



يا صاحب القبة البيضاء في النجف
من زار قبرك واستشفى لديك شفي
زوروا أبا الحسن الهادي لعلكم
تخطون بالأجر والإقبال والزلف
زوروا لمن تسمع النجوى لديه فمن
يزره بالقبر ملهوفاً لديه كفي
إذا وصل فأحرم قبل تدخله
ملياً واسع سعيًا حوله وطف
حتى إذا طفت سبعا حول قبته
تأمل الباب تلقى وجهه فقِف
وقل سلام من الله السلام على
أهل السلام وأهل العلم والشرف



مركز دراسات المرأة

Woman's Studies Center

وقائع مؤتمر السنوي الخامس

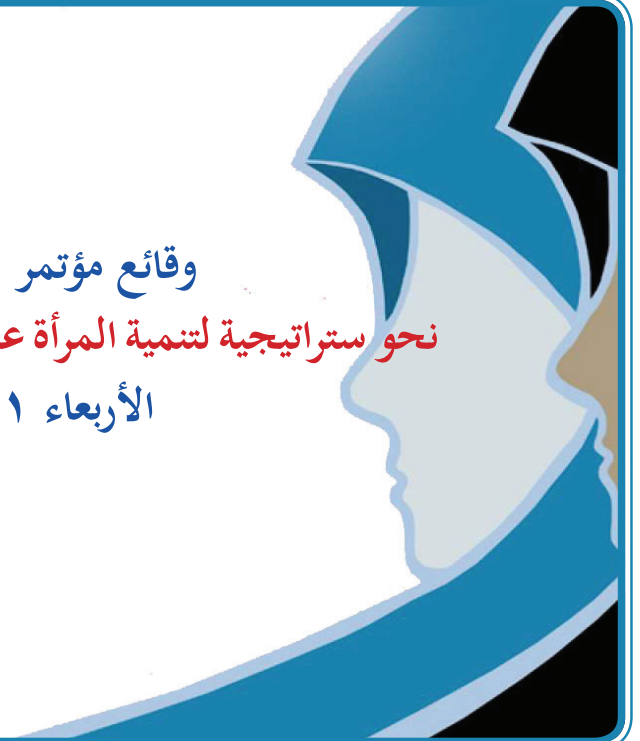
نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والأجتماعية

الاربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تُصَدَّرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدرَاسَاتِ 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

أ. 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 وأديان .. أديان
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 تُخلُّ 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. سمر دجاسم محمد الخزرجي 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 أممؤدجاً | 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 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

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

سيوسولوجية. 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 والاجتماعية
الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

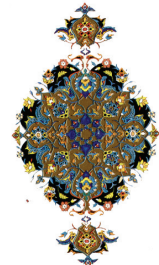


التحديات والفرص أمام المرأة العراقية
في تولي المناصب القيادية: منظور علمي

م.م. مريم بشير حسن البهادلي
الجامعة : جامعة اوروك / كلية التقنيات الطبية والصحية



نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية



وقائع المؤتمر

السنوي الخامس

نحو استراتيجية

لتنمية المرأة

على وفق الهوية

الوطنية والاجتماعية

...

...

...



وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على التحديات والفرص التي تواجه المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية من منظور علمي. يتناول البحث أبرز العوائق التي تقف أمام المرأة العراقية، مثل الموروثات الثقافية والاجتماعية التي تعزز الأدوار التقليدية، والقيود الاقتصادية التي تحد من تطورهن المهني، بالإضافة إلى التحديات السياسية التي تعيق وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار.

في المقابل، يبرز البحث الفرص المتاحة لتعزيز دور المرأة القيادي، مثل المبادرات الوطنية لتمكين المرأة، دعم منظمات المجتمع المدني، والتوجهات الدولية التي تركز على تحقيق المساواة بين الجنسين. كما يتناول أهمية تحسين التعليم والتدريب للمرأة العراقية، وتشجيع القطاعات العامة والخاصة على تعزيز التنوع الجندري في القيادة.

يقدم البحث توصيات عملية، تشمل تعزيز السياسات والتشريعات الداعمة للمساواة، إطلاق برامج تدريبية تستهدف النساء، وتوعية المجتمع بدور القيادة النسائية في التنمية المستدامة. يخلص البحث إلى أن تمكين المرأة العراقية يتطلب جهودًا متكاملة لتحقيق التوازن المجتمعي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: المرأة، التحديات، الفرص، القيادة.

Abstract:

This study aims to shed light on the challenges and opportunities facing Iraqi women in assuming leadership roles from a scientific perspective. It addresses key obstacles, such as cultural and social traditions that reinforce conventional roles, economic constraints that limit professional advancement, and political challenges hindering women's access to decision-making positions.

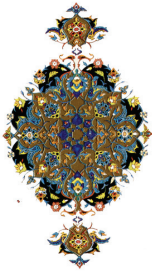
On the other hand, the study highlights the opportunities available to enhance women's leadership roles, such as national initiatives for women's empowerment, support from civil society organizations, and international efforts to promote gender equality. It also emphasizes the importance of improving education and training for Iraqi women and encouraging public and private sectors to enhance gender diversity in leadership.

The research offers practical recommendations, including strengthening policies and legislation that support equality, launching training programs targeting women, and raising awareness about the role of women's leadership in sustainable development. The study concludes that empowering Iraqi women requires integrated efforts to achieve societal balance and fulfill the goals of sustainable development.

Keywords: Women, Challenges, Opportunities, Leadership.

المقدمة :

شهدت المجتمعات العالمية خلال العقود الأخيرة تحولات كبيرة في أدوار النساء ومشاركتهن في مختلف القطاعات، بما



وقائع مؤتمر السنوي الخامس

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



في ذلك تولي المناصب القيادية. ومع ذلك، تواجه المرأة العراقية واقعاً معقداً يتسم بالتحديات التي تتجذر في الأطر الثقافية والاجتماعية والسياسية السائدة. في المقابل، هناك فرص متزايدة تعزز من إمكانية تمكين النساء للقيام بأدوار قيادية مؤثرة.

