

دراسة

السقوف الزجاجية

العوامل المؤثرة على التطور الوظيفي للعاملات في
القطاع العام في العراق

KVINNA TILL KVINA

مؤسسة كفيينا تيل كفيينا تدافع عن حقوق النساء منذ عام 1993. من أجل حق كل امرأة وفتاة في أن تكون آمنة وأن تُسمع صوتها.

اليوم، نحن واحدة من أبرز منظمات حقوق النساء النسوية في العالم، نعمل مباشرة في المناطق المتأثرة بالحروب والنزاعات لتعزيز تأثير وقوة جميع النساء. نعمل مع أكثر من 100 منظمة شريكة في 20 دولة للدفاع عن حقوق النساء، وتحقيق المساواة بين الجنسين والعدالة، وتحقيق سلام نسوي دائم.

الباحث

أ.د. اسماء جميل رشيد باحثة ومدرية في شؤون المرأة

عملت خبيرة واستشارية مع العديد من المنظمات ووكالات الأمم المتحدة، تتركز أهتماماتها البحثية في قضايا الجندر والاسلامية والعشائرية واليات الهيمنة الذكورية وتداعيات النزاعات المسلحة. حصلت على شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع من جامعة بغداد، وتعمل حالياً استاذة في مركز دراسات المرأة التابع لجامعة بغداد، كما عملت بصفة استشارية لمشروع تقييم تجربة العلوم الاجتماعية في العراق الذي ينفذه المركز العربي للعلوم الاجتماعية. أجرت العديد من الدراسات والبحوث حول النساء المرتبطات بداعش والاطفال الولودين نتيجة النزاع واليات الهيمنة الذكورية في البناء العشائري وأوضاع النساء المنتميات للأقليات والارامل والنازحات والعائدات وانماط الزواج في العراق. كما أجرت تحليلاً للاحتجاجات التشريعية من منظور النساء المشاركات في الاحتجاج.

صدر للباحثة عدد من الكتب

- النظام الانتخابي في العراق وأثره على المشاركة السياسية للمرأة. 2021
- العنف الاجتماعي في المجتمع العراقي/ كتاب صادر عن دار الشؤون الثقافية بغداد 2007 الطبعة الثانية 2013
- المنظور الثقافي للعنف ضد المرأة في العراق / كتاب صدر عن صندوق الأمم المتحدة للسكان في بغداد 2013
- صورة المرأة العراقية وانعكاساتها على صورة الذات/ كتاب صدر عن دارميزابوتاميا للطباعة والنشر 2013
- العنف ضد المرأة في العراق الواقع والخيارات / دراسة تحليلية لواقع العنف ضد المرأة في العراق. كتاب صدر عن وزارة التخطيط بدعم من صندوق الأمم المتحدة للسكان

أسباب إعداد هذه الدراسة

تعتبر المؤسسات الحكومية في العراق فضاءاً آمناً للنساء وتوفر لهن فرص عمل مستدامة، مما يجعلها خياراً مفضلاً للعائلات العراقية. وتسلط الضوء على أن نسبة الوظائف الإنث في هذه المؤسسات تعد أعلى بكثير من القطاعات الأخرى في البلاد. ونظراً لهذا الواقع، تسعى "كفيينا تيل كفيينا" إلى جمع بيانات حول ظروف عمل النساء في العراق من خلال هذه الدراسة، بهدف تحسين الظروف العملية المستدامة. وتعكس هذه المبادرة نتائج الحوارات الطويلة المستمرة التي تُجريها "كفيينا تيل كفيينا" مع نساء العراق، اللواتي يُشيرن باستمرار إلى الحاجة الملحة لمزيد من البحوث في هذا المجال. وتُكمل هذه الدراسة جهود "كفيينا تيل كفيينا" في تعزيز تمكين المرأة اقتصادياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وعلى الصعيدين الإقليمي والعالمي.

قائمة المحتويات

3	الملخص التنفيذي
7	التدخلات المطلوبة
3	مقدمة
4	أهداف الدراسة
4	منهجية الدراسة
5	أدوات الدراسة ومصادر المعلومات
6	المسح الاجتماعي بالعينة
7	العينة
7	النطاق الجغرافي
9	القطاع العام في العراق / نظرة عامة
10	عمل المرأة في القطاع العام / خلفية تاريخية
12	النساء في المواقع الادارية العليا (السقوف الزجاجية)
14	نتائج الدراسة الميدانية
14	1. التحديات الوظيفية والادارية (التنظيمية)
14	1.1 واقع المساواة ما بين الجنسين وعدم التمييز في مؤسسات القطاع العام
16	مظاهر التمييز وعدم المساواة في وظائف القطاع العام من وجهة نظر العاملات
24	1.2 الوصول الى التدريبات والتأهيل
29	1.3 الفصل القطاعي والمهني
31	1.4 المشكلات والتحديات المتعلقة بالتدرج الوظيفي
39	1.5 العوائق الخاصة بمناخ المؤسسات
51	2. التحديات الاسرية
51	2.1 التوازن بين العمل والحياة الخاصة
52	2.2 تحديات اعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوع الاجر
57	2.4 المسؤوليات العائلية وفرص العاملات في الوصول الى مراكز ادارية عليا
63	2.5 تدابير الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع العام
70	3. التحديات الثقافية
70	3.1 ثقافة المؤسسات الذكورية
76	3.2 تأثير العادات والتقاليد على المرأة العاملة
86	4. التحرش الجنسي في مكان العمل وأثره على التطور المهني للعاملات في القطاع العام
86	4.1 الحماية من التحرش في بيئة العمل في التشريعات العراقية
88	4.2 التعرض للتحرش الجنسي في مؤسسات القطاع العام
90	4.3 ردود الفعل واساليب المواجهة عند التعرض للتحرش في مكان العمل
92	4.4 الإبلاغ عن التحرش والمضايقات في مكان العمل

الملخص التنفيذي

تتركز النساء داخل مؤسسات القطاع العام في المناصب الادارية التي تشكل أدنى مستوى في التسلسل الهرمي وثمة قصور واضح في تمثيلهن في المناصب العليا،

تشكلت الحكومات العراقية المتعاقبة بعد العام 2003 على اساس نظام المحاصصة قسمت بموجبها المواقع السياسية ومؤسسات الدولة بين المكونات، الشيعية والسنية والكردية بناء على عدد المقاعد التي تفوز بها في الانتخابات البرلمانية، مما أسفر عن تحول المناصب الادارية العليا في هذه المؤسسات الى حصص سياسية لا علاقة لها بالخبرة والكفاءة والاستحقاقات الادارية. وفرت المحاصصة مناخ داخل مؤسسات القطاع العام لا يسمح للمرأة بالوصول الى المناصب العليا. ويستبعد النساء من المواقع القيادية لانهن لا يمثلن الطائفة او العرق او الحزب.

سمح نظام المحاصصة الذي طبق على كل اجهزة الحكومة بتفاقم الفساد ، ويعد غياب معايير واضحة وعلمية عند اختيار الموظفين ولاسيما القياديين وغياب مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف وانتشار ظاهرة المسؤولين الذين يستغلون المناصب العامة لتحقيق مكاسب شخصية وحزبية احد اهم المؤشرات التي تغطيها بيانات الفساد واحد مظاهره، ومع ان القانون قد حدد شروطا واضحة لتولي المناصب الادارية غير ان شبكات الفساد هي التي تصوغ القرارات الخاصة بالترقية داخل الاجهزة الادارية ويمكن لها ان تتجاوز هذه القوانين او تعمل على تغييرها بما يخدم مصالحها. تعد المحسوبية والواسطة والولاء في شغل المناصب العليا بدلا من الجدارة والكفاءة أحد اشكال الفساد الاكثر شيوعا في مؤسسات القطاع العام في العراق.

تعاني العاملات من تمييز المركب، لا يقوم فقط على اساس الجنس من خلال خوض النساء لمنافسة غير عادلة مع الرجال في الوصول الى الفرص والتي غالبا ما تنتهي لصالح الذكور، وانما عليها ان تدخل في منافسة اخرى غير عادلة مع قريباتها الموظفات الاناث، بعد ان اصبحت معايير الارتقاء الوظيفي تعتمد على الانتماءات الحزبية والولاءات والعلاقات الشخصية والمحسوبية، وليس على الكفاءات والاستحقاقات الادارية.

يوفر قانون العمل النافذ في العراق وقانون الخدمة المدنية مجموعة من الاحكام التي تضمن عدم التمييز بين النساء والرجال، سواء في التشغيل او التدريب او ظروف العمل وشروطه. لكن التمييز يحدث على مستوى الممارسة وهو أحد اهم الثغرات في القطاع العام في العراق، وأبرز مظاهر التمييز وتجلياته هو عدم المساواة بين النساء والرجال في عضوية اللجان المهمة. وتكشف الاحصاءات المتعلقة بالاجور التي جرت في العراق عن وجود تحيزات كبيرة لصالح الذكور في مجال الاجور، ناتجة عن الانظمة والقوانين وعن ممارسات التوظيف بشكل أعم وأدت الى تباين في الدخل المستحصل عن الوظائف العامة. من مظاهر التمييز الاخرى التحيز لصالح الذكور في الايفادات، وفي التدريبات المهمة، اذ يتم استثناء الموظفات وعدم ترشيحهن للمشاركة، باستثناء

الحالات التي لا يترتب فيها على إيفاد الموظف أي امتيازات. ويتمتع الرجال بقدرة أكبر على الوصول إلى المنافع والامتيازات التي يوفرها العمل في القطاع العام مقارنة بالنساء. وعلى الرغم من وجود توصيفات وظيفية تحدد المسؤوليات والمهام والصلاحيات الخاصة بمنصب وظيفي معين، غير أن الوظائف يعانين من أعمال ومهام إضافية توكل اليهن وتزيد من الأعباء الملقاة عليهن أكثر من الذكور، يؤثر تكليف الوظائف دون الموظفين بأعمال إضافية، وهامشية على أداء المرأة العاملة وإلى التمييز في أحقية المرأة العاملة بالترقية، فالوظائف الهامشية بمثابة (جدران زجاجية) لا تتيح للموظفات فرصة الصعود إلى السلم الوظيفي لا توجد أي موانع قانونية تحول دون تولي المرأة مناصب إدارية أعلى مثل رئاسة الأقسام، لاسيما التي تعتمد منها على آليات الترشيح، لكن ثقافة المؤسسات وممارستها تعمل بصورة غير معلنة وخفية على عدم وصول النساء إلى هذه المراكز.

تحصل الموظفات في القطاع العام على تدريبات أقل أهمية أو ثانوية، وغالبا ما تكون هذه التدريبات داخلية أي لا تتجاوز حدود المؤسسة التي يعملن بها، و المشاركة في هذه الدورات أمر تفرضه إجراءات وقواعد الترفيع ومن غير المعروف ما إذا كانت التدريبات تصمم وتحدد بناء على تقييم الاحتياجات الإدارية وهل ما إذا كان هناك خطة للتدريب تحدد في ضوء سياسة وطنية لبناء القدرات، ومثل هذه الدورات لا تساعد الموظفات في الصعود نحو المستويات الوظيفية الأعلى ولا تتيح لهن اكتساب خبرات ومهارات عالية تؤهلها للمنافسة على المراكز القيادية

تصنع سياسات الترقية وممارساتها العديد من الحواجز التي تمنع النساء العاملات من التحرك عاموديا في سلم التدرج الوظيفي والوصول إلى المراكز الإدارية العليا، ومعظم العاملات اللواتي تمت مقابلاتهن يواجهن عقبات أمام ترفيعهن وتدرجهن الوظيفي والعديد منهن لم يملن ترقيتهن رغم انقضاء المدة الزمنية المحددة لاجتيازهم الدرجة الوظيفية وما يزيد من صعوبة الانتقال إلى الدرجات العليا في السلم الوظيفي لاسيما الثانية والأولى أن العناوين الوظيفية التي تقع ضمن هذه الدرجات محدودة جدا لذلك فإن السياسات غير الرسمية لمؤسسات القطاع العام تحصر المنافسة لنيل هذه الوظائف على الموظفين الذكور.

تكتسب قضية التوازن ما بين العمل والحياة الخاصة اهتماما كبيرا اليوم نظرا لأهميتها في تعزيز المساواة ما بين الجنسين في العمل وتأثيرها على التطور المهني للنساء العاملات، تعاني الموظفات في القطاع العام من فقر الوقت إلى جانب صعوبة الموازنة والتوفيق بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل بأجر، بوصفها عقبة كبيرة تحول دون تقدمهن في العمل من جهة ومصدرا للضغوطات النفسية والجسدية عليهن من جهة أخرى.

وتتفاقم مشكلة ضغط الزمن على النساء العاملات مع ضعف البنية التحتية وتردي الخدمات في البلد فازدحامات الطرق واكتظاظها وانقطاع الكهرباء وضعف شبكات المياه ومجاري الصرف الصحي وضعف الخدمات الصحية والتعليمية تضاعف من الوقت التي تقضيه المرأة خارج المنزل من جهة ومن قيامها بأعمال المنزل والعمل الرعائي غير مدفوع الأجر من جهة أخرى. وهو ما يستهلك المرأة جسديا ونفسيا وذهنيا.

تمنع المسؤوليات العائلية وتعيق النساء العاملات من التقدم في مهتهن، وتحد من امكانيتهن في تطوير قدراتهن وتحسين ادائهن ويجعل من منافسة النساء للرجال في تبوء مناصب إدارية عليا أو التطور في حياتهن المهنية صعب للغاية، إلا في الحالات التي تتحرر فيها النساء من الالتزامات العائلية أو اللواتي لا

يواجهن مثل هذه المسؤوليات. وقد زاد ضعف وغياب خدمات الرعاية (قليلة الكلفة) التي يمكن ان تقدمها الدولة والتوزيع غير المتكافئ للعمل المنزلي بين الجنسين من فقر الوقت الذي تحتاجه العاملة لتطورها المهني. لذلك تتخلى النساء العاملات عن الكثير من الفرص التي يمكن ان توفر لهن انتقالة مهمة في حياتهن العملية وتضاعف دخلهن بسبب مسؤوليات الرعاية، وتمتنع العديد من الموظفات عن تولي مسؤوليات ادارية في مؤسساتهن من الممكن ان تهيئهن لادوار قيادية اعلى بسبب المهمات والالتزامات الاسرية، لانها تتطلب التزام تام في العمل وأحياناً ساعات عمل اضافية.

ما تزال سياسات العمل في القطاع العام في العراق لاتسمح بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الاسرية، ولا توفر الدولة خدمات شاملة لتخفيف اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر على المرأة العاملة مثل تقديم خدمات الرعاية النهارية ورعاية كبار السن وغيرها من خدمات ذات الصلة بالرعاية.

ومقارنة بال عقود السابقة لاسيما في ثمانينات القرن الماضي، فإن قدرة الدولة كمزود للخدمات قد تراجعت كثيراً بفعل الحروب والعقوبات الاقتصادية، وفقدت النساء الكثير من الخدمات والتسهيلات التي كانت توفرها الدولة وتحد من ثقل عبء الرعاية على الاسرة بشكل عام وعلى المرأة العاملة على وجه التحديد، مثل خطوط النقل وحضانات الاطفال ذات الجودة العالية، وتخصيص قطع الاراضي لموظفي الدولة لحل أزمة السكن. تتركز اغلب التدابير التي اتخذتها الحكومة العراقية في الاجازات، سواء كانت مدفوعة الاجر او غير مدفوعة الاجر، ولكن ما تزال دوائر القطاع العام تفتقر الى نظام اوقات العمل المرنة او خفض ساعات العمل وغيرها من التدابير التي يمكن ان يكون لها اثر كبير في حياة المرأة العملية والمهنية.

تضع الموروثات الثقافية والافكار النمطية العديد من الحواجز امام التقدم المهني للمرأة العاملة، وتؤثر بدرجة كبيرة على تمثيل النساء في المناصب الادارية العليا. كما تفرض قيوداً تحد من فرص حصولهن على الخبرات اللازمة في المجالات الاساسية بحيث تكون قادرة على التنافس على المناصب القيادية وفي جميع المستويات. لا تزال المعتقدات والافكار التاريخية التي ترى النساء ضعيفات ولا يملكن الخبرة والدراسة الكافية التي تؤهلها للأعمال القيادية هي السائدة في القطاع العام وتؤثر بشكل كبير على التطور المهني للنساء العاملات. وهناك مواقف عدائية تسود في بيئة العمل تنظر الى النساء على انهن يزاحمن الرجال في مصادر رزقهم، وتتهم المرأة العاملة بأنها استحوذت على فرص الرجال في التوظيف والعمل، تاركة اطفالها ودورها الاساسي برعايتهم الى دور الحضانة.

تفسر المواقف والاراء الثقافية التي تربط المرأة بالمجال الخاص وان القيادة هي صفة للذكور وليست للاناث، ما تواجهه المرأة العاملة من تمييز وعدائية عند توليها مسؤوليات ادارية، تؤدي الثقافة الادارية الذكورية في مؤسسات القطاع العام، والنظرة الى المرأة العاملة بأنها اقل كفاءة وغير قادرة على تولي مسؤوليات ادارية عليا الى تجاهل مساهمات العاملات النساء وتجاوز خبراتهن ومبادراتهن وعدم الاخذ بمقترحاتهن وتوصياتهن لتطوير العمل، وهو ما يحد من مستوى طموح العاملات ويضعف روح المبادرة والابتكار لديهن.

الحواجز المرتبطة بالعادات والتقاليد التي كانت تحد من حق النساء بالعمل خارج المنزل وتحدد نوع المهن المسموح للمرأة بممارستها قد بدأت بالتراجع قليلاً. من بين اهم المجالات التي شهدت تحولا فيما يخص عمل المرأة هو تقبل العائلات والسماح لبناتهن للعمل في مهن لم يكن مسموح للنساء والفتيات بمزاومتها.

تعزوا المبحوثات أسباب التغير لعوامل عديدة في مقدمتها، العامل الإقتصادي وإضطراب سبل العيش وحاجة العائلات المورد المالي المتأني من عمل المرأة، بعد أن أرتفعت معدلات البطالة، والتضخم المالي ونمو ثقافة الاستهلاك.

الملاحظ في هذه الدراسة هو ما شهدته المناطق ذات البنى العشائرية التي تتميز بنظرة محافظة وأكثر انغلاقاً ازاء عمل النساء خارج المنزل، وخارج مزرعة العائلة، من تحولات وتغيرات فيما يتعلف بالمرأة والعمل. يرتبط التحول في النظرة الى عمل المرأة وتغاضي المنظومة الثقافية التقليدية عن خروج النساء للعمل بالنزاعات التي شهدتها هذه المناطق، وأصبح (إجتياح داعش لمناطقهم) حدثاً فاصلاً بين زمنين ا فيما يتعلق بالمرأة والعمل (قبل داعش وما بعد داعش). ويبدو ان تجربة النزوح لا سيما الى بغداد ومناطق كوردستان، قد تركت أثراً إيجابياً فيما يتعلق بتمكين النساء، وتراجع دور العادات والتقاليد ومفاهيمها الخاصة بعزل النساء وتقييد حركتهن. غير انها لم تكن كافية لاحداث هذا التحول الكبير في تقبل عمل المرأة في البيئات الثقافية المحافظة والمنغلقة ويمكن استنتاج ان الظروف المعيشية القاسية التي عانى منها سكان هذه المناطق خلال نزوحهم وبعد العودة الى مناطقهم المدمرة وفقدان العديد منهم مصادر سبل العيش قد اضعفت من سطوة العادات والتقاليد المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل والتعامل مع الغرباء، واجبرت العوائل على الرضوخ لفكرة مشاركة المرأة الاقتصادية لاسيما بعد ان فقد الذكور مصادر العيش.

ورغم التغيرات في المواقف والإتجاهات ازاء عمل المرأة والمهن المسموح لها مزاولتها، غير أن العادات والتقاليد والافكار النمطية ما زالت تمثل حاجزاً أمام التطور المهني للعاملات في القطاع العام، ومازالت تفرض قيوداً حقيقية على العديد منهن تمنع حصولهن على التدريبات اللازمة، والمشاركة في الإيفادات خارج مناطقهن أو العمل في مجالات تتناسب مع تخصصاتهن الأكاديمية، وتحول دون توليهن مناصب إدارية مهمة. مما قد يعني أن السماح للمرأة بالخروج للعمل لا يعكس اعترافاً بحقها في الوصول الى الموارد والفرص، ولا يشير الى تحولاً حقيقياً في القيم الإجتماعية الخاصة بالنساء، وإنما دفعت اليه حاجة العوائل الى موارد إضافية تحت ضغط الظروف الاقتصادية.

التدخلات المطلوبة

- تفعيل دور مجلس الخدمة الاتحادي ومنحه الصلاحيات المثبتة في القانون رقم (4) لسنة 2019 والتي تسمح له بالتخطيط والاشراف على عملية التوظيف على اساس معايير الجدارة بطريقة عادلة وشفافة بعيدا عن المحسوبية والوساطة والولاءات الحزبية.
- ضمان منع تسييس مؤسسات القطاع العام في الخطط والاستراتيجيات الخاصة باصلاح القطاع العام، وتضمن تمثيل متوازن للجنسين في المراكز الادارية العليا وتنفيذ اجراءات قانونية تتلائم مع حجم الفساد في مؤسسات القطاع العام
- اعتماد مدونات سلوك ومواثيق شرف واخلاقيات عمل داخل المؤسسات الحكومية تحدد مجموعة من السلوكيات التي من شأنها ان تمنع سوء الاستغلال للمنصب في التوظيف والترقية والترشيحات وتحد من أحد اشكال الفساد وهو تفضيل المقربين من المدير في الايفادات والامتيازات والترقية وتطبيق مبدأ المسائلة وفرض العقوبات على المخالفين.
- تشكيل لجان عليا مستقلة تتولى مهمة متابعة مسار التقدم الوظيفي ومراقبته لضمان تطور النساء في مهnen وتقدمهن في المراكز العليا والنظر في الشكاوى المقدمة حول احقية الموظفات المؤهلات في تولي مناصب ادارية تبعا لاستحقاقتهن واسباب تأخر ترقيةهن وموانعها. وتأسيس نظام مسائلة عن الاسباب التي تمنع وصول النساء المؤهلات للمراكز القيادية
- وضع معايير موضوعية تحدد بدقة لاختيار المرشحين للدرجة الوظيفية العليا والخاصة وتعتمد على الكفاءة والاستحقاقات والمؤهلات وجمع النقاط اساسا لتولي المناصب، بدلا من الانتماءات الحزبية والطائفية والعرقية وبعيدا عن التحيزات القائمة على اساس الجنس، ورفع يد الاحزاب المهيمنة على الوزارات في اختيار مرشحهم
- اجراء تعديلات تشريعية فيما يخص قانون الخدمة المدنية الذي تنص على(يجري اختيار الموظفين للترقية على اساس الكفاءة ومدة الخدمة) لكن النص لم يبين طريقة تحقيق الكفاءة وهذه فجوة في تشريع من الضروري تعريفها لكي لا يدع مجالا لتدخل المحسوبية والانتماء الحزبي في تحديد احقية الترشيح للمنصب الاداري
- ¹ استحداث آلية للمساءلة تكشف عن مدى رضى الموظفين والموظفات على وجه التحديد على اداء مؤسسة القطاع العام وعلى الثقافة السائدة في هذه المؤسسات، وتشجع الموظفات على المطالبة بالمساءلة على المخالفات والتجاوزات التي يرتكبها.
- بناء قدرات وحدات تمكين المرأة في الدوائر ومؤسسات القطاع العام لتكون نظام رقابي، يكشف عن التمييز القائم على اساس الجنس والمحاباة والمحسوبية، التي تمنع الموظفات من الوصول الى التدريبات

اللازمة، وتمنع ترشيحهن في لجان مهمة داخل مؤسساتهن وتعيق ترفيعهن او وصولهن الى مراكز ادارية عليا، او توليهن مهام فنية تتناسب مع تخصصاتهن ومؤهلاتهن العلمية، وفتح باب الشكاوى امام الموظفين للنظر باي سلوك تمييزي او عنف يمارس ضد العاملات في مؤسسات القطاع العام.

- تطوير آليات ونظام واجراءات في مكان العمل من شأنها الوقاية من التحرش الجنسي وضمان عدم افلات الجناة من العقاب، وتطوير آلية للإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل، ومعالجة الشكاوى الخاصة بالتحرش الجنسي بحزم وسريّة، ووضع سياسات واجراءات تسمح للعاملات بالإبلاغ عن التحرش الجنسي وطلب التعويض.

- ضرورة انهاء جميع القيود المفروضة على عمل المرأة في قوانين العمل واعتماد قوانين محددة تضمن بيئة امنة في مكان العمل، وحماية قانونية ضد التحرش الجنسي في وسائل النقل أو في التعليم والاماكن العامة والتي تعد أحد الاسباب المهمة التي تعيق المشاركة الاقتصادية للمرأة وتحد من اكمال العديد منهن لدراستهن وتدفع العهيد من النساء الى ترك العمل

- إطلاق حملة واسعة عبر منصات التواصل الاجتماعي تدعو الى بيئة عمل امنة وخالية من العنف والتحرش وتسعى الى تفعيل نظام المسائلة ضد مرتكبي هذا العنف وانهاء الافلات من العقاب وتشجيع الضحايا على فضح التحرش في بيئة العمل

- اجراء المسوحات والدراسات لجمع البيانات حول المخاطر التي تواجهها النساء في اماكن العمل والتي تهدد سلامتها وتزيد من احتمالية تعرضها للتحرش، والاجراءات المتخذة لحماية النساء في اماكن العمل ورصد التطور الحاصل في نسب انتشار العنف والتحرش في اماكن العمل

- وضع نظام حماية الامومة في العمل على ان يشمل فضلا عن اجازة الامومة المعمول بها في مؤسسات القطاع العام، ساعات عمل مرنة واستراحات اضافية، واستراحة رضاعة معترف بها ومسموح بها رسميا.

- ويضمن حق المرأة الحامل في العودة بعد اجازتها الى نفس العمل.
- تعديل برامج الدورات التدريبية وفق خطة وطنية لتدريب وتطوير الكوادر الوظيفية مبنية على وفق الاحتياجات التدريبية وبما يضمن حصول النساء على الخبرات اللازمة التي تؤهلن للتنافس على المناصب القيادية بجميع مستوياتها.

- للقضاء على التمييز الجنسي للمهن، العمل على توفير برامج تدريبية وتعليمية غير تقليدية، تضمن وصول العاملات الى التدريب المهني غير التقليدي وتمكن من استعمال تكنولوجيا المعلومات بكفاءة عالية.

- على الحكومة التركيز في المرحلة القادمة على اقتصاد الرعاية، وتنمية اعمال الرعاية بوصفها مجالا ويمكن ان يوفر الفرص عمل للكثير من النساء، من جهة ويعمل على تخفيف اعباء اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر التي تتحمل مسؤوليتها المرأة وحدها، وبما يدعم تكافؤ فرص المرأة في العمل من جهة اخرى.

- اتخاذ تدابير لتيسير التوفيق بين العمل والمسؤوليات الاسرية، من بينها ترتيبات العمل المرنة مثل العمل لعدة ايام في المنزل وخيار العمل بدوام جزئي او تحديد ساعات العمل وتنظيم عدد ساعات العمل، محدد في الاسبوع على المرأة ان تقضيها في دائرتها بصرف النظر عن مواعيد حضورها وانصرافها

- عن العمل. ورفع نظام البصمة من الدوائر لتعارضها مع المسؤوليات الاسرية للمرأة العاملة، والعمل وفق انظمة (صديقة للأسرة) وبما يتيح للمرأة العاملة التركيز على عملها وتطوير قدرتها.
- مراكز (الرعاية النهارية) التي تقدم خدمات وبجودة عالية للاطفال في الاعمار الصغيرة، ولرعاية الاطفال بعد انتهاء وقت المدرسة في جميع المؤسسات والوزارات ويسمح بمشاركة الدوائر التي يقل فيها عدد من الاطفال عن الحد اللازم لانشاء تلك المرافق في مكان العمل².
 - ضمان التمثيل المتوازن بين الجنسين في الهيئات واللجان وفي التدريبات والايادات.
 - تعديل الاتجاهات وتحويل المواقف وبما يضمن العمل على تحقيق او القضاء على القوى النمطية من خلال وضع استراتيجية شاملة تشمل برامج تدريبية وورش عمل حلقات ونقاش، وحملات توعية عبر وسائل الاعلام المختلفة، ومراقبة المناهج الدراسية والمنظومة التعليمية التي تعد الاساس لاحداث هذا التغيير الثقافي المنشود في النظرة على المرأة وقدرتها من جهة والنظرة الى القيادة بوصفها سمة تخص الذكور من جهة اخرى.
 - ايكال المهمات والمسؤوليات الميدانية للنساء وضمان تمثيل متساوي للجنسين في هذه الوظائف لكسر التنميط الجنسي للمهن.

مقدمة

على الرغم من انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة في العراق غير ان معظم النساء العاملات يتركز عملهن في القطاع العام، وتواجه النساء العاملات في القطاع العام العديد من العقبات والتحديات، اذ لا تزال القوالب النمطية المحددة لادوار المرأة تؤثر في محدودية اشغالها للادوار القيادية في المؤسسات الحكومية. ومازال الرجال يتصدرون المواقع والمناصب العليا في العراق وبفارق كبير، وعمل النساء في العراق يرافقه ظاهرة تنميط جنسي للمهن حيث تتركز العاملات في مهن محددة وتغيب من مجالات مهنية أخرى مما يؤثر استبعاد النساء من أنشطة معينة وربط عملهن بأنشطة أخرى غالباً ما تصنف على انها أعمال خاصة بالنساء و هي جزء من ايديولوجيا تفضي الى تدني منزلة النساء وهذه العملية تأخذ مجراها في عالم الاتجاهات والقيم فالادوار التي ترتبط بالنساء تصنف على انها أقل قيمة من اعمال الرجال³.

وتشكل أعمال المنزل ومسؤوليات رعاية الأطفال قيوداً امام تطور الحياة المهنية للعاملات، اذ تتحمل المرأة العاملة عبء مضاعف عبء عمل مهني ومنزلي في ان واحد فهي تقوم بجميع أنشطة الرعاية بالإضافة إلى عملها خارج المنزل.

وتواجه النساء العاملات في القطاع العام عقبات وتحديات كبيرة تمنع وصولهن الى المناصب الادارية العليا في المؤسسات الحكومية، وبدلاً ان يكون القطاع العام قوة دافعة لتحقيق اهداف التنمية الخاصة بالمساواة ما بين الجنسين بوصفه مصدراً مهماً لتوظيف النساء وقد يكون فرصة العمل الوحيدة المسموح بها لبعض النساء، فان احتكار الرجال للمناصب الادارية العليا سيحول القطاع العام الى مؤسسات ابوية تعيد انتاج التمييز وتكرس الفجوات ما بين الجنسين⁴.

ويشكل غياب المرأة عن المناصب الادارية العليا، غياب الرؤيا النسائية في عمليات وضع الخطط المستقبلية وعمليات اتخاذ القرار وتقلل فرص تحقيق المساواة والتوازن بين الجنسين، فضلاً عن ان وجود النساء في هذه المواقع له اهمية كبيرة في خلق بيئة عمل تراعي ظروف النساء العاملات واحتياجاتهن.

يركز هذا التقرير ويولي اهتماماً خاصاً للتحديات والعقبات التي تواجه وصول النساء العاملات الى مواقع صنع القرار والمناصب الادارية العليا ذلك لان مجرد مشاركة المرأة في القوة العاملة لا يمثل مؤشراً كافياً لاسهام المرأة في العمل الحكومي إذا لم يتبع ذلك مشاركة فعلية وقائمة على المساواة في تبوء المناصب الادارية العليا.

تعتمد الدراسة على أدوات منهجية متعددة فقد تم أولاً اجراء مراجعة مكتبية للتقارير والوثائق والمسوحات والادبيات السابقة ذات العلاقة بالمرأة والعمل ثم في ضوءها تحديد فئات متنوعة من التحديات والتحديات التي تواجه النساء العاملات. فضلاً عن البيانات والاحصاءات الصادرة من جهات رسمية والتي تعكس وضع المرأة في القوى العاملة. كما اعتمدت الدراسة على المقابلات كأداة رئيسية لجمع بيانات ومعلومات معمقة عن العقبات والتحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع العام مع التأكيد على تجارب النساء وخبراتهم. وقد تم إجراء 25 مقابلة مع موظفات في القطاع الحكومي من

مختلف المؤسسات ومن فئات عمرية مختلفة تراوحت مدة عملهن ما بين 3 إلى 35 عام في كل من العاصمة بغداد وكربلاء وديالى والانبار وذي قار والبصرة.

ولغرض استكمال المعلومات والوصول الى بيانات كمية تسمح بتعميم النتائج فقد استعانت الدراسة بالمسح الاجتماعي بالعينة. وقد بلغت عينة المسح 250 موظفة في دوائر حكومية مختلفة تتوزع على عدد من محافظات العراق.

أهداف الدراسة

- الكشف عن العوامل التنظيمية المتعلقة بسياسات المؤسسة وممارستها التنظيمية وأثرها على التطور المهني للموظفات في الأجهزة الحكومية
- الكشف عن العوامل الاجتماعية والثقافية ومدى تأثير المعتقدات والتقاليد والتنميط والتحيز المتصل بالجنس والتصورات النمطية على النساء العاملات في القطاع العام وعلى وصولهن الى مناصب إدارية عليا.
- الكشف عن العوامل العائلية والمدى التي تؤثر فيه مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الاجر والعمل المنزلي وفقر الزمن على الاداء والتطور الوظيفي للنساء العاملات في القطاع العام.
- الكشف عن مظاهر التمييز القائم على اساس الجنس في الوظائف العامة.
- تحديد أنواع العنف ضد المرأة الذي تتعرض له الموظفات الحكوميات.
- التعرف على سياسات الرعاية والتدابير المتخذة لحماية النساء العاملات في القطاع العام.
- اقتراح التوصيات العملية لتوجيه السياسات والخطط الحكومية بما يضمن تلبية احتياجات النساء العاملات في القطاع الحكومي بشكل ملائم والحد من العقبات التي تعوق تقدمهن المهني.
- توفير اداة قوية بيد المنظمات لقيادة حملات مناصرة ومدافعة وتنفيذ برامج وانشطة حول القضايا ذات الاولوية التي شخضتها الدراسة.

منهجية الدراسة

تعد الدراسة الحالية نمطاً من الدراسات الوصفية التحليلية وتعتمد على مناهج متداخلة تجمع ما بين التحليل الكمي والكيفي للبيانات، اذ تمت الاستعانة بالمقابلات الفردية بهدف الحصول على معلومات تساعد في فهم وجهات نظر النساء وخبراتهم وتجاربهن وادراكهن للتحديات التي تواجههن.

كما تمت الاستعانة بطريقة المسح الاجتماعي بالعينة لغرض الوصول الى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتسمح في الوقت نفسه باستطلاع اراء عدد كبير من النساء مما يؤمن الثقة بالنتائج المستحصلة ويجعلها قابلة للتعميم.

تم جمع المادة الكيفية والكمية على مراحل متتابعة حيث انجزت أولاً المقابلات الفردية ومن ثم تم اجراء المسح.

أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من حزيران ولغاية نهاية شهر تموز من العام 2023. واستعانت بفريق عمل يتألف من الباحثة الرئيسية ومساعدة الباحثة فضلاً عن محلل احصائي.

أدوات الدراسة ومصادر المعلومات

المراجعة المكتبية: أجريت مراجعة مكتبية قبل الشروع بالدراسة واثنائها لغرض الحصول على بيانات ثانوية ومعلومات تساعد في صياغة اسئلة دليل المقابلة واستمارة المسح وخيارات الاجابة. شملت المراجعة التقارير والوثائق والسياسات الصادرة عن منظمات وهيئات دولية حول المرأة والعمل. فضلاً عن البيانات والاحصاءات الصادرة من جهات رسمية والتي تعكس وضع المرأة في القوى العاملة.. وقد تم دمج المعلومات والبيانات المستقاة من هذه المراجعة في هيكلية الدراسة. المقابلات المعمقة: للوصول الى بيانات نوعية أو كيفية اعتمدت الدراسة على المقابلات الفردية المعمقة لما تمتاز به من مرونة وقدرة على الوصول الى معلومات مفصلة ومعمقة تساعد في الفهم، ولما تمتاز به من حيادية وعدم تأثر البيانات المستحصلة بأراء الآخرين أو الاصطدام بهم، استهدفت المقابلات 25 موظفة من مؤسسات حكومية مختلفة وبمناصب ادارية متنوعة. تم اعداد دليل مقابلة للنساء العاملات شمل عدد من الاسئلة المفتاحية وتتفرع عنها مجموعة من الاسئلة لغرض تحفيز من تتم مقابلتهم على التعمق أكثر في الاجابة، تتحرى الاسئلة أهم المشكلات التي تعاني منها النساء العاملات في القطاع العام والعقبات والتحديات التي تواجه تقدمهن المهني والوصول الى التدريبات وأوجه التمييز القائم على اساس الجنس ومظاهره. فضلاً عن التعرض للعنف والتحرش الجنسي في مكان العمل وسلوك الابلاغ.

جدول (1) الموظفين المشاركات في المقابلات موزعة بحسب مناطق الدراسة والصفة الوظيفية.

ت	المحافظة	الوزارة أو القطاع	المسمى الوظيفي
1	بغداد	وزارة التربية	مدرسة ثانوية منسوبة الى احدى دوائر الدولة
2	كركوك	لم تذكر	مديرة قسم متقاعدة
3	بغداد	وزارة الصحة / اليرموك	موظفة
4	بغداد	وزارة الشباب والرياضة	موظفة
5	بغداد	قطاع صحي البلديات/ وزارة الصحة	موظفة ادارية
6	البصرة	وزارة التربية	تدريسية
7	البصرة	وزارة الكهرباء	موظفة تصاريح أمنية
8	بغداد	وزارة التخطيط - المركز الزطني للتدريب والتطوير	خبير

9	بغداد	وزارة القافة / دار الكتب والوثائق	موظفة - مدخلة بيانات
10	الناصرية	وزارة الزراعة	رئيس مهندسين
11	بغداد	مستشارية الامن الوطني	
12	الانبار	وزارة الكهرباء	موظفه
13	بغداد	محافظة بغداد	مسؤولة شعبة
14	ديالى	وزارة الكهرباء	مهندسة كهرباء
15	بغداد	مستشارية الامن القومي	باحثة
16	بغداد	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	مدير أقدم
17	بغداد	وزارة الصناعة، هيئة البحث والتطوير الصناعي	موظفة
18	ديالى	البلدية وزارة الإسكان والاعمار	مديرة
19	الانبار - هيئة	وزارة التربية	تدريسية
20	الانبار - الرمادي	التعليم العالي - جامعه الانبار	مدرس مساعد
21	ميسان	التعليم العالي - جامعه ميسان	استاذة جامعية
22	نينوى	وزارة التربية	مرشدة تربوية
23	الانبار - الرمادي	وزارة التعليم - جامعه الانبار	تدريسية - استاذ مساعد
24	بغداد	وزارة الدفاع	
25	بغداد	وزارة التعليم/ العلوم والتكنولوجيا	مهندسة ري

المسح الاجتماعي بالعينة

أعتمد المسح على الاستمارة الاستبيان التي تم تطويرها في ضوء أهداف الدراسة وبالاتماد على نتائج المقابلات التي أجريت مع النساء العاملات ومطرحته الادبيات السابقة. تضمنت الاستمارة ستة محاور اساسية يتناول المحور الاول البيانات الديموغرافية للمبحوثات ويتقصى المحور الثاني المسار الوظيفي للعاملات فيما تتناول المحور الثالث الاوضاع الاقتصادية وتضمن المحور الرابع الوصول الى التدريبات وكفايتها فيما يتقصى الحور الخامس عن أهم مظاهر التمييز في الوظائف العامة. تلاه المحور السادس ويحاول الكشف عن الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في التوفيق بين العمل المهني والمسؤوليات الاسرية ومقدار الوقت الذي تنفقه في اعمال الرعاية يوميا والمساعدة التي تتلقاها. اما المحور السابع فتضمن العوامل المؤثرة على التطور المهني للمرأة وتوليها مناصب ادارية وعليا وقسمت الى عوامل تنظيمية وعوامل ثقافية وعوامل اسرية. فيما يتناول المحور الاخير العنف في مكان العمل.

أعيد تصميم الاستثمار الاستثنائية وترميزها إلكترونياً فضلاً عن تصميم رابط إلكتروني متصل (بايميل على حساب كوكل) تجمع من خلاله بيانات الاستثمارات المملوثة. وتضمن الحصول على بيانات واستجابة من عموم المحافظات. كما تم تصميم قاعدة بيانات وفقاً لبرنامج إلكتروني (برس لاين) يضمن ملئها إلكترونياً. وخضعت الاستثمار الإلكترونية إلى الاختبار للتأكد من قدرتها على تحقيق الغرض الذي صممت لأجله. وتم معالجة البيانات الكمية وتحليلها تحليلًا أوليًا ودمجها مع نتائج الدراسة الكيفية والمعلومات التي تم الحصول عليها عن طريق المقابلات.

العينة

شملت عينة المسح 250 موظفة في مؤسسات ودوائر حكومية موزعة على عدد من محافظات العراق، وتم الوصول إلى العينة وملاً الاستثمارات إما من خلال الاتصال المباشر أو من خلال الاتصال غير المباشر عبر إرسال الاستثمار إلكترونياً وفقاً لعينة كرة الثلج، ومن خلال شبكة علاقات الباحثة ومساعدة الباحثة في المحافظات، وطلب من كل واحد منهم إرسال رابط الاستثمار إلى مجموعة موظفات معروفات لديهم تنطبق عليهم مواصفات العينة ويتم تحفيزهم للإجابة والمشاركة في الاستطلاع، كذلك الترويج عنها بين أسرهم ومعارفهم وأصدقائهم في المحافظة ذاتها، وهكذا كل مستجيبة تطلب من المشاركة الجديدة أن تروج للاستطلاع وتدعوا لمشاركة موظفات أخريات ممن تعرفهن في المحافظة التي تسكن فيها مما جعل العينة تنمو بشكل غير متحيز وتكبر ككرة ثلج، وعلى مدار أسبوعين. بلغ المجموع الكلي لعينة الدراسة الكيفية والكمية 275 موظفة عاملة في مؤسسات الدولة المختلفة ومن عدة محافظات.

عينة المشاركات في المقابلات والمسح	
العدد الكلي للمقابلات الفردية	25
العدد الكلي لعينة المسح	250
المجموع	275

النطاق الجغرافي

توزعت العينة بحسب المحافظات بواقع 92 مشاركة من بغداد، و38 مشاركة من الأنبار، و26 مشاركة من ديالى و14 مشاركة من بابل ومثلها من ذي قار، فيما تباينت أعداد المشاركات في المحافظات الأخرى وكما موضح في أدناه.

الجدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب المحافظات المشمولة بالدراسة.

عدد الاستبيان حسب المحافظة		
البصرة	13	5.20%
القادسية	2	0.80%
المثنى	7	2.80%
النجف	4	1.60%
أنبار	38	15.20%
بابل	14	5.60%
بغداد	92	36.80%
ديالى	26	10.40%
ذيقار	14	5.60%
صلاح الدين	4	1.60%
كربلاء	9	3.60%
كركوك	5	2.00%
ميسان	8	3.20%
نينوى	10	4.00%
واسط	4	1.60%

شمل المسح موظفات يعملن في 14 وزارة فضلا عن عاملات في جهات غير مرتبطة بوزارة مثل مستشارية الامن الوطني وهيئة الاتصالات ومفوضية حقوق الانسان.

الجدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب الوزارات المشمولة بالدراسة.

عدد الاستبيانات حسب الوزارات		
أخرى	26	10.40%
جهة غير تابعة لوزارة	23	9.20%
أنبار	3	1.20%

0.40%	1	وزارة الاتصالات
2.80%	7	وزارة التخطيط
3.60%	9	وزارة الاعمار والاسكان والبلديات والاشغال العامة
37.20%	93	وزارة التعليم
2.80%	7	وزارة الثقافة
5.60%	14	وزارة الزراعة
3.60%	9	وزارة الشباب والرياضة
8.40%	21	وزارة الصحة
0.40%	1	وزارة الصناعة والمعادن
1.20%	3	وزارة العدل
1.60%	4	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
6.00%	15	وزارة الكهرباء
1.20%	3	وزارة المالية
3.60%	9	وزارة النفط
0.40%	1	وزارة النقل
0.40%	1	وزارة حقوق الانسان

القطاع العام في العراق / نظرة عامة

يعتمد الهيكل الاقتصادي في العراق على القطاع العام الذي يعد المحرك الاساسي لعملية التشغيل والتوظيف ومصدرا لفرص العمل الجاذبة لطالبي العمل التي تضمن التوظيف المستمر برواتب مرضية مما جعل طالبي العمل يتوجهون الى تفضيل القطاع العام لما يتمتع به من اجور ومنافع وتأمينات وضمانات و يستوعب ما يقارب ال 39% اي اقل من نصف اجمالي العمالة⁵.

يشير مفهوم القطاع العام الى الوحدات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات التي تعود ملكيتها للدولة بصرف النظر عن شكل ملكية الدولة والحالة التنظيمية للوحدات الاقتصادية اي سواء اتخذت شكل المصالح الحكومية او الهيئات والمؤسسات او الشركات العامة⁶.

اتسع القطاع العام في العراق خلال الستينيات من القرن الماضي وأصبح مسيطرا على عدد من القطاعات الاقتصادية كالتجارة الخارجية والجهاز المالي والمصرفي وقطاع الصناعات التحويلية والأنشطة الخدمية. وذلك بفعل قرارات التأمين من جهة وبعد الزيادة الواضحة في عوائد النفط في مطلع السبعينيات

من القرن العشرين من جهة أخرى، حيث اتبعت الدولة استراتيجية التدخل الحكومي المكثف في الأنشطة الاقتصادية في إطار بسط النفوذ على قطاعات الدولة الاقتصادية تمثلت في اعداد خطط اقتصادية مركزية شكلت الاطار العام لتدخل الدولة⁷. وهو ما ساعد على تحقيق قفزة كبيرة في الاقتصاد العراقي، وكان له دوره الواضح في خلق وتطوير الكفاءات العلمية والتقنية والمهارات الادارية والفنية.

تراجعت قدرة القطاع العام كثيرا خلال التسعينيات من القرن الماضي عقب غزو العراق للكويت وما ترتب عليه من حرب وفرض عقوبات اقتصادية استمرت لقرابة 13 عام اذ توقفت الصناعات في القطاع العام تقريباً وتم خفض الانفاق العام وتناكلت قدرة الدولة كثيرا بوصفها مزود للخدمات. وتقلصت فرص الاستخدام والتشغيل في هذا القطاع بعد ان قوض التضخم المالي الناتج عن العقوبات الاقتصادية رواتب الموظفين لتصل الى ما يعادل دولارين ونصف شهرياً.

شهد القطاع العام اتساعاً ونمواً كبيراً بعد الاحتلال الامريكي في نيسان عام 2003 ورفع قرار الحضر الدولي عن العراق، وارتفع عدد الوزارات في الحكومة المركزية من 23 وزارة الى 27 وزارة خلال الحكومة المؤقتة ثم 37 وزارة في العام 2007⁸. كما شهد هذا القطاع قرارات (قرارات سلطة الائتلاف) تهدف الى احداث تغييرات في اتجاهات السياسة الاقتصادية العراقية لتحويل نظام الاقتصاد الى نظام اقتصاد السوق الحر⁹.

شمل التوسع في القطاع العام خلال العشرين سنة الماضية اتجاهين الاول زيادة العدد الاجمالي للموظفين في القطاع العام باكثر من ثلاثة اضعاف حيث قدر عدد الموظفين في القطاع عام 2003 ب 1,2 مليون موظف ثم وصل ذروته في العام 2015 اذ ناهز 3 ملايين موظف. اما الاتجاه الاخر فهو زيادة متوسط اجمالي الرواتب ومخصصاتهم¹⁰. ولم تترجم الزيادة والتوسع في القطاع العام ولم يقابلها زيادة او تحسينات في الانتاجية وهذا ما قد يفسر الضعف في الخدمات التي يقدمها القطاع العام.

لكن التأثير العميق والطويل الامد الذي لحق بطبيعة هذا القطاع ومؤسساته نتج عنما يسمى (المحاصصة) والترتيبات التوافقية التي قسمت بموجبها القطاعات التي تشكل وزارات الدولة ومؤسساتها واولكت شؤون ادارتها الى الاحزاب والقوى السياسية المتنافسة، ومحاولة فرض التمثيل العرقي والطائفي على كل مؤسسات الدولة من خلال نظام المحاصصة (الكوتا غير رسمي) اذ أصبحت المؤسسات بموجب هذا النظام عبارة عن إقطاعات حزبية يتنافس عليها الفاعلين السياسيين البارزين، وقد اسفر عن هذا النظام عن خلق وظائف جديدة مما ادى الى توسع هائل في القطاع العام المدعوم بشكل كامل من الثروة النفطية ليواصل القطاع العام استيعاب اعداد متزايدة من الموظفين بمعدلات اعلى ما شمل ليس فقط الموظفين ذوي الرواتب الدائمة وانما مئات الالاف من المتعاقدين والعاملين بأجر يومي¹¹.

عمل المرأة في القطاع العام/ خلفية تاريخية

مثلت النساء قوة عمل احتياطية والدولة هي التي تحدد متى يكون بإمكان النساء الانضمام الى سوق العمل ومتى يبعدن عنه في ضوء مصالح النظام السياسي. خلال عقد السبعينيات من القرن الماضي وما قبلها لم تلق النساء تشجيعاً على الدخول الى سوق العمل وكانت مشاركة المرأة في القوى العاملة لاسيما في

القطاع العام منخفضة جداً ، نتيجة لارتفاع الدخل والتزايد السريع في مستويات المعيشة في ظل الدولة الربعية وارتفاع اسعار النفط والتي تسمح لعدد قليل من العاملين باعالة مجموعة من الافراد فأنتفت معها الحاجة الى تشغيل النساء بوجود الزوج كمعيل وحيد للأسرة خاصة في اطار قيم ثقافية لاتشجع عمل النساء¹².

ارتبط دخول النساء الى سوق العمل مقابل أجر في الدوائر والمؤسسات الحكومية بنمو قطاع الخدمات الذي ساعد على ايجاد وظائف جديدة للنساء وقد ساهم ارتفاع مستويات تعليم الفتيات وزيادة معدلات التحاقهن بالجامعات في تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل استكمالاً لحياتها الجامعية وزيادة فرص توظيفها مع زيادة مؤهلاتها التعليمية، دعمت الدولة توظيف النساء خلال عمليات التنمية التي تزامنت مع الحرب اذ فتح المجال امام النساء للانخراط في سوق العمل لسد الفراغ الذي تركه الرجال المتوجهين للحرب مع ايران خلال الثمانينات وبلغت نسبتهن حوالي 31.4% من الحاصلين على دخل ، بعد ان كانت لاتتجاوز الـ 18% في العام 1977.¹³

وبعد انتهاء الحرب وعودة الرجال اتخذت الدولة سياسة مغايرة تم خلالها اقصاء النساء وتشجيعهن على العودة الى المنزل وتعزيز دورهن الانجابي. وكان هناك توجه واضح نحو تقييد منافسة النساء للرجال في الحصول على وظائف انعكست في الخطاب التي كان يلقيها الرئيس والتي كانت تؤكد على ان المهمة الوطنية للمرأة هي ان تفسح المجال للرجل في العمل وان تعود الى واجبه المقدس كام¹⁴.

ساهمت العقوبات الاقتصادية في عودة العديد من النساء العاملات او دفعن مجدداً للعودة الى منازلهن لاداء ادوارهن التقليدية بسبب انخفاض المردود المادي للعمل وقيمة الاجور وغياب انظمة الدعم التي كانت تمولها الدولة بما فيها رياض الاطفال ودور الحضانة بعد خفض الانفاق العام من جهة وتقلص فرص الاستخدام لدى النساء بسبب توقف جميع الصناعات في القطاعين العام والخاص بما في ذلك الصناعات البسيطة مثل الخياطة والاذية التي كانت تستوعب اعداد كبيرة من النساء العاملات من ذات المستوى التعليمي المنخفض من جهة أخرى. وقد انخفض عدد طالبات العمل المسجلات في مكاتب التشغيل منذ عام 1990 ولم تزيد نسبتهن عن 3.5 عام 1998 كما انخفضت نسبة اللواتي يملكن

مشاريع صناعية من 6% عام 1992 الى حوالي 3% بعد عام 1995.¹⁵ تميل النساء الى العمل في القطاع الحكومي بسبب كونه قطاع محمي يوفر بيئة عمل امنة للنساء ويضمن بعض الحماية مثل التقاعد واجازات الامومة وهو مايشكل حافزاً مهماً امام العوائل التقليدية لتقبل خروج المرأة للعمل. وقد كشف تقرير التنمية البشرية للعام 2000 ان 79.2% من مجموع القوى العاملة

النسائية يعملن في القطاع العام مقابل 14.3% في القطاع الخاص في العام 1999.¹⁶ تعكس المشاركة في سوق العمل في المرحلة الراهنة تفاوتاً واضحاً بين النساء والرجال، اذ لم تتجاوز نسبة العاملات مقابل اجر 11.6%.¹⁷ وهي الاضعف بالعالم. ارتبط انخفاض نسبة النساء العاملات بعدم توفر فرص حقيقية للنساء وحرمانها من اكتساب الاجور الممنوحة من عملها في القطاع الزراعي وقطاع العمل غير المنظم¹⁸.

وتفسر دراسة الباحثين نبيل جعفر عبد الرضا ومروة عبد الرحيم حول مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل اسباب الانخفاض والتفاوت بين الجنسين في معدلات المشاركة الاقتصادية بالتمييز في سوق العمل والذي يؤدي الى خلق بيئة عمل مرهقة وغير مستجيبة لحاجات المرأة من مثل عدم توفر دار حضانة داخل موقع العمل. هذا فضلاً عن القوانين التي تشجع المرأة على ترك العمل والعودة الى المجال

الخاص¹⁹. والعامل الآخر يتعلق بنقص الخبرة والمهارات التي يحتاجها سوق العمل عند النساء. ولا يمكن ارجاع السبب لهذا العامل ذلك ان نسب العاملين من الذكور الحاصلين على شهادة ابتدائية فقط او غير المتعلمين هي اضعاف نسب النساء غير الحاصلات على شهادة وبحسب تقرير حديث اعدته منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) هناك 55% من الذكور الذين يعملون ممن لم يتموا التعليم الابتدائي مقابل 1.2% من الاناث²⁰. وبذلك لا يمكن ارجاع اسباب انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل الى التعليم والتأهيل في إطار استيعاب سوق العمل لغير المتعلمين من الذكور. تبلغ البطالة بين النساء مستويات أعلى من الذكور 22.2% للاناث مقابل 8.05% للذكور²¹ وتتسع الفجوة في فئة الشباب حيث بلغت نسبة البطالة للشباب 19.2% للذكور و43.8% للاناث²². بسبب توقف القطاع العام عن التوظيف من جهة وبسبب تسييس القطاع العام وتأثير الانتماءات الحزبية في ظل تقسيم الوزارات وفقا لنظام المحاصصة اذ أصبح من الصعوبة على الفتيات الحصول على فرص العمل مالم يكن قريبات من الجهة السياسية التي تدير هذه الوزارة أو تلك المؤسسة. في المقابل أدت الاوضاع الاقتصادية التي يمر بها العراق والشرذمة وعدم الاستقرار السياسي الى ضعف كبير في القطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب النساء وقد انخفضت نسبة العاملات في القطاع الخاص من 32% في العام 2012 الى 29% في ال عام 2014.²³

النساء في المواقع الادارية العليا (السقوف الزجاجية)

شهدت نسبة مشاركة المرأة في المواقع القيادية زيادة ملحوظة بعد غزو العراق عام 2003 اذ ارتفعت نسبة النساء في المناصب الادارية العليا ومواقع صنع القرار من 22 امرأة قبل عام 2003 لتصل الى 342 في العام 2006 ما بين مدير عام ومعاون مدير ومستشار ومفتش عام ووكيل وزير²⁴. ومع ذلك ما تزال القوالب النمطية المحددة لادوار المرأة تؤثر بشكل كبير على اشغال النساء لهذه المناصب في المؤسسات التشريعية والسياسية والتنفيذية، وما زال الرجال يتصدرون المواقع والمناصب العليا في العراق وبفارق كبير وقد بلغت نسبة مشاركة النساء في المناصب الادارية العليا في العام 2015 بحسب تقرير التنمية البشرية على مستوى مدير 9,69 اما على مستوى وكيل وزير فقد بلغت 2,56 وانخفضت نسبة النساء في المناصب الوزارية من 6 وزيرات عام 2004 الى وزيرتين عام 2016.

يشير تقرير واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة في العراق للعام 2018 الى وجود فوارق كبيرة بين اعداد النساء والرجال في المناصب القيادية في معظم الوزارات، وبحسب التقرير بلغ عدد الرجال في منصب مدير عام ومعاون مدير عام 923 مقابل 128 للنساء.

وكانت وزارة المالية والبنك المركزي العراقي هي الاعلى من ناحية تقلد النساء لمراكز ادارية عليا غير ان عدد الرجال في المراكز العليا داخل هذه القطاعات يساوي ضعفي عدد النساء مقابل 33 رجل هناك

12 امرأة في المراكز الادارية العليا²⁵. وتخلو وزارتي الصحة والداخلية من اي تمثيل للنساء في المراكز الادارية العليا.

فيما لم تتجاوز نسبة مديرات المدارس 30% مقابل 70% من المدراء الذكور في وزارة التربية التي تشكل فيها النساء أكثر من ثلثي عدد العاملين (71,3% معلمة مقابل 28,7% معلما)²⁶.

كما اظهر مسح القوى العاملة في العراق ان 17,5% من النساء يشغلن مناصب ادارية مقابل 82,5% للرجال. وهناك 14,5% من النساء يعملن بصفة مديرة ادارية وتجارية مقابل 85,5% من الرجال. و29,2% من النساء يعملن مديرات انتاج وخدمات مقابل 70,8% من الرجال²⁷.

فرص النساء في الوصول الى مواقع صنع القرار في مؤسسات الدولة والقطاع العام هي أفضل بكثير من فرصة وصولهن الى مواقع اتخاذ القرار في مؤسسات وشركات القطاع الخاص اذ يحتل العراق ثالث ادنى مرتبة من بين الدول الـ 139، في نسبة الشركات التي تضع النساء في وظيفة المدير العام، بنسبة حوالي 2% فقط، و يسجل العراق خامس ادنى مرتبة من بين 139 دولة في نسبة الشركات التي تشارك في ملكيتها نساء والتي لا تزيد عن 7%، فمقابل كل شركة تشارك في ملكيتها امرأة في العراق، هناك ثلاث شركات مماثلة في دول الشرق الاوسط، و 7 شركات في الدول ذات الدخل المرتفع مما أثر بشكل واضح على غياب الرؤية النسائية في عمليات وضع الخطط المستقبلية وعمليات اتخاذ القرار، وقلل من فرص تحقيق التوازن الجندي في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء²⁸.

يشكل انخفاض نسبة النساء في المراكز الادارية العليا أحد المؤشرات المهمة على وجود أسقف زجاجية غير مرئية تعمل على ابقاء النساء في مستوى مهني معين دون التمكن من تجاوزه ويعيق تقدمهن المهني.

يعد مفهوم السقف الزجاجي من المفاهيم المهمة في الادارة الحديثة ويشير الى حاجز غير مرئي يحد من التقدم الوظيفي للمرأة والاقليات في المؤسسات والمنظمات ويمنعهم من الوصول الى المناصب العليا ويحرم المنظمة من الاستفادة من خبراتهم وطاقتهم التي تكون متميزة في احيان كثيرة²⁹.

كما يعرف السقف الزجاجي بأنه مجموعة من الحواجز المصطنعة القائمة على المواقف المتحيزة والتي تمنع الافراد المؤهلين من التقدم صعودا الى المناصب الادارية العليا في مؤسساتهم³⁰. فهو حاجز لا يمكن رؤيته وليس من السهل تعريفه ولا اثر له في سياسات المنظمة الرسمية وتشريعاتها كما لا يرتبط بالكفاءة والقدرة الا انه يمنع النساء من الوصول الى المناصب القيادية العليا بغض النظر عن مؤهلاتهن وقدراتهن وكفائتهن³¹.

وتعد السقوف الزجاجية ظاهرة عالمية تعاني منها النساء في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وتشكل احد اهم الاسباب التي تقف امام وصول المرأة الى قمة الهرم الوظيفي³².

وقد كشفت الدراسات الحديثة ان 81% من النساء المؤهلات لشغل مناصب قيادية عليا يواجهن حواجز خطيرة وعقبات غير مرئية تعرف بالسقف الزجاجي وان اختراق هذا السقف لا يزال بعيد جدا³³.

تتفق جميع التعريفات على قضية اساسية وهي عدم وجود اسباب موضوعية تمنع المرأة من الوصول الى المناصب وان ذلك ناتج عن افكار وانطباعات متحيزة حول ادارة المرأة وتحيز تنظيمات المؤسسة لصالح الرجال³⁴.

يرتبط السقف الزجاجي بوصفه عوائق وعقبات تواجه تولي النساء المناصب الادارية العليا. بمجموعة من العوامل من بينها عوائق ادارية تتعلق بسياسات المؤسسة والقيود الثقافية ومسؤوليات رعاية الاسرة التي تعيق التطور المهني للنساء العاملات. فيما حددت منظمة العمل الدولية العوامل التي تساعد على وجود السقوف الزجاجية واطلقت عليها اسم العقبات التي تحد من وصول النساء الى المناصب العليا في الادارة والاعمال ، بتمويل الشبكات والصورة النمطية الثقافية وعدم كفاية التطوير الذاتي والتشريعات المتحيزة ضد المرأة ومسؤوليات العمل والرعاية الاسرية وهياكل الشركات الذكورية³⁵. واعتبرت دراسات اخرى عدم موضوعية سياسات الترقية والتميز في المعاملة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة والتجاهل التام لخصائص الوظيفة المميزة مقياسا للسقف الزجاجي³⁶.

نتائج الدراسة الميدانية

1. التحديات الوظيفية والادارية (التنظيمية)

تشير الى الصعوبات المرتبطة ببيئة العمل ذاتها التي تواجهها الموظفات والمتعلقة بسياسات المؤسسة وممارستها التنظيمية والتي تؤثر على تطوير الموظفات وتعيق وصولهن الى مناصب قيادية عليا وتشمل المساواة في العمل وعدم التمييز واساليب الادارة وممارسات الترقية غير العادلة ومناخ المؤسسات التي تعزل وتقصي النساء، ونقص التدريب والتأهيل وضعف دعم الادارة العليا.

1.1 واقع المساواة ما بين الجنسين وعدم التمييز في مؤسسات القطاع العام

أكد قانون العمل النافذ في العراق وقانون الخدمة المدنية على مبدأ المساواة، وتضمن مجموعة من الاحكام التي تضمن عدم التمييز بين النساء والرجال، سواء في التشغيل او التدريب او ظروف العمل وشروطه³⁷.

واتفقت اجابات جميع المشاركات في الدراسة على ان القانون العراقي منصف ويساوي بين العاملين سواء كانوا رجالا او نساء، ويتضمن اضافة الى ذلك احكام في صالح النساء تتمثل باجازات الامومة والوضع، لكن القوانين من وجهة نظرهن لا تنفذ بشكل كامل، وان التمييز في مؤسسات القطاع العام يحدث على مستوى الممارسة وليس القانون.

ومن الصعب على العاملات تحديد أوجه التمييز في القوانين المنظمة للعمل، الذي قد يكون مباشرا وواضحا وعلنياً، وقد يكون غير مباشر ومخفي. فعلى الرغم من تأكيد القانون والتشريعات على مبدأ المساواة الا انها مع ذلك لا تخلو من اشارات أو مواد يمكن ان يترتب عليها تمييز غير مباشر ضد النساء

العاملات. على سبيل المثال واستناداً الى ما اشار اليه تقرير "المساواة مابين الجنسين في الوظائف العامة" فإن الحياد والمساواة في القانون بحد ذاتها يمكن ان تنتج لامساواة وتضر المرأة في بعض الاحيان، كونها لا تراعي الاختلافات البايولوجية والاختلافات القائمة على الصورة النمطية والمواقف المتحيزة ضد المرأة وبحسب الدراسات فان الكثير من القوانين المحايدة ينتهي بها الامر الى ان تكون تمييزية لانها لا تراعي احتياجات النساء وخصوصياتهن وبايولوجيتهن³⁸، وهو ما يسمى التمييز غير المباشر، فعندما يطبق القانون على الجميع دون النظر الى الاثر غير المتناسب والمتفاوت لهذا القانون على الرجال والنساء فإن ذلك يمكن ان يؤدي الى التمييز.

وتبرز قضية عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين عندما يحظر القانون عمل المرأة في المهن الشاقة والعمل الليلي وهي جزء من تدابير الحماية التي يوفرها القانون للمرأة العاملة لكنهما من جهة أخرى تمنع العديد من النساء اللواتي بحاجة الى العمل من ممارسة العديد من المهن في العديد من القطاعات الا اذا مارسنها بدون حماية قانونية كما هو الحال بالنسبة للعمل في القطاع الاقتصادي غير المنظم والانخراط في الوحدات الاقتصادية والاعمال التي تفتقر للحماية الداخلية والقدرة على الصمود.³⁹ مثل الاعمال الهشة ومنها العمل الجزئي او المؤقت او الموسمي بالمقارنة مع العمل الثابت بدوام كامل ، الذي يتميز باجوره المنخفضة وغياب الحماية الاجتماعية والضمانات ومحدودية الحقوق بالعمل.

ويعكس اعفاء المرأة ومنعها من العمل الليلي النظرة النمطية للنساء على انهن فئة ضعيفة وبحاجة للحماية من العمل الليلي والاعمال الخطرة⁴⁰. كما ان اجازة الامومة تمنح للمرأة ولا تمنح للرجل (اجازة والدية) ليتولى مسؤولية رعاية الابناء بالتساوي مع المرأة.

اما عن واقع التمييز وعدم المساواة في القطاع العام من وجهة نظر العاملات فقد أظهرت نتائج الدراسة ان التمييز ما بين الجنسين يمثل أحد اهم الثغرات في القطاع العام في العراق، حيث اكدت أكثر من نصف عينة النساء المشاركات في المسح على وجود تمييز في التمتع بالامتيازات الوظيفية والتعامل ما بين الموظفين ولصالح الرجل.

جدول (5): توزيع عينة العاملات حسب إجاباتهن فيما يتعلق بالتمييز بين الرجل والمرأة في العمل.

هل تعتقد أن هناك تمييز وعدم مساواة بين النساء والرجال في العمل؟		
لا يوجد أي تمييز	42%	106
نعم	32%	80
نعم، الى حد كبير	26%	64

أشارت 42% من عينة الموظفين وبواقع 106 موظفة الى عدم وجود تمييز في أماكن العمل بين النساء والرجال. في المقابل أشارت 58% وبواقع 144 موظفة الى وجود مثل هذا التمييز اما بدرجة كبيرة جداً 26% او بدرجة واضحة 32%.

مظاهر التمييز وعدم المساواة في وظائف القطاع العام من وجهة نظر العاملات

بينت نتائج المسح ان من أبرز مظاهر التمييز وتجلياته هو عدم المساواة بين النساء والرجال في عضوية اللجان المهمة. فقد اشارت 84% من عينة النساء اللواتي افدن بوجود تمييز في مكان العمل والبالغ عددهن 144 مبحوثة الى وجود تمييز لصالح الرجل في عضوية اللجان المهمة، وهي النسبة الاعلى، واتفقت 82% اما بدرجة كبيرة او بدرجة معتدلة على وجود تمييز لصالح الموظفين الذكور في الايفادات، فيما اشارت 72% الى التمييز في الوصول الى المناصب الادارية المهمة، واكدت 71% على وجود تمييز لصالح الرجال في الوصول الى التدريبات واكتساب المهارات. وبلغت نسبة العاملات اللواتي يعتقدن بوجود تمييز ما بين الموظفين الذكور والموظفات في الحوافز والمكافآت 52,8%. فيما اتفقت نصف النساء العاملات اللواتي يعتقدن بوجود تمييز 51% على وجود عدم مساواة في اسناد الاعمال المهمة والهامشية بين النساء والرجال. وتعتقد 41% من العاملات المشاركات في المسح اللواتي يرين ان هناك تمييز ما بين الرجال والنساء، بأن هناك عدم مساواة في الوصول الى الترقية والترقية وصعود السلم الوظيفي ولصالح الرجال.

جدول (6): توزيع النساء المبحوثات اللاتي يعتقدن بوجود تمييز بين الرجل والمرأة في العمل، موزعات حسب مجالات التمييز في وظائف القطاع العام.

إذا كنت تعتقد أن هناك تمييز وعدم مساواة، ما هي المجالات الرئيسية التي تشهد فيها التمييز وعدم المساواة بين الرجل والمرأة في العمل؟								
	موافق بشدة		موافق		محايدة		غير موافق	
التمييز لصالح الرجال في عضوية اللجان المهمة	66	45.80%	55	38.20%	13	9.00%	10	6.90%
التمييز لصالح الرجال في الايفادات	73	50.70%	45	31.30%	16	11.10%	10	6.90%
التمييز لصالح الرجل في الترقية والتقدم الوظيفي	34	23.60%	26	18.10%	35	24.30%	49	34.00%
التمييز لصالح الرجل في الحوافز والتعويضات	39	27.10%	37	25.70%	32	22.20%	36	25.00%

التميز لصالح الرجل في التدريب واكتساب المهارات	57	39.60%	45	31.30%	23	16.00%	19	13.20%
التميز في إسناد الأدوار الرئيسية للرجال والأدوار الهامشية للنساء	36	25.00%	37	25.70%	35	24.30%	36	25.00%
التميز في الوصول إلى المناصب الإدارية العليا	61	42.40%	42	29.20%	30	20.80%	11	7.60%

التميز في التوظيف

على الرغم من ان قانون العمل قد نص على المساواة في التوظيف وشغل المناصب. عندما اعتبر العمل حق لكل شخص دون تمييز وحظر اي فعل من شأنه المساس بهذا المبدأ⁴¹. غير ان بيانات القوى العاملة واعداد الذكور الى الاناث تعكس سياسات توظيف تمييزية ومنحازة الى الذكور في القطاع العام. وهذا يعني ان التميز في مؤسسات القطاع العام يبدأ ويحدث على مستوى عملية التوظيف نفسها. اذ بلغت نسبة الموظفات الاناث في القطاع العام 27,7% من مجموع الموظفين مقارنة ب 72.2% من الموظفين الذكور⁴².

تفوق معدلات توظيف الذكور في سن العمل معدلات توظيف النساء بما مقداره 48 مرة بحسب تقرير اليونيسيف⁴³. وهناك تفاوتات كبيرة بين عدد النساء والرجال حيث بلغ عدد الموظفين الذكور في وزارات الدولة والجهات غير المرتبطة بوزارة في العام 2014 ما يوازي ضعف عدد النساء تقريبا (950932) مقابل (569522).⁴⁴ وتتحسر فرص عمل المرأة في القطاع العام، ولاسيما بعد ان حددت الحكومة نسب التعيينات بـ 25% للإناث مقابل 75% في عام 2011⁴⁵.

التفاوت في الاجور

اتفقت اجابات معظم النساء العاملات في القطاع العام اللواتي تمت مقابلتهن على عدم وجود تمييز في الاجور بين النساء والرجال وان قانون العمل قد نص صراحة وبشكل واضح على المساواة في

الاجور، وهي محددة وفقاً لسلم الدرجات الوظيفية اذ يحصل جميع العاملين سواء كانوا ذكورا او اناثا على اجر متساوي استنادا الى درجتهم الوظيفية.

"نحن في القطاع العام ، الجميع متساوي، لانه في القانون لا يوجد اي تمييز في الاجور، والدرجات الوظيفية التي يعتمد عليه الراتب متساوية" ش.ط.م محافظة بغداد.

على الرغم من ان القانون العراقي يتضمن المساواة في الاجر بالنسبة للعمل المتساوي في النوع والكم والذي يؤدي في ظروف متماثلة , غير ان الاحصاءات المتعلقة بالاجور التي جرت في العراق قد كشفت عن وجود تحيزات كبيرة لصالح الذكور في مجال الاجور، فبحسب دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) فان قيمة الاجور المتحققة للنساء تنخفض عن الذكور فبينما يحصل الذكور الذين لم يتموا تعليمهم الابتدائي على 60 مليون دينار عراقي على مدى الحياة تحصل الاناث الحاصلات على تعليم ابتدائي على 32 مليون دينار⁴⁶. وتظهر بيانات الجهاز المركزي للاحصاء باعتماد نسب الاناث من السكان النشطين اقتصاديا ونسبة الذكور من السكان النشطين ونسبة كل من الذكور والاناث معاً ان هناك فجوة كبيرة بين الدخل المكتسب للاناث عنه للذكور , اذ بلغ الدخل المكتسب للاناث 7641 دولار وللذكور 16028 دولار سنوياً⁴⁷. وهذا التفاوت ما بين الجنسين في قيمة الاجر ينتج عن الانظمة والقوانين وعن ممارسات التوظيف بشكل أعم وتؤدي الى تباين في الدخل المستحصل عن الوظائف العامة.

ومن اهم الفجوات القانونية هي الانظمة الضرائبية في العراق التي تمنح الرجل الموظف المتزوج مزايا واعفاءات ضريبية غير متاحة للمرأة العاملة انطلاقاً من فكرة ان الرجل هو رب الاسرة، وهو المسؤول عن الانفاق عليها في حين ان المرأة غير ملزمة بذلك على الرغم من ان العديد من النساء الموظفات تتولى مسؤولية اعادة لاسرة⁴⁸، وقد بلغت نسبة النساء العاملات اللواتي يتولين لوحدهن مسؤولية اعادة الاسرة في هذا المسح 37%. وهذا الاعفاء يتعارض مع مبدأ المساواة في الاجور. من جهة ثانية فان المساواة في الاجر التي نص عليها قانون العمل هي مساواة نسبية وليست مطلقة اذ حدد القانون المساواة عندما تكون ظروف العمل متساوية ومتماثلة، ومثل هذا الشرط لا يمكن ان يتحقق، نتيجة لممارسات التوظيف، التي تعزل النساء في المهن الكتابية والادارية فيما تزداد اعداد الذكور في المهن والاعمال الانتاجية والميدانية والمناصب القيادية التي تمتاز بأجورها الاعلى نسبياً، فهناك اختلاف في طبيعة المهن التي يمارسها كل من الذكور والاناث⁴⁹. لابد ان يترتب عليه اختلاف وتمييز في الاجور.

وقد أكدت المقابلات ان من الصعب جدا تحقيق التساوي بين الموظفين والموظفات في ظروف العمل ومراكزهم القانونية والواقعية.

تؤكد احدى المسؤولات الاداريات في دائرة الكهرباء، بأن الموظفين والموظفات متساويين في الاجور والمكافآت والحوافز، غير ان بعض الاعمال تتطلب رجالاً لأدائها ، مثل الجباية التي تستدعي تعيين موظف رجل للقيام بها⁵⁰.

يحدث التمييز في الاجر ايضا عندما يؤدي الرجل والمرأة اعمال مختلفة لكن ذات قيمة متساوية ويحصلان على اجور مختلفة والتمييز ناتج هنا عن تقييم العمل وانظمة تصنيف الوظيفة⁵¹. من الامور والقضايا المهمة التي يجب رصدها والوقوف عليها هو ان المساواة في الاجور لا تعني ولا تقتصر على الراتب الاساسي او الحد الادنى من الاجور، وانما يجب ان تشمل ايضا وبحسب معايير العمل الدولية كل المزايا والمكافآت الاضافية الناتجة عن توظيف العامل والتي تدفعها الدولة او صاحب العمل مثل (الزوجية) بدلات السفر والمكافآت⁵².

المساواة في المكافآت والحوافز

اختلف اجابات النساء العاملات المشاركات في الدراسة فيما يتعلق بالمكافآت والحوافز باختلاف طبيعة المؤسسات التي يعملن بها، اشارت عدد من المقابلات الى عدم وجود نظم حوافز ومكافآت في دوائرهن، وان العمل بهذا النظام قد توقف منذ العام 2015 بسبب سياسات التقشف الحكومي " الحوافز والمكافآت غير موجودة نهائيا، الساعات الاضافية موجودة لكن لا نعرف الى اين تذهب" م.ع مهندسة كهرباء ديالى.

ويعتمد الحصول على المكافآت في بعض المؤسسات على جهود مدراء الاقسام وقدرتهم على استحصال المكافآت لموظفيهم، وتوزع المكافآت والحوافز في بعض المؤسسات بالتساوي على الموظفين والموظفات.

يحدث التمييز بين الجنسين في المكافآت الانتاجية لاعمال يؤديها الرجال أكثر من النساء والاعمال الميدانية التي عادة ما تسند الى الذكور وتحرم منها النساء، بسبب التوجهات الثقافية التي تحدد نوعية القدرات التي يمكن للمرأة ان تكتسبها وانماط المهن التي يمكن ان تعمل فيها. اكدت المقابلات على ان الحوافز والمكافآت عادة ما تستحوذ عليها الاقسام الفنية لاسيما في المؤسسات التي تعتمد في اداء مهامها وتقديم خدماتها على هذه الاقسام مثل دوائر الكهرباء، وعادة ما يتركز الرجال في هذه الاقسام فيما تتركز النساء في الاقسام الادارية.

بالنسبة للمكافآت المالية وكتب الشكر والتقدير، من يستحوذ عليها الاقسام الفنية باعتبار الأولوية لها لأنها هي من تدير المكان، وطبعاً أغلبهم هم رجال، أما بالنسبة للأقسام الإدارية فلاتحصل على مثل هذه المكافآت الا نادراً " س.ل موظفة في محطة كهرباء النجيبية . محافظة البصرة

ولابد من الإشارة هنا الى ان الاقسام الفنية قد بدأت تستوعب اعداداً من النساء بعد التوسع في التوظيف والتعيينات الذي شهدته مؤسسات القطاع العام مطلع عام 2023 مما اضطر المؤسسات الى زج المتعينات الجدد من مهندسات وخريجات كليات فنية في الاقسام الفنية⁵³.

ساعات العمل الإضافية

يظهر التمييز في الأجور بشكل أكثر وضوحاً في ساعات العمل الإضافية وهو نظام مطبق في العديد من المؤسسات لكن من النادر أن تحصل عليه الموظفات ولا تعرف الكثير منهن كيفية النفاذ إلى هذه الساعات وكيف يتم صرف أجورها وإلى من يتم صرفها فيما أكدت عاملات أخريات بأن أكثر من 90% من ساعات العمل الإضافية المعمول بها في دوائرهن تصرف للرجال ومن النادر أن يكون للنساء نصيب فيها حتى في الحالات التي تكون النساء فيها مستعدات للعمل لساعات إضافية.

الامتيازات المالية تأتي أما من خلال استلام المناصب أو من خلال ساعات العمل الإضافية، ساعات العمل الإضافية تصرف في دوائرها لكنها لا تصرف للنساء، مع العلم توجد نساء تعمل ساعات عمل إضافية أو لا مانع لديها، لكنها تمنح للمقربين من المدير العام وأيضاً تمنح للأقارب أو للمنتسبين للأحزاب "ش.ط.أ" من محافظة بغداد، مواليد 1979، خريجة كلية تربية قسم تاريخ

وعلى الرغم من أن قدرة النساء العاملات على العمل لساعات إضافية محدودة بسبب المسؤوليات العائلية، غير أن نفاذ من تستطيع منهن إلى هذه الساعات محدود جداً في العراق، وبشكل عام ترتبط ساعات العمل الطويلة وبحسب الدراسات وينظر لها بوصفها نموذجاً ذكورياً للعمل ورمزاً للالتزام الكامل للمؤسسة، حتى وإن كانت غير مقترنة بالانتاجية والكفاءة⁵⁴.

التمييز في الإيفادات

من مظاهر التمييز الأخرى التي كشفت عنها الدراسة التحيز لصالح الذكور في الإيفادات، وفي التدريبات المهمة، إذ أكدت العاملات في المؤسسات الحكومية، أن النساء مستبعدات تماماً عن الإيفادات المهمة لاسيما إذا كانت خارج المحافظة أو خارج البلد، إذ يتم استثناء الموظفات وعدم ترشيحهن للمشاركة، باستثناء الحالات التي لا يترتب فيها على إيفاد الموظف أي امتيازات أو منافع مثلاً أن تكون جهة الإيفاد في أطراف المحافظة، أو عدم وجود تخصيصات مالية مما يضطر الموظف تحمّل تكاليف النقل والإيفاد. تؤكد إحدى التدريسيات في جامعة الأنبار أن الموظفات تشرك وتزج أحياناً في الإيفادات التي تفتقر إلى المخصصات المالية دون أخذ موافقتهم أحياناً.

منحت إيفاد لجامعة القادسية لم يرغب أحد به من الرجال نهائياً والسبب أن (الدفع عليه) لو كان فيه تخصيص مالي من الوزارة وفانده ويكون لأربيل أو عمان وفيه (ونسه) لهم، مباشره بهذا الإيفاد يرسل الرجال بينهم يرتبون الشغل لا أحد يعلم بها، لكن الإيفادات الفقيرة من غير تخصيصات يرشحون إمرأه، بحيث أنهم أرسلوا اسمي من غير أن أعلم حتى " ف.ح.ح. تدريسية من جامعة الأنبار

تعد الإيفادات من المنافع والامتيازات المهمة في العمل الوظيفي إذ تخصص مبالغ مجزية للموظف عن كل يوم فضلاً عن المنافع الأخرى مثل السفر وزيارة أماكن جديدة وتحسين الخبرات والمهارات.

وتؤكد المقابلات ان الايفادات الخارجية يحتكرها الرجال لما فيها من امتيازات كثيرة وغالبا ما تكون للمقربين من المدراء والمسؤولين. في الغالب فأن فرص الرجال والنساء للمشاركة محدودة اذ عادة ما تكون معايير الترشيح قائمة على المحسوبية والعلاقات الشخصية، وتقتصر على دائرة المقربين من المدير سواء كانوا من الرجال او النساء. وتجري عملية الترشيح وتحديد الاسماء المشاركة في الوفد وفق ترتيبات غير معلنة وبعيدة عن الشفافية. وفي بعض الاحيان يتم تسمية مشاركات ومشاركين من خارج المؤسسة على الرغم من ان ايفاد الموظفين هو برنامج معد ضمن خطة المؤسسة وتخصص له اموال من ميزانياتها ولا يمكن للمؤسسة ان تستفيد من مخرجات هذه البرامج إذا كان الموفدين او عدد منهم من غير العاملين فيها.

أحيانا في الإيفادات توضع أسماء غريبة ذات منصب من فلان دائرة ترشح كونها من أقرباء المسؤول، مع العلم أنه في خطة عمل ومصاريف على حساب الدائرة، وهذه المرشحة نراها فقط في المطار وقت الذهاب والأياب أي لا تشارك س.م موظفة في جهة أمنية غير مرتبطة بوزارة لديها 30 سنة خدمة

وتكشف اجابات الموظفين خلال المقابلات بأن اجراءات الايفاد واسس الترشيح هي جزء من عمليات الفساد المستشري في دوائر ومؤسسات الدولة. وان معيار التفاضل والاختيار بين الموظفين والموظفات يعتمد على الوساطة والمحسوبية والانتماءات الحزبية والطائفية وليس الكفاءة والرغبة في بناء القابليات وهو مايمثل اخلافاً بمبدأ المساواة من جهة ويزيد من الفساد الاداري في القطاع العام من جهة اخرى.

المشاركة في اللجان المهمة

تعتمد التفضيلات في اختيار المرشحين للجان المهمة على طبيعة عمل اللجنة من وجهة نظر العاملات اللواتي تمت مقابلتهن فاللجان المهمة التي تضمن انشطتها منافع وامتيازات وتضع صاحبها في مكانة أعلى وتضيف الى خبراته ومؤهلاته يتصدرها الرجال، اما اللجان الهامشية التي تستهلك الوقت والجهد، ولا تاتي بمنافع او مردودات، مادية او معنوية فتسند وتوكل الى النساء.

" اللجان التي فيها اهمية دائما تعطى للرجال اما النساء فتعطى او تنسب اليها المهمات المتعبة او توضع في لجان تحتاج الى جهد وعمل كثير، ورغم ان العاملات تقوم بهذا الجهد الا ان من يتصدر اللجان ويتراسهم الرجال" د.س تدريسية جامعية الانبار، ارملة.

وتحرم النساء الموظفات من عضوية اللجان المهمة في بعض المؤسسات حتى في الحالات التي يكون فيها الموضوع الذي تشكلت من أجله اللجنة يعالج قضية خاصة بالنساء.

في بعض الأحيان لجان خاصة للمرأة ومواضيعها تخص المرأة يضعون رجل في هذه اللجان، ففي إحدى المرات كان هنالك موضوع يخص النساء، مناشدة من سجون النساء أن هنالك سماسرة يخرجوهم بالليل، فكنا نطالب بأننا من يذهب كوننا نساء نفهم على النساء ونعرف كيف نتكلم معاهم، لم يوافقوا ورشحوا رجل يذهب

لهذا المكان، رغم خطورة الذهاب للسجون لكنني كنت مستعدة للذهاب، والسبب في الترشيح كونه مقرب للمسؤول. س.م موظفة في جهة أمنية غير مرتبطة بوزارة لديها 30 سنة خدمة

وبحسب ما ادلت به النساء العاملات خلال المقابلات فإن الموظفين الذكور يهيمنون على لجان اختيار مدراء الاقسام والشعب (الدوائر الوظيفية)، وهو ما يعزز من التمييز بين الموظفين والموظفات في تقلد الوظائف الاعلى ، لاسيما عندما تكون آلية الترشيح تعتمد على التصويت، تؤكد احدى الموظفات القريبات من دوائر اتخاذ القرار داخل احدى الوزارات، انه في حالة وجود منصب شاغر، يتم تقسيم الموظفين على شكل مجاميع ويطلب من كل مجموعة ترشيح اسم موظف (عادة ما يتم اختيار رجل) في هذه الحالة وعادة يكون فوز الاسم المرشح من قبل المجموعة ، ولا تستطيع المرأة منافسته، لعدم قدرتها على ضمان عدد كاف من الاصوات لفوزها لان غالبية اعضاء اللجنة هم من الذكور.

ولا يتجاوز تمثيل النساء داخل مثل هذه اللجان الموظفة الواحدة كما لو كانت نسبة ثابتة لا تتغير" ش.ط.أ خريجة كلية التربية قسم التاريخ، وزارة الرياضة والشباب

التمييز في الوصول الى المراكز الادارية العليا

يقوض التمثيل الناقص للمرأة في مراكز القيادة، والحواجز والعقبات التي تحول دون تقدمها المهني، مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وحظر التمييز التي نص عليها القانون.

