



وزارة التخطيط  
دائرة التنمية البشرية  
قسم سياسات تمكين المرأة

تقرير

رسم خارطة الفرص الاقتصادية للنساء في العراق  
وتمكين الناجيات من العنف





وزارة التخطيط  
دائرة التنمية البشرية  
قسم سياسات تمكين المرأة

## تقرير

رسم خاظة الفرص الاقتصادية للنساء في العراق  
وتمكين الناجيات من العنف



## الإشراف العام

- 1- د. ماهر حماد جوهان / وكيل وزارة التخطيط للشؤون الفنية
- 2- أ.م.د. مها عبد الكريم حمود / مدير عام دائرة التنمية البشرية

## فريق الإعداد

- 1- د. فرج غنيم / مستشار دولي
- 2- السيدة سحر فيض الله محمد علي / مدير قسم سياسات تمكين المرأة / دائرة التنمية البشرية
- 3- السيد منذر سامي جاسم / ملاحظ / دائرة التنمية البشرية

## فريق المراجعة

- 1- السيدة علياء اسماعيل عبيد / مدير قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة / دائرة التنمية البشرية
- 2- الانسة شذى نجم راشد / رئيس امناء مكتبة أقدم / دائرة التنمية البشرية
- 3- د. امين حسين هادي / احصائي / دائرة التنمية البشرية



## المحتويات

6.....	1.1	مقدمة
6.....	1.1	أهداف أعداد الخارطة
6.....	2.1	الأساس المنطقي للمشروع
7.....	3.1	الموائمة مع الأطر الدولية
7.....	4.1	بنية التقرير:
8.....	2.2	2 المنهجية
8.....	1.2	الاعتبارات الاخلاقية:
8.....	2.2	أساليب جمع البيانات
9.....	3.2	تحليل البيانات وإعداد التقارير
9.....	3.3	3 النتائج
10.....	1.3	سياق السياسات العامة
11.....		التطورات الأخيرة
11.....	2.3	البرامج الوطنية لتعزيز المساواة في العراق
12.....		تعزيز قابلية التوظيف
12.....		تسهيل تطوير الأعمال
12.....		توسيع فرص الحصول على التمويل
12.....		الاستثمار في تنمية المهارات
13.....		تعزيز التعليم والعدالة
13.....		دعم الأشخاص ذوي الإعاقة
13.....		قانون الناجيات الأيزيديات لعام 2021
13.....		3.3 مبادرات مشتركة من أجل عراق أقوى
14.....		شبكة الدعم
15.....		4.3 التحديات والفرص أمام المرأة في سوق العمل في العراق
15.....		مشاركة محدودة وفرص غير متكافئة
16.....		ما وراء المشاركة: شبكة من التحديات
16.....		القطاع الخاص غير المنظم: سيف ذو حدين
16.....		التمييز ونقص الدعم
17.....		5.3 العقبات خارج سوق العمل: تغير المناخ والصراعات والنزوح
17.....		تغير المناخ:

17.....	واقع المرأة الريفية .....	17
17.....	الناجيات من العنف:.....	17
17.....	تأثير الصراع على الناجيات من العنف .....	17
18.....	عقود من الصراع والمشاركة الاقتصادية للمرأة .....	18
<b>19.....</b>	<b>4. المسار المحتمل للتغيير.....</b>	<b>19</b>
19.....	الإصلاحات التشريعية والسياساتية .....	1.4
19.....	الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات .....	2.4
19.....	تعزيز الشمول المالي .....	3.4
19.....	دعم الأعمال التجارية المملوكة للنساء .....	4.4
19.....	الاستفادة من التكنولوجيا .....	5.4
19.....	تحديد الأعراف والمواقف الاجتماعية .....	6.4
19.....	الاستثمار في البنية التحتية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة: بناء نظام	7.4
20	إيكولوجي داعم للمرأة في العراق	
<b>21.....</b>	<b>5. القطاعات الاقتصادية الواعدة لمشاركة المرأة:.....</b>	<b>21</b>
22.....	قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتمكين المرأة في العراق .....	1.5
22.....	لماذا يشكل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عاملاً مغرباً للقواعد الأساسية في مشاركة المرأة .....	22
23.....	دور التكنولوجيا: سد الفجوة في العمالة.....	23
24	التدخلات المستهدفة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:	
26.....	الطاقة المتجددة: طريق إلى النمو المستدام وتمكين المرأة .....	2.5
26.....	أرض خصبة لمشاركة المرأة .....	26
26.....	التدخلات المستهدفة للطاقة المتجددة: .....	26
28.....	التعليم والرعاية الصحية: تعزيز القيادات النسائية .....	3.5
28.....	معالجة فجوة القيادة.....	28
29.....	التدخلات المستهدفة في التعليم والرعاية الصحية.....	29
31.....	الأعمال الزراعية .....	4.5
31	ما وراء الميدان: التكنولوجيا الغذائية والمعالجة ذات القيمة المضافة	
32.....	التدخلات المستهدفة للأعمال التجارية الزراعية .....	32
34.....	التصنيع والبناء.....	5.5
34.....	التدخلات المستهدفة للتصنيع والبناء .....	34
36.....	مبادرات موجهة للشابات الناجيات من العنف.....	6.5
37.....	التدخلات المستهدفة لرائدات الأعمال العراقيات.....	7.5
40.....	تشغيل الشباب في العراق: تمكين الشابات.....	8.5
<b>42.....</b>	<b>6. أصحاب المصلحة الرئيسيون من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق .....</b>	<b>42</b>
42.....	دور الحكومة في تمكين النساء العاملات:.....	1.6

43.....	القطاع الخاص:	2.6
44.....	منظمات المجتمع المدني المحلية:	3.6
44.....	المجتمع الدولي:	4.6
45.....	المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الدولية:	5.6
45.....	<b>7. خطة تدريب النساء من الفئات الهشة: المشاركة في الفرص الاقتصادية</b>	
45.....	مسارات التدريب الخاصة بقطاعات محددة:	1.7
49.....	برنامج تدريب الناجيات من العنف .....	2.7
49.....	هيكل التدريب:	3.7
50.....	تقديم التدريب:	4.7
50.....	بناء القدرات والشراكات:	5.7
50.....	دعم ما قبل التدريب:	6.7
50.....	الدعم بعد التدريب:	7.7
51.....	الرصد والتقييم:	8.7
51.....	إستراتيجية الاستدامة:	9.7
53- 52.....	المراجع:	

## مختصرات

- الأتحاد الأوربي - EU
- منظمة التغذية والزراعة - FAO
- المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي - GIZ
- منظمة التمويل الدولية - IFC
- منظمة العمل الدولية - ILO
- منظمة الهجرة الدولية - IOM
- مركز التجارة الدولية - ITC
- معدل المشاركة في القوى العاملة - LFPR
- مسح القوى العاملة - LFS
- التدريب المهني والتقني - TVET
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة - UN Women
- هيئة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية - UNDESA
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي - UNDP
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة - UNESCO
- المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين - UNHCR
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة - UNICEF
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية - USAID
- البنك الدولي - WB
- برنامج الأغذية العالمي - WFP

### 1. مقدمة

يمثل تمكين النساء في العراق، وخاصة الناجيات من العنف، خطوة حاسمة نحو تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة في البلاد. إذ تواجه النساء العراقيات تحديات متعددة في سبيل تحقيق المشاركة الاقتصادية الفعّالة، ويزيد من صعوبة ذلك تعرض بعضهن للعنف بمختلف أشكاله، ما يؤثر سلباً على قدرتهن في الوصول إلى الفرص الاقتصادية والاستفادة منها.

يهدف هذا التقرير إلى رسم خارطة متكاملة للفرص الاقتصادية المتاحة للنساء في العراق، مع التركيز بشكل خاص على الناجيات من العنف. من خلال هذا التقرير، سيتم تحليل البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وتحديد القطاعات الواعدة التي يمكن أن تتيح للنساء فرص عمل آمنة ومستدامة، إضافة إلى رصد التحديات والحوجز التي تعيق وصولهن إلى هذه الفرص، وتوفير إطار عملي لتوجيه السياسات والاستراتيجيات الداعمة لتمكين النساء العراقيات اقتصادياً، وضمان مشاركتهن الفعّالة في التنمية، ما يساهم في تعزيز الاستقرار والتقدم الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع العراقي ككل، ومن الجدير بالذكر فان سياق التقرير يتماشى هذا مع الأطر الوطنية والدولية لتمكين المرأة اقتصادياً وتنميتها الاجتماعية والاقتصادية.

### 1.1 أهداف إعداد الخارطة

يهدف هذا التقرير إلى وضع خارطة شاملة للفرص الاقتصادية المستدامة للمرأة في العراق، مع التركيز بشكل خاص على احتياجات الناجيات من العنف. وستكون عملية رسم هذه الخارطة أساساً حاسماً لوضع استراتيجيات وإجراءات فعّالة لتعزيز التمكين الاقتصادي الشامل للمرأة ودعم دخولها الناجح إلى سوق العمل.

وستتضمن عملية رسم الخريطة نهجاً متعدد الأوجه:

- **تحديد القطاعات الواعدة والأدوار الوظيفية:** تحليل مختلف قطاعات الاقتصاد العراقي لتحديد القطاعات ذات الإمكانيات العالية لمشاركة المرأة.
- **فهم التحديات التي تواجه الناجيات من العنف:** ستتعمق عملية رسم الخريطة لفهم التحديات الفريدة التي يواجهها الناجيات من العنف أثناء سعيهم إلى دخول القوة العاملة.
- **تحديد آليات الدعم القائمة:** سيحدد المشروع آليات الدعم القائمة والموارد ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي للمرأة في جميع أنحاء العراق. ويشمل ذلك المبادرات الحكومية، والبرامج التي تقدمها المنظمات غير الحكومية، ونظم دعم القطاع الخاص التي يمكن أن توفر الموارد الأساسية والتدريب للنساء اللائي يدخلن سوق العمل.
- **دعم واضعي السياسات وصانعي القرار:** تقديم معلومات واحصاءات تستند الى تحليل واقعي لتمكين واضعي السياسات من اتخاذ قرارات مستنيرة تساهم في تمكين المرأة ودعمها اقتصادياً.

### 1.2 الأساس المنطقي للمشروع

تحقيقاً لأهداف الخطة الوطنية الثانية لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن (2021-2024)، تم إعداد هذا التقرير بالشكل الذي يعزز الحقوق الأساسية لجميع النساء والفتيات العراقيات. وتتماشى عملية رسم الخارطة هذه تماماً مع الركيزة الثالثة التي تضمنتها الخطة القطاعية الخاصة بوزارة التخطيط، مما يحقق أهداف وتوجهات القرار انفاً.

### 3.1 الموائمة مع الأطر الدولية

يتماشى اعداد هذه الخارطة مع الأطر الدولية مثل قرار مجلس الأمن للأمم المتحدة 1325 والذي يؤكد على الدور الاقتصادي للمرأة في تعزيز الاستقرار في ظروف ما بعد النزاع (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2023). حيث يساهم في تحقيق أهداف الحكومة العراقية المدرجة في الخطة الوطنية الثانية لتنفيذ قرار مجلس الأمن 1325(2021-2024).

إن تمكين المرأة العراقية لن ينتج عنه مساهمة أكبر لرأس المال البشري العراقي فحسب، بل سيكون سببا لتمكين الأسر العراقية والمجتمعات المحلية وينتج مجتمعا أكثر استقرارا وسلاما. ومن خلال معالجة هذه القضايا الحرجة، يطمح هذا التقرير إلى الاضطلاع بدور محوري في تعزيز المساواة بين الجنسين والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في العراق.

يعمل هذا التقرير ايضا على إيجاد المقترحات لسد الفجوة بين متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية (خصوصا الناجيات من العنف) والإمكانيات المتوفرة، وسيكون ذلك من خلال تحديد قطاعات التمكين الاقتصادي الواعدة وتحديد الاستراتيجيات الواجب استهدافها لتلبية الاحتياجات المحددة للمرأة، بما في ذلك الناجيات من العنف، وتعزيز التعاون بين الأطراف المعنية لتحقيق مستقبل أكثر شمولا وازدهارا للعراق.

### 4.1 بنية التقرير:

وينقسم التقرير إلى سبعة فصول:

- **الفصل 1: مقدمة**
  - ويفتتح هذا الفصل بتمهيد يوضح أهداف رسم الخريطة، والأساس المنطقي للمشروع، وموائمته مع الأطر الدولية.
- **الفصل 2: المنهجية**
  - يفصل هذا الفصل أساليب البحث المستخدمة، بما في ذلك الاعتبارات الأخلاقية، واستراتيجيات جمع البيانات، وتقنيات التحليل، وكيفية عرض النتائج المكتشفة.
- **الفصل 3: النتائج**
  - يقدم هذا الفصل نظرة أعمق على سوق العمل في العراق، ويسلط الضوء على كل من المشاركة الإجمالية والتفاوت بين الجنسين داخلها
  - ويعرض التقرير نتائج الأبحاث، مقسما إلى مجالات رئيسية:
    - سياق النهج
    - مبادرات مشتركة من أجل عراق أقوى
    - العقبان خارج سوق العمل: تغير المناخ والصراعات والتهجير
- **الفصل الرابع: مسارات محتملة للتغيير**
  - ويستكشف هذا الفصل السبل الممكنة للتغيير الإيجابي، بما في ذلك الإصلاحات التشريعية، والاستثمار في التعليم وتنمية المهارات، وتعزيز الإدماج المالي ودعم الأعمال التجارية المملوكة للنساء. كما أنه يشدد على الاستفادة من التكنولوجيا، ومعالجة المعايير الاجتماعية، والاستثمار في البنية التحتية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- **الفصل 5: القطاعات الاقتصادية الواعدة**
  - ويحدد هذا الفصل القطاعات الاقتصادية الواعدة لمشاركة المرأة، مع التركيز على ما يلي:
    - قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتمكين المرأة في العراق
    - الطاقة المتجددة
    - الأعمال الزراعية
    - التصنيع والبناء

- ويستكشف هذا الفصل أيضا التدخلات الموجهة للشابات الناجيات من العنف ولرائدات الأعمال ولتوظيف الشباب.
- **الفصل 6: أصحاب المصلحة الرئيسيون**
  - يحدد هذا الفصل ويوجز أدوار أصحاب المصلحة الرئيسيين في التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق، بما في ذلك:
    - الحكومة
    - القطاع الخاص
    - منظمات المجتمع المدني
    - المجتمع الدولي (بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية)
- **الفصل 7: الخطة الاستراتيجية لتدريب النساء من الفئات الهشة**
  - ويعرض هذا الفصل الاحتياجات التدريبية المحددة للنساء في كل قطاع، مع التركيز بوجه خاص على احتياجات الناجيات من العنف.

## 2. المنهجية

- تستخدم خارطة الفرص الاقتصادية هذه نهجا بحثيا مختلطا لاستكشاف الفرص الاقتصادية المناسبة للنساء في العراق، وخاصة الناجيات من العنف. ويقدم هذا النهج العديد من الأساليب والمنهجيات المفيدة:
- **السياق الكمي:** تقدم البيانات الاقتصادية من الحكومة العراقية ومصادر أخرى نظرة شاملة على اتجاهات مشاركة المرأة في القوى العاملة وتضع في سياقها ديناميات اقتصادية أوسع.
  - **الرؤى النوعية:** أتاحت المشاورات عبر الإنترنت، والمقابلات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين، والمناقشات مع مجاميع تركيز متنوعة من أصحاب المصلحة، اكتشاف وجهات نظر دقيقة بشأن العوائق التي تواجهها المرأة للانخراط في سوق العمل. وهذا أمر هام بوجه خاص للنساء الناجيات من العنف، اللواتي قد لا يتم استيعاب ما يواجهن من التحديات الفريدة من خلال البيانات الكمية وحدها.
  - **التحليل الثلاثي:** من خلال الجمع بين البيانات الكمية والنوعية، تهدف خارطة الفرص الاقتصادية إلى تعزيز موثوقية وصحة النتائج التي توصل إليها. ومن خلال الدقة في المنهجية ينتج فهما أشمل للقضايا المتعددة الأوجه التي تحيط بالتمكين الاقتصادي للمرأة في العراق.

### 1.2 الاعتبارات الأخلاقية:

يتم اتباع بروتوكولات أخلاقية صارمة طوال عملية البحث للحفاظ على حقوق المشاركين وضمان سلامة البيانات. حظيت المناقشات بالحساسية والتعاطف، خاصة عند التعامل مع الناجيات من العنف، لتهيئة بيئة آمنة لتبادل تجاربهم وقصصهم.

### 2.2 أساليب جمع البيانات

ويستخدم هذا النهج المختلط أساليب مختلفة لجمع البيانات:

- **المراجعة البحثية:** يتم تحليل البيانات الاقتصادية جنبا إلى جنب مع الأدبيات ذات الصلة من أجل التوصل إلى فهم أساسي للمشاركة الاقتصادية للمرأة في العراق. ويشمل ذلك تحليل البيانات الاقتصادية، واتجاهات العمل، واحتياجات السوق المحلية من خلال الموارد والوثائق المقدمة عبر الإنترنت. وبالإضافة إلى ذلك، يجري استعراض للأدبيات المحلية والدولية لتحديد الاستراتيجيات والنماذج الناجحة للتمكين الاقتصادي للنساء الناجيات من العنف.

- **المشاورات عبر الإنترنت ومقابلات مقدمي المعلومات الرئيسيين:** تجرى مشاورات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين مثل وزارة التخطيط، ووزارة الشباب والرياضة، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الصحة، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وناشطات في مجال حقوق المرأة. وتهدف هذه المشاورات إلى توضيح أطر السياسات القائمة وتحديد التحديات التي تواجهها المرأة في المشاركة الاقتصادية.
- تم تناول التحديات التي تواجه الناجيات الأيزيديات من خلال مقابلات مع إثنين من مقدمي المعلومات الرئيسيين: امرأة نجت من اختطاف داعش وتفكر في العودة إلى سنجار، والاستفادة من معلومات إحدى شبكات المنظمات العراقية المعروفة (C4JR) والتي تعمل على تقديم الخدمات للناجيات الأيزيديات من خلال مقابلة أحد المنسقين الميدانيين للشبكة.
- **مناقشات المجموعات البؤرية المركزة:** تم إجراء مقابلات مع مجموعات بؤرية مركزة ومنفصلة مع نساء من فئات مجتمعية مختلفة، بما في ذلك جلسات مخصصة للناجيات من العنف. وهذا يضمن الاعتراف باحتياجاتهم الخاصة وتلبيتها على النحو المناسب. ويتم التمسك بشدة بالاعتبارات الأخلاقية المتعلقة بخصوصية البيانات وحساسيتها في جميع مراحل عملية جمع البيانات. أدناه تفصيل للمشاركين في مجموعات التركيز المخطط لها:
  - المجموعة 1: النساء العاملات حالياً في قطاع العمل الحكومي أو قطاع العمل غير المنظم
  - المجموعة 2: رائدات الأعمال
  - المجموعة 3: النساء الباحثات عن عمل أو من تسعى إلى العودة إلى العمل.
  - المجموعة 4: الناجيات من العنف، وهن من الناجيات من العنف المنزلي في محافظة ديالى والمستفيدات من خدمات مركز مينا النسوي بإدارة مؤسسة تجديد عراق في بعقوبة

### 3.2 تحليل البيانات وإعداد التقارير

تم تحليل البيانات التي تم جمعها بهدف تحديد القطاعات الاقتصادية الواعدة التي يمكن أن تتيح فرصاً مناسبة لمشاركة المرأة، وذلك مع التركيز على فهم طبيعة هذه القطاعات وكيفية الاستفادة منها لتمكين النساء، خاصة في البيئات التي تعاني من تحديات خاصة. وقد شمل التحليل دراسة التحديات المحتملة التي قد تعيق اندماج المرأة في هذه القطاعات، سواء كانت هذه التحديات مرتبطة بالعوامل الاجتماعية أو الاقتصادية أو القانونية.

كما تم توجيه التحليل نحو تطوير استراتيجيات عملية ومتكاملة لتعزيز تمكين المرأة، وذلك من خلال اقتراح سياسات وآليات دعم تستجيب للاحتياجات الفعلية وتساعد في تجاوز العقبات التي تواجهها النساء في سوق العمل. ويهدف هذا التحليل إلى توفير معلومات شاملة وملموسة يمكن الاعتماد عليها لتصميم برامج تدخل فعالة، تُسهم في تمكين النساء العراقيات من الوصول إلى الفرص الاقتصادية المتاحة وتحقيق مساهمة اقتصادية واجتماعية أكثر استدامة.

### 3. النتائج

أحد التحديات الرئيسية التي تواجه سوق العمل في العراق يتمثل بعدم إستغلال إمكانات وطاقت المرأة العراقية وتشير البيانات الأخيرة الصادرة عن هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية في العراق ( مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021) انخفاض معدل مشاركة الاناث في النشاط الاقتصادي مقابل الذكور، اذ بلغت مشاركة الاناث (13.4%) من اجمالي النشطين اقتصادياً، في حين ان بلغت مشاركة الذكور (86.6% ) من اجمالي النشطين اقتصادياً ، كما يبلغ

معدل بطالة الاناث ضعف معدل بطالة الذكور ، اذ تبلغ بطالة الاناث (28.2) في حين تبلغ بطالة الذكور (14.7) وهي ظاهرة معقدة تنجم عن مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والهيكلية

إن مشاركة المرأة في قوة العمل منخفضة بشكل لافت للنظر. وتشير الفجوة الشاسعة بين مشاركة النساء والرجال في سوق العمل إلى قضايا محتملة مثل التمييز، أو القيود الاجتماعية، أو عدم التطابق بين المهارات ومتطلبات العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن النساء العراقيات يشغلن نسبة أقل بكثير من الوظائف بدوام كامل مقارنة بدول أخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وهذا يمثل تحدياً بالنسبة لمشاركة المرأة العراقية في سوق العمل.

