

الحماية القانونية لتسليم المرأة المناصب الإدارية

ساره عبدالله حسين الجبوري* و حيدر جميل ابراهيم**

*كلية القانون، جامعة البيان-العراق

**قسم القانون، كلية السلام-العراق

(تاريخ القبول بالنشر: 27 تموز، 2023)

الخلاصة

تعتبر الحماية القانونية لتسليم المرأة في المناصب الإدارية مهمة في تعزيز العدالة الجندرية وتعزيز مكانة المرأة في المجتمع. وتتضمن التدابير التي يتخذها الدول والمؤسسات لتعزيز ودعم المرأة في الحصول على المناصب الإدارية مثل: تعيين نسبة معينة من المرأة في المناصب الإدارية، تعزيز التدريب والتعليم للمرأة المهتمة بالعمل في المناصب الإدارية. يعتبر العمل على تعزيز العدالة الجندرية وتعزيز مكانة المرأة في المناصب الإدارية هاماً لتحقيق في العدالة الاجتماعية والاقتصادية. للتحقيق في العدالة الاجتماعية والاقتصادية، من الضروري العمل على تعزيز العدالة الجندرية وتعزيز مكانة المرأة في المناصب الإدارية. وللقيام بذلك، يتوجب على الدول والمؤسسات تعديل التدابير والنظم القانونية الحالية لتعزيز المرأة في الحصول على المناصب الإدارية، وتعزيز التدريب والتعليم المتاح للمرأة، وتوفير فرص الترقية المحددة للمرأة في العمل. ويمكن أن يتضمن هذا العمل أيضاً تعزيز التعاون الدولي في هذا المجال من خلال الاتفاقيات والبرامج التعليمية الدولية.

هناك العديد من الإجراءات التي يمكن اتخاذها من أجل تعزيز المرأة في العمل والحصول على المناصب الإدارية. ومن بين هذه الإجراءات:

1. تقديم التدريب والتعليم اللازم للمرأة للمساهمة في العمل الإداري.
2. توفير الفرص المتكافئة للمرأة للعمل في المناصب الإدارية.
3. التأكد من وجود العدالة الجندرية في العمل والتعاون مع المرأة للتأكد من تحقيق العدالة الجندرية في العمل.

كلمات الدلالة : الحماية القانونية، المرأة، المناصب الإدارية

المقدمة

عمل لائقة بها فضلا عن الاهتمام بمسألة المساواة بينها وبين الرجل وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بينهما.

وقد بات معروفا بأنه لا يمكن تحقيق تنمية مجتمعية شاملة وحقيقية دون تمكين المرأة ومشاركتها في مختلف مراحل صناعة القرار وذلك باعتبارها أحد عناصر ودعائم التنمية لأي مجتمع ، ومن أشكال مشاركة المرأة وتمكينها في المجتمع هو مشاركة المرأة العاملة وولايتها للمناصب القيادية في المستويات الادارية العليا، حيث يشير عدد كبير من الباحثين و المهتمين بقضايا المرأة أن

حرصت القوانين الوضعية على سن قوانين تضمن للمرأة حقوقها كالحق في الحرية، والتعليم والعمل... وقبلها كان الإسلام الذي سبق كافة هذه القوانين الوضعية ودافع عن حقوق المرأة وساوى بين البشر ذكرنا وإناثا، كما حظي عمل المرأة ودخولها سوق العمل اهتمام منظمات العمل الوطنية والدولية التي قامت باستصدار قوانين لحماية المرأة وتأمين ظروف

أهمية الدراسة

إن القاعدة الأساسية لحقوق الإنسان وحرياته تقوم على مبدأ المساواة بين الناس جميعاً دون تمييز لأي سبب كان وقرار المساواة بين الناس يعني إعطائهم نصيبهم من الحقوق مقابل الواجبات الملقاة عليهم اما اهدار مبدأ المساواة بين الأفراد في حق تولي الوظائف العامة يعني إهداراً لهذا الحق ولبقية الحقوق والحرريات الأخرى، لان هذا المبدأ يقوم عليه البناء الديمقراطي للدولة. والتمييز بين الأفراد لأي سبب سيقتضي على أهم منجزات الديمقراطية ويخرجها عن مبدأ العدل بين الأفراد.

اهداف الدراسة

تقوم الدراسة على بيان المرأة في توليها للوظيفة العامة والحماية المقررة لها في التشريعات ولهذا لا بد من تحقيق عدة اهداف تتمثل فيما يلي:

1. بيان التطور التاريخي للمركز القانوني للمرأة.
2. إبراز علاقة المرأة بالوظيفة العامة.
3. الكشف عن التشريعات الدولية الوضعية الحديثة وتوظيف المرأة.

التوسع في الكيفية لتولي المرأة للوظيفة العامة في العراق.

منهجية الدراسة:

من أجل الوصول إلى أفضل النتائج وتقديم بحث جيد مستوفٍ للشرائط المعتمدة، لا بد من اتباع منهج علمي دقيق معتمد على طبيعة البحث والغاية منه، ومن هذا المنطلق سيتبع الباحث قدر الإمكان المنهج التحليلي الوصفي للبحث في موضوع الدراسة وتحليل النصوص القانونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة وكذلك المنهج المقارن لتحقيق اهداف الدراسة للوصول إلى النتائج والتوصيات السديدة.

هيكلية الدراسة:

المبحث الأول: مكانة المرأة وعلاقتها بالوظيفة العامة

المطلب الأول: التطور التاريخي للمركز القانوني للمرأة.

المطلب الثاني: المرأة في الوظيفة العامة.

هذه الأخيرة تواجه واقعا يختلف عما يواجه زميلها الرجل في المواقع الإدارية العليا وذلك لأسباب ثقافية وتربوية وعقدية تحد من فعاليتها وتقف أمام تحقيقها لطموحها وأملها في تحقيق أهداف منظمته وتنمية مسارها الوظيفي ورفيه.

وبهذا فإن قضايا المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة وكذا مسألة مشاركتها في العملية التنموية والإدارية قد حازت على جزء كبير من الاهتمام في الموثيق والمؤتمرات الدولية التي دعت الى ضرورة تحقيق مشاركة أكبر للمرأة في المجتمع وتولي المزيد من المناصب القيادية وعدم بقائها حكرا على الرجل، والمشاركة في صنع القرار وتحقيق المساواة في كافة المجالات. ففي الربع الأخير من القرن المنصرم، قد تم اختيار مفهوم التمكين من قبل هيئة الأمم المتحدة واعتباره أحد المفاهيم الهامة والداعمة لأي نهضة تنموية او فكرية وقد حاولت ترسيخه في أكثر من مناسبة وذلك في سعي منها لدمج المرأة ومحاربة كافة أوجه اضطهادها وإقصائها من طرف المجتمع

مشكلة الدراسة

نتكلم عن مبدأ المساواة نعني بذلك أن يتمتع جميع الأفراد بالحقوق والحرريات. ومنها حق تولي الوظائف العامة وأن يتساوى جميع الأفراد الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة في تولي هذه الوظائف وتكافؤ الفرص بينهم في توليها وعدم تمييز فئة من المواطنين على فئة أخرى في تولي هذه الوظائف العامة وعدم التمييز عند التعيين في الوظيفة بين الأفراد الذين يحملون نفس الشروط المطلوبة للوظيفة، وعليه يتمثل السؤال الرئيسي إلى أي مدى جعل المشرع العراقي للمرأة الحق في تولي الوظائف الإدارية؟ وللإجابة على هذا التساؤل لا بد من الإجابة على عدة تساؤلات تتمثل فيما يلي:

1. ما هو التطور التاريخي للمركز القانوني للمرأة؟
2. ما هي علاقة المرأة بالوظيفة العامة؟
3. ما هي التشريعات الدولية الوضعية الحديثة وتوظيف المرأة؟
4. كيفية تولي المرأة للوظيفة العامة في العراق؟

المبحث الثاني: تولى المرأة للوظيفة العامة.

المطلب الأول: التشريعات الدولية الوضعية الحديثة وتوظيف المرأة.

المطلب الثاني: تولى المرأة الوظيفة العامة في العراق.

المبحث الأول

مكانة المرأة وعلاقتها بالوظيفة العامة

المطلب الأول

التطور التاريخي للمركز القانوني للمرأة

سنتناول في هذا المطلب مكانة المرأة بصورة عامة ومكانتها في التشريعات القديمة. ففي ظل النظم التي كانت تنظر إلى المرأة نظرة دنيا في كل مجالات الحياة تختلف عن تلك النظرة التي ينظر بها إلى الرجل سواء ما تعلق منها في مجال الحقوق الخاصة أو في مجال الحقوق العامة. ومن ثم يكون من الطبيعي حرمان المرأة في هذه الحالة من تولية الوظائف العامة حرماناً عاماً ومطلقاً بحيث يشمل الحرمان الوظائف كافة بغض النظر عن طبيعتها وما إذا كانت بحسب هذه الطبيعة تستطيع ان تتولى أعباء هذه الوظائف أم ان الأمر على غير ذلك.

