مجلة إكليل للدراسات الانسانية
التصنيف الورقي: العدد 22 /حزيران/2025
المجلد(6)- العدد(2)-الجزء(3) IASJ–Iraqi Academic Scientific Journals
2023

# المواجهة التشريعية للتمييز ضد المرأة "الإشكالية والحلول"

أ.د. وليد مرزة حمزة المخزومي الباحثة: ايمان كاظم جبار

كلية القانون – جامعة بغداد

**الكلمات المفتاحية:** مبدا حظر التمييز . تمكين المرأة . أسباب التمييز

**الملخص:**

تناول البحث دراسة التنظيم التشريعي لحظر التمييز ضد المرأة، وذلك من خلال تكريس المساواة بين الجنسين وفقا لما نصت عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية، لاسيما التشريع العراقي، بأعتباره احد المبادئ الرئيسية التي تقوم عليها النظم الديمقراطية، وقد ركز البحث على دراسة الاطار التشريعي وتكريس مبدأ حظر التمييز في الدستور والقوانين، وبيان مدى فعالية القوانين في مكافحة حظر التمييز، وبيان أسباب التمييز ضد المرأة التي تؤدي إلى تهميشها واقصائها وما يرتبط به من تحديات تواجهها بعض الدول ومنها العراق كقصور التشريعات وتداخل القوانين التي تعيق تطبيق المساواة بين الجنسين، والقوالب النمطية السائدة في المجتمع والموروثات الثقافية وضعف الرقابة القانونية، كون ان المساواة مبدأ قانوني يتطلب حماية خاصة لضمان فاعلية تطبيقه لأهميته في تحقيق العدالة الاجتماعية، فالحاجة أصبحت ملحة لإصدار التشريعات التي تحافظ على حقوق المرأة وكرامتها وتفعيل الدور الرقابي، وتعزيز الثقافة القانونية من خلال ما تقوم به منظمات المجتمع المدني إضافة إلى الجهود الدولية الحثيثة، اذ حظيت قضية التميز باهتمام عالمي اشارت اليها مواثيق واتفاقيات دولية مما يتطلب ان تكون التشريعات الناظمة في العراق منسجمة مع المعايير الدولية لحقوق الانسان، وهذا يتطلب تنظيم تشريعي دقيق يعالج كافة الثغرات والقصور في تطبيق القوانين.

**المقدمة:**

ترتكز كافة الحقوق والحريات الأساسية على مبدأ حظر التميز الذي يقضي بعدم الاقصاء أو التهميش أو التفرقة على أساس اللون أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللغة أو أي سبب اخر من الأسباب المحظورة إذ أنه مبدأ نابع في كل حق من حقوق الانسان فهو من أهم المبادئ المنصوص عليها في كافة الاتفاقيات والمواثيق الدولية، ويكتسب موضوع حماية المرأة

أهمية خاصة نظرا لمكانة المرأة في المجتمع ولكي تقوم بدورها في كافة المجالات، وهذا يتطلب حمايتها من التميز، وسلطنا الضوء في هذا البحث عن أسباب التميز واهم الطرائق التي يتم من خلالها تعزيز المساواة بين الجنسين والإجراءات اللازمة لحماية حقوق المرأة لاسيما في العراق من خلال تكريس مبدأ حظر التميز في الدستور والتشريعات الوطنية وإلغاء كافة القوانين المجحفة بحق المرأة وتعديل الموروثات الثقافية والعادات ومكانة المرأة في المجتمع اذ ان تمكين المرأة وتقلدها المناصب، واتخاذ القرار يعد من اهم التحديات التي تقع على عاتق الدولة تحقيقها فلا يمكن اغفال الدور الكبير الذي تقوم به.

أهمية البحث:

يقتضي إعمال مبدأ حظر التميز كأحد اهم المبادئ المكرسة دوليا أن يتم تطبيقه بشكل عادل لكافة الافراد، لذا كان من الضروري تسليط الضوء على المرأة، وما تتعرض له من اقصاء وتهميش خصوصا في ظل استمرار صور التميز على أساس الجنس، وتسليط الضوء على المنظومة التشريعية لمعرفة مواطن الخلل والثغرات في القوانين لتمكين المرأة من تقلد المناصب واتخاذ القرار كونها تشكل نصف المجتمع، وأن أي التميز الذي يمارس بحقها يؤدي إلى تعطيل الموارد البشرية والطاقة التنموية.

مشكلة البحث:

تكمن إشكالية البحث انه رغم إقرار مبدأ المساواة دستوريا وانضمام العراق إلى العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية، الا انه يبقى قاصرا اذا ما تم تطبيقه واقعيا لعدم وجود تشريعات شاملة تخص حقوق المرأة وضمان عدم انتهاكها والحفاظ على كرامتها ووجود قصور تشريعي بإضافة إلى التطبيق الغير فعال للقوانين ونصوصها وواقع اجتماعي للمرأة يساهم في خلق فجوات جندرية وفوارق على أساس النوع الاجتماعي

منهجية البحث :

انسجاما مع عنوان البحث تم الاعتماد على المنهج التحليلي لكونه منهج ملائم في إيضاح وتحليل النصوص القانونية التي تتعلق بالتميز ضد المرأة

خطة البحث :

تتضمن مقدمة ومبحثين وخاتمة تتكون من استنتاجات وتوصيات نتطرق في المبحث الأول الى مشكلة التميز ضد المرأة اما المبحث الثاني الحلول التشريعية لمشكلة التميز ضد المرأة.

المبحث الأول: مشكلة التمييز ضد المرأة في القانون العراقي

نتطرق من خلال هذا المبحث الى مشكلة التمييز ضد المرأة في مطلبين نتناول في المطلب الأول مفهوم التمييز ضد المرأة ونتطرق في المطلب الثاني الى صوره واسبابه

المطلب الأول : مفهوم التمييز ضد المرأة

إن فكرة المساواة وحظر التمييز متجذرة في النظام القانوني فهي حجر الزاوية لكافة الدول الديمقراطية اذ تعامل مواطنيها معاملة متكافئة إن الحقوق والحريات ترتكز على حظر التمييز و الحق في المساواة، فهو أساس الحقوق و مرتبط ارتباطا وثيقا بالوجود الإنساني فالله سبحانه وتعالى خلق الانسان بفطرة سليمة إن يكون حرا لا فرق بين لون واخر أو إقليم واخر أو مكانه اجتماعيه وهذا ما عززته المواثيق والاتفاقيات الدولية[1]، ومن المعروف تماما ان نقيض المساواة هو التمييز الذي يعني جعل الخيارات بين الناس تكون استنادا إلى الصفات الشخصية مثل الدين أو اللون أو الفكر أو الجنس فيكون هذا التمييز غير قانوني ضد الأشخاص ولاسيما المرأة ويعتبر غير مشروع لأنه يكون عن قصد بسبب الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو نوع اجتماعي أو غيرها من اشكال التمييز الأخرى[2]، ومن هذا المنطلق تعددت التعاريف لمفهوم التمييز، فجانب عرفه "انه المعاملة الغير متكافئة على أساس خصائص غير ذات صلة"[3]، كما عرفه اخرون بانه الاختلاف الغير موضوعي وغير مشروع في التعامل على أساس أسباب متنوعة مثل الدين أو العرق أو الأصل أو الجنس أو اللغة أو الإعاقة أو الراي السياسي[4]، كما عرفه جانب انه تفرقه أو تفضيل على أساس احد الأسباب المحظورة والذي يودي إلى استبعاد أو تفرقه في الفرص والمعاملة مما يؤدي إلى خرق مبدأ المساواة[5]، وايضا يمكن تعريفه على أنه " أي تفرقه أو تباين في المعاملة بين الافراد ذوي المراكز القانونية المتماثلة سواء كان ذلك عن طريق إعطاء مزايا أو فرض أعباء على ان تكون هذه التفرقة في المعاملة لسبب محظور"[6]، كما وعرفه اخرون بأنه "المعاملة الأقل تفضيلا لشخص ما لسبب محظور."[7]

اما تعريفه قضائيا، فلعل ابرز تعريف لمفهوم التمييز فيما يتعلق بقضيه اللغات في بلجيكا التي أقامها بعض المواطنين بما تضمنه قانون التعليم البلجيكي من تمييز امام المحكمة الأوربية لحقوق الانسان اذ ذهبت المحكمة على ان التمييز "هو التفرقة التعسفية أو غير المبررة وأنه وفقا للمبادئ المنبثقة من الممارسات القضائية في عدد كبير من الدول الديمقراطية فإن المساواة في المعاملة يتم انتهاكها إذا لم تجد التفرقة المبررات الموضوعية المنطقية، وينبغي أن

يتم تقييم هذه المبررات على ضوء الهدف المنشود من التدبير المعني وما يترتب عليه من آثار مع مراعاة المبادئ التي تسود في المجتمعات الديمقراطية" [8].

