law, as perpetrators are, in any case, liable for compensation for the damages arising from their misdeeds. Given its correlation with certain constitutional principles concerning public rights and duties (e.g., art. 18), the Convention also enjoys protection under the Constitution. In fact, according to article 31 of the Constitution, no legal text may be enacted that is at variance with constitutional provisions. The article stipulates that any definition or regulation of the public rights and freedoms envisaged in the Constitution must not be such as to prejudice the essence of the right or freedom.

According to article 29 of the Constitution: “Any individual may address the public authorities in the form of a written and signed document. Appeals to the authorities on the part of groups may be undertaken only by statutory bodies and corporate persons.”

Citizens can vent a grievance against administrative bodies or senior officials, including ministers. In line with established custom and tradition, they can also make a personal complaint to the Prime Minister during the weekly audiences at which he receives citizens and others, or they can address themselves to the grievance and complaints department of the Royal Court.

Another recourse open to citizens is the complaints committee of the Council of Representatives.

3. Reservations of Bahrain to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women made a recommendation in which it encouraged Bahrain to review its reservations to the Convention, with a view to withdrawing them or narrowing their scope, in line with the Convention, within an established time frame and with the full participation of women’s civil society groups. The Committee especially called upon the State to withdraw its reservations to articles 2 and 16, which

are incompatible with the object and purpose of the Convention. In that regard, Bahrain wishes to reiterate that it fulfils its obligations under articles 2 and 16 of the Convention in a manner compatible with Islamic sharia. In other words, its reservation to those articles is maintained only in as much as they conflict with Islamic sharia and it does not detract from the essence of the Convention or from the principle of equality of rights and duties between men and women. The reservations arise only in certain questions regarding personal status and the family, and they do not affect the equality of women's rights and duties, in the general context or before the law. It should be noted that the Constitution states that Islamic sharia is the principal source of legislation.

The legislature passed Decree-Law No. 70 of 2014 to amend certain provisions of Decree-Law No. 5 of 2002, under which Bahrain acceded to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The 2014 Decree-Law includes provisions to reword some of the reservations to the Convention and adds an article, which states as follows: "The Kingdom of Bahrain remains committed to the implementation of articles 2, 15 (4) and 16 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, without violating the principles of Islamic sharia."

The Ministry of Foreign Affairs has contacted the relevant United Nations bodies to provide official notification of Decree-Law No. 70 of 2014 amending certain provisions of Decree-Law No. 5 of 2002, under which Bahrain acceded to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, and including provisions to reword some of the reservations to the Convention.

Bahrain reaffirms its commitment to the Convention, on the basis of its constitutionally enshrined obligation to achieve equality of rights, duties and opportunities between men and women in a manner consistent with Islamic sharia. That commitment is reflected in the progress Bahraini women have made since the introduction of formal education in 1899 and of public education in 1928, and their participation in public life through elections to municipalities beginning in the early 1930s. When his reign began in 1999, the current King of Bahrain launched a reform and development project which, along with other national development policies and programmes, has led to an increase in women's representation in public life.

III. Information on any measures the Government has taken or intends to take in order to eliminate discriminatory social practices restricting women's mobility

There are a number of general provisions of law that emphasize the equal legal capacity of women and men, including as regards the choice of a place to live (place of residence and place of domicile).

In fact, women, just like men, enjoy the right to travel as they wish, both inside and outside the country, with no requirement for their guardian's consent. In that connection, article 19 (b) of

the Constitution of the Kingdom of Bahrain states: “No one may be arrested, detained, imprisoned or searched, or have their freedom of residence or movement restricted, except in accordance with the law and under the supervision of the courts.” A husband cannot withhold his wife’s travel documents or prevent her from moving and travelling freely, which is an inherent human right.

Under Islamic sharia, women are under an obligation to live in the marital home, as a logical consequence of the contract of marriage which envisions that the wife must effectively inhabit the home which her husband prepares for her to enable her to discharge her responsibilities as wife and mother in the marital home.

The right of the wife to leave the marital home is not subject to her husband’s consent. She can, in fact, leave the home to fulfil her needs, to go to work or to visit her parents.

If the wife leaves the conjugal home because she no longer wishes to remain there, or because she has suffered a violation of her rights, in no case can she be forced to return against her will. In fact, the Family Code prohibits any kind of compulsory enforcement in such cases. In point of fact, this condition demarcates the issue of the place of residence of a married woman, in line with the injunctions of Islamic sharia and as a logical consequence of the contract of marriage, which envisions that the wife must effectively inhabit the home which her husband prepares for her to enable her to discharge her responsibilities as wife and mother in the marital home.

This, however, does not mean that the husband has the right to force his wife to live in a place of his own arbitrary choosing that does not fulfil the conditions envisaged in statutory and sharia law, which are intended to ensure that women have their freedom, dignity and independence. The required dwelling place, in order to be legally sound, must meet certain requirements of comfort and services; it must be independent of both the husband’s and the wife’s families and it must be such as to respect the wife’s dignity and her right to a decent life. If a court hands down a ruling against a wife to the effect that she should return to the conjugal home, that ruling cannot be imposed by force and the husband cannot constrain his wife to follow it.

The husband’s failure to comply with the legal conditions required of a dwelling place, or his failure to provide such a dwelling, can be cited by the wife before the courts as grounds for divorce. In addition to this, the wife can stipulate in the contract of marriage that her husband must provide her with a dwelling in her country, or close to her family, or some other similar condition.

رد المجلس الأعلى للمرأة على الاستفسارات الواردة في

رسالة الفريق العامل المعني بالتمييز ضد النساء والفتيات بشأن القيود المفروضة على تنقل المرأة

1. يرجى تقديم معلومات عن طبيعة ونطاق القيود المبلغ عنها بحكم القانون وبحكم الواقع وتقييم لأثر القيود الحالية المفروضة على تنقل المرأة وعلى تمتعها بحقوق الإنسان الأخرى، بما في ذلك الوصول إلى العمل والتعليم على جميع المستويات، والخدمات الصحية والسلع، والمعلومات.