لا يوجد اي نص قانوني او موانع قانونية تحول دون تولي المرأة مناصب ادارية أعلى مثل رئاسة الاقسام، لاسيما التي تعتمد منها على آليات الترشيح، فلكل من الموظفات الاناث والموظفين الذكور الحق في التقدم والترشيح لشغل هذا المنصب إذا ما توفرت فيهم شروط معينة مثل الشهادة والخدمة وتقييم الاداء. لكن ثقافة المؤسسات وممارستها تعمل بصورة غير معلنة وخفية على عدم وصول النساء الى هذه المراكز.

كشفت المقابلات عن الطرق المتعددة والمعقدة التي تعزز التمييز ما بين الجنسين في وصول المرأة الى مواقع ادارية اعلى، من بين هذه الطرق التي (ذكرتها المبحوثات) عدم الاعلان عن فتح باب الترشيح لمنصب شاغر والاعتماد على الابلاغ الشخصي واقتصار عملية التبليغ او الابلاغ على الرجال فقط دون ابلاغ النساء.

تذكر احدى التدريسيات في جامعة الانبار "عند فتح باب الترشيح لرئاسة الاقسام مثلاً يتم ابلاغ التدريسيين الذكور (حاملين شهادة الدكتوراه من الذكور) حتى وان كان لقبه العلمي مدرس، ولا يتم ابلاغ حاملات شهادة الدكتوراه من النساء ليتقدمن بالترشيح". س.م تدريسية في جامعة الانبار. أرملة

الممارسات التمييزية، قد يكون مصدرها النساء الموظفات أنفسهن، اذ يشتركن مع الرجال بنفس التصورات والتمثيلات حول عدم قدرة المرأة على القيادة، بسبب ضعفها النفسي، وقد يتحيزن لصالح الرجل عندما تكون آليات اختيار الموظفين للمناصب عن طريق الانتخابات.

تقول مدرسة في إحدى مدارس المتوسطة البنين سبق ان تقدمت بالرشح لمنصب مديرة مدرسة للبنين غير انها لم تحظ بأصوات زميلاتها وزملاءها.

عندما رشحت لمنصب المدير الشاغر الجميع بدا بلومني كيف قدمتي على هذا المنصب وأنت امرأة ضعيفة لاتستطيعين السيطرة على الطلاب ولم يتم انتخابي، ويرفض الكادر التدريسي نفسه رجالا ونساء ان تتولى ادارة مدرسة للبنين امرأة "ي.ن، مدرسة في مدرسة، محافظة البصرة

الوصول الى الفرص والامتيازات / من يستأثر بالفرص والامتيازات

يتمتع الرجال بقدرة أكبر على الوصول الى المنافع والامتيازات التي يوفرها العمل في القطاع العام مقارنة بالنساء. وتؤكد العديد من العاملات ان الحصول على كتب الشكر او التمتع بالاجازة الدراسية، او الحصول على الترقية تتم بسلاسة بالنسبة للرجال، اما النساء فحصلن على مثل هذه الامتيازات أكثر صعوبة.

تحصل المرأة على كتب الشكر والمكافآت بصعوبة على الرغم من انها تقوم بأغلب المهام ويتدخل عامل العلاقات والمحابة والمحسوبية". س تدريسية في جامعة الانبار حاصلة على شهادة الدكتوراه ارملة

فيما تذكر تدريسية اخرى تعمل في نفس الجامعة " قدمت أكثر من 25 مراجعة في مجلات عالمية ولم احصل على كتاب شكر في حين حصل اثنين من زملائي في الكلية على كتاب الشكر بعد اسبوع واحد من النشر نظير نفس العمل الذي قمت به"

اشارات أكثر من مبحوثة الى امتيازات ومنافع يتمتع فيها الموظفون الرجال في مؤسساتهم دون النساء من مثل تخصيص سيارة لبعض الموظفين مع توفير الوقود والصيانة لها ولا تخصص للنساء الموظفات مثل هذه الامتيازات

يتم توفير سيارات خاصة للموظفين الرجال مع توفير البنزين والصيانة لها، ومثل هذه السيارات لا توفر للموظفات الاناث اللواتي عليهن ان يقضين في الشارع في انتظار وصول سيارات النقل او الخط" ش. ط. ك بكلوريوس تربية

واكدت العديد من الموظفات اللواتي تمت مقابلتهن ان الفرص المهمة التي يحتكرها الموظفون الرجال وتحرم منها النساء، تؤدي الى تباينات واختلافات في المؤهلات والمهارات مابين الموظفين وبالتالي فإن فرص الرجال في الوصول الى المناصب الادارية الاعلى تكون أكبر بكثير

من الطبيعي ان يكون الموظفين الرجال أكثر خبرة ومهارة وذلك لان فرصهم في داخل المؤسسة ونوع الاعمال التي يمارسونها، أكبر من فرص النساء وأكثر اهمية لذلك فان منافسة النساء للرجال في الوصول الى المركز الادارية العليا غير منصفة وغير عادلة

وغالبا ما يستأثر الموظفون الرجال بالفرص المهمة التي تنطوي على منافع مالية ومعنوية وتحرم منها النساء، ذكرت مهندسة في احدى الدوائر التابعة لوزارة الزراعة في محافظة ذي قار بان احدى المنظمات الدولية المعنية بالزراعة طلبت مجموعة من الموظفين للمشاركة في مشروع تنموي نظير مكافآت مالية تقدم من المنظمة تضاف الى رواتبهم، وعلى الرغم من ان المنظمة اشترطت ان تكون نسبة مشاركة للنساء في هذا المشروع عادلة منصفة غير ان الترشيح اقتصر على الموظفين الذكور فقط وبشكل خاص من المقربين من دائرة القرار المدير والمعاون فتضطر المنظمة الدولية للتنازل عن شرطها بتمثيل النساء ضمن الكوادر المشاركة لتضمن تعاون المؤسسة معها في انجاز المشروع.

1.2 الوصول الى التدريبات والتأهيل

يشكل تطوير القابليات تحدي مستمر تواجهه النساء العاملات في القطاع العام، فعلى الرغم من اهمية التدريبات في تحسين اداء الموظف والموظفة وتزويدهم بالمهارات المهنية التي يمكن ان تزيد من خبراتهم ومن فرص انتقالهم الى المراكز القيادية غير انها لا تتوافر لكل من النساء والرجال على نحو متساوي، وفرص النساء العاملات في الحصول على التدريبات وتطوير امكانيتهن محدودة جدا. وقد اكدت 71% من عينة النساء العاملات المشاركات في المسح الحالي على وجود تمييز وعدم مساواة في الوصول الى التدريبات واكتساب المهارات لصالح الرجال.

في حين اشار تقرير وزارة التخطيط عن واقع النوع الاجتماعي في مؤسسات الدولة للعام 2018 ، والذي يعتمد على البيانات التي قدمتها الوزارات، الى وجود فجوة واسعة بين الجنسين في المشاركة بالبرامج التدريبية، حيث بلغ عدد المشاركين في الدورات التدريبية الداخلية من موظفين وموظفات الوزارات ومؤسسات الدولة (165812) وكانت نسبة النساء 30% تقريبا من مجموع المتدربين مقابل 70% من الرجال اما عدد المشاركين في الدورات التدريبية الخارجية فقد بلغ (19660) لكلا الجنسين حظيت النساء بنسبة 27% مقابل 73% للرجال⁵⁵.

وتكمن خطورة التمييز في الوصول الى التدريبات في انه يتيح للموظفين الذكور اكتساب الخبرات والمهارات التي تمهد لهم للترقي والحراك الى الاعلى على حساب المرأة التي تحجب عنها فرص التدريب⁵⁶.

مدى كفاية التدريبات

ولمعرفة وجهة نظر النساء العاملات في القطاع العام بمدى كفاية التدريبات التي حصلن عليها تم توجيه سؤال الى عينة الموظفين المشاركات في المسح، وقد اظهرت النتائج بان 14% فقط من عينة المسح أكدت على حصول الموظفين على التدريبات وبشكل كبير. في حين أجابت 27% من العينة بعدم حصول الموظفين في القطاع العام على التدريبات الكافية لتطوير مهارتهن وقابليتهن وكفائتهن، في حين اشارت 58% الى وجود مثل هذه التدريبات ولكن بشكل محدود وغير كاف.

جدول (7): توزيع عينة النساء العاملات حسب الحصول على التدريب المناسب

هل تتلقى العاملات في القطاع العام التدريب الكافي لتطوير مهارتهن وقدراتهن ومؤهلاتهن في العمل؟		
نعم بشكل كبير	14%	36
نعم، بشكل محدود	58%	146
لا	27%	68

يشكل اجتياز الدورات التدريبية وتسمى (الدورات الحتمية) شرطاً من شروط الترفيع والانتقال في سلم الدرجات الوظيفية صعوداً، وقد نص قانون رواتب الموظفين " على ان يجتاز الموظف دورة تطويرية لكل عنوان وظيفي ضمن اختصاص عمله على ان لا تقل الدورة عن اسبوعين وتشمل امتحان تأهيلي"⁵⁷. ولضمان حصول موظفي القطاع العام على التدريب وبرامج بناء القابليات انشأت العديد من الوزارات مديريات او معاهد للتدريب والتطوير ضمن هيكليتها ويتم الاعلان عن الدورات في جدول سنوي. وتختلف طبيعة الدورات وموضوعاتها بحسب الدرجات الوظيفية المراد الترقية لها لكنها في العادة تشمل ما لا يقل عن أربع دورات تتعلق بالسلامة المهنية والجودة ودورة في مجال اختصاص الموظف ودورة في مجال عمل دائرته.

لم يتسن للدراسة تحليل نوعية البرامج التدريبية التي يشارك فيها كل من النساء والرجال، ومن غير المعروف ما إذا كانت التدريبات التي تنظمها مديريات التدريب تصمم وتحدد بناء على تقييم الاحتياجات الادارية وهل ما إذا كان هناك خطة للتدريب تحدد في ضوء سياسة وطنية لبناء القدرات، غير ان اراء العاملات المشاركات في المقابلات اتفقت على انها برامج توفر معلومات جديدة للموظفة لكنها ليست ذات اهمية كبيرة في تطوير مهاراتها ومؤهلاتها.

أكدت وفاء المهندسة في وزارة العلوم والتكنولوجيا والتي امضت عشرين سنة في دائرتها، دون ان تشارك في اياً من الدورات خارج (معهد التدريب) الخاص بالمؤسسة التي تعمل فيها، بأن المشاركة في هذه الدورات امر تفرضه اجراءات وقواعد الترفيع " لولا الترفيع لا أحد يشارك في هذه الدورات، والبعض يشارك فقط هرباً من ساعات العمل الطويلة، اذ عادة ما يكون وقت الدورة قصير" اما س. م فتؤكد بأن هذه الدورات التي تضطر العاملات او تجبر على المشاركة فيها " لا نفع فيها ولا فائدة ولا تضيف لها شيء"

ومن الواضح من اجابات العاملات ان الدورات لا تتطابق مع الاحتياجات الوظيفية، وان المؤسسات الحكومية لا تتوافر العديد منها على خطط واضحة لمسارات تدريب الموظفين في التخصصات المختلفة لديها، وبالتالي فهي لا تؤدي الى مواكبة العاملات للتطورات الحديثة في تخصصاتهم او ترفع قدراتهم في اداء اعمالهم بكفاءة وجودة. كما أظهرت المقابلات عدم اعطاء الاولوية للموظفات في برامج التدريب والتطوير المهني وتحصل الموظفات في القطاع العام على تدريبات اقل اهمية او ثانوية، وغالباً ما تكون هذه التدريبات داخلية اي لا تتجاوز حدود المؤسسة التي يعملن بها، واحياناً تشارك الموظفات في تدريبات تقييمها مؤسسات حكومية اخرى ومثل هذه الدورات لا تساعد الموظفات في الصعود نحو المستويات الوظيفية الاعلى ولا تتيح لهن اكتساب خبرات ومهارات عالية تؤهلها للمنافسة على المراكز القيادية. اما الدورات المهمة والدورات الخارجية والتي عادة ما تدعو اليها منظمات او جهات دولية، فمن المستبعد ان ترشح لها النساء، وغالباً ما تعتمد معايير الاختيار على الوساطة والمحسوبية وتقتصر على دائرة المقربين من المدير أو المسؤول بحسب ما اشارت نتائج المقابلات. تقول م. ع وهي مهندسة كهرباء تعمل في دائرة الكهرباء في ديالى " هم اصلاً لا يرفعون اسماء النساء فقط الرجال، وحتى الرجال قد يرفعون اسم مهندس جديد ويستبعدون مهندس يعمل منذ سنوات ولديه خدمة".

وتؤكد س. أ وهي موظفة في احدى الدوائر الامنية "أستطيع ان اشارك فقط في الدورات والتدريبات داخل مؤسستي وأرشح لها، لكن خارج المؤسسة فممكن ان اشارك في دورات ويكتاب رسمي، اما خارج العراق لا مستحيل يجب ان يذهب رجل من وجهة نظر المدراء فان المؤسسة يجب ان يمثلها الرجل وليست امرأة"

معوقات الوصول الى التدريبات المهمة

وعن المعوقات التي تقف حاجزاً امام حصول الموظفات في القطاع العام على التدريبات الكافية ، تم توجيه سؤال عينة الموظفات المشاركات في المسح حول الاسباب التي تمنع الموظفات من الوصول الى التدريب الكافي ، وقد اظهرت نتائج المسح بأن 70% من العينة اتفقت اجابتهن على ان مثل هذه التدريبات غير متاحة في مؤسساتهم ودوائرهم، وهو ما اكدته المقابلات فالكثير من الدوائر التي تتكدس فيها النساء مثل وزارة التربية ، والعديد من العناوين الوظيفية التي تنسب للنساء في اطار التنميط الجنسي للوظائف والاعمال، غير مشمولة بالبرامج التدريبية

تؤكد احدى التدريسيات في اعدادية في محافظة الانبار عدم ترشيحها لاي دورة رغم حاجتها لمثل هذه الدورات.

"من المعوقات ايضا أننا لا نشمّل بتدريبات او إيفادات من أجل التطوير والانفتاح على العالم نحتاج الى هذه التدريبات نتعلم من طرق تدريس حديثة ومتطورة هذه نهائيا غير موجودة في التبريه، بالإضافة الى أن المناهج بدأت تتغير والمدرسة لا تأخذ تدريب مسبقة عنه تتفاجأ المدرسة بالمنهج، المفروض قبل فتره توزع على الاساتذه ويدربون عليها وكيفية ايصالها للطلاب هذه غير موجودة .

س ب تدريسية محافظة الانبار

واتفقت اجابات 56% من عينة المسح على احتكار الموظفين الذكور لهذه التدريبات، اذ تحصل النساء على فرص قليلة للتدريب مقارنة بالرجال. وأشارت 63% منهن الى ان الموظفين تشارك في التدريبات الاقل اهمية و69% اشارت الى المحسوبية والواسطة التي تعد معياراً لاختيار المشاركين في التدريبات وهي السبب في عدم حصول الموظفين على التدريبات الكافية. واكدت 55% الى منع الموظفين من المشاركة في التدريبات لاسيما الخارجية، من قبل الزوج او الاهل. واتفقت 53% من عينة المسح الى عدم رغبة المدراء في تطوير كوادرهم النسائية. وتفسر نتائج المقابلات عدم رغبة المدراء بتطوير موظفيهم من النساء من عدة زوايا، احدى وجهات النظر تشير الى الدور الانجابي للمرأة والمسؤوليات العائلية التي عادة ما يبرر بها المسؤولين اسباب استبعاد الموظفين من البرامج التدريبية اذ لا يرى الكثير من المدراء بأن هناك جدوى من تدريب النساء طالما ان الموظفة أقل التزاما بالعمل وتتمتع باجازات حمل وولادة وامومة، وان من الافضل للمؤسسة الاستثمار في الرجال في عملية التدريب.

جاءت ثلاث دورات إيفادات لكن الرجال هم من حصلو عليها، وعندما نعرض بأننا نريد تطوير النساء أيضا يجيبوننا لماذا تتطور أو تدرب (باجر عكبه تأخذ إجازة ولادة) أو (باجر عكبه تنزوج وتخلف) فدعونا نرسل الشباب أفضل أو الرجال لأنهم لا يأخذون إجازات "

ن. م، مدير دائرة في البلدية - ديالى.

جدول (8): توزيع عينة الموظفين حسب أسباب عدم حصول الموظفين على التدريب الكافي

ما هي الأسباب التي تمنع موظفات القطاع العام من الحصول على التدريب والتأهيل المناسب؟			
موافق بشدة	موافق	محايدة	غير موافق

مثل هذه الدورات التدريبية غير متوفرة في إدارتنا	74	35%	74	35%	39	18%	27	13%
يحتكر الموظفون الذكور فرص التدريب	46	21%	53	25%	45	21%	70	33%
مشاركة الموظفين في ورش عمل وتدريبات أقل أهمية (غير مفيدة لهم)	57	27%	76	36%	48	22%	33	15%
يتلقى عدد قليل من الموظفين هذه التدريبات بسبب المحسوبية والعلاقات الشخصية	81	38%	67	31%	35	16%	31	14%
بسبب رفض الأسرة أو الزوج سفر المرأة أو انتقالها لتلقي التدريب	55	26%	63	29%	39	18%	57	27%
بسبب المسؤوليات والالتزامات العائلية	54	25%	69	32%	48	22%	43	20%
عدم رغبة المسؤولين في تطوير الكوادر	51	24%	63	29%	56	26%	44	21%

بسبب الاعمال الهامشية المخصصة للموظفات	58	27%	67	31%	56	26%	33	15%
--	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----

1.3 الفصل القطاعي والمهني

التميط الجنسي للمهن

شخص الفصل الجنساني في سوق العمل وتقسيم الوظائف الى وظائف رجالية وأخرى نسائية بوصفه من أهم العوامل التي تمنع المرأة من الوصول الى المراكز القيادية ذلك لانه يؤدي الى اقضاء النساء من القطاعات الي يهيمن عليها الرجال ومن مركز صنع القرار⁵⁸

يتركز عمل النساء الناشطات اقتصاديا في مجموعة صغيرة من القطاعات والمهن. مما يشير الى استبعاد النساء من أنشطة معينة وربط عملهن بانشطة أخرى غالبا ماتصنف على انها أعمال خاصة بالنساء وتتناسب مع المفاهيم التقليدية السائدة حول المرأة،

مثل المهن الكتابية وأقسام (ادارة شؤون الافراد) والسكرتارية والتعليم. اتضحت معالم هذه الظاهرة في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي وخلال الحرب مع إيران بحسب الدكتورة لاهاي عبد الحسين في كتابها عن التنمية والحرب وكانت أكثر وضوحا في مهنة التعليم. اذ كان هناك ميل لدى السلطة الحاكمة في الثمانينيات لتأنيث التعليم واحلال النساء محل الرجال للعمل في هذا المجال، من خلال زيادة وارتفاع عدد الطالبات من الاناث على اعداد الذكور في معاهدالمعلمين وكليات التربية للفترة 1988-1989 ومع نهاية 1988 بلغت نسبة العزل الجنسي في دوائر الدولة 40% اي ان اكثر من ثلث القوى العاملة النسائية

تتركز في دوائر معينة هي التربية والصحة والاعلام⁵⁹، أشر تكديس النساء في هذه القطاعات بداية التمييز الجنسي، ومن ابعاد هذه الظاهرة هو تكريس الادوار التقليدية للنساء اي انه أعاد عملية توزيع الادوار خارج المنزل بصورة نمطية جنسيا وتكرس الصور النمطية السائدة للذكورة والانوثة , وعملية التتميط لم تحدث بالمصادفة وانما هي جزء من ايدولوجيا تفضي الى تدني منزلة النساء فهي ليست مجرد عملية تمايز واختلاف في ادوار منفصلة لكنها متساوية من ناحية القيمة بين النساء والرجال وانما هي عملية وضع النساء كنوع في منزلة ادنى وهذه العملية تأخذ مجراها في عالم الاتجاهات والقيم فالادوار التي ترتبط بالنساء تصنف على انها أقل قيمة من اعمال الرجال⁶⁰. ترسخت هذه الظاهرة وبشكل متزايد بعد

العام 2003 اذ نتجه سياسات التوظيف والتعيين الى استبعاد النساء من مجالات معينة مثل وزارة النفط والداخلية والاعمار والاسكان والاتصالات وتكديسهن في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتعليم وقد بلغت نسبة الذكور الذين تم تعيينهم في وزارة النفط في العام 2014 على سبيل المثال 90.6% مقابل

9.4 نسبة المتعينات في هذه الوزارة من الاناث⁶¹. ويتركز عمل المرأة حالياً بحسب بيانات مسح القوى العاملة في العراق في قطاع الخدمات 73% والزراعة 14.4% مقابل 62% و 70,7% للرجال على التوالي⁶².

طبيعة وحجم الاعمال والمهام المسندة للرجال والنساء في مؤسسات القطاع العام
على الرغم من وجود توصيفات وظيفية تحدد المسؤوليات والمهام والصلاحيات الخاصة بمنصب وظيفي معين، غير ان الموظفين يعانون من اعمال ومهام اضافية توكل اليهن وتزيد من الابعاء الملقة عليهن أكثر من الذكور.
وتؤكد إحدى الموظفين التي خبرت العمل في المؤسسات الحكومية بعد تنقلاتها بين عدة وزارات ومؤسسات قبل ان تستقر في وزارة التربية، ان الاعمال الكثيرة والشاقة عادة ما تسند الى النساء، اما الاعمال الهامة وغير المجهدة والتي توفر لصاحبها الامتيازات فعادة ما تنسب وتوكل للرجال.

" عندما يكون هناك عمل كثير وشاق يضعون النساء، فيما عندما يكون هناك تشريف وامتيازات يضعون الرجال " س ت أ / موظفي في وزارة التربية / بكالوريوس تاريخ.

معظم المهام التي توكل للموظفات هي اعمال هامشية تستهلك الوقت والجهد ولا تؤدي الى التطور المهني أو تحسين الكفاءة والاداء، فيما يتم تجاوز الموظفين في اسناد الاعمال المهمة لتوكل الى الموظفين الذكور.

وحتى على مستوى العمل في الجامعات تشكو التدريسيات من إسناد الاعمال الادارية لهن خلافا لزملائهن الذكور، اذ غالبا ما يتم الاعتماد على النساء من التدريسيات في كل الامور الادارية المتعلقة بالأقسام العلمية والتي تحتاج الى وقت وجهد فضلا عن عملهن الاكاديمي في التدريس ، وعادة ما يتم توكل مسؤولية مقررة الاقسام المتضمنة مهام ادارية بالدرجة الاساس الى التدريسيات من الاناث فيما توكل رئاسة الاقسام في الغالب (وهي مناصب تشريفية) الى الرجال وتشكل هذه المهام اعباء اضافية تعيق التطور الاكاديمي للتدريسيات الذي ينصب الجهد فيه على المشاريع والبحوث والقراءات والمشاركة في الانشطة العلمية المختلفة.

تؤكد احدى التدريسيات في جامعة الانبار " الجمع بين العمل الاداري والعمل الأكاديمي (التدريس) كان صعبا جدا، ويستهلكنا نفسيا وجسديا وذهنيا، ويتناسب بشكل عكسي ويتعارض مع الوظيفة الاكاديمية، التي تتطلب التركيز على اعداد البحوث، والبحث في المكتبات والمصادر والمشاريع العلمية"

تضطر العديد من التدريسيات القبول بهذه المهام ولا تمتلك معظمن حق الاعتذار عن اداءها، خوفا من استعائهن واعاقة مسارهن الوظيفي في حالة احتاجت الى الترقية العلمية، او الاجازة الدراسية،

" ان رفضت العمل الاداري فان كل اموري تتعطل مثل الترقية او الاجازات الدراسية او مستحقات ستتم محاربتني " د س تدريسية في جامعة الانبار / حاصلة على شهادة الدكتوراه، ارملة.

يؤثر تكليف الموظفين بأعمال اضافية، وهامشية على اداء المرأة العاملة بشكل عام وقدرتها على الابتكار والابداع وتنمية المهارات بشكل خاص، ذلك لأنها تعمل على زيادة الابعاء الملغاة على عاتقها مما يحرمها من ممارسة الانشطة الخاصة بها او المشاركة في المجال العام. وهو ما يعمق التفاوت بين اداء كل من الرجال والنساء في العمل. كما يؤدي الى التمييز في احقية المرأة العاملة بالترقية، فالوظائف الهامشية مثل الاعمال الكتابية والصادرة والواردة، لا تؤدي الى الترقية ولا تتيح للموظفات فرصة الصعود الى السلم الوظيفي فهي بمثابة (جدران زجاجية) تمنع صعود الموظفات الى الاعلى، ومن جهة ثانية اوجدت هذه الاعمال ضغوط كبيرة على المرأة تضاف الى الضغوط الناتجة عن مسؤوليتها المنزلية، تؤثر على كفاءة اداؤها، وتصبح مبررا لاستبعادها عند الترشيح للمناصب الادارية الوسطى وتفضيل الموظفين الذكور بدلا عنها، اشارت احدى الموظفات اللواتي تمت مقابلتهم الى ذلك بوضوح:

"تكليف النساء بمهام كثيرة، ادى الى زيادة الضغط وأثر في توترها وسرعة انفعالها، وعدم قدرتها على التحمل (عصبية المزاج) وعلى الرغم من قيامها بكل مهام العمل، لكن عند الترشيح لمنصب اداري يفضل الموظفون الذكور بحجة انه هادئ الطبع دون مراعاة اسباب انفعالات الموظفة وهي كثرة الاعمال الملغاة على عاتقها والاجهاد والتعب" س.ت.أ موظفة في وزارة التربية.

وتشير الدراسات الى ان اسناد الاعمال الهامشية للمرأة العاملة وتكليفها بأعمال اضافية ، يرتبط بالدرجة الاساس بالثقافة الذكورية التي تسود في المؤسسات والتي تقلل من قدرات المرأة وتنظر اليها على انها اقل شأنًا وتكليفها بأعباء اضافية⁶³.

¹ الجدران الزجاجية هي حواجز غير مرئية أفقية تمنع المرأة من الحركة أفقياً على نفس المستوى الوظيفي بسبب التمييز على أسس مختلفة وبالتالي تمنع المرأة من الوصول الى الأقسام الاستراتيجية والتي من خلالها يمكن الحركة عمودياً. ينظر: موفق سهام وهبيش سميعة، المرأة العاملة والمناصب القيادية دراسة لظاهرة السقف الزجاجي، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، ال عدد 17 جون 2015، ص 249

1.4 المشكلات والتحديات المتعلقة بالتدرج الوظيفي

يشكل التدرج الوظيفي، والذي يعد من الحقوق الاساسية وحافزاً مهما يدفع الموظفين الى اداء عملهم بفاعلية اكبر ويحقق الرضا عن العمل، واحداً من اهم المشكلات او العقبات التي تعيق التطور الاداري للنساء العاملات في القطاع العام.¹ ويمنع وصولهن الى المناصب الادارية العليا.

- تعتمد مؤسسات القطاع العام في العراق نظام التدرج في الوظائف ويسمى الترفيع ويعرف الترفيع بأنه ترقية الموظف وانتقاله من الوظيفة التي يشغلها الى درجة وظيفية تعلو درجته وفق سلم درجات منظم يتغير معه راتبه وعنوانه الوظيفي وفق شروط محددة في قانون الخدمة المدنية وقانون الرواتب. وعرفت المادة السادسة من قانون الرواتب رقم 22 لسنة 2008 الترفيع ب ((ترفيع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي.

فعلى الرغم من ان سياسات الترقية محددة وفقاً لقانون رواتب موظفي الدولة رقم (22) لسنة 2008، وتشمل كل من الموظفين والموظفات على حد سواء²، غير ان الموظفة عادة ما تواجه عقبات كبيرة وتلكؤ في الانتقال من الدرجة الوظيفية التي تشغلها الى الدرجة الوظيفية الاعلى التالية لدرجتها الوظيفية ضمن التدرج الوظيفي.

السلم الوظيفي ثابت لكافة الموظفين في كافة الوزارات نساء ورجال، لكنهم يلتفون عليه اداريا ويفسرونه حسب امزجتهم واهوائهم " هـ ا - بغداد موظفة في دائرة حكومية مسؤولة شعبية لم ترغب في الكشف عنها

تختلف المؤسسات الحكومية في اجرائاتها لانجاز ملفات ترقية موظفيها، فبعض المؤسسات التابعة لوزارات الدولة تنتقل فيها الموظفين من درجة وظيفية الى درجة اعلى (لاسيما ضمن الدرجات الدنيا) بانسيابية كبيرة الا ان هناك مؤسسات اخرى تخلق معوقات امام التدرج الوظيفي لعاملاتهن. وبشكل عام توصلت الدراسة الحالية ان سياسات الترقية وممارساتها تصنع العديد من الحواجز التي تمنع النساء العاملات من التحرك عاموديا في سلم التدرج الوظيفي والوصول الى المراكز الادارية العليا، أولى هذه العقبات تتمثل بالتلكؤ والتأخير في الوصول الى حقهن في الترفيع والترقية خلال المدة الزمنية القانونية. وتتمثل العقبة في الثانية في تعذر انتقال الموظفين من الدرجة الوظيفية الثالثة الى الثانية ومن الدرجة الثانية الى الاولى والتي تمثل عقبات كبيرة تمنع وصولهن الى المناصب القيادية. فيما تتركز العقبة الثالثة بالتسكين.

الحصول على الترفيعات في أوقاتها المحددة

معظم العاملات اللواتي تمت مقابلتهن يواجهن عقبات امام ترفيعهن وتدرجهن الوظيفي والعديد منهن لم يبلن ترقيةهن رغم انقضاء المدة الزمنية المحددة لاجتيازهم الدرجة الوظيفية وهي خمس سنوات بالنسبة لاصحاب الدرجات العاشرة والتاسعة واربع سنوات بالنسبة للدرجات التي تليها ما عدا الدرجات الثالثة والثانية فان الانتقال اليها يتم بعد انقضاء خمس سنوات³.

السلم الوظيفي والترقية لا تسير بسلاسة ونواجه صعوبات كبيرة وتلكؤ في الترقية انا بقيت في الدرجة السابعة 6 سنوات والدرجة السادسة ايضا بقيت 6 سنوات يعني

قسم المشرع العراقي الموظفين الى عشر درجات وظيفية تبدأ من الدرجة العاشرة (او الحادية عشر بحسب اخر تحديث لسلم الدرجات الوظيفية) اضافة الى الدرجات الخاصة والدرجة العليا. ينظر: دليل موظفي الدولة والقطاع العام في جمهورية العراق <https://www.scribd.com/document/406054391/>

- قسم المشرع العراقي الموظفين الى عشر درجات وظيفية تبدأ من الدرجة العاشرة (او الحادية عشر بحسب اخر تحديث لسلم الدرجات الوظيفية) اضافة الى الدرجات الخاصة والدرجة العليا. ينظر: دليل موظفي الدولة والقطاع العام في جمهورية العراق <https://www.scribd.com/document/406054391/>
- ³ تختلف المؤسسات الحكومية في التوصيفات الوظيفية المرتبطة بالدرجة الوظيفية باختلاف طبيعة عمل المؤسسة، اذ تقتصر الترقية في بعض الاختصاصات مثل معلمات ومدرسات في وزارة التربية على الانتقال من درجة الى درجة في سلم التدرج الوظيفي ويبقى العنوان او التوصيف الوظيفي دون تغيير (مدرسة او معلمة) غير ان الترفيع في وزارات اخرى يفترض الانتقال او التغير في التوصيف الوظيفي ايضا له العنوان الوظيفي

ضاعت مني سنوات كثيرة وليس بالسهل ابدأ حصولي على الدرجة وانما بالضغط
(تعارك او التهديد بالمحاكم) عند ذلك يتم منحي الدرجة "د-م-ن" من وزارة الثقافة -
خريجة علوم حاسبات، لدي 20 سنة خدمة.

وكشفت نتائج المسح الحالي ان اكثر من 35% من عينة العائلات في القطاع العام المشاركات في هذه الدراسة وبواقع 88 موظفة من مجموع العينة قد مضت اكثر من اربع سنوات على حصولها على اخر درجة وظيفية وهي المدة المقررة للانتقال في السلم الوظيفي مما يعني تأخر في انتقالها الى درجة وظيفية أعلى⁴.

من بين هذه النسبة اشارت 25 موظفة ونسبة 10% الى تسكين وترقيتين درجاتهن الوظيفية ويعني التسكين ثبات وضعها في السلم الوظيفي وعدم القدرة على الوصول الى درجة وظيفية اعلى وبشكل نهائي.

جدول (9): توزيع عينة العائلات في القطاع العام حسب عدد السنوات التي قضيتها في الدرجة الوظيفية.

عدد السنوات التي قضيتها في الدرجة الوظيفية		
أقل من أربع سنوات	64.80%	162
أكثر من أربع سنوات	25.20%	63
تم تسكين درجتني	10.00%	25

عقبات امام الوصول الى الدرجة الثانية والاولى

المشكلة الاساسية التي تواجه عملية الترفيع والتدرج الوظيفي تتركز في انتقال الموظفات في القطاع العام من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى وهي الدرجة التي تضم منصب معاون مدير عام او مدير تنفيذي خبير مستشار ومعاون مفتش عام، والتي من المفترض ان تنتقل اليها الموظفة بعد خمس سنوات تقضيها في الدرجة الثانية وهي مناصب قيادية عليا في الدوائر الحكومية. يتوقف التدرج الوظيفي لمعظم العائلات في القطاع العام عند الدرجة الثالثة صعودا الى الدرجة الاولى ولا يستطيعن تخطيها والوصول الى الدرجة الاولى الى ان تصل احيانا لسن التقاعد.

4 - بلغت نسبة النساء العاملات اللواتي يواجهن مشكلات تأخر في الترقية والتدرج في السلم الوظيفي 35% غير ان هذا لا يعني ان النسبة المتبقية والبالغة 65% لا تواجه مثل هذه المشكلات او العقبات، لكنهن ما زلن في حدود الفترة الزمنية اللازمة لبقائهن في درجتهم الوظيفية ولم يمضين او يقضين المدة الزمنية المحددة، ويفسر منطق السؤال هذا الاختلاف اذ طلب من الموظفات تحديد الفترة التي قضيتها في درجاتهن الوظيفية الحالية.

"انا حاليا في الدرجة الثانية المرحلة التاسعة يعني منذ تسع سنوات وانا في الدرجة الثانية، توجد مشكلة ليست معي وانما مع جميع الموظفين الموظفات في الوصول الى الدرجة الاولى، هناك صعوبة في الوصول الى هذه الدرجة والحصول على عنوان معاون مدير عام او مدير تنفيذي او خبير او استشاري" م.ف. مدير أقدم من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بكالوريوس إدارة أعمال.

ومع ان المشكلات التي ترتبط بالتدرج الوظيفي هي واحدة بين النساء والرجال، الا ان البحث في طبيعة هذه المشكلات قد كشف عن ان الموظفات تواجه عقبات أكثر في تسلسلها الوظيفي صعوداً الى الدرجات العليا. تؤكد موظفة في وزارة الكهرباء في ديالى " منذ سنوات الاغلبية متوقفين على نفس الدرجة الوظيفية يقال لنا الى هنا نتوقفون على الرغم من ان الدرجات الوظيفية للرجال تتغير في كثير من الاحيان" م. ع ديالى مهندسة كهرباء.ديالى .

تحصل الموظفات على استحقاقات مالية عن كل سنة تقضيها في الدرجة الوظيفية بعد انقضاء المدد الزمنية المقررة لانتقالها الى درجة اعلى وتسمى السنوات الاضافية بالمرحلة (steeps) غير ان التخصيصات المالية التي تسمى العلاوة والتي لا تتجاوز (10 الاف دينار) عن كل عام لا توازي مقدار الزيادة التي يمكن ان تحصل عليها الموظفة فيما لو تم ترقيتها الى الدرجة التالية والتي تصل الى (ثلاثمئة ألف دينار) فيما إذا كانت الموظفة في الدرجة الثانية وتنتقل الى الدرجة الاولى وهي زيادة كبيرة.

يحدث في بعض الاحيان ان تحرم الموظفة من هذه الزيادة في حالة توفر الدرجة الشاغرة وانتقالها الى الدرجة الاعلى على اعتبار انها حصلت على العلاوات او الزيادة السنوية وبالتالي تنتفي قدرتها على الحصول على الزيادة المترتبة على ترقيتها وتحرم منها.

"لم استلم ثلاثة ترفيعات اي ضاعت مني ثلاث درجات وظيفية وبعد تقديمنا بشكوى تم رفع الغبن، وتم تغيير عنواني الوظيفي لكن راتبي لم يتغير بحجة أني كنت استلم علاوة سنوية عن كل سنة لكن الترفيع فيه زيادة أكبر على الراتب تصل الى (150 ألف دينار) او أكثر واستمر الغبن حتى الان" ج.ا، مدير دائرة وزارة الاسكان والاعمار، ديالى.

تسكين الدرجة الوظيفية

من الحواجز التي تمنع النساء العاملات من التحرك عاموديا في سلم التدرج الوظيفي والوصول الى المراكز الادارية العليا والتي اشارت اليها المقابلات وادعتها نتائج المسح توقف حق الترقية عند درجات وظيفية معينة في سلم الرواتب للموظفين، ويتعذر ترقيتهم عند بلوغهم تلك الدرجات وهو ما يطلق عليه التسكين.

اشارت 10% من مجموع عينة النساء العاملات في القطاع العام الى تسكين درجتها الوظيفية.

**"أنا لان في الدرجة الثالثة، لان شهادتي دبلوم خريجه معهد، وهذا ليس
أستحقاقى لأن المعاهد في الـ 2011 (ترقنت لا يوجد ترفيع)، بعدها طالبنا برفع
العين فعندما تم الرفع فقط كانت تمشي علاوات وليس ترفيع، فأنا إداريه من
2011 يجب أن يكون أستحقاقى لـ 2023 أن يكون لدي ترفيعين المفروض، لأن
كل أربع سنوات لدي ترفيع فتقريباً ثلاثة ترفيعات لم أستلمها. ج. ا. عنواني
الوظيفي مدير، خدمتي 32 سنة، شغلت منصب مدير دائرة في البلدية التابعة
لوزارة الاسكان والاعمار والبلديات - دبالى.**

يعرف نظام التسكين في الوظيفة على انه ايقاف ترقية الموظف/ الموظفة المشمول بالتسكين عند درجة وظيفية معينة مع استمرار منح الموظف المشمول بالتسكين العلاوات السنوية⁶⁴. وهناك نوعين من التسكين الاول: التسكين المرتبط بالمؤهل العلمي للموظف، اذ يتوقف حق الترقية لحاملي بعض المؤهلات العلمية كشهادة الدبلوم والاعدادية فما دون، ويتعذر ترقيتهم الى درجة وظيفية أعلى في سلم التدرج الوظيفي التي تتطلب مؤهلات علمية.

اما النوع الثاني من التسكين فيرتبط بالحصول على المناصب الادارية، اذ يقتضي ويشترط تولي الموظف أو الموظفة ادارة احدى التشكيلات الادارية الوسطى على مستوى (مديرية او قسم او شعبة) ان يكون في الدرجة الوظيفية الثالثة ويحمل عنوان وظيفي مدير او معاون مدير (او ما يناظرها من عناوين وظيفية تقع ضمن الدرجة الثالثة) واستنادا الى ذلك يشترط دليل الوصف الوظيفي الذي وضعته وزارة التخطيط في من يشغل بعض المناصب وبعض الدرجات الوظيفية ان يكون سبق له ادار احد الاقسام المنصوص عليها في الهيكل التنظيمي لدائرته مثلا الترقية الى درجة مدير في الدرجة الثالثة تتطلب ان يدير الموظف احد الاقسام الموجودة في دائرته. مثل هذه الشروط تخل بمبدأ المساواة والتكافؤ في الفرص المنصوص عليها في قانون العمل⁶⁵. فالعديد من الموظفين سيتم تسكين درجاتهن الوظيفية وايقاف ترقيتهن لعدم اتاحة فرصة لهن لتولي ادارة احدى التشكيلات في دائرتها واستبعادهن عن المناصب الادارية في دوائرهن لاسباب عديدة يتعلق بعضها بثقافة مؤسسات القطاع العام التي تفضل اشغال الذكور لهذه المناصب اعتقادا ان المرأة اقل التزاما بالعمل واقل كفاءة، وبسبب ايضا اسناد الاعمال الاقل اهمية للنساء، وهو ما يجعل من وصول النساء الى الدرجة الثالثة او الثانية امراً صعباً على العديد من الموظفات لانتفاء شرط توليهن ادارة احدى الشعب او الاقسام. ويسمى التسكين في هذه الحالة بالتسكين المرتبط بالهيكل التنظيمي وهو تسكين في المنصب يشبه تماما التسكين بالدرجة الوظيفية غير ان الاخير يوقف ترقية الموظفة الى درجة وظيفية اعلى في السلم الوظيفي في حين ان الاول يمنع الموظفات من تسلم مناصب ضمن التشكيلات الادارية في دوائرهن.

استثنيت الوظائف الهندسية والفنية وفق قرار قضائي من شرط تقلد الموظف لمنصب اداري لينتقل الى الدرجة الثالثة حيث جاء القرار القضائي بعدم جواز تسكين الموظف بسبب عدم ادارة الموظف لمنصب (مدير قسم هندسي او فني)

وبذلك فإن الموظف الذي تتوفر فيه شروط الترقية الى الدرجة الثالثة ضمن الوظائف الفنية والهندسية يستحق الترقية اما الموظفين في العناوين الوظيفية الادارية اي غير الهندسية او الفنية (مدير، مدير أقدم)

فأن شرط ان يكون الموظف المراد ترقيته ظلت مشروطة بإدارة أحد الاقسام. ومثل هذا الاستثناء يشكل خرق لمبدأ تكافؤ الفرص، وتمييزا اخر ضد العاملات في القطاع العام، ذلك لان غالبية النساء العاملات يتكدسن في الاقسام الادارية ويعملن بوظائف ادارية وليست فنية او هندسية، وهذا يعني لا يمكن ترقيتهن الى درجة المدير او مدير أقدم في الدرجة الثالثة.

لذلك من الضروري اعادة النظر في دليل وصف الوظائف النافذة من خلال فك الارتباط بين المنصب الوظيفي والترقية الى الدرجات الوظيفية ضمن عانوين مدير ومدير اقدم اسوة ببقية الوظائف الهندسية والفنية من اجل تحقيق العدالة بين الموظفين الخاضعين لنظام الخدمة الوظيفية⁶⁶

اسباب التلكؤ في التدرج الوظيفي من وجهة نظر العاملات في القطاع العام

لمعرفة الاسباب التي تقف وراء التأخير والتلكؤ في الترقيات، وجه سؤال الى عينة النساء المشاركات في المسح اللواتي يواجهن مصاعب وتأخير في الترفيع والتدرج في السلم الوظيفي والبالغ عددهن 88 موظفة. وكما مبين في ادناه.

جدول (10): توزيع عينة العاملات في القطاع العام حسب الاسباب التي تمنع ترقيتهن.

