

# مراجعة في واقع تمكين المرأة العراقية في القطاع الخاص نحو تعزيز فرص المشاركة الاقتصادية

بحث مقدم من قبل:

رئيس أبحاث أقدام  
احصائي أقدام

السيدة سحر فيض الله محمد علي  
السيدة رغدة زياد طارق

## فهرست المواضيع

الصفحة	المواضع	التسلسل
1	<b>المستخلص</b>	
2	<b>المقدمة</b>	
7-3	<b>منهجية البحث</b>	<b>المحور الاول</b>
3	أهمية البحث	أولاً
3	مشكلة البحث	ثانياً
3	اهداف البحث	ثالثاً
4	افتراض البحث	رابعاً
4	منهجية البحث	خامساً
4	هيكل البحث	سادساً
4	تعاريف ومصطلحات	سابعاً
5	الدراسات السابقة	ثامناً
23-8	<b>مدخل نظري عن تمكين المرأة</b>	<b>المحور الثاني</b>
8	خلفية نظرية	أولاً
9	أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة	ثانياً
11	الدور التنموي للمرأة	ثالثاً
12	التمكين الاقتصادي في خطة التنمية المستدامة	رابعاً
13	التحول الرقمي نحو التمكين الاقتصادي للمرأة	خامساً
14	الاطار القانوني للتمكين الاقتصادي للمرأة	سادساً
18	واقع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي	سابعاً
21	القيود التي تحول دون مشاركة المرأة العراقية في القوى العاملة	ثامناً
23	مشكلات تواجهها المرأة العراقية في العمل في القطاع الخاص	تاسعاً
35-24	<b>واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص</b>	<b>المحور الثالث</b>
25	معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة ومعدل البطالة	1
26	عدد النساء العاملين وفق نتائج المسح	2
27	مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب الفئات العمرية	3
28	مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب التحصيل العلمي	4
28	مساهمة المرأة حسب النشاط الاقتصادي	5
29	مساهمة المرأة في المهن	6
30	مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب قطاع العمل	7
30	فجوة الأجور للمهن التي تهيمن عليها النساء	8
31	مساهمة المرأة النشاط الاقتصادي والبطالة حسب المحافظات والجنس	9
34	عدد المالكين والعاملين في القطاع غير المنظم	10
38-35	<b>الخاتمة</b>	<b>المحور الرابع</b>
35	الاستنتاجات	أولاً
37	التوصيات	ثانياً
40-39		<b>المصادر</b>

## فهرست الاشكال

الصفحة	المواضع	التسلسل
12	اهداف التنمية المستدامة 2030	الشكل (1)
19	نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، لدول مختارة من المشرق مقارنة ببقية العالم	الشكل (2)
19	مشاركة القوى العاملة في دول مختارة من المشرق حسب المستوى التعليمي.	الشكل (3)
20	مساهمة العاملات في النمو في الدول مختارة من المشرق تاريخي من (2000-2017)	الشكل (4)
21	مساهمة العاملات في النمو في الدول مختارة من المشرق المتوقع (2017-2035) في حال تم تحقيق اهداف المشاركة للإناث واستدامتها	الشكل (5)
24	نسبة السكان بسن العمل حسب الجنس.	الشكل (6)
25	نسبة القوى العاملة من اجمالي النشطين اقتصاديا حسب الجنس	الشكل (7)
26	معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة من اجمالي السكان في سن العمل	الشكل (8)
26	نسبة عدد العاملين من اجمالي القوى العاملة حسب الجنس	الشكل (9)
27	نسبة عدد العاملين من اجمالي السكان في سن العمل حسب الجنس	الشكل (10)
27	معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية	الشكل (11)
28	معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والتحصيل العلمي	الشكل (12)
28	معدل العاملين في النشاط الاقتصادي حسب الجنس	الشكل (13)
29	التوزيع النسبي للعاملين حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي وحسب الجنس	الشكل (14)
29	المهن الأعلى درجة بين الجنسين	الشكل (15)
30	النسبة المئوية لعدد العاملين حسب قطاع التوظيف وحسب الجنس	الشكل (16)
30	متوسط الاجر في الساعة للجنسين للمهن التي تهيمن عليها الاناث	الشكل (17)
32	معدل النشاط الاقتصادي بعمر (15) سنة فأكثر حسب المحافظات والجنس (2017-2018)	الشكل (18)
33	معدل البطالة للافراد بعمر (15) سنة فأكثر حسب المحافظات والجنس (2017-2018)	الشكل (19)
34	النسبة المئوية لعدد المالكين الرئيسيين على مستوى الجنس	الشكل (20)
35	متوسط عدد العاملين في النشاط الاقتصادي على مستوى الجنس	الشكل (21)

## المستخلص

يعتبر موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق من الموضوعات المهمة التي تثير جدلا واسعا وبخاصة من ناحية مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي الخاص. حيث ان واقع هذه المشاركة يواجه العديد من العقبات الاجتماعية والقانونية وغيرها، ولذلك تمثلت المشكلة الرئيسية لهذا البحث في التساؤل حول واقع ومستقبل التمكين الاقتصادي للمرأة، وتتفرع عن هذه المشكلة الرئيسية عدد من التساؤلات الفرعية. ويهدف هذا البحث من خلال اعتماده المنهج الوصفي او التحليلي، الى تحقيق جملة من الأهداف التي تساعد في الوصول الى إجابات كافية للتساؤلات التي أثيرت في اطار المشكلة الرئيسية. وعلى هذا الاساس تم تقسيم البحث الى اربع محاور حيث تضمن الجانب النظري أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وارتباطه بأهداف التنمية المستدامة والتحول الرقمي والبيئة القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة والقيود التي تحول دون مشاركة المرأة العراقية في القوى العاملة والمشكلات التي تواجهها في العمل في القطاع الخاص، بينما تضمن الجانب العملي واقع التمكين الاقتصادي في القطاع الخاص والعوامل المؤثرة على التمكين الاقتصادي للمرأة. واخيرا فقد احتوى البحث اهم النتائج التي توصل اليها، وعدد من التوصيات المرتبطة بموضوعها.

## مقدمة

**تقارب** نسبة النساء في المجتمع العراقي نحو 49% من إجمالي السكان، إلا أن فرصهن في سوق العمل لازالت ضئيلة حيث ان هذه النسبة لا تتجاوز حدود 15% فقط من النساء من نحو العشرين مليون امرأة عراقية، بينما تقع 85% من النساء ضحايا عوامل عديدة ادت الى تهميش دورهن في المجتمع بشكل عام وبخاصة في سوق العمل. وفي مجال عمل المرأة في القطاع الخاص تشير الدراسات الى انخفاض نسبة النساء العراقيات العاملات وان ذلك يعود إلى عوامل متعددة مثل الثقافة الاجتماعية السائدة ومنظومتها القيمية المحافظة التي تحد من حرية المرأة بشكل عام. كذلك يؤثر انخفاض نسبة النساء المتعلمات على مساهمة المرأة في سوق العمل، حيث بلغت نسبة الإناث اللواتي يرتدن المدارس أقل من 50% منهن بينما لا تتجاوز سوى 40% من هذا العدد المرحلة الابتدائية<sup>1</sup>.

لا تقتصر هذه النظرة التي تهمش دور النساء وحرمانهن من فرص العمل فحسب، بل تمتد لتحجيم دور المرأة العاملة أيضاً، حيث ان المجالات التي تعمل فيها النساء تكاد تكون محددة في مجال الإدارة والتعليم والصحة، رغم أن نساءً كثيرات يتمتعن بخبرات كبيرة في مجالات يهيمن عليها الذكور، كالقطاع العسكري أو قطاع الهندسة بانواعها وغيرها من التخصصات.

وعلى اساس ما تقدم فان تمكين المرأة في الحياة الاقتصادية اخذ حيزا مهما من الاهتمام في الوقت الراهن، نظرا للدور الذي من المفروض أن تؤديه المرأة في المساهمة في مسارات التنمية والتطور الاقتصادي. وان واقع المرأة في العراق يبين انها ما تزال تواجه العديد من المعوقات التي تؤثر سلباً على إدماجها في سوق العمل. وهذا يتطلب تشخيص تلك المعوقات والتحديات بهدف التوصل الى اجراءات واقعية بعيدا عن الحلول الترقيعية. وتجدر الإشارة الى انه بسبب الظروف وتراكم الأزمات المالية والاقتصادية المتعاقبة، فان المرأة العراقية لجأت الى فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص للحصول على الدخل وتأمين مستوى للمعيشة، وهذا يتطلب البحث في سياق استراتيجيات بعيدة المدى قائمة على الشراكة والتعاون بين كل من القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

فقد تضمن هذا البحث اربع محاور:

**المحور الأول: منهجية البحث.**

**المحور الثاني: مدخل نظري عن تمكين المرأة**

**المحور الثالث: واقع تمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص**

**المحور الرابع: الخاتمة وتتضمن: الاستنتاجات والتوصيات.**

<sup>1</sup> طعمة، 2021

## المحور الأول

### منهجية البحث

**أولاً: مشكلة البحث :** بالرغم من ان المرأة تشكل نحو نصف سكان العراق لكن لا تزال مساهمتها في النشاط الاقتصادي بمستويات متدنية ، وهذا يعني ان النمو والرفاهية لا تزال اقل بكثير من المستوى الممكن، وهو ينطوي على عواقب اقتصادية سيئة. وعلى الرغم مما تحقق من تقدم ملموس خلال السنوات القليلة الماضية، الا انه لا تزال مشاركة الاناث في سوق العمل ادنى من مشاركة الذكور . اضافة الى ان معظم الاعمال التي تقوم بها المرأة هي من نوع الاعمال غير مدفوعة الاجر . وكذلك تواجه المرأة فروقاً كبيرة في الأجور مقارنة بالذكور، وهذه التشوهات والتمييز في سوق العمل تؤدي الى الحد من خيارات العمل مدفوع الاجر امام المرأة، ولا يزال تمثيل الاناث منخفضاً في المناصب العليا وكذلك في مجال ريادة الاعمال<sup>2</sup> ومن هنا تتركز مشكلة البحث عن اجابة على التساؤلات الاتية:

- ما هي اهم العوامل المؤثرة على عملية التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق؟
- ماهو حجم مشاركة المرأة في سوق العمل؟
- ماهو دور الدولة في مجال ردم الفجوة الجندرية للمشاركة الاقتصادية للمرأة؟
- ماهي أهم تحديات التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص. وماهي سبل القضاء عليها؟

**ثانياً: أهمية البحث :** تركز أهمية هذا البحث من عد المرأة عنصراً فاعلاً في عملية التنمية، وهذا ما يتطلب دراسة قضية التمكين الاقتصادي للمرأة بشيء من التفصيل والتحليل المتعمق عن طريق وصف واقع التمكين الاقتصادي للمرأة وتقييمه وتحديد معوقاته، مما يساعد في التوصل الى الحلول المناسبة لتعزيز المشاركة الاقتصادية لها في تحقيق التنمية المستدامة، ويزيد من أهمية هذا البحث حداثة الموضوعات التي تناولها واعتماده على أحدث الاحصائيات، و اخر المستجدات والاجراءات في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق.

**ثالثاً: اهداف البحث :** يهدف هذا البحث الى عدد من الاهداف :

- عرض الإطار النظري للتمكين الاقتصادي للمرأة.
- التعرف على واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص في العراق.
- تأخير التدخلات التي تتبناها الدولة نحو تمكين أفضل للمرأة ورفع مشاركتها في القطاع الخاص.
- الوقوف على التحديات التي تعيق التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص.
- تقديم توصيات تدعم وتعزز مشاركة المرأة في القطاع الخاص.

<sup>2</sup> ESCWA. (2012)

**رابعاً: افتراض البحث :** يستند هذا البحث الى فرضية مفادها ، ان تبني سياسات تعمل على تعزيز مشاركة المرأة في القطاع الخاص يسهم في رفع مستوى تمكينها الاقتصادي وتعزيز دورها التنموي لتحقيق الاستثمار الاوسع لرأس المال البشري وصولاً لنمو اقتصادي مستدام في القطاع الخاص.

**خامساً: منهجية البحث :** يسعى البحث الى توصيف واقع التمكين الاقتصادي للمرأة وتحدياته، وسبل التغلب على هذه التحديات، وعلى هذا الاساس فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لبيانات المسوح المعنية بالعمل في القطاع الخاص كونه يحقق هذا الغرض من خلال وصف الواقع وتحليله والوقوف على التحديات واستنباط الحلول المناسبة لها فقد تم الاعتماد على مسح القوى العاملة والبطالة في العراق للمدة الزمنية (2020-2021) حيث بلغت حجم العينة (16400) اسرة مؤهلة تغطي الاسر العراقية وغير العراقية، وتضمن هيكل استبيان المسح الخصائص الديموغرافية (وصف افراد الاسرة والتعليم والهجرة وحالة الاعاقة) وحالة القوى العاملة والوظيفة الرئيسية والبحث عن وظيفة.

**سادساً: هيكل البحث :** من اجل تحقيق اهداف البحث والتحقق من الفرضية فقد تم تقسيمه الى اربع محاور وهي:

- المحور الاول: منهجية البحث.
- المحور الثاني: مدخل نظري عن تمكين المرأة.
- المحور الثالث: واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص.
- المحور الرابع: الخاتمة وتتضمن الاستنتاجات والتوصيات.

