

**تصور مقترح لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء
"الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"
دراسة ميدانية"**

إعداد

أ.م.د/ آمال محمد إبراهيم إسماعيل

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

أ.م.د/ عزة أحمد صادق علي

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي

المستخلص:

هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، استخدم البحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي، تم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي قوامها (٣٠٤) عضواً ومعاوناً، توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: جاءت درجة توافر متطلبات حماية المرأة في المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدره (٢,٩١)، تلاها على التوالي درجة توافر المتطلبات الخاصة ب: التمكين الاقتصادي للمرأة بمتوسط وزني قدره (٢,٧٢)، التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بمتوسط وزني قدره (٢,٧١)، التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بمتوسط وزني قدره (٢,٥٥)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير طبيعة الكلية باستثناء المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة؛ حيث كان الفارق لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الكليات العملية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف النوع لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذكور عدا المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية لصالح فئة المعيد.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة-جامعة جنوب الوادي- "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

A suggested Proposal for Empowering women at South Valley University in light of "National Strategy for Empowering Egyptian Women 2030"

"A field study"

Abstract

The current research aimed at presenting a suggested proposal for achieving the requirements of women's empowerment at South Valley University in light of the "National Strategy for Empowering Egyptian Women 2030". The research used the descriptive approach in its both parts; survey and analytical. A questionnaire was applied to a sample of (304) faculty members and supporting staff at South Valley University. Of the faculty teaching staff members' and their assistants. The research reached a set of results, the most important were; the degree of availability of women's protection requirements came in the first place with an average weight of (2.91), followed in succession by the degree of availability of requirements for economic empowerment of women with an average weight of (2.72). Political empowerment and enhancing women's leadership roles with an average weight of (2.71), social and cultural empowerment of women with an average weight of (2.55). Also, results showed that there were no statistically significant differences between the averages of the responses of the sample members due to the difference in the nature of the college variable, with the exception of the first axis related to political empowerment and enhancing leadership roles for women. The difference was in favor of the teaching staff and their assistants of practical colleges. Another result was confirmed that there were statistically significant differences between the averages of the responses of the sample members due to the difference in the gender variable in favor of the male faculty and supporting staff, except for the first axis related to political empowerment and enhancing women's leadership roles. Finally, there were statistically significant differences between the averages of the responses of the sample members due to the difference in the academic rank variable in favor of the teaching assistant category.

Keywords: Women's Empowerment - South Valley University - "National Strategy for Empowering Egyptian Women 2030".

مقدمة

تعد المرأة أحد ركني الموارد البشرية المهمة؛ فهي شريكة الرجل، وبهما تكتمل دائرة التنمية في المجتمعات؛ حيث تسهم المرأة إسهامًا كبيرًا في التنمية، من خلال تربيتها لأبنائها ورعايتها لزوجها ومشاركتها الرجل في قطاعات العمل المختلفة؛ لذا فبدون تمكين حقيقي للمرأة يتيح لها فرصة تحقيق ذاتها ويحرر طاقاتها للعطاء، ويدعم مشاركتها ببسر وأمان، لا يكتمل أي جهد تنموي، ولا ينجح في تحقيق أهدافه.

كما أن العمل الجاد على تمكين المرأة المصرية الذي يشمل القاعدة العريضة من النساء، ويضمن مشاركتهن الكاملة، يسهم في تحقيق التنمية المستدامة التي تشمل عملية تغيير مجتمعي، تتيح فرصًا حقيقية وغير منقوصة للمرأة لاكتساب المهارات والقدرات، التي تمكنها من توسيع خياراتها لتحقيق الذات وخدمة الوطن.

وقد حظيت قضية تمكين المرأة بنصيب من الاهتمام في أروقة الجامعات وعلى صفحات البحث العلمي؛ للوقوف على مستوياتها وبناء إطار مفاهيمي لها؛ يسهم بشكل مباشر في وضع المعايير والمؤشرات الدالة عليها بصدق؛ لما لها من تأثير قوي على تحقيق المساواة، وعدم التمييز وتكافؤ الفرص بصورة عامة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة، وهذا ما أكدته نتائج الدراسات والبحوث، التي اهتمت بتمكين المرأة، سواء على المستوى العالمي أو الإقليمي أو المحلي.

فعلَى المستوى العالمي حددت دراسة (Shoab & Saced & Cheema, 2012, 519-526) العلاقة بين التعليم وتمكين المرأة، وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التعليم وتمكين المرأة، كما أكدت الدراسة على ضرورة إجراء مزيد من البحوث والدراسات المستقبلية في مجال تمكين المرأة.

وألقت دراسة (Nguyen, 2013, 123-138) الضوء على واقع القيادات الأكاديمية في فيتنام، وحددت استراتيجيات تمكينهن، كما قدمت أدلة تجريبية تؤكد العوامل الحاسمة لتمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي والتي تمثلت في: مجهودها الذاتي والدعم الأسري لها.

وأكدت دراسة (Kumar& Behera, 2017, 132- 142) على أهمية مرحلة التعليم العالي كعلامة بارزة في مجال تمكين المرأة، الذي يعد خطوة أساسية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وأن تثقيف النساء في العالم كفيل أن يغير مستقبل العالم كله نحو الأفضل. وأكدت دراسة (Singh& Sinha& Agrawal, 2018, 17- 22) دور التعليم العالي في تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً؛ من خلال تزويدها بالمعرفة والمهارات والثقة بالنفس وفتح مجال التحاق المرأة بالتحصينات المهنية المختلفة؛ مما يمكنها من إدراك حقوقها وواجباتها جيداً.

وعلى المستوى الإقليمي فقد سعت دراسة (آل عمر؛ والعبادي، ٢٠١٨، ٤٣-٦٣) إلى بيان أهمية تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، وأوصت بزيادة الوعي المجتمعي بأهمية تمكين المرأة بمختلف المجالات وتعزيز دورها القيادي.

وحددت دراسة (طيفور، ٢٠١٨، ٤٣-٩٠) درجة التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل ومعوقاته من وجهة نظرهن، وأوصت بضرورة تبني جامعة حائل لخطة فعالة لتمكين القيادات الأكاديمية النسائية، وضرورة إنشاء مركز تدريبي لتقديم دورات للقيادات النسائية ولموظفات الجامعة من أجل تمكينهن إدارياً.

وهدفت دراسة (مباركي، ٢٠٢٠، ٨٢-١٠٨) التعرف على الدور الذي تقوم به جامعة الملك خالد في تطوير وتأهيل وتدريب القيادات النسائية في الجامعة، وتوظيف التطور في إعداد القيادات النسائية في الجامعة، وقد حددت الدراسة القدرات الإبداعية لهذه القيادات وتأثيرها في القدرة على اتخاذ القرار من ناحية، ومن ثم تأثيرها على ترقية العمل الإداري بالوحدة الإدارية المعنية من ناحية أخرى.

كما توصلت دراسة (فراج؛ وشرابي، ٢٠٢٠، ٣١-٥٣) إلى أن التعليم الجامعي له دور في تحقيق "استراتيجية التنمية ٢٠٣٠" في مجالات التمكين الاجتماعي والاقتصادي والقانوني والمؤسسي والتكنولوجي للمرأة بدرجة كبيرة.

أما على المستوى المحلي فقد استهدفت دراسة (أبو راضي، ٢٠١٧، ١١٢-١٨٥) التعرف على الأسس الفلسفية لتمكين المرأة، وتحليل دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة

المصرية، وبالتالي واقع تمكينها بمصر، وخلصت الدراسة إلى وضع سيناريو ابتكاري لتفعيل دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية.

ورصدت دراسة (سقرات ، ٢٠١٩ ، ٤٩ - ٧٢) واقع سياسات الدولة المصرية وتحليلها والتحقق من مدى فعاليتها في تمكين المرأة، وتوصلت إلى وجود علاقة قوية بين السياسات والتشريعات وتمكين المرأة اقتصاديًا، مما أكد فعالية السياسات والتشريعات المتعلقة بدعم المرأة وتمكينها.

وكشفت دراسة (أحمد، ٢٠٢٠، ١٣١١ - ١٣٨٢) عن الدور المتوقع للجامعات المصرية في تحقيق أهداف "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وأعدت الدراسة قائمة بأدوار الجامعات المقترحة، تم عرضها على مجموعة من الخبراء التربويين لمعرفة آرائهم في مدى مساهمة كل دور من الأدوار المقترحة في تحقيق التمكين المستهدف، وخلصت الدراسة إلى وجود نسبة اتفاق عالية بين آراء الخبراء التربويين على اسهام الأدوار المقترحة في تحقيق التمكين المقصود بدرجة كبيرة.

كما استهدفت دراسة (سعد الله، ٢٠٢٢، ٦٧٣ - ٧٠١) التعرف على دور الجامعة في مشاركة المرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة والمشكلات التي تعوقها عن القيام بذلك، وقدمت تصورًا مقترحًا يتضمن مجموعة من الإجراءات اللازمة للتغلب على تلك المعوقات في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

وعلى ضوء ما سبق أصبح الاهتمام بتمكين المرأة ليس من باب الرفاهية، وإنما متطلب ضروري ينبغي على الحكومة المصرية بصفة عامة والجامعات خاصة أن تحدد متطلباته، وتسعى إلى تحقيقها لدعم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وقد قامت الحكومة المصرية ببذل جهودًا حثيثة في السنوات الماضية لدعم وضع المرأة من خلال إجراءات استهدفت تمكين المرأة سياسيًا واجتماعيًا واقتصاديًا؛ فتم إنشاء مؤسسات خاصة لتحقيق هذا الهدف، كما تم العمل من أجل القضاء على كافة مظاهر التمييز ضدها، فضلًا عن اتخاذ إجراءات بهدف تغيير القيم والمفاهيم المجتمعية المؤثرة سلبًا على المرأة، وتفعيل دورها على المستوى الدولي والإقليمي.

وتعد جائزة "تكافؤ الفرص وتمكين المرأة" أحد الإضافات المهمة لجائزة مصر للتميز الحكومي التي أطلقتها وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، والتي تم تصميمها بالاعتماد على أدلة جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة، بالإضافة إلى الخبرات الدولية في مجال جوائز تمكين المرأة وتكافؤ الفرص؛ وذلك لتحديد مستوى النضج الذي وصلت إليه المؤسسات في رحلتها نحو تحقيق تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، وتحديد مجالات وفرص التحسين التي تساعد في تحقيق أهدافها الطموحة لتعبر عن أسلوب تفكير جديد في طريقة تخطيط وتنفيذ السياسات العامة، يأخذ في اعتباره قضايا تكافؤ الفرص وتمكين المرأة (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، الإصدار الثاني ٢٠٢٣، ٥).

كما شاركت مصر في كل المؤتمرات الدولية المعنية بالمرأة، وعمدت إلى تناول قضية تمكين المرأة من منظور متكامل قوامه الاهتمام بجودة التعليم، ومحو الأمية، وتوفير الرعاية الصحية، وإصدار عدد من التشريعات الرامية إلى إصلاح الوضع الاجتماعي للمرأة مثل: تعديل عدد من القوانين التي تهم المرأة وتحافظ على حقوقها مثل: قانون إنشاء محاكم الأسرة، وقانون إنشاء صندوق تأمين الأسرة، وقانون تعديل أحكام النفقة، ودعم توجه المرأة لتولي المناصب القيادية وخوض المعارك الانتخابية جنباً إلى جنب مع دعم قدرتها على تربية النشء (سعد الله، ٢٠٢٢، ٦٧٥)، هذا بالإضافة إلى إصدار عدد من الاستراتيجيات الوطنية والقومية لدعم وحماية المرأة كان من بينها: "الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥ - ٢٠٢٠"، "الاستراتيجية القومية لمكافحة الزواج المبكر ٢٠١٠ - ٢٠٢٠"، "الاستراتيجية القومية لمناهضة ختان الإناث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠"، و"الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

وقد كانت مصر في مقدمة الدول التي أصدرت "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" عام ٢٠١٧، والتي تجعل المرأة شريكاً أساسياً في استراتيجية التنمية المستدامة سواء على الصعيد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، من خلال تمثيلها في مراكز صنع القرار، وتنمية قدراتها لتعزيز مساهمتها في قوة العمل، وبرامج الحماية الاجتماعية المتنوعة التي تستهدف المرأة والفئات الأولى بالرعاية، ودمج مفاهيم "المساواة بين الجنسين"، و"النوع الاجتماعي" في الخطط التنموية لتفعيل مشاركتها المجتمعية (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ١٠).

كما تم إنشاء مرصد المرأة المصرية لضمان وجود متابعة صارمة لتنفيذ الاستراتيجية، من خلال التطبيق الدقيق لآليات الرصد والتقييم، والتي تتضمن وضع أسس ومؤشرات المتابعة لقياس التقدم المحرز وتتبعه، وقد استخدمت تلك المؤشرات والدراسات حوالي ١٦٠ ألف مرة منذ إطلاق بوابة المرصد (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٢١، ٢).

وتعد "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" أحد الاستراتيجيات الفاعلة في مجال تمكين المرأة التي أصدرها المجلس القومي للمرأة بمستهل عام ٢٠١٧، وهو العام الذي أطلق عليه رئيس الجمهورية بأنه عام للمرأة، ويمتد الأفق الزمني لها حتى ٢٠٣٠، وقد ارتكزت بشكل رئيس على استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ (المحور الخاص بالعدالة الاجتماعية)، وأهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها منظمة الأمم المتحدة كأساس للتنمية حتى عام ٢٠٣٠، التي تبنتها دول العالم ومنها مصر (الهدف الخامس والعاشر)، كما تناولت الاستراتيجية أربعة أبعاد رئيسة لتمكين المرأة هي: التمكين السياسي ودعم الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، حماية المرأة، بالإضافة إلى أنها تضمنت عدة ممارسات إجرائية قابلة للتنفيذ بمشاركة قطاعات المجتمع بصفة عامة والتعليم الجامعي خاصة في تفعيل الاستراتيجية وتحقيق متطلبات تمكين المرأة.

وتعد جامعة جنوب الوادي إحدى الجامعات التي لها دور فاعل في تحقيق التمكين السياسي للمرأة من خلال إتاحة فرص مشاركتها في صنع القرار وتنمية قدراتها لتولي المناصب القيادية بالجامعة، والتمكين الاقتصادي من خلال تزويدها بالمعارف والمهارات في مجال ريادة الأعمال، وزيادة فرص مشاركتها الفعالة في خطط وبرامج التنمية، والتمكين الاجتماعي من خلال مساعدة المرأة في التعرف على حقوقها والسبل القانونية للحصول عليها، ومساعدة فئات المرأة في الحصول على كافة الخدمات خاصة في مجالات التعليم والتدريب والصحة، وكذلك حماية المرأة من خلال القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياتها وسلامتها وكرامتها.

من ثم أصبح من الضروري تحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي سواء المتطلبات الخاصة ب: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي للمرأة،

التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة، حماية المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

مشكلة البحث

يواجه تمكين المرأة بالجامعات عديدًا من التحديات التي أظهرتها نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت سواء على المستوى العالمي أو الإقليمي أو المحلي.

فعلى المستوى العالمي أظهرت دراسة (Nguyen, 2013, 123- 138) الحواجز الرئيسة التي تعوق تمكين القيادات الأكاديمية النسائية في فيتنام ومنها: الالتزامات والأعباء الأسرية الكبيرة التي يترتب عليها عدم استعداد الأكاديميات لشغل مناصب إدارية تزيد من أعبائهن المهنية، القوالب الثقافية السلبية، والصورة النمطية للمرأة في المجتمع الفيتنامي بأنها لا تصلح للمناصب القيادية العليا.

وعلى المستوى الإقليمي أظهرت نتائج دراسة (العنزي، ٢٠١٤، ١٣١- ١٦٦) التي استهدفت واقع تمكين المرأة السعودية بمؤسسات التعليم العالي أن التخصصات الموجودة والمتاحة للمرأة محدودة وغير كافية رغم تنوعها، كما يغلب على مخرجات التعليم العالي التخصصات النظرية مع تدني في مستوى الكفاءة؛ حيث إن مخرجات التعليم العالي لا تسير متوازياً مع احتياجات سوق العمل.

أما على المستوى المحلي فقد أظهرت نتائج إحدى الدراسات (سعد الله، ٢٠٢٢، ٦٧٣- ٧٠١) ضعف الدور الذي تؤديه الجامعة في مجال تمكين المرأة؛ فالتمكين الاقتصادي للمرأة لا يلاقي الدعم الكافي، هذا بالإضافة إلى عدم وجود ترابط بين كليات الجامعة للقيام بدورها تجاه تمكين المرأة.

