

تعميش المهندسات في أماكن العمل- دراسة حالة في مؤسسات وزارة الكهرباء العراقية في المنطقة الجنوبية

أنتجت هذه الورقة العلمية كمشروع تخرج من المدرسة النسوية الرابعة التي ينظمها تحالف أمان النسوي

2023

اعداد

سمية يوسف

هالة ابراهيم

الفهرس

2	المقدمة:
3	الذكورية والتعميش في ميدان العمل الهندسي-
3	عمل النساء في الهندسة- نظرة اجتماعية عامة- اكتشافات البحث :
3	□ "الهندسة ليست للبنات"
4	□ نمط العمل المسموح
5	الطرق التي مكنت المهندسات من الحصول على الوظيفة:
6	التحديات المتجذرة أمام المهندسات:
6	اولا: العنف ضد المهندسات
7	ثانيا: هيمنة الرجال، "الكعدي وسكتي"
8	ثالثا: القيود على ملابس المهندسات
11	رابعا: العوائق العائلية
13	خامسا: الاعمال الرعائية والمنزلية غير مدفوعة الاجر

- سادسا: مرافق العمل 14
- سابعا: البيروقراطية الذكورية 15
- الخاتمة: 16

تهميش المهندسات في أماكن العمل- دراسة حالة في مؤسسات وزارة الكهرباء العراقية في المنطقة الجنوبية

المقدمة:

يعتري المهندسات الشعور بالتهميش والافتقار للتقدير في مؤسسات وزارة الكهرباء في المنطقة الجنوبية (ميسان، ذي قار، البصرة، المثنى) في العراق. لذلك تطلب البحث في أسباب وعوامل التمييز الاجتماعي والمؤسسي. البحث يجادل في أن التمييز الجندري والقوالب النمطية الذكورية تؤثر على عملهن في المجال الهندسي والفني. ولتبيان التهميش استخدمنا منهج التحليل الموضوعاتي⁽¹⁾ للكشف عن صور الممارسات التمييزية ضدهن.

استخدمنا منهجية البحث النوعي في هذه الدراسة، فاعتمدنا على إجراء المقابلات التفاعلية التي تضمنت أيضا أسئلة رئيسية معدة مسبقا. ونفذنا بعض المقابلات وجهاً لوجه والبعض الآخر عبر الإنترنت. حيث اخترنا عينة من ثماني مهندسات خريجات كليات حكومية في اختصاصات الهندسة الكهربائية والميكانيكية ممن رغبن بممارسة اختصاصهن الهندسي لكنهن اقصدن ومنعن. جرى تعيين ستة منهن في العام 2019 بأجور يومية ثم تحولن إلى عقود وزارية (ملاك مؤقت)، وفي بداية العام 2023 ثبتن ضمن الملاك الدائم. المسمى الوظيفي الحالي لهن هو معاون مهندس/ درجة سابعة. وايضا اثنتين من المهندسات الاكثر خدمة. بالاضافة الى تجربتينا كمهندستين . تتراوح الاعمار بين 26 و45 سنة. جميع الاسماء التي استخدمت هي مستعارة.

يتناول البحث تهميش النساء في ميدان العمل الهندسي والنظرة الاجتماعية لعملهن في مجال الهندسة، ثم التحديات المتجذرة بعوامل بنيوية التي يعانين منها والتي ينبغي التعامل معها. نبحث في التهميش والعوائق والإقصاء في تلك المؤسسات، ونمط العمل المسموح للمهندسات بأدائه، والهيمنة والقيود العائلية والمؤسسية التي تؤثر على حرية تنقلهن وحركتهن ونمط ملابسهن والعنف المؤسسي والعائلي والأعباء الأسرية المتمثلة بالأومومة والأعمال الرعائية والمنزلية غير مدفوعة الأجر، وطبيعة مكان العمل ومرافقه والبيروقراطية الذكورية، حيث تشكل جميعها الإطار العام لبحثنا.

هذا البحث يضاف إلى الدراسات العربية القليلة التي أنتجت في مواضيع المساواة الجندرية في فرص العمل. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات والأبحاث المكتوبة باللغة الإنجليزية حول النساء في المهن الهندسية والفنية، إلا أن أهمية هذا

1) Braun, V. and Clarke, V., 2006. Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), pp.77-101.

البحث تكمن في أصلته وارتباطه بالنساء العراقيات، فسيكون مصدرًا مهمًا ومساعدًا لكوننا نفتقر إلى المصادر والابحاث العربية التي تعرض تهميش النساء في المجال الهندسي.

بصفتنا باحثين، لم نقتصر على إجراء المقابلات فقط، بل كمهندستين ونسويتين، شاركنا أيضًا في تعزيز وتوعية ودعم المهندسات المشاركات في البحث بحقوقهن خلال هذه المقابلات، حيث قدمنا وشاركنا تجاربنا الخاصة معهن، تمامًا كما فعلنا معنا.

الذكورية والتهميش في ميدان العمل الهندسي-

الذكورية تعني النظام الذي تسود فيه القناعة بسيادة الذكر و تفوقه على الأنثى. حيث للرجال الحق في القيادة والرئاسة. فيتخذون جميع القرارات في الأسرة والمجتمع ويشغلون ويحتكرون جميع مناصب السلطة والنفوذ والاقتصاد⁽²⁾. توفر الذكورية امتيازات اجتماعية غير مستحقة لهم، وعليه تنتج بيئة ومناخ متسامحين مع الجرائم القائمة على أساس الجندر⁽³⁾، مثل العنف الجنسي والجسدي والنفسي ضد المرأة. كما وتبعًا لذلك يتعارض دور المرأة المعتاد في المخيلة الثقافية العراقية مع دور المهندسة، فالمطلوب من المرأة أن تكون مطيعة، ومستقبلة للأوامر، وبعيدة عن الرجال، ولا تصدر القرارات بل مستعدة للقيام بما يراه المجتمع والرجل صحيحًا.

تسهم الذكورية⁽⁴⁾ بشكل اساسي في التهميش. واستناداً الى⁽⁵⁾ بيل هوكس، يمكن أن نعرف التهميش⁽⁶⁾ في هذا البحث على أنه الإقصاء والاستبعاد والعنف الذي تتعرض له المهندسات في بيئة العمل نتيجة القواعد والقيم الدينية والعشائرية والتحيز ضدهن بناء على تصورات تحبسهن في القوالب والأدوار التقليدية فتقيدهن وتمنعهن من الحصول على التدريب والخبرة والتقدم الوظيفي، بالإضافة إلى افتقارهن للحقوق والحماية القانونية في تلك المؤسسات.

عمل النساء في الهندسة- نظرة اجتماعية عامة- اكتشافات البحث :

• “الهندسة ليست للبنات”

تؤكد جميع المهندسات اللاتي شاركن في البحث أن أول عقبة واجهتهن عند مباشرتهن في العمل هي عدم تقبل وجودهن من قبل المؤسسات نفسها⁽⁷⁾. حيث حاول بعض المدراء وأغلب الرؤساء إلغاء (تقليص) دورهن بمنعهن من التدريب والعمل في الأقسام التي تناسب اختصاصاتهن. فهم يعتبرون أن وجودهن معهم غير ذي نفع. وفيما حصل زملاؤهن من المهندسين على الاهتمام والتدريب المكثف، عملت بعض المؤسسات فصلاً جندرياً بين المهندسين والمهندسات حيث أقصيت الأخيرات من خلال إرغامهن على الدوام في الأقسام الإدارية مثل (الحسابات، القانونية، الرقابة، الإدارة)، وذلك لاعتقادهم أن المهام الوحيدة التي تناسبهن هي القيام بالأعمال المكتبية (السكرتارية) فقط. فيما قامت مؤسسات أخرى بضم المهندسات في الدورات النظرية وتجاهلتهن في الدورات العملية والفنية. حتى أن بعضهن منعت من الدخول لمواقع العمل بحجة أنهن نساء وبنيتهن الجسدية والبيولوجية لا تحتمل العمل وأيضاً بذريعة القيم المجتمعية العشائرية وبحج أخلاقية وترهيبية أخرى.

2 (تطور مفهوم الذكورة ونشأة المجتمع الابوي، اسامة العاشور، (2023)، محاضرة من المدرسة النسوية الرابعة، تحالف امان النسوي.

3 (معجم المصطلحات والمفردات المعنية بالعنف المبني على أساس النوع الاجتماعي، جنان الاسطة، صندوق الامم المتحدة للسكان في لبنان،(2012).

4 (النظام الابوي واشكالية الجنس عند العرب، ابراهيم الحيدري، دار الساقى ، بيروت،(2003).

5 (النظرية النسوية: من الهامش الى الوسط، بيل هوكس، بلوتو برس، (2000).

6 (استخدمت بيل هوكس ثلاث كلمات أساسية للإشارة إلى واقع النساء المهمشات (التمييز والاستغلال والاضطهاد) حيث عبرت كل كلمة على مفهوم خاص، فالتمييز يعبر عن السياسة والقانون والممارسة التي تميز على أساس الجندر، والاستغلال يعبر عن استغلال النساء اقتصادياً في سوق العمل ومن خلال العمل غير المأجور داخل المنزل، أما الاضطهاد فيعبر عن علاقة القوى غير المتوازنة التي تمارس العنف الفعلي والرمزي ضد النساء من أجل أن تبقىهن أسفل الهرم تحت سلطة الرجال. ينظر الى: تقاطعات، دليل معرفي نسوي،(2023).

7 (دراسة بحثية عن المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، المجلس الثقافي البريطاني، مصر،(2020)

تعرضت م. سينا وزميلاتها العشرة للإلغاء حينما قال المسؤولون لهن إن "الهندسة ليست للبنات" ومع أن بقية زميلاتها اتفقن مع ما أخبروهن به أولئك المسؤولين والموظفين، لربما حرجا منهم أو خوف، إلا أنها مع زميلتها رفضن تصورهم التمييزي ضدهن، واعترضن على الدوام⁽⁸⁾ في الأقسام الإدارية، بل طلبن بإصرار أن يعملن في قسم الصيانة أو أقسام فنية أخرى، فتقول م. سينا:

"بكثير من الإلحاح تمكنت من الدوام في قسم الصيانة إلا أن رئيس القسم رفض وجودي معهم. أخبرته بأني مهندسة حديثة التعيين وسأندرب وأعمل معهم لكنهم رفضوا تدريبي وكانوا يقصوني. تفاعلوا مع زملائي المهندسين ودرّبهم وأنا كنت مهمشة. رفضوا تواجدي ولم يسمحوا لي بالانخراط معهم في العمل ولا الذهاب معهم للمحطات من أجل أداء أعمال الصيانة الدورية".

