

التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء احكام قانون الشركات العراقي ومبادئ الحوكمة

زمن غازي جعفر

كلية الحقوق، جامعة النهرين-العراق

(تاريخ القبول بالنشر: 27 تموز، 2023)

الخلاصة

يمثل مفهوم التمكين احد المفاهيم المهمة والاساسية التي تبنتها منظمة الامم المتحدة والتي تمثل تكريس للمبادئ التي نصت عليها اتفاقية سيداو للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المراه لسنة 1979 ، والتي انضم اليها العراق عام 1986 وقد سعت الدول الى موائمة تشريعاتها مع هذه الاتفاقية بما فيهم العراق وتكريس مفهوم التمكين ولا سيما التمكين الاقتصادي للمراه، ولذلك تظهر اهمية هذا البحث في بيان تأثير هذا التمكين في تعزيز حوكمة الشركات وبيان مدى استجابة المشرع العراقي في هذا الخصوص لاتفاقية سيداو ولكون ان تمثيل المراه في مجلس ادارة الشركات ينعكس على حسن اداء الشركة في ظل معالجة المشرع العراقي لتمكين المراه في ضوء قاون الشركات وقواعد الحوكمة التي كرس في المادة الاولى من قانون الشركات العراقي رقم 21 لسنة 1997 المعدل ودليل الحوكمة المؤسسية الصادر عن البنك المركزي العراقي، ولعدم وجود الالتزام القانوني فيما يتعلق بتمكين المراه من ادارة الشركات والاخذ بنظام الكوتا الذي سبقتنا اليه تشريعات الدول المتقدمة وبعض الدول العربية ادراكا منها لأهمية تمكين المراه ودوره في التنمية المستدامة وذلك بنص صريح في القانون العراقي مما يشكل احد عراقيل تمكين المراه اقتصاديا ازاء حرمانها من الادارة نتيجة الظروف المجتمعية او التعسف في استعمال الحق ، لذلك يستلزم من المشرع العراقي النص على هذا التمكين اللازمي بفرض نظام الكوتا من خلال تعديل قانون الشركات او وضع دليل حوكمة الشركات يضمن ذلك .

الكلمات الدالة : التمكين الاقتصادي ، التمكين القانوني ، حوكمة الشركات ، حماية الاقليات ، مبادئ تمكين المراه (WEPs)

المقدمة

فتكفل الحوكمة الرقابة على ادارة الشركة واختيار اعضاء مجلس الادارة واتخاذ القرارات الادارية المناسبة في سبيل تحقيق صالح الشركة والمساهمين وكل ذلك ينعكس على اداء الشركة ويثمر في عملية التنمية الاقتصادية، فالحوكمة اسلوب لضبط الاداء والاشراف عليه بشكل يؤكد حسن ادارة الشركة بشكل شفاف بعيدا عن التعصب والتمييز وتضارب المصالح وهو ما دعت اليه اتفاقية سيداو للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المراه ، ويمكن ان يتم ذلك من خلال صقل وتأهيل وتعزيز نسبة مشاركة المراه في ادارة الشركة المساهمة على اساس معايير المهنية الحقيقية ، وفي ظل معوقات تمكينها من ذلك والتي تتمثل بظروف المجتمع ونظرتة وهدر طاقات المراه وعدم الاستفادة منها

يعرف تمكين المراه بانه العملية التي تشير الى امتلاك المراه للموارد وقدرتها على الاستفادة منها وادارتها بهدف تحقيق جملة من الانجازات التي تعكس دورها في تحقيق التنمية المستدامة وخصوصا فيما يتعلق بخوضها في ادارة الشركات المساهمة التي تعد عماد الاقتصاد في الدول ، وهي بذات الوقت تمثل اداة من ادوات الحوكمة المؤسسية وتسهم في تعزيزها، فالحوكمة بالمفهوم القانوني تمثل الاطار التشريعي والقواعد القانونية التي تحمي مصالح الافراد ذوي العلاقة بالشركة وخاصة ما يتعلق بإدارتها

- 2- ما هو اثر التمكين القانوني على التمكين الاقتصادي للمراه وما هو دور الامم المتحدة في تعزيز التمكين القانوني والاقتصادي وحث الدول على تبني قواعدهما في تشريعاتها ؟
- 3- هل تسمح القواعد القانونية الحاكمة لاختيار اعضاء مجلس الادارة في قانون الشركات العراقي وقوانين المصارف بتمثيل ومشاركة النساء في ادارة الشركة ؟
- 4- هل يعتبر حق التصويت ضمانا حقيقيا من تعسف الاغلبية على حساب الأقلية التي قد تتمثل بالمراه ؟
- 5- كيف يمكن ان تؤثر الاتفاقات بين المساهمين على تمكين المراه في الادارة ؟

اهمية البحث

- 6- كيف يمكن ان نقلل من فرص التعسف في استعمال الحق عن طريق فرض التمثيل الالزامي والكوتا النسائية في الادارة كما في تشريعات الدول المتقدمة ؟
- 7- ما هي الاثار التي تنتجها مشاركة النساء في ادارة الشركات على تحقيق اغراض الشركة وتطبيق اليات الحوكمة السليمة ؟
- 8- ما هو اثر استبعاد المراه من الادارة على مبدأ المساواة المفترض بين الشركاء وخرق قواعد الحوكمة التي نص عليها المشرع العراقي في المادة الاولى من قانون الشركات المعدل ؟ وعلى هذا الاساس سنبحث الموضوع وفق الخطة التالية :
- المبحث الاول : مفهوم التمكين الاقتصادي للمراه
المطلب الاول : تعريف التمكين الاقتصادي للمراه والمبادئ التي يقوم عليها
- المطلب الثاني : التمكين القانوني مدخلا لتمكين المراه اقتصاديا
المبحث الثاني : مدى استجابة قواعد قانون الشركات لمبادئ تمكين المراه في ادارة الشركة المساهمة الخاصة
- المطلب الاول : تمكين المراه في ادارة الشركة المساهمة الخاصة
المطلب الثاني : اثر تمكين المراه في تعزيز حوكمة الشركات

مشكلة البحث

- سنسلط الضوء في هذا البحث على تمكين المراه الاقتصادي في ضوء قواعد قانون الشركات العراقي المعدل ومبادئ الحوكمة وسنحاول الاجابة على التساؤلات الآتية :
- 1- ما هو التمكين الاقتصادي للمراه وما هي المبادئ التي يقوم عليها ؟

المبحث الاول

مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة

للقوف على مفهوم هذا المصطلح لا بد ابتداء من التعريف بهذا المصطلح والقوف على الترابط بين التمكين الاقتصادي

1- مبدأ المشاركة وهذا يعني ضرورة اشراك المراه وبشكل فاعل في جميع عمليات التنمية وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل ودون تمييز .

2- مبدأ الاستقلال الذاتي :وهذا يعني تنمية قدرات المراه على مواجهة مشاكلها بنفسها

3- مبدأ العدالة الاجتماعية انطلاقا من العمل على حماية الطبقات الضعيفة في المجتمع بعيدا عن التمييز الجنساني

4- مبدأ استيعاب موارد ومقدرة المراه من حيث هي : اي بمعنى التعامل ومساعدة المراه حسب امكانياتها المتوفرة ثم محاولة تنميتها وايجاد مصادر اخرى لها .

5- مبدأ العدالة القانونية : اي بمعنى تعزيز حقوق المواطنة والعدالة في التشريعات دون اي تمييز جنساني او فقوي . (6)

ومن وجهة نظرنا فان التمكين الاقتصادي للمراه هو العمل على توفير وتقييم الظروف اللازمة لتحقيق المراه استقلالها الاقتصادي وتأخذ دورها الحقيقي في تنمية الاقتصاد وتعزيز قدرتها وثقتها في اتخاذ القرارات والاقرار بذلك بدون اي تمييز ،لكونها عنصرا فاعلا ومؤثرا في المجتمع (7)

المطلب الثاني

التمكين القانوني مدخلا لتمكين المراه اقتصاديا

يعد التمكين القانوني مدخلا لتمكين المراه اقتصاديا فهو الوسيلة التي من خلالها يمكن النهوض بالواقع الاقتصادي للمراه وادماجها وتعزيز دورها في تنمية الاقتصاد ،فمن خلاله تعرف المراه حقوقها القانونية التي اقرتها التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية ،وكذلك تستطيع الحصول على الدعم المجتمعي خصوصا في مجتمعاتنا التي تفتقر للثقافة القانونية و الذي يساعدها على معرفة والمطالبة بهذه الحقوق ،فالتمكين القانوني يتمثل بسن او تعديل القوانين التي تدعم حقوق المراه الاقتصادية واللجوء الى القضاء في حالة انتهاك هذه الحقوق .

