مجلة دراسات دوليّة

اسم المقال: التحديات التي تواجه تبوء المرأة العراقية للمواقع القيادية (دراسة استطلاعية)
اسم الكاتب: أ.م.د. منى تركي الموسوي، م.د. حسناء ناصر ابراهيم، م.م. وصال عبد الله حسين
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/7028
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 23:53 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة دراسات دوليّة جامعة بغداد ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

التحديات التي تواجه تبوء المرأة العراقية للمواقع القيادية
(دراسة استطلاعية)

أ.م.د. منى تركي الموسوي[١] م.د. حسناء ناصر ابراهيم[٢]
م.م. وصال عبد الله حسين[٣]
Monatyf2005@yahoo.com hnasair@yahoo.com wissalabdullah@yahoo.com

الملخص

يهدف البحث الى التعرف على التحديات التي تواجه تبوء المرأة العراقية في المواقع القيادية من وجهة نظر أصحاب القرار السياسي ، من خلال استطلاع أراء عينة من القيادات الرجالية في مجلس النواب، تكونت عينة الدراسة من ٤٧ رجلاً قيادياً في مؤسسات الدولة، وقد استخدمت الاستبانة كاداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات من العينة المبحوثة ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام عدد من الادوات الاحصائية بعد التاكد من صدقها وثباتها، وقد استخدمت التكرارات والنسب المئوية وتوصل البحث الى اهم النتائج الاتية :

١.تتفق مايقارب نصف عينة الدراسة على إن المجال الذي ابدعت فيه المرأه العراقية هو المجال الاسري بنسبة ٤٠% والمجال الاقتصادي بنسبة ٣٨% والمجال الاجتماعي بنسبة ٢١%.

٢.بلغت إجابات ٥٧% من العينة المبحوثة بانهم غير مقتنعين بنسبة تمثيل المرأة في البرلمان والبالغة ٢٥% ، بينما أيد ٢١% من العينة هذه النسبة.

٣.شكلت ثقافة المجتمع بنسبة ٦٨% أهم التحديات التي تواجه تبوء المرأة في المواقع القيادية ثم تحدي الوضع الأمني بنسبة ٥١% والحافز المجتمعي ٤٤% ثم الحافز الأسري بنسبة ٤٢%.

المقدمة :

يعد تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين مع احترام الاختلاف بينهما مؤشراً مهما من مؤشرات التنمية البشرية ومطلباً وطنياً فضلاً عن كونه حقاً من حقوق الإنسان، حيث لا يمكن تقدم المجتمع وتحقيق عملية تنمية حقيقية دون النهوض بقضية المرأة ، وعلى الرغم مما حظيت به المرأة من اهتمام ورعاية بما يعزز من دورها في عملية البناء الاجتماعي والاقتصادي، لكن ما حققته من تقدم في فرص التمكين من خلال أدوات التنمية المتمثلة في مجال التعليم والصحة ومراكز

[١] كلية العلوم للبنات-جامعة بغداد.
[٢] مركز بحوث السوق وحماية المستهلك -جامعة بغداد.
[٣] مركز بحوث السوق وحماية المستهلك -جامعة بغداد.

التدريب ودورها الاجتماعي في تنشئة الأجيال ولكن أهمل البعد الثقافي لتمكين المرأة الذي يبنى على تغيير ثقافة التمييز بين الجنسين واعتماد المساواة وتكافؤ الفرص وتنمية قدراتها وإمكانية الدفاع عن حقوقها والسيطرة على الموارد ودورها في مؤسسات صنع القرار هذا الإهمال ولد فجوة واسعة بين إمكانات المرأة وطموحاتها تنعكس هذه الفجوة من خلال التمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء في هياكل السلطة ومراكز صنع القرار.

مشكلة البحث:

إن القوى السياسية لا تعارض قضية نهوض المرأة ومشاركتها في الجانب السياسي ومراكز صنع القرار وتعتبر مساواة المرأة من الناحية القانونية والسياسية امراً مقبولاً، ولكن تكمن المشكلة في تعزيز مشاركتها في الحياة السياسية وتفعيل دورها في هياكل السلطة رغم الضمانات الدستورية التي تكفل بها الدستور العراقي بتولي المرأة مناصب قيادية عليا لكن لا تزال الفجوة واسعة بين الطموح والواقع الثقافي للمجتمع ولا تزال هنالك تحديات تقف عائقاً إمام مشاركتها في الحياة السياسية من خلال دورها في السلطتين التشريعية والتنفيذية لذلك أصبحت قضية نهوض المرأة وتكافؤ الفرص في تمثيل البرلمان قضية جزئية لم تستطع المرأة ممارسة حقها النيابي بالكامل ،هذا الحق محفوظ في السلطة التشريعية لكن الواقع الثقافي والاجتماعي السائد في البيئة العراقية يعارض التمثيل النيابي مما يجعل هذا الحق في التمكين في الجانب التنفيذي غير كامل .

الأهمية:

إن أهمية تمكين المرأة وتقوية دورها النيابي لا يمثل فقط وسيلة في حصول المرأة على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بل تنطلق الأهمية في تمكين المرأة من كون: أن المرأة هي الأكثر قدرة في الدفاع عن حقوقها ويمكن أن توصل صوتها وترفع مطالبها إلى مراكز صنع القرار، لذلك لابد إن يتناسب تمثيل المرأة مع الثقل النسبي لهذه الكتلة التي تقارب عددها نصف المجتمع، وصانعة للنصف الاخر لذا فمن الاهمية ان نستطلع آراء القياديين من الرجال بإمكانية تولي المرأة للمناصب القيادية.

الأهداف: يهدف البحث إلى:-

١. استطلاع آراء عينة عشوائية من القياديين العراقيين في المجلسين التشريعي والتنفيذي بقضية تبوء المرأة العراقية للمناصب القيادية العليا.
٢. التعرف على واقع التمثيل النيابي للمرأة العراقية في البرلمان ومراكز صنع القرار.
٣. تنمية قدرات المرأة وتوظيف طاقاتها ليس من خلال أدوات التنمية التقليدية بل من خلال تعزيز مشاركتها في الحياة السياسية.
٤. تشخيص التحديات التي تحيل دون تبوء المرأة المواقع القيادية من وجهة نظر أصحاب القرار السياسي.

