



يا صاحب القبة البيضاء في النجف

من زار قبرك واستشفي لديك شفي

زوروا أبا الحسن الهادي لعلكم

تحظون بالأجر والإقبال والزلف

زوروا لمن تسمع النجوى لديه فمن

ي زرها بالقبر ملهوفاً لديه كفي

إذا وصل فاحرم قبل تدخله

مليباً وإسع سعياً حوله وطف

حتى إذا طفت سبعاً حول قبته

تأمل الباب تلقي وجهه فقف

وقل سلام من الله السلام على

أهل السلام وأهل العلم والشرف

مَرْكَزُ دَرَاسَاتُ الْمَرْأَةِ



# مركز دراسات المرأة

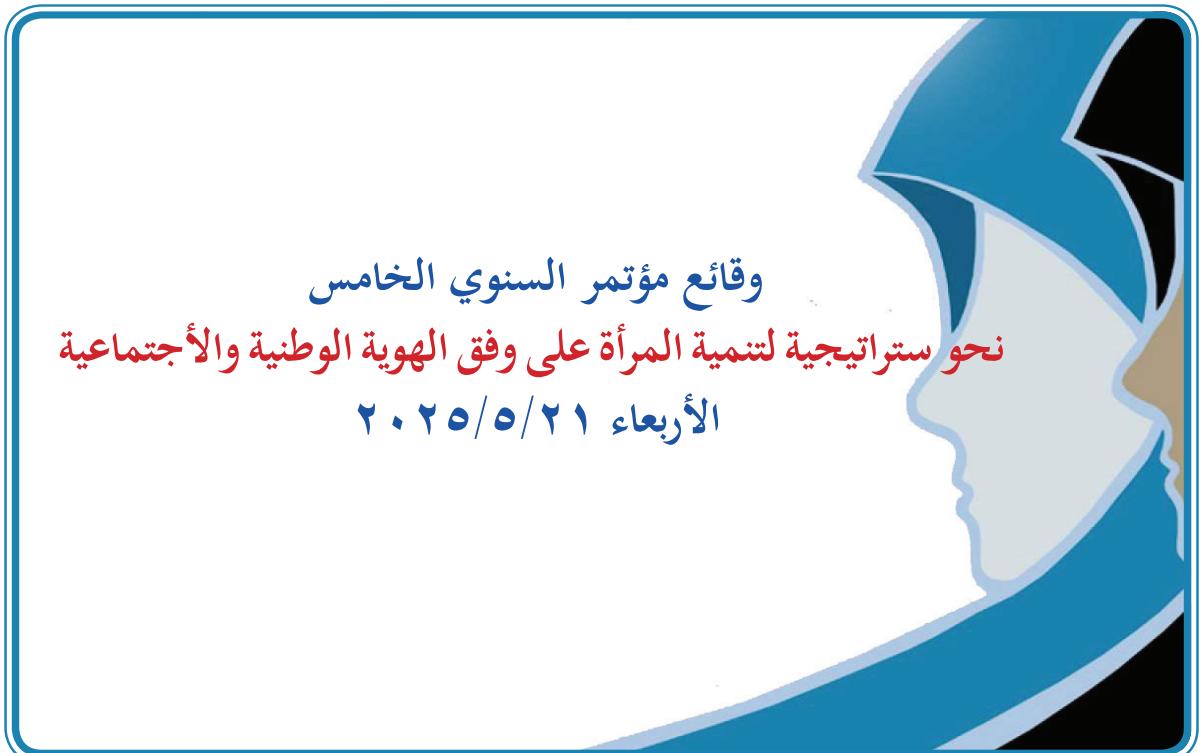
## Woman's Studies Center

وكان مؤتمر السنوي الخامس  
نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية  
الاربعاء ٢٥/٥/٢١



مَجَلَّةُ عَلِمَيَّةٍ فَكِيرَيَّةٍ فَصَلَيَّةٍ مُحَكَّمَةٍ تَصَدُّرُ عَنْ  
دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدِّرَاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّعْبِيِّ

وَقَاعِدَةُ مَوْتَمِرِ السَّنَوِيِّ الْخَامِسِ  
نَحْوُ سُتْرَاتِيجِيَّةِ تَنْمِيَةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَفَقِ الْهُوَيَّةِ الْوَطَنِيَّةِ وَالْأَجْتَمَاعِيَّةِ  
الْأَرْبَعَاءُ ٢٥/٥/٢١



وقائع مؤتمر السنوي الخامس  
نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية  
الاربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

المشرف العام

عمار موسى طاهر الموسوي  
مدير عام دائرة البحوث والدراسات



الترجمة

أ. م. د. راشد سامي مجيد  
التخصص/ لغة إنجليزية  
جامعة الإمام الصادق (عليه السلام) كلية الآداب

التدقيق اللغوي

أ. م. د. علي عبدالوهاب عباس  
التخصص/ اللغة والنحو  
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

رئيس التحرير

أ. د. سامي حمود الحاج جاسم  
التخصص/ تاريخ إسلامي  
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن  
التخصص/ لغة عربية وآدابها  
دائرة البحوث والدراسات/ ديوان الوقف الشعبي  
هيئة التحرير

أ. د. علي عبد كنو

جامعة ديالى/ كلية العلوم الإسلامية  
أ. د. علي عطيه شرقي  
التخصص/ تاريخ إسلامي  
جامعة بغداد/ كلية التربية ابن رشد  
أ. م. د. عقيل عباس الريكان  
التخصص/ علوم قرآن تفسير  
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية  
أ. م. د. أحمد عبد خضرير

التخصص/ فلسفة

الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب  
م. د. نورزاد صفر بخش  
التخصص/ أصول الدين  
جامعة بغداد/ كلية العلوم الإسلامية  
أ. م. د. طارق عودة مري  
التخصص/ تاريخ إسلامي  
جامعة بغداد/ كلية العلوم الإسلامية  
هيئة التحرير من خارج العراق

أ. د. مها خير بك ناصر

الجامعة اللبنانيّة / لبنان/ لغة عربية .. لغة  
أ. د. محمد خاقاني  
جامعة اصفهان / ايران / لغة عربية .. لغة

أ. د. خولة خمري

جامعة محمد الشريف / الجزائر / حضارة وأديان .. أديان  
أ. د. نور الدين أبو لحية  
جامعة باتنة / كلية العلوم الإسلامية / الجزائر  
علوم قرآن / تفسير

وقائع مؤتمر السنوي الخامس  
نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية  
الاربعاء ٢١/٥/٢٠٢٠

**العنوان الموقعي**

مجلة القبة البيضاء

جمهورية العراق

بغداد / باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

**الاتصالات**

**مديري التحرير**

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

**ISSN3005\_5830**

**رقم الإيداع**

في دار الكتب والوثائق (١١٢٧)

لسنة ٢٠٢٣

**البريد الإلكتروني**

إيميل

**off reserch@sed.gov.iq**

**hus65in@gmail.com**



الرقم المعياري الدولي  
(3005-5830)

# دليل المؤلف .....

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
  - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
  - ب . اسم الباحث باللغة العربية، ودرجته العلمية وشهادته.
  - ت . بريد الباحث الإلكتروني.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (Word office CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يجيز البحث بأكثر من ملف على القرص) وترتُّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجِدَت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحَةً من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4) .
٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة **APA**
- ٦-أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملات الأجنبية.
- ٧-أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والحووية والإملائية.
- ٨-أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
  - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمن.
  - ب . اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) (١٦) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢)
- ٩-أن تكون هوامش البحث بالنظام الإلكتروني(تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم (١٢) .
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبيَّة (٢,٥٤) سُم، والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١١-في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافقة المجلة بنسخة مُعدَّلة في مدة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لاتعد البحث إلى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ١٦- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٧- يخضع البحث للتقديم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
- ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٩- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ٢٠- تعبِّر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢١- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم ) أو البريد الإلكتروني: [off reserch@sed.gov.iq](mailto:off reserch@sed.gov.iq) (hus65in@Gmail.com ) بعد دفع الأجر في مقر المجلة
- ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُّ بشرطٍ من هذه الشروط .