ومن خلال عمل الباحثين بجامعة جنوب الوادي اتضح وجود بعض جوانب القصور والضعف في تحقيق الجامعة لبعض متطلبات تمكين المرأة، والتي أكدها التقرير التقييمي الصادر عن جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة" في دورتها الأولى (٢٠٢٢) وتمثلت في عدم قيام الجامعة بقياس أغلب مؤشرات الأداء المتعلقة ب: تخطيط ومتابعة تنفيذ الاستراتيجيات والخطط التشغيلية التنفيذية الخاصة بتكافؤ الفرص وتمكين المرأة (مثل: تفعيل

القوانين/ القرارات الداعمة لتحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، ونسبة الأهداف الاستراتيجية التنفيذية الموجهة لتمكين المرأة إجمالاً للأهداف الاستراتيجية للجامعة)، بناء القدرات وتطوير الأداء الوظيفي للمرأة (مثل: نسبة رضا المرأة عن برامج بناء القدرات المستمرة، نسبة برامج بناء القدرات القيادية المقدمة للنساء من إجمالي البرامج، نسبة النساء في الوظائف القيادية الأكاديمية)، إدارة برامج الرفاهية الخاصة بالمرأة (مثل: عدد المقترحات الابتكارية المقدمة من المرأة ونسبة رضا النساء عن مبادرات تشجيع الابتكار)، نشر الوعي الداخلي والخارجي بشأن مفاهيم المساواة بين الجنسين (مثل: نسبة رضا الموظفات عن الندوات والمؤتمرات والموضوعات التي يتم تداولها)، دور التحول الرقمي لدعم المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص مثل: نسبة مشاركة النساء في مبادرات ومشروعات التحول الرقمي ونسبة رضا الموظفات عن مبادرات بناء قدرات التحول الرقمي)، إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال (مثل: نسبة دمج احتياجات المرأة ضمن خطة عمل الأزمات والكوارث وآليات تفعيلها، ونسبة الرضا عن إجراءات المخاطر واستمرارية أعمال تكافؤ الفرص وتمكين المرأة)، إظهار القيادة لدعم تكافؤ الفرص وتمكين المرأة (مثل: نسبة تنفيذ الأهداف الاستراتيجية التي استهدفت تعزيز تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في مواقع القيادة، ونسبة رضا الموظفين من الجنسين عن الإجراءات التي تتخذها القيادات لدعم مبدأ تكافؤ الفرص). (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (التقرير التقييمي)، ٢٠٢٢، ٥-١٣).

كما أن هذا القصور يؤكد أيضاً خلو الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي (٢٠١٨/ ٢٠١٩- ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣) من أية غايات أو أهداف استراتيجية خاصة بتمكين المرأة؛ وذلك على الرغم من أن رؤية مصر ٢٠٣٠ واستراتيجيتها للتنمية المستدامة، التي تتضمن محور خاص بالعدالة الاجتماعية كانت إحدى الركائز الرئيسة التي استندت إليها هذه الخطة (جامعة جنوب الوادي، ٢٠١٨، ٨٤).

من هنا جاءت فكرة هذا البحث في محاولة للتغلب على جوانب القصور والضعف؛ وذلك بتقديم تصور مقترح لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

تساؤلات البحث

تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية:

١- ما الأسس النظرية لتمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؟

٢- ما متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؟

٣- ما واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية؟

٥- ما التصور المقترح لتحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؟

أهداف البحث

سعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على الأسس النظرية لتمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

٢- تحديد متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

٣- إلقاء الضوء على واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

- ٤- التعرف على إذا ما كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية.
- ٥- تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

أهمية البحث

نبعت أهمية البحث الحالي من عدة اعتبارات أهمها:

- ١- سعي البحث الحالي لمواكبة التوجهات السياسية العليا للدولة الداعمة لتمكين المرأة وإعلان رئيس الجمهورية لعام ٢٠١٧ عامًا للمرأة.
- ٢- مواكبة سعي الجامعات المصرية نحو اكتساب ميزات تنافسية مستدامة؛ من خلال الاهتمام بتمكين المرأة عن طريق تبني "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" التي انبثقت من رؤية مصر ٢٠٣٠، واستراتيجيتها للتنمية المستدامة التي تسعى إلى بناء مجتمع عادل، يضمن الحقوق والفرص المتساوية لأبنائه وبناته، من أجل أعلى درجات الاندماج الاجتماعي لكافة الفئات، ومن أهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها منظمة الأمم المتحدة كأساس للتنمية حتى عام ٢٠٣٠، وتبنتها معظم دول العالم ومنها مصر.
- ٣- أهمية الدور الذي تؤديه المرأة في المجتمع، مما يوجه إلى ضرورة الاهتمام بقضاياها، والسعي الجاد من جانب الحكومات ومؤسسات المجتمع عامة والجامعات خاصة من أجل تمكينها.
- ٤- يفيد البحث الحالي القائمين على تطوير التعليم الجامعي من خلال التصور المقترح الذي يسهم في تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وفي تبني نهج التخطيط المستجيب للنوع الاجتماعي عند إعداد الخطط الاستراتيجية بالجامعات.

منهج البحث

استخدم البحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي؛ وذلك بتحليل نتائج البحوث والدراسات حول تمكين المرأة، وتحليل المحاور التي تضمنتها "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" الصادرة عن المجلس القومي للمرأة؛ لتحديد متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وإلقاء الضوء على واقع

توافر تلك المتطلبات بجامعة جنوب الوادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؛ والفروق ذات الدلالة بين استجابات أفراد العينة؛ وذلك لتقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

أداة البحث

اعتمد البحث في إطاره الميداني على استبانة للتعرف على واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (إعداد الباحثين).

حدود البحث

اقتصر البحث على الحدود التالية:

١- حدود الموضوع:

اقتصر البحث في تناوله لمتطلبات تمكين المرأة على المتطلبات الخاصة ب: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي والثقافي، الحماية؛ وذلك في ضوء تحليل محاور "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" الصادرة عن المجلس القومي للمرأة.

٢- الحدود الجغرافية:

اقتصر البحث في تطبيق الاستبانة على بعض الكليات التابعة لجامعة جنوب الوادي، وهي: الطب- العلاج الطبيعي- التمريض- العلوم- الزراعة- الآداب- التربية النوعية- الإعلام- الحقوق- التربية بقنا- التجارة.

٣- الحدود البشرية:

اقتصر البحث في تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات جامعة جنوب الوادي تقدر بـ (٣٠٤) عضواً ومعاوناً بنسبة (٢١,١٣)% من مجتمع العينة البالغ عدده (١٤٣٩) عضواً وفقاً لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م (ملحق ٢، ص ٤٢١).

٤- الحدود الزمنية:

تم تطبيق أداة البحث خلال الأسبوع الثاني والثالث من الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.

مصطلحات البحث

فيما يلي تعريف بمصطلحات البحث إجرائياً:

١- تصور مقترح: A Suggested Proposal

يُعرف التصور المقترح إجرائياً في البحث الحالي على أنه: نموذج مستقبلي لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي، نابع من الاطلاع على الدراسات والأدبيات التربوية، وتحليل محاور "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ومبني على نتائج البحث الحالي، وذلك لبناء إطار إجرائي لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٢٠".

٢- تمكين المرأة: Women's Empowerment

يُعرف تمكين المرأة إجرائياً في البحث الحالي على أنه: حصول المرأة بصورة فاعلة على كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وخدمات الحماية، دون تمييز أو إقصاء، مع إعطاء الفرصة لها للمساهمة في اتخاذ القرار وتحقيق التنمية؛ من خلال وضعها في دائرة المعرفة.

٣- الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠:

National Strategy For Empowering Egyptian Women 2030

تُعرف "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" إجرائياً في البحث الحالي على أنها: وثيقة عمل أصدرها المجلس القومي للمرأة بمسئله عام ٢٠١٧ ويمتد الأفق الزمني لتنفيذها حتى عام ٢٠٣٠، وتشتمل على أربعة محاور عمل متكاملة هي: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، الحماية، فضلاً عن العمل الجاد على تغيير ثقافة المجتمع نحو المرأة وتعزيز سبل حصولها على حقوقها كاملة، كما تحدد الوثيقة مجموعة من الممارسات الإجرائية التي إذا تكاملت جهود جامعة جنوب الوادي من أجل نجاحها أن تحقق التنمية المستدامة.

خطوات السير في البحث

حتى يحقق البحث أهدافه وللاجابة عن تساؤلاته فإنه سار وفق الخطوات التالية:

١- تم تحديد الإطار العام للبحث، واشتمل على العناصر الآتية: مقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث، أداة البحث، حدود البحث، مصطلحات البحث، خطوات السير في البحث.

٢- للإجابة عن التساؤل الأول: تم تخصيص المحور الأول بعنوان: الأسس النظرية لتمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، والذي تضمن العناصر التالية: مفهوم تمكين المرأة، أهداف تمكين المرأة، أبعاد تمكين المرأة، الممارسات الإجرائية لتمكين المرأة؛ وذلك في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

٣- للإجابة عن التساؤل الثاني: تم تخصيص المحور الثاني بعنوان: تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، والذي تضمن: جهود جامعة جنوب الوادي في مجال تمكين المرأة، متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، والخاصة ب: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي للمرأة، التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة، حماية المرأة.

٤- للإجابة عن التساؤل الثالث والرابع تناول البحث في إطاره الميداني: واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع توافر تلك المتطلبات، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية.

٥- للإجابة عن التساؤل الخامس المتعلق بالتصور المقترح، قدم البحث في محوره الثالث والأخير تصورًا مقترحًا لتحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، والدراسات المستقبلية المقترحة.

وفيما يلي توضيح ذلك:

الإطار النظري للبحث

تم تناول الإطار النظري للبحث على النحو التالي:

المحور الأول: الأسس النظرية لتمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

أصدر المجلس القومي للمرأة "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" لترجم على أرض الواقع التشريعات والقوانين، التي رسخت مبدأ المساواة في الحقوق والتكافؤ في الفرص كأساس لبناء المجتمع، وتتسق مع توجهات رؤية مصر ٢٠٣٠ واستراتيجيتها للتنمية المستدامة التي تسعى لبناء مجتمع عادل يتميز بالمساواة في الحقوق والفرص (محور العدالة الاجتماعية)، كما تتسق مع أهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها الأمم المتحدة كأساس للتنمية حتى ٢٠٣٠، والتي تبنتها معظم دول العالم ومنها مصر.

وقد اعتمد رئيس الجمهورية الاستراتيجية عام ٢٠١٧- الذي حدده الرئيس عامًا للمرأة- وأصبحت الاستراتيجية بمثابة خارطة طريق للحكومة المصرية لتنفيذ كافة البرامج والأنشطة الخاصة بتمكين المرأة، وتحتوي الاستراتيجية على (٣٤) مؤشرًا من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، وتتألف من أربعة محاور رئيسية: التمكين السياسي والقيادة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، الحماية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ٤٨).

وفي ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ صدقت مصر على المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي اهتمت بدور المرأة، وتمكينها في مختلف المجالات (الرشيد، ٢٠٢٠، ٧٥).

كما تسعى الاستراتيجية إلى التأكيد على التزام مصر بحقوق المرأة ووضعها موضع التنفيذ وفقًا لما أقرته المواثيق الوطنية، والاتفاقيات والإعلانات الدولية التي التزمت بها الدولة، كما تسعى الاستراتيجية إلى الاستجابة الفعلية للمرأة المصرية خاصة الفقيرة، والمعيلة، والمسننة، والمعاقة باعتبارهن الفئات الأولى بالرعاية، وذلك عند وضع الخطط التنموية من أجل توفير الحماية الكاملة لهن، والاستفادة الكاملة من الطاقات والموارد البشرية والمادية لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص كما نص عليه الدستور (مجلس الوزراء، ٢٠٢٢، ١٥).

وقد جاء سعي المجلس القومي لإصدار هذه الاستراتيجية التي شارك في صياغتها كافة الشركاء للمبررات التالية (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٨-٩):

١- الدستور الذي أقره الشعب المصري ويضمن للمرأة المصرية الحصول على حقوقها دون تمييز، ويفسح المجال للتمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ويكفل لها الحماية من كافة أشكال العنف أو الممارسات الضارة التي قد تتعرض لها.

٢- رؤية مصر ٢٠٣٠ التي تركز على بناء مجتمع عادل يتميز بالمساواة بين الجنسين، ويضمن الحقوق والفرص المتساوية من أجل أعلى درجة من الاندماج الاجتماعي، ويحقق الحماية للفئات الأولى بالرعاية من خلال المساواة في الحقوق والفرص.

٣- الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ الذي يركز على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، والقضاء على كافة أشكال التمييز أو العنف أو الممارسات الضارة، إلى جانب المشاركة الفاعلة وتكافؤ الفرص للمرأة في كافة المجالات وبدون إقصاء.

٤- بقية أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي تعتمد على تمتع جميع الرجال والنساء بالحقوق المتساوية في رأس المال المادي والبشري والاجتماعي، وهو ما يتطلب تبني وتنفيذ ومتابعة وتقييم سياسات جديدة تدمج جهود المرأة والمساواة بين الجنسين في كافة نواحي التنمية.

٥- ما شهدته المجتمع المصري خلال العقود القليلة الماضية من تحولات في الثقافة المجتمعية السائدة وتحاول إنتاج منظومة من القيم السلبية التي تحمل في طياتها نظرة دونية تجاه المرأة.

في ضوء المبررات السابقة يتضح مراعاة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ للاستراتيجيات القومية والعالمية الداعمة لتمكين المرأة، وتتسق معها في المدى الزمني للتنفيذ، بالإضافة إلى مراعاتها لثقافة المجتمع النمطية لأدوار المرأة، كما أنها جاءت لتعكس وتترجم على أرض الواقع كل ما يخص وضع المرأة، سواء في رؤية مصر ٢٠٣٠، أو في أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة التي تبنتها دول العالم كنهج للتنمية حتى عام ٢٠٣٠.

ويتناول هذا المحور من البحث الحالي: مفهوم تمكين المرأة، أهداف تمكين المرأة، أبعاد تمكين المرأة، الممارسات الإجرائية لتمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؛ وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

تعددت الكتابات التربوية والدراسات والبحوث التي تناولت ماهية تمكين المرأة، واختلفت باختلاف وجهات النظر، وإن كانت في مضمونها واحد، يصب في تعزيز قدرات المرأة، وتوسيع دائرة مشاركتها في مختلف المجالات.

فالتمكين بشكل عام هو: عملية تعزيز القدرات والارتقاء بواقع الإنسان (رجلاً أو امرأة) لمعرفة حقوق كل منهما وواجباته، وتوفير الوسائل الثقافية والمادية والمعنوية لتمكينها، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتحكم في الموارد على مستوى الأسرة أو الحياة العامة (خوري، ٢٠٠٦، ٢٤٠).

وهناك من يرى التمكين: عملية تتضمن توفير الوسائل الثقافية والتعليمية الهادفة، حتى يتمكن الأفراد من اتخاذ القرارات، والتحكم في الموارد التي تحت أيديهم (Kolas, 2015, 2).

كما يعني التمكين: توسيع قدرات وإمكانات الأفراد للمشاركة في العملية التنموية، من خلال توفير وسائل ثقافية وتعليمية هادفة، تساعدهم على المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد.

ومن ثم يتضح أن التمكين بشكل عام هو عملية تستهدف تعزيز قدرات الأفراد بالصورة التي تتيح لهم المشاركة في اتخاذ القرارات والتحكم في الموارد.

أما تمكين المرأة فقد عرفه (Baden & Oxaal, 1997, 357) على أنه: العملية التي من خلالها تدرك النساء على المستوى الفردي أو الجماعي كيفية عمل علاقات القوة، التي يتحقق من خلالها لهن الثقة بالنفس والقوة لتحدي اللامساواة النوعية.

بينما عرفه (Muller, 1998, 3) على أنه: قدرة المرأة على مقاومة التحكم المفروض على سلوكها، وإنكار حقوقها، والحصول على المصادر الاجتماعية والمادية التي تشتق منها القوة، إلا أن مصادر القوة تعوقها عناصر ثقافية جامدة.

ويعني تمكين المرأة: كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة، وينمي من قدراتها، ووعيها ومعرفتها من تحقيق ذاتها، ومساعدة نفسها وغيرها في مختلف المجالات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ويتيح لها إمكانية السيطرة على ظروفها ووضعها والمساهمة في بناء المجتمع وتطوره (القطار، ٢٠٠٧).