### **سابعاً: تعاريف ومصطلحات<sup>3</sup>:**

➤ **التمكين:** ينطوي مفهوم التمكين على زيادة القوة السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية للأفراد والمجتمعات. ويتعلق مفهوم تمكين النساء والفتيات بقدرتهن على اكتساب القوة والسيطرة على حياتهن. وهي تنطوي على زيادة الوعي، وبناء الثقة بالنفس، وتوسيع الخيارات وزيادة الوصول إلى الموارد والإجراءات والتحكّم بها، من أجل تغيير الهياكل والمؤسسات التي تعزّز وتديم التمييز وعدم المساواة بين الجنسين

➤ **التمكين الاقتصادي للمرأة (WEE) (Women's Economic Empowerment):**

هو أحد مداخل تمكين المرأة، إذ اجمعت غالبية الدراسات الحديثة الخاصة بتمكين المرأة على أن مؤشرات التمكين لا تخرج عن أربعة جوانب، هي: الجانب التعليمي، والجانب الاقتصادي، والجانب

عبدالله، 2020<sup>3</sup>

الصحي، والجانب السياسي، ولكل من هذه الابعاد الأساسية مؤشرات فرعية كثيرة تختلف من دراسة لآخرى ومن تحليل لآخر. ويعالج التمكين الاقتصادي الجوانب الاقتصادية في حياة المرأة، فمن خلاله تستطيع المرأة الانتقال من مركز اقتصادي ادنى في المجتمع الى مركز اقتصادي اعلى، وتزيد سيطرتها على الموارد الاقتصادية والمالية الأساسية، مما يمنحها استقلالية مادية مباشرة ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية اكثر تفاعلاً من خلال مشاركة الرجال والنساء ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء، وانما تكون التنمية اجتماعية تهدف الى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية. لذلك يعرف البعض التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه: قدرة المرأة على الوصول الى الأصول الاقتصادية، والتحكم فيها، واتخاذ القرارات الاقتصادية.

ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه يشمل توفير الفرص الاقتصادية، والوضع القانوني والحقوق، والتعبير والدمج في عملية صنع القرارات الاقتصادية.

اما مكتب العمل الدولي (ILO) فيعرف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه: انتشال المرأة من العمل المتدني الاجر الذي يؤدي في غالب الاحيان الى اللامساواة بين الجنسين.

**ثامناً: الدراسات السابقة:** هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التمكين الاقتصادي للمرأة ، مثل

### 1. دراسة (د.نادية كاظم) بعنوان (التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في التنمية المستدامة) مجلة المخطط والتنمية: جامعة بغداد، بغداد 2015.

استهدف هذه البحث التعرف على مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية ودورها في التنمية المستدامة في كل مجال من مجالات الاتية: (القدرة على تغير مستوى المعيشة ورفع المستوى الاقتصادي، حرية التصرف في الدخل، الرأي بالنسبة لعمل المرأة، الاستقلال الاقتصادي والاعتماد على الذات، القدرة على إدارة المشاريع الخاصة واتخاذ القرارات الإنتاجية، الوعي الاقتصادي، القدرة على المنافسة في سوق العمل ، الحصول على القروض والتسهيلات المصرفية) والتعرف على العلاقة بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المدروسة بمستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية، وتحديد المساهمة النسبية لاهم تلك المتغيرات في تفسير التباين في مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية. وتوصل البحث الى ان اغلب المتغيرات لها علاقة بمستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية ودورها في التنمية المستدامة ، وان هناك متغيرات تسهم في تفسير التباين الحادث في مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية ودورها في التنمية المستدامة.

### 2. دراسة (حنان شملاوي ونهيل سقف الحيط) بعنوان (التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية)، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية): لجامعة الأردنية، الأردن 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، وذلك باستخدام البيانات الخاصة بالدول العربية والتي تضمنتها تقارير الفجوة الجندرية العالمية خلال السنوات (2006-2015) وهدفت إلى تطوير نموذج لتقدير التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية ومدى اختلافه حسب مجموعات الدخل للدول، وتأتي أهمية الدراسة من خلال تحديد أهم العوامل المؤثرة على عملية التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية وتعد هذه، الدراسة من الدراسات القليلة المتخصصة في هذا الموضوع. وتوصلت الى انه على مستوى جميع الدول هناك علاقة طردية بين كل من الدخل المقدر والمساواة في

الدخل بين الرجل والمرأة ومشاركة المرأة في القوى العاملة وبين التمكين الاقتصادي وان متغير نسبة البطالة بين النساء يؤثر على التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل عكسي.

### 3. Matern بعنوان (فرص وتحديات ريادة الأعمال النسائية كوسيلة لتمكين المرأة في شمال شرق الهند) ، جامعة (السويد) ، 2020.

أوضحت تلك الدراسة أن عدم المساواة بين الجنسين واضطهاد المرأة يعد من القضايا الملحة في جميع بلدان العالم، خاصة بعد إعلان خطة الأمم المتحدة لعام 2030 المساواة بين الجنسين بوصفه احد اهداف التنمية المستدامة، ونتيجة لذلك طورت العديد من المنظمات الدولية مشروعات تهدف الى دعم ريادة الاعمال للمرأة لتمكين المرأة، حيث تهدف هذه الدراسة الى إلقاء بعض الضوء على ما اذا كانت ريادة الاعمال تعود على المرأة بنوع من الفائدة تفضي في النهاية الى تمكينها. وتوصلت الدراسة الى ان هناك عناصر تمكين في ريادة الاعمال للمرأة، حيث لا يمكن معالجة إشكالية تمكين المرأة بشكل كاف من خلال التركيز فقط على دعم رائدات الاعمال من النساء حيث ساهمت تلك الدراسة في ان يكون هناك خطاب مستمر حول علاقة ريادة الاعمال وتمكين المرأة بشكل عام ، كما تساءلت بشكل خاص عن الموقف الإيجابي لغاية الباحثين عن اتجاه ريادة الاعمال كوسيلة لتمكين المرأة في سياق شمال الهند.

### 4. دراسة (سهام الكعبي) بعنوان (تمكين المرأة: الفرص والتحديات)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع: كلية الإمارات للعلوم التربوية، 2020.

جاء الهدف الرئيسي من الدراسة في التعرف على مفهوم التمكين عموماً، والتعرف على مفهوم وأنواع تمكين المرأة، والتعرف على اهم فرص تحقيق تمكين المرأة، وأخيرا التعرف على اهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة. واهم ماتوصلت اليه الدراسة من خلال تحقيقها لتلك الأهداف الى ان تمكين المرأة هو احد اهتمامات القرن الحادي والعشرين ليس على المستويات الوطنية فحسب بل على المستوى الدولي ايضاً، كما وأكدت الدراسة ان التمكين له بعدان، الأول داخلي وهو التمكين الذاتي او النفسي، والثاني خارجي يشمل انواعاً متعددة منها التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والتربوي والبيئي والصحي. وان كلا البعدين يتطلبان تدخلا خارجياً لمساعدة الفرد بشرط توافر الرغبة الكاملة لديه للقيام بذلك.

### 5. دراسة (بن خلف زهرة) تحت عنوان (أثر التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة على التنمية البشرية بالجزائر دراسة قياسية للفترة 1990-2020)، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال: جامعة أبو بكر بلقايد (تلمسان)، الجزائر، 2021.

تهدف الدراسة الى تفصي العلاقة بين تمكين المرأة اقتصاديا وسياسيا ومستوى التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة (1990-2020) ووصف الظاهرة كميًا باستخدام نموذج المربعات الصغرى المصححة كليا OLS ومن ثم التوصل لنموذج قياسية للتأكد من الافتراضات النظرية، وان أهمية الدراسة تنطلق من كونها تركز على شريحة مهمة هي المرأة لتمكينها من القيام بالادوار الجديدة التي أوكلت لها وقد خلصت الدارسة إلى وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات، مع الإشارة إلى العلاقة العكسية بين التمثيل البرلماني للمرأة والتنمية البشرية بالجزائر.

### 6. دراسة (ليلي سبتي طعمة) بعنوان (انعكاسات الازمة المزدوجة على تمكين المرأة العراقية كلف التداعيات واليات الاحتواء) رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية، بغداد 2021.

تهدف الدراسة الى التأطير النظري لتفسر علاقة المرأة والامن الإنساني والتمكين والأزمات وتأثير تداعيات الازمة الاقتصادية والصحية على المرأة العراقية وتعرف على البرامج والسياسات التي اتخذت وقت الازمات لمناصرة المرأة وتحديد أدوار التنمية المستدامة في دعم المرأة ومشاركتها وقت الازمات. وتأتي أهمية الدراسة من خلال تشخيص اثر الازمة المزدوجة على تمكين المرأة العراقية ومشاركتها الاقتصادية والسياسات والتدابير والبرامج والمبادرات من اجل دور اكبر للمرأة في أوقات الازمات وتوصلت الدراسة الى ان المرأة المتلقي الأول لأثار الازمات فكانت السبب في ارتفاع نسبة

البطالة وارتفاع ظاهرة تأنيث الفقر وارتفاع معدلات العنف وانخفاض نسبة مشاركتهم الاقتصادية في كل مناحي الحياة.

7. دراسة (نمر ذكي شلبي عبدالله) بعنوان (التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي) مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية دمنهور، 2021.

هدفت الدراسة الى تحديد العلاقة بين التخطيط لتمكين المرأة العاملة والحصول على حقوقها الاجتماعية والاقتصادية طبقت الدراسة على المرأة العاملة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة البحيرة من خلال اجراء حصر شامل لعدد (252) مفردة ، وتأتي أهمية الدراسة كون موضوع تمكين المرأة من القضايا الاجتماعية المعاصرة نظراً لتعاضد الدور الذي يمكن ان تلعبه المرأة في عملية التنمية وتركزت الدراسة على موضوع تمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا في ظل ظروف ومتغيرات معقدة يمر بها المجتمع كون عملية التمكين جزء جوهري و اساسي في تنمية المجتمع وتعمل على تعزيز مشاركة المرأة في جهود التنمية، وتوصلت نتائجها الى ان تمكين المرأة من الحصول على حقوقها الاجتماعية بدرجة متوسطة، اما التمكين للحصول على حقوقها الاقتصادية جاءت بدرجة ضعيفة.

8. دراسة (هدير محمد عبد الحميد الدناصوري) بعنوان (التحول الرقمي وتمكين المرأة في المجتمع المصري) مجلة العلمية لكلية الآداب : جامعة الإسكندرية، مصر، 2021.

جاء الهدف الرئيسي للدراسة مبين مدى إسهام بوابة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل المرأة باعتبارها أحد مظاهر التحول الرقمي في التمكين الاقتصادي والرقمي للمرأة لتتمكن من المشاركة داخل الاقتصاد الرقمي الجديد. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: تتعدد صور التمكين الذي تقوم به بوابة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل المرأة : وفق متطلبات الاقتصاد الجديد وتمكين المرأة اقتصاديا بتوفير فرص العمل المناسبة لها وتمكين المرأة اجتماعيا وسياسيا بالسماح لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات في مختلف نواحي حياتها، والجدير بالذكر أن البوابة اتسعت خدماتها لتمكين الفئة المهمشة من الفتيات والسيدات من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى جانب توسيع نطاق عملها لتمكين اللاجئات من الدول المجاورة. قدمت الدراسة عددا من التوصيات، كما حددت قضايا جديدة بالبحث في المستقبل.

تمت الاستفادة من البحوث والدراسات السابقة في مجال التمكين وخاصة التمكين الاقتصادي للمرأة ، وما يميز هذا البحث عن الدراسات والبحوث السابقة بأنه يتركز على اوضاع تمكين المرأة في العمل في النشاط الاقتصادي الخاص في العراق وتشخيص اهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة في هذا المجال باعتمادة على احداث المسوح الاحصائية على امل ان يستفيد متخذو القرار والمهتمون بما خلص اليه هذا البحث.

## المحور الثاني

### مدخل نظري عن تمكين المرأة

#### أولاً : خلفية نظرية

تشير النظرية الاقتصادية إلى أن هناك علاقة سببية تبادلية بين تمكين المرأة والتنمية، إذ ترتبط فكرة تمكين المرأة بما يسمى بـ: "مفهوم رأس المال الاجتماعي"<sup>4</sup> والتنمية المدفوعة باعتبارات المجتمعات المحلية، وتساهم هذه المفاهيم معاً في الجهود المبذولة لتقليل الفقر. ومن هنا أصبح تمكين المرأة هدفاً أساسياً لكثير من المشاريع التنموية الحكومية، أو تلك المشاريع التابعة للأمم المتحدة، لأنه حسب التعريف الذي وضعه البنك الدولي فإن تمكين المرأة يشكل أحد العناصر الأساسية، للتقليل من الفقر بالإضافة إلى كونه عنصراً أساسياً في التنمية<sup>5</sup>، وبالتالي فإن زيادة تمكين المرأة اقتصادياً يؤدي ليس فقط لتحسين حالها، وإنما ينعكس إيجابياً على المجتمع كله. لكن حتى الآن لم يتمكن البنك الدولي ولا أية منظمة إنمائية من تطوير مقياس دقيق، لقياس التغيرات ومتابعتها في مستويات التمكين، ومع غياب هذه المقاييس يصعب على هذه المنظمات الإنمائية أن تكون على ثقة بأن مجهوداتها لتمكين المرأة ناجحة، وأن تصل إلى هدفها، إذ إن عدم وضوح مسمى التمكين يحدث الخلط فيما يتعلق بالطرق الفعالة في ترجمة التمكين إلى سياسات وبرامج عملية

وقد صنف تقرير الفجوة الجندرية لعام (2015) World Economic Forum (145) دولة من حيث قدرتها على سد الفجوة بين الجنسين في أربعة مجالات أساسية هي: المشاركة الاقتصادية، والتحصيل العلمي، والصحة، والمشاركة السياسية و أن سد هذه الفجوات يؤدي إلى زيادة تمكين المرأة.

وخلال العقدين الأخيرين ازداد الاهتمام العالمي بالمرأة بسبب تطور مفاهيم التنمية، والتركيز على ضرورة التأكيد المستمر على البعد الاجتماعي في عمليات التنمية، وأصبح هناك تركيز على تنمية المرأة من خلال مناهج مخططة ومنظمة. ومع زيادة الاهتمام بالمرأة كشريك أساسي في التنمية، أصبح وضع النساء في أي مجتمع مقياساً لمدى تطور هذا المجتمع ونموه، وصار تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بتقدم النساء، وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فلا مجال بعد الآن لوجود مجتمع نصف طاقاته الإنتاجية تفتقد القدرات التي تمكنها من المشاركة الفعالة في عمليات التنمية، وتعاني من التخلف، وليس لها القدرة على ملاحقة التغيير العالمي، فالاستثمار في تنمية قدرات المرأة يعد ضمن سبل التنمية الاقتصادية<sup>6</sup>. ومن المؤكد أن تحقيق التنمية بغير الاهتمام بقدرات البشر ومشاركتهم في إحداثها يعد هدراً

<sup>4</sup> 2008 ,Swain

<sup>5</sup> 2012 ,World Bank

<sup>6</sup> Foteek,2013

وتعطيلاً لقوى المجتمع المنتجة، لأن التنمية المستدامة تعتمد اعتماداً أساسياً على القدرات البشرية. وتشكل المرأة في أغلب الأحوال نصف هذه القدرات البشرية، وإن سبيل الوصول إلى التنمية البشرية المستدامة يتطلب مشاركة كافة قطاعات السكان في عملية التنمية وهذا لا يتحقق إلا بزيادة تمكين المرأة اقتصادياً. ولزيادة تمكين المرأة اقتصادياً يجب أن يتم الحد من المعوقات التي تقلل من المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة الاقتصادية، إذ ترتفع نسبة البطالة بين النساء، وتتنخفض مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى تراجع ظروف العمل بالنسبة للمرأة في كل من القطاعين العام، والخاص.