فهناك علاقة طردية بين مستوى التعليم والوعي القانوني وبين التمكين الاقتصادي للمراه ،فكلما زاد وعي المراه بحقوقها القانونية كلما كانت اقرب الى تحقيق التمكين الاقتصادي والعكس ايضا صحيح لانها لن تتمكن من المطالبة بحقوقها او الدفاع عنها بل انها لا تعرف حقوقها اصلا ، فالتمكين القانوني

و القانوني وذلك من خلال تقسيم المبحث الى فرعين نخصص لكل منهما فرعاً مستقلاً :

المطلب الاول

تعريف التمكين الاقتصادي للمراه والمبادئ التي يقوم

عليها

يعرف التمكين بشكل عام بانه قوة التحكم في حياة الفرد والموارد والقدرة على انشاء وتوجيه الموارد لأغراض معينة، او هو القوة في القدرة على الاختيار ، وقد عرفت الامم المتحدة تمكين المراه بانه " شعور المراه بقيمة الذات ،حقهم في الحصول على الخيارات وتحديدها ،حقهم في الوصول الى الفرص والموارد ،حقهم في امتلاك القدرة على التحكم في حياتهم داخل المنزل وخارجه وقدرتهم في اتجاه التغيير الاجتماعي لخلق نظام اجتماعي واقتصادي اكثر عدلا على الصعيدين الوطني والدولي " (1) وكذلك يمكن القول بانه العمليات التي اكتسبت النساء من خلالها القدرة على ممارسة الاشكال الاستراتيجية للوكالة فيما يتعلق بحياتهن والقيود الاكبر التي جعلت منهن خاضعة للرجال (2) وكذلك يعرف على انه " العملية التي من خلالها تفهم المراه الية عمل علاقات القوة وتحقق من خلالها ثقتهم بانفسهن وقوتهم لتحدي التمييز الجنساني " (3)

اما التمكين الاقتصادي للمراه فيعرف بانه " وصول المراه للموارد الاقتصادية والتحكم بها على مبدأ المساواة وضمن استخدامه لزيادة السيطرة والتحكم في تنظيم حياتها و حياة افراد احريين لتحقيق التنمية " (4) وكذلك يعرف بانه " عملية منح النساء العاملات وتزويدهن بالمهارات والادوات والمعلومات والسلطة والمسؤولية المتعلقة بعملهن ،ليتمكنن من تصميم عملهن ،واستخدام المعلومات والتفاعل مع الاخرين واتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة الى موافقة مسبقة من الرئيس او المدير " ولتحقيق ذلك لابد من اكتساب المراه للمهارات والموارد اللازمة للمنافسة في الاسواق بالإضافة الى الوصول العادل والمتساوي للمؤسسات الاقتصادية وذلك كله يرتبط بقدرة المراه على اتخاذ القرارات والتصرف بناءا عليها والتحكم بالموارد . (5)

اما المبادئ التي يقوم عليها التمكين فيمكن تلخيصها بالاتي :

6- اتخاذ جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التشريع لتعديل او الغاء القوانين والانظمة والاعراف والممارسة القائمة التي تشكل تمييزا ضد المراه

7- الغاء جميع احكام قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزا ضد المرأة⁽⁹⁾

ولذلك تعد هذه الاتفاقية الاساس للانطلاق في تمكين المراه من جميع النواحي ولا سيما التمكين الاقتصادي من خلال الزام الدول المصادقة على تبنى مفهوم التمكين وعدم التمييز ولا سيما الاقتصادي في تشريعاتها وهو ما يعني الترابط بين التمكين القانوني والاقتصادي بالإضافة الى هدف الاتفاقية في تغيير الاعراف المجتمعية المهمشة لدور المراه والنظرة اليها مما يجد من امكانية ايجاد فرص العمل المناسبة لها ولا سيما في القطاع الخاص وبالتالي تقليص دورها في المساهمة في عملية التنمية التي لا بد من انما ستقدم عائدا افضل لها وللمجتمع⁽¹⁰⁾، بالإضافة الى تأكيدها على اهمية دور المرأة العظيم في رفاهية الاسرة وتنمية المجتمع⁽¹¹⁾

اضافة الى ذلك فهناك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966 والذي صادق عليه العراق بالقانون رقم 139 سنة 1970 وانضم اليها سنة 1971 والذي نص على المساواة الجنسانية في ديباجته وكذلك نص على تعهد الدول المنظمة بضمان عدم التمييز بسبب الجنس والمساواة بين الرجل والمراه في الحقوق الاقتصادية⁽¹²⁾ اضافة الى الحق في العمل والحق في ضمان مستوى معيشي كافي لأسرة الشخص ودون تمييز⁽¹³⁾.

من جانب اخر فان هناك مبادئ تمكين المراه التي يشار اليها (WEPS) وهي مجموعة من المبادئ التي تقدم الارشاد لرجال الاعمال حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المراه الاقتصادي⁽¹⁴⁾ وقد انشأت هذه المبادئ من الميثاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الامم المتحدة للمرأة وقد وضعت هذه المبادئ وفقا لمعايير العمل وحقوق الانسان بما يتناسب مع اهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الامم المتحدة والتي من المفترض الوصول اليها عام 2030 ومن ابرز هذه الاهداف الهدف الخامس الذي يتمثل بتحقيق المساواة بين الجنسين

يمثل الضمانة اللازمة لتمكين المراه الاقتصادي، وهو يعمل على تعديل التشريعات التي تحد من دور المراه وكذلك توعية المراه بحقوقها القانونية، فمن خلال التشريعات يمكن ازالة جميع معوقات تمكين المراه اقتصاديا .

وعلى هذا الاساس وادراكا من الامم المتحدة للترابط بين نوعي التمكين وحماية للمراه من امكانية حرمانها من حقوقها الاقتصادية او تمكينها من اداء دورها في تنمية الاقتصاد في ظل العادات والتقاليد والتشريعات المحلية، وضعت الاتفاقيات الدولية وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز سيداو والتي عرفت مصطلح التمييز ضد المراه بانه اي تفرقة او استبعاد او تقييد يتم على اساس الجنس ويكون من اثاره او اغراضه النيل من الاعتراف للمراه على اساس تساوي الرجل والمراه بحقوق الانسان والحريات الاساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية او في اي ميدان اخر او ابطال الاعتراف للمراه بهذه الحقوق او تمتعها بها....⁽⁸⁾، والتي الزمت الدول المصادقة عليها باتخاذ الاجراءات التشريعية اللازمة لضمان تمكين المراه اقتصاديا ولذلك نصت هذه الاتفاقية في المادة (2) منها على انه " تشجب الدول الاطراف جميع اشكال التمييز ضد المراه وتوافق على ان تنتهج بكل الوسائل المناسبة ودون ابطاء سياسة القضاء على التمييز ضد المراه وتحقيقا لذلك تتعهد القيام بما يلي:

1- تجسيد مبدا المساواة في الاجور بين الرجل والمراه في دساتيرها الوطنية او تشريعاتها المناسبة الاخرى اذا لم يكن قد ادمج فيها حتى الان وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الاخرى

2- اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها بما في ذلك ما يقتضيه الامر من جزاءات لحظر اي تمييز ضد المراه

3- اقرار الحماية القانونية لحقوق المراه على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمراه عن طريق المحاكم.....

4- الامتناع عن الاضطلاع باي عمل او ممارسة تمييزية ضد كفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة....

5- اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المراه من جانب اي شخص او منظمة او مؤسسة

التي تتولى ادارة الشركة المساهمة وتحمين على نشاطها وتتخذ القرارات اللازمة لتحقيق الغرض الذي قامت من اجله (19) فهو الذي يتولى الادارة الفعلية للشركة وله اختصاصات وصلاحيات مختلفة عن الهيئة العامة تعكس اهمية هذا التشكيل في حياة الشركة والتي منها تعيين المدير المفوض والاشراف على اعماله وتنفيذ قرارات الهيئة العامة وقرار الخطة السنوية واتخاذ القرارات الخاصة بالاقتراض والرهن والكفالة ووضع الحسابات الختامية للشركة ومناقشة وقرار الخطة السنوية ومتابعة تنفيذها والتخطيط لتطوير نشاط الشركة (20) ، اما فيما يتعلق بالمصارف فيتولى مجلس الادارة ادارة الاعمال ووضع سياسات المصرف ومعايير المخاطر وسياسات الاستثمار والمعايير المحاسبية وانظمة الرقابة الداخلية للمصرف. (21)

وازاء هذه السلطات الواسعة الممنوحة لهذه الجهة لا بد ان تكون هناك شروط تستلزمها القوانين فيمن يكتسب صفة العضوية في مجلس الادارة نظرا لصفته الخاصة ، وقدر تعلق الامر بالمشرع العراقي فقد اشترط في عضو مجلس الادارة ان يكون :

- 1- متمتعاً بالأهلية القانونية
- 2- غير ممنوع من ادارة الشركات بموجب قانون او قرار صادر من جهة مختصة قانونا
- 3- مالكا لما لا يقل عن الفيه سهم وهي ما تسمى باسهم الضمان اذا كان ممثلا للقطاع الخاص (22)

