

## تمكين المرأة في المؤسسات العسكرية والأمنية<sup>▽</sup>

Women's empowerment in military and security institutions

م.داليا روئيل داود<sup>(\*)</sup>

Dalia Roael Dawood

### المستخلص:

تسعى الدراسة الحالية إلى بحث موضوع تمكين المرأة ضمن المؤسسات الأمنية والعسكرية لتحسين الفعالية التنظيمية وتنمية الجانب الإنساني داخل هذه المؤسسات، ويستمد التمكين أهميته لكونه يشجع النساء في كل المحافظات العراقية على المشاركة في هذا القطاع، إذ برز في العراق ومنذ عام 2003 تحدي الإرهاب كأهم المعوقات التي حالت دون تحقيق الخطط التنموية والمضي قدماً في بناء حياة جديدة ومستقبل أفضل للأجيال العراقية المستقبلية، وهذا يتطلب أن تكون المرأة -التي هي نصف المجتمع- جنباً إلى جنب مع الرجل في العمل ضمن كل القطاعات وتحقيق خطط التنمية، وبما أنّ عدم الاستقرار الأمني ألقى بظلاله على الدولة ككل فوجود المرأة في المؤسسات العسكرية والأمنية والاستفادة من طاقاتها وقدراتها وترسيخ ثقافة العدالة يُعدُّ أمراً جوهرياً في تحقيق التنمية المستدامة والأمن المجتمعي، إذ وُزعت (60) استمارة استبيان على الموظفات والمنتسبات ضمن وزارتي الدفاع والداخلية العراقية لغرض الحصول على مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، المؤسسات العسكرية والأمنية، النوع الاجتماعي، الإرهاب، العدالة، المساواة.

### Abstract :

The current study seeks to examine the issue of empowering women within the security and military institutions to improve organizational effectiveness and

<sup>▽</sup> تاريخ الاستلام : 2022/11/1 تاريخ القبول : 2022/12/2 تاريخ النشر 31 /12/ 2022

<sup>(\*)</sup> كلية الادارة و الاقتصاد.جامعة زاخو. [dalia.dawood@uoz.edu.krd](mailto:dalia.dawood@uoz.edu.krd)

develop the human aspect within these institutions. Empowerment derives its importance because it encourages Iraqi women to participate in this sector. Since 2003, the challenge of terrorism has emerged as the most important obstacle that stood in the way of achieving development plans and moving forward in building a new life and a better future for future Iraqi generations. This entails that women, who are half of society, stand side by side with men, and work in all sectors, to fulfil development plans.

As the deterioration of the security situation has affected all aspects of life in Iraq, the presence of women in military and security institutions has become indispensable to benefit from their potential and capabilities, and consolidate the culture of justice to achieve sustainable development and community security.

This study's results and suggestions draw upon the responses to sixty questionnaire distributed to female employees and affiliates within the Iraqi defense and interior ministries.

**Keywords: empowering women, military and security institutions, gender, terrorism, justice, equality**

### أولاً : تمكين المرأة: أنواعه، مراحل تطبيقه، معوقاته

1. مفهوم تمكين المرأة : مصطلح التمكين هو مصدر للفعل (مكَّن)، أي: تمكن من الشيء تمكيناً، اشتقَّ اللفظ من مفهوم القوة بوصفه عملية متكاملة من الوعي وبناء الإمكانيات التي تؤدي إلى مشاركة أكبر وقدرة على إحداث تغيير وصنع القرارات<sup>1</sup>، ظهر مفهوم التمكين في نهاية الثمانينيات من القرن المنصرم

<sup>1</sup> أسماء قريفة و بوعزة عبدالرؤوف، التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع التنظيمي، مجلة الإبراهيمي للعلوم والانسانية، العدد5، 2019 ، ص36 .

وتم تبنيه في مختلف الأعمال بسبب ازدياد الاهتمام بالموارد البشرية داخل المؤسسات والرغبة في تشجيعهم والاستفادة من كل قدراتهم الكامنة، خصوصاً في فترة التسعينيات اللاحقة التي شهدت بدايات الثورة التكنولوجية في ممارسة الأنشطة الإدارية والانفتاح العالمي والحاجة للارتقاء بمستويات أعلى من الأداء<sup>2</sup>. عرّف صندوق الأمم المتحدة للتنمية (UNIFEM) تمكين النساء بأنه إعطاء المجال وتوفيرها للنساء للحصول على الموارد وفرص في المشاركة الحقيقية بصنع السياسة والقرارات المتعلقة بهن<sup>3</sup>، ركّز الصندوق الإنمائي للأمم المتحدة عن طريق تقاريره على إدماج الذكور والإناث معاً في مشاركة فاعلة في جميع المجالات في الدول سواءً أكانت اقتصادية، سياسية، أم أمنية، أم اجتماعية<sup>4</sup>. لا يقتصر التمكين على الأفراد فقط في مجال عمل معين، بل يشير إلى تلك الإجراءات والبرامج التي يتبناها التوجه العام للدولة في إعطاء الحق لكل فرد أن يرتقي بواقعه وبواقع بلده عبر مهاراته وإلغاء حالة التمايز وهذا ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل<sup>5</sup>. عرفتته دراسة بأنه منح سلطة أكبر للموظفين سواء رجال أم نساء مما يعطيهم الثقة العالية بالنفس والطموح في السعي نحو المزيد من الإنجازات والإبداع القائمة على أساس المسؤولية تجاه المؤسسات التي يعملون بها<sup>1</sup>، إتاحة الفرصة للنساء في أن يتحملن عبء الصلاحيات والمسؤوليات في مجال عملهن بعد أن يتم تدريبهن وتعزيزهن بالمعلومات الضرورية لكي يكونوا على قدر كامل من الكفاءة، إذ التمكين عموماً هو حاصل المعادلة الآتية:

تمكين المرأة = القوة الوظيفية \* المعلومات \* المعرفة \* المكافآت<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> نعيم القاضي، اثر استراتيجية تمكين العاملين على جودة الخدمات المقدمة في شركات التأمين الإسلامية الأردنية، المجلة العربية للإدارة، العدد 1، المجلد 36، 2018.

<sup>3</sup> نمر زكي عبدالله، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة في القطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 53، 2021، ص 64.

<sup>4</sup> سهام مطشر الكعبي، برنامج التمكين النفسي للمرأة القيادية في الدولة العراقية، مركز دراسات المرأة، جامعة بغداد، مجلة دنانير، العدد 13، 2018، ص 383.

<sup>5</sup> منى جلال عواد، تمكين المرأة بعد عام 2003: دراسة في المعوقات والمقومات، مجلة الدراسات الدولية، العدد 84، 2021، ص 29.

<sup>1</sup> Coulthard, r., 2014, world mental health day: managing stress in workplace, <https://www.coloradodepressioncenter.org/world-mental-health-day-coping-with-stress-in-the-workplace>.

