

تبعیض جنسیتی علیه زنان در نظام استخدامی جمهوری عراق با نگاهی به استانداردهای بین المللی منع تبعیض

ده شتی صدیق محمد^۱

هانه فرکیش^{*۲}

ارکان شریفی^۳

چکیده

قانون اساسی عراق در ماده ۶ (فصل دوم) به مساوات زنان با مردان در امور استخدامی پرداخته و دولت را مکلف می‌سازد که در راستای تضمین حق کار زنان تلاش کند. با آنکه نظام حقوقی عراق در دو سطح (قانون اساسی و قانون عادی) به بحث حقوق استخدامی زنان ورود نموده، اما در عمل توفیق چندان در تضمین حقوق استخدامی زنان نداشته است. لذا این مطالعه به موضوع تبعیض جنسیتی علیه زنان در حقوق استخدامی در نظام حقوقی جمهوری عراق در پرتو استانداردهای بین المللی برای منع تبعیض می‌پردازد و پرسش اصلی این پژوهش این است که حقوق استخدامی ویژه زنان در حقوق موضوعه جمهوری عراق چیست؟ نتایج حاصله از تحقیق بیانگر آن است که قوانین عراق (قانون اساسی و قانون کار عراق)، به کار زنان و حقوق آنها در مقابل کارفرمایان، اهمیت ویژه‌ای قایل شده است. این حقوق شامل ضمانت‌های حقوقی، ضمانت‌های قضایی و تبعیض مثبت بوده اما همسو با استانداردهای بین المللی نمی‌باشد و علیرغم تصویب چندین معاهده بین المللی که خواستار برابری جنسیتی از سوی عراق هستند، مانند کنوانسیون رفع همه اشکال تبعیض علیه زنان، زنان همچنان با اشکال مختلف تبعیض در نیروی کار مواجه هستند و تناقضات قابل توجهی را بین چارچوب قانونی عراق و استانداردهای بین المللی حقوق بشر نشان می‌دهد که نابرابری‌های جنسیتی در اشتغال را تشدید می‌کند.

واژگان کلیدی: زنان، نظام حقوقی عراق، استانداردهای بین المللی، ممنوعیت تبعیض



فصلنامه

پژوهش‌های

روابط بین الملل،

دوره سیزدهم،

شماره سوم، شماره

پیاپی پنجاهمین،

پاییز ۱۴۰۲

۱. دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه حقوق، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول).

* hanefarkish@gmail.com

۳. استادیار گروه حقوق، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۸/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۵/۱

فصلنامه پژوهش‌های روابط بین الملل، دوره سیزدهم، شماره پیاپی پنجاهمین، صص ۳۱۱-۳۲۳

مقدمه

تبعیض جنسیتی موضوعی فراگیر در بسیاری از کشورهای جهان است و عراق نیز از این قاعده مستثنی نیست. عراق تاریخ غنی دارد، اما وقتی پای حقوق زنان به میان می‌آید، سفری پیچیده بوده است. به طور سنتی، جامعه عراق عمیقاً مردسالار بوده و زنان با چالش‌ها و تبعیض‌های قابل توجهی در جنبه‌های مختلف زندگی، از جمله نیروی کار، مواجه هستند. با این حال، در طول سال‌ها، لحظات پیشرفت قابل توجهی وجود داشته است. در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، زنان در عراق حق رای و دسترسی به آموزش را به دست آوردند که پیشرفت‌های قابل توجهی را برای برابری جنسیتی رقم زد. متأسفانه، این دستاوردها در دوران حکومت صدام حسین، جایی که حقوق زنان سرکوب و محدود شد، معکوس شد. در چارچوب قانونی عراق، مقرراتی برای حمایت از حقوق زنان در محل کار وجود دارد. با این حال، اینها اغلب در عمل به دلیل هنجارهای فرهنگی و اجتماعی که نابرابری جنسیتی را تداوم می‌بخشد، کوتاهی می‌کنند. زنان همچنان با اشکال مختلف تبعیض از جمله دستمزد نابرابر، فرصت‌های محدود پیشرفت شغلی و آزار و اذیت روبرو هستند که همگی مانع رشد حرفه‌ای و توانمندسازی اقتصادی آنها می‌شوند.

برای درک تبعیض زنان در حقوق کار، درک نظام حقوقی در عراق ضروری است. نظام حقوقی عراق ترکیبی از قانون مدنی، قوانین اسلامی و قوانین عرفی است. در حالی که قانون اساسی عراق حقوق برابر را برای همه شهروندان از جمله زنان تضمین می‌کند، اجرای این حقوق می‌تواند با هنجارهای فرهنگی و اجتماعی که به نفع مردان است، مانع شود. تبعیض علیه زنان در حقوق استخدام در نظام حقوقی جمهوری عراق همچنان یک چالش مهم است در نظام حقوقی جمهوری عراق، تبعیض علیه زنان در حقوق کار به عنوان یک موضوع مبرم ادامه دارد. علیرغم پیشرفت‌های صورت گرفته در سال‌های اخیر، هنوز اختلاف فاحشی بین کارمندان زن و مرد وجود دارد در نظام حقوقی جمهوری عراق، حقوق اشتغال زنان به موضوع محوری بحث و اصلاح تبدیل شده است. با تمرکز مجدد بر برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان، دولت و سیستم قضایی عراق گام‌های مهمی را در جهت تضمین قوانین کار عادلانه و فراگیر برای زنان در

کشور برداشته اند. در حالی که پیشرفت‌هایی حاصل شده است، هنوز کار زیادی برای تضمین فرصت‌های برابر برای زنان در محل کار وجود دارد. با پرداختن به شکاف‌ها در چارچوب قانونی، به چالش کشیدن هنجارهای اجتماعی، و حمایت از برابری جنسیتی، می‌توانیم آینده‌ای را ایجاد کنیم که در آن زنان در عراق از حقوق و فرصت‌های مشابه مردان برخوردار باشند. زمان آن فرا رسیده است که افراد، سازمان‌ها و دولت دست به اقدام و تلاش در جهت یک جامعه واقعاً فراگیر و عادلانه بزنند. با هم می‌توانیم آینده‌ای روشن‌تر برای همه بسازیم. این مقاله به بررسی وضعیت کنونی حقوق استخدامی در عراق برای زنان، بررسی پیشرفت‌های انجام شده، چالش‌های پیش‌روی و حمایت‌های قانونی موجود می‌پردازد.

۱. مفهوم سیاست تبعیض

تبعیض در اصطلاح دانش جامعه‌شناسی، موقعیتی است که افراد در برابر نقش‌ها و موقعیت‌های برابر از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار می‌شوند و برخی بر دیگران و بدون برتری داشتن، برتری داده می‌شوند. همچنین حالتی که ویژگی‌ها و معیارهای انتسابی مبنای توزیع قدرت یا ثروت قرار گیرد؛ تبعیض نامیده می‌شود و به بیان دیگر تبعیض و نابرابری به معنای برخورد نامساوی با افراد یا گروه‌های خاصی است که بر اساس ویژگی‌هایی مانند جنسیت، نژاد، قومیت، سن، تحصیلات، شغل، درآمد، وضعیت اقتصادی و غیره، صورت می‌گیرد. در واقع، تبعیض و نابرابری همیشه با این وجود است که برخی افراد دارای مزیت‌هایی هستند که دیگران ندارند و برای همین خود به خود نابرابری ایجاد می‌شود. با این حال، وقتی این نابرابری به علت ویژگی‌هایی مثل نژاد یا جنسیت رخ می‌دهد، به آن تبعیض و نابرابری گفته می‌شود که یک مسئله اجتماعی و فرهنگی است که باید با توجه به اصول عدالت اجتماعی و حقوق بشر، رفع شود. تبعیض یک وضعیت اجتماعی است که در آن برابری افراد در آنچه که برابر شناخته شده‌اند، نقض می‌گردد. تبعیض به معنای رفتار نابرابر و آزاردهند، یک گروه با گروهی دیگر است. وجود دارد. در سطح فردی با گروهی و ساختاری سازمانی تبعیض در سه سطح فردی، از افراد قدرتمند روبه‌رو هستیم که قصد دارند بر اعضای گروه‌های دیگر از طریق رفتارهایی مانند بیکار یا بی‌خانمان کردن آنها، تخریب اموال و هرگونه