للوصول إلى تمكين المرأة لا بد من زيادة مشاركتها الاقتصادية عن طريق توفير جميع الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية الممكنة، وإتاحة المزيد من الموارد لها حتى تتحسن إنتاجيتها وتتمكن من اتخاذ القرار، لا بد من زيادة قدرتها على الاستفادة من الرعاية الصحية، وما يتصل بها من خدمات، إضافة إلى تمكينها من المشاركة بشكل أفضل في الهياكل السياسية، والحصول على كافة الفرص التعليمية، وتركز عملية التمكين على تحسين مشاركة المرأة في العملية التنموية بحيث تستطيع المرأة عن طريقها خلق مساحة جديدة للحصول على فرص العمل<sup>7</sup>. وهذا يعني أنه في حال تحقق التمكين الاقتصادي للمرأة فإن التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية، والتنظيمية والمهنية، والدخل المكتسب، والأجور سوف يكون متساوياً<sup>8</sup>، وإن التمكين الاقتصادي للمرأة لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان لها دخل خاص منظم<sup>9</sup>.

وفي مجال تهميش دور المرأة ظهر مصطلحاً جديداً " تأنيث الفقر " والمقصود به أن النساء لديهن نسبة ومعدل من الفقر أعلى بكثير مما هو عند الرجال، ويرجع السبب في ذلك إلى أن المرأة في أغلب الأحيان تقوم بأعمال غير مدفوعة الأجر مثل تربية أولادها والقيام بالأعمال المنزلية، في حين أن معظم الرجال يشتغلون في أعمال مدفوعة الأجر مما جعل المال يتركز في أيدي الرجال دون النساء<sup>10</sup>. وفي هذا النموذج الذي يشكل الأغلبية تحتاج المرأة إلى أخذ الإذن من زوجها في جميع أمورها<sup>11</sup>.

## ثانياً : أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة :

1. أهمية التمكين الاقتصادي من وجهة نظر المرأة : يعد التمكين الاقتصادي للمرأة مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى، وهو ما يجعل التمكين الاقتصادي للمرأة يحظى باهتمام كبير، لما تحمله عملية التمكين من فوائد كثيرة للمرأة والمجتمع. فالنسبة للمرأة، يؤدي التمكين الاقتصادي إلى تعزيز إحساسها بقيمتها وحققها في تحديد خياراتها بعد أن تتاح لها الخيارات، وحققها في الوصول إلى الموارد، وضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه، وقدرتها في التأثير على التغيرات الاقتصادية

<sup>7</sup> ESCWA,2012

<sup>8</sup> منظمة الأمم المتحدة، 2011

<sup>9</sup> 2011,Malhotra

<sup>10</sup> Todaro, 2003

<sup>11</sup> kundu,2012

والاجتماعية لخلق وضع اقتصادي واجتماعي اكثر انصافاً على المستوى الوطني والمستوى العالمي ، ومن ثم يؤدي التمكين الاقتصادي للمرأة إلى تعزيز حصولها على حقوقها الاقتصادية توفير التأمينات الاجتماعية مثل: التقاعد، والتأمين ضد المرض، والفقير، والشيخوخة، والبطالة، والعجز عن العمل، والإجازة مدفوعة الأجر، والرعاية الصحية، وتهيئة العمل اللائق؛ فتنقل المرأة من حالة التهميش والاستضعاف إلى تحقيق المساواة، وتكافؤ الفرص بين الجنسين. ويسمح التمكين الاقتصادي للمرأة بإعادة صياغة علاقتها مع ذاتها فنظرة المرأة المنتجة أو المتعلمة ، أو المالكة إلى ذاتها تختلف عن نظرة المرأة العاطلة ، أو الجاهلة ، أو الفقيرة ، وإذا تمكنت المرأة من إدراك ذاتها فإنها تستطيع إعادة ترتيب علاقاتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه، وإعادة صياغة العلاقات والأدوار الاجتماعية مع الآخرين (الأب، والأخ، والزوج، والابن)، وهو غالباً ما يفرض تصحيح مسار العلاقة التقليدية بين هؤلاء وبين المرأة باتجاه علاقة أكثر احتراماً واعتباراً لها ومن ثم ينمي التمكين الاقتصادي للمرأة الشعور بالاستقلال الذاتي، ويوسع من مجال حريتها الاجتماعية، والفكرية، ويساعدها على ترميم جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي ترسخت في نفوس الرجال عبر الزمن. ويحقق التمكين الاقتصادي الأمان الاقتصادي للمرأة ، عن طريق زيادة الفرص الوظيفية للنساء، والمساواة النوعية في الأجور والرواتب عن نفس العمل، وبنفس القدرات الإبداعية، كما يساعد التمكين الاقتصادي للمرأة بالتصدي للفقير عن طريق مشاركتها في دخل الأسرة، وزيادة رفاهية أسرتها، والتخفيف من الفقر، خاصة عندما تكون هي العائل الوحيد للأسرة، إذ تستطيع المرأة في مثل هذه الحالات التحكم في دخلها الخاص دون الرجوع إلى الرجل.

2. **اهمية تمكين المرأة للمجتمع :** من ناحية التمكين الاقتصادي بالنسبة للمجتمع فانه لا يقل عن أهميته بالنسبة للمرأة نفسها، لأن التنمية التامة والكاملة لا تتحقق في أي مجتمع إلا بأقصى مشاركة ممكنة من جانب المرأة في جميع الميادين، فالمرأة عنصر فاعل في المجتمع لما لها من أدوار متعددة تحكم جميع الأبعاد الحياتية، وتحدد جميع جوانبها، وتؤثر فيها وترسم جميع حناياها، وإدراكاً لأهمية تمكين المرأة أصبحت الدول في تسابق مستمر لانتهاز الفرص، والاستفادة من القدرات الكامنة للمرأة فالاهتمام بالإمكانيات البشرية- كمحور أساسي من محاور التنمية الاقتصادية- لا بد أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من قدرات كل من المرأة والرجل في عملية التنمية وبصورة متكافئة فالمساواة بين الجنسين تحقق عوائد اقتصادية كبيرة تتفاوت تبعاً لحالة الاقتصادات المختلفة والتحديات التي تواجهها.

3. أهمية التمكين الاقتصادي للمرأة من ناحية الدور الحكومي : يعمل التمكين الاقتصادي على إحداث تعديلات كبيرة في الاطار القانوني ، والسياسات الحكومية ، والآليات، والإجراءات التي تقوم الحكومة عن طريقها بدعم قدرات النساء، وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء بصورة كاملة في البناء الرئيس للتنمية، وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز.

### ثالثاً: الدور التنموي للمرأة 12:

ان التوجهات التنموية التي استهدفت النساء واعتبرت المرأة احد أهم مداخل التنمية ، باعتبار أن مفهوم التنمية هو عمل مقصود لتغيير نمط اجتماعي معين إلى نمط آخر ولرفع المستوى المعيشي للفرد لجعله مشاركاً ومستفيداً أو قادراً على دفع عجلة التنمية بصفة مستدامة على أن تتوفر العناصر الأساسية للتنمية من منظور مقارنة مشاركة المرأة في التنمية وهي:

➤ **العدالة الاجتماعية:** باعتبار المرأة فعالة في عملية التنمية وإعطائها صلاحيات اقتصادية وسياسية واجتماعية تعمل على تقليص الفوارق بين المرأة والرجل وانصافها حتى تؤدي أدوارها الثقافية والانجابية والإنتاجية والسياسية.

➤ **الإنتاجية:** إشراك المرأة بمشاركة فعالة في عملية توليد مداخل جديدة.

➤ **الاستدامة:** مستقبل ديمومة التنمية ورسم السياسات تنموية الأمد الطويل، التمكين: مشاركة المرأة مشاركة فعالة في صنع القرارات والسياسات من خلال تعزيز قدراتها في مختلف المجالات.

وتجدر الإشارة الى انه منذ السبعينات من القرن الماضي بدأ الاهتمام العالمي والتفكير بضرورة مساهمة المرأة في التنمية من أجل تفعيل العملية التنموية واعتبروا ان السياسات التنموية السائدة لا تأخذ بعين الاعتبار النساء بل تزيد من تهميشهن ولذلك وضعت برامج وسياسات تنموية خاصة لهن من منظور المقاربة التشاركية بحيث ساهم هذا النهج في اشراك النساء في العمل التنموي دون التخطيط واتخاذ القرارات ، وهذا ما يؤكده مدخل المرأة والتنمية على أهمية ادماج المرأة في العملية التنموية وتمكينها من الاسهام الملائم والضروري لتحقيق التنمية بشكل عادل وتمكينها من الحصول على ثمار التنمية بشكل عادل.

ان المنظور المبني على النوع الاجتماعي هو عامل أساسي في جعل الصحة والتعليم والمشاركة الاقتصادية والسياسية وغيرها من محاور للتنمية، وبناء على ذلك فان الضمان المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بتوفير فرص العمل وإمكانية اتخاذ القرارات تلعب دورا مهما في تقليص الفقر. وان ادماج المرأة في النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة مشاركتهم في سوق العمل يؤدي الى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية منها

الصدوق الدولي للتنمية الزراعية<sup>12</sup>

الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل ، كذلك الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، مما يؤدي للوصول على معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة ، ورفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق والخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة. كما تعتبر المشاركة الاقتصادية ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة . ان مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي تدفع عجلة النمو التقدم الاقتصادي، حيث يمكن للمشاريع التي تؤسسها او تعمل بها المرأة سواء صغيرة ام متوسطة الحجم تساهم وبشكل إيجابي وفعال في تعزيز الاقتصاديات الوطنية.

#### رابعاً: التمكين الاقتصادي في خطة التنمية المستدامة<sup>13</sup>:

مع الوقت تزايد الوعي على مستوى العالم باهمية التمكين الاقتصادي للمرأة وضرورة سدّ الفجوة بين الجنسين لتحقيق المساواة حيث تجسد هذا الوعي في اهداف التنمية المستدامة 2030 ، كما مبينة في الشكل ( 1 ) :

#### الشكل رقم ( 1 ) اهداف التنمية المستدامة 2030



يبين هذا الشكل ان جميع هذه اهداف التنمية المستدامة هي مترابطة في ما بينها وانها لا يمكن تجزئتها ، وان هناك اكثر من هدف يشير الى قضية المرأة وتمكين المرأة :

- الهدف الاول : القضاء على الفقر بجميع اشكاله في كل مكان بالعالم .
- الهدف الخامس: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.
- الهدف الثامن: تعزيز استدامة النمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعماله الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع .
- الهدف التاسع: بناء بنية تحتية متينة، وتعزيز التصنيع الشامل والمستدام وتشجيع الابتكار.

<sup>13</sup> <https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/sustainable-development-goals.html>

➤ الهدف السادس عشر: تعزيز المجتمعات السلمية والشاملة على التنمية المستدامة وإتاحة تحقيق العدالة للجميع وبناء مؤسسات فعالة ومسؤولة وشاملة على كافة المستويات.

مما تقدم يتبين ان تحسين المشاركة الاقتصادية للمرأة وتهيئة الظروف لتحقيق النمو الشامل والمستدام وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للمرأة يمكن ان يتم عن طريق الاستفادة من الإمكانيات الكبيرة التي تملكها سيدات الاعمال ، وانه يمكن تعزيز تطوير بيئة اكثر ملائمة لتنمية ريادة الاعمال لدى النساء بشكل فعال من خلال التدريب وتحديد وتسهيل فرص تكوين الشراكات التجارية والحصول على التمويل .

### خامساً: التحول الرقمي نحو التمكين الاقتصادي للمرأة<sup>14</sup>

يشهد التطور التكنولوجي زيادة سريعة غير مسبوقه في مجال الاتصالات والكمبيوتر، والذكاء الاصطناعي والتصنيع الألي مع النمو الهائل في الهواتف الجواله وشبكات التواصل الاجتماعي الذي يؤثر على الاقتصادات في كل دول العالم . وان الابتكارات التكنولوجية يمكن ان تعزز بشكل كبير من فرص التنمية، ولكنها في الوقت نفسه يمكن ان تزيد من عدم المساواة ، حيث تواجه النساء حواجز وتحديات فريدة في الوصول الى التقنيات الجديدة باعتبار ان التغيرات التكنولوجية تمثل فرصا جيدة للتنمية المستدامة ولكنها في الوقت نفسه تواجه العديد من المخاطر . وقد برزت هذه التحديات من خلال الصعوبات التي واجهت المرأة العاملة في القطاع غير المنظم اثناء ازمة ( COVID 19 ) بسبب فقدانها للمهارات الرقمية وانخفاض مستوى قدراتها في التعامل مع التكنولوجيا والتسويق الالكتروني مما فاقم هشاشة وضعها الاقتصادي، لذا يعتبر تطوير المهارات الرقمية من الاليات المهمة لتمكين المرأة اقتصاديا ، وان تحقيق ذلك يتطلب :

➤ تنمية المهارات لدى النساء وخاصة المهارات الرقمية عن طريق العمل مع مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني لتعزيز الوصول إلى النساء، والبرامج الخاصة بالنساء بما في ذلك الوظائف غير التقليدية، مع الإرشاد المهني وبناء الشراكات مع القطاع الخاص لضمان التوظيف وبيئات العمل المواتية.

➤ بناء المهارات للنساء لضمان وصولها الى كل مجالات الاستخدامات الرقمية.

➤ تبني إجراءات تمكينية مناصرة للمرأة من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي وخاصة تلك التي تتيح للمرأة النفاذ الى العالم الرقمي والوصول الى الخدمات الصحية.