حصل ذات الأمر مع م. رغد التي وضعوها في قسم إداري بعيد عن تخصصها الهندسي، وحاولت أكثر من مرة الانتقال إلى قسم فني لكن كان يقابل طلبها بالرفض، فتقول:

"يستهنون بي ويقللون من قيمتي كمهندسة لكوني امرأة وتريد التواجد في موقع العمل مع الرجال وأبسط ما يقوله لي (انتي مرة، بطرانة تريدين تشتغلين بأختصاصج؟ اقدي وأسكتي أحسنلج)".

كذلك حصل مع م. حنين التي بالكاد تم تنسيبها إلى قسم الإسناد الفني فرع التكييف وعندما ذهبت لتعمل وتتعرف بالكادر المسؤول قال لها رئيس القسم أن عليها الجلوس في قسم آخر مع جمع الموظفين المعزولات، لأنه لا يجوز لامرأة أن تعمل في هذا القسم مع الرجال. تقول:

"تبين أنهم ليسوا بحاجة لمهندسة ميكانيك اختصاص تكييف في قسم التكييف لأنني امرأة".

ينظر أغلب الرجال للنساء نظرة دونية فتراهم يطبقون تلك النظرة في العمل ونتيجة لذلك لا يتقبلون فكرة وجود المرأة معهم. كما وبسبب الغيرة، خصوصا لو كانت المرأة تحمل مؤهلا علميا مساويا للرجال أو أعلى من مؤهلهم فيخشى أغلبهم من أن تصبح منافسا لهم أو أعلى مكانة منهم، فتؤدي تلك الغيرة إلى محاولات مستمرة لكبت المرأة ورفضها وتحطيم معنوياتها بكل الوسائل المتاحة، حيث لا يلام الرجل عند مواظبته على القيام بتلك المحاولات بل يحصل على التأييد غالبا⁽⁹⁾.

• نمط العمل المسموح

مع أن المهندسات اللاتي تحدثنا إليهن نجحن في الاختبارات النظرية وأغلبهن نجح في بعض الاختبارات العملية بواسطة استراتيجيات بديلة اضطرت المهندسات للجوء إليها لتطوير مهارتهن عوضا عن حرمانهن من التدريبات اللازمة بسبب جنسهن: كحصولهن على بعض المعرفة العملية من الإنترنت والكتب ومن خلال المراقبة كلما أتاحت لهن فرصة الدخول لموقع العمل رغم كمية التمر والإزعاج ومحاولات الطرد منه وأيضا من خلال عدم الإجابة على الأسئلة التي يطرحنها، حيث بالكاد كن يحصل على إجابة من بعض الأشخاص القلائل الذين تعاونوا معهن في مرات قليلة. بعضهن قلن إنهن وجدن قنوات لمهندسين وفنيين مصريين على اليوتيوب واستفدن من الشرح الموجود فيها. إلا أن هذا لم يغير نظرة الرؤساء والزملاء في العمل نحوهن. بناء على ذلك أصرت المهندسات الراغبات بممارسة العمل الهندسي على الدوام في الأقسام الفنية والهندسية لكن وجدن أنفسهن في حرب وضغط كبير يقوم به الرجال ضدهن لتهميشهن وحبسهن ضمن المهام الطباعية والمكتبية حتى في تلك الأقسام⁽¹⁰⁾. فأجمعت المهندسات على أنهن يعانين من الواقع ذاته على إختلاف المؤسسات التي يعملن فيها. فمثلا، بعد انتقال م. رغد إلى القسم الفني الجديد الذي كانت متحمسة له وراغبة فيه تقول:

8) استخدمنا كلمة دوام للإشارة إلى الحضور اليومي للعمل أو الوقت المستمر الذي تقضيه المهندسة في مكان العمل بغض النظر عن كونها تعمل فعليا في اختصاصها أم لا. حيث يشير الدوام إلى ساعات العمل الرسمية التي يجب أن يلتزم بها الموظف في مكان العمل.

9) ينظر إلى: العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية و الخاصة، ورقة بحثية، الجامعة الإسلامية (غزة). (<https://2h.ae/hWdD>)

10) نور فرج، معهد أبحاث الشرق الأوسط MERI، تحقيق. (<https://2h.ae/Girt>)

"أدخلونا دورات تدريبية ومع أن أغلبها نظرية، لكنني نجحت في الاختبار مع زميلاتي وكنت فرحة لأنني سأعمل أخيراً في المجال الهندسي لكن بمرور الأيام صدمت بواقع آخر وهو عدم تسليمنا مهام أو مسؤولية هندسية وكان وجودنا في القسم شكلي، فقط لكي يثبتوا أنه ليس صحيحاً ما نقوله عنهم بأنهم لا يعطون الفرصة لنا لنداوم في الأقسام الفنية".

أما م. حنين التي خاضت العديد من المحاولات التي وصفتها بالفاشلة، لكي تعمل ضمن قسم التكيف في اختصاصها، إلا أن محاولاتها لم تكمل بالنجاح، فانتقلت إلى قسم فني آخر، قالت:

"اجتهدت كثيراً واقتحمت الدورات المعدة للمهندسين ونجحت فيها وتفوقت على زملائي المهندسين لكن هذا لم يمنعهم من تقييدي والاستهزاء بي ورفضني. يسمعونني كلاماً محبطاً مثلاً يقولون لي بأستهزاء (ست أنت شئو مسؤوليتج أشو بس كاعدة؟!)، ولكنهم لا يعترفون أنهم هم الذين لا يسمحون لي بأداء أي مهام هندسية أو فنية ويعرقلون ويرفضون تواجدي في موقع العمل".

في الظروف نفسها، ذكرت لنا م. هبة:

"أول مهمة أوكلت لي في القسم هي القيام بأعمال الطباعة والأرشفة وجداول الورد وعمل الإجازات لكادر القسم ورغم أنني شعرت بالإهانة لكن قلت لا بأس إلا إن الأمر استفحل وصرت أرى ممن هم أقل مني وأعلى مني وقبلي وبعدي من الرجال يأخذون أدواراً في العمل الفني لا يستحقونها ولا يجيدونها".

أما م. مريم التي كانت من المهندسات الأقدم وخدمتها 17 عام قالت:

"طوال خدمتي فرضوا علي العمل المكتبي. وأنا أشاهد الطريقة التي يتعامل بها المسؤولون والموظفون مع المهندسات الجديديات. تذكرت أنهم يفعلون بهن مثلما فعلوا بي تماماً. لكن فرقهن عني أن بعضهن أكثر إصراراً".

الطرق التي مكنت المهندسات من الحصول على الوظيفة:

بعض المهندسات توظفن بعد استخدامهن لوسيلة التظاهر أمام الحكومة بهدف الحصول على فرص عمل في القطاع الحكومي (مظاهرات المهندسين والمهندسات التي حصلت في بغداد والتي بدأت في صيف العام 2019)، وبعضهن توظفن "بواسطة"⁽¹¹⁾ حصة النواب وهي حصة كل نائب من الأجور اليومية، وبعضهن توظفن "بواسطة" المسؤولين عن طريق مكاتيبهم ومكاتب التشغيل ضمن دائرة العمل والشؤون الاجتماعية. ولولا طرق التوظيف أعلاه لما حصلت المهندسات على وظائف⁽¹²⁾ في مختلف مؤسسات وزارة الكهرباء. لأن سياسة التوظيف في الوزارة ومؤسساتها تطلب توظيف مهندسين ذكور لشغل درجات الحذف والاستحداث ووظائف الأجور اليومية. فمثلاً واحدة من المؤسسات التي شملها بحثنا كانت قد طلبت 14 مهندساً ومهندسة واحدة فقط. لكن أصبح صافي التوظيف في النهاية 16 مهندساً و10 مهندسات في اختصاصات مختلفة من ضمنها الكهرباء والميكانيك.

11 (نظراً لندرة الفرص الوظيفية في القطاع الحكومي، فإنه عندما تتاح فرص عمل (أجور، عقود، وظائف دائمة)، يستولي المديرون والمسؤولون الحكوميون والنواب على تلك الفرص فيبيعونها للناس، أو يقوم بعض النواب بتوزيعها على جمهورهم لأغراض انتخابية أو من أجل زيادة شعبيتهم. ويجدر بالذكر أنه حتى في حالة التوظيف عبر الوساطة، فقد استفاد منها الرجال ونسبة قليلة جداً من النساء، في موضوعنا هنا (استفاد المهندسون ولم يكن للمهندسات نصيب كبير للاستفادة من هذه الوسيلة).

12 (بصورة عامة وعلى الأغلب فإن مراحل تعيين الموظف في القطاع الحكومي تبدأ من حصوله على أجر يومي ثم تحوله إلى عقد سنوي ومن ثم إلى ملاك دائم. وأحياناً هذه الدورة لا تكتمل لتنتهي بإنهاء خدماته لعدم توفر تخصيصات مالية أو لأسباب حكومية أخرى. والفترة الزمنية بين التحولات تلك تختلف بتغيرات سياسة الحكومة معهم. فمثلاً المهندسات الست اللاتي قابلناهن أخبرنا أنهن تحولن من أجر إلى عقد بفترة (18 يوماً إلى 4 أشهر) ومن عقد إلى ملاك دائم بعد خدمة ثلاث سنوات، وهن لسن الوحيدات بل من عدد (أكثر من 100 ألف) موظف توظفوا بذات الآلية باختلاف تخصصاتهم الدراسية في وزارة الكهرباء.