اما المحكمة الدستورية العليا في مصر، فقد عرفت التمييز "بانه كل تفرقه أو تقييد أو تفضيل أو استبعاد ينال بصوره تحكميه من الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور أو القانون سواء بإنكارها أو تعطيلها أو انتقاص اثارها بما يحول دون مباشرتها على قدم المساواة الكاملة من جانب المؤهلين قانونا للانتفاع بها وبوجه خاص على صعيد الحياه السياسية والاقتصادية والثقافية وغير ذلك من مظاهر الحياه العامة "، فالتفرقة تؤدي إلى إهانه كرامه الانسان وتقلل منه فيجعله يشعر بانه منبوذ من الاخرين دون مبررات موضوعيه وانه اقل حظا منهم فيؤدي ذلك إلى محاربتهم وكراهيتهم باستخدام الأساليب العدوانية [9].

**اما محكمه النقض الفرنسية** فقد عرفت التمييز" بانه عدم المساواة في المعاملة دون مبرر موضوعي أو معقول"([10])

فالتمييز حالة تستند على مبدأ التقليل من المقابل وانتقاصه وعدم المشاركة معه استنادا إلى اعتبارات عدة تتعلق بالدين أو العرق أو الانتماء أو الجنس اما معه المرأة فهو كل مما سبق يزيده حرمانا واقصاء يعتمد على أسباب تمنعها من المساهمة أو المشاركة في النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية [11]

**اما تعريف التمييز تشريعا فقد عرفه المشرع الفرنسي** في قانون العقوبات الفرنسي " يعتبر تمييز كل فعل يقوم على التفرقة بين الأشخاص بسبب المنشأ أو النوع أو الوضع الاجتماعي للأسرة أو الحالة الطبيعية أو الإعاقة أو الأخلاق أو الآراء السياسية أو النشاط النقابي أو الاصل أو الأمة أو السلالة أو الدين" [12]، **اما تعريف في قانون مكافحه التمييز الاوكراني** ويعرف بانه "موقف يقوم به شخص أو مجموعه اشخاص على أساس عرقهم أو لون بشرتهم أو انتمائهم السياسي أو الديني أو المعتقدات الأخرى أو الجنس أو العمر أو الإعاقة أو الأصل العرقي أو الاجتماعي وحاله الممتلكات أو اللغة أو الأسرة أو غيرهم وغيرها من الخصائص التي تخضع الحقوق والحريات إلى قيود مفروضة في ممارستها او استخدامها" [13]، **كما وعرف التمييز في قانون قمع التمييز الكرواتي** " انه أي شكل من اشكال وضع شخص أو فرد في موقف وضع محروم من الاخرين [14].

**اما بشان تعريف التمييز في بعض التشريعات العربية** بالنسبة **لجمهوريه الجزائر** عرف المشرع الجزائري وذلك في المادة 295 مكرر من قانون العقوبات التمييز "كل تفرقه أو تقييد أو

تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقله الاعتراف بحقوق الانسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي أو في أي ميدان اخر من ميادين الحياه العامة ".

**اما المشرع الاماراتي** عرفت المادة (1) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 2 لسنة 2015 بشأن مكافحة التمييز والكراهية بأنه يقصد بالتمييز "كل تفرقة أو تقييد أو استثناء أو تفضيل بين الأفراد أو الجماعات، على أساس الدين أو العقيدة أو المذهب أو الملة أو الطائفة أو العرق أو اللون أو الاصل الاثني" .

**اما المشرع العراقي أشار إلى المساواة بين كافة الافراد استنادا إلى نص المادة 14 من الدستور**[15] **الا انه** لم يشير إلى تعريف موحد للتمييز ولم يعرف التمييز ضد المراة تحديدا في دستوره النافذ بل تطرق إلى التمييز بنوعيه في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنه 2015 في المادة (1) الفقرة 25التمييز المباشر عرف التمييز المباشر (أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية) .

كما ونص في الفقرة 26 من المادة ذاتها على (التمييز غير المباشر هو أي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة).

لذا، يلاحظ ان كافه الدول اقرت مبدأ المساواة بشكل عام بين المواطنين ودعت إلى مكافحه التمييز وذلك في صدد توفير اطار قانوني يهدف إلى المساواة بين الجنسين دون تفريق وضمان حقوق المرأة وتعزيزها الامر الذي جعل الانشغال في تحقيق المساواة ركيزة اساسيه لدى كافه الدول وان يكون بشكل شامل ومستمر من خلال المشاركة والتمكين والمساهمة في صنع القرار وتحقيق العدالة الاجتماعية التي باتت جميع الدول تسعى إلى تحقيقها في ضوء نشاطاتها وممارساتها وتشريعاتها ومن هذا المنطلق فقد احتل مبدأ حظر التمييز مكانة بارزة واهتمام واسع على مستوى النطاق الدولي كونه أساس لكافه حقوق الانسان الأخرى اذ لمنع التمييز اهمية في استقرار المجتمع الدولي.

فتوالت الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تعزز مكانة المرأة وحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي لضمان مشاركة المرأة وتمتعها بكافة حقوقها المنصوص عليها في التشريعات والمواثيق الدولية، وان الإعلان العالمي لحقوق الانسان سنه 1948 ينص هذا القانون على حق كل فرد بالتمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز ولاسيما التمييز على أساس الجنس، كما اشار العهدان منها العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى حماية حقوق المرأة وحظر التمييز ويقع على عاتق الدول الأطراف توفير المساواة لكافة الافراد واتخاذ كافة التدابير لحماية المرأة ومساهمتها في كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية [16].

وحرصا من الأمم المتحدة على تحقيق المساواة وضمان فاعلية وجود المرأة وعدم اقصاءها أو تهميشها صدرت العديد من الاتفاقيات من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري الذي يعد اخطر أنواع التمييز، والذي عرف التمييز في ضوء الغرض من الاتفاقية [17]، ولعل ابرز تعريف للتمييز ضد المراة هو ما جاء في اتفاقية سيداو اذ عرفت **اتفاقيه القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة لسنه 1979 التمييز ضد المرأة** في المادة (1) " يعنى مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل "، وتطرقت إلى شكل من اشكال التمييز وهو التمييز على أساس الجنس من خلال هذا التعريف نجد تعريف التمييز بحسب صوره واساس والاثار المترتبة عليه.

فمن حيث أساسه هو التمييز والتفرقة على أساس النوع الاجتماعي وكذلك خرق مبدأ المساواة ومن حيث الصور هو الاستبعاد والتقييد والتفرقة ومن حيث الا ثار هو توهين واحباط الاعتراف بحقوق المرأة في كافه المجالات وممارستها([18]).

**المطلب الثاني : أسباب وصور التمييز ضد المرأة**

الفرع الأول : أسباب التمييز ضد المرأة:

التمييز يؤدي إلى الاضرار بحقوق الافراد بسبب ما هو عليه من خرق لمبدأ المساواة الذي يعني ان جميع الافراد متساوون بغض النظر عن الدين واللغة والجنس والوضع الاجتماعي والاقتصادي أو العرق، فالتمييز يؤدي إلى عدم المساواة في التمتع بالحقوق مع الأشخاص

الاخرين في العديد من انحاء العالم، وأن أتباع سياسة الخوف والترهيب واللوم تدفع الافراد إلى الخوف والتعصب والكراهية من قبل الحكومات التي تحاول وضع أي من المشاكل التي تمر بها البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية على عاتق فئه معينه وجانب من الحكومات تبرر التميز والتفرقة على أساس أخلاقي أو ديني وان جانب من الحكومات قد ترى ان فئه من الأشخاص مجرمين فقط لان من ذوي البشرة السوداء أو لانهم فقراء[19]، لذا أن دوافع التميز متعددة قد يكون دافع التميز لعدة أسباب وقد يكون لسبب واحد .

ولعل من أبرزها التميز الذي يكون على أساس النوع الاجتماعي اذا إن التميز بين الجنسين الذي يتمركز بالاعتقاد أن احد الجنسين له مزايا وحقوق وان الجنس الاخر اقل منه وهم النساء ويرجع إلى عدة أسباب معقده تنتهك حقوق النساء ناتج عن بعض النصوص والممارسات التثقيفية [20]، إذ يتم انتهاك حقوق الانسان الخاصة بالمرأة وتكون امكانيتها غير مستغله بشكل كافي وهي تمثل نصف المجتمع.