أولاً: حرية التنقل للمرأة

- النصوص القانونية البحرينية تركز المساواة في الأهلية القانونية بين المرأة والرجل، بما في ذلك اختيار مكان العيش (محل إقامتهما ومكان السكن).
- حيث تتمتع المرأة كالرجل بحق التنقل كيف ما شاءت سواء داخل أو خارج المملكة، دون حاجة لموافقة ولي أمرها، وقد نص دستور مملكة البحرين في المادة (19) فقرة ب على أنه: (لا يجوز القبض على إنسان، أو توقيفه أو حبسه أو تفتيشه أو تحديد إقامته أو تقييد حريته في الإقامة أو التنقل إلا وفق أحكام القانون وبرقابة من القضاء). كما لا يستطيع الزوج أن يحجز وثائق سفر الزوجة لمنعها من الحركة والتنقل بحرية، إذا أن هذا الحق هو من الحقوق للصيقة بالإنسان.
- وتلزم أحكام الشريعة الإسلامية المرأة المتزوجة السكن في بيت الزوجية، كنتيجة منطقية لما يعنيه عقد الزواج من ضرورة إقامة الزوجة والزوج عملياً في سكن الزوجية بهدف تكوين أسرة واضطلاع الزوجين بمسؤولياتهما المشتركة.
- أما بالنسبة لحق الزوجة في الخروج من بيت الزوجية، فهو لا يرتبط بموافقة الزوج، إذ يمكنها الخروج لقضاء جميع حاجاتها، وكذلك لذهابها للعمل أو لزيارة والديها.
- أما في حال مغادرة بيت الزوجية لعدم رغبتها بالبقاء فيه، أو بسبب تعرضها لأي انتهاك لحقوقها، فإنها لا تجبر بأي حال من الأحوال على العودة إلى منزل الزوجية جبراً إذا كانت لا ترغب بذلك، إذ يمنع قانون الأسرة التنفيذ الجبري في مثل هذه الحالات. ويأتي هذا الشرط المقتصر عملياً على المسألة المتعلقة بسكن المرأة المتزوجة، وفقاً لما تلزمه أحكام الشريعة الإسلامية كنتيجة منطقية لما يعنيه عقد الزواج من ضرورة إقامة الزوجة و الزوج عملياً في سكن الزوجية بهدف تكوين أسرة واضطلاع الزوجين بمسؤولياتهما المشتركة.
- إلا أن ذلك لا يعني منح الزوج الحق في إرغام زوجته على السكن في المكان الذي يحدده بشكل تعسفي ودون أن تتوافر فيه كافة الشروط التي يفرضها القانون والشرع بما يوفر للمرأة حريتها وكرامتها واستقلاليتها. فالمسكن المطلوب هو ذلك المسكن الشرعي، أي الذي تتوافر فيه متطلبات الراحة والخدمات والذي يكون مستقلاً عن عائلات الزوج والزوجة والذي تحترم فيه كرامة الزوجة وحقوقها في حياة كريمة مع الإشارة إلى أنه في حال صدور حكم قضائي بحق الزوجة للعودة إلى مسكن الزوجية فإن ذلك الحكم لا يجوز تنفيذه جبراً، ولا يمكن عملياً للزوج إجبار الزوجة على ذلك.
- ويعد عدم انصياع الزوج للشروط المطلوبة في السكن الشرعي أو عدم توفير هذا المسكن سبباً تستند إليه الزوجة في طلب التطلاق أمام القضاء. كما أن للزوجة أن تشتط على الزوج في عقد الزواج أن يسكنها في بلدها أو في مسكن قريب من أهلها أو ما شابه.

ثانياً: حق المرأة في التعليم على جميع المستويات

- إن تجربة مملكة البحرين في مجال تطبيق مبدأ المساواة، وتكافؤ الفرص، والتحرر من القوالب النمطية في تمثيل المرأة، تمثل نموذجاً يحتذى به، فقد حرصت مملكة البحرين على توفير الفرص المتكافئة لكلا الجنسين؛ لدمج جميع أفراد المجتمع وفق قواعد ثابتة كفلها الدستور، وميثاق العمل الوطني والتشريعات الوطنية من خلال اعتماد مقاربة تشاركية تشمل مختلف مؤسسات الدولة الرسمية والأهلية والمدنية، تساهم في تمكين المرأة وجعلها عنصراً رئيساً في عملية التنمية.
- حيث نص الدستور في المادة (٧) الفقرة (أ) على أن: ترعى الدولة العلوم والآداب والفنون، وتشجع البحث العلمي، كما تكفل الخدمات التعليمية والثقافية للمواطنين، ويكون التعليم إلزامياً وجانبياً في المراحل الأولى التي يعيها القانون وعلى النحو الذي يبين فيه، ويضع القانون الخطة اللازمة للقضاء على الأمية، كما أن اللوائح والقرارات والأنظمة التي تخص التعليم تخلق من أي نوع من أنواع التمييز ضد المرأة، حيث تتاح للمرأة الاستفادة



- من نفس الفرص التعليمية و في كافة المراحل، وكذلك تتاح لها الاستفادة من البعثات العلمية، وفرص الوصول إلى برامج التعليم المتواصل بما في ذلك برامج تعليم الكبار، ومحو الأمية الوظيفية، ولاسيما التي تهدف إلى تضييق الفجوة في التعليم القائم بين الرجل والمرأة.
- وفيما يتعلق بتنفيذ المادة العاشرة من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة كي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، فقد تم اتخاذ التدابير التالية:
- ✓ شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضنة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
 - ✓ التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية.
 - ✓ القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور المرأة والرجل في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم.
 - ✓ التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى.
 - ✓ التساوي في فرص الاستفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة.
 - ✓ خفض معدلات ترك الطالبات الدراسية وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان.
 - ✓ التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.