الفرضية: اعتمد البحث على فرضية مفادها هي:

" لا يمكن تحقيق تنمية بشرية في المجتمع عندما يتم تهميش نصف طاقات السكان وتهمل مطالبهم هذا النصف من السكان يمثل العنصر النسوي في المجتمع العراقي".

المحور الاول: دور المرأة القيادية في مراكز صنع القرار

مرت سياسات التنمية الخاصة بقضية تمكين المرأة بعدد من المحطات منذ المؤتمر العالمي الأول للأمم المتحدة المنعقد في المكسيك في منتصف السبعينات الذي تضمن دفعة كبيرة من التوجيهات المتعلقة بتنمية المرأة (Women in Development)، استمر عقد المؤتمرات الخاصة بهذا الجانب والتي من خلالها تم تشخيص السلبيات التي تواجه تبوء المرأة في هياكل السلطة، وبهدف التعرف على قضية نهوض المرأة القيادية في العراق يظهر من خلال المؤشرات الاتي:

١. **مفهوم التمكين Empowering** : يقصد به ضرورة تهيئة المرأة للدخول الى النشاط الاقتصادي وهو التأهيل والاعداد حتى للرجال غير المؤهلين للدخول الى النشاط الاقتصادي[١] كما يعني تقلد المرأة المناصب القيادية لان لها القدرة على التصرف لصالحها ولصالح غيرها فهي تستطيع المشاركة في اتخاذ القرارات والعمليات التي تصوغ حياتها[٢]، فالمشاركة الكاملة للمرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية تمثل مؤشرات تمكين المرأة وتعزيز مكانتها في عملية التنمية وتحقيق رفاه المجتمع والتمكين يعترف بالمرأة كعنصر اساسي وفاعل في عملية التنمية[٣].

مما تقدم عن مفهوم التمكين يعني انه تفعيل دور المرأة في المجال السياسي و الاقتصادي والاجتماعي وتمتعها بالحقوق السياسية والمدنية ، وهذا التفعيل لدور المرأة لايتم الا من خلال تحولات نوعية ومحاربة القيم المتخلفة التي تشكل تحديات تعيق تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية والتي منها مايأتي:

أ. ثقافة مقاومة التغير والتطور والحداثة : تمثل احد اشكال التخلف الموجودة في المجتمع العراقي والعربي التي تقف حائلاً دون تحقيق القفزات النوعية الى الإمام(٤).

ب. قوة الروح القبلية والعصبية والعشائرية: لاتزال المرأة أسيرة ثقافة التمييز والنظرة الذكورية رغم المكاسب التي حققتها(وزيرة ، مدير عام) لكن مازالت محكومة بمورث ثقافي ينظر اليها على انها قاصرة وبحاجة الى ولي ووصي يراقبها ويوجهها ويحميها(٥).

ت. محدودية الوعي الاجتماعي : الاعتقاد السائد هو أن المكان المناسب للمرأة المنزل ووظيفتها الاهم هي تربية الاطفال وإدارة الشؤون المنزلية والعائلية الخاصة(٦).

ث. الثقافة التقليدية الخاصة بالسياسة والإدارة السياسية للمجتمع : توضح هذه الثقافة بان السياسة والادارة السياسية لايمكن الخوض فيها الا لمن يمتلك صفات الذكورة والقوة، وليس الانوثة والنعومة(٦).

– في ظل هذه الثقافات السائدة وعدد من المعوقات الاخرى يمكن عرض دور المرأة في الحياة السياسية خلال مرحلتين زمنيتين كما مفصل في ادناه.

٢. مشاركة المرأة العراقية في مراكز صنع القرار للمدة ٢٠٠٣– ٢٠٠٧

١– مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار من ٢٠٠٣ – ٢٠٠٥ : يمكن توضيح دور المرأة العراقية في المشاركة السياسية على النحو الاتي:–

أ. يبلغ عدد الاناث حسب الاسقاطات السكانية الاخيرة نحو١٦٠٢٨٠٩٤ مليون نسمة عام ٢٠٠٩ وتشكل نسبة٤٩% من مجموع التعداد لعام للسكان لعام ٢٠٠٩(٧).

ب. ترأست المرأة ٤ وزارات من عدد ٣١ وزارة في عام ٢٠٠٥(٨). التي تمثل نسبة١٣% من المواقع القيادية التي يشغلها القيادات الرجالية كما موضحة في الجدول (١) .

ت. لا وجود لتمثيل المرأة بدرجة مدير عام في ٩ وزارات هي: وزارة الزراعة، الاتصالات، التربية، الداخلية، الموارد المائية ،النقل ، وزير الدولة لشؤون المحافظات، وزير الدولة لشؤون الجمعية الوطنية، ثم وزارة الامن الوطني.

ت.بلغ عدد النساء ٨ بدرجة وكيل وزارة.

ح. بلغ عدد النساء ٨٦ بدرجة مدير عام وكان منهن ٣٣ امرأة بدرجة مستشار أو مفتش عام[٨].

جدول (١) عدد النساء في مراكز صنع القرار من ٢٠٠٣ – ٢٠٠٥[٨]

ت	اسم الوزارة	عدد المدراء العامين	عدد الخبراء ومعاون مدير عام	عدد المستشارين والمفتش العام	الوكلاء	المجموع
١	وزارة الزراعة		١	٤		٥
٢	وزارة الاتصالات		٢			٢
٣	وزاة الإسكان	١	٥	٣	١	١٠
٤	وزارة الثقافة	١	٣	١	١	٦
٥	وزارة الدفاع	١	٢		١	٤
٦	وزارة التربية		٤			٤
٧	وزارة الكهرباء	١	١٠		١	١٢
٨	وزارة البيئة	١	٧			٨
٩	وزارة المهجرين والمهاجرين	١	١		١	٣
١٠	وزارة المالية	٢	٦			٨
١١	وزارة الخارجية	١٧	١٤			٣١
١٢	وزارة الصحة	١		٥		٦
١٣	وزارة التعليم العالي	١٦	٢١	١		٣٨
١٤	وزارة حقوق الإنسان	٢	١		١	٤
١٥	وزارة الصناعة والمعادن	٢	٦٢		١	٦٥
١٦	وزارة الداخلية		٨			٨
١٧	وزارة الموارد المائية		٧		١	٨
١٨	وزارة العدل	٢٤	٣			٢٧
١٩	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٢				٢