اضافه إلى التحرش في مواقع العمل ونقص النساء أو منح اجازات الأمومة، أو يولد اعتقاد لدى أصحاب العمل انها لا تصلح للقيادة أو العمل أو لا يمكن لها التعلم أو الذهاب إلى المدرسة لذا إن الأساس القانوني للحد من التميز ينبع من إتفاقيه القضاء على جميع اشكال التميز ضد المرأة لسنه 1979 والتي إشارت إلى التميز القائم على أساس الجنس، وحثت على ضمان تمكين المرأة من ممارسه حقوقها الإنسانية وحريتها على قدم المساواة مع الرجل[21]، وبالرغم مما إشارت إليه الاتفاقيات الدولية وما عززته منظمات حقوق الانسان، الا ان هناك العديد من الأسباب التي تحول دون تحقيق المساواة وتؤدي إلى انتهاك حقوق المرأة ومن ابرزها:-

1-الأسباب القانونية : إن الدستور هو مجموعة من القواعد الأساسية التي تواكب كافة تطورات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وان حظر التميز مبدأ أساس يجب التنصيص عنه في كافة الدساتير، وإلغاء كافه القوانين المجحفة في حق المرأة وحمايتها من كافه اشكال التميز، وعملت الدول على اصدار قوانين تضمن حق المرأة في العمل وفي الصحة وفي مجال التعليم واعتبارها عضوا فاعلا في المجتمع وحمايتها من القيام بأعمال خطيره وأصدرت تشريعات تضاهي فلسفه الدولة المتقدمة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين

إلا إن نظره المجتمع لم تتغير اذ لم تواكب القفزة النوعية بسبب العادات والتقاليد فما زال جانب من الإباء والامهات يعتقدون بانهم يمتلكون الحق في منع النساء من الذهاب للمدرسة أو اتخاذ القرارات المرتبطة بهم على الرغم من ان حق التعليم هو حق مكفول عالميا ودستوريا لكافة

الدول، ولاسيما البلدان العربية، فأصبحت التشريعات عاجزه عن الحد منها والقضاء عليها نتيجة لغياب الوعي والفكر وتغير الأنظمة لاسيما في العراق،

إن الحق في المساواة دون تمييز أشار اليها المشرع العراقي اسوة بالدساتير الا انه لم يعرف التمييز وان كانوا لا يخلوا من إشارات ضمنيه مثل الإشارة إلى المساواة وتكافؤ الفرص والحق في المشاركة بالشؤون العامة وتمثيل النساء وان أسباب هذا القصور الدستوري وعدم تعريف التمييز أو النص على مبدأ حظر التمييز بصورة صريحه يرجع إلى عدم الاستقرار السياسي في مرحله كتابه الدستور بالإضافة إلى جمود الدستور والإجراءات الصعبة بغيه تعديله ، على الرغم من ان المشرع اصدر العديد من القوانين ومنها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 الذي عرف التمييز المباشر والغير مباشر وقانون العقوبات، الا ان النقص بالقوانين وعدم مواكبة تطورها سيؤدي إلى عرقلة الجهود المبذولة في مكافحة التمييز وتعزيز مبدأ المساواة ،الا انه مجلس النواب من خلال تتبع تشريعه للقوانين يلاحظ عمله عبارهةعن الغاء لقوانين سابقة أو تعديلات طفيفة، اما التشريعات المهمة والمصيرية تأخذ إجراءات مطوله[22]، إذ نصت المادة (41) الفقرة أولا من قانون العقوبات العراقي لسنة 1969 على"يسمح من تأديب الزوج لزوجته وتأديب الإباء والمعلمين ومن في حكمهم الأولاد القصر في حدود ما هو مقرر شرعا أو قانونا أو عرفا"، فقد أعطت المادة الحق القانوني للزوج في تأديب زوجته ونصت على ان يكون مقدار التأديب في حدود الشرع أو القانون أو العرف ولم تحدده بصورة دقيقة أو واضحة فالقانون لم يحدد مقدار معين للتأديب والعرف يبالغ في التأديب ويسقطه على الدين لكون مجتمع قبلي عشائري يجيز استخدام الضرب أو العنف تحت غطاء الدين نتيجة للفهم الخاطئ له وعدم الالتزام بأحكامه وبالتالي يكون مسؤول عن التسبب بالعنف ضد النساء بشكل رئيسي[23]، وكان الاجدر بالمشرع العراقي ان يولي اهتماما خاصا لمبدأ حظر التمييز بمعزل عن القضايا الأخرى لاسيما تعديل القوانين أو اصدار القوانين التي تتعلق بمكافحه العنف وحمايه التنوع.

2- أسباب اجتماعية وصحية ان من ابرز الأسباب الاجتماعية متمثلة في عدم وجود عدالة ومساواة في توزيع الخدمات المتعددة إضافة إلى تدني الخدمات الصحية والتعليمية أدى إلى اخفاق في مستوى كفاءة الموارد البشرية وضعف الإنجاز في كافة المجالات.[24]

اما بالنسبة للمجتمع العراقي، فما زالت بعض الأعراف والتقاليد الموجودة نتيجة لطابع المجتمع المحافظ بالإضافة إلى الزواج القسري والمبكر اذ ان قلة التوعية في هذا الجانب يعد مردود سلبي ونتائج غير جيدة تؤثر على النساء وتؤدي إلى عدم مساواتهن بالرجال، اذ على الرغم من

الإجراءات المتخذة من قبل الحكومة الا أن العنف ضد النساء مازال موجودا ولاسيما في المجال الصحي اذ ان الممارسات العوامل المشتركة من عدم الاستقرار والعادات والتقاليد والفهم الخاطئ للدين اثر سلبا على حياة النساء سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

ومن التحديات التي تواجه النساء في المجال الصحي التوزيع الغير متكافئ في المؤسسات الصحية وقلة الكوادر الطبية النسائية سواء بالريف أو المدينة بالإضافة إلى النقص في الادوية وقلة المستشفيات و الكوادر الطبية النسائية[25]، كل تلك تشكل معوقات ومحددات تحد من عمل المرأة وعدم تمتعها بظروف مناسبة لها أدى إلى تواجدهن بوضع متقهقر بالنسبة للرجال لذا يتطلب إعادة النظر في الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي يساهم في خلق هذه الفجوات الجندرية وتحقيق العدالة الاجتماعية وضرورة توفير الحماية القانونية واتخاذ كافة الإجراءات والتدابير التشريعية لضمان حقوقهن ومساواتهن بالرجال لضمان تطبيق حظر التمييز.

الفرع الثاني: صور التمييز ضد المراة

أولا : التمييز داخل القطاع العام : تواجه المرأة العديد من العوائق في مراكز صنع القرار أو عند تولها منصب قيادي معين وقد تكون هذه العوائق لأسباب شخصية لها صلة بمستوى رغبة المرأة في اكتساب المهارات وتولي المناصب القيادية، فقد ترى المرأة القيادية صعوبة التوفيق بين التزاماتها الاجتماعية والعائلية ومتطلبات عملها القيادي والقدرة على تحمل المسؤولية وثقتها بنفسها مما يولد لديها شعور بالضعف وتقييد المجتمع وما توارثته من عادات وتقاليد تكبت قدرتها وتحد من تمكينها وقد تكون العوائق مهنية نتيجة التمييز ضد المرأة من قبل المجتمع الذكوري الذي يصعب عليه تقبل امرأة في مناصب قيادية أو تنفيذية حتى وان كانت مستحقة لتلك المناصب بموجب القوانين والتشريعات الموجودة في الدولة.

اذ قد يرى ان عمل المرأة وابداعها سيؤثر على مسيرته المهنية فيؤدي إلى هيمنتة على المواقع المهمة وتهميش المرأة واقصاءها وذلك من خلال منحها مناصب اقل قيمة من الرجل أو قد يفضل اغلب المسؤولين اختيار افراد في برامج التدريب مثل برامج الدراسات العليا أو الترشيح للدورات تستند على العلاقات الشخصية للرجال مع المسؤولين مما يؤدي إلى تهميش المرأة واقصاءها، اذ يتخذ جانب من المسؤولين مسؤوليات المرأة كمبرر لتحيزهم واقصاءهم لحقوق المرأة أو مشاركتها في أنشطة إضافية، اما في العراق اذ إن توافر فرص للنساء في المناصب والأحزاب السياسية مبني على ارتكاز هذه الأحزاب على التعصب الديني والطائفي والعشائري، في مما اضعف من دورها وزاد من الفجوة بين الجنسين، اذ شكل عائقا امام انتاج أحزاب مدنية

داعمة للنساء بل نتج ظهور أحزاب تجعل من النساء أدوات في الانتخابات بدلا من دورها الفعال في الحياة السياسية [26].

ثانيا التمييز في القطاع الخاص: ان المرأة العاملة هي من تقوم ببذل مجهود فكري أو عضلي خارج المنزل في أي نشاط أو مؤسسة سواء كانت خدمية أو اجتماعية أو اقتصادية وتتلقى مقابل ذلك اجرا لتحسين مستوى معيشتها والاستقلال اقتصاديا عن زوجها[27] فتواجه تحديات تؤدي إلى تمييزها وانتهاك حقوقها من قبل ارباب العمل لاسيما في القطاع الخاص مثل منح جنس معين افضليه على غيره أو اقتصار الوظيفة على الرجال دون النساء أو منح الافضلية في المعاملة لمجموعه على أخرى أو فصل المرأة عن العمل، لكونها امرأة دون مبرر قانوني أو حظر اشخاص ولاسيما النساء لانهم من بشره سوداء أو منح المرأة اجرا اقل مما يتقاضاه الرجل بالرغم ان نوع العمل وطبيعته نفسه.[28]

