



يا صاحبَ القُبَّةِ البِيضاءِ في النَّجَفِ  
مَنْ زارَ قَبْرَكَ واستَشفى لَدَيْكَ شُفي  
زوروا أبا الحَسَنِ الهادي لَعَلَّكُمْ  
تُحْظَوْنَ بالأجرِ والإقبالِ والزُّلفِ  
زوروا لِمَنْ تُسْمَعُ النَّجوى لَدِيهِ فَمَنْ  
يَزُرُهُ بالقَبْرِ مَلْهُوفاً لَدِيهِ كُفي  
إِذا وَصَلَ فَاحْرِمْ قَبْلَ تَدْخُلِهِ  
مُلَبِّياً وإِسْعَ سَعْياً حَوْلَهُ وَطُفِ  
حَتَّى إِذا طُفْتَ سَبْعاً حَوْلَ قَبْتِهِ  
تَأَمَّلِ البابَ تَلْقَى وَجْهَهُ فَقِفِ  
وَقُلْ سَلامٌ مِنَ اللَّهِ السَّلامِ على  
أَهْلِ السَّلامِ وَأَهْلِ العِلْمِ وَالشَّرَفِ



# مركز دراسات المرأة

## Woman's Studies Center

وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الاربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تُصَدِّرُ عَنْ  
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدراساتِ فِي دِيوانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ

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



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. رافد سامي مجيد  
التخصص / لغة إنكليزية  
جامعة الإمام الصادق (عليه السلام) كلية الآداب

التدقيق اللغوي

أ. م. د. علي عبد الوهاب 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 الشيعي

هيئة التحرير

أ. د. علي عبد كنو  
التخصص / علوم قرآن / تفسير  
جامعة ديالى / كلية العلوم الإسلامية  
أ. د. علي عطية 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 خضير  
التخصص / فلسفة

الجامعة المستنصرية / كلية الآداب

م. د. نوزاد 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 اللبنانية / لبنان / لغة عربية .. لغة  
أ. د. محمد خاقاني  
جامعة اصفهان / ايران / لغة عربية .. لغة  
أ. د. خولة خمري  
جامعة محمد الشريف / الجزائر / حضارة وآديان .. آديان  
أ. د. نور الدين أبو لحية  
جامعة باتنة / كلية العلوم الإسلامية / الجزائر  
علوم قرآن / تفسير



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

العنوان الموقعي

مجلة القبة البيضاء  
جمهورية العراق  
بغداد /باب المعظم  
مقابل وزارة الصحة  
دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN3005\_5830

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٧)

لسنة ٢٠٢٣

البريد الالكتروني

إيميل

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

**IRAQI**  
Academic Scientific Journals

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 العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
  - ت . بريد الباحث الإلكتروني.
  - ث . ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
  - ج . تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة 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 بالعملة الأجنبية.
- ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
  - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
  - ب . اللغة الإنكليزية: نوع الخط ( Times New Roman ) عناوين البحث (١٦) . والملخصات (١٢)أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
- ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام الإلكتروني (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢ .
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، 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 وموافاة المجلة بنسخة معدلة في مدة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لا تعاد البحوث الى 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 للتقويم السري من ثلاثة خبراء ليبيان 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- تعبر 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: (hus65in@Gmail.com) (offreserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في مقر المجلة
- ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُ بشروط من هذه الشروط .

محتوى: وقائع المؤتمر السنوي الخامس نحو استراتيجيات للتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