إن دراسة هذه القضية من منظور علمي يتطلب تحليلاً عميقاً للبيئة الثقافية والاجتماعية في العراق، ودراسة العوامل التي تسهم في تمكين المرأة وتلك التي تعيق تقدمها. ومن الضروري التركيز على الأبعاد القانونية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على مشاركة المرأة في القيادة، مع استعراض التجارب الدولية ذات الصلة لتقديم رؤى وحلول تتناسب مع الخصوصية العراقية.

ستتناول هذه الدراسة الجوانب المختلفة التي تؤثر على المرأة العراقية، بدءاً بالتحديات التي تواجهها مثل القوانين غير المفصلة، والمعايير الاجتماعية السائدة، والتمييز بين الجنسين، وصولاً إلى الفرص المتاحة من خلال المبادرات الوطنية والدولية، والتعليم والتكنولوجيا، ودور المجتمع المدني في دعم النساء. تسعى هذه الدراسة إلى تقديم فهم شامل لهذه القضية الحساسة والمهمة، بهدف تعزيز مشاركة المرأة العراقية في قيادة التنمية المجتمعية.

اهمية البحث :

يكتسب هذا البحث أهمية خاصة من عدة جوانب، نظراً لما يطرحه من قضية محورية تتعلق بمشاركة المرأة العراقية في المناصب القيادية، وتأثير هذه المشاركة على التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في البلاد. وتتجلى أهمية البحث فيما يلي:

١- الأهمية العلمية:

يساهم البحث في إثراء الدراسات المتعلقة بالقيادة النسائية من منظور علمي، حيث يُلقي الضوء على التحديات والفرص التي تواجه المرأة العراقية، مما يساعد الباحثين وصانعي السياسات على فهم ديناميكيات الواقع العراقي بشكل أكثر دقة وشمولية.

٢- الأهمية الاجتماعية:

يلامس البحث قضايا اجتماعية جوهرية تتعلق بالمساواة بين الجنسين ودور المرأة في صنع القرار. من خلال تحليل العوائق الاجتماعية والثقافية، يمكن أن يقدم البحث رؤى تساهم في تغيير الصورة النمطية وتعزيز قبول المرأة كقائدة في المجتمع العراقي.

٣- الأهمية العملية:

يمثل البحث أداة عملية لتوجيه صناع القرار ومنظمات المجتمع المدني نحو تطوير استراتيجيات وبرامج تدعم مشاركة النساء في القيادة، مما يساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وزيادة تمثيل النساء في المناصب العليا.

٤- الأهمية الوطنية:

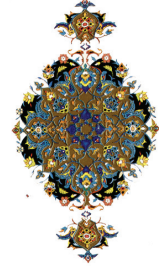
في سياق التحديات التي يواجهها العراق، مثل التحولات السياسية والاقتصادية، فإن تمكين المرأة في القيادة يُعتبر عاملاً رئيسياً لدعم الاستقرار والتنمية، حيث يمكن للمرأة أن تلعب دوراً محورياً في بناء مجتمع عادل ومتوازن.

٥- الأهمية المستقبلية:

يساهم البحث في تسليط الضوء على الفرص التي يمكن استغلالها لتعزيز القيادة النسائية، بما في ذلك دور التكنولوجيا والتعليم والسياسات الداعمة، مما يفتح المجال لأبحاث مستقبلية تسعى لتطوير حلول مبتكرة ومستدامة. تُظهر هذه الجوانب كيف أن البحث لا يقتصر على كونه دراسة نظرية، بل يحمل أبعاداً عملية واجتماعية تجعل منه أداة فاعلة لدعم التغيير الإيجابي في المجتمع العراقي.

إشكالية البحث :

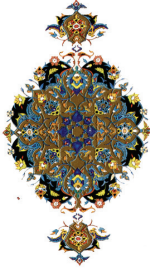
على الرغم من التقدم الملحوظ الذي أحرزته المرأة العراقية في مجالات متعددة، إلا أن مشاركتها في المناصب القيادية





وَقَائِعُ مُؤْتَمَرِ السَّنَوِيِّ الْخَامِسِ

نَحْوُ سِتْرَاتِيْجِيَّةٍ لِنَتْمِيَّةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَفْقِ الْهَوِيَّةِ الْوَطْنِيَّةِ وَالْأَجْتِمَاعِيَّةِ الْأَرْبَعَاءُ ٢٠٢٥/٥/٢١



وَقَائِعُ الْمُوْتَمَرِ السَّنَوِيِّ الْخَامِسِ نَحْوُ سِتْرَاتِيْجِيَّةٍ لِنَتْمِيَّةِ الْمَرْأَةِ عَلَى وَفْقِ الْهَوِيَّةِ الْوَطْنِيَّةِ وَالْأَجْتِمَاعِيَّةِ



ما زالت تواجه تحديات معقدة، تتجذر في الأطر الثقافية والاجتماعية والسياسية التي تحد من قدرتها على الوصول إلى مواقع صنع القرار.

تبرز الإشكالية الرئيسية لهذا البحث في التساؤل حول الأسباب التي تعيق المرأة العراقية عن الوصول إلى المناصب القيادية، رغم وجود فرص محتملة لتعزيز دورها. تتفرع من هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية، منها:

٢- ما هي التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجه المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية؟

٢- كيف تؤثر العوامل القانونية والسياسية على تمكين المرأة العراقية في القيادة؟

٣- ما هي الفرص المتاحة لتعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار؟

٤- ما دور التعليم، المجتمع المدني، والسياسات الحكومية في دعم المرأة العراقية للوصول إلى المناصب القيادية؟

إن هذه الإشكالية تعكس التباين بين الواقع العملي الذي يعيشه المجتمع العراقي، وبين الجهود الوطنية والدولية الرامية إلى تمكين المرأة. وعليه، يسعى هذا البحث إلى تحليل الجوانب المختلفة لهذه القضية لتقديم توصيات عملية تعزز من فرص المرأة العراقية في القيادة، وتساهم في تحقيق المساواة والتنمية الشاملة.