<sup>6</sup> مريم حسين، مبادئ الإدارة الحديثة: النظرية، العملية، الوظيفية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، 2006، ص 95.

وتتحقق عملية التمكين عبر توفير مقومات أساسية وضرورية مثل<sup>3</sup>:

- أ- المساواة في فرص التوظيف والتدريب.
  - ب- المساواة المبنية على العدالة في الحقوق والواجبات.
  - ت- توظيف القدرات السايكولوجية والاجتماعية التي تملكها المرأة وذلك لإغناء الهيكل التنظيمي وتطعيمه بخبرات وأفكار جديدة.
  - ث- مجتمعات قوية يمكن لها مواجهة الظروف غير المستحبة والكوارث الاقتصادية والأمنية حيث المرأة لا يقتصر دورها على المشاهدة فقط، بل العمل ضمن منظومة متكاملة من الأهداف مع الرجل.
- ولا يمكن فهم التمكين بمعناه الشامل إلا بعد وجود هذه العناصر الأساسية التالية وهي<sup>1</sup>:
- . تفويض السلطات، أي: إسناد الأعمال إلى الآخرين مع إعطائهم الحق في اتخاذ القرارات التي تناسب الظروف وتتماشى مع الموقف الحاضر وهو أحد أوجه اللامركزية.
  - . التدريب: لا يجب تأهيل الأفراد ورفع كفاءتهم دون وجود عملية تدريبية مستمرة وقد تتطلب الاستفادة من خبرات الشعوب الأخرى في نفس المجالات
  - . التحفيز: ينهض التحفيز بدور جوهري في تعزيز طموح الفرد سواءً كان التحفيز مادياً أم معنوياً.
  - . الاتصال: يهدف إلى نقل البيانات والمعلومات وتبادلها ضمن الأطر العملية ولا تتجح عملية التمكين إن لم تكن باتجاهين أي ليس فقط تنفيذ الأوامر، وإنما المشاركة في صياغتها أيضاً.
- في المؤسسات العسكرية والأمنية تمكين المرأة يتخذ طابعاً مختلفاً إذ يركز على كسر حاجز الخوف عند المرأة في دعم ممارستها للرقابة الذاتية ورفع مستوى ثقافتها بمهارتها واستقلاليتها ضمن بيئة ذكورية، تقوية النساء في هكذا بيئات وفهم متطلباتهن يؤدي إلى تقوية المؤسسة نفسها وتقوية مواردها، إذ تبدأ فكرة التمكين بالنضوج

<sup>7</sup> رامي اندراوس و عادل معاينة، الإدارة بالثقة والتمكين: مدخل لتطوير المؤسسات، عالم الكتب الحديث، 2008، ص 144-146.

<sup>1</sup> حمود كاظم وموسى اللوزي، مبادئ الإدارة الأعمال، الاردن، دار إثراء للتوزيع والنشر، 2018، ص 30.

حين تدرك المرأة قدراتها وإمكانياتها وتضع طموحها الشخصي على الطريق الصحيح<sup>2</sup> فكرة تنمية القوة لدى النساء تنطلق من فكرة أساسية وهي لا بد من تمكين موقع المرأة في العمل عبر برامج وتدريبات واستراتيجيات تراعي طموحاتها ومصادر تفوقها وتكائها مع مراعاة كل الظروف البيولوجية والمجتمعية في إطار موضوعي والا قد تتجه حياة النساء بشكل عام إلى جهل وتخلف ومستقبل غير مضمون<sup>3</sup> ويتمثل التعريف الإجرائي للدراسة بان تمكين المرأة هو "عملية تقوية وتدريب وتوفير المتطلبات الضرورية للمرأة للقيام بعملها على أكمل وجه مما ينعكس على الشعور بالرضا والعدالة والمزيد من التجديد والابتكار في هذه المؤسسات مع احترام إرادة المرأة واعتبارات النوع الاجتماعي".

2. أنواع تمكين المرأة ومراحله : يؤديّ الاقتصار على نوع واحد فقط من التمكين إلى ضعف النتائج المتحققة من العملية ذاتها لذا يتطلب تحقيق مجموعة من التصنيفات والأنواع المتكاملة مثل<sup>1</sup>:

أ- التمكين الاقتصادي: وهو التركيز الكامل على مجموعة أسس مثل: (توفير السبل للنساء لإعالة أنفسهن، وزيادة إسهام المرأة في سوق العمل)

ب- التمكين الاجتماعي: وهو تقوية المرأة في محاور عديدة، مثل: (زيادة دورها في المجتمع عبر مشاركتها في أنشطة مجتمعية هادفة وملهمة للأخريات، وتفعيل دور النساء في المجتمع المدني، والقضاء على التمييز ضد النساء بكل أشكاله)

ت- التمكين السياسي: حيث يركز على: (مشاركة المرأة في المجالات السياسية، وأن تكون خير ممثل لكل قطاعات المجتمع على حدٍ سواء).

ث- التمكين العسكري والأمني: أي توفير ركائز عديدة، مثل: (مساعدة المرأة في التعامل مع بيئة المؤسسات هذه، وتوفير التدريبات الجسدية وسبل مواجهة المخاطر، وتوفير الفرص لارتقاء المرأة في

<sup>2</sup> ابتهاج علي، المرأة والأنماط القيادية: المؤتمر السنوي الرابع في الإدارة: القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، جامعة البحرين، 2003، ص 213.

<sup>1</sup> اماني صالح، التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، جمعية دراسات المرأة، 2003، ص 468.

<sup>2</sup> سليمان عياش، المتطلبات الإرشادية للتمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السيناوية بمحافظة شمال سيناء، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، المجلد 12، العدد 9، 2014، ص 760.

عملها وتوليها رتب ومناصب تشجعها على المضي قدماً في المهنة) ويتحقق هذا التمكين عبر ثلاثة مستويات حيث المستوى الأول يتضمن الوظائف الإدارية، في حين أن المستوى الثاني هو إدماج المرأة في الوظائف التي تتداخل فيها المعلومات السرية والقومية، والمستوى الثالث يتضمن العمل في وظائف قيادية.

### 3. مراحل تمكين المرأة: تتم عملية تمكين المرأة وفق خطوات متعددة ومتسلسلة وهي<sup>1</sup>:

أ- مرحلة التهيئة الأولية: وذلك عبر تحضير بيئة تنظيمية داعمة للخطط الموضوعة مسبقاً؛ إذ يتم تعريف المعنيين بعملية التمكين وشرح الهدف من هذه العملية وإجراءاتها

ب- مرحلة جدولة الأهداف زمنياً: وضع برنامج التمكين ضمن جدول زمني محدد وقابل للقياس وتوفير الإرشادات الملائمة ودراسة المشاكل التي قد تطرأ.