## محتوى: وقائع المؤتمر السنوي الخامس نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

ص	عنوان البحث	ت	اسم المؤلف واللقب العلمي
١٤	حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة	١	أ. د. محمد حسين علوان
٤٠	التنمية المستدامة نحو تكين اقتصادي افضل للمرأة رؤية في الهدف الثامن العمل اللائق وغدو الاقتصاد	٢	أ. د. منى جلال عواد
٥٤	المرأة وقوه الكلمة: استراتيجيات مقاومة خطاب الكراهية في الفضاء الرقمي	٣	أ. د. عذراء إسماعيل زيدان
٦٦	الاستراتيجيات الفاعلة لتمكين المرأة القيادية في المجتمع العراقي	٤	أ. د. سميرة حسن عطية أ.م. د. غصون مزهر حسين أ.م. د. ملياء حسين
٧٦	الهوية الوطنية للمرأة العراقية ومفهومها وتحديات تفعيلها وسبل تعزيزها في المجتمع	٥	أ.م. د. صبا حسين
٨٤	تحديات النساء العاملات في القطاع الصحي في ظل جائحة كورونا Covid-19	٦	أ.م. د. مؤيد حامد الجبيلي م. م. سجنا عبد الرضا كاظم
١٠٤	المساهمة النسائية في حماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة في العراق وفقاً لأحكام قانون حماية وتحسين البيئة رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٩	٧	أ.م. د. خالد كاظم عودة م. د. أكرم حياوي طعمة
١١٢	دور المرأة العراقية في تعزيز الهوية الوطنية	٨	أ.م. د. زينب عبدالمهدي نعمة
١٢٤	المرأة في أجندـة التنمية المستدامة ٢٠٣٠	٩	أ.م. د. سنان صلاح رشيد
١٣٦	تمكين المرأة وتعزيز القيادة السياسية ودورها في صنع القرار السياسي	١٠	م. د. ايـمان جـواد عبد الكاظـم م. م. رـغـد حـمـاد رـجـه
١٤٦	حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة	١١	م. د. نيرـاس المـعـمـوري
١٦٤	دور المرأة في الدبلوماسية الوقائية	١٢	م. د. لـارـا حـسـن عـبـدـالـلـه
١٨٠	رؤى نظرية ملائية المواطنة في ظل الممارسات القيمية دراسة سوسيولوجية	١٣	م. د. سـرـمـد جـاسـم مـحـمـد الـخـزـرجـي م. د. عـادـل حـمـيدـي م. د. هـيـشـم فـيـصـل عـلـي الـاحـبـيـي
١٩٠	الابعاد التاريخية للمرأة بين القوانين والأعراف في الفكر الإسلامي	١٤	أ.م. د. حسين صالح الريبيعي
٢٠٤	دور المرأة العراقية في النهضة الثقافية والاجتماعية عبر العصور	١٥	م. م. زـينـب سـلـمـان سـبـع
٢١٤	المرأة والعمل الانساني سلوك المساعدة في التبرع بالدم	١٦	م: جـولـان حـسـن خـلـيل
٢٢٦	التحديات ومارسـات العنـف الـتـي تـواـجـهـهاـ الـمـرأـةـ العـرـاقـيـةـ وـمـوـقـفـ السـيـاسـاتـ وـالـشـرـيـعـاتـ الـقـانـوـنـيـةـ مـنـهـاـ	١٧	م. م. طـيـرـهـ كـرـيـمـ خـضـبـر
٢٤٠	دور المرأة في تعزيز الهوية الوطنية وبناء القيم وتنميـتهاـ فـيـ الـجـمـعـيـعـ	١٨	م. م. سـلـمـيـ عـبـدـ الرـحـيمـ عـبـدـ الـحـسـنـ
٢٥٠	حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة أثـمـوذـجـاـ	١٩	م. م. بنـنـ سـعـدـ صـافـيـ
٢٦٠	أهمية التعليم في تعزيز دور وقدرات المرأة في القيم الوطنية والاجتماعية	٢٠	م. م. ايـمان عـمـادـ أـحـمـدـ الـفـرـاجـيـ م. د. عـلـيـ مـحـمـدـ خـلـفـ
٢٦٦	دور المراكـزـ الـسـيـاسـيـةـ فـيـ دـعـمـ القـضـاـيـاـ الـاجـمـاعـيـةـ	٢١	م. م. زـينـبـ مـحـمـدـ خـلـفـ
٢٨٠	دور المرأة العراقية في المشاركة السياسية والقيادة	٢٢	م. م. زـينـبـ حـسـنـ شـاـكـرـ
٢٩٠	المعوقـاتـ الـاجـتـمـاعـيـةـ الـتـيـ تـواـجـهـ رـانـدـاتـ الـأـعـمـالـ وـالـمـهـنـ الـحـرـةـ (ـدـرـاسـةـ مـيدـانـيـةـ فـيـ مـدـيـنـةـ بـغـدـادـ)	٢٣	م. م. بـيـداءـ عـبـدـالـلـهـ اـبـيـتـ
٣٠٢	الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية دراسة استكشافية في مجالـاتـ السـيـاسـةـ الـاـقـتـصـادـ،ـ وـالـتـنـمـيـةـ الـاجـتـمـاعـيـةـ	٢٤	الباحثـةـ آـيـةـ عـلـيـ صـبـرـ
٣١٤	التحديـاتـ وـالـفـرـصـ أـمـامـ الـمـرأـةـ عـرـاقـيـةـ فـيـ تـوـلـيـ الـمـنـاصـبـ الـقـيـادـيـةـ:ـ مـنـظـورـ عـلـمـيـ	٢٥	م. م. مـرـيمـ بـشـيرـ حـسـنـ

وقائع مؤتمر السنوي الخامس  
نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية



الأربعاء ٢٥/٥/٢٠٢١

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تُعد مؤتمرات العلوم الإنسانية والاجتماعية محفل علمي لتبادل الأفكار والرؤى حول توظيف العلوم الإنسانية لخدمة المجتمع وهذا جانب اعتماده المركز الريادي المتخصص في قضايا المرأة من خلال أقسامه العلمية المتخصصة قسم بناء وتمكين القدرات، وقسم السياسات والتشريعات ، وقسم بحوث المجتمع الدولي إذ ينبع أبحاث تعالج قضايا المرأة حسب توجهات الأقسام العلمية والأحداث.

أ.د. عذراء أسماعيل زيدان  
جاء المؤتمر ليتناول مفردة مهمة ألا وهي: «**الهوية الوطنية**» إذ تُعد الهوية الوطنية للمرأة العراقية جزءاً أساسياً من «**الهوية الوطنية العراقية**» جامعة بغداد/ مديرية مركز دراسات المرأة ككل، وتجسد في دورها الفعال في بناء المجتمع والمساهمة في مختلف المجالات، مع الحفاظ على قيمها وتقاليدها الأصيلة.

أن دور المرأة في بناء الهوية الوطنية: تمثل في:

• **التربية والتنشئة**: تلعب المرأة دوراً محورياً في تربية الأجيال القادمة وغرس قيم الانتماء للوطن وحبه والاعتزاز بهويته

• **المشاركة في الحياة العامة**: تساهم المرأة في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، مما يعزز دورها في بناء مجتمع متماسك ومزدهر

• **الحفاظ على التراث والتقاليد**: تعتبر المرأة حارسة للهوية الوطنية من خلال الحفاظ على العادات والتقاليد والقيم الأصيلة ونقلها للأجيال القادمة.

• **التأثير في صنع القرار**: يجب إشراك المرأة في صنع القرار على جميع المستويات لضمان تمثيل فعال لصالحها ومصالح المجتمع ككل.

أثر الهوية الوطنية في بناء مجتمع قوي:

• **الوحدة الوطنية**: تعتبر الهوية الوطنية أساساً للوحدة الوطنية والتلاحم بين مختلف مكونات المجتمع.

• **التنمية المستدامة**: تساهم الهوية الوطنية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال توحيد الجهود وتعزيز الانتماء للوطن.

• **الأمن والاستقرار**: تعتبر الهوية الوطنية عاملاً مهماً في تحقيق الأمن والاستقرار من خلال تعزيز قيم التعايش والتسامح.

إن تمكين المرأة العراقية وتعزيز دورها في المجتمع هو استثمار في بناء مجتمع قوي ومتamasك ومزدهر. إن تضافر جهود الجميع من أجل تحقيق المساواة والعدالة للمرأة هو مسؤولية وطنية وأخلاقية.

وقائع مؤتمر السنوي الخامس  
نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية  
الأربعاء ٢٥/٥/٢١

البيان الختامي

نحو استراتيجية لتنمية المرأة يضع توصيات لتحقيق تمكين المرأة من خلال دمج قضایاها في السياسات والخطط التنموية، وتفعيل التشريعات الوطنية لحقوقها، وتعزيز مشاركتها في موقع صنع القرار، وزيادة تمثيلها في القوى العاملة وموقع صنع القرار.

**مكونات الاستراتيجية والتوصيات:**

**دمج قضایا المرأة في السياسات والخطط:**

– يجب أن يتم دمج قضایا المرأة في السياسات والخطط التنموية الوطنية بشكل فعال ومنهج.

**تفعيل التشريعات الوطنية:**

– يتطلب الأمر تفعيل التشريعات الوطنية التي تدعم حقوق المرأة ومتابعة تفويذها على أرض الواقع.

**تعزيز مشاركة النساء في صنع القرار:**

– تُشجع على تعزيز مشاركة النساء في موقع صنع القرار على كافة المستويات، بما في ذلك المستوى السياسي والإداري.

**حماية المرأة من العنف:**

– من الضروري سن تشريعات توفر المزيد من الحماية للمرأة ضد العنف، وفقاً لـ [Facebook].

**زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة:**

– تهدف الاستراتيجية إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتمهيد الطريق لمزيد من التمثيل في مختلف القطاعات.

**الدعم الأممي:**

– تلتزم الأمم المتحدة بتقديم كل الدعم للمؤسسات العراقية لتعزيز حقوق المرأة والفتيات وضمان حمايتها وتمكينها والمساهمة في تشكيل مستقبل الأم



# مركز دراسات المرأة

## Woman's Studies Center

وقائع مؤتمر السنوي الخامس  
نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية  
الاربعاء ٢١/٥/٢٠٢٥

منهاج مؤتمر مركز دراسات المرأة  
"نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية"  
الاربعاء ٢١/٥/٢٠٢٥

رئيس الجلسة ا.م.د. لمياء عدنان عبد / جامعة الفلوجة  
مقرر الجلسة : م.د. لارا حسن عبد الله

الافتتاح بقراءة سورة من القرآن الكريم

النشيد الوطني و قراءة سورة الفاتحة حداداً على ارواح شهدانا الابرار

كلمة السيد رئيس جامعة بغداد الاستاذ الدكتور بهاء ابراهيم انصاف المحترم

كلمة السيدة مديره المركز الاستاذ الدكتورة عذراء اسماعيل زيدان المحترمة

كلمة وزارة التربية

بدء جلسات المؤتمر وكل باحث ١٠ دقائق

- ا.د عذراء اسماعيل زيدان      قوة الكلمة استراتيجية مقارنة خطاب الكراهية في الفضاء الرقمي جامعة بغداد/ مديره مركز دراسات المرأة  
ا.د محمد حسين علوان حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة جامعة القادسية/ كلية الآداب.  
ا.د منى جلال عواد التنمية المستدامة نحو تمكين اقتصادي افضل للمرأة      جامعة بغداد/  
كلية العلوم السياسية.  
ا.د سميرة حسن عطيه الاستراتيجيات الفاعلة لتمكين المرأة القيادية في المجتمع العراقي.  
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية.  
ا.م.د غصون مزهر حسين      الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب.  
ا.م.د لمياء حسين موله      الجامعة التقنية الوسطى/ معهد الرصافة.  
ا.م.د حسين صالح الريبيعي      الأبعاد التاريخية للمرأة بين القوانين والأعراف في الفكر  
الإسلامي.      كلية الأمام الكاظم "ع" / فرع بغداد.  
ا.م.د زينب عبد المهدي نعمة      المرأة ودورها في تعزيز الهوية الوطنية.جامعة بغداد/ كلية  
العلوم الإسلامية.  
ا.م.د صبا حسين موله      الهوية الوطنية للمرأة العراقية ومفهومها وتحديات تفعيلها وسبل  
تعزيزها في المجتمع.      جامعة بغداد/ مركز دراسات المرأة.  
ا.م.د سنان صلاح رشيد المرأة في أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ / جامعة بغداد/ مركز دراسات  
المرأة  
ا.م.د مؤيد حامد الجميلي تحديات النساء العاملات في القطاع الصحي في ظل جائحة كورونا  
covid-19/ مركز أبحاث الطفولة.  
م.م سجا عبد الرضا كاظم  
ا.م.د خالد كاظم عودة      المساهمة النسائية في حماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة في العراق  
وفقاً لأحكام قانون حماية وتحسين البيئة رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٩.جامعة العين العراقية/ عميد كلية  
القانون.  
م.د أكرم حياوي طعمة/ وزارة الهجرة والمهجرين/ فرع ذي قار.  
د. سرمد جاسم محمد/ رؤى نظرية ل Maheriyah المواطنة في ظل الممارسات القيمية دراسة  
سيوسيلوجية. جامعة تكريت/ كلية الآداب.  
د. عادل لحميدي/ الجزائر - جامعة البويرة / علم الاجتماع

- د. هيثم فيصل علي /جامعة تكريت/ كلية الآداب.  
 م.د. علي محمد محمود/ أهمية التعليم في تعزيز دور وقدرات المرأة في القيم الوطنية والاجتماعية / جامعة سامراء/كلية الآداب.
- م.م أيمان عماد أحمد/وزارة التربية/ مديرية تربية محافظة صلاح الدين/ قسم تربية سامراء.  
 م.د أيمان جواد عبد الكاظم/تمكين المرأة وتعزيز القيادة السياسية ودورها في صنع القرار السياسي/. جامعة بغداد/ مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية  
 م.م رغد حماد رجه/ جامعة النهرين/ مركز الدنا العدلي.
- م.د لارا حسن عبد الله / دور المرأة في الدبلوماسية الوقائية/ جامعة بغداد/ مركز دراسات المرأة.  
 م.د سلمى عبد الرحيم عبد الحسن/ دور المرأة في تعزيز الهوية الوطنية وبناء القيم وتنميتها في المجتمع / جامعة سومر/ كلية القانون.
- د.نبراس المعموري/ الدور الاجتماعي والثقافي للمرأة العراقية في تعزيز القيم الوطنية/ مستشار سياسي في مجلس النواب العراقي-رئيسة منتدى الاعلاميات العراقيات عضو مجلس ادارة الجمعية العراقية للعلوم السياسية
- م. جولان حسين خليل المرأة والعمل الانساني : سلوك المساعدة في التبرع بالدم انموذجاً/ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية  
 م.م بيداء عبد الله أبيحيت/المعوقات الاجتماعية التي تواجه رائدات الأعمال والمهن الحرة. ( دراسة ميدانية في مدينة بغداد)/جامعة بغداد/ مركز دراسات المرأة.
- م.م زينب محمد خلف/دور المراكيز البحثية في دعم القضايا الاجتماعية "مركز دراسات المرأة انموذجاً"/جامعة بغداد/ مركز دراسات المرأة.
- م.م زينب سلمان سبع دور المرأة العراقية في النهضة الثقافية والاجتماعية عبر العصور/جامعة بغداد/ كلية الآداب.
- م.م لمى كريم خضير/ التحديات ومارسات العنف التي تواجهها المرأة العراقية و موقف السياسات والتشريعات القانونية منها. جامعة النهرين/ مركز التعليم المستمر.
- م.م زينب حسين شاكر / دور المرأة العراقية في المشاركة السياسية والقيادية/الجامعة المستنصرية/ كلية العلوم السياسية.
- م.م رغد عباس هاتي حسين/دور الدستور العراقي في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية/. الجامعة المستنصرية/ كلية العلوم السياسية.
- م.م بنين سعد صافي
- م.م مريم بشير حسن/التحديات والفرص أمام المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية: منظور علمي ( جامعة اوروك / كلية التقنيات الطبية والصحية  
 ايه علي صبر/الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية: دراسة استكشافية في مجالات السياسة، الاقتصاد، والتنمية الاجتماعية. مديرية الحوار الفكري / هيئة الحشد الشعبي.

قراءة البيان الختامي للمؤتمر



## وَقَاعِدُ مؤتمر السنوي الخامس

نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الأربعاء ٢١/٥/٢٠٢٥



الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية

دراسة استكشافية

في مجالات السياسة الاقتصاد، والتنمية الاجتماعية

وَقَاعِدُ المؤتمر السنوي الخامس نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية . . .

الباحثة: آية علي صبر

مدبِّرةُ الحوار الفكري/ هيئة الحشد الشعبي



نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

## وَقَاعَهُ مَؤْتَمِرُ السَّنَويِّ الْخَامِسِ

### نَحْوُ سُتُّرَاطِيجِيَّهُ لِتَنْمِيَهِ الْمَرْأَهُ عَلَى وَفَقِ الْهُويَّهِ الْوَطَنِيَّهِ وَالْاجْتِمَاعِيَّهِ

الْأَرْبَعَاءُ ٢١/٥/٢٠٢٥



#### المُسْتَخْلَصُ:

تتناول هذه الدراسة الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية، بهدف تسليط الضوء على العوامل التي تؤثر في مشاركة النساء في القيادات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ودراسة استراتيجيات علمية فعالة لتعزيز هذا الدور. تعود أهمية الدراسة إلى الدور الحيوى الذي تلعبه القيادة النسائية في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة، حيث إن تمثيل المرأة في المناصب القيادية يساعدها في اتخاذ قرارات أكثر شمولية وفعالية في مختلف المجالات. رغم النقدم الذي تحقق في بعض المجتمعات، فإن النساء لا زلن يواجهن تحديات كبيرة في الوصول إلى المناصب القيادية، نتيجة للعديد من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. تراوح هذه التحديات بين الصور النمطية الثقافية التي تحد من قبول المرأة كقائدة، وبين العوامل المهيكلية في المؤسسات التي تقييد فرصهن. تسعى الدراسة إلى استكشاف هذه العوامل من خلال تحليل الأسس النظرية التي تدعم القيادة النسائية، بالإضافة إلى استعراض السياسات الحكومية والقوانين التي تؤثر على مشاركة المرأة في القيادة.