التحديات المتجدرة أمام المهندسات:

تختلف وتتباين العوائق والتحديات التي واجهت المهندسات اللاتي شاركن في البحث، حسب المراحل التي مرت بها النساء اللواتي اجرينا معهن المقابلات من مرحلة ما قبل الدراسة الى مرحلة ممارسة المهنة. العوائق الأولى تبتدأ مع مرحلة التفاوض مع العائلة ليوافقوا لهن على دراسة الهندسة. وعوائق المعاملة التمييزية في التعليم والتدريب في كليات الهندسة. وعوائق بعد التخرج التحيزية التي تتضمن صعوبة حصول الإناث على وظائف. ومن ثم بدء مرحلة التهميش والتكبير بالقيود بشكل صريح وضمني بعد التوظيف، فأصبحن يعملن في بيئة ذكورية إقصائية ومؤذية لهن على المستوى المهني والصحي والاجتماعي.

ونقصد بالتحديات المتجدرة، هي سلسلة مستمرة من الصعوبات والمشاكل والعوائق التي تواجه المهندسات في كل مناحي الحياة والتي تكون نابعة من التريبة التمييزية والثقافة العشائرية والإسلامية. ويمكننا تصنيف هذه التحديات إلى ما يلي:

اولا: العنف ضد المهندسات

تواجه المهندسات اللاتي تحدين وأصررن على العمل والانخراط في البيئات والمواقع الهندسية معاملة سلبية وفضة تصل لدرجة الطلب منهن بشكل صريح الابتعاد عما يطلق عليه المهندسون مجالهم أو منطقة نفوذهم. فيعمدون إلى إزعاجهن بشكل مباشر وغير مباشر وأيضا تخويفهن من أجل التسلية وإبراز القوة والسيطرة وكذلك إطلاق التعليقات المهينة وإعاقة مهامهن وأعمالهن إلى الدرجة التي يشكل فيها ذلك خطرا على حياتهن.

إحدى المهندسات قالت لنا إن أحد المهندسين عمل فيها مقلب ليسخر منها ولولا أنها انتبهت في اللحظة الأخيرة لأصببت بصعقة كهربائية كادت أن تتسبب في موتها. ومهندسة أخرى قالت إن أحدهم وجه نحوها مطفئة حريق وفتحها ليخيفها. فيعتبر بعض هؤلاء الرجال أن قيامهم بتلك الأفعال الخطرة والمؤذية هو نوع من المزاح والتسلية. وتحصل هذه السلوكيات السلبية ضد المهندسات في الأقسام الفنية وفي مواقع العمل ومازلن يتعرضن لها بين حين وآخر وتخف وتشتد وتيرتها حسب الحالة وسياق العمل. وقد أكدن على أن سلوكيات الرجال (الرؤساء والمؤسسين) تركت آثارنا سلبية عليهن فأصبن بالتوتر النفسي والانهيال وخيبة الأمل والغضب وعدم الثقة وافتقار الشعور إلى الأمان⁽¹³⁾.

ويمكن اعتبار تلك السلوكيات عنفا ضد المرأة في مكان العمل بأشكالها الجسدية والمعنوية والنفسية والرمزية والتي تكون امتدادا للعنف المجتمعي⁽¹⁴⁾. اما العنف الجنسي فله صور عديدة، فقد أكدت أغلب المهندسات أن بعض الموظفين يقوهمون بالشتم أمامهن ليحرجوهن ويتلفظوا بعبارات تحمل إيحاءات جنسية ويقومون أحيانا بحركات غير لائقة. هذا بالإضافة إلى إطلاق الإشاعات وتشويه السمعة والتجاوز على خصوصيتهن ومراقبتهن وتعرضهن للمضايقات والتحرش عبر الهاتف بواسطة المكالمات والرسائل. ومضايقتهن وجها لوجه، والحاح بعضهم على طلب اقامة علاقات غير مقبولة معهن، والتحرش بهن ومحاولة الاحتكاك باجسادهن ولمسهن، وايضا محاولات الابتزاز والمساومة الجنسية.

بشكل عام هنالك غياب للعقوبات الإدارية والقانونية الفعالة ضد ممارسي العنف ضد المرأة في مكان العمل. فحتى حينما تتشجع المهندسة على تقديم شكوى ضد أي ممارسة تتعرض لها يتم لومها أو تسخيف ما تتعرض له. حيث يعتبر المدراء والرؤساء من أكثر المطبوعين مع العنف في حالة لو كانوا غير معنفين بصورة مباشرة وقد وجدنا أن المؤسسات على علم بالعنف الذي تتعرض له المهندسات لكن بسكوتهم وعدم تقديم المساعدة ولا الحماية وبتسترهم على المعنفين والمتحرشين وتحميل المهندسات الذنب يمكن اعتبارهم مشاركين بالعنف.

من الناحية القانونية هناك قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 (المادة 10 والمادة 11) لكن هاتين المادتين قاصرتان وعليهما مأخذ. فقد حُصر الحق في تحريك الشكوى ضد الجاني واللجوء إلى محكمة العمل فقط بالمجني عليها. وهذا قصور كبير وعيب في التشريع، وكان سيكون أكثر ضمانا وتحقيقا للعدالة وردع الجناة ودعمًا للمرأة لو أن المشرع أعطى الحق لكل من

13) ما الذي يعترض طريقهن؟ نظرة فاحصة على أسباب قلة عدد النساء العاملات في العراق والأردن ولبنان، مريام مولر وبوي ووي، مدونات البنك الدولي، (2020) (<https://n9.cl/i1wdv>).

14) النساء العراقيات العاملات في القطاع الخاص.. تمييز واستغلال وابتزاز، علي المياح، الترا عراق، (2022). (<https://n9.cl/69q4cd>)

علم بوقوع حالة تحرش جنسي أو سلوك ترويعي أو مهين ضدها. لأن طبيعة وسلطة المجتمع العشائرية ستقف حائلاً دون تمكن المجني عليها من اللجوء إلى القضاء. وجانب القصور الآخر هو ضعف العقوبة التي تسمح للجاني بالافلات منها إذ ما تم الضغط على القاضي ليكون قرار العقوبة هو الغرامة المالية فقط. وحتى لو كان قراره عقوبة الحبس التي لا تزيد على ستة أشهر فبالإمكان أن تصدر مع وقف التنفيذ استناداً للمادة 144 من قانون العقوبات العراقي⁽¹⁵⁾.

ثانياً: هيمنة الرجال، "أكدي وسكتي"

خلال محاوره المهندسات، جميعهن كررن عبارة واحدة يقولها لهن الرجال دوماً في المؤسسات وهي "أقدي واسكتي" وتعني (اجلسي دون حراك واصمتي). هذه العبارة شائعة جداً فحتى نحن الباحثات بصفتنا مهندسات، أيضاً قبلت لنا مراراً لكي نجلس في مكان واحد تحت المراقبة وأن نلتزم الصمت دون إصدار أي فعل أو كلمة تزعجهم وألا نتجاوز الحدود والموانع التي يضعونها لنا.

إن ما يفعله الرجال في العمل مع زميلاتهم المهندسات يوضح لنا حجم المظلة الأبوية⁽¹⁶⁾ الاجتماعية الكبيرة التي تحيط بهن وتحدد لهن أوارهن وتصد بقوة تحدياتهن وشغفهن وترفض مطالبهن. وهذه الممارسات الأبوية⁽¹⁷⁾ تبدأ من البيت، إذ أن هذه العبارة يقولها الرجال للنساء في البيت، وعلى نحو ذلك يحضروها معهم للعمل ليقولوا لزميلاتهم. فهم يخاطبونها بها بطرق متنوعة وفي مواقف كثيرة، يستخدمونها مثلاً للتنمر، للأمر، للنهي، للمزاح، للإهانة، وللتهديد. فيسمعنها منهم في بدء الحديث معهم أو في نهايته. وعلاوة على ذلك يسمعنهن من عوائلهن وأزواجهن، فأغلبهن لا يجدن الدعم العائلي بل يطلبون منهن أيضاً أن "يقعدن ويسكتن" وبذات الطرق التي تقال لهن في المؤسسات. ويبدو أنهن لن يسمعن عبارة "أقعدن واسكتن" إلا عندما يستسلمن فعلاً ويكون مثل بقية النساء والموظفات والمهندسات اللاتي رضين بالدور المخصص لهن حسب معايير الرجال والمجتمع⁽¹⁸⁾.

أصرت م. سينا على ملاحقة الكادر الفني بعد أن حاولوا ركنها وعزلها وكما تقول:

"لأضعهم أمام الحقيقة وهي أنني مهندسة ولست مجرد بنت ينظرون لها باحتقار".

فذهبت سينا في مرة إلى مهندس حماية كهربائية لترافقه كي تتعلم من خبرته وتندرب لكنه رفض تدريبها وحسب ما أخبرتنا به، أنه قال لها: ("في رأيي الشغل الفني والهندسي لا يلائم المرأة وشخصيتها. هذا بالإضافة إلى أنهم سينكلمون عنك بالسوء وستتلوث سمعتك ولن يتزوجك أي رجل. ستصبحين مثل ليلى عانس")

تقول أنها حينما سألت عن ليلى وقصتها، عرفت أنها مهندسة عملت في إحدى محطات الإنتاج وعمرها 39 سنة وهي عزباء وفي نظرهم هي غير متزوجة لأنها وقعت في المحذور واختارت أن تمارس العمل الهندسي لكنها لم تحتمل المحاربة والاذى النفسي والاقصاء فاستسلمت وتوجهت نحو الدراسات العليا.

ذات الحال تعامل الرجال مع م. رعد التي تقول:

"يستهنون بوجودنا معهم ويقولون لنا... (كان من الأفضل أن تبقى في المطبخ)".

15 (ينظر إلى: سرد لأهم القوانين التعسفية بحق النساء في العراق، بشرى العبيدي، محاضرة من المدرسة النسوية الرابعة، تحالف أمان النسوي، (2023). (لكن المصدر ليس موجوداً للعامة).

16 (النظام الأبوي واشكالية تخلف المجتمع العربي، هشام شرابي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الثانية، (1993).

17 ينظر: "حجر الزاوية في النظام الأبوي المستحدث يقوم على اقصاص المرأة، من هنا كان العداء العميق والمستمر في لاوعي المجتمع العربي للمرأة ونفي وجودها الاجتماعي كإنسان وحتى تحريرها، فهذا المجتمع لا يدري كيف يعرف ذاته إلا بصيغة الذكورية وصفقتها، وليس للأنثوية من وظيفة فيه إلا تأكيد تفوق الذكر وتثبيت هيمنته. وبالتالي ففي غياب المساواة بين الرجل والمرأة ينتفي مبدأ المساواة إطلاقاً". (المصدر السابق).