كما يعني تمكين المرأة: قدرة المرأة أو مجموعة من النساء في أن يقاومن التحكم المفروض لضبط سلوكهن، والحصول على حقوقهن (تويتيت، ٢٠١٤، ٥٤).

وقدمت الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ تعريفاً لتمكين المرأة يتأسس على عناصر خمس هي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٧):

١- أن تُقدر المرأة لذاتها وبيوتها في إمكاناتها.

٢- أن تتوفر للمرأة الخيارات ويكون لها الحق في تحديدها.

٣- أن يُكفل للمرأة الحق في النفاذ إلى والحصول على الفرص والموارد.

٤- أن يكون للمرأة الحق في تملك القدرة على التحكم في مقدرات حياتها.

٥- أن تكون للمرأة القدرة على التأثير في اتجاه التغيير الاجتماعي إيجابياً.

كما يقصد بتمكين المرأة إضفاء القوة على المرأة، التي تعني أن يكون للمرأة كلمة مسموعة ولها القدرة على التحليل والابتكار، والتأثير في القرارات الاجتماعية المؤثرة على المجتمع ككل، وأن تكون موضع احترام كمواطنة متساوية ولها إسهاماتها على كل المستويات في المجتمع، وإدراك قيمتها ليس فقط في المنزل بل في المجتمع (الرشيد، ٢٠٢٠، ٤٥).

في ضوء ما سبق يتضح أن مفهوم تمكين المرأة يستهدف تحسين كافة الجوانب المرتبطة بحياة المرأة؛ وحصولها على كافة الحقوق، وتعزيز قدراتها لتوسيع مجال مشاركتها في اتخاذ القرارات وتحقيق التنمية.

والبحث الحالي يُعرف مفهوم تمكين المرأة إجرائياً على أنه: حصول المرأة بصورة فاعلة على كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وخدمات الحماية دون تمييز أو إقصاء، مع إعطاء الفرصة لها للمساهمة في اتخاذ القرار وتحقيق التنمية؛ من خلال وضعها في دائرة المعرفة.

ثانياً: أهداف تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

حدد تقرير المرأة المصرية الأول (المجلس القومي للمرأة، ٢٠٠١، ٢٥) أهداف تمكين

المرأة في التالي:

١- إيجاد سياق تنموي موثي للمشاركة والتفاعل بالاستناد إلى تطوير المهارات والقدرات والثقة بالنفس وفرص التطوير المعرفي.

٢- تغيير العلاقات النوعية الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار وتغيير العلاقات المهنية في اتجاه الانحياز للخبرة والكفاءة وليس النوع، وتغيير العلاقات النوعية بمصادر الثروة الاقتصادية كمصادر للتمكين في مجالات أخرى.

٣- جعل التنمية أكثر تفاعلية ومشاركة بين الرجال والنساء؛ أي تنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء والفقراء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية، وتمكنهم من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهم المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس مختلف جوانب حياتهم.

كما حددت دراسة كلاً من (السروجي، ٢٠٠٩، ٢٥٨)، (الدمرداش، ٢٠١٠، ٥٤٢)-

(٥٤٣) أهداف تمكين المرأة في الأهداف التالية:

- زيادة قدرة المرأة على مساعدة أسرتها ومجتمعها.
- زيادة قدرة المرأة على تنمية المجتمع؛ وذلك بالنهوض بمستواها الثقافي.
- تحقيق العدالة بين الجنسين من خلال الدعم المتبادل.
- استقلالية النساء وحريتهن.
- اتخاذ قرارات من خلال إحساسهن بالثقة.
- توطيد العلاقة بين الدولة والمرأة والمنظمات النسائية والمجتمعية؛ لتنمية قدرتها للمشاركة المجتمعية والتنمية.
- تطوير مهارات المرأة وقدرتها وثقتها بنفسها؛ مما يوجد سياق تنموي للمشاركة والتفاعل.
- مساعدة المرأة على إيجاد حلول أدائية لمشكلاتها، وبالتالي استخدام قدراتها للعمل مع الآخرين في إحداث التغيير.
- تنمية القيم المجتمعية وحقوق الإنسان بشكل شامل مثل: تحسين نوع الحياة الديمقراطية، تحمل المسؤولية، احترام الآخر، القضاء على التفكير السائد لمحدودية دور المرأة، القضاء على النظام القمعي، إحداث المزيد من التوازن والاستقرار في بناء المجتمع، المرونة وبناء الثقة بالنفس، وبالتالي بناء مجتمع إنساني شامل للجميع.

كما حددت دراسة (بن شلهوب، ٢٠١٧، ٩) أهداف تمكين المرأة في:

- استقلالية المرأة مع قدرتها على صنع قراراتها بنفسها.
- العمل على توفير المصادر والمعلومات المساندة للمرأة لصنع القرار المناسب.
- قدرة المرأة على تغيير أفكار من حولها بالطرق الديمقراطية.
- امتلاك المرأة للمبادرات الذاتية؛ مما يجعلها قادرة على المساهمة في عمليات التطوير المستمر.
- التغلب على الصورة التقليدية النمطية عن المرأة، والتي تضعها في قالب ثابت محدد.
- في ضوء ما سبق يتضح تعدد وتنوع الأهداف الخاصة بتمكين المرأة، والتي شملت التالي:
 - تعزيز قيم العدالة واحترام الآخر والمساواة بين الجنسين.
 - مساعدة المرأة على مواجهة مشكلاتها واتخاذ قراراتها.
 - تغيير الصورة النمطية عن المرأة التي تحول بينها وبين المشاركة المجتمعية الفاعلة.
 - زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار؛ من خلال بناء قدراتها ووضعها في دائرة المعرفة.
- وفي ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية تركزت أهداف تمكين المرأة المصرية في أربعة أهداف رئيسة هي:
 - ١- تحفيز المشاركة السياسية للمرأة بكافة أشكالها، بما في ذلك التمثيل النيابي على المستويين الوطني والمحلي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية، وتهيئة النساء للنجاح في هذه المناصب.
 - ٢- تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات.
 - ٣- تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تكرس التمييز ضد المرأة أو التي تضر بها سواء في المجال العام أو داخل الأسرة، ومن خلال مساعدة النساء على الحصول على حقوقهن في المجالات المختلفة، وتوفير خدمات التعليم، والصحة للمرأة، وكذلك مساندة المرأة التي تعيش في ظروف صعبة بما في ذلك المرأة المسنة والمعاقفة، وتمكين الشباب وزيادة مشاركتهم الاجتماعية.

٤- حماية المرأة من خلال القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياتها وسلامتها وكرامتها، وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في كافة المجالات، بما في ذلك كافة أشكال العنف ضد المرأة، وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تؤثر بالسلب عليها من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية.

ثالثاً: أبعاد تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

اختلفت آراء الباحثين والتربويين وتعددت في تحديد أبعاد تمكين المرأة، وذلك باختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل الباحث ووجهة نظره الخاصة.

فقد حددت دراسة (ثابت، ٢٠٠٤، ٥٥ - ٥٦) أبعاد تمكين المرأة في ستة أبعاد رئيسة هي: البعد المعرفي، البعد السياسي، البعد الاقتصادي، البعد الصحي، البعد الاجتماعي، البعد الوظيفي. وتناولت دراسة كلا من (سقراط، ٢٠١٩، ٤٩ - ٧٢)، (Safiya, 2012) البعد الخاص بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

وقد ركزت دراسة (أبو رية، ٢٠١٥، ١١٧ - ١٤٤) على بعد التمكين السياسي للمرأة، وتناولت دراسة (بن شلهوب، ٢٠١٧، ٣ - ٣٩) بعدي: التمكين التعليمي والاقتصادي للمرأة. كما اقتضت دراسة (الزهراني، ٢٠١٨، ٣٥٦ - ٣٨٩) على بعد التمكين الإداري للمرأة، وحددت دراسة (سعد؛ قنن، ٢٠٢٠) أبعاد تمكين المرأة في ثلاثة أبعاد رئيسة هي: البعد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

كما اقتضت دراسة (شليبي، ٢٠٢١، ٣٧٧ - ٤٠٧) على بعدي: التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة.

وفي ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" تحددت أبعاد تمكين المرأة في أربعة أبعاد رئيسة هي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٢٠): التمكين السياسي للمرأة وتعزيز أدوارها القيادية، التمكين الاقتصادي للمرأة، التمكين الاجتماعي للمرأة، حماية المرأة. وفي ضوء التحليل السابق من واقع بعض الدراسات والبحوث التربوية التي تناولت أبعاد تمكين المرأة وفي ضوء المحاور التي تضمنتها "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، حدد البحث الحالي أبعاد تمكين المرأة في أربعة أبعاد رئيسة هي:

١- التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة

أشارت عديد من الدراسات والإحصائيات إلى أن تمثيل المرأة في غالبية بلدان العالم ظل مشوباً بالقصور على مستوى صناعة القرار في جميع القطاعات تقريباً، وظلت المرأة في وضع غير متساو مع وضع الرجل، وربما يعود ذلك إلى أن قدرات المرأة وأهليتها وكفاءتها في مجال صنع القرار ليست محل اعتراف ويحث؛ الأمر الذي سيؤدي حتماً- إن استمر هذا التجاهل- إلى اتساع فجوة عدم المساواة بين الجنسين (القنيعير، ٢٠٠٨).

ومع بروز دور المرأة وتمكينها ونيلها حقوقها أصبح حضورها في مراكز القيادة موضع اهتمام في كثير من المجالات ومنها التعليم العالي، ورغم التقدم الذي أحرزته المرأة في الجامعات إلا أن دورها في القيادة الأكاديمية لا يزال محدوداً، وهذه الظاهرة عالمية؛ فقد أجرت فينترجيرالد (Fitzgerald, 2014) دراسة حول دور المرأة في التعليم العالي في الجامعات الاسترالية والنيوزلندية، ووجدت أنه رغم السياسات التي توضع لتسيير ارتقاء المرأة للقيادة الأكاديمية إلا أنها لم تأخذ مكانها اللائق مقارنة بالذكور، ولكن الفجوة أكثر حدة في المنطقة العربية حيث (٣.٢%) من المراكز القيادية في الجامعات العربية هي للنساء.

لذا يتطلب هذا البُعد اعتماد إجراءات فاعلة تتيح للمرأة تقلد المناصب القيادية بالجامعة، وتضمن مشاركتها الفاعلة في صنع القرار، عن طريق إمدادها بالمعلومات الداعمة لها، وتنفيذ البرامج التدريبية التي تستهدف تنمية القدرات القيادية للمرأة التي تؤهلها لتقلد تلك المناصب. ومن ثم يمكن تعريف هذا البُعد إجرائياً بـ: مجموعة الإجراءات التي تدعم الجامعة بها مشاركة المرأة في صنع القرار واتخاذها؛ ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية والإشرافية بالجامعة، وبناء قدرات المرأة القيادية للنجاح في هذه المناصب.

٢- التمكين الاقتصادي للمرأة

يهدف هذا البعد إلى مساعدة المرأة في الوصول إلى حالة مالية تسمح لها بقدر من السيطرة على حياتها، والوصول إلى الموارد، التي يتمتع بها ممن بوضع مالي جيد. لذا يتطلب هذا البُعد تقديم خدمات التوجيه المهني والوظيفي للمرأة بالجامعة، وتنمية قدراتها في مجال قيادة الأعمال، بالصورة التي تتيح لها مجال النفاذ إلى سوق العمل.

ويمكن تعريف هذا البُعد إجرائيًا ب: مجموعة الإجراءات التي تنمي الجامعة بها قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في تأهيل وإعداد وتدريب المرأة في مجال ريادة الأعمال، وإتاحة الوظائف.

٣- التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة

يعد أحد أبرز أبعاد التمكين وهو يحارب التمييز الذي يحول دون حصول فئات المرأة على مكانتها المناسبة مثل أقرانها.

ويتطلب هذا البُعد إتاحة الخدمات المختلفة داخل الجامعة لفئات المرأة المختلفة (طالبات- عضوات هيئة التدريس- موظفات- عاملات- المرأة المسنة- المرأة ذات الإعاقة- السجينات والغارمات).

ويمكن تعريف هذا البُعد إجرائيًا ب: مجموعة الإجراءات التي تساعد الجامعة بها فئات المرأة في الحصول على حقوقها كاملة في المجالات المختلفة (تعليم وتأهيل- صحة- ثقافة- رفاهية)، ومنع الممارسات التي تكرس التمييز ضدها أو تضر بها.

٤- حماية المرأة

يهدف هذا البعد إلى القضاء على كافة أشكال التمييز والعنف ضد المرأة، وإزالة الآثار المترتبة عليه سواء اقتصاديًا أو اجتماعيًا أو نفسيًا.

ويتطلب هذا البُعد القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياة المرأة وسلامتها، وتقلل من مكانتها وتهين كرامتها (العنف- التهميش- العادات السيئة- الأخطار والأزمات والكوارث).

ويمكن تعريف هذا البُعد إجرائيًا ب: مجموعة الإجراءات التي تقضي الجامعة بها على الظواهر السلبية التي تهدد حياة المرأة وسلامتها وكرامتها، وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في كافة المجالات ومنها: التحرش بكافة صوره، العنف بأشكاله، العادات السيئة المرتبطة ببعض الأسر، تهميش بعض الفئات من النساء، الأخطار البيئية التي تؤثر بالسلب على المرأة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية.

ويتناول البحث في عنصره التالي عرضًا تحليليًا لمحاور "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" المرتبطة بتلك الأبعاد، وذلك لتحديد الممارسات الإجرائية لتمكين المرأة؛ وذلك على النحو التالي:

رابعًا: الممارسات الإجرائية لتمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

تعمل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ من خلال أربعة محاور رئيسة تعكس الأهداف التفصيلية لمحاور رؤية مصر ٢٠٣٠ المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالمرأة، ويمكن عرض هذه المحاور على النحو التالي:

المحور الأول للاستراتيجية: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، ويمكن عرض ما تضمنه هذا المحور على النحو التالي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٢٦-٢٩):

تضمن المحور الأول للاستراتيجية هدفًا عامًا نص على: تحفيز المشاركة السياسية للمرأة بكافة أشكالها، بما في ذلك التمثيل النيابي على المستويين الوطني والمحلي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية، وتهيئة النساء للنجاح في هذه المناصب. كما تضمن المحور الأول الأهداف التفصيلية التالية:

- ١- المشاركة السياسية ويتضمن: زيادة مشاركة المرأة في الانتخابات، الوصول إلى تمثيل نيابي متوازن، أداء متميز في التشريع والرقابة.
- ٢- المشاركة في اتخاذ القرار ويتضمن: عدم التمييز في التعيين والترقي بالهيئات القضائية، عدم التمييز في الترقية للوظائف القيادية، مناصب قيادية في السلطة التنفيذية، استكمال الإطار المؤسسي لتمكين المرأة.

كما تناولت الاستراتيجية في هذا المحور عديد من التدخلات من أجل التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة المصرية منها:

- ١- تعزيز دور المرأة كناخبة عن طريق:
- استكمال إصدار بطاقات الرقم القومي لكافة النساء في كل المحافظات.

- ٢- زيادة تمثيل المرأة في المجالس النيابية المنتخبة، وتعزيز أدائها فيها عن طريق:
 - تحديد القيادات الطبيعية من النساء لتدريبهن على الاضطلاع بمهام التمثيل البرلماني على المستوى الوطني والمحلي.
 - وضع برامج لمساندة المرشحات لمجلس النواب بصورة تساعدن على كسب ثقة الناخبين.
 - مساندة النائبات في ممارسة عملهن البرلماني من خلال تزويدهن بالمعارف والمعلومات والخبرات التي تجعل مشاركتهن في التشريع والمراقبة أكثر فاعلية، وتجعل مساهماتهن محققة للصالح العام؛ وذلك لكسب ثقة الناخبين في النائبات، وفتح مجال أكبر لتمثيل المرأة في الدورات القادمة لمجلس النواب.
- ٣- زيادة فرص تولي المرأة لمناصب قيادية في الهيئات القضائية، وتعزيز أدائها فيها عن طريق:
 - تشجيع وتعزيز فرص تولي المرأة لمناصب قيادية في الهيئات القضائية.
 - وضع معايير لاختيار المرشحين لتولي المناصب القيادية تتجنب التمييز ضد المرأة وتضع الأولوية للكفاءة.
 - تدريب القاضيات بصورة مكثفة لمساندتهن في تولي المناصب القضائية العليا.
- ٤- زيادة تقلد المرأة للمناصب القيادية في الأجهزة التنفيذية للدولة، وتعزيز أدائها فيها عن طريق:
 - التخطيط للتوسع في تولي المرأة لمنصب المحافظ ونائب المحافظ؛ من خلال وضع برامج متكاملة للقيادات النسائية الشابة لإعدادها لتولي المنصب وتدريبها على القيام بمهامه.
 - تطوير نظم العمل لضمان تمثيل ومشاركة النساء بشكل عام، والعاملات في الأجهزة التنفيذية للدولة على وجه الخصوص، في عمليات التخطيط ووضع السياسات والموازنات على المستويات الوطنية والمحلية والقطاعية.
 - استكمال وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات والهيئات العامة وقطاع الأعمال والمحليات، ودعوة الهيئات القضائية والقطاع الخاص لإنشاء مثل هذه الوحدات.
- ٥- مواجهة الثقافة المجتمعية الحاكمة والأفكار المناهضة لتولي المرأة مناصب قيادية عن طريق:

- مراجعة التشريعات القائمة ذات الصلة للتأكد من ضمانها لتحقيق تكافؤ الفرص في تولي المناصب القيادية في الوظائف العامة، دون أي تمييز ضد النساء، وتحديد الفجوات التشريعية في هذا المجال، ومعالجتها إن وجدت.

