



حكومة إقليم كردستان – وزارة العدل سياسة المساواة بين الجنسين



Funded by the European Union
بتمويل من الاتحاد الأوروبي



EuroMed Feminist Initiative
المبادرة النسوية الأورومتوسطية
Initiative Féministe EuroMed



حكومة إقليم كردستان – وزارة العدل

سياسة المساواة بين الجنسين

تأسست وزارة العدل بتاريخ 1992 / 7 / 9 ضمن التشكيلة الوزارية الأولى لحكومة إقليم كردستان بموجب المادة (1/9) من قانون مجلس الوزراء رقم (3) لسنة 1992/ الصادر عن برلمان الإقليم، وفي 1992/11/21 تم إصدار أول قانون للوزارة برقم (12) لسنة 1992، وانطلاقاً من ضرورة تطوير الأجهزة العدلية ونظراً لما تتحمله من مسؤولية في تحقيق العدالة وحماية حقوق المواطنين وتطوير التشريعات بحيث تصبح قادرة على القيام بمهامها القانونية والعدلية بصورة أكفأ وأجدى في سبيل ترسيخ مبدأ سيادة القانون تم تغيير قانون الوزارة بموجب قانون رقم (13) لسنة 2007، وتتكون من الأجهزة العدلية الرئيسة الآتية: المديرية العامة للعدل (الديوان) ومجلس شورى الإقليم وهيئة الإشراف العدلي ورئاسة الادعاء العام والمديرية العامة للمعهد القضائي والمديرية العامة للتسجيل العقاري والمديرية العامة للدوائر العدلية.

تم اعداد هذه المطبوعة بدعم مالي من قبل الاتحاد الأوروبي، من خلال الصندوق الائتماني الإقليمي للاتحاد الأوروبي استجابة للأزمة السورية، صندوق "مدد" التابع للاتحاد الأوروبي. ان محتوياتها هي مسؤولية (وزارة العدل - حكومة إقليم كردستان)، ولا تعكس بالضرورة آراء ومواقف الاتحاد الأوروبي.

حول الصندوق الائتماني الإقليمي للاتحاد الأوروبي لمواجهة الأزمة السورية، صندوق الاتحاد الأوروبي مدد:

منذ إنشائه في ديسمبر 2014، يتم تقديم حصة كبيرة من المساعدات غير الإنسانية التي يقدمها الاتحاد الأوروبي إلى البلدان المجاورة لسوريا من خلال الصندوق الائتماني الإقليمي للاتحاد الأوروبي استجابة للأزمة السورية، صندوق الاتحاد الأوروبي "مدد".

يقدم الصندوق الائتماني استجابة أكثر تماسكاً وتكاملاً للمساعدات من الاتحاد الأوروبي للأزمة ويعالج في المقام الأول الاحتياجات الاقتصادية والتعليمية والحماية والاجتماعية والصحية للاجئين من سوريا في البلدان المجاورة مثل الأردن ولبنان وتركيا والعراق، ويدعم العمل المحلي فوق طاقته المجتمعات وإداراتها.

لمزيد من المعلومات حول الصندوق الائتماني للاتحاد الأوروبي، يرجى زيارة:

<https://ec.europa.eu/trustfund-syria-region/content/home>

نبذة عن منظمة تمكين المرأة:

منظمة غير حكومية مستقلة غير ربحية تهدف إلى تعزيز الحقوق المتساوية والمساواة بين الجنسين والمشاركة العادلة للمرأة وضمان دورها الفاعل في المجتمع العراقي.

تتطلع منظمة تمكين المرأة إلى مجتمع سلمي وآمن حيث تنعكس المساواة بين الجنسين بشكل واضح في القوانين والسياسات ومبادرات السلام. يتشارك الرجال والنساء بشكل عادل جميع الفرص والموارد الاقتصادية والسياسية والثقافية والتشارك في اتخاذ القرارات وحل النزاعات.

وتؤمن المنظمة بأن حقوق الإنسان والحريات والوصول إلى الموارد حق لكل من النساء والرجال، لقد حققت منظمة تمكين المرأة وعلى المستوى الوطني إنجازات كبيرة وقد أحدثت تغييرات كبيرة في حياة الأشخاص الذين تواصلت معهم على مدار السنوات الماضية. وركزت المنظمة في عملها على تفعيل دور المرأة وتعزيز مشاركتها السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية.

عملت المنظمة ومنذ تأسيسها في عام ٢٠٠٤، بتقديم خدماتها في إطار أربع قطاعات رئيسية وهي التمكين الاقتصادي وسبل العيش، المشاركة السياسية، المساعدات القانونية والاجتماعية، المناصرة والحشد وكسب التأييد.

ولعبت المنظمة دوراً مهماً في الضغط والمناصرة لأجندة المرأة والأمن والسلام وقيادة المبادرات لتطوير الخطة الوطنية لقرار مجلس الأمن الدولي ١٣٢٥

تدعو المبادرة النسوية الأورو متوسطية IFE-EFI إلى المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان العالمية للمرأة باعتبارها لا تنفصل عن بناء الديمقراطية والمواطنة، ولحلول سياسية لجميع النزاعات، ولحق الشعوب في تقرير المصير.

المقدمة:

((نحن ضد اي تمييز جنسي ونقف امام اي تهميش لدور المرأة. على المرأة ان تمنح الدور والمكانة المستحقة في المجتمع وان تشارك بفاعلية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاقليم¹))

لدى النساء والرجال وصول مختلف إلى الموارد والفرص، هذا الاختلاف متجذر في المعايير والاعراف والمعتقدات الحالية حول الرجال وأدوار المرأة ومسؤولياتها وحقوقها وسلوكياتها، النابع من المجتمع والثقافة السائدة التي تسودها والنظرة التقليدية للنساء في العمل وتسلم المناصب.