والنظرة إلى المرأة بهذه الصورة كانت طابع النظم القديمة بوجه عام وتغيرت هذه النظرة بظهور الإسلام الذي منحها من الحقوق الخاصة والعامة ما يسمح لها ان تعيش بجانب الرجل على قدم المساواة في هذا المجال.

أما في النظم القانونية الأخرى آنذاك، فكانت تناصب المرأة العداً ولا تعترف لها حتى بالإرادة التي تضفي عليها آدميتها. وبدأت تتطور هذه النظرة شيئاً فشيئاً إلى ان أضحت المرأة في زماننا هذا شيئاً له دلالة. وإنما بهذا المفهوم الجديد تقف مع الرجل على قدم المساواة تشاركه أعباء الحياة وتسهم بوظيفتها في كل ما يعود على المجتمع بالخير والرفاهية. هذه المساواة ليس معناها ان كل ما يعمل فيه الرجل يستتبع بالضرورة ان يكون ميداناً لعمله. بل ان من الوظائف بحسب طبيعتها ما يصلح لأحد الجنسين دون الجنس الآخر.

فينبغي إلا يؤدي المفهوم الشكلي لمبدأ تكافؤ الفرص للمرأة والتطبيق النظري له إلى الابتعاد عن التعمق في إبعاد هذا المبدأ ذلك ان لكل من المرأة والرجل طبيعته الخاصة وإعمال هذا المبدأ على إطلاقه اهدار للاختلاف الطبيعي القائم بينهما وتؤكد التجربة كل يوم تفوق الرجل في مجالات بعينها وتميز المرأة في مجالات أخرى.

فكانت النظرة إلى المرأة عند اليونان قديماً والرومان والعرب قبل الإسلام مغايرة لتلك النظرة التي نظر بها الإسلام إلى المرأة. فعند اليونان قديماً، حرمت المرأة من الحقوق السياسية⁽¹⁾ إذ أنها كانت محرومة من عضوية الجمعية الشعبية وهو نظام الحكم في مدينة أثينا. إذ كان من بين تلك الشروط للانتساب للعضوية ان يكون ذكراً. وقد أقام أفلاطون دولته على بعض الخصائص المميزة في كتابه الجمهورية. ومن بين هذه الخصائص المميزة قيام الدولة على شيوعية النساء وانطباقها على فئة الحراس وحدها، أي الجنود والحكام في حين أتيح للصناع الاحتفاظ بأسرهم ومالهم من أملاك وزوجات. وبذلك يمكن تحقيق تحسين الجنس على أساس توافر خاصيتي العقل والشجاعة وكان ارسطو⁽²⁾ يعتقد ان النساء يختلفن في الطبيعة عن الرجال وهذا يستتبع القول إنهن اقل مرتبة، وهذا الاختلاف لا يوقفهن على قدم المساواة المطلقة في العلاقات السياسية. فالوظيفة الوحيدة التي أناطها أفلاطون بالمرأة في ظل دولته هي وظيفة الولادة تؤديها المرأة كما تؤديها إناث الحيوانات دون البشر، حيث لا يوجد في دولة أفلاطون نظام الأسرة كما ان ارسطو كان ينعي على إسبارطة في كتابه السياسة أنها أباحت للمرأة ما لا ينبغي لها من حق الميراث ورخصة الحرية بل انه انتهى إلى ان سقوط إسبارطة يرتد إلى سياسة منحها هذه الحقوق⁽³⁾. فكانت المرأة في درجة اقل من الرجل من الناحية الاجتماعية وعدم أهليتها القانونية، فلم يكن من الطبيعي ان تمنح المرأة حقوقاً سياسية باعتبار ان الحقوق الاجتماعية والقانونية هما أساس للحقوق السياسية فكانت في مركز ضعيف جداً⁽⁴⁾ فكانت الوظائف العامة مقصورة على طبقة معينة من المواطنين الذكور دون الإناث.

يتملكهما إذا شاء أو ان يعفو عنهما وقد يضطر إلى قتلها
تنفيذاً لحكم هذه الشريعة، في شريعة مانو في الهند، فالمرأة لم
تكن تعرف حقاً مستقلاً عن حق أبيها أو زوجها أو ولدها على
النحو الذي كان سائداً في المجتمع الروماني واشد من نكران
حقها في معاملات المعيشة نكران حقها في الحياة المستقلة عن
الزوج حيث يقضى عليها بان تموت يوم يموت زوجها وان تحرق
معه على موقد واحد⁽⁹⁾.

وفي شريعة اليهود، فقد كانت البنت في منزلة الخادم
عند بعض الفرق اليهودية. فهذه الشريعة تجرد المرأة من حقوقها
المدنية وتجعلها تحت الوصاية الدائمة في جميع مراحل حياتها
وتنزلها منزلة الرقيق. بل انها تتبجح للوالد المعسر ان يبيع ابنته مقابل
ثمن لحل أزمته. وفي القوانين الحديثة عند اليهود نصت على هذه
التبعة المادة 36 من قانون الأحوال الشخصية للإسرائيليين بمصر
تنص على " إذا توفى الزوج ولا ذكور له تصبح أرملته زوجة
لشقيق زوجها أو لأخيه من أبيه ولا تحل لغيره إلا إذا تبرأ منها.
فهذا الحكم مصدره سفر الخروج من التوراة ويسرى في حق
النساء تلقائياً ولا زال مطبقاً لحد الان "⁽¹⁰⁾.

ولم تقرر الشريعة المسيحية مركزاً قانونياً للمرأة يجعلها
مساوية للرجل ولم يرد بها نص واحد يحرم تعدد الزوجات فتجعل
هذه الشريعة للرجل مركزاً أعلى من المرأة، وان للرجل راس المرأة
ويجب ان تخضع له لأنها صنعت منه وخلقت من اجله⁽¹¹⁾.

وكان عرب الجاهلية قبل الإسلام ينظرون إلى المرأة
نظرة الحقد والكراهية بل كانوا يعتقدون ان ولادتها عار سيلحق
بهم ولذلك كانوا يقومون بوأدها بعداً عن شر عارها. فكانت
المرأة تعاني من المذلة والهوان في الجاهلية. حيث كان زواجها يتم
بالإكراه ولم يكن لها حق في الميراث، لان العرب كانوا لا يورثون
النساء ولا الصغار من أبناء الميت ويورثون من يلاقي العدو
ويقاتل في الحروب⁽¹²⁾. وجاء الإسلام ففضى على مبدأ التفرقة
بين الرجل والمرأة في القيمة الإنسانية المشتركة وفضى على مبدأ
التفرقة بينهما أمام القانون ، وأباح الإسلام للمرأة ان تظلم
بأية وظيفة من وظائف الدولة وان تزاوّل أي عمل ولو خارج
منزلها مادامت تؤدي ذلك في وقار وحشمة وفي صورة بعيدة عن

وعند الرومان كانت المرأة محرومة من الحقوق حتى انه
كان ينظر إليها نظرة كراهية وازدراء وليس أدل على ذلك من
نظام الوصاية عند الرومان حيث كان إذا بلغ الطفل سن البلوغ
أو أربع عشرة سنة تحرر من الوصاية بخلاف الأنثى فإنها إذا
بلغت هذه السن بتمام الثانية عشرة من ميلادها استمرت
خاضعة لنظام الوصاية طيلة حياتها، وهذا ما كان متبعاً في كثير
من النظم حتى ان شيشرون علل خضوع المرأة للوصاية الدائمة
بانها ضعيفة وقاصرة العقل. أما جاسيوس فرأى ان سبب خضوع
المرأة للوصاية الدائمة هو ضعف خلقها وانحطاط طبائعها⁽⁵⁾.

فلم يعرف للمرأة في المجتمع الروماني حق مستقل عن أبيها
أو زوجها أو ولدها في حالة وفاة الأب والزوج والولد فإذا انقطع
هؤلاء جميعاً وجب ان تنتمي المرأة إلى رجل من أقارب زوجها
ولا تستقل بأمر نفسها بأية حال من الأحوال ولم تتحرر المرأة
في المجتمع الروماني من هذه العبودية وتلك

القيود إلا يوم تحرر الرقيق على إثر التمرد والثورة مرة بعد مرة
وإعلانهم العصيان بعد العصيان، حيث تعذر استرقاق النساء
كما تعذر استرقاق الأرقاء⁽⁶⁾. فلم تكن تسهم بصورة مباشرة في
تسيير دفة السياسة في مجال الحقوق السياسية في الدولة الرومانية
ولم يكن لها حق الاشتراك في نشاط مجلس الشعب أو المساهمة
في انتخاب الحكام وحق تولي المناصب العامة والسبب في ذلك
هو ان هذا الحق مرتبط بالقدرة على أداء ضريبة الدم⁽⁷⁾.