- وضع مناهج تعليمية تركز مفهوم المواطنة وعدم التمييز وتشجع على المشاركة السياسية من خلال القنوات الشرعية بكافة أنواعها، على أن يتم تدريسها بجرعات مناسبة في كافة مراحل التعليم بدلاً من التعليم الأساسي.

- إنتاج برامج تليفزيونية للأطفال وأغاني وكتب ومسرحيات، وتوظيف أدوات الإعلام الاجتماعي والألعاب الإلكترونية الموجهة للنشء والأطفال لتدعيم مفاهيم المساواة بين الجنسين، وغرس ثقافة عدم التمييز ضد المرأة.

- نشر الآراء الدينية المستنيرة والتفسير الشرعي الصحيح لقضية ولاية المرأة لمواجهة التفسيرات المغلوطة التي أدت إلى حرمان المجتمع من الاستفادة من عديد من الكفاءات النسائية في شغل المناصب القيادية.

- دعوة المؤسسات الإعلامية والحكومية والخاصة إلى تبني سياسة إعلامية تتأى بوسائل الإعلام عن رسم صورة ذهنية سلبية عن المرأة والدعوة للأفكار التي تركز عدم التمييز ضد النساء، وتسلط الضوء على نماذج المرأة الناجحة في مصر كأمثلة تحتذى.

وفي ضوء ما تناوله المحور السابق للاستراتيجية يمكن تحديد مجموعة من الممارسات

الإجرائية للتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بالجامعة هي:

- إتاحة فرص تولي المرأة للمناصب القيادية بالجامعة.
- تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة وتأهيلها لتولي المناصب القيادية بالجامعة.
- دعم المتميزات من القيادات النسائية بالجامعة كأمثلة يحتذى بها.
- مراجعة القوانين التي تحكم الوظائف القيادية والإدارية بالجامعة وتضمينها مبدأ تكافؤ الفرص في تولي المناصب القيادية دون تمييز.
- صياغة معايير معتمدة ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة والتي لم تنص عليها القوانين الحاكمة بصورة تتجنب التمييز ضد المرأة وتضع الأولوية للكفاءة.

- التوسع في مشاركة المرأة في عمليات التخطيط ووضع السياسات وعمليات صنع واتخاذ القرارات بالجامعة.

- استحداث مقررات تعليمية تركز مفهوم المواطنة وعدم التمييز، وتشجع على مشاركة المرأة السياسية وتوليها المناصب القيادية.

- نشر الآراء الدينية المستنيرة والتفسير الصحيح لقضية ولاية المرأة ومواجهة التفسيرات المغلوطة التي قد تؤدي إلى حرمان الجامعة من الاستفادة من الكفاءات النسائية في شغل المناصب القيادية.

- إنشاء وحدة لتكافؤ الفرص وإدراجها ضمن هيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة.

المحور الثاني للاستراتيجية: التمكين الاقتصادي للمرأة، ويمكن عرض ما تضمنه هذا المحور

على النحو التالي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٣٠-٣٧):

تضمن المحور الثاني للاستراتيجية هدفًا عامًا نص على: تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات الخاصة.

كما تضمن المحور الثاني الأهداف التفصيلية التالية:

- ١- مساندة المرأة العاملة، ويتضمن:
 - مساندة ورفع إنتاجية المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي والزراعي.
 - التوسع في تقديم الخدمات المساندة للمرأة العاملة وفي بيئة عمل آمنة.
 - قوانين وعلاقات عمل مستجيبة للنوع الاجتماعي في كافة القطاعات.
 - دور أكبر للمرأة في حوكمة الشركات والمؤسسات.
- ٢- زيادة معدل تشغيل الإناث، ويتضمن:
 - فتح مجالات عمل جديدة للمرأة.
 - القضاء على التمييز ضد المرأة في الحصول على فرص العمل.
 - تشجيع مشروعات جديدة كثيفة العمالة النسائية.
- ٣- نفاذ المرأة للموارد الاقتصادية وتنمية قدراتها، ويتضمن:

- التدريب وبناء قدرات الإناث بما في ذلك النساء المهمشات.
 - نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الإناث.
 - النفاذ للخدمات المالية.
- كما تناولت الاستراتيجية في هذا المحور عديد من التدخلات من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية منها:
- ١- تطوير سياسات الاستثمار ونظم الإدارة والتمويل عن طريق:
 - تطوير سياسات لضمان التزام القطاع الخاص بتمثيل مناسب للمرأة في مجالس الإدارات والشركات.
 - الاهتمام بتنويع القطاعات الاقتصادية المتوطنة بالمحافظات لتشغيل النساء.
 - تفعيل السياسات والإجراءات التي تشجع النساء على إقامة مشروعاتهن الخاصة.
 - التوسع في خدمات تنمية الأعمال الموجهة للمرأة، وتطبيق نظم الشباك الواحد للمرأة المستثمرة.
 - التوسع في تطبيق تجارب إنشاء تعاونيات النشاط الاقتصادي الموجهة للمرأة، وتوفير الخدمات المالية لمبادرات تشجيع الادخار والإقراض الجماعي للنساء.
 - تطوير الخدمات المالية المصرفية وغير المصرفية الموجهة للمرأة، وزيادة معرفة النساء بها، وتسهيل حصولهن عليها وخاصة من خلال قنوات إلكترونية ميسرة، بما في ذلك القروض الموجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 - تطوير سياسات المشتريات العامة والتوريدات بما يضمن نصيباً أكبر لمنتجات المشروعات الصغيرة المملوكة للمرأة.
 - ٢- حماية حقوق المرأة العاملة وتقديم الخدمات المساندة عن طريق:
 - تفعيل القوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بساعات العمل والإجازات والمساواة مع الذكور في الأجر لا سيما في القطاع الخاص.
 - اتخاذ التدابير لضمان التزام سياسات وأنظمة الموارد البشرية بإدراج السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في كافة علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف والتدريب والترقية والأجور

- والحصول على المنافع وإنهاء الخدمة، كما ينبغي أيضًا أن تأخذ هذه السياسات بعين الاعتبار استحقاقات الأمومة، وآليات التنظيم لمكافحة التحرش في أماكن العمل.
- توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة وفقًا للمادة (١١) من الدستور مثل توفير خدمات رعاية الأطفال (وقت لرعاية الأطفال والحضانات) وتحقيق الحماية لها داخل وخارج بيئة العمل.
- ٣- عمل المرأة داخل المنزل وفي القطاع غير الرسمي عن طريق:
- وضع القوانين والإجراءات التي تساعد على الحفاظ على حقوق المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي.
- إجراء دراسات حول المساهمة الاقتصادية لعمل المرأة غير مدفوع الأجر داخل المنزل كأساس لنشر ثقافة تثمن هذا العمل.
- تطبيق نظم التشغيل المرن والعمل من المنزل لإعطاء المرأة خيار الجمع مع الموازنة بين عملها ودورها الأسري.
- حماية العاملات في المنازل وتقنين أوضاعهن بما يكفل حقوقهن.
- ٤- برامج التدريب والتأهيل وتعزيز المهارات في مختلف القطاعات عن طريق:
- التوسع في برامج محو الأمية الكتابية والرقمية والتكنولوجية للمرأة ودمجها مع برامج التدريب المهني ورفع القدرات.
- تقديم أنواع مختلفة من التعليم التي تتناسب واحتياجات المجتمع المصري وقدرات المرأة المصرية.
- التوسع في برامج تأهيل المرأة المعيلة التي تساعد على العمل والحصول على دخل مستمر.
- إتاحة فرص التدريب ورفع المهارات للسيدات اللاتي حصلن على تعليم منخفض لتأهيلهن للحصول على عمل.
- التوسع في برامج إتاحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للنساء والاهتمام بتصميم دورات تدريبية لمعرفة كيفية الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لفتح مجال للنساء للنفاذ إلى الأسواق.
- وضع آليات لتوسيع الشمول المالي ونفاذ المرأة للخدمات المالية المختلفة.

- وضع برامج تدريب للمرأة العاملة في القطاع الزراعي بهدف تحسين إنتاجيتها وفتح مجالات جديدة أمامها.
- ٥- تعزيز عمل المرأة في القطاع الزراعي عن طريق:
 - التوسع في مشروعات تسهل تشغيل النساء في مواقع مختلفة من سلاسل القيمة للإنتاج الزراعي.
 - إتاحة مصادر التمويل للمرأة العاملة في القطاع الزراعي بكل أنشطته لتوسيع دورها فيه.
- وفي ضوء ما تناوله المحور السابق للاستراتيجية يمكن تحديد مجموعة من الممارسات الإجرائية للتمكين الاقتصادي للمرأة بالجامعة هي:**
 - زيادة وعي المرأة بالخدمات المالية المتاحة لها بالجامعة.
 - تبني الجامعة لسياسة الشمول المالي ونفاذ المرأة للخدمات المالية المختلفة.
 - توعية المرأة بالقوانين التي تحميها وتضمن حقوقها بالجامعة فيما يتعلق ب: ساعات العمل/ الإجازات/ التدريبات/ الترقية/ الأجور/ الحصول على المنافع وإنهاء الخدمة/ استحقاقات الأمومة/ آليات التظلم والشكاوى بالجامعة.
 - توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة بالجامعة مثل: خدمات رعاية الأطفال/ ضمان الحماية داخل وخارج بيئة الجامعة.
 - تبني سياسات العمل المرنة وعن بعد بالجامعة لتحقيق موازنة المرأة بين عملها ودورها الأسري.
 - التوسع في برامج محو الأمية التكنولوجية والرقمية للمرأة بالجامعة ودمجها مع برامج التدريب المهني ورفع القدرات لفتح المجال أمام المرأة للنفاذ إلى الأسواق.
 - نشر ثقافة زيادة الأعمال للمرأة بالجامعة.
 - استحداث برامج متخصصة وداعمة لبناء رائدات الأعمال بالجامعة.
 - استحداث كيانات داعمة لخدمات الإرشاد المهني والتطوير الوظيفي للمرأة بالجامعة.
 - استحداث كيانات داعمة لأفكار المرأة الابتكارية والريادية بالجامعة وتمويلها.
 - برامج تدريبية وتأهيلية لبناء قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.

- دعم المتميزات في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.
- المحور الثالث للاستراتيجية:** التمكين الاجتماعي للمرأة، ويمكن عرض ما تضمنه هذا المحور على النحو التالي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٣٨-٤٥):
- تضمن المحور الثالث للاستراتيجية هدفاً عاماً نص على: تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة، وتوسيع قدراتها على الاختيار ومنع الممارسات التي تركز التمييز ضد المرأة وتضر بها، سواء في المجال العام أو داخل الأسرة.
- كما تضمن المحور الثالث الأهداف التفصيلية التالية:
- ١- المساندة القانونية، ويتضمن:
 - مراجعة القوانين.
 - التوعية بالقوانين.
 - التوسع في مكاتب المساندة القانونية.
 - ٢- تنظيم الأسرة والصحة الإنجابية، ويتضمن:
 - توفير خدمات تنظيم الأسرة.
 - التوعية بخدمات الصحة الإنجابية وتغيير الاتجاهات نحو الإنجاب.
 - ٣- مساندة نوعية لبعض الفئات الخاصة، ويتضمن:
 - مساندة المرأة المسنة.
 - مساندة المرأة ذات الإعاقة.
 - مساندة أمهات الأطفال المعاقين.
 - مساندة المرأة الشابة.
 - مساندة المتفوقات والموهوبات رياضياً.
 - مساندة السجينات.
- كما تناولت الاستراتيجية في هذا المحور عديد من التدخلات من أجل التمكين الاجتماعي للمرأة المصرية منها:
- ١- تعزيز خدمات الوصول للعدالة للمرأة وخاصة الأشد احتياجاً، عن طريق:

- إنشاء شبكة من مكاتب تقديم الاستشارة والخدمات القانونية لمساندة النساء وبخاصة أفقر الفقيرات في الوصول للعدالة من خلال توعيتهن بحقوقهن ومساعدتهن في الحصول عليها بالقانون.
- تفعيل دور مكاتب الشكاوى التابعة للمجلس القومي للمرأة لتصبح قناة اللجوء الأولى للمرأة لحل مشكلاتها.
- ٢- تعزيز الصحة الإنجابية، عن طريق:
 - التوسع في خدمات الصحة الإنجابية ووسائل تنظيم الأسرة في كل أنحاء الجمهورية لا سيما في المناطق الفقيرة والمحرومة.
 - توعية الأسر بمخاطر تعدد الإنجاب على السيدات وعلى أسرهن وعلى الدولة، ورفع الطلب على خدمات تنظيم الأسرة.
 - تطوير نظم للحوافز الاجتماعية لتشجيع السيدات على تنظيم الإنجاب مع المبادعة بين الولادات حفاظاً على الأم والطفل.
 - التأكيد على ضرورة إجراء فحوص ما قبل الزواج والتي تشير الدراسات إلى أن الحصول على الشهادات الخاصة بإتمامها أصبح يتم بصورة روتينية دون إجراء الفحوص.
 - تطوير قدرات العاملين في القطاع الصحي لتقديم خدمات لرعاية الأمومة والطفولة ذات جودة.
- ٣- تعزيز الخدمات للمرأة المسنة، عن طريق:
 - التوسع في برامج التوعية حول كيفية تعامل أفراد الأسرة مع المسنات على نحو يسهم في تحسين جودة حياتهن.
 - تطوير الخدمات الصحية للمسنين التي تراعي احتياجات المرأة المسنة.
 - توفير البيئة الملائمة لحياة المسنات من خلال الالتزام بأكواد البنية التحتية والمنشآت المناسبة لهن.
- ٤- تعزيز الخدمات للمرأة ذات الإعاقة، عن طريق:

- توفير الخدمات التدريبية والتأهيلية للمرأة ذات الإعاقة وضمان الفرص المتكافئة لها من مرحلة الطفولة والتعليم مرورًا بمرحلة العمل والاندماج في المجتمع والمشاركة، وصولًا إلى مرحلة الزواج وتكوين الأسرة.
- تطوير المجال العام وتوفير البيئة الملائمة لحياة المعاقات من خلال الالتزام بأكواد المباني والبنية التحتية والمنشآت المناسبة لهن من خلال وضع هذه الأكواد ضمن اشتراطات البناء مع التزام المؤسسات الحكومية بذلك بشكل صارم.
- توفير الكوادر الطبية والنفسية المؤهلة للتعامل مع مشكلات المرأة ذات الإعاقة.
- ٥- تعزيز الخدمات لأمهات الأطفال ذوي الإعاقة، عن طريق:
 - توفير خدمات الرعاية للأطفال المعاقين بما في ذلك الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية وخدمات الرعاية اليومية لأبناء العاملات.
 - التوسع في مراكز تأهيل الأطفال المعاقين ومراكز العلاج الطبيعي الخاصة بهم ونشرها في كافة المناطق بما يسهل على الأمهات الوصول إليها.
 - توعية الأمهات بأساليب الكشف المبكر عن الإعاقات وبكيفية التعامل مع الأطفال ذوي الإعاقات المختلفة من خلال برامج توعية وتنقيف صحي تبث عبر الوسائل الإعلامية المختلفة ومن خلال المراكز الصحية.
- ٦- تعزيز رعاية الموهوبات والمتفوقات، عن طريق:
 - تحويل بعض مراكز الشباب إلى مراكز صديقة للفتيات ومتخصصة وموزعة على كافة أنحاء الجمهورية تحال إليها المتفوقات رياضياً والموهوبات اللاتي يتم اكتشافهن على المستوى المحلي، لتقديم رعاية متخصصة من خلال برامج مستمرة.
 - التوسع في ممارسة الأنشطة في المدارس والجامعات، وإتاحة الوقت اللازم لها في أثناء اليوم الدراسي وفي العطلات السنوية، وإزالة المعوقات التي تحول دون مشاركة الطالبات في الأنشطة المدرسية والجامعية.
- ٧- تعزيز الخدمات للسجينات، عن طريق:
 - تقديم الرعاية الصحية اللازمة للسجينات، خاصة كبار السن منهن.

