

عمالة النساء

تحديات معقدة وقوانين عاجزة

د. احمد خضير حسين

٢٠٢٣

عمالة النساء تحديات معقدة وقوانين عاجزة

بغداد، يونيو، ٢٠٢٣

جميع الحقوق محفوظة لمؤسسة هي للتنمية الثقافية
والإعلامية

ولا يحق لأي شخص أو جهة إعادة إصدار هذا الكتاب،
أو جزء منه أو نقله بأي شكل أو واسطة من وسائط نقل
المعلومات، بما في ذلك النسخ أو التسجيل دون إذن
خطي من أصحاب الحقوق

الطبعة الأولى

٢٠٢٣

عن مؤسسة هي للتنمية الثقافية والإعلامية

مؤسسة هي للتنمية الثقافية والإعلامية، منظمة غير ربحية، غير حكومية، مسجلة لدى رئاسة الوزراء دائرة المنظمات غير الحكومية، عام ٢٠٢٢، مقرها الرئيسي ببغداد، تعنى المؤسسة بالأعلام وشؤون المرأة لاسيما العاملة في مجال الصحافة والاعلام.

تسعى المؤسسة إلى التقليل من خطابات الكراهية تجاه النساء، والعمل على الغاء التمييز على أساس الجنس في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ووسائل الاعلام، وتحسين صورة المرأة، وزيادة التوعية القانونية لديهن، وتمكين المرأة لتبوء مراكز صنع القرار بكافة اشكاله.

نفذت المنظمة عدة حملات تعنى بالمرأة منها حملة (وجودها يحل الازمة) وحملة (شركاء ولكن) واخرها، حملة (اكسري صمت التحرش).

للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة الموقع الالكتروني

<https://www.heiaiq.org>

عن PARTNERS GLOBAL

تأسست منظمة شركاء العالم في عام ١٩٨٩ كمنظمة مجتمع مدني مختصة في مجال بناء السلام والاندماج المجتمعي ومقرها في واشنطن العاصمة، تعمل المنظمة من خلال شبكة مراكز محلية مستقلة في جميع انحاء العالم والتي تعمل على دعم التغيير الإيجابي والسلمي.

منظمة شركاء العالم هي منظمة غير حكومية غير ربحية بقيادة محلية تهدف إلى بناء شراكات مستدامة بين الحكومة والمواطنين ومنظمات المجتمع المدني في العراق من خلال تعزيز الحكم الرشيد وسيادة القانون والتنمية الاقتصادية والمساواة بين الجنسين. شركاء العالم - فرع العراق هي منظمة غير ربحية رائدة في بناء السلام المستدام في العراق من خلال تعزيز مبادئ التسامح، التنوع ومقومات المجتمع الصامد على المستوى المجتمعي والمحلي والوطني. منذ عام ٢٠٠٨، تعمل المنظمة في العراق على القيادة التعاونية، البناء عن طريق توافق الآراء، والمدافعة التشاركية

لدعم المجتمعات الضعيفة من خلال تشكيل علاقات مجتمعية إيجابية لتحقيق مستقبل مستقر ومستدام.

تعمل المنظمة في جميع محافظات العراق لدعم منظمات المجتمع المدني من خلال بناء القدرات ودعم المبادرات المجتمعية المحلية، ومقرها في بغداد. من خلال التعاون مع مجموعة من المانحين مثل الحكومة الكندية والأمريكية، والمؤسسة الوطنية للديمقراطية، والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، بنّت منظمة شركاء العالم - فرع العراق الخبرات المحلية والدولية لبناء اندماج مجتمعي فعال وتعزيز مبادئ حقوق الإنسان. تنعكس هذه الخبرات في مبادرات تمكين الشباب العراقي، ومكافحة التطرف العنيف، وتطوير الخدمات المحلية للنازحين، وتعزيز المصالحة المجتمعية في المناطق المحررة من داعش، من خلال هذه المبادرات، تتهج منظمة شركاء العالم - فرع العراق نهج متعدد القطاعات لدعم السلام والاستقرار في المجتمع العراقي.

للمزيد من المعلومات، الرجاء زيارة الموقع الإلكتروني

<https://www.partnersglobal.org>

تمكين القوى العاملة من النساء في العراق

نبذة عن المشروع

في مرحلة ما بعد داعش، فإن عملية دعم دور العمل في القوى العاملة العراقية من المقومات الحاسمة للبناء الاقتصادي والسياسي في العراق، حيث يتقدم اعتماد قانون العمل العراقي الجديد في العام الماضي فضلاً إلى الحاجة لخلق ٥-٧ مليون وظيفة عمل من اجل انعاش الاقتصاد العراقي، فرصة كبيرة لدعم عملية إعادة ادماج النساء العراقيات في القوى العاملة العراقية، وللاستفادة من هذه الفرصة في الوقت المناسب، تتفد منظمة شركاء العالم مشروع مدته ٤٢ شهرا وبالتعاون مع الحكومة الكندية، يهدف إلى زيادة حماية النساء وكذلك الحصول على فرص مكافئة للعمل في العراق من خلال تحقيق المخرجات التالية:

- الحد من التعرض للمضايقات وزيادة حماية المرأة العراقية والمساواة في الحقوق في مكان العمل.
- تطوير الحكم الرشيد وشبكات دعم المرأة للمطالبة بحقوقها في مكان العمل.

كما عملت مؤسسة هي للتنمية الثقافية والإعلامية وبدعم من **PATNERS GLOBAL** على تنفيذ مشروع يستهدف النساء العاملات في (بغداد، البصرة، نينوى، كربلاء، ديالى، الأنبار) لمعرفة مدى وعي النساء العاملات بحقوقهن ضمن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المعدل، وكذلك الإعلان عن تطبيق الكتروني يمكن النساء العاملات من تقديم البلاغات والشكاوى عن حالات التحرش والتمييز والمساومة داخل بيئات العمل بسرية تامة لاتخاذ الإجراءات القانونية بحق منتهكي القانون، وكذلك توفير خدمة الاستشارات القانونية المجانية ايضا بصورة سرية حيث يتم الإجابة على الاستفسارات القانونية من خلال التطبيق وبمدة لا تتجاوز الـ ٢٤ ساعة من وقت تقديم الاستفسار القانوني.

لتحميل تطبيق هي _ heia والاستفادة من الخدمات
المقدمة امسح رمز ال QR:



محتويات الكتاب

- ١٥ . ١ مدخل نظري- منهجي
- ١٥ . ٢ إشكالية الدراسة وفرضياتها
- ٢١-١٨ منهجية واهداف
- ٢٩-٢٣ . ٢ التمييز بين الجنسين في مكان العمل
- ٣٥-٢٩ - التمييز في المعاملة
- ٣٩-٣٥ - التمييز في تسنم مواقع المسؤولية
- ٤٥-٣٩ -التمييز في الرواتب واجازات العمل
- ٤٩-٤٥ -التمييز في فرص الترقية
- ٥٣-٤٩ -التمييز في اتخاذ القرارات الهامة
- ٥٧-٥٣ -التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي
- ٥٨ . ٣ الاليات التي تمنع التمييز في بيئة العمل
- ٦٢ -٥٨ -القطاع الخاص
- ٦٦ -٦٣ - القطاع العام
- ٧٤-٦٦ . ٤ التحرش في بيئة العمل

٥. أنواع التحرش ٧٤-٨٤
٦. مرات التعرض للتحرش ٨٥ - ٩٠
٧. موانع التحرش والتمييز في بيئة العمل ٩١ - ٩٤
- التزام الصمت ٩٥ - ٩٨
- تركت العمل ٩٩ - ١٠٢
- ارتبكت ولم تتصرف ١٠٢ - ١٠٦
- قدمت تنازلات للبقاء في العمل ١٠٦ - ١٠٩
- صديت ومنعت فعل التحرش ١٠٩ - ١١٢
- تقدمت بشكوى للجهات المعنية ١١٣ - ١١٥
- هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال ١١٥ - ١١٦
- اخبرت احد افراد اسرتي ١١٧ - ١٢٠
٨. أفعال وسلوكيات المتحرش في مكان العمل ١٢٠ - ١٢٤
- تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل ١٢٤ - ١٢٧
- الوصف بعبارات او تعليقات غير لائقة ١٢٧ - ١٣٠

-الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي ١٣٠- ١٣٣

٩. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ١٣٣-١٤٢

١٤٣-١٤٩

١٠. الخلاصة

١٥٠

- المصادر

١٥١-١٥٦

-الملاحق

١ . مدخل نظري - منهجي

اشكالية الدراسة وحيثياتها^(١).

كما هو المعتاد تتداخل مشكلة عمالة النساء وفقا لطبيعة الاختلاف المناطقي والثقافي والمدني، في مستويات بالغة التعقيد، بعضها نابع من الموروث الثقافي الذي يدعم تبعية المرأة للأخر ويجعلها كيانا تقتصر مهامها على الانجاب والعمل المنزلي والمحافظة على شرف العائلة والنظرة الاجتماعية التي تحمل الكثير من الرفض والادانة لطبيعة عملها، وهناك قيم البداوة التي انسحبت على المدينة بفعل التلاقح الاجتماعي الثقافي، أي: ما زالت عرضة

(١) د. احمد خضير ، اكاديمي حاصل على شهادة الدكتوراه من جامعة بغداد في تخصص علم اجتماع الشباب، يعمل مدير قسم الدراسات الاجتماعية في مركز البيان للدراسات والتخطيط، مهتم بقضايا الشباب والتطرف وسوق العمل.

للتمييز الاجتماعي والتحرش الجنسي، وعدم
التكافؤ في الأجور وفرص الترقية والامتيازات،
وتسبب مواقع المسؤولية، فضلا عن أشكال
المضايقات، والعنف، والتعرض للتهديد بالقتل،
وغياب الضمانات القانونية الرسمية لها في
اماكن العمل، وبعضها الاخر يرتبط بطبيعة -
السياسات والقوانين التي تنص على عدم إقرار
مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة العاملة من
جهة، وعدم مساواة المرأة العاملة بالمرأة
الموظفة في دوائر الدولة والقطاع العام من
جهة أخرى، كما جاء في المادة (٦٥) من
قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (٣٩)،
بمعنى اخر أن العمل في القطاع الخاص يخلو
تماما من سياسات انضباط العمل اللائق

وشروطه، ويخلو من تغطية وحماية اجتماعية على عكس القطاع العام.

ترتبط مخاوف النساء في الكشف عن قضايا التحرش والتمييز في أماكن العمل بالثقافة الاجتماعية ومنظومتها القيمية المحافظة والأسلوب الاستبدادي المتبع في بيئة العمل والتي تفتقر لأبسط مقومات بيئة العمل من قبيل (الإضاءة غير الكافية، الضوضاء، ضعف التهوية، حواضن للأطفال، كاميرات المراقبة، أشياء مانعة وحامية العمال من العملاء، الزبائن، او الزملاء).

ان إشكالية الدراسة تتضوي في اهم التحديات التي تواجه المرأة في بيئة العمل، سواء كان في القطاع العام او القطاع الخاص، ومدى وجود سياسات وقوانين فاعلية فيما يتعلق بالتحرش والتمييز في مكان العمل.

منهجية وأهداف

تتبنى هذه الدراسة المنهج المسحي بطريقة الجلسة الحوارية بالاعتماد على أداة المقابلة المعمقة اشبه بـ(جلسات تفكير معمقة) التي اجراها المؤلف مع النساء من مختلف المستويات التعليمية، والاجتماعية مع التركيز على الفئة العمرية (٢٠-٤٠) عاما من بيئات عمل مختلفة (قطاع عام، قطاع خاص) في كل من محافظة نينوى، بغداد، الانبار، ديالى، الانبار، والبصرة، والتي ركز فيها على محورين تضمن المحور الأول تساؤلات حول واقع المرأة في أماكن العمل، من حيث المؤسسات التي يكثر فيها التحرش، والاليات التي تمنح التحرش والتمييز في بيئة العمل، ومدى وجود أشياء مانعة للتحرش من

قبيل (الخصوصية، حمامات فاصلة تتعلق بالنساء، قواطع ضمن المؤسسة تضمن الخصوصية، منظومة كاميرات)، وما هي الطرق المناسبة للإفصاح عن قضايا التحرش والتمييز من قبل النساء، ومبررات سكوتهن عن قضايا التحرش والتمييز، بينما ركز المحور الثانية على السياسات والقوانين المعنية بقضايا التحرش والتمييز ومدى فاعليتها في أماكن العمل، فضلا عن مدى أهمية وجود اقسام التمكين في المؤسسات الحكومية وفاعليتها بمواضيع تتعلق بالفجوات الجندرية، وكذلك مقترحات النساء العاملات تجاه القوانين، وتجاه تطوير بيئات العمل، وتجاه اقسام وشعب تمكين المرأة للحد من أمور التحرش والتمييز.

لجأ المؤلف بعد المقابلة المعمقة إلى تصميم استبانة تكونت من (١٤) سؤالاً رئيساً، وجهت إلى (٦٠٠) امرأة، وبواقع ١٠٠ امرأة لكل محافظة،

اختيروا بطريقة العينة العنقودية وفق اقصية المحافظات المختارة، ومناطق سكن النساء: (بغداد، نينوى، البصرة، ديالى، الانبار، كربلاء)، وقد وزعوا بطريقة قصدية من حيث نسب السكان في كل من المحافظات الأربع إلى نسبة العينة المختارة، مع تفاوت يسير جدا في منهجية بعض المحافظات.

شمل الاستطلاع فئة النساء بعمر (٢٠) عاما إلى (٤٠) عاما، وقد وزعت الاستمارة توزيعا مباشرا عبر (٣) باحثين عاملين في مؤسسة هي للتنمية الثقافية والإعلامية، مارسوا العمل عن طريق توثيق الاستجابات مشافهة مع المستجيبات، اذ ملئت الإجابات عبر الأجهزة اللوحية، وعلى مدار ٣٠ يوما للمدة من (١١ ايار ٢٠٢٣) حتى (٣٠ ايار ٢٠٢٣).

مرت الاستبانة بعد صياغتها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في تحكيم استطلاعات

الرأي، وبعد الاخذ بنظر الاعتبار بعض التعديلات
الطيفة تم صياغتها بصورتها النهائية، اذ تضمنت
الأسئلة متغيرات التوزيع العمري، والحالة الاجتماعية،
والمستوى التعليمي، والمهنة، والمحافظه، فضلا عن
أسئلة تقديرية، واسئلة مغلقة. تتعلق بالسلوكيات
والافعال الناجمة عن التحرش في بيئة النساء، وكذلك
طبيعة الفجوات الجندرية بين الجنسين والجدول (1)
يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر- والتعليم،
والحالة الزوجية، والمستوى المعيشي، ومناطق
السكن..

الجدول (١) يبين توزيع عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار		توزيع عينة الدراسة
٣%	١٨	٢٠-١٦	الاعمار
٢٧.٣%	١٦٤	٢٥-٢١	
٥.٣%	٣٢	٣٠-٢٦	
٣٧.٦%	٢٢٥	٣٥-٣١	
٢٦.٨%	١٦١	٤٠-٣٦	
٣٦.٨%	٢٢١	متزوجة	الحالة الزوجية
٣٣.٣%	٢٠٠	عزباء	
١٥.٣%	٩٢	ارملة	
١٤.٦%	٨٧	مطلقة	
٤٥.٢%	٢٧١	قطاع عام	نوع العمل
٥٤.٨%	٣٢٩	قطاع خاص	
٨.٥%	٥١	تعليم منخفض	التعليم
٥٦.٨%	٣٤١	تعليم متوسط	

٣٤.٧%	٢٠٨	تعليم عالي	الوضع المعاشي
٤٩.٣%	٢٩٦	لا يكفي لسد الحاجة	
٤٥.٢%	٢٧١	يكفي لسد الحاجة	
٥.٥%	٣٣	يكفي ويزيد مرفه	
١٦.٦%	١٠٠	بغداد	المحافظة
١٦.٧%	١٠٠	البصرة	
١٦.٧%	١٠٠	نينوى	
١٦.٧%	١٠٠	الانبار	
١٦.٧%	١٠٠	ديالى	
١٦.٦%	١٠٠	كربلاء	

٢. التمييز بين الجنسين في مكان العمل.

نصت المادة ٤ من قانون العمل العراقي على ان (العمل حق على كل مواطن قادر على أداءه، وتسعى الدولة لتوفيره على أساس تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز) وتحضر المادة ٨ من

القانون التمييز بين العمال، بما في ذلك التمييز المباشر او غير مباشر، في جميع جوانب العمل بما في ذلك التدريب المهني والتشغيل، او الامتيازات والحقوق، أو شروط وأحكام التشغيل^(١)

يعتبر الرجال هم الأكثر تمثيلا في معظم مجالات العمل، بما في ذلك المناصب القيادية والحكومية الخاصة، ويمكن القول ان التمييز بين الجنسين يكون متعلقا بالأجر، والفرص الوظيفية، والترقيات، والحوافز، والتدريب والتطوير، وحتى بيئة العمل نفسها، وبحسب^(٢) البيانات الخاصة بالتعيينات في دوائر ومؤسسات الدولة للعام ٢٠١٢ أن تعيينات الذكور في كل المؤسسات تفوق اضعاف المرات

^١ - قانون العمل العراقي، المادة ٤.

^٢ - وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، تقرير واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة لسنة ٢٠١٢، بغداد، ٢٠١٤، ص ٨.

تعيينات الاناث وبلغ هذا التمييز أقصاه في وزارة النفط اذ بلغت نسبة الموظفين اللذين تم تعيينهم في هذا العام من الرجال ٩٢.٥% مقابل ٧.٥% من النساء .

تشير التقارير الدولية الصادرة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول الوضع الاقتصادي للنساء في العراق، "توجد العديد من التحديات القانونية والاجتماعية والاقتصادية تواجه وتميز مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، اذ تقضي الافتراضات العامة ضمن قانون الضرائب العراقي وقانون الاحوال الشخصية وقانون العقوبات، إلى تعويق ممارسة المرأة العراقية الكاملة للاختيار والاستقلال الاقتصادي، واختزال دورها في مجال الامومة وحرمانها من

الحصول على مواردها المالية.. وضماناتها
الاجتماعية... وغيرها⁽³⁾.

تشير الحماية من التمييز إلى حق جميع
النساء في ألا يعاملن بشكل أقل تفضيلاً في وضع
العمل بسبب جنسهن، ويشمل هذا المبدأ ما يلي:

- لا ينبغي أن تتقاضى المرأة أجراً أقل من
أجر الرجل مقابل العمل المتساوي في
القيمة.