ثالثاً: حق المرأة في العمل

تحرص مملكة البحرين على تحقيق المساواة وعدم التمييز في مجال العمل على وجه الخصوص، ومهيئة البيئة الداعمة لتقدم المرأة في كافة المجالات الاقتصادية تحقيقاً لتكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين في مختلف المستويات. وهو ما يأتي منسجماً مع المبادئ الدستورية الواردة في هذا الشأن حيث يقر الدستور لجميع المواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة الاقتصادية، كعاملين أو أصحاب أعمال، في إطار من المساواة القانونية الكاملة التي تراعي الأسس الاقتصادية وقواعد العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان في اختيار العمل الذي يلائمه ويتناسب مع مهاراته دون تقييد أو اقتصار مهنة أو مجال على جنس دون الآخر. ومن أبرز الأمثلة على التشريعات والتدابير والسياسات التي اتخذتها مملكة البحرين في هذا الشأن ما يلي:

- يكفل ميثاق العمل الوطني الحماية القانونية لحقوق الإنسان بوجه عام والحماية القانونية لحقوق المرأة بوجه خاص. ولقد نص الميثاق على مبدأ المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون وفي اكتساب الحقوق وتحمل الواجبات، لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
- وتؤكد مملكة البحرين على أن تحقيق التوازن بين الجنسين وحظر التمييز بين الجنسين في كافة مجالات الحياة من المرتكزات الأساسية في دستور مملكة البحرين لكل من الرجال والنساء، وهو ما جاء في المواد الدستورية التالية:
- ✓ نصت المادة (4) من الدستور على أن "تشكل المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة".
- ✓ نصت المادة (5) فقرة "ب" منه على أن "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية".
- ✓ كما وقد وضع المشرع مبدأ عاماً لمناهضة التمييز في المادة (18) من الدستور والتي تنص على أن: "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة." وهو ما يكفل المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون وفي اكتساب الحقوق وتحمل الواجبات، ويحظر الدستور التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، وكفل أيضاً حقوق المرأة السياسية خصوصاً حق الترشيح والانتخاب، وحققها في التعليم والملكية وإدارة الأعمال وممارسة النشاط الاقتصادي.
- ✓ نص الفقرة (ب) من المادة (16) من الدستور على أن "المواطنون سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون".



- ✓ تنص الفقرة (أ) من المادة (13) على أن "العمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام".
- ✓ أعطى دستور مملكة البحرين المرأة البحرينية الحق في الترشح والانتخاب وممارسة حقوقها السياسية، إذ نصت الفقرة (هـ) من المادة (1) على أن: "للمواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق الانتخاب والترشح، وذلك وفقاً لهذا الدستور وللشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ولا يجوز أن يحرم أحد المواطنين من حق الانتخاب أو الترشح إلا وفقاً للقانون".
- ✓ يتمتع الرجال والنساء بحقوق متساوية عند اختيار المهن، مثل ممارسة المحاماة أو مزاولة الطب، وفقاً للمادة (13) من دستور مملكة البحرين، والمادة (2) من المرسوم بقانون رقم (26) لسنة 1980 بإصدار قانون المحاماة، والرسوم بقانون رقم (7) لسنة 1989 بشأن مزاولة مهنة الطب البشري وطب الأسنان، المادتان (2) و(6).
- قرار مجلس الوزراء رقم (77) لسنة 2013 باعتماد لائحة تحديد الرواتب والمزايا الوظيفية وضوابط استحقاقها للموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية فيما يخص بتعديل سياسة العلاوة الاجتماعية بمنحها بالفئة الثانية للموظفات المتزوجات أسوة بالموظفين المتزوجين، بما يضمن المساواة بين الرجل والمرأة في العلاوة عند الزواج.
- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (4) لعام 2014 بإنشاء لجان دائمة لتكافؤ الفرص في جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية بهدف وضع الآلية الممكنة لتفعيل المبادرات المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة في إطار تكافؤ الفرص.
- تعاميم وزير المالية بشأن الاعتمادات واللوائح والتعليمات الخاصة بتنفيذ الميزانية العامة للدولة التي تنص على التزام المعنيين بملء الجداول المتعلقة بتكافؤ الفرص والموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة والمصنفة بحسب الجنس (المرأة والرجل) المحددة في الجداول المرفقة للتعاميم.
- صدور المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل قانون العمل في القطاع الأهلي الذي حظر التمييز بين العمال وجرم التحرش الجنسي.
- المرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 بإضافة فقرة ثانية إلى المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي، تحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية، وإلغاء المادتان (30) (31) اللتان تجيزان لوزير العمل حظر تشغيل النساء ليلاً، وتحديد الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء.
- قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية (50) لسنة 2020 بشأن تشغيل النساء العاملات ليلاً في جميع الأعمال التي يجوز للعمال الاشتغال فيها وفقاً لقانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012.
- قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية (51) لسنة 2020 بشأن الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء مع مراعاة أحكام القرار (84) لسنة 2019، يجوز تشغيل النساء العاملات في جميع الأعمال التي أجاز قانون العمل في القطاع الأهلي (36) لسنة 2012 للعمال الاشتغال فيها.
- قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية (52) لسنة 2020 بشأن حظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات الشاغلتين لذات الوظيفة.
- صدور قانون رقم (13) لسنة 2022 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (13) لسنة 1975 بشأن تنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومية، الذي منح للرجل والمرأة على السواء بعد بلوغ سن التقاعد الاعتيادي الحق في الاستمرار بالعمل حتى سن الخامسة والستين.
- صدور قرار وزير التجارة والصناعة رقم (91) لسنة 2022 بشأن تعديل أحكام ميثاق الشركات لتتضمن تمثيل "المرأة" ضمن تشكيل مجلس إدارة الشركة المساهمة العامة وتلتزم الشركة بالإفصاح عن إحصائيات العضوية في مجلس إدارتها ضمن تقرير حوكمة الشركة السنوي على أن تصنف هذه الإحصائية بحسب الجنس.
- صدور تعليمات محافظ مصرف البحرين المركزي بتاريخ 28 سبتمبر 2022 بتعزيز تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات المساهمة المدرجة في بورصة البحرين، وذلك من خلال إدخال تعديلات على القواعد المختصة بحوكمة الشركات ضمن فصل الضوابط العليا من مجلد التوجيهات السادس الصادر عن المصرف.
- صدور قرار رقم (79) لسنة 2023 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 الصادرة بالقرار رقم (51) لسنة 2012 بإلغاء البند 2 من المادة (26) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 الصادرة بالقرار رقم (51) لسنة 2012 التي كانت تنص على: "لا يجوز تشغيل الإناث في أي مشروع صناعي حكومي أو أي فرع منه ما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الساعة صباحاً إلا في الظروف الاستثنائية التي يحددها الديوان بخصوص عمل النساء ليلاً".