وتسلط الإحصاءات انفا الضوء على عدم المساواة الواضح في سوق العمل العراقية: هناك حاجة إلى سياسات لتشجيع المزيد من النساء على المشاركة، ولا سيما في الوظائف ذات الأجر الجيد، من أجل إطلاق العنان للإمكانات الكاملة للاقتصاد (IFC 2019).

يعوق نقص استغلال مهارات النساء الانتعاش الاقتصادي في العراق: على الرغم من تحقيق حالة الدخل المتوسط الأعلى، هناك تفاوت هائل في المشاركة في قوى العمل. وهذا يعكس مجموعة هائلة من المهارات والإمكانات غير المستغلة داخل الاقتصاد العراقي. ووفقاً لتقديرات البنك الدولي فإن سد هذه الفجوة من شأنه أن يعزز الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 5% في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وعلى وجه التحديد، تشير دراسة أجرتها مؤسسة التمويل الدولية عام (2019) إلى أن تحقيق المساواة الكاملة في المشاركة الاقتصادية يمكن أن يضيف 18.6 مليار دولار إلى الناتج المحلي الإجمالي في العراق بحلول عام 2025.

تمتد عواقب هذا النقص في الاستخدام إلى ما هو أبعد من رفاهية الفرد: تواجه الناجيات من العنف عقبات كبيرة في طريق الدخول إلى سوق العمل بسبب الصدمات النفسية، والوصمة الاجتماعية، والافتقار إلى المهارات القابلة للتسويق (World Bank 2020). إن تمكين المرأة للمشاركة في القوى العاملة ليس مجرد قضية عدالة اجتماعية، بل هو محرك حاسم للنمو الاقتصادي. ففي الوقت الذي أحرز العراق فيه التقدم في النمو الاقتصادي، فإن نقص استغلال مهارات المرأة لا يزال يعوق التنمية الاقتصادية الشاملة في البلد.

وما يزيد من تعقيد المسألة هو القدر الهائل من الوقت، الذي تركز فيه النساء والفتيات، أكثر من 24 في المائة، للرعاية غير المدفوعة الأجر والعمل المنزلي (UN Women 2018). ولا يزال هذا العبء الهائل يشكل حاجزاً رئيسياً أمام زيادة تشغيل النساء.

يتطرق هذا الفصل إلى سوق العمل العراقي، محللاً معدلات المشاركة الإجمالية والتفاوت الكبير في تكوين القوى العاملة. إذ تم أستكشاف المجالات الرئيسية التالية من خلال نتائج البحث:

- سياق السياسات العامة: يبحث هذا الجزء في السياسات ذات الصلة وأثرها على مشاركة النساء في سوق العمل.
- المبادرات المشتركة من أجل عراق أقوى: يسلط هذا الجزء الضوء على الجهود الرامية إلى تعزيز الاقتصاد العراقي والقوى العاملة.
- العقبات الإضافية لسوق العمل: تغير المناخ والصراع والنزوح: يحلل هذا الجزء كيف تؤثر العوامل الخارجية على المشاركة في سوق العمل.

### 1.3 سياق السياسات العامة

وعلى الرغم من الإطار القانوني الذي يعزز المساواة في مكان العمل (الدستور العراقي، 2005؛ وقانون العمل رقم 37، 2015)، وقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، يواجه العراق تحديات في ترجمة هذه المبادئ إلى واقع ملموس.

وقد وضع العراق إطاراً شاملاً لتعزيز المساواة بين المرأة والرجل في مكان العمل. ويشمل ذلك:

- **الإطار القانوني:** يحظر الدستور التمييز ويضمن المساواة في الحقوق لجميع المواطنين في العمل (المواد 14 و 16 و 22). كما يحمي قانون العمل تكافؤ الفرص والأجور وإجازة الأمومة وتقييد العمل الليلي للنساء الحوامل.
- **الاستراتيجيات الوطنية،** على سبيل المثال لا الحصر الاستراتيجية الوطنية للمرأة العراقية (2023-2030)، الاستراتيجية الوطنية للحد من عدم المساواة ومنعها في عالم العمل في العراق (2024-2028)، الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر: تعالج الاستراتيجيات المتعددة المساواة بين الجنسين والتنمية الاقتصادية، بما في ذلك إيجاد فرص العمل، والحد من الفقر، وتنمية القطاع الخاص. وتهدف هذه المبادرات إلى تمكين المرأة اقتصادياً وخلق فرص عمل لائقة.
- **هيكل الحوكمة:** بعد إلغاء وزارة المرأة في عام 2015، أنشأ العراق هيئات مكرسة لتعزيز تمكين المرأة. وتشمل المجلس الأعلى لشؤون المرأة والدائرة الوطنية للمرأة العراقية في الأمانة العامة لمجلس الوزراء والمجلس الأعلى للمرأة في إقليم كردستان. وبالإضافة إلى هذه الهيئات المتخصصة، تضطلع وزارة التخطيط بدور حاسم في ضمان اعداد سياسات عادلة ومن خلال دائرة التنمية البشرية المعنية برسم سياسات تمكين المرأة، كما تعكس الموازنة الوطنية التزاماً بمراعاة الفوارق بين الجنسين.
- **الالتزامات الدولية:** صادق العراق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تدعم المساواة في الحقوق والضمان الاجتماعي للمرأة.

### التطورات الأخيرة

- **قانون الضمان الاجتماعي (2023):** توسيع نطاق التغطية ليشمل العمال في القطاع الخاص المنظم وغير المنظم، والعمال لحسابهم الخاص، وتقديم استحقاقات الأمومة، واستحقاقات البطالة، والتأمين الصحي.
- **السياسة الوطنية للتشغيل (قيد التطوير):** تهدف إلى معالجة المسائل غير الرسمية وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل.
- **الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق 2024-2028**
- **مبادرات أخرى:** النسخة الأولى لسياسة التفتيش على العمل، النسخة الأولى لسياسة الصحة والسلامة المهنية، مشروع تعديلات لتعزيز محو أمية النساء ومعالجة التمييز في العمل.

وعلى الرغم من هذه الجهود، توجد فجوة بين السياسة والممارسة. ويعوق التنفيذ ضعف الرصد ونقص التمويل. إن مواجهة هذه التحديات أمر بالغ الأهمية لإطلاق العنان للإمكانات الكاملة للمرأة في قوة العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة في العراق (World Bank - بوابة البيانات الجنسانية - العراق 2022).

### 2.3 البرامج الوطنية لتعزيز المساواة في العراق

يستكشف هذا الجزء مختلف البرامج الوطنية المنفذة في العراق لمعالجة الحواجز التي تعترض المساواة في المشاركة في سوق العمل. وتستهدف هذه المبادرات مجموعة من التحديات، بما في ذلك محدودية فرص الحصول على خدمات التوظيف، والفجوات في المهارات، والصعوبات في إنشاء المشاريع التجارية، والتفاوتات التعليمية.

### تعزيز قابلية التوظيف

أطلقت مبادرة "ريادة" في عام 2023 من قبل رئيس الوزراء العراقي لتمكين الشباب والطلاب والخريجين والباحثين عن العمل من خلال تعزيز إبداعهم وقدرتهم على العمل. ويهدف هذا البرنامج الطموح إلى تزويد الشباب العراقي بالمهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها لإيجاد فرص عمل جيدة في السوق الحالية. وبالإضافة إلى ذلك، تدعم "ريادة" رواد الأعمال الطموحين من خلال تعزيز أفكارهم المبتكرة وتوفير الموارد لتحويلها إلى واقع. ووفرت هذه المبادرة فرصاً مهمة للنساء العراقيات من شريحة الشباب خصوصاً والنساء المعيلات لغرض الحصول على وظيفة أو البدء بمشروع خاص حيث أثبتت النساء العراقيات إمكانيتهن العالية للنجاح في بدء وإدارة المشاريع الصغيرة.

تقدم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خدمات دعم التشغيل، بما في ذلك ملائمة الوظائف لمهارات الشباب العاطلين المسجلين لديها. وعملت على تطوير منصة (مهن) الرقمية لتبسيط هذه العملية. بالإضافة إلى ذلك، تنفذ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العديد من برامج التدريب على المهارات، بما في ذلك تلك التي يتم تنفيذها من خلال مراكز التدريب المهني (TVET)، لتزويد الباحثين عن عمل بالمهارات المطلوبة.

### تسهيل تطوير الأعمال

تقوم دائرة تسجيل الشركات بتبسيط تسجيل الشركات للمواطنين بشكل عام ولبعض الشرائح المجتمعية بشكل خاص مثل لأفراد ذوي الإعاقة من خلال نشر موظفي تسجيل متنقلين، مما يسهل إنشاء شركات رسمية. وتقوم وزارة التخطيط بتحليل المعلومات من أجل اتخاذ قرارات فعالة في مجال السياسات العامة، مما يشجع على المضي قدماً نحو تهيئة بيئة أعمال أكثر اتساماً بالطابع الرسمي. وعلاوة على ذلك، تعمل وزارة التجارة على تطوير "نافذة واحدة" للحد من العقبات البيروقراطية أمام الأعمال التجارية، وتبسيط عملية بدء الأعمال وتشغيلها وخصوصاً بالنسبة للنساء من خلال تجنيبهن الحضور إلى الدوائر الرسمية لإتمام عملية التسجيل إلا في حدود الحاجة الفعلية.

### توسيع فرص الحصول على التمويل

وتعمل عدة مبادرات على تعزيز إمكانية حصول رواد الأعمال على التمويل. وقد أطلق البنك المركزي برامج مثل "مبادرة تريليون دينار" و"مبادرة 4 تريليون دينار" لتوفير الائتمان والقروض للمشاريع الصغيرة والمتوسطة مع خفض أسعار الفائدة. كما زادت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المبلغ الأقصى لبرنامج القروض المعفاة من الفائدة في عام 2023، مما جعل رأس المال متاحاً بشكل أكبر لأصحاب المشاريع الطموحين. بالإضافة إلى ذلك، تعمل وزارة المالية مع البنك المركزي لتحسين الوصول إلى القروض في البنوك العامة والخاصة.

### الاستثمار في تنمية المهارات

تخطط الحكومة لتوسيع نطاق استخدام نماذج التدريب التابعة لمنظمة العمل الدولية (ILO) والمعروفة باسم

1. أعرف مشروعك "KAB" Know About Business
2. أبدأ وطور مشروعك "SIB" Start and Improve Business

لأصحاب الأعمال، وتجهيزهم بالمهارات اللازمة للانخراط في عالم الأعمال. وتشجع وزارة العمل أيضاً على التسجيل في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تقديم قروض صغيرة للخريجين، وتعزيز قوة عمل ماهرة للقطاع الخاص.

### تعزيز التعليم والعدالة

وتنشئ وزارة التربية مراكز لمحو الأمية في المناطق الريفية لتحسين فرص الحصول على التعليم والمهارات الأساسية. كما أنها توفر فرصا تعليمية للأحداث خارج الضوابط الدراسية من خلال مراكز محو الأمية وورش عمل المهارات الحياتية، مما يسهل إعادة إدماجهم في المجتمع. وعلاوة على ذلك، تقدم الحكومة منحاً للطلاب وأشكالا أخرى من المساعدة المالية لدعم التحصيل العلمي، ولا سيما للطلاب من الأسر المحتاجة. بالإضافة إلى ذلك، تعفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الطلاب ذوي الإعاقة من الرسوم الدراسية وتقدم مزايا إضافية مثل المنح الدراسية والرسوم المخفضة، مما يعزز إمكانية الوصول الشامل إلى التعليم العالي.

### دعم الأشخاص ذوي الإعاقة

وتقدم دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قروضا من خلال برنامج التأهيل المجتمعي للوصول إلى ذوي الإعاقة لدعم المشاريع الصغيرة التي يديرها ذوي الإعاقة، مما يعزز ريادة الأعمال والاستقلال الاقتصادي داخل هذه الفئة من السكان. وبالإضافة إلى ذلك، تجري هيئة الأشخاص ذوي الإعاقة عمليات تفتيش لضمان امتثال أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص لحصة الـ 5 في المائة من العمالة في مجال الإعاقة، وتعمل مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على بناء قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز إدماجهم في قوة العمل. وتظهر هذه البرامج الوطنية المتنوعة التزام العراق ببناء سوق عمل أكثر إنصافا. ومن خلال معالجة التحديات المرتبطة بتنمية المهارات، والقدرة على الوصول إلى التمويل، والتفاوتات التعليمية، فإن هذه المبادرات تساهم في خلق قوة عاملة أكثر شمولا. بيد أن الرصد والتقييم المستمرين أمران حاسمان لضمان فعالية البرامج وتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لتعزيز التعاون بين الوزارات المختلفة أن يوجد نهجا أكثر تكاملا لتعزيز الشمولية. ومن خلال الاستمرار في تطوير وتنقيح هذه البرامج الوطنية، يمكن للعراق أن يحرز تقدما كبيرا نحو إيجاد فرص متكافئة لجميع المشاركين في سوق العمل، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والمزيد من تكافؤ الفرص.

### قانون الناجيات الأيزيديات لعام 2021

شكل قانون الناجيات الأيزيديات رقم 8 لسنة 2021 خطوة تاريخية في الاعتراف بالتجديات المروعة التي واجهتها النساء والفتيات الأيزيديات اللواتي تعرضن للاختطاف والعنف الجنسي والاستعباد من قبل تنظيم داعش الإرهابي (تحالف التعويضات العادلة C4JR). يقدم هذا القانون تعويضات مالية في شكل راتب شهري ومساعدات الاسكان وأولوية توظيف في القطاع العام. كما أنها تعفي الناجيات من شرط العمر للالتحاق بالتعليم، مما يسمح لهن باستئناف دراستهن.

وفي حين أن هذا القانون يوفر طريقا إلى الأمن المالي ويمكن الناجيات من خلال التعليم وفرص العمل، إلا أن التحديات لا تزال قائمة. ولا يزال بعض الأيزيديين النازحين يعملون من أجل إعادة بناء حياتهم (هيومن رايتس ووتش، 2023). بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي اشتراط تقدم الناجين بشكاوى جنائية مؤخرا إلى ثني البعض عن السعي للحصول على تعويضات بسبب الخوف من إعادة اختبار الصدمة.

### 3.3 مبادرات مشتركة من أجل عراق أقوى

أن حكومة العراق، إذ تدرك أهمية توفير فرص العمل اللائقة لتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف، تتعاون بشكل كبير مع المنظمات الدولية لتحقيق هذه الأهداف. ويتجسد هذا النهج التعاوني في عمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مع منظمة العمل الدولية بشأن البرنامج القطري للعمل اللائق.

تظهر عدة مبادرات رئيسية التزام الحكومة العراقية بالعمل مع الشركاء:

## رسم خارطة الفرص الاقتصادية للنساء في العراق وتمكين الناجيات من العنف

- توفير العمل اللائق في الإسكان الاجتماعي الأخضر: يموله الاتحاد الأوروبي، ويتناول هذا البرنامج الإدماج الاقتصادي، وانتظام سوق العمل، وخلق فرص عمل خضراء، وخاصة للفئات الضعيفة من السكان. وتتعاون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مع منظمة العمل الدولية لتحقيق هذه الأهداف.
- المرحلة الثانية من إصلاح الحماية الاجتماعية: هذا الجهد المشترك من قبل منظمة العمل الدولية وبرنامج الأغذية العالمي واليونيسيف يدعم الإصلاحات التشريعية من أجل نظام أكثر إنصافاً واستدامة للضمان الاجتماعي في العراق.
- مشروع PROSPECTS المرحلة الثانية و الممول من حكومة هولندا وتنفذه منظمة العمل الدولية ILO بالشراكة مع الحكومة العراقية، PROSPECTS هي شراكة عالمية تهدف إلى تحسين وصول المجتمعات المضيفة والنازحين قسراً إلى التعليم والحماية الاجتماعية والعمل اللائق. تركز هذه المبادرة على تنمية المهارات، وتحسين إدارة سوق العمل، وتعزيز ريادة الأعمال. وتعمل الحكومة العراقية مع منظمة العمل الدولية لتنفيذ هذه الاستراتيجيات.

### شبكة الدعم

تبين شبكة الدعم هذه الداعمين الدوليين والمبادرات التي ينفذها العراق مع الشركاء والتي تؤثر على التشغيل وفرص العمل بما فيه المرأة لأن قضايا المرأة ليست معزولة عن واقع العراق وهي حاضرة في كافة النواحي

- **الاتحاد الأوروبي EU** : تنمية الأعمال التجارية الزراعية - الغذائية، وإدارة الموارد الطبيعية، وتحسين الفرص الاقتصادية، وبرنامج العمل اللائق (الذي تنفذه منظمة الأغذية والزراعة، ومركز التجارة الدولية، والمعهد العالمي للزراعة، واليونيسكو، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة).
- **الاتحاد الأوروبي EU** : برنامج الحماية الاجتماعية - تعزيز نظام الحماية الاجتماعية من أجل المساواة في الوصول، بما في ذلك مراعاة الأطفال والعمر، والأمن الغذائي، والاستجابة الجنسانية (تنفذها اليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة العمل الدولية).
- **GIZ**: برامج التنمية الاقتصادية من خلال تشكيل الوحدات الاقتصادية وإيجاد فرص العمل (مثل برنامج قدرة 2 لتشغيل الشباب وبرنامج ريبيليكا لإعادة البناء وإصلاح القطاع الزراعي).
- **منظمة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)** تلعب دوراً مهماً في تعزيز حقوق المرأة وتمكينها في العراق من خلال مجموعة متنوعة من البرامج والمبادرات. تشمل أنشطة المنظمة في العراق ما يلي:
  - تعزيز المشاركة السياسية للمرأة: عملت الأمم المتحدة للمرأة على زيادة مشاركة المرأة في السياسة وصنع القرار من خلال التدريب والدعم للمرشحات والمساهمة في تطوير السياسات التي تعزز المساواة بين الجنسين.
  - تمكين المرأة اقتصادياً: تقدم المنظمة برامج تهدف إلى تحسين الوضع الاقتصادي للنساء من خلال التدريب المهني، ودعم المشاريع الصغيرة، وتعزيز فرص العمل للنساء في مختلف القطاعات الاقتصادية.
  - مكافحة العنف ضد المرأة: تعمل الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز الوعي حول قضايا العنف ضد المرأة وتقديم الدعم للناجيات من خلال مراكز الدعم والخدمات القانونية والنفسية.
  - تعزيز دور المرأة في السلام والأمن: تدعم المنظمة تنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 المتعلق بالمرأة والسلام والأمن، والذي يهدف إلى إشراك المرأة في عمليات السلام وإعادة الإعمار بعد النزاعات.
- **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP** : أنشطة تثبيت الاستقرار التي تدعم عودة النازحين العراقيين وإعادة إدماجهم، بما في ذلك فرص العمل الفورية والمتوسطة والطويلة الأجل من خلال النقد مقابل العمل، والمنح النقدية، والمنح المقدمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، والتدريب على تطوير الأعمال التجارية، والتدريب المهني.

- المنظمة الدولية للهجرة IOM : دعم سبل كسب العيش للنازحين والمجتمعات المضيفة والمهاجرين واللاجئين، بما في ذلك التدريب المهني والتدريب أثناء العمل والإحالة إلى الوظائف وحزم بدء الأعمال التجارية وصندوق تنمية المشاريع لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم.
- اليونسكو UNESCO : خطة تعزيز المهارات التي تتماشى مع متطلبات السوق؛ إنشاء مدارس المهن المتخصصة ومراكز العمل؛ تطوير المهارات وأنشطة إعادة إعمار المدن القديمة في الموصل والبصرة.

وبعيدا عن هذه البرامج التي تم تسليط الضوء عليها، فإن شبكة أوسع من الدعم من الاتحاد الأوروبي، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنظمة الدولية للهجرة، واليونسكو، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، تعالج جوانب مختلفة، بما في ذلك تنمية الأعمال التجارية في مجال الأغذية الزراعية، وأنظمة الحماية الاجتماعية، وتشكيل الوحدات الاقتصادية، وخلق فرص العمل، ودعم سبل كسب العيش للاجئين، وتنمية المهارات، والتدريب المهني. وهذا يدل على نهج متعدد الأوجه لمواجهة تحديات سوق العمل في العراق.

ومن خلال الاستفادة من الخبرات الدولية والموارد المالية وعروض البرامج المتنوعة، يمكن للعراق أن يخلق مستقبلا أكثر شمولا وازدهارا لمواطنيه. وسيكون استمرار التعاون وتنسيق الجهود أمرا أساسيا لتحقيق النجاح الدائم.

### 4.3 التحديات والفرص أمام المرأة في سوق العمل في العراق

تواجه النساء العراقيات مجموعة معقدة من الحواجز عند سعيهن للحصول على عمل. إذ غالبا ما تقيد الأعراف الاجتماعية أدوار المرأة بالمهام المنزلية فقط، مما يحد من فرصها التعليمية والمهنية (المنظمة الدولية للهجرة، 2019). وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تثني التحديات العملية مثل تكاليف النقل ومسؤوليات رعاية الأطفال النساء عن السعي إلى الحصول على عمل رسمي. ويمكن للخوف من تداعيات كسر الأدوار التقليدية أن يزيد من تثبيط المشاركة. وتوجد أيضا حواجز هيكلية، لا سيما في المناطق الريفية، حيث يمكن استبعاد المرأة من عمليات صنع القرار (FAO، 2021).