- يجب ألا تكون الأمومة مصدراً للتمييز في
العمل أو التشغيل أو الوصول إلى
التدريب، أو الامتيازات والحقوق، أو شروط
التشغيل، أو الترقية.

³-Ahmed kudhair Hussein, the reality of entrepreneurship
among Iraqi youth opportunities& challenges, iq forum of
policy making consultants- London, 2021, p5.

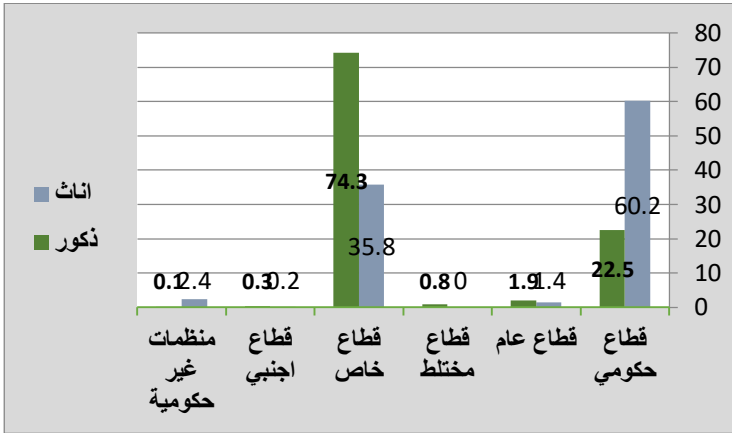
- يجب ان لا تكون الأفكار المتعلقة بحماية المرأة مصدرا للتمييز، مثل منع المرأة من القيام بمهام معينة لأنها ليست للنساء.
- لا ينبغي أن تكون مسؤوليات تقديم الرعاية مصدرا للتمييز، مثل عدم تشغيل امرأة بسبب الافتراضات بأنها لا تستطيع العمل لساعات منتظمة، أو أنها ستحتاج إلى إجازة بسبب مسؤوليات المنزل^(٤).

وتتجه الشابات بشكل كبير للعمل في القطاع الحكومي بالنسبة للفتيان والشباب بعمر (١٠-٣٠) سنة العاملين مقابل اجر بحسب القطاع الذي يعملون فيه اذ نجد ان نسبة العاملات في القطاع الحكومي (٦٠%) مقابل ٢٣% من الشباب الذكور. بينما نجد أن الشباب الذكور أكثر نشاطا في القطاع الخاص

^٤- منظمة شركاء العالم، المساواة بين الجنسين: في قانون العمل العراقي وسياسة العمالة العراقية، العراق بغداد، ٢٠٢١، ص ١٦.

مقارنة بالشابات (٧٤%) إلى اجمالي العاملات من الاناث مقابل (٣٦%) على التوالي وهذا ما يتوافق مع نظرة الشابات للعمل في القطاع العام بوصفه أكثر أماناً وأكثر ملائمة للشابة من العمل في القطاع الخاص.

الشكل (١) يبين نسبة الفتيان والشباب العاملون مقابل اجر حسب القطاع الذي يعملون فيه والجنس (٥)



٥- المسح الوطني للفتوة والشباب لسنة ٢٠١٩، وزارة التخطيط العراقي، الجهاز المركزي للإحصاء، العراق، جدول (٤-١٥)، ص٤٦.

تستمر الممارسات التمييزية في مكان العمل في التوسع لتشمل جميع جوانب الاعمال والمهن، بما في ذلك الاجر، والتقدم الوظيفي، وأحكام الضمان الاجتماعي وتغطيته، أي لاتزال العوائق القانونية والاجتماعية التي تحول دون حق المرأة في المشاركة الاقتصادية القائمة أي انها تواجه قيودا على الوظائف القائمة على نوع الجنس، بما في ذلك القيود المفروضة على حيازة الممتلكات، وشروط موافقة الزوج على العمل والقوانين التي تمنعهم من توقيع العقود أو الحصول على بطاقات الائتمان، وكذلك تمنع من العمل في الوظائف المعتادة للرجال، او انها تواجه محدودية في ساعات العمل المتاحة لها، وفيما يلي سنوجز أهم مؤشرات التفاوت بين الرجال والنساء في أماكن العمل وبمختلف قطاعاتها بناء على

الاستطلاع الذي تم تنفيذه في محافظة (نينوى، بغداد، البصرة، الانبار، كربلاء، ديالى):

- التمييز في المعاملة

يُلزم قانون العمل العراقي صاحب العمل حماية العمال من التمييز بين الجنسين، بما في ذلك مجال الاجر المتساوي للعمل المتساوي، ينص القانون على ان صاحب العمل يجب أن يضمن المساواة في المعاملة لجميع العمال في نفس المهن والمعاملة المتساوية لظروف المرأة^(٦) وعليه ان تتفاوت طبيعة التعامل بين الرجال والنساء في اماكن العمل بطريق غير متساوية وفق البيئات الاجتماعية المختلفة، وعوامل ذلك عديدة منها التحيزات الاجتماعية والثقافية أي إعطاء الرجال المزيد من الفرص والامتيازات عن النساء، وكذلك النمط التفكيري أي يرون دور المرأة

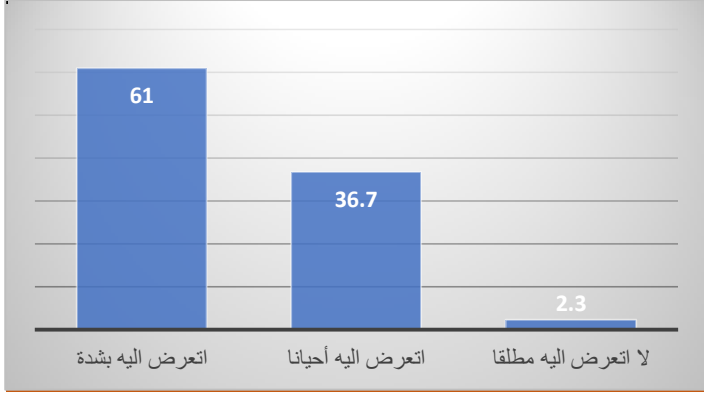
^٦- قانون العمل العراقي، المادة ٤٢ (٢-ن)

في المجتمع يقتصر على المنزل ورعاية الأسرة، وأن العمل في بيئة العمل هو حكر على الرجال، والجانب الأهم هو النقص في عدد النساء العاملات في بعض الصناعات أو المجالات، فأن ذلك يجعل النساء أقل قدرة على الاعتراض على التمييز الذي يمارس ضدهم، مما يؤثر الأداء والإنتاجية، وفقدان الثقة، وكذلك التأثير على صورة الشركة، حتى التقليل من التنوع والابتكار أي فقدان النساء القدرة على المشاركة في أفكار جديدة ومبتكرة، وتفاوت المعطيات حول واقع المرأة في بيئة العمل والتمييز الذي تتعرض اليه على أساس المظهر واللباس أي تارة قد يكون ما بين المرأة والمرأة وتارة أخرى يكون بين الرجال والنساء، مما قد يخلق فجوة جنديرية تشكل عبئاً على بيئة العمل سواء كان في القطاع العام او القطاع الخاص.

((تحدث الشابة (أ. ص) عن عملها في المؤسسة حكومية وكيفية تعرضها إلى تمييز في المعاملة بصورة مستمرة وذلك لكوني لست من ذوي الاختصاص ضمن القسم الذي اعمل به وعلى الرغم من اعطائي اعلى معدلات انجاز في العمل، واحرم من الاجازات الاعتيادية ومن تعويض ساعات العمل الاضافية، بينما اقراني يتمتعون بكل هذه الحقوق))

وفي المقابل عبرت نحو ٣٦٦ مبحوثة، بنسبة (٦١%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء بشدة، فيما أجابت (٢٢٠) مبحوثة، بنسبة (٣٦.٧%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء أحيانا، وبواقع (١٤) مبحوثة، بنسبة (٢.٣%) بأنهن لا يتعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء.

الشكل (٢) يبين التمييز في المعاملة



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالتمييز في العلاقة بين الزملاء في العمل، اذ تبين أن المتزوجات يتعرضون بشدة إلى التمييز بواقع ٢٨٧ امرأة بنسبة ٤٧.٨%، يليها النساء غير المتزوجات بواقع ٢٣٩ امرأة بنسبة (٣٩.٨%) يتعرضون إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء، وبواقع ٣٢ امرأة ارملة بنسبة (٥.٣%) يتعرضون إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء، واخير النساء المطلقات بواقع (٢٨) امرأة بنسبة

(%٤.٧) يتعرضون إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالتمييز في العلاقة بين الزملاء في العمل، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع ٢٢٧ امرأة بنسبة ٣٩.١ يتعرضن بشدة إلى التمييز بين الزملاء مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن ١٣٦ امرأة بنسبة ٢٣.٤ يتعرضن بشدة إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالتمييز في العلاقة بين الزملاء في العمل، إذا تبين ان النساء في محافظة البصرة اكثر عرضة للتمييز وبشدة مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو ٩٩ امرأة بنسبة ١٦.٥% يتعرضن إلى التمييز في المعاملة في

محافظة البصرة، يليها محافظة كربلاء نحو ٩٧ امرأة بنسبة ١٦.٢% يتعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء، ونحو ٨٤ امرأة بنسبة ١٤% يتعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء في نينوى، وجاءت بغداد بنحو ٦٦ امرأة بنسبة ١١% يتعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء، بينما تبين ان محافظة الانبار جاءت بنحو ٩٩ امرأة بنسبة ١٦.٥% يتعرضن إلى التمييز في المعاملة أحيانا، وأخيرا جاءت محافظة ديالى بنحو ٢٠ امرأة يتعرضن إلى التمييز في المعاملة بين الزملاء.

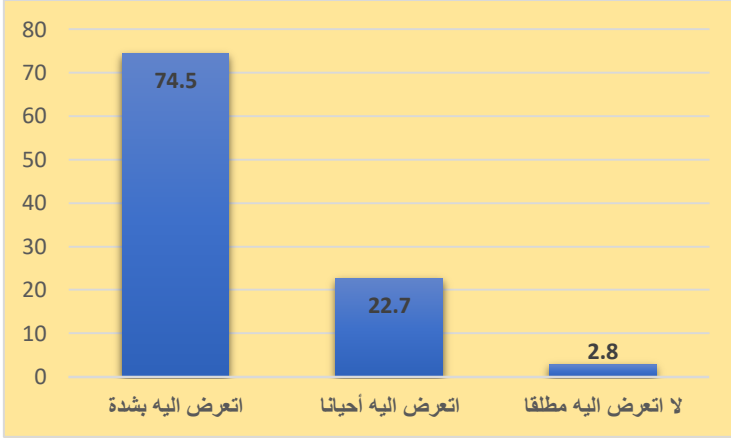
- التمييز في تسنم مواقع المسؤولية

يتعارض التمييز في مواقع المسؤولية بين الرجال والنساء، مع مفهوم المساواة بين الجنسين والحقوق المدنية والإنسانية، مما يؤدي إلى تضيق نطاق عمل المرأة في الوصول إلى المناصب الرفيعة

والمسؤولية القيادية، بغض النظر عن المؤهلات والكفاءة التي تمتلكها المرأة لشغل المنصب الإداري، او الخبرة والمهارة القيادية فضلا عن السلوكيات والالتزام بالمعايير الإدارية، والخبرات الناجحة في المناصب السابقة.

وبناء على الاستطلاع الذي اجري ضمن الدراسة الحالية يكشف نحو ٤٤٧ مبحوثة، بنسبة (٧٤.٥%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل بشدة، فيما أجابت (١٣٦) مبحوثة، بنسبة (٢٢.٧%) بأنهن تعرضن إلى التمييز تسنم مواقع المسؤولية أحيانا، وبواقع (١٧) مبحوثة، بنسبة (٢.٨%) بأنهن لا يتعرضن إلى التمييز تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل.

الشكل (٣) يبين التمييز في تسنم مواقع المسؤولية



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالتمييز في تسنم المسؤولية في أماكن العمل، اذ تبين أن النساء المتزوجات يتعرضون إلى التمييز بواقع ٢٨٣ امرأة بنسبة ٤٧.٣%، يليها النساء غير المتزوجات بواقع ٢٤٠ امرأة بنسبة ٤٠% يتعرضون إلى التمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل، وبواقع ٣٢ امرأة ارملة بنسبة ٥.٣% يتعرضون إلى التمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل، واخير النساء

المطلقات بواقع (٢٨) امرأة بنسبة ٤.٧% يتعرضون إلى التمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالتمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع ٢٨٢ امرأة بنسبة ٤٨.٥% يتعرضن بشدة إلى التمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن ١٦٠ امرأة بنسبة ٢٧.٥% يتعرضن بشدة إلى التمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالتمييز في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل، إذا تبين ان النساء في محافظة البصرة اكثر عرضة للتمييز وبشدة مقارنة

بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو ٩٩ امرأة
بنسبة ١٦.٥% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في تسنم
مواقع المسؤولية ضمن أماكن العمل في محافظة
البصرة، يليها محافظة بغداد نحو ٩٧ امرأة بنسبة
١٦.٢% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في تسنم مواقع
المسؤولية في أماكن العمل، ونحو ٩٦ امرأة بنسبة
١٦% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في تسنم مواقع
المسؤولية في أماكن العمل في كربلاء، وجاءت نينوى
بنحو ٨٣ امرأة بنسبة ١٣.٨% يتعرضن إلى التمييز
وبشدة في تسنم مواقع المسؤولية في أماكن العمل،
بينما تبين أن محافظة الأنبار جاءت بنحو ٦٥ امرأة
بنسبة ١٠.٨% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في تسنم
مواقع المسؤولية في أماكن العمل، وأخيرا جاءت
محافظة ديالى بنحو ٨٦ امرأة بنسبة ١٤.٣%
يتعرضن إلى التمييز أحيانا في تسنم مواقع المسؤولية

في أماكن العمل، يؤشر ذلك على ان نمط التوظيف في العراق يتأثر بتحييزات جنسية، فقد يتم منح الأولوية للرجال عند توظيفهم على حساب النساء في بعض القطاعات والوظائف، فضلا عن التقاليد التي تمنح الرجال مكانة اعلى بيئة العمل.

- التمييز في الرواتب واجازات العمل

تحدث (أ. ب) ((عن طبيعة التمييز التي تعرضت اليه في احدى مراكز التسوق (مول) في قسم المبيعات ومديري في العمل يفرق بين أجري واجر زميلاتي على أساس الحجاب حيث ان غير المحجبات يتقاضين راتب شهري اعلى من الراتب الذي انتقاضاه انا وكذلك احرم من المخصصات الخاصة بنسب المبيعات على الرغم من انها الأعلى لدي)). وعلى الرغم من وجود قانون العمل العراقي الذي يحضر "أي انتهاك لمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية

لأي سبب وفي جميع الأمور المتعلقة بالتدريب المهني والتشغيل والامتيازات والحقوق أو شروط وظروف العمل^(٧) " يقابل ذلك ان القانون ينص على أن الاجر المتساوي للعمل المتساوي يشمل الأجور والمزايا والمكافأة والبدلات والتدريب المهني وفرص التقدم الوظيفي. أي: يقع على عاتق صاحب العمل واجب توفير نظام لشكاوى العمال وتظلماتهم، مما يعني أن للعامل الحق في الطعن في صاحب العمل لعدم توفير أجر متساوٍ للعمل المتساوي^(٨). مما يؤشر على ان بيئة العمل تفتقر إلى التعامل بالعدالة والمساواة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالرواتب والاجازات فضلا عن المبادئ وسياسات العمل المهني، من قبيل التفاوت في الاجر الذي تحصل

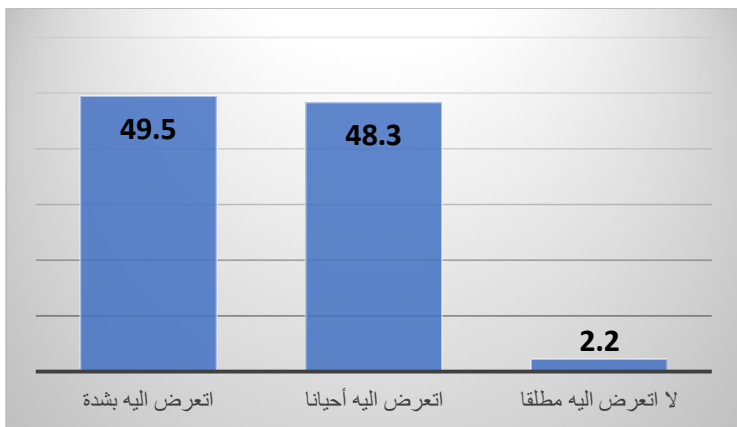
^٧ - منظمة شركاء العالم، المساواة بين الجنسين: في قانون العمل العراقي وسياسة العمالة العراقية، مصدر سابق، ص ٢٨.

^٨ - قانون العمل العراقي، المادة ٤١ (٢-ي).

عليه النساء في بيئة العمل مقارنة بالرجال دون تقييم عادل، ووجود اختلاف جذري على الرغم من نفس المهام والمسؤوليات التي يقومون بها.

وفي المقابل كشفت نحو ٢٩٧ مبحوثة، بنسبة (٤٩.٥%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل بشدة، فيما أجابت (٢٩٠) مبحوثة، بنسبة (٤٨.٣%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل أحيانا، وبواقع (١٣) مبحوثة، بنسبة (٢.٢%) بأنهن لا يتعرضن إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل مطلقا.

