



الرئيسية اخبار تحقيقات تقارير سبب التحليلات

من نحن اتصل بنا

# تسع نساء من كل عشر خارج سوق العمل بالعراق.. ما الذي يغيب النساء عن أبرز فرص التمكين؟





Share on Twitter

Share on Facebook



## يور فرج:

كل صباح تقف سليمة محمد، التي ترعى عائلة من تسعة أفراد، حائرة في مطبخها الخاوي من الطعام، وعيون أطفالها تترقب ما ستقدمه لهم “في بعض الأيام لا أستطيع حتى تأمين الخبز لهم” تقول مشتكية وهي تشير الى خزانة المؤونة الخالية وتردد “لا أعرف ماذا أفعل”.

لا تتوقف السيدة الخمسينية التي تعيش في ميسان جنوبي العراق، عن الشكوى من وضعها المعيشي السيء منذ أن أصبح زوجها عاجزا عن العمل، لكنها ترفض أي فرصة عمل تتطلب خروجها من منزلها، مرددة “لا يمكنني الخروج .. لا احد هنا يفعل ذلك”.

مع ازدياد أوضاع العائلة سوءا في ظل تداعيات فيروس كورونا وتراجع ما تحصل عليه من معونات انسانية، تلقت السيدة التي يعاني زوجها من مشكلات مزمنة في العمود الفقري، عرضا بالعمل في الخدمة المنزلية، رغم ذلك رفضته تحت وقع العادات الاجتماعية التي تمنعها من الخروج للعمل.

وفق تقديرات تعتمد على نسبتي النساء والرجال في العراق ونسبة النساء العاملات الى العدد الكلي للمؤهلات للعمل، فان نحو 15 مليون امرأة استسلمت للبطالة، وهي فعليا خارج سوق العمل.

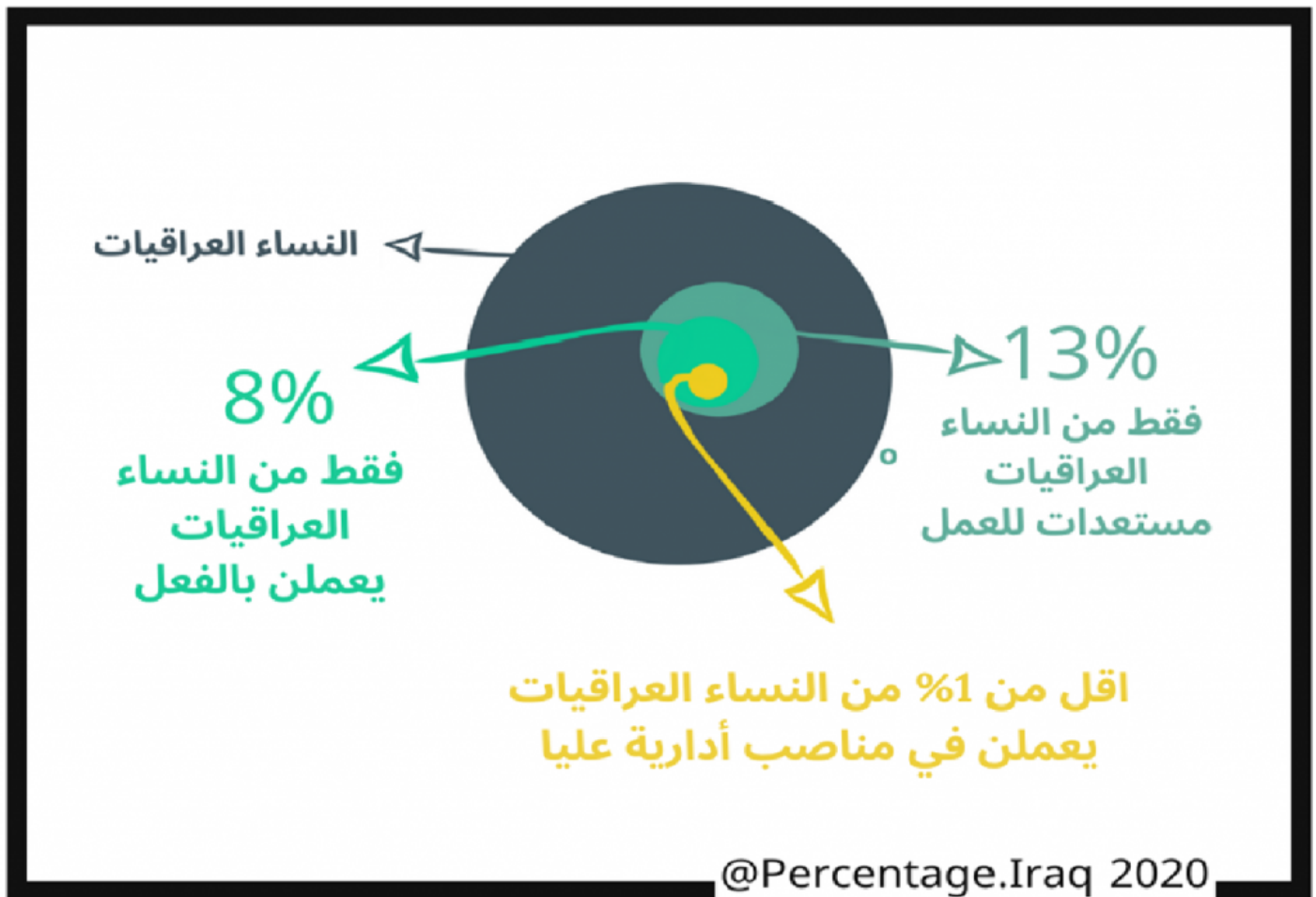
وفي ظل أزمة اقتصادية دفعت الحكومة الى خفض قيمة الدينار (من نحو 120 دينارا للدولار الى 145) ومع تصاعد معدل الفقر بحسب وزارة التخطيط من نحو 20% في 2019 الى نحو 32% في ظل جائحة كورونا وتقلص قائمة المواد الغذائية الموزعة حكوميا ضمن برنامج الدعم الغذائي، تعاني بشكل أكبر العائلات التي تفتقد الى رجل يؤمن قوت يومها في مجتمع يشكل الرجال المحرك الأساسي لسوق العمل ويستحوذون على الفرص المتاحة وتغيب فيه النساء بشكل شبه كامل.

تقول الأساتذة الجامعية المتخصصة بالاقتصاد سعاد قادر، ان نظام الاقتصاد الريعي المعتمد طوال عقود رسخ تقاليد مجتمعية أدت الى تغيب النساء عن سوق العمل ومعها تراجعت مساهمتهن في دعم عوائلهن

واخراجها من دائرة الفقر وإنقاذ الاقتصاد المتعثّر للبلاد، فهن يتجنبن التفكير بالعمل في سوق يكاد يكون خاويا منهن.

8% من النساء في سوق العمل

تظهر احصاءات حكومية ان 13% من النساء فقط مستعدات للعمل، و8% منهن فقط يعملن بالفعل، في حين ان أقل من 1% منهن استطعن الوصول إلى مناصب صنع القرار في مجالاتهن، رغم الدور الكبير الذي يمكن ان تلعبه قوة المرأة الاقتصادية في رفع الاداء الاقتصادي في البلاد.



تعلق الدكتورة سعاد على تلك الأرقام “اليوم نحو تسعة نساء من بين كل عشرة لا يعملن ولا يرغبن بالعمل، هن يفضلن القيام بدور ربة المنزل والمحدد برعاية الاطفال وتحضير الطعام، ترسخ الأمر وأصبح عرفا اجتماعيا، قبل خمسين عاما لم يكن هذا الواقع قائما فالنساء كن يعملن في الزراعة وفي تربية الحيوانات وحتى في صناعات يدوية كثيرة”.

## عقبة اجتماعية

من ذلك المنطلق يرى باحثون ان العقبة الأولى التي تحول دون وصول النساء الى سوق العمل، هي “عقبة اجتماعية”. تقول الناشطة ايمان علي “قبل ان يحصلن على عمل يفترض بهن ان يرغبن في الحصول على عمل، ولكن الغالبية لسن مستعدات لذلك”.

سليمة التي تسكن في منزل متهاك ضمن مناطق العشوائيات، والتي عليها تأمين المتطلبات المادية والمنزلية لسبعة ابناء وبنات اغلبهم في سن المدرسة اضافة الى زوجها عامل البناء السابق والمقعد منذ سنوات، استغربت من السؤال عن قدرتها هل يعلى العمل وامكانية انخراطها بسوق العمل.

بدت وكأنها غير متأكدة من صلة السؤال بمشكلتها، فهي لا تفكر في العمل كحل وتنتظر أن تزيد الحكومة مبلغ الاعانة الاجتماعية لعائلتها أو أن يمد “الخيرون يد العون لها”.

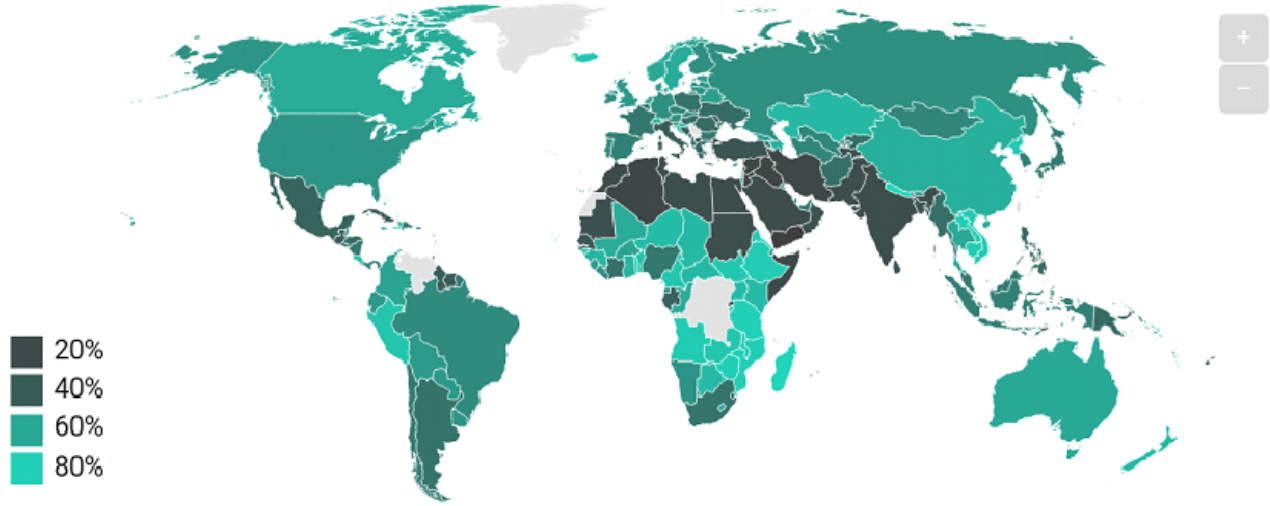
تشارك آلاف النساء ذات الرؤية “هن لا يفكرن أصلا بالبحث والحصول على عمل، لذا فبين كل 10 نساء عراقيات هناك 9 غير نشطات اقتصاديا” تقول ايمان.