ص	عنوان البحث	اسم المؤلف واللقب العلمي	ت
١٤	حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة	أ. د. محمد حسين علوان	١
٤٠	التنمية المستدامة نحو تمكين اقتصادي افضل للمرأة رؤية في الهدف الثامن العمل اللائق ونمو الاقتصاد	أ.د. منى جلال عواد	٢
٥٤	المرأة وقوة الكلمة: استراتيجيات مقاومة خطاب الكراهية في الفضاء الرقمي	أ.د. عذراء إسماعيل زيدان	٣
٦٦	الاستراتيجيات الفاعلة لتمكين المرأة القيادية في المجتمع العراقي	أ. د. سميرة حسن عطية أ.م. د. غصون مزهر حسين أ.م. د. لمياء حسين	٤
٧٦	الهوية الوطنية للمرأة العراقية ومفهومها وتحديات تفعيلها وسبل تعزيزها في المجتمع	أ.م. د. صبا حسين	٥
٨٤	تحديات النساء العاملات في القطاع الصحي في ظل جائحة كورونا Covid-19	أ.م. د. مؤيد حامد الجميلي م. م. سجا عبد الرضا كاظم	٦
١٠٤	المساهمة النسائية في حماية البيئة وتعزيز التنمية المستدامة في العراق وفقاً لأحكام قانون حماية وتحسين البيئة رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٩	أ.م. د. خالد كاظم عودة م. د. أكرم حياوي طعمه	٧
١١٢	دور المرأة العراقية في تعزيز الهوية الوطنية	أ.م. د. زينب عبدالمهدي نعمة	٨
١٢٤	المرأة في أجندة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ Z	أ.م. د. سنان صلاح رشيد	٩
١٣٦	تمكين المرأة وتعزيز القيادة السياسي ودورها في صنع القرار السياسي	م. د. ايمان جواد عبد الكاظم م. م. رغد حماد رجه	١٠
١٤٦	حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة	م. د. نبراس المعموري	١١
١٦٤	دور المرأة في الدبلوماسية الوقائية	م. د. لارا حسن عبدالله	١٢
١٨٠	رؤى نظرية لماهية المواطنة في ظل الممارسات القيمية دراسة سوسيولوجية	م. د. سرمد جاسم محمد الخرزجي م. د. عادل حميدي م. د. هيثم فيصل علي الاحبابي	١٣
١٩٠	الابعاد التاريخية للمرأة بين القوانين والأعراف في الفكر الاسلامي	أ.م. د. حسين صالح الربيعي	١٤
٢٠٤	دور المرأة العراقية في النهضة الثقافية والاجتماعية عبر العصور	م. م. زينب سلمان سبع	١٥
٢١٤	المرأة والعمل الانساني سلوك المساعدة في التبرع بالدم	م. جولان حسين خليل	١٦
٢٢٦	التحديات وممارسات العنف التي تواجهها المرأة العراقية وموقف السياسات والتشريعات القانونية منها	م. م. لمى كريم خضير	١٧
٢٤٠	دور المرأة في تعزيز الهوية الوطنية وبناء القيم وتنميتها في المجتمع	م. م. سلمى عبد الرحيم عبد الحسن	١٨
٢٥٠	حرية المرأة وخيارات التنمية المستدامة أمثودجا	م. م. بنين سعد صافي	١٩
٢٦٠	أهمية التعليم في تعزيز دور وقدرات المرأة في القيم الوطنية والاجتماعية	م. م. ايمان عماد أحمد الفراجي م. د. علي محمد محمود خلف	٢٠
٢٦٦	دور المراكز البحثية في دعم القضايا الاجتماعية	م. م. زينب محمد خلف	٢١
٢٨٠	دور المرأة العراقية في المشاركة السياسية والقيادية	م. م. زينب حسين شاكر	٢٢
٢٩٠	المعوقات الاجتماعية التي تواجه رائدات الأعمال والمهن الحرة (دراسة ميدانية في مدينة بغداد)	م. م. بيداء عبدالله الجحيت	٢٣
٣٠٢	الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية دراسة استكشافية في مجالات السياسة الاقتصاد، والتنمية الاجتماعية	الباحثة: آية علي صبر	٢٤
٣١٤	التحديات والفرص أمام المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية: منظور علمي	م. م. مريم بشير حسن	٢٥

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



الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



## بسم الله الرحمن الرحيم



أ.د. عذراء أسماعيل زيدان

جامعة بغداد/ مديرة مركز دراسات المرأة

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

جاء المؤتمر ليتناول مفردة مهمة ألا وهي: «الهوية الوطنية» إذ تُعدّ

الهوية الوطنية للمرأة العراقية جزءاً أساسياً من «الهوية الوطنية العراقية» ككل، وتتجسد في دورها الفعال في بناء المجتمع والمساهمة في مختلف المجالات، مع الحفاظ على قيمها وتقاليدها الأصيلة.