18 (النصف الغائب.. نساء العراق يتحدین المهنة الصعبة وينافسن الرجال، أسعد زلزلي، الحرة، (2022). (<https://n9.cl/6l09t>).

وحكت لنا كيف أنها إذا حاولت مع زميلاتها طلب المساعدة والمعرفة من أحدهم أو أفضلهم لعله يكون مرنا معهن ويدعمهن ليمارسن العمل مبدئياً تحت إشرافه، فإنه سيتعرض للإتهامات بأن غايته التقرب منهن لغرض إقامة علاقات معهن، فيترجع:

"حتى الأكثر خلقاً من المهندسين والفنيين تخلوا عن دعمنا خوفاً على سمعتهم وسمعتنا".

توضح لنا حنين حسب رأيها والذي لا يختلف كثيراً عن بقية آراء المهندسات أن من أسباب رفضها واقصائها مع زميلاتها من قبلهم هو:

"وجود النساء معهن يقيدهم ولا يجعلهم يتصرفون على راحتهم. فقد قالوا لي: (ست أنتن من أجيئن قيدتنا... جنا مأخذين راحتنا)".

وبالمثل م. هبة التي فرض عليها عمل السكرتيرة تقول:

"حينما كنت أتعامل مع الإداريين الرجال الذين يعرفون أنني مهندسة كانوا يبتسمون لي ابتسامة ساخرة ويتعمدون تأخيري وعدم إتمام الطلب الذي أريده منهم لآتم عملي. ورغم هذا واجهت مسؤولي وناقشته ورفضت أن أعمل بهذه الطريقة المهينة. لكنه لم يهتم".

وعلى اثر ذلك قررت م. هبة الانتقال لمحطة أخرى، كانت تظن أن الحال سيكون أفضل خصوصاً أنهم وعدوا أنهم سيسمحون لها بالعمل الفني، لكنها واجهت نفس المعاملة الذكورية ونفس التوزيع غير العادل للأعمال والمهام ونفس الأوامر الذكورية تكررت:

"(اشتغلي بالمكتب، اشتغلي على الحاسبة، طبعي هذا الكتاب، سوي إجازة لفلان. شسوين بالشغل الهندسي... (اكعدي وسكتي)). لا يمكنني تولي أي مهمة أو مسؤولية ووجودي في القسم الفني شكلي مع أنهم وعدوني الكثير من الوعود الكاذبة والكلام الفارغ بشأن مناصرة المرأة المهندسة".

أما م. نور فاستطاعت أن تقف في وجههم وتثبت نفسها في العمل الهندسي رغم رد الفعل العنيف منهم إلا أنها تقول:

"أنا أصارع وأعمل لأثبت نفسي كمهندسة لكنهم يبحثون عن أي شيء ليعتبروه كزلة أو خطأ قمت به لكوني أنثى. لم يدرّبوني ولم يعطوني مصادر وإنما تعلمت بنفسني وذاتياً وما زلت أتعلم وأحاول".

مما سبق نرى أن دافع الإقصاء هذا ليس سوى نوع من الأنانية الذكورية التي تتجلى في التفاعلات الاجتماعية وبيئات العمل. حيث يعطون أولوية لمصالحهم الشخصية مهما كانت تافهة ورغباتهم على حساب فرص وحقوق وحاجات النساء الأساسية كالتعليم والتدريب والتمكين والعمل والقدرة على اتخاذ قراراتهن ليجعلوهن دوماً الأضعف ولتغذية شعورهم المستمر بالتفوق.

ثالثاً: القيود على ملابس المهندسات

في الغالب وبشكل شائع يفرض الحجاب والعباءة على النساء في العراق لأن هناك مناخاً عشائرياً وإسلامياً مشجعاً أو فارضاً على تغطية النساء القسرية. ويحدد لهن بقيود صارمة ما يجب عليهن ارتدائه ويمنع عليهن ارتداء الملابس التي يجدها تناسب شخصياتهن وذوقهن وطبيعة عملهن وأسلوب حياتهن والتي لا تناسب توقعات المجتمع.

تراقب العائلة والمؤسسة مدى التزام المرأة بالملابس المحددة لها ويعد أمراً طبيعياً جداً أن تُحبس المرأة في البيت⁽¹⁹⁾ وتُمنع من الخروج للعمل من قبل عائلتها وزوجها في حال لو خالفت الحدود وارتدت عكس ما يرغبون فيه⁽²⁰⁾.

19 (حبيسات المنازل في العراق.. العيش في أزمان جاهلة، منال حميد، جمار، (2023).

(<https://jummar.media/2965>)

20 (العنف ضد المرأة في العراق الأشكاليات و الخيارات، دراسة قامت بها بعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق (<https://n9.cl/jufuy>)

إذا كان الأهل أو الزوج متسامحين وأكثر مرونة من ناحية تحكمهم بملابس النساء، فهنا تأخذ المؤسسة نفسها دور مراقبة ما يرتديين لمنعهن من تجاوز شروط الملابس المسموحة. ليس هناك قانون واضح يحدد ملابس النساء في المؤسسات⁽²¹⁾ باستثناء الكتب الرسمية التي تحمل توصيات تطلب من مدراء المؤسسات مراقبة حشمة الموظفين. لكن بصورة عامة تنتهك المؤسسة بواسطة أغلبية الموظفين عبر تلك التوصيات أو من دونها حرية وخيارات النساء من خلال مضابقتهن والطلب منهن بشكل صريح تغيير ملابسهن وأيضاً التضييق عليهن ووضع عقبات أمامهن ودفع موظفات أخريات نحوهن من أجل أن ينصحوهن بتغيير ملابسهن. كما ويقوم بعض الأفراد في تلك المؤسسات بالشكوى عليهن عائلياً أو يوصلون إشعاراً غير رسمي باسم المؤسسة إلى عوائلهن وأزواجهن ليخبروهم أن ملابسهن لا تناسب الحشمة المرجوة، لعلهم يمنعوهن من ارتدائها. والحشمة هي كلمة فضفاضة يختلف تفسيرها من شخص لآخر. حيث تعتبر العباءة و"الجبة" حشمة لكن التنورة والقميص ليست كذلك أو يعتبر الفستان والتنورة والقميص حشمة والبنطلون ليس كذلك. عندما تحدثنا مع المهندسات عن ملابسهن تبين أن المؤسسات التي يعملن فيها تعتبر (العباءة، الجبة، والحجاب، والقميص الطويل والتنورة العريضة والطويلة) هي ملابس محتشمة وخلافها ليس كذلك. كما أن أغلب موظفي تلك المؤسسات لديهم كره وازدراء كبير للمرأة التي ترتدي البنطلون حتى لو كان عريضاً وطويلاً، ويغطي الورك قميص طویل وعريض. ففي النهاية يبدو أن ضوابط المؤسسات هي نفسها ضوابط المجتمع العشائري الإسلامي بغض النظر عن أي ضوابط مهنية أخرى تتعلق بشروط وتدابير السلامة⁽²²⁾.

إن العمل الهندسي يتطلب الكثير من الحركة والتنقل والصعود والنزول لذلك فالملابس العريضة والفضفاضة يمكن أن تعيق الحركة وتؤثر على مسار العمل وراحة المهندس فتشكل خطراً كبيراً على السلامة الشخصية وتعرضها بصورة أكبر وأشد لمخاطر التعرض للكهرباء والحوادث الكهربائية. فيجب ارتداء الملابس الوقائية أو ملابس السلامة للحماية من الأذى. وهي بدلة مكونة من قطعتين أو قطعة واحدة (الأفرول) ويجب أن تكون البدلة على مقياس الجسد. وأحياناً يرتدي المهندسون والفنيون القطعة العلوية من البدلة (السترة أو الصدرية) وبنطلون جينز مع بقية ملحقات السلامة. وهذه المعدات والملابس توفرها المؤسسة لهم بين فترة وأخرى حسب الحاجة. وعند سؤال المهندسات العاملات في الأقسام الفنية والهندسية حول توفير بدلات عمل لهن، تبين أنهم لا يحسبون حسابهن فلا يتم توفير ملابس السلامة لهن لأنهم بحسب قولهن، لا يعترفون بهن كمهندسات ولا يحسب المدراء والرؤساء أنهن يقمن بعمل أصلاً. كذلك يجد أولئك المدراء أن من غير المقبول لهن ارتداء ملابس السلامة لأنها لا تتناسب مع قواعد الملابس "المحتشمة" المفروضة عليهن.

تقول م. نور:

"حينما زدوا المهندسين الجدد بمعدات الوقاية (خوذة، حذاء سلامة، بدلة عمل، ونظارة) لم يحسبوني معهم. وحينما سألتهم قالوا: أنت مجنونة؟! (عيب) تلبسيهن. (اكعدي وسكتي) في الكرفان وعملك من الآن وصاعداً هو طبع الأوراق وكتابة المواقف الشهرية".

نور رفضت ذلك وتشاجرت معهم، كانت تنهار في كل يوم. كلما اصرت على موقفها كانوا يزدادون عناداً معها. تقول لنا أنها طلبت منهم بألحاح معدات وقاية وبعد أسبوعين تقول:

"أخبروني أنهم جلبوا لي بدلة عمل، لكن ما وجدته هو صدرية عريضة جداً وطويلة تشبه صدرية الطبيب لكنها زرقاء. أخبرتهم أن هذه ليست بدلة عمل فقالوا: (عيب) لا يمكنك ارتداء بدلة مثلنا. (شئو يكولون عليج الناس؟). اشتريت ملابس السلامة خاصتي على حسابي وارتديتها في العمل. أذكر أنهم غضبوا وبدأوا يتنمرون علي ويستهنون بإصراري".

نور ترتدي بنطلون جينز وقميص طويل يغطي الورك. لكنهم أرسلوا لها الموظفين القديمات والأكبر عمراً يطلبن منها الالتزام بملابس طويلة وعريضة ومحتشمة. وقلن لها أن عليها ارتداء التنورات والجيب فهذا أفضل. فنقول:

21 (في العراق... المؤسسات الرسمية تمارس العنف على أساس النوع الاجتماعي، سنار حسن، رصيف 22، (2022).