- ويكفل دستور مملكة البحرين توفير البيئة والخدمات الممكنة لمشاركة المرأة في كافة ميادين الحياة العامة مع ضمان قدرتها على الموازنة بين المسؤوليات الاجتماعية والمسؤوليات على مستوى المشاركة الاقتصادية وذلك كما نصت المادة (5) فقرة "ب" منه على أن "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع"، ومن منطلق هذا المبدأ الدستوري توالى القوانين والتشريعات والسياسات الداعمة لحق المشاركة الاقتصادية للمرأة مع مراعاة احتياجاتها وأدوارها المتعددة، ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما يلي:
- يضمن قانون العمل في مملكة البحرين سريان كافة الأحكام الواردة فيه على النساء العاملات والعاملين من الذكور دون تمييز بينهم متى ما تماثلت أوضاع عملهم. والذي يمنح المرأة اجازة وضع مدتها 60 يوم، ويوماً واحداً للأنثى. كما تمنح المرأة ساعتي رعاية يومياً بعد انتهاء اجازة الوضع.
- كما أنه بصدر القرار رقم (80) لسنة 2018 بشأن شروط وضوابط منح ساعتي الراحة للموظف أو العامل من ذوي الإعاقة أو الذي يرعى شخصاً ذا إعاقة ساهم في تقليل العقبات أمام عمل المرأة.
- أنظمت العمل المرنة بحسب وجهات الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2020 بشأن تطبيق سياسة العمل من المنزل على موظفي الجهات الحكومية وتعطى الأولوية للموظفات الحوامل والموظفات المستحقات لساعتي الرعاية والموظفين كبار السن ومن يعانون من أمراض مزمنة وظروف صحية كأمنة.
- احتساب ساعات وإجازات الرعاية للمرأة ضمن التأمين الاجتماعي وذلك بحسب القرار رقم (1) لسنة 2020 بشأن سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بمرسوم رقم (24) لسنة 1976 على الإجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 الذي ينص على أن تحتسب كافة الإجازات الواردة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 ضمن مدد الاشتراك الخاضعة لأحكام قانون التأمين الاجتماعي بما فيها الإجازة المدفوعة الأجر أو الإجازة بدون أجر التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الوضع أو التي تستحقها المرأة العاملة لرعاية طفلها.
- وقد انضمت مملكة البحرين إلى العديد من الاتفاقيات الدولية التي تؤكد على مساواة المرأة بالرجل في اقتضاء الأجر، ومنها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983 بشأن تحديد وحماية الأجر التي أكدت على منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل العامل عند تماثل العمل، وعلى الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، والتي يأتي في مفهومها التأكيد على استبعاد أي تفرقة أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، الذي من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أو الاستخدام أو المهنة.
- أما فيما يخص المادة (56) من قانون الأسرة، فهي لا تشكل قيداً على حق المرأة في العمل، إذ تبين بعد العودة لنص هذه المادة بأنها تنظم حق المرأة في العمل، وحقها في الاحتفاظ براتبها دون أن تنفق منه على الأسرة إلا إذا رغبت بذلك، كما أن الفقرة (ب) من المادة (56) لا تشكل أي قيد على حرية المرأة واختيارها للعمل، إذ يكفي أن تشترط الزوجة على الزوج ذلك صراحة في عقد الزواج، كما أن الزوجة لا تحتاج إلى إذن الزوج إذا تزوجها الأخير وهو عالم بعملها.
- وفي هذا الصدد فإن كافة التشريعات الوطنية التي تناولت هذه المسألة جاءت في صالح المرأة دون انتقاص من دورها الحيوي، وبما يكفل لها القيام بدورها العملي في أفضل الظروف.

رابعاً: حق المرأة في الصحة

- تسعى مملكة البحرين لضمان توفير خدمات صحية ذات جودة عالية ومنظمة ومتكاملة، عادلة ومستدامة وفي متناول جميع السكان في مملكة البحرين، لا سيما النساء، إلى جانب وضعها للسياسات الصحية ومتابعة تنفيذها مع ضمان الاستخدام الأمثل للموارد بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية بهدف توفير رعاية صحية ذات معايير معتمدة، ونورد في هذا الصدد أبرز التشريعات والقوانين التي تضمن هذا الحق للمرأة:
- تنص المادة (5) من دستور مملكة البحرين على: "أن تكفل الدولة تحقيق الضمان الاجتماعي اللازم للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو اليتيم أو الترملة أو البطالة، كما تؤمن لهم خدمات التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية، وتعمل على وقايتهم من برائن الجهل والخوف والفاقة".