ایراد آسیب جسمی یا روانی، تأثیرات منفی و یا زیان‌آوری داشته باشند. تبعیض سازمانی ناشی از سیاست‌های اکثریت سازمان‌های اجتماعی، سیاسی یا اقتصادی جامعه است که توسط برخی افراد تکمیل می‌گردد یا مورد کنترل و نظارت قرار می‌گیرد (Grant, 2007: 299). در پشت پرده این سیاست‌ها نیز گروهی از افراد قدرتمند هستند که قصد دارند به دیگران آسیب برسانند یا آنها را تحت فشار قرار دهند. برای مثال در دوران آپارتاید در آفریقای جنوبی، برخی از رستورانها در راستای سیاستهای دولتی از ارائه خدمات به سیاهپوستان خودداری میکردند. در سطح سازمانی، توان تحمیل سیاست‌های تبعیض آمیز بر سازمان‌ها و نهادها از سوی گروه‌های قدرتمند ضروری است. در تبعیض ساختاری با سیاست‌های اکثریت سازمان‌ها و اقدامات مکمل یا نظارتی افراد مواجه هستیم که قصد دارند رفتارشان به لحاظ نژادی یا جنسیتی بی‌طرفانه باشد اما در عمل تأثیرات منفی بر زنان یا گروه‌های نژادی دارد برای مثال دولت هزینه بیمه در نواحی سکونت اقلیت‌ها را به خاطر نرخ بالایی ارتکاب جرم در آن نواحی، بیشتر می‌کند یا آنکه زنان با امکانات و دستمزد کمتر استخدام می‌شوند چراکه از وظیفه خود در قبال تربیت فرزندان قصور ورزیده‌اند.

در پژوهشی تغرید محمد قدوری (۲۰۱۷) مساله تبعیض و نابرابری را اصل تساوی در تصدی مناصب عمومی و آزادی کارمند در اظهار نظر به عنوان شهروندی که مانند سایر شهروندانی که از کلیه حقوق و آزادی‌ها برخوردارند بیان کرده و نعمان رشید و کردی رشید (۲۰۱۹) بیان می‌کنند مطابق با قانون اساسی ۲۰۰۵ برابری را اصل فرصت‌های برابر برای احاد جامعه عنوان کرده است و نشان می‌دهد بر خورداری افراد جامعه از حقوق برابر در راستای استفاده از خدمات عمومی دغدغه‌ای است که باید به آن توجه اساسی شود و عبدالکریم (۲۰۱۹) حق برابری را وجود رابطه‌ای بین طبیعت انسان و حقوق طبیعی می‌داند طالبی و علیزاده (۱۳۹۸) نیز تبعیض و نابرابری قومی در دانشگاه‌های ایران با مطالعه موردی ترک‌ها و کردها بررسی کرده که براساس نتایج آنها تجربه دانشگاه برای دانشجویان ترک و به‌خصوص کرد، دربردارنده‌ی وجوه قابل توجهی از حس تبعیض و نابرابری قومی به‌خصوص حول دو محور زبان و مذهب است.

۲. نظام استخدام

استخدام به عنوان واژه، به معنی «به خدمت گرفتن» است. در حالت کلی استخدام به قراردادی که میان کارمند و کارفرما بسته می‌شود، می‌گویند. این قرارداد، می‌تواند شامل تضمین گفتاری و نوشتاری برای ارائه خدمات و کنترل و نظارت بر انجام کاری باشد که میان طرف‌ها، بسته می‌شود. این قرارداد، معمولاً با تضمین سود از جانب کارگر برای کارفرما همراه با تعیین مزد است. شرایط لازم در این قرارداد نوع کار ساعات کار مبلغ مزد مورد توافق و دیگر شرایط به صورت کاملاً شفاف در این قرارداد، درج می‌گردد. استخدام فرآیند یافتن، غربالگری و در نهایت جذب نامزدهای شغلی واجد شرایط است. فرآیند استخدام می‌تواند نسبتاً ساده باشد، اما پیشرفت در فناوری، بازار کار فشرده و مجموعه نیروی کار که ممکن است پنج نسل را در بر بگیرد، می‌تواند اولین گام (یافتن نامزدهای بالقوه) را به ویژه چالش برانگیز کند. استخدام بخش کلیدی مدیریت منابع انسانی (HR) است و توسط مدیر استخدام و سایر افراد درگیر در فرآیند استخدام پشتیبانی می‌شود. تلاش‌های ماهر برای استخدام، یک شرکت را متمایز می‌کند و برای کارمندان بالقوه جذاب‌تر می‌شود، استراتژی که می‌تواند مستقیماً بر نتیجه شرکت تأثیر بگذارد (الاحضری، ۲۰۱۴: ۶).

۳. تبعیض در نظام حقوقی عراق

نظام حقوقی عراق اساساً مبتنی بر قانون مدنی است که به شدت تحت تأثیر نظام حقوقی فرانسه است. قانون اساسی عراق به عنوان قانون عالی کشور عمل می‌کند و پایه و اساس همه قوانین دیگر را فراهم می‌کند. قوه قضائیه وظیفه تفسیر و اجرای قانون، تأمین عدالت و حفظ حقوق شهروندان را بر عهده دارد. با این حال، علیرغم چارچوب قانونی موجود، تبعیض علیه زنان در جنبه‌های مختلف جامعه، به ویژه در نیروی کار، همچنان ادامه دارد. بخش بعدی استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر را که تبعیض را منع می‌کند و معیاری برای ارزیابی نظام حقوقی عراق ارائه می‌کند، بررسی می‌کند.

قوانین عراق که اعمال حقوق را برای همه مردم بدون تبعیض تنظیم می‌کند، توسط ماده ۱۴ قانون اساسی اداره می‌شود که می‌گوید: «عراقی‌ها در برابر قانون بدون تبعیض بر اساس جنسیت، نژاد، ملیت، اصل، رنگ، مذهب، یکسان هستند. فرقه، عقیده،

عقیده یا جایگاه» اقتصادی یا اجتماعی» حقوق شهروندی همه شهروندان برابر است و هیچ تبعیضی در خصوص آموزش حرفه ای برای افراد بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب یا منشاء ملی وجود ندارد، همانطور که قانون اساسی جمهوری عراق، قانون کار شماره ۷۱ سال ۱۹۸۷، قانون خدمات کشوری شماره ۲۴ مصوب ۱۹۶۰ و قوانین مربوطه. تضمین حق کار برای هر شهروندی که قادر به انجام آن باشد، در شرایط و فرصت‌های برابر بین شهروندان. همه بدون تمایز فراهم می‌نماید و متون قانون اساسی در قسمت حقوق و آزادی‌های عمومی و قوای مقننه و مجریه و قضائیه و قانون ۲۴ قانون خدمات کشوری سال ۱۹۶۰ و در بند ۲۹ این قانون در مورد شرایط انتصاب ذکر شده است همچنین قانون شماره ۵ سال ۲۰۱۵ در مورد حمایت از اقلیت‌ها در اقلیم کردستان عراق نیز به بررسی این موضوع پرداخته است

