



اسم المقال: التحديات التي تواجه تبوء المرأة العراقية للموقع القيادي (دراسة استطلاعية)

اسم الكاتب: أ.م.د. مني تركي الموسوي، م.د. حسناء ناصر ابراهيم، م.م. وصال عبد الله حسين

<https://political-encyclopedia.org/library/7028>

تاريخ الاسترداد: 2025/04/22 03:59 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على [info@political-encyclopedia.org](mailto:info@political-encyclopedia.org)

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة دراسات دولية جامعة بغداد ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية مستوفياً  
شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



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

أ.م.د. منى تركي الموسوي<sup>(١)</sup> م.د. حسناء ناصر ابراهيم<sup>(٢)</sup>  
م.م. وصال عبد الله حسين<sup>(٣)</sup>

wissalabdullah@yahoo.com

[hnasair@yahoo.com](mailto:hnasair@yahoo.com)

[Monatyf2005@yahoo.com](mailto:Monatyf2005@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 لتحقيق أهداف البحث تم استخدام عدد من الادوات الاحصائية بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد استخدمت التكرارات والنسب المئوية وتوصل البحث الى اهم النتائج الآتية :

١. تتفق ما يقارب نصف عينة الدراسة على إن المجال الذي ابدعت فيه المرأة العراقية هو المجال الاسري بنسبة ٤٠% والمجال الاقتصادي بنسبة ٣٨% والمجال الاجتماعي بنسبة ٢١%.
٢. بلغت إجابات ٥٧% من العينة المبحوثة بأنهم غير مقتنيين 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% والحاذر المجتمعي ٤٤% ثم الحافر 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 تربية حقيقة دون النهوض بقضية المرأة ، وعلى الرغم مما حظيت به المرأة من اهتمام ورعاية بما يعزز من دورها في عملية البناء الاجتماعي والاقتصادي، لكن ما حققه من تقدم في فرص التمكين من خلال أدوات التنمية المتمثلة في مجال التعليم والصحة ومرافق

<sup>(١)</sup> كلية العلوم للبنات-جامعة بغداد.

<sup>(٢)</sup> مركز بحوث السوق وحماية المستهلك -جامعة بغداد.

<sup>(٣)</sup> مركز بحوث السوق وحماية المستهلك -جامعة بغداد.

التدريب ودورها الاجتماعي في تنشئة الأجيال ولكن أهل البعد الثقافي لتمكين المرأة الذي ينبع 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 تتعكس هذه الفجوة من خلال التمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء في هيأكل السلطة ومراكز صنع القرار.

#### مشكلة البحث:

إن القوى السياسية لا تعارض قضية خوض 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 هيأكل 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 خوض 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 مطالبتها إلى مراكز صنع القرار، لذلك لابد إن يتتساب تمثيل المرأة مع التقليل النسبي لهذه الكتلة التي تقارب عددها نصف المجتمع، وصانعة للنصف الآخر لذا فمن الأهمية ان نستطيع 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 النبأي 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 الواقع القيادي من وجهة نظر أصحاب القرار السياسي.

**الفرضية:** اعتمد البحث على فرضية مفادها هي:

" لا يمكن تحقيق تنمية بشريّة في المجتمع عندما يتم تهميش نصف طاقات السكان وتحمّل 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 الخطط منذ المؤتمر العالمي الأول للأمم المتحدة المنعقد في المكسيك في منتصف السبعينيات 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 هيكل السلطة، وبهدف التعرف على قضية خوض المرأة القيادية في العراق يظهر من خلال المؤشرات الآتي:

١. **مفهوم التمكين Empowering :** يقصد به ضرورة تكيّفة المرأة للدخول إلى النشاط الاقتصادي وهو التأهيل والاعداد حتى للرجال غير المؤهلين للدخول إلى النشاط الاقتصادي<sup>(١)</sup> كما يعني تقلّد المرأة المناصب القيادية لأن لها القدرة على التصرف لصالحها ولصالح غيرها فهي تستطيع المشاركة في اتخاذ القرارات والعمليات التي تصوّغ حياتها<sup>(٢)</sup>، 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<sup>(٣)</sup>.