- وتنص المادة (8) من دستور مملكة البحرين على: "لكل مواطن الحق في الرعاية الصحية، وتعنى الدولة بالصحة العامة، وتكفل وسائل الوقاية والعلاج بإنشاء مختلف أنواع المستشفيات والمؤسسات الصحية."
- عطفاً على القانون رقم (35) لسنة 2009 -المذكور في الباب الأول من هذا التقرير- بخصوص بعض الرسوم المقررة على الخدمات الحكومية الصحية تتم معاملة زوجة البحريني غير البحرينية وأبناء المرأة البحرينية المتزوجة من غير بحريني نفس معاملة المواطن البحريني.
- القانون رقم (38) لسنة 2009 بإنشاء الهيئة الوطنية لتنظيم المهن والخدمات الصحية.
- مرسوم رقم (5) لسنة 2013 بإنشاء المجلس الأعلى للصحة.
- قرار وزير الصحة رقم (1) لسنة 1995 بشأن تنظيم مهنة الشعاعيات "فحص وعلاج" الذي حدد اشتراطات السلامة في مركز الفحص الإشعاعي مقرراً أنه في حالة تصوير النساء من المستحسن أن يكن في العشرة الأيام الأولى من الدورة الشهرية عدا الحالات التي ينصح بها الطبيب المعالج، وناصاً على أنه يجب عدم تعريض المرأة الحامل وخاصة في الأشهر الأولى من الحمل للأشعة المؤينة إلا في الحالات الضرورية وبعد استشارة الطبيب المعالج.
- القانون رقم (1) لسنة 2017 بشأن وقاية المجتمع من مرض متلازمة النقص المناعي المكتسب (الإيدز) وحماية حقوق الأشخاص المتعايشين معه، القانون رقم (34) لسنة 2018 بإصدار قانون الصحة العامة.
- صدور توجيهات الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 2020 بشأن تطبيق سياسة العمل من المنزل على موظفي الجهات الحكومية وتعطى الأولوية للموظفات الحوامل والموظفات المستحقات لساعي الرعاية والموظفين كبار السن ومن يعانون من أمراض مزمنة وظروف صحية كاملة.
- صدور توجيهات ديوان الخدمة المدنية رقم (5) لسنة 2020 بشأن تطبيق سياسة العمل من المنزل على الأم العاملة في الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية، اعتباراً من تاريخ 22 مارس 2020.

2. يرجى تقديم معلومات عن أي تدابير اتخذتها حكومة مملكة البحرين أو تنوي اتخاذها من أجل تنفيذ توصيات آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، المشار إليها أعلاه، ولجعل تشريعاتها متوافقة مع القانون الدولي لحقوق الإنسان.

- تؤكد مملكة البحرين حرصها على الوفاء بالتزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقيات والمعاهدات الحقوقية التي انضمت لها، المرتكزة على إرادة سياسية مساندة لتقدم المرأة، وآليات وبرامج وطنية اقتصادية واجتماعية تقيس التقدم المحرز، والعديد من الإجراءات التشريعية، التي نجد نتائجها متجسدة على الواقع الفعلي الذي تعيشه المرأة البحرينية. ولا شك أن الحوار البناء المستمر مع اللجان والهيئات الأمامية يشكل إطاراً مرجعياً هاماً للبناء على ما تحققت من إنجازات.
- ولذلك تقدم مملكة البحرين التقارير الدورية والتقارير الوطنية الطوعية للتأكيد على التزام مؤسسات الدولة بمتابعة تنفيذ بنود الاتفاقيات والمعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان، وكذلك بيان قدرة تلك المؤسسات على استدامة جهودها في إطار مؤسسي للبناء على ما تحققت من إنجازات وقدرتها على معالجة التحديات وتقليصها.
- وتكرر مملكة البحرين أن تعريف التمييز على النحو الذي ورد في المادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة يعد مع الاستناد إلى النصوص الدستورية والقوانين الأخرى ذات الصلة، مرجعية أساسية لمنع التمييز، وتعريفها نافعاً له في التشريع الوطني، وتستند المحاكم إليه في نظرها للقضايا ذات الصلة.
- كما أنه وإعمالاً لحكم الدستور باعتبار الاتفاقيات جزءاً من البنية التشريعي للدولة، فإن هناك العديد من التطبيقات القضائية في البحرين التي تستند إلى الاتفاقيات الدولية، ولعل أهمها تلك التي صدرت من المحكمة الدستورية في البحرين استناداً على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- فقد صدر المرسوم بقانون رقم (59) لسنة 2018 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي، والذي أضاف لقانون العمل مادة جديد برقم (2) مكرراً) تحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.



أولاً: السندات الدستورية والتشريعية لمبدأ المساواة ونبذ التمييز في النظام القانوني البحريني