إذا كنت تواجه تأخيرًا في ترقيتك أو إذا لم تتم ترقيتك وفقًا للجدول الزمنية المحددة، ما هي الأسباب؟							
	موافق بشدة	موافق	محايدة	غير موافق			
موظفو الموارد البشرية غير أكفاء	18	20.50%	18	20.50%	17	19.30%	35
39.80%							
لم أكن أعلم بجدول الدرجات الوظيفية ولم أطلب بالترقية	15	17.00%	20	22.70%	13	14.80%	40
45.50%							
لأن السلم الوظيفي يتوقف عند الدرجة الثانية	23	26.10%	21	23.90%	13	14.80%	31
35.20%							
بسبب المعوقات التي وضعتها وزارة المالية	38	43.20%	29	33.00%	10	11.40%	11
12.50%							
الدرجات العليا تمنح للموظفين الذكور	12	13.60%	15	17.00%	27	30.70%	34
38.60%							

65.90%	58	13.60%	12	10.20%	9	10.20%	9	عدم اجتياز الدورات التدريبية واستيفاء الشروط المطلوبة للترقية
--------	----	--------	----	--------	---	--------	---	---

اشارت 40% من عينة العائلات المشاركات في المسح ممن يواجهن تلكؤ وتأخير في الترقية، ان سبب التأخير يعود الى ضعف كفاءة العاملين في الموارد البشرية وضعف المامهم بقانون الخدمة المدنية وقانون الرواتب وقلة خبرتهم في هذا المجال، وانحيازهم عند ترشيح او تقديم قوائم الموظفين لاغراض الترقية لصالح البعض على حساب البعض الاخر.

تقول موظفة في احدى الدوائر التابعة لوزارة الثقافة

التأخير بسبب الإدارية أو الموارد البشرية غير كفؤين، لا يعرفون كيف يحتسبون المدة أو يعطوها لأشخاص مسنودين أو ممن يدفعون الرشوة مثل هؤلاء يمشي سلمهم الوظيفي بشكل سلسل وكل أربع سنوات، لكن أمثالي من الفئة الغير مدعومه أو المسنودة من أحد يتأخر ترقيعا عادة..م -وزارة الثقافة -20 سنة خدمة - متزوجة ولدي اولاد.

وتؤكد موظفة في دائرة اخرى على وجود تواطؤ والتفاف على الدرجات الوظيفية التي نظمها القانون.

"المفروض انه قانون واحد ويطبق على الجميع لكنهم يلتفون على القانون الموظفين في الموارد البشرية لا يفهمون عملهم ويفسرون القانون والانظمة حسب أهوائهم" ام علي موظفة في وزارة الصناعة، خدمة 17 سنة.

ذكرت أكثر من موظفة في مؤسسات مختلفة ان موظفي الموارد البشرية يرتكبون اخطاء في حساب درجتها الوظيفية والعديد منهن اشارت الى ضياع سنوات من العمل بسبب هذه الاخطاء وأنهن كانوا يستحقون درجة اعلى من الدرجة التي هن فيها الان.

ويعد مستوى الوعي بين العائلات في مؤسسات القطاع العام بحقوقهن المنصوص عليها في القوانين واللوائح سبباً آخر للتأخير والتلكؤ في تدرجهم وانتقالهم صعودا في السلم الوظيفي. وقد اشارت 40% من عينة المشاركات في المسح ممن يواجهن تلكؤ وتأخير في الترقية الى انهن لم يطالب بترقيتهن ولا علم لهن بسلم الدرجات ولم تتوفر لديهن معلومات حول نظام السلم الوظيفي بموجب قانون موظفي الدولة وقانون الرواتب مما اعاق قدرتهن على المطالبة بحقوقهن في الترقية وهو ما يمثل حاجزا امام تطورهن وتدرجهن في السلم الوظيفي، ويخلق مناخ تشعر فيه الموظفة انها غير قادرة على الوصول الى حقها في الترقية او تبوؤ مناصب ادارية عليا. وحتى في حالة توفر الوعي والدراسة بهذه القوانين ، فإن الموظفين لاسيما ممن

هي في الدرجة الثالثة او الثانية وتم تسكينها لن تتمكن من مسائلة الجهات المسؤولة عن تاخير او توقيف ترقيةهن رغم وجود القوانين.

"القوانين موجودة لكن الالتفاف حول القانون وعرقلة تطبيقه والتربس به، جميعها يتحكم بها أصحاب المناصب الإدارية المتقدمة . والتقدم بشكوى لايحل المشكلة اذ سنواجه بالتسويق والمماطلة، ونخسر الكثير من المال في المراجعات وكتابتنا وكتابتكم بدون أن نحصل على نتيجة، ويمكن أن نعادي أكثر، فتضطر العاملات المستحقات الترقية الى السكوت، حتى لا تفتح باب لن تحصل على أي نتيجة منه" س.م جهة غير مرتبطة بوزارة. 53 عام. بغداد.

تعتقد أكثر من 76% موظفة من مجموع العاملات اللواتي يواجهن عقبات وتأخير في ترقيةهن بأن اسباب هذا التأخير والعقبة الاساسية امام وصولهن الى حقهن في الترقية خلال المدة القانونية تكمن في سياسات واجراءات وزارة المالية. تعد وزارة المالية الجهة المسؤولة عن تحديد عدد الموظفين الذين يشغلون كل درجة وظيفية في كل دائرة او مؤسسة، وهي الجهة المسؤولة ايضا عن تحديد التخصيصات المالية، اي الزيادة في مقدار الراتب. ويترتب على ترفيع الموظفة من الدرجة الرابعة صعودا الى الدرجة الثالثة ومن الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية وجود وظائف شاغرة في الدرجات الاعلى، وهو شرط من شروط الترفيع وفقا للقانون.

تحدثت العديد من الموظفات اللواتي تمت مقابلتهن عن امتناع وزارة المالية باستحداث درجات وظيفية جديدة، واعتمادها على الدرجات التي سبق ان شغلها موظف سابق ثم شغرت لاي سبب (وفاة الموظف، استقالته او تقاعده) وفي حالة استمرار الموظفين في درجاتهم ووظائفهم ولم يتم شغلها تمديد مدة الترفيع للموظفة وتبقى في درجتها الى ان تصل الى سن التقاعد احيانا مما يحرمها من الميزات والزيادات في الاجور التي ستعكس حتما على الزيادة في راتبها التقاعدي في حال بلوغها السن القانوني للتقاعد. وما يزيد من صعوبة الانتقال الى الدرجات العليا في السلم الوظيفي لاسيما الثانية والاولى ان العناوين الوظيفية التي تقع ضمن هذه الدرجات محدودة جدا، تقتصر على (معاون المدير والخبير) بالنسبة للدرجة الاولى ولا تستطيع المؤسسات والوزارات استحداث درجات وعناوين وظيفية غير تلك التي تخصصها وزارة المالية حصرا، على سبيل المثال خصصت وزارة المالية لوزارة العمل 4 درجات فقط بعنوان خبير لكل الوزارة والتشكيلات التابعة لها، وخصصت عنوان معاون مدير عام واحد او اثنين لكل دائرة وهذه التخصيصات قليلة جدا مقارنة بعدد الموظفات والموظفين المستحقين لهذه الدرجة⁶⁷. ولما كانت هذه الدرجات محدودة جدا فإن السياسات غير الرسمية لمؤسسات القطاع العام تحصر المنافسة على هذه الوظائف بالموظفين الذكور.

تؤكد وفاء احدى الموظفات في وزارة العلوم والتكنولوجيا التي دمجت مع وزارة التعليم " ان جميع الحاصلين على لقب خبير في مؤسستها هم من الذكور" واكدت 30.6% من عينة الموظفات المشاركات في المسح ان الدرجات العليا الشاغرة التي حرمن منها تمنح للموظفين الذكور.

وتؤكد البيانات الرسمية لوزارة التخطيط ان الدرجات الوظيفية العليا (الدرجة الاولى) يشغلها موظفين ذكور اذ بلغ عدد الرجال الذين يشغلون منصب مدير عام (اي في الدرجة الاولى من السلم الوظيفي) 983 مقابل 89 من النساء اللواتي يشغلن هذا المنصب وهذه الدرجة⁶⁸.

ويمثل الربط بين الترفيع والتخصيص المالي حاجزاً اخر يعمل على تأخير الترفيعات والترقية للموظفات ويمنع من وصولهن الى هذا الحق، ذلك ان الترفيع يرتبط بتوافر الاعتماد المالي المرصود للدولة في الموازنة، وتعتقد بعض الموظفات اللواتي تمت مقابلاتهن ممن توقف ترفيعهن عند الدرجة الثانية ولم يتمكن من الترفيع والوصول الى الدرجة الاولى. ان سياسات وزارة المالية تميل الى تحديد وعدم التوسع في منح هذه الدرجات (الثانية والاولى) وتثريث في اطلاقها لما يترتب عليها من زيادة في مقدار الرواتب وتضخم كبير في حجم الانفاقات التشغيلية. فوفق للقانون فان الترفيع والترقية يرتبط بتوافر الاعتماد المالي ويتطلب تخصيصات مالية مرصودة من الدولة في الموازنة العامة.

تقول احدى الموظفات " السبب في توقف ترفيعي عند الدرجة الثانية وعدم وصولي الى الدرجة الاولى هي وزارة المالية فعندما نصل الى سلم متقدم يزداد الراتب بما مقداره 300 الى 500 ألف دينار تقريباً، والمالية لا تستطيع توفير هذه التخصيصات النقدية خوفاً من التضخم ومراعاة للظروف الاقتصادية التي يمر بها البلد لذلك تكون الدرجات محدودة ويحصل عليها فقط من يوصي عليهم المدير".

كما اشارت عدد من الموظفات خلال المقابلات الى تأخر الموازنة العامة والمشكلات المرتبطة بأقرارها سبباً. في تأخر ترقية ترقية. تعتبر الموظفات في القطاع العام ان التأخر في ترقية ترقية وعدم قدرتهن في الوصول الى المراكز القيادية، واحداً من المظالم الكبيرة الواقعة على الموظفين عامة وعلى الموظفات بشكل خاص ويشعرهن بالغبن والاحباط، وتقلل روح المبادرة لديهن. وهو ما عبرت عنه احدى الموظفات في وزارة العمل توقفت ترقية ترقية عند الدرجة الثانية منذ تسع سنوات وهي الان على ابواب التقاعد " شعرت بغبن كبير واحسست ان جهودي وعلمي طيلة هذه السنوات لم تقدر وكان الوزارة تنتظر موعد خروجي منها واحالتي الى التقاعد".

1.5 العوائق الخاصة بمناخ المؤسسات

على الرغم من ان النساء في العراق يمثلن ما يقارب ثلث حجم القوى العاملة في القطاع العام الا ان هناك قصور واضح في تمثيلهن في المناصب العليا ، ووصولهن الى المراكز القيادية مازال محدود⁵. تتركز النساء داخل مؤسسات القطاع العام في المناصب الادارية التي تشكل أدنى مستوى في التسلسل الهرمي لمناصب المسؤولية مثل مسؤولية شعبة أو قسم أو وحدة، وأكدت المقابلات التي اجريت مع موظفات

⁵ لا تتجاوز نسبة النساء في منصب مدير عام 7.3% فيما لم تتجاوز نسبة النساء بمنصب معاون مدير عام 8.7%.

في القطاع العام ان أقصى منصب اداري ممكن ان تصل اليه المرأة في دوائرهن هي مديرة شعبة او مديرة قسم، ومثل هذه المناصب لا تشكل اي ميزة او تطور في الحياة المهنية للمرأة.

أقصى حد ممكن ان تصل اليه الموظفة هو مديرة قسم، وكدائرة امنية لا تستطيع الوصول الى بعد من هذا المنصب بسبب العقلية الذكورية "

في دائرتي لا تصل المرأة الى مديرة قسم فقط مديرة شعبة "

حددت المشاركات في المقابلات مجموعة من الحواجز التي ترتبط بمناخ⁶ مؤسسات القطاع العام ، التي من الممكن ان تعيق أو تمنع النساء من الوصول الى المناصب الادارية العليا. واكدت نتائج المسح ماتم طرحه خلال المقابلات وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول (11): توزيع عينة العائلات في القطاع العام حسب التحديات المتعلقة بسياسات المؤسسة التي تحد من وصول العاملات إلى المناصب الإدارية العليا .

ما هي المعوقات والتحديات المتعلقة بالمؤسسة وسياسات التوظيف والتقييم والترقية التي تعيق وتحد من التطوير المهني والتقدم الوظيفي وتمنع وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا؟							
	موافق بشدة	موافق	محايدة	غير موافق			
عدم وجود معايير واضحة للترقية إلى المناصب العليا	77	31%	102	41%	49	20%	22
قلة الدعم من القيادة العليا وتجاهلها لخصائص الموظفين المتميزات	86	34%	113	45%	37	15%	14
							9%

⁶ مناخ المؤسسات عرفته منظمة العمل الدولية بأنه المرافق والظروف التي يجري فيها العمل وعرفت بانها مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية ولها تأثير على السلوك الوظيفي يؤثر المناخ التنظيمي على المواقف تجاه المرأة التي يمكن ان تؤدي الى بيئة عمل غير مشجعة وغير داعمة. نقلاً عن: القيادة التحولية ص47

96	38%	90	36%	44	18%	20	8%	المدراء من خارج الدائرة: وهم نفس الوجوه يتم نقلهم بين دوائر الوزارة
125	50%	68	27%	39	16%	18	7%	نظام المحاسبة المتعلق بالولايات الحزبية
141	56%	71	28%	31	12%	7	3%	شبكات المحسوبة والوساطة والعلاقات الشخصية هي العامل الاساسي في اختيار المدراء
121	48%	77	31%	41	16%	11	4%	المدراء يتم تحويلهم من مكان الى مكان اخر ويبقون مدراء والمرؤوسين يبقون مرؤوسين
69	28%	58	23%	79	32%	44	18%	لأن الوزارة لا تفضل تعيين النساء في مواقع قيادية
47	19%	62	25%	69	28%	72	29%	عدم قدرة المرأة على بناء علاقات شخصية مع المدراء والمسؤولين مقارنة بالرجال

كشفت نتائج المسح الحالي ان المحسوبية والوساطة كانت العائق الاكثر اهمية امام تولي النساء مناصب ادارية، او وصولها الى حقوقها بموجب القانون، اذ اشارت 84% من عينة المشاركات في المسح الى هذه العوامل بوصفها حاجزا امام تقدمهن الوظيفي لتحل المرتب الاول من بين العوامل التنظيمية فيما اعتبرت العائلات اللواتي تمت مقابلتهن، بأن المحسوبية والعلاقات الشخصية، هي أحد اهم معايير الترشيح والاختيار والممارسات غير عادلة في الترقية وفي التدريب وفي الايفادات. وفي السياق ذاته اتفقت 72% من عينة المسح على عدم وجود معايير واضحة للترقية الى المناصب العليا، بوصفها عائقا امام وصول النساء العاملات في القطاع العام الى هذه المناصب. فأسناد الوظائف العليا بحسب ما كشفت عنه المقابلات يخضع لمعايير خاصة لا علاقة لها بالكفاءة والاستحقاقات الادارية، وتمنع النساء من الوصول الى مراكز قيادية في مؤسساتهن وان الترشح لهذه المناصب خاضع لنظام المحاصصة والمحسوبية والوساطة، ولتأثير الاحزاب السياسية المتنفذة.

وتعد المحاصصة واحدة من الحواجز التي تقف امام وصول النساء الى المناصب القيادية حيث اكدت 77% من عينة المسح أثر المحاصصة المرتبط بالولاء الحزبي على توفير مناخ داخل مؤسساتهن لا يسمح لهن بحق الترقية والوصول الى المناصب العليا. كما اشارت 79% من عينة النساء العاملات المشاركات في المسح الى سياسات الاستبقاء على المدراء وعدم تغييرهم وتدويرهم بين المؤسسات التابعة للوزارة بوصفه عائقا امام وصول المرأة الى مواقع صنع القرار والمناصب القيادية واكدت المقابلات على ان هذه السياسات تعمل على ابقاء المدراء كمدرء، وابقاء المرؤوسين مرؤوسين.

وانفقت نصف المشاركات في المسح 51% على التمييز ضد النساء وثقافة المؤسسات التي لا تفضل وجود النساء في مواقع قيادية بوصفها عائق امام تقدم النساء الى هذه المناصب فيما اشارت 44% من عينة المسح ان النساء غير قادرات على بناء علاقات بالمدراء والمسؤولين أسوة بالرجال وهو ما يحرمها من الوصول الى المناصب الادارية العليا.

المحاصصة والفساد والمحسوبية ووصول المرأة الى مناصب قيادية المحاصصة

لفهم الارتباط بين المحاصصة والفساد والمحسوبية والتطور المهني للمرأة لا بد من الوقوف قليلا على خلفية المحاصصة في العراق.

بعد غزو العراق في العام 2003 ظهرت حاجة لمراعاة الاختلافات العرقية والطائفية لمكونات المجتمع العراقي وضرورة تمثيل نخبها السياسية لتشكيل حكومة كاملة تضم العراقيين من جميع الخلفيات. وهو ما فرض ترتيبات توافقية تبلورت عند تشكيل مجلس الحكم العراقي والذي يضم شخصيات ممثلة عن كل الطوائف والاعراق. وقد سعت الترتيبات التوافقية الى فرض تمثيل عرقي وطائفي على كل مستويات الدولة ومن خلال نظام المحاصصة (كوتا) غير رسمي⁶⁹.

تشكلت الحكومات العراقية المتعاقبة بعد هذا العام على اساس هذا النظام اذ قسمت المواقع السياسية ومؤسسات الدولة بين المكونات، الشيعية والسنية والكردية حسب الثقل العددي (التقديري) لكل مكون،

لضمان تمثيل هذه الجماعات في الحكومة العراقية ووفقاً لاتفاقات ضمنية) لم ينص عليها الدستور ولا اساس قانوني لها⁷⁰.

وقد أسفر هذا النظام عن هيمنة الاحزاب السياسية على مؤسسات الدولة. واصبحت المناصب الادارية العليا في هذه المؤسسات ومواقع صنع القرار عبارة عن حصص سياسية لا علاقة لها بالخبرة والكفاءة، والاستحقاقات الادارية⁷¹، اذ يتم تقسيم المناصب الادارية العليا والدرجات الخاصة بين الاحزاب بناء على عدد المقاعد التي تفوز بها في الانتخابات البرلمانية وتقوم هذه الاحزاب بترشيح شخصيات موالية لها لتشغل هذه المناصب من سفراء ومدراء عاميين ووكلاء وزراء.... الخ، بصرف النظر عن الخبرة، وعلى الرغم من عدم استيفاء المتطلبات القانونية⁷². ومع ان الدرجات العليا والدرجات الخاصة، يصدر تعيينهم من مجلس الوزراء بعد ان تقوم الوزارة او الجهة غير مرتبطة بوزارة بعرض اسماء مرشحيها على مجلس الوزراء ليقرر النظر بالمرشح⁷. غير ان الاحزاب السياسية لها اليد الطولى في تحديد الاسماء المرشحة من مدراء ومستشارين ووكلاء وزراء بسبب السلطة السايسة الكامنة في هذه المناصب وأهميتها لتحقيق مصالح هذه الاحزاب⁷³. واكدت المقابلات التي أجريت مع الموظفين على ان مؤسسات القطاع العام مسيسة وان هناك ترابط بين الاجهزة الحكومية ومؤسساتها والاحزاب السياسية الحاكمة التي اندمجت في المؤسسات واصبحت هي المتحكمة في كل ما له علاقة بشؤون الموظفين من ناحية تقلدهم المناصب او حصولهم على وظيفة اعلى، وأصبح على الموظفين سواء كانوا يشغلون وظائف عليا او وظائف قيادية الحصول على الدعم السياسي سواء للحفاظ على وظائفهم او في وصولهم الى حقوقهم او الوصول الى وظائف اعلى.

"اغلب دوائر الدولة الان متحزبة وتديرها الاحزاب، الحزب هو من يقود الوزارة وله الكلمة الفصل والقرار، اذ لم يكن لك حزب يسندك فموضوع الترقيات او النقل الى مكان أفضل هذه كله متعلق بالحزب وهذه يعيق موضوع ترقيتي" س.أ. مستشارية الامن القومي، بغداد

⁷ فيما يتعلق بمنصب وكيل الوزير تقوم الوزارة المعنية بعرض الموضوع (اسم المرشح للمنصب) على مجلس الوزراء والذي بدوره يوصي بالتعيين بموجب قرار يرسله الى مجلس النواب استنادا الى أحكام المادة (80/خامساً) من الدستور ليقرر موافقته او عدم موافقته على اسم المرشح استنادا لأحكام المادة (61/خامساً) من الدستور النافذ وبعد ذلك يصدر مرسوم جمهوري بالتعيين من قبل رئاسة الجمهورية (هيئة الرئاسة).

اما تعيين المدراء العامين على ملاك مؤسسات ودوائر الدولة والنظر في طلبات نقلهم وإحالتهم على التقاعد فهي من صلاحية رئيس الوزراء وذلك استنادا الى إعدام الأمانة العامة لمجلس الوزراء/دائرة شؤون الوزارات المرقم (ش/1883/1/8) في 2006/6/29 بعد ان تقوم الوزارة المعنية او الجهة غير المرتبطة بوزارة بعرض اسم مرشحها على الأمانة العامة لمجلس الوزراء ليقرر رئيس الوزراء بالنظر بالمرشح (بالتعيين او النقل او الإحالة على التقاعد. اما الدرجات الخاصة وأنواعها فقد ورد في قرار مجلس قيادة الثورة رقم (1077) لسنة 1981[16] وقواعد الخدمة والأنظمة والقوانين ذات العلاقة ومن هذه الدرجات (سكرتير خاص لرئيس الجمهورية، رئيس جامعة، مستشار في رئاسة ديوان الرئاسة.. الخ) وقد نص الدستور العراقي النافذ على نفس المفهوم في المادة (61/خامساً) لان الموافقة على تعيين هذه الدرجات من اختصاص مجلس النواب بعد الاقتراح من مجلس الوزراء.

ينظر: <https://iraq-law.hooxs.com/t93-topic>

واشارت بعض المداخلات ان وضع الموظفة ومكانتها داخل المؤسسة تحدد في ضوء علاقتها بحزب معين او مسؤول معين، وهذه العلاقة هي مصدر الاسناد والقوة التي تتمتع بها الموظفة والتي تحدد في ضوءها مقدار ما تحصل عليه من امتيازات.

"لم يكن ينظر الينا نحن الموظفين كرجال او نساء وانما ينظر الى الجهة التي ينتمي اليها الموظف ليعرفوا اذا كان هناك ظهير ساند لهم، واول سؤال يوجه الينا عن طريق من تم تعيينك؟ وبذلك يعرفون مصدر قوتنا وحجمها، وعلى ضوء هذا المصدر الساند تتحدد قوة الموظف او ضعفه اذا لم تكن مسنودين او لا يعرفون علاقاتك القوية يستضعفوننا ونحرم من الفرص" ن. خ دبلوم عالي للسلام وزارة التربية وانتقلت بين أكثر من وزارة، بغداد

واكدت بعض الموظفات خلال المقابلات ان الاسناد والدعم للموظف من قبل الحزب أصبح معيارا يتفوق على معيار الكفاءة والخبرة والمؤهل العلمي في الوصول الى المناصب الادارية.

"اثر المحاصصة علينا بشكل كبير اليوم اذا لم تكن مسنودين من حزب ولا ننتمي الى حزب، فأنا وضعنا يكون هش جدا ومن السهولة تنحيتنا من منصب واسناد المنصب (اذا كان) لشخص لا يملك المؤهلات لكنه مدعوم من قبل الحزب".

تتضائل فرص النساء العاملات في القطاع العام المؤهلات لتولي مناصب قيادية، وتنعدم مع سياسات توظيف وتعيين المدراء العامين في مؤسسات القطاع العام. فالمدراء العامين وفقاً لآلية المحاصصة لا يمكن عزلهم او تغييرهم، وهو ما اعطى لهذه المناصب اهمية خاصة عند الاحزاب المهيمنة على السلطة تفوق اهمية تنصيب وزراء تابعين لهم. ذلك ان فترة بقاء شاغلي هذه المناصب تطول وتمتد الى ما بعد انتهاء ولاية الوزير بعد انتهاء الدورة الانتخابية وتسمية وزراء جدد، فهي غير مشمولة بالتغيرات الوزارية⁷⁴. ولا يملك الوزير الجديد ولا حتى رئيس الوزراء الجديد عزل هؤلاء ممكن فقط نقلهم الى مؤسسات اخرى داخل الوزارة⁷⁵. ويتم تحويل المدراء من دائرة الى اخرى وقد اثرت سياسة الاستبقاء على نفس الوجوه وحدثت من قدرة النساء على الوصول الى هذه المناصب.

"نحن على مدار 20 سنة منصب المدير العام لم يستلمه أحد من نفس الدائرة، دائما المدير العام يأتي من خارج الدائرة، وهم نفس الوجوه فقط يتم تنقلهم على دوائر الوزارة، (فالمدير يبقى مدير والموظف يبقى موظف)" د.م - من وزارة الثقافة، خريجة علوم حاسبات، بغداد.

وعادة ما يكون المدراء المعيّنين أو الذين يتم تدويرهم في دوائر الوزارة من خارج هذه الدوائر والمؤسسات التي توكل لهم مسؤولية ادارتها ومن النادر ان يكونوا من موظفي الدائرة اصحاب المؤهلات والكفاءة والخبرة.

تقول احدى الموظفات: " يوجد لدينا نساء كفوءات تولين ادارة مراكز واقسام لكن لم تصل اي منهن الى منصب مدير عام او معاون مدير. اسماء المدراء تأتي من الوزارة او من مجلس الوزراء نحن لانرشح مدير ولا معاون مدير ولا حتى مدير مركز. وانما يفرضون علينا اشخاص لانعرفهم تأثير المحاصصة قوي جدا في دوائرننا" ام علي موظفة في وزارة الصناعة، بغداد

وترتبط معايير الوصول الى المراكز العليا والمواقع القيادية في ظل نظام المحاصصة بآليات المحاصصة نفسها، ومثل هذا النظام يستبعد النساء من المواقع القيادية لانهن لا يمثلن الطائفة أو العرق أو الحزب وانما الذكور هم المعبرين عن هذه الفئات كما ذهبت عزة ببيضون⁷⁶. وداخل نظام المحاصصة نفسه، يمكن ان تحرم المرأة المؤهلة للترقية لمنصب منه، ولا تختارها الطائفة أو الحزب أو القومية لتمثيلها، لكونها امرأة، فالنساء لا يمثلن ولا يعبرن عن الطائفة أو الحزب وانما الذكور هم المعبرين والممثلين عن هذه الفئات. استثنيت الموظفة من المكون التركماني ي. ومن المنافسة على منصب مدير عام رغم المؤهلات التي تحملها بالاضافة الى ان المنصب هو من حصة المكون التركماني ولم يتم اختيارها أو قبول ترشحها من قبل المكون نفسه لانها امرأة لا تمثل المكون في نظام المحاصصة ولا تعبر عنه.

خدمتي في الدولة (36) سنة خدمة مستمرة بدون أخذ أجازات وكنت اتولى ادارة أحد الاقسام في دائرتي وبعد ان احيل المدير العام في مؤسستي للتقاعد وكان المنصب من حق المكون الذي انتمى اليه وفقاً لنظام المحاصصة قدمت السيرة الذاتية للمحافظة للترشح لمنصب المدير العام مع مجموعه مرشحين اخرين كون المحافظة هي المسؤولة بوقتها عن ترشيح المدير العام، أتضح بعد ذلك بأنهم استبعدوني اصلا لم يقدم ال CV للتصويت عليه لم يكن اسمي موجود كون لم تقدم السيرة الذاتية اصلا. فهمت أنهم استبعدوني كوني امرأة وذكروا لي بأن لديك الان منصب جيد ومناسب وهذا قدرك يجب ان تؤمنى بالقضاء والقدر وايضا رفضت كوني مستقلة لا يوجد حزب يسندني ولا اتملق لاحد فلهذا الاسباب كنا نحرم من الترقية لست انا فقط انما الكثير من الموظفات نفس الشيء تحرم من المناصب وتحارب كوني امرأة. ي. وموظفة في احدى الدوائر رفضت الكشف عنها، كركوك

تقدم عزة شرارة تحليل مهم لفهم استبعاد النساء من آليات المحاصصة ومن قواعدها اذ تعتبر " ان الانتماء الى المذهب أو القومية يرثه الانسان في المجتمعات الابوية عبر خط القرابة الذكورية اي ان هذه الوراثة للشخص رجلا كان ام امرأة عبر ابيه او ابيها، فتكون ثابتة على امتداد نسل الذكور، بعكس نسل الاناث الذي ينتقل بالزواج الى عائلات ومناطق والى مذاهب اخر"، فالنساء لسن الممثلين المعتمدين للطوائف والمذاهب والقوميات⁷⁷.

تستبعد النساء عن المناصب القيادية في ظل آليات المحاصصة لعدم امتلاكها شبكة علاقات التي تحتاجها الاحزاب للحصول على اصوات الانتخابات او عند الضغط لتمرير سياسة او قانون او مشروع، لتحشيد المتظاهرين بما يدعم توجهاتها

**" يفضلون الرجال لأنهم أكثر نفعا ممكن ان يخرجون معهم للشارع عندما ينظم
الحزب مظاهرات، النساء غير مفيدات في هذا المجال".**

تستبعد النساء في ظل نظام المحاصصة ايضاً لان معظم الاحزاب المسيطرة على الاجهزة الحكومية نتيجة للمحاصصة هي ذات مرجعه دينية (احزاب الاسلام السياسي) ومثل هذه الاحزاب لا تتفق توجهاتها مع تولي المرأة القيادة، ولا تؤمن بتشغيل النساء او خروجهن للعمل خارج المنزل.

" احزاب الاسلام السياسي هي المسيطرة على المؤسسات بشكل عام في دائرتي حزب الفضيلة، وهو حزب ذات ثقافة متطرفة تمنع عمل النساء، ويفرض عليهن لبس معين (عباءة وبوش)، ولا تؤمن بتولي المرأة مناصب قيادية" ي. رز مهندسة زراعية، الناصرية.

كشفت الدراسة الحالية الكثير من العقبات التي تعترض وصول النساء الى مناصب قيادية بسبب المحاصصة، وحتى عندما يتم اختيار النساء لتمثيل طائفتها او قوميتها او الحزب الذي يدير الوزارة فان الاختيار للمناصب العليا وفق هذا يتم لتحقيق التوازن في عملية المحاصصة، ولا تعتمد آلية الاختيار على المسيرة الوظيفية والمؤهلات الاكاديمية لشاغل المنصب، وغالبا ما ترتبط النساء اللواتي تم اختيارهن بعلاقات قرابة أو نسب مع المسؤولين والسياسيين في قطاعات اخرى او نفس القطاع. وبالتالي ستعاني المرأة العاملة المؤهلة لقيادة منصب في الوزارة او المؤسسة من تمييز مركب فحتى في الحالات التي يتم اختيار امرأة للمنصب، فإن اسس الاختيار غير عادلة وغير منصفة.

الفساد

سمح نظام المحاصصة الذي طبق على كل اجهزة الحكومة بتفاقم الفساد اذ اصبحت المؤسسات والوزارات التي تم تخصيصها لحزب سياسي معين ملك خاص يتم استغلاله لصالح الحزب⁷⁸، وليس لصالح الدولة وهو ما يسهل عمليات الفساد.

ومنذ العام 2003 والعراق لم يخرج عن المواقع المتأخرة على مؤشر الفساد اذ حصل في العام 2022 على 23 درجة من 100 درجة وجاء في المركز 157 من اصل 180 دولة داخلية في تصنيف مؤشر الفساد، ويأخذ الفساد في العراق صور ممنهجة ، ويعد غياب معايير واضحة وعلمية عند اختيار الموظفين ولاسيما القيايين وغياب مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف وانتشار ظاهرة المسؤولين الذين يستغلون المناصب العامة لتحقيق مكاسب شخصية وحزبية احد اهم المؤشرات التي تغطيها بيانات الفساد واحد مظاهره، تضاف الى الرشوة واختلاس المال العام⁷⁹. وهي سبب من اسباب بقاء الفساد واستشرائه، اذ يعزز الفساد الذي يرافق الحصول على المنصب هيمنة اولئك الذين في المنصب فعلا ويعزز وجودهم.

تحدد الاحزاب المسيطرة على الوزارة او المؤسسة المعايير الخاصة بالتوظيف والترقية داخل الاجهزة الحكومية، وهي التي تقرر اسماء المرشحين للمناصب الادارية العليا لما لهذه المناصب من اهمية في تمويل

الاحزاب (غير المشروع) ، من خلال ضمان حصول الحزب ومواليه على العقود الوزارية والمشاريع الكبرى والمناقصات التي لا يمكن لغير ذوي المناصب العليا السيطرة عليها او بالعكس بامكان من تسند اليهم هذه المناصب عرقلة اي عقود لا تخدم مصلحة الاحزاب الموالي لها⁸⁰. لذلك لا يوجد معايير واضحة لاختيار المرشحين لهذه المناصب فالاحزاب هي التي تختار والمعيار هو الولاء الحزبي او القدرة على شراء المنصب.

وتؤكد العديد من المداخلات خلال المقابلات التي اجريت مع الموظفين في القطاع العام ان مدير الدائرة يجب ان يكون من الحزب الذي يسيطر على الوزارة وان ولاءه يجب ان يكون لهم ويعمل على خدمة مصالح الحزب، وغالبا ما يكون شخصية من الحزب او قريب منهم او تعهد خطيا بالولاء لهم⁸¹. وثمة علاقة قوية بين الفساد وبين استبعاد النساء عن المراكز الادارية العليا، اذ اشارت دراسة لبرنامج الامم المتحدة حول الفساد والمساءلة الجنائية بان الشبكات الفاسدة وغير خاضعة للمساءلة التي يهيمن عليها الذكور، هي التي تصوغ القرارات الخاصة بالترقية داخل الاجهزة الادارية، وفي الحالات التي يكون فيها الفساد مستشرياً يكون اصحاب السلطة رجالاً⁸².

وتشيع ممارسة بيع وشراء المناصب العليا في مؤسسات القطاع العام ، احدى النساء كانت في قد دفعت مبلغ 5000 دولار عن نظير حصولها على وظيفة في احدى دوائر وزارة الكهرباء، حيث تدفع الرشاوي مقابل التعينات في هذه المناصب وتكون المفاضلة والمعيار لتولي منصب معين هو حجم المبلغ الذي يتم دفعه لتولي هذا المنصب ويصل سعر المنصب بحسب ما افادت احدى الموظفات خمسمئة الف دولار يمكن تعويضها عن طريق التربح من المال العام من خلال المناقصات والعقود التي باتت احد توجه الاثراء للمال السياسي⁸³. ومن الطبيعي ان تكون حظوظ المرأة معدومة وفرصها محدودة في الوصول الى هذه المناصب، في ظل المعايير.

تحدثت احدى المشاركات في المقابلات عن شراء المناصب مقابل الاموال:

*سمعت قبل فترة ان المدير الجديد دفع مبلغ (50 دفتر) للحصول على المنصب
فالمناصب تشتري او تلتزمهم الاحزاب ويدعمون من قبلهم فلا احد يقف بوجههم
يتعدون على الموظفين يأمرهم وينهون بمزاجهم، وهذه الاحزاب لها سلطة داخل
الدائرة بتليفون واحد يبقي او ينقل او يعين موظفين والامور منفذه بدون نقاش.*

م. ع مهندسة. كهرباء. ديالى

دفع الرشاوى وشراء الوظائف لا تتوقف على المناصب العليا، اذ ان تعتمد عملية التوظيف بشكل عام على هذه الممارسات وان احتمالية دفع رشوة او شراء وظيفة يكون اعلى بالنسبة للباحثين عن العمل ممن تكون علاقتهم السياسية ضعيفة⁸⁴. وقد دفعت احدى المشاركات في الدراسة مبلغ 5000 دولار نظير حصولها على وظيفة في احدى الدوائر.

ومع ان القانون قد حدد شروطا واضحة لتولي المناصب الادارية فاللحصول على منصب مدير في الدرجة الثالثة مثلا اشترطت التعليمات ان يكون المتقدم للمنصب حاصل على شهادة الماجستير مع خبرة وظيفة لا

تقل عن 10 سنوات او على شهادة جامعية لا تقل عن 14 سنة، او ان يكون حاصل على دبلوم مع خبرة لا تقل عن 18 سنة. غير ان الاحزاب المسيطرة على الوزارة والنخب الحاكمة يمكن لها ان تتجاوز هذه القوانين او تعمل على تغييرها بما يخدم مصالحهم وبامكانهم أصدرت قرارات تكسر القرارات السابقة بما يحقق منافعهم او منفعة اقاربهم الذكور.

في 25 من آب من العام 2003 نشرت (ABC العربية) خبراً حول مخالفة ادارية في وزارة التربية بتنصيب احمد الذي لم تمضي على فترة تعيينه 8 سنوات ولم يصل الى ادرجة الثالثة للعمل مديراً لقسم شؤون الطلبة في المديرية العامة للتعليم المهني وذلك بتوجيه من أحد النواب، وبين الخبر الى ان الغاية من التعيين هذا المدير في هذا المنصب هو التلاعب بنتائج التعليم المهني وتسهيل مهمته بعض المقربين من النائب المذكور، على الرغم من ان هذا الموظف ليس من موظفي هذه المديرية وانما تم تنسيبه من مديرية اخرى.

يساعد الفساد في وصول اشخاص محددين الى المراكز القيادية والمناصب العليا ويعمل في الوقت نفسه على تعزيز وجود هؤلاء في السلطة. وفرص وصول النساء الى المراكز العليا في المؤسسات التي تهيمن عليها شبكات الفساد محدودة جداً وذلك لان معايير الاختيار لهذه المناصب تعتمد على الولاء للحزب وأحياناً تكون خاضعة لمن يشترى هذه المناصب.

وذلك لاهمية هذه المناصب بوصفها مصدراً لتدفق الاموال للاحزاب المسيطرة على الوزارات ومصدر التمويل غير المشروع لهذه الاحزاب، من خلال قدرة المناط بهم في هذه المناصب على السيطرة على العقود الوزارية والمشاريع والمناقصات، وضمان حصول رجال الاعمال المقربين من الحزب السياسي على هذه المشاريع والذين سيقسمون الارباح والمبالغ مع الحزب السياسي ، وقد اكدت 51% من عينة النساء العاملات المشاركات في المسح بأن الوزارات لا تفضل تعيين النساء في مواقع قيادية. فيما اشارت المقابلات ان وصول المرأة الى منصب مدير عام في بعض المؤسسات هو امر مستحيل

"نعم قد تصل المرأة الى بعض المناصب ، اما منصب مدير عام فلا توجد اي امرأة ابدا لكونها امرأة من غير الممكن ترشيحها، ومع ان المنصب المدير قد تم من خلال الترشيح لكن هذه الامور مجرد شكليات لأن المنصب أصلاً محدد لمن ويأتي بالاسم من بغداد ويفرض علينا "م.ع مهندسة درائرة الكهرباء دبالى"

يتخذ الفساد في بعض مؤسسات القطاع العام شكل الابتزاز الجنسي في بعض الاحيان اذ يتم التلويح للموظفات بالتعيين في مناصب مهمة او منحهن بعض الامتيازات والاستثناءات مقابل (العلاقات) ولم تحدد المداخلات فيما إذا كانت خدمات جنسية، نظراً لحساسية هذا الموضوع في إطار الثقافة العراقية. تؤكد احدى الموظفات التي حرمت من منصب مدير عام، رغم ان درجتها الوظيفية يفترض ان تكون مدير عام، بأن العلاقات الشخصية بالمدراء هي التي تحكم عملية الترشيح لبعض المواقع الادارية. والتقرب من المسؤولين آلية تستعملها بعض الموظفات للحصول على امتيازات لا تستحقها، وتحرم منها العاملات المؤهلات وصاحبات الخبرة والمؤهلات العلمية. بينما اشارت احدى الموظفات اللواتي تمت مقابلاتهن الى

تعرضها للمساومة فعلا من قبل مديرها المباشر للحصول على بعض الامتيازات، ومنها ابقائها في المؤسسة التي كانت قد تنسبت اليها، وقد ترتب على رفضها وممانعتها، انها تنسبها⁸⁵.

المحسوبية والواسطة والعلاقات الشخصية

تعد المحسوبية والواسطة والولاء في شغل المناصب العليا بدلاً من الجدارة والكفاءة أحد اشكال الفساد الأكثر شيوعاً في مؤسسات القطاع العام في العراق. وقد كان لشبكات المحسوبية المرتبطة بالولاءات الشخصية أو الحزبية دوراً كبيراً في توسع القطاع العام وزيادة حجمه، فكل وزير أو مسؤول أو حزب يعمل على اغداق التعيينات على اقاربه ومعارفه وعلى مؤيديه في الحزب، أو ناخبه المحتملين. مما أدى الى زيادة هائلة في عدد العاملين في القطاع العام. وبحسب الباحث علي المولي فإن الادلة العملية لاثبات المحسوبية والكشف عن كيفية عملها في العراق، قليلة جداً نظراً لان مثل هذه العمليات تتم في الخفاء، ولنقشي ثقافة الافلات من العقاب الا ان الكثير من هذه الممارسات اصبحت امراً معروفاً نظراً لشيوعها⁸⁶. ويعد الحصول على وظيفة في القطاع العام اليوم هو امتياز لا يحظ به الا من تربطهم علاقات قرابة بالمسؤولين والمتنفذين في الدولة.

أغلب المسؤولين لدينا هم من النساء، التي ترشحت بكفاءتها هي نسبة قليلة، لكن الأغلبية تترشح من خلال علاقاتها بالمسؤولين الأعلى أو أقرباء المسؤول، وكل ما كانت العلاقة جيدة بالمسؤولين الأعلى كلما كانت الفرص أكبر وأفضل. د.م. من وزارة الثقافة، بغداد

تؤكد إحدى المدرسات في واحدة من المحافظات الغربية ان آلية اختيار مدير المدرسة تتم بعد تقديم طلب الترشيح لهذا المنصب، لكن من تحصل على المنصب هي من الذين لديهم (واسطة) اي تحصل على توصية من أحد المتنفذين أو المسؤولين بالحصول على هذا العنوان الوظيفي. وتؤكد عاملة اخرى في نفس القطاع ان المدرسات او المعلمات تستفيد وتوظف علاقات اقاربها الذكور بالجهات المتنفذة والمسؤولين الأعلى او اقرباء المسؤول.

"اختيار المدير يكون بالتقديم والترشيح للمنصب، لكن المحسوبية هي التي تحسم قرار التنصيب، تذهب الموظفة او المدرسة المتقدمة بالطلب الى مديرية الرمادي وتحصل على موافقة مدير التربية وتوقعه استناداً الى الواسطة (المحسوبية)" س.ن. تدريسية في محافظة الانبار. "منصب مدير مدرسة يدخل فيه المحسوبيات والواسطة، لدينا مدرسات ممن لأخوتها اقارب ومعارف بالجهات العليا تستطيع من خلالهم الوصول الى منصب تريده"

ركزت مناقشات النساء العاملات خلال المقابلات على المنافسة غير العادلة التي فرضتها المحسوبية والواسطة بين النساء أنفسهن لا بين النساء والرجال. واتفقت اجابات معظم المبحوثات على ان النساء لا تصلن الى مناصب او درجات وظيفية عليا حتى ضمن الوظائف الوسطية الا اذا كانت تربطها علاقة قرابة بالمسؤولين والمدراء سواء داخل المؤسسة او خارجها، كما تؤكد احدى الموظفات العاملات في دائرة صغيرة تقودها النساء " ان اغلب المسؤولين لدينا هم من النساء ، لكن نسبة قليلة منهن من رشحت بناء على كفاءتها وغالبيتهم تم اختيارهن بناء على علاقتها بالمسؤولين الاعلى ن او قريبات لهذا المسؤول"⁸⁷.