في صفوف الرجال الأرقام تكاد تكون معكوسة، فمن بين كل 10 رجال عراقيين هناك 8 نشطون اقتصاديا.

وتعد نسبة الـ 13% من النساء المستعدات للخوض في سوق العمل من مجموع النساء العراقيات، متدنية مقارنة بدول المنطقة والدول النامية الاخرى، إذ تشير الاحصاءات الى ان العراق يحتل ثالث ادنى مرتبة في نسبة النساء النشطات اقتصاديا من بين 189 دولة .

## العراق من بين الدول الأدنى في نسبة القوة العاملة للنساء في العالم

يحتل العراق ثالث أدنى مرتبة في نسبة القوة العاملة من النساء، تتأخر عن كل من سوريا واليمن



يقصد بنسبة القوة العاملة، مجموع النساء الراغبات في العمل من مجموع النساء العراقيات

Created with Datawrapper • المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية • Map: Noor Faraj

تلك النسب المتدنية لعمل النساء او لرغبتهن في العمل تعود الى جملة من العوامل المرتبطة بطبيعة المجتمع العراقي ونظريته لدور المرأة بشكل اساسي، التي تتركز على ان وظيفتها الأساسية تكمن في كونها “ربة بيت”، وبطبيعة سوق العمل، وتلك جعلت نسبة كبيرة من النساء لا يعملن “لأنهن ممنوعات فعليا من العمل”.

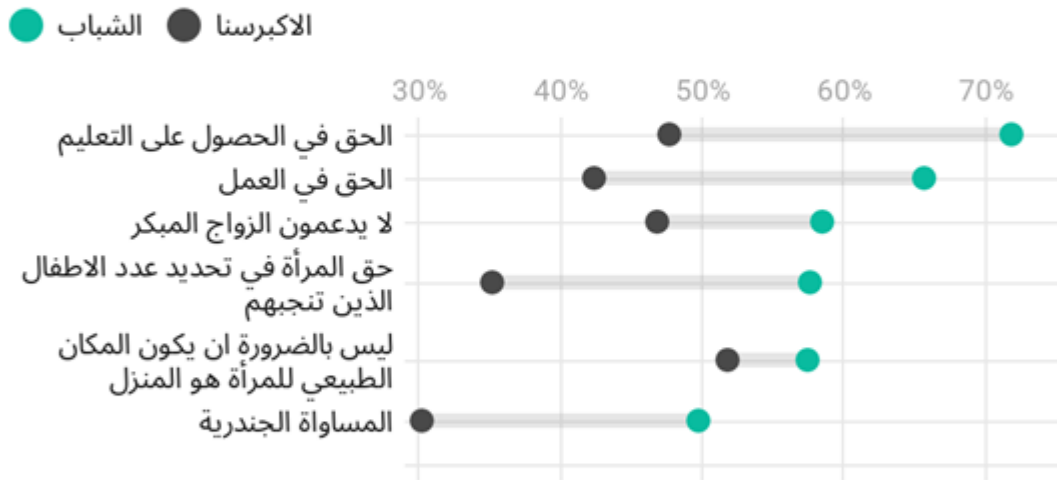
تقول دعاء حسن (30 عاما): “رغم حصولي على شهادة الماجستير الا انني لا اعمل.. رفض اسرتي لذلك الى جانب تدني الاجور وظروف العمل غير الملائمة، تشكل بمجملها عائقا اساسيا يحول دون انخراطي في سوق العمل”.

وفقا لدراسة قامت بها بعثة الامم المتحدة لمساعدة العراق (UNAMI) فان ثلاثة من بين كل خمسة من الرجال الكبار بالسن لا يعترفون بحق النساء بالعمل، واثنان من بين كل خمسة من الشباب يشاطرون الجيل الاقدم النظرة ذاتها.

تغير نسبة الرجال الذين يؤيدون حق المرأة في العمل في الجيل الجديد مقارنة بالأجيال السابقة، وفي مجتمع تشكل شريحة الشباب فيه نصف تعداد السكان، يمثل توجهها وأعداء رغم الطبيعة الأبوية في النظام الاجتماعي والتي تعزز نفوذ كبار السن ودورهم ضمن العائلة.

## الشباب يسبقون الرجال الأكبر سناً في تبني حقوق المرأة المتصلة بتطورها المهني

يظهر المخطط نسبة النساء اللواتي اشرن الى دعم ذويهن من الرجال لحقوق المرأة، مقسمين حسب الفئة العمرية الى شباب، ورجال اكبر سناً.



يحظى كل من حق المرأة في التعليم وحقها في العمل بقبول اكثر من 60% من الشباب

• رسم: Noor Faraj

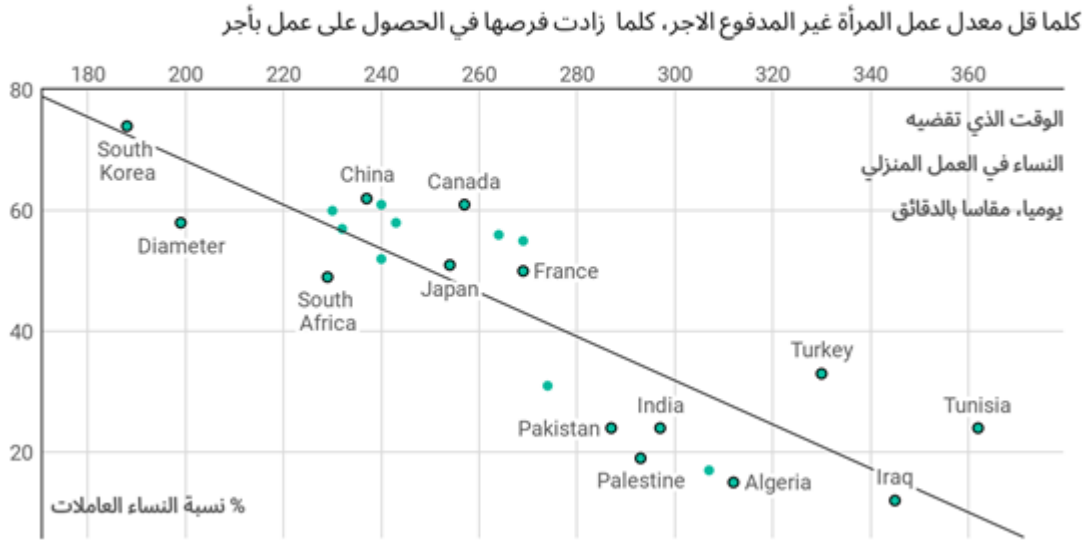
المصدر: تقرير العنف ضد المرأة في العراق: المشكلات والخيارات / UNAMI/IWISHI

Created with Datawrapper

لكن التغيير في القناعات الاجتماعية، والحصول على الاعتراف بحق المرأة في العمل رغم أهميته، لا يكفي لدفع النساء للانخراط في سوق العمل “فالأدوار النمطية للجنسين محددة بشكل صارم، وهي غالباً ما تقيد النساء بقائمة طويلة من المهام والالتزامات داخل المنزل”، تقول الناشطة النسوية ايمان علي، وتتابع: “وعلياً ان لا ننسى بيئة العمل، فهل هي مناسبة للنساء؟ أم مليئة بالتحديات من تحرش واستغلال وقلّة اجور وطول ساعات العمل”.

تقول سليمة محمد: “حصلت على فرصة عمل كمديرة منزل لكنني رفضتها، فمن سينتبه الى أطفالي ويؤمن حاجاتهم حين يعودون من المدرسة.. لا أستطيع قضاء وقت طويل خارج المنزل، تربية الاولاد هي وظيفتي”.

## الدول التي تعمل فيها النساء لوقت اقل في الاعمال المنزلية ، لديها معدلات أعلى من النساء العاملات بأجر



رسم: Noor Faraj • المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي • Created with Datawrapper

## أعمال غير مدفوعة الأجر

**بحسب منظمة العمل الدولية** تمثل العناية بالمنزل والأطفال أعمالا غير مدفوعة الأجر، ووفق احصاءات فان المرأة العراقية تقوم بـ86% من اعمال العناية المنزلية غير مدفوعة الأجر، وهي تنفق (تقضي) ما لا يقل عن ست ساعات يوميا للعناية بالمنزل والاطفال، مقابل اقل من ساعة واحدة ينفقها الرجال للقيام بنفس النوع من العمل.

هذا يجعل المرأة تعاني فقرا في الزمن اللازم لقيامها بالأعمال مدفوعة الأجر، فضلا عن القيام بتلك الأعمال بكفاءة، في حين تؤكد احصاءات عالمية ان الدول التي يقضي فيها النساء وقت أقل في الأعمال المنزلية لديها معدلات اعلى من النساء العاملات مقابل أجور، فلكما قل معدل عمل المرأة غير المدفوع بأجر كلما زادت فرصتها في الحصول على عمل بأجر.