بذلت حكومة اقليم كردستان خلال السنوات السابقة جهوداً مكثفة في ارساء فكرة المساواة بين الجنسين وتعميمها من خلال تعديل القوانين ووضع استراتيجيات وبرامج مختلفة، ورغم الجهود المبذولة لازال الأمر يتطلب تدخلات استراتيجية على جميع مستويات البرامج ورسم السياسات واعتماد تدابير خاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ومن جهة اخرى وفاءً من الوزارة لمنظومة الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وخاصة اتفاقية حظر جميع أشكال التمييز ضد المرأة المعروفة ب CEDAW والقرارات الدولية التي تخص المرأة والتوصيات الدولية الصادرة من مجلس حقوق الانسان ضمن آلية الاستعراض الدوري الشامل والملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة والمعروفة بلجنة CEDAW وايماناً منها لتحقيق الهدف الخامس من اهداف التنمية المستدامة الخاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين، والتزاماً بالعمل من اجل تنفيذ خطوط برنامج عمل الكابينة الوزارية التاسعة لحكومة اقليم كردستان والمتمثل في احد جوانبها ضمان المشاركة الفعالة للمرأة في جميع الميادين، ونظراً لدور وزارة العدل كونها وزارة فاعلة ومؤثرة في تنفيذ برامج الحكومة وتطوير التشريعات، واستناداً الى قانون وزارة العدل رقم 13 لسنة 2007 والهادف الى تحقيق العدل والمساواة لكافة المواطنين في الاقليم بما ينسجم مع الاعلان العالمي لحقوق الانسان ومع العهود والمواثيق الدولية، ولكونها شريك اساسي مع الوزارات الاخرى في حكومة اقليم كردستان للعمل من اجل تحقيق وتنفيذ اهداف الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة في اقليم كردستان و الاستراتيجية الوطنية لتنمية اوضاع المرأة اللتين تبناهما المجلس الاعلى لشؤون المرأة في اقليم كردستان، وباعتبارها من أوائل الوزارات التي شكلت لجنة خاصة لمتابعة تنفيذ الخطة الوطنية الاولى الخاصة بقرار مجلس الامن 1325 المتعلق بالمرأة والسلام والامن وايماناً منها بان العمل على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسؤولية جميع المؤسسات، بادرت الوزارة الى إصدار أمر وزاري بتاريخ 2018/12/27 قضى بتشكيل الوحدة الإدارية للمساواة الجنسانية المتخصصة بالعمل على إحراز تقدم نحو تعميم مراعاة المساواة والعدالة بين الجنسين بصورة منهجية وفعالة وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار الوزارة.

انطلاقاً من جميع هذه الاسباب، كان السعي لوضع سياسة المساواة بين الجنسين في إطار مؤسسات وأجهزة وزارة العدل، والتي نطمح بان تؤدي الى تطوير وتنمية دور الوزارة في مجال المساواة من خلال

⁽¹⁾ البرنامج الحكومي للكابينة التاسعة لحكومة إقليم كردستان الفقرة ثالثاً والمتعلقة بالحريات والديمقراطية والتعايش السلمي
<https://gov.krd/arabic/government/agenda>

ادماج المساواة والعدالة بين الجنسين وتمكين المرأة ووصولها الى مواقع القرار في كل اعمال الوزارة ونشاطاتها.

منهجية إعداد السياسة

1- تم البدء بمشروع العمل على اعداد هذه السياسة من خلال مقارنة تشاركية بين الوزارة ومنظمة تمكين المرأة، استنادا الى الاستراتيجية الوطنية لتنمية واقع المرأة في اقليم كوردستان. بادر رئيس اللجنة الخاصة بالقرار 1325 في وزارة العدل بعرض واقتراح الى منظمة تمكين المرأة WEO للتعاون والتنسيق مع الوزارة والمجلس الأعلى لشؤون المرأة لغرض تحضير واعداد سياسة المساواة بين الجنسين الخاصة بوزارة العدل في حكومة اقليم كوردستان وتبنت منظمة تمكين المرأة WEO المشروع وأبدت استعدادها للتعاون والتنسيق ودعم السياسة في كافة مراحلها (التحضير، الاعداد، اللصدار) وخاطبت رسمياً وزارة العدل بتاريخ 2020/2/20 حيث وافقت وزارة العدل بكتابها المرقم 14/955 في 2020/3/2 على التعاون والتنسيق مع المنظمة من اجل اعداد السياسة المشار اليها اعلاه وفي اطار مؤسسات الوزارة ولأجل ذلك تم عقد اول لقاء رسمي بين ممثلي الوزارة متمثلا بالسيد مدير العدل العام ورئيس لجنة قرار ١٣٢٥ مع ممثلات منظمة تمكين المرأة في ذكرى اليوم العالمي للمرأة 2020/3/8.

2- بتاريخ 2020/7/15 بموجب الأمر الوزاري المرقم 20/252 تم تشكيل لجنة خاصة برئاسة مدير العدل العام وعضوية ممثلي وممثلات الأجهزة العدلية في الوزارة ورئيس منظمة تمكين المرأة والمستشار القانوني للمنظمة من اجل البدء بالعمل على مراحل اعداد السياسة.

3- عقدت اللجنة أول اجتماع لها بتاريخ 2020/7/21 بغية وضع خطة عمل لعملية التحليل المؤسسي تتضمن مراحل العمل، وتوزيع الأدوار والمهام، وتحديد وجمع البيانات النوعية والكمية اللازمة للأعداد السياسة.

4- بتاريخ 2020/7/26 تم عقد ورشة تدريبية عن بعد (اونلاين) للمشاركين والمشاركات في اللجنة المشكلة عن مراحل تطور السياسة واهميته ومسار العمل عليه (خطة العمل – وجمع البيانات الكمية والنوعية، وتحليل البيئة الداخلية والموارد على مستوى الوزارة).

5- عقدت اللجنة الاجتماع الثاني بتاريخ 2020/7/29 وتم في الاجتماع جمع البيانات اللازمة لتحليل السياسة من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في الوزارة والمؤسسات التابعة لها من خلال:-

أ- جمع وعرض البيانات الكمية التي نظمتها مديريةية التطوير في الوزارة وتحليلها من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين أي بالنظر إلى الفوارق بين الجنسين من خلال الاعتماد على الملاحظة العلمية الدقيقة والحقائق المجردة والموضوعية.

ب- جمع الوثائق الصادرة عن وزارة العدل ومراجعتها بما في ذلك الوثائق المتعلقة بقانون الوزارة، قانون مجلس شورى الإقليم، قانون الخدمة المدنية، الهيكل التنظيمي للوزارة، القرارات

والتعليمات التي تراعى العمل على جميع المستويات والإصدارات والمطبوعات علاوة على الموقع الإلكتروني الذي تشرف عليه مديرية الأعلام ومديرية تكنولوجيا المعلومات في الوزارة.