وعلى هذا الاساس فمن ينوي الترشح لعضوية مجلس الادارة لا بد ان يكون متمتعاً بالأهلية القانونية ويقصد بما صلاحية الشخص للتمتع بالحقوق والتحمل بالالتزامات (23) وهي تمام الثامنة عشر من العمر من غير ان يكون هناك عارض من عوارض الاهلية(24) ، وعلى اعتبار ان قانون التجارة العراقي لم يحدد سنا معينة للأهلية اللازمة لممارسة العمل التجاري، وبالتالي يحق له ان يمارس الاعمال التجارية كافة وان يكون عضوا في مجالس ادارة الشركات (25)، ولم يضع المشرع العراقي احكام خاصة بأهلية المراه بل اعترف لها بالأهلية الكاملة دون تمييز بينها وبين الرجل وبالتالي ينطبق عليها ما تم بيانه من احكام الاهلية وبالتالي لا يوجد مانع من تمثيل الشركة من قبل المراه في

وتمكين كل الفتيات والنساء (15) ولذلك حرصت الدول المصادقة على هذه الاتفاقيات ومنها العراق على مواثمة تشريعاتها مع هذه الاتفاقية ايمانا منها بتمكين المرأة القانوني والاقتصادي ، ولقد نص دستور جمهورية العراق لعام 2005 على هذا التمكين ضمن باب الحقوق والحريات وكرس مبدا المساواة امام القانون وعدم امكانية التمييز بسبب الجنس او اللون او الدين او القومية او الوضع الاقتصادي وكذلك عدم امكانية سن القوانين التي تتعارض مع الحقوق والحريات الواردة فيه كما انه ضمن للمرأة الخوض في الحياة الاقتصادية دونما تمييز بينها وبين الرجل ونص على مبدا تكافؤ الفرص كما انه نص على ان العمل حق لكل العراقيين بما يضمن الحياة الكريمة لهم دون تمييز بين الرجل والمراه . (16)

المبحث الثاني

مدى استجابة قواعد قانون الشركات لمبادئ تمكين

المراه في ادارة الشركة المساهمة الخاصة

تدار الشركة المساهمة ادارة فعلية من قبل مجلس الادارة الذي تكتسب العضوية فيه بعد توفر شروط معينة نصت عليها القوانين دون ان يكون الامر حكرا على جنس معين ، كما ان مبادئ حوكمة الشركة تضمن حسن ادارة الشركة بطريقة تؤدي الى تحقيق الغرض منها بتشكيل الادارة بالشكل الذي يحمي مصالح الشركاء والشركة ولذلك سنقسم هذا المبحث الى مطلبين نتناول في الاول تمكين المراه في ادارة الشركة المساهمة الخاصة ونتناول في الثاني اثر تمكين المراه في تعزيز حوكمة الشركات .

المطلب الاول

تمكين المراه في ادارة الشركة المساهمة الخاصة

تتولى ادارة الشركة المساهمة الخاصة جهتان ،تمثل الجهة الاولى بالهيئة العامة للشركة وهي التي تتكون من مجموع المساهمين في الشركة (17) وهي اعلى هيئة فيها وتمتع بمجموعة من الصلاحيات تتمثل بتقرير كل ما يعود لمصلحة الشركة و منها انتخاب واقالة اعضاء مجلس الادارة في الشركة المساهمة الخاصة (18) والجهة الثانية هي مجلس الادارة وهو الهيئة الرئيسية

شركة تابعة لمصرف اخر او كان كلا المصرفين تحت سيطرة مشتركة على شرط ان لا يشكلوا الاغلبية، وكذلك ان لا يكون وزيراً او له مركز في مجلس الوزراء.⁽³¹⁾

ومن هنا يتضح ان المشرع العراقي وفيما يتعلق بهذا الجانب تضمن وكرس ما يؤمن من حيث المبدأ تمكين المراه اقتصاديا بسرمان هذه القواعد على الجميع دون تمييز جنساني تطبيقا لما جاء في اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المراه التي سبق ذكرها وخصوصا نص المادة 15 التي تتعلق بمساواة المراه مع الرجل من حيث الاهلية واثرا على تمثيل الشركة .⁽³²⁾ ولعل السؤال الذي يطرح هنا ماهي الية الترشيح لعضوية مجلس الادارة وكيف يتم ؟

يمكن لأي شخص توفرت فيه الشروط التي اسلفناها ان يرشح نفسه لعضوية مجلس الادارة سواء كان رجلا او امراه ويتم اختياره عن طريق التصويت عليه في الهيئة العامة والذي يكون تصويتا علنيا من حيث الاصل الا فيما يتعلق بانتخاب او اقالة رئيس مجلس او اي عضو فيه في الشركة المساهمة او اذا طلب ذلك عدد من الاعضاء ممن يحملون ما لا يقل عن 10% من الاسهم الممثلة في الاجتماع حيث يكون التصويت سريا داخل الهيئة العامة⁽³³⁾ ويتكون مجلس الادارة في الشركة المساهمة الخاصة من عدد من الاعضاء الاصليين لا يقل عن خمسة اعضاء ولا يزيد عن تسعة ويكون ايضا هناك نفس العدد من الاعضاء الاحتياط وبالآلية ذاتها⁽³⁴⁾ ومن المعلوم ان التصويت يكون متناسبا مع عدد الاصوات التي يمتلكها المساهم في الشركة وهذا تطبيقا لمبدأ المساواة في الشركة⁽³⁵⁾ الا ان هناك بعض التشريعات التي اجازت اصدار الاسهم ذات الصوت المتعدد والتي تمنح اصحابها اكثر من صوت للتصويت داخل الهيئة العامة، وقد يكون ذلك وسيلة يلجا اليها المؤسسون لغرض السيطرة على ادارة الشركة او الهيمنة من قبل المساهمين الوطنيين على الشركة⁽³⁶⁾، ولم يجز المشرع العراقي ذلك فما يمتلكه المساهم من اصوات يكون مساوي تماما لما يمتلكه من اسهم.⁽³⁷⁾

ويعد حق التصويت من اهم الحقوق التي يكتسبها المساهم من ملكيته للاسهم والتي يستطيع من خلالها ان يشارك في تقرير شؤون الشركة، ولا يجوز للمساهم ان يتنازل عن حقه في

مجلس الادارة طالما تمتعت بالأهلية القانونية اللازمة، وهو ذات الشرط الذي اشترط فيمن يرشح للعضوية في قانون المصارف العراقي حيث يجب ان يكون شخصا على اهلية قانونية اضافة الى وجود بعض الخصوصية حيث يجب ان يكون شخصا لائقا وصالحا، وقد بين المشرع العراقي ان الشخص الصالح واللائق هو من يكون امينا وجديرا بالثقة ولا تجعله مؤهلاته المهنية وخلفيته وخبرته او مركزه المالي او مصالحه في قطاع الاعمال غير مؤهلا في رأي البنك المركزي العراقي لان يكون اداريا لمصرف، ثم بين المشرع العراقي الحالات التي لا يمكن ان يعتبر بها الشخص صالحا ولائقا لعضوية مجلس الادارة في المصارف⁽²⁶⁾.

اما فيما يتعلق بشرط ان لا يكون ممنوع قانونا او بقرار صادر من جهة قضائية مختصة من ادارة الشركة، كان يكون مثلا موظفا في القطاع العام حيث حضرت المادة الخامسة | ثانيا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي على الموظف مزاوله الاعمال التجارية او تأسيس الشركات او العضوية في مجلس ادارتها باستثناء شراء اسهم الشركات المساهمة⁽²⁷⁾، وبالتالي بإمكان المراه ان تكون عضوا في مجلس الادارة بتوفر هذا الشرط .

في حين ان شرط الضمان وكما اصطلح على تسميته الفقه وهو ان يكون عضو مجلس الادارة مالكا لما لا يقل عن الفيه سهم وتسمى اسهم الضمان والذي يجب ان يبقى مالكا لها طالما كان عضوا في مجلس الادارة وفي حال نقصت عن هذا العدد وجب اكماله خلال ثلاثين يوما من تاريخ حصوله على العضوية والا عد فاقد لها⁽²⁸⁾ وسميت باسهم الضمان لأنها ضامنه لمسؤولية عضو مجلس الادارة تجاه الشركة عن الاضرار التي يمكن ان تلحق بها⁽²⁹⁾ كما انه سيكون اكثر حرصا على مصالح الشركة طالما يمتلك هذا العدد من الاسهم فان من مصلحته النهوض بالشركة وتحقيق المكاسب وبالتالي سيكون اكثر فاعلية من الشريك المساهم العادي⁽³⁰⁾، بالإضافة الى ذلك اشترط المشرع العراقي في قانون المصارف ان تكون لدى اغلب اعضاء مجلس الادارة خبرة مصرفية كبيرة واشترط ايضا ان لا يكون عضوا في مجلس ادارة مصرف اخر الا اذا كان المصرف