واما المرأة في العصر الفرعوني فقد كانت تقف على قدم
المساواة مع الرجل فهي تتساوى داخل الأسرة تماماً مع الرجل
وعند بلوغها سن الرشد تشترك في الحياة القانونية دون ان تأخذ
إذن والدها أو زوجها. وقد تمتعت بتلك الحقوق دون تفرقة بين
الجنسين أو تفرقة بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة، فلم يكن
هناك انفصال بين الجنسين. فقد تقلدت المرأة المصرية
أمور الحكم والسياسة في مصر الفرعونية وكان لها الحق في
ارث العرش⁽⁸⁾.

وفي شريعة حمورابي التي اشتهرت بها بابل فقد كانت تحسب
المرأة من عداد الماشية المملوكة. كما كانت هذه الشريعة تفرض
على من قتل بنتاً لرجل آخر ان يسلمه ابنتيه ليقتلها أو

فلقد عانت المرأة من حرمانها من الحقوق السياسية وخاصة حقها في الانتخابات وحقها في الوصول والدخول إلى الوظيفة العامة ومنذ فترة ليست بالبعيدة كان حرمان النساء من هذه الحقوق لا يعد منافياً للديمقراطية. وتأسيساً على ذلك فغالبية الدساتير التي تأخذ بالديمقراطية أساساً لها تحرم المرأة من هذه الحقوق وتقصرها على الذكور فقط دون النساء ولم يعد ذلك مخالفاً للمبدأ الديمقراطي. ولكن في عالم اليوم فان معظم الدول الحديثة أصبحت تعترف للمرأة بجميع الحقوق السياسية وخاصة حقها في الانتخاب وكان ذلك تمهيداً للاعتراف لها بحقها في تولي الوظائف العامة وأصبح ينظر إلى ان حرمان المرأة من هذه الحقوق منافياً ومتعارضاً مع الديمقراطية بصفة عامة ومتعارضاً مع مبدأ المساواة أمام القانون بصفة خاصة. ذلك المبدأ الذي يتفرع عنه مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة⁽¹⁵⁾.

وكانت الولايات المتحدة الأمريكية من اسبق الدول التي قررت هذه الحقوق للمرأة في بعض الولايات الأمريكية اخذ بالانساع حتى تعديل الدستور الفدرالي الأمريكي سنة 1920 الذي نص على تحريم تقييد حق الانتخاب بشرط الجنس وسوى الدستور بين الرجل والمرأة في الحقوق الانتخابية سواء لانتخاب الهيئات المحلية أو لانتخابات الهيئات المركزية وكان ذلك مقدمة لمساواة المرأة بالرجل في الحقوق العامة ومن بينها حق تولي الوظائف العامة⁽¹⁶⁾. ثم تبعتها بريطانيا وكذلك أخذت فرنسا في تقرير الحقوق السياسية للمرأة في سنة 1944 بمقتضى القرار الصادر في 12 إبريل 1944 بالتنظيم المؤقت للسلطة العامة في فرنسا بعد التحرير وتأكدت تلك الحقوق في دستور سنة 1946 وكذلك اعترفت الديمقراطيات الاشتراكية عموماً للمرأة بهذه الحقوق على قدم المساواة مع الرجل وكذلك كانت هذه الحال في مختلف الدساتير العراقية المتعاقبة وفي كثير من دول العالم قد دخلت المرأة جميع مجالات الوظيفة العامة التي دخلها الرجل دون تفرقة بينهما في شروط تولي الوظائف العامة ، أو تقييد ذلك الحق في الدخول إلى وظائف معينة بشروط خاصة تزيد على الشروط المطلوبة لدخول الرجل إلى هذه الوظائف أو حرمان المرأة منها. فحرمان المرأة من حقها في تولي الوظائف العامة

الفتنة ومادامت محافظة على ما سنته الشريعة الإسلامية في هذا الشأن ومادام ذلك لا يؤدي إلى ضرر خلقي أو اجتماعي ولا يفوتها عن أداء واجباتها الأخرى نحو زوجها وبيتها وأولادها ولا يتعارض مع وضعها في الأسرة والمجتمع ولا يكلفها ما لا طاقة لها به أو ما لا تحسن أداءه بطبيعتها . ومن الثابت ان المرأة في الإسلام كان لها ان تتولى مهمة الفتوى إذا توافرت فيها الشروط التي يقتضيها ممارسة هذا العبد الجسيم.

فقد ورد عن رسول الله (ﷺ) انه قال (خذوا نصف دينكم عن هذه الحميراء) ويقصد بذلك السيدة عائشة زوجته. وقد كانت النساء على عهد رسول الله والخلفاء الراشدين من بعده وفي العصور الإسلامية الأولى تضطلع بأعمال كثيرة وصلت إلى حد الجهاد في سبيل الله واقتحام المعارك الحربية مع الرسول (ﷺ). وان كان يرى بعض الفقهاء الإسلاميين انه يشترط فيمن يتولى منصب القضاء ان يكون رجلاً، مع العلم ان هذا الشرط غير مجمع عليه. إذ يرى الحنفية انه يجوز للمرأة ان تقضي فيما عدا الحدود والقصاص، إذ لا تقبل شهادتها فيما لا يصح قضاؤها بالأولى فيها⁽¹³⁾. وذهب الطبري إلى ان للمرأة ان تتولى القضاء في كل شيء وقاس ذلك على جواز إفتائها.

ومن الثابت كذلك ان المرأة يجوز لها ان تشتغل بالسياسة وان يكون لها مجال في العلاقات الدبلوماسية. حيث ان الاستعانة بها في هذا المجال ليس من الأمور المستحدثة في عصرنا، بل ان الجذور العميقة لهذا الاتجاه وجدت من عصر ما قبل التاريخ حيث انه كان كثيراً ما كان يعهد إلى النساء بمهمات سياسية ودبلوماسية في الخارج⁽¹⁴⁾.

المطلب الثاني

المرأة في الوظيفة العامة

يتجه الفكر الدولي الحديث وكذلك التشريعات الوظيفية الحالية في كثير من الدول إلى تحقيق مبدأ المساواة في مجال شغل الوظائف العامة بين الرجل والمرأة.

والإسعاف وحتى في ميدان القتال، ودورها الاجتماعي الذي تقوم به من خلال تقديمها للخدمات الإنسانية الطبية المقدمة للمرضى والعجزة واليتامى وساهمت بنصيب من الضرائب والأعباء العامة. فمن الطبيعي ان تؤدي المساواة في الأعباء والضرائب إلى المساواة بين الرجال والنساء في تولي الوظائف العامة، وان يتقرر للنساء نفس الحقوق السياسية التي للرجال. فالدول الديمقراطية الحديثة المتمدنة تأتي ان تحرم النساء من الحقوق السياسية ومنها حق تولي الوظائف العامة جنباً الى جنب مع الرجل وتجعلها حقوقاً عامة على حد سواء⁽¹⁸⁾.

المبحث الثاني

تولي المرأة للتوظيف العامة

المطلب الأول

التشريعات الدولية الوضعية الحديثة وتوظيف المرأة

تتجه التشريعات الوضعية الحديثة بوجه عام إلى الاعتراف بكيان المرأة في مجالات الحياة العامة كافة بحيث يكون لها من الحقوق وعليها من الواجبات ما يكون للرجل وما عليه. أي ان المساواة بين الرجل والمرأة في التشريعات الحديثة هي مساواة تكاد تكون تامة.

ومن حيث موقف هذه التشريعات من المرأة وحقوقها في الدخول إلى الوظيفة العامة فإنها تعالج هذا الحق بأساليب مختلفة. فقد لا تتضمن هذه التشريعات النص الصريح على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في تولية الوظائف العامة وقد نصت على ذلك بنص صريح.

إلا انه لا يعني عدم ورود نص صريح بالتشريعات الوضعية على مساواة الرجل والمرأة في حق تولي الوظائف العامة ان يكون ذلك إهداراً لهذا المبدأ. حيث يكفي في هذا المجال العمل بما جرى عليه العرف من إباحته تولية المرأة للوظائف العامة. ومن ثم يتعين أعمال هذه القاعدة دون ان يقف عدم وجود النص الصريح عائقاً بين المساواة في تولية الوظائف العامة بين الرجل

يتنافى مع الديمقراطية لذلك فان مبدأ الاقتراع العام الذي لا يعترف بالفرقة بين الغني والفقير أو بين المتعلم والأمي وهو يعتبر تمهيداً لحقهن في تولي الوظائف العامة. فمهما قيل في كفاءة الرجل بالنسبة للمرأة وتفوقه عليها من الناحيتين المادية والعقلية فان الاقتراع العام الذي لا يقيد الانتخابات بشرط الكفاءة لا يمكن ان يقيد بشرط الجنس، ومع ذلك فانه لا زال هناك صدى لبعض الاعتراضات التقليدية على تقرير الحقوق السياسية للمرأة ومنها حق تولي الوظائف العامة أو نوعاً منها.