ت- جمع البيانات النوعية: -

- تم تشكيل اربع مجاميع مركزة من الموظفين اللواتي يمثلن جميع الأجهزة العدلية في الوزارة وعقدت المجاميع المركزة اجتماعاتهن بتاريخ 20،21،22 / 2020/8 وتم من خلال الاجتماعات المناقشة والجابة على الأسئلة الاسترشادية التي وضعت حول سياسة المساواة بين الجنسين، وتمركزت الأسئلة على ثلاث فقرات رئيسية وعرضت في كل فقرة مجموعة من الأسئلة، في الفقرة الأولى (المدخل العام) تم توجيه الأسئلة المتعلقة بمدى اطلاع موظفات الوزارة والأجهزة العدلية على المساواة بين الجنسين والاتفاقية الخاصة بمناهضة جميع اشكال العنف ضد المرأة والاستراتيجيات الوطنية، أما الفقرة الثانية تضمنت الأسئلة المتعلقة بتوصيف واقع النساء بشكل عام في الأجهزة العدلية للوزارة من ناحية العدد، النسب، المواقع، الادوار والصلاحيات وبناءاً على هذا الوصف تم معرفة مستويات التفرقة الجنسية، والفقرة الثالثة تضمنت الأسئلة المتعلقة بقرارة لواقع تدخلات الوزارة ومدى اخذ الوزارة بنظر الاعتبار المساواة بين الجنسين وكيفية تطبيقها، اضافة الى الفقرة الخاصة بالتوصيات التي من شأنها تحديد اجراءات التسهيلات التي ترغبن الموظفين بتوافرها في الوزارة والتي تتعلق بالدور الانجابي وكيف يمكن للمؤسسة الدفع باتجاه تواجد اكبر للنساء وادوارهن و الاجراءات التي تقتضي الوزارة القيام بها لحماية النساء من اي شكل من اشكال العنف.
- الاستبيان المغلق والمفتوح عن طريق برنامج google form من اجل جمع البيانات النوعية.

- الاستناد على ردود ممثلي وممثلات الوزارة والأجهزة العدلية وصانعي القرار من خلال مناقشات اللجنة المشكلة لوضع السياسة.

6- عقدت اللجنة عدة اجتماعات خلال الأشهر الثلاث المنصرم منذ عقد اول اجتماع لها وكان الاجتماع الأخير لها بتاريخ 2020/10/22 بحضور رئيس اللجنة واعضاؤها حيث تمت مناقشة المسودة النهائية للسياسة وتبنيها وبعد ذلك تم عرض المسودة على معالي وزير العدل لغرض المراجعة النهائية وابداء الملاحظات عليها بغية المصادقة عليها.

7- تحليل العمل المؤسسي من خلال:

- أ- تحليل القوانين المرجعية والقرارات والتعليمات الخاصة بالوزارة وهي عبارة عن مجموعة من القواعد الموثقة التي تضبط العمل في الوزارة وتوجهها وتنظمها.
- ب- هيكلية الوزارة: وهي الموارد البشرية في الوزارة والعلاقات الإدارية التي تحكمها على كافة المستويات الأفقية والعمودية، ومصادر القرار وآليات اتخاذ القرار، والإجراءات المتبعة في إدارة شؤون الموظفين من تعيين وترقية وإنهاء الخدمة.

القسم الاول / الإطار الدولي والإطار الدستوري والقانوني والاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالمرأة في إقليم كردستان

أولاً: الإطار الدولي

اعتمدنا في اعداد السياسة على مجموعة من الصكوك والقرارات الدولية التي تدعو الدول الاعضاء إلى تعميم منظور المساواة بين الجنسين في تشريعاتها وسياساتها وإلى اعتماد تدابير خاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اهمها: -

1- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام 1979 CEDAW: - حيث اكدت في

ديباجتها الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق وفي موادها 2 الى 4 تعرض طبيعة التزامات الدول على شكل قوانين وسياسات وبرامج يجدر بالدول القيام بها، والتدابير الإيجابية المؤقتة التي تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وتنص الفقرة 1/ من المادة 11 على " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق " 2 صادقت جمهورية العراق على هذه الاتفاقية عام 1986 مع التحفظ على بعض البنود.

2- اعلان منهاج عمل بيجين 1995 وعلان بيجين +5: - يغطي الاعلان 12 مجالاً للنهوض بالمرأة منها

مشاركة المرأة في السلطة وصنع القرار وحماية حقوق الانسان للمرأة وضمان دمج قضايا الجنسين في السياسات والبرامج الوطنية والإقليمية والدولية حيث نص الاعلان على (ينبغي للحكومات والجهات الفاعلة الأخرى ان تروج لسياسات نشطة وواضحة لتعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين في جميع السياسات والبرامج حتى يمكن قبل اتخاذ القرارات اجراء تحليل لأثارها على المرأة والرجل)³ والتزمت جمهورية العراق بهذا الإعلان.

3- اهداف التنمية المستدامة (الأجندة العالمية 2030): - وهي مجموعة من الأهداف (سبعة عشر

هدف) التي وضعتها الأمم المتحدة، وتكمن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صميم أهداف التنمية المستدامة (الهدف الخامس) حيث ان احد مقاصد هذا الهدف هو اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات، علاوة على تعميم خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على الصعيدين الوطني والمحلي، وإدماجها في الخطط الوطنية ودون الوطنية والمحلية للتنمية، وافقت جمهورية العراق على هذه الأجندة عام 2016.

4- استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي: - المتفق عليها في 1997 / 2 حيث اشارت الى ان

تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين بوصفه عملية تقييم للأثار المترتبة على أي عمل مقرر بالنسبة للنساء والرجال، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، وفي جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهي استراتيجية لجعل شواغل المرأة والرجل، وخبرتهما بعدا لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات او البرامج وفي جميع المجالات السياسية

⁽²⁾ <https://www.hrw.org/legacy/arabic/un-files/text/cedaw.html> اتفاقية القضاء على جميع اشكال العنف ضد المرأة

⁽³⁾ اعلان ومنهاج عمل بيجين، اللذان اعتمدهما المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، 15 أيلول/ سبتمبر 1995

والاقتصادية والمجتمعية بحيث يستفيد الرجال والنساء على حد سواء والا يتعرضوا لعدم المساواة. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة بين الجنسين.⁴

5- قرار مجلس الأمن 1325 الخاص بالمرأة والأمن والسلام الصادر عام 2000: - الذي يدعو مجلس الأمن، الأمين العام، الدول الأعضاء وجميع الأطراف الأخرى بالإسراع في أخذ التدابير اللازمة في المسائل المتعلقة بمشاركة المرأة في عمليات صنع القرار والعمليات السلمية، والأخذ بدمج المساواة والعدالة بين الجنسين في التدريب وحفظ السلم، وحماية المرأة إضافة إلى إدماج المساواة والعدالة بين الجنسين في جميع أنظمة تقارير الأمم المتحدة وآليات تنفيذ البرامج.⁵

ثانياً: الإطار الدستوري والقانوني بشأن المساواة بين الجنسين

1- المساواة بين الجنسين في مشروع دستور اقليم كردستان:

يؤكد مشروع دستور اقليم كردستان على المساواة في الفقرات الاولى والثانية والثالثة من المادة (٢٠) حيث نصت في الفقرة الاولى منها بان الجميع سواسية أمام القانون، وأشارت في الفقرة الثانية الى حظر جميع أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الخلفية الاجتماعية أو الجنسية أو الأصل أو الدين أو المعتقد أو الفكر أو العمر أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي، أو الإعاقة، ولا يمنع مبدأ المساواة تصحيح آثار وتبعات الظلم الواقع في الماضي من قبل أنظمة الحكم السابقة بحق مواطني كردستان - العراق ومكوناته القومية والدينية واللغوية. ونصت صراحة الى مبدأ المساواة بين الجنسين في الفقرة الثالثة "الرجال والنساء متساوون أمام القانون وعلى حكومة الاقليم السعي لإزالة كل ما يعتبر عقبة تحول دون المساواة في الحياة والحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية. وتكفل حكومة الاقليم تمتع الجميع بحقوقهم المنصوص عليها في هذا الدستور والمواثيق الدولية المصادق عليها من قبل دولة العراق. كما نصت المادة ٢٧ / رابعاً على (تكفل حكومة الاقليم تأسيس دور خاصة لرعاية وحماية النساء اللواتي افتقدن الأمان العائلي لأسباب اجتماعية) ونصت المادة ٤١ / ثانياً على (يؤخذ بعين الاعتبار في نظام انتخاب أعضاء البرلمان التمثيل العادل لمكونات شعب كردستان العراق وضمان نسبة لا تقل عن ٣٠% من المقاعد لتمثيل المرأة).

2- المساواة بين الجنسين في القوانين المتعلقة بتنظيم عمل الاجهزة الرئيسية في وزارة العدل: -

تستند وزارة العدل واجهزتها في عملها على مجموعة من القوانين منها (قانون وزارة العدل رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٧، قانون اللدعاء العام رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٩، قانون الرسوم العدلية رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١، قانون الاشراف العدلي رقم ١٢٤ لسنة ١٩٧٩، قانون التنفيذ رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠، قانون تصديق التواقيع على المستندات العراقية والاجنبية رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠، قانون الكتاب العدول رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٨، قانون رعاية القاصرين رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠، قانون التسجيل العقاري رقم ٤٣ لسنة ١٩٧١، قانون مجلس الشورى رقم ١٤ لسنة 2008، قانون المعهد القضائي في الاقليم رقم ٧ لسنة ٢٠٠٩، قانون النشر في الجريدة الرسمية (وقائع كردستان) رقم ٤ لسنة ١٩٩٩، قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، قانون العقوبات

⁽⁴⁾ وثيقة خاصة بالبنك الأوروبي اعادة العمار والتنمية، استراتيجية ترويج المساواة بين الرجل والمرأة 2016-2020

⁽⁵⁾ قرار مجلس الأمن (1325) حول المرأة والسلام والأمن في 31 من تشرين الأول 2000

رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ ، قانون مخصصات الولادة والأمومة رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٣ ، عند أمعان النظر في نصوص هذه القوانين وتحليلها تبين بانه قوانين تنظيمية وإجرائية محايدة مع ذلك لا ينص صراحة على المساواة بين الجنسين، ولكن هناك نصوص يشير في فحواه الى حقوق النساء نورد أدناه النصوص الموجودة في بعض القوانين: -

أ- قانون وزارة العدل في الاقليم رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٧:- لا توجد أي نصوص تمييزية ضد المرأة في هذا القانون تنص مثلاً على منعها من تقلد وظائف معينة في الوزارة بالمقابل لا نجد مادة أو نص قانوني صريح تشير الى المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص بينهما باستثناء المادة ٢/ أولاً من القانون حيث نصت على (تهدف الوزارة الى تحقيق العدالة في الإقليم وحماية حقوق المواطنين عن طريق تطبيق وإعداد القوانين واحترام مضامينها بما يحقق الدفاع عن حقوق الانسان وينسجم مع الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهود والمواثيق الدولية المتعلقة بها) ، و من خلال تدقيق قانون وزارة العدل في الإقليم ومقارنته بقانون وزارة العدل الاتحادية رقم ١٨ لسنة ٢٠٠٥ والقوانين الاجرائية والتنظيمية الخاصة بالتنفيذ ورعاية القاصرين والكتّاب العدول يتبين لنا ان كل جهاز من الاجهزة الثلاث تابعة لمديرية عامة لوحدها الا انه وبموجب المادة الرابعة من قانون وزارة العدل في اقليم كوردستان فان هذه الاجهزة الثلاث كلها تابعة للمديرية العامة للدوائر العدلية. ان التزام الوزارة بتحقيق العدالة كهدف استراتيجي لها والتزامها بالدفاع عن حقوق الانسان بما ينسجم بالإعلانات والمواثيق والعهود الدولية يضمن تحقيق المساواة بين الجنسين و ستعمل الوزارة في حالة تعديل قانونها تثبت نص صريح على المساواة بين الجنسين، مع ذلك فلا يوجد ثمة نص يرجح كفة الرجال على النساء فان النساء عملياً من حيث الواقع يشكلن أكثر من 40% من مجموع موظفي وزارة العدل.

ب- قانون الادعاء العام رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٩ : إلغاء شرط الزواج لغرض التعيين كعضو ادعاء عام حيث تم تعديل الفقرة أولاً من المادة ٤١ من هذا القانون والغي هذا الشرط بموجب قانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٧ الصادرة من برلمان الاقليم وبذلك اصبحت الفرص أكثر تكافؤاً بين الجنسين لتولي منصب قاضي الادعاء العام.