يستكشف هذا القسم التحديات والفرص المختلفة التي تواجه المرأة في سوق العمل العراقي. ويسلط الضوء على عدم الاستفادة الكاملة من مهاراتها، وهي فرصة ضائعة للنمو الاقتصادي والتنمية.

### مشاركة محدودة وفرص غير متكافئة

يتسم سوق العمل في العراق بوجود فجوة كبيرة في المشاركة. فيما يلي تفصيل للقضايا الرئيسية:

- انخفاض المشاركة: تشارك 10.6% فقط من النساء في سن العمل في القوة العاملة، مقابل 68% من الرجال (ILO، 2022).
- الخيارات الوظيفية المحدودة: تتركز النساء في القطاعات التي تقل فيها إمكانيات النمو، مثل الخدمات والزراعة (WB، 2019).
- العيب المزدوج: النساء أكثر عرضة للبطالة ويواجهن تحدي الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة (منظمة العمل الدولية، 2024).
- تناقضات التعليم: لا يترجم التعليم العالي بالضرورة إلى وظائف أفضل أو أدوار قيادية للنساء (ILO، 2024).

### ما وراء المشاركة: شبكة من التحديات

وتمتد التحديات إلى ما هو أبعد من معدلات المشاركة:

- **التفاوت في الدخل:** النساء في القطاع الخاص أكثر عرضة لكسب أجور أقل مقارنة بالأجور في القطاع العام (ILO، 2024).
- **الفجوة في الأجور بين الجنسين:** توجد فجوة في الأجور بين الجنسين، على الرغم من أن نطاقها الكامل يتطلب المزيد من التحقيق (ILO، 2021).
- **العمل بدون أجر وساعات أقل:** يعمل جزء كبير من النساء بدون أجر أو بدوام جزئي، وغالبا ما يكون ذلك بسبب مسؤوليات الأسرة (LFS 2021؛ Gallup، 2016).
- **الأدوار القيادية المحدودة:** تشغل النساء نسبة أقل من المناصب الإدارية مقارنة بالرجال (ILO، 2021).
- **الاتجاهات الديمغرافية وخلق فرص العمل:** لا ينعكس النمو السكاني السريع في العراق إلى خلق فرص عمل كافية، ولا سيما بالنسبة للمرأة (ILO، 2022).
- **الاعتماد المفرط على القطاع العام:** تعيق هيمنة القطاع العام تنمية القطاع الخاص، وهو أمر حاسم لإيجاد فرص العمل والتنوع الاقتصادي (WB، 2020).
- **عدم تطابق المهارات:** لا يزود نظام التعليم الخريجين بالمهارات التي يتطلبها سوق العمل، مما يخلق فجوة بين التعليم والعمل (ILO، 2024).

### القطاع الخاص غير المنظم: سيف ذو حدين

- **المرأة في القطاع الخاص غير المنظم:** تشارك العديد من النساء في القطاع الخاص، ولا سيما في الوظائف المتصلة بالخدمات (ILO، 2018).
- **الإمكانيات غير المستغلة:** إن التركيز فقط على العمل في الوظائف الحكومية يؤدي إلى التغاضي عن مهارات وخبرات المرأة في القطاع الخاص غير المنظم.
- **الحاجة إلى الدعم:** تحتاج المرأة في القطاع الخاص غير المنظم إلى فرص لتنمية المهارات والدعم للتغلب على "العبي المزدوج" المتمثل في مسؤوليات العمل والأسرة (UN Women، 2021، كركوك).
- **الفجوة الرقمية:** تحد الفجوة بين الجنسين في استخدام الإنترنت من إمكانية وصول المرأة إلى فرص سوق العمل الرقمية (WB، 2023).

### التمييز ونقص الدعم

- **التمييز:** تواجه النساء والأقليات العرقية والفئات الضعيفة من السكان التمييز في سوق العمل، مما يحد من فرص الحصول على الوظائف والتدريب والتعليم.
- **العقبات التي تواجه النساء صاحبات المشاريع:** تعوق الحواجز القانونية، ومحدودية فرص الحصول على التمويل، ونقص الموارد قدرة المرأة على إقامة المشاريع التجارية وتنميتها (Moosa et al.، 2023؛ WB، n.d.).
- **ضعف مؤسسات سوق العمل:** يسهم عدم فعالية إنفاذ قوانين العمل، ومحدودية إمكانية اللجوء إلى القضاء، في خلق بيئة تتسم بالتحديات بالنسبة للعاملات في القطاع الخاص (ILO، 2024).
- **التركيز على المناطق الريفية:** بينما تلعب النساء دورا حيويا في الزراعة الريفية، فإنهن يواجهن صعوبات في الحصول على الموارد، ورعاية الأطفال، وسلطة اتخاذ القرار (UN Women).

ويمثل نقص استغلال مهارات المرأة في العراق عائقا كبيرا أمام النمو الاقتصادي. إن معالجة الحواجز القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي تعوق مشاركة هؤلاء النساء في سوق العمل أمر بالغ الأهمية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. وسيستكشف القسم التالي مبادرات وبرامج مختلفة تهدف إلى إزالة هذه الحواجز وتمكين المرأة من المشاركة الكاملة في مستقبل العراق الاقتصادي.

### 5.3 العقبات خارج سوق العمل: تغير المناخ والصراعات والنزوح

يستكشف هذا الفرع التحديات الكبيرة التي تواجهها المرأة العراقية والتي تتجاوز سوق العمل. وتمتد جذور هذه التحديات إلى عوامل خارجية مثل تغير المناخ والصراع والنزوح.

#### تغير المناخ:

- ارتفاع درجات الحرارة وندرة المياه والظواهر الجوية القاسية الناجمة عن تغير المناخ تؤثر بشكل غير كبير على المرأة العراقية (ILO، 2024).
- ومن المتوقع أن يؤدي انخفاض العمالة الزراعية غير الماهرة بنسبة 11.5% إلى تهديد سبل كسب العيش، مما يجبر على النزوح، لا سيما في المحافظات الوسطى والجنوبية (WB، 2022).
- ويهدد تراجع الإنتاجية الزراعية الأمن الغذائي ويرفع أسعار الأغذية، مما يؤثر على حصول المرأة على الغذاء بأسعار معقولة، ويمكن أن يؤدي إلى فقدان الوظائف في الصناعات ذات الصلة (WB، 2022).
- وتؤدي ظروف الحرارة الشديدة إلى انخفاض إنتاجية العمال، لا سيما في مجالي الزراعة والبناء، حيث ترتبط الإيرادات في كثير من الأحيان بالنتائج (ILO، 2024).

#### واقع المرأة الريفية:

أظهرت بيانات مسح رصد وتقييم الفقر في العراق لسنة 2018/2017 أن معدل النشاط الاقتصادي بعمر 15 سنة فاكثر على مستوى العراق قد بلغ (42.8%) وإن نسبة مشاركة النساء محدودة جداً مقارنة بالرجال وعلى مستوى البيئة نلاحظ إن نسبة مشاركة النساء في الريف قليلة جداً (8.6%) مقارنة بنسبة النساء في الحضر (13.9%) وقد بلغ معدل البطالة (13.8%) على مستوى العراق ويزداد المعدل للنساء مقارنة بالرجال وإن معدل البطالة للنساء الريفيات (24.5%) وهو اقل من معدل بطالة النساء بالحضر 32.3%.

#### الناجيات من العنف:

وتتفاقم التحديات التي تواجه النساء الساعيات إلى الحصول على عمل، وخاصة للناجيات من العنف، وفقاً للاتي:

- تخلق الصدمات والوصمة الاجتماعية والافتقار إلى المهارات القابلة للتسويق عقبات كبيرة أمام الدخول إلى القوى العاملة أو العودة إليها (UN Women Iraq، 2023).
- أثرت جائحة كوفيد-19 بشكل غير متناسب على توظيف النساء، مما عطل الفرص في مختلف القطاعات (NYC، Oxfam). في حين أن البيانات المحددة عن معدلات البطالة بين الجنسين في العراق خلال هذه الفترة محدودة، إلا أن نقاط الضعف الموجودة مسبقاً التي تواجهها النساء العراقيات، لا سيما الناجيات من العنف، يمكن أن تزيد من إعاقة مشاركتهن الاقتصادية وتعافيهن من آثار الوباء.

#### تأثير الصراع على الناجيات من العنف

من الصعب تحديد العدد الدقيق للنساء الايزيديات الناجيات اللواتي يعشن حالياً في مخيمات النازحين العراقية (IOM Iraq، 2024). إذ يوجد تحديان رئيسان:

- قيود بيانات المخيم: لا تفرق بيانات سكان المخيم حسب حالة الناجيات أو العرق.
- إغلاق مخيمات النزوح: أعلنت الحكومة العراقية أنها تعمل على إغلاق مخيمات النزوح بحلول نهاية تموز 2024، مما يتسبب في حدوث تغير مستمر في عدد السكان في المخيمات.

## رسم خارطة الفرص الاقتصادية للنساء في العراق وتمكين الناجيات من العنف

على الرغم من هذه القيود، إلا أن بعض وجهات النظر متاحة. وتقدر المنظمة الدولية للهجرة أنه اعتباراً من عام 2023، لا يزال حوالي 183,000 شخص نازح من سنجار، 85% منهم من الأيزيديين (IOM Iraq، 2024). مع وجود 23 مخيماً للنزوح تأوي حالياً ما يقرب من 157,000 شخص (Human rights watch، 2024)، من المرجح أن يكون هناك عدد كبير من النساء الأيزيديات الناجيات في هذه المخيمات. المخاوف

ولكن التحدي الأكبر يكمن في مستقبلهم. وبسبب الأمنية ونقص البنية التحتية في سنجار وما إذا كان سيتوفر الدعم الكافي لإعادة إدماجهم خارج المخيمات (Human rights watch، 2024).

### عقود من الصراع والمشاركة الاقتصادية للمرأة

كان لعقود من الازمات تأثير كبير على المشاركة الاقتصادية للمرأة في العراق (UN women Iraq، 2023)، إذ يكون الضرر على المرأة أشد من الناحية الاقتصادية جراء الأزمة بفقدانها لوظيفتها وخاصة أن العديد من النساء اللواتي تركز أعمالهن على الوظائف الحرة في القطاع الخاص أو أنهن يعملن بصورة غير متناسبة في أعمال غير آمنة، مما يجعلهن مُعَرَّضات إلى خطر أعظم، يتمثل في فقدان الدخل، وتعيق الازمات وقيودها قدرة النساء على كسب سبل العيش، وتلبية احتياجات أسرهن الأساسية، و يمكن تلخيص التحديات الناجمة عن الازمات التي تتعرض لها النساء بما يلي:

- **فقدان الفرص:** غالباً ما يؤدي الصراع والازمات إلى فقدان الأصول وسبل العيش والفرص التعليمية للنساء، مما يؤثر بشكل غير متناسب عليهن وحسب البيئة الاجتماعية وظروف المجتمع.
- **زيادة الهشاشة:** يزيد العنف أثناء الصراع وبعده من ضعف المرأة، مما يعطل سلامتها البدنية والنفسية ويعوق قدرتها على العمل. وبسبب ضعف تكافؤ الفرص بين الجنسين، تعاني المرأة أكثر من الرجل من آثار تلك النزاعات. وتزداد المشكلة تفاقماً نتيجة عدم إيلاء قضايا المرأة ما تستحق من اهتمام في مرحلة ما بعد النزاع، حيث يتركز الاهتمام على قضايا قد تكون أكثر إلحاحاً، كإعادة الإعمار.
- **التحديات التي تواجه النازحين:** يتعرّض النازحون عامة لا سيما في حالات النزاع المسلح، إلى ضعف شديد في عدد من المناطق. ويسجل النازحون معدلات وفيات أعلى بكثير من عامة السكان. كما أنهم يقعون عرضة لخطر الاعتداء الجسدي والجنسي والاختطاف، وكثيراً ما يُحرَمون من المأوى المناسب والغذاء والخدمات الصحية. والغالبية العظمى من النازحين داخلياً هم من النساء والأطفال المعرضين أكثر من غيرهم لخطر انتهاك حقوقهم الأساسية. وفي الكثير من الأحيان، يميل النازحون داخلياً إلى البقاء بالقرب من مناطق النزاع أو يقعون عالقين فيها، فيقعون في مرمى النيران، ويواجه النازحون تحديات إضافية بسبب محدودية الحركة ونقص الوثائق وعدم الإلمام بسوق العمل المحلي.

وتخلق هذه العوامل شبكة معقدة من التحديات أمام المرأة العراقية التي تسعى إلى المشاركة في سوق العمل. وتتطلب معالجة هذه المسائل نهجاً متعدد الأوجه يراعي ما يلي:

- **التخفيف من آثار تغير المناخ:** ولأن التغير المناخي عامل يسهم في نشوب الصراعات ولذلك فإن إعداد الاستراتيجيات الرامية إلى التصدي لتغير المناخ يتسم بأهمية حاسمة. ويتطلب ذلك مراعاة خصوصية واقع

المرأة العراقية والتحديات التي تواجهها ومنها التمكين الاقتصادي من خلال ادراجها ضمن استراتيجية مكافحة تغير المناخ "رؤية 2030". التي أعلنت من قبل رئيس الوزراء مجد شياح السوداني عام 2023.

- **دعم الناجيات من العنف:** تستوجب كثرة حالات العنف ضد المرأة وخاصة بسبب التنظيمات الإرهابية مثل تنظيم داعش الإرهابي تعزيز البرامج التي تدعم الناجيات من العنف لتعافيهن وتمكينهن اقتصاديا وهو الأمر الذي سيؤدي الى سرعة ادماجهن في المجتمع.
- **البرامج الاقتصادية للنساء من الفئات الهشة:** هناك حاجة إلى برامج اقتصادية تمكن على وجه التحديد النساء النازحات والنساء اللائي يعشن في المناطق المتأثرة بالصراع.

ومن خلال التصدي لهذه التحديات، يمكن للعراق أن يهيئ بيئة أكثر إنصافا وشمولية لمشاركة المرأة الاقتصادية.

### 4. المسار المحتمل للتغيير

وعلى الرغم من التحديات الكبيرة، هناك مسارات للتقدم نحو التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق. وفيما يلي بعض مجالات التركيز الرئيسية لسد الفجوة بين الجنسين والمشاركة (WB، 2023)

#### 1.4 الإصلاحات التشريعية والسياساتية

- تنفيذ وإنفاذ القوانين التي تعزز تكافؤ الفرص بين الجنسين في مكان العمل (UN Women، 2023).
- التصدي للتمييز القائم على أساس الجنس وضمان إجازة الوالدين (WB، 2019).

#### 2.4 الاستثمار في التعليم وتنمية المهارات

- ضمان حصول الفتيات والنساء على التعليم الجيد، مع التركيز على مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (WB، 2021).
- توفير تدريب مهني مصمم خصيصا لتلبية احتياجات سوق العمل لتزويد النساء بالمهارات اللازمة للنجاح (UNDP، 2023).

#### 3.4 تعزيز الشمول المالي

- تيسير الحصول على الائتمانات والخدمات المالية لتمكين المرأة من بدء أو توسيع أعمالها التجارية، والبدء بالاستثمار، والمشاركة بنشاط أكبر في الاقتصاد (UN Women، N.d).

#### 4.4 دعم الأعمال التجارية المملوكة للنساء

- تشجيع ودعم رائدات الأعمال من خلال خدمات تطوير الأعمال التجارية وبرامج الإرشاد والوصول إلى الأسواق لإيجاد فرص عمل وتمكين المرأة اقتصاديا (UN Women، 2023).

### 5.4 الاستفادة من التكنولوجيا

- استخدام التكنولوجيا لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة من خلال منصات التعلم الإلكتروني، والأسواق الإلكترونية، وبرامج محو الأمية الرقمية، وفتح سبل جديدة للعمالة وزيادة الأعمال (UN Women ، 2023).

### 6.4 تحديد الأعراف والمواقف الاجتماعية

وفي حين أن حملات التوعية والبرامج الاجتماعية تؤدي دورا حاسما، فإن هناك حاجة إلى نهج أكثر شمولاً لتحديد الأعراف والمواقف الاجتماعية الراسخة التي تحد من المشاركة الاقتصادية للمرأة في العراق. وفيما يلي بعض الاستراتيجيات الرئيسية:

- **تغيير المفاهيم:** يمكن للمبادرات التعليمية وحملات التوعية العامة التي تعزز تكافؤ الفرص بين الجنسين أن تكسر القيود السلبية التقليدية وأن تبرز فوائد المشاركة الاقتصادية للمرأة بالنسبة للأسر والمجتمعات المحلية والأمة بأسرها (UNDP، 2021). وقد يتضمن هذا الاستفادة من منصات الإعلام، والحوارات المجتمعية، والمواد التعليمية التي تعرض نماذج سيدات الأعمال والمهنيات الناجحات.
- **إشراك الرجال والفتيان:** ينبغي ألا تستهدف الجهود الرامية إلى معالجة المعايير الاجتماعية للنساء فحسب. والبرامج التي يشارك فيها الرجال والفتيان ضرورية لتعزيز بيئة أكثر دعماً. ويمكن أن يشمل ذلك تنظيم حلقات عمل وحملات توعية تشدد على أهمية تقاسم المسؤولية داخل الأسر المعيشية وعلى قيمة مساهمات المرأة في الاقتصاد (UN Women، 2023).
- **أشراك القادة الدينيين:** يمكن أن يكون إشراك الزعماء الدينيين والمؤسسات الدينية أداة قوية لتعزيز العدالة بين الجنسين. ويمكن أن تساعد الحوارات بين الأديان ومبادرات بناء القدرات القادة الدينيين على تفسير النصوص الدينية بطريقة تدعم تمكين المرأة ومشاركتها في قوة العمل (UN Women، 2023).

### 7.4 الاستثمار في البنية التحتية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة: بناء نظام إيكولوجي داعم للمرأة في العراق

ومن بين العوامل الحاسمة في تمكين المرأة اقتصادياً، وخاصة في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً مثل التصنيع والبناء في العراق، الاستثمار في البنية التحتية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. وهذا يتخطى مجرد رعاية الأطفال ويتطلب نهجاً متعدد الجوانب مصمم خصيصاً للسياق العراقي:

#### أ. توسيع خيارات رعاية الأطفال الممكنة:

- **الاستثمار الحكومي:** يمكن للجهات الحكومية المعنية زيادة التخصيصات العامة لمرافق رعاية الأطفال، لا سيما في المناطق ذات التركيز العالي على وظائف التصنيع والبناء كونها ضمن المجالات الواعدة بتوفير الوظائف وتمثل فسحة من الفرص تزيد كثيراً عن المجالات الأخرى. ويمكن تحقيق ذلك من خلال مخصصات الميزانية المستهدفة أو الشراكات بين القطاعين العام والخاص (WB، 2022).
- **الشراكات بين القطاعين العام والخاص:** يمكن أن يؤدي التعاون بين الحكومة والشركات الخاصة إلى تطوير مرافق لرعاية الأطفال في الموقع داخل المناطق الصناعية أو مناطق مشاريع البناء كونها ضمن المجالات الواعدة بتوفير الوظائف. ويمكن أن يوفر ذلك خيارات ملائمة وعالية الجودة لرعاية الأطفال للأمهات العاملات (ILO، 2023).
- **إعانات دعم أرباب العمل والأسر:** يمكن للجهات الحكومية المعنية النظر في تقديم إعانات أو إعفاءات ضريبية للشركات التي تنشئ مرافق لرعاية الأطفال في الموقع أو شراكة مع مقدمي الخدمات الحاليين. (UNICEF، 2023).

### ب. تعزيز اجراءات العمل المرنة في التصنيع والبناء:

- ساعات العمل المرنة: يمكن لشركات التصنيع والبناء في العراق<sup>1</sup> اعتماد جداول عمل مرنة، أو خيارات بدوام جزئي، أو أسابيع عمل مضغوطة لاستيعاب مسؤوليات الوالدين. ويتيح ذلك للنساء إدارة ساعات العمل بمزيد من الفعالية وتحقيق توازن بين حياتهن المهنية والأسرية (UN Women).
- فرص العمل عن بعد: بيان مدى إمكانيات العمل عن بعد، حيثما أمكن، لبعض المهام الإدارية أو التخطيطية في مجال التصنيع والبناء يمكن أن يوفر مزيداً من المرونة للنساء ذوات مسؤوليات رعاية الأطفال أو رعاية المسنين (ILO، 2023).

### ج. دعم سياسات إجازة الوالدين في العراق:

- الإجازة الوالدية المحايدة (للأب والأم): يضمن تنفيذ سياسات الإجازة الوالدية المحايدة في العراق تمكين الآباء من القيام بدور نشط في رعاية الأطفال، وتعزيز توزيع أكثر إنصافاً لمسؤوليات الأسر المعيشية (WB، 2022). كما تسمح هذه السياسة للأمهات بالعودة إلى العمل بشكل أكثر سلاسة بعد الولادة.
- تمديد إجازة الوالدين: النظر في تمديد إجازة الوالدين إلى ما يتجاوز الحد الأدنى من المتطلبات القانونية في العراق يمكن أن يوفر للمرأة مزيداً من الوقت لرعاية الأطفال الصغار دون تعريض حياتها المهنية للخطر (UNICEF، 2023).