➤ اعداد خطط قصيرة ومتوسطة المدى ذات اهداف تتسق مع الحاجة الفعلية للبنى التحتية التقليدية والرقمية.

<sup>14</sup> الدناصوري، 2021

## سادساً: الإطار القانوني للتمكين الاقتصادي للمرأة 15:

من أجل تعزيز دور المرأة في التنمية المستدامة، وتمكينها من القيام بدورها الاقتصادي والاجتماعي، والاستفادة من إمكانياتها وخبراتها في هذه المجال ، كل هذا يتطلب توفير البيئة القانونية الداعمة للمشاركة الإيجابية للمرأة.  
في ما يلي أهم التشريعات ذات العلاقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة:

### 1. البروتوكولات والمعاهدات التي تتعلق بقضايا عمل المرأة وبيئة العمل :

- **اتفاقية سيداو (CEDAW)** ، وهي من اهم الاتفاقيات المتعلقة بهذا الغرض وقد وقع عليها العراق في عام 1986، في المادة (11) الاتفاقية الخاصة بما تتخذه الدول للقضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة في ميدان العمل وكان العراق قد قدم تقريره الأخير في (نوفمبر) 2019، وأبدت اللجنة ملاحظاتها وتعليقها على تقرير العراق في الملاحظات الختامية عن واقع عمل المرأة في العراق.
- **ميثاق الامم المتحدة:** يعد العراق من أوائل الدول التي صادقت على ميثاق الامم المتحدة وانضم الى 68 اتفاقية من مجمل اتفاقيات منظمة العمل الدولية البالغة أكثر من 188 اتفاقية، ومنها الاتفاقيات الثمان الاساسية لمنظمة العمل الدولية وثلاث اتفاقيات تنفيذية، وأكثر من ستين اتفاقية من الاتفاقيات الفنية، وأخرها كان الانضمام الى الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والتي أنظم اليها في ( 1 حزيران 2018 ).
- **الدستور العراقي:** يقدم الدستور العراقي النافذ منذ 2005 العديد من الضمانات الدستورية لمنع التمييز بين الجنسين وتحقيق المساواة للعراقيين جميعا ومنع التمييز على أساس النوع او الجنس او اللون او الدين وغيرها من صور التمييز.

### 2. اليات التمكين القانونية وتنظيم عمل النساء:

- (1) . **قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 في العراق :** بالرغم من ان عدد من بنود قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 في العراق تراعي تحقيق الحد الأدنى من الظروف لاوزاع المرأة العاملة ، الا انه في الواقع الفعلي فان اوضاع المرأة العاملة في القطاع الخاص لا تزال تواجه مشاكل ، وعلى سبيل المثال ماورد في المواد التالية :

- **المادة 79:** لا يجوز تشغيل النساء في الصناعة بعمل ليلي. كما لا يجوز تشغيلهن في بقية المهن في الأعمال الليلية، إلا إذا كان العمل إدارياً أو يتعلق بنشاطات فنية واجتماعية خاصة مجازة من الجهات الإدارية المختصة، أو كان يجري في أماكن تتوفر فيها جميع

<sup>15</sup> البنك الدولي "المراجعة القانونية"، 2021، 15

شروط الصحة والراحة. ولا يجوز تشغيل النساء في الأعمال ذات الظروف المرهقة أو الضارة. ويجب منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية تكون من بينها بالضرورة الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً.

➤ **المادة 80 :** للمرأة العاملة الحق في ترك العمل قبل مدة شهر من التاريخ المتوقع لوضعها بتقرير طبي. وتعتبر مجازة للحمل والوضع بدون أجر. وتطبق عليها بالنسبة لما تستحقه من رعاية وعون وإجازة أمومة أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

➤ **المادة 81:** لا يجوز تشغيل المرأة الحامل مطلقاً في عمل ليلي أو إضافي أو شاق أو ضار. وفي جميع الحالات يجب أن لا تزيد ساعات عمل المرأة الحامل عن سبع ساعات في اليوم.

➤ **المادة 82 :** يُسمح للمرأة المرضع بفترتي رضاع أثناء يوم العمل لا تقل إحداهما عن نصف ساعة وتعتبر فترات الرضاع من أوقات العمل.

➤ **المادة 83 :** يتوجب على الجهات التي تستخدم نساء في العمل أن توفر لهن وسائل راحة خاصة بهن أثناء العمل لاسيما مقاعد لجلوسهن حسب طبيعة العمل وظروفه.

➤ **المادة 84:** على الجهات المسؤولة في أماكن العمل التي تستخدم نساء أن تنشئ روضة لإيواء أطفالهن أثناء العمل أو تتعاقد مع إحدى دور الحضانة أو رياض الأطفال للقيام بذلك وفق الشروط والأوضاع التي تحدد بتعليمات يصدرها الوزير.

(2) **قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 :** اصدر مجلس النواب العراقي هذا القانون الذي يضمن المساواة بين المرأة والرجل ويحظر التمييز والتحرش الجنسي في مكان العمل.

(3) **قانون العمل والضمان الاجتماعي للعمال :** تجدر الإشارة الى انه لاتزال الحكومة الاتحادية وحكومة الإقليم مستمرة بالعمل حسب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971.

(4) **قانون الاستثمار الاتحادي (رقم 13 لسنة 2006) :** ( المعدل بالقانون رقم 2 لسنة 2010) والقانون (رقم 50 لسنة 2015 ) وان الهدف من صدور هذا القانون حسب ما ورد في نص المادة ٢ أولاً: تشجيع القطاع الخاص العراقي والأجنبي والمختلط للاستثمار في العراق من خلال توفير التسهيلات اللازمة لتأسيس المشاريع الاستثمارية وتعزيز القدرة التنافسية وتوفير فرص عمل للعراقيين، وتقديم التسهيلات التي تساعد رواد المشاريع في توفير هذه التسهيلات للمشاريع التي تشغلها عاملات مثل توفير مساحات لدور الحضانة أو رياض الاطفال او مناطق ترفيهية واستراحة للنساء، أو تقديم تسهيلات لأرباب العمل من النساء من رائدات الأعمال.

(5) **قانون الشركات وحق المرأة في تأسيسها:** يعد تأسيس الشركات من أهم مفاصل الاقتصاد في أي بلد لان الشركات تكون أكثر قدرة على التأثير في الحياة الاقتصادية، والشركة كما عرفتها المادة (4/أولاً) من قانون الشركات رقم ٢١ لسنة 1997 المعدل على وفق الآتي (الشركة عقد يلتزم به شخصان أو

أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة من مال أو من عمل لاقتسام ما ينشأ عنه من ربح أو خسارة)، ولا يوجد أي تمييز بين الرجل والمرأة في تأسيس الشركة سواء كان في المجال التجاري، أو الصناعي، أو الزراعي، أو الخدمي، أو أي نوع من الأنواع الأخرى، وللمرأة الحق في تأسيس الشركة بمفردها في المشروع الفردي الوارد في المادة (4/ثانياً/1) من قانون الشركات، أو أن تكون مساهمة مع غيرها من النساء أو الرجال في الشركات من الأنواع التي ورد ذكرها في قانون الشركات، كما لها أن تستثمر بموجب قانون الاستثمار رقم 13 لسنة 2006 المعدل مثلها مثل الرجل دون تمييز.

**(6) إجازة الأمومة:** اقر قانون العمل الاتحادي رقم (37) لسنة 2015 بمنح 14 اسبوعاً للمرأة كأجازة حمل ووضع هذا المعيار وفقاً لنص المادة 87 (1) وهي متوافقة مع المعيار الدولي.

**(7) الاجر المتساوي في العمل:** يمثل التفاوت في الاجور عقبة هيكلية تجاه التمكين الاقتصادي للنساء، وان التمييز في الاجر ناتج بالأساس من ضعف قدرة النساء على الدخول الى سوق العمل، وكذلك الى صعوبة الحصول على التمويل، والاصول الرأسمالية، فضلاً عن ضعف المهارات والتعليم، وهذا الامر من شأنه ان يقلص بشدة طموحات النساء في خياراتهن الوظيفية وايضاً تطورهن المهني. وقد اتخذت الكثير من دول العالم خطوات واضحة تجاه تحقيق العدالة في نظام الاجور وكان من بين تلك المبادرات هي التحالف الدولي للمساواة في الاجور للعمل ذو القيمة المتساوية.

وقد نص قانون العمل الاتحادي رقم 37 لسنة 2015 بموجب الفصل السابع ، المادة 53 الفقرة خامسا منه على المساواة بين الجنسين في ( الاجر المتساوي لعمل ذو قيمة متساوية) .

**(8) رعاية الاطفال من صاحب العمل :** تشير الدراسات الدولية الى ان دعم رعاية الطفل من قبل صاحب العمل قد يؤثر بطريقة ايجابية على انتاجية المرأة عن طريق تقليل نسبة دوام الموظفين، وزيادة ربح الشركات. وتتعدد اشكال دعم رعاية الطفل في القطاع الخاص، منها تقديم الخدمات بشكل مباشر ، او تمويل دور الحضانة المستقلة لصالح الموظفين في القطاع الخاص ، وتقديم علاوات دعم رعاية الاطفال . جاء في قانون العمل الاتحادي رقم 37 لسنة 2015 : حيث يلزم صاحب العمل بإنشاء دور الحضانة ، وجاءت في المادة 92 / ثانياً ( اولاً : على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل . وثانياً : يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات على انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير

**(9) قيود تشغيل النساء والالتزام بأجراءات الصحة والسلامة :** وفر قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 النافذ وبعض التشريعات الأخرى إجراءات السلامة والصحة للمرأة العاملة بصورة خاصة، ومنها عدم جواز تشغيلها في الاعمال المرهقة والضارة بالصحة او في الأماكن التي تشكل خطر عليها، حيث ورد هذا الحظر في المادة (85/ثانياً) من قانون العمل انفا التي جاء فيها (يحظر تشغيل المرأة العاملة

في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 67(ثالثاً) من هذا القانون).

**10) الحماية من التحرش الجنسي في بيئة العمل :** يعرف التحرش الجنسي بأنه نطاق من السلوكيات والممارسات غير المقبولة او التهديدات المرتبطة بها سواء حدثت مرة واحدة او تكررت والتي تؤدي الى الحاق ضرر جسدي ونفسي واقتصادي ويشمل العنف والتحرش على أساس النوع الاجتماعي. يحظر قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الفقرة: أ) لا(يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط وظروف العمل ) و الفقرة الثانية (أي سلوك يؤدي الى انشاء بيئة عمل ترهيبية او معادية او مهينة لمن يوجه اليه هذا السلوك).

### 3. الاليات الوطنية لتمكين المرأة اقتصادياً :

➤ **خطة التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية<sup>16</sup>:** تم اطلاق مشروع صندوق تمكين المرأة الاقتصادي ضمن مبادرة المشرق في ثلاث دول (العراق، الأردن ولبنان) وبدعم من البنك الدولي. لمدة خمس سنوات من عام 2020 حتى عام 2024 وتهدف الى رفع مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص من 2% الى 5%. ولغرض تنفيذ اهداف المشروع فقد أطلقت حكومة العراق بتاريخ 2020/12/4 خطة التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية الثانية للعامين 2021-2022 التي تترأسها وزارة التخطيط بالشراكة مع عدد من الجهات ذات العلاقة بدعم من مجموعة البنك الدولي، و **تهدف الخطة** إلى إزالة المعوقات وخلق فرص اقتصادية أكثر ورفع مستوى مشاركتها في سوق العمل، وتشتمل الركائز الرئيسية لهذه الخطة على تنمية القدرات اللازمة لإعداد موازنة مستجيبة للنوع الاجتماعي، وتنمية مهارات المرأة والتركيز على المهارات الرقمية والمهارات التي يتطلبها العمل في القطاع الزراعي، وتيسير سبل حصول المرأة على التمويل، وتنمية القدرات في مجال البيانات المتعلقة بالمرأة في القطاعين الخاص وغير الرسمي، وتطوير بيئة مواتية للمرأة في المجتمع من خلال الإصلاح التشريعي لتقليل الفجوات بين الجنسين وزيادة الوعي حول أهمية شمول المرأة في الأنشطة الاقتصادية، فضلاً عن تعزيز المعارف والقدرات التي تخص تحسين الحصول على خدمات رعاية الطفل. وتشمل محاور خطة التمكين الاقتصادي للمرأة :

- الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي
- تطوير المهارات
- الشمول المالي للنساء
- البيانات والمعرفة
- اقتصاد رعاية الأطفال
- الركيزة القانونية والتعاقدات الحكومية
- الحملات التوعوية

برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة في دول المشرق (العراق، الأردن، لبنان)<sup>16</sup>

## ➤ خطة الاستجابة والتعافي من جائحة كوفيد- 19 لسنة 2021 17

جاءت هذه الخطة نتيجة الازمة المركبة المتمثلة بـ ( انخفاض أسعار النفط والازمة الصحية COVID - 19 ) إضافة الى التحديات ما قبل الازمة التي كان يعاني منها العراق في خضم بيئة سياسية واجتماعية واقتصادية هشة وغير مستقرة. وتهدف الخطة الى الاستجابة السريعة والتعافي من تأثيرات الازمة والتي يتم تنفيذها على مدار عامين (2021-2022) بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. كما تهدف الى احداث الأثر الإيجابي الكبير في كل من المحاور الآتية:

- الاستجابة الاقتصادية والتعافي ودعم نمو الاقتصاد الكلي في مسار مستدام.
- الاستجابة والتعافي للمجتمع من خلال الحماية الاجتماعية الأساسية لتعزيز التماسك المجتمعي
- التنمية المكانية المتوازنة والعادلة وتوافر البنى التحتية للخدمات.