٢٠	وزارة النفط	١	٣			٤
٢١	وزارة التخطيط	٦		١		٧
٢٢	وزارة الاشغال والبلديات	١	٣٤	٢		٣٧
٢٣	وزارة العلوم والتكنولوجية	١	٧			٨
٢٤	وزارة التجارة	٢				٢
٢٥	وزارة النقل		١			١
٢٦	وزارة الشباب والرياضة	١				١
٢٧	وزير الدولة لشؤون المحافظات					
٢٨	وزير الدولة لشؤون المرأة	١		١		٢
٢٩	وزير الدولة لشؤون المجتمع المدني			١		١
٣٠	وزارة الدولة لشؤون الجمعية الوطنية			١		١
٣١	وزارة الدولة للاثار والسياحة	١	١٣	٩		٢٣
٣٢	وزارة الامن الوطني					
	المجموع	٨٦	٢١٥	٢٩	٨	٣٣٨

٢- مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار من ٢٠٠٥- ٢٠٠٧ : اما واقع حال المرأة العراقية بعد عام ٢٠٠٥ ولغاية ٢٠٠٧ يتبين مايأتي:

أ. بلغ عدد النساء ٧٥ امرأة من ٢٧٥ عضواً من اعضاء البرلمان و٢٠٠ عضو من الرجال ، يترتب على هذا ان نسبة تمثيل النساء انخفضت بـ١٣.٨% في المقاعد البرلمانية عما كانت عليه من نسبة تمثيل في مجلس النواب في عام ٢٠٠٥ كما موضحة في الجدول (٢)

جدول (٢) عدد اعضاء مجلس النواب حسب الجنس للسنوات(٢٠٠٥-٢٠٠٧)[٨]

ت	التفاصيل	عدد النساء	عدد الرجال	المجموع	الملاحظات
١	عدد اعضاء الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٤	٢٥	٧٥	١٠٠	من ضمنهم ١٩عضواً من اعضاء مجلس الحكم الذين لم يتولوا المناصب في الحكومة المؤقتة

٢	عدد اعضاء الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٥	٨٧	١٨٨	٢٧٥	
٣	عدد اعضاء الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٦	٧٥	٢٠٠	٢٧٥	
٤	عدد اعضاء الجمعية الوطنية لعام ٢٠٠٧	٧٥	٢٠٠	٢٧٥	

ب.على الرغم من ان القوانين العراقية تتضمن حقوق المرأة ومنها المادة التاسعة التي نصت على عدم التمييز بين المواطنين على اساس الجنس اواللغة اوالدين لكن نسبة تمثيل المرأة كعضو في الجمعية الوطنية لاتصل الى ربع العينة من أعضاء مجلس النواب(٩).

ت.وعند تطبيق نظام الحصة (الكوتا:quota) الذي يعني تمكن المرأة من أخذ موقع سياسي بنسبة مئوية معينة، تضمن لها الحق في البرلمان والوزارة والمواقع السياسية(٤) في حين يشير الدستور العراقي في عام ٢٠٠٥ إلى أن نسبة تمثيل المرأة لا تقل عن ٢٥% من اعضاء مجلس النواب(٨).

ث.رغم إن الدستور كفل حق المشاركة بين المرأة والرجل في الحياة السياسية ورغم الجهود التي بذلت من قبل السياسات والمنظمات النسوية، لكن لا يزال دور المرأة غائباً ومغيباً عن الحوار السياسي وعن مفاوضات تشكيل الحكومة، إضافة إلى ان المرأة لم تنجح في ان تضم منصب نائب رئيس الوزراء للمرأة رغم انها تمثل الكتلة الثانية بعد كتلة الائتلاف العراقي الموحد في مجلس النواب(٢)، فلم تشكل قوة ضاغطة على مجلس النواب في القضايا العامة أو المتعلقة بالمرأة ويظهر دور المرأة المحدود بصورة جلية من خلال مساهمتها في اللجان المنبثقة عن مجلس النواب فلم يكن لها دور في اللجان الاكثر سيادية،كما موضحة في الجدول (٣)

جدول (٣) تمثيل المرأة في اللجان المنبثقة عن البرلمان في العراق لعام ٢٠٠٦(٥)

ت	اللجان المنبثقة عن البرلمان العراقي	عدد النساء في اللجان
١	لجنة الامن والدفاع تضم (١٥) عضواً	خالية من تمثيل المرأة فيها
٢	لجنة النفط والغاز تضم (٩) اعضاء	خالية من تمثيل المرأة فيها
٣	اللجنة القانونية تضم (١٣) عضواً	تضم امرأة واحدة فقط
٤	اللجنة المالية فيها (٧) أعضاء	= = = =

٥	لجنة العلاقات الخارجية فيها(١٥) عضواً	تضم امرأتين
٦	لجنة الاقتصاد والاستثمار والاعمارفيها(١٢)عضواً	= =
٧	لجنة الصحة والبيئة فيها (١٢) عضواً	تضم (٤) نساء
٨	لجنة التربية والتعليم فيها (١٥) عضواً	تضم (٧) نساء
٩	لجنة المرأة تتألف من (٧) عضوات	تضم ٧نساء ليس بينهن رجل واحد

يعكس الجدول ان دور المرأة من اصل (٢٢) لجنة تم التصويت عليها في عام ٢٠٠٦ ينحصر في التعليم والتمريض والاعمار ويقل دورها في اللجان المسؤولة عن تقديم تقارير عن اداء الجهاز التنفيذي في مؤسسات الدولة، وفي نفس السياق يظهر اثر محدودية دور المرأة في وزارة المرأة من خلال مواردها القليلة وعدد الموظفين المعدود فيها كما موضحة في الجدول (١) المذكور سابقاَ، بعبارة أخرى اصبح دور المرأة في مراكز صنع القرار يتسم بالطابع الرمزي حيث يكون على شكل وزيرة أو وزيرتين في الاغلب أو يكون ذات طابع اجتماعي يتصل بتكوين وزارات خاصة بالشؤون الاجتماعية أو يكون له طابع ظرفي يرتبط عدد الوزيرات بالتعديلات الحكومية وتقبلتها المتعددة[١٠].