### د. تعزيز التغيير الثقافي في بيئة العمل لدعم مشاركة النساء:

- حملات التوعية: يمكن أن ينطوي تعزيز ثقافة التوازن بين العمل والحياة داخل شركات التصنيع والبناء على حلقات عمل وبرامج تدريبية تشدد على أهمية ترتيبات العمل المرنة وإجازة الوالدين لرفاه الموظفين والاحتفاظ بهم (UN Women، N.d).
- نماذج الأدوار والإرشاد: يمكن لإبراز النساء الناجحات في المناصب القيادية في مجال التصنيع والبناء في العراق أن يلهم الشابات ويبرهن على توافق التقدم الوظيفي مع الحياة الأسرية (WB، 2022). ويمكن لبرامج الإرشاد التي تربط النساء ذوات الخبرة بمهنيين طموحين أن توفر توجيهها ودعمها قيمين.

من خلال الاستثمار في البنية التحتية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، يمكن للجهات الحكومية المعنية والشركات الخاصة ومنظمات المجتمع المدني العمل معاً لخلق بيئة أكثر دعماً للمرأة العاملة. وهذا لن يؤدي إلى تمكين المرأة اقتصادياً فحسب، بل سيساهم أيضاً في خلق قوة عمل أكثر إنتاجية وشمولاً في العراق.

## 5. القطاعات الاقتصادية الواعدة لمشاركة المرأة:

يستكشف هذا الفصل الفرص الاقتصادية الواعدة للنساء في العراق، ويسلط الضوء على قطاعات مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والرعاية الصحية، والطاقة المتجددة، والتعليم، والأعمال الزراعية، بالإضافة إلى المجالات التقليدية مثل التصنيع والبناء (UNDP، 2019).

ويتجاوز التقرير تحديد الفرص. ويعترف بالاحتياجات المحددة للناجيات من العنف. وتشدد على أهمية توفير الدعم المرتبط بالصدمات وتنمية المهارات إلى جانب مبادرات التمكين الاقتصادي. ومن شأن تنفيذ هذه التوصيات

<sup>1</sup> يتم الإشارة بالتحديد إلى شركات التصنيع والبناء في العراق كونها تمثل المجالات الأكثر توفيراً لفرص العمل والتي تخدم النساء حالياً وفي المستقبل القريب وذلك لحملة البناء وإعادة الأعمار المتنامية التي يشهدها العراق، بالإضافة إلى قطاعات تكنولوجيا المعلومات، الطاقة المتجددة، التعليم والرعاية الصحية، الزراعة، التصنيع والبناء تلي ذلك مبادرات تستهدف الشابات الناجيات من العنف، التدخلات المستهدفة لرائدات الأعمال

والاستفادة من خطة تدريب مناسبة لسد الفجوة في القوى العاملة إلى حد كبير، وتمكين الناجيات من العنف من تحقيق الاستقلال الاقتصادي. وهذا بدوره من شأنه أن يؤدي إلى قدر أكبر من الاندماج الاجتماعي، والنمو الاقتصادي، والاستقرار الشامل في العراق.

وتؤخذ في الاعتبار ثلاثة عوامل رئيسية عند تحديد قطاعات اقتصادية واعدة لزيادة مشاركة النساء في القوى العاملة:

**1. إمكانات النمو:** تشهد القطاعات المحددة نموا كبيرا أو تحظى بالأولوية من قبل الحكومة من أجل التنمية الاقتصادية. وهذا يضمن الاستقرار والفرص المستقبلية للنساء اللواتي يدخلن هذه المجالات.

**2- تطابق المهارات:** يمكن لبرامج تنمية المهارات المستهدفة أن تزيد من تهيئة النساء لتحقيق النجاح في هذه القطاعات. وحتى إذا كانت البيانات تشير إلى تركيز حالي للنساء في قطاعي الخدمات والزراعة، يمكن تكييف المهارات الموجودة لدى المرأة أو البناء عليها لكي تزدهر في هذه المجالات الجديدة الواعدة.

**3- مبادرات الدعم القائمة:** تقوم الحكومة والمنظمات غير الحكومية بصورة متزايدة بإطلاق مبادرات تعزز ريادة الأعمال والقيادة لدى المرأة في مختلف القطاعات. وتساعد هذه المبادرات على تهيئة بيئة أكثر دعما لمشاركة المرأة في القوة العاملة.

وفي حين أن محدودية توافر البيانات تجعل من الصعب تحديد أوجه الخلل المحددة في توظيف النساء في القطاعات التي تشهد نموا كبيرا، فإن التحليل المشترك للتقارير والموارد الحالية يكشف عن عدة مجالات واعدة للمشاركة الاقتصادية للمرأة في العراق.

ويقدم التحليل التالي تفصيلا لأكثر القطاعات الواعدة:

### 1.5 قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتمكين المرأة في العراق

يشهد قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نموا سريعا في العراق، مع تزايد الطلب على المهنيين المهرة. يسلط تقرير البنك الدولي لعام 2023، "الجانب الإيجابي الرقمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، الضوء على إمكانية خلق فرص العمل والنمو الاقتصادي في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (WB، 2023). وهذا يشير إلى أن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العراق يتجه نحو توسع كبير، ويوفر سبلا جديدة لمشاركة المرأة في قوة العمل.

ويتعزز هذا النمو بشكل أكبر من خلال اعتراف الحكومة بتكنولوجيا المعلومات كمحرك رئيسي للتنوع الاقتصادي، مما يوفر إمكانات نمو عالية (موقع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات العراقية على شبكة الإنترنت). ومع تزايد انتشار الإنترنت وازدهار الاقتصاد الرقمي، توفر تكنولوجيا المعلومات مسارات وظيفية متنوعة واعدة للنساء، بما في ذلك تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، والأمن السيبراني.

### لماذا يشكل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عاملا مغيرا للقواعد الأساسية في مشاركة المرأة

- **التركيز الحكومي وإمكانات النمو:**
  - منح الحكومة أولوية لتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات (موقع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات العراقية). ويترجم هذا التركيز إلى زيادة الاستثمار والدعم للقطاع، مما يخلق فرص عمل للنساء.

- **التحول الرقمي:** يتطلب انتشار الإنترنت المتزايد في العراق ونمو الاقتصاد الرقمي قوى عاملة ماهرة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وبوسع المرأة أن تسد هذه الفجوة من خلال إدارة وتطوير البنية الأساسية الرقمية، والخدمات على شبكة الإنترنت، ومنصات التجارة الإلكترونية.
- **مسارات مهنية متنوعة للنساء:**
  - **ما وراء الأدوار التقليدية:** يقدم قطاع تكنولوجيا المعلومات مجموعة أوسع من المسارات المهنية مقارنة بالقطاعات التقليدية. ويمكن للمرأة أن تسعى وراء الفرص في:
    - تطوير البرمجيات: تصميم وترميز واختبار تطبيقات البرمجيات.
    - تحليل البيانات: جمع البيانات وتحليلها وتصويرها لتوجيه القرارات التجارية.
    - الأمن السيبراني: حماية الأنظمة والشبكات الرقمية من الهجمات الإلكترونية.
    - إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات: قيادة وتنسيق مشاريع تكنولوجيا المعلومات.
    - دعم تقنية المعلومات: توفير المساعدة الفنية واستكشاف مشكلات الكمبيوتر وإصلاحها.
    - استخدام الأدوات الرقمية من أجل صنع محتوى.
    - استخدام الأدوات الرقمية من أجل التواصل مثل البريد الإلكتروني والاتصال عبر الفيديو.
    - استخدام أدوات الرسم والتصميم.
  - **برامج تنمية المهارات:** يمكن لبرامج التدريب الموجهة أن تزود النساء بالمهارات التقنية اللازمة للتفوق في أدوار تكنولوجيا المعلومات هذه. ويمكن للمبادرات الحكومية والشراكات مع الشركات الخاصة أن تؤدي دوراً حاسماً في تعزيز هذه البرامج.

### دور التكنولوجيا: سد الفجوة في العمالة

إن التكنولوجيا قادرة على إحداث تغيير في قواعد اللعبة فيما يتصل بتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة في العراق من خلال الآتي:

#### 1. سد الفجوة في المهارات

- **منصات التعليم الإلكتروني:** يمكن للدورات وبرامج التدريب المرنة والمتاحة عبر الإنترنت أن تزود النساء بالمهارات المطلوبة. ووفقاً لتقديرات البنك الدولي، فإن الأتمتة سوف تؤثر بحلول عام 2030 على وظيفة واحدة من كل 3 وظائف على مستوى العالم، وهو ما من شأنه أن يجعل المهارات الرقمية بالغة الأهمية (WB، 2019).
- **التدريب على محو الأمية الرقمية:** تزويد النساء بالمهارات الرقمية الأساسية أمر ضروري. ففي عام 2021، استخدمت 18.4% فقط من النساء العراقيات اللواتي يبلغن من العمر 15 عاماً فما فوق الإنترنت (WB، 2023). ولا بد من معالجة هذه الفجوة الكبيرة.

#### 2. توسيع فرص العمل

- **منصات العمل الحر:** يمكن للأسواق عبر الإنترنت ربط النساء بالعمل الحر. وجدت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية (ILO) في عام 2020 أن 17.8% من العمال على مستوى العالم يعملون في مجال المنصات (ILO، 2020). ويسلط هذا الاتجاه الضوء على إمكانية إنشاء منصات عبر الإنترنت لتوفير فرص عمل جديدة ومرنة للنساء في العراق.
- **منصات التجارة الإلكترونية:** تمكن التكنولوجيا رائدات الأعمال. ومن المتوقع أن تمثل مبيعات التجارة الإلكترونية نسبة واسعة من مبيعات التجزئة العالمية (Statista، 2023). وهذا يشير إلى الإمكانيات الهائلة التي تتمتع بها منصات الإنترنت للشركات المملوكة للنساء للوصول إلى أسواق أوسع.

### 3- تيسير الوصول إلى المعلومات والموارد

- الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول: يمكن لخدمات المال عبر الهاتف المحمول أن توفر الشمول المالي للنساء. وفقا لقاعدة بيانات Global Index في عام 2021، لدى 35٪ من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حساب بنكي من خلال الهاتف المحمول مقارنة بـ 51٪ من الرجال (WB، 2022). وهذا يسلط الضوء على الفجوة بين الجنسين التي يتعين على المبادرات أن تعالجها.
- الخدمات الحكومية على الإنترنت: يمكن الاستفادة من منصات الإنترنت لتبسيط الإجراءات. إذ خلص تقرير صادر عام 2020 عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة إلى أن مبادرات الحكومة الإلكترونية يمكن أن تحسن الكفاءة والشفافية وإمكانية الحصول على الخدمات الحكومية (UNDESA، 2020).

### 4- بناء الشبكات ونظم الدعم

- المجتمعات على الإنترنت: يمكن لإنشاء منتديات على الإنترنت أو مجموعات على وسائل التواصل الاجتماعي ان تفعل وتوسع تواصل سيدات الأعمال. تشير الأبحاث التي أجراها مركز التجارة الدولية إلى أن المشاركة في المجتمعات الإلكترونية تعزز تبادل المعارف والتعاون والوصول إلى الأسواق (ITC، 2020).
- التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي: يمكن أن تكون منصات التواصل الاجتماعي أدوات قوية للتواصل وبناء وتعزيز العلامة التجارية. إذ بينت التقارير ان نسبة عالية من سكان العراق يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي، وهذا يدل على إمكانية التواصل الاجتماعي بالنسبة لرائدات الأعمال.

### التدخلات المستهدفة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

ينطوي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إمكانات هائلة لتمكين المرأة اقتصاديا في العراق. وفيما يلي تدخلات برمجية محددة مستوحاة من المبادرات الناجحة في الأردن ومصر:

#### 1. بناء المعرفة والخبرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

- التدريب من خلال إنشاء مجموعات التعلم (Boot camps) للنساء (مستوحاة من التجربة الأردنية):
  - تصميم معسكرات مكثفة للتدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تستهدف على وجه التحديد الشابات ذوات الخبرة المحدودة أو المعدومة في البرمجة.
  - توفير التدريب على لغات البرمجة عالية الطلب مثل بيثون وجافا وجافا سكريبت.
  - تضمين الوحدات النمطية الخاصة بتطوير الويب وتطوير تطبيقات الأجهزة المحمولة وأساسيات هندسة البرامج.
  - التشارك مع شركات التكنولوجيا لتقديم التدريب الداخلي أو فرص العمل لخريجي المعسكرات التدريبية.
- تدريب المهنيين على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (مستوحى من تركيز مصر على رفع المهارات):
  - وضع برامج تدريبية للنساء المهنيات الحاليات في القطاعات الأخرى لاكتساب المهارات ذات الصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
  - ويمكن أن يشمل ذلك تحليل البيانات، والأمن السيبراني، والحوسبة السحابية، والتسويق الرقمي.
  - توفير برامج تعليمية مرنة عبر الإنترنت أو مختلطة لتلبية جداول المهنيين العاملين.
  - التشارك مع الجامعات ومنصات التدريب عبر الإنترنت لتقديم شهادات عالية الجودة ومعترف بها في هذا المجال.

## 2. تعزيز برامج التدريب للنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

وهذا مفهوم اخر يختلف عن بناء مهارات ومحو الأمية الرقمية والذي يستهدف الشابات ذوات الخبرة المحدودة، بينما تعزيز برامج التدريب للنساء تستهدف المتخصصات في مجال التكنولوجيا، وتشمل:

- برامج الإرشاد للنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بناء على نماذج كل من الأردن ومصر):
  - ربط المهنيات ذوات الخبرة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بصاحبات المشاريع والطالبات الشابات الطموحات.
  - يمكن للمرشدين تقديم التوجيه الوظيفي والرؤى المتخصصة والدعم في صناعة التكنولوجيا.
  - تنظيم مناسبات وحلقات عمل في مجال التشبيك لتعزيز الصلات وتبادل المعارف بين النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

## • المرأة في مؤتمرات وجوائز التكنولوجيا (مستوحاة من مبادرات مصر):

- تنظيم المؤتمرات أو ورش العمل السنوية التي تركز على مساهمات النساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العراق، ويمكن لهذه الفعاليات عرض قصص نجاح رائدات الأعمال في مجال التكنولوجيا، وتقديم دورات تدريبية، وتوفير فرص التواصل.
- إنشاء جوائز للاعتراف بالمحترفات البارزات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومنظمي المشاريع، مما يلهم الأجيال المقبلة.

## 4. تعزيز الابتكار وريادة الأعمال:

- حاضنات أعمال المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (مستوحاة من مبادرات الأردن):
  - إنشاء أو دعم حاضنات الأعمال التجارية القائمة التي تستهدف على وجه التحديد الشركات الناشئة التي تقودها النساء، وينبغي لهذه الحاضنات أن توفر الموارد مثل مساحات العمل المشترك، والإرشاد، وفرص التمويل الأولي، والقدرة على الوصول إلى شبكات الأعمال.
  - توفير ورش عمل حول تطوير خطة العمل، والتواصل مع المستثمرين، والتوسع في اعداد أنظمة عمل المشاريع التكنولوجية الناشئة.
- شبكات المستثمرين الملائمة للنساء في التكنولوجيا (مستوحاة من نموذج مصر):
  - عقد شراكة مع رائدات الأعمال الناجحات في مجال التكنولوجيا والمستثمرين المحتملين لإنشاء شبكة للمستثمرين الملائمة تركز بشكل خاص على شركات التكنولوجيا الناشئة التي تقودها النساء.
  - تنظيم دورات تدريبية لكل من رواد الأعمال والمستثمرين الطموحين لسد الفجوة المعرفية وتسهيل التواصل الفعال.
  - استضافة مناسبة التنسيق والتشبيك لربط شركات التكنولوجيا الناشئة الواعدة بقيادة النساء بمستثمرين ملائمين يمكنهم توفير التمويل والإرشاد والاتصالات التجارية.

## 4. معالجة ثقافة مكان العمل والشمول:

- التدريب على التنوع والشمول (D&I) لشركات التكنولوجيا (مستوحاة من تركيز الأردن على ثقافة مكان العمل):
  - مشاركة شركات التكنولوجيا الرائدة في العراق لتقديم برامج التدريب في مجال البحث والتطوير لفرق الإدارة والموارد البشرية.

- التدريب على موضوع العدالة بين الجنسين ومحاربة التحيز اللاواعي في مكان العمل، وتعزيز بيئات العمل الشاملة للنساء في التكنولوجيا.
- تشجيع الشركات على تنفيذ تدابير ملموسة مثل ترتيبات العمل المرنة، وسياسات إجازة الوالدين، وسياسات مكافحة التمييز.
- **تعزيز مبادرات التوازن بين العمل والحياة:**
  - الدعوة إلى اجراءات العمل المرنة، وخيارات العمل عن بعد، ومرافق رعاية الأطفال في الموقع داخل قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (WB، 2021).
  - ويمكن لهذه المبادرات أن تساعد في تخفيف أعباء رعاية الطفل وتمكين المرأة من المشاركة الكاملة في القوة العاملة مع الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة.

وبتنفيذ هذه التدخلات المستهدفة، بالاعتماد على أفضل الممارسات من الأردن ومصر، يمكن للعراق أن يطلق العنان لإمكانيات المرأة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهذا لن يساهم في صناعة التكنولوجيا الأكثر تنوعا وابتكارا فحسب، بل سيمكن المرأة اقتصاديا ويسد الفجوة بين الجنسين في هذا المجال الحيوي أيضا.

### 2.5 الطاقة المتجددة: طريق إلى النمو المستدام وتمكين المرأة

إن إمكانيات العراق الهائلة في مجال الطاقة المتجددة، ولا سيما الطاقة الشمسية، ليست مجرد حل لاحتياجاته من الطاقة؛ بل إنها تمثل أيضا فرصة ملحة للمشاركة الاقتصادية للمرأة (موقع وزارة الكهرباء العراقية). ويخلق تطوير الحكومة النشط لهذا القطاع من أجل التحول بعيدا عن الوقود الأحفوري سبلا جديدة للنساء في مجالات مثل إدارة المشاريع، والهندسة، والأدوار الفنية داخل شركات الطاقة المتجددة.

وفي حين أن البيانات المتعلقة بالقوى العاملة النسائية الحالية في هذا القطاع لا تزال محدودة، فإن هناك عدة عوامل تشير إلى إمكانياتها الهائلة من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة.

#### أرض خصبة لمشاركة المرأة

- **مشهد التحول في الطاقة:** إن تركيز العراق على تنوع مزيج الطاقة والطلب المتزايد على المهنيين المهرة في مجال الطاقة المتجددة يخلق أرضا خصبة لمشاركة المرأة. وهذا يبتعد عن الوقود الأحفوري التقليدي ويفتح الأبواب أمام مجموعات جديدة من المهارات لا ترتبط عادة بقطاع الطاقة.
- **إرتفاع التحصيل العلمي:** مستوى التحصيل العلمي للمرأة في العراق في ارتفاع. ويظهر تقييم للبنك الدولي بعنوان "نحو خلق وظائف أكثر وأفضل للنساء في مجال الطاقة" أن النساء في العديد من بلدان الشرق الأوسط يمثلن أقل من 5% من القوى العاملة في مجال الطاقة، كما يمثلن 10% في المتوسط في المجالات الفنية أو في مجال الإدارة. ولذلك ومن خلال تزويدهم بالمهارات الفنية والإدارية اللازمة استنادا إلى برامج التدريب الموجهة، فإن هذه القوى العاملة المتعلمة من الممكن أن تشكل أصلا قيما في قطاع الطاقة المتجددة.
- **الاستفادة من المبادرات القائمة:** يمكن الاستفادة من المبادرات القائمة التي تعزز قيادة المرأة في مختلف القطاعات، على النحو الذي أبرزه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP، 2023)، لتشجيع مشاركتها في الطاقة المتجددة. ويمكن أن يشمل ذلك برامج الإرشاد، والمنح الدراسية، وحملات التوعية التي تركز بشكل خاص على الوظائف في قطاع الطاقة المتجددة.

### التدخلات المستهدفة للطاقة المتجددة:

ويشكل قطاع الطاقة المتجددة فرصة فريدة للعراق لتحقيق النمو المستدام مع تمكين المرأة اقتصاديا. و بالإضافة الى ما سبق ذكره في الفقرة 3.2 و التي تستعرض مبادرات الحكومة بما فيها البنك المركزي، نستعرض فيما يلي تدخلات برامجية محددة مستوحاة من المبادرات الناجحة في الأردن ومصر:

#### 1. بناء قوى عاملة ماهرة:

- **تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات للفتيات مع التركيز على الطاقة المتجددة (مستوحاة من صندوق الملكة علياء الأردني):**
  - عقد شراكة مع وزارة التعليم والمنظمات غير الحكومية لإدماج مواضيع الطاقة المتجددة في المناهج الدراسية الوطنية للفتيات في المدارس الثانوية (صندوق الملكة علياء، 2023).
  - تطوير وحدات التعلم المتعلقة بالطاقة الشمسية وطاقة الرياح وغيرها من التقنيات المتجددة.
  - تنظيم ورش عمل ورحلات ميدانية لمنشآت الطاقة المتجددة لإثارة اهتمام الفتيات بهذه المجالات.
- **برامج التدريب الفني للنساء (مستوحاة من تركيز مصر على تقوية المهارات):**
  - تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفني للنساء على وجه التحديد في مجالات مثل تركيب الألواح الشمسية وإنتاج الطاقة الحيوية.
  - التعاون مع مؤسسات التدريب الفني وشركات الطاقة المتجددة لضمان توافق البرامج مع احتياجات الصناعة.
  - تقديم المنح الدراسية والمساعدات المالية للتغلب على الحواجز المالية للمشاركات.