أن دور المرأة في بناء الهوية الوطنية: تتمثل في:

• **التربية والتنشئة:** تلعب المرأة دوراً محورياً في تربية الأجيال القادمة وغرس قيم الانتماء للوطن وحبّه 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 لمصالحها 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 ومتماسك ومزدهر. إن تصافر 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 ٢٠٢٥/٥/٢١

البيان الختامي

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

مكونات الاستراتيجية والتوصيات:

دمج قضايا المرأة في السياسات والخطط:

- يجب أن يتم دمج قضايا المرأة في السياسات والخطط التنموية الوطنية بشكل فعال ومنهج.

تفعيل التشريعات الوطنية:

- يتطلب الأمر تفعيل التشريعات الوطنية التي تدعم حقوق المرأة ومتابعة تنفيذها على أرض الواقع.

تعزيز مشاركة النساء في صنع القرار:

- تُشجع على تعزيز مشاركة النساء في مواقع 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 ل[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

حمايتهن وتمكينهن والمساهمة في تشكيل مستقبل الأم



# مركز دراسات المرأة Woman's Studies Center

وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الاربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

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

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 شهدائنا الابرار

كلمة السيد رئيس جامعة بغداد الاستاذ الدكتور بهاء إبراهيم انصاف المحترم

كلمة السيدة مديرة المركز الاستاذ الدكتورة عذراء اسماعيل زيدان المحترمة

كلمة وزارة التربية

بدء جلسات المؤتمر ولكل باحث ١٠ دقائق

ا.د عذراء اسماعيل زيدان قوة الكلمة استراتيجيات مقارمة خطاب الكراهية في الفضاء

الرقمي جامعة بغداد/ مديرة 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 الربيعي الأبعاد التاريخية للمرأة بين القوانين والأعراف في الفكر

الاسلامي. كلية الإمام 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 لماهية المواطنة في ظل الممارسات القيمية دراسة

سيوسياسية. جامعة تكريت/ كلية الآداب.

د. عادل حميدي/ 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. أيمن عماد أحمد / وزارة التربية / مديرية تربية محافظة صلاح الدين / قسم تربية سامراء.  
 م. د. أيمن جواد عبد الكاظم / تمكين المرأة وتعزيز القيادة السياسية ودورها في صنع القرار السياسي. / جامعة بغداد / مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية  
 م. م. رعد 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 أبحيث / المعوقات الاجتماعية التي تواجه رائدات الأعمال والمهنة الحرة. ( دراسة ميدانية في مدينة بغداد ) / جامعة بغداد / مركز دراسات المرأة.  
 م. م. زينب محمد خلف / دور المراكز البحثية في دعم القضايا الاجتماعية "مركز دراسات المرأة أنموذجاً" / جامعة بغداد / مركز دراسات المرأة.  
 م. م. زينب سلمان سبع دورة المرأة العراقية في النهضة الثقافية والاجتماعية عبر العصور. / جامعة بغداد / كلية الآداب.  
 م. م. لمى كريم خضير / التحديات وممارسات العنف التي تواجهها المرأة العراقية وموقف 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. رعد عباس هاني 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



**مركز دراسات المرأة**  
 Woman's Studies Center

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

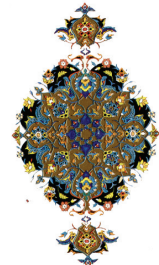


الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية  
دراسة استكشافية  
في مجالات السياسة الاقتصاد، والتنمية الاجتماعية

الباحثة: آية علي صبر  
مديرية الحوار الفكري/هيئة الحشد الشعبي



نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية



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







## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

### نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

#### المستخلص:

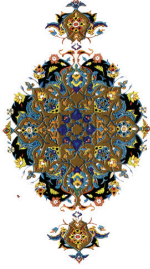
تتناول هذه الدراسة الأسس العلمية لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية، بهدف تسليط الضوء على العوامل التي تؤثر في مشاركة النساء في القيادات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ودراسة استراتيجيات علمية فعالة لتعزيز هذا الدور. تعود أهمية الدراسة إلى الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة النسائية في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة، حيث إن تمثيل المرأة في المناصب القيادية يساهم في اتخاذ قرارات أكثر شمولية وفعالية في مختلف المجالات. رغم التقدم الذي تحقق في بعض المجتمعات، فإن النساء لا زلن يواجهن تحديات كبيرة في الوصول إلى المناصب القيادية، نتيجة للعديد من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. تتراوح هذه التحديات بين الصور النمطية الثقافية التي تحد من قبول المرأة كقائدة، وبين العوامل الهيكلية في المؤسسات التي تقيد 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 structural factors within organizations that restrict their opportunities. The study seeks to explore these factors by



## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

### نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



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 سياقات متعددة. القيادة النسائية تعتمد على نفس الأسس التي تعتمد عليها القيادة الرجالية، إلا أن النساء قد يظهرن تفضيلاً لأساليب قيادة تعاونية تشاركية تُعزز من بناء العلاقات داخل الفرق، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. كذلك، تم تناول نظرية القيادة التحويلية التي تبرز قدرة القادة 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، تؤثر 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:

تتناول 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 طبقت سياسات تعزيز تمثيل المرأة في البرلمان والمجالس التنفيذية، 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 الأجور وفرص العمل المحدودة مقارنة بالرجال. كما أن النساء غالباً ما يواجهن تحديات أكبر في الحصول على تمويلات للمشاريع الريادية. ولكن، تُظهر بعض الدراسات أن الدعم المالي والتدريب المهني يمكن أن يساهم 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:

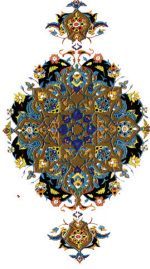
الاستراتيجيات التعليمية: التأكيد على أهمية التعليم الأكاديمي والتدريب المهني المستمر للمرأة، وتنظيم برامج إرشاد



## وَقَائِعُ مُؤْتَمَرِ السَّنَوِيِّ الْخَامِسِ

### نَحْوُ سِتْرَاتِيْجِيَّةٍ لِنَتْمِيَّةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَفْقِ الْهُوِيَّةِ الْوَطَنِيَّةِ وَالْأَجْتِمَاعِيَّةِ

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



وَقَائِعُ الْمُنْتَمَرِ السَّنَوِيِّ الْخَامِسِ نَحْوُ سِتْرَاتِيْجِيَّةٍ لِنَتْمِيَّةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَفْقِ الْهُوِيَّةِ الْوَطَنِيَّةِ وَالْأَجْتِمَاعِيَّةِ



وموجهة تتيح للنساء فرصاً لتطوير مهارات القيادة.

الاستراتيجيات الاقتصادية: تعزيز السياسات الاقتصادية التي تسهل وصول النساء إلى التمويل والدعم المالي، وتهيئة بيئة عمل مرنة 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 المجتمعي 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.

#### دراسة الحالات الدولية الناجحة:

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 نماذج يمكن للدول الأخرى الاستفادة منها. في الدول العربية، شهدت الإمارات وتونس بعض التقدم في مجالات السياسة بفضل المبادرات الحكومية التي تهدف إلى زيادة تمثيل النساء في المناصب العليا.

#### النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، أهمها أن مشاركة المرأة في المناصب القيادية لا تتوقف فقط على التعليم أو المهارات، بل ترتبط بالتحويلات 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 بيئات عمل مرنة، ورفع الوعي المجتمعي حول أهمية القيادة النسائية. هذا الملخص يقدم لمحة عامة عن الموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في الدراسة. يسلط الضوء على العوامل الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، والسياسية التي تؤثر في تعزيز أو تقليص 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 تعيق تحقيق المساواة بين الجنسين في القيادة، مما يحيد 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 مقترحات مبنية على أسس علمية تساعد على تجاوز 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 ونقدي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وتحليل السياسات والخطط

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

نظرية الدور الاجتماعي: تستند إلى أن القيود المفروضة على المرأة غالبًا ما تكون نتيجة أدوار اجتماعية تقليدية.  
نظرية سقف الزجاج: توضح الحواجز غير المرئية التي تمنع النساء من التقدم إلى المناصب القيادية.  
نظرية التمكين: تركز على أهمية بناء القدرات الفردية والجماعية للمرأة لتعزيز مشاركتها الفعالة.

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

٣,١. العوامل الثقافية والاجتماعية

الثقافة المجتمعية التي تفرض أدوارًا نمطية على المرأة تقلل من فرصها في القيادة.  
تأثير الأسرة والتربية على بناء شخصية قيادية لدى الفتيات.  
محدودية دعم شبكات الدعم المجتمعي للمرأة العاملة.