- جاء في ميثاق العمل الوطني بالبند سابعاً المتعلق بحق الشعب في المشاركة في الشؤون العامة، بأنه يتمتع المواطنون - رجالاً ونساءً - بحق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية في البلاد بدءاً بحق الانتخاب والترشيح طبقاً لأحكام القانون.
- وقد حظر الدستور البحريني التمييز على الاطلاق وجاء بتأكيد تلك الحقوق من خلال تكريس حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، كحق الانتخاب والترشح، وحق المشاركة في الاستفتاءات العامة، وحق تقلد الوظائف العامة، وذلك كله دون تمييز بين المواطنين سواء بالجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الدين أو المعتقد السياسي.
- كما أكد دستور مملكة البحرين على أن تلك الحقوق لا تمس ولا تنتقص ولا يجوز حرمان أحد المواطنين من ممارسة تلك الحقوق إلا وفقاً للقانون.
- وجاءت كافة القوانين والتشريعات الوطنية الصادرة في جميع المجالات المقررة للحقوق والواجبات العامة خالية من أي إشارة أو نص يقوم على التمييز أو التفضيل أو التفرقة العنصرية أو يسمح بوجودها تحت أي شكل من الأشكال. ونشير في ذلك إلى المواد الآتية من الدستور:
 - مادة (1/هـ) على أن: للمواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق الانتخاب والترشيح، وذلك وفقاً لهذا الدستور وللشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ولا يجوز أن يحرم أحد المواطنين من حق الانتخاب أو الترشيح إلا وفقاً للقانون.
 - مادة (4) على أن: العدل أساس الحكم، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، والحرية والمساواة والأمن والطمأنينة والعلم والتضامن الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة.
 - مادة (16/ب) على أن: "المواطنون سواء في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون".
 - مادة (18) على أن: "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".
 - وانطلاقاً من هذا التوجه الدستوري صدرت العديد من التشريعات التي تؤكد على مبادئ المساواة والعدالة وعدم التمييز، ومنها:
 - قانون رقم (27) لسنة 2005 بشأن التعليم
 - مادة (3): يهدف التعليم إلى تكوين المتعلم تكويناً وطنياً وعلمياً ومهنياً وثقافياً من النواحي الوجدانية والأخلاقية والعقلية والاجتماعية والصحية والسلوكية والرياضية... وعلى وجه الخصوص: 5- تنمية مفاهيم التربية من أجل السلام، والمستقبل الإنساني الأفضل، والتعاون والتضامن الدوليين، على أساس من العدل والمساواة، والتفاعل والاحترام المتبادل بين جميع الدول والشعوب.
 - مرسوم بقانون رقم (49) لسنة 2010 بشأن تعديل بعض أحكام قانون ديوان الرقابة المالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2002
 - مادة (14): يعتبر من المخالفات الإدارية في تطبيق أحكام هذا القانون ما يلي: (هـ) عدم الالتزام بالقوانين والأنظمة واللوائح والقرارات في كافة شؤون التوظيف والموظفين التي تحقق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.
 - قانون الطفل الصادر بالقانون رقم (37) لسنة 2012
 - مادة (2): تكفل الدولة للطفل المتمتع بالحقوق المنصوص عليها في هذا القانون دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو الإعاقة أو اللغة أو الدين أو العقيدة مع مراعاة ما نصت عليه القوانين النافذة الأخرى من أحكام ومزايا خاصة بالطفل البحريني.
 - قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012
 - مادة (2) مكرراً: يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس، أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
 - مادة (29): مع مراعاة أحكام هذا الباب، تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.
 - مادة (39): يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس، أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويحظر التمييز في الأجور بين العمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية.

- مادة (104) أ: يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء بسبب أي من الآتي: (1) الجنس أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية، أو حمل المرأة العاملة أو ولادتها أو إرضاعها لطفلها.
- مرسوم بقانون رقم (16) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012:
 - المادة الأولى: تضاف فقرة ثانية إلى المادة (39) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012، نصها الآتي: "ويُحظر التمييز في الأجور بين العُمال والعاملات في العمل ذي القيمة المتساوية."
 - المادة الثانية: تُلغى المادتان (30) و(31) من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالقانون رقم (36) لسنة 2012 والتي كانتا تجيزان للوزير بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء ليلاً وتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.
- قانون رقم (18) لسنة 2014 بإصدار قانون مؤسسة الإصلاح والتأهيل
 - مادة (5): تُطبق القواعد الواردة في هذا القانون على النزلاء والمحبوسين احتياطياً بحسب الأحوال دون أي تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
- قانون رقم (58) لسنة 2009 بشأن حقوق المسنين
 - مادة (3): تعتمد حماية ورعاية المسن على المبادئ الأساسية التالية: 5- التصدي لجميع أشكال التمييز والإقصاء التي يلاقيها المسن في الوسط العائلي والاجتماعي.
- قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (24) لسنة 1976
 - مادة (2): تسري أحكام هذا القانون إلزامياً على جميع العاملين دون أي تمييز في الجنس، أو الجنسية، أو السن...
- قانون رقم (26) لسنة 2005 بشأن الجمعيات السياسية
 - مادة (4): يشترط لتأسيس أية جمعية سياسية أو استمرارها ما يلي: 4- ألا تقوم الجمعية على أساس طبقي أو طائفي أو فئوي أو جغرافي أو مهني، أو على أساس التفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
- قانون رقم (57) لسنة 2006 بإنشاء صندوق العمل
 - مادة (4) ب: يجب على الصندوق مباشرة مهامه بكفاءة وفاعلية وشفافية وبدون تمييز وبشكل مناسب، وعلى نحو يتسق مع توجه الدولة بشأن سوق العمل وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- قانون رقم (19) لسنة 2006 بشأن تنظيم سوق العمل
 - مادة (5) أ: يجب على الهيئة ممارسة مهامها وصلاحياتها بكفاءة وفاعلية وشفافية وبدون تمييز، وعلى نحو يتسق مع الخطة الوطنية بشأن سوق العمل.
- قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002
 - مادة (3): ... وتقتضي المحكمة بإلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل لا يقل عن أجر شهرين ولا يجاوز أجر ستة أشهر متى ثبت لها قيام صاحب العمل بالتمييز ضد العامل بسبب نشاطه النقابي.
- مرسوم بقانون رقم (47) لسنة 2002 بشأن تنظيم الصحافة والطباعة والنشر
 - مادة (38): يلتزم الصحفي بالامتناع عن الانحياز إلى الدعوات العنصرية أو التي تنطوي على ازدراء الأديان أو الدعوة إلى كراهيتها أو الطعن في إيمان الآخرين أو ترويح التمييز أو الاحتقار لرأي طائفة من طوائف المجتمع.
- مرسوم بقانون رقم (50) لسنة 2010 بتعديل بعض أحكام قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة.
 - مادة (72) ب: تباشر اللجنة الأولمبية البحرينية كافة المهام والصلاحيات اللازمة لتحقيق أهدافها، ولها بوجه خاص ما يلي: (12) منع ورفض أي شكل من أشكال التمييز أو العنف الرياضي أو شغب الملاعب.
- قانون تشجيع وحماية المنافسة الصادر بالقانون رقم (31) لسنة 2018