ت- مرحلة توفير المتطلبات: وهي مرحلة تسهيل بيئة العمل الداعمة لبرنامج التمكين المحدد مسبقاً من الجهات العليا لتجسيد أهداف التمكين.

ث- مرحلة التطوير: ويستدعي تطبيق استراتيجية التمكين البدء من اسفل الهرم الوظيفي داخل المؤسسة ويتطلب هذا أعداد فريق عمل خاص لمتابعة نتائج الخطوات كلها

أن هذه الخطوات المذكورة أعلاه تتطابق في كل المؤسسات طبقاً للاستراتيجية الموضوعة مسبقاً من أجل تحقيق أهداف ونتائج عملية التمكين برمتها

4. معوقات تمكين المرأة في المؤسسات الأمنية والعسكرية: تتعدد التعريفات والتصنيفات للمؤسسات الأمنية والعسكرية وفقاً للكتب والدراسات، تتبنى الدراسة الحالية تعريفاً إجرائياً إذ تشير إليها على أنها المؤسسات والأجهزة الأمنية الرسمية التي تضمن أمن وسلامة البلد، المؤسسات العسكرية تتضمن أجهزة الشرطة، وزارة الدفاع ووزارة الداخلية، أما المؤسسات الأمنية فهي جهاز المخابرات العراقي، وجهاز الأمن الوطني، وجهاز

<sup>1</sup> عروف راضية و رزقین عبود، استراتيجية التمكين كمدخل لتفعيل وتحسين جودة القرارات بالمنظمات، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 2016، 10، ص 157-161.

مكافحة الإرهاب، ولأنَّ المرأة أكثر خضوعاً لمعايير المجتمع واعتبارات الأسرة والأطفال، بل منذ الصغر يتم تلقينها بأنَّ حياتها بأكملها مخصصة للعائلة فقط، ومجرد فكرة أن توجد ضمن مؤسسات ذكورية بالكامل قد يكون مرعباً لها، لكن إجمالاً هناك معوقات عديدة، مثل<sup>1</sup>:

أ. القيم والعادات والمعايير المجتمعية: لكل مجتمع عادات معينة، في المجتمعات الشرقية خصوصاً يُنظر للنساء على أنَّهنَّ تابعات للرجل سواءً أكان أباً أم زوجاً أم أختاً، إذ إنَّها مجتمعات ذات طبيعة حمائية أو أبوية، ويشعر الرجل منذ صغره بأنَّه المسؤول عن المرأة لا يأخذ أوامر منها بل مكلف بالاعتناء بها فقط، ومن الجدير بالذكر في عام 1904 اندلعت مظاهرات ضد إعطاء المرأة (الجنسية) مثل الرجال وهو قرار قام باتخاذها حينها عبدالوهاب باشا الوالي العثماني وتراجع عنه بسبب عدم التأييد الشعبي، مع أنَّ المرأة تملك الجنسية؛ إلا أنَّ الوضع في كثيرٍ من الوظائف لم يختلف كثيراً.

ب. التربية الأسرية: العادات والتقاليد والقيم العشائرية تضيف قيوداً جديدة على تطورات المرأة، إذ يتم التشديد على أنَّ المرأة هي عضو في العائلة وليست ذات موقع مسؤول ضمن الأسرة، مع أنَّ المجتمع العراقي وبسبب الحروب والمشاكل الاقتصادية تحملت المرأة عبء الاعتناء بالأسرة كاملةً نتيجة لوفاة الأب أو الزوج.

ت. الوعي الذاتي للمرأة: تشدد الدراسات في آخر عشرين سنة في علم الاجتماع على أنَّ طرائق التربية في الشرق الأوسط تقوم على إضعاف ثقة المرأة بنفسها عوضاً عن تنميتها، تؤكد لجنة (سيداو) على أنَّ المرأة في المجتمعات الشرقية تختار العائلة والأطفال عوضاً عن الطموحات المهنية والريادة واكتشاف الذات، مع أنَّ اختيارات المرأة ضمن نطاق حريتها الشخصية لكن قد يكون الانضمام للمؤسسات ذات الطابع الأمني والعسكري أيضاً من ضمن خياراتها للقيام بخدمة مجتمعها وتحقيق ذاتها.

هناك عدة معوقات أخرى مستلهمة من دراسات هي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> عمار مهدي، مساهمة المرأة العراقية في عملية اتخاذ القرار، مجلة جامعة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد 47، 2014، ص 146-149.

<sup>1</sup> بشرى العبيدي، دور المرأة في عملية صنع القرار وتولي المسؤولية، كلية القانون، جامعة بغداد، 2012، ص 2-5. وكذلك ينظر: هيفاء طيفور، التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل ومعوقاته، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، العدد 8،

- أ- العائق أمام عمل المرأة في المؤسسات ذات الطابع الأمني والعسكري قد يكون سببه الجماعات الإرهابية التي تضع ضمن أولوياتها استهداف المرأة وتصفيتها جسدياً ونفسياً، مثل استهداف تنظيم القاعدة وتنظيم داعش وغيرها.
- ب- عدم وجود إرادة سياسية وطنية حقيقية في النهوض بوضع المرأة عبر برامج واستراتيجيات المدعمة بتجارب دول نجحت في هذا المجال، ومن الجدير بالذكر أنّ الحكومة العراقية اهتمت بالتمكين الاقتصادي ضمن إستراتيجياتها أكثر من الأنواع الأخرى للتمكين.
- ت- وجود العوائق البيولوجية أمام المرأة في تولي المهام العسكرية خصوصاً الوضع العراقي وتعقيد العمل به من واجبات طويلة وإرهابيين ومدهامات فضلاً عن أخطار السيارات المفخخة والانتحاريين والعبوات الناسفة والتدريبات القتالية الطويلة.
- ث- نظرة الرجل إلى المرأة على أنّها عاطفية ولديها مهارات تواصلية عالية قد لا تجعلها محل ثقة في تنفيذ الأوامر العسكرية أو حفظ الأسرار الأمنية.
- ج- النساء عادة بسبب تركيزهن على الأسرة وتحقيق الأحلام الاجتماعية لا يقمن بتحدي انفسهن في مجالات عمل جديدة.
- ح- بعض القيم الدينية التي تفرض على المرأة صورة نمطية معينة لا تخرج عنها.
- خ- التشويه الإعلامي لبعض النساء اللاتي يمتهن مهن توصف بانها للرجال حصراً
- د- بعض المنظمات النسوية تأخذ موقف الهجوم وليس الدفاع ولا تضع المرأة العاملة بالقطاعات الأمنية والعسكرية ضمن أولوياتها أحياناً.
- ذ- المرأة تفكر ربما في الخيارات المضمونة أكثر بمخاطر اقل لذا تعمل في وظائف تقليدية ولا تسعى نحو حياة وظيفية شاقّة جسدياً.