متن مواد ۲۹ و ۳۰ که در مورد انتصاب در قانون شماره ۲۴ مصوب ۱۹۶۰ در عراق بیان شده است و در ماده ۲۹ آمده که وظایف هیأت در خصوص انتصاب و انتصاب مجدد به شرح زیر است: ۱- آزمایش صلاحیت افراد منصوب یا تجدید انتصاب از طریق مصاحبه یا آزمون کتبی یا هر دو جهت احراز صلاحیت و شایستگی آنها. به استثنای کسانی که در سمتی که در آن مستقر یا دارای مدرک تحصیلی عالی هستند دارای سابقه خدمت بوده اند، مگر اینکه تعداد متقاضیان مشاغل مورد نظر از تعداد آن مشاغل بیشتر باشد. ۲- صدور گواهی صلاحیت برای هر فرد قبل از انتصاب یا انتصاب مجدد به شغل و هنگام انتقال به مشاغل آموزشی، پزشکی و مهندسی مشروط بر اینکه این گواهی شامل مدرک تحصیلی، عنوان شغلی که در آن منصوب می‌شود و در مورد انتقال از شغلی به شغل دیگر غیر از مشاغل مذکور با تصمیم وزیر ذیصلاح خواهد بود. ۳- انتصاب طبق موارد ذیل: الف- شرایط عمومی شرکت در آزمون‌های ورودی خدمت و صلاحیت‌های لازم برای مشاغل مختلف. ب- تدابیری برای سازماندهی امتحاناتی که راه را برای کسانی که مایل به ورود به خدمات کشوری در تمام نقاط عراق با فرصت‌های برابر هستند باز کند. ج- حصول اطمینان از تشریفات امتحانی محرمانه. د - حصول اطمینان از همکاری شورای وظیفه عمومی با وزارتخانه‌ها و ادارات محلی برای اجرای موارد مندرج در بندهای فوق. ۴- ادارات محلی می‌توانند

پس از موفقیت در امتحانی که توسط کمیته دائمی که از طرف شورای عمومی حوزه تشکیل می شود، در پایه های هشتم و نهم، کارمندانی را تعیین کند، اما این کارمندان را نمی توان به سایر سمت های خدمات ملکی خارج از اداره منتقل کرد. مگر اینکه در آزمون شورای وظیفه عمومی قبول شوند. ماده ۳۰ وظایف شورای وظیفه عمومی در خصوص ترفیع و اعتراض به کلیه کارکنان به استثنای ترفیع به سمت های موضوع بند (۲) ماده هشتم این قانون به شرح زیر است. محدود به هیئت وزیران است. ۱- صدور دستورالعمل هر وزارتخانه مبنی بر تهیه گزارش محرمانه از هر یک از کارکنان به استثنای مستثنی شدگان در حین انتصاب طبق بند (۲) ماده (۸) مشروط بر اینکه یک یا چند نسخه از آن در وزارتخانه ذیصلاح نگهداری شود. یک نسخه به شورای خدمات عمومی ارسال می شود. ۲- صدور دستورالعمل به وزارتخانه ها در خصوص ترفیع کارمندان در صورت خالی شدن شغل در آنها که وزارت ذی صلاح پس از بررسی ادعای نامزدهای مناسب جهت رسیدگی به امور آنها پیشنهاد ارتقاء را به شورا ارائه می کند و می تواند با کاندیدای پیشنهادی ملاقات کند. یا سایر کارمندانی که او لازم بداند. ۳- شورا می تواند به اعتراض کارمندی که در نتیجه عدم معرفی به ترفیع یا تأیید در انتصاب یا ترفیع و یا اعاده حقوق قبلی وی غیرعادلانه بوده است رسیدگی کند و تصمیم آن قطعی است و شورا باید حق صدور دستورالعمل در ارتباط با این موارد (عبد العال العنای، ۲۰۱۱).

البته که تبعیض قومیتی در حقوق استخدامی عراق توسط دستگاه های قضایی و سازمان های حقوق بشر به طور مداوم مورد بررسی قرار می گیرد. همچنین در سال ۲۰۱۸، سازمان حقوق بشر عراق به یک گزارش پرداخت که در آن، تبعیض و نیز برخی از موارد غیرقانونی در حقوق کاری عراق بررسی شده بود. در این گزارش، به تبعیض در استخدام کارکنان جدید و قبلی، تبعیض در دریافت حقوق و دستمزد، عدم پرداخت حقوق کارکنان به موقع و نیز عدم رعایت استانداردهای ایمنی و بهداشتی در محیط کار اشاره شده بود. علاوه بر این، سازمان های بین المللی نیز در زمینه حقوق انسانی در عراق فعالیت دارند و تلاش می کنند تا مسائل مربوط به تبعیض قومیتی و ایرادات حقوقی در این کشور را برطرف کنند. قانون اساسی عراق در سال ۲۰۰۵، که «قانون

عالی در عراق» است، محافظت قوی در برابر تبعیض فراهم کرده و رفتار برابر را برای همه عراقی‌ها بدون در نظر گرفتن جنسیت، نژاد، ملیت، منشاء، رنگ، مذهب، بخش، اعتقاد، عقیده، یا اقتصادی تضمین می‌کند. یا موقعیت اجتماعی قانون اساسی حقوق برابر قوی ارائه می‌دهد و پایه محکمی برای بقیه متون قانونی عراق می‌گذارد. مهمتر از همه، ماده ۱۴ قانون اساسی شامل یک بند حمایتی برابر برای همه است. عراق بسیاری از معاهدات مهم حقوق بشر، از جمله معاهدات متعددی را که مستقیماً بر وضعیت اقلیت‌ها تأثیر می‌گذارد، تصویب کرده است. عراق با تصویب میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ICESCR میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی ICCPR و کنوانسیون بین‌المللی رفع همه اشکال تبعیض نژادی ICERD متعهد شد که طبق قوانین بین‌المللی در حمایت از حقوق مدنی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی اقلیت‌های عراقی به آن پایبند باشد (العبودی، ۲۰۰۴: ۱۴۵). فرمان ائتلاف اقتدار موقت شماره ۷ صادر شده در آوریل ۲۰۰۳ در مورد قانون جزا شماره ۱۱۱۹۶۹ در ماده ۴ بند مهمی را علیه تبعیض به منظور حمایت از حقوق اقلیت‌ها آورده است: "کلیه کسانی که در پست‌های دولتی خدمت می‌کنند یا در آن‌ها کار می‌کنند. بخش عمومی اعم از کارکنان پلیس، مدعیان عمومی و قضات باید قانون را بدون جانبداری در انجام وظایف رسمی خود اعمال کنند. هیچ تبعیضی علیه هیچ فردی به دلیل جنسیت، قومیت، رنگ، زبان، وابستگی مذهبی، عقاید سیاسی، ملیت، قومیت، جلسه یا زادگاه وی اعمال نخواهد شد. اهمیت این ماده در عدم تبعیض است. این قانون همراه با ماده ۳۷۲ قانون مجازات (که جرایم ناشی از نفرت را ممنوع می‌کند و اعمالی را که آسیب، حمله، توهین، اخلال می‌کند، جرم‌انگاری می‌کند) ایجاد شده است. قانون کار شماره ۳۷ عراق در سال ۲۰۱۵ که لازم‌الاجرا است، مطابق با ماده ۱ (۲۵) - تبعیض مستقیم: هرگونه تمایز، طرد یا ترجیح بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، فرقه، عقاید سیاسی یا عقاید سیاسی اصل یا ملیت. تعریف شده است. تبعیض غیرمستقیم در ماده ۲۶ تعریف شده است: عبارت است از هرگونه محرومیت یا ترجیح، تبعیض بر اساس ملیت، سن، وضعیت سلامت، وضعیت اقتصادی، موقعیت اجتماعی، وابستگی و فعالیت صنفی و اثر

آن موجب بطلان یا تضعیف استفاده از فرصت‌های برابر یا تضعیف می‌شود (العبودی، ۲۰۰۴: ۱۴۷).