المناهج المتبعة في البحث:

لتحقيق أهداف هذا البحث ودراسة موضوع «التحديات والفرص أمام المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية: منظور علمي» بشكل شامل ودقيق، تم الاعتماد على المناهج التالية:

١- المنهج الوصفي التحليلي:

يستخدم هذا المنهج لوصف واقع المرأة العراقية في المناصب القيادية وتحليل التحديات والفرص التي تواجهها. يتم من خلاله دراسة البيانات المتاحة وتحليل الظواهر الاجتماعية والثقافية والسياسية التي تؤثر على تمكين المرأة، بهدف الوصول إلى فهم عميق ودقيق للمشكلة.

٢- المنهج التاريخي:

يساعد هذا المنهج في تتبع التطور التاريخي لدور المرأة العراقية في القيادة. من خلاله يتم تحليل المراحل المختلفة التي مرت بها مشاركة المرأة في المناصب القيادية، ودراسة التأثيرات التاريخية التي شكلت واقعها الحالي.

٣- المنهج المقارن:

يتم توظيف المنهج المقارن لمقارنة وضع المرأة العراقية مع أوضاع النساء في بلدان أخرى، خصوصاً تلك التي تشترك مع العراق في الظروف الثقافية أو الاقتصادية. يهدف هذا إلى استخلاص الدروس المستفادة وتحديد أفضل الممارسات لتعزيز دور المرأة في القيادة.

٤- المنهج القانوني:

يستخدم لدراسة وتحليل النصوص القانونية والدستورية العراقية المتعلقة بحقوق المرأة وتمكينها، مع التركيز على القوانين ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في مواقع صنع القرار.

٥- المنهج الاستقرائي:

يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع وتحليلها لاستخلاص نتائج عامة واستنتاجات تساعد في تقديم توصيات عملية لمعالجة المشكلة.

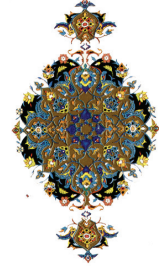
اهداف البحث :

١- تحليل التحديات: دراسة التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تواجه المرأة العراقية في القيادة.

٢- تسليط الضوء على الفرص: استكشاف الإمكانيات والمبادرات التي تدعم دور المرأة القيادي.

٣- تقييم القوانين والسياسات: مراجعة الإطار القانوني العراقي ودوره في تمكين المرأة.

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

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



٣١٨

٤- فهم الديناميكيات الاجتماعية: تحليل تأثير القيم والعادات على مشاركة المرأة في القيادة.

٥- اقتراح الحلول: تقديم توصيات عملية لدعم المرأة في المناصب القيادية.

٦- رفع الوعي: تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية القيادة النسائية والتنمية المستدامة.

٧- مقارنة التجارب الدولية: استخلاص الدروس من التجارب الناجحة لتعزيز القيادة النسائية.

المحور الاول : مفهوم القيادة النسائية: تعريفات ودلالات

شهدت المجتمعات العالمية تطوراً ملحوظاً في الاهتمام بدور المرأة في القيادة، باعتبارها أحد المحاور الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية. تمثل القيادة النسائية مفهوماً يجمع بين المهارات الإدارية والقدرات الشخصية التي تمكن المرأة من تولي مناصب قيادية والمساهمة في توجيه الأفراد والمؤسسات نحو تحقيق الأهداف المشتركة. يتجاوز مفهوم القيادة النسائية مجرد المشاركة الإدارية ليعكس أبعاداً اجتماعية وثقافية وسياسية تعكس تطلعات النساء في المجتمعات الحديثة. ومع ازدياد الجهود الرامية إلى تمكين المرأة عالمياً، أصبح من الضروري فهم الأطر النظرية والدلالات العملية المرتبطة بقيادة النساء، بما يشمل التعريفات المختلفة لهذا المصطلح والآثار الإيجابية التي تنتج عن تعزيز القيادة النسائية.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نظرة شاملة حول مفهوم القيادة النسائية من خلال تحليل التعريفات المختلفة واستعراض الدلالات التي تسلط الضوء على أهميتها في تحقيق التوازن المجتمعي، وتعزيز التنوع، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

اولاً : مفهوم القيادة النسائية:

تُعرف القيادة النسائية بأنها قدرة المرأة على التأثير وتوجيه الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف محددة ضمن بيئة تنظيمية أو مجتمعية. وهي تمثل مزيجاً من المهارات الشخصية والعملية التي تمكن النساء من تحمل المسؤوليات القيادية وإحداث التغيير الإيجابي في مجالات متعددة مثل السياسة، الاقتصاد، التعليم، والمجتمع المدني. (جاسم أحمد : (٢٠٢١): ٤٥) القيادة النسائية تتميز بقدرتها على التوفيق بين المهام الإدارية والاحتياجات الإنسانية في المجتمعات والمؤسسات. تعتمد على توظيف خبرات المرأة لإحداث تغيير ملموس وتحقيق أهداف شاملة ومستدامة.

ثانياً: تعريفات القيادة النسائية:

١- **التعريف العام:** القيادة النسائية هي ممارسة النساء للسلطة الإدارية أو التوجيهية في المؤسسات أو المجتمعات بهدف تحقيق العدالة والمساواة وتعزيز الأهداف المشتركة. (علي نور: ٢٠١٩، ص ٢٣)

يعكس هذا التعريف الدور الأساسي للمرأة في تعزيز العدالة وتحقيق أهداف المجتمع عبر ممارسة سلطتها القيادية. يتمحور حول تمكين النساء كعنصر فاعل لتحقيق التنمية.

٢- **التعريف السوسولوجي:** القيادة النسائية تعبر عن تمكين المرأة من الوصول إلى مواقع صنع القرار حيث تُستخدم قدراتها لتحسين الأداء المؤسسي وتطوير المجتمعات، مع مراعاة الديناميكيات الاجتماعية التي تؤثر على فرصها في القيادة. (الكبيسي، سميرة: ٢٠٢٠، ص ٦٧)

يركز هذا التعريف على الأبعاد الاجتماعية التي تؤثر على المرأة القيادية. يوضح أهمية تمكينها لإحداث توازن في صنع القرار وتحقيق التقدم المجتمعي.