- ر - عدم ثقة المرأة بقدراتها والنظر إلى نفسها نظرة دونية وسطحية.
- ز - بعض الجيوش العالمية تخشى من وجود المرأة ضمن صفوفها خوفاً من اختلال توازن الحظيرة القتالية أو الإهانة الحزينة والإضافية التي قد تقع على عاتق الدولة في حال وقوع المرأة الجندية في الأسر.
- س - صعوبة التكيف مع بيئة الجيوش الصعبة وخصوصاً في الدول التي تشهد حروباً وهجمات إرهابية مستمرة، المعسكرات تكون في حالة من التأهب والحذر المستمر فضلاً عن مستويات مكثفة من الاختلاط الذي يكون محرّجاً وغير مرغوباً للإناث فضلاً عن الحساسية الجندرية في هكذا مؤسسات

### ثانياً: الوجود النسوي ضمن المؤسسات الأمنية والعسكرية وواقع تمكينها

1. **الدواعي التاريخية والبيولوجية :** بعد القرن التاسع عشر تغيرت إستراتيجيات المؤسسات العسكرية بصورة خاصة، وباتت أكثر استجابة لطبيعة الشعوب ومكوناته، وقامت بتوظيف النساء في مهام ذات طبيعة أمنية وفي القوات الجوية أيضاً أمثال (Harriet tubman) و (mary walker) والآن في سنة 2020 الجيش الأمريكي يتكون من (16%) من النساء<sup>1</sup> طبقاً لرأي (Bengt Abrahamsson) مؤلف كتاب ( Military Professionalization And Political Power) عام 1972، إذ وجد أنّ المرأة لديها وضع استثنائي في المؤسسات التي تتسم بالطابع الذكوري وانها لطالما تم حصرها هناك في وظائف مساندة وبيروقراطية، في الحرب العالمية الأولى والثانية كانت مهمة المرأة الطبابة وبعض المهام المساندة للنشاطات القتالية<sup>1</sup>.

لكن منذ السبعينات هناك اختلاف في طبيعة أدوار النساء في المؤسسات التي تُعنى بالدفاع والاستخبارات والأمن وبدأت محاولات هنا وهناك لأخذ أدوار قتالية ووحدات المدفعية وقيادة الطائرات المقاتلة ومسك مواقع اطلاق الصواريخ والعمل في الإسعاف داخل الخطوط الأمامية وكانت هناك معارضة مجتمعية لإدماج النساء في هكذا مؤسسات وأحياناً من النساء أنفسهن؛ بسبب بنية هذه المؤسسات، إذ تجد المرأة نفسها في وضع

<sup>1</sup> Robinson, lori&ohanlon,Michael.,women warriors, the ongoing story of integrating and diversifying the American armed force, booking inst,may2020.

<sup>1</sup> Nuciari, marine, Women in military: sociological arguments for integration ,p. 498.  
[http://dx.doi.org/10.1007/0-387-34576-0\\_](http://dx.doi.org/10.1007/0-387-34576-0_).

مربك فإذا تصرّفت بحزم فإنّها ستشبه الرجال، وإذا تصرفت بأنوثة فإنّها تتعرض لانتقاد شديد<sup>2</sup>. هذا الصراع بين الرجل والمرأة يعود إلى الدراسات البيولوجية التي تناولت عدة اختلافات بين الجنسين مثل<sup>3</sup>:

أ- التركيز: الرجل يركز على مهمة واحدة فقط ينهيها ثم ينتقل إلى الأخرى أمّا المرأة فهي تهتم بمهام وأنشطة عديدة في آن واحد.

ب- الكتلة العضلية: تمثل العضلات لدى الذكور ( 40% - 50%) من وزن جسمهم بينما الإناث تصل النسبة ( 30%-35%) من وزنهن، القوة العضلية لدى الرجل أكثر.

ت- السلطة: حسب عالمة الأنثروبولوجيا (Fransoa Erritery) فإنّ النساء لا يبحثن عن الهيمنة والسلطة ولم يكن هذا دارجاً في التاريخ إلا بقبائل محددة مثل قبيلة (نا) في الصين، السلطة الوحيدة التي تملكها ولا يمكن منافستها فيها هي سلطة الإنجاب.

ث- التيقظ والقوة الإدراكية: المرأة أكثر قدرة على ملاحظة نبرات الصوت وملامح الوجوه وتفسيرها وهي ملكة مطلوبة في التحقيقات الجنائية.

ج- الإنصات: قام البروفيسور ((John Loretto بجامعة (أنديانا) بتجربة عام 2000 وتبيّن أنّه حين الإنصات يعمل الفص الأيمن والأيسر لدى المرأة معاً، أمّا عند الرجل فالفص الأيسر يعمل فقط.

ولا بد من الإشارة هنا إلى الاختلاف بين مفهوم النوع الاجتماعي والجنس، فالأول يتناول الاختلافات الاجتماعية بين الرجال والنساء وما هو مسموح به وما غير مسموح به في الثقافات، بينما الجنس يقصد به الفروق البيولوجية بين الذكور والإناث<sup>1</sup> دراسة النوع الاجتماعي ضروري في المؤسسات ذات العمل العسكري أو الأمني وبرز هذا المفهوم بسبب حاجات التنمية وضرورة تكاتف النساء والرجال في وضع إستراتيجيات وقرارات وأوضاع مستقبلية أفضل لهم ولبلدانهم، مازال دور المرأة حتى الآن، يُلخص بالإنجاب فقط والرجل

<sup>2</sup> Women in frontlines: military service, combat and gender, <https://blog.oup.com/2020/01/women-frontlines-military-service-combat-gender/>.

<sup>3</sup> Welchover ,Natalie ,2011, men vs. women:overkey physical differences explained, university of California, <https://www.livescience.com/>.

<sup>1</sup> سهام الكعبي، التحليل الإحصائي من منظور النوع الاجتماعي، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 64، 2020، ص 303.

دوره إنتاجي وسلطوي، مع مرور وقت طويل على كتاب (ماري ولستكرافت) دفاعاً عن حقوق النساء، إلا أنّ هناك مشكلات سايكولوجية ومجتمعية لم تتخلص منها المرأة بعد، فالسياسات التنموية للدول باتت تهيكّل أدوار المرأة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الشاملة والمستدامة، ولكن هذا لا يعني ألا يكون للمرأة الحق في اختيار الوظائف التي تتناسب مع وضعها الجسماني وخصوصياتها البيولوجية بل أن تكون هي صاحبة القرار في اختيار ما يناسبها من دون أن تتهم بأنّها أقل من الرجل<sup>2</sup>. يعترف الميثاق العربي لحقوق الإنسان بأهمية المساواة بين الذكور والإناث حيث المادة الثالثة تنص على أنّ "الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق الناقدة لصالح المرأة<sup>1</sup>.