(<https://n9.cl/mjat8>)

22 (دليل السلامة و الصحة المهنية، (<https://n9.cl/cdy0k>))

"طبعاً هذا لا يمكن فالعمل يتطلب ملابس مناسبة على الجسد لأن خيارات الملابس التي يريدون مني الالتزام بها لا تناسب العمل وستعيقني. حتى الحجاب الذي أرتديه قسراً هو في الواقع يعيقني مع الخوذة لأنني أشعر أنه يحبس أنفاسي والدم في رأسي لكنني أحمل كل هذا".

حينما سألتنا نور عن لماذا تجد الحجاب مزعج مع أن بقية المهندسات يعتبرنه غير مؤثر ولا يعيقهن، قالت:

"الحجاب كما تعرفين قطعة قماش ترتديها على عصابة رأس ومن ثم تلفيها عدة لفات على رأسك ورقبتك هذا بعد أن تلفي شعرك وتعصبيه حتى لا يتحرك أو يفتح تحته ويفسد لفة الحجاب(الشال) لذلك اشعر بالضغط وخصوصاً في الصيف واعاني الألم بسبب انعدام الراحة والضيق وصعوبة تحريك الرقبة.. ويزداد الضيق عند ارتداء الخوذة على الحجاب".

وبعد شرحها لمعاناتها أكدت أن "بقية المهندسات يشعرون بما تشعر لكنهن غير منتبهات" وهذا كما لو كان يبين على نحو عام مدى ضخامة الألم والضيق النفسي والجسدي الذي يصيب النساء نتيجة أساليب القمع الأبوية⁽²³⁾ المغرقات فيها والتي تحاصرهن من كل حدب وصوب إلى الدرجة التي يصعب عليهن تشخيص مسبباتها أو جذور المشاكل التي يعانين منها. لذلك فبعضهن مثل نور مثلاً، يجدن أن حتى الحجاب، يعرقلهن ويسبب ضغطاً عليهن أثناء العمل فربما في أحيان كثيرة يؤثر على أدائهن. وأغلب الناس يجدون أن هذا غير صحيح ومجرد "حجة سمجة" تقولها بعض النساء فقط ليبرهن أن الحجاب سيء ويضطهد المرأة من أجل أن يخلعنه. حيث يعتبر التخلص من ارتداء الحجاب أو النقاش حولة أمر مرفوض كما لو أنه تعدٍ سافر على قيم المجتمع.

ايضاً م. ابتهاج لم يزودها بملابس سلامة وحكت لنا عن زميلاتها اللاتي يتعرضن لوصاية أبوية مزدوجة من المؤسسة ومن العائلة فتذكر لنا:

"المهندسات اللاتي يرتدين العباة لم يسمح اهاليهن وزواجهن لهن بنزعها في اثناء العمل. فالملابس مثل العباة والنتورة الطويلة الفضفاضة والقمصان العريضة والطويلة تعيق الحركة وتؤثر على السلامة".

أما م. امنة صاحبة خدمة 15 عام، فتخبرنا عن محاولاتها المتكررة مع أهلها ليسمحوا لها بنزع العباة فقط في موقع العمل لتشعر بالراحة وتكون في أمان:

"وبعد الكثير من المعارك والمساومات سمحوا لي، لكن بشرط أن أرتدي ملابس مثل (الجبة والنتورة الفضفاضة والقمصان الطويلة). وحتى هذه الملابس تعيقني وتمنعني هذا بالإضافة إلى الصراعات التي أخوضها كل يوم لأزيج ولو قليل من تسلط الرجال علي".

وحتى من يدعي اهتمامه بشروط سلامة المهندسات من الرؤساء فإن الأمر لا يتعدى كونه مجرد نفاق فقد أخبرتنا أمنة، كيف أن رئيس أحد الأقسام الهندسية رفض عمل أربع مهندسات معه في قسمه وطلب أن ينتقلن إلى أقسام إدارية، لأنهن يرتدين العباة فقال: " (شئو تردوني افتر بيهن بالمحطات بالعبي)".

تقول أمنة إن (رئيس احد الاقسام) يهتم جدا بالعمل وبشروط السلامة ودقيق ويرى أن العباة والملابس العريضة ستؤثر ليس فقط على سلامة المهندسات وإنما على سلامة الأشخاص الذين سيعملن معهم لأنه هو من يتحمل مسؤولية الأفراد والمعدات في موقع العمل في النهاية. والمفارقة تقول أمنة، إن زوجة رئيس القسم هذا، هي مهندسة وامرأها بارتداء العباة بعد الزواج وجعلها تعمل في قسم الحسابات.

(23) "يشير مفهوم المجتمع الأبوي بشكل عام إلى المجتمع التقليدي الذي يتخذ طابعاً مميزاً بالنسبة إلى البنى الاجتماعية الكلية - المجتمع والدولة والاقتصاد والثقافة، وكذلك إلى البنيتين الجزئيتين - العائلة والشخصية، التي تتخذ، بمجموعها، طابعاً يتسم بأشكال نوعية من التخلف الاجتماعي والاقتصادي والثقافي تعيق تطوره وتقدمه، مثلما يتسم هذا المفهوم الأبوي بالتحجر والجمود والتناقضات الداخلية التي تمزقه وتستنزف طاقاته المعنوية وتدفع أفرادها إلى الشعور بالتمزق، ما يؤدي إلى تقييم دوني للذات". (النظام الأبوي واشكالية الجنس عند العرب، ابراهيم الحيدري)

هناك بعض المهندسات يجدن العباة فرضا دينيا مثل م. مريم التي ارتدت العباة بعد الزواج لأن زوجها طلب منها ذلك وكانت لا تمنع طلبه لأنها أصلا تجد ارتداء العباة أمرا واجبا، فتقول:

"الاحتشام والستر يبعد الفتنة عن المرأة ويبعد مضايقات وتحرش الرجال".

لكن حينما سألناها عن فيما لو توافرت لها جميع ظروف العمل المناسبة والتشجيع والتمكين الا تشكل العباة عائق لها في ممارسة العمل الهندسي؟ وبعد تخيل سيناريوهات مختلفة أدركت أن خيارها الشخصي والناج عن إيمانها بوجود ارتداء العباة سيعيقها عن العمل حيث قالت:

"لو حلت كل مشاكل ستكون العباة هي المؤثر الوحيد الذي سيمنعني عن ممارسة العمل في المجال الهندسي وستؤثر على سلامتي الشخصية".

في الواقع لا تستطيع المهندسة التي ترتدي عباة ارتداء خوذة عليها ولا تستطيع التعامل مع الأدوات والأجهزة والأسلاك. مريم كانت تظن أن العباة لا تمنع ولن تشكل عقبة لها في العمل وحينما سألناها إذا كانت تفضل عملها الهندسي وسلامتها الشخصية أو الابتعاد عن العمل من أجل أن تلتزم بالعباة. اختارت ترك ممارسة العمل الفعلي الهندسي وارتداء العباة. ثم سألناها:

لو لم تكوني تلتزمين بالعباة التزامنا دينيا هل ستختاريتها أيضا على العمل؟

قالت: **"زوجي لن يسمح لي بخلعها".**

أن المهندسات الملزمات بارتداء العباة قد تعرضن لتقيد وإقصاء من العمل بسبب عوائلهن. ومن الشائع ارتداء النساء للعباة بعد الزواج بأمر من أزواجهن. لكن هذا لا يخلي مسؤولية أغلب المؤسسات التي تمارس الوصاية الأبوية على المهندسات من خلال تقيدهن ليلتزم باللبس الإسلامي "المحتشم" وهذا في حد ذاته تجاهل لتدابير السلامة اللازمة لحمايتهن أثناء العمل من المخاطر والأضرار المحتملة فنجد أن التوقعات الأبوية والذكورية مثل التحكم بملابس النساء تدفعهم حتى لعدم تطبيق واحترام قوانين ولوائح السلامة.

رابعاً: العوائل العائلية

إن البيئة الاجتماعية في العراق لا تسمح للنساء بحرية الاختيار. أي انها تحدد وتضيق من حريتهن في تأدية وممارسة المهام والأعمال التي يجدن تناسبهن. فهناك التقاليد والثقافة (العشائرية والإسلامية) التي تعتبر النساء أقل قيمة وتتنظر إلى دورهن بشكل محدود وتبخس جهودهن وتحجم تطلعاتهن وطموحاتهن. حيث يطلب من المرأة أن تكون ممثلة لقواعد وفروض المجتمع⁽²⁴⁾. لذلك فأغلب المهندسات يواجهن ضغوطا عائلية من قبل الأهل والأزواج لحثهن على الالتزام بالأعمال المكتبية فتفرض عليهن القيود من البيت على العمل.

أغلب العوائل والأزواج لا يفضلون اختلاط المهندسات مع الرجال في موقع العمل ولا الخروج معهم في أعمال الصيانة الدورية في داخل المديرية إذا كانت تضم محطات أو خارجها في المحطات التي تكون منتشرة في مناطق متفرقة كمحطات نقل الطاقة الكهربائية، والأمر لا يختلف كثيرا في محطات التوليد والتوزيع. تخاف العوائل على سمعة بناتهم فأغلبهم يحملون جميع أو جزء من تصورات المجتمع العامة وهذه التصورات "لا ترتضي أن تكون المرأة بصحبة الرجال". ولأن المرأة تعتبر حاملة الشرف⁽²⁵⁾ ومسؤولة عنه لذلك وجب عليها الابتعاد عن كل ما يخذل ويذهب بهذا الشرف الهش²⁶ الذي يهدد

24 (المرأة العراقية بعد 2003 محفزات العنف وحواجز التمكين، لينا عماد الموسوي، مركز البيان للدراسات و التخطيط (2022). (<https://n9.cl/znyu5>).