فبعض الوظائف يستلزم الأمر فيها بحسب طبيعتها ان تراعي في شاغلها صفة الجنس. وتتلخص تلك الاعتراضات على حقوق المرأة السياسية ولا سيما حقها في تولي الوظائف العامة:

1. أهم اعتراض على تقرير حق المرأة في تولي الوظائف العامة يستند إلى التمييز بين دور المرأة ودور الرجل في الحياة والى ان المرأة يجب ان تتحدد وظائفها في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال. أما غير ذلك من الوظائف وعلى وجه الخصوص في المجال السياسي فيجب ان تترك للرجل بسبب ما تتطلبه من خشونة وكفاءة لا تتوافر للمرأة.

2. ان النساء لا يلزمن بالخدمة العسكرية التي يلزم بها الرجل ومن ذلك يخلص دعاة حرمان المرأة من الحقوق السياسية وتولي الوظائف العامة إلى ان تكون ممارسة الحياة السياسية وتولي الوظائف العامة مقصورة على الرجال الذين يؤدون ضريبة الدم دون النساء اللاتي لا يلزمن بأدائها.

3. ان الاعتراف للمرأة بالحقوق العامة ومنها حق تولي الوظائف العامة قد يكون سبباً لخلق النزاع العائلي والخلافات الأسرية مما يسبب تفككها وانهايار روابطها ويثير الشقاق بين أفرادها⁽¹⁷⁾.

ولكن هذه الحجج ثبت عدم ملاءمتها للحياة العملية في العصر الحديث. فلقد لعبت المرأة دوراً كبيراً ومهماً وتزداد أهميتها يوماً بعد يوم في المجال الاجتماعي والاقتصادي بل وحتى في المجال السياسي. فالدول المتمدنة جعلت من إسهام المرأة في الحياة العامة إسهاماً حيوياً متزايداً. فالنساء يمارسن اليوم الكثير من المهن وتولي الوظائف العامة التي كانت حكراً على الرجال في الماضي. بل ان المرأة قامت بدور فعال في ميادين الطب

العامة. ولذلك تناقلته غالبية الدساتير للدول الديمقراطية⁽²¹⁾، وان لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد⁽²²⁾.

وبإعلان مبدأ المساواة أمام الوظائف العامة وانتشاره في غالبية الدول. انتهى النظام الذي ساد في مجال الوظيفة العامة في النظم القديمة الذي كان يعكس أوضاع مجتمع طبقي تحكمه سلطة مطلقة ومستبدة. ولم تعد الوظيفة العامة وفقاً على طبقات أو فئات معينة، بل أصبحت الوظيفة العامة حقاً لكل مواطن كما طبق هذا المبدأ بالنسبة للمرأة⁽²³⁾.

2-الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة

أقرت الجمعية العامة في 20 كانون أول 1952 الاتفاقية الخاصة بالحقوق السياسية للمرأة وأغلبية كبيرة، إذ جاءت بناءً على توصيات اللجنة الخاصة بمركز المرأة. وتعتبر هذه المعاهدة الأولى من نوعها على النطاق الدولي تتعهد فيها الدول الأطراف بالتزام قانوني يتصل بممارسة مواطنيها للحقوق السياسية وأول مرة يطبق فيها مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة الوارد في الميثاق بالنسبة لمسألة محددة وقد جاء في نصوص هذه الاتفاقية وجوب تأمين حق المرأة في تقلد أو تولي الوظائف العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة التي تنص عليها القوانين الوطنية على قدم المساواة مع الرجل دون تمييز⁽²⁴⁾. وأعطت هذه الاتفاقية للمرأة الحق في التصويت في جميع الانتخابات بالتساوي مع الرجل وعلى أهلية النساء في ان ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام المنشأ بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي

3-الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

وأقرت الجمعية العامة في عام 1966 الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية استناداً إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. حيث جاء فيها على ان " تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بتأمين الحقوق المتساوية للرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق المدونة في الاتفاقية. وكذلك

والمرأة. إذ ان الأصل العام في الأمور هو الإباحة ما لم يكن ثمة نص قانوني صريح يقضي بغير ذلك الأصل، أو إذا كان العرف الاجتماعي السائد لا يسمح بتولية المرأة الوظائف العامة على وجه الإطلاق أو بالنسبة لنوع معين من الوظائف العامة دون الأنواع الأخرى منها.

وقد ينص التشريع صراحة على مراعاة المساواة بين الجنسين في هذا المجال درءً لكل شبهة وإيضاحاً للسياسة التي تنتهجها الدولة إزاء تولية المرأة الوظيفة العامة.

وحتى نوضح سياسة التشريعات الوضعية الحديثة تجاه مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في تولية الوظائف العامة يلزمنا ان نوضح موقف المواثيق والاتفاقيات والتشريعات في بعض دول العالم ذات الاتجاهات المتباينة حتى نقف في النهاية على صورة عامة لموقف هذه التشريعات في ميثاق الأمم المتحدة.

فقد ورد في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة الذي وضعه ممثلو خمسين دولة في سان فرانسيسكو والموقع بتاريخ 26 يونيو 1945. حيث جاء في الديباجة إيمان الشعوب بالحقوق السياسية للإنسان وما للرجال والنساء من حقوق متساوية. وعلى قيام الجمعية العامة بدراسة تشير بتوصيات بقصد اعانة تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس بلا تمييز بينهم في الجنس 0000 ولا تفرقة بين الرجال والنساء، ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً⁽¹⁹⁾.

1-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

وقد سجل مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة. فقد نص على مبدأ المساواة بين الأفراد بصفة عامة وعدم التمييز بسبب الأصل أو الجنس 10000 الخ.

فالمساواة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هي مساواة قانونية وليست فعلية. فهي تعني مساواة الأفراد أمام القانون وعدم تفضيل طبقة على طبقة أو جنس على جنس آخر. أي المساواة بين الرجال والنساء في جميع الحقوق⁽²⁰⁾. كذلك جاء في ذلك الإعلان الذي نص على مبدأ المساواة في تولية الوظائف العامة، وهذا يعتبر ترجمة حقيقية للمبادئ الديمقراطية في مجال الوظيفة

هو إزالة التمييز ضد المرأة وتحقيق المساواة في الحقوق بين الجنسين فيما يتعلق بالاستخدام والتوظيف. ففي عام 1972 اقر المجلس الاقتصادي والاجتماعي بناءً على توصية لجنة مركز المرأة اقر قراراً بشأن دخول المرأة في مستويات التنمية كافة. وفي العام نفسه أعلنت الجمعية العامة عام 1975 عاماً دولياً للمرأة يكرس لعمل مكثف لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وضمان الدمج الكامل للمرأة في الجهد الشامل للتنمية. وكانت ذروة العام الدولي للمرأة انعقاد المؤتمر الدولي الخاص بالمرأة في مدينة " مكسيكو سيتي " الذي خرج بعدة مبادئ منها تحقيق المساواة الكاملة بين المرأة والرجل وخاصة في تولي الوظائف العامة وفي أعلى مستوياتها والقضاء على أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس وعلى ضرورة مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في عمليات صنع القرار السياسي وتساعد على تقرير السلام. أكد مبدأ تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب وحقوق العمل والأجر المتساوي عن العمل المتكافئ القيمة والمشاركة الكاملة للمرأة في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وأعلنت الجمعية العامة بان الفترة من عام 1976 - 1985 تمثل العقد الدولي لتحقيق المساواة والتنمية والسلام، وأعيد تأكيد هذه الأهداف في توصيات المجلس الاجتماعية والاقتصادية لمؤتمر دور المرأة في التنمية للبلدان عدم الانحياز والبلدان النامية.

وفي عام 1985 عقد مؤتمر دولي آخر خاص بالمرأة في نيروبي بمناسبة انتهاء عقد الأمم المتحدة للمرأة. فقد أقرت استراتيجية عالمية للمرأة نحو عام 2000 للنهوض بالمرأة وتأكيداً على أهمية التعليم والتدريب لأنه يعتبر عاملاً أساسياً في تحقيق مشاركة كاملة وعلى أساس المساواة الكاملة في مختلف اوجه الحياة.

وفي نطاق منظمة العمل العربية. وافق وزراء العمل العرب في عام 1965 في أثناء انعقاد المؤتمر الأول الذي عقد ببغداد على ميثاق عربي للعمل على دستور منظمة عربية للعمل وقد اقره مجلس جامعة الدول العربية وذلك بمقتضى قراره المرقم 2120 في دورة انعقاده الثالثة والأربعين في 1965/3/21. أنشئت هذه المنظمة كوكالة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية فقد ورد في البند

نصت هذه الاتفاقية على حق العمل وحق التمتع بظروف عمل عادلة ومواتية⁽²⁵⁾.