**الكلمات المفتاحية:** مشاركة المرأة، المناصب القيادية، العدالة الاجتماعية، التنمية المستدامة.

#### Abstract:

This study examines the scientific foundations for enhancing women's participation in leadership positions. It aims to shed light on the factors that influence women's participation in political, economic, and social leadership, and to examine effective scientific strategies for enhancing this role. The importance of the study stems from the vital role women's leadership plays in achieving social justice and development. Sustainable, as women's representation in leadership positions contributes to more inclusive and effective decision-making in various fields.

Despite the progress achieved in some societies, women still face significant challenges in reaching leadership positions, due to numerous social, cultural, and economic factors. These challenges range from cultural stereotypes to organizational structures that restrict their opportunities. The study seeks to explore these factors by





analyzing the theoretical foundations that support women's leadership, as well as reviewing government policies and laws that impact women's participation in leadership.

**Keywords:** women's participation, leadership positions, social justice, sustainable development.

#### الأسس النظرية لدور المرأة في القيادة:

في هذا القسم، تم استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالقيادة، مع التركيز على القيادة النسائية. يتم تعريف القيادة على أنها عملية التأثير على الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة، ويشمل ذلك دور المرأة كقائدة ضمن سيارات متعددة. القيادة النسائية تعتمد على نفس الأسس التي تعتمد عليها القيادة الرجالية، إلا أن النساء قد يظاهرن تفضيلاً لأساليب قيادة تعاونية تشاركية تُعزز من بناء العلاقات داخل الفرق، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. كذلك، تم تناول نظرية القيادة التحولية التي تبرز قدرة القيادة على إلهام فرقهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بشكل مبتكر وفعال.

**العوامل الاجتماعية والثقافية المؤثرة على مشاركة المرأة في القيادة:**  
 توضح الدراسة أن التنشئة الاجتماعية تلعب دوراً مهماً في تحديد مواقف الأفراد تجاه القيادة النسائية. في العديد من الثقافات، تُعتبر القيادة دوراً تقليدياً ذكورياً، مما يعوق تصور المجتمع لقدرة المرأة على شغل المناصب القيادية. وبالرغم من التغيرات الاجتماعية التي تشهدها بعض المجتمعات، لا تزال النساء يواجهن قيوداً ثقافية تمنعهن من الوصول إلى هذه المناصب. بالإضافة إلى ذلك، تُثر الصور النمطية المرتبطة بالقدرة القيادية للمرأة في سلوكيات مؤسسات العمل، حيث يتم تفضيل الرجال على النساء في المواقف القيادية، مما يقلل من فرص النساء في التصعيد الوظيفي.

**السياسات الحكومية والقوانين المؤثرة في تعزيز مشاركة المرأة في القيادة:**

تناول الدراسة دور السياسات الحكومية في توفير بيئة تشجع على دخول النساء إلى المناصب القيادية. تشمل هذه السياسات قوانين المساواة بين الجنسين، والبرامج الحكومية التي تستهدف تمكين المرأة في مجالات متعددة، مثل العمل، التعليم، والرياضة. تم تحليل أمثلة من الدول التي نجحت في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية، مثل دول الإسكندنافية التي طبّقت سياسات تعزيز تمثيل المرأة في البرلمان والجهاز التنفيذي، وكذلك بعض الدول العربية التي شهدت تقدماً ملحوظاً في مجال تمكين المرأة.

#### العوامل الاقتصادية التي تؤثر على القيادة النسائية:

تمثل العوامل الاقتصادية أحد الأبعاد الأساسية التي تحد من فرص المرأة في المناصب القيادية. الفجوة الاقتصادية بين الجنسين تؤثر بشكل مباشر على قدرة النساء على التنافس على المناصب العليا، حيث يعاني العديد من النساء من تفاوت الأجر وفرص العمل المحدودة مقارنة بالرجال. كما أن النساء غالباً ما يُوجهن تحديات أكبر في الحصول على تمويلات للمشروعات الريادية. ولكن، تُظهر بعض الدراسات أن الدعم المالي والتدريب المهني يمكن أن يُسهم في تحسين الوضع الاقتصادي للمرأة وتعزيز قدرتها على الوصول إلى المناصب القيادية.

**استراتيجيات علمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية:**

تقدم الدراسة مجموعة من الاستراتيجيات العملية والعلمية التي يمكن تطبيقها لتعزيز مشاركة المرأة في القيادة. تشمل هذه الاستراتيجيات:

**الاستراتيجيات التعليمية:** التأكيد على أهمية التعليم الأكاديمي والتدريب المهني المستمر للمرأة، وتنظيم برامج إرشاد

وقائع المؤتمر السنوي الخامس نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية



# وَقَاعِدُ مؤتمرِ السَّنَويِّ الْخَامِسِ

## نَحْوُ سُتُّرَاطِيجِيَّةِ تَنْمِيَةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَقْدِ الْهُوَىِ الْوَطَنِيَّةِ وَالْاجْتِمَاعِيَّةِ

الْأَرْبَعَاءُ ٢٥/٥/٢١



وَمُوجَهَةٌ تَبَيَّحُ لِلنِّسَاءِ فَرَصَّاً لِنَطْوِيرِ مَهَارَاتِ الْقِيَادَةِ.  
الاستراتيجيات الاقتصادية: تعزيز السياسات الاقتصادية التي تسهل وصول النساء إلى التمويل والدعم المالي، وتحيي  
بيئة عمل مونية تدعم التوازن بين الحياة المهنية والأسرية.

الاستراتيجيات الثقافية والاجتماعية: العمل على تغيير التصورات الثقافية السائدة التي تحد من مشاركة المرأة في القيادة،  
من خلال حملات توعية وبرامج للتعليم الجمتمعي تركز على أهمية دور المرأة في القيادة.

الاستراتيجيات الحكومية: ضرورة تبني سياسات حكومية تحفز النساء على المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية  
والاقتصادية، بما في ذلك تطبيق قوانين العمل التي تدعم المشاركة المتساوية وتعديل التشريعات لتوفير بيئة عادلة للمرأة.

### دِرَاسَةُ الْحَالَاتِ الدُّولِيَّةِ النَّاجِحةِ:

تم تحليل تجارب بعض الدول التي حققت تقدماً في تمكين المرأة في المناصب القيادية. دول مثل النرويج والسويد وكندا  
قد نجحت في تحقيق توازن بين الجنسين في المناصب السياسية والعامة، مما يوفر معاذج يمكن للدول الأخرى الاستفادة  
منها. في الدول العربية، شهدت الإمارات وتونس بعض النقدم في مجالات السياسة بفضل المبادرات الحكومية التي  
تهدف إلى زيادة تمثيل النساء في المناصب العليا.

### النَّتَائِجُ وَالْتَّوْصِيَاتُ:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، أهمها أن مشاركة المرأة في المناصب القيادية لا تتوقف فقط على التعليم أو  
المهارات، بل ترتبط بالتحولات الثقافية والاجتماعية التي تدعم المساواة بين الجنسين. كما خلصت إلى ضرورة تفعيل  
السياسات الحكومية والاقتصادية التي تشجع على زيادة تمثيل المرأة في جميع مستويات القيادة. توصيات الدراسة تشمل  
تحسين التعليم والتدريب المهني للنساء، إنشاء بيئة عمل منفتحة، ورفع الوعي الاجتماعي حول أهمية القيادة النسائية.  
هذا الملخص يقدم ملحة عامة عن الموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في الدراسة. يسلط الضوء على العوامل الاجتماعية،  
الثقافية، الاقتصادية، والسياسية التي تؤثر في تعزيز أو تقليل مشاركة المرأة في المناصب القيادية.

### الفصل الأول: المقدمة

#### ١.١. مشكلة الدراسة

رغم التطورات التي شهدتها العالم في مجال حقوق المرأة وتمكينها، إلا أن مشاركة النساء في المناصب القيادية لا تزال  
محدودة مقارنة بالرجال. تظهر الإحصائيات العالمية أن النساء يشغلن نسبة صغيرة من المناصب القيادية العليا في  
مجالات السياسة والاقتصاد والتنمية الاجتماعية. المشكلة تكمن في وجود حواجز ثقافية، مؤسسية، وقانونية تعوق تحقيق  
المساواة بين الجنسين في القيادة، مما يحد من استفادة المجتمع من إمكانيات النساء في صنع القرار.

#### ١.٢. أهمية الدراسة

الأهمية العلمية: تقدم الدراسة إطاراً علمياً لفهم العوامل التي تعزز أو تعرقل تمكين المرأة في المناصب القيادية.  
الأهمية العملية: تقدم مقتراحات مبنية على أساس علمية تساعد علىتجاوز الحواجز التي تواجه النساء في مختلف المجالات  
القيادية.

#### ١.٣. أهداف الدراسة

١. تحليل العوامل العلمية التي تؤثر على تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية.
٢. دراسة أثر مشاركة المرأة في القيادة على تطوير المجتمع في مجالات السياسة، الاقتصاد، والتنمية الاجتماعية.
٣. تقديم توصيات عملية لتعزيز فرص المرأة في القيادة.