25 (اثر الثقافة على القانون في جرائم الشرف، ماسة حسام الدين. (<https://n9.cl/ymuh1>)

26 (جرائم الشرف في مجتمع ذكوري (دراسة ميدانية في محافظة بغداد)، مروج مظهر عباس ، حوليات اداب عين شمس، (2020) (<https://2u.pw/YwsmOpj>)

بإذاته كل سلوك⁽²⁷⁾. وتختلف آلية تنفيذ هذه الإلزامات، والرقابة العائلية⁽²⁸⁾ من حيث الشدة والممارسة من عائلة إلى أخرى. لكن الأكثر شيوعاً بين المهندسات هي إلزامهن بالابتعاد عن الرجال ومنع خروجهن مع الكوادر الفنية وحصرهن بالمهام المكتبية فقط. بالإضافة إلى منعهن من السفر لأجل العمل والتدريب والإيفاد سواء خارج المحافظة أو العراق، هذا في حال لو منحت المؤسسات هذه الفرصة للمهندسات الممارسات فعلياً للعمل الهندسي. ووصل الحد ببعض تلك المؤسسات أن تلتقي أو تجتمع بعائلة أو زوج المهندسة التي يرون أنها تستحق أن تكون مسؤولة عن قسم أو شعبية، بحيث تضطر تلك المهندسة أن تثبت للمؤسسة موافقة أهلها (ولي امرها). حيث طُلب من إحدى المهندسات أن تؤكد للمؤسسة أن عائلتها لا تعارض تسنمها لمنصب. وهذا الطلب ليس قانونياً، لكن المدير أراد الحصول على التأكيد والموافقة العائلية لكي لا تحصل له وللمهندسة بسبب منع ورفض عائلتها لعملها، مشكلة في المؤسسة والتي من خلالها يمكن أن تؤدي إلى عرقلة العمل.

تسنت م. امنة منصب رئيسة شعبية غير فنية، شعبية أعمالها مكتبية. وقبل حصول ذلك اشترط عليها المدير أن يحصل على موافقة عائلتها منعا لحصول أي مشاكل أو عرقلة في عمل الشعبة مستقبلاً قبل أن يصدر لها الامر الإداري⁽²⁹⁾ فنقول:

"فاتحت عائلتي بالأمر ووافقوا بعد أن تأكدوا أن ترأسي للشعبة لن يترتب عليه مهام دورية خارج المديرية ولا سفر".

وبخصوص السفر فقد منعت امنة من الذهاب في رحلة عمل (إيفاد) إلى ألمانيا بسبب اخوتها فنقول:

"كانت تلك المرة الأولى التي يوضع اسم امرأة موظفة في المديرية التي أعمل فيها في إيفاد. وكنت سعيدة لأن المدير اختارني رغم أن من النادر جداً ذهاب امرأة في إيفاد في مديريات المنطقة الجنوبية، فمعروف أن الإيفادات تكون من حصة الرجال. لكن فرحتي لم تكتمل حيث حضر إخوتي إلى المدير وطلبوا منه حذف اسمي".

اما م. مريم فقد أثرت عوامل عديدة عليها، وبحسب قولها:

"تزوجت بعد التعيين مباشرةً. وزوجي قيدي ومنعني من مزاوله أي عمل فني. أيضا أنجبت الاطفال. أهلي وزوجي لم يدعموني وحتى حينما تحدثت منعهم فقد كانت سلطة الرجال من المسؤولين والمهندسين والفنيين في المجال الهندسي تمنعني وتؤثر علي".

تجزم مريم أنها حتى لو لم تكن هنالك عوائق تعيقها جزئياً أو كلياً لممارسة العمل الهندسي كزملائها المهندسين، إلا أنها لن تحصل ودون شك على أي منصب أو مسؤولية. فوفقاً لها:

"لأنهم يعتبرونني مجرد امرأة، كما أنني لا أستطيع السفر أو التنقل إذا ما حصلت على إيفاد لأن الأهل والزوج لن يسمحوا. فلو بقي معرقلاً واحداً، فهو بالتأكيد عائلتي".

كما حكنت لنا م. ابتهاج كيف أنها تحارب وحيدة لأن زميلاتها اللاتي كن معها استسلمن ورفعن الراية البيضاء. فعلى حد قولها أن إحدى زميلاتها التي خاضت معها بعض الصراعات، قام أحد زملائها من المهندسين بالتقاط صور لها وأرسلها إلى شقيقها الذي كان على معرفة به، ليخبره ان شقيقته تعمل مع الرجال وتخرج مع كادر الصيانة والفحص إلى المحطات خارج مقر المديرية. فتشاجر أخوها معها ومنعها من العمل الهندسي. فتراجعت واضطرت للتنازل والعمل في الأقسام التي تحاكي الأدوار التقليدية كأعمال السكرتارية أسوةً ببقية زميلاتها المهندسات. أيضاً أخبرتنا كيف أن إحدى زميلاتها المهندسات واجهت المنع من قبل الزوج والأهل بعد أن حذروها منذ البداية من ممارسة أي عمل فني. وأخرى اشترط عليها أهلها أن تعمل فقط في المحطة التي تقع في نفس المديرية حيث لم يسمحوا لها بالخروج إلى بقية المحطات. وحينما ذهبت مع فريق الصيانة في قسمها وعلما أهلها بذلك عاقبوها وليتأكدوا أنها لن تكرر ذلك طلبوا من المدير ورئيس القسم أن لا يوافق ولا يسمح لها بالخروج لأي عمل هندسي وطلبوا منه أن يجعلوها تقوم بالأعمال المكتبية.

27 (المرصد العراقي لحقوق الانسان. (<https://iohriq.org/ar/125-.html>)

28 (نساء العراق المفقودات: العنف الاسري، مريم بوتيك. (<https://n9.cl/g2t8w>)

29 (غائبات ومغيبات عن مراكز القرار، نور فرج ، كركوك ناو KIRKUKNOW:

(<https://kirkuknow.com/ar/news/65224>)

خامساً: الاعمال الرعائية والمنزلية غير مدفوعة الاجر

نقصد بالعمل الرعائي والمنزلي هو الرعاية المباشرة للأشخاص (الأطفال، المسنين، الأشخاص ذوي الإعاقة، والكبار القادرين على العمل). ويشمل إعداد الطعام والطبخ والتنظيف والكنس والمسح وغسل الملابس والإطعام والتمريض وتدريب الأطفال والتسوق وأشكال أخرى من نشاطات الخدمة⁽³⁰⁾. يقف عمل الرعاية غير المأجور حاجزا أمام تمتع المرأة بحقوق الانسان كاملة. حيث يعتبر احد العوامل التي تسهم في فقر الدخل والوقت والتنمية لدى المرأة⁽³¹⁾. فهو يجسد التنميط الجندي السائد ويعمق عدم المساواة ويعزز المفاهيم والافكار التمييزية.

يشكل العمل الرعائي (الذي يكون قسريا وغير قابل للنقاش والتقدير) الذي تؤديه المهندسات عقبة في الوصول إلى الفرص. حيث أكدت المهندسات إن الخدمة التي يقمن بها في المنازل والواجبات المفروضة عليهن تساهم ايضا بتأخيرهن مهنيا. فيشعرن بالإنهاك بسبب هذه الأعمال التي تشكل عليهن مع العمل الهندسي ضغطا كبيرا وعبئا مزدوجا⁽³²⁾. فيصيبهن اجهاد الجسد والذهن وارهاق المشاعر. وكل ذلك يحول دون تمكنهن من مواصلة القراءة ومواكبة التعليم المهني والاستمرار بالتدريب رغم رغبتهن وطموحهن.

وفي الوقت الذي يتصارعن فيه مع المؤسسات التي تقوم بتهميشهن كمهندسات ليحاولن أن يثبتن جدارتهن في العمل الهندسي، ذكرن لنا ايضا، أنهن يصارعن في البيت كي لا يُقصرن بالعمل الرعائي للدرجة التي يشعرن بها أنهن لا يحققن المعادلة لكي يصبحن مهندسات ناجحات بسبب الخوف من التقصير في خدمة الأهل أو الزوج وواجبات الأبناء. وذلك يشعرهن بالاستنزاف فهن لا يحصلن على أي مشاركة أو مساعدة من الأزواج. كما أن أغلب المتزوجات منهن لا يسكنن في منازل خاصة، بل يعشن في أسر ممتدة في منازل عوائل أزواجهن. وهنا تكون أعمال الرعاية عليهن مضاعفة لأنهن سيقمن بالخدمات القسرية لجميع أفراد هذه العائلة.

تذكر م. سينا أن زملائها ورئيس قسمها أبدوا إستغرابهم من رغبتها في العمل الهندسي والتدريب فتروي لنا أنهم قالوا لها: **"أنت أول وتالي راح تزوجين وتخلفين واجازة امومة وره امومة..فعلى شنو متعبة نفسج ومتعبتنا. من هسه اكعي واسكتي".**

من ذلك نستنتج أن روعيتهم لحياة المرأة المهنية تتمحور حول الزواج والإنجاب. ووفقا لتجربة إحدى الباحثتين فإن أحد المهندسين الكبار الذي كانت تعمل معه، اخبرها عن مهندسة كانت شاطرة وعملت معه إلا أنها بعد الزواج والأمومة تراجعت عن العمل وانشغلت بأطفالها. وكان يسخر من النساء لكونهن لا يستطعن الإفلات من الأمومة لذلك فهو يعتبر مثله مثل بقية الرجال أن الامومة هي الدور الوحيد والرئيسي الذي يمكن أن تقوم به المرأة أما بقية الأدوار المهنية فلن تستطيع إنجازها أو القيام بها على أتم وجه ودوما سوف تبقى مقصرة في الدورين لأنها تحاول أن تخرج عن دورها "الفطري".

ورغم أنهم يُعَيِّرُونَ المرأة بالامومة والولادة، الا انهم يتذمرون ويمتعضون عندما تأخذ المهندسة إجازة امومة أو عندما تصطحب طفلها الصغير معها. حيث تفتقر المؤسسات التي تعمل فيها المهندسات إلى حضانات بسبب رفض المدراء توفيرها رغم أن عدد الموظفات أصبح اكبر من قبل في تلك المؤسسات بعد اخر تعيينات، كما ذكرنا في مكان اخر من هذه الورقة⁽³³⁾. أما الروضات والحضانات الحكومية فهي قليلة ولا تتجاوز عدد أصابع اليد الواحدة وتتسم بانعدام الرعاية للأطفال وتعنيفهم وأيضا لا تُفتح على مدار السنة بل تعمل بنظام الدوام المدرسي، أما الحضانات الخاصة فهي لا تقل رداءة عن

30 (ضمان اعتراف السياسات الضريبية بعمل الرعاية غير المدفوع والعمل على تمثيله وتخفيفه واعادة توزيعه، (2019).