التصويت وكل اتفاق يقضي بحرماته يعتبر باطل لأنه يعتبر من النظام العام وهو وسيلة للتعبير عن ارادة المساهمين داخل الشركة ويعطيهم الحق للتدخل في شؤون الشركة (38) الا ان هناك اتفاقات قد تعقد لإلزام المساهم بالموافقة او الرفض بخصوص موضوع معين وتسمى اتفاقات التصويت ، وهناك اتفاقات يتفق بها المساهمون على اختيار اعضاء مجلس الادارة من حملة بعض انواع الاسهم او بعض فئات المساهمين او من حملة عدد معين من الاسهم او قد يكون هناك اتفاق يتضمن وعدا لصالح احد المساهمين بتعيينه مديرا للشركة واستبعاد الاخرين او بتوزيع معين للمناصب الادارية لضمان التمثيل المناسب في المجلس بين الاعضاء ورأس المال لتعزيز الاعتبار الشخصي نوعا ما ،وقد اعترف القضاء الفرنسي بصحة هذا الاتفاق وبطلان الاتفاق الذي يتضمن وعدا شخصيا بتعيين احد المساهمين مديرا للشركة لأنه يتعارض مع مبدأ حرية الاختيار ، كما انه اقر بصحة الاتفاقات التي تقوم على اساس توزيع المقاعد على اعضاء مجلس الادارة اذا ما توافرت فيها شروط معينه :

1- ان يكون هدف الاتفاق متفقا مع مصلحة الشركة

2- ان يحتفظ المساهمين بحرية اختيار العضو بين عدة اشخاص وان لا يشترط اختيار شخص محدد (39)

ولذلك يعتبر حق المساهم بالتصويت ضمانا حقيقيا من امكانية تعسف الاغلبية . (40) وعلى الرغم من ان المشرع العراقي قد كرس مبدأ تمكين المراه من تمثيل الشركة اذا ما توافرت شروط العضوية ، الا انها قد تستبعد من المنافسة نتيجة لتعسف الاغلبية على حساب الاقلية من خلال الاتفاقات التي تعقد مثلا لإلزام المساهمين البقية بالتصويت في اتجاه معين وهذه الاتفاقات تعد صحيحة من حيث الاصل الا اذا كان موضوع الاتفاق مخالف للنظام العام والآداب العامة او مخالفا للقواعد الامرة في قانون الشركات كالحرمات من التصويت مثلا ، وكذلك يحق للمساهمين كما اسلفنا اختيار اعضاء مجلس الادارة من بعض فئات المساهمين او من حملة عدد معين من الاسهم او لتوزيع المناصب لتأمين التمثيل المناسب في مجلس الادارة وطالما ان العقد يتضمن عدد اعضاء مجلس الادارة في الشركة المساهمة لذلك يمكن وضع اتفاقات خاصة تتعلق بالإدارة طالما لا

تعارض مع عقد الشركة (41) ، ومن هنا قد يتعسف المساهمين في حقهم في اختيار اعضاء مجلس الادارة من خلال اتفاقات تنظيم الادارة او من خلال اتفاقات التصويت فلا يصوتون لصالح المراه تحت ضغط التمييز او ظروف المجتمع او مخافة عدم تمكنها من القيام بواجباتها على الوجه الاكمل فتحرم المراه من العضوية او رئاسة المجلس رغم ان كل الشروط التي تطلبها المشرع قد توافرت فيها ، ولذلك يجب الحكم ببطلان هذه الاتفاقات التي تقوم على ظاهرة شراء الاصوات او تجارة الاصوات لضمان وصول اشخاص محددين لمجلس الادارة واستبعاد الاكفاء وبالذات ما يتعلق بالعنصر النسوي و من المعلوم ان التعسف هو استعمال السلطات التي يتضمنها الحق بغية تحقيق هدف غير الذي رسم اليه اصلا فتكون هناك قرارات مجحفة بحق المراه من خلال حرماتها وعدم التصويت لها لعضوية مجلس الادارة فيسعى الغالبية لتأمين وصول من يريدون لعضوية مجلس الادارة والحيلولة دون وصول المنافسين (42) ولم يعرف المشرع العراقي التعسف في استعمال الحق الا انه حدد الحالات التي تعد تعسفا في استعمال الحق اذا كان القصد من استعمال الحق هو الاضرار بالغير او ان المصالح التي يرمى اليها من خلال هذا الاستعمال قليلة الاهمية ولا تتناسب مع ما يسببه الاستعمال من ضرر او ان هذا الاستعمال يرمي الى تحقيق مصالح غير مشروعة (43) ولا يشترط في هذا الضرر الذي يتحقق كشرط للقول بوجود تعسف ان يتحقق فور اتخاذ القرار بل يكفي ان يكون ممكنا فالقرار الصادر باختيار اعضاء مجلس الادارة من الرجال فقط واستبعاد المراه رغم انها مؤهلة من حيث الشروط ومتخصصة في الادارة يثبت ضرره لاحقا عندما تدار الشركة بطريقة خاطئة تلحق بها خسائر جسيمة ، فوصف التعسف يمكن ان يستند الى وقائع لاحقة على القرار (44) وعلى هذا الاساس نجد ان هناك من التشريعات من تجاوزت امكانية التعسف في استعمال الحق او الانحراف في الغاية من خلال فرض الكوتا النسائية في ادارة الشركات وتعزيز هذه المشاركة بتحديد نسبة معينه تشغلها النساء كالتشريع الفرنسي حيث صدر قانون الحصص او الكوتا رقم 103 لسنة 2011 حول التمثيل المتساوي للرجال والنساء في مجالس الادارة ومجالس الاشراف والمساواة المهنية ووجب على

المجتمع وظروفه وعدم وجود الالزام في عملية التمثيل هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى قد تكون هناك اتفاقات لتنظيم الادارة او للتصويت في اتجاه معين يحرم المراه من فرصة الاشتراك في الادارة رغم كفاءتها ويحرم الشركة من هذه الكفاءة وما يترتب عليها من تحقيق صالح الشركة . وطالما ان عقد الشركة يجب ان يتضمن اعضاء مجلس الادارة فقد يتم الاتفاق مبدئيا على من يدير ولا يوجد نص قانوني يمنع ذلك بشكل صريح باستثناء ما نصت عليه المادة الاولى من قانون الشركات والتي تتعلق بأهدافه والتي سنفصل بها لاحقا في المطلب الثاني من هذا المبحث ، ولذلك نرى ان من الافضل ان ينص المشرع العراقي على الكوتا النسائية في ادارة الشركة المساهمة الخاصة لضمان المشاركة الفاعلة وتشجيعا للمراه في خوض هذا المجال بعيدا عن التعسف واستبعادها من المنافسة بسبب نظرة المجتمع او لوجود نزعة التمييز والاقصاء سواء كان في قانون الشركات او من خلال التوصية في دليل حوكمة خاص بتمثيل المراه في مجالس الادارة اسوة بتشريعات الدول المتقدمة.

المطلب الثاني

اثر تمكين المراه في تعزيز حوكمة الشركات :

تعرف حوكمة الشركات بانها نظام رقابي متكامل يهدف الى ضمان حسن النية في تكوين وتنفيذ العقود الناجمة عن ممارسة نشاط الشركة على المستوى الداخلي والخارجي لها ، او هو النظام الذي يتم من خلاله توجيه اعمال الشركة ومراقبتها على اعلى مستوى من اجل تحقيق اهدافها والوفاء بالمعايير اللازمة للمسؤولية والنزاهة والشفافية ، وعرفت ايضا في لجنة كادبري بانها نظام بمقتضاه تدار الشركات وتراقب (51) ولم ينظم المشرع العراقي حوكمة الشركات بتشريع مستقل الا ان احكامها تستنبط من قواعد قانون الشركات رقم 21 لسنة 1997 المعدل بالأمر الاداري رقم 64 لسنة 2004 وخاصة ما يتعلق بالمادة الاولى منها التي نصت على ان من اهداف هذا القانون تنظيم الشركات وحماية الدائنين وحاملي الاسهم من تضارب المصالح ومن سوء تصرف مسؤولي الشركة ومالكي غالبية الاسهم والمسيطرين على شؤونها فعليا وكذلك توفير المعلومات الكاملة للملاك المتعلقة بقرارات تؤثر على استثماراتهم وشركتهم . (52)