من خلال عرض ماتقدم يظهر إن قضية تمكين المرأة لها طابع جزئي ولا تعكس التمثيل النيابي بالشكل الديمقراطي.

المحور الثاني : عرض نتائج البحث وتحليلها

يتناول هذا المحور وصف عينة البحث وعرض النتائج اعتمادا على بعض الأدوات الإحصائية لمتغيرات البحث وفقراتها

١.**مجتمع الدراسة** : تمثل مجتمع الدراسة من الرجال القياديين ووزراء ووكلاء وزارات ومدراء عامين في مؤسسات الدولة الرسمية أما عينة الدراسة شملت عدداً من النواب في البرلمان العراقي وقياديين من وزراء ومدراء عامين في المؤسسات العراقية ،بلغ أفراد العينة (٦٠) رجل قيادي وزعت عليهم (٦٠) استبانه استرجع منها (٥٠) وأهملت (٣) استبانات لعدم اكتمال الإجابة تم تدقيق الاستبانات واعتمدت في التحليل.

٢ .**أداة الدراسة** : اعتمد الباحث في الدراسة على أداة الاستبانة التي تم تطويرها بشكل خاص لاغراض الدراسة بعد الرجوع الى الكتب المتخصصة بهذا الموضوع وعرضت على عدد من

الاساتذة المحكمين* لغرض تقويمها وتم تعديلها وصياغتها بشكلها النهائي بحيث تتوافق مع اهداف واسئلة وفرضية الدراسة وباستعمال الاساليب الإحصائية (التكرارات والنسب المئوية) لاغراض التعرف على أراء الرجال القياديين بفقرات الاستبانة، أظهر التحليل الإحصائي لهذه المتغيرات النتائج الآتية:

أولا: السمات الشخصية: تتوفر السمات الشخصية والتنظيمية في المرأة القيادية العراقية.

عند الاستفسار من عينة الدراسة عن مدى توفر السمات الشخصية والتنظيمية في المرأة العراقية أتفق أكثر من نصف العينة وبنسبة ٦٦% بقدرة المراة العراقية على قيادة الجماعة وقدرتها على اتخاذ القرار، فضلاًعن توفر سمات الكفاءة العلمية والثقافة العامة عند المرأة التي شكلت نسبة ٥٧% وقوة الشخصية ٥٥%، بينما خالف هذا الرأي اكثر من ثلث العينة المبحوثة بنسبة تتراوح بين ٣١% – ٣٤% عدم وجود هذه السمات عند المرأة ، أما توفر باقي السمات الشخصية والتنظيمية تتفق اقل من نصف عينة الدراسة بتوفر صفة الجرأة والحزم عند المرأة كما تتفق نسبة ٤٥% من العينة على وجود سمة الثقة بالنفس عند المرأة، بينما تخالف ٤٦% من العينة هذه الاجابة وذلك بعدم توفر الثقة بالنفس عند المرأة، في حين امتنع ١٠% من عينة الدراسة عن الاجابة على وجود هذه الصفة عند المرأة العراقية.

إما ما تتميز به من سمة المرونة في العمل تتفق ٤٥% من العينة المبحوثة على توفر هذه الصفة عند المرأة بينما خالفت هذا الرأي ٣٦% وامتنع ١٩%من العينة عن الاجابة على هذه الفقرة من التساؤل الموجه اليهم ، إما سمة توفر الذكاء عند المرأة القيادية أجابت ٤٢% من عينة الدراسة بتوفر الذكاء عند المرأة بينما خالف هذا الرأي نسبة ٣٤% من عينة الدراسة وبينت عدم توفر الذكاء عند المرأة القيادية في حين امتنع ٢٣% من العينة المبحوثة عن الاجابة على هذه الفقرة كما موضحة في الجدول (٤).

إما توفر باقي السمات الشخصية والتنظيمية كتحمل المسؤولية ،قوة الملاحظة ،القدرة على التطوير، توفر خبرة وظيفية تتفق ما يقارب ثلث العينة وبنسبة تتراوح بين ٣٢%– ٣٩% على وجود هذه السمات عند المرأة القيادية العراقية، بينما خالف هذا الرأي نسبة ٣٦% من العينة

المبحوثة وبينوا عدم تحمل المسؤولية عند المرأة و٤٠% عدم توفر قوة الملاحظة و٤٦% بعدم القدرة على التطور ونحو ٥٣% بعدم توفر خبرة وظيفية عند المرأة

مما تقدم يظهر تباين الاراء بشأن السمات التي تمتلكها المرأة العراقية، وان كان لكل تلك السمات دور في تعزيز دور المرأة القيادي، وهذا يعني ان المرأة العراقية من وجهة نظر القياديين الرجال تمتلك سمات متعددة تمكنها من تولي المناصب القيادية.