كما أن هناك العديد من الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص والتي صادقت عليها الدولة العراقية والتي تعتبر انطلاقة لتكون المرأة موجودة في كل المجالات ومن هذه الاتفاقيات<sup>2</sup>:

أ- اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد النساء (سيداو)

ب- اتفاقية القضاء على أشكال التمييز العنصري

ت- اتفاقية منظمة العمل الدولية عن مساواة التعامل عام 1962 لإدماج النساء ضمن مؤسسات الدولة العراقية وحمايتها من الفقر

ث- اتفاقية العمل الدولية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

حتى الآن برغم وجود نماذج نسائية ناجحة في السلك العسكري حول العالم إلا أن الجدل مازال قائماً حول أحقية المرأة في أن تكون مساوية للرجل في هكذا مؤسسات رغم الانطباع المأخوذ على أن المرأة تنفع

<sup>2</sup> شرين ضواغطة، مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2017، ص3-2.

<sup>1</sup> شرين ضواغطة، مدى فاعلية وحدات النوع الاجتماعي الحكومية من وجهة نظر المؤسسات النسوية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2017، ص3-2.

<sup>2</sup> واقع النوع الاجتماعي في وزارات ومؤسسات الدولة في العراق لسنة 2020، قسم إحصائيات التنمية البشرية: وزارة التخطيط - الجهاز المركزي للإحصاء، ص 3.

لأغراض التجسس وجمع معلومات عن الأعداء أوقات الحروب، لكن هناك من يتمتعون من أداء التحية للمرأة الضابطة وقد يعطى لها بدلاً مالياً عوضاً عن هذا، بل أحياناً لا يتم تقديم التدريب الأكاديمي لها وتقتصر فقط على المشاة أو الطبابة، مع أن تأسيس قسم التمكين في وزارة الدفاع العراقية وربطه بمكتب الوزير يعد خطوة واعدة في المجتمع العراقي لكن لا ينفي أنه إلى الآن لا يوجد قسم للنساء في الكلية العسكرية رغم وجود موافقات مبدئية على ذلك، وزارة الداخلية العراقية تفيد أن من وسط (750) ألف منتسب لا تشكل النساء سوى (10) الآلاف وكلهن يرتكزن في الشرطة المجتمعية وتفتيش النساء والشؤون الإدارية.

في الحرب العالمية الأولى ثلاثة وثلاثون ألف امرأة أمريكية كانوا يخدمون في الجيش بصفتهم ممرضات، في حين في الحرب العالمية الثانية (350) ألف امرأة خدمت في الجيش وفي البحرية، عام 1948 وقع الرئيس الأمريكية (هاري ترومان) على قانون لإدماج النساء ضمن قطاعات القوات المسلحة رغم الابتعاد عن الأدوار القتالية<sup>1</sup>.

منذ السبعينات وحتى وقتنا الحالي يتم إعداد مؤتمرات عالمية لمناقشة ووضع استراتيجيات وبرامج من أجل تمكين المرأة في كل القطاعات بدون استثناء ولأجل أن تكون المرأة قوة تغيير اجتماعية ولعرض نماذج متعددة من النساء اللاتي حققن نجاحاً عسكرياً أو في كل القطاعات ولغرض إيضاح أن الأدوار التي يحددها المجتمع مسبقاً للنساء ليست ثابتة، بل خاضعة لثقافات معينة قد تتبدل مع الأيام وتختلف من دولة إلى أخرى، ولا توجد عقبات أمام النساء اللاتي لديهن رغبة حقيقية في الانضمام لهذه المؤسسات ومن هذه المؤتمرات نذكر<sup>2</sup>:

أ- مؤتمر Mexico city / 1975 / كان الهدف منه تحقيق المساواة والتنمية الاجتماعية والسلام.

ب- مؤتمر كوبنهاغن/1980/الهدف منه تحقيق المساواة بين الجنسين.

ت- مؤتمر نيروبي/1985/ النهوض بالوضع النسوي في مجال تبادل السلطات/ التعليم/الخدمات.

<sup>1</sup> المرأة في الجيوش العربية: قوة العسكر الناعمة، جريدة independent، بتاريخ 13 أغسطس 2021، <https://www.independentarabia.com/>.

<sup>2</sup> عبدالمنعم الحسني و هبة جابر، تمكين المرأة في إشغال المراكز القيادية، مجلة كلية التربية البنات، المجلد 27، العدد 2، بغداد، 2016، ص 749.

ث- مؤتمر بكين/1995/ متابعة وأجاز الأهداف والسياسات التي وضعها مؤتمر نيروبي.

ج- مؤتمر بكين+5/2000/ تقويم وتقييم نتائج المؤتمرات المذكورة مسبقاً (بكين، ونيروبي).

2. نسب وجود المرأة في المؤسسات العسكرية والأمنية: ركزت الباحثة على تقديم مجموعة من النسب العالمية لوجود النساء في المؤسسات العسكرية والأمنية؛ لإيضاح أن تمكين المرأة ضمن هذه المؤسسات ليست بالعملية المستحيلة، والاتي مجموعة من نسب وجود النساء ضمن قوات حلف الناتو وفق الدول المشاركة في الحلف بالمقارنة بين سنة 2000 وسنة 2013 ويلاحظ الزيادة في النسبة وهي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول(1) نسب النساء في قوات حلف الناتو

الدولة	النسبة المئوية عام 2000	النسب المئوية عام 2013
الولايات المتحدة	14.6%	18.0%
كندا	10.3%	14.1%
فرنسا	6.4%	13.5%
بريطانيا	7.1%	9.7%
إسبانيا	3.3%	19.4%
ألمانيا	1.4%	10.1%
بولندا	0.28%	2.8%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على:

An Analysis Of Annual National Reports To The NatoCommittee On Gender Respective From 1999–2013: Policies ,Recruitments ,Retention Operation S:Findings& Recommendations ,Unscr 1325 Reload,TheNato Science For Peace And Security Programme ,P.26

[https://www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload\\_Report.pdf](https://www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf)

مع ان الغموض يحيط بالنسب الحقيقية والواقعية لمستوى تواجد النساء في المؤسسات العسكرية بشكل عام، إلا أنّ المرأة في الجيوش والمؤسسات الأمنية العربية حيث لخصت الباحثة هذا الوجود ضمن النقاط الآتية وفق الدراسات المتاحة<sup>1</sup> :

المملكة الأردنية: تكون النساء موجودات في المؤسسات العسكرية منذ أعوام الخمسينات في أدوار ضمن التمريض وشاركن في مهمات في أفغانستان عام 2010 وهذا أدى لاحقاً إلى توقيع مذكرة للتفاهم تخص المساواة بين الجنسين داخل المؤسسات الأمنية والعسكرية، وصلت نسبة النساء إلى (1,5) من إجمالي القوات العسكرية عام 2019

مصر: لا يسمح للنساء باي شكل من الأشكال الدخول في المؤسسات العسكرية، إذ صدرت عام 2016 من مؤسسة الأزهر بمنع انضمام النساء لمثل هكذا مؤسسات.