- تسهيل إجراءات رؤية السجينات لأبنائهن خاصة من لديهن أبناء أقل من ١٥ سنة.
- حملات تثقيفية لتغيير نظرة المجتمع نحو السجينات وتشجيعهن على تقبلهن وإدماجهن في المجتمع مرة أخرى بعد أدائهن العقوبة.
- ٨- مواجهة مشكلة الغارمات، عن طريق:

- تطبيق مدخل وقائي للحد من مشكلات الغارمات لتوعيتهن بحقوقهن ومسؤولياتهن القانونية لتلافي تبعات تعثر المشروعات نتيجة للاقتراض غير المدروس.

وفي ضوء ما تناوله المحور السابق للاستراتيجية يمكن تحديد مجموعة من الممارسات

الإجرائية للتمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بالجامعة هي:

- إتاحة خدمات الصحة الإنجابية للمرأة بالمستشفيات الجامعية.
- تنفيذ البرامج والمبادرات وحملات التوعية بالجامعة التي تستهدف تنظيم الأسرة.
- تطوير خدمات رعاية الأمومة والطفولة بالمستشفيات الجامعية وإتاحتها للمرأة.
- تطوير الخدمات الصحية للمسنات بالمستشفيات الجامعية وإتاحتها لهن.
- الالتزام بأكواد المباني الجامعية المناسبة للمرأة المسنة.
- دعم وتأهيل وتدريب المرأة ذات الإعاقة بالجامعة وبناء قدراتها.
- دعم وتطوير خدمات الرعاية الطبية والنفسية للمرأة ذات الإعاقة بالجامعة.
- الالتزام بأكواد المباني الجامعية المناسبة للمرأة ذات الإعاقة، ووضع هذه الأكواد ضمن اشتراطات البناء.
- إتاحة فرص مشاركة المرأة في ممارسة الأنشطة الرياضية بالجامعة.
- تخصيص مساحات مناسبة بالجامعة لممارسة المرأة للأنشطة الرياضية.
- تنظيم الحملات التثقيفية والزيارات الميدانية للسجينات لدعمهن وتشجيعهن وتيسير تقبلهن وإدماجهن في المجتمع مرة أخرى بعد أدائهن العقوبة.
- تنظيم حملات توعوية بحقوق الغارمات ومسؤولياتهن القانونية لتلافي تبعات الاقتراض غير المدروس.

المحور الرابع للاستراتيجية: حماية المرأة، ويمكن عرض ما تضمنه هذا المحور على النحو التالي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٤٦-٥٤):

تضمن المحور الرابع للاستراتيجية هدفاً عاماً نص على: القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياة المرأة وسلامتها وكرامتها، وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في كافة المجالات، بما في ذلك أشكال العنف ضدها، وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تؤثر بالسلب عليها من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية.

كما تضمن المحور الرابع الأهداف التفصيلية التالية:

- ١- حماية المرأة في المجال العام، ويتضمن:
 - الحد من التحرش.
 - التنقل الآمن.
 - ٢- حماية المرأة في إطار الأسرة، ويتضمن:
 - القضاء على كافة أشكال العنف.
 - مكافحة الزواج المبكر.
 - مناهضة ختان الإناث.
 - تعديل قوانين الأحوال الشخصية.
 - الحصول على الميراث.
 - ٣- ضمان حياة كريمة للمرأة، ويتضمن:
 - ضمان الحد الأدنى من الحياة الكريمة للمرأة المهمشة.
 - حماية المرأة من تبعات التغيرات المناخية.
- كما تناولت الاستراتيجية في هذا المحور عديد من التدخلات من أجل حماية المرأة المصرية منها:
- ١- القضاء على التحرش الجنسي، عن طريق:
 - تفعيل القوانين الرادعة ضد التحرش بالمرأة والذي يمتن كرامتها.

- نشر قنوات الشرطة النسائية التي تعمل على رصد ومنع حالات التحرش بصورة أكبر في مناطق التجمعات.
 - تعزيز استخدام المرأة التي تتعرض للتحرش لحقها القانوني في ملاحقة المتحرشين وزيادة الدعم المقدم لها في أقسام الشرطة.
 - التوسع في تفعيل المبادرات التي تعمل على التوعية ضد التحرش الجنسي بكافة أشكاله، وإدماج منظمات المجتمع المدني والجامعات ومراكز الشباب في مبادرات التوعية ضد التحرش.
 - تضمين موضوعات تنشر ثقافة تقبل واحترام المرأة كشريك أساسي في المجتمع في مناهج التعليم وخاصة في التعليم الأساسي.
 - مواجهة انتشار الإنتاج الدرامي الذي يشجع على التحرش والعنف ضد المرأة بكافة أنواعه.
- ٢- تعزيز التنقل الآمن للمرأة، عن طريق:
- تشديد الرقابة على التحرش في وسائل المواصلات؛ مما يشكله ذلك من تقييد لقدراتها على التنقل والعمل.
 - مساندة التجارب الريادية لتطبيق النهج الابتكاري لجعل المدن وفضائها العامة آمنة للجميع، وخاصة للنساء والفتيات، وتقييم التجارب في تخطيط المدن الجديدة وتطوير القائمة.
- ٣- تعزيز حقوق المرأة والأسرة في قوانين الأحوال الشخصية، عن طريق:
- تعديل قوانين الأحوال الشخصية بما يحفظ حقوق المرأة، ويضمن المصلحة القصوى للأسرة والطفل، ويبسر حصول المرأة على حقوقها كاملة دون تأخير.
 - تطوير كافة محاكم الأسرة بما يتناسب واحتياجات المرأة وخاصة ذوات الإعاقة، وإنشاء آلية وطنية للتنفيذ الفوري لأحكام النفقة الخاصة بالمرأة ومن في حضانتها.
 - التوسع في إنشاء مكاتب المساعدة القانونية للمرأة الملحقة بمحاكم الأسرة؛ من أجل ضمان مساندة فعالة لحصول المرأة والأسرة على حقوق ما بعد الطلاق.

- ٤- حماية المرأة والقضاء على كافة أشكال العنف ضدها، عن طريق:
- تفعيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥-٢٠٢٠.
 - إصدار قانون لحماية المرأة والقضاء على كافة أشكال العنف ضدها وتفعيل تطبيقه.
 - تطوير السياسات التي من شأنها خلق بيئة داعمة للمرأة المعنفة في الإبلاغ عن مرتكبي العنف والاستفادة من خدمات الحماية.
 - تنظيم حملات توعية من أجل ترسيخ ثقافة مجتمعية رافضة لكافة أشكال العنف ضد المرأة، ومشجعة للنساء بشكل خاص على عدم السكوت على مرتكبي العنف أو القبول بإفلات مرتكبيه من العقاب، والتواصل مع الجهات المنتجة للدراما السينمائية والتلفزيون لتشجيعها على تقديم محتوى إعلامي يساهم في تحقيق ذات الغرض.
- ٥- مناهضة الزواج المبكر وغير المسجل رسمياً، عن طريق:
- تفعيل الاستراتيجية القومية لمكافحة الزواج المبكر ٢٠١٠-٢٠٢٠.
 - وضع آلية لأحكام الرقابة على المأذونين الذين يتحايلون على تسجيل الزواج المبكر.
 - توعية الأسر بمخاطر الزواج المبكر على الفتيات وتبعات غير الرسمي منه.
 - تشجيع الأسر على استمرار بناتهن في التعليم، وتمكينهن من ذلك بالتوسع في مدارس الفصل الواحد والمدارس الصديقة للفتيات.
- ٦- مناهضة ختان الإناث، عن طريق:
- تفعيل الاستراتيجية القومية لمناهضة ختان الإناث ٢٠١٦-٢٠٢٠.
 - تفعيل التشريعات التي تحرم ختان الإناث.
 - توعية المجتمع بأضرار الختان وأنه عادة ليس لها أية مرجعية دينية.
 - تشديد الرقابة والعقوبة على الأطباء لوقف قيامهم بإجراء عمليات الختان.
- ٧- حماية حق المرأة في الحصول على ميراثها، عن طريق:
- وضع القوانين التي من شأنها النص على ضرورة التقسيم الإجمالي للتركة عقب وفاة المورث مباشرة، واعتبار المحاكم مسؤولة عن تبليغ كل وريث بنصيبه من التركة.

- تنظيم حملات توعية لتغيير الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد التي تشجع على حجب الميراث عن المرأة خاصة في بعض المناطق في صعيد مصر، والتوعية بضرورة طلب المرأة لحقها في الميراث عقب وفاة المورث مباشرة تقادياً للمشكلات التي تنجم عن طلب الحق في الميراث بعد مدة طويلة من وفاة المورث.
- تقديم الدعم القانوني للمرأة لمساعدتها في الحصول على حقها عن طريق القضاء الرسمي، خاصة أن المرأة هي الأكثر تأثراً بطول مدة التقاضي وصعوبة إجراءاته.
- ٨- توفير الخدمات المساندة للمهشمات والمعيلات والغارمات، عن طريق:
 - إعادة النظر في منظومة الدعم بصورة تكفل توجيه الدعم للسيدات الأكثر احتياجاً والأسر التي ترأسها امرأة.
 - التوسع في برنامجي تكافل وكرامة لما يمكن أن يحققه من إنجاز لتمكين النساء والمعيلات ومد مظلتهم للنساء المهشمات في كافة أنحاء الجمهورية.
 - رفع كفاءة دور وحدات الخدمات الاجتماعية التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي في تقديم الخدمات للسيدات المهشمات.
- ٩- تعزيز قدرة المرأة على مواجهة المخاطر المرتبطة بالبيئة والتغيرات المناخية والاستهلاك غير المستخدم، عن طريق:
 - توعية النساء- خاصة اللاتي تعملن في الزراعة- بكيفية اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة أزمات السيول وغيرها من نواتج التغيرات المناخية.
 - اتخاذ الإجراءات التي تحمي الإناث من الأخطار البيئية بكافة أنواعها وغيرها من نواتج التغيرات المناخية مثل مشروعات تدوير النفايات، والزراعة العضوية، وإنتاج الغاز الحيوي والطاقة البديلة.
 - توفير التدريب والتمويل للنساء في مناطق المحميات للاستفادة من الأنشطة الاقتصادية القائمة على الحفاظ على الموارد الطبيعية والتنوع البيولوجي، بما في ذلك إنتاج المنتجات العطرية والأعشاب، وأنشطة السياحة البيئية.

- التوسع في التدخلات التي تركز ثقافة ترشيد الاستهلاك، وتشجيع النساء على الادخار والاستثمار بدلاً من الاقتراض بغرض الاستهلاك.

وفي ضوء ما تناوله المحور السابق للاستراتيجية يمكن تحديد مجموعة من الممارسات

الإجرائية لحماية المرأة بالجامعة هي:

- تنظيم المبادرات بالجامعة التي تعمل على التوعية ضد التحرش والقوانين الرادعة له.
- تخصيص قوات للشرطة النسائية بالجامعة تعمل على رصد ومنع حالات التحرش بالجامعة، خاصة في أماكن التجمعات ووسائل التنقل داخلها.
- تضمين بعض المقررات الدراسية بالجامعة موضوعات تنشر ثقافة تقبل الآخر واحترام المرأة كشريك في المجتمع.
- تيسير سبل التنقل الآمن للمرأة داخل الجامعة.
- التوعية بقوانين الأحوال الشخصية داخل الجامعة التي تدعم حصول المرأة على حقوقها كاملة دون تأخير.
- التوعية داخل الجامعة بالاستراتيجيات الوطنية والقومية الداعمة لحماية المرأة.
- حملات توعوية داخل الجامعة لنشر ثقافة مجتمعية رافضة لكل أشكال العنف ضد المرأة، ومشجعة على عدم السكوت على مرتكبي العنف، أو القبول بإفلات مرتكبيه من العقاب.
- التوعية داخل الجامعة بمخاطر الزواج المبكر وتبعات غير الرسمي منه.
- التوعية داخل الجامعة بأضرار الختان كعادة سيئة ليس لها أي مرجعية دينية.
- حملات توعوية داخل الجامعة لتغيير الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد التي تشجع على حجب الميراث عن المرأة - خاصة بصعيد مصر - ومساعدتها على الحصول على حقوقها عن طريق القضاء الرسمي.
- مشاركة الجامعة في تنفيذ برنامجي تكافل وكرامة ومد مظلتها للنساء الأكثر احتياجًا داخل الجامعة وخارجها.
- توعية الجامعة للمرأة بكيفية اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة التغيرات المناخية.
- نشر ثقافة ترشيد الاستهلاك بالجامعة، وتشجيع المرأة على الادخار.

المحور الثاني: تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

تناول هذا المحور: جهود جامعة جنوب الوادي في مجال تمكين المرأة، متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وذلك على النحو التالي:

أولاً: جهود جامعة جنوب الوادي في مجال تمكين المرأة

جامعة جنوب الوادي South Valley University هي إحدى الجامعات المصرية العريقة التي تغطي نطاقاً جغرافياً واسعاً يمتد عبر محافظتي قنا والبحر الأحمر، ويقع الحرم الرئيس لها في مدينة قنا التي تقع على بعد ٦٠٠ كيلو متر من جنوب القاهرة، وهي تضم (٢١) كلية، كما تضم عدد (٢) معهد صحي، ومدرسة فنية، وهي - كغيرها من الجامعات المصرية- تقوم بجهود كبيرة في مجال تمكين المرأة.

فقد تبلور الاهتمام الرسمي لجامعة جنوب الوادي بتمكين المرأة من خلال التالي:

(١) الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ - ٢٠٢٧ / ٢٠٢٨:

في إطار العمل على إيجاد إطار مؤسسي يرسخ مبدأ العدالة والمساواة بين الجنسين وتفعيل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠؛ فقد وافق مجلس الجامعة (مجلس الجامعة رقم (٣٢٣)، ٢٠٢٣) على المذكرة المقدمة من منسق الجامعة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة بشأن صياغة غاية رئيسة ضمن الغايات الاستراتيجية للجامعة تنص على: "تعزيز وتمكين المرأة" وترجمتها إلى هدف استراتيجي تتبني عليه مجموعة من الأهداف التنفيذية بالخطة التنفيذية لاستراتيجية الجامعة الجديدة (٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ - ٢٠٢٧ / ٢٠٢٨) والتي تمت الموافقة على البدء في إجراءات إعدادها بذات المجلس.

هذا بالإضافة إلى موافقة مجلس الجامعة أيضاً على تمثيل فريق عمل جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة ضمن فريق إعداد الخطة الاستراتيجية الجديدة لجامعة جنوب الوادي؛ لوضع الأهداف والخطة التنفيذية الخاصة بالغاية والهدف الاستراتيجي السابق ذكرهما لضمان أن تكون استراتيجية الجامعة الجديدة مستجيبة للنوع الاجتماعي ومحقة لتكافؤ الفرص.

وبناءً على الخطاب الوارد من وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (جائزة مصر للتميز الحكومي) بشأن إنشاء وحدات تكافؤ الفرص وتمكين المرأة ضمن الهيكل التنظيمي للجامعات ولضمان استدامة العمل على تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وتمكين المرأة؛ فقد وافق مجلس الجامعة (مجلس الجامعة رقم (٣٢٤)، ٢٠٢٣) على إنشاء وحدة "تكافؤ الفرص وتمكين المرأة" بالجامعة وفقاً للائحتها التي تم اعتمادها بذات المجلس.