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

أ. ثقافة مقاومة التغيير والتطور والحداثة : تمثل احد اشكال التخلف المورودة في المجتمع العراقي والعربي التي تقف حائلاً دون تحقيق القفزات النوعية الى الإمام<sup>(٤)</sup>.

ب. قوة الروح القبلية والعصبية والعشائرية: لاتزال المرأة أسيمة ثقافة التمييز والنظرة الذكورية رغم المكاسب التي حققتها(وزيرة ، مدير عام) لكن ما زالت حكومة بمورث ثقافي ينظر اليها على انها قاصرة وبجاجة الى ولی وووصي يراقبها ويوجهها ويحميها<sup>(٥)</sup>.

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

ث. الثقافة التقليدية الخاصة بالسياسة والإدارة السياسية للمجتمع : توضح هذه الثقافة بان السياسة والإدارة السياسية لا يمكن الخوض فيها الا من يمتلك صفات الذكورة والقوءة، وليس الانوثة والنعومة<sup>(٧)</sup>.

- 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 للفترة 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 نحو ١٦٠٢٨٠٩٤ مليون نسمة عام ٢٠٠٩ وتشكل نسبة ٥٤٩% من مجموع التعداد لعام للسكان لعام ٢٠٠٩<sup>(٨)</sup>.

ب. ترأست المرأة ٤ وزارات من عدد ٣١ وزارة في عام ٢٠٠٥<sup>(٩)</sup>. التي تمثل نسبة ٥١٣% من المواقع القيادية التي يشغلها القيادات الرجالية كما موضحة في الجدول (١) .

دراسات دولية  
العدد الخامس والخمسون

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 لشئون 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 <sup>(٨)</sup>

جدول (١) عدد النساء في مراكز صنع القرار من ٢٠٠٣ - ٢٠٠٥ <sup>(٨)</sup>

الرتبة	اسم الوزارة	العامين	المدراء	العام	الوكالء	المجموع
١	وزارة الزراعة		١	٤		٥
٢	وزارة الاتصالات		٢			٢
٣	وزارة الإسكان		١	٣	١	١٠
٤	وزارة الثقافة		١	٣	١	٦
٥	وزارة الدفاع		١	٢		٤
٦	وزارة التربية			٤		٤
٧	وزارة الكهرباء		١	١٠	١	١٢
٨	وزارة البيئة		١	٧		٨
٩	وزارة المهاجرين 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		٤
١٥	وزارة الصناعة والمعادن		٢	٦٢	١	٦٥
١٦	وزارة الداخلية			٨		٨
١٧	وزارة الموارد المائية			٧		٨
١٨	وزارة العدل		٢٤	٣		٢٧
١٩	وزارة العمل والشئون الاجتماعية		٢			٢

دراسات دولية  
العدد الخامس والخمسون

٤			٣	١	وزارة النفط	٢٠
٧		١		٦	وزارة التخطيط	٢١
٣٧		٢	٣٤	١	وزارة الاشغال والبلديات	٢٢
٨			٧	١	وزارة العلوم والتكنولوجيا	٢٣
٢				٢	وزارة التجارة	٢٤
١			١		وزارة النقل	٢٥
١				١	وزارة الشباب والرياضة	٢٦
					وزير الدولة لشؤون الاحفظات	٢٧
٢		١		١	وزير الدولة لشؤون المرأة	٢٨
١		١			وزير الدولة لشؤون المجتمع المدني	٢٩
١		١			وزارة الدولة لشؤون الجمعية الوطنية	٣٠
٢٣		٩	١٣	١	وزارة الدولة للآثار والسياحة	٣١
					وزارة الامن الوطني	٣٢
٢٣٨	٨	٢٩	٢١٥	٨٦	المجموع	

٢- مشاركة المرأة في مراكز صنع القرار من ٢٠٠٥ - ٢٠٠٧ : اما واقع حال المرأة العراقية بعد عام ٢٠٠٥ ولغاية ٢٠٠٧ يتبيّن ما يأتي :