٣- **التعريف الإداري:** القيادة النسائية هي قدرة المرأة على تطبيق مهاراتها الإدارية والتنظيمية لإدارة الموارد البشرية والمادية بفعالية لتحقيق الرؤية الاستراتيجية. (محمود، خالد، ٢٠١٨، ص ٨٩)

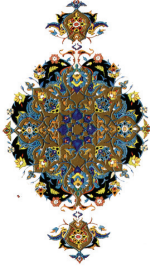
يقدم هذا التعريف منظوراً إدارياً يبرز قدرة المرأة على التخطيط والتنظيم لتحقيق الأهداف المؤسسية. يسلط الضوء على دورها في تحسين كفاءة الموارد البشرية والمادية.

ثانياً : دلالات القيادة النسائية:



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



١- التمكين الاجتماعي:

القيادة النسائية تشير إلى نجاح المرأة في كسر القيود التقليدية التي تحد من أدوارها الاجتماعية، مما يعزز قيم العدالة والمساواة في الفرص. (الحسن سارة : ٢٠١٧، ص ١٥)
التمكين الاجتماعي يعكس قدرة المرأة على تجاوز الحواجز المجتمعية والتقاليد القديمة. يساهم ذلك في تعزيز دورها وتحقيق تكافؤ الفرص في المجتمع.

٢- المساهمة الاقتصادية:

تولي النساء مناصب قيادية يعكس اعترافاً بدورهن في دعم الاقتصاد الوطني من خلال تعزيز الإنتاجية والابتكار داخل المؤسسات. (عبد الرحمن هدى ، ٢٠١٦، ص ٤٢)
المساهمة الاقتصادية للقيادة النسائية تتمثل في توظيف قدراتها لدفع عجلة التنمية. يعزز ذلك من الابتكار والكفاءة في بيئات العمل المختلفة.

٣- تعزيز التنوع والشمول:

وجود النساء في القيادة يضيف بعداً جديداً للتنوع في عملية صنع القرار، مما يساهم في خلق بيئة عمل شاملة ومتوازنة. (صالح، ريم : ٢٠٢١، ص ٣٠)
تعزيز التنوع يوضح كيف تساهم القيادة النسائية في تحسين التوازن داخل المؤسسات. يؤدي ذلك إلى اتخاذ قرارات أكثر شمولية وعدالة.

٤- الإلهام والتحفيز:

النساء القياديات غالباً ما يكنّ مصدر إلهام للأجيال القادمة من النساء والفتيات، مما يشجعهن على الطموح لتحقيق أدوار قيادية في المستقبل. (إبراهيم، ليلى: ٢٠١٩، ص ٢٥)
تمثل النساء القياديات نموذجاً يحتذى به للأجيال المقبلة، مما يعزز الطموح والإيمان بقدرة المرأة على تحقيق أدوار ريادية.

٥- تغيير الصورة النمطية:

تعكس القيادة النسائية تحولاً ثقافياً واجتماعياً يهدف إلى تجاوز الصور النمطية التي تقيد المرأة في أدوار محددة دون غيرها. (يوسف، مريم: ٢٠٢٠، ص ٧٨)

ثالثاً: القيادة النسائية في السياق العالمي والعراقي

١- السياق العالمي:

عالمياً، ازداد التركيز على تعزيز القيادة النسائية من خلال مبادرات دولية مثل «هيئة الأمم المتحدة للمرأة»، حيث أكدت الدراسات أن مشاركة النساء في القيادة تعزز الأداء المؤسسي وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة. (تقرير الأمم المتحدة للمرأة: «تعزيز القيادة النسائية حول العالم» ٢٠٢١، ص ١٢)
المبادرات العالمية لدعم القيادة النسائية تعكس أهمية مشاركة المرأة في تحقيق الأهداف التنموية. تساهم هذه الجهود في تحسين الأداء المؤسسي عالمياً.

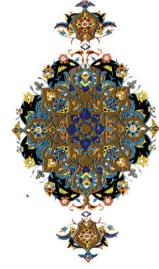
٢- السياق العراقي:

القيادة النسائية في العراق تواجه تحديات كبيرة بسبب العوامل الثقافية، الاجتماعية، والاقتصادية. ومع ذلك، هناك فرص متزايدة لدعم النساء في أدوار قيادية من خلال سياسات التمكين، ودعم منظمات المجتمع المدني، وجهود تعزيز المساواة بين الجنسين. (الشمري، هند : ٢٠٢٠، ص ٣٣)

إن القيادة النسائية ليست مجرد دور تنفيذي تقوم به النساء، بل هي عملية ديناميكية تعكس المساواة والشراكة في التنمية المجتمعية. تحتاج هذه القيادة إلى دعم مستمر من المجتمع والمؤسسات لتحقيق الإمكانيات الكاملة للمرأة في المناصب القيادية، مما يضمن مستقبلاً أفضل وأكثر شمولية. (الزبيدي، علي : ٢٠١٨)

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



٣٢٠

الخوارج الثاني: التحديات التي تواجه المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية:

في العقود الأخيرة، شهدت المرأة العراقية تحولات كبيرة في أدوارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حيث أصبحت جزءاً أساسياً من مسيرة البناء والتنمية في المجتمع. ومع ذلك، فإن تحقيق المساواة بين الجنسين في مواقع صنع القرار والمناصب القيادية لا يزال تحدياً كبيراً تواجهه النساء في العراق. تفرض الأطر الثقافية والاجتماعية، إلى جانب التحديات السياسية والاقتصادية، قيوداً على مشاركة المرأة في القيادة، مما يعيق قدرتها على الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار. تشمل هذه التحديات عوامل معقدة مثل الموروثات الثقافية التي تعزز الأدوار التقليدية للمرأة، والتصورات السلبية حول قيادتها، والقيود القانونية والسياسية التي تعيق تحقيق التوازن بين الجنسين في القيادة. إضافة إلى ذلك، تفتقر العديد من النساء إلى فرص التعليم والتدريب التي تؤهلن لتولي المناصب القيادية، مما يزيد من الفجوة بين الطموح والواقع. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أبرز التحديات التي تعترض طريق المرأة العراقية نحو القيادة، وتبسيط الضوء على الجذور الثقافية والاجتماعية والاقتصادية لهذه التحديات. كما تسعى إلى تقديم رؤية متكاملة لفهم هذه القضية المهمة، مع الإشارة إلى الجهود الوطنية والدولية المبذولة لمعالجة هذه الإشكاليات، وتحقيق المزيد من التمكين للمرأة العراقية في القيادة.