#### ١.٤. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على منهج تحليلي ونقيدي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وتحليل السياسات والخطط

# واقع مؤتمر السنوي الخامس

## نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



التي أثبتت فعاليتها في تعزيز القيادة النسائية.

### الفصل الثاني: الإطار النظري

#### ٢,١. القيادة النسائية: المفهوم والأهمية

مفهوم القيادة النسائية: القيادة النسائية تشير إلى وجود المرأة في موقع صنع القرار العليا التي تتطلب مهارات التخطيط، الإدارة، والتنظيم.

#### أهمية القيادة النسائية:

في السياسة: زيادة التمثيل النسائي يعزز الديمقراطية ويؤدي إلى سياسات أكثر شمولية.

في الاقتصاد: تسهم المرأة في تحسين الأداء المؤسسي من خلال أساليب قيادتها التشاركية.

في التنمية الاجتماعية: تعزز القيادات النسائية مناهج مستدامة لمعالجة القضايا الاجتماعية.

#### ٢,٢. الإطار النظري

نظريّة الدور الاجتماعي: تستند إلى أنّ القيود المفروضة على المرأة غالباً ما تكون نتيجة أدوار اجتماعية تقليدية.

نظريّة سقف الزجاج: توضح الحاجز غير المرئيّ الذي تمنع النساء من التقدّم إلى المناصب القياديّة.

نظريّة التمكّن: تركز على أهميّة بناء القدرات الفردية والجماعيّة للمرأة لتعزيز مشاركتها الفعالة.

### الفصل الثالث: العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في القيادة

#### ٣,١. العوامل الثقافية والاجتماعية

الثقافة المجتمعية التي تفرض أدواراً مُنطوية على المرأة تقلل من فرصها في القيادة.

تأثير الأسرة والتربية على بناء شخصية قيادية لدى الفتيات.

محبودية دعم شبكات الدعم الاجتماعي للمرأة العاملة.

#### ٣,٢. العوامل المؤسسية

السياسات التمييزية التي تحدّ من وصول المرأة إلى المناصب القياديّة.

غياب بيئة عمل منفتحة تدعم التوازن بين الحياة المهنيّة والأسرية.

نقص فرص التدريب المهني والقيادي للمرأة مقارنة بالرجال.

#### ٣,٣. العوامل القانونية

ضعف التشريعات الوطنيّة التي تدعم تمثيل المرأة في المناصب القياديّة.

غياب العقوبات الرادعة ضدّ المؤسسات التي تميّز بين الجنسين في التعيينات

والترقيات.

### الفصل الرابع: تجارب دولية ناجحة

#### ٤,١. الدول الإسكندنافية

تمثل الدول الإسكندنافية (مثلاً السويد والنرويج) نموذجاً ناجحاً في تمكين المرأة من القيادة، حيث تتمتع النساء بتمثيل مرتفع في البرلمانات ومجالس الإدارة.

السياسات الداعمة مثل الكوتا النسائية، إجازات الأمومة المدفوعة، وبرامج دعم التوازن بين الحياة العملية والأسرية.

#### ٤,٢. رواندا

رواندا تعدّ مثلاً بارزاً في إفريقيا، حيث حققت أعلى نسبة تمثيل للنساء في البرلمان.

أسباب النجاح تشمل الدعم السياسي الواضح، واعتماد تشريعات ملزمة لضمان تمثيل المرأة.

#### ٤,٣. القطاع الخاص العالمي

واقع المؤتمر السنوي الخامس نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

# وَقَاعِدُ مؤتمرِ السَّنَويِّ الْخَامِسِ

## نَحْوُ سُتُّرَاطِيجِيَّةِ تَنْبُّهِيَّةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَقْدِ الْهُوَّيَّةِ الْوَطَنِيَّةِ وَالْأَجْتِمَاعِيَّةِ

الْأَرْبَعَاءُ ٢٥/٥/٢١



العديد من الشركات العالمية الكبرى، مثل «PepsiCo» و«Google»، اعتمدت سياسات تمكن المرأة في المناصب الإدارية العليا، مما ساهم في تحسين الأداء العام لهذه المؤسسات.

### الفصل الخامس: نتائج الدراسة وتحليلها

#### ٥.١. أهمية تعزيز القيادة النسائية

زيادة تمثيل المرأة في القيادة يعزز الابتكار، يقلل التحيز في السياسات، ويدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة. المرأة القيادية تُظهر أسلوب إدارة تعاونية أكثر، مما يزيد من استدامة السياسات والقرارات.

#### ٥.٢. العوامل الرئيسية لنجاح المرأة في القيادة

##### ١. التعليم والتدريب: دور التعليم في بناء مهارات المرأة القيادية.

##### ٢. الدعم الحكومي: أهمية السياسات الوطنية التي تعزز المساواة بين الجنسين.

##### ٣. الثقافة المؤسسية الشاملة: دعم بيئة عمل تراعي التنوع وتكافأ الفرص.

#### الفصل السادس: التوصيات

##### ٦.١. توصيات على مستوى السياسات

##### ٦.٢. إقرار تشريعات وطنية ملزمة تضمن التمثيل النسائي في المناصب القيادية.

##### ٦.٣. تطبيق نظام الكوتا النسائية في القطاعات السياسية والاقتصادية.

##### ٦.٤. توصيات على مستوى المؤسسات

##### ٦.٥. إطلاق برامج تدريبية متخصصة للنساء لتطوير المهارات القيادية.

##### ٦.٦. توفير بيئة عمل ملائمة تدعم المرأة العاملة.

##### ٦.٧. توصيات على مستوى المجتمع

##### ٦.٨. تعزيز الوعي المجتمعي حول أهمية القيادة النسائية عبر حملات إعلامية.

##### ٦.٩. تضمين مفاهيم المساواة بين الجنسين في المناهج التعليمية.

إصلاح السياسات والتشريعات يعرض هذا القسم خارج من السياسات التي أثبتت فعاليتها في دعم النساء وتوصيات لتحسينها في السياسات المحلية

#### إصلاح السياسات والتشريعات

تُعد السياسات والتشريعات ركيزةً أساسية في تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية، فهي التي تحدد الإطار العام للمساواة وتضمن الحماية القانونية لحقوق المرأة، وتتوفر البيئة المؤسسية الداعمة للتمكين. وعلى الرغم من التقدم النسبي في بعض البلدان في سن قوانين تحظر على مشاركة المرأة، إلا أن الفجوة لا تزال قائمة في العديد من السياسات، خصوصاً في المجتمعات العربية التي تتأثر بالأعراف الاجتماعية والثقافية إلى حدٍ كبير.

#### أولاً: خارج من السياسات الفعالة في دعم المرأة

##### ١. الكوتا النسائية (الحصص النسائية):

تُعد الكوتا من أبرز السياسات التي أثبتت فعاليتها في زيادة تمثيل النساء في المجالس التشريعية والتنفيذية. فعلى سبيل المثال، اعتمدت رواندا نظام الكوتا في البرطان، ما أدى إلى أن تصبح من أعلى الدول في العالم من حيث نسبة النساء في البرطان (أكثر من ٦٠٪). وفي تونس، نص الدستور على مبدأ التناصف بين الجنسين في القوائم الانتخابية، مما عزز من تمثيل المرأة السياسي.

##### ٢. سياسات التمييز الإيجابي في التوظيف:

اعتمدت بعض الدول سياسات تضمن للمرأة أولوية في التعيين في المناصب القيادية أو التوظيف في قطاعات معينة،

## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

### نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



خاصة في حالات تساوي الكفاءة. في النرويج، فُرضت نسبة إلزامية للنساء في مجالس إدارة الشركات (٤٠٪)، مما ساهم في رفع حضور المرأة في مراكز صنع القرار الاقتصادي.

#### ٣. القوانين المجرمة للتمييز القائم على النوع الاجتماعي:

سنت عدة دول قوانين تجرم التمييز في التوظيف والترقية على أساس الجنس، كما ألزمت جهات العمل بتوفير بيانات عمل آمنة ومراعية للنوع الاجتماعي. في كندا، تطبق قوانين صارمة لضمان المساواة في الأجور ومنع التحيز في بيانات العمل.

#### ثانيًا: التحديات التي تواجه التشريعات في السياقات العربية

رغم الجهد المبذول، إلا أن التشريعات العربية تواجه عدة عوائق، منها:

ضعف التنفيذ: كثير من القوانين الإيجابية تبقى حبراً على ورق نتيجة غياب آليات الرقابة والمحاسبة.

الشفرات القانونية: لا تزال بعض الدساتير والقوانين لا تنص صراحة على المساواة بين الجنسين، أو تتضمن استثناءات تُستخدم لتقييد حقوق النساء.

التأثير الثقافي والديني: تُستخدم بعض التفسيرات الدينية أو العادات الاجتماعية لتبرير التمييز ضد المرأة، مما يعوق تطبيق القوانين حتى وإن وُجِدت.