ت- قانون الرسوم العدلية رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ المعدل: المادة ٢٤ / رابعا نصت على الرسوم التالية (طلب الطلاق، او طلب تصديق الطلاق الواقع خارج المحكمة قبل نفاذ هذا القانون، ويتحمل الزوج هذا الرسم في كل الاحوال) ونصت المادة ٢٥ على ما يلي: (يستوفى رسم مقداره مائة دينار في دعوى تصديق او اثبات الطلاق الواقع خارج المحكمة بعد نفاذ هذا القانون. وتحمله الزوج، فاذا كانت الزوجة هي طالبة التصديق او الاثبات فتعفى من الرسم) وكذلك نصت المادة ٣٤ / رابعا على (لا يستوفى أي رسم عن معاملة تسليم أو مشاهدة طفل أو طلب مطاوعة الزوجة). ونصت المادة ٤٩ / ج على (يستوفى من طالب التسجيل رسم بنسبة ١% واحد من المئة عن تسجيل المعاملات اللاتية: الهبة أو الإفراغ بدون بدل إذا كان ذلك بين الزوجين أو بين الأبوين والأولاد أو بين الأخوة والأخوات وكذلك الرجوع عن الهبة أو الإفراغ بدون بدل أو تعديل شروطها وفي غير هذه الاحوال تطبق أحكام المادة ٤٨ من هذا القانون). نجد خلال النصوص القانونية أعلاه انه هناك تمييز إيجابي للمرأة حيث نصت ان رسوم دعاوي تصديق او اثبات الطلاق الواقع خارج المحكمة يتحملها الزوج وليست الزوجة وإذا أقامت الزوجة فتكون معفية من دفع الرسوم وفي معاملات الهبة أو

الإفراغ فهناك حالة من المساواة إذا كانت بين الزوجين أو الابوين والولاد من الذكور والإناث أو بين الاخوة والاخوات.

ث- قانون رعاية القاصرين رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠: المادة ٢٧ نصت على ان (ولي الصغير هو ابوه ثم المحكمة) ونصت المادة ٣٤ على (الوصي هو من يختاره الاب لرعاية شؤون ولده الصغير او الجنين ثم من تنصبه المحكمة على ان تقدم الأم على غيرها وفق مصلحة الصغير فإن لم يوجد أحد منهما فتكون الوصاية لدائرة رعاية القاصرين حتى تنصب المحكمة وصيا). من خلال هذه النصوص يظهر لنا ان الولاية الجبرية على الصغير وخاصة في التصرفات المالية للأب دون الأم وحتى في الوصاية فان العبرة بمن يختاره الأب لرعاية ولده الصغير غير أن الأم تقدم على غيرها وفق مصلحة الصغير اي يوجد تمييز سلبي ضد الأم (المرأة) ولكن بموجب قانون تعديل تطبيق قانون الأحوال الشخصية رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ فقد عدلت نص المادة الثامنة الخاصة بزواج القاصرات والقاصرين ممن لم يكملوا الثامنة عشر وبلغوا الخامسة عشر فأضافت فقرة ثالثة تنص على (تعتبر الأم ولياً إذا كان الأب متوفيا او غائبا وكانت حاضنة) فأعطيت الام الولاية في اعطاء اللذن لزواج القاصر ولكن بشرط أن يكون الأب متوفيا او هناك دليل ثابت على غيابه وفي كلا الحالتين يجب ان تكون حاضنة للصغير القاصر.

ج- قانون مخصصات الولادة والأمومة رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٣: بموجب هذا القانون يصرف مقدار الراتب والمخصصات كاملة للمرأة المتمتعة بإجازة الولادة او الامومة طيلة فترة تمتعها بالإجازة ومدة الاجازة هذه هي سنة واحدة واستنادا للآلية الكريمة التي تقول (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا ۚ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا ۚ وَحَمَلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا ۚ) بالإمكان العمل على تعديل هذا القانون وجعل اجازة الحمل والولادة والامومة مدة سنتين ونصف أي ثلاثون شهرا وأن تستحق المرأة الموظفة راتبها التام على الأقل لنصف هذه المدة ان لم يكن كل المدة وفي هذا مراعاة كاملة لصحة الام وحقوق الطفل او الطفلة المولودة.

ح- قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩:

نصت المادة ٤٠٢ من قانون العقوبات على (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على ثلاثين دينارا او بإحدى هاتين العقوبتين:

أ- من طلب امورا مخالفة للآداب من آخر ذكر كان او انثى.

ب- من تعرض للأنثى في محل عام بأقوال او افعال او اشارات على وجه يخدش حيائها. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر والغرامة التي تزيد على مائة دينار اذا عاد الجاني الى ارتكاب جريمة اخرى من نفس نوع الجريمة التي حكم من اجلها خلال سنة من تاريخ الحكم السابق) فصحيح ان قانون العقوبات لم يستخدم مصطلح التحرش الجنسي ولكن استخدم بشكل واضح مصطلح التعرض للأنثى في محل عام واكيد ان الدوائر الحكومية واماكن العمل هي محل عام واستخدم

مصطلحات اقوال وافعال وإشارات فهي تشمل كل تصرف توجي للتحرش الجنسي بموظفة اثناء تأديتها العمل على الرغم ان قانون العمل الاتحادي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الغير نافذ في الاقليم قد نص صراحة على حظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل او التدريب المهني او التشغيل او شروط وظروف العمل ولا نرى فارقاً بين المصطلحين لان العبرة بالمقاصد والمعاني وليس بالألفاظ والمباني. ومن الجدير بالذكر وضمن التعديلات القانونية المميزة فقد أصدر برلمان الإقليم قانون رقم 7 لسنة 2001 بموجبه تم تعديل الفقرة (1) من المادة 41 من قانون العقوبات الاتحادي النافذ في الإقليم رقم 111 لسنة 1969 حيث نص على استثناء الزوجة من حق التأديب الوارد فيها واعتبار ضرب الزوج لزوجته جريمة معاقب عليها قانوناً.

خ- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991:- لا نجد في هذا القانون اية مادة تشير صراحة الى المساواة بين الجنسين رغم أهميته كونه يحكم العلاقة بين الموظف والإدارة وفي ضوء احكام هذا القانون أصدر مجلس الوزراء في إقليم كردستان نظام القواعد والسلوك المهنية لموظفي إقليم كردستان رقم (1) لسنة 2011 ولم نجد في هذا النظام ايضاً أية مادة يشير الى المساواة بين الجنسين صراحة ولكنه في نفس الوقت لا يحتويان على أي نص صريح او ضمني يوجي بالتمايز بينهما الا ان عدم وجود نص يشير الى المساواة لا يعني بجواز او اباحة التفرقة بينهما.

و- قانون هيئة النزاهة لإقليم كردستان – العراق رقم (3) لسنة 2011:- استناداً للمادة تين (5/5) سابقاً (10/4) خامساً) من هذا القانون اصدر الهيئة تعليمات السلوك المهني للموظفين العموميين في إقليم كردستان رقم (1) لسنة 2016 ونصت المادة 2/4 رابعاً منها صراحة الى المساواة كأحد القيم الأساسية للوظيفة وعلى الموظف العام ان يلتزم به (المساواة من خلال الالتزام بأداء واجبات وظيفته بطريقة عادلة ومتساوية مهما كان جنس المتعامل معهم ...) كما نصت المادة 4/4 ثانياً على (ينتهج الموظف العام مبدأ تساوي الجميع امام القانون، ويطبقه بطريقة عادلة ومطرده بدون أي تمييز بين الافراد من أي نوع ولأي سبب).