أ. بلغ عدد النساء ٧٥ امرأة من اعضاء البرلمان و ٢٠٠ عضو من الرجال ، يترتب على هذا ان نسبة تمثيل النساء انخفضت بـ ٣٠,٨% في المقاعد البرلمانية عمما 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 (٢٠٠٧-٢٠٠٥)<sup>(٨)</sup>

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

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

ب. على الرغم من ان القوانين العراقية تتضمن حقوق المرأة ومنها المادة التاسعة التي نصت على عدم التمييز بين المواطنين على اساس الجنس او اللغة او الدين لكن نسبة تمثيل المرأة كعضو في الجمعية الوطنية لا تصل الى ربع العينة من اعضاء مجلس النواب<sup>(٩)</sup>.

ت. وعند تطبيق نظام الحصة (الكوتا: quota) الذي يعني تمكّن المرأة منأخذ موقع سياسي بنسبة مئوية معينة، تضمن لها الحق في البرلمان والوزارة والموقع السياسية<sup>(٤)</sup> في حين يشير الدستور العراقي في عام ٢٠٠٥ إلى أن نسبة تمثيل المرأة لا تقل عن ٥٢٥% من اعضاء مجلس النواب<sup>(٨)</sup>.

ث. رغم إن الدستور كفل حق المشاركة بين المرأة والرجل في الحياة السياسية ورغم الجهد الذي بذلت من قبل السياسات والمنظمات النسوية، لكن لا يزال دور المرأة خائباً ومعيناً 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<sup>(٢)</sup>، فلم تشكل قوة ضاغطة على مجلس النواب في القضايا العامة أو المتعلقة بالمرأة ويهدر دور المرأة المحدود بصورة جلية من خلال مسانتها في اللجان المنبثقة عن مجلس النواب فلم يكن لها دور في اللجان الأكثر سيادية، كما موضحة في الجدول (٣)

جدول (٣) تمثيل المرأة في اللجان المنبثقة عن البرلمان في العراق لعام ٢٠٠٦<sup>(٥)</sup>

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

دراسات دولية

العدد الخامس والخمسون

٥	لجنة العلاقات الخارجية فيها(١٥) عضواً	تضم امرأتين
٦	لجنة الاقتصاد والاستثمار والاعمار فيها(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 ٧ نساء 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 تقسيم 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 سابقاً، 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 ظرف يرتبط عدد الوزيرات بالتعديلات الحكومية وتقبلتها المتعددة<sup>(١٠)</sup>.

من خلال عرض ما تقدم يظهر إن قضية تمكين المرأة لها طابع جزئي ولا تعكس التمثيل النسائي بالشكل الديمقراطي.

### المحور الثاني : عرض نتائج البحث وتحليلها

يتناول هذا المحور وصف عينة البحث وعرض النتائج اعتماداً 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) استبيانات لعدم اكمال الإجابة تم تدقيق الاستبيانات واعتمدت في التحليل.

**٢. أدلة الدراسة :** اعتمد الباحث في الدراسة على أدلة الاستيانة التي تم تطويرها بشكل خاص لغرض 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 وسائله وفرضية الدراسة وباستعمال الاساليب الإحصائية (النكرارات والنسب المئوية) لاغراض التعرف على أراء الرجال القياديين بفقرات الاستبانة، أظهر التحليل الإحصائي لهذه المتغيرات النتائج الآتية:

**أولاً: السمات الشخصية: توفر 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 المرأة العراقية على قيادة الجماعة وقدرتها على اتخاذ القرار، فضلاً عن توفر سمات الكفاءة العلمية والثقافة العامة عند المرأة التي شكلت نسبة ٥٧٪ وقوة الشخصية ٥٥٪، بينما خالف هذا الرأي أكثر من ثلث العينة المبحوثة بنسبة تتراوح بين ٣١٪ - ٣٤٪ عدم وجود هذه السمات عند المرأة ، أما توفر باقي السمات الشخصية والتنظيمية تتفق أقل من نصف عينة الدراسة بتوفير صفة الجرأة والحزم عند المرأة كما تتفق نسبة ٤٥٪ من العينة على وجود سمة الثقة بالنفس عند المرأة، بينما تختلف 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 إليهم ، إما سمة توفر الذكاء عند المرأة القيادية أجبت ٤٢٪ من عينة الدراسة بتوفير 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 و ٤٠٪ عدم توفر قوة الملاحظة و ٦٪ 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 تمكّنها من تولي المناصب القيادية.