## ثمن كبير لبقاء النساء في المنزل

بديعة احمد (44 عاما) أم لخمسة أطفال من محافظة نينوى، فقدت زوجها قبل نحو عشر سنوات، تعيش على دخل شهري يبلغ في المتوسط 300 دولار شهريا، تحصل عليه من راتب الرعاية الاجتماعية المقدم من الحكومة فضلا عن مساعدات يقدمها أقرباء ومعارف.

هذا المبلغ، الذي يوازي ما تحصل عليه سليمة ايضا، لا يكفي لتأمين متطلبات المعيشة الاساسية والحالات العاجلة من مرض او سفر.

تقول بديعة التي تركت دراستها الاعدادية حين تزوجت ولم تفكر في تعلم مهنة محددة: “لم أتصور سابقا ان اكمال دراستي أو تعلم حرفة معينة سيكون مفيدا لعائلي. الآن لا يمكنني تعويض ما خسرتة”.

وتضيف معلقة على عدم قيامها بأي عمل خارج المنزل لانتشال عائلتها من دائرة الفقر: “دون مؤهلات ماذا يمكنني ان اعمل غير الخدمة في بيوت الناس وهذا مرفوض اجتماعيا لدينا”.

وتتابع السيدة التي تعمل أحيانا في خياطة الفرش والمنايات، متحدثة عن حاجات عائلتها الكثيرة التي تعجز عن تأمينها: “ايجار منزلنا الصغير يدفعه بعض الاقارب كل بضعة أشهر، حين دخلت ابنتي الكلية لم نكن نملك ثمن شراء ملابس تليق بها”.

بديعة تذكر ان أشد ما يزعجها هو مرض احد أطفالها: س لأخذه الى اقرب مركز صحي حتى لو لم يتوفر طبيب مختص او علاج مناسب أو أخذه الى الممرض الذي يسكن قريبا منا، انا لست أمية واعرف ان هذا خطأ وقد يؤدي الى تفاقم الحالة الصحية وحصول مضاعفات لكن ماذا افعل لا استطيع تأمين متطلبات العلاج في العيادات الخاصة او حتى اجور النقل الى المستشفى العام”.

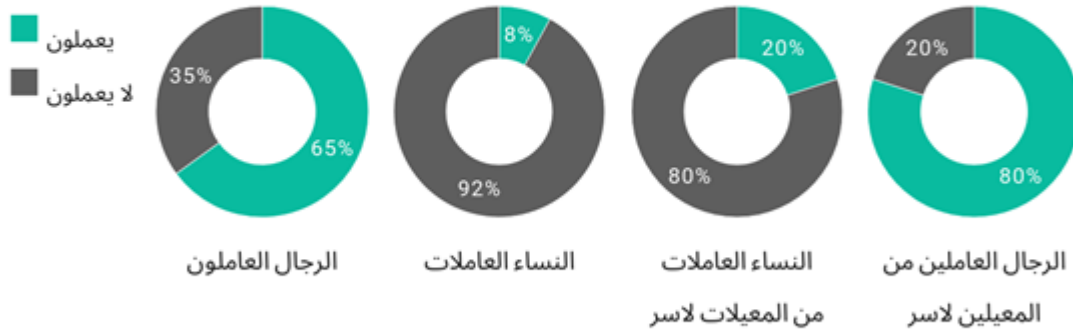
الصورة ذاتها تتكرر لدى الكثير من الأسر التي تعيلها نساء غير عاملات، في بلد دخل سلسلة حروب خارجية وداخلية منذ ثمانينات القرن الماضي خلفت ملايين الأروامل وفاقدات المعيل، وأدت أزمات متعاقبة الى اضعاف اقتصاده وزيادة معدل الفقر ليصل الى نحو 40% بحسب المسح العنقودي متعدد المؤشرات 2018.



وتظهر البيانات التي جمعها برنامج الغذاء العالمي (WFP) في العام 2016 ان اكبر المتضررين من ارتفاع نسبة الفقر هي الأسر التي تعيلها نساء، لأن اربع من كل خمس نساء معيلات لأسرهن او متكفلات بتحصيل دخل الأسرة، هن خارج قوة العمل في معظم المحافظات العراقية، في حين إن اربعة من كل خمسة من الرجال المعيلين لأسر يشاركون في سوق العمل.

## أربعة بين كل خمسة من النساء المسؤولات عن اعادة أسرهن لا يعملن

يظهر الشكل وجود تفاوت كبير في كل من نسب العاملين الرجال و نسب العاملات النساء، حتى في حالة مسؤولية النساء عن اعادة أسرهن، الامر الذي يعرض تلك الاسر لمخاطر الفقر.



Created with Datawrapper • المصدر: قسم احصاءات التنمية البشرية - وزارة التخطيط • Chart: Noor Faraj

تقول الدكتورة سعاد قادر، ان العادات الاجتماعية تفرض على الكثير من النساء عدم البحث عن عمل حتى عندما يكونون بحاجة ماسة لدعم اسرهن مالياً وهو ما ينعكس سلباً على جودة حياتهن و حياة اسرهن كما على التنمية الاقتصادية التي تتطلب دخول المرأة لسوق العمل.”

وتشير الى ان “الجيل الجديد بدأ يكسر تلك الحواجز وينخرط في النشاط الاقتصادي، لكن مازال الطريق طويلاً لكي يكون عمل الفتيات مقبولاً خارج قطاعات العمل الحكومي، خاصة بعد زواجهن ودخولهن في معترك تأمين متطلبات العائلة داخل المنزل.”

“زينة” ابنة “بديعة”، التي ستخرج بعد أشهر من كلية التربية، تقول ان أمها كما كثير من النساء مثلها يرغبن في العمل لكنهن يخشين من المشاكل التي قد يواجهنها في بيئة العمل.

وتنبه “زينة” التي تعمل في منظمة مدنية، الى ان ادخال النساء في سوق العمل يتطلب دعماً من الحكومات والمجتمع المدني “لكسر الحواجز

## الاجتماعية وفي ذات الوقت تشجيعهن على العمل بخلق بيئة آمنة لممارسة نشاطهن الاقتصادي.”

\*التحقيق من مخرجات مشروع “صحافة البيانات” لمنظمة انترنيوز



Share

Tweet

Share

Next Post

الأدنى في سلم العمالة النسائية  
بالعالم ... 8 نساء من كل 100 يعملن في  
العراق!

Previous Post

حرب تصريحات إيرانية تركية وتحشيد  
على الأرض... هل باتت معركة سنجار  
قريبة؟

### اترك تعليقا

لن يتم نشر عنوان بريدك الإلكتروني. الحقول الإلزامية مشار إليها بـ \*

التعليق

الاسم \*

البريد الإلكتروني \*

الموقع الإلكتروني

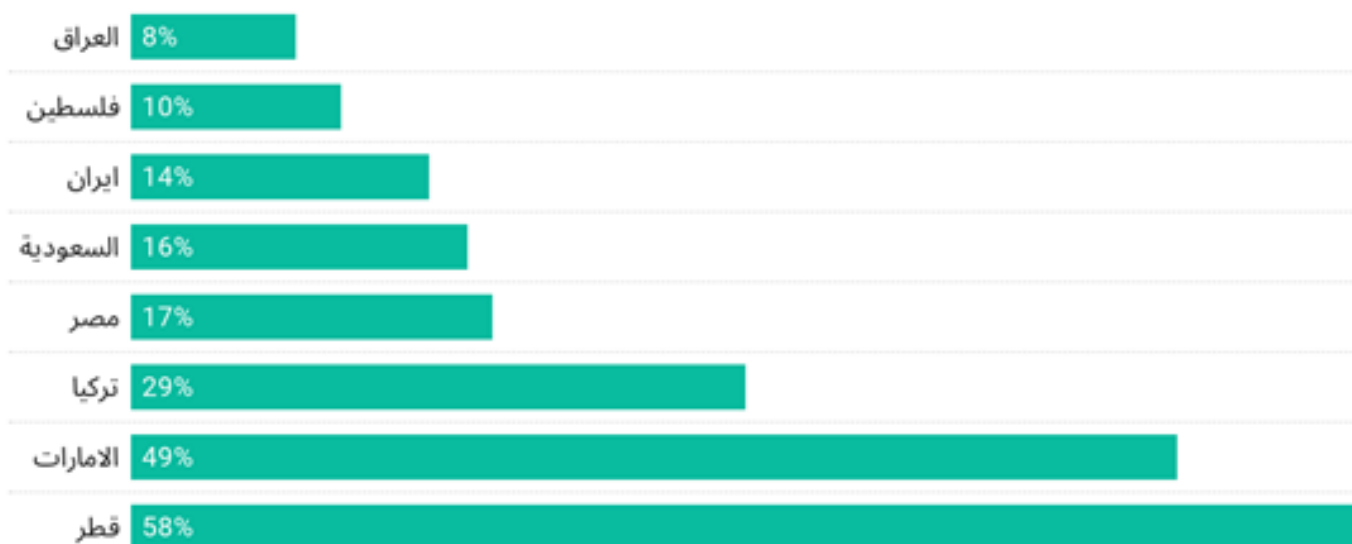


الرئيسية اخبار تحقيقات تقارير سبب تحقيقات سبب تحقيقات من نحن اتصل بنا

# الأذنى فى سلم العمالة النسائية بالعالم ... 8 نساء من كل 100 يعملن فى العراق!

ما الذى يعطل مساهمة النساء فى تعزيز التنمية؟

العراق يسجل المرتبة الأذنى فى العمالة النسائية بين دون المنطقة



Created with Datawrapper • المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية • Chart: Noor Faraj