وعلى الرغم من ان اغلب الدساتير اشارت إلى حق المرأة في العمل ومنها الدستور العراقي النافذ * الا ان المشاركة في سوق العمل تعكس تفاوت بين النساء والرجال وبشكل واضح وهذا يعود إلى عدم توافر فرص حقيقية لهن وحرمانهن من اكتساب الأجور الممنوحة عن عملهن في القطاع الزراعي لاسيما في العراق، ولهذا صلة رئيسية بسياسات التعيين والتوظيف في القطاع العام و وقطاع العمل غير المنتظم تفوق نسبة ومعدلات توظيف الذكور في سن العمل معدلات توظيف النساء بما مقداره 48 مرة بحسب تقرير الذي صدر من منظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونسيف ، وترتفع البطالة بين النساء بمستويات أعلى مقارنة بالذكور من وتتسع الفجوة بين الجنسين بسبب توقف القطاع العام عن التوظيف وتأثير الانتماءات الحزبية والتسيس في ظل تقسيم الوزارات وفقا لنظام المحاصصة، مما أدى إلى ان يشكل عائقا امام الفتيات في الحصول على فرص العمل وانتشار المحسوبية بحيث لا تحصل على فرص العمل مالم تكن قريبة من الجهة السياسية، التي تدير هذه الوزارة أو تلك المؤسسة وفي المقابل أدت تدهور الاوضاع التي مر بها العراق والتشظي الاقتصادي وعدم الاستقرار إلى ضعف كبير في القطاع الخاص وعدم قدرته على استيعاب الفتيات، وأنعكست ظاهرة التميز والتهميش في العمل إلى تكديس النساء العاملات في المهن الادارية والكتابية وبالرغم من أن القانون العراقي لا يميز في الأجر بين الجنسين في العمل المتساوي في النوع والقيمة والذي يؤدى في ظروف متماثلة الا أن الواقع يكشف عن وجود تحيزات كبيرة لصالح الذكور في مجال الأجور، وهذا الاختلاف ناتج من تركز النساء في

الوظائف ذات الأجور القليلة مثل الاعمال الادارية والمكتبية بينما تكثر أعداد الذكور في الأعمال الانتاجية والميدانية والمراكز[29]، وتهميش المرأة واقصاءها .

يشكل التهميش الاجتماعي عائقا أمام الفرص المتكافئة ويؤدي إلى وجود فرص عشوائية غير متكافئة، كما أن الثقافة الذكورية السائدة في المجتمعات لا تعترف في دور المرأة في اتخاذ القرارات وان المرأة غير جديرة،اذ انها تفتقد العوامل والاسس الموضوعية في كسب المكانة الاجتماعية واذا غيرت الوضع لصالحها، فأنها تواجه معوقات تحد من إمكاناتها في الوصول إلى رموز القوة الاجتماعية والاقتصادية[30]، بل قد يؤدي الامر إلى التحرش بها جنسيا وتعنيفها على الرغم من حظر التحرش في الاستخدام والمهنة ناهيك عن نظرة المجتمعات الشرقية للمرأة وعملها وانها اقل من الرجل [31].

وأن اقصاء المرأة وتهميشها في ميدان العمل أدى إلى انخفاض التنمية الاقتصادية والاجتماعية نتيجة العادات والتقاليد وحرمان النساء من التعليم ، مما أدى إلى انتشار الامية مقارنة بالذكور، وخفض مشاركتها ودورها في المجتمع نتيجة خضوعها إلى الثقافة الذكورية من حيث التمييز المبني على اساس النوع الاجتماعي وذلك نتيجة للثقافات التقليدية التي تقصر دور المرأة على الزواج والانجاب لاسيما في المناطق الريفية، لذا ضلت فكرة تمكين المرأة وحصولها على حقوقها الثقافية والاجتماعية محدودة للغاية إضافة إلى ترسيخ الفكرة لدى الأجيال ان المرأة مكانها المنزل وتربية أولادها مما أدى إلى هيمنة الرجل وتبعية المرأة له تحت اطار العادات والتقاليد والموروثات المغلوطة [32].

**المبحث الثاني: الحلول التشريعية لمشكلة التمييز ضد المراءة**

ان مبدا حظر التميز قاعدة عامة تحرم التميز لاي سبب من الأسباب المحظورة لكونه يخل بالمساواة الذي سبق وان بيناه في المبحث الأول لذا سيقتصر هذا المبحث عن تكريس حظر التمييز في النصوص الدستورية والتشريعية وتمكين المرأة في كافة مجالات الحياة من خلال تقسيمه الى مطلبين نتطرق في المطلب الأول الى تكريس حظر التميز في النصوص الدستورية وتعزيز دور الجهات ذات الصلة في مكافحة التميز اما المطلب الثاني نتكلم فيه عن مبدا تمكين المراءة وتعزيز دورها في المجتمع

**المطلب الأول : طرائق مواجهة التمييز ضد المرأة**

الفرع الأول : تكريس مبدا حظر التميز في الدستور والقوانين العراقية

1-تكريس مبدأ حظر التمييز في الدستور العراقي ان الدستور أشار إلى المساواة بين كافة الافراد، فوفقا لدستور 2005 النافذ فأن المادة (14) نصت على ان (العراقيون متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الراي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي ) فقد أكد النص الدستوري على اهمية المساواة وان العراقيون متساوون امام القانون، أي في مراكزهم القانونية وهذا يعني مساواتهم بالحقوق والواجبات ، وكنا نأمل من المشرع العراقي أن يجرم التمييز كنص مستقل و يحرمه كضمانة من ضمانات مبدأ المساواة وحتى لا يؤدي إلى تفشي الفساد وضياع الحقوق وهبوط مستوى اجهزة الدولة ومؤسساتها لاسيما الإدارية[33]، وأن للنصوص الدستورية دور محوري في حماية وتكريس حقوق المراة وخصوصا مبدأ حظر التمييز اذ يكتسب أهمية كونه جزء من الدستور مما يضمن عدم انتهاك حقوقها أو تهميشها أو اقصاءها فتحديد مضمونه بشكل واضح في الدستور يمكن المراة من المشاركة في جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها دون تمييز مما يضمن ثبات هذا المبدأ ممكن تكريسه في القوانين العادية يجعله عرضة للتغيير نتيجة التعديلات، الا ان التنصيص عليه دستوريا يجعل من الصعوبة تعديله ويجعله مستقلا وثابتا عن أي تعديلات ممكن ان تطرا عليه من المشرع العادي ومن الصعوبة ان يتخذ اجراء من شانه ان يتعارض مع هذا المبدأ [34] ، وراعى المشرع الدستوري في اكثر من نص مبدأ المساواة كالحق في تولي الوظائف العامة والحق في العمل والحقوق السياسية لضمان الانصاف بين كافة المواطنين دون تمييز وتعزيز حقوق المرأة ،

2-تكريس حظر التمييز في القوانين العراقية ذات الصلة ان الدستور العراقي النافذ أشار إلى حق كل فرد في المساواة ودون تمييز فلا يجوز سن قانون يتعارض مع هذا الحق فالضمانات التشريعية ، وماهي الا قواعد قانونية متفرعة من الدستور ومتطابقة مع قواعده تقوم السلطة التنفيذية بتطبيقها وتحرص على وضع الحماية الكافية لها [35] ان المشرع العراقي ترجم النص الدستوري في قوانينه .

ومن أبرز القوانين قانون العمل العراقي وذلك يكون من خلال ان الا تتم معاملة النساء بظروف اقل تفضيلا من البقية بما يتعلق في نطاق العمل، أي الحق في عدم التعرض إلى التهميش أو التمييز بسبب الظروف الناشئة اذ ان قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015[36]، يحظر التمييز المباشر وذلك لأسباب الجنس أو الدين أو اللون أو العرق أو المذهب أو الراي أو المعتقد السياسي ويحظر التمييز الغير مباشر لأسباب العمر أو الجنسية أو الوضع الاقتصادي أو

الوضع الصحي أو الانتماء والنشاط النقابي كما ان تنفيذ القانون بشكل فعال وتعزيز مبدأ حظر التمييز يتطلب اطار قانوني متمثل بالاستراتيجيات وخطط العمل المتبعة لتحقيق المساواة ودون تفريق .

إذ ان التمييز على أساس الجنس يترتب عليه معاملة اقل تفضيلا ودون الاخذ بنظر الاعتبار مؤهلات ومزايا العاملة لإداء العمل، وهذا يؤدي في الواقع إلى تمييز مبني على الجنس ينتج عنه انخفاضا في المستوى والمهارات وقيودا على حرية العمل وعدم مساواة في الأجور مما يشكل انتهاكا واضحا لحقوق الانسان إضافة إلى اثاره الضارة على المجتمع [37]، أن الهدف من القانون هو تحقيق المساواة ونبذ التمييز وتطبيق العدالة الاجتماعية وضمان حقوق الانسان الأساسية والحريات العامة.

وأشار إلى القضاء إلى التمييز في الاستخدام والمهنة [38]، كما ان القانون يحظر أي عمل من شانه انتهاك مبدأ تكافؤ الفرص وعدم تحقيق المساواة الا ذا كانت طبيعة العمل تتطلب مؤهلات معينه فلا يعد تمييزا من هذا القبيل ولضمان حقوق العمال ولاسيما النساء فان قانون العمل يحظر التحرش الجنسي جسديا أو شفويا[39]، وجرم المشرع الاعتداء على حق المساواة ضمن نطاق قانون العمل وأشار إلى انه للمراءة العاملة اللجوء إلى محكمه العمل للتقدم بشكوى اذا تعرض إلى فعل من شانه ان ينتهك مبدأ المساواة [40]، ونص المشرع على عقوبة مرتكب جريمة الاعتداء على حق المساواة وهي الحبس أو الغرامة أو بإحدى العقوبتين وان هذه النص يطبق على الأشخاص الذي يسري قانون العمل عليهم وهم العمال ومن في حكمهم .