- مادة (1/21): أن يكون للهيئة ممارسة مهامها وصلاحياتها بكفاءة وفاعلية وشفافية ودون تمييز، وعلى نحو مناسب، وبما يتسق مع السياسة العامة للدولة فيما يخص مجال عمل الهيئة.
- قانون الضمان الصحي الصادر بالقانون رقم (23) لسنة 2018
- مادة (5/ج): على الصندوق ممارسة مهامه وصلاحياته بكفاءة وفاعلية وشفافية ودون تمييز، وبما يتفق مع السياسة العامة للدولة فيما يخص الضمان الصحي.
- قانون الاتصالات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2002 مادة (40 مكرراً) ب- يجوز للهيئة اتخاذ الإجراءات الانتقالية الضرورية لضمان الآتي:
 - ".....ضمان التكافؤ بين المُشغَلين المرخَّص لهم. ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات الطلب من المُشغَل المرخَّص له توفير خدمة النفاذ بشروط عادلة ومعقولة ودون تمييز، ويشمل ذلك كل ما يتعلق بالتَّعَرِّفات. ويجوز للهيئة تحديد هذه التَّعَرِّفات والشروط التي تراها مناسبة لضمان التكافؤ".
- اللائحة التنفيذية لقانون العدالة الإصلاحية للأطفال وحمايتهم من سوء المعاملة الصادر بالقانون رقم (4) لسنة 2021، الصادرة بالقرار رقم (85) لسنة 2021، حيث نصت المادة (27) منها، على أن: ((يكون تنفيذ العقوبات المقررة للمحكوم بها على الأطفال الذين تجاوزت أعمارهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة في مراكز خاصة للإصلاح والتأهيل يُصدَّر بتنظيمها قرار من وزير الداخلية بالاتفاق مع الوزير المعني بالتنمية الاجتماعية وفقاً للضوابط المبينة بالمادة (83) من القانون، ويُراعى في هذا الشأن ما يلي:
 - عدم التمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.))
- أمر ملكي رقم (17) لسنة 2017 بتحديد ضوابط تعيين أعضاء مجلس المفوضين في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان حيث نصت المادة الثانية يراعى في اختيار أعضاء مجلس المفوضين ما يلي:
 - تمثيل أطراف المجتمع دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو الإعاقة.
- أمر ملكي رقم (59) لسنة 2014 بتحديد ضوابط تعيين أعضاء مجلس الشورى، حيث نصت المادة الثانية منه على أن: يُراعى في اختيار أعضاء مجلس الشورى ما يلي:
 - تمثيل أطراف المجتمع دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة.

ثانياً: وسائل الانتصاف القضائي وحق التقاضي وأليات استنباط المؤسسات الرسمية بالدولة لمكافحة مظاهر التمييز ضد المرأة

- يعتبر حق التقاضي من الحقوق العامة التي كفلها الدستور للجميع وتعتبر السلطة القضائية إحدى سلطات الدولة الثلاث وقد تناولها الدستور البحريني في (المواد من 104 إلى 106) التي تنص على أن شرف القضاء، ونزاهة القضاة وعدلهم أساس الحكم وضمان للحقوق والحريات وأنه لا سلطان لأي جهة على القاضي في قضائه، ولا يجوز بحال التدخل في سير العدالة. ويكفل القانون استقلال القضاء ويبين ضمانات القضاة والأحكام الخاصة بهم.
- وبما أن الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري قد أصبحت قانوناً من قوانين البلاد بمقتضى ما نصت عليه (المادة 37) من الدستور فإنها ملزمة ومن ثم فإن عدم الالتزام بها يعد مخالفة للقانون، الأمر الذي يدخل في نطاق المسؤولية الجنائية إذا كان الفعل جريمة، كما يدخل كذلك في إطار المسؤولية الناشئة عن الضرر في إطار ما قرره القانون، ويسأل المتسبب في جميع الأحوال بتعويض الأضرار الناشئة عن خطئه. ونظراً لاتصال الاتفاقية الدولية بالمبادئ الدستورية المتصلة بالحقوق والواجبات العامة مثل (المادة 18) من الدستور، فإنها تحظى بالحماية المقررة لها أيضاً في القاعدة الدستورية مما لا يجوز احتمال ورود نص مخالف لما ورد فيها عملاً بنص المادة 31 من الدستور والتي تنص على أنه لا يجوز أن ينال التنظيم أو التحديد للحقوق والحريات العامة المنصوص عليها في الدستور من جوهر الحق أو الحرية المقررة وفقاً لأحكامه.
- والجدير بالذكر أن (المادة 29) من الدستور تنص على أن "لكل فرد أن يخاطب السلطات العامة كتابة ويتوقعه، ولا تكون مخاطبة السلطات باسم الجماعات إلا للهيئات النظامية والأشخاص المعنوية".



- ويستطيع المواطن، أيضاً، اللجوء إلى التظلم من الجهات الإدارية والرؤساء الإداريين بمن فيهم الوزراء المعنيون، كما يستطيع المواطن البحريني وفقاً للعادات والتقاليد الراسخة والمتبعة توصيل شكواه شخصياً إلى سمو رئيس الوزراء بالمجلس الأسبوعي المخصص لمقابلة المواطنين وغيرهم أو إدارة التظلمات والشكاوى التابعة للديوان الملكي.
- كما يستطيع المواطن، أيضاً، اللجوء إلى لجنة الشكاوى التي أنشئت في إطار مجلس النواب.