Share on Twitter

Share on Facebook

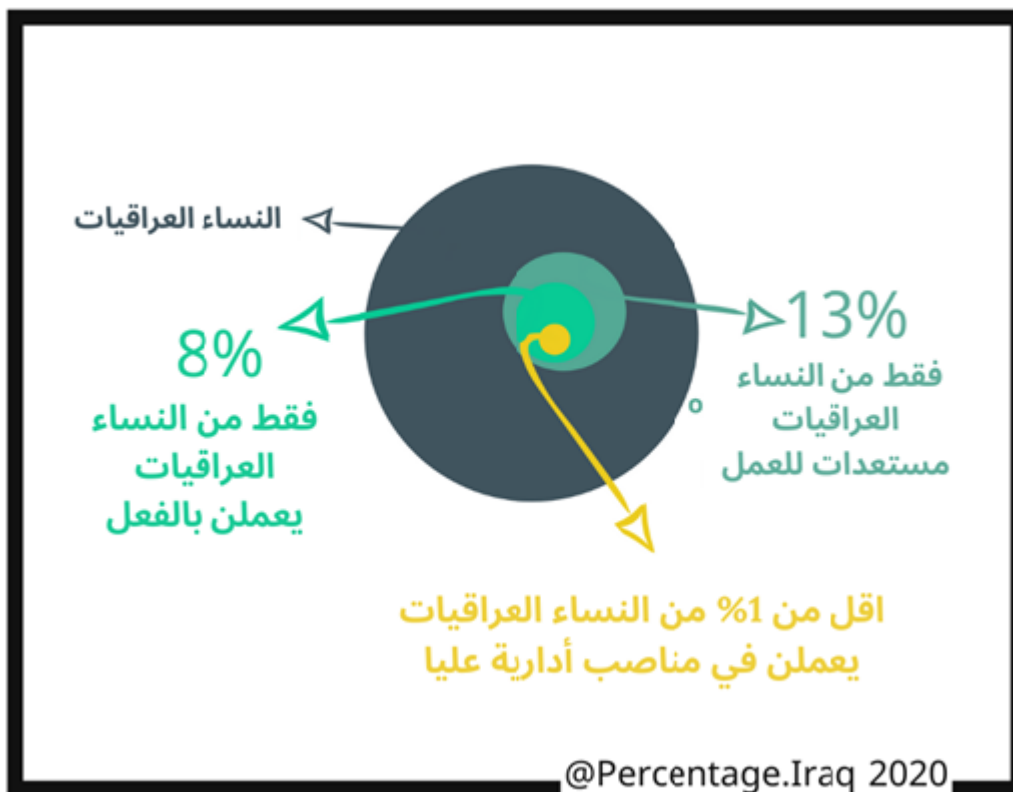
## نور فرج:

“لا أستطيع تذكر عدد المرات التي ملأت فيها استمارة للتقديم على وظيفة دون جدوى، واعتدت أن لا أجد اسمي في قوائم المقبولين وأن انتظر بكل صبر اتصال القبول الذي لا يأتي وأسمع ذات الحجج المتكررة.”

تقول “دعاء” (30 عاما) التي تحاول منذ ثلاثة اعوام الحصول على فرصة عمل سواء في القطاع العام او الخاص لكن دون جدوى، رغم محدودية وجود النساء في سوق العمل بالعراق وقلة الراغبات أصلا في العمل.

وفق بيانات حكومية فان 87% من النساء العراقيات غير مستعدات او لا يرغبن في دخول سوق العمل، فيما تواجه النسبة الباقية وهن من النساء الراغبات في العمل تحديات مختلفة تعيق حصولهن على الوظائف، بينهن “دعاء” التي تواصل محاولة الحصول على عمل حتى انها اعتادت كما تقول على أسئلة المقابلات التي لم تعد تتركها كما كان الحال في السابق.

مع محدودية نسبة النساء المستعدات للعمل والتي لا تتجاوز الـ 13% من النساء العراقيات، فان من المنطقي ان يحصلن جميعا على عمل، لكن هذا لا يحدث اذ ينتظر بعضهن لفترات طويلة قبل ان يحظين بفرص عمل.



## العراق في ذيل قائمة العمالة النسوية

وفق بيانات وزارة التخطيط العراقية فان أقل من 8% من النساء المستعدات للعمل ينجحن في الحصول على عمل فعلا، اذ يسجل العراق رقما قياسيا في غياب المساواة الجندرية، فهو يأتي في ثاني ادنى مرتبة بنسبة العمالة النسائية من بين 130 دولة، بما في ذلك دول الجوار.

وتظهر بيانات البنك الدولي، ان النسبة العامة للعمالة النسائية في الشرق الاوسط ارتفعت من 15% الى 16% بين عامي 2014 و2017، الا ان العراق شهد هبوطا في نسبة تلك العمالة من 11% الى 8% خلال الفترة نفسها.

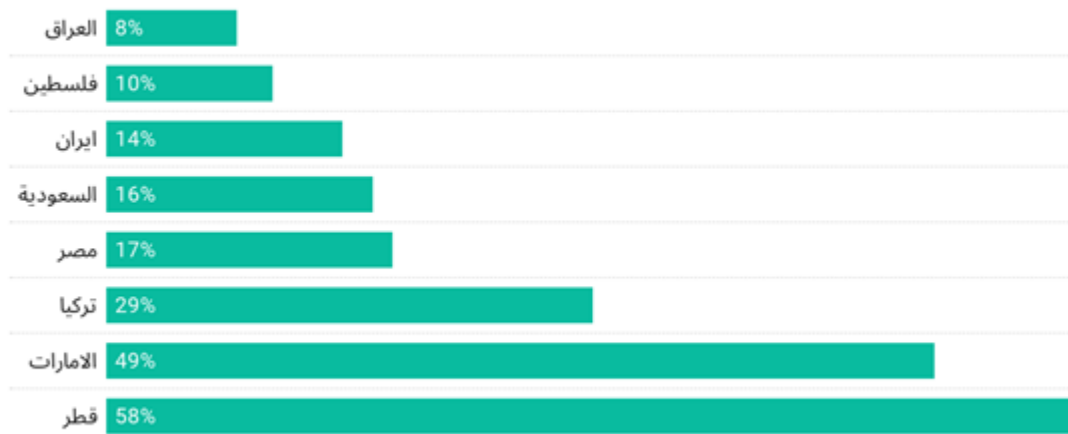
تعلق الأكاديمية المتخصصة بالاقتصاد الدكتورة سعاد قادر، على تلك الأرقام بالقول: "هذا يعني انه مقابل كل امرأة تعمل في العراق هناك امرأتان تعملان في دول الشرق الاوسط، وخمسة نساء يعملن في الدول ذات الدخل المرتفع".

وتضيف ان وجود "امرأة واحدة تعمل من بين كل عشرة، يعني فعليا ان غالبية النساء طاقاتهم معطلة او على الأقل لا تصرف في سوق العمل

المنتجة، وهذا يؤثر على فرص التنمية.”

وتتابع الدكتورة سعاد موضحة النتائج “يترتب على ذلك خسائر في الانتاجية الكلية لعنصر العمل، الأمر الذي يعيق الوصول الى تحقيق نمو اقتصادي ونهوض لجميع قطاعات الاقتصاد القومي مما يضعف من قدرة البلد على الوصول للمستوى المطلوب من التنمية البشرية المستدامة التي لا تتحقق دون مشاركة المرأة وتمكينها.”

### العراق يسجل المرتبة الأدنى في العمالة النسائية بين دول المنطقة



Created with Datawrapper • المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية • Chart: Noor Faraj

وفقا لتقرير اليونسكو الصادر عام 2019، فإن 60% من النساء العاملات في العراق يعملن في مؤسسات القطاع الحكومي ويتركزن في وزارات محددة كالتيقلم والصحة، غير ان تلك النسبة لا تشكل اكثر من ثلث القوى العاملة في الوزارات والهيئات الحكومية، فهناك ثلاث نساء يعملن في وزارات الدولة مقابل كل سبعة رجال.

### التراجع عن العمل

تؤشر تلك الأرقام بحسب المستثمر محمد علي وجود مشكلة في السياسات الاقتصادية للدولة تنعكس سلبا على سوق العمل الذي لم يستطع لأسباب عديدة استقطاب النساء اليه فحسب، بل هو طارد للنساء،

## نتيجة بيئة العمل غير المناسبة اضافة الى الثقافة والتقاليد الاجتماعية السائدة.

يقول علي، الذي يعمل فى مجال المستلزمات الطبية، ان النساء اللواتي ينجحن فى تخطي التقاليد الاجتماعية ويخرجن من بيوتهن للانخراط فى سوق العمل "كثيرا ما يعدن الى الداخل مرة اخرى ويغلقن الباب بقوة، بسبب ظروف العمل نفسها وحالات الاستغلال التي تحصل دون محاسبة".

تؤكد دعاء ذلك الكلام: "حصلت على أول وظيفة لي فى معهد خاص بالتعليم، كمعلمة بأجر شهري لا يتجاوز الـ 250 دولارا، وواضبت على العمل لنحو خمس ساعات يوميا رغم تدني الأجر، لكن معاهد التعليم ومعظم العمل المتوفر فى القطاع الخاص عمل هش وقد لا يستمر، فسرعان ما اغلق المعهد ابوابه لعدم تحقيقه الأرباح وعدت انا الى المنزل".