١- التحديات الثقافية والاجتماعية:

تلعب الثقافة الاجتماعية السائدة في العراق دوراً كبيراً في تقييد أدوار المرأة، حيث تُعتبر المناصب القيادية تقليدياً مجالاً ذكورياً. القيم العشائرية والموروثات الثقافية تفرض على المرأة الالتزام بأدوار منزلية وتحد من حريتها في السعي إلى مناصب قيادية، مثال على ذلك في بعض المناطق الريفية، تُمنع النساء من العمل خارج المنزل بسبب العادات والتقاليد، مما يحيد من إمكانية اكتسابهن خبرات تؤهلن للقيادة. حتى في المدن الكبرى، تواجه النساء تحديات مثل التحيز المجتمعي تجاه القيادات. (علي، نور: (٢٠١٩): ٣٤-٥٦)

٢- التحديات القانونية والسياسية:

بالرغم من وجود نصوص قانونية تدعو إلى المساواة بين الجنسين (مثل الكوتا النسائية في البرلمان العراقي)، إلا أن التنفيذ غالباً ما يكون شكلياً. هناك نقص في الإرادة السياسية لدعم النساء في المناصب العليا، وغالباً ما تُواجه النساء بالتحيز خلال عمليات التعيين والترقية، رغم أن الدستور العراقي يضمن نسبة ٢٥٪ تمثيلاً للنساء في البرلمان، إلا أن هذه النسبة لا تنعكس فعلياً في المناصب التنفيذية، حيث تمثل النساء نسبة صغيرة من الوزيرات أو المسؤولين عن مؤسسات حكومية. (محمود، سامية، ٢٠٢٠، ٨٩)

٣- التحديات الاقتصادية:

يعاني العراق من فجوة اقتصادية بين الجنسين؛ حيث تواجه النساء قيوداً في الوصول إلى الفرص الاقتصادية التي تعزز من مهارتهن القيادية. البطالة بين النساء مرتفعة، وأغلبهن يعملن في وظائف غير رسمية أو بأجور أقل من الرجال. ففي تقرير لمنظمة العمل الدولية، تبين أن نسبة مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل لا تتجاوز ١٣٪، ما ينعكس على قلة تمثيلها في مناصب إدارية وقيادية. (حسن، عائشة: (٢٠١٨): ٢٢-٤٠).

٤- التحديات التنظيمية والإدارية:

تواجه النساء في بيئات العمل العراقية تحديات تنظيمية مثل غياب السياسات التي تشجع على التنوع والشمول، وعدم توفير التدريب اللازم لتطوير الكفاءات القيادية لدى النساء، في العديد من المؤسسات، يتم تجاوز النساء في الترقيات لصالح زملائهن من الرجال بحجة افتقارهن إلى الخبرة، حتى وإن كانت مؤهلاتهن الأكاديمية والمهنية تفوق نظراءهن. (إبراهيم، خالد: ٢٠١٧، ١١٢)

٥- التحديات النفسية والشخصية:

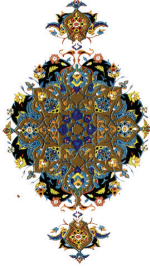
تتحمل النساء ضغطاً نفسياً كبيراً نتيجة التوقعات المجتمعية المتضاربة. من ناحية، يُطلب منهن أن يكنّ أمهات وزوجات مثاليات، ومن ناحية أخرى، تُنتقد محاولتهن للتفوق في أدوار قيادية، وأظهرت دراسة أجرتها جامعة بغداد أن النساء



وقائع مؤتمر السنوي الخامس

نحو استراتيجية لتنمية المرأة على وفق الهوية الوطنية والاجتماعية

الأربعاء ٢٠٢٥/٥/٢١



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



القيادات غالبًا ما يعانين من ظاهرة «الاحتراق النفسي» نتيجة الجمع بين أدوارهن في المنزل والعمل، مما يؤثر على قدرتهن على الاستمرار في المناصب العليا. (الكبيسي، رشا : (٢٠١٩): ٤٥-٦٧)

ومن الأمثلة الناجحة رغم التحديات زها حديد: أيقونة عراقية في القيادة العالمية رغم نشأتها في مجتمع محافظ، استطاعت زها حديد أن تصبح واحدة من أبرز المعماريات في العالم، متحدية القيود الثقافية والاجتماعية. ودور النساء في المناصب السياسي السيدة حنان الفتلاوي هي مثال بارز على امرأة عراقية تحددت التقاليد وتولت مناصب سياسية عليا، مما ألهم نساء أخريات للسعي نحو القيادة، أما الفرص المتاحة للمرأة العراقية دعم مؤسسات دولية مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تعمل على تعزيز القيادة النسائية في العراق. مبادرات محلية مثل ورش العمل والتدريبات الموجهة للنساء في المجالات القيادية.

يتضح من خلال هذا الخور أن المرأة العراقية تواجه العديد من التحديات التي تعيق وصولها إلى المناصب القيادية، والتي تشمل الجوانب الثقافية والاجتماعية، إضافة إلى القيود القانونية والسياسية، والعوائق الاقتصادية والتنظيمية. على الرغم من ذلك، أثبتت المرأة العراقية قدرتها على مواجهة هذه التحديات، حيث ظهرت نماذج ناجحة تُبرز إمكانياتها الكبيرة في القيادة. ومن الضروري تعزيز الجهود المبذولة لتذليل هذه العقبات من خلال سن تشريعات داعمة، وتبني سياسات تشجع على المساواة بين الجنسين، وتوفير الفرص التدريبية التي تعزز من مهارات النساء القيادية، مما يساهم في تحقيق تمثيل أكثر عدالة وشمولية في المواقع القيادية.