الشكل (٤) يبين طبيعة التفاوت في الاجر بين الجنسين



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالتمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، اذ تبين أن النساء المتزوجات يتعرضون إلى التمييز بواقع ٢٨٨ امرأة بنسبة ٤٨%، يليها النساء غير المتزوجات بواقع ٢٣٩ امرأة بنسبة ٣٩.٧% يتعرضون إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، وبواقع ٣٢ امرأة ارملة بنسبة ٥.٣% يتعرضون إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، واخير النساء

المطلقات بواقع (٢٨) امرأة بنسبة ٤.٧% يتعرضون إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل. كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالتمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع ١٧٢ امرأة بنسبة ٢٩.٦% يتعرضن بشدة إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن ١١٩ امرأة بنسبة ٢٠.٥% يتعرضن بشدة إلى التمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، مما يؤشر على ان التحيز الثقافي والاجتماعي يميل إلى التفضيل لصالح الذكور وفي مجالات مختلفة، بما في ذلك الرواتب والمكافئات، او قد ينضوي ذلك على صعوبة النساء في التفاوض عن رواتبهن وزيادتها مقارنة بالرجال.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالتمييز في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، اذا تبين ان النساء في محافظة البصرة اكثر عرضة للتمييز وبشدة مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو ٩٤ امرأة بنسبة ١٥.٧% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في الرواتب والمكافأة واجازات العمل في محافظة البصرة، يليها محافظة كربلاء نحو ٨٥ امرأة بنسبة ١٤.٢% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، ونحو ٨٨ امرأة بنسبة ١٤.٧% يتعرضن إلى التمييز احيانا في الرواتب والمكافأة واجازات العمل في ديالى، وجاءت نينوى بنحو ٨٠ امرأة بنسبة ١٣.٣% يتعرضن إلى التمييز احيانا في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، بينما تبين أن محافظة الانبار جاءت بنحو ٦٦ امرأة بنسبة ١١%

يتعرضن إلى التمييز أحيانا في الرواتب والمكافأة واجازات العمل، وأخيرا جاءت محافظة بغداد بنحو ٧٠ امرأة بنسبة ١١.٧% يتعرضن إلى التمييز أحيانا في الرواتب والمكافأة واجازات العمل.

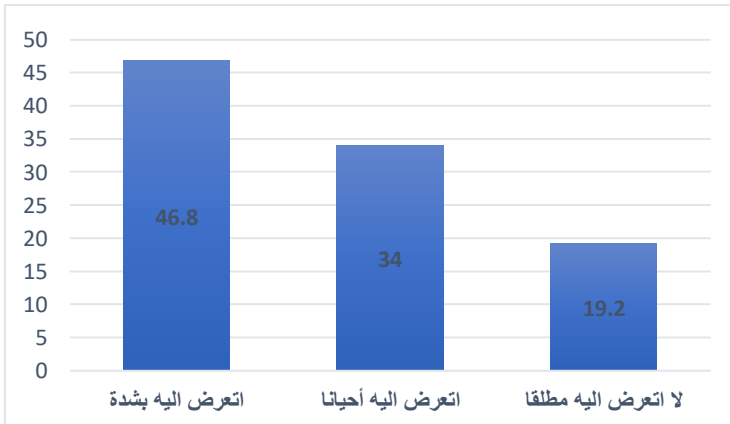
- التمييز في فرص الترقية

ان أحد جوانب عدم المساواة بين الجنسين هو التمييز في فرص الترقية، فكثير من النساء تواجه تحديات الوصول إلى فرص الترقية المتاحة بنفس الطريقة التي يواجه بها الرجال، من ضمنها عدم وجود معايير واضحة في اتخاذ قرارات الترقية، فضلا عن الانحياز الثقافي والعادات والتقاليد التي تؤثر على النساء مما تعيق فرص الترقية، وكذلك توقعات المجتمع المحدود لدور النساء أو تفضيل الرجال.

وعند الحديث عن توجهات النساء تكشفنا نحو ٢٨١ امرأة، بنسبة (٤٦.٨%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في فرص الترقية بين الرجال والنساء بشدة،

فيما أجابت (٢٠٤) مبحوثة، بنسبة (٣٤%) بأنهن تعرضن إلى التمييز في فرص الترقية أحيانا، وواقع (١١٥) مبحوثة، بنسبة (١٩.٢%) بأنهن لا يتعرضن إلى التمييز في فرص الترقية مطلقا.

الشكل (٥) يبين التمييز في فرص الترقية



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالتمييز في فرص الترقية اذ تبين أن النساء المتزوجات يتعرضون إلى التمييز بواقع ٢١٩ امرأة بنسبة ٣٦.٥%، يليها النساء غير متزوجات بواقع ٢٠٦ امرأة بنسبة ٣٤.٣% يتعرضون

إلى التمييز في فرص الترقية، وواقع ٣٢ امرأة ارملة
بنسبة ٥.٣% يتعرضون إلى التمييز في فرص
الترقية، واخير النساء المطلقات بواقع (٢٨) امرأة
بنسبة ٤.٧% يتعرضون إلى التمييز في فرص الترقية
بين الرجال والنساء.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل
وعلاقته بالتمييز في فرص الترقية، إذا تبين ان النساء
في القطاع الخاص وواقع ١٤٦ امرأة بنسبة ٢٥.١%
يتعرضن بشدة إلى التمييز في فرص الترقية مقارنة
بالقطاع العام الذي كشف عن ١٣٢ امرأة بنسبة
٢٢.٧% يتعرضن بشدة إلى التمييز في فرص الترقية
بين الرجال والنساء.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق
سكن النساء وعلاقته بالتمييز في فرص الترقية، اذا
تبين أن النساء في محافظة البصرة اكثر عرضة

للتمييز وبشدة مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو ٩٩ امرأة بنسبة ١٦.٥% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في فرص الترقية، تليها محافظة كربلاء نحو ٩٦ امرأة بنسبة ١٦% يتعرضن إلى التمييز في فرص الترقية وبشدة، ونحو ٨٨ امرأة بنسبة ١٤.٧% يتعرضن إلى التمييز احيانا في فرص الترقية في ديالى، وجاءت نينوى بنحو ٨١ امرأة بنسبة ١٣.٥% يتعرضن إلى التمييز احيانا في فرص الترقية، بينما تبين أن محافظة بغداد جاءت بنحو ٦٦ امرأة بنسبة ١١% يتعرضن إلى التمييز وبشدة في فرص الترقية، وأخيرا جاءت محافظة الانبار بنحو ٣٠ امرأة بنسبة ٥% يتعرضن إلى التمييز احيانا في فرص الترقية.

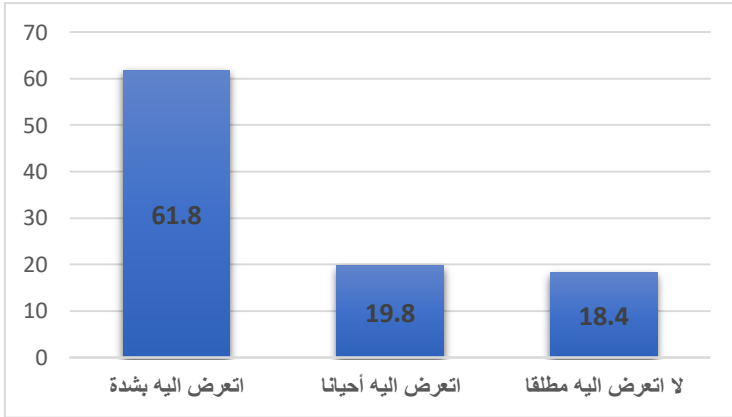
- التمييز في اتخاذ القرارات الهامة

يظهر التمييز في اتخاذ القرارات المهمة في بيئة العمل نتيجة عوامل متعددة منها المنظومة الاجتماعية التقليدية التي تواجه النساء في بيئة العمل والتي بدورها تؤثر على اتخاذ القرارات بناء على افتراضات أو تحيزات غير واضحة، مع عدم التمثيل الكافي للنساء في مناصب صنع القرار، ونقص فرص الترقية التي تؤهلن للمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة، بالتالي ان هذا التمييز المؤسسي في اتخاذ القرارات المهمة يتسبب في انعدام الثقة والتقدير لقدرات النساء وتقليل دورهن في صنع القرار.

وفي المقابل ظهرت نحو ٣٧١ مبحوثة، بنسبة ٦١.٨% بأنهن تعرضن إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة وبشدة، فيما أجابت ١١٩ مبحوثة، بنسبة ١٩.٨% بأنهن تعرضن إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة أحيانا، وبواقع (١١٠) مبحوثة، بنسبة

(١٨.٤%) بأنهن لا يتعرضن إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة مطلقا.

الشكل (٦) يبين التمييز في اتخاذ القرارات الهامة.



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالتمييز في اتخاذ القرارات الهامة، اذ تبين أن النساء المتزوجات يتعرضن إلى التمييز بواقع ٢١٨ امرأة بنسبة ٣٦.٣%، تليها النساء غير المتزوجات بواقع ٢١٣ امرأة بنسبة ٣٥.٥% يتعرضن إلى التمييز باتخاذ القرارات الهامة، وبواقع ٣١ امرأة ارملة بنسبة ٥.٢% يتعرضن إلى التمييز

باتخاذ القرارات الهامة، واخير النساء المطلقات بواقع (٢٨) امرأة بنسبة ٤.٧% يتعرضن إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالتمييز في اتخاذ القرارات الهامة، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع ٢٣١ امرأة بنسبة ٣٩.٨% يتعرضن بشدة إلى التمييز اتخاذ القرارات الهامة مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن ١٣٤ امرأة بنسبة ٢٣.١% يتعرضن بشدة إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالتمييز في اتخاذ القرارات الهامة، اذا تبين أن النساء في محافظة البصرة اكثر عرضة للتمييز وبشدة مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (٩٩) امرأة بنسبة (١٦.٥%)

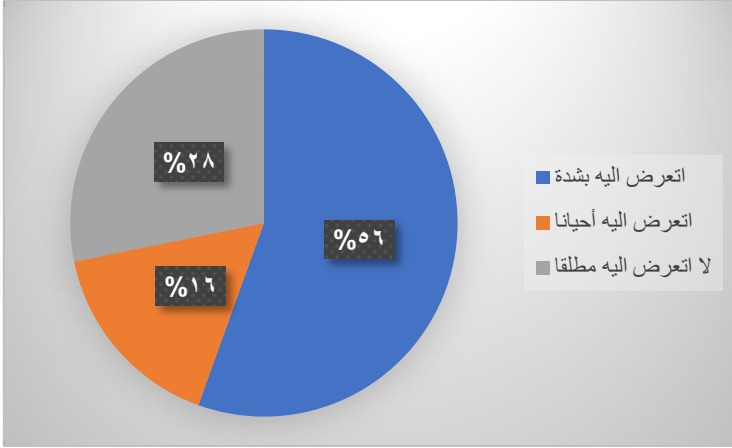
يتعرضن إلى التمييز وبشدة اتخاذ القرارات الهامة في محافظة البصرة، يليها محافظة كربلاء نحو (٩٦) امرأة بنسبة (١٦%) يتعرضن إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة وبشدة، ونحو (٨٥) امرأة بنسبة (١٤.٢%) يتعرضن إلى التمييز وبشدة في اتخاذ القرارات الهامة في ديالى، وجاءت بغداد بنحو (٦٧) امرأة بنسبة (١١.٢%) يتعرضن إلى التمييز وبشدة في اتخاذ القرارات الهامة، بينما تبين أن محافظة نينوى جاءت بنحو (٧٠) امرأة بنسبة (١١.٧%) لا يتعرضن إلى التمييز في اتخاذ القرارات الهامة، وأخيرا جاءت محافظة الانبار بنحو (٦٩) امرأة بنسبة (١١.٥%) يتعرضن إلى التمييز احيانا في اتخاذ القرارات الهامة.

- التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي

((تحدثت (أ. س) شابة بغداد تعمل منتسبة في احدى الأجهزة العسكرية تعرضت إلى تمييز مستمر في المعاملة على أساس القومية حيث ان العاملين/ات ومدير القسم جميعهم من الأغلبية العراقية بينما انا الوحيدة التي انتمي إلى اقلية قومية واتعرض إلى تمييز سلبي في المعاملة وعدم انصاف في العمل حيث تقع على عاتقي مهام اكبر من مهام اقراني في القسم وعدم منحي حقي في الاجازات الاعتيادية والمرضية لكون إجراءات استحصال إجازة مرضية تتطلب فحص ومعالجة في احدى المستشفيات التي تقع ضمن المؤسسة العسكرية، هذا فضلا عن تمييز في تولي المناصب حيث تمنح إلى الرجال بالعادة وتحرم منها النساء بصورة عامة بذريعة الخوف عليهن)).

تتعارض مشكلة التمييز على الأساس الانتماء العرقي والقومي مع مبادئ المساواة وحقوق الانسان، اذ هذا النوع من التمييز يتعلق بمعاملة الأشخاص بناء على عرقهم أو جنسهم، وقد يكون له تأثير سلبي على فرص التوظيف بدل الاعتماد على قدراتهم ومهاراتهم، وفي المقابل تبين نحو (٣٣٣) مبحوثة، بنسبة (٥٥.٥%) بأنهن تعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي وبشدة، فيما أجابت (٩٨) مبحوثة، بنسبة (١٦.٣%) بأنهن تعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي أحيانا، وبواقع (١٦٩) مبحوثة، بنسبة (٢٨.٢%) بأنهن لا يتعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي مطلقا.

الشكل (٧) يبين التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالتمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي، اذ تبين أن النساء المتزوجات يتعرضن إلى التمييز بواقع (٢٠٣) امرأة بنسبة (٣٣.٨%)، تليها النساء غير المتزوجات بواقع (١٧٠) امرأة بنسبة (٢٨.٣%) يتعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي، وبواقع (٣٠) امرأة ارملة بنسبة (٥%) يتعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي، واخير النساء

المطلقات بواقع (٢٨) امرأة بنسبة (٤.٧%) يتعرضون إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالتمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٩١) امرأة بنسبة (٣٢.٩%) يتعرضن بشدة إلى التمييز على أساس الانتماء القومي والعرقي مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٣٥) امرأة بنسبة (٢٣.٢%) يتعرضن بشدة إلى التمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالتمييز على أساس الانتماء العرقي والقومي، إذا تبين أن النساء في محافظة نينوى أكثر عرضة للتمييز وبشدة مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (٩٩) امرأة بنسبة

(١٦.٥%) يتعرضن إلى التمييز وبشدة على أساس الانتماء العرقي والقومي، تليها محافظة البصرة نحو (٩٦) امرأة بنسبة (١٦%) يتعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء القومي والعرقي وبشدة، ونحو (٨٥) امرأة بنسبة (١٤.٢%) يتعرضن إلى التمييز وبشدة في اتخاذ القرارات الهامة في ديالى، وجاءت بغداد بنحو (٦٧) امرأة بنسبة (١١.٢%) يتعرضن إلى التمييز وبشدة في اتخاذ القرارات الهامة، بينما تبين أن محافظة الأنبار جاءت بنحو (٣٠) امرأة بنسبة (١١.٧%) يتعرضن إلى التمييز على أساس الانتماء القومي والعرقي.

٣. الآليات التي تمنع التمييز في مكان العمل

بناء على الحوارات المعمقة التي نُقِشت مع النساء العاملات في القطاع العام والقطاع غير الرسمي

(الخاص) اثناء الجلسات التي أقيمت في المحافظات المستهدفة من قبيل (بغداد، نينوى، كربلاء، الانبار، ديالى، البصرة) تم التوصل إلى مجموعة من النقاط التي تعتبر موانع للتمييز في مجال العمل فيما يتعلق بالقطاع الخاص، والقطاع العام وهي كما موضحة ادناه:

القطاع الخاص: يعاني هذا القطاع من فجوات كبيرة بين الجنسين وعليه أثرت جملة من النقاط التي تعتبر موانع للتمييز في هذا المجال:

١- ينبغي وضع قوانين وتشريعات صارمة تحظر التمييز بناءً على الجنس في مجال العمل، وتكون هذه القوانين شاملة وتضمن حقوق المرأة في الحصول على فرص عادلة ومتساوية للتوظيف والترقية والأجر.

٢- يجب تعزيز الوعي بحقوق المرأة ومساواتها في بيئة العمل والتركيز على أهمية المساواة بين الجنسين، وتنفيذ حملات توعوية وبرامج تثقيفية لتعزيز فهم الموظفين وأصحاب العمل لقضايا المساواة والتميز.

٣- يجب أن تكون العمليات التوظيفية وعمليات الترقية شفافة ومبنية على المؤهلات والكفاءات بدلاً من التحيز الجنسي، وتطبيق إجراءات منصفة لضمان تقييم عادل لجميع العاملين وتحقيق المساواة في الفرص.

٤- تشجيع إقامة برامج وسياسات داعمة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للنساء والرجال، يمكن أن تشمل

هذه السياسات إجازات الأمومة والأبوة،
وإجازات الرعاية وساعات العمل المرنة.

٥- يجب ان تتوفر اليات فعالة للتبليغ عن
حالات التمييز والشكاوى المتعلقة بمكان
العمل، أي على العاملين ان يشعروا بالثقة
في ابلاغ عن أي تجاوزات أو تمييز يحدث
في بيئة العمل دون الخوف من الانتقام أو
العقاب، ومعالجة الشكاوى بشكل سريع
وعادل مثل صندوق الشكاوى.

٦- تبني برامج التنوع والشمول لتعزيز المساواة
في مكان العمل، حيث يشمل ذلك تشجيع
توظيف وترقية الموظفين من مختلف
الخلفيات وتعزيز التنوع في الإدارة وفرص
التطوير والتدريب.

٧- تحديد معايير واضحة وعادلة للتقييم والترقيات وتحديد الرواتب لضمان المساواة في المكافئات بين الموظفين الذكور والاناث.

القطاع العام يخضع إلى مجموعة من الآليات والقوانين التي تهدف إلى منع التمييز في مكان العمل وفيما يلي بعض تلك الآليات التي نوقشت بناء على المقابلات المعمقة:

١- ينبغي أن يتم تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة في إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، أي قرارات التوظيف والترقيات مستندة إلى معايير محددة ومعلومات شفافة مما يحد من فرص التمييز التحيز.

٢- اجراء تقييم دوري لمعرفة أثر السياسات والبرامج على المساواة في مكان العمل ويتم

ذلك من خلال مراجعة البيانات والاحصائيات ذات الصلة وتقييم التقدم المحرز وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

٣- ينبغي ان يكون هناك برامج توعية وتدريب للموظفين حول قضايا المساواة ومكافحة التمييز، يتضمن ذلك المعرفة والفهم حول القوانين والسياسات ذات الصلة وتعزيز الوعي بأهمية التنوع والشمول في مكان العمل.

٤- انشاء هيئات ولجان خاصة بالمساواة ومكافحة التمييز، تعمل هذه الهيئات واللجان على وضع السياسات والإجراءات الملائمة ومراقبة تنفيذها وتلقي الشكاوى والبلاغات واتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقيق والمعالجة.