اما تطبيق حظر التمييز في قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 ، فعلى الرغم من ان المشرع لم يجرم التمييز في قانون العقوبات الا انه فيما يتعلق بالمرأة لا يخلو القانون من الاحكام التي تتعلق بها حيث نص المشرع في جريمة الاغتصاب على عقوبة السجن المؤبد اذا أدى الفعل إلى موت المجنى عليها وكان الجاني موظفا أو مكلفا بخدمة عامة أو رجل دين أو من أقارب الضحية حتى الدرجة الثالثة[41]،بكما ونص المشرع يعاقب من اجهض امرأة عمدا ودون رضاها بالسجن لمده لا تزيد عن عشر سنوات وتشدد العقوبة لتصل لمده لا تزيد عن خمس عشره سنه اذا أدى إلى موت المجني عليها[42]، كما منح المشرع الحماية الكافية للمرأة في حال مواقعتها من قبل الجاني حق الدفاع الشرعي بالإضافة إلى العديد من النصوص التي وفرت حمايه للنساء.[43]

وطبقت مبدأ عدم التمييز والمساواة الذي تم التنصيص عليه دستوريا فتتخذ الدولة كافة السبل والوسائل لمنع التمييز ضد المرأة من خلال المشاريع التي تقدم إلى مجلس النواب كمشروع مناهضة العنف الاسري لسنة 2019 ومشروع منع التميز وحماية التنوع لسنة 2016 .

**الفرع الثاني تعزيز دور الجهات الرقابية لتكريس مبدا حظر التمييز**

نص المشرع العراقي في المادة (102) على ضمانة مهمة وهو انشاء المفوضية العليا لحقوق الانسان[44]، كهيئة مستقلة وتمارس رقابتها على السلطة التنفيذية، رغم ان الدستور لم يبين اختصاصها وأهدافها الا ان قانون المفوضية بين ذلك [45]، وأن هدفها حماية حقوق الانسان في العراق والمنصوص عليها دستوريا والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة لوضع اليات عمل مشتركه والتعامل مع مؤسسات المجتمع المدني في مجال حقوق الانسان وتتلقى المفوضية الشكاوى من كافه المواطنين ومنظمات المجتمع المدني عن انتهاكات حقوق الانسان وتحقيق مبدأ المساواة من خلال تحريك الدعاوى واتخاذ الإجراءات القانونية .

أما دور منظمات المجتمع المدني، فأن تنظيمها قانونا جعل لهذه المنظمات دور فاعل في تقديم الخدمات الأساسية وتحسين الأوضاع في العراق مع الدعم الكبير المقدم لها دوليا ومحليا[46]، فتعمل منظمات المجتمع المدني بوصفها الفضاء العام لحقوق الانسان والحريات العامة ومناهضة التميز السلبي ضد المرأة والأقليات من خلال دورها الفعال والمؤثر في ميدان التنمية بكافة المجالات، فقد أعلنت منظمات المجتمع المدني منذ انطلاقها على دعم المرأة والفئات المهمشة والمطالبة بحقوقها وحمايتها من الإجراءات التعسفية، ومن آليات السوق والاقتصاد المالي بما ينطوي على اقصاء أو عدم مساواة عندما تكون الأفضلية للذكور دون الاناث لاسيما في القطاع الخاص، بأسناد المناصب المهمة لهم دون غيرهم وحماية المرأة من تهميش والتميز الذي يطالها من الجهات العشائرية والطائفية، إذ أن حصول النساء على حقوقهم يعد من الأولويات لدى منظمات المجتمع المدني كون إن حقوقهم لاسيما النساء شانها شان أي مواطن اخر غير قابلة للانتقاص أو التجزئة، اذ عملت منظمات المجتمع المدني بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة برفع الدراسات القانونية لإلغاء النصوص التي تميز المرأة عن الرجل كونها امرأة، وتعديل القوانين بما يتلائم مع الأعراف والتقاليد والعادات السائدة في المجتمع، إضافة إلى وقفاتها الاحتجاجية للتعبير عن رأيها في الشؤون العامة كالاتجار بالنساء والتحذير من الظواهر الوخيمة والسلبية كظاهرة المخدرات والعنف ضد النساء والتميز على أساس الجنس ، وضرورة اشراكها في صياغة القوانين، كون ان المنظمات تمثل حلقة وصل بين الافراد والسلطة فتعبر عن

تطلعات ورغبات النساء من خلال المطالبة بتمثيل واقعي يتناسب مع حجم النساء في السلطة التشريعية والتنفيذية والجهات الأخرى [47]

**المطلب الثاني:مبدا تمكين المراءة و انواعه متطلباته**

ان الاهتمام بالقضايا الخاصة بتمكين المرأة يعد من ابرز الحلول لمواجهة التمييز ضدها اذ انه متى ما تم منح المرأة الحقوق الكافية للعمل والعيش أدى ذلك الى تقدم المجتمع وتطوره كون ان مشاركة المرأة لازالت دون المستوى المطلوب وذلك نتيجة الجذور المجتمعية التي تتعلق بنظرة المجتمع لها والتي طغت على القوانين

يقصد بتمكين المرأة هو "اكساب المرأة القدرة على استخدام الموارد المتاحة واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تؤثر في حياتها مما يمكنها من تحديد مصيرها وتحقيق مصلحتها وينطبق مفهوم التمكين على الفئات المهمشة في المجتمع "[48].

ان مفهوم التمكين يرتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية، اذ لا يمكن تجاهله فهو يعني القوة والقدرة من اجل مكافحة التمييز والتغلب على المعوقات من خلال المشاركة والعمل وكسر كافه القيود من اجل فتح المجالات امامها لاكتساب المعرفة والمهارات وفرض ذاتها لتقلدها المناصب العليا بل ان التمكين هو الوسيلة لتخلصها من الفقر من خلال تحسين وضعها الاقتصادي وتطوير ذاتها لتفرض مكانتها داخل اسرتها وفي المجتمعات لذا ان التمكين يشمل أنواع متعددة منها.

*__التمكين الاقتصادي__: أي مساهمة المرأة في سوق العمل ومشاركتها من خلال استقلالها وعدم تبعيتها وزياده القدرة في الاعتماد على ذاتها من خلال تعزيز دورها في النشاط الاقتصادي.

*__التمكين الاجتماعي__: أي توفير كافه الخدمات الضرورية التي تساعد المرأة في تحسين وضعها وذلك بتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين دون تفريق واشراكها في الحياه التنموية والمجتمعية والمحافظة على التوازن في مسؤولياتها دون اخلال في الأسرة والمجتمع.

*__التمكين السياسي__: تمثيل المرأة في الهيئات النخبوية والسياسية والعمل على تعزيز دورها في صنع القرار وتولي المناصب العليا ودعم مساهمتها في الأحزاب السياسية والنقابات ومشاركتها في منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأخرى.

*__تمكين قانوني__: من خلال تشريع القوانين لإيجاد الضمانات التي تحافظ على دورها وتعديل التشريعات لضمان حقوقها والنهوض بأوضاع المرأة وتحسينها وتطبيق كافه الاتفاقيات التي اشارت إلى حقوقها لما لقرارتها من اثر في إيجاد الحلول للتنمية المستدامة .[49]

اما متطلبات تمكين المرأة فتتضمن :-

1-لعل من ابرز المتطلبات تغيير القوالب النمطية التي وضعت بها المراة والتقاليد والعادات السائدة مجتمعيا بما يمكنها من المشاركة واتخاذ القرار من خلال تطوير المفاهيم والتخلص من فكرة الصراع بينها وبين الرجل .

2-إضافة إلى الغاء كافة مظاهر التمييز من خلال الادماج ومقاربة النوع الاجتماعي من خلال جعل قضايا المرأة ذات بعد في تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات وتصميمها ومراقبتها لتقليص الفجوة في النوع .

3-تمكين المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرارات ذلك ان شرط تحقيق المساواة يتطلب تغييرات أساسية وجذرية لا مجرد شعارات بعيدة عن ارض الواقع فتمكين المرأة يعني تحقيق المساواة وسد القصور التشريعي وتعديل القوانين بما يحقق حظر التمييز والمساواة بين الجنسين .[50]

**الخاتمة**

بعد الانتهاء من البحث توصلنا إلى جملة ممن النتائج والتوصيات :-

**أولا : النتائج**

1- على الرغم من ان المشرع العراقي راعى أهمية المساواة وتم التنصيص عليه دستوريا، الا انه لا يضمن للمرأة حقوقها اذا كان مناقضا للواقع ،

2- على الرغم مما تقدمه التدابير التشريعية من ضمانات لمكافحه التمييز بين الجنسين دون تفريق وتحقيق المساواة، الا ان من اخطر التحديات التي تواجه المرأة وجود نقص في القوانين أو ضعف تنفيذ النصوص الدستورية،

3- ان اغلب الدساتير اشارت إلى حق المرأة في العمل وتولي المراكز القيادية ، الا ان المشاركة في ميدان العمل والتوظيف تعكس تفاوت بين النساء والرجال وبشكل واضح وهذا يعود إلى عدم توافر فرص حقيقية إضافة إلى التهميش والاقصاء وماتواجهه النساء نتيجة للسياسات والسياقات المتبعة للتوظيف داخل سوق العمل

4- ان تمكين المراة وتوليها مراكز قيادية وتعزيز دورها في المجتمع يساهم في مكافحة التمييز بما يحقق المساواة بين الجنسين والتخلص من فكرة الصراع الرجل والمراة

**ثانيا : التوصيات**

1- ندعو المشرع العراقي إلى ضرورة تفعيل الدور الرقابي للجهات ذات العلاقة لضمان تطبيق مبدأ حظر التمييز.