4-الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية

جاء في الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية نفس المبدأ الذي جاء في الاتفاقية السابقة. حيث نصت على ان " تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بضمان مساواة الرجال والنساء في حق الاستمتاع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المدونة في الاتفاقية الحالية. واعترفت في هذه الاتفاقية بالحق لكل مواطن ودون أي تمييز في الاشتراك في ممارسة الشؤون العامة وحق الاقتراع والترشيح للانتخابات، والحق في الحصول على الخدمة العامة في بلده على أسس عامة من المساواة"⁽²⁶⁾

5-إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة

أصدرت هذا الإعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة في 27 ت2 عام 1967. إذ أكد حقوق المرأة ومساواتها بالرجل في شتى الميادين. جاء في ديباجته " وإذ تأخذ بعين الاعتبار القرارات والإعلانات والاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والرامية إلى القضاء على التمييز بكافة أشكاله والى تقرير مساواة الحقوق بين الرجل والمرأة ". واعلن ان " التمييز ضد المرأة بإنكاره أو تقييده والذي ساوياً في الحقوق مع الرجل يمثل إجحافاً سياسياً ويعد جريمة مخلة بالكرامة الإنسانية ويدعو في مواد أخرى إلى اتخاذ التدابير اللازمة لضمان الاعتراف العالمي قانوناً وواقعاً بمبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق السياسية وتأمين تمتع المرأة في حق تولي الوظائف العامة أسوة بالرجل ولتقرير الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في الحقوق وضماناً لذلك فقد طلب الإعلان ان ينص على هذه الحماية في الدستور أو يكفلها القانون وان تصدق الدول في وقت سريع على الصكوك الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمتعلقة بالقضاء على التمييز ضد المرأة أو الانضمام إليها والى تنفيذها بالوجه الأكمل⁽²⁷⁾ وجاءت الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة والتي أقرتها الجمعية العامة في 18 ك 1 عام 1979 تتويجاً وتأكيداً لما جاء في الإعلان. فالهدف الأساسي

داخل أسوار البيت فقط ولا حرية لها. وبعد احتلال العراق من قبل بريطانيا وقيام أول حكومة وطنية عراقية عام 1921 لم يكن وضع المرأة من الناحية القانونية والاجتماعية بأفضل من الحكم الأجنبي حيث تبنى كل العادات والتقاليد المتخلفة وعزلت المرأة والغى اي دور لها إلا بما تحتاجه القوى المستقلة لجهودها وخاصة في الريف⁽³⁰⁾.

وأول وثيقة دستورية نصت على مبدأ المساواة هي ما جاء في القانون الأساسي لسنة 1925 الذي نص على " لا فرق بين العراقيين في الحقوق أمام القانون وان اختلفوا في القومية أو الدين أو اللغة "⁽³¹⁾. فيتضح ان المشرع آنذاك كان قد اخذ بمدلول المساواة وفق المذهب الفردي وهي المساواة أمام القانون، فهذا النص الدستوري أكد أهمية مبدأ المساواة في الحقوق ولكن من دون ان يحدد ما هذه الحقوق. وجاء في موضع آخر " العراقيين متساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الأصل أو اللغة أو الدين واليهم وحدهم يعهد بالوظائف العامة مدنية كانت أم عسكرية ولا يولى الأجانب هذه الوظائف إلا في أحوال استثنائية يعينها القانون "⁽³²⁾.

فيتضح من خلال هذا النص الدستوري انه اقر مبدأ المساواة بين المواطنين في مجال الوظائف العامة ولكن من خلال تفحص نص المادة نلاحظ أن المشرع لم يميز في القومية أو الأصل أو الدين أو اللغة فقط. ويمكن ان تكون هناك أسس أخرى يمكن ان يميز فيها لأنه لم يتضمن هذا النص على عدم التفرقة بسبب الجنس في الحقوق السياسية ومنها حق تولي الوظائف العامة. وبرز التمييز بين الذكور والإناث بصورة جلية في قانون الانتخاب المرقم 11 لسنة 1946 حيث نصت المادة 2 منه على " يعتبر ناخباً كل عراقي من الذكور " واستثنى المرأة العراقية من هذا الحق.

فعدم نص الدستور بصيغة خاصة على المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العامة لم يكن عائفاً أمام تقرير الحق الدستوري للمرأة في تولي الوظائف العامة استناداً إلى المبادئ الدستورية العليا.

الثالث من الفصل الثاني من الدستور للمنظمة النص على ان أهداف المنظمة " القيام بالدراسات والبحوث بشأن ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث " فلقد حظي موضوع المرأة العاملة باهتمام المنظمة منذ بداية نشاطها في خدمة القوى العاملة العربية⁽²⁸⁾.

فمن خلال استعراضنا لهذه المواثيق والإعلانات العالمية وتناولها لموضوع المساواة بين الرجال والنساء في تولي الوظائف العامة باعتبارها حقاً من الحقوق السياسية وعلى قدم المساواة بينهما في التمتع بكل الحقوق والحريات في مختلف الميادين المدنية والسياسية والاجتماعية. فقد لاحظنا انه في جميع نصوص المواد التي استعرضناها في تلك المواثيق والإعلانات والاتفاقيات انما حملت عبارات تفيد العموم والشمول، أي دون تخصيص لرجل أو امرأة لذلك فان جميع الدول التي أقرت هذا الإعلان تُعد مقرة لهذا المبدأ ولو لم تنص عليه دساتيرها. ولا يقتصر مدلول مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة على تقرير المساواة في التعيين أو في التقدم للتعيين في الوظائف العامة بل يتضمن كذلك المساواة في جميع الحقوق الوظيفية بين الجنسين⁽²⁹⁾.

المطلب الثاني

تولي المرأة الوظيفة العامة في النظم الحديثة والعراق

منذ سقوط الدولة العباسية عام 1258 خيمت على العراق ليالي الاستعمار وأطولها كان ليل الاستعمار العثماني الذي دام أربعة قرون خضع فيها العراق للدولة العثمانية في حكمها وقوانينها فطوال هذه الفترة كلها لم يكن مبدأ المساواة بين المواطنين من المبادئ المقررة أو المستقرة في العراق ففي عام 1856 برزت محاولة إصلاحية متمثلة بإصدار خط (الهمايوني) الذي تضمن بعض النصوص الحامية لحقوق وحريات الأفراد حيث نص " على منع أي تمييز تبعاً للعرق أو الدين وضمان الحقوق الدينية لجميع الرعايا ". إلا ان هذه الإصلاحات لم تغير من طبيعة الحكم المطلق ولا من الوضع بالنسبة لتولي الوظائف العامة حيث بقي الأتراك هم المحركين للوظائف الحكومية وأن أبناء الوطن بعيدون عنها. وانعكس هذا الوضع السيئ على المرأة بشكل مباشر كونها جزءاً من هذا المجتمع فكان دور المرأة ثانوياً

ولضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين العراقيين في حق العمل وتولي الوظائف العامة فقد جاء في الدستور ان "التعليم حق للعراقيين". وكذلك "تشرف الدولة على التعليم العام".⁽³⁷⁾ هنا نلاحظ كيف كان التدخل الإيجابي للدولة آنذاك لمصلحة الأفراد وقرار التعليم المجاني ضماناً مثالية لمبدأ تكافؤ الفرص لكن ظلت المساواة هنا مساواة قانونية ولم تتحول إلى مساواة فعلية واقعية حيث نص عليها في الدستور ولم تكفل القوانين يجعلها مساواة فعلية.

ثم صدر دستور 21 أيلول لسنة 1968 المؤقت فتناول الباب الثالث منه تنظيم الحقوق والحريات فجاء فيه ان العراقيين متساوون في الحقوق والواجبات أمام القانون لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين⁽³⁸⁾. فسائر ما كان عليه في الدساتير العراقية التي سبقته.

ثم صدر دستور 16 تموز 1970 الذي أولى اهتماماً كبيراً لمبدأ المساواة فجاء فيه "المواطنون سواسية أمام القانون دون تفریق بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو المنشأ الاجتماعي أو الدين"⁽³⁹⁾. بهذا النص الدستوري الذي حرم التمييز بين المواطنين على أساس الجنس وعمل على ضمان معاملة متساوية بين المرأة والرجل في ميدان الوظائف العامة.

فمن الحقوق الاجتماعية التي نص عليها دستور 1970 والذي الزم الدولة بكفالتها حق التعليم لما له من أهمية بالغة في ضمان تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين بتحقيقه يمكن الوصول إلى مساواة حقيقية فعلية في تولي الوظائف العامة. كذلك نص الدستور على حق العمل عندما الزم الدولة بتوفيره للمواطنين⁽⁴⁰⁾. على انه جاء في الدستور تحديد مفهوم الوظيفة العامة فاعتبرها أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية وافر المساواة بين المواطنين في توليها بضمن القانون⁽⁴¹⁾. فأسهمت النصوص الدستورية بشكل كبير في إتاحة الفرصة أمام المرأة في الدخول إلى ميادين العمل والإنتاج وازدياد نسبة مساهمة المرأة في العمل وتولي الوظائف العامة زيادة مطردة إذ تبين ارتفاع معدلات مساهمة المرأة في مجال العمل والإنتاج إذ ارتفعت تلك النسبة من

فبالرغم من المعوقات الاجتماعية التي تعتبر من اشد تلك المعوقات استطاعت ان تحرق ذلك الحصار أو الحاجز المنيع في عالم الفكر والثقافة وولوجها العمل بأعداد لا بأس بها⁽³³⁾. وبعد صدور دستور 27 تموز 1958 الذي أضحى الحكم الملكي وحل النظام الجمهوري حدث تغير دستوري جوهري في ميدان الحقوق والحريات فجاء فيه "ان المواطنين سواسية أمام القانون في الحقوق والحريات العامة ولا يجوز التمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"⁽³⁴⁾.