٣,٢. العوامل المؤسسية

السياسات التمييزية التي تحد من وصول المرأة إلى المناصب القيادية.  
غياب بيئات عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة المهنية والأسرية.  
نقص فرص التدريب المهني والقيادي للمرأة مقارنة بالرجال.

٣,٣. العوامل القانونية

ضعف التشريعات الوطنية التي تدعم تمثيل المرأة في المناصب القيادية.  
غياب العقوبات الرادعة ضد المؤسسات التي تميز بين الجنسين في التعيينات والترقيات.

## الفصل الرابع: تجارب دولية ناجحة

٤,١. الدول الإسكندنافية

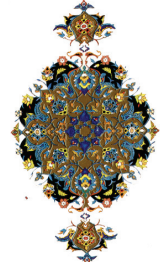
تمثل الدول الإسكندنافية (مثل السويد والنرويج) نموذجًا ناجحًا في تمكين المرأة من القيادة، حيث تتمتع النساء بتمثيل مرتفع في البرلمان ومجالس الإدارة.

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

٤,٢. رواندا

رواندا تُعد مثالاً 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



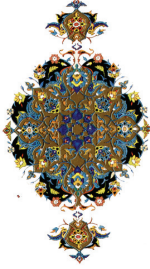




## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

### نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



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

العديد من الشركات العالمية الكبرى، مثل «Google» و«PepsiCo»، 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 أساليب 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 بيئات عمل تراعي التنوع وتكافؤ الفرص.

#### الفصل السادس: التوصيات

٦,١. توصيات على مستوى السياسات

١. إقرار تشريعات وطنية ملزمة تضمن التمثيل النسائي في المناصب القيادية.

٢. تطبيق نظام الكوتا النسائية في القطاعات السياسية والاقتصادية.

٦,٢. توصيات على مستوى المؤسسات

١. إطلاق برامج تدريبية متخصصة للنساء لتطوير المهارات القيادية.

٢. توفير بيئات عمل مرنة وشاملة تدعم المرأة العاملة.

٦,٣. توصيات على مستوى المجتمع

١. تعزيز الوعي المجتمعي حول أهمية القيادة النسائية عبر حملات إعلامية.

٢. تضمين مفاهيم المساواة بين الجنسين في المناهج التعليمية.

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

#### إصلاح السياسات والتشريعات

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

#### أولاً: نماذج 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 البرلمان، ما أدى إلى أن تصبح من أعلى الدول في العالم من حيث نسبة النساء في البرلمان (أكثر من ٦٠٪). وفي تونس، نص الدستور على مبدأ التناسف بين الجنسين في القوائم الانتخابية، ما عزز تمثيل المرأة السياسي.

٢. سياسات التمييز الإيجابي في التوظيف:

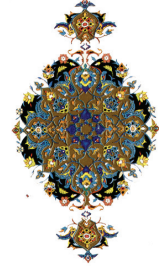
اعتمدت بعض الدول سياسات تضمن للمرأة أولوية في التعيين في المناصب القيادية أو التوظيف في قطاعات معينة،



# وقائع مؤتمر السنوي الخامس

## نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

### الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



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



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 المجزئة للتمييز القائم على النوع الاجتماعي:

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

ثانيًا: التحديات التي تواجه التشريعات في السياقات العربية

رغم الجهود المبذولة، إلا أن التشريعات العربية تواجه عدة عوائق، منها:

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

الثغرات 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 وُجدت.

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

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

١. مراجعة وتعديل الأطر القانونية بما يضمن المساواة التامة: ينبغي تعديل الدساتير والقوانين لتتضمن نصوصاً واضحة وصريحة حول المساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في تقلد المناصب.
٢. فرض الكوتا القانونية في الهيئات المنتخبة والمعلمة: 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 تنموية 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

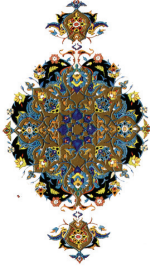
مقدمة:

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



## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

### نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



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



الوطني. فالجتمعات التي تسعى إلى التنمية الحقيقية لا تغفل عن نصفها الآخر، ولا تقصي من يمتلك القدرة على التأثير والتغيير.