٤ . التحرش في بيئة العمل

اثير موضوع التحرش في العراق منذ سنوات عديدة، وطالبت جهات مختلفة من بينها منظمات المجتمع المدني بضرورة تفعيل سياسات وتشريعات للحد من التحرش وتجريمه، إلا أن هذه المطالبات لا تؤخذ بنظر الاعتبار من قبل الجهات المعنية، وعليه يعبر التحرش بشكل عام عن اىحاءات جنسية غير مرغوب فيها، لفظيا وجسديا وله اشكال متعددة ووسائل متنوعة تعتمد على المكان الذي يمارس فيه والسلطة والنفوذ اللذان يتمتع بهما المتحرش، بينما التحرش في مكان العمل هو القيام بإيحاءات جنسية غير مرحب بها تؤدي إلى بيئة عمل عدائية أو عندما يعتبر الطرف الذي يتلقى هذه الايحاءات الجنسية انها منافية للأخلاق أو ان رفضها سينعكس سلبا أو قد يعتبر أنه سينعكس سلبا على ظروف العمل الحالية

أو المحتملة، ويشمل التحرش في مكان العمل السلوك والايحاءات الجسدية، وطلب إسداء معروف جنسي أو فرض إسداء مثل هذا المعروف، وابداء ملاحظات ذات طابع جنسي، أو عرض ملصقات أو صور أو رسومات جنسية واضحة، فضلا عن الإشارة إلى شخص بطريقة مهينة أو مذلة استنادا إلى تعميمات على أساس النوع الاجتماعي، والقيام بأي إيحاء غير مرحب به سواء كان جسديا أو كلاميا أو غير كلامي ذات طبيعة جنسية بطريقة مباشرة أو ضمنية، ومن شأن كل ما ذكر أن يخلق بيئة عمل مرهبة أو معادية أو مهينة أو مهددة، وتدخل غير منطقي في الأداء العملي للشخص الذي يتعرض للتحرش وتعاني ضحية التحرش الجنسي من أي شكل من أشكال الضرر المقرون بالوظيفة أو الترقيّة أو إعادة التوظيف أو استمرارية الوظيفة، ويكون لرفض

الايحاءات الجنسية وقع سلبي على ظروف العمل عندما يصبح عرض العمل أو شروط العمل أو الترقية أو إعادة التوظيف أو استمرارية الوظيفة رهنا بقبول الشخص لهذه الايحاءات الجنسية غير المرغوبة أو بمدى احتمالها لها^(٩).

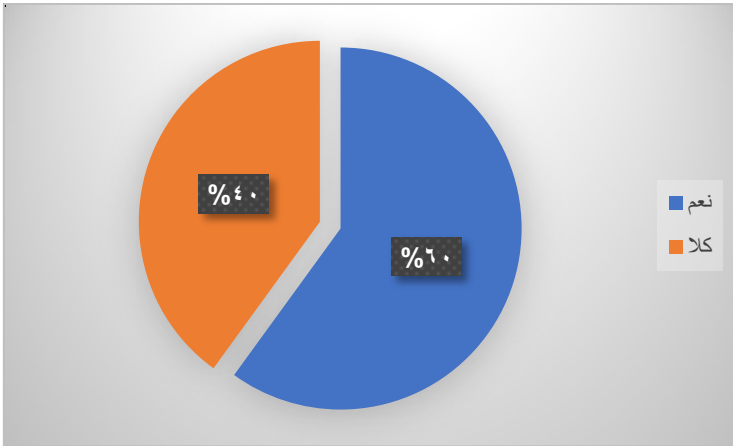
ويشير قانون العمل العراقي إلى ان التحرش الجنسي هو أي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او أي سلوك اخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه، ويؤدي إلى رفض أي شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك، صراحة او ضمناً، لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته. (١٠)

^٩ - اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، دراسة ظاهرة التحرش في الأردن، عمان، ٢٠١٧، ص ١٨-١٩.

^{١٠} - قانون العمل العراقي ٢٠١٥، المادة ١٠، (٣)

وعندما سألنا النساء في أماكن العمل ضمن المحافظات المختارة عن التعرض للتحرش، أفصحوا عن خيارات صادمة ومدهشة معا، تعكس وعلى نحو مريب واقعهم في بيئة العمل، اذ تصدر أكثر من نصف وحدات الدراسة بأنهن تعرضن إلى تحرش، وبواقع (٣٦٠) امرأة، بنسبة (٦٠%)، فيما عبرت نحو (٢٤٠) امرأة، بنسبة (٤٠%)، بأنهن لم يتعرضن إلى التحرش.

الشكل (٨) يبين طبيعة التعرض للتحرش



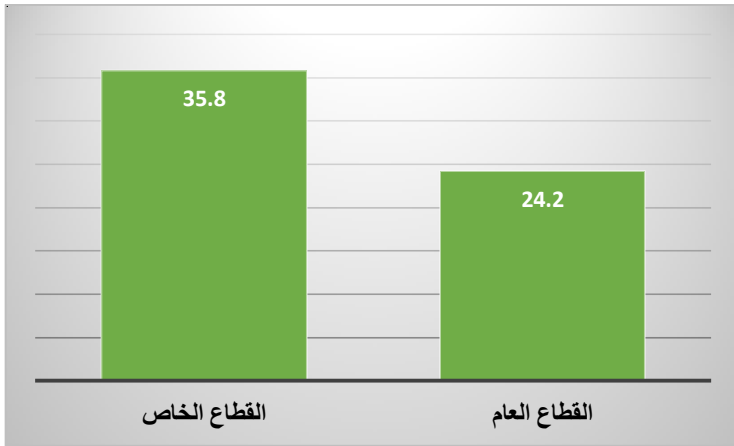
تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الفئات العمرية وعلاقته بالتعرض إلى التحرش اذ تبين ان الفئة العمرية (٢١-٢٥) أكثر الفئات العمرية عرضة للتحرش بواقع (١٥٢) امرأة، بنسبة (٢٥.٣%)، يليها (٣٦-٤٠) بواقع (١٠١) امرأة بنسبة (١٦.٨%)، والفئة العمرية (٣١-٣٥) بواقع (٩٥) امرأة بنسبة (١٥.٨%) هم يتعرضون إلى التحرش في بيئة العمل، في حين كشفت الدراسة عن علاقة المستوى التعليمي بالتعرض إلى التحرش، وقد تبين ان النساء من ذوات التعليم المتوسط بواقع (٣٠٢) امرأة بنسبة (٥٠.١%) اكثر عرضة للتحرش مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، يليها المستوى التعليمي المنخفض بواقع (٤٠) امرأة بنسبة (٦.٧%)، وأخيرا المستوى التعليمي العالي بواقع (١٨) امرأة بنسبة (٣%) يتعرضون إلى التحرش.

وتكشف الدراسة أيضا عن الحالة الاجتماعية وعلاقتها بالتعرض إلى التحرش، اذ تبين أن النساء غير المتزوجات يتعرضن إلى التحرش بواقع (١٤٣) امرأة بنسبة (٢٣.٨%)، تليها النساء الارامل بواقع (٨٥) امرأة بنسبة (١٤.٢%) يتعرضن إلى التحرش، وبواقع (٧٩) امرأة متزوجة بنسبة (١٣.٢%) يتعرضن إلى التحرش، واخير النساء المطلقات بواقع (٥٣) امرأة بنسبة (٨.٨%) يتعرضن إلى التحرش، كما تبين الدراسة الوضع المعاشي وعلاقته بالتحرش، اذ تبين ان النساء ممن لديهن دخل لا يكفي لسد الحاجة يتعرضن إلى التحرش بواقع (٢٤٧) امرأة بنسبة (٤١.٢%)، يليها النساء ممن لديهن دخل يكفي لسد الحاجة بواقع (٨٧) امرأة بنسبة (١٤.٥%) يتعرضن إلى التحرش، وأخيرا النساء ممن لديهن دخل مرفه

بواقع (٢٦) امرأة بنسبة (٤.٣%) يتعرضن إلى التحرش في مكان العمل.

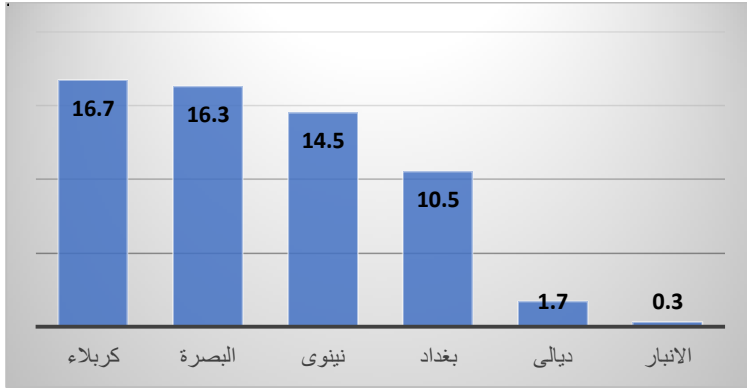
كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالتعرض إلى التحرش، إذا تبين إن النساء في القطاع الخاص وبواقع (٢١٥) امرأة بنسبة (٣٥.٨%) يتعرضن إلى التحرش مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٤٥) امرأة بنسبة (٢٤.٢%) يتعرضن إلى التحرش.

الشكل (٩) يبين التعرض للتحرش في القطاع العام والخاص.



كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالتعرض للتحرش في مكان العمل، إذا تبين أن النساء في محافظة كربلاء أكثر عرضة للتحرش مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (١٠٠) امرأة بنسبة (١٦.٧%) يتعرضن إلى التحرش، يليها محافظة البصرة نحو (٩٨) امرأة بنسبة (١٦.٣%) يتعرضن إلى التحرش، ونحو (٨٧) امرأة بنسبة (١٤.٥%) يتعرضن إلى التحرش في محافظة نينوى، وجاءت بغداد بنحو (٦٣) امرأة بنسبة (١٠.٥%) يتعرضن إلى التحرش، بينما تبين أن محافظة ديالى جاءت بنحو (١٠) نساء بنسبة (١.٧%) يتعرضن إلى التحرش، وأخيرا جاءت محافظة الانبار بنسبة ٠.٣% ممن يتعرضن إلى التحرش.

الشكل (١٠) يبين التعرض إلى التحرش في المحافظات



بموجب قانون العمل العراقي لدى صاحب العمل مجموعة من الواجبات تتعلق على وجه التحديد بحماية العمال من التحرش والتمييز بين الجنسين، ويجب تقديم جميع واجبات صاحب العمل دون تمييز، وينص القانون على انه يجب على صاحب العمل ضمان المساواة في المعاملة لجميع العاملين في نفس المهنة والمعاملة المتساوية لظروف العمل^(١١)، فضلا عن ان صاحب العمل مسؤول عن ضمان الظروف

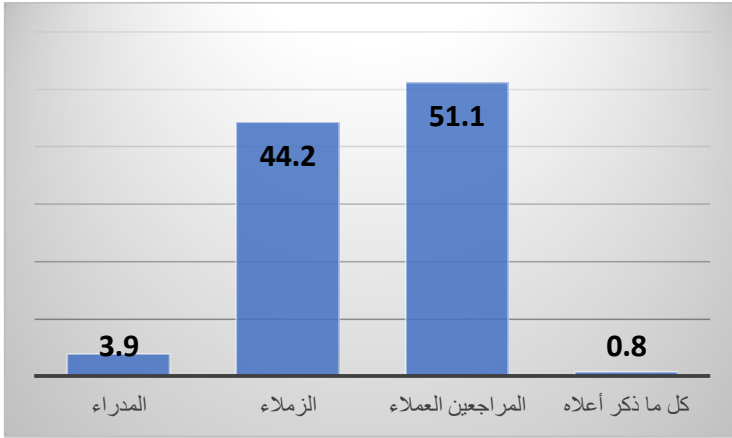
^{١١} - قانون العمل العراقي، المادة ٤١ (٢) (ن)

الصحية في مكان العمل ويجب اتخاذ تدابير السلامة لحماية العامل أثناء أداء عمله، وأخيرا على صاحب العمل توفير نظام لشكاوى العمال وتظلماتهم. (١٢)

ولغرض معرفة من قام بفعل التحرش او من هو المتحرش، كشفت النساء عن اجاباتهم ما نسبته (٦٠%) من اللاتي أجبن بـ(بنعم) انهن تعرضن للتحرش. من قبل العملاء المراجعين بواقع (١٨٤) امرأة بنسبة ٥١.١%، يليها النساء التي تعرضن إلى التحرش من قبل الزملاء بواقع (١٥٩) امرأة بنسبة (٤٤.٢%)، وبواقع (١٤) امرأة بنسبة (٣.٩%) تعرضوا إلى التحرش من قبل ارباب العمل (المدرء)، وأخيرا ذكرت (٣) نساء بنسبة (٠.٨%) تعرضوا إلى التحرش من كل الخيارات أعلاه.

^{١٢} - قانون العمل العراقي، المادة ٤١ (٢) (د)

الشكل (١١) يبين من قبل من التحرش



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بالذي قام بفعل التحرش، إذ تبين أن النساء غير المتزوجات يتعرضن إلى التحرش بواقع (٦٠) امرأة بنسبة (١٦.٧%) من قبل الزملاء، يليها النساء الارامل بواقع (٧٤) امرأة بنسبة (٢٠.٦%) يتعرضن إلى التحرش من قبل الزملاء، وبواقع (٢٣) امرأة مطلقة بنسبة (٦.٤%) يتعرضن إلى التحرش من قبل الزملاء.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالذي قام بفعل التحرش، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٠٣) امرأة بنسبة (٢٩.٣%) يتعرضن إلى التحرش من قبل الزملاء مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (٥٤) امرأة بنسبة (١٥.٣%) يتعرضن إلى التحرش من قبل الزملاء.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بالذي قام بفعل التحرش في مكان العمل، إذا تبين أن النساء في محافظة نينوى أكثر عرضة للتحرش من قبل الزملاء مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (٧٤) امرأة بنسبة (٢٠.٦%) يتعرضن إلى التحرش من الزملاء، يليها محافظة كربلاء نحو (٨٣) امرأة بنسبة (٢٣.١%) يتعرضن إلى التحرش من قبل المراجعين،

ونحو (٥٧) امرأة بنسبة (١٦.٤%) يتعرضن إلى التحرش في محافظة بغداد، وجاءت البصرة بنحو (٩٢) امرأة بنسبة (٢٥.٦%) يتعرضن إلى التحرش من قبل المراجعين العملاء.

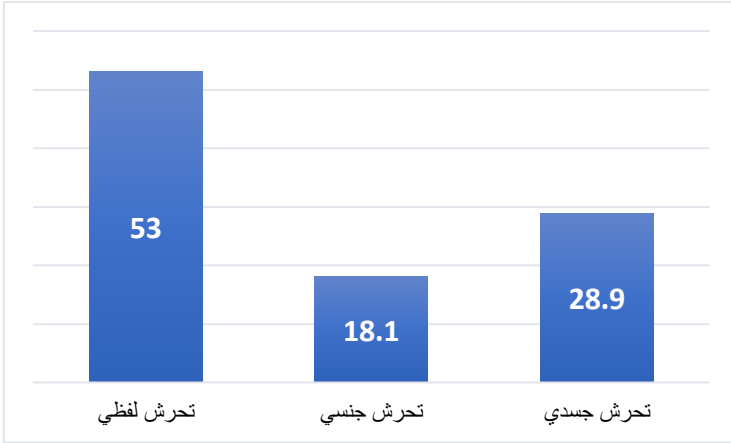
٥. أنواع التحرش

((تحدث فتاة (أ.ن) في يوم من الايام دخلت للمحكمة في الفلوجة اكو طريق تفتيش للنساء المفتشة امرأ تتحرش بالنساء تعرف اكو ناس اكاديميين اكو ناس مثقفة اليوم انت تتعامل مع كل الطبقات بنفس الطريقة هم عبالها هاي طبيعية فاحنه دخلنه ٣ بنات من الفلوجة دخلنه فتشنته بطريقة اني لزمت ايدها وضربتها فاني دخلت ع مدير المحكمة عدكم مفتشه كاعد تتحرش بالنساء فراد يغطي الموضوع كالولي راح نعالج ونحل الامر تبين الامر لاحقا في ارامل ومطلقات فتشنتهن بهذه الطريقة بسبب مخاوفهم

فدخلت على مدير المحكمة قدمت بيها شكوى هي
نكرت وكامت تبجي كالت اني بصراحة اتحرش كثير
من البنات اتحرش بيهم بس هم مم فتهمين)).

وعند الحديث عن بيانات الاستطلاع يمثل السؤال
الحالي تفرعا من السؤال السابق، لذا فهو يعبر عن
توزيع نسب إجابات ما نسبته (٦٠%) من اللاتي
أجبن بـ(نعم) وتعكس طبيعة التحرش الذي يحصل في
أماكن العمل، فقد أشار أكثر من نصف وحدات
الدراسة المعنيين بالسؤال الحالي، بأنهن تعرضن إلى
التحرش اللفظي، وبواقع (١٩١) امرأة، وبنسبة
(٥٣%)، فيما اجابت (١٠٤) امرأة بنسبة (٢٨.٩%)
بأنهن يتعرضن للتحرش الجسدي، وأخيرا بواقع (٦٥)
امرأة بنسبة (١٨.١%) يتعرضن للتحرش الجنسي.

الشكل (١٢) يبين نوع التحرش



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بنوع التحرش، اذ تبين أن النساء المتزوجات يتعرضن إلى تحرش لفظي بواقع (٧٢) امرأة بنسبة (٢٠%)، تليها النساء غير المتزوجات بواقع (٧٣) امرأة بنسبة (٣٠.٣%) يتعرضن إلى تحرش جسدي، وبواقع (٦٢) امرأة ارملة بنسبة (١٧.٢%) يتعرضن إلى تحرش جنسي.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بالذي قام بنوع التحرش، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع (٩٧) امرأة بنسبة (٢٧.٦%) يتعرضن إلى تحرش لفظي مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (٨٨) امرأة بنسبة (٢٥%) يتعرضن إلى تحرش لفظي، يليها بواقع (٥٩) امرأة بنسبة (١٦.٨%) تتعرض إلى تحرش جنسي في القطاع الخاص، في حين (٥٢) امرأة بنسبة (١٤.٨%) تتعرض إلى تحرش جسدي في القطاع العام.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بنوع التحرش، إذا تبين أن النساء في محافظة البصرة أكثر عرضة للتحرش اللفظي مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (٩٢) امرأة بنسبة (٢٥.٦%) يتعرضن إلى

تحرش لفظي، تليها محافظة كربلاء نحو (٧٤) امرأة
بنسبة (٢٠.٦%) يتعرضن إلى تحرش لفظي، ونحو
(٦١) امرأة بنسبة (١٦.٩%) يتعرضن إلى تحرش
جنسي في محافظة نينوى، وجاءت بغداد بنحو (٦٠)
امرأة بنسبة (١٦.٧%) يتعرضن إلى تحرش جسدي.