جميع الشركات سواء كانت مدرجة او غير مدرجة ان لا تقل نسبة مساهمة المراه عن 20% بحلول عام 2014 ولا تقل عن 40% بحلول عام 2016 في ادارة الشركات (45) وهو ما يسمى بالتمثيل النسائي الالزامي (46) وهو ما يعد مؤشرا على اتباع الشركات لسياسات من شأنها حماية حقوق المراه ضد التمييز وكذلك المشرع الاماراتي حيث صدر تعديل دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة ونص في المادة التاسعة منه على ان لا تقل نسبة تمثيل المراه عن 20% من تشكيل مجلس الادارة وتلتزم الشركة ببيان اسباب عدم تحقق هذه النسبة وكذلك بيان نسبة تمثيل المراه في مجلس الادارة ضمن التقرير السنوي للحكومة (47) ، وقد حذا المشرع الفرنسي حذو المشرع النرويجي فيما يتعلق بالكوتا النسائية في مجلس الادارة التي نص عليها في قانون الشركات النرويجي المعدل عام 2003 ، وكانت من اوائل الدول التي تبنت الكوتا النسائية (48) ، ووجب المشرع النرويجي ان تكون نسبة المشاركة بالتساوي بين الرجال والنساء فاذا كان مجلس الادارة يتكون من اربعة اعضاء او خمسة فيسبب تمثيل كل جنس باثنين على الاقل ، واذا كان يتكون من ستة الى ثمانية اعضاء يتم تمثيل كل جنس بثلاثة اعضاء على الاقل واذا كان يتكون من تسعة اعضاء فيتم تمثيل كل جنس بأربعة على الاقل واذا كان يضم عددا كبيرا من الاعضاء فيتم تمثيل كل جنس بنسبة 40% على الاقل وذلك في المادة 6\11 من قانون الشركات (49) وقد اختلفت التشريعات التي اخذت بنظام الكوتا في مجلس ادارة الشركات بالنسبة المطلوبة للتمثيل وكانت اعلاها فرنسا واسبانيا وايطاليا التي رفعت النسبة الى هذا المستوى في الآونة الأخيرة والمتمثلة ب 40% ، ثم بلجيكا والبرتغال بنسبة 33% ، ثم هولندا والمانيا والنمسا بنسبة 30% ، واليونان بنسبة 25% (50) اما التمثيل النسائي الاختياري ويقصد به ان تقوم الشركة طواعية باختيار النساء لتمثيل الشركة بناء على المؤهلات العلمية والمهنية وبدون وجود الزام قانوني وهو ما يعد مؤشرا على رقي المجتمع وعدم تمييزه ودعمه للتنوع والمساواة ، و قدر تعلق الامر بالمشرع العراقي وعلى الرغم من انه كرس مبدأ تمكين المراه في تمثيل الشركة اذا ما توافرت الشروط القانونية للعضوية الا انها قد تستبعد من المنافسة نتيجة لنظرة

تصرف او تعسف الاغلبية على حساب الاقلية باختيار اعضاء مجلس الادارة ورئيسها دون الالتفات الى المؤهلات الحقيقية للنهوض بالشركة وتحقيق اغراضها .

ومن جانب اخر فان اشتراك المرء في عمل اللجان المستقلة التي يشكلها مجلس الادارة فيما يتعلق بلجنة الرقابة والتدقيق ولجنة الاجور من شأنه ان يعزز من قواعد الحوكمة الرشيدة في الشركات وينتج اثرا على اداء الشركة كما اثبتت ذلك الدراسات التي تناولت اثر تمكين المرء في مجلس الادارة على اداء الشركة، وقد حددت الكثير من الدراسات ووثقت وجود العلاقة بين تمثيل النساء في مجلس الادارة واداء الشركات منها (55) Fortune 500 companies والتي وجدت ارتفاعا في العائد على راس المال المستثمر في الشركات ذات التنوع الجنساني ، كما ان الشركات ذات التمثيل المتنوع ارتفع العائد فيها بنسبة 2% من الشركات التي لديها ذكور فقط في مجالس الادارة(56) ومن الاليات المؤسسية التي تبين اثر التنوع الجنساني ومشاركة المرء على تحسين الاداء المؤسسي للشركة ان وجود نماذج يحتذى بها في العمل الاداري في المناصب العليا يحفز النساء الاخريات في المناصب الاقل على الاداء ويشجذ الاداء الاداري للشركات لأنها تقوم على الابتكار ويشجع وجود النساء في القمة على التقدم في التسلسل الهرمي للشركة ، ومن جانب اخر فان تنوع مجلس الادارة بمشاركة المرء يجعله اكثر استجابة وتفهم لمصالح المستهلكين والموظفين وكذلك تزيد من افصاح الشركات مما يؤثر بشكل ايجابي على الاداء التنظيمي للشركات، كما ان مشاركة الاناث يمكن ان تزيد بشكل كبير من الاستثمارات في نطاق المسؤولية الاجتماعية حيث تؤدي النساء دورا مهما في صنع القرار فيما يتعلق بانشطة المسؤولية الاجتماعية وتزيد من القرارات الاجتماعية الواعية(57) وتعد المسؤولية الاجتماعية من خصائص الحوكمة التي تؤكد سلوك الشركة سلوكا اخلاقيا مع وجود سياسة واضحة تجاه المسؤولية البيئية(58) فالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تزيد من الاداء المالي وتقلل من المخاطر(59) ،وتتفق مع المبدأ الأهم في الشركات وهو مبدأ المساواة بين جميع الشركات مما يعزز استقلالية مجلس الادارة(60) فمجلس ادارة الشركات هو البية مهمة لحوكمة الشركات فمن خلاله تتخذ

من جانب اخر عرف دليل الحوكمة المؤسسية للمصارف الصادر عن البنك المركزي العراقي الحوكمة المؤسسية بأنها "مجموعة الانظمة الشاملة التي تحدد العلاقات بين مجلس الادارة والادارة التنفيذية للمصرف وحملة الاسهم واصحاب المصالح الاخرى وتتناول الحوكمة النظام الذي عن طريقه يوجه مجلس الادارة المصرف ويراقب انشطته...." (53) وعلى هذا الاساس فالحوكمة هي اسلوب لضبط الاداء والاشراف عليه بحيث يتم التأكد من حسن ادارة الشركات بالشكل الذي يحمي مصالح الشركة والمساهمين وضمان الادارة الشفافة بعيدا عن تضارب المصالح والانحراف في الغاية والفساد ، فالنظام القانوني للحوكمة يهدف الى توجيه ادارة الشركة بما يتفق والدور الذي حدد لها ويتم ذلك من خلال اعادة تشكيل الادارة بطريقة حسنة تحقق المصلحة الاساسية للشركة وتضمن عدم تضارب المصالح (54) ، و هي اداة لمكافحة الفساد والتعسف في استعمال الحق والتي تقلص من فرص المديرين ومالكي اغلبية الاسهم في الشركات من استغلال المنصب او التعسف وهذا ما أكد عليه المشرع العراقي في المادة الاولى من قانون الشركات حيث جعل من اهدافه حماية الاقليات من سوء تصرف مسؤولي الشركة ومالكي غالبية الاسهم فيها ، وعلى هذا الاساس فان حرمان المرء من حقوقها في الادارة واتخاذ القرارات انما يخرق قواعد الحوكمة التي نص عليها المشرع العراقي في المادة الاولى ، وسواء كان ذلك من خلال اتفاقات تنظيم الادارة او اتفاقات التصويت لأشخاص معينين مما يحرم المرء من حقوقها ويخل بمبدأ المساواة ويشكل خرقا لما ورد من قواعد الحوكمة في التشريعات سواء ما ورد في قانون الشركات او دليل الحوكمة المؤسسية الصادر عن البنك المركزي العراقي ، فمن اهداف قانون الشركات تنظيم الشركات من خلال تنظيم ادارتها بالشكل الصحيح القائم على اساس مبدأ المساواة ومشاركة الجميع والترشيح القائم على الشفافية طالما توافرت شروطه والتصويت غير المتعسف فيه لوجود اتفاق او مصلحة ما ، وكذلك حماية دائني الشركة الذين سوف يتضررون اذا ما كانت ادارة الشركة لا تحقق اغراضها الحقيقية انما مجرد مصالح شخصية تؤدي الى الاضرار بمصلحة الشركة ، بالإضافة الى حماية الاقلية ومنهم النساء من سوء

وعلى هذا الاساس يمكن ان تشكل المراه اداة من ادوات الحوكمة وتمكينها يعزز من حوكمة الشركات طالما كانت على قدر كبير من المؤهلات التي تمكنها من ممارسة الدور الفعال في ادارة الشركة او المشاركة في ادارتها. لان الحوكمة الرشيدة للشركات هي مجموعة من الاليات التي تظهر الانصاف والشفافية في عملية اتخاذ القرار والعمل. وقد عكست الادلة التجريبية ان قيادة النساء تختلف عن قيادة الرجال فالنساء اكثر تعاونا ويعززن المشاركة في صنع القرار وهن اكثر توجهها نحو العمل واكل توجهها نحو السلطة واكثر استقلالية ومسؤولية واجتهاد في الاشراف والتحكم في التدقيق على حسابات الشركة لضمان جودة البيانات المالية ولذلك يطمئن المستثمرون اكثر ويتفاعلون بشكل ايجابي مع ادراج النساء في مجلس الادارة ويعتقدون انهم سيحصلون على عوائد ايجابية نتيجة لذلك (66) ، ولذلك فاننا نامل من المشرع العراقي ان يتبنى نظام الكوتا كجزء من تطبيق حوكمة الشركات لتشجيع المستثمرين وتحسين الاداء المالي للشركات بعد ضمان الحيادية والاستقلال الحقيقيين للمراه، فالإدارة لا بد ان تنفصل عن الملكية والسيطرة على القرارات الادارية .

الخاتمة

توصلنا في نهاية بحثنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل بالاتي :

1- التمكين الاقتصادي للمراه هو العمل على توفير وثيقة الظروف اللازمة لتحقيق المراه استقلالها الاقتصادي وتأخذ دورها الحقيقي في تنمية الاقتصاد وتعزيز قدرتها وثقتها في اتخاذ القرارات والاقرار بذلك دون تمييز .