الخور الثالث: الفرص المتاحة لتعزيز دور المرأة العراقية في القيادة

في ظل التحولات العالمية التي تشهدها قضايا تمكين المرأة وتعزيز دورها في القيادة، أصبح تسليط الضوء على الفرص المتاحة لتفعيل مشاركة المرأة العراقية في مواقع صنع القرار ضرورة ملحة. فعلى الرغم من التحديات التي تعترض طريق النساء في العراق، إلا أن هناك فرصًا واعدة يمكن استثمارها لتعزيز دورهن في القيادة، بما يتماشى مع الجهود الوطنية والدولية لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة.

تشمل هذه الفرص تحسن الوعي المجتمعي بأهمية القيادة النسائية، وزيادة المبادرات الداعمة لتمكين المرأة، سواء من خلال منظمات المجتمع المدني أو السياسات الحكومية التي تهدف إلى تعزيز حضور المرأة في المناصب العليا. إضافة إلى ذلك، يمثل التطور في مجالات التعليم والتكنولوجيا فضاءً جديداً يمكن للمرأة العراقية أن تستفيد منه لتطوير قدراتها القيادية، إلى جانب الاستفادة من التجارب الناجحة في دول أخرى لتعزيز فرصها في القيادة.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الفرص المتاحة أمام المرأة العراقية لتعزيز حضورها القيادي، مع التركيز على المبادرات والسياسات التي يمكن أن تساهم في تجاوز التحديات القائمة. كما تسلط الضوء على أهمية تمكين المرأة كعنصر أساسي لتحقيق التقدم المجتمعي والاقتصادي، ودورها في بناء مستقبل أكثر شمولية وعدالة.

١ - تعد الإصلاحات القانونية والتشريعية لتعزيز دور المرأة :

الإصلاحات القانونية خطوة أساسية لدعم مشاركة المرأة العراقية في المناصب القيادية. يوفر الدستور العراقي قاعدة قانونية للمساواة بين الجنسين، خصوصاً من خلال المواد التي تضمن حقوق المرأة وتمثيلها في المجالس التشريعية. ومع ذلك، تحتاج هذه القوانين إلى تفعيل عملي على الأرض، من خلال لوائح تنفيذية وبرامج تحفيزية تجعل النصوص القانونية واقعاً ملموساً، مثل المادة ٤٩ من الدستور العراقي، التي تضمن كوتا نسائية بنسبة ٢٥٪ في البرلمان وقوانين مكافحة التمييز التي تتيح للمرأة فرصاً متساوية في التوظيف والترقية داخل المؤسسات الحكومية والخاصة. (محمود، سامية، ٢٠٢٠، ص ٦٧)

هذه الإصلاحات تساهم في إزالة العقبات القانونية والاجتماعية التي تحول دون وصول المرأة إلى مناصب القيادة.

٢-الدعم الدولي والإقليمي للمرأة العراقية :

تلعب المنظمات الدولية دوراً هاماً في تعزيز القيادة النسائية في العراق. من خلال توفير الدعم المالي، وتنظيم البرامج

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



التدريبية، وإطلاق المبادرات التي تستهدف تمكين المرأة. تسعى هذه المنظمات إلى خلق بيئة داعمة تسهل للمرأة العراقية تحقيق أدوار قيادية في مختلف القطاعات ، مثل برنامج «المرأة، السلام والأمن» التابع للأمم المتحدة، الذي يهدف إلى زيادة تمثيل النساء في عمليات السلام والسياسات ، دعم الاتحاد الأوروبي لمشاريع التنمية الاقتصادية التي تقودها النساء في العراق. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. تعزيز القيادة النسائية في العراق. نيويورك: الأمم المتحدة، ٢٠٢١، ص ١٢)

تعزيز التعاون الدولي يسهم في تمكين المرأة من خلال رفع وعيها بحقوقها وتوفير الأدوات اللازمة لتولي القيادة.

٣- الاستثمار في التعليم والتدريب:

التعليم هو أحد أهم العوامل التي تسهم في بناء قدرات المرأة القيادية، ارتفاع معدلات التحاق النساء العراقيات بالمؤسسات التعليمية، وزيادة فرصهن في الحصول على شهادات عليا، يوفر لهن المهارات المطلوبة للتنافس على المناصب القيادية ، مثل تأسيس مراكز دراسات نسائية في الجامعات العراقية، مثل مركز دراسات المرأة في جامعة بغداد، وتقديم برامج تدريبية متخصصة في المهارات القيادية والإدارية بالتعاون مع المؤسسات الدولية والمحلية. (العاني، زينب : (٢٠١٩): ص ٣٤)

يعزز التعليم من وعي المرأة بقدراتها ويزيد من فرصها في المساهمة الفعالة في المجتمع كقائدة.

٤- دور منظمات المجتمع المدني في دعم القيادة النسائية:

تلعب منظمات المجتمع المدني دوراً محورياً في دعم المرأة العراقية، من خلال إقامة الورش التدريبية والمبادرات التي تعزز ثقافتها بنفسها وتوفر لها الأدوات اللازمة لتولي القيادة ، مثل مبادرة «نساء من أجل التغيير»، التي تقدم ورش عمل في القيادة والسياسة العامة ، و برامج التوعية التي تنظمها «رابطة المرأة العراقية» لدعم المرأة في المشاركة السياسية والاجتماعية. (جميل ، هدى : (٢٠٢٠): ص ٤٥)

تساهم منظمات المجتمع المدني في بناء شبكة دعم متكاملة للنساء، مما يسهل عليهن تخطي التحديات المجتمعية.