#### 2. تشجيع ريادة الأعمال وملكية الأعمال:

- **حاضنات الطاقة المتجددة التي تقودها النساء (مستوحاة من مبادرات الأردن):**
  - إنشاء أو دعم حاضنات الأعمال التجارية الحالية المخصصة للشركات الناشئة التي تقودها المرأة في مجال الطاقة المتجددة.
  - توفير الموارد مثل مساحات العمل المشترك، والإرشاد من رواد الأعمال ذوي الخبرة، وفرص التمويل الأولي، ودعم تطوير الأعمال.
  - توفير ورش عمل حول مواضيع مثل تطوير خطط العمل والإدارة المالية وتسويق حلول الطاقة المتجددة.
- **قروض الوصول الأخضر لرائدات الأعمال (بناء على نموذج التمويل الصغير في مصر):**
  - إقامة شراكات مع مؤسسات ومصارف التمويل البالغ الصغر لتوفير قروض مصممة خصيصا لرائدات الأعمال في قطاع الطاقة المتجددة، وتقديم هذه القروض بأسعار فائدة مدعومة مع خيارات سداد مرنة لجعلها في متناول الجميع.
  - النظر في دمج برامج الإرشاد جنبا إلى جنب مع القروض لإرشاد سيدات الأعمال في تأسيس وإدارة أعمالهن التجارية.

### 3. تعزيز الإطارات السياساتية والتنظيمية:

- ادخال تعريف كمركية تخص مشاريع الطاقة المتجددة المملوكة للنساء (مستوحاة من برنامج التعريف الأردني):
  - الدعوة إلى وضع سياسات حكومية تمنح تعريف كمركية تفضيلية للكهرباء المولدة من مشاريع الطاقة المتجددة التي تملكها أو تشغلها المرأة (WB، 2022)، ويمكن لهذا الحافز أن يشجع على استثمار المرأة ومشاركتها في قطاع الطاقة المتجددة.
  - ضمان وضع مبادئ توجيهية واضحة وشفافة للوصول إلى هذه التعريف.
- سياسات المشتريات وإحالة العقود الشاملة للجنسين (المستوحاة من تركيز مصر على المساواة بين الجنسين):
  - الدعوة إلى قيام الشركات الحكومية والخاصة في قطاع الطاقة المتجددة باعتماد سياسات مشتريات تشمل الجنسين (WB، 2021)، وتشجيعهم على وضع أهداف محددة لمنح عقود للأعمال التجارية المملوكة للنساء أو الأعمال التجارية التي لديها نسبة عالية من الموظفين والتي يمتلك العراق إجراءات متميزة فيها.
  - ويمكن أن يؤدي ذلك إلى إيجاد فرص تسويقية لرائدات الأعمال وتشجيع مشاركتهن في سلاسل الإمداد.

### 4 - حملات التوعية المجتمعية:

- الطاقة المتجددة / حملة لها (مستوحاة من جهود المشاركة المجتمعية في مصر):
  - تصميم وتنفيذ حملات توعية عامة تسلط الضوء على فوائد الطاقة المتجددة، مع التركيز بشكل خاص على تمكين المرأة في هذا القطاع.
  - الاستفادة من قنوات وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والإذاعة ووسائل الإعلام الاجتماعية والمناسبات المجتمعية للوصول إلى جمهور واسع.
  - عرض قصص نجاح رائدات الأعمال والعاملات اللاتي يتزايد وجودهن في قطاع الطاقة المتجددة ليصبحن قدوة للآخرين.

### 5 - بناء قدرات المرأة في قطاع الطاقة القائمة:

- تدريب النساء على القيادة والإدارة في مجال الطاقة (بناء على نماذج الأردن ومصر):
  - توفير برامج للتدريب على القيادة والإدارة مصممة خصيصا للنساء العاملات في قطاع الطاقة الحالي، بما في ذلك المرافق والوكالات الحكومية.
  - تزويد النساء بالمهارات والثقة اللازمتين للتقدم في المناصب القيادية في قطاع الطاقة.
  - تشجيع الشركات على تنفيذ برامج الإرشاد ورعاية مشاركة المرأة في مؤتمرات قطاع الطاقة.

ومن خلال تبني هذه التدخلات المستهدفة وتعزيز بيئة داعمة، يمكن للعراق أن يجعل نفسه رائدا إقليميا في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع الطاقة المتجددة. وسيسهم ذلك في تحقيق مستقبل أكثر استدامة وإنصافا لجميع العراقيين.

### 3.5 التعليم والرعاية الصحية: تعزيز القيادات النسائية

يشكل التعليم والرعاية الصحية قطاعين حاسمين في العراق يوفران فرصا كبيرة لمشاركة المرأة اقتصاديا ولقيادتها. ووفقا لتقرير منظمة اليونسكو لعام 2021، تشكل النساء جزءا كبيرا من الكادر التعليمي في العراق، وتقدر نسبتهن بين 60 و 70٪، وخاصة في المرحلة الابتدائية (UNESCO، 2021). وبالمثل، أفادت منظمة الصحة العالمية أن النساء يشكلن جزءا كبيرا من القوى العاملة في مجال الرعاية الصحية في العراق، لا سيما في مهن التمريض والقبالة، حيث تشير التقديرات إلى أن النسبة قد تتراوح بين 70 و 80٪ (WHO، 2023؛ EMRO، 2023).

ويواجه كل من التعليم والرعاية الصحية طلبا مستمرا على المهنيين المهرة بسبب تزايد عدد السكان والحاجة إلى تحسين جودة الخدمات. ويخلق هذا الطلب فرص عمل للنساء في مختلف الأدوار.

#### معالجة فجوة القيادة

على الرغم من ارتفاع عدد النساء في القوى العاملة، فإن الرجال هم الذين يشغلون المناصب القيادية في كلا القطاعين. وهذا يخلق "سقفا زجاجيا" يعيق التقدم الوظيفي للمرأة.

#### الاستثمار في القيادات النسائية

الاستثمار في برامج التدريب على القيادة المصممة خصيصا للنساء في مجال التعليم والرعاية الصحية يمكن أن يطلق العنان لإمكانياتهن الكاملة. ويمكن لهذه البرامج أن تزود النساء بالمهارات والثقة اللازمين للاضطلاع بأدوار قيادية، مما يعزز وجود قوى عاملة أكثر توازنا وفعالية (UNDP، 2021).

#### فوائد الاستثمار في القيادات النسائية

- **تحسين عملية صنع القرار:** تدريب القيادة يزود النساء بالمهارات في التفكير الحاسم والاتصال والتفاوض، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر استنارة داخل أنظمة التعليم والرعاية الصحية.
- **نماذج القدوة والإرشاد:** تخلق القيادة النسائية المتزايدة نماذج يحتذى بها للأجيال الشابة، مما يحفزها على متابعة وظائف التعليم والرعاية الصحية. كما يمكن لهؤلاء القادة أيضا توجيه ودعم التطور المهني للنساء الأخريات.
- **تنوع وجهات النظر:** وجود فريق قيادي أكثر تنوعا مع وجود أكبر للنساء بنطاق أوسع من وجهات النظر، يؤدي إلى تحسين تقديم الخدمات والاستجابة لاحتياجات المجتمع.

#### التدخلات المستهدفة في التعليم والرعاية الصحية

الاستثمار في تعليم المرأة ورعايتها الصحية لا يزيد قوة فحسب، بل يفيد أيضا مجتمعات بأكملها عن طريق تعزيز قوة عاملة أكثر صحة وتعلما. وفيما يلي تدخلات برمجية محددة للعراق، مستوحاة من المبادرات الناجحة في الأردن ومصر:

### التعليم:

#### 1. برامج التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة (مستوحاة من تركيز الأردن على التنمية المبكرة):

- توسيع نطاق الاستفادة من برامج التعليم الابتدائي الجيدة، لا سيما في المناطق الريفية، لمعالجة أوجه التفاوت بين الجنسين في التعليم المبكر (WB ، 2021).
- تدريب وتمكين مقدمات الرعاية من النساء لتوفير بيئة حاضنة ومحفزة للأطفال الصغار، وإعدادهم للتعلم في المستقبل.
- توفير خيارات مرنة لرعاية الأطفال، بما في ذلك مراكز رعاية الأطفال في الموقع (المدارس وأماكن العمل)، لتمكين الأمهات، وخاصة أولئك اللاتي يتابعن تعليماً عالياً أو مهناً، من المشاركة الكاملة.

#### 2. مبادرات تعليم الفتيات في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (بناء على نماذج كل من الأردن ومصر):

- دمج مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في المناهج الدراسية الوطنية على جميع المستويات، مع التركيز بشكل خاص على تشجيع مشاركة الفتيات.
- تنظيم ورش عمل ورحلات ميدانية للمؤسسات البحثية وشركات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والاختصاصات ذات الصلة لإثارة اهتمام الفتيات وعرض المسارات الوظيفية.
- تقديم برامج إرشادية تربط الفتيات بالمحترفات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لتقديم الإرشاد والقدوة.

#### 3. المنح الدراسية والمساعدات المالية للنساء (مستوحاة من تركيز مصر على الحصول على التعليم):

- وضع برامج للمنح الدراسية موجهة خصيصاً للنساء من خلفيات فقيرة ومحرومة لمتابعة التعليم العالي في المجالات التي تتطلب طلباً كبيراً، مثل الطب أو الهندسة أو التعليم (WB ، 2021).
- تقديم برامج المساعدة على سداد القروض أو خيارات السداد المرنة للخريجات اللاتي يعملن في المجتمعات المحلية المحرومة من الخدمات، وتشجيعهن على العودة والمساهمة بمهاراتهن.

#### 4. التدريب على مراعاة الفوارق بين الجنسين للمعلمين (مستوحى من تركيز الأردن على التعليم الشامل):

- تدريب المعلمين والإداريين على محاربة التحيز اللاواعي واتباع استراتيجيات لإنشاء فصول دراسية شاملة للجنسين تشجع مشاركة الفتيات وتحصيلهن الأكاديمي (UNESCO، 2017).
- توفير الموارد والدعم للمعلمين للتصدي للعنف ضد الفتيات في المدارس وتهيئة بيئة تعليمية آمنة لجميع الطلاب.

### الرعاية الصحية:

#### 1. الاستثمار في أخصائيات مجال الرعاية الصحية (المستوحاة من برامج الأردن ومصر):

- زيادة عدد مدارس وبرامج التمريض والاختصاصات الطبية المختصة بالمرأة لتشجيع المزيد من النساء على العمل في مجال الرعاية الصحية.
- تقديم منح دراسية ومساعدات مالية لمعالجة الحواجز المالية للنساء الطامحات لأن يصبحن طبيبات وممرضات وغيرهن من المهنيين في مجال الرعاية الصحية.
- توفير برامج التدريب على القيادة والتطوير الوظيفي لدعم الأخصائيات في مجال الرعاية الصحية في الارتقاء إلى المناصب القيادية في المستشفيات ومؤسسات الرعاية الصحية.

2. توسيع نطاق الحصول على خدمات صحة الأم والصحة الإنجابية ( من خلال التركيز على التجربة العراقية الرائدة بالإضافة الى تجربة مصر على صحة الأسرة):

- زيادة توافر خدمات الصحة الإنجابية للنساء في المناطق الريفية والمجتمعات المحلية المحرومة من الخدمات وإمكانية الحصول عليها.
- تدريب الطبيبات والقابلات على تقديم الخدمات الأساسية مثل الرعاية السابقة للولادة، والولادة الآمنة، واستشارات تنظيم الأسرة.
- القيام بحملات توعية بشأن أهمية هذه الخدمات وحقوق المرأة في اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بصحتها الإنجابية.

3. برامج الوقاية من العنف ضد النساء والفتيات والاستجابة له (بناء على نماذج الأردن ومصر):

- تدريب أخصائيي الرعاية الصحية على تحديد حالات العنف ضد النساء والفتيات والاستجابة لها بفعالية وحساسية.
- دعم مراكز الناجيات من العنف ومراكز الإيواء والخطوط الساخنة التي تقدم الخدمات والموارد للنساء المتضررات من العنف.
- الاستثمار في حملات التوعية العامة الرامية إلى تغيير المواقف والمعايير الاجتماعية التي تسهم في العنف النساء والفتيات وتعزيز العدالة بين الجنسين.

4. توسيع نطاق الحصول على الرعاية الصحية للأمهات من خلال رعاية القبالة المجتمعية (مستوحاة من تركيز مصر على صحة الأسرة: توسيع نطاق الحصول على الرعاية الصحية وتمكين القابلات)

- تدريب القابلات المحليات ونشرهن في المناطق المحرومة من الخدمات.
- إنشاء خدمات مجتمعية لرعاية القبالة، مما يزيد من إمكانية الحصول على الخدمات الأساسية.
- تزويد القابلات بمهارات إدارة الأعمال والتسويق والمهارات المالية.
- إجراء شراكة مع وزارة الصحة العراقية لضمان دمج هذه الخدمات على المدى الطويل في نظام الرعاية الصحية الوطني.

وتستطيع هذه التدخلات المستهدفة، المستوحاة من البرامج الناجحة في الأردن ومصر، أن تخلق نظاماً بيئياً داعماً لتعليم المرأة والرعاية الصحية في العراق. وبتمكين المرأة من مواصلة التعليم والحصول على الرعاية الصحية الجيدة، يمكن للعراق أن يطلق العنان لإمكاناته الكاملة، ويسهم في إقامة مجتمع أكثر صحة وازدهاراً.

وبوجه عام، يوفر قطاعا التعليم والرعاية الصحية في العراق مسارا واعدا لتمكين المرأة اقتصادياً. ومن خلال معالجة فجوة القيادة ببرامج التدريب الموجهة، يمكن لهذه القطاعات أن تطلق العنان للإمكانات الكاملة للمرأة وأن تسهم في إيجاد قوى عاملة أكثر إنصافاً وفعالية.

### 4.5 الأعمال الزراعية

وفي حين أن الزراعة لا تزال تشكل حجر الزاوية في الاقتصاد العراقي، وتفتخر بوجود عدد كبير من النساء المشاركات (FAO، 2022)، فإن ممارسات الزراعة التقليدية غالباً ما تحد من قدرتهن على الكسب ومن قدرتهن على صنع القرار. وفقاً لمسح القوى العاملة لعام 2021 الذي نفذته هيئة الإحصاء ونظم المعلومات الجغرافية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، يوظف القطاع الزراعي 8.4 في % من القوى العاملة في العراق. تشكل النساء العاملات حوالي 20 % من القوى العاملة الزراعية، مقارنة بـ 5 % في القطاع الصناعي و13 % في قطاع الخدمات

بيد أن قطاع الأعمال التجارية الزراعية يوفر سبلا جديدة للتمكين الاقتصادي للمرأة، لا سيما في مجال معالجة القيمة المضافة، وتكنولوجيا الأغذية، والممارسات الزراعية المستدامة.

### ما وراء الميدان: التكنولوجيا الغذائية والمعالجة ذات القيمة المضافة

ويركز القطاع الزراعي التقليدي في المقام الأول على المنتجات الخام، مما يترك قيمة مضافة كبيرة وهوامش ربح غير مستغلة. ويمكن للمرأة أن تؤدي دورا حاسما في تحويل هذا المشهد من خلال الدخول في عملية معالجة ذات قيمة مضافة. ويشمل ذلك أنشطة مثل:

- معالجة الأغذية والحفاظ عليها: يمكن لأنشطة مثل التخليل والتجفيف وتعبئة الفواكه والخضراوات أن تطيل من عمر التخزين، وتقلل من فضلات الطعام، وتخلق فرصا جديدة في السوق.
- تصنيع الألبان: يمكن للنساء إنشاء وحدات صغيرة لمعالجة الألبان أو المشاركة فيها لتحويل الحليب إلى جبن ولبن وغيرها من المنتجات ذات القيمة المضافة.

توفر تكنولوجيا الغذاء وسيلة مهمة أخرى لرائدات الأعمال. ومن خلال الاستفادة من التطورات المتقدمة في مجالات مثل علوم الغذاء، والتغليف، والتخزين، يصبح بوسع المرأة أن تطور منتجات غذائية مبتكرة، تلبى احتياجات المستهلكين المتغيرة وتزيد من إمكاناتها في الكسب.

### الممارسات المستدامة: عامل محفز للتغيير

والممارسات الزراعية المستدامة لا تفيد البيئة فحسب بل تمكن المرأة أيضا. ويمكن لتقنيات مثل الحفاظ على المياه، والزراعة العضوية، وتنويع المحاصيل أن تزيد المحاصيل، وتقلل من الاعتماد على المدخلات الكيميائية، وتخلق نظاما زراعيا أكثر مرونة (FAO، 2022). وبالإضافة إلى ذلك، غالبا ما تتطلب هذه الممارسات مهارات مختلفة، مما يفتح الأبواب أمام النساء للإسهام بمعرفتهن وخبرتهن.

### الدعم الحكومي وبرامج التدريب

ويمكن أن تكون المبادرات الحكومية وبرامج التدريب التي تعزز على وجه التحديد قيادة المرأة في هذه المجالات حافزا قويا للتغيير. وقد يشمل ذلك:

- برامج القروض الصغيرة وتنمية الأعمال التجارية: يمكن أن يساعد توفير فرص الحصول على التمويل والتدريب في مجالات مثل تخطيط الأعمال التجارية والتسويق ومحو الأمية المالية على تزويد النساء بالأدوات اللازمة لإقامة مشاريعهن التجارية الزراعية وتنميتها (FAO، 2022).
- برامج تنمية المهارات: يمكن لبرامج التدريب التي تركز على تقنيات تجهيز الأغذية، وسلامة الأغذية، وتطبيق الممارسات المستدامة أن تمكن المرأة من الحصول على المعرفة التقنية اللازمة.
- فرص الإرشاد والتشبيك: ربط النساء بقيادة الأعمال في مجال الزراعة وتقديم الدعم القيمي لهن بما يساهم في مساعدتهن على مواجهة التحديات واستثمار الفرص داخل القطاع.

### التدخلات المستهدفة للأعمال التجارية الزراعية

إن قطاع الأعمال التجارية الزراعية ينطوي على إمكانات هائلة لتمكين المرأة اقتصاديا في العراق. وفيما يلي تدخلات برمجية محددة مستوحاة من المبادرات الناجحة في الأردن ومصر:

#### 1. بناء المهارات والمعرفة:

- مدارس المزارعين الميدانية بقيادات نسائية (مستوحاة من مدارس المزارعين الميدانية الأردنية):
  - إنشاء مدارس ميدانية خاصة بالمزارعات، مع التركيز على مواضيع مثل ممارسات الزراعة المستدامة، وتقنيات إدارة المحاصيل، والتعامل بعد الحصاد (FAO، 2014).
  - الاستفادة من نهج التعلم من المزارع إلى المزارع، وتمكين المرأة من تبادل المعرفة، واستكشاف التحديات وإصلاحها، وبناء الثقة في اتخاذ قراراتها.
  - التعاون مع الخبراء الزراعيين والمؤسسات البحثية لتوفير أحدث المعارف وأفضل الممارسات.
- برامج تدريبية للنساء في مجال الأعمال التجارية الزراعية (مستوحاة من تركيز مصر على القيمة المضافة):
  - تصميم برامج التدريب على تقنيات القيمة المضافة مثل تجهيز الأغذية، والتغليف، والتسويق خاصة للنساء في الأعمال التجارية الزراعية.
  - توفير التدريب على أنظمة سلامة الأغذية، وتدابير مراقبة الجودة، ومهارات إدارة الأعمال لمساعدة النساء على تحويل منتجاتهن إلى منتجات عالية القيمة.
  - النظر في تقديم هذه البرامج بشكل موقفي للوصول إلى النساء في المناطق الريفية ذات المكانية محدودة للوصول إلى مرافق التدريب.

#### 2. الوصول إلى الموارد والتمويل:

- مبادرة سندات ملكية الأراضي المملوكة للنساء (بناء على الإصلاحات القانونية في الأردن):
  - الدعوة إلى إجراء إصلاحات في مجال السياسات العامة والتي من شأنها تبسيط إجراءات تملك الأراضي وتشجيع المرأة على التملك المشترك للأراضي الزراعية أو امتلاكها (WB، 2019).
  - عقد شراكة مع المنظمات غير الحكومية ومنظمات المساعدة القانونية لتزويد المرأة بالمساعدة القانونية والإرشاد في تأمين سندات ملكية الأراضي.
  - النظر في إنشاء مصرف للأراضي أو آليات أخرى لتيسير حصول المزارعات على الأراضي.
- الشمول المالي لسيدات الأعمال الزراعية (مستوحاة من نموذج التمويل الصغير في مصر):
  - إقامة شراكات مع مؤسسات ومصارف التمويل البالغ الصغر لتطوير قروض مصممة خصيصا للأعمال التجارية الزراعية المملوكة للنساء.
  - تقديم قروض ذات جداول سداد مرنة وأسعار فائدة أقل لتلبية الاحتياجات المالية لصاحبات المشاريع.
  - توفير التدريب في مجال محو الأمية المالية لتزويد النساء بالمهارات اللازمة لإدارة شؤونهن المالية بفعالية وبناء سجل ائتماني.

#### 3. الوصول إلى الأسواق وسلاسل القيمة الزراعية:

- التعاونيات الزراعية النسائية (بناء على نماذج الأردن ومصر):
  - تيسير تشكيل تعاونيات زراعية بقيادة المرأة لتحسين إمكانية وصول المزارعات إلى الأسواق، ورفع قدرتهن على التفاوض المالي، وتقاسم مواردهن.

- وتستطيع التعاونيات أن تساعد في التجميع، والتسويق الجماعي، والتفاوض مع المشترين، والحصول على تخفيضات كبيرة على المدخلات.
- توفير التدريب والدعم في مجال الإدارة التعاونية لضمان استدامة هذه المبادرات على المدى الطويل.