وهو بهذا يكون قد نص لأول مرة صراحة على المساواة بين الجنسين أمام القانون ويعني أيضاً المساواة في تولي الوظائف العامة فلم يحاول المشرع ان يتخطى مفهوم المساواة القانونية إلى الفعلية لعدم تضمنه نصوصاً تكفل ذلك. فمن أهم الحقوق التي يجب ان يتمتع بها الجميع على قدم المساواة هو حق التوظيف إلا ان المساواة الفعلية لا تتحقق في هذا المجال إلا بتوفير ضمانات معينة كالنص على مبدأ تكافؤ الفرص وحق التعليم وهذا ما غفل عنه الدستور آنذاك، وكذلك أغفل المشرع الدستوري حق العمل والضمان الاجتماعي ولم يرد نص يعالج هذا الموضوع على الرغم من تطور توظيف عمالة عراقية واتساع حجمها ولكن بالرغم من ذلك فقد تقلدن في تلك الفترة منصب الوزارة⁽³⁵⁾.

ثم صدر دستور 29 نيسان 1964 الذي جاء فيه ان "التضامن الاجتماعي أساس المجتمع العراقي"، وكذلك ضمان الدولة لمبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين، وكذلك نص على ان "العراقيين متساوون في الحقوق والواجبات العامة بلا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو أي سبب آخر"، وكذلك نص على ان العمل في الجمهورية العراقية حق وواجب وشرف لكل مواطن قادر والوظائف العامة تكليف للقائمين بها ويهدف موظفو الدولة في أدائهم أعمال ووظائفهم خدمة الشعب⁽³⁶⁾. فيفهم من نص هذه المادة أنها شملت كلا الجنسين في حق العمل فيستنتج منه ان المساواة بين المرأة والرجل في العمل قائمة بلا تمييز بينهما.

الموقف من المرأة تبعاً لاختلاف الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي مر بها العراق ، فجميع التشريعات الوظيفية السابقة قبل سنة 1958 لم تتضمن نصاً صريحاً يقرر المساواة بين الرجل والمرأة في ميدان الوظيفة العامة فخلو تلك التشريعات من هذا النص أو هذا المبدأ لا يعني عدم اعتراف المشرع بهذه المساواة ولكن ترك الأمر للقواعد العامة والمبادئ المستقرة وتأييد المشرع لما استقر عليه الفقه الإداري من ترك الأمر للسلطة التقديرية للإدارة وعدم إلزامها بسلوك أو قرار معين تجاه تعيين النساء في الوظائف العامة .

في عام 1931 صدر أول قانون للخدمة المدنية في العراق بالرقم 103 لسنة 1931 حيث نظم أسس انتقاء الموظفين وشروط تعيينهم وترفيعهم. فأوكل للسلطة الإدارية المختصة وفقاً لشروط محددة قانوناً لم يتضمن أي تفرقة بين الجنسين في الحقوق والواجبات واستمر هذا القانون إلى ان صدر قانون الخدمة المدنية المرقم 64 لسنة 1939 الذي وضع قواعد أدق لتنظيم شؤون الوظيفة العامة حيث نص في المادة 3 منه على شروط التوظيف ونطاقه ليشمل كلا الجنسين كما حددت المادة 4 منه على شروط التعيين في وظائف الدولة والاختلاف فقط بالنسبة للسن بين المرأة والرجل في بعض الوظائف.

ولعدم تلبية هذا القانون لكل متطلبات الخدمة المدنية فقد صدرت العديد من القوانين التي نظمت شؤون الخدمة في قطاعات معينة من الدولة مثل قانون الخدمة الخارجية المرقم 41 لسنة 1940 والشرطة المرقم 43 لسنة 1943 والخدمة القضائية المرقمة 47 لسنة 1945 والخدمة التعليمية رقم 21 لسنة 1951 وغيرها. الأمر الذي أدى إلى ارتباك في إدارة وتنظيم الوظيفة العامة، لذلك صدر قانون الخدمة المدنية المرقمة 55 لسنة 1956 فكان أكثر تقدماً وطموحاً من سابقه ولكنه لم يأت بأحكام حديثة، فأرسى مفهوماً محدداً لإدارة الأفراد في العراق وإنشاء مجلس الخدمة العامة. ولكن للضرورات التي استجذت لم يعد هذا القانون قادراً لحل المشاكل للمشاكل التي ظهرت عند التطبيق ولانعدام المبادئ الضرورية التي تشعر الموظف والمستخدم بوجود حماية لحقوقه وضمان مستقبله. وبسبب النقص

4% عام 1957 إلى 31.77% عام 1988 من مجموع القوى العاملة في القطر⁽⁴²⁾.

وبعد تغيير النظام السياسي في العراق نتيجة الغزو المسلح الذي وقع عليه تم إبطال العمل بدستور 1970، وصدر قانون مؤقت لإدارة الدولة تسيير عليه هيئات الدولة في ممارسة نشاطها السياسي والإداري لحين كتابة دستور دائم.

فقد جاء في هذا القانون " ان العراقيين متساوون في حقوقهم بصرف النظر عن الجنس أو الطائفة أو الرأي أو المعتقد أو القومية او الدين أو الأصل وهم متساوون أمام القانون ويحرم التمييز ضد المواطن العراقي ..."⁽⁴³⁾.

فهذا النص القانوني وان كان في ظاهره الشكلي النظري قد أكد اهمية المساواة. وان العراقيين متساوون وعلى قدم المساواة بينهم امام القانون وهذا يعني مساواتهم في الحقوق والواجبات. ومن هذه الحقوق حق تولي الوظائف العامة. وقد ورد في نص المادة القانونية على تحريم التمييز بين المواطنين على اساس الجنس او الطائفة او الراي او المعتقد او القومية او الدين او الاصل وحتى الولاء السياسي للأحزاب الذي كنا نأمل ان تكون هذه العبارة ماثلة امام واضعي هذا النص القانوني. وان لا تكون هناك استحقاقات سياسية وإتاوات حزبية وتغلغل الوساطة والمحسوبية والتأثيرات الحزبية وبالتالي تفشي الفساد الاداري والاخلاقي وضياح مبدأ الجدارة والكفاءة في المفاضلة ما بين المرشحين في اسناد وظيفة ما في الدولة. وبالتالي يكون الكسب الحرام وهبوط مستوى كفاءة الجهاز الاداري، واهدار وخرق لمبدأ المساواة الذي تنص عليه غالبية المواثيق والاعلانات والدساتير الدولية التي التزم بها العراق ووقع عليها، وضمنها دساتيره من البدء الى يومنا هذا، بالنص على هذا المبدأ الدستوري وهو في نفس الوقت أحد المبادئ العامة من الناحية الإدارية عملياً وتطبيقاً للنص الدستوري.

مركز المرأة العراقية في التشريعات الوظيفية

كانت النظرة إلى المرأة في العراق سابقاً نظرة سلبية متخلفة تحرمها من الكثير من حقوق الحياة وخاصة حقها في العمل والتعليم والنشاط السياسي والاجتماعي ولقد اختلف هذا

(44). بعد ان استعرضنا بشكل سريع القوانين النافذة وموقفها من المساواة بين الجنسين الرجال والنساء. نجد أنها جسدت مبدأً دستورياً أساسه المساواة.

المساواة بين الرجال والنساء في كافة المجالات ولكن رغم التطور القانوني لوضع المرأة إلا ان هناك فجوة كبيرة بين أحكام القانون والتطبيق العملي لغياب الوعي بالحقوق التي يكفلها القانون والالتزامات التي يتطلبها وترسخ عادات وتقاليد تجعل من دور المرأة دوراً ثانوياً في المجتمع على الرغم من ازدياد تولي المرأة للوظائف العامة فتأخذ باعتبارها نصف المجتمع وهذه بالنتيجة ليست مشكلة قانونية بقدر ما هي مشكلة اجتماعية وارث متخلف بالي.