۴. حقوق استخدامی زنان

علیرغم استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر، تبعیض جنسیتی همچنان یک موضوع مهم در جمهوری عراق است. زنان به دلیل هنجارهای فرهنگی ریشه دار، انتظارات اجتماعی و اعمال تبعیض آمیز با چالش‌های متعددی در دسترسی به فرصت‌های برابر در نیروی کار مواجه هستند. یکی از زمینه‌های مهم نگرانی شکاف دستمزد جنسیتی است که در آن زنان به‌طور قابل‌توجهی کمتر از هم‌تایان مرد برای کار مشابه درآمد دارند. این شکاف اغلب به تبعیض جنسیتی، دسترسی نابرابر به آموزش و فرصت‌های محدود برای پیشرفت شغلی نسبت داده می‌شود. علاوه بر این، زنان اغلب در ورود به مشاغل مردانه مانند وکالت به دلیل تعصبات و کلیشه‌های اجتماعی با موانعی روبرو هستند. تبعیض می‌تواند به اشکال مختلف، از جمله شیوه‌های استخدام جانبدارانه، چشم‌اندازهای ترفیع محدود، و رفتار نابرابر در محل کار ظاهر شود (Efrati, 2012: 16).

لذا عراق قوانین و مقررات متعددی را با هدف حمایت از حقوق زنان در نیروی کار اجرا کرده است. به عنوان مثال، قانون کار ۱۹۸۷، تبعیض بر اساس جنسیت در استخدام را ممنوع کرده و حقوق برابر را برای کار برابر تضمین می‌کند. با این حال، با وجود این مقررات قانونی، اجرا و اجرای این قوانین همچنان یک چالش است.

یکی از مسائل کلیدی عدم آگاهی و درک حقوق زنان در بین کارفرمایان و کارمندان است. بسیاری از زنان از حقوق خود بی‌اطلاع هستند و به دلیل ترس از انتقام یا فشارهای جامعه در احقاق حقوق خود تردید دارند. این عدم آگاهی به تداوم اعمال تبعیض آمیز کمک می‌کند.

علاوه بر این، چارچوب قانونی در عراق فاقد مقررات خاصی است که به طور جامع به تبعیض مبتنی بر جنسیت می‌پردازد. در حالی که قانون کار تبعیض را ممنوع می‌کند، دستورالعمل‌ها یا مکانیسم‌های روشنی برای رسیدگی به چنین مواردی ارائه نمی‌دهد. این عدم وضوح و مشخص بودن مانع از اجرای موثر اقدامات ضد تبعیض می‌شود. نقش‌های سنتی جنسیتی عمیقاً در جامعه عراق ریشه دوانده است، به گونه‌ای که مردان

عمدتاً مناصب قدرت را اشغال می‌کنند و زنان اغلب به نقش‌های خانگی محدود می‌شوند. این هنجارهای اجتماعی به حاشیه رانده شدن و تبعیض زنان، هم در خانه و هم در حوزه عمومی، تداوم بخشیده است (Efrati, 2005: 278).

از لحاظ تاریخی، عراق شاهد دوره‌هایی از پیشرفت و عقب‌نشینی در مورد حقوق زنان بوده است. در اوایل قرن بیستم، عراق شاهد پیشرفت‌هایی بود، مانند معرفی آموزش زنان و حق رای. با این حال، این دستاوردها کوتاه مدت بودند، زیرا بی‌ثباتی سیاسی و درگیری‌ها مانع از پیشرفت بیشتر شد.

ظهور رژیم صدام حسین در دهه ۱۹۷۰ تفسیر سخت‌گیرانه‌تری از قوانین اسلامی را به همراه داشت که حقوق زنان را بیشتر محدود کرد و نابرابری‌های جنسیتی را تقویت کرد. زنان در معرض قوانین پوشش محدود، دسترسی محدود به آموزش و فرصت‌های شغلی، و با فشار جامعه برای انطباق با نقش‌های جنسیتی سنتی قرار داشتند (Begikhani, Hamelink, Weissm 2018: 8). پس از سقوط رژیم حسین و متعاقب آن حمله به رهبری ایالات متحده در سال ۲۰۰۳، عراق وارد مرحله جدیدی از انتقال شد و با چالش‌های بازسازی سیستم حقوقی خود و تضمین حقوق برابر برای همه شهروندان دست و پنجه نرم کرد. با این حال، علیرغم تلاش‌ها برای ارتقای برابری جنسیتی و گنجاندن آن در چارچوب قانونی جدید، هنجارهای فرهنگی ریشه‌دار و مقاومت در برابر تغییر موانع مهمی را ایجاد کرده است (Connell, and Pearse, 2015). ناگفته نماند در سال‌های اخیر، عراق تلاش‌هایی را برای همسویی چارچوب قانونی خود با استانداردهای بین‌المللی و ترویج برابری جنسیتی در محیط کار انجام داده است. قانون اساسی عراق که در سال ۲۰۰۵ تصویب شد، حقوق برابر را برای همه شهروندان از جمله زنان تضمین می‌کند. علاوه بر این، عراق یکی از امضاکنندگان کنوانسیون‌های بین‌المللی مانند کنوانسیون رفع همه‌اشکال تبعیض علیه زنان CEDAW است که تعهد به حقوق زنان را بیشتر تقویت می‌کند. با این حال، با وجود این مقررات قانونی، اجرا و اجرای این حقوق همچنان یک چالش است. بسیاری از زنان در عراق همچنان با تبعیض و رفتار نابرابر در محل کار مواجه هستند. چارچوب قانونی به تنهایی برای تضمین فرصت‌های برابر و رفتار عادلانه با زنان کافی نیست. این امر مستلزم تلاشی هماهنگ از

سوی ذینفعان مختلف برای ایجاد تغییرات معنادار است. یکی از موضوعات کلیدی مربوط به قوانین احوال شخصیه عراق است که بر اموری مانند ازدواج، طلاق، حضانت و ارث حاکم است. این قوانین اغلب به نفع مردان است و به آنها حقوق و اختیارات بیشتری بر زنان می‌دهد. به عنوان مثال، سن قانونی ازدواج برای دختران به طور قابل توجهی کمتر از پسران است، و این امر ازدواج کودکان را تداوم می‌بخشد و دختران را از فرصت تحصیل و پیشرفت شخصی محروم می‌کند.

علاوه بر این، قانون جزایی عراق حاوی مقرراتی است که علیه زنان تبعیض قائل می‌شود. برای مثال، جرایم ناموسی همچنان یک نگرانی جدی است. در برخی موارد، زنانی که قربانی خشونت خانگی شده‌اند یا گفته می‌شود خانواده‌های خود را شرم‌منده کرده‌اند، ممکن است با مجازات شدید روبرو شوند، در حالی که مرتکبین اغلب بدون مجازات می‌مانند (World Bank, 2023). علاوه بر این، سیستم حقوقی عراق فاقد مکانیسم‌های کافی برای رسیدگی به آزار جنسی و خشونت مبتنی بر جنسیت است. قربانیان معمولاً در هنگام عدالت خواهی با موانع مهمی مواجه می‌شوند که انگ اجتماعی، ترس از انتقام جویی و فقدان حمایت‌های قانونی مؤثر مانع دسترسی آنها به عدالت می‌شود.

بررسی این قوانین و شیوه‌های تبعیض آمیز برای برجسته کردن نیاز به اصلاحات قانونی که با استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر هماهنگ باشد، ضروری است. برای عراق بسیار مهم است که اطمینان حاصل کند که چارچوب قانونی آن برابری جنسیتی را ترویج می‌کند، از حقوق زنان و دختران محافظت می‌کند، و به موانع سیستمی که تبعیض را تداوم می‌بخشد، رسیدگی می‌کند.

با حمایت از اصلاحات قانونی و افزایش آگاهی در مورد این قوانین و اقدامات تبعیض آمیز، می‌توانیم به تلاش‌های مداوم برای شکستن موانع و پیشبرد برابری جنسیتی در سیستم حقوقی عراق کمک کنیم. تنها با بررسی و تحلیل همه جانبه است که می‌توانیم راه را برای جامعه‌ای عادلانه‌تر و فراگیرتر هموار کنیم.