الإمارات: الرائد الطيار مريم المنصوري شاركت ضمن عمليات التحالف في قصف معقل الإرهابيين في سوريا، حيث هناك مدرسة خولة الأزور للتدريب العسكري النسائي

البحرين: منذ الثلاثينات والمرأة موجود ضمن قوات الدفاع وعام 2009 حصلت أول امرأة على لقب "ركن" من الكلية الملكية للقيادة .

الجزائر: تعد المرأة الجزائرية من أوائل النساء اللاتي انضممن للمؤسسات العسكرية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث وصلت نسبة الملتحقات بجيش أشبال الأمة الجزائرية عام 2013 إلى (31,5)

سوريا: أثناء المعارك مع تنظيم داعش تم تشكيل كتيبة المغاوير (800) لمحاربة داعش حيث قامت هذه الكتيبة بالمهام الميدانية والقتالية

هناك عدة جيوش تُصنف بانها من اكبر الجيوش على مستوى العالم وقد أولت اهتماماً كاملاً بان تُدمج المرأة ضمن مؤسساتها للقيام بمهام مختلفة بدءاً من القتال وانتهاءً بالأعمال الإدارية والطبابة وتستعرض الباحثة النسب بناءً على ما تسنى لها من إحصائيات ومراجع ومنها<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> ندين خيرالله، المرأة في الجيوش العربية: حضور متفاوت بين دولة وأخرى، مجلة الجيش، العدد 417-418، بيروت، لبنان، 2020.

روسيا: لطالما اهتمت بتوظيف المرأة ضمن دوائر الاستخبارات والمخابرات إلا أنّ الجيش القتالي الروسي يتكون (10%) من النساء

الصين: وهي اكبر جيوش العالم عدداً حيث بلغت النساء العاملات في الجيش (53.000) امرأة ويتخذن مهاماً قتالية ودفاعية

كوريا الجنوبية: (40%) من جيشها يتكون من النساء اللاتي لا فرق بينهن وبين الرجل في الواجبات القتالية وصنع الأسلحة والمشاركة بالمهام اللوجستية

باكستان: انحصر دور المرأة في الجيش الباكستاني بالطبابة والوظائف الإدارية فقط أما حالياً فيبلغ عدد النساء (3,400) من مجموع الجيش كله

والجدول الاتي يوضح مراحل انضمام المرأة التركية للمؤسسات العسكرية والأمنية بناءً على مراحل زمنية حيث وجدت الباحثة أن تجربة هذه الدولة في النهوض بواقعها العسكري تستحق الذكر وكالاتي:

## الجدول (2)

### المرأة التركية في المؤسسات الأمنية والعسكرية في مراحل زمنية مختلفة

المدة	المهام
1919-1922	شاركت المرأة في الجيش أثناء حرب الاستقلال وكانت تتخذ مهاماً قتالية شأنها شأن الرجل
1933	تم تعيين أول امرأة في مديرية أمن إسطنبول ومن ثم في شعبة مكافحة الإرهاب
1955	تخرجت الدفعة الأولى من الضابطات، كما تخرجت منهن أول امرأة ضمن القوة الجوية ونفذت 32 مهمة قتالية جوية كما تم تعيين امرأة في منصب رئيس مديرية الأمن التركية

<sup>1</sup> Women in the army: female fighters in worlds seven biggest armies, 2018, <https://www.army-technology.com/unategorised/women-in-the-army/>.

تم تعيين 16 الف امرأة في الشرطة	2017
تخرجت الدفعة الأولى من ضابطات الكوماندوز في وحدة مكافحة الإرهاب والعمليات الأمنية المعقدة	2020

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: حسام خضر، المرأة في الجيش التركي رأس الحربة بالقوات العسكرية، تقرير TRT عربية، <https://www.trtarabi.com/explainers/>

### 3. نتائج الدراسة الميدانية عن واقع تمكين المرأة في المؤسسات الأمنية والعسكرية

تتميز البيئة العراقية بوضعها الاستثنائي والتاريخي منذ السبعينات من حروب وحصار اقتصادي وتحديداً منذ عام 2003 يمر العراق بمرحلتين متناقضتين، التحول نحو نظام ديمقراطي وتحدي عدم الاستقرار الأمني، عدم النجاح في أي من المرحلتين يقع على عاتق الرجال والنساء معاً، لم يسمح للمرأة بالتطوع ضمن أي مؤسسة أمنية أو عسكرية إلا منذ السبعينات واقتصر عملها على الشرطة المجتمعية ودوائر المرور، مع أن في سنوات الثمانينات صدر قانون العمل الموحد في العراق والذي هدف إلى المساواة في فرص العمل وتضييق الفجوة بين الجنسين حيث لم يعد هناك أي مجال عمل ممنوعاً على النساء، في عام 2005 فتح الباب على مصراعيه أمام النساء للتطوع، تطوّعت (95) امرأة وكان عملهن محصوراً بالتنقيش وأجهزة الكمبيوتر، مع التحديات الاجتماعية والدينية والأمنية وقتها، إذ ما زال المجتمع يستغرب توجد المرأة ضمن هذه المؤسسات بغض النظر عن طبيعة عملها، لذا قامت الباحثة بإعداد أسئلة ضمن استمارة لغرض معرفة الواقع الحالي ومستوى عملية التمكين لإدماج النساء في وظائف داخل هذه المؤسسات .

أ. وصف الأفراد المبحوثين: تم توزيع (60) استمارة استبانة على مجموعة من المنتسبات والعاملات في وزارتي الدفاع والداخلية العراقية لمعرفة واقع تمكين المرأة في المؤسسات الأمنية والعسكرية وقد بلغت نسبة الاستجابة (100%) حيث تم إعادة الاستمارات وكلها صالحة للتحليل كما في الجدول الآتي:

الجدول (3) عينة الدراسة

العينة	الحجم
الدفاع	30
الداخلية	30
المجموع	60

المصدر: من إعداد الباحثة

ب . وصف وتشخيص طبيعة الإجابات عن عبارات الاستبيان: طُبِق اختبار الإحصاء الوصفي في وصف متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات العينة وبالاعتماد على الانحرافات المعيارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والتكرارات وبحسب مقياس (ليكرت) الثلاثي الذي تضمن (اتفق / محايد/ لا اتفق)، من معطيات الجدول (3) تبين أن أعلى وسط حسابي كان من نصيب العبارة (6) حيث بلغ (2.68) بانحراف معياري قدره (0.624) وبنسبة اتفاق بلغت (76.7%) بينما نسبة عدم اتفاق بلغت (8.3%) وهذا يدل على أن العينة المستجيبة تجد أن المجتمع مازال غير مدركاً لأهمية تمكين المرأة في المؤسسات الأمنية والعسكرية اقل وسط حسابي كان للعبارة (9) حيث بلغ (1.65) وبانحراف معياري (0.709) وبنسبة اتفاق (13.3%) والعينة الغير متفقة تجاه مضمون العبارة وصلت نسبتها (48.3%) وهذا يشير على أن المستجيبات يبدن أن استراتيجية الدولة الشاملة لا تسعى لزيادة دور المرأة في المؤسسات ككل أو على الأقل هناك قصوراً فيها