[https://www.annd.org/uploads/summernote/\[AR\]%204.%20GATJ_Issue%20Brief_Unpaid%20Care%20Work%20TMR%20-%20ARABIC1612569461.PDF](https://www.annd.org/uploads/summernote/[AR]%204.%20GATJ_Issue%20Brief_Unpaid%20Care%20Work%20TMR%20-%20ARABIC1612569461.PDF)

31 (عراقياً: ما معنى عمل رعائي غير مدفوع الأجر، منال حميد، الحوار المتمدن، (2023). (<https://n9.cl/t2nuj>).

32 (العبء المزدوج بين العام والخاص، شيماء طنطاوي، براح امن، (2023). (<https://n9.cl/dssq2>).

33 (انظر الى : الطرق التي مكنت المهندسات من الحصول على وظيفة .

نظيراتها من المؤسسات الحكومية وتتميز بأنها مرتفعة الأجور⁽³⁴⁾ وبدون تقديم أي خدمة حقيقية. لذلك فهن يصطحبن أطفالهن معهن. ان وجود الطفل مع الام في العمل يحتاج الى الوقت والرعاية والانتباه والحماية. وهذا ما حكنت لنا م. ابتهاج عنه فتقول:

" كان صراع إحدى زميلاتي مع زوجها ومع أهلها ومع المهندسين هو مع واجبات الامومة، فليديها طفلة بعمر عامان ونصف وطفلة بعمر 5 اعوام، وكانت تجلب الطفلة الصغيرة معها والأخرى تتركها عند والدتها. فكان من الصعب عليها اداء المهام والاعمال الفنية رغم أنها تحاول وترغب بأكملها. وكانت تتمنى لو أن في المؤسسة حضانة لتضع ابنتها فيها وعندما طلبت من المدير توفير حضانة، سخر منها".

أما م. مريم فحكنت لنا عن تجربتها المماثلة:

"أنجبت ثلاثة أطفال تباعا وكنت أشعر بالحيرة أين أضعهم إذا ما عملت المهام والأعمال الهندسية في موقع العمل فلا يوجد في المديرية حضانة".

سادسا: مرافق العمل

لاحظنا شكوى المهندسات بشأن عدم توفر غرف مناسبة لإتمام الدوام أو للاستراحة من العمل. سواء كانت هذه الغرف موجودة داخل البنائيات التي تعتبر متهالكة أو في الكرفانات القديمة التي تحتاج إلى تجديد أو صيانة، بالمقارنة مع الرجال. يشغل الرجال في الاغلب الغرف المتاحة والجيدة أن وجدت. وكما شرحنا في السابق، فهم أغلبهم لا يرغبون بوجود المهندسات معهم كشريكات في نفس الغرف أو الكرفانات. لكن في بعض الاقسام والمؤسسات يتشارك معهم. وغالبا يتشارك 4- 8 موظفين غرفة او كرفان صغير. كذلك تعاني المهندسات من عدم توفر خزانات لحفظ ملابس الوقاية والأدوات الشخصية وبقية مستلزماتهن. وحتى المهندسات اللاتي حصلن على غرفة كرفان مشتركة مع بعضهن، فقد كانت الغرفة خالية من الاثاث والاجهزة الكهربائية ولم يكن يستجاب لهن حينما يطالبن بتوفير مستلزمات للغرفة. وبهذا الصدد، تحكي م. سينا عن وضعها مع زميلاتها المهندسات الثلاثة:

" عند استلامنا للغرفة بعد معاناة، وجدنا فيها مكتباً قديماً ومتهاكاً، إضافة إلى كرسي المكتب وكرسي بلاستيكي اخر وكان جهاز التكييف عاطل.. استغرقت استجابتهم لطلبنا عاماً كاملاً لاستبدال جهاز المكيف.. في الوقت الحالي، ليس في الغرفة ثلاجة، ولكن لدينا نية لشراؤها على حسابنا، كما قمنا بشراء جهاز تدفئة على حسابنا في الشتاء الماضي."

أما م. ابتهاج فتقول:

"الكرفان كان صغيراً ومشارك مع الرجال ومن غرفتين وليس في الغرفة التي جلست فيها مكتبا أو حتى كرسي ولا ثلاجة والمكيف كان عاطلا. كما أن المديرية نفسها ليس فيها حمام للنساء".

معظم تلك المؤسسات لا تحتوي على حمامات مخصصة للنساء. على سبيل المثال، كانت إحدى المؤسسات تضم حمامين، أحدهما مخصص للرجال والآخر مشترك. وعندما تقدمت المهندسات بطلب لإنشاء حمام خاص للنساء، كان رد المدير على هذا الطلب بأن المديرية مخصصة للرجال، وعدد النساء قليل مقارنة بالرجال هناك، وكان رده: "لماذا ننفق جهداً ومالاً على بناء حمام خاص بكن؟".

في هذا السياق، يمكننا ملاحظة أن المدير يتعامل مع قضية طلب المهندسات وبقية الموظفات للحمام كما لو كان يتعامل مع قضية طلب الموظفات لحضانة اطفال. وكالعادة فحتى يتصلوا من توفير الاخيرة يضعون عدة حجج واسباب، منها أن عدد النساء المتزوجات قليل، أو عدد النساء الاجمالي أصلاً قليل بالمقارنة مع الرجال في المؤسسة. ونفس الامر تكرر في مؤسسات اخرى. فلا يدرك هؤلاء المدراء بأن توفير حمام للنساء وحضانة اطفال ليس رفاهية وانما ضرورة.

(34) شمسويه انت!.. العمل المنزلي وحرمان المرأة من يومها، منال حميد، جمار(2023).
(<https://jummar.media/3355>)

في ثلاث مؤسسات من بين خمس، أفادت المهندسات بأن مؤسساتهن إما أنها لا تحتوي على حمام خاص بالنساء من الأساس، أو إنه غير صالح للاستخدام. لكنهن لم يبقين صامتات، بل طالبت بعضهن على مدار أشهر بتوفير حمام. وبالكاد أنشأ لهن حمام وكان صغيراً وضيق ويعاني من مشاكل.

بالإضافة لذلك، فإنه وبشكل عام في أغلب تلك المؤسسات، لم توفر خدمات النقل للموظفات ومن ضمنهن المهندسات. كما أن بعض المهندسات اللاتي سُمح لهن عائلياً ومؤسساتياً أداء أعمال الصيانة صرن يواجهن رفض وعرقلة في ركوب سيارات الصيانة من قبل الرجال (زملائهن من المهندسين والفنيين) وغالباً ما يحاولون أشعارهن بالذنب أو الخطأ لأنهن يركبن مع الرجال في سيارات العمل. ذكرت لنا م. نور موقفاً مرت به:

"قالوا لي أن السيارة سيركبها ثلاثة رجال، لن تذهبي معنا، فأين ستجلسين. قلت لهم سأجلس في الخلف بجانب الشخص الثالث. فقالوا لي (مستحيل) (عيب) تكعدين بصف رجال).. ثم تركوني وذهبوا".

يمكن اعتبار هذه الأفعال نابعة من إيمان ديني⁽³⁵⁾، أو مجرد ذريعة أتخذوها لأقصاء المهندسة وتُعد هذه الذريعة مناسبة لتجنب أي انتقاد أو لوم. فإذا ما اشكتك أو عبرت المهندسة عن استيائها من تلك الأفعال، فإنها قد تكون عرضة للانتقاد، ومجدداً تؤكد أن المجتمع في الغالب لا يستسيغ فكرة تواجد المرأة مع الرجال في بيئة العمل الهندسي أو خارجها، وأيضاً لا يتقبل رؤيتها ترافقهم في سيارات العمل أو خلال أعمال الصيانة.

سابعاً: البيروقراطية الذكورية

منهج المؤسسات التي تعمل فيها المهندسات هو تفضيل الرجال على النساء، وكما سبق الإشارة إليه، يظهر هذا التفضيل⁽³⁶⁾ في جوانب عديدة، مثل عمليات التوظيف والتدريب والتطوير. ويشمل على تعزيز ومضاعفة التحديات، مثل دور الأمومة وغياب البنية الداعمة للنساء، والتمكين الحقيقي، وتوزيع المسؤوليات واتخاذ القرارات والتميز في القوانين والسياسات، وسنتناول الآن الترقيات المهنية والمناصب، والمكافآت والمخصصات الوظيفية، والانحياز اللغوي.

فيما يتعلق بالمخصصات الوظيفية فهناك المخصصات الهندسية⁽³⁷⁾ التي تكون نسبتها في بيئة العمل الفني 50% بينما تكون نسبتها 35% في مقر الشركات أو الأقسام الإدارية. ففي حالة م. ابتهاج التي أوضحت أنهم يفرضون عليها أعمالاً مكتبية في القسم الفني ويعرقلون ويفرضون مزاولتها المهام الهندسية، وفي الوقت نفسه، تذكر لنا كيف أن هنالك مهندسين رجال يختارون عدم القيام بأعمال هندسية أو فنية ويخصصون أنفسهم للأعمال الإدارية أو الجلوس دون القيام بأي عمل ويحصلون على مخصصات بنسبة 50%:

"على الرغم من أنني أعمل ضمن قسم فني واقوم ببعض الأعمال الفنية متحدياً رفضهم وبدلاً من منحي نسبة 50% من المخصصات الهندسية كما ينبغي، يمنحوني نسبة 35%. والسبب وراء ذلك هو لجعل مهماتي مقتصرة على الأعمال المكتبية".