٥- التحول الرقمي كفرصة جديدة للقيادة النسائية:

أحدثت التكنولوجيا تحولاً جذرياً في طرق الإدارة والقيادة. توفر الأدوات الرقمية فرصة للنساء للمشاركة في القيادة عن بُعد، مما يمكنهن من تجاوز القيود الجغرافية والثقافية التي تحد من مشاركتهن التقليدية ، مثل تأسيس منصات إلكترونية تعزز مشاركة النساء في صنع القرار، وبرامج تدريب النساء العراقيات على المهارات الرقمية والإدارية الحديثة. (إسماعيل، علي : (٢٠٢١): ص ٢٢)

التكنولوجيا توفر مساراً جديداً لدخول المرأة في القيادة، خاصة في بيئات تفتقر إلى البنية التحتية التقليدية الداعمة.

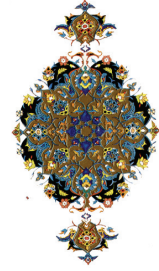
٦- صعود الحراك الشبابي والوعي النسوي:

تشكل الحركات الشبابية في العراق دافعا رئيسياً لتعزيز القيادة النسائية. والحركات التي تطالب بالإصلاح السياسي والاجتماعي شهدت مشاركة نسائية بارزة، مما يعكس وعياً متزايداً بدور المرأة في القيادة ، مثل مشاركة النساء في احتجاجات ٢٠١٩ ، التي طالبت بالإصلاحات السياسية والاقتصادية ، والمبادرات الشبابية التي تستهدف تمكين النساء في المدن الكبرى مثل بغداد والبصرة. (البيدي، فاطمة : (٢٠٢٠): ص ١٨)

يسهم الحراك الشبابي في توفير منصة للنساء للظهور كقائدات فاعلات في مجتمعاتهن.

٧- السياسات الحكومية لتعزيز المساواة:

تبنت الحكومة العراقية استراتيجيات وطنية لتحسين تمثيل النساء في المناصب القيادية. تشمل هذه السياسات مبادرات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتقديم الدعم اللازم للنساء اللواتي يطمحن إلى أدوار قيادية ، مثل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ، وبرامج حكومية لزيادة تمثيل النساء في المناصب العليا. (الشمري ، علياء ، (٢٠٢١): ص ٢٩)

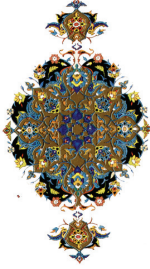




وقائع مؤتمر السنوي الخامس

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



تعكس هذه السياسات التزام الحكومة بتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في مجالات القيادة المختلفة.

الفرص المتاحة لتعزيز دور المرأة العراقية في القيادة تمثل نقطة انطلاق مهمة لتجاوز التحديات التي تواجهها. سواء من خلال القوانين الداعمة، أو التعليم والتكنولوجيا، أو دعم المجتمع المدني، يمكن تحقيق قفزة نوعية في تمكين المرأة العراقية. لتحقيق هذا الهدف، يتطلب الأمر تضامناً الجهود بين الحكومة، المجتمع المدني، والمؤسسات الدولية لضمان تمكين المرأة في كل المستويات القيادية.

الخلاصة :

يُعد موضوع «التحديات والفرص أمام المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية: منظور علمي» من القضايا الحيوية التي تتطلب اهتماماً مستمراً نظراً لأهميته في تحقيق التوازن المجتمعي والتنمية المستدامة. من خلال تحليل التحديات التي تواجه المرأة العراقية، مثل الموروثات الثقافية، التمييز الجندري، والقيود السياسية والاقتصادية، تبين أن هذه العوائق تشكل عائقاً حقيقياً أمام تحقيق المساواة في القيادة. ومع ذلك، تبرز العديد من الفرص الواعدة التي يمكن أن تُستثمر لتعزيز دور المرأة في القيادة، مثل التطورات التشريعية، دعم منظمات المجتمع المدني، وزيادة وعي المجتمع بدور المرأة القيادي.

إن تمكين المرأة العراقية في القيادة لا يتطلب فقط مواجهة التحديات، بل يتطلب أيضاً تعزيز الفرص المتاحة من خلال سياسات شاملة تدعم المساواة بين الجنسين وتوفير بيئة ملائمة لتطور النساء. كما أن تطوير البرامج التعليمية والتدريبية، وتطبيق استراتيجيات ناجحة من تجارب دول أخرى، يعدان من الأدوات الفعالة لتعزيز مشاركة المرأة في القيادة. في الختام، يمثل هذا البحث دعوة مفتوحة لجميع الجهات الفاعلة، بما في ذلك الحكومة، المجتمع المدني، والمؤسسات الأكاديمية، للعمل بشكل متكامل لتحقيق تمكين حقيقي للمرأة العراقية في المناصب القيادية. إن تحقيق هذا الهدف ليس فقط ضرورة لتحقيق العدالة الاجتماعية، بل هو أيضاً خطوة حيوية نحو بناء مجتمع عراقي متوازن وقادر على مواجهة تحديات المستقبل.

التوصيات :

استناداً إلى تحليل التحديات والفرص أمام المرأة العراقية في تولي المناصب القيادية، يقدم البحث التوصيات التالية:

- ١- تعزيز الوعي المجتمعي: إطلاق حملات توعوية لتغيير التصورات السلبية حول دور المرأة في القيادة، مع التركيز على أهمية القيادة النسائية في تحقيق التنمية المستدامة.
- ٢- تطوير السياسات والتشريعات: مراجعة وتطوير القوانين والسياسات العراقية لضمان تحقيق المساواة بين الجنسين، وتطبيق إجراءات ملزمة لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية.
- ٣- تعزيز التعليم والتدريب: توفير برامج تدريبية متخصصة للنساء لتطوير المهارات القيادية والإدارية، مع التركيز على تمكينهن في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
- ٤- دعم المبادرات الوطنية والدولية: تعزيز الشراكات مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية لتوفير الدعم الفني والمالي لبرامج تمكين المرأة العراقية.
- ٥- إنشاء شبكات دعم نسائية: إنشاء شبكات ومنصات تجمع النساء القياديات والمهتمات بتولي المناصب القيادية لتبادل الخبرات والمعرفة وبناء القدرات القيادية.
- ٦- تحفيز القطاع الخاص: تحفيز القطاع الخاص:

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



تشجيع القطاع الخاص على تبني سياسات تدعم التنوع الجندري في القيادة، وإتاحة فرص أكبر للنساء لتولي مناصب قيادية في المؤسسات الخاصة.