وكما ذكرنا سابقاً فان مناه المساواة هنا هو ان تسوي الدولة بين جميع المواطنين أمام القانون بموجب الأحكام والقواعد الدستورية متى كانت مراكزهم وظروفهم واحدة. أما عند الاختلاف فان المعاملة لا تكون واحدة ولكن هذه المساواة المنصوص عليها في الدساتير تكون شيئاً وتقرير المشرع أو سلطة التعيين لصلاحيه المرأة للاضطلاع بمهام بعض الوظائف العامة شيئاً آخر. إذ لعوامل البيئة وأحكام التقاليد وطبيعة الوظيفة ومسؤولياتها شأن كبير في توجيه المشرع أو السلطة الإدارية الوجهة التي يراها كلاهما محققة المصلحة ومتفقة مع حسن سير المرفق العام. وليس فيما تترخص به جهة الإدارة في هذا الصدد من أن هذه الاعترافات إخلالاً بمبدأ المساواة المقرر دستورياً ولا يعتبر إخلالاً من شأنها. لان تقدير الاستحسان أو الأفضلية وما إلى ذلك من الوجوه الباعثة على ترخيص جهة الإدارة في هذه الملاءمة واتجاهها إلى تقليد بعض الوظائف لأحد الجنسين دون الآخر بحسب ظروف الحال وملابساتها هو من الأمور الداخلة في سلطتها التقديرية وما دامت بعيدة عن الانحراف باستعمال السلطة فمن باب تنظيم المرافق العامة بالدولة تقرر الإدارة مجموعة الشروط والأوضاع التي يجري على سننها التعيين في بعض الوظائف العامة دون بقية الوظائف الأخرى لطبيعتها الخاصة بها. ومن ثم نقصر فيمن يتولاها على الرجال بشرط ان لا يشوب تصرفها انحراف في استعمال السلطة. أو خرق للنص

والغموض اللذين اكتنفا بعض أحكام القانون صدر قانون الخدمة المدنية المرقم 24 لسنة 1960 الذي يعتبر الشريعة العامة للموظفين والذي ما زال سارياً إلى الآن. فجعلت من مبدأ المساواة في التعيين لا يشملها من القواعد ولكنه لم يتضمن نصاً صريحاً يقرر المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الوظيفة العامة. مثلما فعل المشرع المصري في القانون المرقم 47 و48 لسنة 1978 الخاص بالعملين المدنيين بالقطاع العام على عكس ما هو موجود في تشريع الوظائف العامة الفرنسي الصادر عام 1959 المعدل بالقانون الصادر في 10 يوليو 1975 الذي نص صراحة على تقرير مبدأ المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العامة وضيق مجالات الاستثناءات من هذا المبدأ في التعيين بالوظائف العامة، فجاءت جميع نصوص القانون 24 لسنة 1960 مطلقة لم تفرق في مجال تطبيقها بين الجنسين باستثناء البعض منها وتضمنت أحكاماً خاصة بشأن المرأة اقربها المشرع مراعاة لطبيعتها الخاصة للتوفيق بين واجبات الوظيفة ومسؤولياتها الاجتماعية

كما صدرت العديد من قوانين العمل منها قانون العمل المرقم 72 لسنة 1936 والقانون المرقم 1 لسنة 1958 الذي لم يرد فيه أي نص يدل على التفرقة بين الجنسين في مجال العمل. ثم صدر نظام استخدام النساء والمراهقين والأحداث المرقم 4 لسنة 1961 الذي حظر تشغيل المرأة في بعض الأعمال لاعتبارات مختلفة من التركيب البيولوجي للمرأة الذي يختلف عن الرجل وخصوصاً في الأعمال الثقيلة.

ان تنظيم شؤون الوظيفة كان ولا يزال محكوماً بقانون 24 لسنة 1960 قانون الخدمة المدنية فدخلت المرأة شتى مجالات الحياة وبكافة أنواع أعمالها الماهرة والتقنية وتحررت المرأة من جميع القيود الاجتماعية السلبية والرجعية. فالقواعد العامة المقررة بصدد الوظيفة العامة تقوم على أساس عدم التمييز بين الرجال والنساء في تولي الوظائف العامة واستناداً إلى نصوص وأحكام الدستور الذي نص على المساواة في تولي الوظائف العامة التي يكفلها القانون. فصدرت العديد من القوانين والتشريعات التي تخص المرأة التي أكدت على عدم التمييز بين الرجال والنساء

هذه المساواة مقيدة بطبيعة كلا الجنسين والظروف المحيطة بكل منهما وأن تلي التشريعات الوظيفية ظروف المرأة في كونها تجمع بين مسؤولية العمل ومسؤولية البيت والتربية .

الخاتمة

إن الدساتير التي مرت فيها العراق وتشريعاتها قد أكدت على حق جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة دون ان يتسبب اختلاف الأصل أو الدين أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر في استبعاد أحد من تولي الوظائف العامة مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه. وان هذا الحق يشمل المساواة بين المرشحين لدخول الوظائف العامة وفقاً للجدارة والصلاحية. ولما كانت الوظيفة العامة الهدف منها أداء خدمة عامة لصالح الشعب لذلك يجب ان يكون التعيين فيها وما يصاحبها من امتيازات مادية أو أدبية ان تكون وفق مبدأ الجدارة والمساواة أو تكافؤ الفرص بين جميع أبناء البلد الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية العامة التي تتطلبها الوظيفة، ولهذا فكان من الأجدر القيام بعمل تعديل التدابير والنظم القانونية الحالية لتعزيز المرأة في الحصول على المناصب الإدارية، وتعزيز التدريب والتعليم المتاح للمرأة، وتوفير فرص الترقية المحددة للمرأة في العمل، فيجب القيام بعدة إجراءات وفقاً لما يلي:

1. تقديم التدريب والتعليم اللازم للمرأة للمساهمة في العمل الإداري.
2. توفير الفرص المثلثة للمرأة للعمل في المناصب الإدارية.
3. التأكد من وجود العدالة في المساواة في العمل والتعاون مع المرأة للتأكد من تحقيق العدالة في العمل.

الهوامش

- (1) فؤاد العطار، النظم السياسية والقانون الدستوري، 1965-1966، ص20.
- (2) جورج ه سباين، تطور الفكر السياسي، ك 1، ترجمة حسن جلال العروس، ط1963، دار المعارف، ص119.

الدستوري وروحه التي تحتم الإمام بكل الظروف والملابسات التي أدت بالإدارة إلى تمييز أحد الجنسين على الآخر في تولي إحدى الوظائف العامة بالدولة وبالتالي تعزيز مبدأ المساواة وتأكيدده للنص الدستوري.

وتتجه التشريعات الحديثة بوجه عام الى الاعتراف بمكان المرأة المجالات كافة بحيث يكون لها من الحقوق وعليها من الواجبات ما يكون للرجل وما عليه.

فقد لا تتضمن بعض التشريعات النص صراحة على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة كما لاحظنا سابقاً عند استعراضنا للنصوص الدستورية التي نظمت هذا المبدأ ولكن ليس معنى هذا اهدار هذا المبدأ في حالة عدم النص صراحة عليه إذ قد يكفي في هذا المجال بما جرى عليه العرف والتقاليد من اباحة تولية المرأة للوظائف العامة ومن ثم يتعين أعمال هذه القاعدة دون أن يحتج على ذلك بأن النص جاء خالياً من هذه القاعدة ما لم يكن ثمة نص قانوني يقضي بغير ذلك أو أن العرف لا يسمح بتولي المرأة الوظائف العامة على وجه مطلق أو لبعض الوظائف دون البعض الآخر .

وقد ينص التشريع صراحة على مراعاة المساواة بين الجنسين في هذا المجال درءً لكل شبهة وايضاحاً للسياسة التي تنتهجها الدولة ازاء تولي المرأة الوظائف العامة.

فمراعاة المساواة بين الجنسين ومنها حق تولي الوظائف العامة تعتبر من المشاكل الاجتماعية كما هي مشكلة دستورية وإن كان الاتجاه الحديث لعموم الدساتير المعاصرة الحديثة تعمل على تحقيق المساواة بينهما على عكس الاتجاه القديم.

فبالرغم من أن الاتجاه الحديث يتجه نحو تحقيق المساواة بين الجنسين فإن هذه المساواة كما ذكرنا سابقاً ليست مطلقة وإنما هي مقيدة سواء من حيث واقع التطبيق العملي وبما يتفق مع طبيعة المرأة ونظام المجتمع من الأعراف والتقاليد في كل بلد فضلاً عن أن هناك بعض الوظائف تقتضي عدم ممارستها بعض الأعمال الشاقة كالعامل في المناجم والمقالع فيتعين أن لا يؤدي المفهوم الشكلي لمبدأ المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العامة الى الابتعاد عن التعمق في أبعاد هذا المبدأ من حيث كون