#### أولاً: المرأة العراقية بين الواقع والطموح

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

#### ثانياً: معالم الرؤية المستقبلية للتمكين القيادي

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

١. البعد التربوي والثقافي:

إدماج مفاهيم المساواة والتمكين في المناهج التعليمية.

تعزيز صورة المرأة القائدة في الوعي الجمعي من خلال الإعلام.

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

٢. البعد التشريعي والمؤسسي:

سنّ قوانين تلزم المؤسسات الحكومية والخاصة بتخصيص نسب حقيقية للمرأة في مواقع الإدارة.

إنشاء مجالس استشارية نسوية على مستوى الوزارات والمحافظات.

ضمان حماية المرأة من التمييز والعنف الوظيفي.

٣. البعد الاقتصادي والتمويلي:

دعم المشاريع الصغيرة التي تديرها نساء بهدف تمكينهن اقتصادياً.

توفير حوافز للقطاع الخاص لتوظيف النساء في مواقع إدارية عليا.

الاستثمار في برامج القيادة النسوية بالشراكة مع الجامعات والمنظمات.

٤. البعد الرقمي والتكنولوجي:

تأهيل المرأة تقنياً لتواكب التحول الرقمي في القيادة.

دعم القيادات النسوية في المجال التكنولوجي وريادة الأعمال الرقمية.

تسخير التكنولوجيا لتسهيل الوصول إلى المعلومات وفرص التدريب.

#### ثالثاً: الاستراتيجيات المقترحة لتحقيق الرؤية

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

إطلاق «البرنامج الوطني لتمكين القيادات النسوية»: بإشراف رئاسة الوزراء وبمشاركة 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:

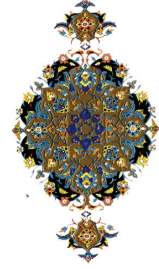
إن المرأة العراقية تقف اليوم على مفترق طرق بين واقع صعب، وطموح مشروع، وفرصة تاريخية. والقيادة النسوية

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

وشاملة، فعلياً أن نفتح الأبواب أمام النساء، لا استحياء ولا مجاملة، بل إيماناً واعتراضاً بقدراتهن وحقوقهن.

الفصل العاشر: الآليات المؤسسية والمجتمعية لتعزيز القيادة النسوية في العراق

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



وقائع المؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية



٣١٠

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. ويُعزى ذلك إلى جملة من التحديات البنوية والثقافية والسياسية. يتناول هذا الفصل الوسائل والآليات الكفيلة بتعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، من خلال تفكيك البنى المعيقة 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 والترقيات 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، واتخاذ 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 الجمعي. إلا أن التغطية الإعلامية لدور النساء القائدات لا تزال ضعيفة، وغالباً ما تكون نمطية أو سطحية.

### ٢. الحملات التوعوية:

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

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

رفع نسبة النساء في المناصب الإعلامية القيادية، كمديرات تحرير أو رئيسات أقسام، يخلق تمثيلاً حقيقياً يعكس صوت المرأة ومطالبها.



## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

### نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

رابعاً: دور الأسرة والمجتمع في بناء القيادات النسوية

#### ١. التربية المبكرة:

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

#### ٢. كسر القوالب النمطية:

ما زالت بعض التصورات المجتمعية تُقيّد المرأة داخل أدوار تقليدية، وهو ما يتطلب تدخلاً تربوياً وثقافياً لتعديل هذه الأنماط الذهنية عبر المدارس والإعلام والدين.

#### ٣. النماذج النسائية في المجتمع المحلي:

وجود نساء ناجحات في بيئة المجتمع المحلي (كمديرات مدارس، طبيبات، محاميات...) يُشكل محفزاً وداعماً قوياً لتطلعات الفتيات نحو أدوار قيادية.

#### خامساً: 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، كإجازات الحرن، ودعم الأمومة، والمساواة في الأجور، 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.

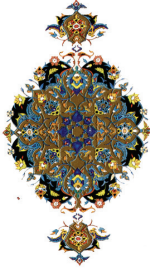
##### ٣. التحول من التمكين إلى التثبيت:

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 الحقيقي لتحقيق التغيير الجذري في تمثيل المرأة داخل مواقع القيادة وصنع القرار.