غياب التمثيل النسائي في عملية التشريع: إن قلة مشاركة النساء في اللجان التشريعية يؤدي إلى إقرار قوانين لا تعكس وجهة نظر المرأة أو احتجاجها.

#### ثالثًا: توصيات لتحسين السياسات في السياقات الأخلاقية

١. مراجعة وتعديل الأطر القانونية بما يضمن المساواة التامة: ينبغي تعديل الدساتير والقوانين لتتضمن نصوصاً واضحة وصريحة حول المساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في تقليل المناصب.

٢. فرض الكوتا القانونية في الهيئات المنتخبة والمعينة: تحديد نسب إلزامية للنساء في المؤسسات السياسية والاقتصادية والإدارية، خاصة في المستويات العليا من اتخاذ القرار.

٣. تفعيل آليات الرقابة والمحاسبة: إنشاء هيئات رقابية مستقلة تُعنى برصد مدى التزام الجهات الحكومية والخاصة بتطبيق سياسات التمكين والمساواة.

٤. تضمين النوع الاجتماعي في عملية صناعة القوانين: ضمان وجود نساء ذوات كفاءة في لجان صياغة السياسات والتشريعات، ما يضمن انعكاس مصالح النساء في المنتج القانوني.

٥. إطلاق حملات توعية وتشبيك مع المؤسسات الدينية والثقافية: لتفكيك الخطابات التي تبرر إقصاء المرأة، وخلق وعي مجتمعي داعم للتشريعات الإصلاحية.

٦. تشجيع الشراكات الدولية: التعاون مع منظمات دولية لدعم إصلاحات تشريعية تتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان وتمكين المرأة.

خاتمة

إن إصلاح السياسات والتشريعات لا يشكل فقط وسيلة لتوسيع نطاق مشاركة المرأة، بل هو ضرورة لبناء مجتمع عادل وشامل. فالتجارب الدولية أثبتت أن البيئة القانونية الحاضنة لتمكين النساء تفضي إلى نتائج تمومية واقتصادية وسياسية ملموسة. وتظل الإرادة السياسية والوعي المجتمعي عنصرين حاسمين في تحويل النصوص القانونية إلى واقع ملموس في حياة النساء.

الفصل التاسع: الرؤية المستقبلية لتعزيز القيادة النسوية في العراق

مقدمة:

إن الحديث عن مستقبل المرأة في المناصب القيادية لا يتوقف عند حدود الإحصاءات الحالية أو التحديات المفروضة، بل يمتد ليشمل بناء رؤية استراتيجية عميقة وشاملة تضع تمكين المرأة في موقعه الطبيعي كأداة من أدوات النهوض

# وَقَاعِدُ مؤتمرِ السَّنِيِّ الخامِسِ

## نَحْوُ سُتُّرَاطِيجِيَّةِ تَنْمِيَةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَقْفِ الْهُوَيَّةِ الْوَطَنِيَّةِ وَالْجَمَعِيَّةِ

الْأَرْبَعَاءُ ٢١/٥/٢٠٢٥



الوطني. فالمجتمعات التي تسعى إلى التنمية الحقيقية لا تغفل عن نصفها الآخر، ولا تقصى من يمتلكن القدرة على التأثير والتأثير.



### أولاً: الْمَرْأَةُ الْعَرَقِيَّةُ بَيْنِ الْوَاقِعِ وَالْطَّموْحِ

رغم أن المرأة العراقية أثبتت نفسها في مجالات عدّة، من الطب والتعليم والقضاء والإعلام، إلا أن الواقع لا يزال يفرض عليها قيوداً تعيق تقدّمها نحو مواقع القرار الإداري والسياسي. ومع ذلك، فإن الطموح يظل متقدّماً، لا سيما في أوساط الجيل الجديد من الشابات اللواتي يمتلكن الوعي والثقافة والتخصص الأكاديمي، ما يؤهلن لخوض غمار القيادة بكفاءة.

### ثانياً: عالم الرؤية المستقبلية للتمكين القيادي

تشمل الرؤية المستقبلية لتعزيز القيادة النسوية في العراق عدة أبعاد متّابطة:

#### ١. الْبَعْدُ التَّربِيُّوِيُّ وَالثَّقَافِيُّ:

إدماج مفاهيم المساواة والتمكين في المناهج التعليمية.

تعزيز صورة المرأة القائدة في الوعي الجماعي من خلال الإعلام.

إعادة قراءة التراث بطريقة منصفة تبرز أدوار النساء القياديات عبر التاريخ.

#### ٢. الْبَعْدُ التَّشْرِيعِيُّ وَالْمُؤْسِسِيُّ:

سن قوانين تلزم المؤسسات الحكومية والخاصة بتحصيص نسب حقيقة للمرأة في مواقع الإدارة.

إنشاء مجالس استشارية نسوية على مستوى الوزارات والمحافظات.

ضمان حالية المرأة من التمييز والعنف الوظيفي.

#### ٣. الْبَعْدُ الْاِقْتَصَادِيُّ وَالْمُتَموِّلِيُّ:

دعم المشاريع الصغيرة التي تديرها نساء بهدف تمكينهن اقتصادياً.

توفير حواجز للقطاع الخاص لتوظيف النساء في مواقع إدارية عليا.

الاستثمار في برامج القيادة النسوية بالشراكة مع الجامعات والمنظمات.

#### ٤. الْبَعْدُ الرَّقْمِيُّ وَالْتَّكْنُولُوْجِيُّ:

تأهيل المرأة تقنياً لتوسيع التحول الرقمي في القيادة.

دعم القيادات النسوية في المجال التكنولوجي وريادة الأعمال الرقمية.

تسخير التكنولوجيا لتسهيل الوصول إلى المعلومات وفرص التدريب.

### ثالثاً: الْاسْتَرَاطِيجِيَّاتُ الْمُقْرَّحةُ لِتَحْقِيقِ الرُّؤْيَا

لكي تتحول هذه الرؤية إلى واقع ملموس، لا بد من العمل على محاور محددة، منها:

إطلاق «البرنامج الوطني لتمكين القيادات النسوية»: بإشراف رئاسة الوزراء ومشاركة الوزارات والمؤسسات المعنية.

إنشاء قاعدة بيانات وطنية للنساء المؤهلات للقيادة: لتكون مرجعاً عند التعيين أو الترشيح للمناصب العليا.

عقد مؤتمرات سنوية للقيادات النسوية: لعرض التجارب وتبادل الخبرات وبناء شبكة علاقات وطنية فاعلة.

دمج المرأة في وضع السياسات العامة: خاصة السياسات التعليمية والاقتصادية والصحية، لضمان عدالة التمثيل.

خاتمة:

إن المرأة العراقية تقف اليوم على مفترق طرق بين واقع صعب، وطموح مشروع، وفرصة تاريخية. والقيادة النسوية

ليست رفاهية مجتمعية، بل هي ضرورة تنموية، وعدالة اجتماعية، ومؤشر حضاري. وإذا ما أردنا أن نؤسس لدولة عادلة

وشاملة، فعلينا أن نفتح الأبواب أمام النساء، لا استحياءً ولا مجاملة، بل إيماناً واعتزازاً بقدراتهن وحقوقهن.

الفصل العاشر: الآليات المؤسسية والمجتمعية لتعزيز القيادة النسوية في العراق

# واقع مؤتمر السنوي الخامس

## نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢٥/٥/٢٠٢٠



### مقدمة:

رغم ما أحرزته المرأة العراقية من تقدم ملحوظ في مجالات التعليم والعمل والمشاركة العامة، إلا أن مشاركتها في المناصب القيادية لا تزال دون المستوى المنشود. ويعزى ذلك إلى جملة من التحديات البنوية والثقافية والسياسية. يتناول هذا الفصل الوسائل والآليات الكفيلة بتعزيز مشاركة المرأة في موقع صنع القرار، من خلال تفكيرك البني المعيبة واقتراح حلول عملية على الصعيد المؤسسي والمجتمعي.

### أولاً: الإطار القانوني والتشريعي لدعم المرأة القيادية

#### ١. التشريعات الوطنية:

لا يخفى أن الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ تضمن نصوصاً تؤكد على المساواة بين المواطنين دون تمييز على أساس الجنس، وأشار إلى أهمية تمكين المرأة. ومع ذلك، لا تزال بعض القوانين تعاني من ثغرات تُضعف تمكين المرأة.

#### ٢. الكوتا النسائية:

نظام الكوتا في البرلمان العراقي، والذي يضمن نسبة لا تقل عن ٢٥٪ من المقاعد للنساء، مثل خطوة مهمة، لكنه لم يتحول إلى ثقافة دائمة تُكرس مشاركة المرأة في باقي مفاصل الدولة، كالحكومة المحلية والوزارات.

#### ٣. القوانين الداعمة:

هناك حاجة ملحة لتطوير القوانين المتعلقة بالتعيينات والتزكيات داخل الخدمة المدنية، لضمان أن تكون المناصب القيادية مفتوحة أمام الكفاءات النسوية دون تمييز.