**ويتم ذلك عن طريق مجموعه من الأنشطة والبرامج خاصة بمحور دعم المرأة مثل:**

- الدعم التكافلي (مالي وعيني) العناصر للنساء الفقيرات، والمعيلات لأسرهن اللواتي تأثرن بالأزمة وسياسات الاغلاق.
- التوسع التدريجي والسريع لتغطية الضمان الاجتماعي للنساء في القطاع غير الرسمي.
- دعم الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية والانجابية لتكون مناصرة للمرأة في وقت الازمات.
- الحد من حالات التمييز القائم على النوع الاجتماعي للوصول الى التعليم عن بعد.
- بناء المهارات للمرأة لضمان وصولها الى كل مجالات الاستخدامات الرقمية.
- تنظيم ورش تدريبية لبناء قدرات الكوادر العاملة في قطاع الانذار المبكر حول النوع الاجتماعي للوقاية من العنف المرتبط بالنزاع وتشكيل كادر من النساء القيادات المدربة على انظمة الانذار المبكر.
- إنشاء دور إيواء لضحايا العنف وأطفالهن وتطوير كفاءة دور الايواء القائمة على مستوى البنية والكوادر مع إجراء التقييمات السنوية اللازمة لضمان التزامها بالمعايير الدولية.

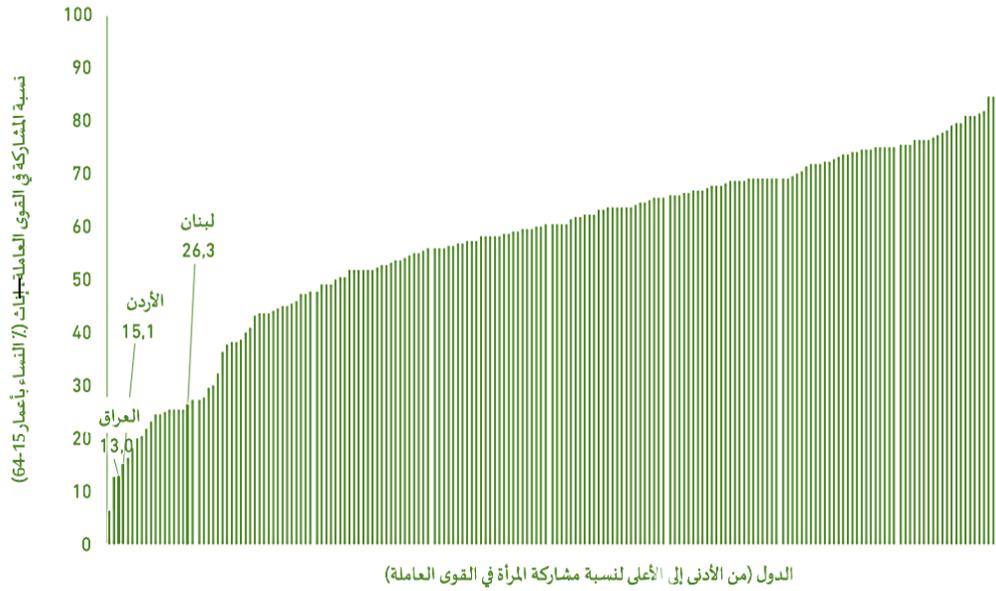
### سابعاً: واقع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي 18 :

تعتبر مستويات مشاركة المرأة في سوق العمل في العراق من بين أدنى المستويات في العالم ، حيث لا تتعدى نسبة مشاركتها 15% وهي نسبة منخفضة. كما في الشكل (2)

وزارة التخطيط: وثيقة الاستجابة وخطة التعافي من تداعيات ازمة كورونا 17

البنك الدولي "مشاركة المرأة الاقتصادية في العراق والأردن ولبنان" 2020<sup>18</sup>

الشكل (2) نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، لدول مختارة من المشرق مقارنة ببقية العالم



المصدر: بيانات منظمة العمل الدولية النموذجية المستمدة من مؤشرات التنمية العالمية.

تعد المشاركة في سوق العمل منخفضة بصفة خاصة بين النساء الأقل تعليماً. فان نسبة متدنية من النساء غير الحاصلات على التعليم العالي يشاركن في سوق العمل مقابل ثلثي حملة الشهادات العليا من النساء في العراق كما في الشكل (3).

الشكل (3) مشاركة القوى العاملة في دول مختارة من المشرق حسب المستوى التعليمي.

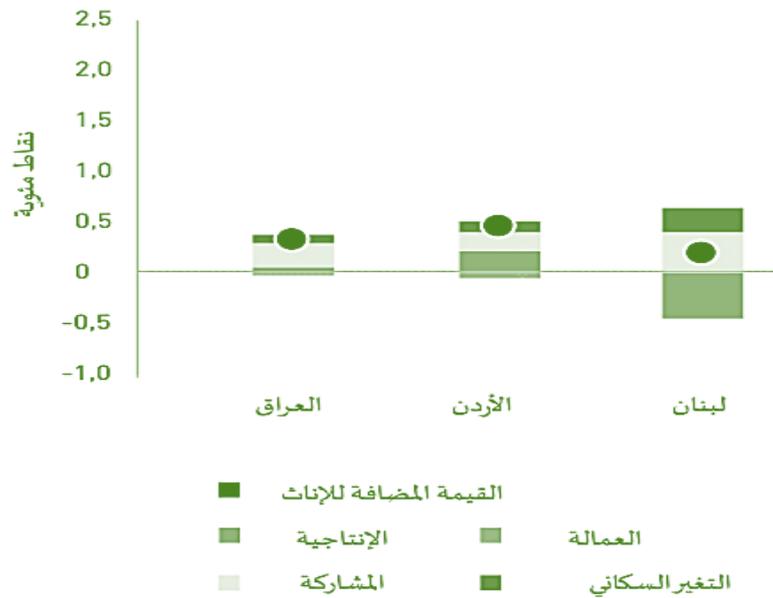


المصدر: تقرير البنك الدولي "مشاركة المرأة الاقتصادية في العراق والأردن ولبنان" 2020.

كما ان المرأة الراغبة بالمشاركة في سوق العمل في العراق في ظل معدلات البطالة المرتفعة تواجه مستوى من الاجور اقل لقاء عمل مماثل، حيث تصل معدلات البطالة بين النساء الى ضعف تلك التي يواجهها الرجال. كما ان المرأة تعمل عادة في قطاعات معينة وبمستوى أجور أقل مما يكسبه الرجل مقابل عمل متكافئ وعلى هذا الاساس بلغت الفجوة الجنديرية في الاجور بين النساء والرجال العاملين في مهن مماثلة ولديهم التحصيل العلمي المتماثل والخبرة المماثلة نحو 18%. ومن المرجح ان معدلات البطالة المرتفعة من جهة وانخفاض الاجور من جهة ثانية يشكلان عنصر احباط للنساء ويحول دون بحثهن عن العمل.

وقد حدد العراق اهدافاً طموحة لزيادة مشاركة المرأة في العمل، وهو أمر اذا ما تحقق واستدام على المدى الطويل، يمكن ان يكون له تأثيراً محتملاً اكبر في النمو الاقتصادي. ففي الفترة الممتدة بين العامين 2000 و2017، بلغ معدل النمو الاقتصادي السنوي في العراق 4.1% وساهمت الزيادة في القيمة المضافة من عمل المرأة بنسبة 0.3 نقطة. كما موضح في الشكل (4)

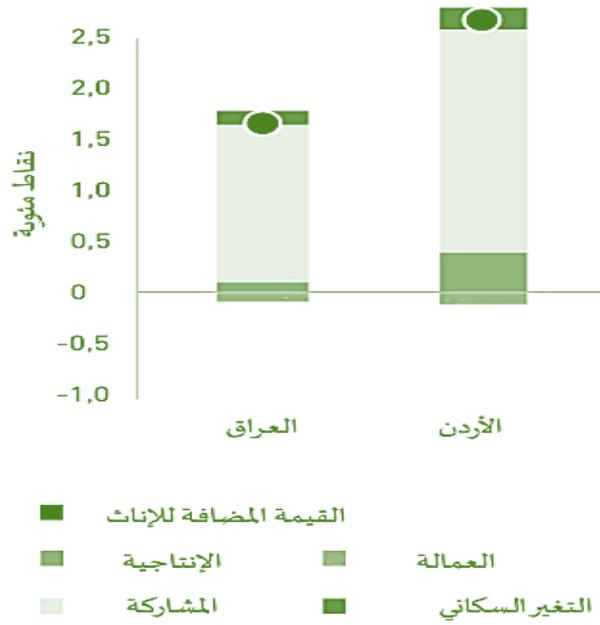
الشكل (4) مساهمة العاملات في النمو في الدول مختارة من المشرق تاريخي من 2000-2017



المصدر: تقرير البنك الدولي "مشاركة المرأة الاقتصادية في العراق والأردن ولبنان" 2020.

وقد عملت الحكومة على رفع معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بحلول عام 2025 بمقدار 5 نقاط وفي حال تحققت هذه الزيادات المستهدفة فان النمو الاقتصادي السنوي سيزداد بمقدار 1.6 نقطة مئوية في العراق بحلول عام 2035 كما موضح في الشكل (5).

الشكل (5) مساهمة العوامل في النمو في الدول مختارة من المشرق المتوقع (2017-2035) في حال تم تحقيق اهداف المشاركة للإناث واستدامتها



المصدر: تقرير البنك الدولي "مشاركة المرأة الاقتصادية في العراق والأردن ولبنان" 2020.

#### ثامناً: القيود التي تحول دون مشاركة المرأة العراقية في القوى العاملة<sup>19</sup>:

يشكل ضعف الطلب على الأيدي العاملة العائق الرئيس أمام الحصول على عمل بأجر لكل من المرأة والرجل. كما يشكل التباطؤ في استحداث فرص العمل عائقاً رئيساً يحول دون زيادة مشاركة المرأة في الاقتصاد. وبالتوافق مع حالة عدم الاستقرار والازمات الاخيرة، لم يتمكن النمو في فرص العمل من مجازاة الوتيرة السريعة للنمو الديمغرافي، مما أدى الى استمرار ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما بين الشباب والمرأة. وعلاوة على ذلك، وفي سياق التباطؤ الاقتصادي والقيود المالية والازمة المرتبطة بالصراع في المنطقة، فمن المحتمل أن يستمر الطلب الضعيف على الأيدي العاملة بالحد من الفرص الاقتصادية لكل من الرجل والنساء في المستقبل.

تواجه المرأة عوائق اضافية مرتبطة بالمعايير الاجتماعية والقيود القانونية واخفاقات السوق. وهناك عدة عوامل تؤثر بشكل غير متناسب على قدرة المرأة على المشاركة بفاعلية في سوق العمل، بما في ذلك محدودية فرص الحصول على رأس المال (البشري والمادي والمالي) مقارنة بالرجل، والافتقار الى رعاية الاطفال ذات الجودة والتكلفة المناسبتين، ووسائل النقل العام الآمنة، والقوانين والتمييز المجتمعي لصالح الرجل، وهو ما يؤدي الى حصوله على الوظائف القليلة المتاحة. كما يقلل الزواج ووجود الأطفال بشكل كبير من احتمالية عمل المرأة، مع اختلاف ذلك بين دولة واخرى.

<sup>19</sup> البنك الدولي "مشاركة المرأة الاقتصادية في العراق والأردن ولبنان" 2020

من جهة اخرى، تواجه الشباب والفتيات عقبات اثناء تنمية رأس المال البشري اللازم للدخول في القوة العاملة. فعلى الرغم من الانطلاقة المتساوية بين الفتيات والفتيان من حيث الالتحاق بالدراسة في سن مبكرة، يشكل استكمال التحصيل العلمي تحدياً للفتيات، ولا سيما في المناطق الريفية اضافة الى ذلك، قد تتشكل الفجوات بين الجنسين في بعض مجالات الدراسة نتيجة تأثير التوقعات المجتمعية. بالإضافة الى ذلك، تحول عدة عوائق دون دخول المرأة الى سوق العمل والبقاء فيه ومن اهم هذه العوائق :

- التحرش في مكان العمل : التحرش في مكان العمل وفي وسائل النقل العام أمر شائع، ما يمنع الكثير من النساء من الوصول الى الفرص الاقتصادية. وكثيرا ما تتأثر النساء الأكثر فقراً على نحو غير متناسب بهذه الامور لأنهن الأكثر اعتماداً على وسائل النقل العام. تتعرض امرأة من كل ثلاث نساء للمضايقة اللفظية في الاماكن العامة، كما تتعرض امرأة في العراق للتحرش الجسدي.
- العادات والتقاليد: من اهم اسباب التمييز بين الرجل والمرأة التي تعيق انخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة هي العادات والتقاليد اذ يشير عدد كبير من الدراسات الى تحيز الموروث الاجتماعي والقيمي ضد مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية.
- الوضع الأمني : يعتبر الوضع الأمني مؤثراً مهماً عندما ينتشر انعدام الامن والاستقرار على نطاق واسع . كذلك تواجه النساء ذوات الاعاقة صعوبات عديدة في ظل وضع امني غير مستقر ، كما ان الافتقار للنقل العام يعد عاملاً هاماً بهذا الصدد. وبالإضافة الى المخاوف المتعلقة بالسلامة حيث تواجه المرأة صعوبات عديدة في اقناع أصحاب العمل في تشغيلها.
- القيود القانونية: تواجه المرأة قيوداً قانونية عديدة ونقصاً في الوعي لحقوقها وانفاذ تلك الحقوق والواجبات.
- العبء الاسري : تنخفض معدلات مشاركة المرأة المتزوجة بسبب مزيج من التفضيل والمعايير الاجتماعية المتعلقة بدور المرأة ومسؤولياتها بعد الزواج، ويقترن التحصيل العلمي المتدني بنظرة أقل مساواة بشأن أدوار النوع الاجتماعي في المنزل وبشأن قدرة المرأة على صنع القرار. وان عدد النساء اللواتي يعملن، أياً كان مستوى تحصيلهن العلمي، ينخفض كثيراً عند الزواج، مما يعكس على الأرجح مزيجاً من التفضيل الشخصي، وتوقع انجاب الأطفال في المستقبل القريب، والمعايير الاجتماعية. والأهم من ذلك أن معظم النساء أياً كان مستوى التحصيل العلمي لديهن، يتفقن على أن الاضطلاع بدور ربة المنزل يحقق الرضى ، وعلاوة على ذلك فان النساء اللواتي يخترن العمل على الرغم من المعايير الاجتماعية القائمة، قد يواجهن العنف المنزلي نتيجة لذلك. وعندما تصبح المرأة في وضع الامومة فانها تواجه عوائق اضافة تطف في طريق مشاركتها في سوق العمل نظراً لازدياد الأعباء المنزلية وتنشئة الأطفال. ويعد كل من قبول فكرة خدمات رعاية الاطفال ، والتطورات المتعلقة بجودة هذه الخدمات ، وامكانية الحصول عليها، والقدرة على تحمل تكاليفها ، عوامل اضافة تحول دون دخول المرأة التي

لديها اطفال الى سوق العمل أو البقاء فيه، ناهيك عن أن الأطر القانونية والمرافق والخدمات الملائمة التي قد تدعم الأسر في تحقيق التوازن بين العمل والواجبات المنزلية غير مكتملة، فعلى سبيل المثال، فإن ساعات من الأعمال المنزلية أسبوعياً تقترن بانخفاض احتمالية العمل لدى النساء الحاصلات على التعليم العالي بنسبة 20 في المائة، واحتمالية أقل بنسبة 70 في المئة للنساء اللواتي يقل تحصيلهن عن التعليم الثانوي، والنتائج مشابهة بالنسبة للساعات المخصصة لرعاية الأطفال .