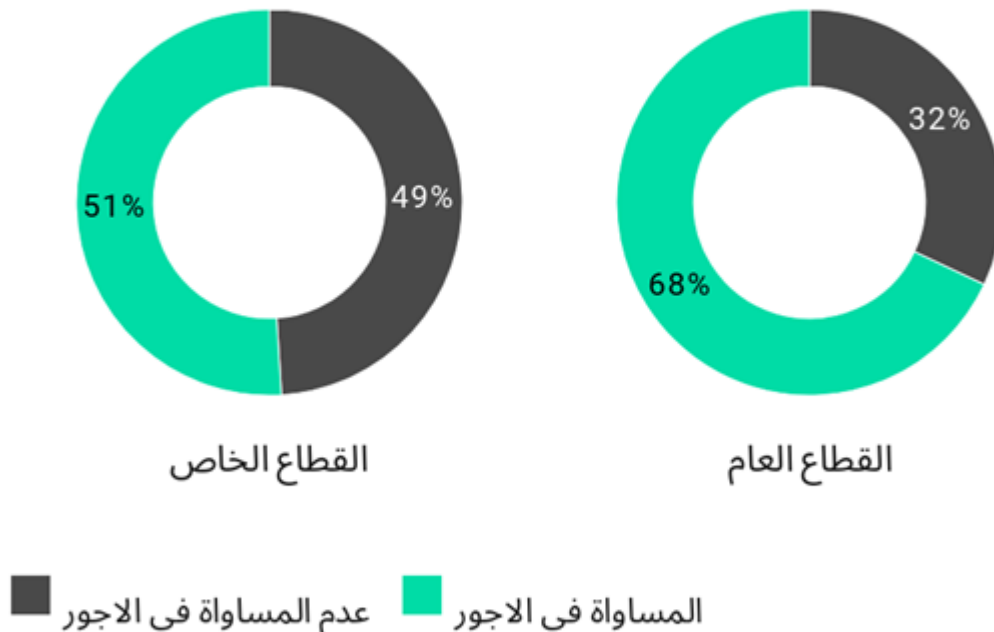
يظهر تقرير صادر عن وزارة التخطيط العراقية عام 2012 ان حوالي نصف النساء العاملات، أشرن الى وجود تمايز فى الأجور لصالح الأقران الذكور فى القطاع الخاص، فى حين اشار ثلثهن الى وجود هذا التمايز ايضا فى وظائف القطاع العام.

تقول ليلي طه (43 عاما) وهي مدرسة ثانوية فى مدرسة للبنات، ان ذلك يشكل عامل احباط بالنسبة للكثير من الفتيات "شقيقتي الأصغر تخرجت قبل اعوام من كلية الادارة، ولعدم وجود وظائف فى القطاع العام عملت لفترات قصيرة فى القطاع الخاص، لكنها كانت تشكو من وجود فرق فى الراتب بحجة انها فتاة ولا تستطيع ان تقوم بكل متطلبات العمل".

وتنبه ليلي الى مشكلة أكبر تحول دون دخول النساء لسوق العمل عموما وبالقطاع الخاص بشكل أكبر: "واجهت شقيقتي فى فترات العمل المتقطعة العديد من حالات التحرش او المضايقات سوءا من الزبائن او من باقي العاملين معها، لم تتحملها ففضلت ترك العمل".

تضيف "ليست كل الفتيات يمكنهن تحمل ذلك، او يملكن شخصية قادرة على التعامل مع هذه المشاكل المتكررة، كما ان الكثيرات لا يستطعن البوح بما يواجهنه لأن المشكلة قد تتعدد حال سماع بعض افراد العائلة بذلك".

## قراءة نصف العاملات في القطاع الخاص يعانين من التمييز في الاجور لصالح الرجال



رسم: Noor Faraj • المصدر: تقرير المساواة الجندرية في العراق - وزارة التخطيط العراقية •

Created with Datawrapper

### توظيف النساء يزيد الدخل السنوي

لا تقتصر أهمية المشاركة الاقتصادية للنساء ودخولهن الفعال في سوق العمل على تحسين ظروف حياتهن الخاصة او ظروف عوائلهن فحسب بل يساهم ذلك في تحسين الاقتصاد العراقي بشكل مباشر.

تقول منظمة العمل الدولية، ان العراق اذا نجح في دفع 25% من النساء الى العمل، فإن اجمالي الناتج المحلي السنوي يمكن ان يرتفع الى 2527 دولارا للفرد الواحد في البلاد، اي ما يعادل 11% من نسبة تعادل القيمة الشرائية، بما يعني تحقيق زيادة اجمالية في الدخل القومي تصل الى 73 مليار دولار.

لا تقتصر مشكلة النساء في سوق العمل بالعراق على النسب المتدنية لمشاركتهن وحجم حضورهن المحدود في السوق فقط بل تتعداه الى

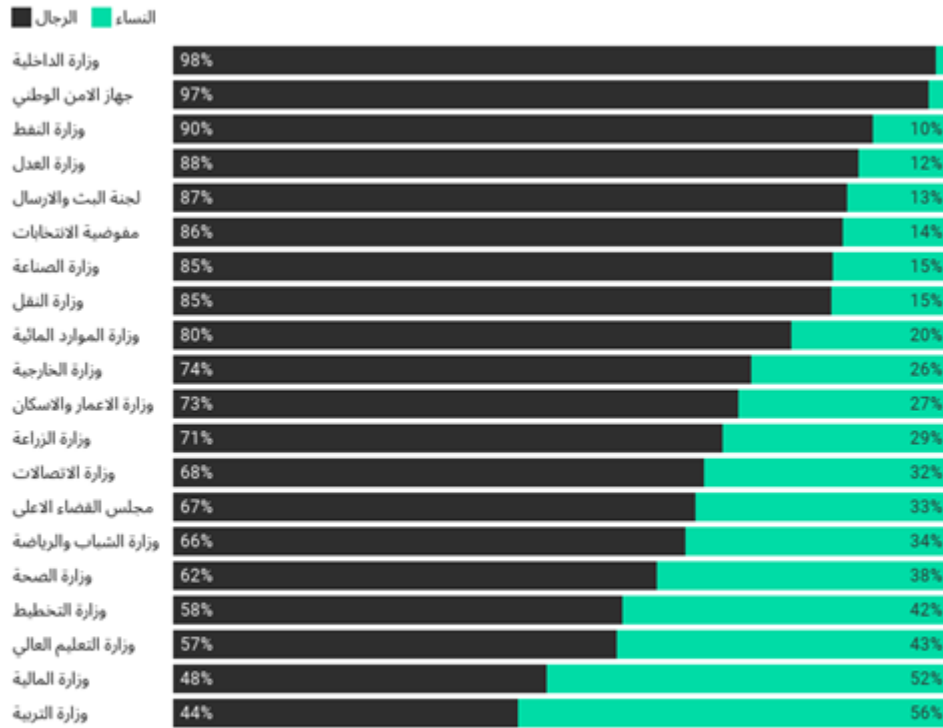


وجود عدم توازن في التمثيل النسائي بالقطاعات المهنية المختلفة، فهناك اختلال في توزيع النساء العاملات على الوزارات والمؤسسات المختلفة في القطاع العام، إذ يتجمع عدد كبير منهن في الوزارات الخدمية في حين يقل توظيفهن في القطاعات الصناعية والأمنية.

هذا ما يؤكدته تقرير وزارة التخطيط العراقية الصادر عام 2018، فتحظى بعض الوزارات بنسبة عالية من الموظفات النساء، كالبنك المركزي الذي يوظف سبع نساء مقابل كل ثلاثة من الرجال الموظفين، وكذا الأمر بالنسبة لوزارة التربية والتعليم التي توظف ست نساء مقابل كل أربعة رجال، في حين يتناصف الرجال والنساء الموظفون في وزارة المالية.

غير ان هناك وزارات اخرى تعاني من التدني الشديد في نسبة النساء الموظفات فيها، وفي مقدمتها وزارة الداخلية التي لا تتعدى نسبة النساء فيها 2%، ووزارة النفط التي لا تتجاوز نسبة النساء فيها 10%.

هذا التباين الحاد في توزيع النساء على القطاعات او الوزارات المختلفة يظهر ان لكل 12 امرأة تعمل في البنك المركزي، هناك تسع نساء يعملن في وزارة التربية، مقابل امرأتين فقط يعملن في وزارة النفط، وامرأة واحدة فقط تعمل في وزارة الداخلية.



تؤكد الدكتورة سعاد قادر، ان العوامل الاجتماعية الى جانب سياسات الدولة هي التي تخلق ذلك التباين “إذ تفضل النساء مهن مثل التعليم سواء في القطاعين الحكومي أو الخاص فضلا عن الوظائف المكتبية، كما تفضل اسرهن اعمالا لا تتطلب ساعات عمل طويلة وتضمن لهن الحد الأدنى من الاحتكاك مع الذكور، بينما لا تقوم الدولة بأي تحرك جدي لتحسين بيئة عمل النساء في قطاعات كثيرة”.

تقول دعاء “لقد كانت هناك بعض الفرص الجيدة التي أهدرتها بنفسي بسبب معرفتي بانها سوف تتسبب لي بمشكلات مع العائلة، اشعر انني محاصرة بين متطلبات العمل وبين ضغوط العائلة والتقاليد الاجتماعية التي تعلي شروطها علينا”.

وتضيف: “انا لا استطيع العمل في مكان بعيد عن المنزل، ولا استطيع العمل في ساعات المساء، ولا العمل في وظائف بمواقع لا تحظى بسمعة جيدة. عندما يعرض علي مدرء العمل اي من هذه الشروط في مقابلة العمل اکتفي بالتلويح برأسي باحباط..ثم اخرج من الباب ولا اعود مجددا”.

وتجد دعاء نفسها عالقة بين كماشتي التقسيم الاجتماعي النمطي، الذي يحدد مهن مفضلة وأخرى مزدرة، إذ يوضع عمل النساء في مهن التدريس والاعمال المكتبية في حقل الأكثر أمنا والأكثر "اخلاقية" من مهن تسويق المبيعات او الشرطة أو الفنون والصحافة.

وهذا يفسر سبب غياب النساء عن وزارة الداخلية رغم اهميتها وعلاقتها مع مختلف شرائح المجتمع، فهذه الوزارة التي يزيد عدد منتسبيها عن نصف مليون موظف يبلغ عدد النساء العاملات فيها كضابطات 350 امرأة فقط.

تقول امل كباشي، الناشطة المدنية التي تعمل على تفعيل دور النساء في وزارة الداخلية ان "المؤسسة الأمنية بطبيعتها ذكورية، لا تسمح بدخول النساء". وتضيف: "المجتمع لم يتقبل بعد فكرة عمل المرأة في اقسام الشرطة وهذا يعرقل زيادة عدد النساء في وزارة الداخلية".

تصف شيماء علي ابراهيم، وهي احدي المنتسبات في الوزارة، نفسها بالمحظوظة "لأن اسرتها كانت داعمة لها في قرارها بالعمل في سلك الشرطة".