مما يعكس طبيعة التمييز المركب الذي تعاني منه العاملات، والذي لا يقوم فقط على اساس الجنس من خلال خوض النساء لمنافسة غير عادلة مع الرجال في الوصول الى الفرص والتي غالبا ما تنتهي لصالح الذكور، وانما عليها ان تدخل في منافسة اخرى مع قريناتهن الموظفات الاناث، بعد ان اصبحت معايير الارتقاء الوظيفي تعتمد على الانتماءات الحزبية والولاءات والعلاقات الشخصية والمحسوبية، وليس على الكفاءات والاستحقاقات الادارية.

تلعب علاقات التخادم(والانتفاعية) دورا مهما داخل المؤسسات، فالامتيازات والتفضيلات التي تحظى بها العاملات ممن تربطهن علاقة قرابة او معرفة او تم توظيفهن من خلال تركية وتوصية من أحد المسؤولين والمتنفذين في الدولة تستطيع تقديم خدمات ومنافع يمكن ان يقدمها الاشخاص المسؤولين المقربين من الموظفة، وبحسب مواقعهم في المؤسسات الاخرى التي يشغلونها، سواء كانت حكومية او قطاع خاص.

وتتضائل فرص النساء في الوصول الى حق الترقى في السلم الوظيفي والوصول الى وظائف اعلى، عندما تكون المعايير قائمة على العلاقات الشخصية والانتفاعية، ذلك ان النساء لا يملكن رأس مال اجتماعي (شبكة علاقات واسعة) تساعد في تقديم منافع الى المسؤولين والمدراء في إطار علاقات التخادم.

كما ان ارتباطها العشائري ضعيف وان كانت تنتمي الى العشيرة لكن مكانة المرأة داخل البناء العشائري لا تؤهلها للاستفادة من العشيرة ومن العلاقات العشائرية في الحصول على الاصوات الانتخابية.

فوجود شبكة علاقات غير رسمية للذكور وفقدان النساء لهذه الشبكات يؤدي ايضا الى استبعاد النساء من المناصب العليا، بعد ان ثبت ان من اكبر العوائق امام النساء هي شبكة علاقات الذكور حيث يميل الرؤساء والمدراء الى تجميع الاقارب والمعارف في السلطة⁸⁸.

ركزت نقاشات العاملات خلال المقابلات على التحديات الجديدة التي اوجدتها المحسوبية والواسطة، والمشكلات التي تواجهها في عملهن نتيجة لشيوع هذه الممارسات وانتشارها في دوائر الدولة ومؤسساتها.

من بين الاثار المترتبة على فرض وزج اشخاص غير كفؤين لا يملكون الخبرة وغير مؤهلين في الجهاز الاداري بناء على علاقات القربى او التوصية والواسطة التي حصل عليها من الاحزاب المتنفذة والمسؤولين.

وصفت اكثر من مبحثين خلال مقابلتهن كيف ادى فرض موظفة (بالواسطة) تولت مسؤولية احدى الادارات دون ان يكون لها الخبرة اللازمة لهذه المهمة ولم يجاوز مؤهلها الاكاديمي شهادة المتوسطة، ادى الى ضياع وهدر حقوقهن، وارباك العمل الاداري فهذه كانت ضمن العراقيل⁸⁹. وتعاني العاملات من تغاضي المسؤولين والمدراء عن الاخطاء والخروقات التي يرتكبها الموظفين والموظفات الذين تم زجهم من خلال المحسوبية والواسطة، وعدم خضوعهم للمسائل اما محابة للجهة التي ينتمون لها او خوفا من هذه الجهة. تؤكد ن. خ ان تقديم شكوى بالتقصير او الاخطاء التي ترتكبها احدى الموظفات التي حضيت بعقد عمل غير ثابت في دائرتها بتزكية وتوصية من أحد المسؤولين، لا تلقى استجابة من المدير الذي يرفض محاسبتها وفي إطار علاقات وظيفية قائمة على المحابة المحسوبية، تشكو معظم الموظفات اللواتي تمت مقابلتهن من غياب العدالة والتمييز في المعاملة وعدم الانصاف في تقييم الاداء.

"تفضل كل من لديها واسطة ومتعينة بالمحسوبية من الاخريات حتى وان لم يكن ادائهن مرضي وليس لهن اي انجازات، لدينا بنات كفوات ومبدعات عندما نطلب اجازة لظرف ما يتهمها المدير بالتعجيز والتسويف في العمل، فيما تراعى اقرباء المدير رغم حملهن وعدم انجازهن"⁹⁰.

اوجدت المحاصصة والفساد والمحسوبية مشكلات وتحديات جديدة وكبيرة امام النساء العاملات في القطاع العام وخلفت مظالم كبيرة واصبحت من اهم المعوقات امام وصول النساء الى حقوقهن وادائهن الوظيفي.

2. التحديات الاسرية

2.1 التوازن بين العمل والحياة الخاصة

تتحمل النساء المسؤولية الاكبر في تدبير شؤون الاسرة والعمل المنزلي اذ تقوم المرأة على الصعيد العالمي بأكثر من ثلثي أعمال الرعاية اي ما يعادل ثلاثة اضعاف الوقت الذي يقضيه الرجال في هذه الاعمال.

وتتسع الفجوة ما بين الجنسين في توزيع اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر⁸ في المنطقة العربية مقارنة بمناطق العالم، اذ تقضي النساء ما يقارب الخمسة اضعاف (4,7) الوقت في تأدية اعمال المنزل مقارنة بالرجل⁹¹.

⁸ اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر تشير الى الرعاية المقدمة داخل الاسرة من دون مقابل مادي وتشمل اعمال الرعاية المباشرة اي الانشطة الشخصية لرعاية اشخاص اخرين مثل اطعام الاطفال ورعاية كبار السن وذوي الاجتياحات الخاصة واعمال رعاية غير مباشرة وتشمل جميع الانشطة والمهام التي تحافظ على الشروط المسبقة للرعاية الشخصية ويشمل التنظيف والطهي والصيانة المنزلية (اللجنة الاقتصادية لشرق اسيا ص 8 التمكين الاقتصادي للمرأة

وعلى مستوى العراق اشارت بيانات منظمة العمل الدولية الى ان المرأة في العراق تقوم ب 86% من اعمال المنزل وتنفق ما لا يقل عن 6 ساعات يوميا في رعاية الاطفال وكبار السن وتدبير شؤون البيت مقابل اقل من ساعة واحدة ينفقها الرجال للقيام بمثل هذه الاعمال⁹². وغالبا ما تشكل اعمال الرعاية والعمل المنزلي قيوداً امام مشاركة المرأة في سوق العمل، وبحسب مسح رصد وتقييم الفقر في العراق للعام 2017 و 2018 فإن 79% من النساء المشاركات في المسح اشارت الى عدم مزاولتهن للأنشطة الاقتصادية والعمل خارج المنزل بسبب مسؤوليات الرعاية والعمل المنزلي⁹³.

بينما تواجه النساء العاملات عبئ مضاعف ناتج عن عملها المهني والمنزلي في وقت واحد، فعمل المرأة خارج المنزل لا يعفيها من اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر داخل المنزل، وتواجه العديد من العاملات صعوبات كبيرة في الموازنة والتوفيق بين دورها ومسؤولياتها في المنزل والعمل فيما تعاني العاملات من فقر الزمن الناتج عن الوقت الذي تقضيه في الاعمال المنزلية، ويحول من دون حصولهن على الفرصة لتطوير قدراتهن وتقديمهن المهني، ويؤثر على كفاءة ادائهن في العمل، كما يؤثر على قرارات الحياة المهنية لديهن.

تكتسب قضية التوازن ما بين العمل والحياة الخاصة اهتماما كبيرا اليوم نظرا لاهميتها في تعزيز المساواة ما بين الجنسين في العمل وتأثيرها على التطور المهني للنساء العاملات، واصبح ينظر الى تيسير التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الاسرية بأعباءه جزءا من برامج الحماية الاجتماعية التي تهدف الى تعزيز الامن الاجتماعي والاقتصادي ورفاه الاسرة⁹⁴، لاسيما اسر النساء العاملات. كما وضعت العديد من الدول وتبنت مجموعة من التدابير المهمة لتسهيل عملية التوفيق بين الحياة الاسرية والحياة المهنية، وتشمل ترتيبات العمل المرنة واعتماد سياسات للحماية الاجتماعية، وتقديم اعانات مالية لمقدمي الرعاية او مراكز الرعاية النهارية والتشجيع على ان تكون اماكن العمل مناسبة للأسرة وتقديم مرافق وخدمات الرعاية الجيدة للأطفال، وبما يحد من الوقت المستغرق في اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر⁹⁵.

2.2 تحديات اعمال الرعاية والعمل المنزلي غير المدفوع الاجر

تشكل المسؤوليات الاسرية والعمل المنزلي ومحاولة التوفيق فيما بينها وبين العمل خارج المنزل، من اهم التحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع العام لاسيما المتزوجات منهن، وقد أظهرت نتائج المسح الحالي في السؤال الموجه للعينة حول الوقت الذي تنفقه على أعمال المنزل، ان 55% من عينة المسح وبواقع 148 عاملة تقضي أكثر من 5 ساعات يوميا في اعمال الرعاية والعمل المنزلي، فيما تقضي 34% منهن 3-4 ساعات يوميا لانجاز هذه الاعمال.

الجدول (12) عينة النساء العاملات موزعة بحسب عدد الساعات التي تقضيها في اعمال المنزل

مأمقدار الوقت الذي تقضيه في أعمال المنزل ورعاية الاطفال		
أقل من ساعة	5%	12

2 - 1 ساعة	6%	15
3 - 4	34%	85
5 فأكثر	55%	138

يرتبط قيام النساء بأنجاز هذه الاعمال بالانماط الثقافية والاجتماعية التي عهدت للمرأة مسؤوليات الرعاية وتدير شؤون المنزل وفرضت عليهن تحمل كافة المهام داخل الاسرة وخارجها، اذ لا تزال القيم التي تنظر الى الرجال على انهم المعيلون والى النساء كمقدمات رعاية هي السائدة على الرغم من تولي المرأة مسؤوليات الاعالة ومشاركتها في دخل الاسرة.

تواجه 54% من عينة النساء العاملات المشاركات في المسح صعوبات كبيرة في التوفيق والموازنة بين عملها المهني ومسؤوليتها الاسرية في حين تواجه 20% مثل هذه الصعوبات ولكن بدرجة اقل. اي ان أكثر من ثلاثة ارباع العينة تعاني من صعوبات في الموازنة بين حياتها المهنية والشخصية، تختلف شدتها بحسب الوضع الزواجي وفيما إذا كانت متزوجة او غير متزوجة وبحسب اعمار اطفالها.

الجدول (13) عينة النساء العاملات موزعة بحسب ما إذا كانت تجد صعوبة في التوفيق بين العمل المهني والحياة الاسرية

هل تواجهين صعوبات في الجمع بين عملك الوظيفي وبين واجباتك الاسرية؟		
نعم	54%	134
الى حد ما	20%	50
لا	26%	66

مقارنة بغير المتزوجات، تقضي المتزوجات لاسيما ممن لديهن اطفال صغار زمنا اطول في العمل المنزلي ومسؤوليات شؤون البيت وتعاني بشكل أكبر من صعوبات التوفيق بين الحياة المهنية والاسرية. علما بأن أكثر من ثلثي العاملات في القطاع العام هن من المتزوجات وبلغت نسبتهن في عينة المسح الحالي 73% من مجموع عينة الدراسة.

الى جانب نتائج المسح اشارت جميع المقابلات التي تم اجرائها مع نساء عاملات بمختلف الاعمار الى صعوبة الموازنة والتوفيق بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل بأجر، بوصفها عقية كبيرة تحول دون تقدمهن في العمل من جهة ومصدرا للضغوطات النفسية والجسدية عليهن من جهة اخرى.

تعاني الموظفات في القطاع العام من فقر الوقت فالوقت المتاح لهن غير كافي لانجاز مهامهن الوظيفية والمنزلية. اذ تتولى النساء غالبية المهام والوظائف اللازمة للحياة اليومية داخل الفضاء المنزلي ويشمل ذلك ترتيب البيت وتنظيمه واعداد الطعام، والتسوق وغسل الصحون ورعاية الابناء، وأحيانا كبار السن وذوي الاحتياجات وغيرها من الاعمال التي تنجز يوميا وبشكل روتيني.

تواجه النساء العاملات من فاقات الزوج سواء بالطلاق أو الموت وبلغت نسبتهن 15% من عينة الموظفين المشاركات في المسح صعوبات أكبر لتحقيق التوازن بين العمل الرعائي والمنزلي وبين العمل خارج المنزل، إذ يتحملن وحدهن مسؤوليات اعادة الاسرة وادارة شؤون افرادها ابتداءً من التسوق الى دفع فواتير الكهرباء والانترنت الى تأمين نقل اولادهن الى المدارس.

"ترملت في وقت مبكر، كل شيء يجب ان اقوم به بنفسي التسوق ودفع فواتير المولدة والانترنت والطبخ وتدريس الاطفال وايصالهم الى مدارسهم وهذه تستنفذ صحتي ووقتي وتفكيرتي". دس تدريسية في جامعة الانبار وارملة

وتبذل معظم من تمت مقابلتهن جهود مضاعفة لتحقيق وانجاز كافة متطلبات الحياة الاجتماعية استجابة للتوقعات الاجتماعية المتعلقة بواجبات المرأة داخل الاسرة وخوفاً من اتهام الموظفين بالتقصير في شؤون المنزل.

تقول س. "ليس من السهل على ابدأ ان اوفق ما بين عملي داخل المنزل وعملي خارجه، فأني تقصير يتبعه مشاكل مع الزوج واهل الزوج لا أحد يقدر عمل المرأة".

تعمل س. طوال اليوم بعد عودتها من العمل ولانها تعيش مع اهل الزوج فأن عليها ان تتولى تنظيف بيت العائلة الممتدة وتغسل الصحون واعداد العشاء وتدرس الاطفال الذي قد يمتد في ايام الامتحانات الى ساعات متأخرة من الليل. وبشكل مماثل تعمل ام علي بشكل متواصل بعد عودتها من العمل خوفاً من ان تنتهم بالتقصير، لاسيما عندما لا يكون الزوج موظفاً في القطاع العام وبالتالي لا يقدر مقدار ما تعانيه الزوجة الموظفة بحسب قولها.

العاملات ومن كل الاعمار خبرن وعایش ذات المعاناة في محاولة التوفيق بين عمل المنزل ومتطلبات العائلة والعمل المأجور خارج المنزل. وتضطر العديد منهن الى الاستيقاض في ساعات مبكرة جداً من الصباح ليتمكن من تهيئة اطفالهن وايصالهم الى مدارسهم، قبل الذهاب الى عملهن تقول ج. التي تشغل الان منصب مديرة دائرة بلدية في وزارة الاسكان والاعمار بعد ان كبر اطفالها.

"كنت اصحى من الفجر، اتعذب وانا اضطر لايقاض اطفالي في هذه الساعة لاجهزهم الى الذهاب الى المدرسة والروضة وخاصة في الشتاء البارد كي اتمكن بعد ذلك من الذهاب الى عملي".

وتتضاعف الاعباء والمسؤوليات عندما تكون الموظفة امأ لطفل من ذوي الاحتياجات الخاصة وتروي ه. التي اضطرت الى ترك منصبها الاداري كمسؤولة في وزارة الصحة والاعتذار عنه لتتمكن من تقديم الرعاية لابنها المصاب بالتوحد.

"أبني في مركز التوحد أنتظر الخط وأنا لم يأتي الخط يجب عليه أبعاله، أشعر أن الوقت لا يكفي فيجب تأمين كل شيء لهم، أبني يأتي من المركز يحتاج الأكل وأيضاً يحتاج لتخصيص وقت له لتمارين معينة يجب تأديتها في البيت بالإضافة لمسؤولية البيت وكان زوجي موجود لكنه لا يساعد بشيء فكان الموضوع مرهق جداً"

والى جانب اعمال الرعاية والعمل المنزلي، تتولى الموظفات الامهات مهمة متابعة دروس اطفالهن وهي جزء من المهام الروتينية التي يجب ان تجد لها الموظفات وقتاً.

"اولادي الان كبار لكنهم في مدارس متميزين، ويحتاجون الى متابعة دراستهم بالانكليزي ولا يمكن اهمالها ابد معهم بعد ان اطبخ غداء يوم غد بالليل أنظف المنزل واشعر ان الوقت لا يكفي وصعب التوفيق بين الوظيفة والبيت، تأتي على ايام لا انام حتى الصباح خاصة في فترة الامتحانات فيكون مرهق جداً بالنسبة لي" د.م. موظفة في وزارة الثقافة

وتفاقم ساعات العمل الطويلة من المشكلات والصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتها العائلية ومسؤوليات العمل. تعد ساعات العمل الطويلة مشكلة كبيرة للعاملات اللواتي يتولين مسؤوليات اسرية وتسبب لهن ضغوطاً تفوق ما يتعرض الرجل وتحد من طموحاتهن وقد تسبب في استقالتهن من العمل⁹⁶. وتتفاقم مشكلة ضغط الزمن على النساء العاملات مع ضعف البنية التحتية وتردي الخدمات في البلد فازدحامات الطرق واكتظاظها وانقطاع الكهرباء وضعف شبكات المياه ومجاري الصرف الصحي وضعف الخدمات الصحية والتعليمية تضاعف من الوقت التي تقضيه خارج المنزل من جهة ومن قيامها باعمال المنزل والعمل الرعائي غير مدفوع الاجر من جهة اخرى. وهو ما يستهلك المرأة جسدياً ونفسياً وذهنياً.

المساعدة والدعم الذي تتلقاه المرأة العاملة

غالباً ما تعد اعمال المنزل في إطار البنية الثقافية العراقية شأناً نسائياً لا علاقة للرجال به وغالباً ما تصنف هذه الاعمال والتي تمارس داخل المجال الخاص على أنها أقل شأناً وتستهلك المرأة جسدياً ونفسياً وذهنياً. وقد أظهرت نتائج المسح المتكامل للاوضاع الاجتماعية والصحية للمرأة في العراق للعام 2011 بأن 5.9% فقط من الرجال المتزوجين يشاركون بأعمال المنزل بشكل منتظم، وأن

42.8% من الرجال لا يشاركون زوجاتهم بأعمال المنزل تحت أي ظرف من الظروف وترتفع هذه النسبة في الريف إلى 58.5%⁹⁷.

أظهرت نتائج المسح الحالي أن نصف عينة النساء المشاركات في المسح 50% تتولى إنجاز أعمال المنزل ورعاية أفراد الأسرة دون أن تتلق أي مساعدة من أحد. في حين أشارت 20% من العينة أنها تتلق مساعدة من الزوج. غير أن المقابلات قد كشفت أن هذه المساعدة لا تتجاوز أحياناً، تولي مسؤولية نقل الأطفال من وإلى المدارس، وأحياناً المساعدة في أعمال المنزل، لكن العبء الأكبر في هذه الأعمال يبقى على عاتق الزوجة العاملة.

جدول (14): توزيع عينة النساء العاملات حسب حصولهن على مساعدة في الأعمال المنزلية

هل تتلقين مساعدة في إنجاز الأعمال المنزلية ورعاية الأبناء؟		
لا يوجد أي مساعدة	50%	125
نعم، أفراد عائلتي يعتمدون على أنفسهم	27%	67
نعم، أنا معفيه من الأعمال المنزلية	3%	7
نعم يساعدني زوجي في بعض الأعمال	20%	51

ويبدو أن أعباء العمل المنزلي والرعاية تصبح أخف على المرأة العاملة وتتقلص تدريجياً عندما يكبروا الأطفال ويبدأوا بالاعتماد على أنفسهم، وقد أشارت 27% من عينة النساء إلى أن اعتماد الأولاد والبنات على أنفسهم قد خفف ورفع عنها مسؤوليات الرعاية والعمل المنزلي، لكن ذلك لا يحدث إلا بعد أن تكون الموظفة قد تجاوزت مراحل العطاء الأولى، واقتربت من سن التقاعد وتكون قد فاتتها الكثير من الفرص

"أنا الآن اعتبر نفسي ارتحت قليلاً لكن لم يتبق لي إلا سنوات قليلة جداً وأحال إلى التقاعد" ما معنا أن المرأة لا ترتاح إلا يكبر أولادها وتكون ضاعت عليها فرص كثيرة.

وتقسم خبيرة في وزارة التخطيط المسار المهني للمرأة العاملة في القطاع العام على مرحلتين، المرحلة الأولى هي مرحلة الشباب والانجاب، حيث تكون التزامات المرأة كثيرة بسبب الرعاية المباشرة للأطفال وتعيقها عن الإنجاز والتطور، أما المرحلة الثانية فتبدأ عندما يكبر الأطفال وتحرر الموظفات نسبياً من الالتزامات العائلية التي ترهقها نفسياً وجسدياً وذهنياً، وتستهلك جل وقتها، ولا تجد معها الوقت الكافي لتطورها المهني. طورت العديد من النساء آليات مختلفة للتكيف واتخذت استراتيجيات متعددة للتوفيق بين عملها وأدوارها الانجابية داخل الأسرة.

بعض العاملات يعتمدن على اقاربهن من الاخوات والاهل في تمشية بعض اعمال الرعاية مثل رعاية الاطفال بعد عودتهم من المدارس لحين انتهاء عمل الام. وبعضهن بدأن يتساهلن في موضوع ترتيب المنزل واعمال التنظيف التي كانت تقوم بها يومياً، واقتصرت في انجازها على يومين فقط خلال الاسبوع.

في حين اعتمدت بعضهن على وسائل التكنولوجيا الحديثة، او التسوق عبر الانترنت، او شراء المنتجات الجاهزة التي بدأت بعض النساء تسوقها عبر الانترنت، وقد ساعدت هذه كثيراً العديد من العاملات.

واضطرت بعض الموظفات الى طلب اجازات طويلة بنصف الاجر لتتفرغ لرعاية الاطفال والكبار من ذوي الاحتياجات الخاصة.

2.4 المسؤوليات العائلية وفرص العاملات في الوصول الى مراكز ادارية عليا

تمنع المسؤوليات العائلية وتعيق النساء العاملات من التقدم في مهتهن، وتحد من امكانيتهن في تطوير قدراتهن وتحسين ادائهن ويجعل التناقض بين الادوار القيادية والدور الانجابي من منافسة النساء للرجال في تبوء مناصب ادارية عليا او التطور في حياتهن المهنية صعب للغاية، الا في الحالات التي تتحرر فيها النساء من الالتزامات العائلية او اللواتي لا يواجهن مثل هذه المسؤوليات. وقد ادى ضعف وغياب خدمات الرعاية (قليلة الكلفة) التي يمكن ان تقدمها الدولة والتوزيع غير المتكافئ للعمل المنزلي بين الجنسين في جعل مسؤولية الرعاية والعمل المنزلي تقع بالدرجة الاولى على المرأة مما زاد من معاناتها من فقر الوقت الذي تحتاجه لتطورها المهني. وبشكل عام فإن معظم النساء اللواتي استطعن ان يتولين مناصب قيادية في جميع القطاعات هن من استطعن التحرر من التزاماتهن العائلية أو اللواتي ضحين بالحياة الاسرية. اكدت المقابلات ان حياة الموظفات تتمركز حول العائلة وتحاول جميع العاملات لاسيما الامهات التوافق مع توقعات الدور الانجابي، واعطاء الاولوية الى العائلة وستختار ترك العمل إذا ما تسبب عملها، او دورها خارج المنزل في اعاقه مسؤوليتها اتجاه عائلتها، ورعاية اطفالها، او تسبب في مشاكل مع زوجها نتيجة لتقصيرها في اداء هذه المهمات.

" عن نفسي مثلاً إذا وضعت في موقف إختيار سأختار العائلة، أو أشعر أنها ممكن تسبب لي مشاكل في البيت مع زوجي أو أشعر أنني سوف أقصر تجاه عائلتي فلا أختار العمل، سبق وأن عرض عليه منصب لكن كونه فيه تأخير بعد الدوام لم أستطع قبوله لأن وقتي الآن (يادوب يكفي) لأكمال أساسيات البيت وسيحدث تقصير مع عائلتي فمسؤوليات البيت تعيق العمل، المرأة بطبيعتها تميل لعائلتها أكثر فلو وضعت بمقارنه دائماً تختار عائلتها. هـ أ - بغداد موظفة في دائرة حكومية مسؤولة شعبية لم ترغب في الكشف عنها

ولمعرفة العلاقة بين الابعاء المنزلية وبين التقدم المهني للمرأة العاملة وجه سؤال الى عينة البحث حول الكيفية التي تؤثر فيها اعمال الرعاية والعمل المنزلي على التطور المهني للمرأة العاملة.

افادت 63% وبواقع 158 موظفة من عينة المسح بأن الالتزامات الأسرية تمنع المرأة من المشاركة في التدريبات واكتساب المهارات اللازمة لتطورها المهني. وأكدت 51% من العينة ان الوقت الذي تقضيه المرأة في شؤون المنزل يحد من تطورها المهني. في حين اشارت 57% من العينة بأن الالتزامات العائلية تمنع العديد من الموظفات من قبول تولي مناصب ومسؤوليات ادارية. ورجحت 55% أسباب تأخر التطور المهني للموظفات الى تأثير اعباء الرعاية على التزام الموظفة بالعمل وطلب الاجازات المتكررة.

وتعتقد 61% من العينة ان الواجبات العائلية وتعدد الادوار تترك ضغوط نفسية تؤثر على اداء المرأة العاملة وتصبح اقل مسؤولية تجاه عملها مقارنة بالرجل وهو ما لايؤهلها لادوار القيادة.

جدول (15): توزيع عينة الدراسة على أساس أثر المسؤوليات الأسرية على التطوير المهني للمرأة العاملة

كيف تؤثر الواجبات والالتزامات الأسرية على التطوير المهني للمرأة العاملة في القطاع العام؟							
موافق بشدة		موافق		محايدة		لا اوافق	
67	27%	91	36%	48	19%	44	18%
الالتزامات العائلية تعيق المشاركة في الدورات والتدريبات التي تتطلب السفر أو البقاء خارج المنزل لفترة طويلة							
51	20%	77	31%	61	24%	61	24%
الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة في الأعمال المنزلية والمسؤوليات الأسرية يحد من تطورها المهني							
61	24%	83	33%	51	20%	55	22%
إن الالتزامات العائلية تمنع بعض الموظفات من قبول مناصب أو مهام مهمة تؤهلن لمثل هذه المناصب							
47	19%	90	36%	61	24%	52	21%
تؤدي الالتزامات العائلية إلى الغياب المتكرر وزيادة عدد الإجازات							
60	24%	92	37%	54	22%	44	18%
تفرض الواجبات الأسرية وتعدد الأدوار ضغوطا نفسية تؤثر على أداء المرأة العاملة							

المسؤوليات العائلية والمشاركة في الدورات والتدريبات

تفوت العديد من النساء العاملات اللواتي تمت مقابلاتهن فرص مهمة لتطور مستقبلهن المهني، بسبب عدم قدرتهن على التوفيق بين التزامات العائلة، وما يتطلبه هذا التطور من وقت وجهد.

يتطلب اكتساب مهارات جديدة والخبرات اللازمة التي تزيد من فرص التنافس على الأدوار القيادية، وقتاً لا يتوفر عادة للنساء العاملات التي تواجه مسؤولية رعاية الأسرة. وتتجاهل العديد من الأمهات لاسيما من لديهن أطفال صغار وبعمر المدرسة وتعتذر عن المشاركة في الايفادات والدورات التدريبية الأكثر فائدة، بسبب التزاماتها العائلية.

تؤكد ج.ا مديرة دائرة بلدية تابعة لوزارة الاسكان خلال مقابلتها، انها رفضت المشاركة في كثير من الايفادات التي كان من الممكن ان تعود عليها بفوائد مادية ومعنوية لعدم وجود من يرعى أطفالها اثناء غيابها، وان العديد من الموظفات لا يتمكن من تخطي حدود مكاتبهن داخل مؤسساتهن بسبب مسؤولياتهن العائلية، وتتجنب بعض الموظفات المشاركة في الدورات التطويرية والايفادات الخاصة تلافيها للمشاكل التي يثيرها الزوج، بسبب غيابها الطويل عن البيت وعدم استعداده لتولي شؤون الأسرة خلال غيابها، وتضطر الموظفات الى الانصياع خوفاً على تماسك العائلة وحياتها الزوجية.

تقول مسؤولة شعبية في دائرة حكومية لاتريد الكشف عنها " أكثر من مرة يطرح على ايفاد لاغراض التدريب لكنني ارفضه فوراً منعا للمشاكل لانني اعرف ان زوجي سيرفض "

تتخلى النساء العاملات عن الكثير من الفرص التي يمكن ان توفر لهن انتقالة مهمة في حياتهن العملية وتضاعف دخلهن بسبب مسؤوليات الرعاية، لا تستطيع ت.ه الحاملة على شهادة الماجستير وتعمل في مختبر مستشفى حكومي، ان تجتاز دورة تدريبية مهمة تحصل من خلالها على اجازة لفتح عيادة تحليلات مرضية خاص بها، بسبب نفاذ الوقت ما بين العمل ورعاية طفلين صغيرين أحدهما رضيع، ولا تجد وقتاً للتحضير للامتحان الخاص بأجتياز الدورة التي لم تشارك فيها اصلاً. لم يتبع السماح للمرأة بالعمل خارج المنزل الذي استدعته الحاجة لمواجهة الصعوبات الاقتصادية تغيراً في التوقعات الاجتماعية والتظرة التقليدية لدور المرأة، كما ان عمل المرأة خارج المنزل مشروط بضرورة توليها بالاضافة لمهنتها كافة المهمات الاسرية دون تكلؤ او تقصير، ومحكوم باوقات العمل المحددة تقول احدى الموظفات " الزوج يريد المرأة ان تذهب الى عملها لتؤدي وظيفتها ثم تعود مباشرة للمنزل ولايريد ان يكون لها انشطة اخرى غير الواجبات المنزلية" س.أ بكلوريوي مستشارية الامن القومي، بغداد.

وذكرت أكثر من مبحوثة خلال المقابلات ان مشاكل كبيرة حدثت بينها وبين زوجها بسبب التزاماتها المهنية وقد انتهت اثنتين من الحالات التي تم مقابلتها الى الطلاق.

الغياب المتكرر وكثرة الاجازات

تضطر العديد من الموظفات الأمهات الى التغيب عن العمل او الانقطاع عنه للايفاء بمسؤولياتها العائلية لاسيما خلال فترات امتحانات طلبة المدارس، ويشكو المدراء والمسؤولين من انسحاب النساء من العمل عن طريق الاجازات المتكررة وأحيانا الطويلة التي تفوت عليها فرص للتدريب والتأهيل.

وتعد الاجازات المتكررة عامل تأخير يعوق التطور الوظيفي للمرأة ذلك لان أحد اهم معايير الترشيح للمناصب الادارية الوسطى هي الانضباط والالتزام بأوقات العمل دون انقطاعات. ذكرت الخبيرة في المركز الوطني للتطوير الاداري في وزارة التخطيط، ان المنافسة على وظيفة او ترقية اعلى تتطلب وتشترط درجة من الانضباط، فإذا كانت الاجازات كثيرة، فسيكون ذلك عامل معوق للترقية.

كما ذكرت الخبيرة ان العديد من الموظفين تعتذر عن تسلم مسؤولية ادارية لان ظروفها المنزلية تستعدي منها طلب اجازات كثيرة.

الالتزامات العائلية وتولي مناصب مهمة

تحدد الالتزامات الاسرية وصعوبة التوفيق او الموازنة بينها وبين الحياة المهنية في الغالب خيارات المرأة المهنية وقراراتها، اذ تمتنع العديد من الموظفين عن تولي مسؤوليات ادارية في مؤسساتهن من الممكن ان تهيئن لادوار قيادية اعلى بسبب المهمات والالتزامات الاسرية، لانها تتطلب التزام تام في العمل وأحياناً ساعات عمل اضافية.

رفضت احدى الموظفين اللواتي تمت مقابلاتهن واعتذرت عن ترشيحها لتولي منصب مدير واقترحت ترشيح زميلتها غير المتزوجة بدلا عنها والتي وصفتها (انها متفرغة للعمل أكثر منها) بسبب مسؤوليات في رعاية عماتها المقعدة التي تعيش معها في المنزل فضلا عن مسؤوليات البيت وتدريب الاطفال.

واكدت الموظفة الشابة الام لطفلين في مستشفى حكومي انها اعتذرت عن تولي مسؤولية وحدة ادارية تتطلب التزام تام بالعمل بسبب حاجتها للتمتع بالاجازات لرعاية طفليها الصغيرين وأحدهما رضيع، وهو ما لايسمح به توليها المسؤولية الادارية. تضطر الموظفة الام لتولي اعمال أقل شأناً ولاتناسب أحياناً مع مؤهلها الأكاديمي لتخفيف ضغط العمل وبما يمكنها من اداء المهام الاسرية

**"لدي شهادة ماجستير ومع ذلك اعمل عمل ممرضة حاصلة على الاعدادية
بسحب دم وغيرها مضطرة من اجل ان أوفر الوقت رعاية ابنتي" ت. ه. ، ماجستير
علوم، وزارة الصحة**

تتخلى الكثير من النساء العاملات عن طموحاتهن او تخفض مستوى طموحاتهن المهنية بسبب الاعباء الاضافية التي تلقونها المسؤوليات الاسرية عليهن. ذكرت احدى الموظفين انها حصلت على درجات عالية اثناء دراستها دبلوم سلام في الجامعة وكانت الاولى على دفعتها مما يؤهلها للحصول على مقعد دراسي لنيل درجة الماجستير في احدى جامعات النمسا، غير انها لم تتمكن من استثمار هذا العرض بسبب التزاماتها العائلية.

**"اولادي كانوا في مرحلة البكلوريا ولا أستطيع تركهم والذهاب الى الدراسة
حقيقة العائلة ومسؤوليتها يعيق الطموح"**

تمنع المسؤوليات الاسرية النساء العاملات من الترشح للمناصب الاعلى، وتفضل معظمن الاهتمام برعاية الاطفال على تسنم منصب اداري يحتاج الى تخصيص وقت أكبر منها. وبينت دراسة استطلاعية ان نسبة 57% من موظفات القطاع العام في العراق المشاركات في الدراسة لا يرغبن في ممارسة وتولي مسؤوليات العمل الاداري وارجعن السبب في ذلك الى المهمات المضاعفة التي يتطلبها هذا العمل والتي من الممكن ان تتعارض مع المسؤوليات الاسرية الواجب على المرأة العاملة القيام بها تنسحب العديد من الموظفات من مواقعهن الادارية بسبب عدم قدرتهن على التوفيق بين اعباء مسؤولية الرعاية والعمل المنزلي وبين المتطلبات والمسؤوليات التي يفرضها المنصب الاداري. طلبت ه. التي كانت مسؤولة وحدة ادارية في القطاع الصحي من مديرها اعفائها عن هذه المسؤولية او المنصب وترشيح بديل عنها لتتمكن من التفرغ لرعاية ابنها (من ذوي الاحتياجات الخاصة)

**"طلبت من مسؤولي اعفائي احتاج التفرغ لابني ومراجعة الاطباء واضطر لطلب
اجازات مستمرة"**

تأثير الوقت الذي تقضيه المرأة العاملة في أعمال المنزل على اداء العاملات وقدرتهن على الانجاز تتراجع قدرة النساء على منافسة الرجال من ناحية كفاءة الاداء والابتكار والابداع، بسبب الابعاء الاضافية الملقاة على عاتقهن والتي تمنع تطورهن الذهني، والعلمي وليس الوظيفي فقط. "تبذل المرأة جهود مضيئة لانجاز الاعمال الكثيرة الموكلة اليها، داخل المنزل وخارجه ويؤدي ارهاقها الى شعورها بالعجز وقلة انتاجيتها، وتحد المسؤوليات العائلية من طموحها وقابلياتها" وبينت المقابلات مع التدريسيات الحاصلات على شهادة الدكتوراة عدم قدرتهن على انجاز البحوث اللازمة للتقدمي والحصول على الالقاب العلمية مقارنة بالرجال وتواجه العاملات في هذا المجال مشكلات وصعوبات كثيرة، تقول التدريسية في جامعة الانبار " لا أستطيع ان اكتب بحث او حتى قراءة بحث اضطر الى الذهاب الى بيت اهلي فترة لترعى والدتي الاطفال لاتمكن من فتح جهاز الحاسب واعداد البحث اما في بيتي فمن المستحيل ان أجد هذه الوقت التدريسيين الذكور حصلوا على لقب البرفيسور اما انا فمازلت لقبني العلمي مدرسة "

الضغوط الناتجة عن تعدد الادوار وأثرها على معايير الكفاءة

اشارت المشاركات في المقابلات الى تعرضهن الى ضغوط نفسية كبيرة ناتجة عن تعدد ادوارهن وتعارضها في احيان كثيرة، يقابلها ضغوط وأنهاك جسدي اثناء محاولتهن بذل جهود اضافية لتجنب الشعور بالتقصير
تقول ام علي الموظفة في وزارة الصناعة بأن بعض زميلات العاملات تنهار بالبكاء من شدة التعب بسبب الجهد المبذول للتوفيق بين عملها المنزلي والوظيفة.
واكدت عاملة اخرى تمت مقابلتها ان محاولتها للقيام بكل شيء وانجاز جميع المهام الموكلة اليها داخل المنزل غالبا ما يكون على حساب صحتها.

**" مع نهاية اليوم اكون جنازة (اي ميتة) واعاني من امراض في المفاصل
والاعصاب من كثرة الاعمال والاعباء "**

ويزداد لدى العاملات الشعور بالذنب والتقصير ازاء أطفالها وعائلتها وذكرت أكثر من اربعة مبحوثات تمت مقابلتهن انهن شعرن بالتقصير بسبب ترك أطفالهن اثناء مرضهم، او عدم تلبية رغباتهم واحتياجاتهم نتيجة ضيق الوقت واضطرارهن للقيام بكل شيء على عجلة، او بسبب اضطرارهن لايقاضهم في ساعات الفجر وقبل موعد مدارسهم بكثير او بسبب عدم قدرتهن على تخصيص الوقت الكافي للعب معهم وقضاء الوقت معهم لانشغالها بأنجاز الاعمال المنزلية والعمل.

**" اشعر دائما بالذنب وانهار بالبكاء بسبب تقصيري اتجاه اطفالي ما ذنبهم
لاصحبهم في الفجر واحرمهم من النوم او اترك مريضهم لذهب الى عملي " جنات
عبد المنعم**

**" اشعر اني مقصرة اتجاه عائلتي لاني اعود على عجلة الى البيت لانجز ما يمكن
انجازه بحيث عندما كانت البنات يطالبون مني طبخ اكلات معينة اعتذر منهم
اعتذر منهم لان ليس لدي وقت كافي لطبخها " هـ .**

**" اشعر انني قصرت مع الاطفال خاصة ابنتي الصغيرة لانني لم اخصص لها
الوقت الكافي لتعليمها بعد ارتباطي بالعمل " ت هـ**

وغالباً ما تأتي محاولة التوفيق بين المسؤوليات الاسرية والعمل خارج المنزل على حساب المرأة العاملة نفسها اذ تنقلص مساحة الوقت الذي تحتاجه للراحة او ممارسة الانشطة اللازمة لتطوير قدراتها ومهاراتها والتقدم في عملها.
ذكرت احدى الموظفات في وزارة الثقافة انها تشعر بالتقصير ازاء نفسها، وأنها اضطرت الى مراجعة طبيب نفسي بسبب شعورها المتواصل انها تبذل وتعطي دون ان يكون هناك مقابل

*" اشعر أني مقصرة تجاه نفسي صراحة، وفي فترة ما كنت اراجع طبيباً نفسياً،
اشعر أني اعطي أكثر مما أخذ " ظ. وزارة الثقافة*

خلصت الدراسات الى ان الضغوط التي يفرض على الامهات العاملات تحملها تؤثر على واقع عملهن وتؤدي الى انخفاض انتاجيتهن وتدني ادائهن الوظيفي الذي يعد معيار تقاس عليه كفاءتهن⁹⁸ وتصنف بعض الاراء العمل المنزلي والتوزيع غير المتساوي بين الزوجين للاعباء المنزلية بأنه شكل من اشكال التمييز غير المباشر ضد المرأة ، ومن الممكن ان يكون له ذات الاثار المترتبة على التمييز ويعد احد أسباب التوتر لدى النساء.فيما توصلت بعض الدراسات الى ظهور الاكتئاب الحاد بين النساء العاملات المرتبط لكونهن المسؤولات الوحيدات عن تربية اطفالهن وعدم مشاركة الزوج في تحمل الاعباء المنزلية⁹⁹.

2.5 تدابير الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع العام

ينظر الى الجمع بين العمل المهني والعمل المنزلي اليوم على انه احد اهم المعوقات التي تحد من امكانية مشاركة النساء في الحياة العامة وصنع القرار وبلوغ المراكز القيادية، وهو ما الزم العديد من الدول بأستحداث تشريعات واتخاذ تدابير لمساعدة العاملات على التوفيق بين العمل والاسرة من اجل حماية الحياة المهنية للنساء العاملات والتخفيف من ثقل الاعباء المنزلية والاعمال الرعائية غير مدفوعة الاجر¹⁰⁰.

ما تزال سياسات العمل في القطاع العام في العراق لاتسمح بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الاسرية، ولا توفر الدولة خدمات شاملة لتخفيف اعمال الرعاية غير مدفوعة الاجر على المرأة العاملة مثل تقديم خدمات الرعاية النهارية ورعاية كبار السن وغيرها من خدمات ذات صلة بالرعاية.

ومقارنة بالعقود السابقة لاسيما في ثمانينات القرن الماضي، فإن قدرة الدولة كمزود للخدمات قد تراجعت كثيراً بفعل الحروب والعقوبات الاقتصادية، وفقدت النساء الكثير من الخدمات والتسهيلات التي كانت توفرها الدولة وتحد من ثقل عبيء الرعاية على الاسرة بشكل عام وعلى المرأة العاملة على وجه التحديد، مثل خطوط النقل وحضانات الاطفال ذات الجودة العالية، وتخصيص قطع الاراضي لموظفي الدولة لحل ازمة السكن.

تتركز اغلب التدابير التي اتخذتها الحكومة العراقية في الاجازات ، سواء كانت مدفوعة الاجر او غير مدفوعة الاجر، ولكن ما تزال دوائر القطاع العام تفتقر الى نظام اوقات العمل المرنة او خفض ساعات العمل وغيرها من التدابير التي يمكن ان يكون لها اثر كبير في حياة المرأة العملية والمهنية⁹.

⁹ من المهم الاشارة الى ان قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 في المادة 12 قد سمح للمرأة العاملة التي لديها ثلاثة اطفال فأكثر بالتمتع بالتقاعد المبكر على ان لاتقل خدمتها عن 15 عام ويجد البعض ان هذه المادة تشجع المرأة على ترك العمل والعودة الى المجال الخاص من خلال عدها معالة اقتصاديا وتشجيعها على اتخاذ هذا الدور وعدم التقدم في العمل.

يركز هذا الجزء على مراجعة التدابير والسياسات الخاصة بالعمل التي يمكن ان تخفف من اعباء الاعمال المنزلية والرعاية غير مدفوعة الاجر على الام العاملة.

الاجازات مدفوعة الاجر

تعد الاجازات واحدة من اهم السياسات التي يمكن ان تفيد في تحقيق التوازن والتوفيق بين العمل والحياة الاسرية، وتهدف الى تمكين المرأة العاملة من دمج مسؤوليات الانشطة الانجابية والانتاجية بنجاح¹⁰.