2- تعزيز دور منظمات المجتمع المدني ومدى تاثيرها في المجتمع على المدى الطويل في نشر ثقافة حقوق الانسان من خلال الدورات التدريبية والندوات التثقيفية لدعم المرأة وحمايتها من كافة مظاهر التمييز.

3-ندعو المشرع العراقي إلى اصدار تشريع لمكافحه التمييز وان يضمن عقوبات ضد التمييز على أساس النوع الاجتماعي واجراء التعديلات على النصوص التي تتضمن التمييز سواء بشكل مباشر أو غير مباشر

4-نوصي بجعل الدعاوى الخاصة بالتمييز ضد المراءة دون رسوم قضائية واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة وتقديم التسهيلات من قبل الجهات القضائية لضمان الحفاظ على كرامة المرأة وحقوقها .

**الهوامش:**

---

[1] د. شادي عدنان الشديفات .تكامل المواثيق الدولية في مجال إرساء مبدا المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية .جامعه الاسراء. كليه الحقوق .. 2014 . (بدون رقم صفحات)

[2] منذر عدنان زامل .المساواة وعدم التمييز في تقلد الوظائف العامة .بحث المفوضية العليا لحقوق الانسان .شعبه البحوث والدراسات.2023.ص5

[3] John hasnas: equal opportunity affirmative action and the anti_discrimination principle .report .p431

[4] Jean-Claud Marin: Colloque 10 ans de droit de la non-discrimination, Avancées jurisprudentielles, allocutions d'ouverture, Défenseur des droits république française.October 2015.p9

[5] Michèle RIVET :la DISCRIMINATION DANS LA VIE AU TRAVAIL LE DROIT À L'ÉGALITÉ À L'HEURE DE LA MONDIALISATION_v34_n1-2_2003_2004_p279

[6] ميساء عبد الكريم أبو اصليح .حق المساواة في القانون الدولي لحقوق الانسان .رساله ماجستير. جامعه الشرق الأوسط.2019.ص22

[7] د. احمد داوود رقيه. مبدا عدم التميز في التشغيل ضد المراءة في قانون العمل .مجله قانون العمل والتشغيل. مجلد4.عدد1.سنه 2019. ص12

[8] قاسميه جمال .منع التميز في القانون الدولي لحقوق الانسان واثاره .أطروحة دكتوراه .جامعه الجزائر كليه الحقوق والعلوم الإدارية. 2007 .ص 22

[9] حسن مال الله خلفان الحمادي .القانون الدولي ودوره في مكافحه التميز العنصري ضد المراءة (دراسة تحليليه مقارنه مع القانون الاماراتي) .المجلة الإلكترونية الدولية للتقدم في العلوم الاجتماعية .مجلد8.عدد23 .سنه 2022.ص519

[10] د. احمد عبد الموجود أبو الحمد زكير .جريمة التميز في ضوء المرسوم بقانون رقم 126 لسنه2011(دراسة مقارنه) .المجلة القانونية للدراسات والبحوث القانونية .ص3234

[11] د .منيرة محمد جواد الصميدعي .المرأة والعنف الاجتماعي . مجلة آداب الكوفة .عدد56.ج3. سنة 2023. ص9

[12] ينظر المادة 225_1 من قانون العقوبات الفرنسي لسنه 1994

[13] Катерина КАТЕРИНЧУК & Олександр КОЛОМОЄЦЬ: РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ_ СЛОВО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКОЛИ СУДДІВ УКРАЇНИ №3 -2023 (58)

[14] Diskriminacija na tržištu rada,2022,p11 ) :**Ušić, Antonela**

[15] نصت المادة (14) من الدستور العراقي لسنة 2005 النافذ " العراقيون متساوون أمام القانون دون تميز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الاصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي "

[16] د.سعاد هادي حسن الطائي . حقوق المراءة وموقف المنظمات والمواثيق الدولية منها . جامعة بغداد كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية . 2024. ص140وص143

[17] ينصت المادة (1) من اتفاقية القضاء على جميع اشكال التميز العنصري لسنة 1965 يقصد (بتعبير "التميز العنصري أي تميز أو استثناء أو تقييد أو تفصيل يقوم علي أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، علي قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة)

[18] دنش رياض .منع التميز في ضوء اتفاقيه سيداو .جامعه محمد خيضر بسكره. مجله العلوم الانسانيه.عدد38/39.ص226وص227

[19] ينظر الموقع الالكتروني .منظمه العفو الدولية .تقرير عن التميز https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/discrimination/

[20] ينظر الموقع الالكتروني .التميز بين الجنسين https://inee.org/ar/eie-glossary/altmyyz-byn-aljnsyn

[21] ينظر الموقع الالكتروني .الأمم المتحدة .المساواة بين الجنسين https://www.ungeneva.org/ar/about/topics/gender

[22] . د. سهى زكي نوري.المعوقات الدستورية والقانونية للحق في التنمية المستدامة في العراق .مجله دراسات البصره.عدد48.سنه2023.ص 325 وما بعدها

[23] عذنان كاظم جبار الشيباني ..مؤشرات التنمية المستدامة للمراءة في العراق تحديات وحلول .مجله اوروك للعلوم الانسانية .مجلد 15 .عدد2.سنه 2022.ص1137

[24] عباس مفرج الفحل .التنمية المستدامة 0ابعادها قياسها خصائصها مقوماتها ومعوقاتها) .مجله دراسات البصرة .عدد48.سنه2023.ص167

[25] - عدنان كاظم جبار الشيباني . مصدر سابق . ص1138 وص1139

[26] د. علي عمارة . المساواة وعدم التميز بين الرجل والمراءة في مجال العمل (بين الجهود الدولية العربية والتشريع المصري). القاهرة ط1. 2011.ص201

[27] د. تهاني أنور إسماعيل السريح .صراع الأدوار وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية للمراة العاملة . مجلة اكليل للدراسات الإنسانية . عدد8. 2021. ص449

[28] Raimonda bubliene and Vaidas: ( Multiple discrimination and in equality acomparative analysis of the europen courts case law in the context of sustainable business development)_2019_p1253

*تنص المادة (22) من الدستور العراقي لسنة 2005 على " أولا: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة ثانيا : ينظم لقانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية ثالثا : تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون "

[29] أسماء جميل رشيد وزهراء علي . النساء والانتفاضة العراقية (التفاوت والفضاء ضمن افاق نسوية . مجلة عمران للعلوم الاجتماعية . مجلد 12 .عدد46. 2023. ص87

[30] علياء الحسين محمد كامل . دور الموروثات الثقافية في التهميش الاجتماعي للمراءة المصرية (دراسة انثربولوجية ) . مجلة كلية الآداب . مجلد3 .عدد2 . 2021 . ص3412وص3416وص3420

[31] د. نور ليث مهدي . الحماية القانونية لحق المراة في العمل . مجلة اكليل للدراسات الإنسانية . مجلد4.عدد4.جز2. 2023. ص821وص827

[32] سعاد راضي الاعرجي . المشكلات التي تواجه المراءة العاملة في سوق العمل (المول نموذجا) . مجلة كلية التربية للبنات .مجلد31. 2020.ص 131

[33] ساره عبد الله حسين الجبوري وحيدر جميل إبراهيم .الحماية القانونية لتسنم المراءة المناصب الإدارية. كليه القانون -جامعه البيان .مجله جامعه دهوك .مجلد26.عدد1.سنه2023.ص183

[34] احمد رزاق مايح ود. سامي سلهب . الحماية الدستورية لمبدا المساواة وعدم التميز . مجلة الجامعة العراقية .مجلد72.عدد2. 2024. ص304 وص305

[35] علي كريدي راشد و د. صبا نعمان رشيد الالوسي . ضمانات حق العامل في مبدا المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي . مجلة العلوم القانونية . جامعة بغداد . عدد6 . 2019 . ص212

[36] نصت المادة الأولى من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 . في الفقرة 25 عرف التمييز المباشر (أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي والمعتقد السياسي أو الأصل أو القومية) كما ونص في الفقرة 26 من المادة (1) على ( التمييز غير المباشر: هو أي تمييز استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط النقابي ويكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة)

[37] J. Eduardo López Ahumada: LA TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DE CONDICIONES JUSTAS EN EL TRABAJO: REVISIÓN DE INSTRUMENTOS Y POLÍTICAS PROMOVIDAS POR LA OIT, Revista Temas Socio Jurídicos Vol. 36 N° 72, 2017,p233