### تاسعاً: مشكلات تواجهها المرأة العراقية في العمل في القطاع الخاص<sup>20</sup>:

- 1- من المشاكل التي تواجه المرأة هي عدم توفر الضمان الصحي او الاجتماعي كما هو موجود في القطاع العام، ولا تُمنح مخصصات خطورة في حال كان عملها فيه خطر او ينطوي على أضرار عليها، وهذا يجعلها كالألة متى توقفت، انتهى عملها من دون أي تعويض او مكافأة.
- 2- العمل في غير التخصص الذي تجيده المرأة، حيث يلاحظ في الشركات الأهلية والمعامل أن المرأة تعمل في غير تخصصها، وذلك من اجل الحصول على الراتب، وهذه أيضاً تعتبر مشكلة لأنها تفتقد لذة الاختصاص وتخضع من مستوى الإبداع لديها.
- 3- عدم حصولها على مميزات كما في القطاع العام كمنح سفر او ترقية لغرض زيادة الراتب.
- 4- في القطاع الخاص لا يمكن لها الحصول على إجازة الأمومة، فهناك عاملات قطعن أيام (النفاس) في العمل لأنهن لم يحصلن على اكثر من عشرة ايام من ربح العمل، وهذا يعتبر غير جيد على صحتها وصحة طفلها.
- 5- يحق لرب العمل أن ينهي خدماتها متى شاء، دون أية حماية او قانون يمنحها الحق في التعويض عن السنوات التي قدمت فيها جهداً كبيراً في العمل.
- 6- المنافسة الشديدة من قبل الرجل تواجهها المرأة في العمل في القطاع الخاص .
- 7- عدم إقرار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الي يتيح لها الحصول على الحقوق التقاعدية اسوة بالعاملين في القطاع العام.
- 8- التعرض للتحرش والمضايقات في العمل.
- 9- محدودية فرص العمل والوظائف المتوفرة التي تتلائم مع امكانياتها ومهاراتها.

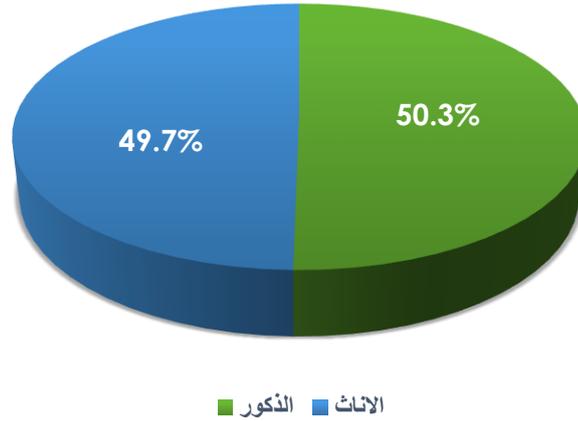
<sup>20</sup> <https://m.annabaa.org/arabic/investigations/13781>

## المحور الثالث واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في القطاع الخاص

أدت عقود من القمع الناجم عن النزاعات المسلحة والعقوبات الاقتصادية التي تلت ذلك، وثقافة محافظة صارمة إلى تدهور حياة النساء والفتيات في العراق وما يرتبط بذلك من خسارة للبلد، حيث يتم تهيميش النساء والفتيات المراهقات غير قادرات على المساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية بشكل كامل. وتعاني العراقيات اليوم من عدم كفاية الفرص التعليمية والاقتصادية والرعاية الصحية فضلاً عن محدودية الوصول إلى سوق العمل، كما يواجهن مستويات عالية من العنف وعدم المساواة<sup>21</sup>.

أظهرت بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021 ان السكان بسن العمل بعمر 15 سنة فأكثر بلغ (26,091,405) شخص، شكلت نسبة الاناث منهم (49.7) % من اجمالي السكان، والذكور (50.3) % من اجمالي السكان كما موضح في الشكل (6).

الشكل (6) نسبة السكان بسن العمل حسب الجنس



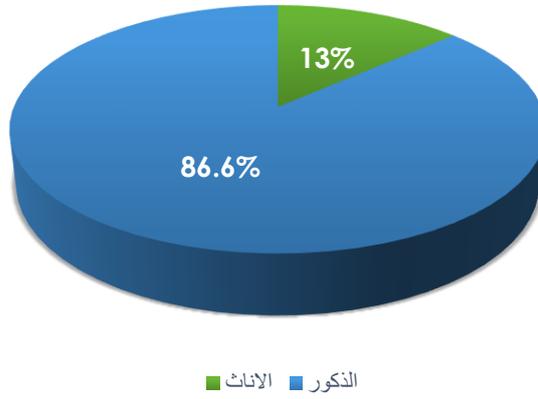
المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

<sup>21</sup> UN WOMEN2020

ويمكن متابعة مستوى مشاركة المرأة في العمل عن طريق عدد من المؤشرات الواردة في المسح الوطني للقوى العاملة في العراق لسنة 2021:

1. معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة ومعدل البطالة: ان معدل مشاركة الاناث (13.4%) من اجمالي النشطين اقتصادياً، في حين ان معدل مشاركة الذكور بلغ (86.6%) من اجمالي النشطين اقتصادياً كما مبينة في الشكل (7).

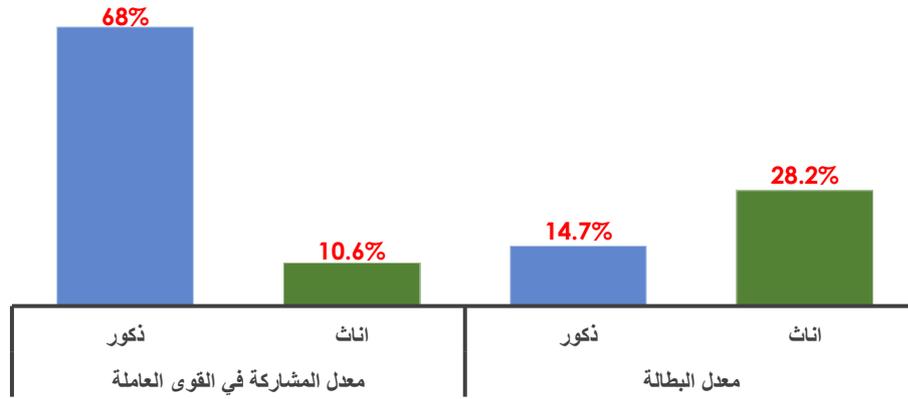
### الشكل (7) نسبة القوى العاملة من اجمالي النشطين اقتصادياً حسب الجنس



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

وبلغ معدل مشاركة الاناث بالقوى العاملة (10.6%) من اجمالي السكان بسن العمل وهي اقل بكثير من نسبة مشاركة الذكور والبالغة (68.0%)، فالمرأة واحدة من بين كل ( 10 ) نساء في العراق تشارك في القوى العاملة ، وان معدل البطالة بين الاناث قد بلغ (28.2%) وهو ضعف معدل بطالة الذكور والبالغ (14.7%) كما موضح في الشكل رقم (8). وتعاني النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و 30 عاما من البطالة بشكل خاص، ما يشير إلى أنهن يحاولن استخدام تعليمهن للالتحاق بالخدمة العامة، ولكن عندما يفشلن في تحقيق هذه الغاية، يتركن القوى العاملة نهائياً، إما بسبب الإحباط، إما بسبب الضغوط الاجتماعية، إما لأن أصحاب العمل في القطاع الخاص لا يطلبون التعليم الذي حصلن عليه.

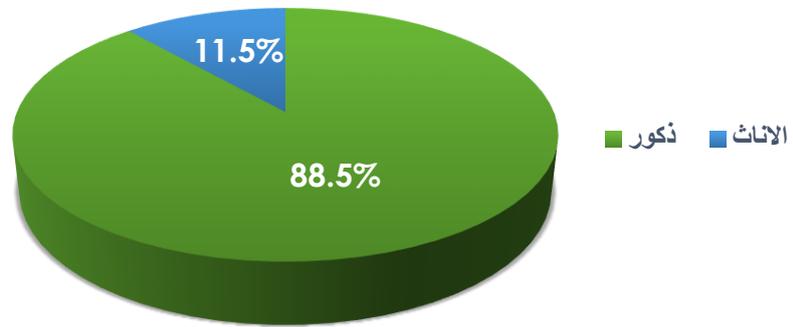
الشكل (8) معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة من إجمالي السكان في سن العمل



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

2. عدد النساء العاملين وفق نتائج المسح: بلغ عدد النساء العاملات (991210) فرد بنسبة (11.5%) من عدد العاملين الكلي وهي اقل من نسبة الذكور البالغة (88.5%) وحسب الشكل (9).

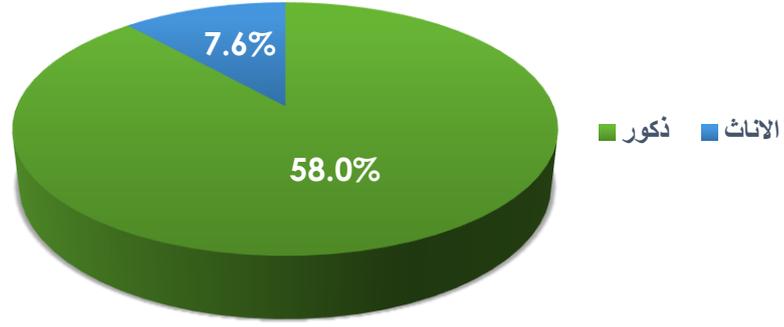
الشكل (9) نسبة عدد العاملين من إجمالي القوى العاملة حسب الجنس



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

وبلغ عدد العاملات (7.6%) من إجمالي السكان في سن العمل اقل منها بين الذكور (58%) وحسب الشكل (10).

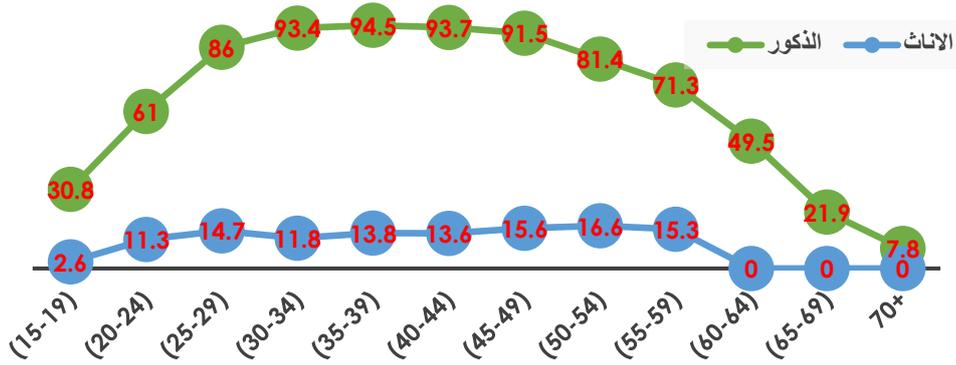
الشكل (10) نسبة عدد العاملين من اجمالي السكان في سن العمل حسب الجنس



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

3. مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب الفئات العمرية: مشاركة اعلى في القوى العاملة للذكور مقارنة بالاناث في جميع الفئات العمرية، وان مشاركة الاناث في القوى العاملة لا تتجاوز 20% لاي فئة عمرية تعتبر نسبة منخفضة كما موضح في الشكل (11)، يعزى هذا الانخفاض في معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة نتيجة لعدة عوامل التي تحول دون الدخول الى القوى العاملة مثل التحصيل العلمي، وجود الأطفال ومحدودية خدمات رعاية الأطفال وسن الزواج، والأعراف الاجتماعية وقد يحتاج دخولهم الى سوق العمل إلى مراعاة هذه العوامل المختلفة والتي تحدد دور المرأة في المجال العام.

الشكل (11) معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والفئة العمرية



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

4. مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب التحصيل العلمي: نلاحظ من الشكل (12) ان اعلى مشاركة في القوى العاملة على المستوى الجامعي لكلا الجنسين، وان الفجوة بين معدل المشاركة في القوى العاملة للرجال والنساء اضيق بكثير في المستوى الجامعي مقارنة بمستويات التحصيل العلمي الأخرى.

الشكل (12) معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والتحصيل العلمي

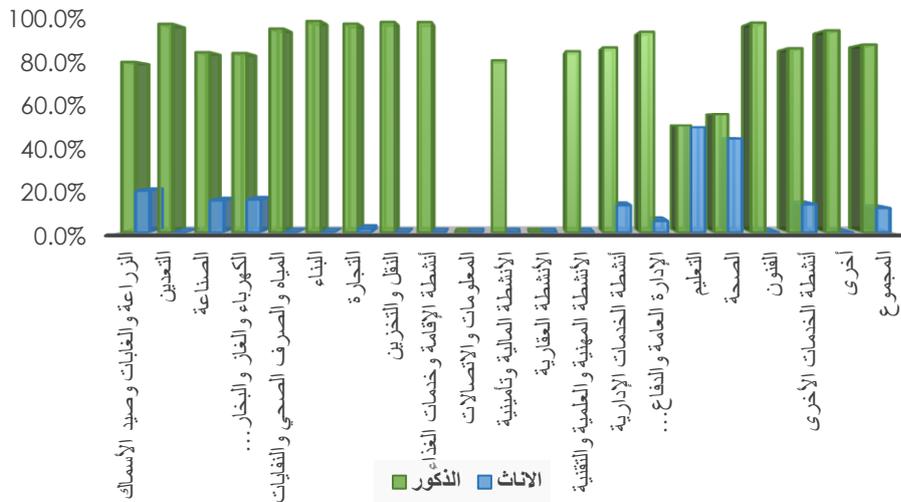


المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

#### 5. مساهمة المرأة حسب النشاط الاقتصادي:

أظهرت نتائج المسح ارتفاع ثلاث أنشطة من الأنشطة الاقتصادية للاناث: قطاع التعليم حيث بلغ (49.6%)، والصحة (44.2%) والزراعة (19.7%) وارتفاع ملحوظ في الفجوة لصالح الذكور في الأنشطة الاقتصادية ويبين الشكل (13) توضيحاً لما ورد في أعلاه.