وفرت التشريعات واللوائح الخاصة بالعمل احكاما مهمة فيما يتعلق بالاجازات وبما يمكن المرأة العاملة من العمل ورعاية افراد اسرتها، لعل من اهمها الاجازات الخاصة بحماية الامومة¹⁰ ومنها اجازة الوضع والولادة واجازة الامومة، واستراحة الرضاعة التي يسمح فيها للعاملة الممرض بفترتي رضاعة اثناء يوم العمل لا تزيد عن ساعة واحدة، واجازة التفرغ لاعالة المريض او طفل معاق براتب تام ولمدة سنة كاملة قابلة للتجديد. فضلا عن اجازة (العدة) التي اضيفت مؤخرا ومدتها ستة أشهر تمنح للمرأة العاملة عند وفاة زوجها لتتمكن من الالتزام بطقوس الحداد على الزوج المتوفي والتي تسمى (تلزم عدة) حيث تنقطع المرأة عن التواصل بالعالم الخارجي وعدم الاحتكاك باي رجل عدا محارمها، وهذه الاجازة كما تصفها الخبيرة في وزارة التخطيط تنفرد بها التشريعات العراقية وليس لها نظير في العالم.

ومع ذلك تواجه العديد من العاملات صعوبات كبيرة ومشكلات تمنعهن من حق التمتع بمثل هذه الاجازات.

من بين هذه الثغرات في نظام الاجازات التي تحدثت عنها احدى الموظفات خلال المقابلات، هو تحديد الاجازات الاعتيادية بثلاثة ايام في الشهر وتمتد الى 5 ايام في حالة كون الاجازة مرضية وموثقة بتقرير طبي. وتجد العاملات ان ثلاثة ايام غير كافية لرعاية طفل مريض تعرض لاصابة خلال حادث، ويمكن تحديد الاجازة بمرور أكثر لمراعاة مواقف الحياة ومتطلبات الرعاية. كما ان الاجازات لا تمنح بسهولة في بعض المؤسسات اذ تؤكد بعض الموظفات ان المسؤولين لا يوافقون بسهولة على منح الاجازة ويبررون رفضهم بعدم وجود عدد كافي من الموظفين لتسيير العمل وهو ما يجده عدم مراعاة وتقدير لوضعهم وظروفهم واحتياجاتهم كمسؤولات ومقدمات رعاية داخل الاسرة.

¹⁰ تستحق الموظفة الحامل إجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده أمده (72) يوم براتب تام على إن تتمتع بما لا يقل عن 21 قبل الوضع وقد نص على هذا النوع من الاجازة في قانون الخدمة المدنية رقم 24 ل سنة 1960 المعدل م/ 43/ 6 . وتمنح الام الموظفة اجازة امومة لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره السنة الواحدة لمدة سنة تنقسم إلى قسمين (6 أشهر) براتب تام وبنصف راتب للمدة الباقية، اما ام التوائم تمنح اجازة براتب تام لمدة سنة. ومن ان هذه الاجازة الاخيرة لم ترد في قانون الخدمة ولكن نص عليها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (882) لسنة 1987 ولا يزال ساري ومن الواضح ان الارادة السياسية في هذا القرار تريد تشجيع الولادات ايام الحرب وتمكين المرأة من رعاية اطفالها. ينظر:

<https://www.facebook.com/2105299303133169/photos/a>

"لدينا مسؤوليات واطفال جميعها على عاتقنا ونحتاج لاجازات لكن عند طلبها لا نحصل عليها بسهولة وبتحجج المسؤولين ويثيرون لا مشاكل وهذا يؤثر على نفسيتنا وعلى ادائنا لعملا" ام علي موظفة في وزارة الصناعة.

واشارات موظفة أخرى اثناء المقابلة ان نظام الاجازة في دائرتها تشترط وجود بديل عنها، وغالبا ما يكون البديل عنها موظفة أخرى وليس موظف وهي ام ولديها هي الاخرى مسؤوليات وبحاجة الى الاجازة فلا تستطيع في اغلب الاحيان ان تكون بديلا.

اما فيما يتعلق بأجازات الامومة والوضع، ففي حالات كثير لا تستطيع الامهات المرضعات التمتع بها، وهناك فجوات عديدة عند تطبيق هذه الاجازات ومنحها.

تشير ت.ه الموظفة في وزارة الصحة الى انها لم تحصل على الوقت الكافي بعد ولادتها لتستعيد عافيتها وترعى طفلتها الوليدة بالشكل الملائم، وهو ما اثر بشكل كبير على قدرتها على السيطرة على مهامها ومسؤولياتها المهنية والاسرية لاحقا، لانها لم تتمكن من التمتع باجازة الامومة ومدتها سنة كاملة، وبسبب اللوائح التي تفرض عليها العودة الى دائرتها الاصلية التي كانت قد طلبت تنسيب منها الى مستشفى قريب من مكان سكنها بسبب بعد المكان، وبحسب الاجراءات لايحوز لها طلب اجازة الامومة من الدائرة المنسبة اليها) التي انتقلت اليها تنسيبا، وان عليها العودة الى مكان عملها السابق لتتمتع بأجازة الامومة، ولم تضمن اللوائح في مثل هذه الحالة الحق للموظفة بالعودة الى العمل عينه بعد اخذ اجازة الامومة كما كان ينبغي، ومع ان القوانين يجب ان تضمن حماية الموظفة من النقل والاقالة لاسباب تتعلق بالامومة وبالواجبات العائلية، غير ان بعض الموظفين يفاجئ عند عودتهن الى عملهن بعد التمتع باجازة الامومة، بنقلهن الى عمل اخر غير عملهن الذي كانوا يزاولونه قبل الاجازة.

كان موضوع انتهاء التنسيب بالنسبة لي أمر صعب جدا بسبب بعد مكان المستشفى عن بيتي فضحية بحقي في إجازة الامومة في سبيل ألا أعود للمكان الذي كنت فيه فلم أستمع بإجازة الامومة" ت.ه. محلة. وزارة الصحة. بغداد.

العمر 30 ام لطفلين

واشارت احدى الموظفات التي تمت مقابلتهن ان المسؤولين في بعض الدوائر يمارسون تمييز ويبدون تذرهم وعدم رغبتهم بقبول بقبول الموظفات الحوامل في اقسامهم بسبب دورهم الانجابي.

"هناك تذر دائما من تعيين الامهات والمتزوجات لايرغبون بذلك لانها تاخذ اجازات امومة" د. س موظفة تدريسية في جامعة الانبار

نعم أكيد وهذه لمسته قبل مباشرتي حتى، في أول تعييني في مستشفى بغداد التعليمي وأول دخولي للمدير كنت حامل لكن بطني لم تبرز بعد وكان قبلي توجد إمرأتان أيضا حوامل لكن في نهاية حملهن بالشهر الثامن أو التاسع أي أن

حملهن بارز ، فدخلنا نحن الثلاث معاً على المدير ، أول دخولنا على المدير
مساعد المدير كان واقف فقال المدير له عبارة بتذمر " اهووو اليوم شنو هذه
الوجبة الي جاييلياها كلهم حوامل ذولة بالوجه أمومه " وهذا الكلام بحضورنا
وأمامنا ، فأجابته السكرتير صبح أنهم أثنين حوامل لكن الثالثة ويقصدني غير حامل
كون بطني لم تبرز فلم يلاحظو حملي كما ذكرت سابقا ووجه كلامه لي " وديري
بالج تحبلين " ، فأجبتة ومن قال لك أني غير حامل فتفاجأ فكانت له صدمة كيف
الثلاث تعيين جديد وحوامل وهذا الكلام وهو بعد لم يختم مباشرتنا حتى . ت . ه .
محلة . وزارة الصحة . بغداد . العمر 30 ام لطفلين

وحرصا على ان لا تؤدي الامومة الى تراجع الامن الوظيفي للمرأة العاملة فقد اوجب ذلك ضرورة
النص على عدم انقطاع الاقدمية خلال اجازة الامومة¹⁰². غير ان اجازة الامومة في قانون الخدمة
الجامعية وقانون الخدمة المدنية لا تحتسب سنوات خدمة كاملة وتعمل على تأخير ترقية الموظفة
لمدة سنتين على الاقل، مما يضطر الكثيرات الى عدم التمتع باجازة الامومة.

" لا تحتسب مدة الاجازات فيما لو أعطيت اليها ضمن العلاوات والترفيعات كما
لاحتسب مدة اجازة الامومة في الترقية العلمية حتى لو كانت تلك الاجازة
مقتصرة على (سنة اشهر فقط) وتطالب التدريسية بمدة تعويضية على الرغم
من ان لديها تقييم أداء في ذات السنة التي تمتعت فيها بالاجازة ، وبما ان
تعليمات جامعة بغداد تشترط ان تكون تقييمات الأداء متتالية من تاريخ اخر ترقية
علمية يتطلب الامر تعويض مدة اجازة الامومة بسنتين او اكثر فيما نجد ان
الرجال لا يعانون من تداعيات هذا الامر وبالتالي يتفوق الكثير منهم على النساء
ويحصلون على فرص الترقى العلمي مبكرا ، ان هذا التمييز يضعف من ثقة
المرأة بالمؤسسة الاكاديمية ويقوض قدرتها على الابداع والعطاء، فضلا عن ذلك
تحرم المرأة من مستحقات الراتب كاملا عندما تمنح اجازة امومة لرعاية اطفالها
فيما لا يطالب من الرجال بأية تبعات " د . ف . تدريسية في جامعة بغداد .

فيما اكدت موظفات في دوائر اخرى ان القانون لم يكن منصفاً في اجازة الامومة وان الموظفة
تخسر ثلاثة أشهر ولا تعتبر خدمة لها في حال تمتعت باجازة الامومة.

" مدة الاجازة سنة كاملة، نصفها براتب تام ونصفها الثاني بنصف راتب النصف
الثاني يحتسب منها 3 اشهر خدمة فقط والثلاثة اشهر الاخيرة لا تحتسب خدمة
للموظفة " د . م . وزارة الثقافة

اما فيما يتعلق باستراحة الرضاعة وهي من التدابير التي تهدف الى مساعدة العاملات على ارضاع
اطفالهن او استخراج الحليب في العمل لفترة زمنية محدودة بعد العودة الى العمل للسماح للام
باستمرار ارضاع طفلها وتأمين فرص للرضاعة في مكان العمل او بالقرب منه¹⁰³.

فعلى الرغم من ان المادة 91 الفقرة اولا من قانون العمل قد سمح للعاملة الممرض بفترتي رضاعة اثناء يوم العمل لا تزيد عن ساعة واحدة وتعد فترة الرضاعة من وقت العمل¹⁰⁴. غير ان المسؤولين في دوائر القطاع العام لا يعترفون بمثل هذه التدابير بحسب ما دلت به احدى الموظفات اللواتي تمت مقابلتهن.

كما لا توجد اماكن مخصصة تستطيع فيها الام ارضاع طفلها في معظم الدوائر. تضطرت به التذرع بحجج مختلفة امام زملائها ومديرها لتتمكن من ارضاع طفلها داخل سيارة زوجها الذي عادة ما يحضر الطفلة لرفضها تناول الحليب الصناعي، تضطرت احيانا الى طلب اجازة زمنية في الحالات التي لا يتمكن زوجها من احضار الطفلة.

ومع ان الاجازات تمنح للموظفة باجر تام، غير ان المخصصات المتعلقة بالخطورة والنقل وغيرها من المخصصات التي ترفع من قيمة الاجور والرواتب تستقطع في العادة، مما يجبر العديد من الموظفات على التخلي عن حقهن في هذه الاجازات لحاجتهن الماسة الى المخصصات المالية التي ترفع من قيمة الراتب.

ينطبق ذلك على اجازة التفرغ لاعالة مريض¹¹، وطفل معاق، فمع ان الاجازة تمنح للموظفة براتب تام غير ان عند تطبيقها تستقطع المخصصات

"في سنة 2013 سن قانون وهو (اجازة تفرغ لاعالة مريض أو الطفل المعاق وبراتب تام) أي مريض من المقربين من العائلة، وبهذا القانون يحق لي أخذ اجازة تفرغ لمدة سنة وبراتب تام، لكن اثناء تطبيق القانون نستلم فقط الاسمي والزوجية والأطفال وبقية المخصصات تحذف من خطورة ونقل وهي من يرفع الراتب، لدي صديقة أنها معاق قدمت على اجازة استنادا لهذا القانون، وذهبت للوزارة للشكوى لماذا تلغى المخصصات؟ مع أن القانون ذكر براتب تام، راتبي الاسمي هو (400 ألف) والزوجية (50) والأطفال ثلاثة (10) لكل طفل المجموع تقريبا يصل (500 ألف) وهي غير كافية، فقط أجور مركز التوحد الذي وضعت أبني فيه يأخذ مني مبلغ (450 ألف)، ومع أن القانون يسمح بتمديد الاجازة لسنة ثانية لكنني لن اتمتع بها لحاجتي الى الراتب كاملاً. وكل من تمتع بهذه الاجازة لم يمدّها لسنة ثانية مع أنه يحق لهم، وذلك لتضررهم من نقص الراتب، " ه. ، مسؤولة إدارية في وزارة الصحة، بغداد

من جهة اخرى فان اجراءات الحصول على اجازة التفرغ معقدة جدا تتخللها لجان طبية ومراجعات لا يستطيع المعاق او المريض الذي يحتاج الرعاية مرافقة مقدم الرعاية لانجازها مما يضطر العديد من الوظائف الى التخلي عن هذه الاجازة.

11 تعد مثل هذه الاجازات اداة للتخفيف من التكاليف التي يفرضها السوق على الاشخاص من الذين يقضون وقتهم في رعاية الاخرين وبدلاً من الدفع لهم يحق لهم اخذ اجازة في هذه الحالة يكون الوقت الممنوح التعويض النقدي بعضها. ينظر: التمكين الاقتصادي للمرأة ص 31

لدينا موظفة أخرى كانت تطلب الإجازة من أجل مراعاة والدتها المريضه، خبروها انها يجب أن تمر بسلسلة معقده للحصول عليها من تقديم طلب للوزارة ولجان طبيه ويجب عرض والدتها على هذه اللجان مع أنها مريضه لا تستطيع ذلك، فعندما علمت بهذه الإجراءات انسحبت من التقديم على هذه الإجازة وأكتفت بأن تأخذ أجازته بدون راتب بين فترة وأخرى لإعالة والدتها المريضه. ام علي موظفة في وزارة الصناعة، بغداد

الجدير بالذكر ان اجازة الامومة مخصصة فقط للنساء العاملات وليس للموظفين الذكور ولا تدرج قوانين العمل في العراق الترتيبات الاخرى من الاجازات والتي اصبحت تعد من تدابير الصديقة للأسرة، مثل الاجازة الوالدية التي تؤخذ من جانب اي من الوالدين او كلا الوالدين بشكل متعاقب او في نفس الوقت بعد انتهاء اجازة الامومة واجازة الابوة التي من الممكن ان تعزز المساواة بين المرأة والرجل في العمل الرعائي غير مدفوع الاجر وتكسر القوالب النمطية حول ادوار الجنسين فيما يتعلق برعاية الاطفال¹⁰⁵.

ساعات العمل المرنة

تواجه النساء العاملات وبسبب مسؤولياتهن العائلية صعوبات كبيرة في التقيد بساعات عمل ثابتة، ولايوجد سياسات مرنة لساعات العمل في القطاع الحكومي في العراق، مثل العمل بدوام جزئي أو تحديد عدد من الساعات على الموظفة ان تؤدي خلالها عملها اسبوعياً بصرف النظر عن اوقات دخولها ومغادرتها من مؤسستها.

في الوقت الذي أظهرت فيه الدراسات ان المرونة في تنظيم أوقات العمل ومدته وبما يتيح التوفيق بين الحياة العملية والحياة الخاصة يمكن ان يؤدي دوراً مهماً في رفع الانتاجية وزيادة كفاءة الاداء¹⁰⁶

تعاني الموظفات في القطاع العام من طول ساعات العمل والاضطرار للبقاء في مكان عملهن الى الساعة الثانية او الثالثة ظهراً رغم ان ساعات العمل الفعلية قد تنتهي قبل هذا الوقت بساعة على الاقل، ووصفت العاملات الساعة الاخيرة بأنها ثقيلة على المرأة بسبب المسؤوليات العائلية الكثيرة التي تنتظرها في المنزل.

تحدثت أكثر من موظفة تمت مقابلتهن عن الاثر غير المتناسب لساعات العمل الطويلة على الرجال والنساء العاملين في القطاع العام، وعقدن مقارنة بين مهام التي تنتظر المرأة وما يقوم به الرجل، وكيف يحدث التمييز في توزيع المهام الاسرية بين الجنسين فرقا في حياة كل من النساء والرجال.

" الرجل يعود للبيت فيجد طعامه جاهز فيتغدى وينام اما المرأة العاملة فتستيقظ عند الساعة السادسة صباحاً وتعود من للعمل بعد الثالثة ظهراً لتعد الغداء وتكمل العمل المنزلي وتحضير الاكل لليوم الثاني ومتابعة دروس الابناء

وتجد الموظفات في هذا التوزيع غير المنصف للواجبات والمسؤوليات ارهاق كبير للمرأة العاملة، كما تواجه الموظفات الامهات لاطفال بعمر المدرسة مشكلة اخرى تتمثل بتعارض اوقات انتهاء

عملهن وعدم تطابقها مع اوقات انتهاء العمل وحيرتهن في عدم معرفة اين يذهب الاطفال بعد انتهاء وقت المدارس او الرياض مما يضطر العديد من العاملات الى الذهاب الى احضار اطفالهن من المدارس الى اماكن العمل لحين انتهاء ساعات عملهن وهو ما تجده الموظفات عملية مرهقة ومتعبة لكل من الاطفال و المرأة العاملة في وقت واحد ومن الممكن جدا تلافيها من وجهة نظرهن اما بتوفير اماكن وغرف رعاية خاصة بالاطفال في داخل الدوائر، او يتوحيد ساعات العمل في كافة المؤسسات ليتزامن وقت انتهاء عمل الامهات العاملات ويتلائم مع وقت خروج اطفالهن من المدارس.

تشكل البصمة وهي نظام الكتروني يعتمد على اخذ بصمة ابهام الموظفين عند الدخول الى مكان العمل وعند مغادرته، مشكلة كبيرة امام النساء العاملات في القطاع العام، وعامل ضغط كبير لهن، وتتعارض بشكل تام مع الدعوات الى اعتماد اوقات وساعات عمل مرنة. فكرة البصمة تجدها الكثير من الموظفات عملية مهيئة جداً.

"موضوع البصمة أيضاً مشكله ونعامل كأننا اطفال لا يوجد سماحيه يجب أن نصل على الوقت، البصمة يجب أن تكون في الساعه السابجه ونحن نعيش في بلد ظروفه غير مستقره صعب الوصول بهذا الوقت ولا يوجد تسامح بحاله التأخير، فمثلاً بوضع المرأة ولديها اطفال والتزامات صباحا كيف يمكنها الوصول بهذا الوقت" ام علي موظفة في وزارة الصناعة، بغداد

وتجبر البصمة النساء العاملات عل البقاء حتى نهاية يوم العمل حتى في الحالات الاستثنائية التي يتحتم على الام الموظفة احضار اطفالها من المدارس عندما لا تتلائم مواعيد انتهاء المدرسة مع موعد انتهاء العمل.

"أبني حالته الصحيه تعبانه فوضعتة في مدرسة أهليه تناسب وضعه فقابلت المدير العام السابق كحاله أنسانيه وطلبت منه المغادره قبل ساعه لان أبني يحتاجني ودوامه ينتهي فأن لم أذهب بيبقى الطفل وحده في المدرسة ووضعته الصحي صعب، فسمحوا لي بوقت معين لكن عندما تغير المدير العام ألغي ذلك ولم يسمح لي". ام علي موظفة في وزارة الصناعة، بغداد

كما أصبحت عملية البصمة وقت اضافي يزيد من طول ساعات العمل اذ يكون على الموظفات الانتظار في طوابير البصمة والتأخير الى مابعد انتهاء يوم العمل.

"كان موعد البصمة الساعه الثامنه والنصف لكن مسؤولنا يطلب منا التواجد قبل هذا الوقت بربع ساعه أو اكثر، ، يعاملوني كأنني جندي موجود بالعمل ويجب تأدية عملي ولا يجب أن تكون لي ظروف، يجب ان يكون في العمل هنالك استثناءات لحالات معينه فمثلاً فكنت اخرج من بيتي صباحا الساعه السابجه الا

ربع لكن المشكلة في منطقة باب المعظم مزدحمه جدا، أضطرني بالنهاية الى تأجير خط لنقلي الى عملي يأتي على الساعة السابعة الا ثلث اما بالنسبة لموعد المغادرة فكانت البصمة تفتح الساعة الثانية والربع وأنتظر في طابور البصمة كان وقت رجوعي للبيت يستغرق وقت طويل اصل لبيتي عند الرابعة والنصف او الخامسة مساءا بسبب ازدحام الطرقات فكان المكان بعيد جدا والطريق مهلك بالنسبة لي"، ت. ه. محللة. وزارة الصحة. بغداد. العمر 30 ام لطفلين

3. التحديات الثقافية

تضع الموروثات الثقافية والافكار النمطية التاريخية حول قدرة النساء على تولي مناصب قيادية العديد من الحواجز امام التقدم المهني للمرأة العاملة، وتؤثر بدرجة كبيرة على تمثيل النساء في المناصب الادارية العليا. كما تفرض العادات والتقاليد قيوداً تحد من فرص النساء في التطور الوظيفي وتمنع حصولهن على الخبرات اللازمة في المجالات الاساسية بحيث تكون قادرة على التنافس على المناصب القيادية وفي جميع المستويات. تشير التحديات الثقافية الى تأثير الصور والمواقف السائدة حول المرأة على التطور المهني للعاملات في القطاع العام، والى اي مدى تساهم نظرة المجتمع الى القيادة بوصفها سمة للذكور وان الرجال أكثر كفاءة من النساء وأكثر قدرة على القيادة، في اعاقه وصول العاملات الى مواقع قيادية في القطاع العام، وكيف تفسر مثل هذه الافكار المواقف العدائية التي تواجهها النساء عندما يتولين مراكز ادارية عليا، وكيف تتحول العادات والتقاليد الى ضغطاً وتحدياً يضاعف من مشكلات النساء العاملات.

3.1 ثقافة المؤسسات الذكورية

تعكس ثقافة المؤسسات بوصفها مجموعة من القيم والمعتقدات التي تحدد قواعد السلوك داخل المؤسسة وتستندمج الافكار الشعبية السائدة حول قدرات النساء وأهليتهن والنظرة النمطية للسمات الواجب توفرها في النساء والرجال والادوار التي عليهم القيام بها والتي غالبا ما تؤدي الى مواقف سلبية من عمل المرأة ورافضة لقيادة النساء. وتفترض بعض الدراسات ان جميع المؤسسات تشتمل على ثقافة ادارية ذكورية وان اختلفت وتباينت من بلد الى آخر، استنادا الى ان هذه المؤسسات ونظمها الادارية قد تم تشكيلها منذ البداية على ايدي الذكور وعندما كانت القوى العاملة هي من الذكور فقط وهو ما يؤدي الى الافتراض الضمني بأن الثقافة المشتركة السائدة داخل المؤسسات هي الثقافة التي شكلها الرجال، ولان هذه المؤسسات هي من صنع الرجال فان سلسلة المؤسسة ونظامها الاداري مصممة لتتناسب الرجال أكثر، وهو ما يمكن ان يقود الى تحيزات السلطة ضد المرأة، والى ان يكون احتمال نجاح الرجال في قيادة المؤسسات اكبر من نجاح النساء¹⁰⁷.

لا تزال المعتقدات والافكار التاريخية التي ترى النساء ضعيفات ولا يملكن الخبرة والدراية الكافية التي تؤهلها للأعمال القيادية هي السائدة في القطاع العام وتؤثر بشكل كبير على التطور المهني للنساء العاملات.

أكدت أكثر من نصف العاملات والمشاركات في المسح 50% على ان الثقافة السائدة في مؤسساتهن تنظر الى النساء الى انهن أقل التزاماً وأقل قدرة على اداء المهمات بشكل جيد، في حين تؤيد 27% من المشاركات وجود هذه النظرة لكن بشكل محدود، وتتفي 23% وجود مثل هذه النظرة.

جدول (16): توزيع عينة النساء العاملات حسب آرائهن في تقييم المنظمة لقدراتهن

هل يُنظر إلى الموظفات على أنهن أقل التزاماً وأقل قدرة على أداء المهام بشكل صحيح في العمل؟		
نعم بشكل كبير	50%	125
نعم بشكل محدود	27%	67
لا	23%	58

وكشفت المقابلات عن معاناة النساء العاملات من المواقف السلبية من عمل المرأة ومن التشكيك المستمر بقدراتهن ومؤهلاتهن داخل مؤسساتهن. أكدت احدى المبحوثات انها على مدى عشر سنوات من عملها تواجه سلطة ذكورية تحاول ان تحد من نشاطها وادائها، لما يشكله هذا النشاط من تهديد للسلطة الذكورية داخل العمل الوظيفي واحتكارهم للقرارات داخل المؤسسة.

"انا لمدة عشر سنوات من خدمتي عانيت من السلطة الذكورية يخافون من منافستي لهم، أنا في عملي مخلصه أحب أن أعمل بجدية والتزام وهذا لم يكن مريح بالنسبة للذكور الموجودين معي، لأنهم يعتقدون هم السلطة الأعلى هم من يحسم القرارات وليس رأي النساء يجب أن يكون قرارهم، طبعاً القيادة الأعلى كانت تدعمهم بهذا الشيء بحكم قرابتهم أو العلاقات الأسرية مع القيادات فكانت لهم الأولوية بكل شيء". د.م- من وزارة الثقافة، خريجة علوم حاسبات، لدي 20 سنة خدمة.

وذكرت أكثر من مبحوثة خلال المقابلات ان هناك مواقف عدائية تسود في بيئة العمل تنظر الى النساء على انهن يزاحمن الرجال في مصادر رزقهم، وتتهم المرأة العاملة بأنها استحوذت على فرص الرجال في التوظيف وزاحمتهم في العمل، تاركة اطفالها ودورها الاساسي برعايتهم الى دور الحضانه. وغالبا ما يتم التعبير عنها بشكل مباشر او عن طريق تلميحات تأخذ شكل المزاح الا انها تعبر وتعكس ثقافة كره النساء (الميسوجينية)) التي تعد بمثابة نظام فكري وايدولوجي يعمل على دفع النساء الى مواقع هامشية ويحد من فرصهن في الوصول الى مراكز صنع القرار او تولي مسؤوليات مهمة في مؤسساتهن.

ذكرت إحدى الموظفات أن عبارة (اجلسي وعودي إلى المنزل ما الذي جعلك تعملين) من العبارات التي يتكرر سماعها، سواء في سياق المزاح أو بشكل جدي أو عند طلب إجازة " نسمع باستمرار من بعض الزملاء والمدراء، وتقال أمامنا خصوصا عندما نطلب إجازة

"نسمعها باستمرار من بعض الأشخاص وليس الجميع (أنتي كعدي بالبيت شددج جاية)، خصوصا عندما تطلب إجازة (لما كنت تطلبين الإجازة لما تأتين للعمل أصلا لماذا تعملين ظلي في البيت)، دائما يسمعوننا هذا الكلام أحيانا بصيغة المزاح لكنهم يقصدونها متصورين أننا نأخذ مكانهم وهم أحق كونهم رجال وطبعا ليس الجميع هناك أناس محترمين يقدرون المرأة " م على موظفة في وزارة الصناعة، بغداد

فيما أكدت إحدى المشاركات في المقابلات من محافظة البصرة أن حديث زملائهم الذكور ينصب دائما على تذكيرهن بأن على النساء الجلوس في المنزل لرعاية الأطفال وأن يتركن للرجل حق القوامة ومسؤولية الصرف عليهن

"في كل جلسة تكون بيننا في المدرسة يكون كلام الرجال في هذه الجلسات سواء مباشر أو غير مباشر يقولون (إن لدينا أطفال ولدينا مسؤوليات ونحن قوامين عليكم نحن من يصرف عليكم المفروض أنتم النساء تجلسون في بيتكم هذا مكانكم)" ي.ن، أعمل مدرسة في مدرسة للتعليم المسرع -محافظة البصرة.

تقبل قيادة المرأة في مؤسسات القطاع العام من وجهة نظر العاملات تفسر المواقف والآراء الثقافية التي تربط المرأة بالمجال الخاص وتعتبرها غير قادرة على تولي مسؤوليات في الشأن العام وأن القيادة هي صفة للذكور وليست للإناث، ما تواجهه المرأة العاملة من تمييز وعدائية عند توليها مسؤوليات إدارية، تحدثت ثلاث من الموظفات اللواتي يشغلن مناصب إدارية (وسطى) خلال المقابلات عن عدم تقبل المروءسين قيادة المرأة بوصفه التحدي الأول الذي يواجهه.

"أول الضغوطات التي تواجهها المرأة في العمل هي أن الموظفين أو المروءسين لا يحبون أن تكون المرأة رئيسة عليهم، يعتبرون المرأة شيء صغير جدا الكل يطلب منها أن تكون منقذه لما يطلب منها فقط، ولا يجب أن تعترض وتقول لا سواء العمل المطلوب جيد أو لا، المطلوب منها التنفيذ فقط دون اعتراض وأن حدث وأعترضت تنقل لمكان ثاني" ج.ع، العنوانالوظيفي مدير، خدمة 32 سنه، -ديالى.

وتصف بعضهن الوضع بأنه مثل حرب، إذ تتم محاربتهن ووضع العراقيين امامهن، لغرض تنحيتهن وابعادهن عن هذه المناصب لاسيما إذا كان المنصب يتيح لشاغله بعض الامتيازات المالية او المعنوية، كما وصفتها مسؤولة الشعبة الامنية في احدى دوائر الكهرباء

"انا مثلاً وظيقتي أمنية والمرأة الوحيدة التي لها منصب أمني في الكهرباء، فحوربت من أجل الإستيلاء على مناصي بحجة أن هذا المنصب صعب على النساء ، الكل متضايقين كيف أن امرأة تقود وهذا المنصب لا يليق بالمرأة وكل هذا لأن المنصب يمكن أن يحقق لهم إستفاده مادية ، كنت أحارب بشتى الطرق من أجل أخرجي من المنصب وبأخذ رجل، كانوا يتكلمون زورا بأسم المدير بأنه أصدر أمراً باستبعادني عن المنصب لأنني غير كفوءة ، يعتقدون أن المرأة غير قادرة على إدارته ويجب أن يكون رجل من يقوده، ليس لهذه النظرة علاقة بالكفاءة إنما بالعقلية الذكورية المسيطرة عليهم" س .ل- مسؤولة ممثلية التصاريح الأمنية في محطة كهرباء محافظة البصرة .

أكدت أكثر من نصف العينة أي ما يقارب 51% من الموظفات المشاركات في المسح الحالي ان المرووسين لاسيما الذكور لا يستطيعون تقبل ان تكون رئيستهم في العمل امرأة، فيما أكدت 24% ذلك ولكن بشكل محدود، ولم تتجاوز نسبة العاملات اللواتي يعتقدن بأن الموظفين الذكور يتقبلون ان تكون رئيستهم في العمل امرأة 26%.

جدول (17) توزيع عينة النساء العاملات حسب آرائهن بشأن قبول المرأة رئيسة لهن.

هل يقبل الموظفون أن تكون رئيستهم في العمل امرأة؟		
نعم يقبلون	26%	65
لا بشكل محدود	24%	59
لا بشكل كبير	51%	126

تجاهل مساهمات النساء العاملات ومبادراتهن

تؤدي الثقافة الادارية الذكورية في مؤسسات القطاع العام، والنظرة الى المرأة العاملة بأنها اقل كفاءة وغير قادرة على تولي مسؤوليات ادارية عليا الى تجاهل مساهمات العاملات النساء وتجاوز خبراتهن ومبادراتهن وعدم الاخذ بمقترحاتهن وتوصياتهن لتطوير العمل، وهو ما يحد من مستوى طموح العاملات ويضعف روح المبادرة والابتكار لديهن. أكدت غالبية العاملات اللواتي تمت مقابلتهن ان رؤساهن في العمل لا يأخذون مقترحاتهن بجدية ويتجاهلون مساهماتهن، من منطلق انهن نساء وغير مؤهلات لتولي زمام المبادرة لضعف خبراتهن.

"لا يسمعون لمقترحاتنا ورأيه هو الصح دائما ومباشرة يعترض على مقترحاتي ويقول لي أنها خطأ .

هذا الأسلوب يكسر نفسيتي عندما أكون ملتزمة وشاطرة ومتميزة بعلمي عن الآخرين وأعامل بهذه الطريقة ردة الفعل هذه تشعرني بالأحباط، أحيانا يضطرنني الى التراجع أو ألا أعمل ولا أتميز وأحيانا أشعر بالضجر من مكان عملي حتى "س.أ من بغداد، خريجه بكالوريوس مستشارية الامن القومي

فيما تعاني النساء العاملات في القطاعات والمؤسسات التي يهيمن عليها الذكور مثل القطاع الامني من تحديات أكبر فيما يتعلق بالاختلاف بأرائهن واشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة وادماج مقترحاتهن ووجهات نظرهن، والاستخفاف بقدراتهن على الابداع والابتكار واتخاذ القرار.

"القطاع العام وخصوصا الدوائر الأمنية تعاني المرأة من ذكورية المجتمع وذكورية زملائها في العمل، فمثلا رجل برتبة ضابط أو رتبة عسكرية عندما تأتي زميلته في العمل وتعطيه رأياها ويكون هو الأصح لا يقتنع برأياها لأن عقلية مبرمجة أن الرجل يفهم والمرأة لا تفهم، قليل جدا الأشخاص الذين يفهموننا ويقدرنا رأينا من عشره اشخاص تجدين واحد من يقتنع بعملنا وترتيبنا ويقدر ما نقدمه" س.أ من بغداد، خريجه بكالوريوس مستشارية الامن القومي

وحتى في لحالات التي يتم فيها الاعتراف بما تقدمه المرأة من انجازات وابداعات الا ان هذه الجهود تصدر ويتم تنسيبها الى اشخاص اخرين. وتشكو العديد من العاملات اللواتي تمت مقابلتهن من مصادرة جهودهن ومقترحاتهن والالتفاف عليها وسرقتها، ونسبها الى اشخاص آخرين لاسيما المدراء، ذكرت أكثر من موظفتين على الاقل، ان البحوث التي تقوم بأعدادها للحصول على براءة اقتراح او التقارير الموجهة لجهات دولية، يستولي عليها المدراء او المسؤولين الذكور ويقدمونها على انها جهودهم الشخصية دون الاشارة احيانا الى اسم الموظفة التي اعدت هذا التقرير.

"أنا كنت نشطة جدا من بين الرجال والنساء كل التوصيات والتقارير التي أقدمها، وحتى المؤتمرات الدولية التي كنت احرم من المشاركة فيها والتي تنظمها المنظمات الدولية كانوا يستعرضون نشاطاتي وفديواتي رغم عدم مشاركتي فلذلك المدير كان يتقبل افكاري ومقترحاتي "كي ينسبها لنفسه" فكان يأخذ بافكاري يوافق عليها، وأذا به ينسبها لحاله "ن.خ. دبلوم عالي للسلام. وزارة التربية

وذكرت باحثة في وزارة الصناعة انها ملزمة على وضع اسم المدير في التجارب والبحوث التي تقدمها والتي يمكن ان تحصل فيها على شهادة "براءة" من وزارة التخطيط دون ان يكون له اي مساهمة فيها.

"حتى وأن قدمت فكره لصالح العمل يجب أن يقتنع هو بها حسب مزاجه، وأن أعجبته الفكرة فهو يضع اسمه قبل أسمى هذا الطبيعي في الدائرة، فمثلا أنا

أعمل براءة فنحن عملنا بحوث كثيرة فإذا كنت أريد عمل براءة مثلاً يجب أن تذهب لوزارة التخطيط، فأنا أكتب البراءة وأكملها لكن من واجبي أن أضع أسم المدير أولاً، وهو لم يعمل بها ولا يعرف عنها شيء حتى "أم علي موظفة في وزارة الصناعة، وكيل مدير القسم، خدمة 17 سنة."

واكدت موظفة أخرى: "مصادرة الأفكار والجهد كثيراً ما تحدث معنا وبعد تقديمها نتفاجأ بوجود أسماء أخرى عليها ليست اسماءنا ولا نستطيع الاعتراض حتى (لأنه يشد ويأنا ويحاربنا ويتأذى) فنسكت، المرأة متعبه بكل الأحوال ولا يوجد من ينصفها. ج. عبد المنعم، مدير، خدمتي 32 سنة، -ديالى.

الجدول (18) التوزيع النسبي لعينة النساء العاملات بحسب الأخذ بآرائهن والاعتراف بقدراتهن واشراكهن في القرارات الخاصة بعملهن

الصلاحيات والمشاركة في القرارات وتقبل المقترحات			
الفقرة	نعم	الى حد ما	لا
هل لديك الصلاحيات الكافية التي تكفل لك حرية اتخاذ القرار بشكل يناسب العمل ؟	27%	39%	34%
هل يتدخل المسؤول المباشر في عملك ؟	50%	35%	14%
هل يتم اشراكك في القرارات التي تخص عملك؟	36%	37%	27%
هل يتقبل مدراءكم المقترحات والأفكار التي تقدمونها لتطوير العمل ؟	34%	42%	23%
هل تعطى العاملة الحرية لانجاز المهمات بالاسلوب الذي تراه مناسباً؟	20%	44%	36%

وتدفع الآراء الشخصية بعض المدراء والمتأثرة بعاداتهم وتقاليدهم في الحكم على المرأة وتصورهم بأن النساء غير مهيبات لتولي مسؤوليات مهمة، الى اعاقه فرص النساء في الوصول الى مناصب مهمة والحصول على تدريبات او تولي مراكز ادارية اعلى.

كان مديري لديه عقده من النساء كان يعتقد لا توجد امرأة تأخذ مكان زين او تنجح بعاديتها معاداة غير طبيعيه، فمثلاً بوقتها ترشحت لان اكون مديره اقليمية وحاول بكل مايسطيع كي لا اكون في هذا المنصب اخرها أصدر كتاب بأنني فأنضه عن الحاجة أي استخدم صلاحياته كي يبعدني عن هذا الموضوع، وكان الترشيح أتى عبر المكاتب الاقليمية فطلب الاتحاد الدولي من مديرة البرنامج ترشيح بديله عنها لكونها ستأخذ اجازة فهي رشحتني وطلبت انعام بديله عنها كمنسقه بين الاتحاد والهلال الاحمر، ورغم ترشيحها لي الا ان المدير رفض الترشيح. كنت ايضا مرشحه لتدريب مدربين في السويد وايضا رفض ترشيحي. ا. ن. خ. دبلوم عالي للسلام. وزارة التربية. موظفة سابقة في الهلال الاحمر وهي منظمة شبه حكومي

وتمنع الثقافة الذكورية للمؤسسة والاعتقاد بعدم اهلية المرأة للعمل وعدم قدرتها على انجاز اعمال فنية لاسيما الاعمال الميدانية العديد من العاملات من العمل في مجال تخصصهن وبحسب مؤهلاتهن

الأكاديمية لاسيما إذا كان مجال عملها يتطلب النزول الى الحقل او الاشراف على مواقع العمل ميدانيا.

تؤكد احدى الموظفات ان المهندسات في وزارة الكهرباء تكلف بالاعمال داخل المكتب ولايسمح لهن العمل خارج المكاتب بالرغم ان اغلبية الاعمال داخل هذا القطاع هو عمل ميداني غير ان من يكلف بهذه الاعمال في الغالب هم الرجال. ويستحوذ الفنيين الذين عادة ما يكونوا من الذكور داخل اقسام هذه الدوائر على المناصب الادارية لكونهم فنيين او حرفيين حتى وان كان مؤهله الدراسي اقل بكثير من مؤهلات المهندسات.

"وزارة الكهرباء اغلب اقسامها عملها ميداني خارج الدائرة، وهذه الاعمال يكلف بها الرجال، اما المهندسات فيكلفن باعمال المكتب ولا تكلف خارج الدائرة. وا تعطى هذه المهام كونها امرأة، وأيضا بسبب العادات والتقاليد فيخرج بدل عنها فني أقل منها بالمستوى الدراسي ممكن خريج متوسطة يعتبر حرفي أو فني ويعطى منصب أعلى من المهندسة فقط لأنه رجل، بسبب العقلية الذكورية الموجودة داخل الدوائر" م.ع مهندسة كهرباء - ديالى.

3.2 تأثير العادات والتقاليد على المرأة العاملة

التغيرات في المواقف من عمل المرأة

اشارت العديد من العاملات خلال المقابلات الى ان الحواجز المرتبطة بالعادات والتقاليد التي كانت تحد من حق النساء بالعمل خارج المنزل وتحدد نوع المهن المسموح للمرأة بممارستها قد بدأت بالتراجع قليلاً.

واكدت 56% من عينة النساء المشاركات في المسح وهي النسبة الاعلى بأن تأثير العادات والتقاليد أصبح ضعيفا مقارنة بالسابق، في المقابل ترى 24% من العينة ان هذا التأثير مازال فاعلا، وترى 20% من العينة ان العادات والتقاليد مازالت مؤثرة ولكن بشكل محدود.

جدول (19): توزيع عينة النساء العاملات حسب أثر العادات والتقاليد على عمل المرأة..

إلى أي مدى تؤثر العادات والتقاليد على المرأة العاملة في القطاع العام؟		
تؤثر العادات والتقاليد لكن بشكل محدود	56%	141
ما يزال تأثير العادات والتقاليد قويا	24%	59
تأثير العادات والتقاليد أصبح ضعيفا جدا	20%	50

حددت المشاركات في المقابلات مجموعة من المجالات التي تعكس تحولا واضحا في المواقف من عمل المرأة وتؤشر لبداية مرحلة جديدة لم تعد فيها العادات والتقاليد الموروثة تمارس ضغطاً يعمل على تقييد قدرة النساء على العمل وممارسة ادوار جديدة غير الادوار المنسوبة لها كربة منزل تدير شؤون العائلة.

من بين اهم مجالات التحول التي اشارت لها المقابلات هو تقبل العائلات والسماح لبناتهن بالعمل في مهن لم يكن مسموح للنساء والفتيات مزاولتها مثل بائعات في المراكز التجارية الكبرى (المولات) ومندوبات مبيعات ونادلات في المقاهي، وغيرها من المهن التي تتطلب ساعات عمل طويلة ولاوقات متأخرة من الليل.

"المجتمع العراقي تبديل وضعه بنسبه 50% تقريبا الان ممكن البنات يعملون في مول أو محل في السابق لم تكن هذه الحالات مقبولة بالعكس ينتقدوها ويبدأ الكلام عنها، خف الضغط عليها وتوجد حالات لآن مثلاً إذا الشاب أراد خطبة شابة تعمل في مول مثلاً عندما يعلم بطبيعته عملها يتراجع لأنها تعمل بمول يعني (الناس كلها شايفتها) فلا يكمل موضوع الزواج "م.ع مهندسة دائرة الكهرباء ديالى.

واكدت اثنتين من العاملات في القطاع الامني ان الاتجاهات الرافضة لعمل المرأة في القطاع الأمني على اعتبار انها مهنة شاقة تنطوي على ظروف خطرة وتتعارض مع (الطبيعة الانثوية) وتؤثر على دورها كزوجة قد تغيرت الان وأصبح المجتمع أكثر تقبلاً لعمل المرأة في هذا المجال. وبدلاً من ذلك تحول الرفض بحسب ما ادلت به مشاركة اخرة خلال المقابلات المقابلات الى شعور بالفخر ومصدر للتباهي. وان النظرة الدونية للعاملات في هذا المجال اصبحت نظرة تقدير.