أن الحديث عن أشكال التحرش في بيئة العمل
العراقية يشمل التحرش اللفظي الذي ينضوي تحت
التعليقات الجنسية غير المرغوب فيها، والإساءة
اللفظية والتهكم بناءً على الجنس، والنكات الجنسية
المُسِيئة التي تستهدف النساء في محيط العمل،
وكذلك التحرش الجسدي الذي يشمل اللمس غير
المرغوب فيه، والتمتات الجنسية، والاحتضان أو
الاقتراب الجسدي دون موافقة، وأي نوع آخر من
اللمس غير المرغوب فيه، فضلاً عن التحرش
الجنسي المعنوي الذي يشمل إرسال رسائل جنسية

غير مرغوب فيها عبر البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي، وإرسال صور جنسية غير مرغوب فيها، والترويج للمحتوى الإباحي في بيئة العمل، وكذلك التمييز والتعسف الجنسي حيث يتضمن منح فرص الترقية أو الوظائف أو المزايا العملية بناءً على الجنس، وإقصاء النساء من الفرص التدريبية أو المشاريع المهمة بسبب جنسهن، وآخرها الابتزاز الجنسي الذي يشمل استغلال السلطة للحصول على خدمات جنسية أو مزايا أخرى مقابل المحافظة على الوظيفة أو المنحة.

من جانب آخر تتفاوت طبيعة التحرش الذي تتعرض اليه النساء في بيئات العمل بحسب مناطق السكن، فالنساء العاملات في محافظة بغداد ونيوى وديالى والبصرة ممن الذي جرى النقاش معهم تحدثوا عن ان التحرش يحدث في القطاع الخاص كونه يفتقد

إلى الغطاء السياساتي التنظيمي والقانوني الذي
يضمن حقوقها كعامله، بينما محافظة الانبار ذكروا
ان التحرش يكثر في القطاع العام المؤسسي الحكومي
ويكون هذا التحرش صادر من قبل الإدارة فهم
يستغلون المنصب لهذه الأغراض، وكذلك الموظفين
والمراجعين، وتذكر احدي النساء إلى ان ظاهرة
التحرش تفاقمت بشكل خطير وصلت إلى حد التحرش
العنيف من قبيل الالفاظ السوقية او حتى العنف
الجسدي ولأسباب كثيرة أهمها غياب الرقابة والتربية
الاسرية، وعدم وجود رقابة وأدوات رادعة وحازمة من
قبل المؤسسات الحكومية المعنية، وهناك من يعزوا
تفاقم هذه الظاهرة إلى ضعف الوازع الديني وكذلك
الحرمان والكبت الجنسي الذي سببته المنظومة
الاجتماعية التقليدية، وترتبط تبريرات المرأة في

السكوت او الحديث عن التحرش الذي تتعرض اليه
بتفسيرات عدة منها:

١- الخوف من التبعات الاجتماعية كون المجتمع
العراقي مجتمع يميل إلى التقاليد والقيم الثقافية
المحافظة، اذ تخشى النساء من التعرض
لانتقام أو الإذلال عند التحدث عن نوع
التحرش الذي تعرضت اليه، خشية تعرضهن
للغزلة أو الاستنكار من الاهل والمجتمع أي:
لا توجد بيئة حاضنة لها قد توفر الحماية لها.

٢- ترتبط مخاوف المرأة في الحديث عن قضية
التحرش بالاعتبارات المهنية، وتبعات ذلك
فقدان الوظيفة او التهميش، او تقييم سلبي، من
قبل المديرين او زملاء العمل، هذا ما يمكن أن
يؤدي إلى تردد النساء في الحديث عن قضايا

التحرش ويعيقهن عن طلب المساعدة او
التصرف بشكل فعال.

٣- فقدان الثقة في النظام القانوني تجاه التعامل
مع قضايا التحرش، قد تخشى النساء أن يتم
تجاهل شكواهن أو أن يتعرضن للتهديد أو
الضغط لسكوتهن، مما يعيق من مشاركة
تجاربهن أو البحث عن العدالة.

٤- قد تخشى النساء من تعرضهن إلى الانتقام او
التهديدات من قبل المتحرشين أو اشخاص
اخرين في البيئة العملية، مما قد يهدد
سلامتهن الشخصية وسلامة عائلاتهم، بالتالي
يعرضهن للتردد في الخروج والتحدث علنا عن
تجاربهن.

٥- قلة الوعي والتثقيف حول قضايا التحرش، مما
يصعب على النساء الحديث عن هذه القضية

بسبب الاعتقادات الخاطئة أو التقاليد التي تلقي بظلالها على فهم الجمهور، والتقليل من أهمية المشكلة أو عدم تصديقها.

٦- نقص الدعم الاجتماعي عند التعرض لتجارب التحرش، وقد يكون هناك شعور بالعزلة والوحدة في مواجهة هذه القضية، خاصة اذا كان هناك قلة من النساء الأخريات يشاركن نفس التجارب، قد يترددن في الحديث عن ذلك خشية عدم فهم أو تقديم الدعم اللازم.

٧- عدم وجود نظم فعالة للإبلاغ وتتبع الشكاوى، فقد يتردد النساء في الخروج والتحدث عن تجاربهن المؤلمة، بمعنى ان بيئة العمل العراقية تفتقر إلى الشفافية والمساءلة.

٦ . مرات التعرض للتحرش

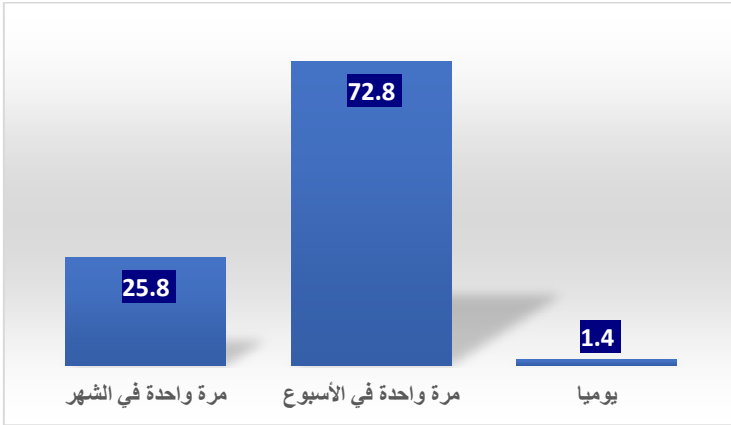
((تحدث فتاة (أ.ط) اثناء خروجي من العمل بسيارتي لاحظت ثلاث شباب بسيارة كل شويه يشغل فد اشاره يخفف لدرجة لليوم عندي صورة اللوحة مال سيارة مالتهم ف صورتهم وبالي بس اوصل اشتكي عليهم ع رقم السيارة سبحان الله موصلت ضلوا كسرة من الكسرات عليه صار حادث بيني وبينهم فمن اجوي الشرطة فاني كتله جان بوكتها كتله اريد اشتكي لان هاي الصور عندي يا ترى امشي بالشارع اني واصور العالم كتله جانوا الطريق كله يتحرشون وحتى حركات وشي بعدين كال اوكي دكتوراه تمام بس الموضوع لازم تخلين بالج ان لازم ترحين محكمة فاني هنا وكفت اني وكفت لان كال فد نقطه ان الاهل او الزوج او الاب لا اني الحمد لله اهلي ما عدهم مشكله بالموضوع تصرفي بالشئ تشوفي صحيح بس اني

وكفت لنفسي شفت الموضوع صعب عليه اروح
للمحكمة وادخل بإجراءات الدعوة والمحقق والقاضي
فتركت الموضوع).

وعند الحديث عن توجهات النساء حول عدد المرات
التي تتعرض فيها المرأة للتحرش في مكان العمل، تم
توجيه سؤال يعبر عن توزيع إجابات (٦٠%) من
اللاتي أجبن ب(نعم).

حيث تكشف إجابات وحدات الدراسة المعنية بالسؤال
الحالي عدد المرات التي تتعرض فيها النساء إلى
التحرش في بيئة العمل، اذ تبين ان مرة واحدة في
الأسبوع تتعرض للتحرش نحو (٢٦٢) امرأة بنسبة
(٧٢.٨%)، يليها مرة واحدة في الشهر تتعرض
للتحرش نحو (٩٣) امرأة بنسبة (٢٥.٨%)، وأخيرا
بواقع (٥) امرأة بنسبة (١.٤%) تتعرض للتحرش
يومية في مكان العمل.

الشكل (١٣) يبين عدد مرات التحرش



تظهر نتائج الاستطلاع توجهات النساء وفق الحالة الاجتماعية وعلاقته بعدد مرات التعرض إلى التحرش، اذ تبين أن النساء غير المتزوجات يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الأسبوع بواقع (٨٢) امرأة بنسبة (٢٢.٨%)، تليها النساء الارامل تتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الأسبوع بواقع (٧٩) امرأة بنسبة (٢١.٩%)، وبواقع (٦٩) امرأة متزوجة بنسبة (١٩.٢%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في

الأسبوع، وأخيرا النساء المطلقات يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الأسبوع بواقع (٣٢) امرأة بنسبة (٨.٩%)، في المقابل تكشف النتائج أيضا ان النساء غير المتزوجات يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الشهر بواقع (٦٠) امرأة بنسبة (١٦.٧%)، في حين تتعرض النساء المطلقات إلى التحرش مرة واحدة في الشهر بواقع (٢١) امرأة بنسبة (٥.٨%).

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل وعلاقته بعدد مرات التحرش، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٦٨) امرأة بنسبة (٤٧.٧%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الاسبوع مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (٩٢) امرأة بنسبة (٢٦.١%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الاسبوع، تليها بواقع (٥١) امرأة بنسبة (١٤.٥%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الشهر في

القطاع العام، في حين (٣٨) امرأة بنسبة (١٠.٨%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الشهر في القطاع الخاص.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقته بمرات التعرض للتحرش، إذا تبين أن النساء في محافظة البصرة يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الاسبوع مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (٩٢) امرأة بنسبة (٢٥.٦%)، تليها محافظة كربلاء نحو (٨٥) امرأة بنسبة (٢٣.٦%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الاسبوع، ونحو (٧٧) امرأة بنسبة (٢١.٤%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الاسبوع في محافظة نينوى، وجاءت بغداد بنحو (٦١) امرأة بنسبة (١٦.٩%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الشهر، تليها محافظة

كربلاء نحو (١٤) امرأة بنسبة (٣.٩%) يتعرضن إلى التحرش مرة واحدة في الشهر.

((تتحدث فتاة (أ.م) في محافظة ديالى اثناء العمل هناك شخص راد فلوس من عندي وراذ يبتزني كتله اكو شرطة مجتمعية اتصل بيهم وهددته اذا انت صدك رجال راح اشتكي عليك وخلي نتواجه اول مره هددته فد كال اني اعرف شسوي كتله شيعجيك سوي فواجهته وكسرت كل المخاوف وكدرت أتخلص من عنده)).

٧. موانع التحرش والتمييز في بيئة العمل

يمثل الجدول ادناه ما بعد التحرش ماذا فعلت المرأة، وعليه فهو يعبر عن توزيع إجابات (٦٠%) من اللاتي أجبن بـ(نعم)، عند تحليل ردود أفعال النساء حول التحرش الذي تعرضن اليه في مكان العمل، حصل الرد (التزمت الصمت) على المرتبة الأولى من مواقف النساء بعد تعرضهن إلى التحرش بنسبة (٩٥.٣%) اتبعن هذا الرد تجاه فعل التحرش، تلاه (تركزت العمل) بعد تعرضهن إلى التحرش بنسبة (٨٦.٩%)، ثم (ارتبكت ولم تتصرف) بعد تعرضهن إلى التحرش بنسبة (٧٤.٧%)، ثم (قدمت تنازلات للبقاء في العمل) بعد تعرضهن إلى التحرش بنسبة (٧٣.١%)، ثم (صدت ومنعت فعل التحرش) بعد تعرضهن إلى التحرش بنسبة (٦٩.٩%)، ثم (تقدمت بشكوى للجهات المعنية) بعد تعرضهن إلى التحرش

بنسبة (٥٧.٥%)، ثم (هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والأفعال) بعد التعرض إلى التحرش بنسبة (٥٥.٨%)، ثم (أخبرت أحد أفراد اسرتي) بعد التعرض إلى التحرش بنسبة (٦٥.٣%)، وأخيرا (أخبرت أحد الأصدقاء) بفعل التحرش بعد تكرار المحاولة بنسبة (٤٠.٦%).

الجدول (٢) يبين ردود افعال النساء بعد التعرض إلى التحرش

لم اتبعه		اتبعته عند تكرار التحرش		اتبعته لأول مرة		ردود الأفعال..
%	ت	%	ت	%	ت	
٣.٦	١٣	١.١	٤	٩٥.٣	٣٤٣	التزمت الصمت
٢.٥	٩	٢٢.٨	٨٢	٧٤.٧	٢٦٩	ارتبكت ولم اتصرف
٣.٩	١٤	٩.٢	٣٣	٨٦.٩	٣١٣	تركزت العمل
٣٦.٩	١٣٣	٧.٣	٢٦	٥٥.٨	٢٠١	هربت من مرتكبي السلوكيات والافعال
٢٤.٧	٨٩	١٧.٨	٦٤	٥٧.٥	٢٠٧	تقدمت بشكوى للجهات المعنية
١٠.٣	٣٧	٢٤.٥	٨٨	٦٥.٣	٢٣٥	اخبرت أحد افراد اسرتي
٣.٦	١٣	٢٣.٣	٨٤	٧٣.١	٢٦٣	قدمت تنازلات

						للبقاء في العمل
٥٠	١٨٠	٤٠.٦	١٤٦	٩.٤	٣٤	اُخبرت أحد الأصدقاء
٢٢.٨	٨١	٧.٣	٢٦	٦٩.٩	٢٤٩	صديقتي ومنعت فعل التحرش

وصف لتوجهات النساء وفق ردود الأفعال:

بناء على البيانات الشخصية المتعلقة بتوجهات الاستطلاع سنوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية من قبيل (الحالة الزوجية، مكان العمل، مناطق سكن النساء) وردود الأفعال بعد التعرض للتحرش، وفق الخيار (اتبعتَه لأول مرة) لمعرفة حجم الأثر بين المتغيرات طبقاً لما ذكر أعلاه:

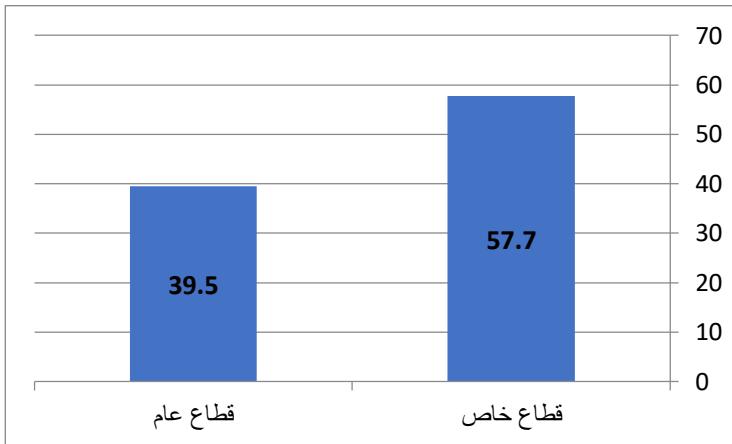
- التزام الصمت

((تحدثت (أ.م) اثناء العمل (كاسبة) باجر يومي في سوپر ماركت تعرضت إلى التحرش قبل بعض الزبائن الذين يرتادون السوبر ماركت الذي اعمل به، حيث انني اعمل بمنطقة ذات طابع شعبي ويستغربون عمل فتاة متوسطة العمر في سوپر ماركت كبير، اغلب الأحيان التحرش يكون عن طريق لمس اليد من قبل الشباب اثناء التعامل معهم، لكني لا اعيرهم أهمية، هذا بالإضافة إلى التحرش اللفظي لكوني فتاة غير محجبة، وانا اتعامل معهم بشكل طبيعي وكأني لا افهم ما يقصدون من كلماتهم، وتكرر ذلك بصورة تكاد تكون يومية)).

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي ردة الفعل (التزام الصمت) بعد تعرضهن إلى التحرش

تبين ان الحالة الاجتماعية من قبيل النساء غير المتزوجات التزم الصمت بواقع (١٣٩) امرأة بنسبة (٣٨.٦%)، تليها النساء الارامل التزم الصمت بواقع (٨٢) امرأة بنسبة (٢٢.٨%)، وبواقع (٧٤) امرأة متروجة التزمت الصمت بنسبة (٢٠.٦%)، وأخيرا نحو (٤٨) امرأة بنسبة (١٣.٣%) امرأة مطلقة التزمت الصمت.

الشكل (١٤) يبين مدى التزام النساء بالصمت مقارنة بالقطاعين



اما مجالات العمل وعلاقته بمدى التزام النساء بالصمت بعد تعرضهن إلى التحرش، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع (٢٠٣) امرأة بنسبة (٥٧.٧%) التزم الصمت، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٣٩) امرأة بنسبة (٣٩.٥%) التزم الصمت، فيما يؤشر ذلك على عدم وجود سياسات وإجراءات رسمية في القطاع غير الرسمي، للتعامل مع حالات التحرش الجنسي فضلا عن افتقار المشغلون الصغار أو أصحاب الأعمال الصغيرة إلى الوعي بأهمية مكافحة التحرش أو لا يعيرون الخطر الذي يشكله، وكذلك قلة في الدعم القانوني والقوانين المتعلقة بمكافحة التحرش في القطاع غير الرسمي اي قد يكون من الصعب على المرأة الحصول على العدالة أو تقديم المعتدين للمساءلة في غياب نظام قانوني فعال وآليات تنفيذ قوانين حماية النساء.

في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة
الترزن الصمت بعد التعرض إلى التحرش بواقع (٩٧)
امرأة بنسبة (٢٦.٩%)، تليها محافظة نينوى بواقع
(٨٣) امرأة بنسبة (٢٣.١%) التزمن الصمت، ونحو
(٥٩) امرأة بنسبة (١٦.٤%) التزمن الصمت في
محافظة بغداد.

ان الخوف من العواقب السلبية التي قد
تواجهها النساء إذا قررت الكشف عن التحرش، مثل
فقدان الوظيفة أو إعاقة فرص الترقية، أو حتى مزيد
من التحرش أو الانتقام من المعتدي، فضلا عن فقدان
الثقة بأن مؤسستها سوف تتعامل بشكل جاد مع
شكواها او قد يكون لدى المرأة مصالح مهنية أو
اقتصادية في الاستمرار في وظيفتها، وقد تخشى بأن
الكشف عن التحرش قد يؤدي إلى تدهور حالتها
المهنية أو انعدام فرص العمل.