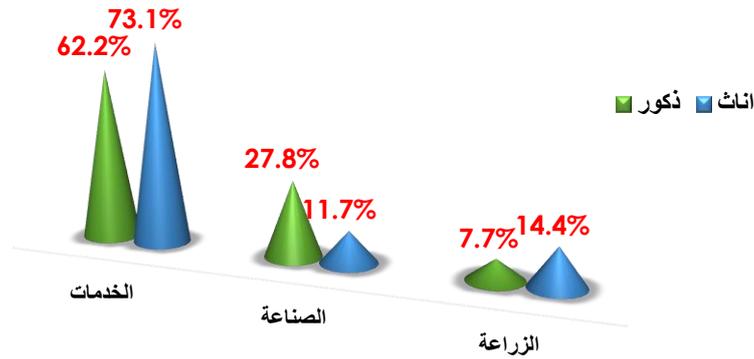
الشكل (13) معدل العاملين في النشاط الاقتصادي حسب الجنس



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

وفما يتعلق بفروع النشاط الاقتصادي الأساسية (أي الزراعة والصناعة والخدمات)، تتركز عمالة الإناث بشكل أساسي في نشاط الخدمات بنسبة (73%) مقابل (62%) للذكور، والزراعة (14.4%) مقابل (8%) للذكور كما موضح في الشكل (14). يعود سبب ذلك الى واقع ان فرص العمل للنساء يوفرها بصورة أساسية القطاع العام الذي يضمن تسديد أجور افضل ولكنه ينطوي في موازاة ذلك على مجموعة من المشاكل الخاصة به على غرار اختلال التوازن في المهارات.

الشكل (14) التوزيع النسبي للعاملين حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي وحسب الجنس

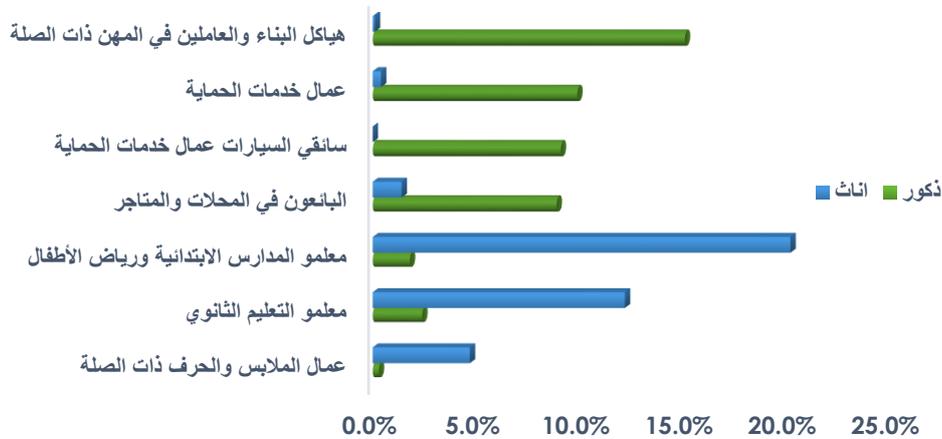


المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

#### 6. مساهمة المرأة في المهن:

أظهرت النتائج ان ثلاث مهن تهيمن عليها الإناث وهي معلمو التعليم الابتدائي ورياض الأطفال بنسبة (20.2%) ومعلمة التعليم الثانوي بنسبة (12.2%) وعمال صناعة الملابس والمهن المرتبطة بها بنسبة (4.7%) كما في الشكل (15).

الشكل (15) المهن الاعلى درجة بين الجنسين

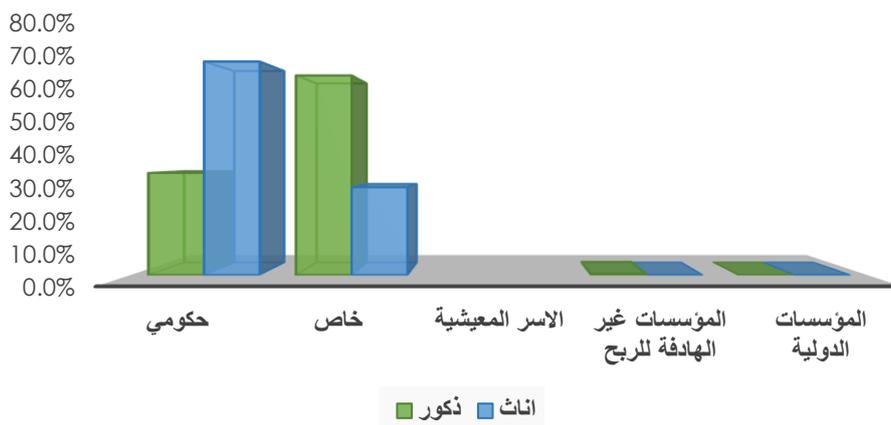


المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

## 7. مساهمة المرأة في القوى العاملة حسب قطاع العمل:

نلاحظ من الشكل (16) ان النساء تميل بشكل كبير الى العمل في القطاع الحكومي والعام بنسبة (70.5%) مقارنة مع (33.7%) من الرجال، وفي القطاع الخاص يعمل الرجال بنسبة (65.9%) اعلى بكثير من النساء التي بلغت نسبتهم (29%).

الشكل (16) النسبة المئوية لعدد العاملين حسب قطاع التوظيف وحسب الجنس



المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

## 8. فجوة الأجور للمهن التي تهيمن عليها النساء:

يلاحظ عند احتساب فجوة الأجور في الساعة بين الجنسين لأكبر مهنتين تهيمن عليها الاناث وهما التعليم الثانوي، ومعلمو التعليم الابتدائي ورياض الأطفال، حيث ان الفجوة 11.7 و 10.7 لمعلمي التعليم الثانوي ومعلمي التعليم الابتدائي ورياض الأطفال على التوالي كما موضح في الشكل (17)

الشكل (17) متوسط الاجر في الساعة للجنسين للمهن التي تهيمن عليها الاناث



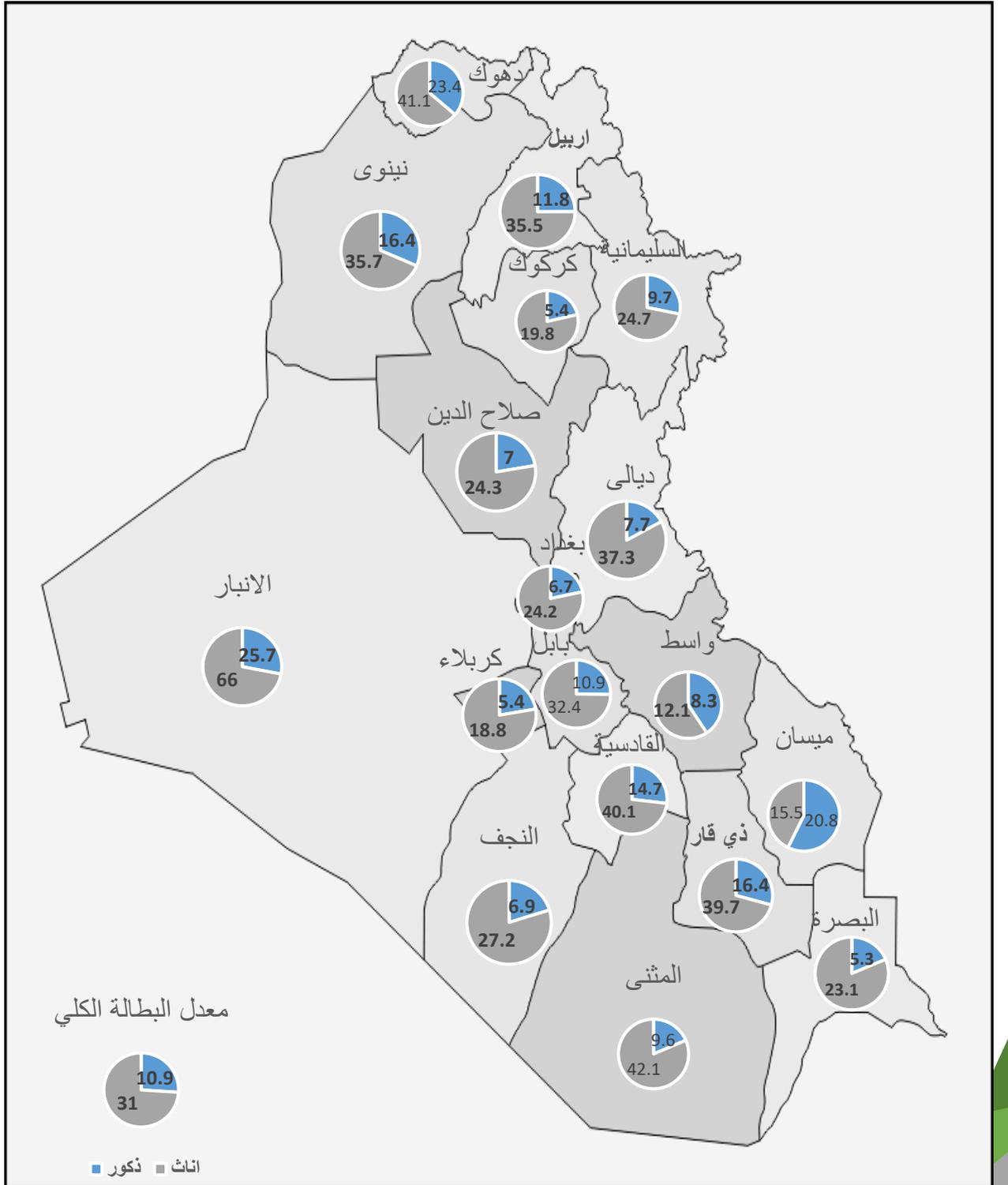
المصدر: بيانات مسح القوى العاملة في العراق لسنة 2021.

## 9. مساهمة المرأة النشطة الاقتصادي والبطالة حسب المحافظات والجنس :

بلغ معدل النشاط الاقتصادي للنساء في العراق (12.6%) حسب بيانات مسح رصد وتقويم الفقر في العراق لسنة (2017-2018) اقل نسبة من الذكور حيث بلغت (72.7%) ، سجلت محافظة السليمانية واربيل ودهوك في إقليم كردستان اعلى نسبة مشاركة للاناث في القوى العاملة بينما سجلت محافظتي ميسان كركوك ادنى المعدلات في المشاركة الاناث في القوى العاملة كما موضح في الشكل (18)، اما معدل البطالة فان الاناث اكثر من الرجال على مستوى العراق بمعدل (13.8%) الذكور (10.9%) والاناث (31%) ، حيث سجلت محافظة الانبار والمثنى اعلى نسبة في معدل البطالة للاناث كما في الشكل (19).



الشكل (19) معدل البطالة للأفراد بعمر (15) سنة فأكثر حسب المحافظات والجنس (2017-2018)

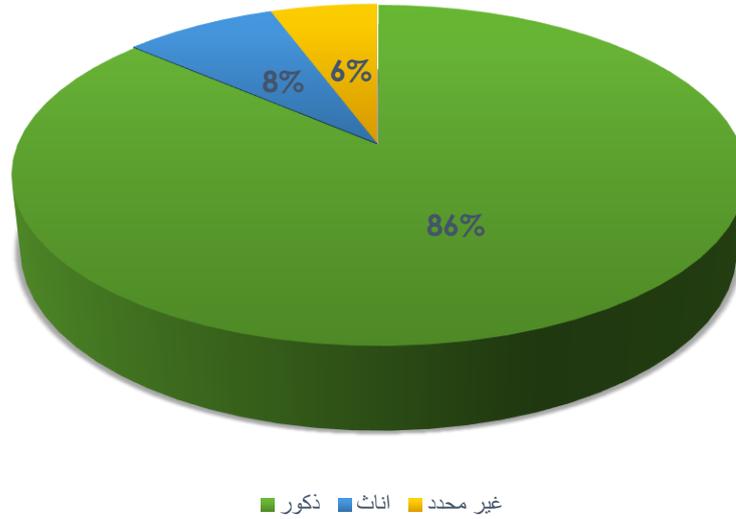


المصدر: من عمل الباحثين بالاعتماد على بيانات مسح رصد وتقويم الفقر في العراق لسنة (2017-2018)

## 10. عدد المالكين والعاملين في القطاع غير المنظم<sup>22</sup>

حسب احصائيات مسح القطاع الخاص غير المنظم في العراق الذي نفذه البنك الدولي ضمن مشروع الحماية الاجتماعية والوظائف للفقراء والفئات الهشة في العراق ممول من قبل صندوق الإصلاح والإنعاش وإعادة الاعمار في العراق (I3RF)، بلغت نسبة المالكين (86%) من الذكور و(8%) فقط اناث كما مبين في الشكل رقم (20)، وبلغت (45%) من المالكات هن المعيلات الرئيسيات لأسرهن. يميل المالكين إلى توظيف عدد أكبر من العاملات الإناث والعاملين دون أجر بالمقارنة مع الرجال حسب الشكل رقم (21)