تقول: "لم يكن للرفض المجتمعي تأثير كبير علي، لأن اسرتي كانت متقبلة لعملي في سلك الشرطة، ولكن التحدي الحقيقي كان في الرفض من داخل المؤسسة من قبل زملائنا الذكور من منتسبي الشرطة، لانهم كانوا يحملون الفكرة النمطية نفسها عن عمل النساء في هذا المجال، لكننا لم ننسحب حتى باتوا وبشكل تدريجي أكثر قبولا لوجودنا الى جانبهم".

### غيابهن يؤثر في كفاءة المؤسسات

يرى باحثون اقتصاديون ان اختلال توزيع النساء بين القطاعات المهنية المختلفة لا ينعكس سلبا فقط على التنوع في خيارات النساء العاملات أو الاجور التي يحصلن عليها، بل يؤثر سلبا على قدرة تلك القطاعات على تقديم خدماتها بشكل مناسب.

هذا الرأي يؤكد توفيق حنون، مدير دائرة الشرطة المجتمعية في البصرة “الكوادر النسوية لها أهمية خاصة في العمل الذي نقوم به كوننا نعمل بشكل مباشر مع العوائل، لذا فان وجود عناصر نسوية في هذا المجال يشجع النساء على التوجه الى مراكز الشرطة المجتمعية والتحدث عن المشاكل التي يواجهنها”.

ذلك يدفع “حنون” بشكل مستمر للمطالبة بتعزيز تواجد العنصر النسائي في دوائر الشرطة المجتمعية، فغيابها يؤثر سلبا على عمل تلك الدائرة.

لكن الدولة لم تقم بما يكفي للتغلب على هذه المشكلة، كما ترى أمل كباشي: “يمكنها ان تقوم بتخصيص نسبة محددة من الوظائف الشاغرة في وزارة الداخلية وبقية الوزارات، للنساء حصرا ولكنها لم تعتمد بعد الى اتخاذ هذه الخطوة”.

وتضيف: “ماتزال دوائر الشرطة تفتقر الى العدد الكافي من المنتسبات النساء، ما يتسبب بعزوف بعض الضحايا النساء عن التقدم بشكواهن الى مراكز الشرطة”.

سهيلة حسن، التي تخرجت بتفوق قبل ست سنوات من كلية الزراعة، لم تجد أي فرصة عمل فقررت أخيرا متابعة دارستها العليا رغم ظروف عائلتها الصعبة، على أمل ان يساعدها ذلك في الحصول على عمل بالقطاع العام او الخاص.

تقول “نعم النساء غائبات عن سوق العمل، لكن ليس لأن غالبيتهن لا يرغبن بالعمل، بل لأن الدولة لم تعمل على مساعدتهن بخلق الفرص وظروف العمل المناسبة لهن، هناك اهمال وسوء تخطيط من الدولة التي تدفع بعشرات الآلاف لكليات لا توفر دراستها فرص عمل مستقبلا لأصحابها”.

وتوضح: “ماذا يعني ان تدرس التاريخ او الجغرافيا او الزراعة او علم الاجتماع. أين ستعمل لاحقا.. انا تخرجت ولا توجد مشاريع زراعية يمكنني ان اعمل فيها.. والعمل في القطاع الحكومي لأمثالي ينحصر في التدريس لكن الوظائف الحكومية غير متاحة منذ سنوات”.

سلسلة مشاكل ومعوقات تضع غالبية النساء العراقيات خارج سوق العمل، بينها ما يرتبط بالتقاليد الاجتماعية وبينها ما يرجع الى سوء التخطيط وفشل السياسات الحكومية، والنتيجة تعطل الاستفادة من طاقات بشرية قادرة على زيادة فرص التنمية المتعثرة داخل البلاد.

\* التحقيق من مخرجات مشروع "صحافة البيانات" لمنظمة انترنيوز



Share

Tweet

Share

Next Post

غائبات ومغيبات عن مراكز القرار ... امرأة واحدة من بين كل عشرة مدراء في مواقع المسؤولية

Previous Post

تسع نساء من كل عشر خارج سوق العمل بالعراق.. ما الذي يغيب النساء عن أبرز فرص التمكين؟

## اترك تعليقاً

لن يتم نشر عنوان بريدك الإلكتروني. الحقول الإلزامية مشار إليها \*

التعليق

الاسم \*

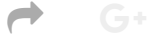


الرئيسية اخبار تحقيقات تقارير سببى تحصيل سببوى

من نحن اتصل بنا

# غائبات ومغيبات عن مراكز القرار ... امرأة واحدة من بين كل عشرة مدراء في مواقع المسؤولية





Share on Twitter

Share on Facebook

نور فرج:

“طالما حلمت بتغيير هذا الواقع الذي لا يلائم عمل النساء، كل شيء في نظام العمل هنا مصمم للرجال ثم يقولون لك: لماذا المرأة غائبة عن سوق العمل؟ لو كنت انا من يدير المكان لأتخذت تدابير لجعل حياتنا الوظيفية أقل صعوبة.”

تقول سارة صباح (32 عما) وهي موظفة بالقطاع العام، منتقدة التحديات التي تواجه النساء في بيئة العمل “لا توجد دور حضانة قريبة لنضع اطفالنا فيها، ولا مواعيد عمل مرنة لنرتب أمورنا، هذه العقبات تبدو تافهة بالنسبة لمدرائنا ليس لأنهم معادون للمرأة لكن لأنهم اعتادوا على رؤية هذه المسائل كهجوم نسائية لا شأن لهم بها.”

ترى ناشطات في مجال حقوق النساء، ان ظروف العمل غير المناسبة للنساء واحدة من الأسباب التي جعلت أكثر من 90% من النساء العراقيات خارج سوق العمل، مشيرة الى ان غياب تكافؤ الفرص الوظيفية بين الجنسين ادى الى محدودية وجود النساء في المناصب القيادية ما قلل بدوره فرص خلق بيئة ملائمة لاشراك المزيد من النساء في سوق العمل.

تعرب سارة عن قناعتها بأن “ندرة النساء في المناصب الإدارية تقضي على المساهمة المحتملة لوجهة النظر النسائية في صنع القرار، وتحرمها من المشاركة في عمليات التخطيط التي قد تؤدي إلى تهيئة المزيد من أماكن العمل الصديقة للمرأة.”

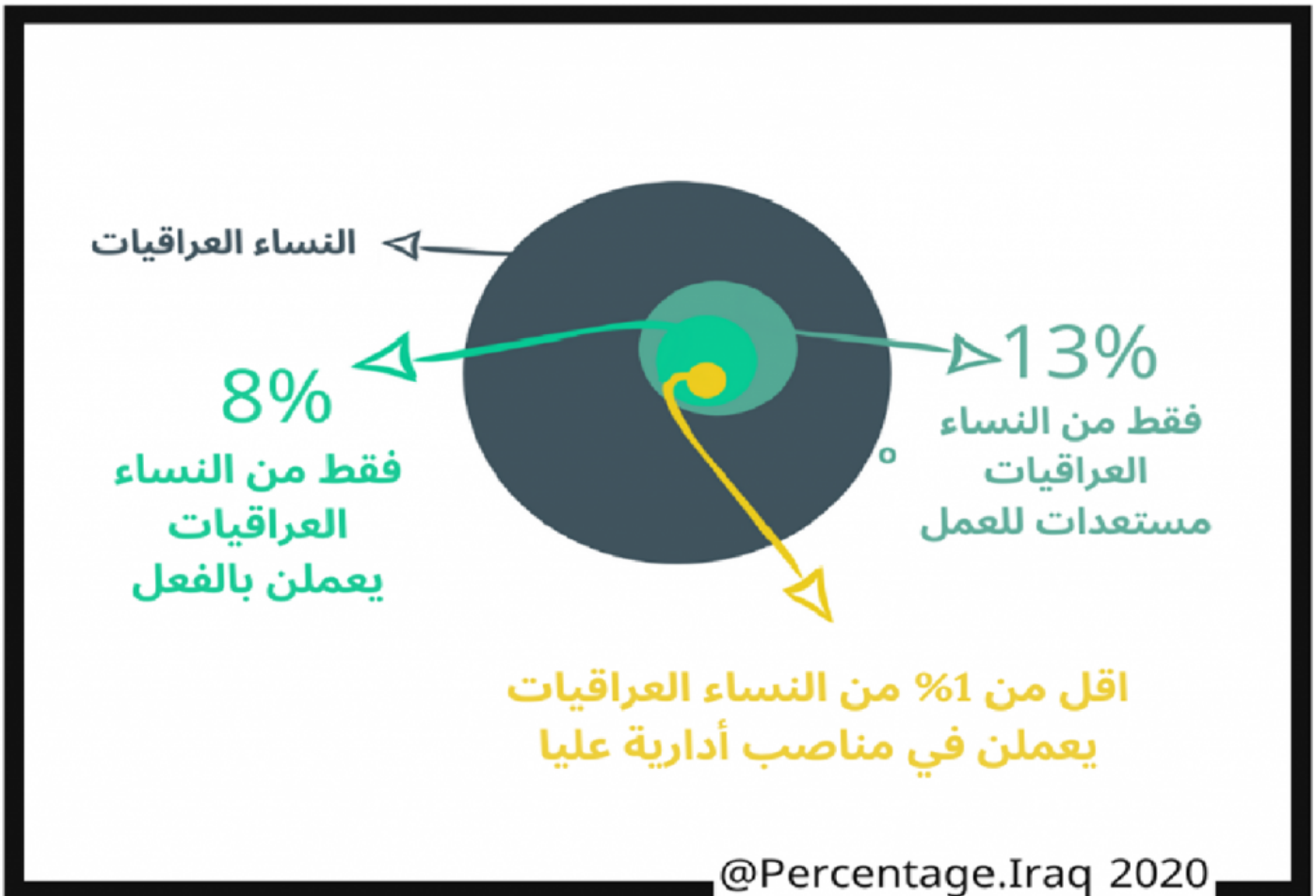
### ما الذي يغيب النساء عن مواقع القرار؟

تقول الدكتورة سعاد قادر، ان غياب المرأة عن المراكز القيادية له تأثير كبير على فرص تمكين النساء وادخالهن في سوق العمل، وهي مشكلة تحتاج الى معالجة جذرية لأنها تعطل طاقات كبيرة كانت يمكن ان تساهم في خلق فرص تنموية مهمة للبلد.