(٢) الكيانات الفاعلة بالجامعة المعنية بدعم وتمكين المرأة:

تمثلت جهود جامعة جنوب الوادي في مجال تمكين المرأة من خلال الأنشطة والمبادرات التي تقوم بها بعض الكيانات المستحدثة بالجامعة منها (جامعة جنوب الوادي (طلب الترشح)، ٢٠٢٢):

١- وحدة مناهضة العنف ضد المرأة:

أنشأت هذه الوحدة بقرار رقم (١١٥٥) تاريخ ١٥/١٢/٢٠٢٠، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة، وتمثلت أهدافها في:

- تقديم خدمات الدعم فيما يتعلق بوقائع العنف والتمييز ضد المرأة.
- تقديم الخدمات الوقائية والإرشادية والعلاجية للحد من كافة أشكال العنف ضد المرأة.
- عقد الدورات التدريبية وورش العمل والندوات والمؤتمرات والمسابقات لرفع الوعي بمناهضة العنف ضد المرأة.
- إجراء الدراسات والبحوث في مجال حقوق المرأة.
- استخدام الفن (المسرح- الرسم- الغناء- المعارض) لدعم قضايا المرأة.
- بناء شراكات مع مؤسسات المجتمع المختلفة ذات العلاقة بقضايا المرأة لتقديم الدعم والمساندة.
- إصدار مجلة نصف سنوية تتناول كل ما يتعلق بقضايا العنف والتمييز ضد المرأة.
- عقد حلقات نقاشية لطرح كل ما يستجد من القضايا المتعلقة بالمرأة.
- الاحتفاء بالأيام العالمية الخاصة بالمرأة لتعزيز ثقافة احترام المرأة والتوعية بحقوقها.

٢- مركز دراسات وبحوث المرأة والإعلام:

أنشأ هذا المركز بقرار رقم (٢٢١) تاريخ ٢٧/٤/٢٠١٩، ومقره كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، وتمثلت أهدافه في:

- القيام بإعداد وتنفيذ الدورات التدريبية.
 - إجراء دراسات خاصة لتأثير المجلس القومي للمرأة.
 - إعداد المؤتمر العلمي السنوي لرصد مشكلات المرأة.
 - عمل إعلانات توعية لكافة القضايا المجتمعية.
 - تقديم الاستشارات البحثية لإعداد وتأهيل المرشحات للمجالس النيابية والانتخابية.
- هذا بالإضافة إلى بعض الكيانات الموجودة بالجامعة ونتيح خدماتها للجنسين دون تمييز لفئة دون أخرى ومنها:

- ١- مركز التنمية النفسية والتربوية والمهنية (٢٠١٨) الذي يقدم الاستشارات العلمية وخدمات الإرشاد النفسي، وينفذ دورات تدريبية متخصصة في مجال التنمية النفسية للجنسين دون تمييز.
- ٢- مركز العلاج الطبيعي والتأهيل بكلية العلاج الطبيعي (٢٠١٧) الذي يقدم خدماته العلاجية والتأهيلية، ويقدم الاستشارات في مجالات العلاج الطبيعي للجنسين.
- ٣- مركز التطوير الوظيفي (٢٠٢١) ومن أهدافه التدريب على مهارات سوق العمل للجنسين، ودراسة وتقييم احتياجات أصحاب الأعمال وتوفير فرص الاتصال بهم لخريجي الجامعة من الذكور والإناث.
- ٤- مكتب نقل وتسويق التكنولوجيا والابتكار وبراءات الاختراع بالجامعة والذي يقدم سبل الدعم للموهوبين والموهوبات بالجامعة.
- ٥- مركز تعليم الكبار (٢٠١٩)، الذي يهدف بالشراكة مع الهيئة العامة لتعليم الكبار وفروعها بمحافظات قنا والأقصر والبحر الأحمر إلى مواجهة الأمية وتشجيع فئات المجتمع من الجنسين الأميين نحو التعليم من خلال الالتحاق بفصول محو الأمية، وتشجيعهم لمواصلة التعليم بمراحله المختلفة، كما يعمل المركز على تحفيز طلاب الجامعة من الجنسين (الذكور والإناث) للمشاركة في المشروع القومي لمحو الأمية من خلال الندوات والمؤتمرات والورش المتنوعة والقوافل

والحلقات النقاشية ونشر البحوث وعمل الدراسات لمحو الأمية وتعليم الكبار لفئات المجتمع من الجنسين.

- ٦- وحدة التضامن الاجتماعي بالجامعة بالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي.
- وقد لخص تقرير متابعة دور الجامعات في تنفيذ "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" جهود جامعة جنوب الوادي في مجال تمكين المرأة في التالي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٨، ١٢-٤٩):
- توعية الفتيات والسيدات لاستخراج بطاقات رقم قومي- خاصة غير القادرات- للمشاركة في الانتخابات.
- تنفيذ دورات تثقيفية للمرأة في مجال التنمية السياسية وتدعيم المشاركة في الانتخابات الطلابية.
- تشجيع المرأة على الممارسة السياسية الحزبية.
- توفير مساعدة معرفية وخريطة تنمية من خلال فريق استشاري متخصص من الأساتذة الجامعيين لمساعدة النائبات في كيفية مناقشة البرامج وتطويرها.
- التدريب ورفع المهارات الفنية والحرفية بما يتناسب مع احتياجات المجتمع وتوفير وسيلة دخل مستمر.
- عمل دورات تدريبية في مجال ريادة الأعمال وبرامج تدريبية عن طريق مكتب التسويق.
- إلقاء محاضرات تثقيفية وبرامج توعوية للتوعية بحقوق المرأة وكيفية الحصول عليها.
- عقد ندوات للتوعية الصحية والإسعافات الأولية.
- إنشاء مستشفى خاصة بصحة المرأة التي تعتبر أول مستشفى في قنا وإقليم جنوب الوادي خاصة بالمرأة (تحت الإنشاء).
- تخصيص يومين طوارئ بالمستشفيات الجامعية للمرأة.
- افتتاح وحدة التخصيب الصناعي التابعة لقسم النساء وأمراض التوليد لسيدات قنا وإقليم جنوب الصعيد.
- تطوير قسم النساء والتوليد بالمستشفيات الجامعية حيث تعمل العيادات الخارجية على مدار الأسبوع ويضم القسم الداخلي ٢٦ سريراً.

- تفعيل طب الأسرة والذي يختص في المقام الأول بصحة المرأة.
- توعية الأمهات بأساليب الكشف المبكر عن الإعاقة من خلال المستشفيات الجامعية.
- الاهتمام بالموهوبات والمتفوقات وتوجيه الرعاية لهن من خلال إدارة رعاية الشباب بالجامعة.
- التوسع في عمل الصالات الرياضية، وتخصيص أيام للفتيات.
- تنظيم دورة كرة قدم عربية خماسية للفتيات.
- تنظيم حملات توعية لتغيير نظرة المجتمع نحو السجينات من خلال أقسام علم الاجتماع والصحة النفسية.
- التوعية ونشر ثقافة المساواة بين الجنسين وإجراءات مكافحة التحرش في أماكن العمل من خلال وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بالجامعة.
- عقد ندوات توعوية وتثقيفية بالجامعة لنشر ثقافة احترام المرأة.
- إلقاء محاضرات من خلال متخصصين ومشاركة المجتمع المدني لمكافحة الزواج المبكر.
- عقد ندوات توعوية لمواجهة ختان الإناث.

هذا بالإضافة إلى قيام الجامعة بتنفيذ "مبادرة مساندة الطالبات المغتربات" وهي إحدى المبادرات التطوعية التي تستهدف الطالبات المغتربات بجامعة جنوب الوادي لتخفيف وطأة الاغتراب اجتماعياً ونفسياً مع توفير الحماية، تسعى هذه المبادرة إلى تحقيق أهداف رئيسة منها: تيسير سبل الإقامة الآمنة للطالبات المغتربات والاستقرار داخل المحافظة، تقديم الدعم النفسي للطالبات المغتربات، توفير سبل الحماية من كافة أنواع العنف التي قد تتعرض لها الطالبات المغتربات.

كما يعد ترشح جامعة جنوب الوادي في جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في دورتها الأولى والثانية ٢٠٢٢، ٢٠٢٣ على التوالي أحد المبادرات التي حسنت كثيراً من ممارسات الجامعة الإجرائية في مجال تمكين المرأة.

يتضح مما سبق جهود جامعة جنوب الوادي في مجال تمكين المرأة، والتي تمثلت في: صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية، تمثيل المرأة في إعداد الخطط الاستراتيجية، عقد البروتوكولات والاتفاقيات مع بعض الجهات المعنية بتمكين المرأة كالمجلس القومي للمرأة ووزارة التضامن وغيرها، إعداد البرامج التدريبية (التأهيلية والتوعوية) وتنفيذها لبناء قدرات المرأة، المشاركة في المبادرات،

عقد الملتقيات والمسابقات، تنظيم المعارض، تقديم الخدمات الصحية للمرأة بالمستشفيات الجامعية، هذا بالإضافة إلى توجيه كافة أنواع الدعم من خلال بعض الكيانات الداعمة لتمكين المرأة بالجامعة.

لكن على الرغم من تلك الجهود إلا أن تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي بالصورة التي تضمن تحقيق الأهداف، وفي ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؛ يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات يحددها البحث على النحو التالي:

ثانياً: متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠":-

يستلزم تمكين المرأة بشكل عام مجموعة من المتطلبات التي حددتها "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" في التالي (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧، ٢٠):

- تغيير ثقافة المجتمع نحو المرأة من خلال القضاء على كافة أوجه الإساءة التي تواجه المرأة المصرية، وتصحيح الصورة الذهنية التي تشكلها وسائل الإعلام عن المرأة المصرية.
- تبني كافة فئات المجتمع لتمكين المرأة كمسؤولية جماعية، وتشجيعهم على المشاركة في تحقيقها.
- مساندة المرأة في الحصول على حقوقها القانونية كاملة ودون إبطاء، مع إعطاء اهتمام خاص للمرأة المهمشة والفقيرة والمعاقفة، وتعديل قوانين الأحوال الشخصية بالصورة التي تضمن حصولها على حقوقها وتعظم فرص زيادة الترابط الأسري.
- تجديد الخطاب الديني فيما يتعلق بدور المرأة في المجال العام وأهليتها لتقلد المناصب العامة، وذلك في إطار تحديث الخطاب الديني ليتوافق مع متطلبات العصر.

كما حدد دليل خطة التنمية المستدامة المستجيبة للنوع الاجتماعي المتطلبات التالية في إطار تمكين المرأة وحمايتها من كل أشكال العنف والتمييز (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ٥٩):

- إنشاء وحدات تكافؤ الفرص على مستوى المؤسسات الحكومية وبعض مؤسسات القطاع الخاص لضمان بيئة عمل آمنة تمنع التمييز، وتعمل على النهوض بأوضاع المرأة المصرية في جميع

المجالات لضمان إدماج احتياجات المرأة في البرامج والمشروعات ضمن الخطط التنموية للجهات التنفيذية، تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠.

- تجهيز وافتتاح عدد من وحدات المرأة الآمنة في المستشفيات الجامعية بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ لتقديم الدعم المتكامل في حالات العنف ضد النساء ومن خلال طاقم طبي مدرب، أدوات كشف، توفر معلومات وإعداد ملفات متكاملة عن الحالات وإحالتها إلى جهات الدعم النفسي والقانوني والخدمات الاجتماعية إذا استلزم الأمر.

- إنشاء وحدات مناهضة العنف ضد المرأة في عديد من الجامعات المصرية لتوفير بيئة دراسية وبيئية عمل خالية من كل صور العنف والتحرش والتمييز ضد المرأة.

ومن ثم يتضح أن تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي بالصورة التي تضمن تحقيق أهداف التوجهات السياسية، والتشريعات والقوانين والاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة يحتاج إلى أطر مرجعية، يمكن من خلالها تحديد الإجراءات التي تسهم بها الجامعة في تحقيق ذلك التمكين، كما يحتاج إلى مجموعة من المتطلبات، يمكن تحديدها في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ومن الدراسات والبحوث المتعلقة بتمكين المرأة، ووفقاً لأبعاد التمكين التي حددها البحث الحالي على النحو التالي:

أولاً: متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ويحددها البحث الحالي في المتطلبات التالية:

- ١- استحداث آليات لضمان تمثيل المرأة في المجالس الحاكمة واللجان المنبثقة عنها.
- ٢- استحداث آليات لضمان زيادة فرص تولي المرأة للمناصب القيادية والإشرافية بالجامعة.
- ٣- تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة وتأهيلها لتولي المناصب القيادية بالجامعة.
- ٤- ملائمة التوقيتات الخاصة ببرامج تنمية القدرات القيادية للمرأة بالجامعة.
- ٥- اتخاذ الإجراءات لضمان مشاركة المرأة في جميع مراحل إعداد الخطط الاستراتيجية بالجامعة.
- ٦- وضع الخطط والمبادرات الاستراتيجية التي تشتمل على التوجه نحو تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.
- ٧- اعتماد آليات لضمان تمثيل المرأة في لجان اختيار المناصب القيادية والإشرافية بالجامعة.

- ٨- تبني برامج التدوير الوظيفي للمناصب لبناء قدرات المرأة القيادية.
 - ٩- استحداث آليات لضمان تمثيل المرأة بهيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة.
 - ١٠- استحداث مقررات دراسية تركز مفهوم المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص وتشجع على مشاركة المرأة في صنع القرار وتوليها المناصب القيادية.
 - ١١- دعوة رجال الدين لنشر الآراء المستنيرة الصحيحة لقضية تمكين المرأة ومواجهة التفسيرات المغلوطة التي تؤدي إلى حرمان الجامعة من عديد من الكفاءات النسائية في شغل المناصب القيادية.
 - ١٢- دعم المتميزات من القيادات النسائية بالجامعة كأمثلة يحتذى بها.
 - ١٣- إعداد دليل بال نماذج القيادة الناجحة بالجامعة.
 - ١٤- اعتماد إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في الاستحقاقات الانتخابية داخلها (مجالس إدارة النوادي- الصندوق العلاجي- جمعية الإسكان).
 - ١٥- إتاحة فرص المشاركة للمرأة كمدرية وناقلة للخبرة في مراكز الجامعة وبرامجها التدريبية.
 - ١٦- توفير المصادر والمعلومات المساندة للمرأة في صنع القرار.
 - ١٧- إنشاء وحدة لتكافؤ الفرص وتمكين المرأة وإدراجها ضمن هيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة.
- ثانياً: متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ويحددها البحث الحالي في المتطلبات التالية:
- ١- التزام الجامعة بالقوانين التي تحميها وتضمن حقوقها بالجامعة فيما يتعلق ب: ساعات العمل/ الإجازات/ التدريبات/ الترقية/ الأجور/ الحصول على المنافع وإنهاء الخدمة/ استحقاقات الأمومة/ آليات التظلم والشكاوى بالجامعة، وتوعية المرأة بها.
 - ٢- توفير الخدمات المساعدة للمرأة العاملة بالجامعة مثل: خدمات رعاية الأطفال/ ضمان الحماية داخل بيئة الجامعة وخارجها.
 - ٣- توعية المرأة بالخدمات المالية المتاحة لها بالجامعة.
 - ٤- تنفيذ برامج التنظيم المالي لميزانية الأسرة بين الادخار والإنفاق بالجامعة.

- ٥- تبني استراتيجية الشمول المالي للمرأة بالجامعة التي تتيح لها النفاذ للخدمات المالية المختلفة على نحو مسؤول ومستدام.
 - ٦- تبني سياسات العمل المرنة وعن بعد بالجامعة لتحقيق موازنة المرأة بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل بالجامعة.
 - ٧- نشر ثقافة ريادة المرأة للأعمال بالجامعة.
 - ٨- استحداث برامج متخصصة وداعمة لبناء رائدات الأعمال بالجامعة.
 - ٩- استحداث مقررات تنمي قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.
 - ١٠- استحداث كيانات فاعلة لدعم الأفكار الابتكارية والريادية للمرأة بالجامعة.
 - ١١- دعم المتميزات من النساء في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.
 - ١٢- تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.
 - ١٣- تقديم خدمات الإرشاد المهني والوظيفي للمرأة بالجامعة.
 - ١٤- التوسع في برامج محو الأمية التكنولوجية والرقمية بالجامعة لبناء قدرات المرأة التكنولوجية وفتح المجال أمامها للنفاذ إلى الأسواق.
- ثالثاً: متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ويحددها البحث الحالي في المتطلبات التالية:**
- ١- إتاحة/ وتطوير خدمات الصحة الإنجابية للمرأة (الفحص الدوري المبكر- رعاية الأمومة والطفولة) بالمستشفيات الجامعية.
 - ٢- تنفيذ البرامج والمبادرات وحملات التوعية بالجامعة التي تستهدف تنظيم الأسرة.
 - ٣- إتاحة/ وتطوير الخدمات الصحية للمرأة المسنة بالمستشفيات الجامعية.
 - ٤- التزام الجامعة بأكواد المباني المناسبة للمرأة المسنة.
 - ٥- تأهيل وتدريب المرأة ذات الإعاقة بالجامعة وبناء قدراتها.
 - ٦- تطوير خدمات الرعاية الطبية والنفسية للمرأة ذات الإعاقة بالجامعة.
 - ٧- التزام الجامعة بأكواد المباني الجامعية المناسبة للمرأة ذات الإعاقة، ووضع هذه الأكواد ضمن اشتراطات البناء بالمنشآت المستحدثة.