۴-۱. تبعیض و نابرابری جنسیتی در محیط کار

تبعیض علیه زنان در محیط کار همچنان مانع مهمی برای توانمندسازی و پیشرفت آنهاست. در عراق، زنان اغلب هنگام جستجوی شغل یا ترفیع با تعصب و تعصب مواجه

می شوند. کلیشه های مبتنی بر جنسیت و هنجارهای فرهنگی نقش مهمی در تداوم نابرابری و محدود کردن فرصت های شغلی زنان دارند. این اعمال تبعیض آمیز نه تنها مانع از پیشرفت اقتصادی زنان می شود، بلکه پیامدهای گسترده تری برای کل جامعه دارد.

برای رسیدگی به این موضوع، دولت عراق اقدامات متعددی را برای مبارزه با تبعیض در محیط کار ارائه کرده است. قانون کار ۱۹۸۷ تبعیض بر اساس جنسیت را ممنوع کرده است و دولت کمپین های آگاهی بخشی را برای ترویج برابری جنسیتی راه اندازی کرده است. با این حال، هنوز راه درازی برای تغییر نگرش های اجتماعی و از بین بردن موانع سیستمی که مانع پیشرفت زنان می شوند، باقی مانده است.

۴-۲. مقررات مرخصی زایمان و مراقبت از کودکان در عراق

ایجاد تعادل بین مسئولیت های کاری و خانوادگی چالشی است که بسیاری از زنان در سراسر جهان با آن مواجه هستند و عراق نیز از این قاعده مستثنی نیست. مقررات مرخصی زایمان و مراقبت از کودک جنبه های اساسی حقوق شغلی هستند که مستقیماً بر توانایی زنان برای مشارکت کامل در نیروی کار تأثیر می گذارد. در عراق، طبق قانون کار، مرخصی زایمان برای مدت ۱۴ هفته ارائه می شود. با این حال، این ممکن است برای زنانی که به زمان بیشتری برای بهبودی پس از زایمان و پیوند با نوزاد خود نیاز دارند، کافی نباشد (Hardi, 2023: 11).

تسهیلات و حمایت از کودکان نیز برای مادران شاغل بسیار مهم است. در حالی که برخی از شرکت ها در عراق خدمات مراقبت از کودکان را ارائه می دهند، تعداد آنها محدود است و اغلب برای بسیاری از زنان غیرقابل دسترس است. فقدان گزینه های مقرون به صرفه و باکیفیت برای مراقبت از کودک، توانایی زنان را برای ایجاد تعادل بین تعهدات کاری و خانوادگی، مانع می شود و موانع بیشتری برای حقوق شغلی آنها ایجاد می کند.

۴-۳. آزار و اذیت جنسی و ایمنی در محل کار برای زنان

آزار و اذیت جنسی یک موضوع فراگیر در محل کار در سراسر جهان است و عراق نیز از این قاعده مستثنی نیست. این نقض حقوق بشر است که نه تنها قربانی را تحت تأثیر

قرار می دهد، بلکه توانایی آنها را برای پیشرفت در زندگی حرفه ای آنها نیز تضعیف می کند. در عراق، قانون مجازات آزار جنسی را جرم انگاری می کند، اما گزارش و رسیدگی به پرونده ها همچنان یک چالش است. زنان اغلب از تلافی یا انگ می ترسند، که مانع از آن می شود که جلو بیایند و به دنبال عدالت باشند.

امنیت محل کار یکی دیگر از نگرانی های زنان در عراق است. در صنایع و بخش های خاص، زنان به دلیل جنسیت خود با خطرات و چالش های منحصر به فردی روبرو هستند. دولت عراق اقدامات مختلفی را برای تضمین ایمنی محل کار اجرا کرده است، اما هنوز نیاز به آگاهی، اجرا و پاسخگویی بیشتر برای محافظت از زنان در برابر آسیب و آزار وجود دارد.

۵. تبعیض جنسیتی در عمل و اجرا و حمایت از حقوق استخدامی زنان

تلاش ها برای تقویت مکانیسم های اجرایی و حفاظتی برای حقوق اشتغال زنان در عراق در حال انجام است. دولت دادگاه های کار و واحدهای تخصصی را برای رسیدگی به اختلافات کارگری و تضمین رفتار عادلانه کارگران ایجاد کرده است. علاوه بر این، سازمان های جامعه مدنی و فعالان حقوق زنان نقشی حیاتی در دفاع از حقوق کارگران زن و فشار برای اصلاحات ایفا می کنند.

در قانون اساسی عراق و قانون کار عراق، مقررات متعددی وجود دارد که حقوق قانونی، حمایت های قضایی و تبعیض مثبت را برای زنان تضمین می کند.

ضمانت های قانونی

ماده ۱۴ قانون اساسی عراق برابری در برابر قانون را بدون تبعیض بر اساس جنسیت تضمین می کند.

اصل ۳۹ قانون اساسی حقوق کامل زنان را که مردان از آن برخوردارند، بر اساس قانون اساسی و موازین شرع اسلامی تضمین می کند.

اصل ۴۱ قانون اساسی امنیت اجتماعی و اقتصادی خانواده عراقی را تضمین می کند.

ضمانت های قضایی

در ماده ۲ قانون کار آمده است که مقررات این قانون در مورد کلیه کارکنان بدون تبعیض جنسیتی اعمال می شود.

ماده ۱۱۷ قانون کار حق شکایت زنان را در مورد موارد تبعیض یا تضييع حقوق خود به قاضی کار تضمین می‌کند.

تبعیض مثبت

ماده ۴۴ قانون کار شرایط مناسبی را برای انجام کار و مراقبت‌های بهداشتی در دوران بارداری و شیردهی به زنان اعطا کرده است.

ماده ۴۷ قانون کار، کارفرمایان را موظف کرده است با توجه به ماهیت فیزیولوژیکی زنان، شرایط مناسب برای انجام کار را فراهم کنند.

هدف این تضمین‌ها تضمین دسترسی برابر زنان عراق به فرصت‌های شغلی و حمایت‌های قانونی و در نظر گرفتن نیازهای خاص آنها در محل کار است.

لذا تبعیض جنسیتی در سیستم حقوقی عراق موضوعی عمیقاً ریشه‌دار است که همچنان بی‌عدالتی و نابرابری را تداوم می‌بخشد. برای درک واقعی شدت این مشکل، بررسی داستان‌ها و نمونه‌هایی از زندگی واقعی که تجربیات افرادی را که تحت تأثیر تبعیض جنسیتی قرار گرفته‌اند را روشن می‌کند، بسیار مهم است.

با اینکه پیشرفت‌هایی در بهبود حقوق اشتغال زنان در عراق حاصل شده است، چالش‌ها و موانع قابل توجهی وجود دارد. هنجارهای اجتماعی-فرهنگی، نقش‌های جنسیتی سنتی و تبعیض ریشه‌دار موانع عمده‌ای هستند که زنان برای دسترسی کامل به حقوق شغلی خود باید بر آنها غلبه کنند. فقدان تحصیلات، فرصت‌های شغلی محدود و نابرابری‌های اقتصادی این چالش‌ها را به‌ویژه برای زنان در مناطق روستایی یا جوامع حاشیه‌نشین تشدید می‌کند.

دسترسی به عدالت یکی دیگر از چالش‌های مهم است. زنانی که با نقض حقوق شغلی مواجه می‌شوند، غالباً در مورد حقوق قانونی خود آگاهی ندارند یا برای راهیابی به سیستم قانونی تلاش می‌کنند. علاوه بر این، برخی از زنان ممکن است فاقد تمکن مالی برای استخدام وکالت باشند یا مراحل طولانی دادگاه را طی کنند. این موانع مانع از توانایی زنان در استیفای حقوق خود و جستجوی جبران می‌شود.