### • منصات التجارة الإلكترونية للنساء المزارعات (مستوحاة من مبادرات مصر):

- تطوير وتعزيز منصات التجارة الإلكترونية المخصصة لربط المزارعات مباشرة بالمستهلكين، متجاوزة الوسطاء التقليديين.
- التدريب على استخدام هذه المنصات، بما في ذلك التسويق الرقمي وتقنيات المبيعات عبر الإنترنت.
- التشارك مع شركات التوصيل ومقدمي الخدمات اللوجستية لتسهيل توصيل المنتجات الطازجة والسلع المصنعة إلى العملاء بكفاءة.

## 4. تبني التكنولوجيا والابتكار:

### • تدريب النساء على تقنيات المعلومات والاتصالات في مجال الزراعة (مستوحى من تركيز الأردن على التكنولوجيا):

- تصميم برامج تدريبية للنساء المزارعات بشأن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الزراعة، وتشمل التدريب على الوصول إلى تبنّيات الطقس ومعلومات السوق وخدمات الإرشاد الزراعي من خلال الهواتف المحمولة.
- إقامة شراكات مع شركات الاتصالات لتوفير خدمات بيانات ميسورة التكلفة للمزارعات الريفيات للتشجيع على اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

### • دعم المرأة في الابتكار الزراعي (مستوحاة من تركيز مصر على الابتكار):

- تيسير إقامة الشبكات والتعاون بين رائدات المشاريع التجارية الزراعية والمشاريع التكنولوجية المبتكرة الناشئة.
- وضع برامج حاضنات أعمال أو برامج تسريع تركز بشكل خاص على دعم المشاريع الزراعية التي تقودها المرأة.
- تقديم التوجيه والدعم المالي لمساعدة هذه المشاريع على تطوير وتوسيع الحلول المبتكرة للقطاع الزراعي.

ومن خلال الاستفادة من إمكانات معالجة القيمة المضافة، وتكنولوجيا الأغذية، والزراعة المستدامة، وتعزيز البيئة التي تشجع على قيادة المرأة من خلال برامج الدعم المستهدفة، يمكن للعراق فتح مصدر كبير للنمو لم يستغل بعد وتمكين شريحة حيوية من قوته العاملة. ويمكن لهذا النهج أن يحول القطاع الزراعي التقليدي إلى محرك ديناميكي لتمكين الاقتصادي للمرأة ومحرك لمستقبل أكثر استدامة وازدهارا للعراق.

## 5.5 التصنيع والبناء

وفي حين أن أبحاثنا قد حددت سبلا واعدة لتمكين المرأة اقتصاديا في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والطاقة المتجددة والتعليم والرعاية الصحية والأعمال التجارية الزراعية في العراق، فمن المهم أن نستذكر: التصنيع والبناء. وتشهد هذه القطاعات حاليا نموا في الاقتصاد العراقي النامي (البنك الدولي، 2023). ومع ذلك، وعلى الرغم من هذا النمو، تشير البيانات إلى أنها قد لا تكون متاحة بسهولة للنساء بسبب تحديين رئيسيين: محدودية الموارد المتاحة لهن، والمعوقات الثقافية والاجتماعية التي تحد من فرصهن في الاستفادة منها. (WB، 2022).

### التدخلات المستهدفة للتصنيع والبناء

ينطوي قطاعا التصنيع والبناء على إمكانات لتمكين المرأة اقتصاديا في العراق. ومع ذلك، غالبا ما يسيطر الرجال على هذه القطاعات. وفيما يلي تدخلات برامجية محددة مستوحاة من المبادرات الناجحة في الأردن ومصر:

#### 1. بناء المهارات والمؤهلات:

- برامج ما قبل التدريب المهني للنساء (مستوحاة من تركيز الأردن على تنمية المهارات):
  - تصميم برامج ما قبل التدريب المهني خصيصا للنساء ذوات الخبرة السابقة المحدودة في مهن التصنيع أو البناء.
  - توفير التدريب الأساسي على بروتوكولات السلامة والأدوات الأساسية والمهارات الفنية التمهيديّة المتعلقة بالمهنة المختارة.
  - التشارك مع شركات التصنيع وشركات البناء لتوفير الخبرة العملية وفرص التوجيه خلال مرحلة ما قبل التدريب.
  - توفير التدريب في مجال إعداد الخرائط و المخططات و كذلك تقنيات التصميم و التصنيع باستخدام برامجيات CAD-CAM
- برامج التدريب الشاملة للجنسين (بناء على نماذج الأردن ومصر):
  - التعاون مع مؤسسات التدريب المهني والجمعيات الصناعية لوضع وتنفيذ برامج تدريبية مصممة خصيصا لتلبية الاحتياجات الخاصة لكل من المرأة والرجل في قطاعي التصنيع والبناء.
  - ضمان أن برامج التدريب تعالج التحيز اللاواعي وتعزز الشعور بالشمول في هذه المجالات التي يهيمن عليها الذكور تقليديا.
  - توفير جداول تدريب مرنة (على سبيل المثال، الأمسيات وعطلات نهاية الأسبوع) استجابة لاحتياجات النساء العاملات والأمهات.

#### 2. سد الفجوة في التوظيف:

- معارض مهنية للنساء في مجال التصنيع/البناء (مستوحاة من الأردن):
  - تنظيم معارض وظيفية تركز تحديدا على عرض الفرص الوظيفية للنساء في قطاعات التصنيع والبناء.
  - دعوة شركات التصنيع وشركات البناء للمشاركة وتقديم المعلومات عن الوظائف المتاحة ومتطلبات الدخول والمسارات الوظيفية.
  - تقديم خدمات مراجعة السيرة الذاتية والاستعداد للمقابلات في الموقع لزيادة ثقة المرأة وقدرتها التنافسية.
  - مع العرض ان العراق له تجارب وجهود سابقة في هذا الموضوع بالتعاون مع الجامعات العراقية.
  - الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق (2024- 2028) (تجربة العراق)
- برامج الإرشاد للنساء في مجال التصنيع/البناء (مستوحاة من مصر):
  - وضع برامج إرشادية تربط المهنيات ذوات الخبرة في التصنيع والبناء مع الشابات الطموحات أو الراغبات بتغيير مهنتهن.
  - يمكن للمرشحات تقديم الإرشاد اللازم لاستكشاف هذه الصناعات بفعالية، والتعامل مع التحديات، وصياغة الأهداف المهنية وتطويرها.
  - تسهيل فرص التواصل بين المرشحات ومن يتم ارشادهن لبناء روابط قيمة.

### 3. معالجة ثقافة مكان العمل وسلامته:

- التدريب على الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل (بناء على الأطر القانونية في الأردن ومصر):
  - تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لجميع الموظفين (الإدارة والعمال) بشأن إجراءات منع التحرش الجنسي والإبلاغ عنه في مكان العمل.
  - ضمان توافق التدريب مع الأطر القانونية القائمة في العراق فيما يتعلق بالتحرش الجنسي في مكان العمل (WB ، 2021).
  - وضع آليات واضحة يسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى للإبلاغ عن المضايقات وضمن تحقيق متسق وعادل واتخاذ الإجراءات المناسبة.

- أدوات ومرافق السلامة الخاصة بالنساء (مستوحاة من تركيز مصر على احتياجات المرأة):
  - الدعوة إلى توفير معدات الحماية الشخصية المصممة خصيصاً للنساء في قطاعي التصنيع والبناء (WB ، 2021).
  - تشجيع الشركات على توفير مرافق صحية منفصلة للنساء، بما في ذلك غرف التغيير ودورات المياه، لخلق بيئة عمل أكثر راحة وترحيباً.

### 4. السياسات والحوافز الداعمة:

- حصص للنساء في التصنيع والبناء (مستوحاة من مصر):
  - الدعوة إلى فرض كوتا مؤقتة خاصة بالنساء في قطاعات محددة أو لأحجام شركات محددة، وتشجيع الشركات على توظيف المزيد من النساء في قطاعات التصنيع والبناء (WB ، 2018).
  - ضمان أن هذه الحصص لا تؤدي إلى الرمزية، ولكن بدلاً من ذلك تخلق فرص لتطوير المهارات والتقدم الوظيفي للمرأة.
  - النظر في الشراكة مع النقابات العمالية لتطوير وتنفيذ هذه الحصص بطريقة عادلة وفعالة.

- الحوافز الضريبية لتوظيف النساء (مستوحاة من الأردن):
  - تصميم إعفاءات ضريبية أو حوافز مالية أخرى للشركات التي توظف النساء وتستبقينهن في القوى العاملة في مجالي التصنيع والبناء (WB ، 2021).
  - العمل على تقديم هذه الحوافز للشركات التي تتجاوز أهداف التوظيف المحددة أو إظهار الالتزام بتعزيز المساواة بين الجنسين داخل منظماتها.

### 5. حملات التوعية العامة (مستوحاة من كل من الأردن ومصر):

- تحدي القوالب النمطية الجنسانية في التصنيع والبناء (مستوحاة من الأردن):
  - تطوير وتنفيذ حملات توعية عامة باستخدام قنوات إعلامية مختلفة (التلفزيون والإذاعة ووسائل التواصل الاجتماعي) لتحدي الأدوار التقليدية للنساء وإبراز النساء الناجحات في مهن التصنيع والبناء.
  - إجراء مقابلات مع النساء العاملات ومنظمي المشاريع، مع تسليط الضوء على إنجازاتهن ومساهماتهن في هذه القطاعات.
  - تعزيز نماذج يحتذى بها لإلهام الفتيات الصغيرات وتشجيعهن على التفكير في العمل في مجالي التصنيع والبناء.

ومن خلال تنفيذ هذه التدخلات المستهدفة، المستوحاة من البرامج الناجحة في الأردن ومصر، يمكن للعراق أن يخلق بيئة أكثر شمولاً وتمكيناً للنساء في قطاعي التصنيع والبناء. وسيتمكن هذا النهج الشامل للمرأة من الوصول إلى هذه الصناعات، والمساهمة بمهاراتها ومواهبها، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي

### 6.5 مبادرات موجهة للشابات الناجيات من العنف

تواجه الناجيات من العنف، لا سيما الشابات الازيديات اللواتي عانين من أهوال أسر تنظيم داعش الارهابي، العديد من التحديات الفريدة عند دخولهن سوق العمل (UN Women، 2023). ومن أبرز هذه التحديات: الصدمات النفسية، الوصمة الاجتماعية، والافتقار إلى المهارات القابلة للتسويق. لذا، ينبغي أن تركز برامج التمكين الاقتصادي بشكل خاص على معالجة الصدمات النفسية وتلبية الاحتياجات المميزة لهذه الفئة (WB، 2019).

فيما يلي بعض أفكار البرامج المحتملة:

#### 1 - التدريب على المهارات والتمويل الأصغر

- **التركيز:** توفير التدريب على المهارات القابلة للتسويق ذات الصلة بالاقتصاد المحلي، مثل الخياطة أو تصفيف الشعر أو إدارة الأعمال التجارية الصغيرة أو الإلمام بالحاسوب.
- **تقديم التدريب:** تحقيق شراكة مع المنظمات غير الحكومية أو المدارس المهنية لتقديم برامج التدريب (WB، 2019).
- **التمويل الأصغر:** تقديم قروض صغيرة أو منح للناجين الذين يرغبون في بدء أعمالهم التجارية الخاصة. ويسمح لهم ذلك باستخدام مهاراتهم المكتسبة حديثاً والعمل لحسابهم الخاص (WB، 2019).

#### 2 - الدعم النفسي والاجتماعي والإرشاد في مجال الأعمال التجارية

- **التركيز:** توفير إمكانية الوصول إلى خدمات الصحة النفسية لمساعدة الناجيات على التعامل مع الصدمات التي تعرضوا لها. مع مراعاة الجمع بين هذه الخدمة وبرامج توجيه الأعمال التي تقدم التوجيه والدعم من بداية تأسيس شركة أو أثناء تشغيلها.
- **تقديم الدعم:** تحقيق شراكة مع أخصائيي الصحة النفسية ومنظمي المشاريع ذوي الخبرة لتقديم هذه الخدمات المشتركة (UN Women 2023).

#### 3. التمهين والتشبيك

- **التركيز:** ربط الناجيات بفرص عمل في بيئات آمنة تلبى مهاراتهم واهتماماتهم. مع الأخذ بنظر الاعتبار تحقيق شراكة مع الشركات المحلية أو الوكالات الحكومية لإنشاء شبكة من أرباب العمل المحتملين.
- **تقديم الدعم:** تنظيم معارض العمل أو جلسات الاستشارات المهنية خصيصاً للناجيات. بالإضافة إلى ذلك، إنشاء قاعدة بيانات أو منصة إلكترونية لربط الناجيات بأصحاب العمل المحتملين (ILO، 2023).

#### 4. التدريب على الأعمال المراعية للصدمات

- **التركيز:** تطوير برامج تدريبية مصممة خصيصاً للناجيات من العنف. يجب أن تدمج هذه البرامج الأساليب المراعية للصدمات، وأن تعالج قضايا مثل التعامل مع الضغط النفسي والسلامة العاطفية إلى جانب مهارات العمل.
- **تقديم التدريب:** تحقيق شراكة مع خبراء في علم نفس الصدمات وتطوير الأعمال التجارية لإنشاء وتقديم برامج التدريب المتخصصة هذه (Bass et al.، 2017).

#### 5 - الحصول على خدمات رعاية الطفل

- **التركيز:** توفير خدمات رعاية الأطفال للسماح للناجيات، وخاصة الأمهات، بالمشاركة في برامج التدريب أو البحث عن فرص عمل.

- التقديم: قد يتضمن هذا البرنامج إنشاء مرافق لرعاية الأطفال في المخيمات أو المجتمعات المحلية التي يتركز فيها الناجيات بكثافة عالية.

### اعتبارات إضافية

- اشراك الناجيات: إشراك المجتمعات المحلية الناجية في تصميم وتنفيذ برامج لضمان تلبية احتياجاتها وأفضلها المحددة (UN Women، 2023).
- الحساسية الثقافية: ضمان أن تكون البرامج حساسة ثقافياً وتحترم تقاليد مجتمعات الأقليات.
- الاستدامة: تصميم برامج تراعي الاستدامة الطويلة الأجل، مع النظر في آليات التمويل والشراكات المحتملة من أجل الدعم المستمر (WB، 2019).

من خلال توفير برامج التمكين الاقتصادي المستهدفة هذه، يمكن تزويد النساء الأيزيديات الناجيات من عنف تنظيم داعش الإرهابي وغيرهن بالمهارات والموارد والدعم الذي يحتاجن إليه لإعادة بناء حياتهن وتحقيق الاستقلال المالي.

## 7.5 التدخلات المستهدفة لرائدات الأعمال العراقيات

بناءً على نجاح البرامج في الأردن ومصر، سيتعمق هذا القسم في وصف تفصيلي لتدخلات البرامج المصممة لسد الفجوة بين رائدات الأعمال العراقيات. ويقدم كل برنامج حلاً عملياً لتلبية احتياجاته الخاصة.

### 1. التمكين المالي:

- مجموعات الادخار (مستوحاة من الأردن):
  - إنشاء مجموعات ادخار بقيادة النساء في القرى والأحياء.
  - دمج التدريب على محو الأمية المالية في اجتماعات المجموعة، ويتم تغطية مواضيع مثل اعداد الموازنات واستراتيجيات الادخار وتطبيقات القروض (Hashemi، S.، Rutledge & I.، 2006).
  - التشارك مع البنوك المحلية أو مؤسسات التمويل الصغير لمنح الأعضاء من النساء إمكانية الحصول على قروض متدرجة بناء على تاريخ الادخار الجماعي لمجموعتهم.
  - دراسة إدراج آلية مشابهة يتم من خلالها تقديم مساهمة نسبية من البرنامج كحافز لتشجيع الادخار داخل المجموعات.
- شبكة الاستثمار الملائمة للنساء (مستوحاة من مصر):
  - تنفيذ شراكة مع سيدات الأعمال العراقيات الناجحات والمستثمرات المحتملات لتأسيس شبكة مستثمرين ملائمة التي تركز بشكل خاص على الشركات التي تقودها النساء.
  - تنظيم ورش عمل تدريبية للنساء الراغبات في بدء المشاريع والمستثمرين الملائمة.
    - يتعلم رواد الأعمال تطوير خطط عمل مقنعة والترويج لأفكارهم بشكل فعال (Sahlan، B.، Fayed & A.، 2018).
    - ويحصل المستثمرون على رؤى حول تقييم الأعمال التجارية التي تقودها النساء وإمكانات السوق العراقية.
  - عقد مؤتمرات التشبيك بين رائدات الأعمال والواعدات والمستثمرين الملائمة الذين يمكنهم توفير التمويل والإرشاد والاتصالات التجارية.
- إدارة الأموال عبر الهاتف الجوال (مستوحى من مصر):
  - عقد شراكة مع مشغلي شبكات الهاتف المحمول والمؤسسات المالية لتطوير منصة أموال متنقلة مصممة خصيصاً لرائدات الأعمال (WB، 2018).

- تقديم برامج تدريبية حول استخدام المنصة لإجراء المعاملات المالية الآمنة وحفظ السجلات ومدفوعات الهاتف المحمول للموردين والعملاء.
- العمل على دعم التكلفة الأولية للهواتف المحمولة أو خطط البيانات للمشاركين من ذوي الدخل المنخفض.

### 2. تنمية المهارات:

- **ملكات التسويق الرقمي (بناء على نموذج الأردن):**
  - تصميم برامج تدريبية تركز على استراتيجيات التسويق الرقمي لرائدات الأعمال.
  - تغطية مواضيع مثل التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي وتحسين محركات البحث (SEO) وإدارة منصات التجارة الإلكترونية.
  - تقديم ورش عمل حول إنشاء محتوى مثير للاهتمام، وإدارة حملات إعلانية مستهدفة على الإنترنت، واستخدام عمليات تحليل البيانات لقياس النتائج.
  - تقديم التوجيه والدعم المستمرين لمساعدة رائدات الأعمال على تنفيذ استراتيجيات التسويق الرقمي بفعالية.

- **أبطال الأعمال الزراعية (مستوحاة من مصر):**
  - وضع برامج تدريبية خاصة بكل قطاع تركز على قطاعي الزراعة وتجهيز الأغذية، مع نسبة عالية من مشاركة المرأة في العراق (WB ، 2015).
  - التعاون مع الخبراء الزراعيين وعلماء الأغذية لتزويد النساء بالمهارات التي يحتاجن إليها لتحسين تقنيات الزراعة وأساليب تجهيز الأغذية وجودة المنتجات.
  - التدريب على الممارسات الزراعية المستدامة، وتقنيات المناولة بعد الحصاد، وأنظمة سلامة الأغذية.
  - تقديم ورش عمل حول تغليف المنتجات، والعلامات التجارية، والقيمة المضافة لزيادة إمكانية التسويق.

### 3. التغلب على العقبات:

- **سهولة تسجيل الشركات (مستوحاة من الأردن):**
  - الدعوة إلى إجراء إصلاحات من أجل تبسيط إجراءات تسجيل شركات سيدات الأعمال (WB ، 2019).
    - ينطوي ذلك على تبسيط بوابات التسجيل على الإنترنت، وتخفيض الوثائق المطلوبة، وتوفير موظفي دعم متخصصين لمساعدة المرأة خلال عملية التسجيل.
  - التشارك مع الغرف التجارية المحلية ومراكز تطوير الأعمال التجارية لتوفير حلقات عمل حول إجراءات تسجيل الأعمال التجارية والمتطلبات القانونية الخاصة لذلك.

- **ملاذات عمل مشتركة للنساء (مستوحاة من مصر):**
  - إنشاء مساحات عمل مشتركة ميسورة التكلفة وصديقة للمرأة في المناطق الحضرية والريفية الرئيسية، ويجب أن توفر هذه المساحات بنية تحتية أساسية مثل الوصول الموثوق إلى الإنترنت، ومعدات المكاتب، وقاعات الاجتماعات.
  - تقديم خدمات رعاية الطفل في الموقع أو الشراكة مع مقدمي رعاية الأطفال القريبين لمعالجة عقبة رئيسية أمام رائدات الأعمال (WB ، 2021).
  - تنظيم مناسبات وحلقات عمل في مجال التواصل داخل مجالات العمل المشترك لتعزيز التعاون وتبادل المعارف بين مالكات المشاريع.

- معسكر تدريب المهارات الحياتية (مستوحى من الأردن):
  - إدماج مواضيع التدريب على المهارات الحياتية في المناهج التدريبية للبرامج.
  - ويمكن لهذه الوحدات أن تغطي مواضيع مثل إدارة الوقت، وإدارة الإجهاد، ومهارات التفاوض، والتواصل الفعال (UN Women، 2014).
  - وتعمل هذه المهارات على تمكين رائدات الأعمال من مواجهة التحديات، وإدارة أعمالهن بشكل فعال، والدفاع عن أنفسهن في السوق.

#### 4. تعزيز الابتكار:

- جوائز الإبداع للنساء (مستوحاة من مصر):
  - إنشاء جوائز إبداعية سنوية خاصة بالشركات التي تقودها النساء في العراق.
  - التشارك مع الجامعات والمؤسسات البحثية وشركات القطاع الخاص لرعاية الجوائز.
  - إنشاء فئات الجوائز التي تركز على الابتكار في مجالات مثل الممارسات المستدامة، واعتماد التكنولوجيا، والتأثير الاجتماعي.
  - لا تقدم للفائزين جوائز نقدية فحسب، بل تقدم لهم أيضا فرص التوجيه، والتغطية الإعلامية، والعلاقات المحتملة مع المستثمرين.