٨- تبني الجامعة لمدونة السلوك الصادرة عن المجلس القومي للمرأة للتعامل مع المرأة ذات الإعاقة.

٩- إتاحة فرص مشاركة المرأة في ممارسة الأنشطة الرياضية بالجامعة.

١٠- تجهيز مساحات مناسبة بالجامعة لممارسة المرأة للأنشطة الرياضية.

١١- إتاحة الفرص بالجامعة لاستغلال قدرات المرأة الفنية والفكرية والإبداعية.

١٢- إتاحة فرص ترشح المرأة للحصول على جوائز الدولة المختلفة.

١٣- إتاحة بعض الخدمات بالجامعة لدعم السجينات.

١٤- إتاحة بعض الخدمات بالجامعة لدعم الغارمات.

١٥- إشراك المرأة في مبادرات ومشروعات التحول الرقمي بالجامعة.

١٦- تبني تقنيات الشمول الرقمي للمرأة بالجامعة.

رابعاً: متطلبات حماية المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة

المصرية ٢٠٣٠"، ويحددها البحث الحالي في المتطلبات التالية:

١- تنظيم حملات توعية بالجامعة ضد التحرش بكافة أشكاله والقوانين الرادعة له.

٢- اعتماد إجراءات فاعلة لرصد ومنع حالات التحرش خاصة في أماكن التجمعات ووسائل التنقل داخل الجامعة.

٣- استحداث مقررات تتضمن موضوعات تنشر ثقافة تقبل الآخر واحترام المرأة كشريك في المجتمع.

٤- تيسير سبل التنقل الآمن للمرأة داخل الحرم الجامعي.

٥- تنظيم حملات توعية بقوانين الأحوال الشخصية التي تعزز حصول المرأة على حقوقها كاملة دون تأخير.

٦- التوعية داخل الجامعة بالاستراتيجيات القومية والوطنية التي تدعم حماية المرأة.

٧- تنظيم المبادرات وحملات التوعية داخل الجامعة لنشر ثقافة مجتمعية رافضة لكافة أشكال العنف ضد المرأة ومشجعة على عدم السكوت على مرتكبي العنف أو القبول بإفلات مرتكبيه من العقاب.

- ٨- إنشاء وحدات فاعلة لمناهضة العنف ضد المرأة بالجامعة.
- ٩- إنشاء "وحدات المرأة الآمنة" بالمستشفيات الجامعية لتقديم الدعم المتكامل في حالات العنف ضد المرأة.
- ١٠- اعتماد آليات لتلقي شكاوى المرأة التي تعرضت للعنف بكافة أشكاله داخل الجامعة.
- ١١- دمج احتياجات المرأة ضمن خطط عمل وحدات إدارة الأزمات والكوارث بالجامعة ومتابعة تفعيلها.
- ١٢- تنظيم الجامعة لحملات توعية بمخاطر الزواج المبكر وتبعات غير الرسمي منه.
- ١٣- تنظيم الجامعة لحملات توعية بأضرار الختان كعادة سيئة ليس لها أي مرجعية دينية.
- ١٤- تنظيم الجامعة لحملات توعية لتغيير الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد التي تشجع على حجب الميراث عن المرأة- خاصة بصعيد مصر- ومساعدتها في الحصول على حقوقها كاملة عن طريق القضاء الرسمي.
- ١٥- مشاركة الجامعة في تنفيذ برنامجي تكافل وكرامة ومد مظلتها للنساء الأكثر احتياجًا داخل الجامعة وخارجها.
- ١٦- تنظيم الجامعة لحملات توعية تستهدف توعية المرأة بالتغيرات المناخية وكيفية مواجهتها. والبحث في إطاره الميداني يستهدف تعرف واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وذلك على النحو التالي:

الإطار الميداني للبحث

أولاً: أهداف الإطار الميداني للبحث

هدف الإطار الميداني للبحث الحالي إلى:

- ١- إلقاء الضوء على واقع توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ٢- إلقاء الضوء على واقع توافر متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

- ٣- إلقاء الضوء على واقع توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ٤- إلقاء الضوء على واقع توافر متطلبات حماية المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ٥- التعرف على ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" تعزى لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية).

ثانياً: إجراءات الإطار الميداني للبحث

لتحقيق أهداف الإطار الميداني للبحث الحالي تمت الإجراءات التالية:

- ١- إعداد أداة البحث (الاستبانة).
 - ٢- تحديد مجتمع وعينة البحث.
 - ٣- إجراءات تطبيق الاستبانة والحصول على الاستجابات إلكترونياً بغية المعالجة الإحصائية.
- ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل كما يلي:
- ١- إعداد أداة البحث (الاستبانة):
تم إعداد أداة البحث (الاستبانة) في ضوء التالي:
- الإطار النظري للبحث والمتعلق بتمكين المرأة.
- تحليل محاور "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" الصادرة عن المجلس القومي للمرأة.

- الدراسات والبحوث السابقة في مجال تمكين المرأة.

وتم تقنين الاستبانة للتأكد من صدقها وثباتها؛ وذلك على النحو التالي:

أ- صدق أداة البحث:

يعد الصدق الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس، بل إن الصدق يعد من أفضل الأساليب التي تستخدم لتقييم فاعلية الأدوات المستخدمة، وصدق الاستبانة يعني:

"مقدرتها على قياس ما وضعت لأجله" (دالين، ١٩٩٤، ٤١٠)؛ أي تقيس الاستبانة فعلاً الوظيفة التي يفترض أن تقيسها.

ومن ثم تعد الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس الظاهرة التي وضعت من أجلها، ويدل صدق الاستبانة على مدى تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله والسمة المراد قياسها، وعندما تحقق الأداة ما تنبأ به الإطار النظري، وتكون النتائج التي يتم الحصول عليها من أداة الدراسة منسجمة مع توقعات الإطار النظري، فتصبح الأداة صادقة البناء (عطوان؛ مطر، ٢٠١٨، ١١٠)، وتم التأكد من صدق الاستبانة بالطرق التالية:

(١) - صدق المحكمين (صدق المحتوى):

تعتمد طريقة صدق المحتوى بوجه عام على تقديرات المحكمين، ويعد من أهم أنواع الصدق في الاختبارات بوجه عام للكشف عن مدى الاتفاق في تقديراتهم (أبو ناهية، ١٩٩٤، ٣٤٠).

وفي البحث الحالي تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية التي تضمنت (٥١) عبارة، ثم عرضها على بعض أساتذة كليات التربية تخصص أصول التربية، وبعض المعنيات من عضوات هيئة التدريس بتمكين المرأة بالجامعة والمجتمع الخارجي*، لتحكيم العبارات والتأكد من سلامتها ودقتها وكذلك إعادة صياغتها إذا كانت الصياغة غير ملائمة، ثم أعيد تصميم الاستبانة بعد الإفادة من آراء المحكمين سواء بالحذف أو إعادة الصياغة أو الإضافة، حتى أخذت صورتها النهائية مع الأخذ في الاعتبار أن درجة الاتفاق بين هؤلاء المحكمين ألا تقل عن ٨٠% على كل بند من بنود الاستبانة.

وبعد التأكد من الصورة النهائية للاستبانة من خلال صدقها أصبحت الاستبانة تتكون من (٥٧) عبارة، تضمنت أربعة محاور رئيسية هي:

المحور الأول: واقع توافر المتطلبات الخاصة بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وهذا المحور اشتمل على (١٢) عبارة.

* ملحق (١) ص ٤٢٠.

المحور الثاني: واقع توافر المتطلبات الخاصة بالتمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وهذا المحور اشتمل على (١٢) عبارة.

المحور الثالث: واقع توافر المتطلبات الخاصة بالتمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وهذا المحور اشتمل على (١٧) عبارة.

المحور الرابع: واقع توافر المتطلبات الخاصة بحماية المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وهذا المحور اشتمل على (١٦) عبارة.

(٢) - الصدق المنطقي:

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبانة لنواحي الجوانب المقاسة، حيث تم صياغة عبارات محاور الاستبانة بناءً على الإطار النظري للبحث، ومحاولة أن تغطي العبارات جميع متطلبات تمكين المرأة الخاصة بـ: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي للمرأة، التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة، حماية المرأة؛ وذلك في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة ٢٠٣٠" التي تضمنتها حدود البحث، كما روعي في صياغة العبارات أن تكون سهلة وواضحة ومفهومة ولا تحتمل التأويل وأن تكون قابلة للقياس.

(٣) - صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور المنتمية إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور والعبارات

م	المحور	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١		١	٠,٨٣٠ **	٥	٠,٨٨٣ **
		٢	٠,٦٨١ **	٦	٠,٩٣٢ **
				٩	٠,٧٢٠ **
				١٠	٠,٧٨٨ **

** ٠,٧٨١	١١	** ٠,٩١٧	٧	** ٠,٨٨٠	٣	الأول	
** ٠,٧٩١	١٢	** ٠,٦٥٦	٨	** ٠,٨٨٨	٤		
** ٠,٦٩٧	٩	** ٠,٧٤٠	٥	** ٠,٣٥٣	١	الثاني	٢
** ٠,٧١٦	١٠	** ٠,٧٦٦	٦	** ٠,٧٧٤	٢		
** ٠,٧٨٩	١١	** ٠,٧٨٥	٧	** ٠,٨٢٩	٣		
** ٠,٧٣٨	١٢	** ٠,٧٧٢	٨	** ٠,٨٠٠	٤		
** ٠,٧١٦	١٣	** ٠,٧٧٧	٧	** ٠,٧١٨	١		
** ٠,٨٣٧	١٤	** ٠,٨٦٣	٨	** ٠,٧١٧	٢	الثالث	٣
** ٠,٨٤٨	١٥	** ٠,٧٠٣	٩	** ٠,٧٢٩	٣		
** ٠,٦٤٠	١٦	** ٠,٨٤٠	١٠	** ٠,٧٧٨	٤		
** ٠,٧٢٨	١٧	** ٠,٧٩٩	١١	** ٠,٧١١	٥		
		** ٠,٧٢٠	١٢	** ٠,٨٢٠	٦		
** ٠,٨٠٢	١٣	** ٠,٨٣٤	٧	** ٠,٧٧٨	١		
** ٠,٧٨٢	١٤	** ٠,٤٥٣	٨	** ٠,٧١١	٢		
** ٠,٧٤٣	١٥	** ٠,٧٥٨	٩	** ٠,٦٧٦	٣		
** ٠,٧٢١	١٦	** ٠,٧٧٣	١٠	** ٠,٨١٤	٤		
		** ٠,٨٠٦	١١	** ٠,٨٣٠	٥		
		** ٠,٧٥٠	١٢	** ٠,٧٤٥	٦		

(**) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة أغلبها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، وتماسكها.

(٤) - صدق المحك:

كذلك تم التأكد من صدق تجانس وتماسك المحاور مع بعضها البعض بحساب معامل الارتباط بين درجات المحاور، والدرجة الكلية للاستبانة فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢)

قيم معامل الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للاستبانة

م	المحور	قيم معامل الارتباط
	الأول	** ٠,٨٦٩
	الثاني	** ٠,٩٢٤
	الثالث	** ٠,٩٥٦
	الرابع	** ٠,٨٧٨

(**) توجد دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢) أن معاملات الارتباط بين درجات المحاور المختلفة للاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس المحاور المختلفة للاستبانة فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

ب- ثبات أداة البحث:

يقصد بثبات الاستبانة أنها "تعطي نفس النتائج إذا طبقت عدة مرات تحت ظروف متماثلة" (جابر؛ كاظم، ١٩٩٦، ٢٧٦-٢٧٧).

وقد تم التحقق من ثبات درجات الاستبانة والمحاور الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٣)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها المختلفة

المحور	معامل الثبات
المحور الأول	٠,٩٥٤
المحور الثاني	٠,٩٢٠
المحور الثالث	٠,٩٥٤
المحور الرابع	٠,٩٤٣
الاستبانة ككل	٠,٩٨٠

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات ثبات محاور الاستبانة لها قيمة مرتفعة، مما يشير إلى قوة ثبات محاور الاستبانة، وأيضاً ثبات الاستبانة ككل، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق. كما يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

٢- تحديد مجتمع وعينة البحث

تكمن مبررات اختيار جامعة جنوب الوادي كمجتمع للبحث في أنها تتبنى خطى واسعة في مجال تمكين المرأة، وللحصول على معلومات دقيقة، من خلال مجال عمل الباحثين بالجامعة، كما أن إحدى الباحثين هي نائب المدير التنفيذي لشؤون تمكين المرأة بوحدة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة التي تم استحداثها مؤخراً بالجامعة، وتم اختيار الكليات عينة البحث لتجمع ما بين الكليات العملية والإنسانية، وكذلك الجمع بين الكليات التي تقدم خدماتها بصورة واضحة في مجال تمكين المرأة وهي: الطب- العلاج الطبيعي- التمريض- العلوم- الزراعة- الآداب- التربية النوعية- الإعلام- الحقوق- التربية بقنا- التجارة، كما تكمن مبررات اختيار مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمبررات الآتية:

- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الإناث بالجامعة عن عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الذكور؛ حيث يمثل عدد الإناث (٩٩١) بنسبة (٥٢,٣٨) %، مقارنة

تعدد الذكور (٩٠١) بنسبة (٤٧,٦٢)%; وذلك من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة البالغ عددهم (١٨٩٢) وفقاً لإحصائية إدارة الموارد البشرية ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م (ملحق (٢)).

- فئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة هي الفئة المعول عليها في تنظيم وتنفيذ المبادرات والبرامج والأنشطة التي تقدم للمرأة بالجامعة.

- فئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة هي التي تقدم خدمات الرعاية للمرأة بالجامعة سواء داخل المستشفيات الجامعية أو المراكز والوحدات المعنية بالمرأة داخل الجامعة.

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وفقاً لبيانات الإدارة العامة للموارد البشرية بالجامعة ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م (ملحق ٢) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤)

توزيع مجتمع البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

المجموع الكلي	أعضاء الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس				الكلية
	معيد	معيد	مدرس مساعد	معيد	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	
٣٨٤	٢٣٥	٤٤	١٩١	١٤٩	٨٩	٤٢	١٨	الطب البشري
٧٦	٤١	٢١	٢٠	٣٥	١٣	٨	١٤	الزراعة
٢٨٩	١٢٥	٦٣	٦٢	١٦٤	٨٦	٤٧	٣١	العلوم
٥٥	٣٦	٢٣	١٣	١٩	١٣	٥	١	التمريض

العلاج الطبيعي	٢٠	٢١	٢٠	٢٠	١٨	٢	٦٤	المجموع
٨٤٥	٤٥٨	١٧١	٢٨٧	٣٨٧	٢١٩	١٠٤	٦٤	٨٤٥
التربية بقفا	١٠٥	٤٦	٣١	١٥	٥٩	٢٨	١٤	١٧
التربية النوعية	١٢١	٥٧	٢٦	٣١	٦٤	٣٥	١٤	١٥
الأداب	٢١٧	٧٧	٤٩	٢٨	١٤٠	٩٥	٣٠	١٥
الإعلام	٥٠	٢٤	١٦	٨	٢٦	٢١	٣	٢
التجارة	٦٨	٣٩	٣٠	٩	٢٩	٢١	٥	٣
الحقوق	٣٣	١٩	٨	١١	١٤	٨	٤	٢
المجموع	٥٩٤	٢٦٢	١٦٠	١٠٢	٣٣٢	٢٠٨	٧٠	٥٤
المجموع الكلي لعينة البحث	١٤٣٩	٧٢٠	٣٣١	٣٨٩	٧١٩	٤٢٧	١٧٤	١١٨
النسبة من المجموع الكلي للمجتمع	%٧٦,٠٥	%٣٨,٠٥	%١٧,٤٩	%٢٠,٥٦	%٣٨	%٢٢,٥٧	%٩,٢٠	%٦,٢٤

يتضح من جدول (٤) ما يلي:

- شملت الكليات عينة البحث عدد (١١) كلية، (٦) كليات إنسانية هي: التربية بقنا، التربية النوعية، الآداب، التجارة، الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، الحقوق، كما شملت العينة عدد (٥) كليات عملية هي: الطب البشري، التمريض، الزراعة، العلوم، العلاج الطبيعي.
- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمجتمع البحث (١٤٣٩) بنسبة بلغت (٧٦,٠٥%) من إجمالي العدد الكلي لمجتمع البحث (١٨٩٢)، منهم: عدد (٧١٩) عضو هيئة تدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بنسبة ٣٨%، وعدد (٧٢٠) هيئة معاونة (معيد، مدرس مساعد) بنسبة ٣٨,٠٥%.
- بلغ عدد أفراد عينة التطبيق (٣٠٤) من إجمالي (١٤٣٩) عضواً يمثلون العينة بنسبة (٢١,١٣%) وتم حساب حجمها من خلال استخدام معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{(z_{\alpha})^2 \times (0.05)^2}{d}$$

$$n = \frac{1 + \frac{1}{N} [(z_{\alpha})^2 \times (0.05)^2 - 1]}{d}$$

(n) حجم عينة الدراسة

(N) حجم مجتمع الدراسة

(Z) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الدلالة ٩٥،

(d) نسبة الخطأ وهي عند ٠,٠٥.