با وجود چالش‌ها، ابتکارات و سازمان‌های مختلف به طور خستگی‌ناپذیری برای بهبود حقوق اشتغال زنان در عراق تلاش می‌کنند. سازمان‌های غیردولتی، گروه‌های

حقوق زنان و سازمان‌های بین‌المللی فعالانه در فعالیتهای حمایت، افزایش آگاهی و ظرفیت‌سازی شرکت دارند. این سازمان‌ها حمایت قانونی، آموزش حرفه‌ای و فرصت‌های کارآفرینی را برای توانمندسازی زنان و افزایش مشارکت اقتصادی آنها فراهم می‌کنند.

۶. مقایسه استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر با نظام حقوقی عراق

عراق به عنوان یکی از امضاکنندگان معاهدات بین‌المللی حقوق بشر، موظف است چارچوب قانونی خود را با این استانداردها هماهنگ کند. با این حال، تفاوت‌های قابل توجهی بین استانداردهای بین‌المللی و قوانین و رویه‌ها در عراق وجود دارد که نابرابری جنسیتی را تداوم می‌بخشد. یکی از استانداردهای کلیدی بین‌المللی، کنوانسیون رفع همه‌اشکال تبعیض علیه زنان (CEDAW) است. این کنوانسیون خواستار رفع تبعیض علیه زنان در تمام عرصه‌های زندگی است و بر اهمیت تضمین حقوق و فرصت‌های برابر برای زنان تأکید می‌کند. در عراق، علی‌رغم تضمین‌های قانونی برابری جنسیتی در قانون اساسی و تصویب CEDAW، زنان همچنان با اشکال مختلف تبعیض و به حاشیه رانده شدن روبرو هستند. به عنوان مثال، مقررات تبعیض آمیز در قانون احوال شخصیه و قوانین جزایی همچنان به قوت خود باقی است و حقوق زنان را در زمینه‌هایی مانند ازدواج، طلاق، حضانت و ارث محدود می‌کند. علاوه بر این، سیستم حقوقی عراق فاقد سازوکارهای مؤثر برای اجرای قوانین برابری جنسیتی و حمایت از حقوق زنان است. فقدان آگاهی، آموزش و منابع در میان قضات، وکلا و مقامات مجری قانون، موضوع را تشدید می‌کند. در مبارزه با تبعیض جنسیتی در عراق، نمی‌توان نقش سازمان‌های غیردولتی NGO و فعالان را نادیده گرفت. این افراد و گروه‌های فداکار در خط مقدم به چالش کشیدن نظام حقوقی موجود و حمایت از تغییر بوده‌اند (Redaelli, Lnu, Hernandez, Paola, and Ismail, 2022).

سازمان‌های غیردولتی نقش مهمی در افزایش آگاهی در مورد مسائل تبعیض جنسیتی، ارائه حمایت و منابع به قربانیان، و فشار برای اصلاحات قانونی ایفا کرده‌اند. آنها تحقیقاتی انجام داده‌اند، کمپین‌هایی را سازماندهی کرده‌اند و برای تغییر سیاست‌ها برای رسیدگی به سوگیری‌های سیستمی که تبعیض جنسیتی را در سیستم حقوقی عراق

تداوم می‌بخشد، لابی کرده‌اند. یکی از نمونه‌های قابل توجه سازمان آزادی زنان در عراق OWFI است که به طور فعال برای مبارزه با خشونت مبتنی بر جنسیت، قتل‌های ناموسی و سایر اشکال تبعیض علیه زنان کار می‌کند. OWFI کمک‌های حقوقی، پناهگاه‌ها و خدمات مشاوره‌ای را به بازماندگان خشونت مبتنی بر جنسیت ارائه می‌دهد و در عین حال درگیر در حمایت از طرح‌های آموزش و پرورش برای ترویج برابری جنسیتی است (Mohammed, 2023: 9). علاوه بر این، فعالان و جنبش‌های مردمی در به چالش کشیدن هنجارهای اجتماعی و نگرش‌های فرهنگی که به تبعیض جنسیتی کمک می‌کنند، کمک کرده‌اند. آنها اعتراضات را سازماندهی کرده‌اند، از پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی برای تقویت صدای خود استفاده کرده‌اند و فضاهای امنی برای گفتگو و حمایت ایجاد کرده‌اند.

فعالان محلی مانند یانار محمد، یکی از بنیانگذاران OWFI، و حنا ادوار، مدافع برجسته حقوق زنان، در تلاش‌های خود برای به چالش کشیدن اعمال تبعیض آمیز و دفاع از حقوق زنان خستگی ناپذیر بوده‌اند. کار آنها نه تنها بی‌عدالتی‌هایی را که زنان در عراق با آن روبرو هستند روشن می‌کند، بلکه الهام بخش نسل جدیدی از فعالان برای پیوستن به این آرمان است. در سطح بین‌المللی، سازمان‌های غیردولتی و فعالان در پاسخگویی دولت عراق به استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر نقش مهمی ایفا کرده‌اند. آنها از نزدیک با سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد و عفو بین‌الملل برای مستندسازی نقض حقوق بشر، ارائه شواهد برای پرونده‌های حقوقی، و حمایت از اجرای کنوانسیون‌ها و معاهدات بین‌المللی که از برابری جنسیتی حمایت می‌کنند، همکاری کرده‌اند (Republic of Iraq, 2009).

استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر بر اهمیت برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان تاکید دارد. کنوانسیون رفع همه‌اشکال تبعیض علیه زنان CEDAW که در سال ۱۹۸۶ توسط عراق تصویب شد، دولت را موظف می‌کند که اقداماتی را برای رفع تبعیض علیه زنان و تضمین حقوق و فرصت‌های برابر انجام دهد. برای رفع این موانع و تضمین احقاق حقوق زنان، اصلاحات حقوقی همه‌جانبه ضروری است. این شامل اصلاح قوانین تبعیض آمیز، تقویت اجرای قوانین موجود، و ترویج شیوه‌های قضایی حساس به

جنسیت است. علاوه بر این، افزایش آگاهی و به چالش کشیدن هنجارهای اجتماعی که تبعیض جنسیتی را تداوم می بخشد، گام های مهمی برای دستیابی به برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان است. شکستن موانعی که مانع حقوق زنان در سیستم حقوقی عراق می شود، نه تنها یک موضوع عدالت است، بلکه پیش نیاز توسعه پایدار و پیشرفت اجتماعی است. با پذیرش استانداردهای بین المللی حقوق بشر و اجرای اصلاحات لازم، عراق می تواند راه را برای جامعه ای فراگیرتر و عادلانه تر که در آن زنان فرصت شکوفایی و کمک به رشد کشور را داشته باشند، هموار کند.

۳۲۷

۷. اصلاحات قانونی و پیشرفت

در سال های اخیر، اصلاحات قانونی قابل توجهی با هدف رسیدگی به تبعیض جنسیتی در سیستم حقوقی عراق صورت گرفته است. این اصلاحات در همسویی قوانین کشور با استانداردهای بین المللی حقوق بشر و ترویج برابری جنسیتی بسیار مهم است.

یکی از گام های مهمی که در راستای مبارزه با تبعیض جنسیتی برداشته شد، اصلاح قانون احوال شخصیه در سال ۲۰۱۴ است. این اصلاحیه تغییرات مهمی را ایجاد کرد، مانند افزایش حداقل سن ازدواج برای زن و مرد به ۱۸ سال. پیش از این، دختران ۱۵ ساله مجاز به ازدواج بودند که این امر باعث تداوم اقدامات مضر مانند ازدواج کودکان می شد. علاوه بر این، تلاش هایی برای افزایش دسترسی زنان به عدالت و افزایش نمایندگی آنها در حرفه وکالت صورت گرفته است. ابتکاراتی مانند ایجاد دادگاه های تخصصی خانواده و گنجاندن آموزش جنسیت در برنامه درسی برای قضات و وکلا با هدف رسیدگی به سوگیری ها و تضمین رفتار عادلانه با زنان در سیستم حقوقی است. یکی دیگر از تحولات مثبت، تصویب کنوانسیون ها و معاهدات بین المللی مرتبط با برابری جنسیتی است. عراق کنوانسیون رفع همه اشکال تبعیض علیه زنان CEDAW را در سال ۱۹۸۶ به تصویب رساند که نشان دهنده تعهد این کشور به ترویج و حمایت از حقوق زنان است. این چارچوبی برای اصلاحات قانونی و سیاستی فراهم کرده است که شیوه های تبعیض آمیز را به چالش می کشد و برابری جنسیتی را در همه زمینه های زندگی ترویج می کند.