ثالثاً: - الاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالمرأة في اقليم كردستان

أ- الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة في كردستان ٢٠١٧-٢٠٢٧

اعدت المجلس الاعلى لشؤون المرأة في الإقليم والجهات المعنية الأخرى هذه الاستراتيجية عام 2012 وتم المصادقة عليها بقرار مجلس وزراء الاقليم رقم ٨ في الجلسة الثامنة بتاريخ ٢٠١٢/٩/١٩ ثم تم تحديثها عام 2016 وتتضمن أربع مجالات وهي المجال القانوني ومجالات الوقاية والحماية والرعاية ولكل مجال هدف عام واهداف خاصة.

ان وزارة العدل لها دور رئيسي في تنفيذ وتحقيق اهداف الاستراتيجية الخاصة بتنفيذ وتحقيق الهدف الاول المتعلق بالمجال القانوني (القضاء على جميع انواع التمييز القانوني ضد المرأة وتوفير الحماية القانونية لها) من خلال توفير الحماية القانونية للمرأة التي تتعرض للعنف والتمييز في الحياة العامة والخاصة، إعداد نظام قضائي لا يتساهل مع مرتكبي العنف ضد المرأة، إعداد الكوادر القضائية والقانونية في كيفية

التعامل مع قضايا العنف ضد المرأة من منظور المساواة والعدالة بين الجنسين، توافق وموائمة المواد القانونية مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية اضافة الى زيادة مشاركة المرأة في المجال القضائي.

اما في مجال تنفيذ وتحقيق الهدف الثاني المتعلق بالوقاية (توعية المجتمع بأسباب وأثار العنف ضد المرأة على الأسرة والمجتمع) ان دور وزارة العدل محدد وتم حصره في توعية المرأة بحقوقها القانونية فقط.

بخصوص تنفيذ وتحقيق الهدفين الثالث والرابع في مجال الحماية (دعم ومناصرة ضحايا العنف وحماية المرأة من جميع أشكال العنف) ومجال الرعاية (تحسين الخدمات المقدمة للمرأة الناجية من العنف).

ب- الاستراتيجية الوطنية لتنمية اوضاع المرأة في إقليم كردستان ٢٠١٦ - ٢٠٢٦

تم المصادقة على هذه الاستراتيجية من قبل مجلس وزراء اقليم كردستان بقرارها المرقم ٩٨ وفي جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٢، هذه الاستراتيجية تتضمن في طياتها ستة محصلات (نتائج واهداف بعيدة المدى) وان دور وزارة العدل رئيسية في تحقيق وتنفيذ مجموعة من المحصلات فهي الشريك الاساسي في تحقيق المحصلة الأولى التي تخص (بيئة تشريعية وقانونية تتماشى مع مبادئ حقوق الانسان والمعاهدات الدولية) وكافة مخرجاتها المتعلقة ب (مسودة قوانين واجراءات معتمدة لإزالة جيوب التمييز ضد المرأة ان وجدت، والمؤسسات الحكومية المتخصصة مؤهلة من أجل تطبيق القوانين والقرارات الخاصة بحقوق المرأة، تحالفات مبنية لحشد الدعم من أجل اعتماد الأطر القانونية والإجرائية المقترحة، كما ان للوزارة دور رئيسي في تحقيق المخرج الأول من المحصلة الخامسة في الاستراتيجية والمتعلقة ب (ارتفاع مستوى مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار وبناء السلام استنادا لقرار مجلس الامن ١٣٢٥) خلال القيام بإجراءات قانونية وتشريعية وتدابير إدارية مقترحة لرفع عدد النساء في مواقع وضع السياسات وصنع القرار، علوة على ذلك تكون للوزارة دور هام بالشراكة مع الوزارات الاخرى في تحقيق وتنفيذ المحصلة السادسة المتعلقة ب (المؤسسات التي تعني بشؤون المرأة مدعمة بموارد وصلاحيات تسمح لها بأداء مهامها بالفعالية المؤثرة على التغيير) وتحقيقاً للمخرج الثالث المتعلق ب (منهاج إدماج المساواة والعدالة بين الجنسين مطور لبناء قدرات كافة الوزارات)، وان وزارة العدل بوسعها المشاركة في تحقيق اهداف الاستراتيجية الوطنية من خلال مهمتها في تطوير القوانين واصدارات مركز البحوث القانونية (المستحدث) ومجلس الشورى وهيئة الادعاء العام و وحدة المساواة الجنسانية وحقوق الانسان.

القسم الثاني: اهداف السياسة وآليات تنفيذ السياسة

أولاً: اهداف السياسة: -

للخصوصية التي تتمتع بها وزارة العدل كون معظم مواردها البشرية من اصحاب الشهادات في مجال القانون (القضاة/ات، المستشارين/ات، اعضاء وعضوات الادعاء العام، الحقوقيين/ات، الخبراء والخبيرات و الموظفين والموظفات) وان واقع المساواة والعدالة في الوزارة من حيث الجنس في مستوى عالي وتكاد تقارب النصف حيث تشكل الاناث نسبة (46%) مقابل نسبة الذكور (54%) وبالرغم من ذلك الا ان مازال هناك ثمة مجالات وفرص لمشاركة فاعلة للنساء وخاصة في توليهم المناصب القيادية العليا حيث ان نسبة النساء في هذا المجال قليلة وهي (29%) مقارنة بنسبة الرجال وهي (71%) وفي توليهم المناصب الادارية و المشاركة في العمل الميداني وتشكيل اللجان ومن اجل ملأ هذه الفجوات وخلق بيئة

عمل داعمة ومناصرة لحقوق النساء تراعي المساواة بين الجنسين وتلبي الاحتياجات المختلفة للنساء الموظفات، هذه السياسة تهدف الى: -

- 1- تبني الوزارة لقضية المساواة بين الجنسين وادماج مقاربات المساواة والعدالة بين الجنسين ضمن مستويات الوزارة.
 - 2- تعزيز مساهمة ومشاركة النساء عبر ازالة الحواجز التي تعيق المشاركة الفاعلة للنساء في قطاع العدل.
 - 3- السعي لتحقيق العدالة بين الجنسين من خلال الخدمات التي تقدمها وتضطلع بها الوزارة مع الأخذ بالاعتبار للفروقات والتحديات التي تواجهها النساء.
 - 4- تعزيز بيئة عمل تمكن الموظفين/ات (الدائمين/ات والمؤقتين/ات) من العمل بشكل منتج وتكفل حمايتهم/ن من التمييز والعنف ضد النساء.
- سيتم تحقيق هذه الاهداف انطلاقاً من العمل على المستويين المؤسسي والبرامجي وذلك من خلال تدخلات متنوعة وعلى الشكل الآتي: -