جدول (٤) السمات الشخصية والتنظيمية في المرأة القيادية العراقية

الفقرات	نعم		كلا		لا جواب		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١.تتوفر السمات الشخصية التنظيمية في المرأة القيادية العراقية ومنها:							
أ. قوة الشخصية	٢٦	٥٥.٣	١٦	٣٤.٠٠	٥	١٠.٧	٤٧
ب. الذكاء	٢٠	٤٢.٦	١٦	٣٤.٠٠	١١	٢٣.٤	٤٧
ت. الرغبة في التفوق	١١	٢٣.٥	١٨	٣٨.٣	١٨	٣٨.٢	٤٧
ث. تحمل المسؤولية	١٨	٣٨.٩	١٦	٣٤.٠٠	١٣	٢٥	٤٧
ج. الثقة بالنفس	٢١	٤٤.٦٨	٢٢	٤٦	٤	٨.٥١	٤٧
ح. قوة الملاحظة	١٧	٣٦.١	١٩	٤٠.٤	١١	٢٣.٥	٤٧
خ. ثقافة عامة	٢٧	٥٧.٤٤	١٥	٣١.٩١	٥	١٠.٦	٤٧
د. كفاءة علمية	٢٧	٥٧.٤٤	١٦	٣٤.٠٠	٤	١٠.٦	٤٧
ذ. قدرة على اتخاذ القرار	٢٧	٥٧.٤٤	١٦	٣٤.٠٠	٤	٨.٥١	٤٧
ر. قدرة على قيادة الجماعة	٣١	٦٥.٩٥	١٥	٣١.٩١	١	٢.١٢	٤٧
ز. خبرة وظيفية	١٥	٣٢	٢٥	٥٣.١	٧	١٤.٧	٤٧
ص. قدرة على التطور	١٦	٣٤.١	٢٢	٤٦.٢	٩	١٩.٢	٤٧
س. جرأة وحزم	٢٣	٤٩	١٤	٢٩.٧٨	١٠	٢١.٢	٤٧
ش. مرونة في العمل	٢١	٤٤.٦	١٧	٣٦.١	٩	١٩.٣	٤٧

ثانياَ: الابداع والدعم

أ. المجالات التي ابدعت فيها المرأة العراقية في مجتمعنا.

١. بهدف التعرف على اهم المجالات التي ابدعت فيها المراة العراقية من وجهة نظر القياديين الرجال،تبين مفردات جدول (٥) ما يقارب نصف العينة ان المجال الاسري شكل نسبة

٤٠%مـن ابـداعات المـرأة و٣٨.٤% في المجـال الاقتصـادي و٢١.٢% في المجـال الاجتماعي، تؤكد تلك الاجابات ان قناعة الرجل بدور المرأة ينحصر في المجال الأسري والاقتصادي،إما الجانب الاجتماعي فان قناعة الرجل لدور المراة فيها ضئيل اذ لم تشكل سوى نسبة ٢١.٢%.

جدول (٥) المجالات التي أبدعت فيها المرأة العراقية

الفقرات	نعم		كلا		لا جواب		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١. أن المجالات التي أبدعت فيها المرأة العراقية في مجتمعنا هي:							
أ. اسري	١٩	٤٠.٤					٤٧
ب. اقتصادي	١٨	٣٨.٤					
ج. اجتماعي	١٠	٢١.٢					

ب. **الدعم المقدم للمراة ونوعه :**

١. **كان لك دور في ترشيح المراة لتبوء موقع قيادي؟**

اشارت بيانات الجدول (٦) ان ٢٣ شخص من العينة المبحوثة بنسبة ٤٨% كانت اجابتها بالنفي، بيما اجاب ١٦ فرد من عينة البحث بنسبة ٣٤% بنعم وامتنع ٨ شخص عن الإجابة أي ما يقارب نصف العينة المبحوثة لا ترغب بتبوء المرأة للمواقع القيادية، وبالتالي عدم القناعة بالدور الذي يمكن ان تقوم به المرأة، وهذا يشكل بطبيعة الحال تحدي كبير امام المرأة لآجل ان تثبت كفائتها وقدرتها لقيادة المجتمع، ويدعوها الى مزيد من المثابرة والتعليم والتدريب لتغيير قناعات المجتمع بأهمية دورها القيادي.

جدول (٦) الدعم المقدم للمرأة ونوعه

الفقرة	نعم		كلا		لا جواب		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١. كان لك دوراً في ترشيح المرأة لتبوئها موقع قيادي.	١٦	٣٤.٣	٢٣	٤٩	٨	١٧.٠٢	٤٧

٢. أن الدعم المقدم من قبلك لتبؤ المرأة منصب قيادي هو:							
أ. دعم معنوي	٩	٥٦.٢		٣١			٤٧
ب. دعم من خلال ترشيحها إلى المناصب القيادية.	٥	٣١.٣					
ج. دعم من خلال الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني.	٢	١٢.٥					

٢.نوع الدعم الذي قدمته للمرأة لتبوء منصب قيادي .

عند الاستفسار عن نوع الدعم الذي قدمه الرجل القيادي لتولي المرأة مناصب قيادية ، أشارت الإجابات في جدول (٦) ان ٩ من مجموع ١٦ رجل قيادي دعموا المرأة دعما معنويا بنسبة ٥٦.٢% ، و ٥ من العينة أجابت بنعم كان دعمهم من خلال الترشيح الى المناصب القيادية بنسبة ٣١،٣% و٢ من العينة كان دعمهم من خلال الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني، أي شملت الاجابة على هذه الفقرة ١٦ رجل قيادي من ٤٧ شخص والباقي ٣١ رجل قيادي أمتنع عن الاجابة على هذه الفقرة. وهذا يوضح عدم قناعة الرجل بتبوء المراة للمناصب القيادية، حيث الدعم المعنوي وان كان له تاثير نفسي في تحفيز المراة على المثابرة والعزيمة بتولي المناصب القيادية، إلا إن تأثيره اقل نسبيا من تاثير الترشيح للمنصب الذي شكلت نسبته ٣١.٣% .

ثالثا: : **تكافؤ الفرص ونسب التمثيل**

لغرض معرفة الفرص المتاحة ونسب التمثيل امام المرأة لتولي المناصب القيادية مقارنة بالرجل تم توجيه الاسئلة في ادناه

١. **تكافؤ الفرص : يقصد به الفرص متساوية بتبؤء المناصب القيادية.**

١ . يوجد تكافؤ في تبؤ المرأة للمواقع القيادية في الدولة العراقية

كانت إجابات ٣٢ شخص من العينة المبحوثة نسبة ٦٨% بعدم وجود تكافوء ، بينما أيد ٩ من عينة البحث نسبة ١٩% بتوفر التكافؤ في الفرص أمام المرأة لتولي المناصب القيادية، كما موضحة في جدول (٧). وهنا نلاحظ ان اكثر من نصف العينة تؤكد عدم وجود التكافؤ في تبؤ المرأة للمواقع القيادية، وهذا بطبيعة الحال ناتج عن ان المراة تتعرض لنوع من التهميش فهي رغم

انها تمتلك الامكانات التي تؤهلها للقيادة الا انها لا تحصل على الفرصة مقارنة بالرجل، بينما اتفق أقل من ربع العينة بنسبة ١٩% بوجود تكافؤ قي الفرص المتاحة أمام المرأة.