#### جدول (٤) السمات الشخصية والتنظيمية في المرأة القيادية العراقية

القفرات	نعم %	نعم العدد	كلا %	كلا العدد	لا جواب %	لا جواب العدد	القفرات
١. توفر السمات الشخصية التنظيمية في المرأة القيادية العراقية ومنها:							
أ. قوة الشخصية							
ب. الذكاء							
ت. الرغبة في التفوق							
ث. تحمل المسؤولية							
ج. الثقة بالنفس							
ح. قوة الملاحظة							
خ. ثقافة عامة							
د. كفاءة علمية							
ذ. قدرة على اتخاذ القرار							
ر. قدرة على قيادة الجماعة							
ز. خبرة وظيفية							
ص. قدرة على التطور							
س. حرارة وحزم							
ش. مرونة في العمل							

#### ثانياً: الابداع والدعم

أ. المجالات التي ابدعـت فيها المرأة العراقية في مجتمعنا.

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

٤٠٪ من ابداعات المرأة و٣٨.٤٪ في المجال الاقتصادي و٢١.٢٪ في المجال الاجتماعي، تؤكد تلك الاجابات ان قناعة الرجل بدور المرأة ينحصر في المجال الأسري والاقتصادي، إما الجانب الاجتماعي فإن قناعة الرجل لدور المرأة فيها ضئيل اذ لم تشكل سوى نسبة ٢١.٢٪.

**جدول (٥) المجالات التي أبدعت فيها المرأة العراقية**

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

### ب. الدعم المقدم للمرأة ونوعه :

#### ١. كان لك دور في ترشيح المرأة لتبوء موقع قيادي؟

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

**جدول (٦) الدعم المقدم للمرأة ونوعه**

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

						٢. أن الدعم المقدم من قبilk لتبوء المرأة منصب قيادي هو:
٤٧	٣١		٥٦٠٢	٩		أ. دعم معنوي
			٣١٠٣	٥		ب. دعم من خلال ترشيحها إلى المناصب القيادية.
			١٢٠٥	٢		ج. دعم من خلال الجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني.

## 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 دعماً معنوياً بنسبة ٥٦٪ ، و ٥ من العينة أجبت بنعم كان دعمهم من خلال الترشيح الى المناصب القيادية بنسبة ٣١٪ ، و ٢ 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 أمنتع عن الاجابة على هذه الفقرة . وهذا يوضح عدم قناعة الرجل بتبوء المرأة للمناصب القيادية، حيث الدعم المعنوي وان كان له تأثير نفسي في تحفيز المرأة على المثابرة والعزمية بتولي المناصب القيادية، إلا إن تأثيره اقل نسبياً من تأثير الترشيح للمنصب الذي شكلت نسبة ٣١٪ .

### ثالثاً: 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 بتبوء المناصب القيادية.

#### ١. يوجد تكافؤ في تبوء المرأة للمواقع القيادية في الدولة العراقية

كانت إجابات ٣٢ شخص من العينة المبحوثة نسبة ٦٨٪ بعدم وجود تكافؤ ، 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 أكثر من نصف العينة تؤكد عدم وجود التكافؤ في تبوء المرأة للمواقع القيادية، وهذا بطبيعة الحال ناتج عن ان المرأة تتعرض لنوع من التهميش فهي رغم

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

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

١. يوجد مبدأ ديمقراطية في تحديد نسبة تمثيل المرأة في مجلس النواب

أشارت بيانات جدول (٧) بعدم قناعة الرجل القيادي بتحديد نسبة لتمثيل المرأة في مجلس النواب وان أكثر من ٥٩٪ من عينة البحث اجابت بكلام وهذا من الناحية النظرية صحيح، 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 التقليل النسبي للمرأة في التعداد العام للسكان .