وتوضح الأستاذة الجامعية المتخصصة بالاقتصاد، ان النساء يواجهن عقبات كثيرة اجتماعية وسياسية واقتصادية للوصول الى مواقع اتخاذ القرار “بعضها يرتبط بالثقافة السائدة في المجتمع وبيئة العمل وعقلية وطريقة ادارة المؤسسات الحكومية وبعضها يرتبط بالنساء انفسهن والحدود والادوار التي يرسمنها لحياتهن كما بجملة عوامل اخرى”.

في الجانب الاجتماعي تؤشر قادر وجود قصور في نظرة المجتمع للمرأة، دفعت الى تحديد لائحة مهن ووظائف معينة للنساء او مجالات عمل محددة وضيقة فيما المهن للرجال واسعة ومتنوعة “يتم تقييد النساء بمهن في الغالب ذات طابع انساني كالصحة والتربية والتعليم ويعتبرون ان تلك المهن مناسبة لشخصية وخصوصية المرأة، وهذا يمثل توزيعا جنديا للوظائف”.

وفي الجانب السياسي المعوقات كثيرة أيضا “فالأحزاب تعودت منح النساء مناصب شكلية في اطار تجميل صورتها، لذا نجد النساء غائبات عن اية مناصب فعالة داخل مواقع اتخاذ القرارات”.





البيانات الواردة هنا مأخوذة من مجموعة من التقارير والاحصاءات الحكومية شملت: تقرير واقع المساواة الجندرية في الوزارات والمؤسسات في العراق ، والصادر عن وزارة التخطيط العراقية، وتقرير العنف القائم على اساس النوع الاجتماعي الصادر عام 2017 عن وزارة التخطيط العراقية، فضلا عن التقارير والاحصاءات المنفذة من قبل منظمات دولية وتمثلت في البيانات المستحصلة من قاعدة بيانات البنك الدولي.

## بضع نساء لا يمكنهن خلق التأثير

((لا تتجاوز نسبة النساء في منصب مدير عام 7.3%، فيما تقدر نسبة النساء في منصب مساعد مدير عام بـ 8.7%))

في بيئة مؤسسية مليئة بالتحديات كوزارة الداخلية، هناك من يصارعن لتغيير الواقع كما الرؤية النمطية لعمل النساء وطبيعة المواقع التي يتقلدنّها، كالرائد شيماء علي ابراهيم مديرة الشعبة النسوية في دائرة الشرطة المجتمعية في بغداد، فهي واحدة من بين قليل جدا من النساء العراقيات اللواتي حصلن على رتبة رائد، ويشغلن منصب اداري في الداخلية.

مع ذلك تقول الناشطة المدنية المعنية بحقوق المرأة أمل كباشي، ان “عددا لا يتجاوز اصابع اليد من النساء برتبة رائد” لا يمكن ان يكون كافيا لخلق التأثير في صناعة القرار بوزارة الداخلية.”

الواقع ذاته مترسخ وفق ما تظهره الارقام الرسمية في الوزارات والقطاعات الاخرى، فهناك اجمالا امرأة واحدة تشغل منصب مدير عام او مساعد مدير عام مقابل كل عشرة من الرجال يشغلون المناصب نفسها في الوزارات والمؤسسات العامة.

وبحسب التقرير الذي اصدرته وزارة التخطيط العراقية في العام 2018 (واقع المساواة الجندرية في الوزارات والمؤسسات في العراق) لا تتجاوز نسبة النساء في منصب مدير عام 7.3%، فيما تقدر نسبة النساء في منصب مساعد مدير عام بـ 8.7%.

غالبية نسائية وغياب عن مصدر القرار

حتى تلك الوزارات التي توظف نسبة كبيرة من النساء لا تقوم بالضرورة بتمكينهن من الوصول الى مناصب اتخاذ القرارات او المواقع الادارية، فالنسبة العالية لتوظيف النساء في قطاع التعليم والتي تتجاوز الـ55% من اجمالي موظفي الوزارة، لم تنعكس على تقلدهن مناصب عليا هناك، ونسبة مديرات المدارس تقارب الـ30% مقابل 70% من المديرين الذكور.

تقول الناشطة في مجال تمكين المرأة ايمان علي، ان ذلك يكشف نمطية الثقافة السائدة في المجتمع كما يؤشر غياب خطط للدولة لمعالجة ذلك الخلل المستفحل "فوزارة غالبية موظفيها من النساء لماذا يكون غالبية مراكز صنع القرار الاداري وحلقات الادارة بيد الرجال".

رغم ذلك الاختلال الكبير، فان النساء في مؤسسات القطاع العام (الحكومي) مازلن أوفر حظا في الوصول الى مواقع اتخاذ القرار، مقارنة بنسبة وصولهن الى مواقع اتخاذ القرار في مؤسسات وشركات القطاع الخاص، فبحسب قاعدة بيانات البنك الدولي 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 معادلة في دول الشرق الاوسط، و7 شركات في الدول ذات الدخل المرتفع.

كما ان العراق يقف في ثالث ادنى مرتبة من بين الدول الـ139، في نسبة الشركات التي تضع النساء في وظيفة المدير العام، بنسبة حوالي 2% فقط، ومقابل كل شركة توظف امرأة في منصب المدير العام في العراق هناك ثلاث شركات تديرها نساء في دول الشرق الاوسط، وتسع شركات معادلة في الدول ذات الدخل المرتفع.

## الشركات التي تديرها نساء في العراق تقل عن نصف المعدل العام لدول

### المنطقة

العراق يحتل ثاني ادنى مرتبة في نسبة الشركات التي تديرها النساء من بين 139 دولة

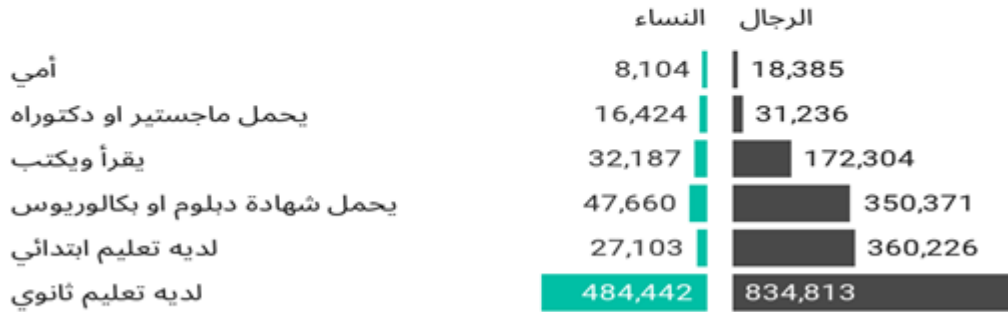


المصدر: قاعدة بيانات البنك الدولي / احصاءات النوع الاجتماعي • Created with Datawrapper

ويشير باحثون الى ان أسباب تغيب النساء عن المناصب الادارية تعود الى مزيد من “التحديات الاجتماعية و الفروق في درجة الكفاءة والتأهيل المسبق”، اذ يلاحظ وجود عدد اكبر من الرجال الحاصلين على مؤهلات تعليمية عالية في مؤسسات الدولة، وبحسب تقرير وزارة التخطيط **واقع المساواة الجندرية في الوزارات والمؤسسات في العراق** فإنه مقابل كل امرأة حاصلة على شهادة عليا (ماجستير او دكتوراه) تعمل في الوزارات والمؤسسات الحكومية، هناك ثلاث رجال يحملون درجات علمية مماثلة.

## النساء الموظفات في وزارات الدولة اقل تأهيلا علميا من أقرانهن الرجال.

توجد امرأة واحدة من ذوات التعليم العالي (بكالوريوس او اعلى) في مقابل كل 7 ، من الرجال الذي يحظون بالمستوى التعليمي ذاته.



Source: واقع النوع الاجتماعي في الوزارات العراقية-وزارة التخطيط \*  
Chart: Noor Faraj  
Created with Datawrapper

## المتطلبات المزدوجة بين البيت والعمل

ويتفق نشطاء في مجال تمكين النساء مع باحثين اقتصاديين على التأثير الكبير للعوائق الاجتماعية في تعطيل المرأة الموظفة ومنعها من الوصول الى مواقع اتخاذ القرار.

تقول الناشطة ايمان علي: “الموظفة تعاني لايجاد الوقت الكافي لانجاز كل مهامها الوظيفية والمنزلية في آن واحد، الأمر الذي قد لا يترك لها فسحة لتطوير مهاراتها ورفع مستواها العلمي بسبب التزامها بالاعباء المنزلية”.

وهذا ما تعاني منه سارة صباح: “الوقت هو السبب، اريد في أحيان كثيرة تغيير بعض الامور ليجري العمل بانسيابية اكبر، ولكي يتطور الأداء، لكنني لا

## أجد الوقت الكافي.”

وتوضح: “مديري في العمل مستمع جيد، كان يثني على مقترحاتي في السابق لتطوير العمل، لكنني لم اعد كالسابق، فأنا الآن اعني بطفلي وبوالدي زوجي المريضين، فضلا عن المسؤوليات المنزلية الاخرى، اشعر انني اركض في كل مكان، بينما يتطلب اكتساب مهارات جديدة او تنفيذ افكار جديدة وقتا وتفرغا.”

تأخذ سارة نفسا عميقا وهي تنظر الى الكتب المتراكمة على مكتبها الصغير، ثم تنظر الى النافذ وتردد بصوت منخفض “لا يستطيع المرء ان يفكر وهو يركض.”

وبحسب منظمة العمل الدولية تعمل النساء العراقيات داخل المنزل لست ساعات يوميا على الأقل، وهو الوقت الذي يوازي تقريبا عدد ساعات العمل اليومي في الدوائر الحكومية.