ب. **نسبة التمثيل : للتعرف على نسبة تمثيل المرأة في المقاعد النيابية وهو ما يعرف بالكوتا. تم توجيه السؤال التالي:**

١ . يوجد مبدأ الديمقراطية في تحديد نسبة تمثيل المراة في مجلس النواب

أشارت بيانات جدول (٧) بعدم قناعة الرجل القيادي بتحديد نسبة لتمثيل المرأة في مجلس النواب وان اكثر من ٥٩% من عينة البحث اجابت بكلا وهذا من الناحية النظرية صحيح، الا انه من الناحية العملية ضروري في الوقت الراهن، حيث ان تحديد نسبة او ما يسمى بالكوتا ضروري لوصول المرأة للتمثيل في السلطة التشريعية.

٢.تتناسب النسبة المحددة ٢٥% لتمثيل المرأة في البرلمان العراقي مع الثقل النسبي للمرأة في التعداد العام للسكان .

عند الاستفسار عن نسبة تمثيل المرأة التي أقرها الدستور والبالغة ٢٥% تتناسب مع الثقل النسبي للمرأة، كانت إجابات ٢٧ شخص من مجموع ٤٧ من العينة والذين شكلوا نسبة ٥٧.٤% بأنهم غير مقتنعين بالنسبة التي تمثلها المرأة في البرلمان البالغة ٢٥% في حين أجابات ١٠ من افراد العينة المبحوثة بنسبة ٢١.٣% بنعم ، وهي مساوية لنسبة الذين لم يعطوا اي اجابة. وهذا يعني ان أكثر من نصف العينة تؤمن ان من الضروري وجود تمثيل اكبر للمرأة في البرلمان وبطبيعة الحال هذا مؤشر جيد، إلا انه غير كافي حيث إن مايقارب ربع العينة اتفقت مع نسبة التمثيل وما يقارب ربع العينة امتنعت عن الاجابة، بمعنى انها غير مقتنعة بإمكانية المرأة لتبوء المراكز القيادية.

٣.النسبة المقترحة لتمثيل المرأة في البرلمان العراقي

تشير بيانات جدول (٧) ان نسبة ٣٢% من العينة امتنعت عن الاجابة وبنسبة ١٤%كانت اجابتهم بان تبقى نسبة التمثيل ٢٥% فاقل بينما ارتاى ٥ من أفراد العينة المبحوثة بضرورة زيادة نسبة التمثيل النسائي لتصبح نسبة التمثيل بين٤١%-٥٠%. وهذا يؤكد ويعزز الاجابة على

السؤال السابق بعدم اقتناع مجتمع العينة المبحوثة بان يكون هناك تحديد نسبة لتبوء المرأة للمناصب القيادية.

٤.تتفق مع نجاح المرأة في توليها منصب قيادي في الوقت الحالي

اتفق ٧ من مجموع ٤٧ من العينة المبحوثة بان المرأة حققت نجاحاً في توليها المناصب القيادية، بينما اجاب ٢٩ من العينة المبحوثة بعدم تحقيق المرأة نجاحا في توليها المناصب القيادية وامتنع١١ من افراد عينة الدراسة عن الاجابة ،كما يتبين ذلك من جدول (٧). وهذا يعزز ماذكر في أعلاه بقناعة أغلبية القيادات الرجالية بعدم نجاح المرأة في توليها المناصب القيادية.

جدول (٧) تكافؤ الفرص ونسب التمثيل للمرأة القيادية

الفقرات	نعم		كلا		لاجواب		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
أ. تكافؤ الفرص: ١- يوجد تكافؤ في تبؤ المرأة للمواقع القيادية في الدولة العراقية	٩	١٩.١	٣٢	٦٨.١	٦	١٢.٨	٤٧
ب. نسبة التمثيل ١. يوجد مبدأ الديمقراطية في تحديد نسبة تمثيل المرأة في مجلس النواب	١٣	٢٧.٦	٢٨	٥٩.٦	٦	١٢.٨	٤٧
٢. تتناسب النسبة المحدد (٢٥%) لتمثيل المرأة في البرلمان العراقي مع الثقل النسبي للمرأة في التعداد العام للسكان	١٠	٢١.٣	٢٧	٥٧.٤	١٠	٢١.٣	٤٧
٣. أن النسبة المقترحة لتمثيل المرأة في البرلمان العراقي هي:							
أ. ٢٥% فأقل	١٤	٢٩.٨			١٥	٣١.٩	٤٧
ب.٢٦ – ٣٠%	٦	١٢.٨					
ت.٣١ - ٤٠%	٧	١٤.٩					
ث.٤١ - ٥٠% فأكثر	٥	١٠.٦					
٤. تتفق مع نجاح المرأة في توليها منصب قيادي في الوقت الحالي	٧	١٤.٩	٢٩	٦١.٧	١١	٢٣.٤	٤٧

رابعا: التحديات التي تقف إمام تولي المرأة العراقية للمناصب القيادي

لأجل معرفة رؤية الرجل القيادي بنوع التحديات التي تواجه تولي المراة المناصب القيادية تم توجيه السؤال التالي:

ما التحديات التي تقف إمام تولي المراة العراقية للمناصب القيادية؟

من جملة التحديات الي تواجه تولي المرأة المناصب القيادية المذكورة في الجدول (٨) اذ تتصدر ثقافة المجتمع اول هذه التحديات بنسبة ٦٨% ثم الوضع الأمني بنسبة ٥١% وتليها عدم وجود الحافز المجتمعي بنسبة ٤٤% والحافز الأسري بنسبة ٤٢% وشكل التحيز ضد المرأة وتحدي الشجاعة في اتخاذ القرار نسبة ٣٨% ، بينما أشار اكثر من ربع العينة المبحوثة بنسبة ٣٤% بعدم اعتراف المجتمع بحقها رغم دستورية هذا الحق وامتنع ربع العينة عن الاجابة على هذه الفقرة، تبين تلك النسب إن ثقافة المجتمع العراقي لازالت لا تؤمن بإمكانية المرأة العراقية لتولي مناصب قيادية.