- تركت العمل

((تحدث (أ.ط) تعرضت للتحرش قبل سنة، اثناء اجراء مقابلة للحصول على فرصة للتدريب في احدى مكاتب المحاماة المعروفة ببغداد، حيث كنت حديثة التخرج من كلية القانون وبحاجة إلى اكتساب الخبرة العملية في هذا المجال، وتمكنت من استكمال موعد لاجراء مقابلة في مكتب محاماة ذات شهرة واسعة في الوسط واثاء اجراء المقابلة تعرضت إلى تحرش. ويجب ان أوافق على بعض الشروط للحصول على هذه الفرصة، وعند استفساري عن ما هي هذه الشروط قال انه يجب اجراء اجتماعات خارج المكتب ويجب ان ارفقه باي مكان عام او خاص وبدء بإبداء الاعجاب بتفاصيل جسدي وانه يجب ان اقدم تنازلات لأكون من المقربين له، وعندما طلبت بان يكون عملي مقتصر في المكتب والمحكمة قال انه ليس

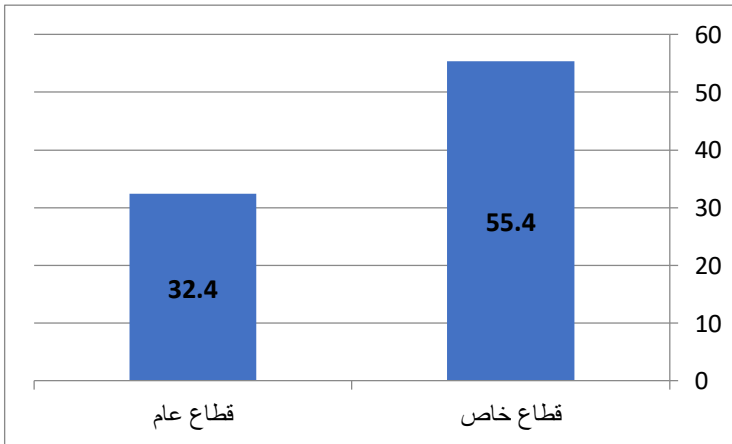
لديه متسع للعمل معه وتغيرت طريقة التعامل والحديث معي، مما اضطرني لطلب انهاء المقابلة، وبالمقابل قال لي عند مغادرتي المكان انه حين أوافق على طلباته سيكون المكتب مفتوح لي، وعلى الرغم من ان المادة ١٠ أولاً من قانون العمل العراقي نصت: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل أو شروط وظروف العمل. لم أقدم بشكوى ذلك هو عدم ابلاغي بهذه الحادثة لاحتمالية رفضهم طلبي بممارسة مهنتي مرة أخرى، وكذلك لتأكيدي من أني لن أتمكن من كسب القضية لعدم وجود دليل ملموس لدي ولان المتحرش هو محامي لديه خبرة كبيرة وواسعة)).

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي

ردة الفعل (تركزت العمل) بعد تعرضهن إلى التحرش تبين ان الحالة الاجتماعية من قبيل النساء غير المتزوجات تركن العمل بواقع (١٣٣) امرأة بنسبة (٣٦.٩%)، تليها النساء الارامل تركن العمل بواقع (٧٧) امرأة بنسبة (٢١.٤%)، وبواقع (٧٣) امرأة متزوجة تركت العمل بنسبة (٢٠.٣%)، وأخيرا نحو (٣٠) امرأة بنسبة (٨.٣%) امرأة مطلقة تركت العمل.

الشكل يبين (١٥) النساء تركن العمل مقارنة بالقطاعين

نتيجة التحرش



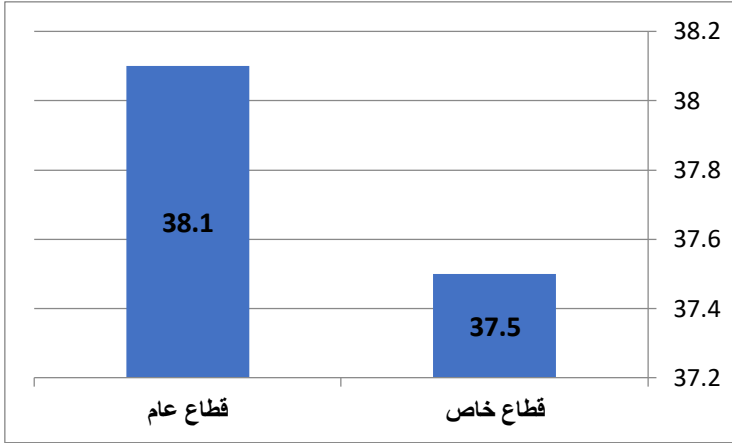
اما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (تركت العمل) بعد تعرضهن إلى التحرش، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٩٥) امرأة بنسبة (٥٥.٤%) تركن العمل، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١١٤) امرأة بنسبة (٣٢.٤%) تركن العمل، في حين تبين أن النساء في محافظة كربلاء تركن العمل بعد التعرض إلى التحرش بواقع (٩٨) امرأة بنسبة (٢٧.٢%)، تليها محافظة البصرة بواقع (٩٧) امرأة بنسبة (٢٦.٩%) تركن العمل، ونحو (٧٦) امرأة بنسبة (٢١.١%) تركن العمل في محافظة نينوى، وأخيرا محافظة بغداد بنسبة (١٠%) تركن العمل.

- ارتبكت ولم تتصرف

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي ردة

الفعل (ارتبكت ولم تتصرف) بعد تعرضهن إلى التحرش تبين ان الحالة الاجتماعية من قبيل النساء غير المتزوجات لن يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش بواقع (141) امرأة بنسبة (39.2%)، تليها النساء المتزوجات لن يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش بواقع (٧٤) امرأة بنسبة (٢٠.٦%)، وبواقع (٤٦) امرأة مطلقة لن يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش بنسبة (١٢.٨%)، وأخيرا نحو (٨) نساء بنسبة (٢.٢%) امرأة ارملة لن يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش.

الشكل (١٦) يبين ارتباط النساء تجاه فعل التحرش مقارنة بالقطاعين



اما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (ارتبكت ولم تتصرف) بعد تعرضهن إلى التحرش، إذا تبين أن النساء في القطاع العام وبواقع (١٣٤) امرأة بنسبة (٣٨.١%) لم يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش، مقارنة بالقطاع الخاص الذي كشف عن (١٣٢) امرأة بنسبة (٣٧.٥%) لن يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش، في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة لم يقومن بأي تصرف تجاه فعل التحرش بواقع (٩٧)

امرأة بنسبة (٢٦.٩%)، تليها محافظة كربلاء لم يقومون بأي تصرف تجاه فعل التحرش بواقع (٩٦) امرأة بنسبة (٢٦.٧%)، ونحو (٦٠) امرأة بنسبة (١٦.٧%) لم يقومون بأي تصرف تجاه فعل التحرش في محافظة بغداد.

قد تؤثر مخاوف وارتباك النساء الخشية من العواقب أي: قد تشعر بالخوف من العواقب السلبية المحتملة عند الإفصاح عن حالات التحرش، مثل فقدان الوظيفة أو تعرضهن للتشهير أو الإحراج والخجل من الحديث عن مواقف التحرش الجنسي، فضلاً عن الثقافة المحيطة بالموضوع والتوقعات الاجتماعية تلعب دوراً في ارتباكهن وعدم الرغبة في طرح الموضوع أمام الآخرين، والجانب الأهم هو الشك والتردد فيما يتعلق بالاستجابة المتوقعة من جانب أرباب العمل أو زملاء العمل أو النظام القانوني. قد

يخشون عدم الاعتراف بمشكلاتهن أو عدم اتخاذ إجراءات مناسبة لحمايتهن ومعاقبة المتحرشين.

- قدمت تنازلات للبقاء في العمل

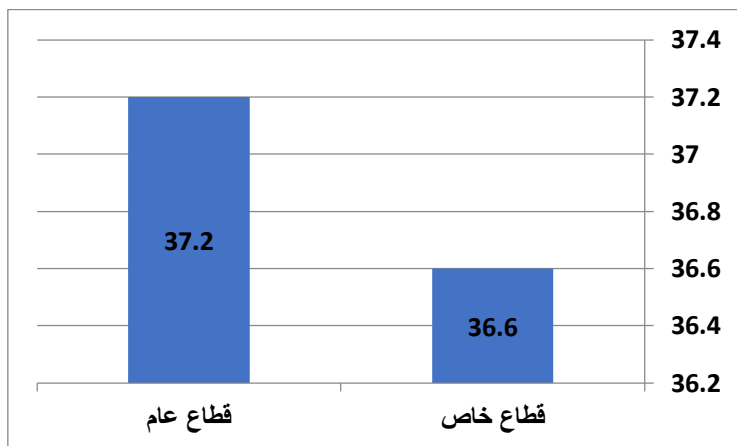
عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي ردة الفعل (قدمت تنازلات للبقاء في العمل) بعد تعرضهن إلى التحرش تبين ان الحالة الاجتماعية من قبيل النساء غير المتزوجات قدمت تنازلات للبقاء في العمل تجاه فعل التحرش بواقع (139) امرأة بنسبة (38.6%)، يليها النساء المتزوجات قدمت تنازلات للبقاء في العمل تجاه فعل التحرش بواقع (70) امرأة بنسبة (19.4%)، وبواقع (45) امرأة مطلقة قدمت تنازلات للبقاء في العمل تجاه فعل التحرش بنسبة (12.5%)، وأخيرا

نحو (9) نساء بنسبة (2.5%) امرأة ارملة قدمت تنازلات للبقاء في العمل تجاه فعل التحرش. ان حاجة المرأة إلى العمل لتأمين دخلها وتلبية احتياجاتها المالية الأساسية واحتياجات أفراد عائلتها وقلّة الوظائف المتاحة أو الضغط الاقتصادي الذي تواجهه في بعض الأحيان يجعلهن يتحملن التحرش من أجل البقاء في العمل وضمان استمرار دخلهن. فضلا عن التبعات السلبية التي قد تترتب على الإبلاغ عن التحرش، مثل فقدان الوظيفة، التهديدات أو الانتقام من الجهات المعنية. قد يعتبرن أن التنازل عن بعض حقوقهن أو الصمت هو الخيار الأمثل لتجنب هذه العواقب، وكذلك الضغوط الاجتماعية والثقافية التي تحثهن على الصمت وعدم إثارة الجدل أو الشكاوى ومواجهة توقعات مفروضة عليهن

بالتحمل وتجاهل التحرش، وقد يعتبرنه أمراً محرّجاً
أو محظوراً من الناحية الاجتماعية.

الشكل (١٧) يبين التنازلات التي قدمت للبقاء في

العمل مقارنة بالقطاعين



أما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (قدمت
تنازلات للبقاء في العمل) بعد تعرضهن إلى
التحرش، إذا تبين أن النساء في القطاع العام
وبواقع (131) امرأة بنسبة (37.2%) قدمت
تنازلات للبقاء في العمل تجاه فعل التحرش، مقارنة

بالقطاع الخاص الذي كشف عن (129) امرأة
بنسبة (36.6%) قدمت تنازلات للبقاء في العمل
تجاه فعل التحرش، في حين تبين أن النساء في
محافظة البصرة قدمت تنازلات للبقاء في العمل
تجاه فعل التحرش بواقع (97) امرأة بنسبة
(26.9%)، تليها محافظة كربلاء قدمت تنازلات
للبقاء في العمل تجاه فعل التحرش بواقع (95)
امرأة بنسبة (26.4%)، ونحو (60) امرأة بنسبة
(16.7%) قدمت تنازلات للبقاء في العمل تجاه
فعل التحرش في محافظة بغداد.

- صديت ومنعت فعل التحرش

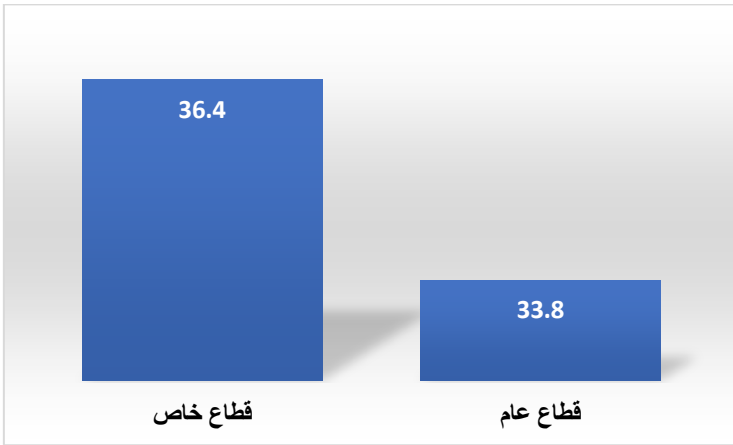
((تحدث (أ.ق) موظفة حكومية (إعلامية) بإحدى
وزارات الدولة بانها تعرضت إلى تحرش لفظي من
قبل مديري ولم يكن لمرة واحدة بل عدة مرات وفي كل
مرة اتصدى له ووصل الحال اني قمت باهانته امام

الموظفين، مديري في العمل تحرش بي تحرش لفظي
اثناء الدوام الرسمي ولمرات عدة اثناء تواجدي في
العمل ومن دون سبب او مبرر، مما اضطرني لإهانة
مديري امام الموظفين، حاولت ان أوقف فعل التحرش
لاكثر من مرة ولكن من دون جدوى، اضطرني
إصرار المدير المتحرش بالاستمرار بفعل التحرش
لكونه مسنود من جهة سياسية معينة، إلى التوجه إلى
الوزير وابلاغه بتفاصيل الحادثة بصورة كاملة،
ولكوننا نعيش ونعمل في بلد تسود فيه هيمنة الأحزاب
والتيارات لم يتخذ الوزير أي اجراء تجاه المتحرش،
وعدم تمكني من البقاء في العمل مما اضطرني إلى
تقديم طلب نقل إلى جهة أخرى)).

وعند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة
الزواجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما
هي ردة الفعل (صدية ومنعت فعل التحرش) بعد
تعرضهن إلى التحرش تبين أن الحالة الاجتماعية

من قبيل النساء غير المتزوجات صديت ومنعت
فعل التحرش بواقع (135) امرأة بنسبة
(37.9%)، تليها النساء المتزوجات صديت
ومنعت فعل التحرش بواقع (74) امرأة بنسبة
(20.8%)، وبواقع (33) امرأة مطلقة صديت
ومنعت فعل التحرش بنسبة (9.3%)، وأخيرا نحو
(7) نساء بنسبة (2%) امرأة ارملة صديت ومنعت
فعل التحرش.

الشكل (١٨) يبين تصدي ومنع فعل التحرش مقارنة بالقطاعين

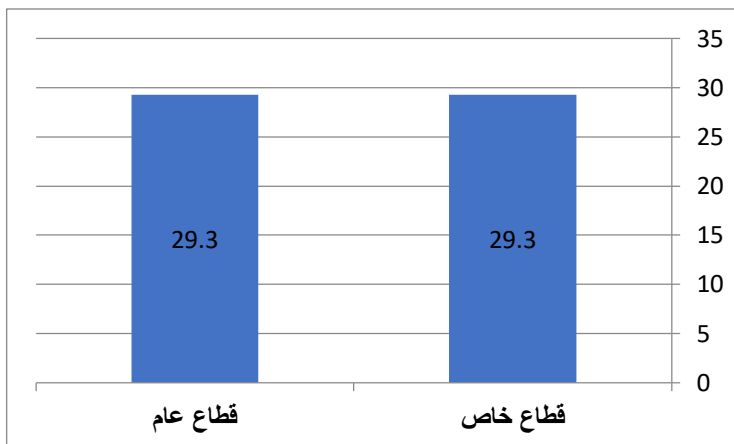


اما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (صدية ومنعت فعل التحرش) بعد تعرضهن إلى التحرش، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٢٨) امرأة بنسبة (٣٦.٤%) صدية ومنعت فعل التحرش، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١١٩) امرأة بنسبة (٣٣.٨%) صدية ومنعت فعل التحرش، في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة صدية ومنعت فعل التحرش بواقع (٩٧) امرأة بنسبة (٢٦.٩%)، تليها محافظة كربلاء صدية ومنعت فعل التحرش بواقع (٩٤) امرأة بنسبة (٢٦.٤%)، ونحو (٤٣) امرأة بنسبة (١٢.١%) صدية ومنعت فعل التحرش في محافظة بغداد.

- تقدمت بشكوى للجهات المعنية

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي ردة الفعل (تقدمت بشكوى للجهات المعنية) بعد تعرضهن إلى التحرش تبين أن الحالة الاجتماعية من قبيل النساء غير المتزوجات تقدمت بشكوى للجهات المعنية بواقع (٨٧) امرأة بنسبة (٢٤.٢%)، تليها النساء المتزوجات تقدمت بشكوى للجهات المعنية بواقع (٦٨) امرأة بنسبة (١٨.٩%)، وبواقع (٤٥) امرأة مطلقة تقدمت بشكوى للجهات المعنية بنسبة (١٢.٥%)، وأخيرا نحو (7) نساء بنسبة (١.٩%) امرأة ارملة تقدمت بشكوى للجهات المعنية.

الشكل (١٩) يبين مدى تقديم النساء شكوى للجهات المعنية فيما يتعلق بالقطاعين.



اما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (تقدمت بشكوى للجهات المعنية) بعد تعرضهن إلى التحرش، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٠٣) امرأة بنسبة (٢٩.٣%) تقدمت بشكوى للجهات المعنية، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٠٣) امرأة بنسبة (٢٩.٣%) تقدمت بشكوى للجهات المعنية، في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة

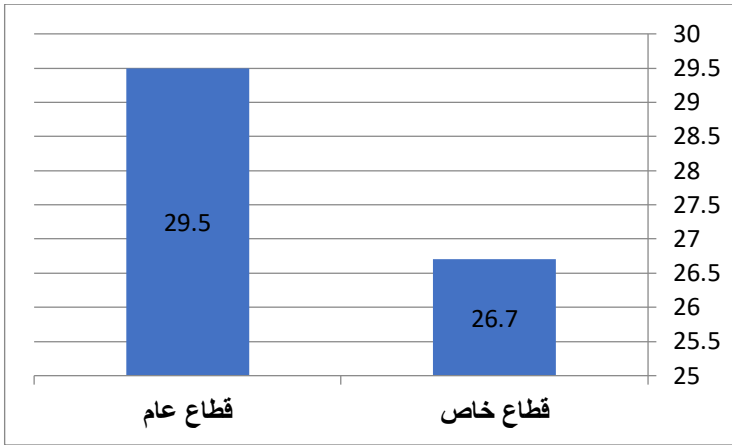
تقدمت بشكوى للجهات المعنية بواقع (٩٣) امرأة بنسبة (٢٥.٨%)، تليها محافظة كربلاء تقدمت بشكوى للجهات المعنية بواقع (٨٥) امرأة بنسبة (٢٣.٦%)، ونحو (٢٢) امرأة بنسبة (٦.١%) تقدمت بشكوى للجهات المعنية في محافظة بغداد.

- هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي ردة الفعل (هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال) بعد تعرضهن إلى التحرش تبين أن الحالة الاجتماعية من قبيل النساء غير المتزوجات هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش بواقع (٧٨) امرأة بنسبة (٢١.٧%)، يليها النساء المتزوجات هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش بواقع (٧٠) امرأة بنسبة (١٩.٤%)، وبواقع

(٤٧) امرأة مطلقة هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش بنسبة (١٣.١%)،
وأخيرا نحو (٦) نساء بنسبة (١.٧%) امرأة ارملة هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش.

الشكل (٢٠) يبين الهروب من المتحرشين فيما يتعلق بالقطاعين



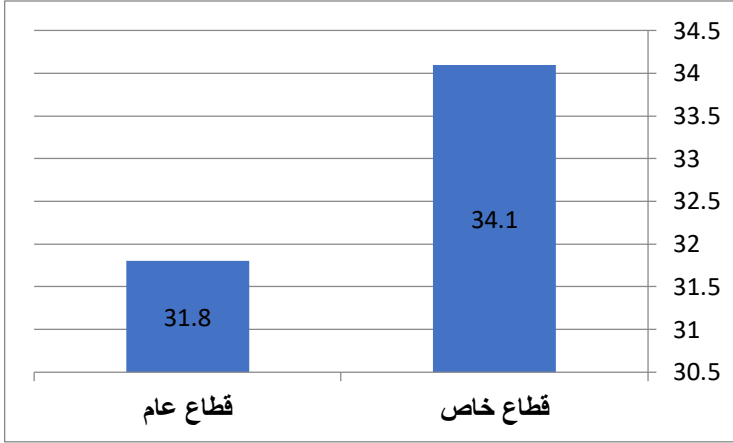
اما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش) بعد تعرضهن إلى التحرش، إذا تبين أن

النساء في القطاع العام وبواقع (١٠٤) امرأة بنسبة (٢٩.٥%) هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش، مقارنة بالقطاع الخاص الذي كشف عن (٩٤) امرأة بنسبة (٢٦.٧%) هربت من مرتكبي هذه السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش، في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة اللواتي هربن من مرتكبي السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش بواقع (٩٢) امرأة بنسبة (٢٥.٦%)، تليها محافظة كربلاء هربن من مرتكبي السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش بواقع (٧٢) امرأة بنسبة (٢٠%)، ونحو (٢٤) امرأة بنسبة (٦.٧%) هربن من مرتكبي السلوكيات والافعال التي قام بها المتحرش في محافظة بغداد.

- اخبرت أحد افراد اسرتي

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية
ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي ردة
الفعل (اخبرت أحد افراد اسرتي) بعد تعرضهن إلى
التحرش تبين أن الحالة الاجتماعية من قبيل النساء
غير المتزوجات لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة
بفعل المتحرش في مكان العمل بواقع (١٣١) امرأة
بنسبة (٣٦.٤%)، تليها النساء المتزوجات لجأن إلى
اخبار أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في مكان
العمل بواقع (٦٨) امرأة بنسبة (١٨.٩%)، وبواقع
(٢٦) امرأة مطلقة لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة
بفعل المتحرش في مكان العمل بنسبة (٧.٢%)،
وأخيرا نحو (١٠) نساء بنسبة (٢.٨%) امرأة ارملة
لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في
مكان العمل.

الشكل (٢١) يبين مدى لجوء النساء إلى اخبار الاهل فيما يتعلق بالقطاعين



اما مجالات العمل وعلاقته برد الفعل (اخبرت أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في مكان العمل)، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٢٠) امرأة بنسبة (٣٤.١%) لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في مكان العمل، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١١٢) امرأة بنسبة (٣١.٨%) لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة بفعل

المتحرش في مكان العمل، في حين تبين أن النساء في محافظة كربلاء لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في مكان العمل بواقع (٩٨) امرأة بنسبة (٢٧.٢%)، تليها محافظة البصرة لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في مكان العمل بواقع (٩٧) امرأة بنسبة (٢٦.٩%)، ونحو (٣٤) امرأة بنسبة (٩.٤%) لجأن إلى اخبار أحد افراد الاسرة بفعل المتحرش في مكان العمل في محافظة بغداد.

٨. أفعال وسلوكيات المتحرش في مكان العمل

يعبر هذا السؤال عن طبيعة الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها المتحرش في مكان العمل، وهي كما موضحة في الجدول ادناه، وعند تحليل تصورات النساء عن أفعال وسلوكيات المتحرش في مكان العمل، حصل الفعل (تحديق النظر إلى الجسد

من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس) على المرتبة الأولى كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٩٤.٥%)، تلاه (الوصف بعبارات او تعليقات غير لائقة) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٨٦.١%)، ثم (الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٨٢.٥%)، ثم (إعاقة الطريق اثناء التحرك او المشي) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٧٥%)، ثم (لمس الملابس او الشعر او الجسد) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٧٢.٣%)، ثم (استلام رسائل نصية غير لائقة او صور فاضحة) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٧١.٣%)، ثم (توجيه أسئلة شخصية عن الحياة الاجتماعية او الجنسية) كسلوك يتبعه المتحرش في

مكان العمل أي بنسبة (٦٨.١%)، ثم (عرض تقديم خدمة مقابل القيام بفعل فاضح او جنسي) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٥٩.٤%)، ثم (تحويل النقاش او الحوار إلى حوار او نقاش جنسي) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٥٨.٣%)، وأخيرا (طلب القيام بأفعال ذات طابع جنسي امام كاميرا) كسلوك يتبعه المتحرش في مكان العمل أي بنسبة (٥٢.٥%).

الجدول (٣) يبين الافعال والسلوكيات التي يقوم بها

المتحرشون

كلا		نعم		أفعال وسلوكيات المتحرشون في مكان العمل
%	ت	%	ت	
٥.٥	٢٠	٩٤.٥	٣٤٠	تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس
٢٥	٩٠	٧٥	٢٧٠	إعاقة الطريق اثناء التحرك او المشي
١٣.٩	٥٠	٨٦.١	٣١٠	الوصف بعبارات او تعليقات غير لائقة
٣٧.٣	١٣٤	٦٢.٧	٢٢٦	التصفير بما يدل على التحرش
٤١.٧	١٥٠	٥٨.٣	٢١٠	تحويل النقاش او الحوار إلى حوار او نقاش جنسي
٣١.٩	١١٥	٦٨.١	٢٤٥	توجيه أسئلة شخصية عن الحياة الاجتماعية او الجنسية
٢٧.٧	١٠٠	٧٢.٣	٢٦٠	لمس الملابس او الشعر او الجسد
٤٠.٦	١٤٦	٥٩.٤	٢١٤	عرض تقديم خدمة مقابل القيام بفعل فاضح او جنسي
٢٨.٧	١٠٣	٧١.٣	٢٥٧	استلام رسائل نصية غير لائقة او صور فاضحة
١٧.٥	٦٣	٨٢.٥	٢٩٧	الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي
٤٧.٥	١٧١	٥٢.٥	١٨٩	طلب القيام بأفعال ذات طابع جنسي امام كاميرا

وصف لتوجهات النساء وفق الأفعال

والسلوكيات التي يقوم بها المتحرشون:

بناء على البيانات الشخصية المتعلقة

بتوجهات الاستطلاع سنوضح طبيعة العلاقة بين

المتغيرات الشخصية من قبيل (الحالة الزوجية، مكان

العمل، مناطق سكن النساء) والأفعال والسلوكيات

التي يقوم بها المتحرشون في مكان العمل، لمعرفة

حجم الأثر بين المتغيرات طبقا لما ذكر أعلاه:

- (تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل

وبالعكس)

عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة

الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي

الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها المتحرشون في

مكان العمل (تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى

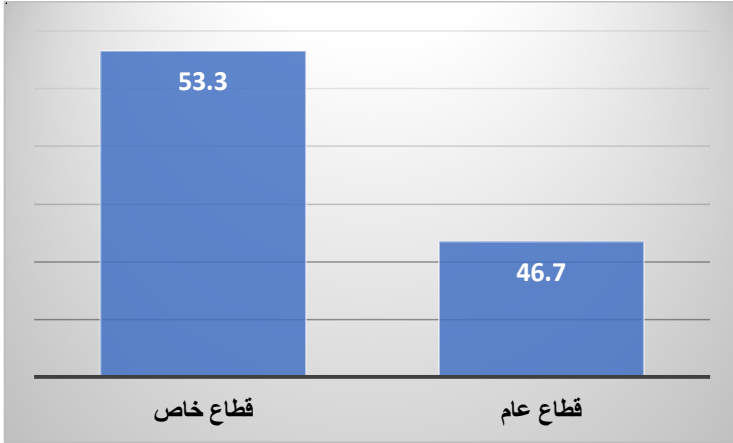
إلى الأسفل وبالعكس) حيث كشفت النساء غير

المتزوجات عن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس في مكان العمل بواقع (١٣٧) امرأة بنسبة (٤٠.٣%)، اما النساء المتزوجات حيث تكشف الإجابات بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس جاء بواقع (١٢١) امرأة بنسبة (٣٥.٧%)، وبواقع (٥٩) امرأة ارملة اجابت بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس بنسبة (١٧.٣%)، وأخيرا نحو (٢٣) امرأة بنسبة (٦.٧%) امرأة مطلقة اجابت بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس.

اما مجالات العمل وعلاقته بسلوك المتحرش (تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس)، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٨١) امرأة بنسبة (٥٣.٣%) اجبن بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل

وبالعكس، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٥٩) امرأة بنسبة (٤٦.٧%) اجبن بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس، في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة اجبن بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس جاء بواقع (٩٦) امرأة بنسبة (٢٦.٧%)، تليها محافظة كربلاء اجبن بأن تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس جاء بواقع (٩٢) امرأة بنسبة (٢٥.٥%)، ونحو (٧٩) امرأة بنسبة (٢١.٩%) اجبن بأن النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس في مكان العمل في محافظة بغداد.

الشكل (٢٢) يبين النظر إلى الجسد فيما يتعلق بالقطاعين



- (الوصف بعبارات او تعليقات غير لائقة)

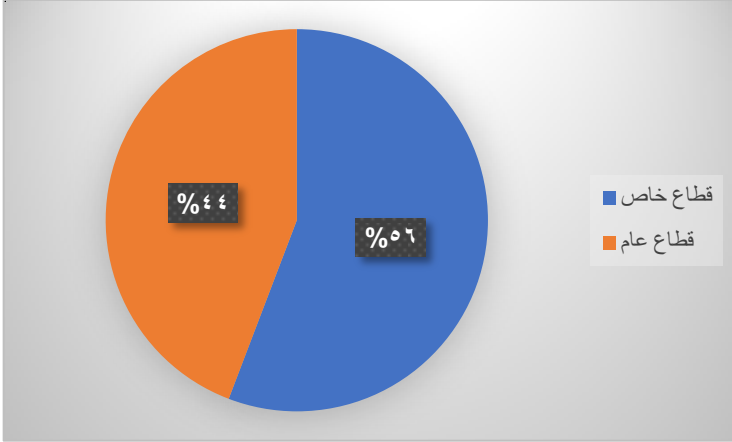
عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها المتحرشون في مكان العمل (الوصف بعبارات او تعليقات غير لائقة) حيث كشفت إجابات النساء غير المتزوجات عن سلوك المتحرش يكون عبارة او تعليقات غير لائقة في مكان العمل بواقع (١٣٣) امرأة بنسبة (٤٢.٩%)، اما

النساء المتزوجات عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل جاء بواقع (١٢٧) امرأة بنسبة (٤٠.٩%)، وبواقع (٢٥) امرأة مطلقة عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل بنسبة (٨.١%)، وأخيرا نحو (٢٥) امرأة بنسبة (٨.١%) امرأة ارملة عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل.

اما مجالات العمل وعلاقته بسلوك المتحرش (تحديق النظر إلى الجسد من الأعلى إلى الأسفل وبالعكس)، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٧٣) امرأة بنسبة (٥٥.٨%) عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٣٧) امرأة بنسبة (٤٤.٢%) عبرن عن سلوك

المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل، في حين تبين أن النساء في محافظة بغداد عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل جاء بواقع (٩١) امرأة بنسبة (٢٥.٣%)، تليها محافظة البصرة عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل جاء بواقع (٨٨) امرأة بنسبة (٢٤.٥%)، ونحو (٧٠) امرأة بنسبة (١٩.٥%) عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل في محافظة كربلاء، ثم محافظة نينوى عبرن النساء عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل بواقع (٣١) امرأة بنسبة (٨.٦%) عبرن عن سلوك المتحرش بعبارات او تعليقات غير لائقة في مكان العمل.

الجدول (٢٣) يبين الوصف بالعبارات فيما يتعلق بالقطاعين



- (الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي)

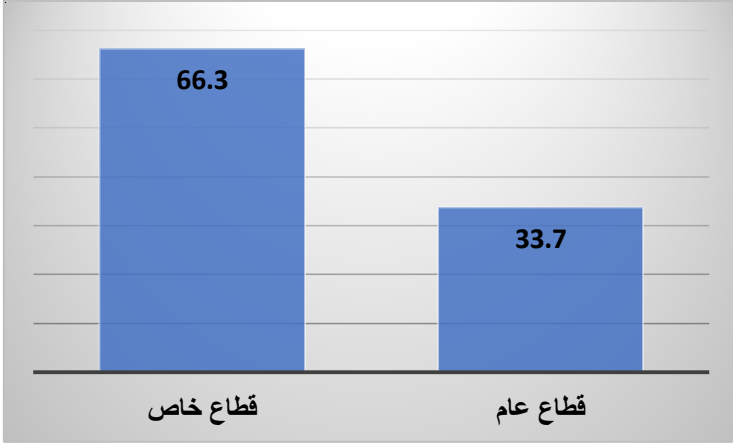
عند الكشف عن طبيعة العلاقة بين (الحالة الزوجية ومكان العمل ومناطق سكن النساء) وما هي الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها المتحرشون في مكان العمل (الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي) حيث كشفت إجابات النساء المتزوجات عن سلوك المتحرش يكون عبر الملاحقة والتتبع من

خلال مواقع التواصل الاجتماعي مكان العمل بواقع (١٢٩) امرأة بنسبة (٣٥.٨%)، اما النساء المتزوجات عبرن عن سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل جاء بواقع (١٠٩) امرأة بنسبة (٣٠.٣%)، وبواقع (٣٣) امرأة مطلقة عبرن عن سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل بنسبة (٩.١%)، وأخيرا نحو (٢٦) امرأة بنسبة (٧.٣%) امرأة ارملة عبرن عن سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل.

اما مجالات العمل وعلاقته بسلوك المتحرش (الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي)، إذا تبين أن النساء في القطاع الخاص وبواقع (١٩٧) امرأة بنسبة (٦٦.٣%) عبرن عن

سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل، مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (١٠٠) امرأة بنسبة (٣٣.٧%) عبرن عن سلوك المتحرش ب الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل، في حين تبين أن النساء في محافظة البصرة عبرن عن سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل جاء بواقع (٨٢) امرأة بنسبة (٢٢.٧%)، يليها محافظة بغداد عبرن عن سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل جاء بواقع (٨١) امرأة بنسبة (٢٢.٥%)، ونحو (٦٦) امرأة بنسبة (١٨.٣%) عبرن عن سلوك المتحرش بالملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي في مكان العمل في محافظة كربلاء.

الشكل (٢٤) يبين الملاحقة عبر مواقع التواصل فيما يتعلق بالقطاعين



٩. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

أقر مجلس النواب العراقي قانون العمل العراقي الجديد رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ ودخل حيز التنفيذ في ٧ فبراير ٢٠١٦، ليحل محله قانون العمل السابق رقم ٧١ لعام ١٩٨٧، ويوفر هذا القانون الحماية من التمييز وانواع اخرى من الحماية في مكان العمل، ويسري على جميع العاملين في العراق (اي العراقيين

والأجانب) باستثناء موظفي القطاع العام الذين تم تعيينهم بموجب قانون الخدمة المدنية وجميع قوات الامن، ويعالج هذا القانون أوجه القصور في القانون القديم وموائمة القوانين والتشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل العراقي مع نصوص الاتفاقيات الدولية الصادرة من منظمة العمل الدولي المصادق عليها من قبل العراق، وينظم هذا القانون جميع جوانب العلاقة بين صاحب العمل والعاملين ففي القطاع الخاص وضمان حماية الحقوق على أساس العدالة الاجتماعية والمساواة والعمل اللائق للجميع دون تمييز، ويحمي بشكل خاص من التحرش الجنسي والتمييز بين الجنسين ويوفر الحماية المتعلقة بالامومة والابوة، وأخيرا يتناول اصحاب العمل الرئيسيين اذ عهدوا العمل إلى صاحب عمل اخر بتأدية عمل او

جزء منها من الباطن اذا كانت في ظروف عمل
واحدة^(١٣).

ينظم قانون العمل أشكال العمل التالية (العمل
المؤقت، العمل العرضي، العمل الإلزامي، والعمل
بدوام جزئي، والعمل لأجل غير مسمى) فضلا عن
ذلك يحظر جميع أشكال العمل الإلزامي، وكذلك
يخصص قسما خاصا لحقوق العمال الاجانب واجازة
العمل والشروط الخاصة بها، ويحدد القانون متطلبات
 عقود العمل وحقوق الطرفين واليات تسوية المنازعات،
والجانب الاهم ينص قانون العمل على تشكيل محكمة
عمل أو اكثر في كل محافظة للاشراف على
المنازعات التي قد تنشأ على اتفاقيات العمل، وتتألف
كل محكمة عمالية من قاضي يسميه مجلس القضاء
الأعلى وممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال

^{١٣}- منظمة شركاء العالم، المساواة بين الجنسين في قانون العمل
العراقي وسياسية العمالة العراقية، مصر سابق، ص ١٢.