2- لا يمكن القول بوجود تمكين اقتصادي دون ان يكون هناك تمكين قانوني فالعلاقة بينهما طردية، فكلما زاد مستوى التعليم والوعي القانوني للمراه كلما تمكنت اقتصاديا ، فالتمكين القانوني يمثل الضمانة اللازمة لتمكين المراه الاقتصادي ومن خلال التشريعات يمكن ازالة معوقات التمكين الاقتصادي

3- ادركت الامم المتحدة الترابط بين نوعي التمكين القانوني والاقتصادي ووضعت اتفاقية سيداو للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المراه التي تشكل الانطلاقة في تمكين المراه في جميع

القرارات الاستراتيجية والمالية للشركة وتراقب ادارة الشركات وخصوصا اذا ما علمنا ان الحوكمة انما تقوم على الاستقلالية بالدرجة الاساس ، اي تجنب اي تأثيرات وضغوطات على اعمال مجلس الادارة والتي تعتبر من خصائص الحوكمة (61)، ولم يشترط المشرع العراقي الاستقلالية التامة لعضو مجلس الادارة بل بالعكس اشترط تملكه لما لا يقل عن الف سهم لضمان حسن الادارة الا انه من جانب اخر الزم مجلس الادارة المنتخب ان ينشئ لجنتين من اعضاءه لتقديم توصيات بشأن اختيار لجنتي الرقابة والتدقيق المالي ولجنة الاجور واشترط ان لا يكون اي من اعضاء هذه اللجان موظفا رسميا او مساهما في الشركة تتجاوز قيمة اسهمه 10% من اسهم الشركة وان لا يكون مرتبطا بصله قرابة مباشرة او مصلحة شخصية او اقتصادية لضمان الحيادية في العمل (62)، اضافة الى ما نص عليه المشرع لضمان عدم تضارب المصالح من خلال منع عضو مجلس الادارة او الرئيس من المشاركة في التصويت على اي امر تكون له فيه مصلحة شخصية دون الكشف عن ذلك (63) وفي ذات السياق تطلب المشرع العراقي الاستقلالية ايضا في عضوية مجلس الادارة في المصارف فلا يكون عضوا في مجلس ادارة مصرف اخر او وزير او يشغل منصبا في مجلس الوزراء. (64)

من جانب اخر فان الحوكمة تفرض التزام الشركة بتحقيق اغراضها ، وغرض الشركة هو ما تسعى اليه الشركات والذي يذكر في عقد التأسيس (65) وهو يختلف تماما عن غرض الشركاء الذي يتمثل بالربح وقد تدخلت قواعد الحوكمة ورفعت التعارض الذي يمكن ان يكون مع المصالح الخاصة للهيئة الادارية فمنعت اعضاء مجلس الادارة كما اسلفنا من ان تكون لهم مصالح مباشرة او غير مباشرة مع الشركة الا بعد الحصول على اذن بذلك من الهيئة العامة كما انه منعهم من التصويت على اي قرار تكون لهم فيه مصلحة مباشرة او غير مباشرة من دون الكشف عن ذلك وذلك تعزيزا لصفة الاستقلال والحياد في اتخاذ القرارات وفي حال تعارض مصلحة الشركاء مع مصلحة الشركة تقدم المصلحة الاكثر اهمية وانسجام مع القواعد القانونية ومبادئ حسن النية .

للمجالاة ولا سيما التمكين الاقتصادي والزمت الدول المصادقة عليها ومنها العراق ان تتخذ الاجراءات التشريعية اللازمة لضمان تمكين المراه الاقتصادي .

4- تشكل مبادئ تمكين المراه (WEPS) ارشادات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المراه الاقتصادي والتي انشأت من الميثاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الامم المتحدة للمراه والتي وضعت بما يتناسب مع اهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الامم المتحدة والتي من المفترض الوصول اليها عام 2030 وخاصة الهدف الخامس منها والذي يتمثل بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء .

10- حرمان المراه وعدم تمكينها من الادارة يمكن ان يشكل خرقا لقواعد الحوكمة التي نص عليها المشرع العراقي في المادة الاولى من قانون الشركات العراقي رقم 21 لسنة 1997 المعدل والمتمثلة بحسن تنظيم الشركة وادارتها وحماية الاقليات من تعسف الاغلبية وسوء تصرف الاغلبية مالكي راس المال من خلال اختيار اعضاء الادارة دون التفات للمؤهلات الحقيقية للنهوض بالشركة .

11- مشاركة المراه بلجان الرقابة والتدقيق ولجنة الاجور المنبثقة عن مجلس الادارة في القانون العراقي يمكن ان يعزز من قواعد الحوكمة وينتج الاثر على اداء الشركة كما اثبتت ذلك الدراسات .

12- ندعو الجهات المختصة ومنظمات العمل المدني الى التثقيف القانوني بحقوق المراه الاقتصادية لكي يكون مدخلا لتمكينها اقتصاديا من خلال معرفة حقوقها والدفاع عنها ، عن طريق عقد الندوات والورش لهذا الخصوص وخصوصا للعاملات في القطاع الخاص .

13- ندعو منظمات العمل المجتمعي الى التثقيف لدور المراه في التنمية المستدامة والعمل على تغيير النظرة المجتمعية لعمل المراه والتي تعد من اهم معوقات تمكينها .

14- نوصي المشرع العراقي بالنص الصريح على التمكين الاقتصادي للمراه والعمل على توفير الظروف الملائمة لهذا التمكين من حيث خلق فرص العمل لها وتمكينهن من ادارة الشركة المساهمة من خلال فرض الكوتا النسائية والتمكين الالزامي في قانون الشركات او من خلال وضع دليل خاص بحوكمة الشركات وان تكون نسبة مشاركة المراه مبدئيا 20% في ادارة الشركة المساهمة الخاصة .

15- ندعو المشرع العراقي الى تشجيع المراه للخوض في ادارة الشركات المساهمة وذلك من خلال منحها امتياز التخفيف من شرط امتلاك الفئ سهم لعضوية مجلس الادارة كنوع من التسهيل وتهيئة الظروف لتمكينها اقتصاديا .

المجالاة ولا سيما التمكين الاقتصادي والزمت الدول المصادقة عليها ومنها العراق ان تتخذ الاجراءات التشريعية اللازمة لضمان تمكين المراه الاقتصادي .

4- تشكل مبادئ تمكين المراه (WEPS) ارشادات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المراه الاقتصادي والتي انشأت من الميثاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الامم المتحدة للمراه والتي وضعت بما يتناسب مع اهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الامم المتحدة والتي من المفترض الوصول اليها عام 2030 وخاصة الهدف الخامس منها والذي يتمثل بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء .

5- كرس المشرع العراقي مبادئ المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي في باب الحقوق والحريات في دستور جمهورية العراق لسنة 2005 ايمانا وعملا بما جاءت به اتفاقية سيداو .

6- كرس المشرع العراقي تمكين المراه في ادارة الشركة المساهمة من خلال وضعه شروط العضوية في مجلس الادارة دون تمييز جنساني في قانون الشركات العراقي في المادة 106 وكذلك الحال في قانون المصارف في المادة 17 منه ، وذلك تطبيقا لما جاء في اتفاقية سيداو وخصوصا نص المادة 15 التي تتعلق بمساواة الرجل مع المراه من حيث الاهلية .

7- يمكن ان تحرم المراه او تستبعد من ادارة الشركة المساهمة من خلال الاتفاقات التي قد تبرم بين المساهمين وسواء كانت اتفاقات تنظيم الادارة او من خلال اتفاقات التصويت والتي لا يوجد نص في القانون العراقي يحكم بطلانها الا اذا كانت مخالفة للنظام العام فيتعسف المساهمون في استعمال الحق بالتصويت وحرية الاختيار في هذا الفرض .

8- تجاوزت تشريعات الدول المتقدمة ومنها فرنسا والنرويج واسبانيا وكذلك الامارات امكانية التعسف في استعمال الحق ووضع المعوقات امام تمكين المراه من خلال التمكين الالزامي بفرض نظام الكوتا النسائية في مجالس الادارة او من خلال التمكين الاختياري عن طريق التوصية بزيادة تمثيل المراه في مجالس الادارة من خلال ضوابط الحوكمة .

9- اثبتت الدراسات اثر تمكين المراه في ادارة الشركات على تعزيز مبادئ الحوكمة السليمة ، حيث ثبت تحسن الاداء المؤسسي

ودخلت حيز التنفيذ عام 1981 وقد صادق العراق على هذه الاتفاقية
بالقانون رقم 66 لسنة 1986
(10) د. نجي القاطرجي ، المراه في منظومة الامم المتحدة ، رؤية اسلامية ،
الطبعة الاولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ص
414، 2006،
(11) ينظر ديباجة اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة
(12) ينظر نص المادة 2 والمادة 3 والمادة 6 من العهد الدولي
(13) ينظر نص المادة 6 والمادة 11 من العهد الدولي

(14) Women's Empowerment principles ,
Established by UN women and the UN Global
compact office ,www://weps.org

(15) UN Sustainable Development Goals, Goal 5:
Gender Equality, «Achieve gender equality and
empower all women and girls»,
https://uncitral.un.org/en/about/sdg.