"ما ألمسه خلال اخر عشر سنوات، أن الموضوع تطور سابقاً ما ممكن العوائل تتقبل ان المرأة تعمل في الدفاع او جهاز الامن الوطني او مكافحه الارهاب حالياً أرى أن الموضوع اهون صار هنالك تقبل للموضوع ويتباهون بها، فعلى سبيل المثال والدتي، احدى اقرباني تعينت في الدفاع وحده من الناس والدتي انتقدتها كيف انها امرأة وتعمل بالدفاع بينما قبل فترة عرفتني على صديقة لي برتبته عميدة بالدفاع لاحظت انها انبهرت جداً بها وتغير موقفها ونظرتها السابقة. ن. خ. دبلوم عالي للسلام. وزارة التربية

وترى مشاركات اخريات في تسنم النساء لمناصب عليا ودخول المرأة الى عالم السياسة كمرشحة وعضوة في مجالس المحافظات دون ان تحد سلطة الال والاقارب من طموحاتهن هو مؤشر اخر على تحول واضح في النظرة الى عمل المرأة ودليل اخر على ان الموروثات الثقافية والافكار الثقافية قد بدأت بالتراجع.

يتباين ضغط العادات والتقاليد على المرأة العاملة في العراق بحسب المناطق فبينما تواجه النساء في مراكز المدن لاسيما في العاصمة بغداد على وجه التحديد قيوداً اقل على حركتهن ويتمتعن بحرية أكبر نسبياً في العمل. غير ان الوضع يختلف مع العاملات في المحافظات ذات البنى العشائرية التقليدية اذ لا تزال العشيرة والاسرة تفرض قيوداً على المرأة تستند على الموروثات والعادات والتقاليد.

الملاحظ في هذه الدراسة هو ما شهدته المناطق ذات البنى العشائرية التي تتميز بنظرة محافظة وأكثر انغلاقاً ازاء عمل النساء خارج المنزل، وخارج مزرعة العائلة، من تحولات وتغيرات فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة، لاسيما في مناطق غرب العراق التي كان سكانها يقاومون وحتى وقت قريب خروج المرأة للعمل، وتحدد عادات وتقاليد مناطقهم مهن معينة يعتقد انها تتناسب مع طبيعة المرأة وهي تلك التي تضمن اختلاط أقل بالرجال، مثل التدريس والتعليم. اكدت المشاركات في الدراسة من مناطق محافظة الانبار (كبيسة هيت والرمادي) ان تحولا كبيرا شهدتها مناطقهم فيما يتعلق بالمواقف من خروج النساء للعمل وقد انعكس هذا التحول وبشكل واضح على حجم مشاركة المرأة في سوق العمل ونوع المشاركة وطبيعة العمل الذي يمارسونه. يرتبط التحول في النظرة الى عمل المرأة وتغاضي المنظومة الثقافية التقليدية عن خروج النساء للعمل بالنزاعات التي شهدتها هذه المناطق¹²، وقد حددت المشاركات من محافظة الأنبار (إجتياح داعش لمناطقهم) بوصفه حدثاً فاصلاً بين زمنين فيما يتعلق بالمرأة والعمل (قبل داعش وما بعد داعش). تؤكد المشاركات أن عادات وتقاليد مجتمعهم لم تكن (قبل دخول داعش الى مناطقهم) تسمح أو تشجع على عمل المرأة، ولم يكن مقبولاً للمرأة أن تخرج من المنزل لأي سبب كان دون رفقة أحد أقاربها (الزوج أو الأب أو مع نساء كبيرات السن).

"سابقاً ممنوع نخرج إلا بصحبة الزوج، لم يكن يسمح لنا بالذهاب الى محلات التسوق يكون الزوج معنا وإذا أرادت أن تشتري، فأن الزوج هو من يتحدث نيابة عنها مع صاحب المحل، لكن هذا تغير كله، ممكن المرأة الان أن تخرج لوحدها، أصبح المجتمع أكثر انفتاحاً" ف، تدريسية، جامعة الانبار

وفيما يتعلق بطبيعة العمل فلم يسمح للنساء بالعمل الا في قطاعات معينة دون غيرها وغالباً ما تكون في قطاع التعليم، ومن النادر ان تعمل النساء في مهنة التمريض والمستشفيات مثلاً. وخروجها للعمل محدد بشروط وضوابط حددتها المشاركات لضمان عدم اختلاطها بالرجال "ممنوع رجل غريب يوصلها للمدرسة" غير ان هذا الوضع يشهد الان تغيراً واضحاً، وأصبح هناك تقبل (نسبي) لعمل النساء في مؤسسات ودوائر لم يكن مسموح العمل بها (مثل القوائمقامية والكهرباء والمستشفيات). وبعض النساء سمح لهم بالعمل بدون أجر بانتظار حصولها على عقد. "من النادر جداً أن تعمل امرأة كممرضة في مستشفيات المحافظة، وتتم الأستعانة بممرضات من خارج المحافظة" ومعظم دوائر ومؤسسات القطاع العام الخدمية يهيمن عليها الذكور حالياً، تغيرت نظرة المجتمع في العشر سنوات الاخيرة صارت نقلة نوعية بهذا الجانب، حالياً توجد

¹² في عام 2014 اجتاحت مقاتلون ينتمون إلى جماعة متطرفة تطلق على نفسها (تنظيم الدولة الإسلامية) وتكثف (داعش) مدينة الموصل، والانبار وصلاح الدين وديالى، مما أدى الى نزوح غالبية سكان هذه المدن. واستطاعت القوات العراقية مدعومة بالتحالف الدولي انتزاع المناطق التي سيطر عليها "داعش" بعد قتال دام أشهر عدّة. انتهى بإعلان رئيس الوزراء حيدر العبادي في كانون الأول من العام 2017 النصر على التنظيم رسمياً.

ممرضات من المحافظة والدوائر الحكومية مثل الري القانمقامية وغيرها من الدوائر 90% يعملون رجال حاليا لا صار بإمكان المرأة العمل فيها ، من تتخرج كمهندسة تتعين بأي دائرة الامر صار طبيعي جدا، فنظرة المجتمع تغيرت من هذه الناحية ، مع أنهم يحبذون شغل التدريس للبنات افضل" س.ب تدريسية محافظة الانبار قضاء هيت ، 25 سنة خدمة.

" أنا وزميلتي أول موظفتين يتم تعيينهم في دائرة الكهرباء، التي كانت مقتصرة على الموظفين الرجال، لم يكن يسمح للمرأة للعمل في مناطقنا إلا في مجال التدريس بسبب طبيعة المجتمع وعاداته التي لا تشجع ولا تسمح للنساء في العمل والخروج من المنزل، إلا في مجال التعليم. لكن حدث تغير هام فيما يتعلق بعمل المرأة في هذه المناطق فهناك تطور في النظرة إلى عمل المرأة " س. عبد الحميد، موظفة في إحدى الدوائر التابعة لوزارة الكهرباء، في إحدى أقضية الأنبار.

تقول ف "قبل احداث داعش كانت العادات والتقاليد صعبة، كان مرفوض المرأة تعمل أو تخرج من البيت لوحدها ، انا عندما كنت اذهب للكلية (الكنات) كانوا (سلفاتي) ازواجهم يمنعونهم من العمل يقال (عيب مرته ادوام) ، وكان ازواجهم يمنعونهم من الخروج والدوام في مدرسه فيها رجال او سائق الخط رجل غريب ممنوع يوصلك، بعد رجوعنا الى الانبار سلفاتي ذهبو الى العمل في المدارس وتطوعيا بدون راتب فقط لرغبتهم بالخروج والعمل ، وصار مقبول ان تخرج المرأة للعمل بالعكس في محلات صارت تعمل فيها بنات، في الرمادي كانت ثلاث بنات فقط يقودون سياره الان اغلب النساء تقود سياره " ف تدريسية من جامعه الانبار كلية الحاسوب خدمته 14

غير أن السماح للمرأة بالخروج للعمل في هذه المناطق ما زال مشروط بضوابط وشرط وضوابط لضمان تحديد حركتها وعدم اختلاطها بالرجال، من بين الشروط التي ذكرتها المشاركات في الدراسة خلال المقابلات، لبس النقاب (البوشية) أثناء العمل، وعدم وضع مساحيق التجميل،

" طلب مني عدم الاحتكاك بالرجال وأن أرتدي البوشية أثناء العمل لأن كل الموظفين رجال وستضطرين الى التعامل مع الرجال.. وطلب مني أن أرتديها فقط في الدائرة "، خارج الدائرة ليست مضطرة الى لبسها وبالفعل لبست النقاب داخل العمل ونفس الوضع بالنسبة لزميلتي إذ أشتراط عليهما أزواجهما لبس البوشية والأخرى منعها من وضع الميكاب (المكياج) خلال ذهابها الى العمل. س. عبد الحميد، موظفة في إحدى الدوائر التابعة لوزارة الكهرباء، في إحدى أقضية الأنبار.

وداخل دائرة الكهرباء في أحد أقضية الانبار تم عزل الموظفات الثلاث في غرفة خاصة بهن رغم اختلاف تخصصاتهن وعدم السماح لهن في التواجد في الاقسام والوحدات والشعب المرتبطة بوصفهن وتخصصاتهن الوظيفية مراعاة لتقاليد وعادات المجتمع في تلك المناطق.

عوامل التغير في المواقف تجاه عمل المرأة من وجهة نظر المبحوثات

تعزوا المبحوثات أسباب التغير لعوامل عديدة في مقدمتها، العامل الإقتصادي وإضطراب سبل العيش وحاجة العائلات للمورد المالي المتأثري من عمل المرأة، بعد أن أرتفعت معدلات البطالة، والتضخم المالي ونمو ثقافة الاستهلاك، أكدت أكثر من موظفة ان الظروف المعيشية القاسية دفعت العوائل الى تقبل عمل النساء.

"السبب الحقيقي هي الصعوبات المعيشية التي لم يعد معها مرتب الزوج كافي لسد إحتياجات العائلة، أصبحت الحياة تحتاج الى أكثر من مورد وأكثر من شخص يعمل" س. عبد الحميد، موظفة في إحدى الدوائر التابعة لوزارة الكهرباء، في إحدى أقضية الأنبار.

وتدعم نتائج المسح الحالي حاجة العائلات الى الدخل المتأثري من عمل المرأة لمواجهة الظروف المعيشية ففي سؤال وجه الى المبحوثات حول ما يمثله راتب الموظفة من أهمية وكيف ينظر اليه، أشارت 47% من عينة النساء المشاركات في المسح إلى أن رواتبهن ينظر إليها على أنها مصدر أساسي لدخل العائلة، في حين أفادت 26 % بأنه دخل يساهم على نحو متساوي مع دخل الزوج، وأنفقت 25 % على أن دخلها ينظر إليه على انه دخل إضافي لا يلبى إلا إحتياجات المرأة.

جدول (20): توزيع عينة الموظفات حسب طريقة النظر إلى دخلهن.

كيف ينظر الزوج إلى أجر او راتب زوجته؟		
6	2%	حق للزوج و يجب تسليمه إليه
62	25%	دخل اضافي لا يلبى الا احتياجات المرأة needs
65	26%	دخل يساهم على نحو متساوي مع دخل الزوج
117	47%	مصدر أساسي للدخل

العاملات في العاصمة بغداد ممن أنخرطن في نشاطات المجتمع المدني يعتقدن أن لمنظمات المجتمع المدني دور كبير في نشر الوعي بأهمية مشاركة المرأة في الشأن العام ومشاركتها الاقتصادية بشكل خاص. ويبدو أن دور المنظمات في العاصمة كان أكثر وضوحاً من دورها في المحافظات الاخرى في رفع الوعي.

"لوقارنا المجتمع قبل 2003 وبعد نلاحظ فرق كبير في نظرة المجتمع لعمل المرأة وللمرأة العاملة وأصبح هناك تقبل، يرجع الفضل الى منظمات المجتمع المدني ويرجع الفضل لدور منظمات المجتمع المدني بنشر التوعية بين المجتمع، وأحيانا من يقوم بالتوعية هن نساء ناجحات مثقفات، تنزل للمجتمع وتوعيه بدور

المرأة وحقوقها، وهذا الشيء أسهم كثيراً بتغيير نظرة المجتمع للأحسن تجاه المرأة، أصبح بعض الرجل متقبل أن يعمل وتكون القيادة لامرأة ناجحه مثلاً. ش. ط.أ. من محافظة بغداد، مواليد 1979، خريجة كلية تربية قسم تاريخ.

أما فيما يتعلق بتغيير المواقف من عمل المرأة في المحافظات التي شهدت النزاع ومنها محافظة الأنبار وديالى، وصلاح الدين والموصل، فقد أكدت المشاركات في الدراسة أن تجربة النزوح لا سيما الى بغداد ومناطق كوردستان، قد تركت أثراً إيجابياً فيما يتعلق بتمكين النساء، وتراجع دور العادات والتقاليد ومفاهيمها الخاصة بعزل النساء وتقييد حركتهن. أكدت ثلاث من المشاركات خلال المقابلات، أن التهجير والنزوح ساهم بشكل كبير في جعل المجتمع أكثر انفتاحاً وأكثر تقبلاً لعمل خارج المنزل وفي مجالات مهنية جديدة لم تكن يسمح بها للمرأة سابقاً.

"أثناء تهجيرنا الى أربيل بعد دخول داعش صار انفتاح أكثر، عندما شاهدوا الحياة في أربيل. فكان التهجير إيجابي أنفتحوا على الآخر وغيّرت كثير من المفاهيم" ه.ف. تدريسية من جامعة الأنبار كلية الحاسوب خدمة¹³

وفي هذا السياق تعتقد س. أن للهجرة والنزوح التي رافقت سيطرة داعش على هذه المناطق أثر كبير في هذا التغيير، إذ كانت فرصة كبيرة لسكان هذه المناطق للأطلاع على ثقافات أخرى في المناطق التي نزحوا إليها، وأنفتاحهم على هذه الثقافات واكتسابهم قيم جديدة أقل إنغلاقاً فيما يتعلق بعمل المرأة. وأضافت تدريسية في جامعة الأنبار "سبب التغيير أن الاجيال اتغيرت صار انفتاح أكثر كمدينة صغيرة مغلقة لو لم يكن هناك انفتاح على الآخر كان نستمر، لكن أصبح هناك انفتاح وسائل التواصل والانترنت ساهم بتوعية الاجيال" س.ب. تدريسية محافظة الأنبار قضاء هيت، أختصاص فيزياء، العمر 50 غير متزوجة لدي 25 سنة خدمة في الوظيفة. غير ان تجربة النزوح والانفتاح على ثقافات المجتمعات المضيفة غير كافية لتفسير هذا التحول الكبير في تقبل عمل المرأة في البيئات الثقافية المحافظة والمغلقة¹³. بل كان للظروف والاضاع المعيشية القاسية التي عانى منها سكان هذه المناطق خلال نزوحهم و بعد العودة الى مناطقهم المدمرة وفقدان العديد منهم مصادر سبل العيش دوراً في اضعاف سطوة العادات والتقاليد المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل والتعامل مع الغرباء، واجبرت العوائل على الرضوخ لفكرة مشاركة المرأة الاقتصادية لاسيما بعد ان فقدت هذه

¹³ طبقاً لنتائج دراسة أخرى قامت بها الباحثة حول النساء العائدات الى القرى التي خضعت لسيطرة داعش أشارت 18,4% من عينة المسح الى عدم قدرتهن على العمل بسبب نظرة المجتمع وقوة المنع الذكوري لقرار المرأة بالعمل. وما زالت العبد من النساء تعاني من قيود مفروضة على حركتهن تحد من قدرتها على العمل والمشاركة في الانشطة التي تنفذها المنظمات النسائية في مناطقهن ينظر: اسماء جميل رشيد، إحتياجات النساء والفتيات المتأثرات بالنزاع تحليل وضع للنساء العائدات في قرى سنسل، بحث غير منشور معد لصالح منظمة حواء للإغاثة والتنمية، 2022.

العائلات مصادر عيشها. تقول س. عبد الحميد التي انخرطت في العمل بعد عودة من نزوح طويل خلال سيطرة داعش "السبب الحقيقي هو الصعوبات المعيشية التي لم يعد معها مرتب الزوج كافي لسد إحتياجات العائلة وعلمي يمثل مورد إضافي قد يكون مهم، الحياة تحتاج الى أكثر من شخص يعمل" اما عن تقبل عمل النساء في مجالات ومهن لم يكن مسموح للنساء العمل بها من قبل والسماح للشابات على وجه الخصوص بولوج مهن جديدة في عموم مراكز المدن في العراق. فذلك حدث بسبب توقف القطاع العام عن التوظيف من جهة وبسبب تسييس القطاع العام وتأثير الانتماءات الحزبية في ظل تقسيم الوزارات وفقا لنظام المحاصصة اذ أصبح من الصعوبة على الفتيات الحصول على فرص العمل مالم يكن قريبات من الجهة السياسية التي تدير هذه الوزارة أو تلك المؤسسة. في المقابل أدت الأوضاع الاقتصادية التي يمر بها العراق والشرذمة وعدم الاستقرار السياسي الى ضعف كبير في القطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب النساء وقد انخفضت نسبة العاملات في القطاع الخاص من 32% في العام 2012 الى 29% في العام 2014.¹⁰⁸

العادات والتقاليد قيود أمام التطور المهني للمرأة العاملة

على الرغم من التغيرات في المواقف والاتجاهات من عمل المرأة والمهن المسموح لها مزاوتها، غير أن العادات والتقاليد والافكار النمطية مازال تمثل حاجزاً أمام التطور المهني للعاملات في القطاع العام، وتفرض قيوداً حقيقية على العديد منهن تمنع حصولهن على التدريبات اللازمة، والمشاركة في الإيفادات خارج مناطقهن أو العمل في مجالات تتناسب مع تخصصاتهن الأكاديمية، وتحول دون توليهن مناصب إدارية مهمة. مما يؤكد أن السماح للمرأة بالخروج للعمل لا يعكس تحولاً حقيقياً في القيم الاجتماعية الخاصة بالنساء واعترافاً بحقوقهن في الوصول الى الموارد والفرص، وإنما دفعت اليه حاجة العوائل الى موارد إضافية تحت ضغط الظروف الاقتصادية¹⁴. تؤكد إحدى الموظفات من محافظة ذي قار بان النساء العاملات لا يملكن حرية الاختيار سواء في توظيفهن أو التصرف بمواردهن في حالة سمح لهن بالتوظيف، وان ثمة تقييد وضغط تمارسه السلطة الذكورية يحد من قدرتهن على التطور المهني.

" المرأة بخروجها للعمل تكون كاسرة للعادات والتقاليد، ومضطرين للسماح لها بالخروج للعمل للحاجة المادية وليس كونهم مؤمنين بعمل المرأة، بحيث المرأة من البيت الى الدائرة ومن الدائرة للبيت ولا تخرج عن هذا الروتين. لو تم دعوتها في تدريب أو مؤتمر لايمكنها المشاركة خوفاً من الأهل أو الزوج لأنهم لا يوافقون، الإيفادات أيضا إذا فيها منفعة مادية فقط تذهب غير ذلك لا ممنوع، لأنها غير حرة وللأسف هذه إزدواجية بالتصرف من قبل الأهل في حال وجود المادة ممكن كسر العادات والتقاليد لأن المردود المادي لهم وعكسها فلا " ي. رز وزارة الزراعة الناصرية

¹⁴ اكدت المقابلات ايضا ان الزوجة العاملة لاتملك حق التصرف براتبها فهو في النهاية حق الزوج والعائلة "على الرغم من أنها تعمل غير ان راتب المرأة هو للرجل هي تذهب للعمل وتتعب وبالتالي الراتب له او لاولاده" ي.ن، مدرسة في مدرسة للتعليم المسرع، محافظة البصرة

وكشفت نتائج المسح الحالي عن حواجز ومعوقات عديدة مرتبطة بعادات وتقاليد المجتمع تعمل على الحد من فرص العاملات في تطوير قدراتهن وبما يؤهلن لتولي مناصب إدارية عليا. إذ أشارت 53 % من عينة النساء المشاركات في المسح بأن عادات وتقاليد مجتمعه لا يسمح للموظفات بالمشاركة في لجان معظم أعضاؤها من الرجال. وأفادت 36 % من العينة بأن الموظفة لا تستطيع المبيت خارج المنزل إذا ما تطلب عملها ذلك. ويشمل ذلك المشاركة في الإيفادات والدورات التدريبية التي تنظم خارج المحافظة والتي تتطلب مبيتاً خارج المنزل قد يستمر لأيام طويلة أحياناً. وأكدت 62 % من عينة العاملات المشاركات في المسح بأن تقاليد المجتمع تمنع الموظفة من العمل في المهن الميدانية التي تتطلب منها النزول إلى الشوارع أو تولي مهن مخصصة للرجال. واتفقت اجابات 64 % من العينة بأن تقاليد المجتمع لا تسمح لهن بالعمل في مهن تتطلب أختلاط مباشر بالرجال.

الجدول (21) التوزيع النسبي لعينة العاملات موزعة بحسب تأثير العادات والتقاليد على التطور المهني للمرأة العاملة

كيف تؤثر العادات والتقاليد والنظرة الى عمل المرأة على التقدم المهني والتطور للموظفات في القطاع العام									
لا أتفق		محايدة		اتفق		اتفق جدا			
52	21%	66	26%	90	36%	42	17%	لا تسمح عاداتنا وتقاليد مجتمعا للموظفة بالمشاركة في لجان معظم أعضاؤها من الرجال	
91	36%	68	27%	55	22%	36	14%	لا تستطيع الموظفة المبيت خارج المنزل أو السفر اذا ماتطلب عملها ذلك	
42	17%	54	22%	84	34%	70	28%	تقاليد المجتمع الذي اعيش فيه لا تتقبل عمل المرأة في الميدان وممارسة أعمال تخص الذكور	
41	16%	50	20%	72	29%	87	35%	لا تسمح تقاليد مجتمعا عمل المرأة في مهن تتطلب احتكاك مباشر مع الرجال	

أكدت المقابلات أن بعض الموظفات يعتذرن عن المشاركة في لجان لاتضم في عضويتها نساء وتكون الموظفة المكلفة هي المرأة الوحيدة بين الموظفين الذكور، وفي بعض الحالات تضطر المؤسسة الى تكليف أكثر من موظفة واحدة في اللجان مراعاة للعادات والتقاليد على الرغم من أن اللجنة ينقصها اختصاص واحد أو موظفة مختصة واحدة مما يترتب عليه في بعض الأحيان تكلفة اقتصادية قد تضطر معها المؤسسة الى الاستغناء عن وجود هذه الموظفة.

" عندما أكلف مثلاً امرأة ورجل لإقامة أنشطة ثقافية في الكلية مثلاً، فتخبرني (أنا لا أستطيع الذهاب للتكليف لوحدي مع رجل، زوجي لا يوافق إلا بوجود أمراه ثانية)، فهنا أضطر لتكليف امرأة ثانية للذهاب معهم لأنني أعرف أن لديها طاقات، والعمل على تطويرها، بينما في الواقع هي كلفتني خروج ثلاثة أشخاص، وكان بالإمكان الاثنين يقومون بالمهمة " ش. ط. أ. من محافظة بغداد، مواليد 1979، خريجة كلية تربية قسم تاريخ.

وتمتتع بعض الموظفات عن المشاركة في التدريبات ليقينهن برفض الأهل أو الزوج مشاركتها أستجابة لعادات وتقاليد المجتمع وتجنباً للتلميحات القاسية التي تشكك في سلوك المرأة عند غيابها عن المنزل وأن كان في ذلك فرصة مهمة لتطورها المهني.

أكثر من مرة يطرح عليه إيفاد خارجي أو داخلي إرفضه مباشرة منعاً للمشاكل
لأنني اعرف مسبقاً أن زوجي لن يوافق والمشكلة لأنه يوجد مبيت خارج البيت
وأحتمال لأيام وحتى أن كان لا يوجد مبيت وإنما تأخير الليل أيضاً ستكون حزازيه
في الموضوع. هـ أ - بغداد موظفة في دائرة حكومية مسؤولة شعبة لم ترغب
في الكشف عنها

تتضاعف مثل هذه التحديات في المحافظات ذات البنى التقليدية (العشائرية / الدينية) مثل محافظة البصرة، إذ تؤكد مسؤولة شعبة التصريحات الأمنية في إحدى دوائر هذه المحافظة أن أغلب الموظفات لا سيما الشابات، لا يستطعن المشاركة في الإيفادات التي تتطلب مبيتاً أو سفراً خارج المحافظة بسبب ممانعة الأهل ورفضهم، وتستطرد مسؤولة الشعبة وتقدم حالات تضطر فيها الموظفة أخذ اجازة زمنية من دائرتها لتشارك في ورشة تدريب داخل المحافظة وتعود الى الدائرة في موعد الأنصراف لتوحي لأهلها بأنها لم تتجاوز حدود عملها داخل الدائرة. وقد تضطر الموظفات الى إصطحاب أحد أفراد عائلتها أو زوجها إذا ما اضطرت للسفر خارج المحافظة في حالة تطلب عملها ذلك¹⁰⁹.

أما النساء اللواتي يتجاوزن العادات والتقاليد في مثل هذه البيئات الثقافية، ويسمح لهن بالسفر والمشاركة في التدريبات لوحدهن، فأنهن يواجهن انتقادات من زملائهن وزميلاتهن وتلميحات مسيئة للسمعة.

تؤكد إحدى المدرسات في محافظة البصرة أيضاً، وهي ناشطة في منظمات المجتمع المدني ويوفر لها عملها مع هذه المنظمات فرص للمشاركة في الورش والندوات والتدريبات التي تنظم خارج المحافظة، أن نظرة الآخرين لها قاسية، كما تصفها وتحدثت، عن تلميحات مسيئة تتعرض لها من قبل زميلاتها وزملاؤها

"العادات والتقاليد في البصرة قوية جداً ومقيدة لنا، فأني إنفتاح لدى المرأة توضع
(علامة أكس) عليها عند عودتي من اربيل كنت في إيفاد المدرسات في المدرسة
هم من تكلموا قبل الرجال ، قسم يعتبروها وصمه عار أنها تسافر لوحدها ممكن
أن تفعل أشياء أخرى (غير جيدة)، لا للدراسة والتعلم وتطوير ذاتها وتحقيق
طموحها وفيها فائدة لها ،أحد الاساتذه معي ينظر لي نظرة دونية، كيف أني أطلع
وأسافر ولي مشاركات مع المجتمع المدني فالنساء من هذا النوع عليهم نظره
غير جيدة للأسف" ي ن ، مدرسة في مدرسة للتعليم المسرع ، محافظة البصرة

فيما تؤكد موظفة أخرى لكنها من العاصمة بغداد هذه المرأة المركز الحضري الاكبر في العراق ان هناك نظرة مرتابة تلاحق الموظفين اللواتي يشاركن في مهام تتطلب السفر والمبيت خارج المنزل، وتشكو الموظفات من تعرضهن لكلام غير لائق (كلام خادش للحياء) واتهامات وتشكيك بسلوكهن

"نظرة المجتمع غير جيدة للأسف دائما نسمع (هذه موظفة تطلع بكيفها وتجي بكيفها)، مع العلم أنها بشر أيضا تحتاج فرصتها. والبعض لديهم أسلوب غير لائق ونسمع كلام خادش وغير لائق يحاولون يسمعوننا كلام غلط ليس معي وإنما مع بنات معنا، ممكن يسمعوها كلام (هاي قالتة تذهب مع المدراء إيفاد) مع العلم أنها أنسانه محترمه" ام علي موظفة في وزارة الصناعة، خدمة 17 سنة. بغداد

اما العاملات اللواتي تفرض عليهن طبيعة مهنهن الخروج ليلا او المبيت خارج المنزل مثل الاعاملات الصحيات في المستشفيات فيواجهن نظرة سلبية وتصنيفات اجتماعية غير لائقة تضعهن في خانة المشكوك بسلوكهن.

"هنالك نظرة غير جيدة خصوصا للكوادر الصحية، حين استلامها للخفارة يسمعوها كلام يمس السمعة بينما هي احيانا تكون مضطرة لان طبيعه عملها تستوجب أخذ خفارة مرة أو مرتين، صح أن الخفارات ماديا أفضل تعتبر ساعات عمل اضافيه لكنها ليس من هذا المنطلق، إحدى صديقاتي ممن تأخذ الخفارة في يوم الخفارة يصطحبها زوجها للخفارة ويرجعها للبيت بنفسه، ومع ذلك نظرة المجتمع غير جيدة لها، هم لا يدركون أن هذا واجبها وهي مجبره على ذلك. واخرى تسكن في منطقتي مسؤوله صالة في المستشفى، فهذه طبيعه عملها تستوجب التأخير وممكن أن تتأخر خفارات، فهذه يتكلمون عنها في المنطقة بكلام غير جيد رغم أنها سيده محترمه ومتزوجه ولبسها محتشم " ه. ، مسؤوله إدارية في القطاع الصحي.

تحدثت الموظفات عن مضايقات واتهامات مسيئة تتعلق بطريقة لبسهن مما يعكس وجود رقابة مضاعفة على المرأة العاملة ونظرة ارتياب. وبعض هذه القيود المتعلقة باللبس مؤطرة رسمياً بتعليمات ولوائح تمنع الموظفات لاسيما التدريسيات من لبس معين وهي محاولة لادماج حقائق السلطة الاجتماعية على شكل قوانين وهنا يكمن التحدي الكبير امام حقوق المرأة. عندما توطر العادات التي تعكس الهيمنة الذكورية بقوانين ولوائح. القيود على الملبس والرقابة المشددة على الموظفة تكون أكثر وضوحاً في المحافظات ذات البنى الثقافية التقليدية (العشائرية والدينية). ولا يخلو مجتمع العاصمة بغداد من الاتهامات المسيئة للمرأة بناء على اللبس أو الاهتمام بالمظهر اذ تؤكد احدى الموظفات ان مجتمع الوظيفة العامة يراقب ويحاسب على طريقة الظهور واللبس ويفرض التقشف الجسدي على الموظفات.

"أول مشكله واجهتني في المدرسة هو طريقة لبسي، أنا متعوده ارتداء طقم كامل السترة مع البنطلون وهو ليس رسمي ومحتشم، ويتصورني هذا بلبق بالمعلمة، وأذا بمدير المدرسة يعترض على طريقة لبسي بحجة أن هنالك كتاب رسمي يمنع به ارتداء البنطلون للمرأة في المدرسة، وينص (يمنع لبس البنطلون للمعلمة في المدرسة)، وهذه طريقة اللبس المتعوده عليها وأرتاح بها وتكسبني ثقة أكثر بنفسني، لكن في حال تغيرت طريقة لبسي أشعر انني متضايقه من ذلك الشيء الذي لم اتعود عليه، أعتقد سبب هذا الكتاب هو العادات والتقاليد ومراعاة الاحزاب والعشائر المهيمنة وخوفا منها بالأصح" ي. ن. ، مدرسة في مدرسة للتعليم المسرع ، محافظة البصرة

تقول احدى المشاركات في المقابلات من الموصل:

"في الموصل اذا كانت المرأة متزوجة او لا ، ان لاحظو انها تهتم بترتيبها وليسها يبدأ الكلام عنها بالكلام البذيء (الموزين) بغض النظر عن انهم يعرفوها او لا فيقال مثلا (شفتي فلانة شلابسه اشلون لابسه هيج وطالعه من البيت)، أو يقال مثلا ان لا أخطب فلانة لانها تلبس بهذه الطريقة وتخرج للعمل ، مباشرة يربطوها بالاخلاق إنلك أهلها أبوها أو زوجها للموظفه، يحكموها ان لا تلبس وتتأق كي لا يحكى عنها من قبل الناس او لاتخرجين لوحدي كي لا تحكي الناس فتتضايق كثيرا، ويمكن ان تكون مجبره على اشياء لمجرد مسايرة الناس لا تحكي عليها لانها موظفة . ر. ل مرشدة تربويه في مدرسة نازحين، مدة الخدمة 8 سنوات، متزوجة في طريق الانفصال

لدينا بنات أنيقات بلبسها ومرتبة ومحترمات جدا يسمعون كلام غير لائق مع انهن بنات عوائل ومحترمات، فقط لأنها أنيقة ومهتمه بنفسها وتذهب إيفادات فيبدأون بإسماعهن كلام غير محترم للأسف . ام علي موظفة في وزارة الصناعة، خدمة 17 سنة . بغداد .

4. التحرش الجنسي في مكان العمل وأثره على التطور المهني للعاملات في القطاع العام

يمثل العنف او التهديد بالعنف والتحرش الجنسي واحدا من أكبر الحواجز التي تقف امام المشاركة الاقتصادية للنساء وتحد من فرص تطورهن المهني، اذ قد يضطرن اما لترك عملهن وتغييره باستمرار مما يمنع تراكم خبراتهن. أو تفويت التدريبات التي تؤهلن للتنافس على المواقع الادارية الاعلى، وهو ما يضيع الكثير من الفرص الاقتصادية للمرأة العاملة ويحد من فرصهن في الحصول على الترقية.

4.1 الحماية من التحرش في بيئة العمل في التشريعات العراقية

تضمن المادة 42 قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الحق للعمال بيئة عمل خالية من اي مضايقة وتحضر المادة (10 / اولا) بشكل صريح التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء على صعيد البحث عن عمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط او ظروف العمل وعرفت الفقرة ثالثا من هذه

المادة العنف الجنسي، في حين تؤكد الفقرة ثانياً من المادة العاشرة على حظر اي سلوك آخر " يخلق بيئة عمل معادية او مخيفة او مسيئة لمن توجه هذا السلوك ضدهم"¹¹⁰.

ومع ان التشريع يعد الخطوة الاولى والمهمة للحد من التحرش في بيئة العمل فضلاً عن كونه مؤشراً لالتزام العراق بالقوانين والاتفاقيات الدولية الخاصة بأنهاء العنف ضد المرأة، غير انه لم يكن وحده كافياً للحد من التحرش الجنسي ضد العاملات في القطاع الخاص ، اذ لا توجد استراتيجيات واضحة وفعالة او خطة عمل لتنفيذ المواد المتعلقة بالتحرش في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، كما ان عملية جمع وتوفير بيانات عن التحرش في مكان العمل يعد ضعيفاً جداً في العراق، ولا يوجد اي نظام لتسجيل الشكاوي الخاصة بالتحرش، وبالتالي لا تتوفر اي احصاءات عن حوادث التحرش في بيئة العمل، والتي تعد ضرورة لتنفيذ التشريعات المتعلقة بالعنف الجنسي في مكان العمل¹¹¹.

وعلى الرغم من ان قانون العمل حدد في المادة (41) مسؤولية صاحب العمل في ضمان الظروف الصحية في العمل والزامه باتخاذ تدابير السلامة لحماية العاملين اثناء تأدية عملهم وواجبه بتوفير نظام لشكاوي العمال، غير ان التشريع لم يلزم المسؤولين والمدراء بضمان حقوق الضحايا، ولم يحدد عقوبة التقصير في اداء الواجب ضد المدراء والمسؤولين الذين يفشلون في تقديم استجابة سريعة لضحايا التحرش الجنسي في العمل¹¹².

الجدير بالذكر ان هذا القانون يسري فقط على العاملين في القطاع الخاص ويستثني موظفي القطاع العام، وبدلاً من ذلك فان الموظفين في القطاع العام يخضعون لقانون الخدمة المدنية.

وحتى وقت اعداد هذا التقرير 15 لم يصادق العراق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم 190 في 21 حزيران 2019.

تهدف الاتفاقية رقم 190 للعام 2019 الى توفير حماية واسعة للعاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص والاقتصاد المنظم وغير المنظم في المناطق الحضرية والريفية وتقر بحق كل فرد في عالم عمل خالي من العنف والتحرش وعرفت الاتفاقية العنف والتحرش بأنه نطاق واسع من السلوكيات والممارسات غير المقبولة او التهديدات المرتبطة بها سواء حدثت مرة واحدة او تكرر، والتي تؤدي او يحتمل ان تؤدي الى الحاق ضرر جسدي، نفسي، جنسي او اقتصادي ويشمل العنف التحرش على اساس النوع الاجتماعي ويتضمن التمييز والمضايقة وغيرها.

وحددت الاتفاقية عدداً من الامثلة على التحرش الجنسي، منها الاهانات كالملاحظات غير اللائقة، التلميحات والدعوات والمطالبات غير المرحب بها سواء كانت ضمنية او صريحة واي مظاهر خادشة للحياء او ايماءات مرتبطة بالجنس، والاتصال الجسدي واللمس والمداعبات واوخر والاعتداء. وتحدد الاتفاقية

¹⁵ وافق مجلس الوزراء بجلسته الاعتيادية التي عقدت يوم الثلاثاء 9 كانون الثاني 2024 على مشروع انضمام العراق الى هذه الاتفاقية الذي أعده مجلس الدولة منذ العام 2021.

منظمة العمل الدولية بشأن التحرش والالتزامات الدنيا على الحكومات لمنع العنف والتحرش في العمل والاستجابة لهما. وتسلط الضوء على تدابير الوقاية، بما فيها السياسات والبرامج التدريبية الإلزامية في مكان العمل. وعلى ضرورة ان تتبنى الحكومات "نهج شامل ومتكامل ومراع لقضايا الجنسين"، بما فيه من خلال القوانين المتعلقة بالعمل، والصحة والسلامة المهنيين، والمساواة وعدم التمييز، بالإضافة إلى القانون الجنائي.

4.2 التعرض للتحرش الجنسي في مؤسسات القطاع العام

من الصعوبة تقدير حجم انتشار العنف الجنسي في مؤسسات القطاع العام وذلك بسبب عدم وجود نظام لتسجيل الشكاوى اولا وقلة الابلاغ عن حالات التحرش من قبل الضحايا.

ولتوفير بيانات عن حوادث التحرش الجنسي الذي تتعرض له الموظفات في مؤسسات القطاع العام، وجه سؤالاً غير مباشر الى المستطلعات حول ما إذا كانت العاملات يواجهن مضايقات ذات طابع جنسي في مكان العمل ويسمح مثل هذا السؤال بتوفير تقديرات يمكن ان تكشف عن حالات التحرش الجنسي غير المبلغ عنها والتي عادة ما يتم التكتم عليها لتصبح في خانة الارقام السوداء والجرائم غير المنظورة.

وقد اظهرت النتائج بان 19% من عينة النساء العاملات المشاركات في المسح تنفي وجود مثل هذه المضايقات، في حين اشارت 29% من العينة الى عدم معرفتها بوجود مثل هذه الحالات. واكدت 18% من عينة المشاركات في المسح وجود مثل هذه المضايقات وبكثرة في مؤسسات القطاع العام. بينما اكدت 34% وهي النسبة الاعلى تعرض العاملات في القطاع العام للمضايقات والتحرش الجنسي، ولكن في نطاق ضيق ومحدود، وهذا يعني ان 52% من العاملات المشاركات في المسح تؤكد وجود حالات تتعرض فيها الموظفات الى مضايقات وتحرشات ذات طابع جنسي وان اختلفن في تحديد حجمها ومدى انتشارها، وتباينت تقديراتهن ما بين الانتشار الواسع والمحدود لهذه الحالات، مما يسمح باستنتاج ان مؤسسات القطاع العام لا تتوافر على بيانات عمل آمنة وخالية من المضايقات والتحرش الجنسي واساءة استخدام السلطة.

الجدول (22) التوزيع النسبي لعينة النساء العاملات بحسب ما إذا كانت هناك حوادث تحرش جنسي ومضايقات تتعرض لها العاملات في القطاع العام.

برأيك هل تواجه النساء العاملات في القطاع العام مشكلات تتعلق التحرش والمضايقات ذات طابع جنسي؟		
لا	19%	47
لا أعرف	29%	73
نعم بكثرة	18%	46
نعم ولكن بشكل محدود	34%	84

تحدثت الموظفات اللواتي تمت مقابلتهن عن انواع متعددة ومختلفة من المضايقات تتعرض لها زميلاتهن، ومن المحتمل جدا ان تكون الموظفة هي احدى الضحايا لكنها لا تستطيع ان تعلن عن ذلك مباشرة فتسقط فعل التعرض للتحرش على زميلاتها لإبعاد الشكوك عنها.

من هذه الانواع التعرض للمساومة والمضايقة والابتزاز نضير حصولها على بعض الحقوق او الخدمات مثل الاجازة او الانتقال الى قسم اخر او شعبة. ذكرت ثلاث موظفات خلال المقابلات انهن شهدن حوادث عديدة تعرضت خلالها زميلات لهن الى الابتزاز او المضايقة من قبل المسؤولين.

"بالنسبة للنساء تبرز أو تقابض مقابل أشياء معينة شخصيه ويعطيها المنصب، ونحن نعاني جدا من هذا الموضوع لو أرادت الموظفة إجازة مثلا يجيبها المدير أو المسؤول (عود مريلي وره ساعة 2 الظهر) كي يطلب منها أشياء مقابل موافقته على الإجازة طبعاً من بعض المسؤولين هذا التحرش وليس الجميع". م. ع مهندسة كهرباء - ديالى

"كان يدور كلام كثير حول حالات ابتزاز للموظفات يساموها من أجل إجازة أو وظيفة أو منصب كانت تحدث كثيرا " ام علي موظفة في وزارة الصناعة، بغداد.

"نعم أسمع في المستشفيات أو المراكز الصحية بوجود التحرش، مثلاً عندما موظفة تطلب إجازة يساموها مسؤولها بأن يعطيها رقمه ويطلب منها الاتصال به أو يطلب منها الخروج معه حتى يوافق لها على الإجازة"

ه. ، مسؤولة إدارية في القطاع الصحي، بغداد

وقد يأخذ التحرش شكل سلوك غير لائق وعبارات غير مرغوبة وذات إيحاءات جنسية مما يخلق بيئة تخويفية ومسيئة للموظفة، وتتسبب بمعاناة للموظفات.

ذكرت احدى الموظفات التي تتولى منصب اداري وسطي ثلاثة حوادث اضطرت للتدخل فيها لحماية الضحايا من تحرش المسؤولين الاداريين، من بين هذه الحالات، التلميحات والعبارات غير المرغوبة التي يطلقها المسؤول المباشر لموظفة تحت سلطته. او محاولة التحرش باللمس غير المرغوب لموظفة اخرى في موقف كانت تعاني فيه من حالة اغماء.

من فتره قصيرة جانتني احدى الموظفات تبكي سألتها لماذا البكاء قالت المهندس (مسؤول دائرة) يقول لي (أني لأجل عيونج أجي أصبح عليج الصبح تعالي يمي) ولاتعرف ماذا يريد مني بالضبط،

وقبل سنوات كان من يستخدم الموبايل يضطر احيانا يصعد على السطح لتأمين الشبكة ويتوضح الاتصال، فأحدى الموظفات كانت تصعد لسطح الدائرة جاءها اتصال ضروري فصعدت وأذا بمهندس معها يصعد خلفها وأعتدى عليها.

ايضاً لدينا موظفه أخرى فقيرة وهادئة تعرضت للاغماء في الدائرة بسبب هبوط الضغط فمُسؤولها تبرع بنقلها للمستشفى وحاول الذهاب لوحده فأتا تبرعت بالذهاب معهم وهذا بطلب منها، عندما صعدنا في السيارة وأذا به يتحرش بها (مد أيده عليها) م.ع مهندسة كهرباء - ديالى

وتحدثت الموظفات اللواتي تمت مقابلاتهن، عن حرص بعض المسؤولين والمدراء على اختيار شابات أنيقات وجماليات للعمل في مكاتبهم ليكون مقدمة لاستمالتهن والتقرب اليهن لأغراض ذات ابعاد جنسية، وإنهن يتعرضن لانتقام المسؤولين في حالة مقاومتهن ورفضهن.