وممثل عن اتحاد أصحاب العمل، وتتمتع محاكم العمل بالولاية القضائية على الدعاوى المدنية والجزائية والمسائل والنزاعات المشار إليها في قانون العمل واجور والتأمينات الاجتماعية للعمال والقرارات المؤقتة التي تتطوي على دعاوى داخل اختصاص محاكم العمل^(١٤).

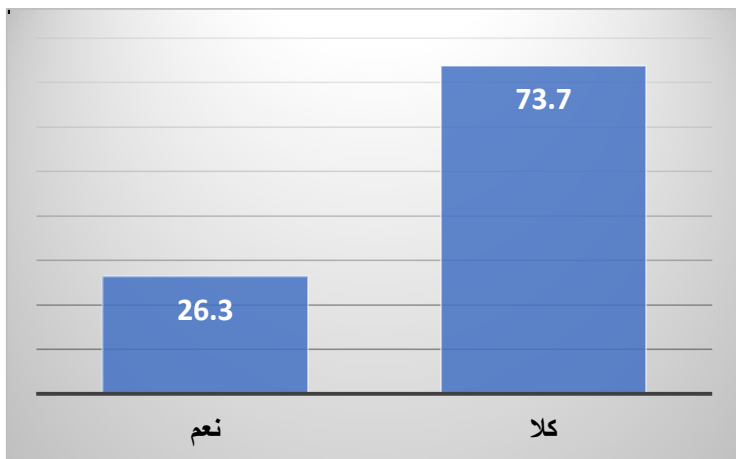
وللكشف عن دراية وتصورات النساء عن اهم القوانين والسياسات المعنية بواقع المرأة في بيئة العمل او التي تحمي وتضمن حقوق العامل في مجال العمل طرح سؤال يبين مدى دراية النساء في بيئة العمل بوجود قانون مثل قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وفقدراته القانونية المعنية بالتحرش والتمييز في بيئة العمل، حيث عبرت نحو (٤٤٢) مبحوثة، بنسبة (٧٣.٧%) بعدم درايتهن بوجود قانون معني بواقع

^{١٤} - منظمة شركاء العالم، المساواة بين الجنسين في قانون العمل العراقي وسياسية العاملة العراقية، مصر سابق، ص ١٣.

المرأة في بيئة العمل، فيما أجابت (١٥٨) مبحوثة،
بنسبة (٢٦.٣%) بأنهن على دراية بالقوانين
والسياسات المعنية بواقع المرأة في بيئة العمل.

الشكل (٢٥) يبين مدى دراية النساء بوجود قانون العمل

العراقي



وعندما سأل النساء عن تعرضهم للتحرش،
وطبيعة العلاقة بمدى درايتهم بقانون العمل العراقي
رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، اذ تبين أن النساء اللاتي
تعرضن إلى التحرش يدركن بوجود القانون العمل

العراقي بواقع (١٣٩) امرأة، بنسبة (٢٣.٢%)، بينما النساء اللاتي لم يكن على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بواقع (٢٢١) امرأة بنسبة (٣٦.٨%)، في حين تكشف الدراسة عن النساء الارامل على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بواقع (٧٦) امرأة بنسبة (١٢.٧%)، يليها النساء غير المتزوجات بواقع (٥٤) امرأة بنسبة (٩%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وبواقع (١٨) امرأة متزوجة بنسبة (٣%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، واخير النساء المطلقات بواقع (١٠) امرأة بنسبة (١.٧%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

كشفت نتائج الاستطلاع عن مجالات العمل ومدى درايتهم بوجود قانون العمل العراقي رقم ٣٧

لسنة ٢٠١٥، إذا تبين ان النساء في القطاع الخاص وبقاع (١٠١) امرأة بنسبة (١٧.٤%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ مقارنة بالقطاع العام الذي كشف عن (٤٧) امرأة بنسبة (٨.١%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

كما أظهرت نتائج الاستطلاع عن مناطق سكن النساء وعلاقتهم بمدى درايتهم بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، إذا تبين أن النساء في محافظة نينوى أكثر دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ مقارنة بالمحافظات المختارة ضمن الدراسة أي نحو (٧٢) امرأة بنسبة (١٢%)، يليها محافظة بغداد نحو (٤٣) امرأة بنسبة (٧.٢%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، ونحو (١٨) امرأة بنسبة (٣%) على دراية بقانون

العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في محافظة كربلاء، وجاءت ديالى بنحو (١٤) امرأة بنسبة (٢.٣%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بينما تبين أن محافظة الانبار جاءت بنحو (٧) نساء بنسبة (١.٢%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وأخيرا جاءت محافظة البصرة بواقع (٤) نساء بنسبة (٠.٧%) على دراية بقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

وعلى الرغم من التحديات التي تواجه تطبيق القوانين الادارية المعنية بقضايا التحرش والتمييز بسبب نظام العدالة في العراق. ومع ذلك، ان التوعية بمفهوم التحرش وحقوق العاملين ضعيفة في بعض المجتمعات والبيئات العملية قد يكون من الصعب تطبيق القوانين بفعالية إذا كانت الثقافة المحيطة تسمح أو تبرر التحرش والتمييز، والتردد عن الإبلاغ

عن حالات التحرش والتمييز خوفاً من الانتقام أو
التبعات السلبية. قد تؤثر ضعف ثقة العاملين في
نظام العدالة وقلّة الحماية المتاحة على قدرتهم على
ممارسة حقوقهم والتبليغ عن المخالفات.

الخلاصة:

بناء على ما سبق تفسر الدراسة الحالية بأن هناك تحرش وتمييز تتعرض اليه النساء داخل بيئة العمل (قطاع عام، قطاع خاص)، وقد يكون هذا التمييز في المعاملة، وفي فرص الترقية، والاجر والمكافئات، وعلى اساس القومية والانتماء الديني، فضلا عن المظهر واللباس، وكذلك يتتوع التحرش في بيئة العمل ما بين التحرش اللفظي، والجسدي، والجنسي، ويتفاوت تعرض النساء إلى التحرش في بيئة العمل ما بين المرة في الاسبوع، والشهر، وعلى الرغم من ذلك تلتزم النساء في عملها ولا تهتم حيث تأتي الاجابات حول الالتزام بالصمت تجاه فعل التحرش، او ترك العمل، ومنهن من ارتبكت ولم تتصرف، او قدمن تنازلات، او صدت ومنعت فعل التحرش، فضلا عن ذلك قمن بتقديم شكوى للجهات

الامنية واخبار الاسرة، او احد الاصدقاء بفعل التحرش، وتتفاوت طبيعة التمييز التحرش الذي تتعرض اليه النساء في بيئات العمل بحسب مناطق السكن، فالنساء العاملات في محافظة بغداد ونيوى وديالى والبصرة ممن اللاتي جرى النقاش معهن تحدثن عن ان التحرش يحدث في القطاع الخاص كونه يفتقد إلى الغطاء السياساتي التنظيمي والقانوني الذي يضمن حقوقها كعاملة، بينما محافظة الانبار ذكروا ان التحرش يكثر في القطاع العام المؤسسي الحكومي ويكون هذا التحرش صادر من قبل الإدارة فهم يستغلون المنصب لهذه الأغراض، وكذلك الموظفين والمراجعين، وتذكر احدى النساء إلى ان ظاهرة التحرش تفاقمت بشكل خطير وصلت إلى حد التحرش العنيف من قبيل الالفاظ غير الاخلاقية او حتى العنف الجسدي ولأسباب كثيرة أهمها غياب

الرقابة والتربية الاسرية، وعدم وجود رقابة وأدوات رادعة وحازمة من قبل المؤسسات الحكومية المعنية، وهناك من يعزوا تفاقم هذه الظاهرة إلى ضعف الوازع الديني وكذلك الحرمان والكبت الجنسي الذي سببته المنظومة الاجتماعية التقليدية، وعليه لا بد من العمل على ما يلي:

✓ ينبغي على اقسام تمكين المرأة وضع سياسات واجراءات داخلية واضحة وشاملة لمكافحة التحرش والتمييز من خلال التعريف بهما وكيفية التعامل مع الشكاوى ومعاقبة المرتكبين.

✓ على اقسام تمكين المرأة العمل على توفير التوعية والتدريب للموظفين العاملين في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية حول قضايا

التحرش والتمييز ، اي فهم واضح لأشكال التحرش والتمييز واثاره على الفرد والمجتمع.

✓ تعمل اقسام تمكين المرأة على نشر اليات شكاوى فعالة وامنة لتلقي ومعالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرش والتمييز ، ويجب ان تكون سهلة الوصول وموثوقة وتحافظ على سرية المعلومات.

✓ ينبغي على اقسام تمكين المرأة تعزيز الوعي العام من خلال القيام بتنظيم حملات اعلامية وفعاليات توعوية لزيادة الوعي بقضية التحرش والتمييز ، من خلال التلفزيون والاذاعة ووسائل التواصل الاجتماعي لنشر رسائل توعوية.

✓ التعاون والشاركة بين اقسام تمكين المرأة ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية التي تعمل في مجال حقوق المرأة،

وتقديم المساعدة والدعم والخبرات في مجال مكافحة التحرش والتمييز.

✓ ينبغي على الحكومة العراقية وضع سياسات وقوانين صارمة لمكافحة التحرش والتمييز في مكان العمل والمجتمع بشكل عام، وتشمل هذه السياسات اجراءات واضحة للتعامل مع الشكاوى ومعاقبة المتورطين في حالة التحرش والتمييز.

✓ إلزام المؤسسات غير الرسمية (القطاع الخاص) بوضع سياسات تعريفية بحقوق العامل من قبيل عدد ساعات الدوام، وضعه القانوني، الاشياء الممنوعة في العمل، اجراءات تعريفية بقضايا التحرش والتمييز وعقوبتها.

✓ إلزام الجان التفتيشية والباحثين العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمتابعة أماكن العمل الغير رسمية والتحدث مع العاملين لمعرفة ابرز احتياجاتهم والنظر إلى شكاويهم.

✓ ينبغي على منظمات المجتمع المدني تكثيف الجهود لمكافحة الممارسات الضارة وتغيير القوالب النمطية التقليدية التي تواجهها النساء، في بيئات العمل من قبيل التحرش والتمييز والابتزاز.

✓ ينبغي على وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تطوير أنظمة مؤسسية لحماية النساء العاملات من التحرش، وتوفير الدعم واليات لتلقي شكاوى التحرش والتمييز في مكان العمل.

✓ انشاء شبكات دعم داخل المجتمعات المحلية للنساء اللواتي تعرضن للتحرش والتمييز

والابتزاز الجنسي كوسيلة لتعزيز الوعي
والتواصل وتسهيل حصولهن على التدريب
المهني والاجتماعي.

✓ ينبغي على منظمات المجتمع المدني رسم
برامج طويلة الأمد من شأنها رصد وتوثيق
جرائم التحرش الجنسي والتمييز والابتزاز الذي
يحصل في أماكن العمل، وتعزيز خدمات دعم
تلك النساء على الصعيد النفسي والصحي
والاجتماعي.

✓ اجراء تعديل على قانون العمل العراقي من
خلال الاخذ بإحالة العاملة الى التقاعد
وتسجيل استحقاقها للراتب التقاعدي، اذا كان
لديها ٣ أطفال وعلى غرار الموظفة في قانون
التقاعد الموحد.

المصادر:

- ✓ قانون العمل العراقي، المادة ٤.
- ✓ وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، تقرير واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة لسنة ٢٠١٢، بغداد، ٢٠١٤، ص ٨.
- 1-Ahmed kudhair Hussein, the reality of entrepreneurship among Iraqi youth opportunities& challenges, iq forum of policy making consultants- London, 2021, p5.
- ✓ منظمة شركاء العالم، المساواة بين الجنسين: في قانون العمل العراقي وسياسة العمالة العراقية، العراق بغداد، ٢٠٢١.
- ✓ المسح الوطني للفتوة والشباب لسنة ٢٠١٩، وزارة التخطيط العراقي، الجهاز المركزي للإحصاء، العراق، جدول (٤-١٥).
- ✓ قانون العمل العراقي، المادة ٤٢ (٢-ن)
- ✓ قانون العمل العراقي، المادة ٤١ (٢-ي).
- ✓ قانون العمل العراقي، المادة ٤١ (٢) (ن)
- ✓ قانون العمل العراقي، المادة ٤١ (٢) (د)

الملاحق:

استمارة الاستبانة

عزيتي الشابة..

تروم مؤسسة هي للتنمية الثقافية اجراء الاستطلاع الموسوم بـ (واقع المرأة العاملة في العراق). هذه الاستمارة صممت لاستطلاع آراء الشباب من سكان المحافظات العراقية المستهدفة من (بغداد، البصرة، نينوى، كربلاء، الانبار، ديالى) بشأن العديد من القضايا الراهنة التي تخص حياتهن. لذا وقع الاختيار عليك لتكون أحد افراد عينة الدراسة الذين يعهد إليهم بتعبئة هذه الاستبانة والتي تشمل على العبارات ادناه.

يرجى التكرم بقراءة الاستبانة، ثم الأجابة بموضوعية على فقراتها في ضوء خبراتكم واراىكم ووجهات نظركم الفعلية حول العبارات المطروحة. علماً بأنه ليس هناك إجابة خاطئة وأخرى صحيحة وإنما المهم مشاركتك والتعبير عن آرائك بحرية تامة.

ولكم فائق الاحترام والتقدير

ملاحظة:

ضع دائرة ٠ حول رقم الإجابة التي تعتقدها، على سبيل المثال ①،
مراعياً التعليمات الخاصة بكل سؤال.

أولاً/ البيانات الأساسية للمبحوثين:

1D. العمر: ١. (٢٠-١٦) ٢. (٢٥-٢١) ٣. (٣٠-٢٦) ٤. (٣٥-٣١) ٥. (٤٠-٣٦)

2D. الحالة الزوجية: ١. متزوج ٢. أعزب ٣. أرمل ٤. مطلق

3D. مجال العمل: ١. قطاع حكومي ٢. قطاع خاص

4D. المستوى التعليمي:

١. أمي (لا يقرأ ولا يكتب) ٢. يقرأ ويكتب

٣. ابتدائية ٤. متوسطة ٥. إعدادية ٦. معهد

٧. بكالوريوس ٨. دراسات عليا

5D. أيّ من الأوضاع الآتية يصف الوضع المعاشي الحالي لأسرتك؟

١. لا يكفي لسد احتياجاتنا الأساسية (الغذاء ومتطلبات المعيشة)

٢. يكفي لسد احتياجاتنا الأساسية، لكن بعيد عما هو كماله

٣. يكفي ويزيد (مرفه)

D٦. المحافظة:

- ١- بغداد ٢. نينوى ٣. البصرة ٤. الانبار
٥. كربلاء ٦. ديالى

س٨/ من فضلك أخبريني، هل تعرضت إلى تحرش في مكان العمل؟

١. نعم ٢. كلا

- إذا كانت الإجابة بنعم من هو الذي قام بفعل

التحرش؟

- ١- المدراء والمديرات
٢- الزملاء في العمل
٣- المراجعين (العملاء الذين يتم التعامل معهم)
٤- كل ما ذكر

س٩/ من فضلك أخبريني عن نوع التحرش الذي تعرضت إليه في مكان العمل؟

- تحرش لفظي
- تحرش جنسي
- تحرش جسدي

س١٠/ بحسب رأيك، أي من العبارات ادناه توصف فيها الأفعال والسلوكيات التي يقوم بها المتحرشون في أماكن العمل؟ (الإجابة عن جميع الخيارات)

لا	نعم	العبارات
		تحديق النظر إلى الجسد من أعلى إلى الأسفل وبالعكس
		إعاقة الطريق اثناء التحرك او المشي
		الوصف بعبارات أو تعليقات غير لائقة..
		التصفير بما يدل على التحرش
		تحويل النقاش او الحوار إلى نقاش او حوار جنسي
		توجيه أسئلة شخصية عن الحياة الاجتماعية او الجنسية
		لمس الملابس او الشعر او الجسد
		عرض تقديم خدمة مقابل القيام بفعل فاضح أو جنسي
		استلام رسائل نصية غير لائقة او صور فاضحة او جنسية
		الملاحقة والتتبع من خلال مواقع التواصل الاجتماعي
		تلقي مكالمات متكررة وغير مرغوب فيها
		طلب القيام بأفعال ذات طابع جنسي اما كامرا الهاتف.

س١١ / من فضلك أخبريني عن الاجراء الذي تتبعينه بعد التعرض إلى التحرش في مكان العمل؟ (الإجابة عن جميع الخيارات)

اتبعته عند تكرار التحرش	اتبعته لأول مرة	الإجراءات
		التزمت الصمت
		ارتبكت ولم اتصرف
		تركت العمل
		هربت من مرتكب هذه السلوكيات والافعال
		صدت ومنعت هذه السلوكيات والافعال
		تقدمت بشكوى للجهات الأمنية
		اخبرت أحد فراد اسرتي
		قدمت تنازلات للبقاء في العمل
		اخبرت أحد الأصدقاء/ الصديقات

س١٢ / كم مرة تتعرضين إلى تحرش ضمن معدل؟

١- مرة واحدة في الشهر

٢- مرة واحدة في الاسبوع

٣- يوميا

٤- لم اتعرض ابدا

س١٣ / هل تعتقد ان هناك مادة قانونية تعاقب فعل المتحرش؟

١. نعم ٢. كلا ٣. لا اعرف

س ١٤ / بحسب رأيك، أي من العبارات الموضحة في ادناه تبين التمييز الجندري التي قد تتعرضين اليها في أماكن العمل؟ (الإجابة عن جميع الخيارات)

لا تعرض اليه اطلاقا	اتعرض اليه احيانا	اتعرض اليه بشدة	العبارات
			التمييز في المعاملة بيني وبين زملائي في العمل.
			عدم وجود تكافؤ الفرص في تسنم مواقع المسؤولية في العمل
			التفاوت في منح الفرص التدريبية والتطويرية.
			التفاوت في الرواتب والمكافئات في العمل
			التكافؤ في فرص الترقية بين الرجال والنساء
			اغفال النساء عند اتخاذ القرارات الهامة
			التمييز في المعاملة بسبب جمال المظهر واللبس
			التمييز في المعاملة بسبب الانتماء العرقي والقومي
			التمييز في المعاملة بسبب الانتماء الديني