(16) ينظر نص المادة(2- 14 - 16- 22) من الدستور العراقي -

(17) نصت المادة 85 من قانون الشركات العراقي رقم 21 لسنة 79
المعدل بالامر الاداري لسلطة الائتلاف المؤقتة رقم 64 لسنة 2004
على انه " تتكون الهيئة العامة من جميع اعضاء الشركة "

(18) ينظر نص المادة 102 من قانون الشركات العراقي

(19) د.مصطفى كمال طه ،الشركات التجارية ،دار الجامعة الجديدة
للنشر ، الاسكندرية ، 1997 ص 241

(20) ينظر نص المادة 117 من قانون الشركات العراقي المعدل

(21) ينظر نص المادة 17 \ 1 من قانون المصارف العراقي رقم 94 لسنة
2004

(22) ينظر نص المادة 106 من قانون الشركات العراقي المعدل

(23) د.عبد المجيد الحكيم ،مصادر الالتزام مع المقارنه بالفقه

الاسلامي،الجزء الاول ،الطبعة الثانية ،شركة الطبع والنشر الاهلية ،
بغداد 1963 ص101 ، . د.علي العبيدي ،دراسات في القانون
التجاري المغربي ، ط 1، مطبعة الامنية ،الرباط ، 1996 ص 42

(24) ينظر نص المادة 106 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة
1951

(25) د.عبد المجيد الحكيم ،المصدر السابق ،ص 106

(26) ينظر نص المادة الاولى من قانون المصارف العراقي

(27) ينظر نص المادة (5\2) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991

(28) ينظر نص المادة 106\3 من قانون الشركات العراقي المعدل

(29) د.لطيف جبر كومانبي ،الشركات التجارية ،دراسة قانونية مقارنة
،الطبعة الاولى ،مكتبة السنهوري ، 2006 ،ص 123

16- نوصي المشرع العراقي بوضع تشريع خاص بالحكومة
لتشجيع المستثمرين وتحسين الاداء المالي للشركات والنص على
تمكين المراه في ثناياه او التوصية به مقابل امتيازات تمنح
للشركات التي تزيد نسبة مساهمة المراه فيها في مجلس الادارة
كمنحهم اعفاءات ضريبية .

الهوامش

(1) Narayan-Parker, Deepa. 2002. Empowerment
and Poverty Reduction: A Sourcebook. World
Bank Publications.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=
MkDiPZO6ZX0C&oi=fnd&pg=PR11&dq=nara
yan +2002+empowerment&ots=re4Q1-
_bfY&sig=f6g6ijux9u03DhBnIfViUPpA9aU.

(2) Kabeer , 2012, Women's economic
empowerment and inclusive growth: labor
markets and enterprise development, , p7.

(3) Baden, S. and Oxaal, Z (1997). Gender and
Development Definitions, Approaches and
Implications for Policy. BRIDGE (Development-
Gender) Brighton, Institute of Development
Studies, Report No-40, 1-32. P357.

(4) د. أحلام العطا محمد عمر ،التمكين الاقتصادي للمراه السعودية
(الابعاد والمعوقات) مجلة جامعة ام القرى للعلوم الاجتماعية المجلد

الثاني عشر -العدد 2 ، 2020،ص12

(5) Anne Marie Golla - Anju Malhorta ,Priya
Nanda , and Pekha Mehra, Understanding and
measuring women's ,economic empowerment,
definition, framework, and indicators
,Washington DC ,2011,P4.

(6) د.احلام العطا ،المصدر السابق ،ص 25

(7) يعني مصطلح EMPOWERMENT ((في قاموس

اوكسفورد العمل على اعطاء الفرد سيطرة أكثر على حياته وقراراته وهو
مرادف لمصطلح اخر وهو (AUTHORIZATION) ويعني
منح الشخص السلطة او التفويض للقيام بشي ما

(8) ينظر نص المادة الاولى من اتفاقية سيداو

(9) اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع
اشكال التمييز ضد المراه بموجب القرار المرقم 34 | 180 عام 1979

- (30) د.عباس مرزوك فليح، 1998، الاكتتاب في راس مال الشركة المساهمة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ص 207
- (31) ينظر نص المادة 5 \ 17 من قانون المصارف العراقي
- (32) ينظر نص المادة 2 \ 15 من اتفاقية سيداو
- (33) ينظر نص المادة 98 \ 98 اولا من قانون الشركات العراقي
- (34) ينظر نص المادة 104 من قانون الشركات العراقي المعدل النافذ، ولم يحدد المشرع العراقي في قانون المصارف الحد الاعلى لمجلس ادارة المصرف بل اكتفى بانه لا يقل عن خمسة اعضاء حسب نص المادة 2 \ 17 من قانون المصارف
- (35) نادبة فضيل، شركات الاموال في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 287
- (36) د.حسين الماحي، الشركات التجارية، 1992 ص 387
- (37) ينظر نص المادة 97 \ 97 اولا من قانون الشركات العراقي
- (38) د. احمد بركات مصطفى الاتفاقات المتعلقة بحق التصويت، دراسة حول مدى صحة اتفاقات التصويت بين المساهمين، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة طبع، ص 36 د. مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000 ص 346
- (39) غادة احمد عيسى، الاتفاقيات بين المساهمين في الشركات المساهمة، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الاولى، طرابلس-لبنان، 2008 ص 82
- (40) د.علي فوزي، حماية الاقلية من القرارات التعسفية في قانون الشركات العراقي، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 15، 2016، ص 725
- (41) ينظر نص المادة 13 \ 7 من قانون الشركات العراقي
- (42) د.عمار حبيب جهلول، النظام القانوني لحكومة الشركات، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الاولى، 2011، ص 74
- (43) ينظر نص المادة 7 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951
- (44) د. علي فوزي ابراهيم، حماية الاقلية من القرارات التعسفية في قانون الشركات العراقي، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 15، 2016 ص 718
- (45) Yann Le Galès (Jan. 19, 2010), Quotas: 13 Dirigeantes Jugent la Loi Qui Impose des Femmes dans les Conseils d'Administration [Quotas: 13 Leaders Believe the Law Requires Women on the Boards of Directors], LE FIGARO, <http://blog.lefigaro.fr/legales/2010/01/conseilsadministration-10-femmes-jugent-la-loi.html>, archived at <http://pe>
- (46) ومن الدول الاخرى التي تبنت نظام الكوتا النسائية اسبانيا عام 2007 وبلجيكا وايطاليا وهولندا عام 2011 والمانيا حذت حذوهم بعد مرور ربع سنوات في عام 2015 وكذلك النمسا والبرتغال عام 2017 وكذلك اليونان عام 2020
- (47) ينظر نص المادة 3 \ 9 من دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة من قرار رئيس مجلس ادارة الهيئة رقم (3 \ 3) لسنة 2020 بشأن اعتماد دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة وكذلك تعديل ضوابط الحوكمة بموجب القرار رقم 225 لسنة 2015 حيث نص على انه " ويراعى ان يكون بين المرشحين لعضوية مجلس الادارة مرشح واحد على الاقل من العنصر النسائي وتلتزم الشركة بالإفصاح عن الاسباب في حال عدم ترشيح اي عنصر نسائي، كما تلتزم بالإفصاح عن نسبة تمثيل العنصر النسائي في مجلس الادارة ضمن تقريرها السنوي عن الحوكمة .
- (48) Aagoth Storvik & Mari Teigen (2010), Women on Board: The Norwegian Experience, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG 1,P56
- (49) 6-11a. Requirement regarding the representation of both sexes on the board of directors (1) On the board of directors of public . . . companies, both sexes shall be represented in the following manner:
1. If the board of directors has two or three members, both sexes shall be represented.
 2. If the board of directors has four or five members, each sex shall be represented by at least two.
 3. If the board of directors has six to eight members, each sex shall be represented by at least three.
 4. If the board of directors has nine members, each sex shall be represented by at least four, and if the board of directors has more members, each sex shall be represented by at least 40 percent.
 5. The rules in no. 1 to 4 apply correspondingly for elections of deputy directors.
- (50) Anja KIRSCH 2021,,professor of gender ,governance and international management ,freie universitat berlin,Germany , women on board policies in member state and the effects on cororate governance , p36
- (51) د. عمار حبيب جهلول، المصدر السابق، ص 30
- (52) ينظر نص المادة الاولى من قانون الشركات العراقي المعدل

(66) Bart, C., & McQueen, G. (2013). Why women make better directors. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 8(1), 93-99.
<https://doi.org/10.1504/IJBGE.2013.052743>.

المصادر

الكتب العربية :

احمد بركات مصطفى الاتفاقات المتعلقة بحق التصويت ، دراسة حول مدى صحة اتفاقات التصويت بين المساهمين ،دار النهضة العربية ،القاهرة ، القاهرة .

حسين الماحي ، الشركات التجارية ، 1992 .

عباس مرزوك فليح ،الاكتتاب في راس مال الشركة المساهمة ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، 1998 .