عندما تتعين موظفات صغيرات وجماليات وأنيقات مباشرة توضع مع المسؤولين، والمسؤول ماذا يبحث أما أن تقيم علاقة معه وتخرج معه وتكون تحت أمره أو تحارب ويتهمونها باي (بلوه) تحارب بالعمل وتعامل كعبده عندهم أن لم تخضع لهم بحيث تصل لمرحلة تكره الدائرة والدوام. ج.ع عيد المنعم، دائرة البلدية التابعة لوزارة الاسكان والاعمار والبلديات - ديالى.

في معظم حوادث التحرش التي ذكرتها الموظفات خلال المقابلات فان فعل التحرش غالبا ما يصدر من المسؤولين المباشرين في العمل والمدراء، غير ان في حالات أخرى اقل تكرارا قد يصدر التحرش ضد المرأة من قبل المرؤوسين والزملاء، تحدثت مسؤولة التصاريح الامنية في احدى الدوائر، عن رسائل غير مرغوبة تتلقاها من أحد المرؤوسين يقصد التقرب اليها للحصول على اجازات والتغاضي عن تقصيره في العمل

ولا يقتصر التحرش والمضايقات على بيئة العمل، فالموظفات يتعرضن الى التحرش في وسائل النقل وفي الشوارع المحيطة لمؤسساتهن. واكدت موظفة في احدى الدوائر التابعة لوزارة الثقافة بانها غالبا ما تتعرض للتحرش في وسائل النقل، بسبب عدم وجود نقل عام فاعل وآمن في العراق. ويعد طبيعة عمل الموظفة ومكان عملها واوراقاته من عوامل الخطورة التي تزيد من احتمال تعرضها للتحرش بالشارع. تتعرض ت.ه التي تعمل بالمناوبة الليلية(خفارة) في احدى المستشفيات في بغداد الى التحرش والمضايقة المستمرة عند خروجها من المستشفى اثناء مناوبتها الليلية (سواء لشراء حاجة، او عند ذهابها الى المنزل) وكان لطبيعة عملها عاملا مهما ادى الى استضعافها واستهدافها بالعبارات والتلميحات المسيئة.

4.3 ردود الفعل واساليب المواجهة عند التعرض للتحرش في مكان العمل
اظهرت الضحايا في الحوادث التي ذكرتها المشاركات خلال المقابلات ردود فعل متباينة إزاء المضايقات التي تعرضن لها. تراوحت مابين التوجه الى مسؤولة الشعبة او القسم طلباً للمساعدة والتدخل لحل

مشكلتها ولكن بشكل شخصي وبعيداً عن اي اجراءات رسمية. او من خلال تقديم طلب نقل الى دائرة او قسم اخر للتخلص من المضايقات التي تتعرض لها من مديرها المباشر، وقد ذكرت موظفتين على الاقل خلال المقابلات بان الانتقال الى مكان عمل آخر هو اقصى مايمكن للضحايا القيام به للتخلص من مضايقات المسؤولين بدون ان يتم فضح التحرش ومعرفة الأسباب من وراء النقل خوفاً على سمعتهم.

" طلبت النقل كي تتخلص منه وبنفس الوقت تظهر للجميع أنه موضوع نقل عادي كي لا يمس سمعتها. ام علي موظفة في وزارة الصناعة، خدمة 17 سنة.

غير ان إجراءات النقل ليست ميسرة في الوظيفة العامة وتشترط موافقة المدير الذي قد يكون هو مصدر التحرش كما ان نقل الضحية وهو حل طالبت به عض الموظفات لايتمثل حلاً منصفاً وسيؤدي الى افلات الجناة من العقاب وبالتالي سيكون من غير الممكن وقف التحرش في مكان العمل او الحد منه.

نحتاج الى أن القيادات العليا تتفهم هذا الموضوع، وتضع طريقة للتصرف في مثل هذه الحالات فمثلا تنقل الموظفة لمكان ثاني بدون الرجوع الى هذا المدير، لأن في إداريات النقل يجب أن يكتب المدير أن لامانع لدي من النقل وعلى أثره تنقل، فعندما تنقل الموظفة التي تعرضت للتحرش بسريه ومن غير أن يعلم أحد بالموضوع نتحجج بأن المكان الثاني محتاج موظفات، وبهذا نبعدا عنه وحافنا على سرية المرأة.

ش. ط. من محافظة بغداد، مواليد 1979، خريجة كلية تربية قسم تاريخ.

من الاستجابات التي ذكرت خلال المقابلات هو مواجهة الضحية والرد على الاعتداء بشكل شخصي ضد المعتدي وتضع حد للتحرش ومثل هذه الاستجابة صدرت عند احدى الضحايا عندما كان مصدر الاعتداء زميل لها في العمل. ومن غير المرجح ان تتكرر مثل هذه الاستجابات عندما يكون المدير او المسؤول هو مصدر الاعتداءات. وتتجنب العديد من الموظفات من وقع عليهن فعل التحرش المواجهة المباشرة مع المعتدي وتضطر الى السكوت والتحمل، والتكتم على التحرش لاسيما عندما يكون مصدر هذه المضايقات هو المسؤول المباشر ، في محاولة لتجنب المواجهة ، لاسيما اذا كانت غير مستعدة لتغيير مكان عملها تحدثت ن. خ عن الضغوطات والمساومة التي تعرضت لها من قبل مديرها واضطرها للسكوت و(المراوغة) لكي لايقوم المدير بانهاء تنسيبها والاستغناء عن خدماتها وتجبر على العودة الى دائرتها السابقة التي نسبت منها والتي لاتجد فيها امتيازات تلائم مستوى طموحاتها تقول ن. خ من وزارة التربية.

" ساومني صراحة، رد فعلي (صفقت بالبداية) لم اربح بالدخول في مواجهة معي لانني اعرف ان المواجهة ورفض عرضه يمكن ان تجعلني اخسر هذا المكان وانا

لا اريد خسارته فاستخدمت طريق المراوغة في سبيل تمشية الامور لانني ارجو
بالبقاء في هذا العمل ولكن مع الوقت وما ان عرف انني اراوغ حتى انهاء
تكلفتي"

معظم الاساليب لمواجهة حالات التحرش والتي ذكرت خلال المقابلات هي اساليب غير رسمية ولم يتم فيها اللجوء الى الجهات الرسمية او التقدم بشكوى ضد المعتدين إلا في حالات قليلة جداً.

واتفقت اجابات معظم من تمت مقابلتهم على انعاملات يتكتمن ويتجنبن في الغالب اتخاذ اي اجراء يمكن ان يؤدي الى فضح فعل التحرش الذي يتعرضن له ومساءلة المعتدي، لاسيما إذا كان مديرهن المباشر اما خوفاً من ردات فعله الاتقامية او خوفاً على سمعتهن او خوفاً من اجبارهن على ترك الوظيفة من قبل الزوج او الاهل الا صراحة.

صراحه 10% ممكن تبلغ والبقية تسكت، أما كونها متزوجة وتخاف تفصح
سمعتها في الدائرة أو الخوف من زوجها أو أهلها يجبروها على ترك الوظيفة
وتدخل العادات والتقاليد فالمرأة أهم شيء لديها سمعتها وكثير من الحالات
لاتصدق، أغلب المتحرشين من المتدينين فبالتالي لو أشتكت لن يصدقوا أن مثل
هذا ممكن أن يتحرش وأنها (تتبلى عليه). س. ا. ب. كلوريوس مستشارية الامن
القومي.

4.4 الإبلاغ عن التحرش والمضايقات في مكان العمل

كشفت نتائج المسح ان نسبة قليلة من النساء يمكن ان تقوم بالابلاغ في حالة التعرض للتحرش والمضايقات في مكان العمل. اشارت 58% من عينة العاملات المشاركات في المسح بان الموظفين لا تقوم بالابلاغ عند التعرض للمضايقات والتحرش الجنسي، في حين اشارت 30% الى ان الموظفة ممكن ان تقوم بالابلاغ في بعض الاحيان ولم تتجاوز نسبة اللواتي يعتقدن بان الموظفة تتوجه الى الابلاغ عند التعرض للتحرش 12%.

جدول (23) توزيع عينة العاملات في القطاع العام فيما يتعلق بالإبلاغ عن التحرش.

هل تبلغ النساء والفتيات عن التحرش والاعتداء بالعمل؟		
لا	57%	147
نعم الى حد ما	29%	75
نعم	12%	33

ولغرض التعرف على القيود التي تحد من قدرة الموظفات على الإبلاغ عن التحرش في بيئة العمل تم توجيه سؤال آخر خلال المسح عن الاسباب التي تمنع الموظفات من الإبلاغ عند التعرض للتحرش الجنسي.

جدول (24) توزيع عينة العاملات حول أفكارهن حول أسباب عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي

ماهي أسباب عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي برأيك؟								
لا أتفق		محايدة		اتفق		اتفق جدا		
15%	19	18%	24	30%	39	37%	48	لوم العائلة والمجتمع والقاء المسؤولية على الضحية ومعاقبتها
14%	18	19%	25	42%	54	25%	33	الخوف على السمعة
15%	20	27%	35	24%	31	34%	44	الخوف من تطور المشكلة والتسبب بمشكلات أكبر
18%	24	22%	29	20%	26	39%	51	اعتماد الضحية وعائلتها اقتصاديا على الجاني
11%	14	21%	27	31%	40	38%	49	الإبلاغ لا يغير شيء
14%	18	18%	24	28%	36	40%	52	الخوف من ردات الفعل الانتقامية (خسارة الوظيفة أو خسارة المنافع والامتيازات)
12%	16	23%	30	30%	39	35%	45	عدم وجود جهة أو مكان تستقبل البلاغات وتحافظ على السرية
9%	12	25%	33	38%	49	28%	36	صعوبة إثبات واقعة التحرش الجنسي بالوسائل التقليدية (الشهود)
13%	17	14%	18	38%	50	35%	45	عدم وجود حماية قانونية للنساء

وقد أظهرت النتائج ان ثم 73% من العاملات المشاركات في المسح يعتقدون بعدم وجود حماية قانونية للموظفة ضحية التحرش بوصفه السبب الاول الذي يفسر عدم الإبلاغ عن المضايقات فيما اشارت 69% من العينة الى عدم الثقة باجراءات العدالة وتمكن الجناة من الإفلات من العقاب تجعل من الإبلاغ عملية لا جدوى منها. وفي السياق نفسه اشارت 65% من العينة الى عدم المعرفة بطرق رفع البلاغات واستقبال الشكاوى. وايدت 68% بان الخوف من ردات الفعل الانتقامية التي قد تشمل الموقع الوظيفي او المنافع والامتيازات المترتبة على مكان عملها الحالي موانع تحد من القدرة على الإبلاغ عن حالات التحرش.

واتفقت اجابات 67% من العاملات المشاركات في المسح على ان الخوف عل السمعة سبباً يمنع النساء من فضح التحرش والتقدم بشكوى، وبشكل مماثل اشارت 67% بان لوم الضحية والقاء المسؤولية عليها في حالة تعرضها للتحرش هو ما يمنع النساء من فضح المتحرشي والتكتم على الفعل.

ويمثل الخوف من تطور المشكلة سبباً آخر اشارت اليه 58% من العينة. و 16% اشارت الى صعوبة اثبات واقعة التحرش اسباباً تمنع النساء من الإبلاغ والتقدم بشكوى عند التعرض للتحرش.

كشفت المقابلات عن مجموعة من القيود التي تحد من قدرة النساء العاملات على اتخاذ اجراءات قانونية لفضح التحرش والإبلاغ عنه الى الجهات الرسمية في حال التعرض له من بين اهم هذه القيود:

نظم عداله لا تحمي النساء من التحرش

لا تتوافر مؤسسات القطاع العام على بيئة تشجع على الإبلاغ عن التحرش دون ان يؤدي هذا الإبلاغ الى تفاقم المشكله. فمن ناحية تضمين نصوص قانونية تجرم التحرش في مكان العمل هناك نقص تشريعي فيما يتعلق بتجريم التحرش الجنسي في القطاع العام ، لم ينص قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 والذي مازال ساري المفعول على أي إشارة تخص التحرش الجنسي أو المضايقات في الوظيفة العامة كما لم ترد في قانون انضباط موظفي الدولة أي فقرة لها علاقة بهذا الموضوع وهو مايمكن اعتباره ثغرة ونقص تشريعي¹⁶ يبررها المختصون بقدم قانون الخدمة المدنية وعدم تحديثه أو اجراء أي تعديلات عليه ليواكب التطورات التشريعية الحديثة التي تنبهد مؤخراً الى خطورة التحرش والمضايقات وتأثيرها في خلق بيئة عمل غير مواتية وعمدت الى اصدار تشريعات لتجريم هذه الأفعال¹¹³.

من جهة أخرى خلت المواد القانونية الجنائية التي تتعلق ببيئة الوظيفة في قانون العقوبات¹⁷ العراقي من أي نص يجرم التحرش الجنسي في الوظيفة العامة ويمكن القول بان المشرع العراقي أغفل حق الموظف العام بالحماية الوظيفية ولم يؤسس لحماية جنائية في بيئة الوظيفة ولايوجد أي احكام من شأنها ان تضمن اطاراً قانونياً لحماية المرووسين¹¹⁴.

كما تفتقر مؤسسات القطاع العام الى سياسات او اليات واضحة للإبلاغ عن التحرش الجنسي وادارة البلاغات. اشارت المشاركات الى عدم معرفه بطريقة الإبلاغ والجهة التي تستقبل الشكاوى واليات التحقيق فيها ولا نعرف العديد منهن اين يمكن للموظفه ان تتوجه لتقديم شكاوى في حالة التحرش الجنسي.

من جهة اخرى اظهرت العديد من الموظفات خلال المقابلات عدم ثقتهن بنظام الشكاوى فمعظم القنوات التي يمكن من خلالها التقدم بالشكاوى لاتضمن السرية في الاجراءات ولا تراعي خصوصية وحساسية الموضوع ويمكن ان تؤدي الى كشف هوية المشتكية ويعرضها للفضيحة بعد ان ينتشر الموضوع بين جميع الموظفين.

تؤكد مسولة شعبة تمكين المراه في احدى الدوائر ان من الصعب جدا مساعدة المشتكية في قضايا التحرش الجنسي مع مراعاة السرية فاتخاذ اي اجراءات سيؤدي حتما الى انتشار حيز التحرش بين جميع الموظفين ومن الصعب جدا الجمع ما بين اتخاذ الاجراءات القانونية والسرية معا

¹⁶ ذكرت الخبيرة القانونية الدكتورة اسراء سعيد عاصي انه في حالة تقدمت الموظفة بشكاوى تفيد بتعرضها للتحرش يتم تشكيل لجنة ويعاقب الموظف المتحرش ادارياً أو تطلب اللجنة احواله الى المحاكم فيما لو ثبت قيامه بهذا الفعل طالما ان التحرش هو فعل مجرم في قانون العقوبات العراقي.

¹⁷ التحرش كمفردة لم يرد في قانون العقوبات العراقي، ويتعامل القضاء معه تحت عنوان "الجرائم المخلة بالحياء"، التي وردت في قانون العقوبات (رقم 111 لسنة 1969)، تنص المادة 400 من قانون العقوبات العراقي لسنة 1969 المعدل على أن من ارتكب مع شخص، ذكراً أو أنثى، فعلاً مخالفاً بالحياء بغير رضاه أو رضاها، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تزيد على مائة دينار عراقي أو بإحدى هاتين العقوبتين

حدثت في مرة مع موظفة كان مسؤولها المباشر تحرش بها، وهي امرأة جميلة ولجأت لنا كوننا قسم نسوي، فاجابتها المديرة لانستطيع فعل شيء لانه لا نضمن السرية، وأن نتخذ إجراء أكيد سيعرف به الجميع، وهي لاترغب بذلك فكان الإجراء أم أن نتكلم به ونتخذ إجراء، ويرفع للوزير وسيعرف وقتها الجميع وأما بفتح تحقيق، أما أن تبقى الشكوى سرية وتتخذ إجراء فهذا مستحيل، مافي أي طريقه لأنصاف المرأة من التحرش، حتى لو تدخل الوزير لا يستطيع عمل شيء لهذه المسؤول، لذلك تتحمل وتسكت. ش. ط.أ من محافظة بغداد، مواليد 1979، خريجة كلية تربية قسم تاريخ.

وتؤكد بعض الموظفات ان الابلاغ عن التحرش من خلال صندوق الشكاوى يعرض صاحبة الشكوى الى الفضيحة نظرا لوضعه تحت المراقبة ليسهل الكشف عن مقدم الشكوى اما تقديم شكوى عن طريق الاقسام القانونية في الدائرة فهي الاخرى غير امنة وخاضعة لسلطة المدير الذي قد يكون هو مصدر التحرش وتقديم الشكوى الى ديوان الوزارة يمكن ان يؤدي الى تسريب المعلومات حول الابلاغ الى المشتكى منه.

"نعم صندوق الشكاوى كان موجود لكنه عليه رقابة فيعرف من أشتكى مباشرة لذلك لا يتم استخدامه، وحتى لو أشتكت في الوزارة لديهم عيون هناك فيعرفون من المشتكى وان أشتكت الى القانونية ستجدين ان الخبر ينتشر خلال ثواني. لذلك الأغلبية لا تشتكى تتحمل وتسكت، خصوصا الكلام بالشرف صعب الشكوى لأن الكل سوف يعرف وتنقلب الشكوى على الموظفه وتصبح بنظرهم هي المذنبة وهي من اعطت المجال للتحرش." ام علي موظفة في وزارة الصناعة.

الافلات من العقاب

اظهرت المشاركات في المقابلات عدم الثقة باستقلالية الجهات التي ترفع لها الشكاوى وشكوكا بأن عمليات التحقيق لن تؤدي الى انصاف الضحايا ومساءلة المعتدين. وثمة قناعة سائدة بين النساء بعدم جدوى الابلاغ

وان الجهة التي سترفع لها الشكوى ستقف وتصطف الى جانب المعتدي في حال كان مديرا او مسؤولا في الدائره والذي سيحاول التأثير على هذه الجهة باستعمال سلطته ونفوذه في الحالات التي تكون فيها هذه الجهة من داخل المؤسسة ذاتها اذ سيتجنبون الوقوف الى جانب المشتكى خوفا من انتقامه في ظل غياب اي حماية للضحية او الشهود من الانتقام.

تؤكد احدى المسؤولات في المواقع الاداريه الوسطى ان احدا لايجرؤ على مساعدة الضحايا وادانة مديره (المعتدي) خوفا من الانتقام ومن التعرض للعقوبات (هنالك لجان قانونيه ممكن تبليغ الموظفه لكن هل الاشخاص الموجودين فيها موثق فيهم

، إذا فكرت أن تلجأ إلى اللجنة القانونية ممكن موظفي القانونية يهددهم المدير إذا اتخذت اداء ممكن ان ينقل من مكانه او الموظفة المتعرضة للتحرش تحارب او تعلم مسبقا انه لا يتخذ إجراء ان بلغت فتسكت او أن تلام بأنها السبب .رأ مدرسة في مخيم نازحين . نينوى

وهذا ينطبق على ايجاد من يشهد مع المشتكيه فالخوف من الانتقام تجعل من الصعوبه ان تجد الضحيه من يشهد معها لاثبات واقعة التحرش..

هي ممكن أن تشتكي قانونياً ولكن يجب أن يكون هنالك شهود فمن يشهد لها؟ لا أحد، حتى وأن كانوا متواجدين شهود لا يشهدون لها، بينما إذا لجأت إلى العشائر فالمرأة تصدق بدون شهود حسب كلامها فقط، باعتبار المرأة تخاف على سمعتها فمن غير الممكن تلجأ للعشيرة وتعرض سمعتها فأكيد هي صادقته بكلامها. لذلك الأغلبية تلتزم الصمت، لأنها تدرك تماماً أنه لا جدوى من ذلك وأحتمال يسمعوها كلام أنها السبب وغيرها "ي. رز وزارة الزراعة الناصرية

وفي الحالات التي تكون فيها الجهة التي تقدم اليها الشكوى من خارج المؤسسة او الدائره او المديرية فان المدير (إذا كان هو المعتدي) لن يتعرض للمسائله وسيستعين بشبكة علاقاته في التأثير على الجهات التي رفعت الها الشكوى لصالحه اما باستعمال شبكة علاقاته لخلق هذا الملف، او بتقديم صورة سلبية عن المشتكيه تعمل على توجيه اجراءات التحقيق في غير صالحها وتجعل من تصديق شكواها صعبة للغاية.

تؤكد ن.خ انها رفعت شكوى الى جهات عليا بعد ان قام مديرها بانهاء تكليفها لرفضها الاستجابة لعروضه غير المرغوب بها لكنه استطاع اقناع هذه الجهات بارتكابها مخالفات وظيفيه تتعارض مع قوانين العمل وتمكن من الافلات من المسائله.

وتحدثت عدد من الموظفات عن عمليات تواطى بين المدير (إذا كان هو من قام بفعل التحرش) والمدراء الاخرين في الوزارة والذين غالبا ما تربطه بينهم علاقات تخادم تدفعهم الى تبني مواقف داعمه للمسؤولين (المعتدين) ضد الضحايا وتؤدي الى افلاتهم من العقاب.

"المدراء يكونون حلقة فيما بينهم، فلهيهم مصالح متبادلة ومشتكره وعندما تأتي موظفة تشتكي على المدير فطبيعي يكونون بجانب المدير ولا تتصف الموظفه، فلذلك أغلبهم لا يبلغون عن حالات التحرش لأنهم سيلوموها وتكون هي المنذبة

(وتطلع هي الموزينة هذه سمعتها مو زينہ وتمشي مع كل واحد) مباشرة هذه العبارة تحكى " تعرضت للتحرش، وأغلب حالات التحرش من مسؤولها.

ج.ع، لوزارة الاسكان والاعمار والبلديات - ديالى.

وتتفاقم المشكله مع صعوبة اثبات واقعة التحرش وخوف الضحايا من عدم تصديقهن لاسيما عندما يكون المعتدين من المعروف عنهم بالتدين.

اشارت (س. م) التي تعمل في دائرة امنيہ تهيمن عليها الاحزاب الاسلاميه الى ان المتحرشين في دائرتها هم في الغالب من المعروفين بالتدين ومن الصعب تصديق ان مثل هؤلاء يمكن ان يكونوا مسيئين. كما ذكرت مسؤولة في دائرة من محافظة البصرة حادثه تعرضت فيها احدى الموظفات الى التحرش من قبل مسؤول القسم فتقدمت بشكوى الى مدير الدائرة لكنها لم تصدق رغم تقديم الادله بتعرضها للتحرش وخلافا للقانون غير الرسمي العشائري الذي عادة ما تصدق فيه المرأة عند الادعاء بتعرضها للتحرش حيث لا يطلب منها ان تقدم ما يثبت الواقعه على اعتبار ان النساء لن يغامرن بسمعتهن والادعاء زورا بفعل يهدد شرفهن لذلك فان شكواها تؤخذ على محمل الجد وتوجه للجاني العقوبة¹¹⁵. دون تقديم اية ادلة.

الطرق التي تم التعامل فيها مع قضايا التحرش

في العديد من الحوادث التي ذكرتها الموظفات خلال المقابلات لم يقدم المتحرشين فيها للمسائله ولم تتخذ بحقهم اجراءات تاديبية او عقابيه باستثناء ثلاث حالات تم فيها نقل الموظف المسيئ الى دائرة اخرى وفصله عن العمل في حالتين وفي الحاله الثالثه تقدم زوج الضحيه بشكوى الى الوزارة مستغلا نفوذہ بعد ان اكتشف ان زوجته تتعرض لمضايقات من قبل مسؤولها المباشر.

ذكرت موظفة واحدة ان مرتكب الاساءة تم فصله بعد ان تقدمت بشكوى الى النقيبہ التي رفعت دعوى قضائيه ضده (بدورها) لكن احداث هذه الدعوى جرت في العام 2004 ومن المستبعد ان يكون للنقيبہ مثل هذا التأثير بعد ان ضعف دورها بشكل كبير بحسب ما افادت به الموظفة خلال المقابلة. وفي الغالب يتم التغاضي او محاولة حل مثل هذه القضايا بطريقه غير رسميه من قبل المسؤولين.

ذكرت مسؤوله في احدى الدوائر تم اللجوء اليها انها وبخت أحد الموظفين عنما ضبطته وهو يحاول القيام بلمس غير مرغوب به لاحدى الموظفات اثناء سقوطها مغمی عليها وذكرت الموظفه ذاتها انها تدخلت لمواجهة حالة تحرش جنسي واعتداء لكنها لم تتخذ اي اجراء قانوني بحق الجاني.

بيئة ثقافية غير داعمة للنساء

تضطر النساء الى اللجوء الى الصمت وعدم الابلاغ عن التحرش بسبب البيئه الاجتماعيه والثقافيه غير الساندة والتي تذنّب الضحايا وتوقع السموؤليه عليهن. غالبا ما تميل الثقافة الى ادانة المرأة والفتاة واحالة مسوؤلية الاعتداء والتحرش الى الضحايا بدلا من المعتدين وقد أسهم الخوف من الفضيحة والقاء اللوم على الضحية في غياب اليات السمانله كما سمح بانتشار الظاهره وتكرارها.

تؤكد الموظفات ان الابلاغ والشكوى يوقعان ضررا على الموظفه ضحية التحرش وليس على المتحرش نفسه ذلك ان الجميع سيتهمها بان فعل التحرش هو نتيجة عمل خاطئ قامت به ودفعت الى التحرش بها او ان هذا الفعل لم يكن ليقع لولا انها سمحت بذلك (لوما هيه اعطته المجال لما كان تحرش بها)

*الأغلبية لا تبلغ لأنها لو بلغت تلام وتصبح هي المذنبة ومن أعطت المجال
ليتحرشون بها، تتحمل وتسكت، خصوصا الكلام بالشرف صعب الشكوى ستتقلب
أعلى الموظفه وتصبح ينظرهم هي.*

ام علي موظفة في وزارة الصناعة

يلحق التحرش من وجهة نظر المجتمع وصمة العار بالضحية ويعرض سمعتها للخطر، اشارت العاملات خلال المقابلة الى ان الخوف من الفضيحة وحرص المرأه على سمعتها هي السبب الرئيسي وراء تكتم النساء عن المضايقات الجنسيه في بيئة العمل وعدم فضحها والابلاغ عنها. كما اشارن الى ان جيل الشابات أكثر قدرة على فضح العنف

*"من خلال خبرتي البنات الأصغر عمراً أكثر جرأه للأبلاغ عن التحرش وتستطيع
التصرف وأخذ حقها أشجع من الاجيال السابقه التي تخاف من التبليغ وتلتزم
الصمت خوفا من الفضيحة أو أنها تلام أنها السبب فتسكت." د.م- من وزارة
الثقافة -*

تتعرض الضحايا الى اللوم من قبل الزملاء الذين سيتهمونها بانها السبب في فعل التحرش. لكن الضحايا تدان من قبل النساء زميلات العمل ويحملونها مسوؤلية الاعتداء الذي تعرضن له ويبررن التحرش بطريقه لبس الضحية او وضعها مساحيق التجميل التي تدفع بالآخرين من وجة نظرهن الى التحرش بها كما تدان المرأه العامله ضحية التحرش من قبل اهلها وقد يفرض الاهل عقوبات قاسيه على المرأة والفتاة إذا ما اكتشفت انها تتعرض الى التحرش قد تصل الى اجبارها على ترك العمل.

"نعم يوجد هنالك نساء هي من تفسح المجال للتحرش بها من خلال لبسها أو
ضحكها وكلامها مع الرجال، وحتى القسم الثاني من البنات الملتزمات المحترمات
أيضا تتعرض للتحرش"

- 1 فرح جهاد عبد السلام، موانع الترفيع لموظف الخدمة المدنية، مجلة مداد الاداب / الجامعة العراقية. العدد 49 ج1، ص807.
- 2 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، البرنامج الانمائي للأمم المتحدة، 2014 ص40
- <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ma/GEPA-Global-report.pdf>
- 3 ديان اليسون وروث بيرسون: ذوات الاصابع الماهرة عمالة رخيصة تحليل لعمل النساء في العالم الثالث في الصناعات التصديرية. في كتاب دراسة النوع (من رجل وامرأة) والعلوم الاجتماعية. تحرير هانية شلقامي. ترجمة سهام سنية عبد السلام. مؤسسة المرأة والذاكرة. القاهرة. 2015 ص 203
- 4 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، البرنامج الانمائي للأمم المتحدة، 2014، ص8.
- 5 منظمة العمل الدولية: تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق. 2021. ص40.
- 6 حسن، حسين عجلان/ القطاع العام في العراق بين ضرورات التطوير والتحديات مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية العدد الحادي عشر بلا تاريخ
- 7 حسن، حسين عجلان، مصدر سابق، ص 8
- 8 العراق 7000 سنة من الحضارة التقرير الوطني للتنمية البشرية 2008، ص116
- 9 حسن، حسين عجلان ص 24
- 10 فريق باحثين: بناء الدولة في العراق رؤى سياسية نحو ديمقراطية مستدامة مركز البيان 2020 ص 21
- 11 علي المولى، زيادة الرواتب في القطاع العام، الاسباب والنتائج مركز الشرق الاوسط 2021، ص 7
- 12 نبيل جعفر عبد الرضا ومروة عبد الرحيم: مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل: موقع الحوار المتمدن اذار 2015. <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=461161>
- 13 حمزة جابر سلطان الاسدي ،دور المرأة العراقية في التنمية الاجتماعية ،مصدر سبق ذكره، ص 63 .
- 14 امال الرسام، العراق. في كتاب حقوق النساء في الشرق الاوسط وشمال أفريقيا المواطنة والعدالة. تحرير فريدم هاوس. مؤسسة فريدم هاوس الولايات المتحدة. ص97
- 15مصدر سابقص97
- 15 كريم محمد حمزة، مصدر سابق ص26.
- 16 تقرير التنمية البشرية الوطني لعام 2000، ص138. نقلاً عن نبيل جاسم ص177
- 17 وزارة التخطيط. الجهاز المركزي للإحصاء: احصاءات المرأة والرجل. العراق. مطبعة الجهاز المركزي للإحصاء. بغداد 2013. ص34 17
- 18 وزارة التخطيط. الجهاز المركزي للإحصاء: احصاءات المرأة والرجل. العراق. مطبعة الجهاز المركزي للإحصاء. بغداد 2013. ص 3418
- القوانين العراقية التي تعرقل مشاركة المرأة الاقتصادية، من خلال عددها معالة اقتصاديا وتشجيعها على اتخاذ هذا الدور وعدم التقدم في العمل. إذ تضمن قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 في المادة 12 السماح للأم لثلاث أطفال بالتقاعد ينظر: نبيل جعفر عبد الرضا ومروة عبد الرحيم: مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل: موقع الحوار المتمدن اذار 2015. <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=461161>
- 19 منظمة الأمم المتحدة للطفولة، اليونيسيف، تكلفة ومنافع التعليم في العراق، دراسة تحليلية حول قطاع التعليم واستراتيجيات زيادة المنافع من التعليم: 2017. ص47
- 20 المرجع السابق
- 21 ابتسام عزيز وسلام جبار شهاب: التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية التحديات والتوجهات الاستراتيجية والمبادرات. مركز البيان 2020
- 22 علي اعقاب الالفية: تقرير التنمية الاجتماعية في العراق. ص 11
- 23 خطة التنمية 2018 في العراق. ص234

- 24 بحسب بيانات وزارة التخطيط لم تتجاوز نسبة النساء في المهن التشريعية والرؤساء والاداريين 0.4% قبل عام 2003. ينظر الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، المجموعة الإحصائية السنوية لعام 2004، ص 51 فيما بلغ عدد النساء في مراكز صنع القرار بعد 2003 ما يقارب (342) امرأة في مختلف الوزارات وبلغ عدد النساء في منصب مدير عام (86) وبلغ عدد من هن بدرجة مستشار ومفتش عام (33) امرأة. وعدد وكيلات الوزارة (8) وشكلت النساء 2% من القضاة، كما شغلت منصب وزير في ست وزارات في الحكومة الانتقالية (العمل، البيئة، البلديات، المرأة، المهجرين) وتراجع هذا العدد في الحكومة اللاحقة إلى 5 وزيرات (24). خطة التنمية الوطنية للسنوات 2010-2014، مصدر سابق، ص 139
- 25 وزارة التخطيط الجهاز المركزي والإحصاء واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة في العراق ص 15، 16
- 26 المصدر السابق
- 27 ملخص مسح القوى العاملة في العراق للعام 2021 وزارة التخطيط المكتب الاعلامي
- 28 نور فرج: امرأة واحدة فقط من بين كل عشرة عراقيات تحصل على عمل فعلا <https://www.meri-k.org/iraqopendata/produced-data-driven-stories/9-out-of-10-iraqi-women-stay-out-of-the-job-market/>
- 29 م موفق سهام وهبيشر سميرة، المرأة العاملة والمناصب القيادية دراسة لظاهرة السقف الزجاجي، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، ال عدد 17 جون 2015. ص 246، 247 نقلا عن نور إثر محددات السقف الزجاجي ص 5
- 30 بالعراس مهام وحيد ص 562
- 31 ايمان بدر اسماعيل، علاقة القيادة التحولية بظاهرة السقف الزجاجي للمرأة دراسة تطبيقية للعاملين في وزارة المالية في قطاع غزة. رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر، غزة، 2019.
- 32 موفق سهام وهبيشر سميرة، مصدر سابق، ص 245
- 33 عادل عبد المنعم ورضوان طارق رضوان محمد: إثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعتها للعمل بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية في مصر مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية جامعة الاسكندرية العدد الاول مجلة السادس والخمسون يانبار 2019 ص 2
- 34 موفق سهام وهبيشر سميرة، مصدر سابق، ص 247
- 35 نقلا عن ايمان بدر اسماعيل، علاقة القيادة التحولية بظاهرة السقف الزجاجي، مصدر سابق.
- 36 عادل عبد المنعم ورضوان طارق رضوان محمد: إثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعتها للعمل بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية في مصر مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية جامعة الاسكندرية العدد الاول مجلة السادس والخمسون يانبار 2019 ص 7
- 37 منظمة تمكين المرأة تقرير الرصد لتنفيذ الاستراتيجيات الخاصة بالمرأة في العراق. كانون الأول ٢٠٢١
- 38 جوليا ستوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، مصدر سابق ص 20.
- 39 منظمة العمل الدولية: تشخيص الاقتصاد غير المنظم في العراق. 2021. ص 27
- 40 تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية
- 41 مجموعة باحثين، الجامعة الامريكية ص 15
- 42 نقلاً الاستراتيجية الوطنية للمرأة
- 43 منظمة الأمم المتحدة للطفولة، اليونيسيف، تكلفة ومنافع التعليم في العراق، دراسة تحليلية حول قطاع التعليم واستراتيجيات زيادة المنافع من التعليم: 2017. ص 47
- 44 ضياء كاظم سالم: فجوة النوع الاجتماعي دلالات رقمية. الجهاز المركزي للإحصاء. 2017.
- 45 نقلاً عن نبيل جاسم ص 177
- 46 منظمة الأمم المتحدة للطفولة، اليونيسيف، تكلفة ومنافع التعليم في العراق، دراسة تحليلية حول قطاع التعليم واستراتيجيات زيادة المنافع من التعليم: 2017. ص 47
- 46 وزارة التخطيط. الجهاز المركزي للإحصاء: احصاءات المرأة والرجل. العراق. مطبعة الجهاز المركزي للإحصاء. بغداد 2013. ص 468
- 48 البرنامج الانمائي للامم المتحدة: التمكين الاقتصادي للمرأة دمج المرأة في الاقتصاد العراقي ص 7

- 49 بنظر مجموعة من الباحثين في الجامعة الامريكية ص 10 نبيل جعفر
- 50 مقابلة جان عبد المنعم مديرة دائرة بلدية تابعة لوزارة الاسكان والاعمار والبلديات، ديالى
- 51 منظمة العمل الدولية تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية دليل منظمة العمل الدولية بيروت 2014. ص 10
- 52 منظمة العمل الدولية تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية دليل منظمة العمل الدولية بيروت 2014. ص 31
- 53 س، ل موظفة في محطة كهرباء النجيبية البصرة
- 54 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، مصدر سابق، ص 23
- 55 وزارة التخطيط واقع النوع الاجتماعي في مؤسسات الدولة، مصدر سابق ص 13 / 2018
- 56 نادية حليم (محررة)، مصدر سابق، ص 83
- 57 فرح جهاد عبد السلام، موانع الترفيع لموظف الخدمة المدنية، مجلة مداد الاداب / الجامعة العراقية. العدد 49 ج 1، ص 798.
- 58 لجنة وضع المرأة الدورة السابعة والخمسون آذار 2013، المعايير والقوالب النمطية الجنسانية والتنشئة الاجتماعية وعلاقات القوة غير المتكافئة وتقسيم المسؤوليات، موجز المنسق.
- 59 لاهاي عبد الحسين 2006. إثر التنمية والحرب على النساء في العراق: 1968-1988. بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة. ص 145
- 60 ديان اليسون وروث بيرسون: ذوات الاصابع الماهرة عمالة رخيصة تحليل لعمل النساء في العالم الثالث في الصناعات التصديرية. في كتاب دراسة النوع (من رجل وامرأة) والعلوم الاجتماعية. تحرير هانية شلقامي. ترجمة سهام سنية عبد السلام. مؤسسة المرأة والذاكرة. القاهرة. 2015. ص 203
- 61 ضياء كاظم سالم: مصدر سابق
- 62 مسح القوى العاملة في العراق. مصدر سابق.
- 63 المصدر السابق ص 83
- 64 جنان عبد الرزاق فتاح، التسكين الوظيفي وتطبيقاته في القضاء العراقي مجلة الجامعة العراقية عدد 49 ج 1 ص 300-294
- 65 المصدر السابق
- 66 المصدر السابق ص 297
- 67 مقابلة مع م.ف. مدير أقدم من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بكالوريوس إدارة أعمال.
- 68 وزارة التخطيط الجهاز المركزي للإحصاء، واقع النوع الاجتماعي في الوزارات ومؤسسات الدولة في العراق 2018 ص 16
- 69 على المولي: زيادة الرواتب في القطاع العام الاسباب والنتائج، مركز الشرق الاوسط 2021 ص 7
- 70 مصعب الالوسي: مع نظام الحاصصة العراقي الحكومة الجديدة اشبه ماتكون بسابقتها. معهد دول الخليج العربي في واشنطن
- <https://agsiw.org/ar/with-iraqs-quota-system-the-new-government-is-more-of-the-same-arabic/>
- 71 محمد صباح علي: حق تولي المرأة منصب مدير عام في العراق بين غياب التمكين وإرادة التسييس: الحوار المتمدن-العدد: 7090 - 2021 / 11 / 28 - 13:42
- <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=739172>
- 72 مصعب الالوسي، مصدر سابق.
- 73 على المولي، مصدر سابق، ص 14
- 74 مصعب الالوسي. مصدر سابق.
- 75 على المولي، مصدر سابق ص 14
- 76 عزة شرارة بيضون، الجندر ماذا تقولين الشائع والواقع في احوال النساء. دار الساقي بيروت 2012 ص 286

- 77 المصدر السابق.
- 78 مصعب الالوسي، مصدر سابق.
- 79 باسم علي خريسان، العراق في مؤشر مدركات الفساد، مركز البيان 2022
- 80 بنظر على المولى ص 14 ومصعب الالوسي
- 81 ام رؤى، وزارة الزراعة، الناصرية
- 82 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، مصدر سابق، ص 104
- 83 احمد مصباح، مصدر سابق.
- 84 على المولى، مصدر سابق، ص 16
- 85 مقالة مع انعام
- 86 على المولى، مصدر سابق. ص 23
- 87 ض. م وزارة الثقافة دار الكتب والوثائق
- 88 ايمان بدر اسماعيل، علاقة القيادة التحويلية بظاهرة السقف الزجاجي للمرأة دراسة تطبيقية للعاملين في وزارة المالية في قطاع غزة. رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر، غزة، 2019. ص 46
- 89 ص.م وزارة الثقافة
- 90 ام علي موظفة في وزارة الصناعة
- 91 اللجنة الاقتصادية لغربي اسيا التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية مبادئ توجيهية، منشورات الاسكوا، بيروت، 2012، ص 9,8
- 92 نور فرج: امرأة واحدة فقط من بين كل عشرة عراقيات تحصل على عمل فعلا
- 93 جمهورية العراق وزارة التخطيط الجهاز المركزي للأحصاء: مسح رصد وتقويم الفقر في العراق للعام 2018-2017. ص 46
- 94 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، مصدر سابق، ص 40
- 95 لجنة وضع المرأة الدورة السابعة والخمسون 4-15 مارس 2013، المعايير والقوالب النمطية والتنشئة الاجتماعية وعلاقات القوى غير المتكافئة ص 5
- 96 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، مصدر سابق، ص 23
- 97 أسماء جميل رشيد وآخرون العنف ضد المرأة في العراق الواقع والخيارات
- 98 سوسن ابراهيم رجب، ضغط العمل على الام العاملة تأثيره على الاداء الوظيفي، دراسة استطلاعية لعدد من العاملات في المعهد التقني في كركوك، في كتاب وقائع المؤتمر العلمي الدولي (التمكين الفاعل للمرأة ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للبلاد العربية) (بغداد، مركز البيان لدراسات السياسات، 2022، ص 287-391.
- 99 نقلا عن زهراء مجدي، الجزيرة نت
- 100 منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل اتجاهات 2016 (مكتب العمل الدولي ص 100
- 101 اللجنة الاقتصادية لغربي اسيا التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية مبادئ توجيهية، مصدر سابق، ص 53
- 102 منظمة العمل الدولية تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية دليل منظمة العمل الدولية بيروت 2014 ص 46
- 103 منظمة العمل الدولية تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية دليل منظمة العمل الدولية بيروت 2014 ص 45
- 104 قانون العمل
- 105 اللجنة الاقتصادية لغربي اسيا التمكين الاقتصادي للمرأة في المنطقة العربية مبادئ توجيهية، مصدر سابق، ص 54
- 106 جوليا ستيوارت (محررة)، المساواة ما بين الجنسين وتمكين المرأة في الادارة العامة، مصدر سابق، ص 23
- بنينا تومسون وآخرون، مركز المرأة في مجالس الادارة، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت 2010 من ص 64،
- 59

108 خطة التنمية 2018 ص234

109 مقابلة س.ل موظفة في وزارة الكهرباء مسؤولة شعبة التصاريح الأمنية / البصرة.

110 قانون العمل العراقي 2015

111 منظمة شركاء العالم وشركة الحكم، المساواة بين الجنسين في قانون العمل العراقي وسياسة العمالة في العراق، بدون تاريخ، ص ص 34، 35

112 منظمة شركاء العالم وشركة الحكم، المساواة بين الجنسين في قانون العمل العراقي وسياسة العمالة في العراق، بدون تاريخ، ص ص 34، 35

113 سعيد عاصي الباحثة في مركز دراسات المرأة جامعة بغداد مقابلة مع الدكتورة القانونية اسراء

114 علاء عبد الحسن السيلاوي، جريمة التحرش المعنوي في ميدان الوظيفة، ص287

115 مقابلة مع ام رؤى دائرة الزراعة محافظة ذي قار