[38] ينظر المادة (6) الفقرة رابعا من قانون العمل رقم 37 لسنه 2015

[39] ينظر المادة (8) أولا وثالثا والمادة (10) ثالثا من القانون نفسه

[40] د. ليلى حمزه راضي .جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل .الجامعة الإسلامية .مجله القانون للدراسات والبحوث القانونية .عدد22.سنه 2021 .ص388وص393

[41] ينظر المادة (393) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنه 1969 النافذ

[42] ينظر المادة (418) فقره أولا وثانيا من قانون العقوبات العراقي . مصدر نفسه

[43] ينظر المادة (43) فقره ثانيا من القانون نفسه

[44] ينظر المادة (102) من الدستور العراقي .مصدر نفسه

[45] م. د. احمد فاضل حسين العبيدي .نصوص دستور العراق2005 ودورها في حمايه مبدا المساواة .كليه الحقوق _جامعه دي إلى .2009عدد41 .ص19

[46] CécileGénot: International NGOs in Iraq: actors or witnesses in the evolution of the iraqi NGO sector? , 2013 ,p61,62

[47] تعرف المادة الأولى من قانون المنظمات الغير حكومية رقم 12 لسنة 2010 المنظمات الغير حكومية " أولا المنظمة الغير حكومية هي مجموعة من الأشخاص الطبيعية أو المعنوية سجلت واكتسبت الشخصية المعنوية وفقا لأحكام هذا القانون تسعى لتحقيق أغراض غير ربحية "

[48] https://www.researchgate.net/publication ينظر الموقع الالكتروني ورقه مؤتمر.تمكين المراءة العربية لتحقيق اهداف التنمية الاقتصادية .مريم شوقي عبد الرحمن واميره احمد ربيع

[49] بو جحفه رشيده وقيداري حليمه. تمكين المراءة العربية في ظل التنمية المستدامة (بين الطرح النظري والواقع العملي ). مجله حقوق الانسان والحريات العامة .مجلد 7 .عدد2.سنه 2022.ص 484 وص486وص491

[50] مريم عشي .تمكين المراة المفهوم والابعاد . مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات .مجلد2.عدد14. 2020. ص37

المصادر والمراجع

أولا: الكتب القانونية

1. علي عمارة . المساواة وعدم التميز بين الرجل والمراءة في مجال العمل (بين الجهود الدولية العربية والتشريع المصري). القاهرة ط1. 2011.ص201

ثانيا: البحوث والمجلات

1. احمد داوود رقيه، مبدا عدم التميز في التشغيل ضد المراءة في قانون العمل ، مجله قانون العمل والتشغيل، مجلد4، عدد1، سنه 2019.
2. احمد رزاق مايح ود، سامي سلهب ، الحماية الدستورية لمبدا المساواة وعدم التميز، مجلة الجامعة العراقية ، مجلد72، عدد2، 2024.
3. احمد عبد الموجود أبو الحمد زكير ، جريمة التميز في ضوء المرسوم بقانون رقم 126 لسنه2011(دراسة مقارنه) ، المجلة القانونية للدراسات والبحوث القانونية.
4. احمد فاضل حسين العبيدي، نصوص دستور العراق2005 ودورها في حمايه مبدا المساواة، كليه الحقوق _جامعه ديالى ، 2009عدد41.
5. أسماء جميل رشيد وزهراء علي، النساء والانتفاضة العراقية (التفاوت والفضاء ضمن افاق نسوية ، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية، مجلد 12، عدد46، 2023.
6. بو جحفه رشيده وقيداري حليمه، تمكين المراءة العربية في ظل التنمية المستدامة (بين الطرح النظري والواقع العملي )، مجله حقوق الانسان والحريات العامة ، مجلد 7 ، عدد2، سنه 2022.
7. تهاني أنور إسماعيل السريح ، صراع الأدوار وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية للمراة العاملة ، مجلة اكليل للدراسات الإنسانية ، عدد8، 2021.
8. حسن مال الله خلفان الحمادي ، القانون الدولي ودوره في مكافحه التميز العنصري ضد المراءة (دراسة تحليليه مقارنه مع القانون الاماراتي) ، المجلة الإلكترونية الدولية للتقدم في العلوم الاجتماعية ، مجلد8، عدد23 ، سنه 2022.
9. دنش رياض ، منع التميز في ضوء اتفاقيه سيداو ، جامعه محمد خيضر بسكره، مجله العلوم الانسانيه، عدد38، و39.

10. ساره عبد الله حسين الجبوري وحيدر جميل إبراهيم ، الحماية القانونية لتسنم المراءة المناصب الإدارية، كليه القانون -جامعه البيان ، مجله جامعه دهوك ، مجلد26، عدد1، سنه2023،
11. سعاد راضي الاعرجي ، المشكلات التي تواجه المراءة العاملة في سوق العمل (المول نموذجا) ، مجلة كلية التربية للبنات ، مجلد31، 2020.
12. سهى زكي نوري، المعوقات الدستورية والقانونية للحق في التنمية المستدامة في العراق ، مجلة دراسات البصره، عدد48، سنه2023.
13. شادي عدنان الشديفات ، تكامل المواثيق الدولية في مجال إرساء مبدا المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية ، جامعه الاسراء، كليه الحقوق ، ، 2014 .
14. عباس مفرج الفحل ، التنمية المستدامة 0ابعادها قياسها خصائصها مقوماتها ومعوقاتها، مجله دراسات البصرة ، عدد48، سنه2023.
15. عدنان كاظم جبار الشيباني ، ، مؤشرات التنمية المستدامة للمراءة في العراق تحديات وحلول ، مجله اوروك للعلوم الانسانية ، مجلد 15 ، عدد2، سنه 2022.
16. علي كريدي راشد و د، صبا نعمان رشيد الالوسي ، ضمانات حق العامل في مبدا المساواة وتكافؤ الفرص في قانون العمل العراقي ، مجلة العلوم القانونية ، جامعة بغداد ، عدد6 ، 2019.
17. علياء الحسين محمد كامل ، دور الموروثات الثقافية في التهميش الاجتماعي للمرأة المصرية (دراسة انثربولوجية ) ، مجلة كلية الآداب ، مجلد3 ، عدد2 ، 2021.
18. ليلى حمزه راضي ، جريمة الاعتداء على حق المساواة في العمل ، الجامعة الإسلامية ، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية ، عدد22، سنه 2021.
19. مريم عشي ، تمكين المراة المفهوم والابعاد ، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، مجلد2، عدد14، 2020.
20. منذر عدنان زامل ، المساواة وعدم التمييز في تقلد الوظائف العامة ، بحث المفوضية العليا لحقوق الانسان ، شعبه البحوث والدراسات، 2023.
21. منيرة محمد جواد الصميدعي ، المرأة والعنف الاجتماعي ، مجلة آداب الكوفة ، عدد56، ج3، سنة 2020.
22. نور ليث مهدي ، الحماية القانونية لحق المراة في العمل ، مجلة اكليل للدراسات الإنسانية، مجلد4، عدد4، جز2، 2023.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. قاسميه جمال ، منع التمييز في القانون الدولي لحقوق الانسان واثاره ، أطروحة دكتوراه ، جامعه الجزائر كليه الحقوق والعلوم الإدارية، 2007.

2. ميساء عبد الكريم أبو اصليح ، حق المساواة في القانون الدولي لحقوق الانسان ، رساله ماجستير، جامعه الشرق الأوسط، 2019.

رابعا: الاتفاقيات الدولية

1. اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري لسنة 1965 .

خامسا: القوانين الوطنية

2. قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنه 1969 النافذ.
3. قانون العقوبات الفرنسي لسنه 1994
4. الدستور العراقي لسنة 2005.
5. قانون المنظمات الغير حكومية رقم 12 لسنة 2010.
6. قانون العمل رقم 37 لسنه 2015.

سادسا: المصادر الاجنبية

1. Cécilegénot: international ngos in iraq: actors or witnesses in the evolution of the iraqi ngo sector? , 2013 ،
2. diskriminacija na tržištu rada,2022 :ušić, antonela
3. J ، eduardo lópez ahumada: la transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la oit, revista temas socio jurídicos vol ، 36 n° 72, 2017.
4. Jean-claud marin: colloque 10 ans de droit de la non-discrimination, avancées jurisprudentielles, allocutions d'ouverture, défenseur des droits république française ،october 2015.
5. John hasnas: equal opportunity affirmative action and the anti_discrimination principle.
6. Michèle rivet :la discrimination dans la vie au travail le droit à l'égalité à l'heure de la mondialisation_v34_n1-2_2003_2004.
7. raimonda bubliene and vaidas: ( multiple discrimination and in equality acomparative analysis of the europen courts case law in the context of sustainable business development)_2019.
8. Катерина катеринчук & олександр коломоєць: рівність і недискримінація: окремі питання реалізації_ слово національної школи суддів україни №3 -2023 (5).