عند الاستفسار عن نسبة تمثيل المرأة التي أقرها الدستور وبالغة ٢٥٪ تتناسب مع التقليل النسبي للمرأة، كانت إجابات ٢٧ شخص من مجموع ٤٧ من العينة والذين شكلوا نسبة ٧٠٪ بأكملهم غير مقتنيين بالنسبة التي تمثلها المرأة في البرلمان البالغة ٢٥٪ في حين أحبابات ١٠ من افراد العينة المبحوثة بنسبة ١٣٪ 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 كافى حيث إن ما يقارب 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 ارتاتي ٥ من افراد العينة المبحوثة بضرورة زيادة نسبة التمثيل النسائي لتصبح نسبة التمثيل بين ٤٠٪ - ٥٠٪. وهذا يؤكّد ويعزّز الاجابة على

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

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

تفق ٧ من مجموع ٤٧ من العينة المبحوثة بان المرأة حققت نجاحاً في توليه المناصب القيادية، بينما اجاب ٢٩ من العينة المبحوثة بعدم تحقيق المرأة نجاحاً في توليه المناصب القيادية وامتنع ١ من افراد عينة الدراسة عن الاجابة ، كما يتبين ذلك من جدول (٧). وهذا يعزز ما ذكر في أعلاه بقناعةأغلبية القيادات الرجالية بعدم نجاح المرأة في توليه المناصب القيادية.

#### **جدول (٧) تكافؤ الفرص ونسب التمثيل للمرأة القيادية**

المجموع	لا جواب %	العدد	كلا %	العدد	نعم %	العدد	الفقرات
٤٧	١٢.٨	٦	٦٨.١	٣٢	١٩.١	٩	أ. تكافؤ الفرص:
							١- يوجد تكافؤ في تبوء المرأة للموقع القيادي في الدولة العراقية
٤٧	١٢.٨	٦	٥٩.٦	٢٨	٢٧.٦	١٣	ب. نسبة التمثيل:
							١. يوجد مبدأ الميغراطية في تحديد نسبة تمثيل المرأة في مجلس النواب
٤٧	٢١.٣	١٠	٥٧.٤	٢٧	٢١.٣	١٠	٢. تتناسب النسبة المحددة (%) لتمثيل المرأة في البرلمان العراقي مع
							الشقلي السياسي للمرأة في العدد العام للسكان
							٣. أن النسبة المقترنة لتمثيل المرأة في البرلمان العراقي هي:
٤٧	٣١.٩	١٥			٢٩.٨	١٤	أ. فأقل %٢٥
					١٢.٨	٦	ب. - ٢٦.٣%
					١٤.٩	٧	ت. - ٣١.٤%
					١٠.٦	٥	ث. فأكثر - ٤١.٥%
٤٧	٢٣.٤	١١	٦١.٧	٢٩	١٤.٩	٧	٤. تتفق مع بحاج المرأة في توليه منصب قيادي في الوقت الحالي

**رابعاً: التحديات التي تقف إمام تولي المرأة العراقية للمناصب القيادي**

الأجل معرفة رؤية الرجل القيادي بنوع التحديات التي تواجهه تولي المرأة المناصب القيادية تم توجيهه

### السؤال التالي:

ما التحديات التي تقف إمام تولي المرأة العراقية للمناصب القيادية؟

من جملة التحديات التي تواجه تولي المرأة المناصب القيادية المذكورة في الجدول (٨) إذ تتصدر ثقافة المجتمع أول هذه التحديات بنسبة ٥٦٨% ثم الوضع الأمني بنسبة ٥٥١% وتليها عدم وجود المحافر الاجتماعي بنسبة ٤٤% والمحافر الأسري بنسبة ٤٢% وشكل التحيز ضد المرأة وتحدي الشجاعة في اتخاذ القرار بنسبة ٣٨%， بينما أشار أكثر من ربع العينة المبحوثة بنسبة ٣٤% بعدم اعتراض المجتمع بحقها رغم دستورية هذا الحق وامتنع ربع العينة عن الالتحاق على هذه الفقرة، وبين تلك النسب إن ثقافة المجتمع العراقي لازالت لا تؤمن بإمكانية المرأة العراقية لتولي مناصب قيادية.