أ- المستوى المؤسسي

1. سياسات الموظفين: ستعمل الوزارة على مراعاة جميع السياسات والقرارات والتعليمات الداخلية الخاصة بالموظفين/ات الخاصة بالمساواة والعدالة بين الجنسين والعمل على مراجعتهم بشكل دوري.
2. التوظيف: ستسعى الوزارة الى تحقيق التوازن بين الجنسين في التوظيف وتحقيق تكافؤ الفرص وكل ذلك في إطار تعليمات وتوجيهات مجلس الخدمة المدنية في الاقليم حال تشكيله بموجب قانونها الخاص.
3. تقييم الاداء: ستكون مراعاة المساواة والعدالة بين الجنسين أحد مؤشرات الاداء للتقييم.
4. بناء القدرات للتوعية بالمساواة والعدالة بين الجنسين: تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية ومناقشات لتعزيز وتمكين ثقافة عمل تراعي المساواة والعدالة، كما سيتم اجراء دورات تدريبية منتظمة حول التوعية وبناء ثقة للموظفين الميدانيين، مع التركيز بشكل خاص على الموظفات.
5. الحماية من العنف ضد النساء: ستسعى الوزارة الى منع ومكافحة التحرش الجنسي في جميع الدوائر التابعة للوزارة ان وجد باي شكل كان من خلال المواد القانونية العقابية والإدارية اضافة الى كفالة تنفيذ قواعد السلوك المهني في مكان العمل.
6. العمل على جعل المساواة والعدالة بين الجنسين اكثر مؤسساتياً في الوزارة وترجمتها الى خطط عمل وبرامج وآليات عمل تراعي بناء قدرات موظفين/ات الوزارة وتوفير الموارد واتخاذ التدابير الرامية التي تؤدي الى تعزيز العمل من أجل المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة في الوزارة.

7. اخذ ظروف الموظفين الأمهات بنظر الاعتبار لبدأ ساعة الدوام الرسمي ونهايته والعمل على تهيئة دور الحضانة في الدوائر الرسمية للوزارة.

ب- المستوى البرامجي:

1. سيكون بناء المهارات وتنمية القدرات على منظور المساواة والعدالة بين الجنسين أحد اهداف الوزارة في جميع البرامج والدورات وورش العمل.
2. ستعزز الوزارة جميع البرامج الهادفة الى المشاركة المتساوية لجميع اصحاب المصلحة من اجل تعزيز وتقييم ادراج المساواة بين الجنسين في كل مشروع.

ثانياً: آليات العمل على السياسة

أ- آليات العمل على المستوى المؤسسي: -

من اجل مأسسة المساواة والعدالة بين الجنسين في الوزارة والكشف عن عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين وملا الفجوات التي تعيق المساهمة الفعلية لجهود المرأة في عمل الوزارة تقوم الوزارة:

- 1- العمل على اعداد خطة عمل لتحقيق اهداف السياسة وتنفيذها من خلال التعاون والتنسيق مع المنظمات غير الحكومية.
- 2- تعديل قانون وزارة العدل رقم 13 لسنة 2007 وايراد نص صريح لتحقيق المساواة بين الجنسين.
- 3- إضافة دراسة المواثيق والاتفاقيات والقرارات الدولية المتعلقة بالمرأة والمساواة بين الجنسين الى مناهج الدراسة في المعهد القضائي بقرار من مجلس إدارة المعهد القضائي من خلال دراسة إعلانات ومواثيق حقوق الانسان ومكافحة العنف ضد المرأة.
- 4- التزام الوزارة في تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين للوصول الى المناصب القيادية والقبول في المعهد القضائي.
- 5- تعزيز وتفعيل وتمكين دور وحدة المساواة الجنسانية في الوزارة من خلال رفع المستوى الإداري والتنظيمي للوحدة وتزويدها بالكادر الوظيفي المدرب ذي الكفاءة والطاقات والقدرات على استيعاب المساواة والعدالة بين الجنسين.
- 6- سياسة الموظفين: ان تتضمن القرارات والتعليمات واللوائح الداخلية التي تصدر من الوزارة تراعي المساواة بين الجنسين وتأخذ بنظر الاعتبار مضمون هذه السياسة.
- 7- سياسة التوظيف: تلتزم الوزارة بالقوانين المتعلقة بالتوظيف اضافة الى مراعاة المساواة والعدالة بين الجنسين في تعيين الوظائف الشاغرة بناء على عدم التمييز والكفاءة والمهارة من خلال مجلس الخدمة.
- 8- تقييم الأداء: توفير قاعدة بيانات دقيقة في الوزارة عن العمل والمساواة والعدالة بين الجنسين وتطوير نظام لقياس تؤكد على المؤشرات النوعية.
- 9- تخصيص موازنة مستجيبة للمساواة والعدالة بين الجنسين.

10- حماية النساء من العنف والتحرش الجنسي اثناء العمل وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة وقواعد السلوك الخاصة بالموظفين وتطبيقاً للمواد العقابية التي جرمت التحرش والعنف.

ب: آليات العمل على المستوى البرامجي:

- 1- خلق شراكات مع المنظمات المحلية والإقليمية والدولية المعنية بدمج المساواة والعدالة بين الجنسين من خلال تشكيل قناة بين الوزارة وبين المنظمات المحلية والإقليمية والدولية.
- 2- تدريب موظفي/ات الوزارة وبناء قدراتهم/ن مع اللخذ بنظر الاعتبار المشاركة المتساوية بين الجنسين للعمل وفق المناهج التشاركية والمراعية للنوع الاجتماعي والمقاربات المستندة الى الحقوق والمناصرة.

القسم الثالث: تنفيذ السياسة والمتابعة والتقييم

بتوجيه من مجلس الوزارة واعتماداً على وحدة المساواة الجنسانية في الوزارة والتي يشرف عليها مدير عدل العام بالتنسيق مع ممثلي وممثلات جميع الأجهزة العدلية سيتم تنفيذ هذه السياسة ومتابعتها وتقييمها على المستويين المؤسسي والبرامجي وتكون متابعة وتقييم السياسة من خلال: -

- 1- تعميم السياسة على جميع الأجهزة العدلية في الوزارة.
- 2- انعقاد اجتماعات دورية مع ممثلي وممثلات الأجهزة العدلية وبالتنسيق مع المجلس الأعلى للمرأة في اقليم كوردستان لغرض مناقشة التحديات والعوائق وتقديم المقترحات التي تؤدي الى التنفيذ الأمثل للسياسة. ورفع تقارير الاجتماعات الى السيد وزير العدل.
- 3- اعداد ونشر تقرير سنوي عن السياسة ومؤشرات مستوى التقدم المحرز في تنفيذ السياسة وتقديم التوصيات اللازمة لذلك بما يتماشى مع الاستراتيجيات المتعلقة بالمرأة في اقليم كوردستان.