ثانياً: دور المؤسسات التعليمية والتدريبية

#### ١. المناهج التعليمية:

ينبغي إدماج مفاهيم المساواة والتمكين القيادي للمرأة ضمن المناهج التعليمية، لا سيما في المراحل الثانوية والجامعية، لتشكيل وعي جديد يحترم التنوع ويشجع الفتيات على الطموح القيادي.

#### ٢. برامج التدريب القيادي:

من الضروري إنشاء برامج وطنية لتأهيل النساء لمناصب القيادة، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، مع التركيز على المهارات الإدارية، والتخاذل القرار، والتفاوض، وإدارة الأزمات.

#### ٣. الشراكات مع المنظمات الدولية:

يسهم التعاون مع منظمات مثل الأمم المتحدة أو اليونسكو في نقل التجارب الناجحة وتعزيز المهارات القيادية من خلال برامج تدريبية ومنح تعليمية.

ثالثاً: الإعلام كأداة تغيير مجتمعي

#### ١. التمثيل الإعلامي العادل:

الإعلام يلعب دوراً حاسماً في تشكيل الوعي الجماعي. إلا أن التغطية الإعلامية لدور النساء القائدات لا تزال ضعيفة، وغالباً ما تكون غطية أو سطحية.

#### ٢. الحملات التوعوية:

يمكن للإعلام، عبر حملات ممنهجة، أن يسلط الضوء على قصص النجاح النسوية، ويكسر الصور النمطية المرتبطة بدور المرأة في المجتمع.

#### ٣. دعم الصحفيات في موقع اتخاذ القرار:

رفع نسبة النساء في المناصب الإعلامية القيادية، كمدیرات تحریر أو رئیسات أقسام، يخلق تمثيلاً حقيقياً يعكس صوت المرأة ومطالبتها.

١. المقدمة  
٢. الواقع  
٣. الواقع  
٤. الواقع  
٥. الواقع  
٦. الواقع  
٧. الواقع  
٨. الواقع  
٩. الواقع  
١٠. الواقع  
١١. الواقع  
١٢. الواقع  
١٣. الواقع  
١٤. الواقع  
١٥. الواقع  
١٦. الواقع  
١٧. الواقع  
١٨. الواقع  
١٩. الواقع  
٢٠. الواقع  
٢١. الواقع  
٢٢. الواقع  
٢٣. الواقع  
٢٤. الواقع  
٢٥. الواقع  
٢٦. الواقع  
٢٧. الواقع  
٢٨. الواقع  
٢٩. الواقع  
٣٠. الواقع  
٣١. الواقع  
٣٢. الواقع  
٣٣. الواقع  
٣٤. الواقع  
٣٥. الواقع  
٣٦. الواقع  
٣٧. الواقع  
٣٨. الواقع  
٣٩. الواقع  
٤٠. الواقع  
٤١. الواقع  
٤٢. الواقع  
٤٣. الواقع  
٤٤. الواقع  
٤٥. الواقع  
٤٦. الواقع  
٤٧. الواقع  
٤٨. الواقع  
٤٩. الواقع  
٥٠. الواقع  
٥١. الواقع  
٥٢. الواقع  
٥٣. الواقع  
٥٤. الواقع  
٥٥. الواقع  
٥٦. الواقع  
٥٧. الواقع  
٥٨. الواقع  
٥٩. الواقع  
٦٠. الواقع  
٦١. الواقع  
٦٢. الواقع  
٦٣. الواقع  
٦٤. الواقع  
٦٥. الواقع  
٦٦. الواقع  
٦٧. الواقع  
٦٨. الواقع  
٦٩. الواقع  
٧٠. الواقع  
٧١. الواقع  
٧٢. الواقع  
٧٣. الواقع  
٧٤. الواقع  
٧٥. الواقع  
٧٦. الواقع  
٧٧. الواقع  
٧٨. الواقع  
٧٩. الواقع  
٨٠. الواقع  
٨١. الواقع  
٨٢. الواقع  
٨٣. الواقع  
٨٤. الواقع  
٨٥. الواقع  
٨٦. الواقع  
٨٧. الواقع  
٨٨. الواقع  
٨٩. الواقع  
٩٠. الواقع  
٩١. الواقع  
٩٢. الواقع  
٩٣. الواقع  
٩٤. الواقع  
٩٥. الواقع  
٩٦. الواقع  
٩٧. الواقع  
٩٨. الواقع  
٩٩. الواقع  
١٠٠. الواقع  
١٠١. الواقع  
١٠٢. الواقع  
١٠٣. الواقع  
١٠٤. الواقع  
١٠٥. الواقع  
١٠٦. الواقع  
١٠٧. الواقع  
١٠٨. الواقع  
١٠٩. الواقع  
١١٠. الواقع  
١١١. الواقع  
١١٢. الواقع  
١١٣. الواقع  
١١٤. الواقع  
١١٥. الواقع  
١١٦. الواقع  
١١٧. الواقع  
١١٨. الواقع  
١١٩. الواقع  
١٢٠. الواقع  
١٢١. الواقع  
١٢٢. الواقع  
١٢٣. الواقع  
١٢٤. الواقع  
١٢٥. الواقع  
١٢٦. الواقع  
١٢٧. الواقع  
١٢٨. الواقع  
١٢٩. الواقع  
١٣٠. الواقع  
١٣١. الواقع  
١٣٢. الواقع  
١٣٣. الواقع  
١٣٤. الواقع  
١٣٥. الواقع  
١٣٦. الواقع  
١٣٧. الواقع  
١٣٨. الواقع  
١٣٩. الواقع  
١٤٠. الواقع  
١٤١. الواقع  
١٤٢. الواقع  
١٤٣. الواقع  
١٤٤. الواقع  
١٤٥. الواقع  
١٤٦. الواقع  
١٤٧. الواقع  
١٤٨. الواقع  
١٤٩. الواقع  
١٥٠. الواقع  
١٥١. الواقع  
١٥٢. الواقع  
١٥٣. الواقع  
١٥٤. الواقع  
١٥٥. الواقع  
١٥٦. الواقع  
١٥٧. الواقع  
١٥٨. الواقع  
١٥٩. الواقع  
١٥١٠. الواقع  
١٥١١. الواقع  
١٥١٢. الواقع  
١٥١٣. الواقع  
١٥١٤. الواقع  
١٥١٥. الواقع  
١٥١٦. الواقع  
١٥١٧. الواقع  
١٥١٨. الواقع  
١٥١٩. الواقع  
١٥١٢٠. الواقع  
١٥١٢١. الواقع  
١٥١٢٢. الواقع  
١٥١٢٣. الواقع  
١٥١٢٤. الواقع  
١٥١٢٥. الواقع  
١٥١٢٦. الواقع  
١٥١٢٧. الواقع  
١٥١٢٨. الواقع  
١٥١٢٩. الواقع  
١٥١٢١٠. الواقع  
١٥١٢١١. الواقع  
١٥١٢١٢. الواقع  
١٥١٢١٣. الواقع  
١٥١٢١٤. الواقع  
١٥١٢١٥. الواقع  
١٥١٢١٦. الواقع  
١٥١٢١٧. الواقع  
١٥١٢١٨. الواقع  
١٥١٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٢١١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢١٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢١٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٨. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢١٩. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٠. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢١. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٣. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٤. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٥. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٦. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٧. الواقع  
١٥١٢٢٢٢٢٢٢٢٨. الواقع

# وَقَاعِدُ مؤتمرِ السَّنَويِّ الْخَامِسِ

## نَحْوُ سُتْرَاتِيجِيَّةِ تَنْبُّهِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَقْتِ الْهُوَىِ الْوُطَّنِيِّ وَالْجَمَعَوِيِّ

الْأَرْبَعَاءُ ٢٥/٥/٢١



رابعاً: دور الأسرة والمجتمع في بناء القيادات النسوية

### ١. التَّرْبِيَّةُ الْمُبَكِّرَةُ:

تلعب الأسرة دوراً جوهرياً في زرع الثقة في نفس الفتاة، وتعزيز طموحها القيادي. كما أن دعم الأسرة لتعليم البنات وتطوير مهاراتهن يُعد استثماراً وطنياً طويلاً الأمد.

### ٢. كسر القوالب النمطية:

ما زالت بعض التصورات المجتمعية تُقْدِمُ الْمَرْأَةَ دَاخِلَّ أَدْوَارِ تَقْليِيدِيَّة، وَهُوَ مَا يَتَطَلَّبُ تَدْخَلًا تَربُّوِيًّا وَ ثَقَافِيًّا لِتَعْدِيلِ هَذِهِ الْأَثْنَاطِ الْذَّهْنِيَّةِ عَبْرِ الْمَدَارِسِ وَالْإِعْلَامِ وَالْدِينِ.

### ٣. النماذج النسائية في المجتمع المحلي:

وجود نساء ناجحات في بيئة المجتمع المحلي (كمديرات مدارس، طبيبات، محاميات...) يُشكِّلُ محفِّزاً وداعماً قوياً لتطورات الفتيات نحو أدوار قيادية.