ثالثاً : تحفظات مملكة البحرين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

- فيما يتعلق بتوصية لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، التي حثت فيها المملكة على استعراض تحفظاتها على الاتفاقية بغية سحها أو تضييق نطاقها، تماشياً مع الاتفاقية في غضون إطار زمني محدد وبمشاركة كاملة من مجموعات المجتمع المدني النسائية، وبصورة خاصة سحب تحفظها على المادتين 2 و 16 اللتين لا تتوافقان مع غرض الاتفاقية ومقصدها، تكرر مملكة البحرين - التزامها بتنفيذ المادتين (2) و (16) من الاتفاقية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية - أي أن تحفظاتها على تلك المواد تبقى فقط في حدود ما يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، ولا تنال من جوهر الاتفاقية ومبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المرأة بالرجل، فتلك التحفظات جاءت محصورة في بعض مسائل الأحوال الشخصية والأسرة ولا تؤثر على مساواة المرأة في الحقوق والواجبات في إطارها العام أو أمام القانون، علماً بأن الدستور ينص على أن الشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع .
- حيث أقرت السلطة التشريعية المرسوم بقانون رقم (70) لسنة 2014 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (5) لسنة 2002 بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمتضمن إعادة صياغة بعض التحفظات الواردة على الاتفاقية بإضافة مادة جديدة إلى القانون تنص على الآتي: ((إن مملكة البحرين ملتزمة بتنفيذ أحكام المواد (2) و (15) فقرة (4) و (16) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية)).
- وقامت مملكة البحرين ممثلة بوزارة الخارجية بمخاطبة هيئة الأمم المتحدة بشكل رسمي لإيداع المرسوم بقانون رقم (70) لسنة 2014 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (5) لسنة 2002 بالموافقة على الانضمام إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمتضمن إعادة صياغة بعض التحفظات الواردة على الاتفاقية، وذلك لدى الجهات المعنية بهيئة الأمم المتحدة.
- كما تؤكد مملكة البحرين التزامها بـ "الاتفاقية" انطلاقاً من التزام الدولة ودستورها بتحقيق مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات وتكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وبما لا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية السمحاء. وينعكس هذا الالتزام على مسيرة تقدم المرأة البحرينية منذ بدء التعليم النظامي في عام 1899 والتعليم الرسمي في عام 1928، ومشاركتها في الحياة العامة منذ انتخابات هيئة البلدية المركزية في بداية الثلاثينيات من القرن الماضي، وصولاً إلى إطلاق المشروع الإصلاحى التنموي لملك مملكة البحرين منذ توليه الحكم في عام 1999، وفي السياسات والبرامج التنموية الوطنية، وبالتالي نمو نسب مشاركتها في الحياة العامة .

3. تقديم معلومات عن أي تدابير اتخذتها حكومة مملكة البحرين أو تعتزم اتخاذها من أجل القضاء على الممارسات الاجتماعية التمييزية التي تقيد تنقل المرأة.

- هناك أحكام قانونية عامة تؤكد المساواة في الأهلية القانونية بين المرأة والرجل، بما في ذلك اختيار مكان العيش (محل إقامتهما ومكان السكن).
- حيث تتمتع المرأة كالرجل بحق التنقل كيف ما شاءت سواء داخل أو خارج المملكة، دون حاجة لموافقة ولي أمرها، وقد نص دستور مملكة البحرين في المادة (19) فقرة ب على أنه: (لا يجوز القبض على إنسان أو توقيفه أو حبسه أو تفتيشه أو تحديد إقامته أو تقييد حريته في الإقامة أو التنقل إلا وفق أحكام القانون وبرقابة من القضاء). كما لا يستطيع الزوج أن يحجز وثائق سفر الزوجة لمنعها من الحركة والتنقل بحرية، إذا أن هذا الحق هو من الحقوق للصيقة بالإنسان.
- وتلزم أحكام الشريعة الإسلامية المرأة المتزوجة السكن في بيت الزوجية، كنتيجة منطقية لما يعنيه عقد الزواج من ضرورة إقامة الزوجة عملياً في السكن الذي يعده لها الزوج لكي تتمكن من الاضطلاع بمسئولياتها كزوجة ووالدة في منزل الزوجية.



- أما بالنسبة لحق الزوجة في الخروج من بيت الزوجية، فهو لا يرتبط بموافقة الزوج، إذ يمكنها الخروج لقضاء جميع حاجاتها، وكذلك لنهاها للعمل او لزيارة والديها.
- أما في حال مغادرة بيت الزوجية لعدم رغبتها بالبقاء فيه، أو بسبب تعرضها لأي انتهاك لحقوقها، فإنها لا تجبر بأي حال من الأحوال على العودة إلى منزل الزوجية جبراً إذا كانت لا ترغب بذلك، إذ يمنع قانون الأسرة التنفيذ الجبري في مثل هذه الحالات. ويأتي هذا الشرط المقتصر عملياً على المسألة المتعلقة بسكن المرأة المتزوجة، وفقاً لما تلزمه أحكام الشريعة الإسلامية وكننتيجة منطقية لما يعنيه عقد الزواج من ضرورة إقامة الزوجة عملياً في السكن الذي يعده لها الزوج لكي تتمكن من الاضطلاع بمسئولياتها كزوجة ووالدة في منزل الزوجية.
- إلا أن ذلك لا يعني منح الزوج الحق في إرغام زوجته على السكن في المكان الذي يحدده بشكل تعسفي ودون أن تتوافر فيه كافة الشروط التي يفرضها القانون والشرع بما يوفر للمرأة حريتها وكرامتها واستقلاليتها. فالمسكن المطلوب هو ذلك المسكن الشرعي، أي الذي تتوافر فيه متطلبات الراحة والخدمات والذي يكون مستقلاً عن عائلات الزوج والزوجة والذي تحترم فيه كرامة الزوجة وحقوقها في حياة كريمة مع الإشارة إلا أن الحكم الصادر بحق الزوجة للعودة إلى مسكن الزوجية لا يجوز تنفيذه جبراً، ولا يمكن عملياً للزوج إجبار الزوجة على ذلك.
- ويعد عدم انصياع الزوج للشروط المطلوبة في السكن الشرعي أو عدم توفير هذا المسكن سبباً تستند إليه الزوجة في طلب الطلاق أمام القضاء. كما أن للزوجة أن تشتترط على الزوج في عقد الزواج أن يسكنها في بلدها أو في مسكن قريب من أهلها أو ما شابه.