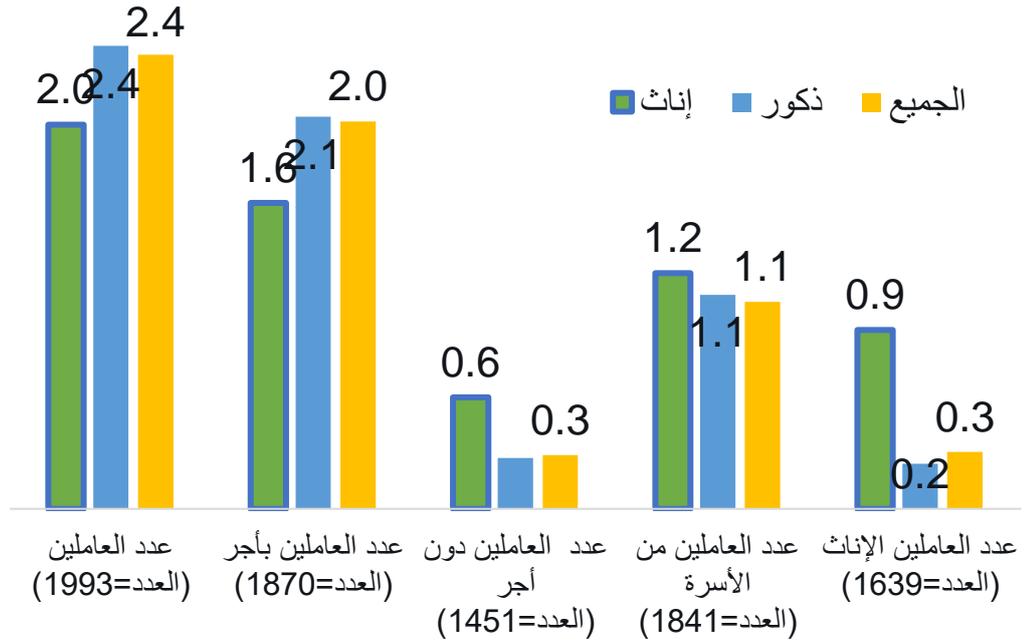
الشكل رقم (20) النسبة المئوية لعدد المالكين الرئيسيين على مستوى الجنس



المصدر: حسب بيانات مسح القطاع الخاص غير المنظم في العراق (IISBS)

<sup>22</sup> البنك الدولي " فهم الأنشطة الاقتصادية والعاملين في القطاع غير المنظم من منظور النوع الاجتماعي" 2022

الشكل رقم (21) متوسط عدد العاملين في النشاط الاقتصادي على مستوى الجنس



المصدر: حسب بيانات مسح القطاع الخاص غير المنظم في العراق (IHSBS)

## المحور الرابع

### الخاتمة

#### أولاً: الاستنتاجات:

- 1- تزايد الاهتمام العالمي بالتمكين الاقتصادي للمرأة وخاصة تمكينها من العمل في القطاع الخاص، وعلى هذا الأساس تم عقد العديد من الاتفاقات الدولية وصدور الكثير من القوانين المحلية التي تنظم عمل النساء في القطاع الخاص.
- 2- أن استحداث فرص العمل وحده لن يكون كافياً، ففي الكثير من الحالات، من الضروري تعديل القوانين والأنظمة عن طريق التشريعات التي تقضي على التمييز القائم على النوع الاجتماعي في العمل والتحرش الجنسي في مكان العمل والاماكن العامة، وفي حالات أخرى، يستدعي الوضع تدخلاً لمعالجة المسائل المتعلقة بالنقل العام وتوفير الرعاية للأطفال لا سيما ان هذا الأمر يحول دون حصول المرأة على الفرص الاقتصادية، وعلى الرغم من صعوبة تغيير المعايير الاجتماعية، فقد اثبتت بعض التدخلات نجاحها في أماكن أخرى ولا سيما تلك التي تهدف الى تصحيح التصورات الخاطئة.

- 3- هناك توجهات استراتيجية وعلى كافة المستويات المؤسسية التخطيطية – التنفيذية – التشريعية لتوطين منظور النوع الاجتماعي في الخطط والاستراتيجيات والموازنات والقرارات الخاصة بسوق العمل والقوانين والتشريعات النافذة او المزمع تشريعها مستقبلاً.
- 4- اهتمت الحكومات العراقية المتعاقبة بالتزامها بالمعاهدات والمواثيق الدولية المتعلقة بتعزيز دور المرأة في التنمية المستدامة وزيادة مشاركتها في أنشطة القطاع الخاص. وقد بادر البنك المركزي العراقي في اطار اتاحة الفرص للنساء في الحصول على التمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة وقروض الاسكان بتخصيص 25% من القروض الميسرة في المصارف للنساء المعيلات والارامل والناجيات من النزاع، ودعم مشاريع الاستثمار للنساء والارامل المتضررات من النزاعات وادراج مشاريعهن ضمن ابواب الدعم وتوجيه كافة المصارف لتأمين الفرص الكافية لهن وتسهيل احتياجاتهن بما تسمح بها ضوابط العمل المصرفي.
- 5- هناك عوامل عديدة ادت الى تدني مستوى مشاركة المرأة في القطاع الخاص في العراق وان معظم الاسباب التي ادت الى هذا الوضع في انخفاض مساهمة المرأة العراقية في سوق العمل هي ذات طبيعة اجتماعية وتناثر بالتوزيع الحضري والمدني اضافة الى مستوى التعليم وغيره من العوامل.
- 6- بإمكان الحكومة إيجاد حلول على المستوى الوطني وتعزيز نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة وبالتالي رفع مستوى تمكين المرأة في سوق العمل عن طريق عدد من الاجراءات تتعلق بتطوير القدرات عن طريق التعليم والتدريب.
- 7- تواجه النساء تحديات خاصة في الحصول على عمل لائق، حيث أن نسبة كبيرة من الاناث يتم تشغيلهن في وظائف ناقصة أو يتم تشغيلهن ضمن دوام جزئي، وعلاوة على ذلك تميل النساء المتعلقات إلى التعيين في القطاع العام بما في ذلك الصحة والعمل الاجتماعي والتعليم على الرغم من أن قلة منهن في المناصب العليا أو مناصب صنع القرار.
- 8- لا يزال دورة المرأة في سوق العمل في العراق يحتاج إلى معالجات حقيقية وواقعية، إذ ما تزال النساء العديد من التحديات التي ادت الى تضيق حدودها في ممارسة دورها الطبيعي في سوق العمل.
- 9- بينت نتائج مسح القوى العاملة 2021، الذي يهدف لرصد مؤشرات سوق العمل لبناء سياسات وطنية قائمة على الأدلة، مما يساعد على تصميم خطط وبرامج تساعد القوى العاملة على إيجاد فرص عمل لائقة، أن فرص العمل المتاحة للإناث لا تكاد تبلغ ربع الفرص المتاحة للذكور.

10- يمكن تفسير عدم توفر سوق عمل منظمة تضمن للنساء مكانتهن من حيث الدور والحقوق والواجبات بسبب عدم وجود سياسية وثقافة عمل كافية كي تضمن اهمية التخصصات والمؤهلات وأوقات العمل وحقوق العاملات وغيرها من العوامل المؤثرة في عمل الاناث.

11- ما تزال فجوة النوع الاجتماعي في مجال المشاركة الاقتصادية والبطالة والأجور في غير صالح النساء وما تزال العقبات جدية امام فرص مشاركة وتمكين المرأة في دخولها سوق العمل، وتطوير امكانياتها في مجالات الإدارة في المؤسسات العامة والخاصة.

12- ان الازمة المزوجة التي سبق الاشارة اليها أدت الى ارتفاع معدلات الفقر وانحسار فرص التشغيل، وبالرغم من انه هذه النسب تتباين حسب المحافظات الا انه لا يزال انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل من المشكلات التاريخية المتوارثة الناتجة أساسا عن تراكم تحديات التنمية خلال العقود الماضية في معظم مدن العراق بضمنها المحافظات الأكبر (بغداد والبصرة والموصل).

### ثانيا: التوصيات:

1. ضرورة تبني سياسات تهدف إلى تعزيز مشاركة الإناث في سوق العمل ودعم تنفيذ قوانين العمل والسياسات الدافعة لتعزيز دور النوع الاجتماعي.
2. التصدي لأوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل باعتباره من أكثر تحديات التنمية إلحاحا التي تواجه مساهمة المرأة في سوق العمل.
3. من المهم أن تنعكس تدابير الحماية الاجتماعية في مراعاة الظروف الخاصة بالمرأة مثل تعزيز اجراءات التأمين الصحي للنساء اللواتي في حاجة إليها والالتزام بالانظمة التي تقر الإجازة المدفوعة الاجر أو الإجازة المرضية للنساء اللاتي لا تستطعن القدوم إلى العمل في حالة التزامهن برعاية الأطفال أو كبار السن في المنزل.
4. يجب أن تعالج سياسات الاستجابة الاقتصادية والانتعاش بعد انحسار جائحة كوفيد – 19 والتداعيات التي واجهت المرأة في العراق.
5. الاهتمام بسياسات العمل المرنة مثل السياسات ذات الصلة بعطلات الامومة وتقليص فجوة الأجور التي تقترن عادة بانخفاض نسبة عمل المرأة غير مدفوع الأجر.
6. تبني أساليب وترتيبات أكثر مرونة، ساعات عمل مرنة.
7. تبني استراتيجية وطنية منسقة لاقتصاد الرعاية، ودعم توفير شبكات الأمان الاجتماعي (خاصة توفير خدمات رعاية الاطفال).
8. الاستثمار بشكل اكبر في مجال الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة مما يتيح فرصا اكبر للعمل للمرأة.

9. التوعية بأهمية اعمال الرعاية واضفاء طابع احترافي عليها يسمح بتنظيمها من قبل الدولة مما قد يؤدي الى تغيير النظرة الدونية لمقدمي تلك الخدمات من العاملين في قطاعات الرعاية بما فيهم عاملات المنازل.

10. تصديق اتفاقية منظمة العمل رقم 183 الخاصة بحماية الامومة لعام 2000.

11. ضرورة مراجعة قانون العمل واجراء تعديلات مناسبة في لوائح العمل التي تخص عمل المرأة في القطاع الخاص.

12. تصميم وتنفيذ برامج بناء القدرات لدعم بناء الثقة وتحسين المهارات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الاجتماعي، وبناء مهارات مالية وإدارية لتعزيز استعداد رائدات الاعمال الناشئات ودعم رائدات الاعمال الحاليات.

13. زيادة الاهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة، خاصة تلك التي تديرها النساء، ووضع برامج تأهيلية لمساندة النساء على تأسيس منشآتهن، وكذلك مساعدتهن في تسويق منتجاتهن.

14. التوسع في تطبيق أنماط العمل غير التقليدية؛ وذلك بالتوسع في العمل المرن (العمل الجزئي، وساعات الدوام المرن، والعمل عن بعد).

15. ضرورة إيجاد أنظمة وبيئة داعمة لعمل المرأة في القطاع الخاص تراعي دورها الإيجابي مثل توفير الحضانات داخل أماكن العمل، وتوفير المواصلات.

16. تفعيل وتعزيز التدريب العملي للفتيات أثناء فترة دراستهن بالجامعة، وذلك لما يمثله ذلك التدريب من تاهيل حقيقي لدخول سوق العمل، وتزويد المشاركات بالخبرات العملية

17. تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لوضع برامج بناء القدرات وتعزيز الشبكات والبرامج الارشادية لتوفير فرص أساسية تشجع المرأة نحو الانخراط في سوق العمل.

18. التنسيق بين المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الحكومية التي تعنى بشؤون المرأة فيما يتعلق برسم السياسات والخطط التنموية، الهادفة لرفع مستوى تمكين المرأة في كافة جوانبه ومتابعة تنفيذ السياسات المتبعة وتقييمها.

## المصادر

### • المصادر العربية :-

1. البنك الدولي "مشاركة المرأة الاقتصادية في العراق والأردن ولبنان" التقرير رقم: SUA9531000. الشرق الأوسط وشمال افريقيا، 2020.
2. الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تقرير 10، روما: سبتمبر 2016 التنمية الريفية لعام 2016 -ص49، 50.
3. الكعبي ، سهام (تمكين المرأة : الفرص والتحديات)،مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع : كلية الإمارات للعلوم التربوية، 2020.
4. البنك الدولي"المراجعة القانونية برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة في دول المشرق – العراق " ابريل 2021.
5. البنك الدولي " فهم الأنشطة الاقتصادية والعاملين في القطاع غير المنظم من منظور النوع الاجتماعي"2022.
6. الدناصوري، هدير "التحول الرقمي وتمكين المرأة في المجتمع المصري"، مجلة العلمية لكلية الآداب : جامعة الإسكندرية، مصر، 2021.
7. عبدالله، نمر ذكي "التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية دمنهور، 2021.
8. طعمة، ليلي سبتي، "انعكاسات الازمة المزدوجة على تمكين المرأة العراقية كلف التداعيات واليات الاحتواء"، رسالة ماجستير، جامعة المستنصرية، بغداد 2021.
9. زهرة، بن خلف، "أثر التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة على التنمية البشرية بالجزائر دراسة قياسية للفترة 1990-2020"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال: جامعة أبو بكر بلقايد (تلمسان)، الجزائر، 2021.
10. شملاوي & الحيط ، حنان ونهيل سقف ، "التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية): لجامعة الأردنية، الأردن 2018.
11. كاظم، دنادية ، "التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في التنمية المستدامة" مجلة المخطط والتنمية: جامعة بغداد، بغداد 2015.

### • المصادر الأجنبية:

- 12.Malhotra, A. (2011). Understanding and measuring women's economic empowerment, ICRW ORG.
- 13.Todaro, M. & Smith, S. (2003). Economic development. 8th ed. Delhi: Pearson Education Asia.
- 14.Kundu, Suman, Chakraborty, (2012). An Empirical Analysis of Women Empowerment within Muslim Community in Murshid abad District of West Bengal, India.
- 15.Swain, Ranjula, Walentin. (2008). Economic and Non-Economic Factor What Empowers woman, Working paper, UPPSALA University.

16. World Bank. (2012). Capabilities, Opportunities and Participation: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region. A companion to the World Development Report, 2012, Washington: World Bank.
17. World Economic forum. Gender Gap report, 2006-2015.
18. Foteek, cathreen. (2013). Macroeconomic Gains from Gender Equity, IMF.
19. ESCWA. (2012). Addressing the barriers to women's economic participation in the ESCWA region, Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), New York: United Nations.
20. Matern, Jan. Uppsala (2020). Chances and Limitations of Women's Entrepreneurship as a Means of Women's Empowerment in Northeast India, Universitet (Sweden): ProQuest Dissertations Publishing.

• الروابط :

21. <https://m.annabaa.org/arabic/investigations/13781>
22. <https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/sustainable-development-goals.html>