٧- رصد ومتابعة التقدم:

٨- إنشاء آليات لرصد ومتابعة تنفيذ سياسات تمكين المرأة، وتقييم تأثيرها بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

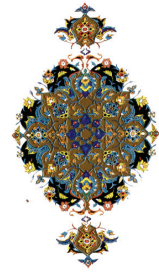
٨- تعزيز البحث العلمي:

دعم الدراسات والأبحاث التي تركز على قضايا القيادة النسائية في العراق، لإثراء المعرفة وتقديم رؤى علمية تساهم في تعزيز دور المرأة في القيادة.

٩- الاستفادة من التجارب الدولية:

دراسة النماذج الناجحة في دول أخرى لتطبيق استراتيجيات مماثلة في السياق العراقي، بما يتناسب مع الخصائص الثقافية والاجتماعية.

تسعى هذه التوصيات إلى تقديم خطوات عملية لتعزيز دور المرأة العراقية في القيادة، وتحقيق التوازن بين الجنسين في مواقع صنع القرار، بما يضمن مستقبلاً أكثر شمولية وعدالة.



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

المصادر :

- ١- احمد جاسم : «القيادة النسائية: تمكين المرأة في المؤسسات» ،مجلة البحوث الإدارية، العدد ١٠ (٢٠٢١): ٤٥.
- ٢- نور علي : دور النساء في الإدارة الحديثة، دار الحكمة للنشر، ٢٠١٩، ٢٣.
- ٣- سميرة الكبيسي : المرأة والمجتمع: نظرة تحليلية. دار الفكر، ٢٠٢٠، ٦٧.
- ٤- خالد محمود :إدارة الموارد البشرية من منظور نسائي، المكتبة الأكاديمية، ٢٠١٨، ٨٩.
- ٥- سارة الحسن : «تمكين المرأة: أبعاد اجتماعية»، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ٥ (٢٠١٧): ١٥.
- ٦- هدى عبد الرحمن: دور المرأة في التنمية الاقتصادية، مركز البحوث الاقتصادية، ٢٠١٦، ٤٢.
- ٧- ريم صالح :التنوع والشمول في المؤسسات، دار النشر العربية، ٢٠٢١، ٣٠.
- ٨- ليلي إبراهيم: «الإلهام في القيادة النسائية»، مجلة القيادة، العدد ١٢ (٢٠١٩): ٢٥.
- ٩- مريم يوسف : المرأة وتحديات التغيير الثقافي، دار الفكر الحديث، ٢٠٢٠، ٧٨.
- ١٠- تقرير الأمم المتحدة للمرأة: «تعزيز القيادة النسائية حول العالم» ، ٢٠٢١، ١٢.
- ١١- هند الشمري : «القيادة النسائية في العراق: الواقع والتحديات» ، مجلة الدراسات العراقية، العدد ٣ (٢٠٢٠): ٣٣.
- ١٢- علي الزبيدي : آفاق القيادة النسائية، دار الحكمة للنشر، ٢٠١٨، ١٠١.
- ١٣- نور علي : «المرأة العراقية والتحديات الثقافية في تقلد المناصب القيادية.» مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد ١٢ ، (٢٠١٩): ٣٤-٥٦.
- ١٤- سامية محمود : التشريعات النسائية في العراق: بين النظرية والتطبيق. بغداد، دار الحكمة، ٢٠٢٠، ٨٩.
- ١٥- عائشة حسن : «التحديات الاقتصادية للمرأة العراقية: دراسة تحليلية.» مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد ١٥ (٢٠١٨): ٢٢-٤٠.
- ١٦- خالد ابراهيم : إدارة المرأة في المؤسسات العراقية، البصرة، مركز الدراسات الإدارية، ٢٠١٧، ١١٢.
- ١٧- رشا الكبيسي: «العوامل النفسية وتأثيرها على النساء القياديات» ، (٢٠١٩): ٤٥-٦٧.
- ١٨- سامية محمود : حقوق المرأة في الدستور العراقي: دراسة تحليلية، بغداد، دار الحكمة، ٢٠٢٠، ٦٧.
- ١٩- زينب العاني : «أثر التعليم في تمكين المرأة العراقية» مجلة التربية والتعليم، العدد ٩ (٢٠١٩): ٣٤.
- ٢٠- هدى جميل : «دور المجتمع المدني في تمكين المرأة العراقية» ، مجلة دراسات التنمية، العدد ٦ (٢٠٢٠): ٤٥.
- ٢١- علي اسماعيل : «التكنولوجيا وتمكين المرأة في العراق» ، مجلة الاقتصاد الرقمي، العدد ٤ ، (٢٠٢١): ٢٢.
- ٢٢- العبيدي، فاطمة. «دور المرأة في الحراك الشبابي العراقي» مجلة قضايا الشباب، العدد ٧، (٢٠٢٠): ١٨.
- ٢٣- علياء الشمري ، «السياسات الوطنية لتعزيز القيادة النسائية.» مجلة الدراسات الحكومية، العدد ١٠ (٢٠٢١): ٢٩.

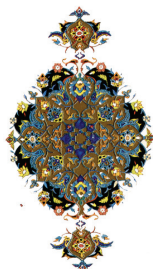




وقائع مؤتمر السنوي الخامس

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)

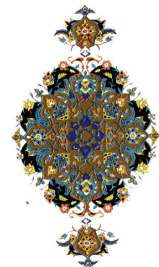
For the year 2023

e-mail

Email

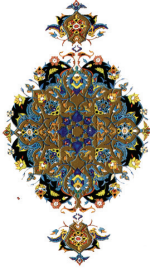
off reserch@sed.gov.iq

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