- (23) صالح إبراهيم المتوي، مبدأ المساواة في تولي المرأة الوظائف العامة - دراسة مقارنة، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول لكلية الحداثة الجامعة، ص 3، 2، 1998، ص 3.
- (24) المادة 1 و 3 من الاتفاقية الخاصة بشأن الحقوق السياسية للمرأة.
- (25) المادة 3 و 7 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- (26) المادة 3 و 24 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية.
- (27) المواد 1 و 2 من الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة، 1967.
- (28) صلاح الدين عبد العزيز محمد، مشاكل السلك الوظيفي في الخدمة المدنية - دراسة تطبيقية مقارنة عن مكتب العمل الدولي، سلسلة الفكر الاداري المعاصر، ص 32 وما بعدها.
- (29) صلاح الدين عبد العزيز محمد، مشاكل السلك الوظيفي في الخدمة المدنية - دراسة تطبيقية مقارنة عن مكتب العمل الدولي، سلسلة الفكر الاداري المعاصر، ص 32 وما بعدها.
- (30) ليلى حسين معروف المحامية، المرأة العراقية وحقوقها بعد فترة 1968، مقال منشور في مجلة القضاء العراقية، ع 1، ع السنة 37، 1982، ص 246.
- (31) المادة 6 من القانون الأساسي العراقي لسنة 1925.
- (32) المادة 18 من القانون الأساس العراقي لسنة 1925.
- (33) سعد عدنان الهنداوي، المركز القانوني للمرأة في مجال الوظيفة العامة في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1991، ص 85.
- (34) المادة 9 دستور 27 تموز لسنة 1958 العراقي.
- (35) صدر المرسوم الجمهوري بالعدد 480 بتعيين نزيهة الدليمي وزيرة للبلديات.
- (36) المواد 4، 6، 17، 19، من دستور 1964 جمهورية العراق.
- (37) المواد 33، 34 من دستور 1964 لجمهورية العراق
- (38) المادة 21 من دستور 1968 لجمهورية العراق.
- (39) المادة 19 ف (أ) من دستور 1970 لجمهورية العراق.
- (40) المادة 32 من دستور 1970 لجمهورية العراق.
- (41) المادة 30 من دستور 1970 لجمهورية العراق.
- (42) سعد الهنداوي، مصدر سابق، ص 102.
- (43) المادة 12 من قانون ادارة الدولة العراقية المؤقت.
- (44) قانون مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والمزايا المالية المرقم 191 لسنة 1975 في المساواة بين الرجل والمرأة المتزوجين. ثم صدر قانون خدمة المرأة في الجيش المرقم 131 لسنة 1977. وفي 19/9/1979 صدر تشريع
- (3) عباس محمود العقاد، المرأة في القران، مطبعة دار السلام، القاهرة، 1973، ص 116.
- (4) عبد الحميد الشوازي، الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام مع المقارنة بالأنظمة الدستورية الحديثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، ص 30
- (5) محمد السيد الدماصي وعبد العليم الديري، المساواة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، 1954، ص 103
- (6) شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والحريات العامة وتطبيقاتها القضائية، 2001، ص 404. وينظر كذلك د. محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 110.
- (7) عبد السلام زناقي، المرأة عند الرومان، دار الجامعات المصرية، 1958، ص 79.
- (8) عبد الحميد الشوازي، مصدر سابق، ص 25-26.
- (9) عباس محمود العقاد، مصدر سابق، ص 49
- (10) سالم البهنساوي، مكانة المرأة في الإسلام والقوانين العالمية، بلا طبعة، بلا مكان، بلا سنة، ص 15
- (11) علي عبد الواحد وافي، المرأة في الاسلام، ص 157.
- (12) شحاتة أبو زيد شحاتة، مصدر سابق، ص 405.
- (13) محمد السيد الدماصي، المرأة وشغل الوظائف العامة، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، ع 2 لسنة 1972، ص 137.
- (14) عبد العزيز محمد سرحان، قانون العلاقات الدبلوماسية والقتنصية - دراسة تحليلية في الفقه والقضاء الدوليين، 1974، ص 323
- (15) محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاءً، ج 1، ط 2، 1969، ص 1392.
- (16) ثروت بدوي، النظم الأساسية، ج 1، النظرية العامة للنظم السياسية، 1970، ص 213.
- (17) عثمان خليل عثمان وسليمان الطماوي، موجز القانون الدستوري، المبادئ العامة والدستور المصري، ط 3، 1951-1952، ص 158.
- (18) سليمان الطماوي، عمر بن الخطاب واصول السياسة والادارة الحديثة دراسة مقارنة، ط 1، 1969، ص 453
- (19) المادة 13 والمادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة.
- (20) المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.
- (21) المادة 6 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.
- (22) المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والحريات العامة وتطبيقاتها القضائية، 2001.

صالح إبراهيم المتبوي، مبدأ المساواة في تولي المرأة الوظائف العامة - دراسة مقارنة، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول لكلية الحداثة الجامعة، 2023.

صلاح الدين عبد العزيز محمد، مشاكل السلك الوظيفي في الخدمة المدنية - دراسة تطبيقية مقارنة عن مكتب العمل الدولي، سلسلة الفكر الاداري المعاصر.

عباس محمود العقاد، المرأة في القران، مطبعة دار السلام، القاهرة، 1973.

عبد الحميد الشوازي، الحقوق السياسية للمرأة في الإسلام مع المقارنة بالأنظمة الدستورية الحديثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر.

عبد السلام زناقي، المرأة عند الرومان، دار الجامعات المصرية، 1958.

عبد العزيز محمد سرحان، قانون العلاقات الدبلوماسية والتقنصلية - دراسة تحليلية في الفقه والقضاء الدوليين، 1974.

عثمان خليل عثمان وسليمان الطماوي، موجز القانون الدستوري، المبادئ العامة والدستور المصري، ط3، 1951-1952.

علي عبد الواحد وافي، المرأة في الاسلام.

فؤاد العطار، النظم السياسية والقانون الدستوري، 1965-1966.

ليلي حسين معروف المحامية، المرأة العراقية وحقائق التغيير بعد فترة 1968، مقال منشور في مجلة القضاء العراقية، ع1، ع السنة 37، 1982.

محمد السيد الدماصي وعبد العليم الديري، المساواة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، 1954.

محمد السيد الدماصي، المرأة وشغل الوظائف العامة، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، ع2 لسنة 1972.

محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاءً، ج1، ط2، 1969.

محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.

آخر برقم 122 سمح بموجبه للفتيات خريجات الدراسة الإعدادية بالقبول في كلية القوة الجوية والدفاع الجوي. وصدر قانون العمل المرقم 151 لسنة 1970 جاء في مادته الأولى ان العمل حق طبيعي يجب توفيره لكل مواطن قادر عليه وتقريره لمبدأ المساواة بين الجميع ومنحهم فرصاً متكافئة دون أي تفریق بسبب الجنس أو اللغة أو الدين. ثم صدر تشريع آخر بالعمل رقم 71 لسنة 1987 الذي جاء بنفس المبادئ التي جاء بها القانون السابق من إقراره لمبدأ المساواة.

(45) وفي مجال الحقوق السياسية منح قانون المجلس الوطني المرقم 55 لسنة 1980 حقها في ممارسة الحقوق السياسية اسوة بالرجل حيث كفل القانون مبدأ المساواة في الترشيح للعضوية. وكذلك فعل القانون رقم 26 لسنة 1995 بمبدأ المساواة بين الجنسين في الترشيح والانتخاب.

(46) كذلك صدر قانون مجالس الشعب المحلية المرقم 25 لسنة 1995 حيث جاء في المادة 11 منه ان " لكل عراقي وعراقية ان يكون ناخباً ومرشحاً لعضوية مجلس الشعب المحلي ".

قائمة المصادر والمراجع:

ثروت بدوي، النظم الأساسية، ج1، النظرية العامة للنظم السياسية، 1970.

جورج هـ سباين، تطور الفكر السياسي، ك1، ترجمة حسن جلال العروس، ط1963، دار المعارف.

سالم البهنساوي، مكانة المرأة في الإسلام والقوانين العالمية، بلا طبعة، بلا مكان، بلا سنة.

سعد عدنان الهنداوي، المركز القانوني للمرأة في مجال الوظيفة العامة في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1991.

سليمان الطماوي، عمر بن الخطاب واصول السياسة والادارة الحديثة دراسة مقارنة، ط1، 1969.

LEGAL PROTECTION TO GRANT WOMEN POSITIONS

SARAH ABDULLAH HUSSEIN* and HAIDER JAMIL IBRAHIM**

*College of Law, University Of Al- Bayan -Iraq

**Dept. Of Law, University Of Peace-Iraq

ABSTRACT

Legal protection for women's empowerment in administrative positions is important in promoting gender justice and enhancing women's status in society.

The measures taken by states and institutions to promote and support women in obtaining administrative positions include: appointing a certain percentage of women in administrative positions, promoting training and education for women interested in working in administrative positions.

Work to promote gender justice and the status of women in managerial positions is important for achieving social and economic justice.

To achieve social and economic justice, it is necessary to work to promote gender justice and enhance the status of women in managerial positions. To do so, states and institutions must amend existing legal measures and systems to promote women's access to managerial positions, enhance training and education available to women, and provide specific promotion opportunities for women at work. This work may also include strengthening international cooperation in this field through international educational agreements and programs.

There are many measures that can be taken in order to promote women in the workplace and to obtain managerial positions. Among these procedures:

1. Provide the necessary training and education for women to contribute to administrative work.
2. Providing optimal opportunities for women to work in administrative positions.
3. Ensure the existence of gender justice at work and cooperate with women to ensure the achievement of gender justice at work.

KEYWORD: Legal Protection, Women, Women Positions