الجدول (4)

وصف إجابات العينة المبحوثة

ت	العبارات	اتفق	محايد	لا أتفق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت %	ت %	ت %		

0.778	2.27	20.0	12	33.3	20	46.7	28	أتمكن من الترقية في عملي بكل سهولة	1
0.715	2.22	16.7	10	45.0	27	38.3	23	لا فرق في الحقوق المادية بين الرجال والنساء في المناصب المتساوية	2
0.799	2.15	25.0	15	35.0	21	40.0	24	أتوق للقيام بمهام ميدانية وقتالية	3
0.781	2.00	30.0	18	40.0	24	30.0	18	لا يوجد محاباة في المشاركة بالدورات التدريبية بين الذكور والإناث ضمن نطاق عملي	4
0.769	1.95	31.7	19	41.7	25	26.7	16	هناك اهتمام في مؤسستي لإدماج المرأة بكافة المجالات الوظيفية	5
0.624	2.68	8.3	5	15.0	9	76.7	46	مازال المجتمع غير مدرك لأهمية تمكين المرأة ووجودها ضمن مؤسسات أمنية وعسكرية	6
0.817	1.90	38.3	23	33.3	20	28.3	17	هناك اهتمام بتنمية دور المرأة وتطويرها في المؤسسة التي أعمل بها	7
0.829	2.42	21.7	13	15.0	9	63.3	38	هناك تعاون بين الرجال والنساء في مكان عملي	8
0.709	1.65	48.3	29	38.3	23	13.3	8	الإستراتيجية الشاملة للدولة تسعى لزيادة دور المرأة في كل	9

								المجالات وليس في المجال الأمني والعسكري فقط	
0.761	2.22	20.0	12	38.3	23	41.7	25	10	هناك مساعدة تقدم من ناحية الاستشارات وحل المشكلات ضمن نطاق الوظيفية

المصدر من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

#### • الخاتمة :

لقد قدمت الدراسة عبر صفحاتها مفهوماً شاملاً لتمكين المرأة والمعوقات التي تواجهها للعمل في المؤسسات الأمنية والعسكرية، فالمرأة مقيدة بعادات وتقاليد وثقافات مجتمعية تمنعها من مهام اتصفت سابقاً في العقل الجمعي العراقي بانها مهام ذكورية، مع أنّ الدراسة ذكرت أمثلة لدول وجيوش وضعت ضمن إستراتيجياتها الوجود النسوي، ونجحت في ذلك وكانت النتائج هي أن تعيش في أمان وسلم مجتمعي، وهذا يدعم الفرضية التي قامت عليها الدراسة الحالية، لم تذكر أي بحوث سواءً أجنبية أم عربية -إلى الآن- أية أسباب بيولوجية تمنع وجود النساء كمقاتلات ضمن الجيوش بل على العكس وجود المرأة سيضيف كفاءة وفاعلية لعمل هذه المؤسسات وسيقود من قدرتها على أنّ تتوسّع في أدوار اجتماعية وسلمية أكثر، مع أنّ الدراسة الحالية لم تقلل من أهمية انضمام النساء للمؤسسات الأمنية والعسكرية كموظفات فهذا يعتبر احدى الخطوات الضرورية لبدء عملية تمكين شاملة إذ لا بد للحكومة العراقية وفي إطار محاربتها للإرهاب أن تزيد من وجود العنصر النسوي ضمن مؤسساتها الأمنية والعسكرية بكل تصنيفاتها أسوة بكل الدول الناجحة التي استطاعت تحقيق إنجازات في عملية التمكين، إجابات المبحوثات على الأسئلة المقدمة لهن في الاستبيان أوضحت أن هناك تقصيراً حكومياً في وضع استراتيجية شاملة لجذب واستقطاب ومنح فرص للنساء في هكذا مؤسسات، فضلاً عن أنّ جزءاً كبيراً من المبحوثات وجدن أنّ المجتمع هو الذي لا يتقبل صورة المرأة العسكرية، ولا بد أن يكون لتغيير الصورة الذهنية عن عمل النساء بصورة عامة، وعمل المرأة في المؤسسات العسكرية والأمنية بصورة خاصة عبر أسس وأساليب نوعية أولوية لدى صانعي القرار، البدء بخطوات عملية

تمكين للنساء بكل القطاعات خطوة نحو مجتمعات راقية تقدر قيمة الأمان والحياة والمساواة وتستوعب أنّ الارتقاء بمستوى مؤسسات بلد ما لا يكون إلا عبر تعاون الرجل والمرأة معاً.

### الخاتمة

**الاستنتاجات :** توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتي تخص إجابات العينة المبحوثة وهي:

1- إنّ المرأة مازالت تعاني الخوف من قلة الجدارة والكفاءة وهي بحاجة إلى تدريب وتنمية الثقة لديها في هذا المجال، فالمرأة نتاج مجتمع أبوي قائم على تسلط ذكوري متجذر ضمن التربية ومن الصعب أن تتجاوز هذه الأفكار والمعتقدات والموروثات وتتجه للعمل في مؤسسات تحتاج إلى قوة وتدريب وتكريس كامل للنفس وقد تشعر بالذنب لاحقاً تجاه أطفالها الذين تتركهم وتعمل لساعات طويلة

2- مازالت المؤسسات والجهات الدولية والوطنية والمجتمعات غير مدركين لأهمية دور المرأة في المؤسسات ذات الطابع الأمني والعسكري، مع أنّ الدراسة لم تقلل من أهمية عمل المرأة كموظفة إدارية وقانونية لكن ركزت الدراسة عبر صفحاتها وطروحاتها على المرأة الضابطة أو التي تنوي الانضمام إلى القوات القتالية المحاربة للإرهاب، رغم صعوبة تصور المرأة المقاتلة لدى أفراد المجتمع إلا أن مجرد القول بأنّ مهمة ما أو مجالاً ما غير مناسب للمرأة هو تمييز بحقها.

3- المرأة تحتاج إلى تكاتف وتشجيع الرجل لا أن ينظر إليها نظرة المنافس أو الدخيل أو الأقل شأنًا، قد تواجه المرأة مشاكلًا من نوع خاص خصوصاً أنّ الرجل من الصعب أن يتقبّل وجود المرأة معه أو حتى أن يتلقّى الأوامر منها.