سابعا: المواقع الالكترونية

1. https://inee، org/ar/eie-glossary/altmyyz-byn-aljnsyn الموقع الالكتروني ، التمييز بين الجنسين
2. https://www، amnesty، org/ar/what-we-do/discrimination/ الموقع الالكتروني ، منظمه العفو الدولية ، تقرير عن التمييز
3. https://www، researchgate، net/publication الموقع الالكتروني ورقه مؤتمر، تمكين المراءة العربية لتحقيق اهداف التنمية الاقتصادية ، مريم شوقي عبد الرحمن واميره احمد ربيع
4. https://www، ungeneva، org/ar/about/topics/gender ، الأمم المتحدة ، المساواة بين الجنسين

المصادر باللغة الانجليزية:-

**Sources**

**First: Legal Books**

1. Ali Amara, *Equality and Non-Discrimination between Men and Women in the Field of Work (Between International and Arab Efforts and Egyptian Legislation)*, Cairo, 1st Edition, 2011, p. 201.

**Second: Research and Journals**

1. Ahmed Dawood Raqiya, *The Principle of Non-Discrimination in Employment Against Women in Labor Law*, Journal of Labor and Employment Law, Vol. 4, No. 1, 2019.
2. Ahmed Razzaq Mayeh Wud and Sami Salehab, *Constitutional Protection of the Principle of Equality and Non-Discrimination*, Iraqi University Journal, Vol. 72, No. 2, 2024.
3. Ahmed Abdul Mawjood Abu Al-Hamad Zakir, *The Crime of Discrimination in Light of Decree Law No. 126 of 2011 (Comparative Study)*, Legal Journal for Legal Studies and Research. Ahmed Fadel Hussein Al-Obaidi, *The Provisions of the 2005 Iraqi Constitution and Their Role in Protecting the Principle of Equality*, College of Law – University of Diyala, No. 41, 2009.
4. Asmaa Jameel Rasheed and Zahraa Ali, *Women and the Iraqi Uprising (Disparity and Space Within* Feminist Horizons), Omran Journal for Social Sciences, Vol. 12, No. 46, 2023.
5. Boujahfa Rachida and Qaidari Halima, Empowering Arab Women in Light of Sustainable Development (Between Theoretical Approach and Practical Reality), Journal of Human Rights and Public Freedoms, Vol. 7, No. 2, 2022.

6. Tohani Anwar Ismail Al-Suraih, Role Conflict and Its Relationship to the Social Responsibility of Working Women, Ikleel Journal for Human Studies, No. 8, 2021.
7. Hassan Malallah Khalfan Al-Hammadi, International Law and Its Role in Combating Racial Discrimination Against Women (Analytical Comparative Study with UAE Law), International E-Journal for Advances in Social Sciences, Vol. 8, No. 23, 2022.
8. Danish Riyadh, Prohibiting Discrimination in Light of the CEDAW Convention, Mohamed Khider University of Biskra, Journal of Human Sciences, Issues 38 and 39.
9. Sarah Abdullah Hussein Al-Jubouri and Haidar Jameel Ibrahim, Legal Protection for Women's Assumption of Administrative Positions, College of Law - University of Bayan, Duhok University Journal, Vol. 26, No. 1, 2023.
10. Suad Radi Al-Araji, Problems Facing Working Women in the Labor Market (Mall as a Model), Journal of the College of Education for Women, Vol. 31, 2020.
11. Suha Zaki Nouri, Constitutional and Legal Obstacles to the Right to Sustainable Development in Iraq, Basrah Studies Journal, Issue 48, 2023.
12. Shadi Adnan Al-Shadifat, Integration of International Charters in Establishing the Principle of Equality Between National Legislation and International Charters, Al-Israa University, College of Law, 2014.
13. Abbas Mufrij Al-Fahal, Sustainable Development: Its Dimensions, Measurement, Characteristics, Components, and Obstacles, Basrah Studies Journal, Issue 48, 2023.
14. Adnan Kazem Jabbar Al-Shaibani, Indicators of Sustainable Development for Women in Iraq: Challenges and Solutions, Uruk Journal for Human Sciences, Vol. 15, No. 2, 2022.
15. Ali Kreidi Rashid and Dr. Saba Naaman Rashid Al-Alousi, Guarantees of the Worker's Right to Equality and Equal Opportunities in the Iraqi Labor Law, Journal of Legal Sciences, University of Baghdad, No. 6, 2019.
16. Alia Al-Hussein Mohammed Kamel, The Role of Cultural Heritage in the Social Marginalization of Egyptian Women (An Anthropological Study), Journal of the Faculty of Arts, Vol. 3, No. 2, 2021.
17. Layla Hamza Radi, The Crime of Violating the Right to Equality in Work, Islamic University, Journal of Law for Legal Studies and Research, No. 22, 2021.
18. Mariam Ashi, Women Empowerment: Concept and Dimensions, Journal of Organizational Sociology Studies, Vol. 2, No. 14, 2020.

19. Mundhir Adnan Zamil, Equality and Non-Discrimination in Access to Public Positions, Research of the High Commission for Human Rights – Research and Studies Division, 2023.
20. Muneera Mohammed Jawad Al-Sumaidaie, Women and Social Violence, Kufa Arts Journal, Issue 56, Part 3, 2020.
21. Noor Laith Mahdi, *Legal Protection of Women's Right to Work*, Ikleel Journal for Human Studies, Vol. 4, No. 4, Part 2, 2023.

**Third: Theses and Dissertations**

1. Qasimiya Jamal, *Prohibiting Discrimination in International Human Rights Law and Its Effects*, PhD Dissertation, University of Algiers, Faculty of Law and Administrative Sciences, 2007.
2. Maysa Abdul Karim Abu Aslih, *The Right to Equality in International Human Rights Law*, Master's Thesis, Middle East University, 2019.

**Fourth: International Conventions**

1. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, 1965.

**Fifth: National Laws**

1. Iraqi Penal Code No. 111 of 1969 (in force).
2. French Penal Code of 1994.
3. Iraqi Constitution of 2005.
4. Law on Non-Governmental Organizations No. 12 of 2010.
5. Labor Law No. 37 of 2015.

**Sixth: Foreign Sources**

1. Cécile Génot: *International NGOs in Iraq: Actors or Witnesses in the Evolution of the Iraqi NGO Sector?*, 2013.
2. Antonela Ušić, *Discrimination in the Labor Market*, 2022.
3. J. Eduardo López Ahumada, *The Mainstreaming of Gender Equality and the Promotion of Fair Working Conditions: Review of Instruments and Policies Promoted by the ILO*, Revista Temas Socio Jurídicos, Vol. 36, No. 72, 2017.

4. Jean-Claude Marin, *Colloquium: 10 Years of Non-Discrimination Law, Jurisprudential Developments, Opening Speeches*, Defender of Rights, French Republic, October 2015.
5. John Hasnas, *Equal Opportunity, Affirmative Action, and the Anti-Discrimination Principle*.
6. Michèle Rivet, *Discrimination in Working Life and the Right to Equality in the Era of Globalization*, Vol. 34, Nos. 1–2, 2003–2004.
7. Raimonda Bubliene and Vaidas, *Multiple Discrimination and Inequality: A Comparative Analysis of European Court Case Law in the Context of Sustainable Business Development*, 2019.
8. Kateryna Katerinchuk & Oleksandr Kolomoiets, *Equality and Non-Discrimination: Some Issues of Implementation*, The Word of the National School of Judges of Ukraine, No. 3, 2023 (5).

**Seventh: Websites**

1. https://inee.org/ar/eie-glossary/altmyyz-byn-aljnsyn – Website, Gender Discrimination Glossary.
2. https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/discrimination/ – Amnesty International website, report on discrimination.
3. https://www.researchgate.net/publication – Conference paper: Empowering Arab Women to Achieve Economic Development Goals, by Maryam Shawqi Abdulrahman and Ameera Ahmed Rabie.
4. https://www.ungeneva.org/ar/about/topics/gender – United Nations website, Gender Equality

# Legislative Confrontation of Discrimination Against Women (The legal problem and remedies)

**Prof. Dr. Waleed Mirza Hamza** **Eman kadhem Jabbar**
**College of Law – University of Baghdad**
Dr.waleed@colaw.uobaghdad.edu.iq Eman.Aalem2302m@colaw.uobaghdad.edu.iq

**Keywords:** Principle of Non-Discrimination, Women's Empowerment, Causes of Discrimination

**Summary:**

The research addresses the legislative regulation of the prohibition of discrimination against women by enshrining gender equality in accordance with international charters, conventions, and national legislations—particularly Iraqi legislation—as one of the fundamental principles upon which democratic systems are based. The study focuses on the legislative framework and the institutionalization of the principle of non-discrimination in the constitution and laws, evaluating the effectiveness of such laws in combating discrimination, It also explores the causes of discrimination against women that lead to their marginalization and exclusion, as well as the related challenges faced by some countries, including Iraq. These challenges include legislative deficiencies, overlapping laws that hinder the application of gender equality, prevailing societal stereotypes, cultural legacies, and weak legal oversight, As equality is a legal principle that requires special protection to ensure its effective implementation—being vital for achieving social justice—the need has become urgent for issuing laws that safeguard women's rights and dignity, activate oversight mechanisms, and promote legal awareness through the efforts of civil society organizations, in addition to ongoing international efforts, Discrimination has received global attention and has been addressed in several international charters and conventions. Therefore, Iraqi legislation must be harmonized with international human rights standards. This calls for precise legislative organization that addresses all gaps and shortcomings in the implementation of laws.