### خامسًا: القطاع الخاص وتمكين المرأة

#### ١. مشاركة المرأة في ريادة الأعمال:

تشجيع المرأة على إنشاء المشاريع الخاصة يمكن أن يفتح لها باب القيادة الاقتصادية، ويخلق نماذج من النساء صاحبات القرار في المجال المالي والتجاري.

#### ٢. السياسات الداعمة للنساء في العمل:

ينبغي أن تعتمد الشركات سياسات تُشجع على التنوع والمساواة، كالإجازات المرنّة، ودعم الأمومة، والمساواة في الأجر، لضمان بيئة عمل جاذبة للقيادات النسوية.

#### ٣. جوائز ومبادرات تشجيعية:

إطلاق جوائز وطنية لأفضل القيادات النسوية في القطاع الخاص سيعزز التنافس الإيجابي ويزيد من تقدير دور المرأة الريادي.

#### سادساً: التحديات وآفاق المستقبل

##### ١. المعوقات السياسية:

لا تزال بعض القوى السياسية تعتبر إشراك المرأة شكلاً من أشكال التجميل السياسي لا أكثر، مما يستدعي إعادة النظر في معايير اختيار النساء للمناصب القيادية.

##### ٢. نقص البيانات والدراسات:

غياب الإحصاءات الدقيقة حول مشاركة النساء في الإدارة يعيق رسم سياسات فعالة. لذا من المهم تفعيل دور الجهاز المركزي للإحصاء في هذا الجانب.

##### ٣. التحول من التمكين إلى التثبيت:

التمكين لا يعني فقط إيصال المرأة إلى المنصب، بل دعمها وتمكينها من البقاء والتأثير وصناعة القرار. وهذا يتطلب شبكة دعم قانونية ومجتمعية مستدامة.

##### خاتمة:

إن بناء جيل من القيادات النسوية في العراق لا يعتمد فقط على إرادة النساء أنفسهن، بل هو مسؤولية الدولة والمجتمع معاً. إن خلق بيئة تشريعية، تعليمية، إعلامية، وأسرية داعمة، هو الضامن الحقيقى لتحقيق التغيير الجذري في تمثيل المرأة داخل مواقع القيادة وصنع القرار.

فالمجتمعات التي تُمْكِنُ المرأة، إنما تُمْكِنُ نفسها من النهوض والابتكار والاستقرار.

وقَاعِدُ مؤتمرِ السَّنَويِّ الْخَامِسِ  
نَحْوُ سُتْرَاتِيجِيَّةِ تَنْبُّهِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَقْتِ الْهُوَىِ الْوُطَّنِيِّ وَالْجَمَعَوِيِّ

# وقائع مؤتمر السنوي الخامس

## نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢٥/٥/٢٠٢٠



### الفصل الحادي عشر: الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتبيّن أن تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية يتطلّب تدخلاً شاملًا يشمل السياسات، المؤسسات، والمجتمع. تعتبر المرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، لذا فإن تمكينها يساهِم في بناء مجتمعات أكثر عدلاً وأزدهاراً. لتحقيق ذلك، لا بد من تجاوز العقبات الثقافية والمؤسسية والقانونية التي تعرقل تقدّمها نحو القيادة.

### المصادر والمراجع:

#### ١. الكتب والمراجع النظرية

باترجي، بانكاج. المرأة والقيادة: رؤية عالمية. دار النشر الدولية، ٢٠١٩.

كارتر، نانسي إم. وآخرون. كسر سقف الراجح: استراتيجيات تعزيز المرأة في القيادة. نيويورك: منشورات القيادة، ٢٠١٨.

جوديث، روز. أدوار المرأة القيادية في الاقتصاد والسمة الاجتماعية. لندن: روتليدج، ٢٠١٧.

#### ٢. المقالات العلمية

**Women and the Labyrinth of Leadership».** (٢٠٠٧). Eagly, Alice H., & Carli, Linda L. .٧١-٦٢, (٩)٨٥, Harvard Business Review

**Framed before We Know It: How Gender Shapes».** (٢٠١١). Ridgeway, Cecilia L .١٦٠-١٤٥, (٢)٢٣, Social Relations». Gender & Society

**Women Directors on Corporate».** (٢٠٠٩). Terjesen, Siri, Sealy, Ruth, & Singh, Val Boards: A Review and Research Agenda». Corporate Governance: An International Review .٣٣٧-٣٢٠, (٣)١٧, Review

#### ٣. التقارير الدولية

البنك الدولي. (٢٠٢٠). المرأة وأنشطة القيادة: تقرير التقدّم العالمي ٢٠٢٠. واشنطن، الولايات المتحدة.

منظمة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women). (٢٠٢١). تقرير المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٢٠٢١.

المندى الاقتصادي العالمي. (٢٠٢٢). تقرير الفجوة بين الجنسين العالمي

#### ٤. دراسات مقارنة وتجارب دولية

**Women in Politics: The Nordic Countries as Role».** (٢٠٠٦). Dahlerup, Drude .٢٨٤-٢٧٧, (٣)٢٧, Models». International Political Science Review

**Rwanda: The Impact of Women Legislators on Policy».** (٢٠٠٦). Powley, Elizabeth .Outcomes Affecting Children and Families». UNICEF Working Papers

#### ٥. القوانين والتشريعات

قانون الكوتا النسائية في السويد. مراجعة نص القانون وآثاره، (٢٠١٨).

دستور رواندا. (٢٠٠٣). الفصل الخاص بالمساواة الجندرية في المناصب الحكومية.

التشريعات المتعلقة بحقوق المرأة في الاتحاد الأوروبي. اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان، ٢٠٢٠.

#### ٦. المصادر الإعلامية والمواقع الرسمية

منظمة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women): [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

البنك الدولي: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

المندى الاقتصادي العالمي: [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

#### ٧. الدراسات الخلية والإقليمية

دراسة بعنوان: «دور المرأة في القيادة بالمجتمع العربي: تحديات وفرص»، مجلة دراسات المرأة العربية، العدد ١٤، ١٤، ٢٠٢١.

الجوهري، محمد. «تحليل دور القوانين الخلية في تعزيز القيادة النسائية». مجلة الاقتصاد والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠.

وقائع المؤتمر السنوي الخامس نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

وَقَاعِدُ مؤتمرِ السنويِ الخامس

نحوِ ستراتيجية لتنميةِ المرأةِ علىِ وفقِ الهويةِ الوطنيةِ والاجتماعيةِ

الأربعاء ٢٥/٥/٢١



وَقَاعِدُ المؤتمرِ السنويِ الخامسِ نحوِ ستراتيجية لتنميةِ المرأةِ علىِ وفقِ الهويةِ الوطنيةِ والاجتماعيةِ



## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢١/٥/٢٠٢٥



وقائع المؤتمر السنوي الخامس نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية ..



### **Website address**

*White Dome Magazine*

*Republic of Iraq*

*Baghdad / Bab Al-Muadham*

*Opposite the Ministry of Health*

*Department of Research and Studies*

### **Communications**

*managing editor*

*07739183761*

*P.O. Box: 33001*

### **International standard number**

*ISSN3005\_5830*

### **Deposit number**

*In the House of Books and Documents (1127)*

*For the year 2023*

*e-mail*

*Email*

*off reserch@sed.gov.iq*

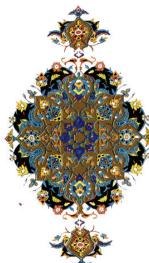
*hus65in@gmail.com*



## وَقَاعِدُ مؤتمر السنوي الخامس

نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢٥/٥/٢١



وَقَاعِدُ المؤتمر السنوي الخامس نحو ستراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية



### General supervision the professor

Alaa Abdul Hussein Al-Qassam

Director General of the

Research and Studies Department editor

a . Dr . Sami Hammoud Haj Jassim

managing editor

Hussein Ali Muhammad Hassan Al-Hassani

Editorial staff

Mr. Dr. Ali Attia Sharqi Al-Kaabi

Mr. Dr. Ali Abdul Kanno

Mother. Dr . Muslim Hussein Attia

Mother. Dr . Amer Dahi Salman

a. M . Dr. Arkan Rahim Jabr

a. M . Dr . Ahmed Abdel Khudair

a. M . Dr. Aqeel Abbas Al-Raikan

M . Dr . Aqeel Rahim Al-Saadi

M. Dr.. Nawzad Safarbakhsh

M. Dr . Tariq Odeh Mary

Editorial staff from outside Iraq

a . Dr . Maha, good for you Nasser

Lebanese University / Lebanon

a . Dr . Muhammad Khaqani

Istfahan University / Iran

a . Dr . Khawla Khamri

Mohamed Al Sharif University / Algeria

a . Dr . Nour al-Din Abu Lihia

Batna University / Faculty of Islamic Sciences / Algeria

### Proofreading

a . M . Dr. Ali Abdel Wahab Abbas

### Translation

Ali Kazem Chehayeb