4- ما زالت المؤسسات لا تضع المرأة في الأماكن المناسبة لها، بل تحصرها في وظائف وأدوار لا تحقّق نصف طموحها المستقبلي، الاستراتيجيات الوطنية تركز عادة على مختلف أنواع التمكين ولا تولي التمكين الأمني والعسكري الاهتمام الكافي، مع أنّ عكس التمكين هو التهميش، فأى امرأة مهمشة هي امرأة لم يتم تمكينها في القطاع أو المجال المعين.

5- المرأة العاملة وخصوصاً في الجيوش والوحدات القتالية قد تواجه مشكلة الأمومة والإجازات الطويلة لفترة الأمومة والرضاعة والتي تبعتها عن الميدان والتمارين الرياضية وقد يقتل هذا التفوق المهني اذا لم تملك المرأة الإصرار الكافي وأن تراعيها المؤسسة التي تعمل بها عبر برامج وتسهيلات متعددة.

### المقترحات

قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتي تتأمل أن تأخذها الجهات المعنية بنظر الاعتبار، وقد تكون بمثابة خطة عمل شاملة إذ تلتزم بها عدة وزارات في آن واحد، وكالاتي:

1. تشكيل هيئة وطنية لتمكين المرأة في المؤسسات العسكرية والأمنية، تتشكل اللجنة من ذوي الاختصاصات المختلفة سواء في مجال العسكرية أو علم النفس أو الإدارة، وتتعاون هذه الهيئة مع دائرة تمكين المرأة العراقية حيث هذه الدائرة تسعى عبر أجندها ومهامها إنهاء العنف القائم على النوع الاجتماعي الاهتمام بالسياسات والعمليات الإصلاحية لوضع المرأة العراقية، هذا التعاون سيساهم بوضع استراتيجية شاملة لتمكين المرأة.

وهذه الهيئة تضع على عاتقها أداء الآتي:

أ. القيام بحملات توعية وبرامج في المدارس بكل مراحلها وذلك لزرع وغرس ثقافة احترام وتقابل الآخر وإزاحة كل الأفكار المجتمعية التي تنتظر للمرأة على أنها أقل وأضعف من الرجل (بالاستفادة من تجربة الجمعية السورية للتنمية الاجتماعية)

ب. اجراء برامج شاملة لأولياء أمور الطلبة تتضمن اجتماعات ولقاءات سنوية وذلك للقضاء على الفكر العشائري والمعتقدات الخاطئة عن الذكورة والأنوثة والذي لا يتلاءم مع متطلبات العصر وهذه بمثابة إجراءات وقائية ضرورية

ت. القيام بحملات توعية للمطالبة بإعطاء أدوار للمرأة في المؤسسات الأمنية والعسكرية وليس فقط وزارة الدفاع ووزارة الداخلية إنما مؤسسات أخرى على سبيل المثال لا الحصر جهاز مكافحة الإرهاب وجهاز الأمن الوطني وجهاز المخابرات العراقي على مواقع التواصل الاجتماعي والمؤتمرات والبرامج التلفزيونية

ث. إعطاء فرص متكافئة من ناحية التدريب، فضلاً عن وجود سياسة توظيف متوازنة في الأجهزة والمؤسسات المعنية.

ج. الضغط لإنشاء كلية عسكرية للبنات.

ح. ضرورة أن تعمل الوزارة على تطبيق القوانين والتشريعات التي تمنع التمييز العنصري باتجاه النساء.

خ. إصدار قوانين صارمة بحق من يقوم بتسقيط للنساء العاملات في وزارات الدفاع والداخلية أو أي مؤسسة ذات طبيعة أمنية.

د. العمل على تخصيص ميزانيات مالية لتأسيس رياض الأطفال ومنح مالية تساعد الأمهات العاملات في هذه المؤسسات الراحة والأمان وعدم القلق على أبنائهن.

ذ. الضغط على مجلس النواب لإصدار موازنات مستجيبة للنوع الاجتماعي حيث يدخل تمكين المرأة ضمن الاستراتيجية الدولية الشاملة

ر. تفعيل دور الدولة العراقية في المعاهدات الدولية المتعلقة بالتميز العنصري

2. هي خطوات تقوم بها المؤسسات العسكرية والأمنية:

أ. إدماج النساء ضمن وظائف ذات طبيعة إدارية وروتينية وهي خطوة طبقت في الجيش الأمريكي وحلف الناتو، إذ لم يتم وضع النساء فوراً في مهام قتالية أو وظائف معقدة، بل تم ذلك عبر مراحل طويلة لكن هدفها هو إدماج المرأة وتدريبها.

ب. الخطوة التي تليها هي إعطاء المرأة أدواراً لوجستية وميدانية وفنية حتى تزداد قدرة التحمل لديها

ت. وجود سلسلة هرمية لترقية النساء ضمن السلك العسكري خصوصاً من ناحية الرتب العسكرية (ملازم، وملازم أول، ونقيب، ورائد،.....)

ث. إرسال النساء في هذه المؤسسات في دورات تدريبية خارج البلد لزيادة مهارتهن البدنية والمعلوماتية

ج. قبول النساء في وزارة الدفاع والداخلية الذين يتوفر فيهم المواصفات المطلوبة وليس الذين من خلفية عائلية عسكرية

ح. القيام بدورات نفسية تتمثل بغرس وزرع مجموعة من المهارات المطلوبة مثل:

-إدارة الذات: أي: كيفية السيطرة على المزاج والشخصية ونقاط الضعف وهذا ينعكس إيجاباً على الوظيفة

-إدارة الوقت: وتشمل مهارات مثل: (مهارة التعلّم وحل المشكلات /مهارة إدارة الصراعات داخل الوظيفة/ مهارة التعامل مع الأخطار المتفرقة/ مهارة التنبؤ بنتائج القرارات والمواقف)

3. تنشيط دور العلاقات العامة: من المستحسن أن تغير شبكة الإعلام العراقي سياسة قسم العلاقات العامة ألاّ تركّز فقط على إظهار وتقديم الجهود المبذولة من اجل محاربة الإرهاب والجريمة المنظمة، بل أن تقدم نماذج ناجحة للمرأة العسكرية وذلك من اجل تشكيل رأي عام داعم لوجود المرأة ضمن المؤسسات الأمنية والفكرية وعبر نظريات إعلامية لغرس الأفكار والرؤى ووفق الآتي:

-تقديم صور ونماذج بأسلوب جذاب عبر إجراء مقابلات معهن وزيارتهم في أماكن عملهن

-نشر الوعي بأهمية وجود المرأة في كل مؤسسات الدولة ومحو الأفكار المغلوطة عنها (وقد يدفع هذا الباحثين بالقيام بالمزيد من البحوث والدراسات حول النوع الاجتماعي).