عبد المجيد الحكيم ،مصادر الالتزام مع المقارنة بالفقه الاسلامي ، الجزء الاول ،الطبعة الثانية ،شركة الطبع والنشر الاهلية ، بغداد ، 1963 ، علي العبيدي ،دراسات في القانون التجاري المغربي ، مطبعة الامنية ،الرباط ، الطبعة الاولى ، 1996 .

عمار حبيب جهلول ، النظام القانوني لحوكمة الشركات ، منشورات زين الحقوقية ،الطبعة الاولى ، 2011 .

غادة احمد عيسى ، الاتفاقيات بين المساهمين في الشركات المساهمة ،المؤسسة الحديثة للكتاب ،الطبعة الاولى ،طرابلس -لبنان ، 2008 .

لطيف جبر كومانى ،الشركات التجارية ، 2006 .
مصطفى كمال طه ، الشركات التجارية ،دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ، 2000 .

مصطفى كمال طه ،الشركات التجارية ،دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 1997 .

نادية فضيل ، شركات الاموال في القانون الجزائري ،ط3 ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،

نهي القاطرجي ، المراه في منظومة الامم المتحدة ،رؤية اسلامية ، الطبعة الاولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، 2006 .

البحوث والدراسات

د.احلام العطا محمد عمر ، التمكين الاقتصادي للمراه السعودية (الابعاد والمعوقات)،المجلد الثاني عشر -العدد 2 - مجلة جامعة ام القرى للعلوم الاجتماعية 2020 .

جخسي درويش حسين ،مدى الزامية مبادئ الحوكمة على شركات المساهمة العراقية ، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 27 ، 2021 .

د. علي فوزي ،حماية الاقلية من القرارات التعسفية في قانون الشركات العراقي ، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، العدد 15 ، 2016 .

(53) ينظر الجدول رقم 2 من التعاريف من دليل الحوكمة المؤسسية للمصارف

(54) د. عمار حبيب جهلول ،المصدر السابق ،ص 123 .

(55) وفقا لجامعة كونكورديا في ولاية تكساس فان قائمة Fortune 500 هي قائمة سنوية تضم 500 شركة من اكبر الشركات في الولايات المتحدة استنادا الى الايرادات للسنة المالية المصاحبة ،فهو المعيار الذهبي في مجال الاعمال .

(56) N.M. Carter & H.M. Wagner, *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards 2004-2008*, CATALYST, (Mar. 1, 2011), http://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women%27s_representation_on_boards_%282004-2008%29.pdf [<https://perma.cc/5NCK-49BU>]

(57) ROSSI, Fabrizio; HU, Chengru; FOLEY, Maggie. Women in the boardroom and corporate decisions of Italian listed companies: Does the "critical mass" matter? *Management Decision*, v. 55, n. 7, p. 1578-1595, 2017

(58) جخسي درويش حسين ،مدى الزامية مبادئ الحوكمة على شركات المساهمة العراقية ، المجلة الدولية للعلوم الانسلنية والاجتماعية ،العدد 27 ، 2021 ص 68

(59) UNITE, Angelo; SULLIVAN, Michael; SHI, Ailyn. Board Diversity and Performance of Philippine Firms: Do Women Matter? *International Advances in Economic Research*, v. 25, n. 1, p. 65-78, 2019.

(60) CABRERA-FERNÁNDEZ, Ana Isabel; MARTÍNEZ-JIMÉNEZ, Rocío; HERNÁNDEZ-ORTIZ, Maria Jesús. Women's participation on boards of directors: a review of the literature. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, v. 8, n. 1, p. 69-89, 2016.

(61) جخسي درويش حسين ، المصدر السابق ص 68

(62) ينظر نص المادة 117 | ثامنا من قانون الشركات العراقي

(63) ينظر نص المادة 119 من قانون الشركات العراقي

(64) ينظر نص المادة 5\17 من قانون المصارف العراقي

(65) ينظر نص المادة 13\ثالثا من قانون الشركات العراقي

- UNITE, Angelo; SULLIVAN, Michael; SHI, Ailyn. Board Diversity and Performance of Philippine Firms: Do Women Matter? International Advances in Economic Research, v. 25, n. 1, p. 65-78, 2019.
- CABRERA-FERNÁNDEZ, Ana Isabel; MARTÍNEZ-JIMÉNEZ, Rocío; HERNÁNDEZ-ORTIZ, Maria Jesús. Women's participation on boards of directors: a review of the literature. International Journal of Gender and Entrepreneurship, v. 8, n. 1, p. 69-89, 2016.
- Bart, C., & McQueen, G. (2013). Why women make better directors. International Journal of Business Governance and Ethics, 8(1), 93-99
- Anja KIRSCH, professor of gender ,governance and international management ,freie universitat berlin,Germany , women on board policies in member state and the effects on cororate governance ,2021 .
- ROSSI, Fabrizio; HU, Chengru; FOLEY, Maggie. Women in the boardroom and corporate decisions of Italian listed companies: Does the "critical mass" matter? Management Decision, v. 55, n. 7, 2017.

الاتفاقيات والتشريعات :

- اتفاقية سيداو للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المراه 1979 .
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966
- مبادئ تمكين المراه WEPs
- دستور جمهورية العراق 2005
- القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951
- قانون الشركات العراقي رقم 21 لسنة 1997 المعدل
- قانون المصارف العراقي رقم 94 لسنة 2004
- دليل الحوكمة المؤسسية الصادر عن البنك المركزي العراقي 2018
- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991
- دليل حوكمة الشركات المساهمة العامة الاماراتي لسنة 2020
- قرار رقم 225 لسنة 2015 بشأن تعديل ضوابط الحوكمة في دولة الامارات
- قانون الشركات العامة ذات المسؤولية المحدودة الترويجي لعام 2003

المصادر الاجنبية

- Narayan-Parker, Deepa. 2002. Empowerment and Poverty Reduction: A Sourcebook. World Bank Publications. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=MkDiPZO6ZX0C&oi=fnd&pg=PR11&dq=narayan+2002+empowerment&ots=re4Q1-_bfY&sig=f6g6ijux9u03DhBnIfViUPpA9aU.
- Kabeer , Women's economic empowerment and inclusive growth: labor markets and enterprise development, 2012
- Baden, S. and Oxaal, Z (1997). Gender and Development Definitions, Approaches and Implications for Policy. BRIDGE (Development-Gender) Brighton, Institute of Development Studies, Report No-40, 1-32
- Anne Marie Golla – Anju Malhorta ,Priya Nanda , and Pekha Mehra, Understanding and measuring women's ,economic empowerment, definition, framework, and indicators ,Washington DC ,2011.
- Yann Le Galès, Quotas: 13 Dirigeantes Jugent la Loi Qui Impose des Femmes dans les Conseils d'Administration [Quotas: 13 Leaders Believe the Law Requires Women on the Boards of Directors], LE FIGARO (Jan. 19, 2010), <http://blog.lefigaro.fr/legales/2010/01/conseilsadministration-10-femmes-jujent-la-loi.html>.
- Aagoth Storvik & Mari Teigen, Women on Board: The Norwegian Experience, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG 1, 4 (2010), 7N.M. Carter & H.M. Wagner, The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards 2004-2008, CATALYST, (Mar. 1, 2011), http://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women%27s_representation_on_boards_%282004-2008%29.pdf [https://perma.cc/5NCK-49BU]

ECONOMIC EMPOWERMENT OF WOMEN IN THE PROVISIONS OF THE IRAQI

Corporate law and the principles of governance"

ZAMAN GHAZI JAAFAR
Faculty of Law, University of Al-Nahrain -Iraq

ABSTRACT:

The concept of empowerment is one of the most important and basic concepts adopted by the United Nations, which represents a consecration of the principles stipulated in the CEDAW Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination against Women of 1979, which Iraq joined in 1986. Countries have sought to harmonize their legislation with this agreement, including Iraq and the consecration of The concept of empowerment, especially the economic empowerment of women, and therefore the importance of this research appears in showing the impact of this empowerment in strengthening corporate governance and indicating the extent to which the Iraqi legislator responds in this regard to CEDAW, and the fact that the representation of women in the board of directors of companies is reflected in the good performance of the company in light of the treatment of the Iraqi legislator To empower women in the light of the corporate law and the rules of governance enshrined in Article 1 of the customary corporate law No. 21 of 1997 as amended and the corporate governance guide issued by the Central Bank of Iraq, and due to the lack of legal obligation with regard to empowering women to manage companies and the introduction of the quota system that the legislation of countries preceded us to developed countries and some Arab countries are aware of the importance of empowering women and their role in sustainable development, and this is expressly stipulated in the Public Law It is sophisticated, which constitutes one of the obstacles to empowering women economically due to their deprivation of management as a result of societal conditions or abuse in the use of the right. Therefore, the Iraqi legislator is required to stipulate this compulsory empowerment by imposing the quota system through amending the Company's Law or developing a corporate governance guide that guarantees this.

KEY WORDS: Economic empowerment, legal empowerment, corporate governance, protection of minorities, principles of women's empowerment.