مفاهيم عامة⁶

سياسة المساواة: هي مجموعة من المبادئ والقواعد التي وضعتها الوزارة لتوجيه واتخاذ القرارات الحالية والمستقبلية بهدف ادماج المساواة والعدالة بين الجنسين واحتياجات المرأة والمشاركة على قدم المساواة في صنع القرار داخل الوزارة والمؤسسات التابعة لها والحصول على الحقوق والتمكين والاستفادة من المواد والفرص المتاحة اضافة الى الحصول على الحماية من اجل خلق التكافؤ بين الجنسين.

المساواة والعدالة بين الجنسين: يشير إلى التباينات ذات الأسس الاجتماعية والثقافية بين النساء والرجال.

⁶ تم الاعتماد في المفاهيم على تقرير واقع المساواة والعدالة بين الجنسين في وزارات ومؤسسات الدولة في العراق 2018 اضافة الى دليل عمل منظمات المجتمع المدني في لبنان من اجل تعميم منظور المساواة والعدالة بين الجنسين

الجنس: يحيل الجنس الى التباينات البيولوجية والنفسية بين الأناس والذكور

الأدوار الجنسانية: معايير مجتمعية يشكلها ما يعد على العموم مقبولا أو ملائما أو مرغوبا بالنسبة إلى كل جنس وغالبا ما تكيف هذه المعايير في وقت مبكر من الحياة، وتنعكس في المجالات السياسية والاجتماعية والانتاجية.

ال قالب النمطي الجنساني: هو نظرة معممة أو فكرة مسبقة عن خصائص أو سمات يملكها أو ينبغي أن يملكها الرجال والنساء، أو عن الأدوار التي يؤدونها أو ينبغي لهم تأديتها. والقالب النمطي يكون ضاراً عندما يحد من مقدرة النساء والرجال على تنمية قدراتهم الشخصية، ومواصلة حياتهم المهنية، واتخاذ خيارات بشأن حياتهم وخطط حياتهم.

الهوية الجنسانية: كيفية تعريف الأشخاص أنفسهم داخل الطيف الجنساني يمكن أن تكون الهويات الجنسانية مؤنثة ومذكورة وغير مطابقة للمعايير الجنسانية.

المساواة الجنسانية: أن يكون لكل شخص، بمعزل عن جنسه حقوق متساوية ومنفذ إلى الفرص والخدمات والموارد والمنافع والمشاركة وتحمل المسؤوليات

العدالة الجنسانية: تمضي بالمساواة الجنسانية خطوة للأمام وهي تستلزم الاعتراف بالتباينات بين الرجل والمرأة، وتقر باحتياجاتهم وتقييداتهم ومطامحهم المتباينة. حينها فحسب يمكن خلق الفرص المتساوية والمخرجات المتساوية.

التفرقة الجنسانية: هي اي تمييز أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس بهدف توهين أو إحباط الاعتراف للفرد بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعه/ بهذه الحقوق أو ممارسته/ لها، بصرف النظر عن حالته/ الزوجية.

تمكين المرأة: عملية تحقق المرأة من خلالها والوسيلة اختيارها، وقوتها، وخياراتها، والتحكم في حياتها. وهو هدف بحد ذاته. ولكي يتحقق التمكين، يجب أن يكون لدى المرأة، ليس فقط قدرات متساوية والحصول بالتساوي على الموارد والفرص مثل الرجل، وإنما أن تكون لديها أيضا الوسيلة للاستخدام هذه الحقوق والفرص لكي تحدد اختياراتها وقراراتها كعضو في المجتمع.

تكافؤ الفرص: هو الأنصاف وعدم التمييز في توفير الفرص في كافة المجالات كالأُسرة والتعليم والعمل وتقلد المناصب وغيرها من المجالات وذلك من خلال مراعاة الاحتياجات والكفاءة والقدرات.

الفجوة بين الجنسين: هو الفرق بين القيمة النسبية للرجال من القيمة النسبية للنساء لخاصية معينة اي طرح نسبة الرجال (الرجال/مجموع الرجال) من نسبة النساء (النساء/مجموع النساء)

العنف ضد النساء والفتيات: هو عنف مختلف عن أنماط العنف الأخرى من حيث أنه موجه للأشخاص على أساس جنسهم/ن وهويتهم/ن او تطلعاتهم الجنسانية ويمكن ان يكون العنف ضد النساء والفتيات ذا طبيعة بدنية او جنسية أو عاطفية او اقتصادية.

التحرش الجنسي: هو شكل من التفرقة يدل على طرق تقرب غير مرغوبة وذات طابع جنسي وقد يتضمن أيضا الاغتصاب إضافة الى التهديدات اللفظية وغير اللفظية والمكتوبة والبصرية والنفسية والبدنية.

الموازنة المستجيبة للمساواة والعدالة بين الجنسين: هي موازنات حكومية تراعي الاختلاف في أدوار ومبنية على دراسة وتحليل للاحتياجات النساء والرجال في كل مرحلة من مراحل اعداد الموازنة بما في ذلك مراحل التخطيط لإعداد الموازنة والتنفيذ والمتابعة والتقييم وهي ليست موازنات خاصة بالمرأة فقط.

تم اعداد هذه المطبوعة بدعم مالي من قبل الاتحاد الأوروبي، من خلال الصندوق الائتماني الإقليمي للاتحاد الأوروبي استجابة للأزمة السورية، صندوق "مدد" التابع للاتحاد الأوروبي. ان محتوياتها هي مسؤولية (وزارة العدل - حكومة إقليم كردستان)، ولا تعكس بالضرورة آراء ومواقف الاتحاد الأوروبي.



منظمة تمكين المرأة

عنوان المنظمة
مكتب أربيل (المقر الرئيسي): شارع 120 متر، آزادي الجديدة، شارع R5،
مبنى 81 و 83

مكتب بغداد: الكرادة، ساحة الفتح مقابل المسرح الوطني، منطقة 904،
شارع 99، مبنى 62، الطابق الثالث

البريد الإلكتروني
info@weoiraq.org

رقم الهاتف
(+964) 750 229 2525

الموقع الإلكتروني
www.weoiraq.org

@weoiraq    