#### **جدول (٨) نوع التحديات التي تواجه تولي المرأة المناصب القيادية**

المجموع	لا جواب العدد %	كلا العدد %	نعم العدد %	الفقرة			
				١. التحديات التي تقف إمام تولي المرأة العراقية لمناصب القيادي هي			
٤٧	١٠٠.٦٣	٥	٢١.٢٧	١٠	٦٨٠.٨	٣٢	أ. ثقافة المجتمع
٤٧	١٤٠.٨٩	٧	٣٤٠.٠٤	١٦	٥١٠.٦	٢٤	ب. الوضع الأمني
٤٧	١٤٠.٩	٧	٥١	٢٤	٣٤٠.١	١٦	ج. تفوق المرأة في العمل ومنافستها الرجل
٤٧	١٤٠.٩	٧	٤٢.٦	٢٠	٤٢.٦	٢٠	ح. عدم وجود الحافظ الأسري
٤٧	١٢٠.٧٦	٦	٤٢.٦	٢٠	٤٤٠.٦٨	٢١	خ. عدم وجود الحافظ المختمعي
٤٧	١٩٠.١٤	٩	٤٢.٦	٢٠	٣٨٠.٢٩	١٨	د. التحييز ضد المرأة
٤٧	٢٣٠.٤	١١	٤٢.٦	٢٠	٣٤	١٦	ذ. عدم اعتراف المجتمع بحقها رغم دستورية هذا الحق.
٤٧	١٩٠.١	١٠	٤٢٠.٢	١٩	٣٨٠.٣	١٨	ر. الشجاعة في اتخاذ القرار

خامساً: تعزيز دور المؤآه القيادية

عرضت عدد من المقترنات: لتعزيز دور المرأة القيادية على العينة المبحوثة وهي :

١. تأييد فكرة تبني الحكومة تأسيس مركز لتطوير المرأة القيادية. اظهرت معطيات جدول (٩) إن ما يقارب نصف عينة البحث اذ شكلت نسبتهم نحو ٤٧٪ أيدوا مقترن تأسيس مركز لتطوير المرأة القيادية، بينما لم يؤيد ١٧ من افراد العينة تأسيس 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 ما يقارب ثلاثة أرباع العينة وبنسبة ٥٧٢٪ امتنع عن الإجابة ولم يؤيد مقترح فسح المجال للمرأة للمشاركة الفعالة في الحياة السياسية واستجواب ٢ من افراد العينة لهذه الفقرة وكانت نسبة تأييدهم ٤٪، بينما أتفق ٤ من أفراد العينة المبحوثة بتأييد دعمه للمرأة من خلال رفع مستوى تعليمها وثقافتها إذ شكلت نسبة تأييدهم لهذه الفقرة ما يقارب ٥٩٪ ثم يليه مقترح دعم جهود المرأة لتعزيز منظمات المجتمع المدني بنسبة ٦٪، أما باقي المقترفات 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 المقترفين.

**جدول (٩) مقترفات تعزيز دور المرأة القيادية**

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

### الاستنتاجات

١. لازالت مشاركة المرأة العراقية في المجال السياسي محدودة ومتدايرة رغم حفظها في الجانب التشريعي لكن غير مكتمل في الجانب التنفيذي.
٢. تشكل النساء نسبة تقارب نصف المجتمع في التعداد العام للسكان لغاية ٢٠٠٩ لكن هذا التقليل لا يتناسب مع مشاركتها في صنع القرار.