- منافسات خطة العمل (مستوحاة من الأردن):
  - تنظيم مسابقات لخطط الأعمال لرائدات الأعمال.
  - تقديم ورش عمل حول اليات وضع خطة عمل قوية، بما في ذلك التوقعات المالية واستراتيجيات التسويق.
  - دعوة لجنة من المحكمين تتكون من رجال أعمال ومستثمرين عراقيين ناجحين لتقييم المنافسة.

وتستطيع هذه التدخلات المستهدفة، المستوحاة من البرامج الناجحة في الأردن ومصر، تزويد رائدات الأعمال العراقيات بالموارد المالية، وتنمية المهارات، وشبكات الدعم، والوصول إلى التكنولوجيا والابتكار اللازمة للتغلب على العقبات، والازدهار في السوق، والمساهمة بشكل كبير في الاقتصاد العراقي.

### 8.5 تشغيل الشباب في العراق: تمكين الشباب

وتعد بطالة الشباب في العراق تحديا ملحا، وتواجه الشباب عقبات أكبر بسبب الأعراف الاجتماعية والفرص المحدودة. وفي ما يلي تدخلات برامجية محددة مستوحاة من المبادرات الناجحة في الأردن ومصر، تهدف إلى تمكين الشباب العراقيات وتحسين آفاقهن في العمل:

#### 1. تنمية المهارات والتدريب:

- ورش عمل مهارات الحياة والتوظيف (مستوحاة من تركيز الأردن على المهارات البسيطة):
  - تصميم حلقات عمل تركز على المهارات الحياتية مثل التواصل وحل المشكلات والتفكير النقدي والعمل الجماعي (UN Women، 2014).
  - التدريب على مهارات التوظيف، وتغطية مواضيع مثل كتابة السيرة الذاتية ومهارات اجتياز المقابلات والتواصل المهني.
  - التشارك مع الشركات المحلية والمنظمات غير الحكومية لتقديم محاكاة عملية في مكان العمل وفرص الإرشاد.

- برامج التدريب التقني والمهني (مستوحاة من تركيز مصر على احتياجات سوق العمل):
  - إجراء تحليل شامل لسوق العمل لتحديد المهارات الأكثر طلباً لدى الشابات في مختلف مناطق العراق (WB، 2020).
  - تطوير مؤسسات التدريب المهني الموجودة أو الشراكة معها لتقديم برامج موجهة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات، أو الرعاية الصحية، أو إدارة الأعمال، أو الحرف الماهرة.
  - ضمان أن تكون برامج التدريب مراعية لمنظور العدالة بين الجنسين وتلبي الاحتياجات المحددة للشابات وأنماط التعلم الخاصة بهن.

### 2. سد الفجوة في التوظيف:

- برامج التدريب المهني مع التدريب أثناء العمل (بناء على نماذج الأردن ومصر):
  - التشارك مع الشركات الخاصة، والوكالات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية لوضع برامج التدريب المهني الرسمية للشابات على وجه التحديد.
  - ويجب أن تجمع هذه البرامج بين التعليم في الفصول الدراسية والخبرة العملية في المجالات ذات الصلة.
  - تقديم رواتب أو حوافز مالية للمتدربين لتشجيع المشاركة وتعويض الخسارة المحتملة في الدخل.
  - تقديم الدعم للتعيين في وظيفة ما بعد التدريب المهني لمساعدة الشابات على الانتقال إلى وظائف دائمة.

- خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي (مستوحاة من الأردن):
  - إنشاء مراكز للتوجيه الوظيفي في المدارس ومراكز الشباب.
  - وينبغي لهذه المراكز أن توفر للشابات المشورة الوظيفية الشخصية، وتقييمات الكفاءة، وإمكانية الوصول إلى معلومات سوق العمل.
  - توظيف النساء المهنيات الناجحات للعمل كمرشدات، وتقديم التوجيه والدعم للشابات اللواتي يبدأن مسارات حياتهن المهنية.

### 3. التعامل مع الأعراف والحوجز الاجتماعية:

- حملات التوعية بتكافؤ الفرص بين الجنسين (مستوحاة من مصر):
  - تصميم وتنفيذ حملات توعية عامة موجهة لتعزيز تكافؤ الفرص للشابات في القوى العاملة (USAID، 2021).
  - الاستفادة من قنوات وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والإذاعة ووسائل الإعلام الاجتماعية والمناسبات المجتمعية للوصول إلى جمهور واسع.
  - إشراك القادة الدينيين، والمؤثرين في المجتمع، والآباء لتعزيز قبول الشابات اللواتي يزاوئن مهنة.

- مبادرات النقل الآمن (بناء على تركيز البنية التحتية في الأردن):
  - الدعوة إلى تحسين الهياكل الأساسية للنقل العام، مع التركيز على السلامة وإمكانية الوصول، لا سيما في المناطق التي لا تتوفر فيها خيارات نقل عام للنساء (WB، 2019).
  - استكشاف الحلول المبتكرة مثل الحافلات المخصصة للنساء فقط أو خدمات سيارات الأجرة المدعومة لوجبات العمل الليلية في وقت متأخر من الليل.
  - عقد شراكة مع وزارة النقل لتعزيز التدابير الأمنية وتهيئة بيئة آمنة للشابات للتنقل.

### 4. السياسات والحوافز الداعمة:

- **كوتا مؤقتة للشابات في القوى العاملة (مستوحاة من مصر):**
  - الدعوة إلى فرض حصص مؤقتة في قطاعات محددة لتشجيع الشركات الخاصة على توظيف المزيد من الشابات (WB ، 2018).
  - التأكد من أن هذه الحصص لا تؤدي إلى فرص رمزية، ولكن بدلا من ذلك خلق فرص لتطوير المهارات والتقدم الوظيفي.
- **الحوافز الضريبية على توظيف الشابات (مستوحاة من الأردن):**
  - تصميم إعفاءات ضريبية أو حوافز مالية أخرى للشركات التي توظف الشابات وتحتفظ بهن في قوة العمل (WB ، 2021).
  - الحرص على تقديم هذه الحوافز للشركات التي تتجاوز أهداف التوظيف المحددة أو إظهار الالتزام بتعزيز العدالة بين الجنسين داخل منظماتها.
- **دعم رعاية أطفال للأمهات العاملات (مستوحى من الأردن ومصر):**
  - الدعوة إلى الإعانات الحكومية أو الإعفاءات الضريبية لمساعدة الأمهات العاملات الشابات على الوصول إلى خيارات رعاية الأطفال بأسعار معقولة (WB ، 2021).
  - ويمكن أن يشمل ذلك التشجيع على إنشاء مرافق لرعاية الأطفال بالقرب من أماكن العمل أو إقامة شراكة مع مقدمي خدمات رعاية الأطفال الموجودين لتقديم خدمات مدعومة.
  - ويمكن أن تساعد الإعانات في تخفيف أعباء رعاية الأطفال وتمكين الأمهات الشابات من المشاركة الكاملة في القوى العاملة.

ومن خلال تنفيذ هذه التدخلات المستهدفة، المستلهمة من البرامج الناجحة في الأردن ومصر، يمكن للعراق أن يخلق بيئة أكثر شمولا وتمكينا للشابات الساعيات إلى العمل. وستمكن هذه البرامج، إلى جانب الجهود المتواصلة لمعالجة الأعراف الاجتماعية وتوفير نظم الدعم الأساسية، الشابات العراقيات من تحقيق إمكاناتهن الكاملة والإسهام بشكل كبير في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في البلد.

### 6. أصحاب المصلحة الرئيسيون من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق

إن تمكين المرأة من العمل في العراق يتطلب جهدا مشتركا من الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والمجتمع الدولي. ويتطلب سد الفجوة بين الجنسين والمشاركة في القوى العاملة في العراق نهجا تعاونيا يشمل أطراف متنوعة من أصحاب المصلحة (WB ، 2023).

واستنادا إلى النتائج انفاء، هناك خطوات عملية للجهات الفاعلة الرئيسية لتهيئة بيئة أكثر تمكينا لجميع النساء، مع التركيز بشكل خاص على الناجيات من العنف.

#### 1.6 دور الحكومة في تمكين النساء العاملات:

وتلعب الحكومة العراقية دورا محوريا في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة. وفيما يلي بعض الخطوات العملية التي يمكن اتخاذها:

#### 1. بناء إطار قانوني للعدالة بين الجنسين:

- **الإصلاحات التشريعية والسياسية:** تنفيذ وإنفاذ القوانين التي تعزز تكافؤ الفرص في مكان العمل للمرأة. ويشمل ذلك معالجة الممارسات التمييزية القائمة على أساس الجنس وضمان إجازة الوالدين ( UN Women، 2023؛ WB، 2019).
- **جمع البيانات وتحليلها:** الاستثمار في نظم قوية لجمع البيانات لرصد التقدم المحرز بشأن مؤشرات العدالة بين الجنسين والاسترشاد بالقرارات السياسية المتعلقة بمشاركة المرأة في قوة العمل (WB، 2023).

### 2 - البرامج والمبادرات المستهدفة:

- **تنمية المهارات:** زيادة تمويل البرامج التدريبية التي تستهدف المرأة في القطاعات الاقتصادية الواعدة (انظر الفرع المتعلق بالقطاعات الواعدة). وينبغي لهذه البرامج أن تركز على كل من المهارات الخاصة بكل صناعة ومهارات الحياة الأساسية مثل محو الأمية المالية والاتصالات. والأهم من ذلك، ضمان أن تكون تلك البرامج تراعي الصدمات التي تعرضت لها الناجيات من العنف.
- **البنية التحتية لرعاية الأطفال:** توسيع ودعم رعاية الأطفال، لا سيما في المناطق التي ترتفع فيها نسبة الإناث. التشارك مع المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص لوضع حلول مبتكرة تزيد من إمكانية الوصول والقدرة على تحمل التكاليف.
- **الدعم الخاص بالناجيات:** تصميم برامج تدريبية متخصصة تتضمن الدعم الحساس للصدمات وبناء الثقة وتطوير المهارات الحياتية إلى جانب التدريب على المهارات المهنية بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية ذات الصلة لتنفيذ البرامج.

### 3. معالجة الوصمة الاجتماعية:

- **حملات التوعية العامة:** التعاون مع المنظمات غير الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص لإطلاق حملات توعية عامة تحارب الوصم الاجتماعي حول عمل المرأة. ويمكن لهذه الحملات أن تعزز فوائد المشاركة الاقتصادية للمرأة وأن تشجع المجتمع على تغيير المواقف.
- **برامج التوجيه:** تطوير برامج التوجيه التي تربط الأخصائيين ذوي الخبرة مع النساء اللواتي يدخلن سوق العمل. وهذا يوفر التوجيه وفرص التواصل ونماذج يحتذى بها لإلهام المرأة ودعمها.
- **تشجيع التوظيف الشامل للنساء:** العمل مع الشركات لتشجيع ممارسات التوظيف الشاملة للنساء. وقد ينطوي هذا على توفير الحوافز أو فرص التدريب للشركات التي تبرهن على إحراز تقدم في هذا المجال.

وباتخاذ هذه الخطوات، يمكن للحكومة خلق بيئة أكثر تمكينا تمكن المرأة من المشاركة الكاملة في القوة العاملة في العراق. وهذا من شأنه أن يطلق العنان لمواهبهم، وأن يساهم في النمو الاقتصادي، وأن يخلق مجتمعا أكثر شمولا وازدهارا للجميع.

### 2.6 القطاع الخاص:

يمكن للقطاع الخاص أن يؤثر بشكل كبير على بيئة العمل في العراق، ويؤدي دورا حيويا في تعزيز الفرص المتاحة للمرأة (WB، 2019). ونقترح اتخاذ الاجراءات أدناه للوصول الى ذلك:

#### 1. بناء بيئة عمل متكافئة:

- **التوظيف العادل والترقية:** تنفيذ عمليات توظيف شفافة وسياسات الترقية التي تقضي على التحيز. ويشمل ذلك استخدام السير الذاتية المجهولة، وأسئلة المقابلات الموحدة، وهيئات التوظيف المتنوعة لمنح الجميع فرصة عادلة (WB، 2019).

### 2. تعزيز المرونة والدعم:

- ترتيبات العمل المرنة: تقديم جداول عمل مرنة، أو خيارات بدوام جزئي، أو فرص عمل عن بعد لتلبية احتياجات الأمهات ومقدمي الرعاية العاملين. ويتيح ذلك للنساء الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة والمساهمة بمواهبهن دون عبء لا مبرر له (UN Women).

### 3. تنمية ثقافة الاحترام:

- التدريب على التنوع والشمول: الاستثمار في التنوع والتدريب على الشمول لجميع الموظفين، بما في ذلك القيادة. وينبغي لهذا التدريب أن يزيد الوعي بالتحيز اللاواعي، وأن يعزز التواصل القائم على الاحترام، ويعزز ثقافة تقدير المساهمات الفريدة التي تقدمها المرأة إلى مكان العمل (WB ، 2019).
- برامج التوجيه: وضع برامج إرشادية تربط الموظفات ذوات الخبرة بالشابات اللائي يدخلن سوق العمل. وهذا يوفر التوجيه وفرص التواصل ونماذج يحتذى بها للإلهام ودعم نمو المرأة.
- عدم التسامح مطلقاً مع التحرش: تنفيذ سياسة واضحة وشاملة لمكافحة التحرش مع آلية إبلاغ عادلة ومتاحة. ضمان اتخاذ إجراءات سريعة وحاسمة ضد أي شكاوى من التحرش أو التمييز لتهيئة بيئة عمل آمنة ومحترمة للجميع.

### 4. تمكين رائدات الأعمال:

- برامج تنوع الموردين: إنشاء برامج تنوع الموردين التي تسعى بنشاط إلى إقامة شراكات مع الشركات المملوكة للنساء في العراق. ويهيئ ذلك فرصاً لصاحبات المشاريع ويعزز سلسلة الإمداد الشاملة داخل البلد.
- التوجيه والتواصل: تقديم برامج إرشادية أو مناسبات تواصل خاصة لرائدات الأعمال في العراق. وهذا من شأنه أن يزودهم بالقدرة على الوصول إلى المشورة القيمة، والاتصالات، والمستثمرين المحتملين، وتعزيز نجاحهم والإسهام في تعزيز الاقتصاد المحلي.

وباتخاذ هذه الخطوات، يمكن أن تصبح الأعمال التجارية في العراق داعمة لإدماج المرأة في القوى العاملة. وهذا من شأنه أن يجتذب ويحتفظ بالمواهب النسائية الأفضل، ويمكن النساء صاحبات المشاريع، ويساهم في خلق اقتصاد أكثر إنصافاً وازدهاراً لجميع العراقيين.

## 3.6 منظمات المجتمع المدني المحلية:

إن منظمات المجتمع المدني هي جهات فاعلة حاسمة في التمكين الاقتصادي للمرأة، وتعمل مباشرة على الصعيد المحلي. أدناه كيفية اتخاذ الإجراءات:

- زيادة الوعي: تنظيم حملات وحلقات عمل لزيادة الوعي بشأن المساواة، وتحدي المعايير التقليدية التي تعوق مشاركة المرأة، وتعزيز الفوائد الاقتصادية لإدماج المرأة في قوة العمل (UN Women ، 2023).
- بناء المهارات: توفير برامج التدريب على المهارات المصممة خصيصاً لاحتياجات سوق العمل المحلي. ويزود ذلك النساء بالمهارات اللازمة للتنافس على الوظائف وتأمينها (UN Women ، 2023).
- الدعوة من أجل التغيير: الضغط من أجل تغيير السياسات التي تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة. ويمكن أن يشمل ذلك الدعوة إلى منح إجازة الوالدين، ودعم رعاية الطفل، وغير ذلك من السياسات التي تعالج الاحتياجات المحددة التي تواجهها المرأة في العمل (UN Women ، 2023).
- تمكين أصحاب المشاريع: تقديم خدمات تطوير الأعمال التجارية وبرامج الإرشاد والحصول على التمويل للنساء صاحبات المشاريع على وجه التحديد. وهذا يساعدهم على النمو والنجاح في السوق (UN Women ، 2023).

وباتخاذ هذه الخطوات، يمكن لمنظمات المجتمع المدني إنشاء نظام دعم قوي للمرأة على مستوى القاعدة الشعبية، وتعزيز مشاركتها الاقتصادية وبناء اقتصاد أكثر شمولاً لجميع العراقيين.

### 4.6 المجتمع الدولي:

يمكن للجهات المانحة والمنظمات الدولية أن تكون حلفاء أقوياء في رحلة العراق نحو تمكين المرأة اقتصادياً. أدناه كيفية تقديم الدعم الأفضل:

- **تبادل الخبرات** وتقديم المساعدات الفنية وبرامج التدريب للمؤسسات العراقية. ويمكن أن يشمل ذلك مواضيع مثل إدماج احتياجات المرأة في السياسات ووضع برامج فعالة خاصة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة (WB ، 2023).
- **تعزيز التقدم:** توفير الموارد المالية لدعم المبادرات الوطنية. وقد يشمل ذلك تمويل برامج تنمية المهارات أو مشاريع البنية التحتية لرعاية الطفل التي تفيد مباشرة النساء الساعيات إلى الدخول في سوق العمل أو التقدم فيها (WB ، 2023).
- **تبادل المعارف:** تيسير تبادل أفضل الممارسات والنماذج الناجحة من البلدان الأخرى. ويتيح ذلك للعراق التعلم من التجارب العالمية وتكييف الاستراتيجيات التي مكنت المرأة بشكل واضح في أماكن أخرى (WB ، 2023).

### 5.6 المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الدولية:

وتعتبر المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية حلفاء حيويين للنساء الضعيفات اللواتي يسعين إلى التمكين الاقتصادي في العراق. وأدناه كيف يمكنهم إحداث تأثير كبير:

- **توسيع الشبكة:** توسيع نطاق برامج التدريب لتشمل مجموعة أوسع من النساء الضعيفات اللاتي يواجهن تحديات محددة، بما في ذلك الأمهات العازبات والنازحات واللاجئات. وهذا يضمن أن يكون لديهم الموارد والمهارات اللازمة للنجاح في قوة العمل (WB ، 2023).
- **بناء الجسور، بناء المستقبل:** التعاون مع مؤسسات التدريب المهني والشركات المحلية. ويمكن أن يشمل ذلك تهيئة فرص توظيف للنساء المدربات وتقديم دعم مستمر لضمان ازدهارهن في وظائفهن الجديدة (WB ، 2023).
- **مناصرة التغيير للمرأة العاملة:** الضغط من أجل وضع السياسات التي تعالج مباشرة احتياجات المرأة العاملة. الدعوة إلى دعم رعاية الطفل وترتيبات العمل المرنة والقضاء على الممارسات التمييزية التي تعوق المشاركة الاقتصادية للمرأة (WB ، 2023).

ومن خلال العمل المشترك، يمكن لأصحاب المصلحة الرئيسيين هؤلاء -الحكومة والداعمين الدوليين والمؤسسات العراقية والمجتمع المدني -خلق بيئة اقتصادية أكثر شمولاً وإنصافاً. وهذا من شأنه أن يمكن المرأة من تحقيق إمكاناتها الكاملة والإسهام بشكل مجد في تطوير عراق أقوى وأكثر ازدهاراً.

### 7. خطة تدريب النساء من الفئات الهشة: المشاركة في الفرص الاقتصادية

تحدد هذه الخطة نهجاً شاملاً لتمكين النساء من الفئات الهشة في العراق، مع التركيز بشكل خاص على الناجيات من العنف. وتهدف الخطة، من خلال برامج تدريبية موجهة في قطاعات رئيسية (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والطاقة المتجددة، والأعمال التجارية الزراعية، والصحة، والتعليم، والتصنيع، والبناء)، إلى تزويد النساء بالمهارات والمعرفة اللازمة للمشاركة في الفرص الاقتصادية المتنوعة.

### الفئة المستهدفة:

ويعطي هذا البرنامج الأولوية للنساء اللائي يواجهن تحديات اجتماعية واقتصادية، بما في ذلك:

- ناجيات من العنف
- النساء النازحات
- النساء الفقيرات
- المرأة في المناطق الريفية
- النساء المعيلات لأسر

### 1.7 مسارات التدريب الخاصة بقطاعات محددة:

#### 1. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

- المشاركون المستهدفون: النساء ذوات الخبرة المحدودة في مجال تكنولوجيا المعلومات أو اللواتي ليس لديهن خبرة سابقة في هذا المجال يسعين إلى اكتساب المهارات الأساسية أو الترقية المهنية.
- مسارات التدريب:
  - مهارات الكمبيوتر الأساسية ومحو الأمية الرقمية (1-2 أسبوع):
    - المدربين: محترفو تكنولوجيا المعلومات أو مدربون ذوو خبرة في التعلم لدى البالغين.
    - مخرجات التدريب: التصفح في أنظمة التشغيل، باستخدام البرامج الأساسية (Word & Excel)، وسلامة الإنترنت، والاتصالات الأساسية عبر الإنترنت.
  - دورات التدريب على البرمجة (4-8 أسابيع):
    - المدربين: مطورو البرمجيات ذوي الخبرة أو مدربي البرمجة.
    - المواضيع الرئيسية: أساسيات البرمجة، مهارات حل المشاكل، لغات برمجة محددة (بيثون، جافا)، مفاهيم تطوير الويب (HTML، CSS، جافا سكريبت).
    - مخرجات التدريب: القدرة على برمجة التطبيقات الأساسية وفهم مبادئ البرمجة الأساسية.
  - تطوير مهارات تقنية المعلومات للمحترفين (2-4 أسابيع):
    - المدربين: محترفون لديهم خبرة في مجالات تقنية معلومات محددة (تحليل البيانات، الأمن السيبراني، الحوسبة السحابية).
    - المواضيع الرئيسية: تقنيات تحليل البيانات المتقدمة، تهديدات الأمن السيبراني واستراتيجيات التخفيف، منصات وخدمات الحوسبة السحابية.
    - مخرجات التدريب: تعزيز مجموعة المهارات المهنية الموجودة في تخصص تكنولوجيا المعلومات المحدد.