فالجمعيات التي تُمكن المرأة، إنما تُمكن نفسها من النهوض والابتكار والاستقرار





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



## الفصل الحادي عشر: الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتبين أن تعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية يتطلب تدخلاً شاملاً يشمل السياسات، المؤسسات، والمجتمع. تعتبر المرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، لذا فإن تمكينها يساهم في بناء مجتمعات أكثر عدلاً وازدهاراً. لتحقيق ذلك، لا بد من تجاوز العقبات الثقافية والمؤسسية والقانونية التي تعرقل تقدمها نحو القيادة.

## المصادر والمراجع:

### ١. الكتب والمراجع النظرية

- بانرجي، بانكاج. المرأة والقيادة: رؤية عالمية. دار النشر الدولية، ٢٠١٩.  
كارتر، نانسي إم. وآخرون. كسر سقف الزجاج: استراتيجيات تعزيز المرأة في القيادة. نيويورك: منشورات القيادة، ٢٠١٨.  
جوديث، روز. أدوار المرأة القيادية في الاقتصاد والتنمية الاجتماعية. لندن: روتلج، ٢٠١٧.  
٢. المقالات العلمية

Eagly, Alice H., & Carli, Linda L. (٢٠٠٧). «Women and the Labyrinth of Leadership». Harvard Business Review, ٨٥(٩), ٦٢-٧١.  
Ridgeway, Cecilia L. (٢٠١١). «Framed before We Know It: How Gender Shapes Social Relations». Gender & Society, ٢٣(٢), ١٤٥-١٦٠.  
Terjesen, Siri, Sealy, Ruth, & Singh, Val (٢٠٠٩). «Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda». Corporate Governance: An International Review, ١٧(٣), ٣٢٠-٣٣٧.

### ٣. التقارير الدولية

- البنك الدولي. (٢٠٢٠). المرأة وأنشطة القيادة: تقرير التقدم العالمي ٢٠٢٠. واشنطن، الولايات المتحدة.  
منظمة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women). (٢٠٢١). تقرير المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٢٠٢١.  
المنتدى الاقتصادي العالمي. (٢٠٢٣). تقرير الفجوة بين الجنسين العالمي.  
٤. دراسات مقارنة وتجارب دولية

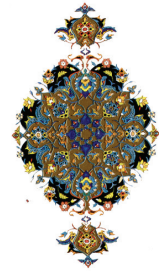
Dahlerup, Drude (٢٠٠٦). «Women in Politics: The Nordic Countries as Role Models». International Political Science Review, ٢٧(٣), ٢٦٧-٢٨٤.  
Powley, Elizabeth (٢٠٠٦). «Rwanda: The Impact of Women Legislators on Policy Outcomes Affecting Children and Families». UNICEF Working Papers.

### ٥. القوانين والتشريعات

- قانون الكوتا النسائية في السويد. مراجعة نص القانون وآثاره، (٢٠١٨).  
دستور رواندا. (٢٠٠٣). الفصل الخاص بالمساواة الجنسانية 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)  
المنتدى الاقتصادي العالمي: [www.weforum.org](http://www.weforum.org)  
٧. الدراسات المحلية والإقليمية

- دراسة بعنوان: «دور المرأة في القيادة بالمجتمع العربي: تحديات وفرص»، مجلة دراسات المرأة العربية، العدد ١٤، ٢٠٢١.  
الجوهري، محمد. «تحليل دور القوانين المحلية في تعزيز القيادة النسائية». مجلة الاقتصاد والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠.



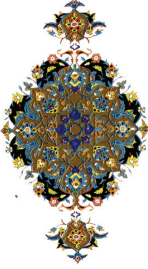




وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



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



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



**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)**

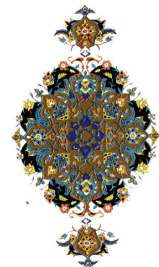
**For the year 2023**

**e-mail**

**Email**

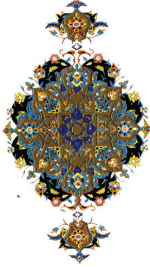
**off reserch@sed.gov.iq**

**hus65in@gmail.com**



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





وقائع المؤتمر السنوي نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية



٣٢٧

## وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

### *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**

**Isfahan 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**