٣. لم يشكل تمثيل المرأة قوة ضاغطة على مجلس النواب في القضايا العامة أو المتعلقة بالمرأة ويفي بدورها محدوداً في التعليم والتمريض والاعمار، ولم يكن لها دور في اللجان الاكثر سيادية.
٤. لاتزال عدد من وزارات الدولة تخلو من تمثيل المرأة فيها بدرجة مدير عام كوزارة الزراعة ، التربية، الداخلية ، النقل.
٥. تتفق اكثرا من نصف العينة المبحوثة وبنسبة ٦٦% ان المرأة العراقية تتسم بالقدرة على قيادة الجماعة وعلى اتخاذ القرار وبنسبة ٤٥% توفر فيها الثقة بالنفس والمرؤنة في العمل، كما وتتفق ثلث العينة بتحمل المسؤولية وتتوفر الخبرة في العمل عند المرأة العراقية.
٦. أفاد ما يقارب 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 المرأة 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 تقلص أي دعم، تصدر ٩ أشخاص من ١٦ الذين دعموا المرأة بالدعم المعنوي بنسبة ٥٦%.
٨. لا زالت محدودية ثقافة المجتمع تشكل أهم التحديات التي تواجهه تبؤ المرأة المناصب القيادية اذ بلغت نسبتها ٦٨% ثم الوضع الامني نسبة ٥١% تليها الحافز الاجتماعي معيق بنسبة ٤٤% والحافز الأسري بنسبة ٤٢%.

#### النوصيات: أهم التوصيات التي خرج بها البحث هي

١. تعزيز مشاركة المرأة وفق المبادئ والاتفاقيات الدولية التي لها علاقة بهذا الجانب.
٢. محاولة تمكين المرأة ورفع مشاركتها الفعلية في هيأكل السلطة ومرافق صنع القرار وذلك بفتح باب الحوار والنقاش حول معوقات تبؤ المرأة في المراكز القيادية ومطالبتها 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 تتحقق المرأة شخصيتها.

٤. توفير البيئة الآمنية التي تساعده على تولي المرأة للمناصب القيادية
٥. الدعوة إلى تعديل مناهج واساليب التعليم بحيث تشمل مفاهيم حقوق الإنسان ويكون حق المرأة والتسامح وقيم الديمقراطية تشمل جزء من تعديل المناهج.
٦. دور وسائل الاعلام في بث وترويج مفاهيم المواطنة ونشر ثقافة عصرية تسجم مع التمكين.
٧. دور منظمات المجتمع المدني والاتحادات النسائية في تعزيز 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 أقيمت على طيبة دكتوراه اقتصاد، جامعة بغداد، كلية الادارة الاقتصاد.
٢. وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، (٢٠٠٨)، "تقرير حال التنمية البشرية ٢٠٠٨"، العراق.
٣. الاسكوا، وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، 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 الإنسان، المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى.
٥. الخزاعي، حسين عمر، (٢٠٠٦)، "المراة الأردنية وتحديات وصولها إلى البرلمان: دراسة سوسيولوجية للمرشحات للانتخابات"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مجلس التحرير العلمي ، المجلد ٣٤، العدد ٣.
٦. الشميري، سمير عبد الرحمن، (٢٠٠٥)، "المراة والانتخابات البرلمانية اليمنية"، المستقبل العربي، السنة الثامنة والعشرون، العدد ٣٢١، تشرين الثاني.
٧. وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، الجهاز المركزي للإحصاء، (٢٠٠٩)، العراق أرقام ومؤشرات، ٢٠٠٩.
٨. وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، (٢٠٠٥)، "التنمية البشرية، تمكين المرأة" ٢٠٠٥.
٩. معهد المرأة القيادية، (بلا تاريخ)، "تقرير المرأة والدستور"، العراق، بغداد.
١٠. المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (٢٠٠٦)، "تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٥، المطبعة الوطنية، عمان-المملكة الأردنية الهاشمية.
- \* المحكمين: أ. د. يداء ستار لفقة، مديرية التعليم الأهلي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٢. أ.م.د. خليل إبراهيم إسماعيل ، مسؤول قسم البحوث والدراسات ، مركز بحوث السوق

وحمادة 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%.

دراسات دولية  
العدد الخامس والخمسون

---