تبعیض جنسیتی
علیه زنان در نظام
استخدامی جمهوری
عراق با نگاهی به
استانداردهای بین
المللی منع تبعیض

۸. چالش‌ها و موانع دستیابی به برابری جنسیتی

یکی از چالش‌های اصلی، هنجارهای پدرسالارانه و باورهای فرهنگی عمیقی است که در جامعه عراق نفوذ کرده است. این هنجارها اغلب کلیشه‌های جنسیتی را تداوم می‌بخشد و نقش‌های جنسیتی سنتی را تقویت می‌کند و دسترسی زنان به آموزش، فرصت‌های شغلی و موقعیت‌های تصمیم‌گیری را محدود می‌کند. چنین نگرش‌های اجتماعی موانعی را ایجاد می‌کند که مانع از مشارکت کامل زنان در زندگی عمومی می‌شود و مانع از توانایی آن‌ها در استیفای حقوق خود در سیستم قانونی می‌شود (Sryoka, 2023: 16).

مانع دیگر در خود چارچوب قانونی نهفته است. اگرچه عراق چندین قانون را تصویب کرده و کنوانسیون‌های بین‌المللی را تصویب کرده است که برابری جنسیتی را ترویج می‌کنند، اجرای موثر آنها همچنان یک چالش بزرگ است. مقررات تبعیض‌آمیز و خلأهای موجود در سیستم حقوقی اغلب حقوق زنان را تضعیف می‌کند و تبعیض مبتنی بر جنسیت را تداوم می‌بخشد (World Bank, 2021). علاوه بر این، فقدان آگاهی و درک این قوانین در میان متخصصان حقوقی و عموم مردم این مشکل را تشدید می‌کند و عدالت و جبران تخلفات مبتنی بر جنسیت را برای زنان دشوار می‌سازد. علاوه بر این، وضعیت امنیتی در عراق چالش‌های بیشتری را برای دستیابی به برابری جنسیتی ایجاد می‌کند. خشونت و درگیری گسترده زنان را به طور نامتناسبی تحت تأثیر قرار داده و آنها را در برابر انواع مختلف سوء استفاده و استثمار آسیب‌پذیر کرده است. فقدان سازوکارهای مؤثر برای رسیدگی به این تخلفات مبتنی بر جنسیت، چرخه تبعیض را بیشتر تداوم می‌بخشد و مانع از پیشرفت به سوی برابری جنسیتی می‌شود.

در بررسی این چالش‌ها و موانع، آشکار می‌شود که پرداختن به تبعیض جنسیتی در نظام حقوقی عراق نیازمند رویکردی چندوجهی است. این امر مستلزم اصلاحات قانونی جامع برای حذف مقررات تبعیض‌آمیز، افزایش دسترسی زنان به عدالت و تضمین اجرای مؤثر قوانین موجود است. علاوه بر این، افزایش آگاهی و ترویج حساسیت جنسیتی در میان متخصصان حقوقی، سیاستگذاران و عموم مردم برای ایجاد یک محیط مساعد برای تغییر بسیار مهم است. علاوه بر این، تلاش‌ها برای مقابله با علل ریشه‌ای

نابرابری جنسیتی، مانند ارتقای آموزش زنان و توانمندسازی اقتصادی، باید در اولویت قرار گیرد تا هنجارها و کلیشه‌های اجتماعی را به چالش بکشد.

نتیجه گیری

در پایان، کاوش ما در مورد تبعیض جنسیتی در سیستم حقوقی عراق و مقایسه آن با استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر، موضوع مبرمی را روشن می‌کند که نیاز به توجه فوری دارد. موانعی که زنان در دسترسی به عدالت با آنها روبرو هستند و رفتار نابرابر آنها در چارچوب قانونی، نیاز فوری به اصلاحات را برجسته می‌کند. با بررسی این موضوع از دریچه استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر، می‌توانیم شکاف‌ها را بهتر درک کنیم و در جهت ایجاد یک نظام حقوقی عادلانه‌تر در عراق تلاش کنیم. امیدواریم این مقاله به عنوان فراخوانی برای اقدام برای سیاست‌گذاران، فعالان و شهروندان باشد تا برای جامعه‌ای تلاش کنند که برابری جنسیتی فقط یک مفهوم نباشد، بلکه یک واقعیت زنده است. با هم می‌توانیم موانع را بشکنیم و تغییرات پایدار ایجاد کنیم. پرداختن به تبعیض در حقوق کار برای زنان در عراق برای دستیابی به برابری جنسیتی و تقویت پیشرفت اجتماعی بسیار مهم است. با ایجاد یک محیط کاری فراگیرتر و منصفانه، زنان می‌توانند به توسعه کشور خود کمک کنند و پتانسیل کامل خود را به کار گیرند. لذا سفر به سوی دستیابی به برابری جنسیتی و تضمین حقوق شغلی زنان در عراق یک روند مداوم است. در حالی که پیشرفت‌هایی حاصل شده است، چالش‌های مهمی باقی مانده است. این امر مستلزم یک رویکرد چندوجهی است که شامل اصلاحات قانونی، اجرای قوانین موجود، کمپین‌های آگاهی، ظرفیت‌سازی، و ابتکارات توانمندسازی اقتصادی است. با پرداختن به این چالش‌ها، عراق می‌تواند جامعه‌ای فراگیرتر و عادلانه‌تر ایجاد کند که در آن زنان از فرصت‌ها و حمایت‌های برابر در نیروی کار برخوردار باشند. همانطور که به جلو می‌رویم، ادامه حمایت از حقوق شغلی زنان و اصرار برای اصلاحاتی که برابری جنسیتی را ترویج می‌کنند بسیار مهم است. با توانمندسازی زنان و از بین بردن موانع سیستمی، ما می‌توانیم آینده روشن‌تری را برای همه ایجاد کنیم، جایی که زنان در عراق می‌توانند به طور کامل پتانسیل خود را شناسایی کنند و به توسعه و شکوفایی کشور کمک کنند. این سفر ممکن است طولانی

باشد، اما با تلاش جمعی و تعهد تزلزل ناپذیر، تغییرات مثبت امکان پذیر است. عراق با شناخت و تلاش فعالانه برای غلبه بر این چالش‌ها می‌تواند گام‌های مهمی در جهت دستیابی به برابری جنسیتی و حفظ استانداردهای بین‌المللی حقوق بشر بردارد. تلاش‌ها باید مشارکتی باشد و نهادهای دولتی، سازمان‌های جامعه مدنی و جامعه بین‌الملل را درگیر کند تا موانعی را که مانع پیشرفت می‌شوند از بین ببرند و یک نظام حقوقی فراگیر ایجاد کنند که از حقوق و کرامت همه افراد فارغ از جنسیت حمایت کند و برای بهبود برابری جنسیتی در سیستم حقوقی عراق گامی حیاتی در جهت ایجاد جامعه‌ای فراگیرتر و عادلانه‌تر است. در حالی که پیشرفت حاصل شده است، هنوز موانع مهمی وجود دارد که باید برطرف شوند. در اینجا چند توصیه برای حرکت رو به جلو و تقویت یک نظام حقوقی برابرتر و عادلانه‌تر وجود دارد:

۱. اصلاحات قانونی: دولت باید تصویب قوانین جامعی را که صریحاً از حقوق زنان حمایت می‌کند و تبعیض جنسیتی را در تمام جنبه‌های نظام حقوقی منع می‌کند، در اولویت قرار دهد. این شامل تضمین دسترسی برابر به عدالت، حذف قوانین تبعیض آمیز، و تضمین نمایندگی زنان در نهادهای تصمیم‌گیری است.