## حواجز اجتماعية

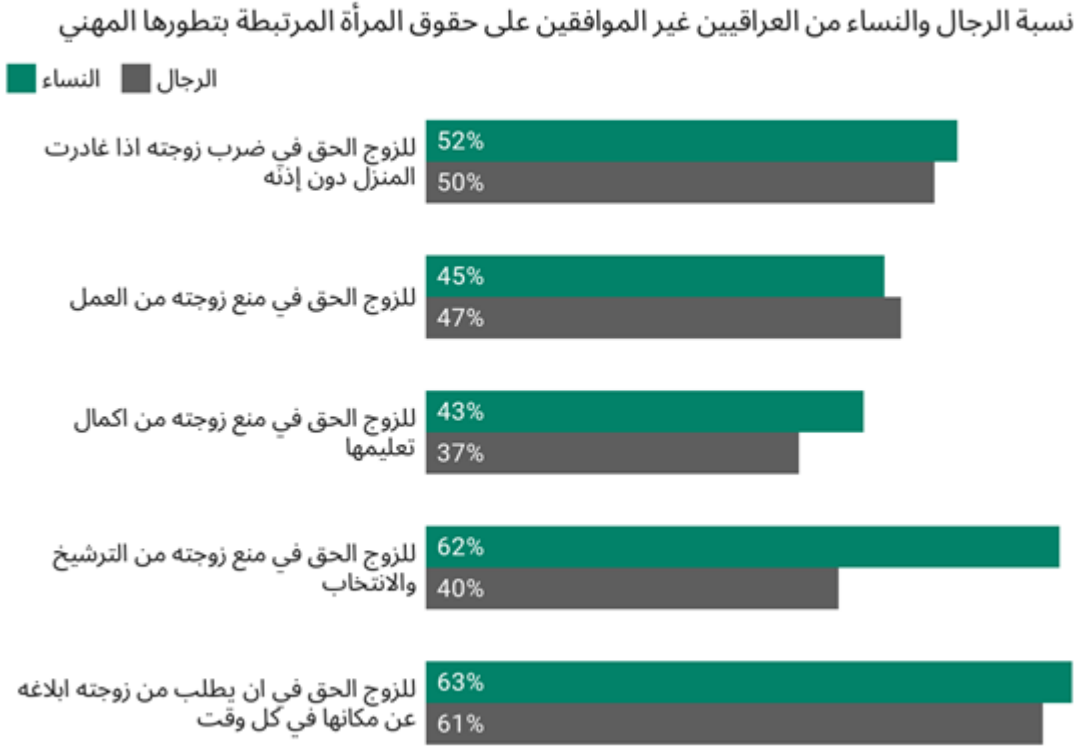
وتلعب الحواجز الاجتماعية أيضا دورا في الحد من امكانيات النساء العراقيات على تطوير قدراتهن وكفاءتهن الوظيفية وبالتالي تقف عقبة امام تطورهن المهني، اذ يفتقد النساء عموما حرية التصرف، فالحق في العمل لساعات اضافية والحق في السفر والتنقل والمشاركة في الانشطة المختلفة مرهون دائما بموافقة الرجال في العائلة.

تقول رؤى عادل: “لم اصدق نفسي عندما وصلتني رسالة الكترونية تفيد بقبولي في تدريب متقدم لمدة اسبوع في مجال البرمجة في اقليم كردستان، فانا بحاجة الى التدريب المكثف لاكتساب مهارات تضعني في مقعد وظيفي افضل، ولكن شقيقي رفض سفري لحضور التدريب.”

تبتسم رؤى بخيبة امل وتواصل حديثها “لا استطيع التحرك دون موافقة اخي الذي لم ينجح في اكمال دراسته الجامعية.. خسرت اكثر من فرصة تدريبية في السابق، أما الان فأنا اتفادى التقدم لهذه الفرص من الاساس، لأن الأمر يكون محبطا جدا في كل مرة.”

تقول الناشطة ايمان، معلقة على جملة المعوقات تلك: القوالب الجنسانية، نظرة الرجال النمطية الى النساء، وحتى نظرة المرأة النمطية تجاه نفسها، تعزز كلها صورتها كشخص غير مؤهل للقيادة واتخاذ القرار وبالتالي تحرمها من الوصول الى مواقع المسؤولية.

## النساء يقررن أنهن لسن من يقررن



رسم: Noor Faraj • المصدر: يونامي: دراسة معمقة لكل اشكال العنف ضد المرأة • Created with Datawrapper

## الشباب وخلق جيل من القياديات

رغم أن المشاركة الاقتصادية الضعيفة للمرأة العراقية مشكلة متجذرة وهي تتطلب تغييراً جذرياً في نمطية التفكير وآليات العمل، إلا أن الشباب العراقي يبدو أكثر انفتاحاً على فكرة تمكين المرأة اقتصادياً ومحاولة إيجاد حلول لتعزيز دورها في المواقع القيادية، فمنذ العام 2014 اجتذبت سلسلة من البرامج التدريبية التي تهدف إلى تمكين الشباب في مجال ريادة الأعمال، مجموعة من الشباب لحثهن على بدء أعمالهن الخاصة.

تم تصميم برامج التطوير هذه لتشجيع الجيل الجديد على تطوير شركاتهم الناشئة الخاصة وتعزيز القطاع الخاص كوسيلة لمعالجة الاختلالات في

## الاقتصاد العراقي.

يوضح آرون بارتنيك، في تقرير “العقبات والفرص أمام ريادة الأعمال في العراق وإقليم كردستان” الصادر عن معهد الدراسات الإقليمية والدولية (IRIS) في العام 2017 ان “اقتصاد إقليم كردستان والعراق يستندان على القطاع العام بشكل غير متوازن، ومع الانكماش الاقتصادي الذي اجتاحت المنطقة بعد العام 2014 تكشفت بوضوح مشاكل الاعتماد المفرط على وظائف القطاع العام”.

ذلك الانكماش الاقتصادي كشف عن مشكلة عميقة تتعلق بفرص العمل المتاحة للشباب التي ستظل طوال السنوات المقبلة محصورة بالقطاع الخاص في ظل عجز القطاع العام عن خلق وظائف جديدة، وهذا يمثل مشكلة مزدوجة للنساء اللواتي تفضل عوائلهن وكتقليد اجتماعي مترسخ العمل في القطاع الحكومي حصراً.

هذا الواقع يفرض تشجيع العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم (SMEs)، حيث تؤكد دراسة IRIS ان هذه الشركات الصغيرة والمتوسطة “تمثل أكثر من نصف الوظائف الحالية في جميع أنحاء العالم وتخلق وظائف بأكثر من ضعف معدل الشركات الكبرى، وتأخذ زمام القيادة في عملية الابتكار من خلال توليد أفكار ومنتجات جديدة، وإنشاء أعمال تجارية جديدة”.

لكن نسبة مشاركة النساء في هذه البرامج تعد بدورها مشكلة، فالنساء خاصة في المحافظات الجنوبية يبدن رغبة متواضعة في المشاركة.

يقول ظافر حسن، مدير مشروع (ابتكار من أجل التنمية) احد مشاريع البرنامج الانمائي للأمم المتحدة في العراق، ان نسبة مشاركة الاناث في البرنامج تباينت بين المحافظات المختلفة بسبب التباين في مستويات الوعي بهذه الانشطة والانفتاح الاجتماعي.

ويوضح: “خلال فترات نشاط المشروع بين 2015 و2018 كانت نسبة المشاركة الأعلى للذكور والاناث مسجلة في بغداد كونها الأكثر سكاناً وانفتاحاً، بينما تدنت بشكل ملحوظ في مناطق أخرى كالمثنى، ومن بين 2100 استمارة استلمناها من عموم العراق كانت هناك 21 فقط من المثنى (بنسبة 1.2%) بينها امرأة واحدة فقط”.

هذا يتطلب، بحسب حسن، الكثير من الجهود لتشجيع الاناث على المشاركة “نحاول ابراز مشاركتهم الفاعلة عبر وسائل التواصل الاجتماعي لنشجع الفتيات الآخريات، كما نختار اماكن التدريب بحذر للتأكد من توفير بيئة آمنة، ونحرص على ان تكون بيئة التدريب صحية وودية لجميع المشاركين ليحظوا بتجربة ايجابية يتحدثون عنها فيما بعد مع زملائهم”.

وعن مستوى أدائهن يقول مدير المشروع “في بعض الجوانب تؤدي النساء افضل من الرجال في مشاريعهن، ويعود ذلك الى اظهارهن التزاماً اكبر، ويشكل دعم الاسرة عاملاً اساسياً في نجاح الشابات في اطلاق مشاريعهن الناشئة واستمرارها، ولكن هذا الاداء يعود بشكل خاص الى ان ظهورهن اسهل، غير ان ذات الظهور يزيد من فرصهن في الحصول على وظائف في مؤسسات أخرى ما يدفعهن لاجل اغلاق مشاريعهن الخاصة”.

رغم بعض المشاريع والمبادرات المدنية، فان التقاليد والقيود المجتمعية والمعوقات السياسية والاقتصادية وغياب برامج حكومية لتغيير الواقع، تبقي النساء بعيدات عن مواقع القرار والمناصب الادارية العليا.

تقول الناشطة نوروز احمد، ان هذا يبقي نحو 15 مليون امرأة في العراق خارج سوق العمل “فعدم وجود نساء في مراكز القرار يعني عدم وضع سياسات لمعالجة الغياب الخطير للمرأة عن سوق العمل والذي يعطل فرص زيادة التنمية البشرية، وهذا يعني ابقاء دور النساء محصوراً بالبيت او في وظائف محددة لاتتعدى 10% من نسبة الوظائف المتوفرة في البلاد”.

تضيف نوروز: “لا توجد خطط ومشاريع تشمل الفضاين السياسي والاجتماعي ككل لتغيير ذلك الواقع. هناك عدم مبالاة غريبة، وكأن الأمر قضاء وقدر لا مناص منه”.

\*التحقيق من مخرجات مشروع “صحافة البيانات” لمنظمة انترنيوز



Share

Tweet

Share

Next Post

Previous Post