جدول (٨) نوع التحديات التي تواجه تولي المرأه المناصب القيادية

الفقرة	نعم		كلا		لا جواب		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١. التحديات التي تقف إمام تولي المرأة العراقية للمناصب القيادي هي							
أ. ثقافة المجتمع	٣٢	٦٨.٠٨	١٠	٢١.٢٧	٥	١٠.٦٣	٤٧
ب. الوضع الأمني	٢٤	٥١.٠٦	١٦	٣٤.٠٤	٧	١٤.٨٩	٤٧
ج. تفوق المرأة في العمل ومنافستها الرجل	١٦	٣٤.١	٢٤	٥١	٧	١٤.٩	٤٧
ح. عدم وجود الحافز الأسري	٢٠	٤٢.٦	٢٠	٤٢.٦	٧	١٤.٩	٤٧
خ. عدم وجود الحافز المجتمعي	٢١	٤٤.٦٨	٢٠	٤٢.٦	٦	١٢.٧٦	٤٧
د. التحيز ضد المرأة	١٨	٣٨.٢٩	٢٠	٤٢.٦	٩	١٩.١٤	٤٧
ذ. عدم اعتراف المجتمع بحقها رغم دستورية هذا الحق.	١٦	٣٤	٢٠	٤٢.٦	١١	٢٣.٤	٤٧
ر. الشجاعة في اتخاذ القرار	١٨	٣٨.٣	١٩	٤٢.٢	١٠	١٩.١	٤٧

خامسا: تعزيز دور المرأه القيادية

عرضت عدد من المقترحات: لتعزيز دور المرأه القيادية على العينة المبحوثة وهي :

١.**تؤيد فكرة تبني الحكومة تأسيس مركز لتطوير المرأة القيادية.** اظهرت معطيات جدول (٩) إن ما يقارب نصف عينة البحث اذ شكلت نسبتهم نحو٤٤.٧% أيدوا مقترح تأسيس مركز لتطوير المرأة القيادية، بينما لم يؤيد ١٧ من افراد العينة تاسيس مثل هكذا مركز وبلغت نسبتهم حوالي ٣٦% ، وامتنع (٩) من العينة المبحوثة عن الاجابة على هذه الفقرة.

٢. أهم مقترحاتك لتعزيز دور المرأة القيادية وتعظيم مشاركتها في تولي المناصب ؟

إن مايقارب ثلاثة أرباع العينة وبنسبة ٧٢% امتنع عن الإجابة ولم يؤيد مقترح فسح المجال للمرأة للمشاركة الفعالة في الحياة السياسية واستجاب ٢ من افراد العينة لهذه الفقرة وكانت نسبة تأيدهم ٤% ، بينما أتفق ٤ من أفراد العينة المبحوثة بتأيد دعمه للمرأة من خلال رفع مستوى تعليمها وثقافتها إذ شكل نسبة تأييدهم لهذه الفقرة مايقارب ٩% ثم يليه مقترح دعم جهود المرأة لتعزيز منظمات المجتمع المدني بنسبة ٦% ،أما باقي المقترحات المذكورة في الجدول(٩) وهي: سن تشريعات وقوانين للدفاع عن حقوق المرأة و تعزيز دور المرأة في المجتمع أيد ٢ من افراد عينة الدراسة وبنسبة ٤% هذين المقترحين.

جدول (٩) مقترحات تعزيز دور المرأة القيادية

الفقرات	نعم		كلا		لا جواب		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١. لتعزيز دور المرأة القيادية وتعظيم مشاركتها في تولي المناصب يفضل الأتي: أ.تؤيد فكرة تبني الحكومة تأسيس مركز لتطوير المرأة القيادية	٢١	٤٤.٦٨	١٧	٣٦.١٧	٩	١٩.١٤	٤٧
ب. فسح المجال للمرأة للمشاركة الفعالة في الحياة السياسية	٢	٤.٢٥			٣٤	٧٢.٣٤	٤٧
ج. دعم جهود المرأة لتعزيز منظمات المجتمع المدني.	٣	٦.٣٨					
ح.سن تشريعات وقوانين للدفاع عن حقوق المرأة	٢	٤.٢٥					
خ. تعزيز دور المرأة في المجتمع.	٢	٤.٢٥					
خ. رفع مستوى تعليمها وثقافتها والمستوى السياسي والاجتماعي .	٤	٨.٥١					

الاستنتاجات

١. لاتزال مشاركة المرأة العراقية في المجال السياسي محدودة ومتدنية رغم حقها محفوظ في الجانب التشريعي لكن غير مكتمل في الجانب التنفيذي.

٢.تشكل النساء نسبه تقارب نصف المجتمع في التعداد العام للسكان لغاية ٢٠٠٩ لكن هذا الثقل لايتناسب مع مشاركتها في صنع القرار.

٣. لم يشكل تمثيل المرأة قوة ضاغطة على مجلس النواب في القضايا العامة أو المتعلقة بالمرأة ويظهر دورها محدوداً في التعليم والتمريض والاعمار، ولم يكن لها دور في اللجان الاكثر سيادية.

٤. لاتزال عدد من وزارات الدولة تخلو من تمثيل المراة فيها بدرجة مدير عام كوزارة الزراعة ، التربية، الداخلية ،النقل.

٥. تتفق اكثر من نصف العينة المبحوثة وبنسبة ٦٦% ان المرأة العراقية تتسم بالقدرة على قيادة الجماعة وعلى اتخاذ القرار وبنسبة ٤٥% تتوفر فيها الثقة بالنفس والمرونة في العمل،كما وتتفق ثلث العينة بتحمل المسؤولية وتوفر الخبرة في العمل عند المرأة العراقية.

٦. أفاد مايقارب نصف عينة الدراسة ان المجال الذي ابدعت فيه المرأة بنسبة ٤٠% هو المجال الاسري وبنسبة ٣٨% المجال الاقتصادي ونسبة ٢١% المجال الاجتماعي ،وهذا يوضح ان قناعة الرجل بدور المراة ينحصر في المجالين الاسري والاقتصادي ثم في المجال الاجتماعي.