۲. حساس سازی و آموزش: ارائه برنامه‌های آموزشی برای قضات، وکلا و مقامات مجری قانون در مورد برابری جنسیتی، حقوق بشر و استانداردهای بین‌المللی ضروری است. این به آنها کمک می‌کند تا تبعیضات مبتنی بر جنسیت را در اعمال خود بهتر درک کنند و به آنها رسیدگی کنند، که منجر به نتایج عادلانه‌تر و دسترسی بهتر زنان به عدالت می‌شود.

۳. کمک‌های حقوقی قابل دسترس: ایجاد و ترویج خدمات کمک‌های حقوقی در دسترس برای زنانی که در جستجوی عدالت با موانع اقتصادی روبرو هستند بسیار مهم است. با ارائه مساعدت حقوقی رایگان یا کم‌هزینه، زنان برای هدایت نظام حقوقی، به چالش کشیدن شیوه‌های تبعیض آمیز و تامین حقوق خود توانمند خواهند شد.

۴. کمپین‌های آگاهی: اجرای کمپین‌های آگاهی‌رسانی با هدف عموم مردم، از جمله مردان و زنان، می‌تواند به چالش کردن نقش‌های جنسیتی سنتی، رفع کلیشه‌ها و ترویج

برابری جنسیتی کمک کند. این کمپین‌ها باید اهمیت حقوق برابر را برجسته کرده و بر مزایای یک سیستم حقوقی فراگیرتر برای کل جامعه تأکید کند.

۵. همکاری با سازمان‌های بین‌المللی: عراق باید فعالانه با سازمان‌های بین‌المللی حقوق بشر تعامل داشته باشد و به دنبال کمک فنی برای رسیدگی مؤثر به تبعیض جنسیتی باشد. تلاش‌های مشترک می‌تواند تخصص، منابع و پشتیبانی را برای اجرای اصلاحات لازم و تضمین انطباق با استانداردهای بین‌المللی فراهم کند.

۶. جمع‌آوری و نظارت بر داده‌ها: ایجاد یک سیستم جامع برای جمع‌آوری داده‌های تفکیک جنسیتی در پرونده‌های حقوقی، از جمله موارد تبعیض، ضروری است. این داده‌ها به عنوان یک منبع ارزشمند برای سیاست‌گذاران، محققان و فعالان برای نظارت بر پیشرفت، شناسایی شکاف‌ها و طراحی مداخلات مبتنی بر شواهد عمل خواهد کرد.

با اجرای این توصیه‌ها، عراق می‌تواند گام‌های مهمی در جهت دستیابی به برابری جنسیتی در نظام حقوقی خود بردارد. بسیار مهم است که بدانیم یک نظام حقوقی فراگیر و منصفانه نه تنها یک حقوق اساسی بشری است، بلکه یک پایه اساسی برای ساختن یک جامعه عادلانه و مرفه برای همه است.

منابع

- ابو الوفا، احمد، (۲۰۰۸). الحماية الدولية لحقوق الانسان في اطار منظمة الامم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة، ط ۳، دار النهضة العربية، القاهرة.
- لیاس، یوسف، (۱۹۸۰). قانون العمل العراقي، شرح مفصل لأحكام قانون العمل رقم ۱۵۱ لسنة ۱۹۷۰، مكتبة التحرير، بغداد.
- الیاس، یوسف، (۱۹۸۴). الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ط ۱، بغداد.
- أنس قاسم، محمد، (۱۹۸۷). الحقوق السياسية للمرأة في الاسلام والفكر والتشريع المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة.
- توما منصور، شاب، (۱۹۷۷). شرح قانون العمل، ط ۶، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد.
- حسن سلمان، عماد، (۲۰۱۷). قانون العمل الجديد، ط ۱، مكتبة السهورى، بغداد.
- الحسنى، عبدالرزاق، (۱۹۸۹). تاريخ العرق الحديث، ج ۱، ط ۶، اصدار دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.

الخيون، رشيد، و زكى محمد، بدور، (٢٠٠٦). الدستور والمرأة، ط١، معهد الدراسات الاستراتيجية، بغداد، بيروت.

سعدون الربيعي، جمعة، (٢٠٠٨). المرشد الى اقامة الدعاوى المدنية، المكتبة القانونية، بغداد.
صالح الجبوري، ماهر و اخرون، (٢٠٠٩). حقوق الانسان والطفل والديمقراطية، ط١، مطبعة جامعة الكويت.
العابد، عدنان و الياس، يوسف، (١٩٨٩). شرح احكام قانون العمل العراقي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد. ١٦. العابد، عدنان و الياس، يوسف، (١٩٨٨). قانون العمل، المكتبة الوطنية، بغداد، بدون سنة نشر.

. العابد، عدنان و الياس، يوسف، (١٩٨٨). قانون الضمان الاجتماعي، ط٢، كلية القانون، جامعة بغداد.
عادل طالب، مصدق، (٢٠٠٩). دور منظمتى العمل الدولية والعربية فى حماية حقوق العمال، مجلة الحقوق، العدد ٥، السنة ٢، الجامعة المستنصرية.

عبد الكريم ابو شنب، احمد، (١٩٩٩). شرح قانون العمل، جامعة الاسراء، عمان.
عبد الكريم ابو شنب، احمد، (٢٠٠٦). شرح قانون العمل وفقا لاحداث التعديلات، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

دستور جمهوريه العراق الموقت العام ١٩٨٤.٣

آيين نامه داخلى شوراي اسلامى استان، ١٣٨٤/٠١/٢٤.

قانون اداره الدوله العراقى للمرحله انتقاليه، ٨.٥/٣/٢٠٠٤. دستور العراق جمهوريه لسنة ١٩٥٨

دستور جمهوريه العراق لسنة ١٩٧٠

دستور جمهوريه العراق لسنة ٢٠٠٥

الاعلان العالمى لحقوق الانسان ١٩٤٨

قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩

قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل

قانون العمل العراقي الملغى رقم (١٥١) لسنة ١٩٧١

قانون الضمان الاجتماعى رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١

قانون التنظيم القضائى رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩

قانون التنفيذ العراقي رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠ النافذ المعدل

قانون الصحة العامة العراقي رقم (٨٩) لسنة ١٩٨١

قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

قانون الادعاء العام رقم (٤٩) لسنة ٢٠١٧

قانون اداره الدوله للمرحله الانتقاليه لسنة ٢٠٠٤

مسوده دستور اقليم كردستان لسنة ٢٠٠٢

العهد الدولى للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)

- قرار محكمة العمل العليا: الهيئة القضائية الثانية، رقم الاضبارة (٢٦٦) عليا ٧٤/ في ١٩٧٤/٨/٢٣، غير منشور.
- Vilardo, V., & Bittar, S. (2018). Gender Profile-Iraq: A situation analysis on gender equality and women's empowerment in Iraq.
- Davis, L. (2016). Iraqi Women Confronting ISIL: Protecting Women's Rights in the Context of Conflict. *SW. J. Int. L.*, 22.27. 3. Zuhur, S. (2006). Iraq, Women's Empowerment, and Public Policy (No. 18). Strategic Studies Institute, US Army War College.
- Al-Tamimi, H. (2019). *Women and Democracy in Iraq: Gender, Politics and Nation-building*. Bloomsbury Publishing.
- Brown, L., & Romano, D. (2006). Women in Post-Saddam Iraq: One Step Forward or Two Steps Back. *NWSA Journal*, 18 (3), 51-70.
- Ismael, J. S., & Ismael, S. T. (2000). Gender and state in Iraq. *Gender and citizenship in the Middle East*, 185-211.