#### 2. الطاقة المتجددة:

- المشاركون المستهدفون: النساء المهتمات بالوظائف الخضراء أو بزيادة الأعمال في قطاع الطاقة المتجددة (الطاقة الشمسية والطاقة الأحیائية).
- مسارات التدريب:
  - أساسيات الطاقة المتجددة (1-2 أسبوع):
    - المدربين: مهندسون أو محترفون ذوو خبرة في تكنولوجيا الطاقة المتجددة.
    - المواضيع الرئيسية: مصادر الطاقة المتجددة المختلفة (الطاقة الشمسية، الرياح، الكتلة الحيوية)، وتطبيقاتها والاعتبارات البيئية.
    - مخرجات التدريب: فهم أساسيات تكنولوجيا الطاقة المتجددة وتأثيرها المحتمل.

- **التدريب على المهارات التقنية (4-6 أسابيع):**
  - **تركيب وصيانة الطاقة الشمسية:**
    - المدربين مع شهادات متخصصة في تركيب الطاقة الشمسية.
    - المواضيع الرئيسية: إجراءات تركيب نظام الطاقة الشمسية الآمنة، وتقنيات الصيانة، واستكشاف المشكلات الشائعة وإصلاحها.
    - مخرجات التدريب: تركيب وصيانة واستكشاف أخطاء أنظمة الطاقة الشمسية وفقاً للمعايير المعتمدة.
  - **إنتاج الطاقة الحيوية (4-6 أسابيع):**
    - مدربون لديهم خبرة في أنواع محددة من الوقود الحيوي أو تكنولوجيا إنتاج الغاز الحيوي.
    - المواضيع الرئيسية: عمليات إنتاج الطاقة الحيوية المختلفة (مثل الإيثانول الحيوي والديزل الحيوي)، وإدارة المواد الأولية، والتطبيقات المحتملة للطاقة الحيوية.
    - مخرجات التدريب: فهم مختلف عمليات إنتاج الطاقة الحيوية وإمكاناتها لتوليد الطاقة المستدامة.
- **ريادة الأعمال في مجال مصادر الطاقة المتجددة (2-3 أسابيع):**
  - المدربون: متخصصون في تطوير الأعمال التجارية أو منظمو مشاريع ذوو خبرة في قطاع الطاقة المتجددة.
  - المواضيع الرئيسية: وضع خطة عمل لمشاريع الطاقة المتجددة، وتسويق حلول الطاقة المتجددة، والحصول على تمويل لمشاريع الطاقة المتجددة.
  - مخرجات التدريب: تأسيس وإدارة مشروع تجاري ناجح في مجال الطاقة المتجددة.

### 3. الأعمال الزراعية:

- **المشاركون المستهدفون:** المزارعات أو صاحبات المشاريع التجارية الزراعية الطموحات الساعيات إلى تحسين مهاراتهم ومعارفهن.
- **مسارات التدريب:**
  - **المدارس الميدانية الزراعية (8-12 أسبوعاً):** يتم تقديمها في نهج التعلم من المزارع إلى المزارع.
    - المدربون: مزارعون ذوو خبرة لديهم معرفة بممارسات الزراعة المستدامة.
    - المواضيع الرئيسية: تقنيات الإدارة المستدامة للمحاصيل (صحة التربة، مكافحة الآفات)، ممارسات حفظ المياه، طرق التعامل بعد الحصاد.
    - مخرجات التدريب: تطبيق ممارسات زراعية مستدامة لتحسين إنتاجية المحاصيل والربحية الزراعية.
  - **تقنيات القيمة المضافة (2-4 أسابيع):**
    - المدربين: أخصائيو معالجة الأغذية أو رواد الأعمال ذوي الخبرة في مجال الأغذية.
    - المواضيع الرئيسية: تقنيات الحفاظ على الأغذية (التجفيف والتخليل)، التغليف ووضع العلامات للمنتجات الغذائية، مبادئ سلامة الأغذية الأساسية.
    - مخرجات التدريب: تطوير وإنتاج منتجات زراعية ذات قيمة مضافة لزيادة القيمة السوقية.
  - **محو الأمية المالية للأعمال الزراعية (1-2 أسبوعاً):**
    - المدربون: خبراء ماليون أو متخصصون في التمويل الأصغر على دراية بتمويل الأعمال التجارية الزراعية.

- المواضيع الرئيسية: التخطيط المالي وأعداد الموازنات للمشاريع التجارية الزراعية، حفظ السجلات، وإجراءات طلب القروض للمشاريع الزراعية.
- مخرجات التدريب: إدارة الموارد المالية بفعالية، وتأمين التمويل لعمليات الأعمال التجارية الزراعية.

#### 4. الصحة والتعليم: أ. الصحة

- المشاركون المستهدفون: الأخصائيات في مجال الرعاية الصحية الساعيات إلى النهوض بمهارات القيادة والإدارة.
- مسار التدريب:
  - القيادة والإدارة لأخصائيات الرعاية الصحية (2-3 أسابيع):
    - المدربين: أخصائيو الرعاية الصحية ذوي الخبرة في تطوير القيادة وإدارة الرعاية الصحية.
    - المواضيع الرئيسية: مهارات الاتصال الفعالة لقادة الرعاية الصحية، واستراتيجيات إدارة الفريق، والتخطيط الاستراتيجي لمؤسسات الرعاية الصحية، واعداد الموازنات وتخصيص الموارد في بيئات الرعاية الصحية.
    - مخرجات التدريب: قيادة وإدارة فرق الرعاية الصحية بشكل فعال وتحسين تقديم خدمات الرعاية الصحية.

#### ب. التعليم

- المشاركون المستهدفون: المعلمون (الرجال والنساء على حد سواء) الذين يسعون إلى خلق بيئات شاملة للفصول الدراسية.
- مسار التدريب:
  - الحساسية تجاه النساء في التعليم (1-2 أسبوع):
    - المدربين: متخصصون في التعليم لديهم خبرة في تكافؤ الفرص وممارسات التدريس الشاملة.
    - المواضيع الرئيسية: تحديد ومعالجة التحيز ضد النساء والفتيات في الفصول الدراسية، ووضع مواد وأنشطة تعليمية شاملة، وتعزيز المشاركة المتساوية للفتيات في التعليم.
    - مخرجات التدريب: تعزيز بيئات التعلم الشاملة التي تمكن جميع الطلاب من الوصول إلى كامل إمكاناتهم.

#### 5. التصنيع والبناء:

- المشاركون المستهدفون: النساء ذوات الخبرة السابقة المحدودة أو المعدومة في هذه المجالات، الساعيات إلى شغل وظائف في مستوى المبتدئين.
- مسار التدريب:
  - التدريب على المهارات قبل المهنية (4-6 أسابيع): يركز على المهارات الأساسية لإعداد المشاركين للعمل.
    - المواضيع الرئيسية: أساسيات محو الأمية المالية، وتطوير مهارات الاتصال، والتدريب على التوعية بالسلامة.
    - مخرجات التدريب: اكتساب المهارات الحياتية الأساسية والثقة في التنقل في بيئة العمل.
  - مقدمة في التصنيع والبناء (1-2 أسبوع):
    - المواضيع الرئيسية: نظرة عامة على مختلف المهن في مجال الصناعة التحويلية والبناء، والفرص الوظيفية، والتحديات المحتملة للمرأة في هذه القطاعات.

- مخرجات التدريب: استكشاف الخيارات الوظيفية وفهم حقائق العمل في التصنيع أو البناء.
- تدريب خاص بالمهارات (3-6 أشهر): يوفر مهارات تقنية معمقة تستند إلى تجارة محددة.
- المدربون: متخصصون ذوو خبرة في مهن محددة (النجارة واللحام والتوصيلات الكهربائية والسباكة، إلخ) أو شركاء في مراكز التدريب المهني.
- مخرجات التدريب: اكتساب المهارات التقنية والمعرفة اللازمة لتجارة مختارة في التصنيع أو البناء.
- السلامة والوعي بالحقوق (مستمر):
- المواضيع الرئيسية: بروتوكولات السلامة في مكان العمل الخاصة بالتجارة المحددة، وحقوق العمال وكيفية الإبلاغ عن المضايقة أو التمييز.
- مخرجات التدريب: فهم الأمان في مكان العمل وتحديد أولوياته، ومعرفة حقوقهم كموظفين.

### 2.7 برنامج تدريب الناجيات من العنف

- المشاركون المستهدفون: النساء العراقيات الناجيات من العنف يسعين إلى العودة إلى سوق العمل أو بدء أعمالهن التجارية الخاصة.
- هيكل البرنامج: وحدات نمطية للسماح للمشاركين باختيار المكونات بناء على احتياجاتهم.
- مكونات التدريب:
- التدريب على ما قبل المهارات المهنية والحياتية (4-6 أسابيع): مدة مرنة لاستيعاب الاحتياجات الفردية.
- المواضيع الرئيسية: تخطيط السلامة الشخصية، وأساسيات محو الأمية المالية، ومهارات الاتصال وبناء الثقة.
- مخرجات التدريب: وضع خطة أمان، وإدارة الموارد المالية، وزيادة الثقة لمتابعة الفرص الاقتصادية.
- تطوير المهارات الحساس للصدمات (مستمر):
- المواضيع الرئيسية: آليات التأقلم وتقنيات التعامل مع الإجهاد، تحديد واكتشاف محفزات مكان العمل، مجموعات دعم الأقران.
- مخرجات التدريب: تطوير آليات تكيف صحية، والتغلب على التحديات المحتملة المتعلقة بتجارب الماضي، وبناء شبكة دعم.
- برامج التدريب الخاصة بقطاعات محددة (3-6 أشهر): تختلف المدة وفقا للمجال المحدد ومستوى المهارات.
- المواضيع الرئيسية (المتوافقة مع مسارات التدريب الخاصة بقطاعات محددة):
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: المهارات الحاسوبية الأساسية، أو إدخال البيانات، أو أساسيات تطوير الشبكة.
- الطاقة المتجددة: أساسيات تركيب الطاقة الشمسية، عمليات إنتاج الطاقة الحيوية.
- الأعمال التجارية الزراعية: تقنيات الزراعة المستدامة، القيمة المضافة للمنتجات الزراعية.
- التصنيع والبناء: المهارات التقنية الخاصة بالتجارة (النجارة واللحام، إلخ).
- مخرجات التدريب: اكتساب المهارات التقنية والمعرفة اللازمة للمجال الذي يختارونه.

### 3.7 هيكل التدريب:

1. تقييم المدخلات والاحتياجات: مقابلات فردية لتقييم مهارات المشاركات واهتماماتهن واحتياجاتهن للدعم.
2. التدريب على المهارات قبل المهنية والحياتية: تزويد المشاركات بالمهارات الأساسية اللازمة للعودة إلى سوق العمل.
3. التدريب على المهارات الخاصة بقطاعات محددة: تختار المشاركات قطاعا محددًا (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والطاقة المتجددة، وما إلى ذلك) ويتلقين تدريبًا موجهاً.
4. التوجيه والدعم المستمر: ربط الناجيات بالمرشدين وتوفير إمكانية الوصول إلى خدمات الدعم العاطفي والاجتماعي والمهني المستمرة.
5. التمهن أو تطوير الأعمال التجارية: مساعدة المشاركات في العثور على وظائف أو إطلاق أعمالهن التجارية الخاصة.
6. المتابعة والرصد: تتبع التقدم المحرز وتقديم الدعم المستمر بعد إتمام البرنامج.

### اعتبارات إضافية:

- توفير التدريب في بيئة آمنة وداعمة.
- استخدام مواد ملائمة ثقافياً مترجمة إلى العربية إذا لزم الأمر.
- دمج مجموعات دعم الأقران في البرنامج بالكامل.
- تعديل مدة البرنامج بناءً على احتياجات المشاركات ونسبة تعقيد القطاع المحدد.

ويتيح هذا النهج المنظم للمشاركات بناء المهارات والثقة اللازمة للتمكين الاقتصادي مع تلقي الدعم المستمر للتغلب على تحديات العنف.

### 4.7 تقديم التدريب:

- المناهج المرنة: تقديم نماذج تعليمية مختلطة مع ورش عمل شخصية، ونماذج على الإنترنت، وخيارات على الهاتف المحمول للاستجابة للقيود الزمنية للمرأة واحتياجات الوصول.
- مراكز التدريب: إنشاء أو التعاون مع مراكز التدريب المهني أو المراكز المجتمعية أو المنظمات غير الحكومية الموجودة لتقديم التدريب في مواقع مناسبة.
- وحدات التدريب المتنقلة: النظر في إنشاء وحدات تدريب متنقلة مزودة بالتكنولوجيا والموارد للوصول إلى النساء في المناطق الريفية النائية.

### 5.7 بناء القدرات والشراكات:

- تدريب المدربين والمدربات: شراكة مع المؤسسات التعليمية لتدريب المدربين والمدربات المتخصصات في تقديم برامج تدريبية تراعي منظور العدالة بين الجنسين وبرامج تدريبية خاصة بالقطاعات.
- التعاون في مجال الصناعة: العمل مع الشركات والرابطات الصناعية في كل قطاع لتوفير التدريب العملي وفرص التوجيه وفرص التدريب الداخلي المحتملة للمشاركات في البرنامج.
- شراكات المنظمات غير الحكومية: التعاون مع المنظمات غير الحكومية العاملة مع المجتمعات الضعيفة لتحديد النساء المحتاجات وتيسير التواصل وتقديم خدمات دعم إضافية.

### 6.7 دعم ما قبل التدريب:

- تقييم الاحتياجات: إجراء مقابلات وحلقات عمل لفهم الاحتياجات المحددة للنساء من الفئات الهشة وطموحاتهن وفجوات مهارتهن فيما يتعلق بقطاعاتهن الاقتصادية المفضلة.
- التدريب على المهارات الحياتية: تضمين نماذج عن المهارات الحياتية مثل التواصل، محو الأمية المالية، بناء الثقة، ومواجهة الإجهاد لإعداد النساء للعمل.
- دعم رعاية الطفل: تقديم خدمات رعاية الطفل أو جداول تدريب مرنة لمعالجة مخاوف الأمومة وتشجيع المشاركة.

### 7.7 الدعم بعد التدريب:

- المساعدة في تحديد الوظائف: تنفيذ شراكة مع وكالات التوظيف والشركات الخاصة لتسهيل عملية التوظيف لخريجات البرامج.
- التوجيه والتشبيك: توفير الدعم الإرشادي المستمر وفرص التواصل الشبكي لربط الخريجات بصاحبات المشاريع المحترفات والمهنيات في القطاع الذي اخترته.
- خدمات تمويل المشاريع الصغيرة وتنمية الأعمال التجارية: التعاون مع مؤسسات التمويل الأصغر لتقديم قروض أو منح للأعمال التجارية الصغيرة وربط المشاركات بخدمات تنمية الأعمال التجارية لدعم النساء الطامحات في تنظيم المشاريع.

### 8.7 الرصد والتقييم:

- مراقبة تقدم البرنامج بانتظام عن طريق تتبع عدد المشاركات، ومعدلات إتمام التدريب، ونتائج التوظيف، وقصص نجاح تأسيس الأعمال.
- القيام باستطلاعات ومجاميع تركيز لجمع الملاحظات من المشاركات وتنقيح برنامج التدريب بناء على احتياجاتهن وتحدياتهن.
- نشر نتائج البرامج من خلال التقارير وقصص النجاح لجذب المزيد من التمويل والشراكات للتوسع.

### 9.7 استراتيجية الاستدامة:

- السعي للحصول على تمويل طويل الأمد من الوكالات الحكومية والمانحين الدوليين وشركات القطاع الخاص والاستثمارات ذات التأثير.
- تدريجياً وضع نموذج للرسوم مقابل الخدمات لبرامج تدريب محددة من أجل الاستدامة المالية طويلة الأجل.
- تطوير نموذج لتدريب المدربين لتمكين المدربين المحليين من مواصلة تقديم البرامج بشكل مستقل.

## الخاتمة:

وترسى هذه الخطة التدريبية الأساس لبرنامج تدريب شامل يمكن النساء من الفئات الهشة في العراق من المشاركة في الفرص الاقتصادية المتنوعة. ومن خلال التعاون مع أصحاب المصلحة، وتوفير التدريب الخاص بكل قطاع، وتقديم الدعم المستمر، يمكن لهذا البرنامج تعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة والمساهمة في اقتصاد عراقي أكثر شمولاً وازدهاراً.

### المراجع:

- منظمة العمل الدولية (2024). الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق (2024 – 2028)
- وزارة التخطيط العراقية (2023) دراسة سوق العمل في العراق (الاحتياجات والاستراتيجيات خلال العقدين القادمين)
- وزارة التخطيط العراقية-الجهاز المركزي للإحصاء (2022). التقرير الإحصائي لأهداف التنمية المستدامة لسنة 2022
- وزارة التخطيط العراقية-الجهاز المركزي للإحصاء (2021). المسح المتكامل للأوضاع الصحية والاجتماعية للمرأة في العراق-I (WISH-II)
- وزارة التخطيط العراقية-الجهاز المركزي للإحصاء (2011). المسح المتكامل للأوضاع الصحية والاجتماعية للمرأة في العراق-I (WISH-I)
- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية-دائرة العمل والتدريب المهني (2024). موجز عن دائرة العمل والتدريب المهني
- الأمانة العامة لمجلس الوزراء-دائرة تمكين المرأة (2023). الاستراتيجية الوطنية للمرأة العراقية (2023-2030)
- Bogdani, P. (2019, November 12). How conflict in Iraq has made women and girls more vulnerable. Public Broadcasting Service. <https://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/how-conflict-in-iraq-has-made-women-and-girls-more-vulnerable/>
- Center for Justice and Reconciliation (C4JR). (n.d.). C4JR FAQ. <https://c4jr.org/c4jr-faq>
- Ducre, D. (2020, November 24). Remaining barriers to women's rights in Iraq. Borgen Magazine. <https://www.borgenmagazine.com/remaining-barriers-to-womens-rights-in-iraq/>
- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2020). Arab gender gap report: Gender equality and the Sustainable Development Goals.
- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2020). The Arab gender gap report 2020.
- FAO. (2014). Climate-smart agriculture sourcebook. Food and Agriculture Organization of the United Nations. <https://www.fao.org/climate-smart-agriculture-sourcebook/en/>
- Gender Profile-Iraq- Oxfam-Dec 2018
- GSMA Intelligence. (2021). The Mobile Economy Middle East and North Africa 2021. <https://www.gsma.com/solutions-and-impact/connectivity-for-good/mobile-economy/mena/> [9]
- Hashemi, S., & Rutledge, I. (2006). Financial institutions for low-income clients: Reducing poverty through microfinance. The World Bank. [invalid URL removed]
- Human Rights Watch. (2023, April 14). Iraq: Flawed Implementation of Yazidi Compensation Law. <https://www.hrw.org/news/2023/04/14/iraq-flawed-implementation-yazidi-compensation-law>
- Human Rights Watch. (2024, May 9). Iraq: Compensation for ISIS victims - Too little, too late. <https://www.hrw.org/news/2023/05/09/iraq-compensation-isis-victims-too-little-too-late>

- International labor Organization (ILO). (2020). World Employment and Social Outlook - Trends 2020. ([invalid URL removed]) [3]
- International labor Organization (ILO). (2024). Iraq National Strategy to prevent and reduce inequalities in the World of Work (2024-2028)
- International Organization for Migration (IOM). (2019). Perceptions on women's economic opportunities in urban areas of Iraq.
- IOM Iraq. (2024). Protection - Yazidi paper. <https://iraqdtm.iom.int/ldpMovements>
- International Trade Centre (ITC). (2020). Women and e-commerce: Thematic report on the role of e-commerce in empowering women Entrepreneurs. <https://business.outlookindia.com/opinions-and-blogs/redefining-womens-roles-the-impact-of-e-commerce-on-empowering-economic-development>
- Iraq. (2021). The national plan for resolution 1325, 2021-2024.
- Iraqi Parliament. (2016). Law on protection of diversity and prevention of discrimination. [invalid URL removed] (Clause 7)
- Micro, Small, And Medium-Sized Enterprises Survey - CSO, KRISO and UNDP-2021
- MPACT and UNHCR, Multi-Sectoral Needs Analysis, 2021.
- Moosa, D., Abdel Ahad, J., & Moreira, V. (2023). Understanding the urban informality in Iraq: Findings from the informal sector enterprise survey. WB Group.
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (2021, January). The right to education in Iraq. Part two: Obstacles to girls' education after ISIL. [https://www.ohchr.org/Documents/Countries/IQ/GirlsRightEducation\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Countries/IQ/GirlsRightEducation_EN.pdf)
- Queen Alia Fund. (2023). Queen Alia Fund programs. <http://www.qaf.io/>
- Queen Noor of Jordan. (2018). Queen Noor Coding Academy
- UN Women Iraq. (2023). [Website](#) (reference website without specific report due to the information being general from the organization)
- Yazidis.info: <https://www.hrw.org/news/2023/04/14/iraq-flawed-implementation-yazidi-compensation-law>