٧. قدم ١٦ رجل من اجمالي ٤٧ شخص من عينة الدراسة دعمه لتبؤ المرأة المنصب القيادي وامتنع ٣١ شخص من تقديم أي دعم، تصدر ٩ أشخاص من ١٦ الذين دعموا المراة بالدعم المعنوي بنسبة ٥٦%.

٨. لازالت محدودية ثقافة المجتمع تشكل أهم التحديات التي تواجه تبؤ المرأة المناصب القيادية اذ بلغت نسبتها ٦٨% ثم الوضع الامني نسبة ٥١% تليها الحافز الاجتماعي معيق بنسبة ٤٤% والحافز الأسري بنسبة ٤٢%.

التوصيات: أهم التوصيات التي خرج بها البحث هي

١. تعزيز مشاركة المراة وفق المبادئ والاتفاقيات الدولية التي لها علاقة بهذا الجانب.

٢. محاولة تمكين المراة ورفع مشاركتها الفعلية في هياكل السلطة ومراكز صنع القرار وذلك بفتح باب الحوار والنقاش حول معوقات تبؤ المرأة في المراكزالقيادية ومطالبها من أجل النهوض بواقع مشاركتها المحدودة في المجالس النيابية.

٣. تعزيز دور المرأة في المجتمع من خلال التعليم والعمل ،حيث تعليم المرأة له دور في رفع المكانة الاجتماعية للمرأة وتعزيز الثقة بنفسها منه يتم محاربة القيم الموروثة والمتخلفة ومن خلال العمل والانتاج تحقق المرأة شخصيتها.

٤. توفير البيئة الامنية التي تساعد على تولي المرأة للمناصب القيادية

٥. الدعوة الى تعديل مناهج واساليب التعليم بحيث تشمل مفاهيم حقوق الانسان ويكون حق المرأة والتسامح وقيم الديمقراطية تشمل جزء من تعديل المناهج.

٦. دور وسائل الاعلام في بث وترويج مفاهيم المواطنة ونشر ثقافة عصرية تنسجم مع التمكين.

٧. دور منظمات المجتمع المدني والاتحادات النسائية في تفعيل دور المرأة القيادية من خلال مشاركتها في التنظيمات المهنية والسياسية وفي الفعاليات الاجتماعية المحلية.

٨. الاستفادة من تجارب الشعوب التي سبقتنا بوضع قوانين للنهوض بواقع المرأة ورفع مشاركتها في جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

المصادر:

١. الراوي، علي سعيد،(٢٠٠٨)،"التمكين والسياسات الاقتصادية الكلية"، مجموعة محاضرات القيت على طلبة دكتوراه اقتصاد،جامعة بغداد، كلية الادارة الاقتصاد.

٢. وزارة التخطيط والتعاون الانمائي،(٢٠٠٨)، ،"تقرير حال التنمية البشرية ٢٠٠٨"، العراق.

٣. الاسكوا، وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات،(٢٠٠٥)، " وحدة احصاءات النوع الاجتماعي"، العراق.

٤. بغدادي، عبد السلام ابراهيم،(٢٠١٠)،" المراة والدستور السياسي"، دراسة سوسيولوجية مقارنة في ضوء التجارب العالمية–العربية–العراقية،، مركز عمان لدراسات حقوق الانسان، المملكة الاردنية الهاشمية، الطبعة الاولى.

٥. الخزاعي،حسين عمر،(٢٠٠٦)،"المرأة الاردنية وتحديات وصولها الى البرلمان: دراسةسوسولوجية للمرشحات للانتخابات"،مجلة العلوم الاجتماعية،جامعة الكويت،مجلس النشر العلمي ،المجلد ٣٤،العدد٣.

٦. الشميري،سمير عبد الرحمن(٢٠٠٥)،"المرأة والانتخابات البرلمانية اليمنية"،المستقبل العربي،السنة الثامنة والعشرون، العدد٣٢١،تشرين الثاني.

٧. وزارة التخطيط والتعاون الانمائي، الجهاز المركزي للاحصاء،(٢٠٠٩)، العراق أرقام ومؤشرات،٢٠٠٩.

٨. وزارة التخطيط والتعاون الانمائي،(٢٠٠٥)،" التنمية البشرية،" تمكين المراة" ٢٠٠٥.

٩. معهد المراة القيادية،(بلا تاريخ)،"تقرير المراة والدستور"، العراق، بغداد.

١٠.المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الامم المتحدة الانمائي،(٢٠٠٦)،" تقرير التنمية الانسانية العربية لعام ٢٠٠٥، المطبعة الوطنية،عمان–المملكة الاردنية الهاشمية.

***المحكمين: أ د.بيداء ستار لفتة، مديرة التعليم الأهلي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.**

٢.أ.م.د. خليل إبراهيم إسماعيل ، مسؤول قسم البحوث والدراسات ،مركز بحوث السوق

وحماية المستهلك.
٣.أ.م.د. سهام كامل، مركز بحوث السوق وحماية المستهلك.
٤ . أ.م. عروبة عايش ، هيئة المعاهد الفنية.

Challenges facing Iraqi women assume leadership positions (a prospective study)

Assistant professor: Mona Turky Al-Mosawee
Instructor doctor: Hasnaa Naser Ibrahim
Assistant instructor: Wisal.A. Hussein

Abstract

The research aims to identify the challenges facing Iraqi women who assume leadership positions from the perspective of policy-makers, through a prospective study of men representatives in parliament. The study consisted of 47 men in state's institutions, and the questionnaire is used as a tool to collect data and information to achieve the objectives of the research, as it used a number of reliable and valid statistical tools, to reach the following significant results:

1- Half of the men of the study agree that 40% of Iraqi women are excellent in domestic affairs, 38% in the economic field, and 21% in the social field.

2- 57% of men of the study are not convinced by the representation of women in parliament which reached to 25%, while 21% supported this percentage.

3- 68% of cultural traditions are considered the most important challenges facing women in leadership positions, then 51% of security situation challenges, then community incentive 44%, and the incentive household 42%.

دراســات دوليـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