وفيما يخص الترقيات المهنية والمناصب تقول م. امنة أنهم سمحوا لها بأداء بعض الأعمال والمهام الهندسية والفنية البسيطة، بالإضافة إلى المهام المكتبية التي تم تكليفها بها فحصلت على مخصصات هندسية بنسبة 50%، لكنها تعرضت للتهميش والأقصاء حينما تسنمت منصب رئيسة شعبة غير فنية، شعبة أعمالها مكتبية. تقول م. امنة:

35 (الإختلاط بين الجنسين، المكتب الشرعي لسماحة السيد السيستاني، جمعية أهل البيت

<https://2u.pw/LXoUikK> ، <https://2u.pw/TyB2SWw>،

36 (المرأة والتكنولوجيا والهندسة: حضور وتميز عربي، مؤتمر المرأة الليبية للدراسات الحديثة،(2021)

<https://2u.pw/Hbofc6y>)

37 (" ... إن الأمانة العامة لمجلس الوزراء، أكدت على صرف المخصصات الهندسية بنسبة 35% من راتب العاملين في مركز الوزارات والإدارات، ومنح مخصصات هندسية بنسبة 50% من راتب العاملين في مواقع العمل والمشاريع خارج المقرات".)
<https://2u.pw/dpVI9N0>.

"بعد مضي 6 أشهر على تولي لرئاسة الشعبة، تفاجأت بسحب الشعبة مني وتسليمها لرجل وحين سألتهم عن السبب قالوا: (الرجل أولى بالمنصب منك). وبهذا خسرت مخصصات منصب بنسبة 15%".

فيما يخص المكافآت، عادة لا يتم وضع أسماء المهندسات اللواتي يعملن بشكل فعلي في طلبات المكافآت. ومع ذلك، أشارت بعض المهندسات إلى أن بعض رؤساء الأقسام يُدرجون أسمائهن في الطلبات بهدف الاستحصال على مكافآت باستخدام أسمائهن لأنفسهم. وبالتأكيد فإن هذا الفعل غير قانوني، ويمثل نموذجًا من أشكال الفساد الإداري والمالي. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن المهندسات يجدن صعوبة في التبليغ عنه، نظرًا لمخاوفهن من الانتقام والتهديدات والضغوط الخارجية والنفسية، وعدم الثقة في آليات الإبلاغ وعدم وجود ضمانات للحماية وضعف الدعم الإداري، والعواقب القانونية التي تتجلى في دخولهن في إجراءات قانونية معقدة وطويلة ومكلفة. وفقدان ثقتهن وأملهن بالتغيير بسبب التواطؤ الثقافي الذكوري، حيث تشجع الثقافة المجتمعية والمؤسساتية على تجاهل السلوك غير اللائق والفساد والتستر عليه. وأيضًا الضغوط العائلية والاستقواء والعلاقات الشخصية التي تؤثر على معالجة التبليغ، وأخيرًا عدم الوعي بالحقوق.

وفي الختام هناك الانحياز اللغوي ضد النساء والذي يظهر في الكتب والوثائق والعناوين الوظيفية والمخاطبات. حيث يتم كتابة العنوان الوظيفي للمرأة بصيغة مذكرة مثل "معاون مهندس"، "مهندس"، "مهندس أقدم". الخ. وتطبق هذه النمطية على سائر التخصصات والعناوين الوظيفية أيضًا.

وتستخدم ألقاب احترام وأساليب مخاطبة في الكتب الرسمية والإدارية دائماً بصيغة المذكر. على سبيل المثال: صدر أمر اداري لاقامة دورة تدريبية لمهندستين ومهندسين وجاء فيه: "تقرر اقامة دورة تطويرية بعنوان... (للسادة) المدرجة اسمائهم وعناوينهم..". يمكننا هنا أن نلاحظ أنهم لم يكتبوا السيدات والسادة بل اكتفوا بكتابة السادة وهنا تتمثل لنا جنوسية اللغة⁽³⁸⁾ بتغليب التذكير على التأنيث. حيث تخاطب مجموعة مكونة من النساء والرجال بصيغة مذكرة حتى وأن كانت تلك المجموعة تحتوي على 20 امرأة ورجل واحد. كما أن "السيد" معتمدة في اغلب الكتب والمعاملات الرسمية عند الاشارة الى المفرد حتى لو كان الفرد امرأة واحيانا بعد الطباعة يضيفون تاء مربوطة بقلم الحبر الجاف.

وايضا في بعض الحالات يستخدم اللقبين الكتابيين "أنسة" للعزباء و"سيدة" للمتزوجة والمطلقة والارملة للتفريق بين النساء على اساس حالتهم الاجتماعية ويمكن للفتاة الصغيرة أن تتقبل لقب "الأنسة"، وهذا اللقب يمكن أن يكون محببًا لها. ومع ذلك، قد يسبب للمرأة الإحراج عندما تتقدم في العمر وتصبح امرأة كاملة النضج أو كبيرة في السن. وهذا يعود إلى الطريقة التي ينظر بها المجتمع إلى مظهرها وشكلها، حيث قد لا يكون ملائمًا لها أن تُلقب بـ"الأنسة". فيمكن أن تتعرض للسخرية والازدراء والشفقة خصوصا أن النساء غير المتزوجات يلقبن بالعوانس. كما وتتحسس وتُجرح النساء المطلقات وخصوصا الشابات من كلمة "أنسة" فيشعرن بالتفرقة والتمييز الاجتماعي. وأنسة استخدمها المعاصرون كترجمة لكلمة miss لوصف المرأة العذراء حيث لم يكن يفرق العرب قديما بمخاطبة المرأة المتزوجة وغير المتزوجة⁽³⁹⁾ وتعني كلمة انسة: الفتاة الطيبة النفس المحبوب قريبا والمأنوس حديثها⁽⁴⁰⁾. لكن استخدامها الان في بعض الاحيان في المعاملات والخطابات الرسمية لا يشير الا الى افكار نمطية ذكورية وابوية لها علاقة بالعدرية والعنوسة والتدخل بالحياة الخاصة للمرأة وعلاقتها بجسدها.

الخاتمة:

مع أن البحث متخصص في المنطقة الجنوبية في العراق وفي مؤسسات تابعة لوزارة الكهرباء، إلا أن الظروف والتحديات والعوائق والقيود التي تواجه النساء اللواتي تمت مقابلتهن تعكس الوضع الذي تواجهه النساء في عموم العراق، سواء كن في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كن يدرسن أو يعملن في المجال الهندسي أو الفني أو الطبي أو الصحي أو الاجتماعي وغيرها من المجالات الوظيفية، سواء كانت مدنية وحتى عسكرية. ناقش هذا البحث اغلب المعوقات والقيود

38) جنسوية اللغة: بمعنى الانحياز الجنسي، وهي التصوير اللفظي لهيمنة الذكورية في الاستعمال اللغوي التي يتم بها التفسير الذكوري للعالم.

39) لكنهم يفرقون بوصف المرأة المتزوجة (المطلقة والارملة) وغير المتزوجة فيسمون الاولى ثيب و الثانية باكر ومزال الت الفوارق قائمة حتى الآن، ولا سيما فيما يتعلق بالزواج.

40) فصول عن المرأة، هادي العلوي، دار الكنوز الادبية، بيروت، (1996).

التي تواجه المهندسات العاملات في وزارة الكهرباء في المنطقة الجنوبية من تمييز جنسوي واجتماعي وتنميط لعمالهن في الاعمال الادارية والمكتبية وعدم تسليمهن مسؤولية حقيقية. فكان نمط العمل المسموح به هو الاعمال المكتبية والادارية البعيدة عن الاختصاصات الهندسية والفنية.

تواجه المهندسات الكثير من التحديات في بيئة العمل منها الهيمنة والنظرة الدونية والذكورية والعدائية والتعليقات الاستهزائية لوجودهن في بيئات ومواقع العمل وعليه فيتعرضن لأنواع عديدة من العنف كالتهرش والإساءة اللفظية وتشويه السمعة بالإضافة الى التدخل في خصوصياتهن وخياراتهن. وايضا تواجه المهندسات الكثير من القيود ومنها القيود المفروضة على ملابسهن (كالعباءة والجبب والملابس العريضة والطويلة) والتحكم بما يرتدين بناءا على معايير العائلة والمؤسسة والمجتمع العشائري الاسلامي والتي تحرمهن من ارتداء ملابس الوقاية والسلامة ومن ممارسة العمل الفني، كما تمنع اغلب المؤسسات والعوائل المهندسات من العمل والاختلاط مع الرجال في مواقع العمل وايضا يعارضون سفرهن خارج المحافظة والبلد في حال حصولهن على فرصة للقيام او التدريب او الدراسة.

تشمل العوائق الأخرى التي ناقشها البحث الاعمال المنزلية والرعاية غير مدفوعة الأجر إذ تشكل عائقاً اضافياً امام المهندسات للحصول على الفرص والتطوير والوصول الى اماكن او درجات عالية من المسؤولية بالإضافة الى إفتقار أماكن العمل الى الاثاث والتكييف والمرافق الصحية للنساء كالحمامات وغرف الإستراحة، وايضا الافتقار للحضانات. وأخيراً، تواجه المهندسات في المنطقة الجنوبية بأنواع مختلفة من صور التمييز والتفرقة سواءاً المادية وحتى اللغوية.

يوجد وعي ومثابرة و اصرار حقيقي لعدد غير قليل من المهندسات الطموحات ليثبتن انفسهن في العمل الفني والهندسي رغم كل المعوقات والقيود والتحديات ولكن هل تستطيع جميع المهندسات التغلب عليها؟ وهل من الممكن الإكتفاء بالمقاومة الذاتية لمواجهة مشكلة هيكلية ومؤسسية وثقافية؟ رغم أهميتها، إلا أن المقاومة الفردية لا تمثل حلاً جذرياً للمشاكل التي طرحتها في هذا البحث بدون إستجابة حقيقية ومسؤولة من قبل الجهات المعنية للتصدي لتلك المعوقات والقيود ومعالجتها من خلال فرض تشريعات قوية وسياسات ناجحة تُقلل من حجم التمييز والتهميش الذي تتعرض له المهندسات وتحاول إنصافهن في بيئة العمل. وحتى مع إقرارها وتحققها، تظل التساؤلات حول المعوقات والقيود الخارجية المرتبطة بالعائلة والمجتمع وسط إنعدام التشريعات التي تحمي المرأة في الفضاءين العام والخاص، تساؤلات مشروعة وواجبة الطرح.