(1) رقم ثابت في المعادلة

(0.٠5) رقم ثابت في المعادلة

$$n = (1.96 / 0.05)^2 (0.05)^2 \div 1 + 1 / 1467 ((1.96 / 0.05)^2 ((0.05 - 1) - 1)) = 304$$

والجدول التالي يوضح وصف لعينة التطبيق وفقاً للبيانات الأولية:

جدول (٥)

توزيع عينة البحث بجامعة جنوب الوادي للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وفقاً للبيانات الأولية

م	عينة البحث		المتغيرات	
	النسبة من حجم المجتمع الكلي (١٤٣٩)	النسبة من حجم العينة (٣٠٤)	العدد	
١	%٧.٧٨	%٣٦.٨٤	١١٢	عملية
	%١٣.٣٤	%٦٣.١٦	١٩٢	نظرية (إنسانية)
	%٢١,١٣	%١٠٠	٣٠٤	المجموع
٢	%٣.٤١	%١٦.١٢	٤٩	معيد
	%٢.٥٧	%١٢.١٧	٣٧	مدرس مساعد
	%٥.٨٤	%٢٧.٦٣	٨٤	مدرس
	%٥.٣٥	%٢٥.٣٣	٧٧	أستاذ مساعد
	%٣.٩٦	%١٨.٧٥	٥٧	أستاذ
	%٢١,١٣	%١٠٠	٣٠٤	المجموع
٣	%٨.٨٣	%٤١.٧٨	١٢٧	ذكور
	%١٢.٣٠	%٥٨.٢٢	١٧٧	إناث
	%٢١,١٣	%١٠٠	٣٠٤	المجموع

يتضح من جدول (٥) ما يلي:

- شملت عينة البحث (٣٠٤) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة، بنسبة (٢١,١٣%) من المجتمع الأصلي للبحث، وهي تمثل نسبة كبيرة توفر الثقة في عينة البحث، وتعطي نتائج يمكن تعميمها.

- متغير النوع لأفراد العينة كان أكبر في الإناث عنه في الذكور؛ حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الإناث عدد (١٧٧) بنسبة (٥٨.٢٢%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (١٢,٣٠%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذكور عدد (١٢٧) من أفراد العينة بنسبة (٤١.٧٨%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٨,٨٣%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- طبيعة الكلية لأفراد العينة كانت أكبر في الكليات النظرية (الإنسانية) عنها في الكليات العملية؛ حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكليات النظرية (١٩٢) بنسبة (٦٣.١٦%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (١٣,٣٤%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث، أما في الكليات العملية فقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكليات العملية (١١٢) بنسبة (٣٦,٨٤%) من إجمالي حجم عينة التطبيق، ونسبة (٧,٧٨%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

- الرتبة الأكاديمية لأفراد العينة جاءت متنوعة، وتتراوح ما بين عدد (٣٧) لفئة مدرس مساعد بنسبة (١٢,١٧%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٢,٥٧%) من إجمالي المجتمع الكلي لعينة البحث، وعدد (٨٤) لفئة المدرس بنسبة (٢٧,٦٣%) من إجمالي عينة التطبيق، وبنسبة (٥,٨٤%) من إجمالي المجتمع الكلي للبحث.

٣- إجراءات تطبيق الاستبانة والحصول على الاستجابات إلكترونياً بغية المعالجة الإحصائية: بعد أن أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، تم اتباع الإجراءات التالية في عملية التطبيق:

- الحصول على خطاب تسهيل مهمة الباحثين من كلية التربية بقنا جامعة جنوب الوادي (ملحق ٣، ص ٤٢٢).

- تم تصميم الاستبانة إلكترونياً ومشاركتها مع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض كليات جامعة جنوب الوادي على الرابط:

<https://forms.gle/ecjJsq87dEfS4zB86>

وتضمنت المشاركة ست كليات إنسانية هي: التربية بقنا، الآداب، التربية النوعية، التجارة، الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، والحقوق، وخمس كليات عملية وهي: الطب البشري، العلوم، الزراعة،

التمريض، العلاج الطبيعي؛ وذلك من خلال التواصل المباشر مع إدارة كل كلية ممثلة في السادة العمداء، ووكلاء الكليات للدراسات العليا والبحوث.

- تم توضيح أهداف الاستبانة، وبيان أهميتها، كما تم توضيح طريقة الاستجابة من خلال التعليمات المتضمنة في الاستبانة والطلب من أفراد العينة الإجابة عن عباراتها بصدق وموضوعية.

- تم التطبيق بالكليات عينة الدراسة خلال الأسبوع الثاني والثالث من الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، حيث تم مشاركة رابط الاستبانة واستقبال الاستجابات.

- تم تحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) الإصدار (25).

ثالثاً: الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة

استخدم البحث الحالي في المعالجة الإحصائية عدة أساليب إحصائية تتناسب مع طبيعة

البحث تحددت في:

١- الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistics** استخدم البحث الاختبارات التالية:

- اختبارات مقاييس النزعة المركزية لإيجاد التكرارات والمتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث.

- اختبار مقاييس التشتت لإيجاد الانحرافات لاستجابات عينة البحث.

٢- الإحصاء الاستدلالي **Statistical Inference** استخدم البحث الاختبارات التالية:

- اختبار معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation) لإيجاد معامل صدق المحك للاستبانة.

- اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- اختبار معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لإيجاد معامل الثبات.

- اختبار T-Test في حالة عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، تم استخدامه للفروق التي تعزى لمتغير طبيعة الكلية، ومتغير النوع.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance- ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، تم استخدامه للفروق التي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
- طريقة (Scheffe) لمعرفة عائدة الفروق التي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
- ٣- تفرغ بيانات أداة البحث (الاستبانة)

تمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال الاختيار من خمسة اختيارات تعبر عن درجة توافر متطلبات تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وهي (متوافر بدرجة كبيرة، متوافر، متوافر بدرجة متوسطة، غير متوافر، غير متوافر بدرجة كبيرة)، لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أية عبارة أو محور تعبر عن درجة عالية من التوافر، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التي يوضحها الجدول التالي في تحديد درجة التوافر بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للمحاور:

جدول (٦)

محكات الحكم على استجابات أفراد العينة

التقدير العام	التقدير في أداة البحث	النسبة المئوية	فئات الدرجات
درجة عالية جداً	يتحقق بدرجة عالية جداً	من ٨٤ إلى ١٠٠%	من ٤.٢ إلى ٥
درجة عالية	يتحقق بدرجة عالية	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤%	من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢
درجة متوسطة	يتحقق بدرجة متوسطة	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨%	من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤
درجة منخفضة	يتحقق بدرجة منخفضة	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢%	من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦
درجة منخفضة جداً	يتحقق بدرجة منخفضة جداً	من ٣٠ إلى أقل من ٣٦%	من ١ إلى أقل من ١.٨

تم تحديد المحكات الموضحة في جدول (٦) بقسمة المدى الكلي بين درجات الاستجابة (١-٥) على عدد الاستجابات لكي نحصل على سعة المحك (٥-١=٥÷٠.٨).

٤- جمع البيانات:

اتبع البحث الإجراءات التالية:

- الحصول على جميع البيانات المتعلقة بالاستبانة إلكترونياً في صورة ملف Excel
- تحليل البيانات إحصائياً بما يناسب تساؤلات البحث من الإجراءات الإحصائية باستخدام برنامج Excel، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, 25).

رابعاً: نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها

تم تناول نتائج الإطار الميداني للبحث وتفسيرها وفقاً لتساؤلات البحث التالية:

١- نتائج الإجابة عن التساؤل الثالث للبحث:

نص التساؤل الثالث للبحث الحالي على: "ما واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"؟".

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث عن كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، وذلك لتحديد واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل عبارة من تلك العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

نتائج المحور الأول: واقع توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، يوضحها الجدول التالي:

جدول (٧)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

م	العبارة	تكرارات واقع التوافر					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافر	الترتيب
		متوافر بدرجة كبيرة	متوافر	متوافر بدرجة متوسطة	غير متوافر	غير متوافر بدرجة كبيرة				
١	تعتمد الجامعة آليات لضمان تمثيل المرأة بالمجالس الحاكمة واللجان المنبثقة عنها.	٤٠	٦٤	٨٠	٣٥	٨٥	٢,٨٠	متوسطة	٧	
٢	تنفذ الجامعة البرامج التدريبية لتنمية القدرات القيادية للمرأة.	٢٣	٥٨	١٦٢	٤٩	١٢	٣,١٠	متوسطة	١	
٣	تعتمد الجامعة آليات معلنة لضمان ملائمة توقيتات البرامج التدريبية الخاصة بتأهيل القيادات للمرأة.	١٤	٤٩	٧٥	٦٧	٩٩	٢,٣٨	منخفضة	١١	
٤	تعتمد الجامعة إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في جميع المراحل الخاصة بإعداد الخطط الاستراتيجية.	٢٨	٦٤	٩٧	٦٠	٥٥	٢,٨٤	متوسطة	٦	
٥	تعتمد الجامعة آليات لضمان تمثيل المرأة في لجان اختيار المناصب القيادية والإشرافية بها.	١٤	٥٦	٧٧	٤٤	١١٣	٢,٣٩	منخفضة	١٠	
٦	تتبنى الجامعة برامج التدوير الوظيفي للمناصب لبناء	١٤	٥٢	٨٤	٤٥	١٠٩	٢,٤٠	منخفضة	٩	

									قدرات المرأة القيادية.	
٨	منخفضة	١,٢٢٨	٢,٤٠	١٠٧	٤٤	٨٤	٦١	٨	تستحدث الجامعة أليات لضمان تمثيل المرأة بهيكل الحوكمة المؤسسية بها.	٧
٣	متوسطة	٠,٨٥٤	٣,٠٥	٨	٥٧	١٧٢	٤٥	٢٢	تسوفر الجامعة المصادر والمعلومات المساندة للمرأة في صنع القرار.	٨
٥	متوسطة	٠,٩٤٩	٢,٨٩	١٢	٩٦	١٣٠	٤٤	٢٢	تتعاون الجامعة مع رجال الدين في نشر الآراء المسببة لتثيرة وتصحيح التفسيات المتعلقة بشغل المرأة للمناصب القيادية.	٩
٢	متوسطة	٠,٩٤٥	٣,٠٩	١٢	٦٩	١٢١	٨٤	١٨	تعتمد الجامعة إجراءات فاعلة لدعم النماذج القيادية الناجحة للمرأة بها.	١٠
٤	متوسطة	١,١٨١	٢,٩٦	٤٩	٣٩	١٢٤	٦٠	٣٢	تعتمد الجامعة إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في الاستحقاقات الانتخابية داخلها (الصندوق العلاجي- جمعية الإسكان- مجالس إدارة النوادي).	١١
١٢	منخفضة	١,١٨٨	٢,٢٤	١١٥	٦٢	٧٦	٤١	١٠	توجد وحدة فاعلة لتمكين المرأة ضمن هيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة.	١٢
متوسطة		١,١٤٢	٢,٧١	الدرجة الكلية للمحور						

ينضح من جدول (٧) أن درجة توافر عبارات المحور الأول المتعلق بواقع توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣،١٠ - ٢،٢٤)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارات (٢، ١٠، ٨، ١١، ٩، ٤، ١) بدرجة توافر (متوسطة)، والعبارات (٧، ٦، ٥، ٣، ١٢) تحققت بدرجة توافر (منخفضة).

- جاءت العبارات (٢)، (١٠)، (٨)، (١١)، (٩)، (٤)، (١) في المراتب الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة، والخامسة، والسادسة، والسابعة، بمتوسطات حسابية: (٣،١٠)، (٣،٠٩)، (٣،٠٥)، (٢،٩٦)، (٢،٨٩)، (٢،٨٤)، (٢،٨٠)، على الترتيب، وبدرجات توافر متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: تنفيذ البرامج التدريبية لتنمية القدرات القيادية للمرأة، اعتماد إجراءات فاعلة لدعم النماذج القيادية الناجحة للمرأة بها، توفير المصادر والمعلومات المساندة للمرأة في صنع القرار، اعتماد إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في الاستحقاقات الانتخابية داخلها (الصندوق العلاجي- جمعية الإسكان- مجالس إدارة النوادي)، التعاون مع رجال الدين في نشر الآراء المستنيرة وتصحيح التفسيرات المغلوطة المتعلقة بشغل المرأة للمناصب القيادية، اعتماد إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في جميع المراحل الخاصة بإعداد الخطط الاستراتيجية، اعتماد آليات لضمان تمثيل المرأة بالمجالس الحاكمة واللجان المنبثقة عنها.

- جاءت العبارات: (٧)، (٦)، (٥)، (٣)، (١٢) في الترتيب: الثامن، التاسع، العاشر، الحادي عشر، الثاني عشر، بمتوسطات حسابية: (٢،٤٠)، (٢،٤٠)، (٢،٣٩)، (٢،٣٨)، (٢،٢٤) على الترتيب، وبدرجات توافر منخفضة، وهو ما يفسر قلة: استحداث الجامعة لآليات لضمان تمثيل المرأة بهيكل الحوكمة المؤسسية بها، تبني برامج التدوير الوظيفي للمناصب لبناء قدرات المرأة القيادية، اعتماد آليات لضمان تمثيل المرأة في لجان اختيار المناصب القيادية والإشرافية بها، اعتماد آليات معلنة لضمان ملائمة توقيتات البرامج التدريبية الخاصة بتأهيل القيادات للمرأة، وجود وحدة فاعلة لتمكين المرأة ضمن هيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة وربما ترجع درجة التوافر الضعيفة للعبارة

الأخيرة تحديداً والخاصة بوحدة تمكين المرأة- على الرغم من استحداثها بالجامعة- إلى حداثة استحداث هذه الوحدة بالإضافة إلى عدم وجودها ككيان فاعل حتى تاريخه ضمن هيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة.

نتائج المحور الثاني: واقع توافر متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع توافر متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية

لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تكرارات واقع التوافر					العبارة	م
				غير متوافر بدرجة كبيرة	غير متوافر	متوافر بدرجة متوسطة	متوافر	متوافر بدرجة كبيرة		
١	عالية جداً	٠,٨٩٦	٤,٣٨	٦	٤	٣٨	٧٧	١٧٩	تلتزم الجامعة بالقوانين التي تحمي المرأة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بـ: ساعات العمل- الإجازات- استحقاقات الأمومة- الحصول على المنافع.	١
٢	متوسطة	٠,٩٦٢	٣,٢٣	١٢	٣٧	١٦٣	٥٢	٤٠	تنشر الجامعة الوعي لدى المرأة بالقوانين التي تحميها وتضمن حقوقها المالية.	٢
٥	متوسطة	٠,٩٣٤	٢,٨٩	١٢	٩٣	١٣٨	٣٩	٢٢	تنفذ الجامعة البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال.	٣

٤	تقدم الجامعة خدمات الإرشاد المهني والوظيفي للمرأة.	١٤	٤٨	١٧٢	٥٤	١٦	٢,٩٧	٠,٨٥٥	متوسطة	٣
٥	توجد كيانات فاعلة بالجامعة لدعم الأفكار الابتكارية والريادية للمرأة.	١٦	٥٤	١٤٦	٦٧	٢١	٢,٩٢	٠,٩٣٩	متوسطة	٤
٦	تستحدث الجامعة برامج متخصصة في مجال ريادة المرأة للأعمال.	٨	٣٦	٦٤	١٣ ١	٦٥	٢,٣١	١,٠٢٠	منخفضة	٩
٧	تنتشر الجامعة الوعي لدى المرأة بالخدمات المالية المتاحة لها.	١٢	٣٨	١٦٥	٦٢	٢٧	٢,٨٢	٠,٩٠٢	متوسطة	٦
٨	تتبنى الجامعة استراتيجية الشمول المالي للمرأة التي تتيح لها النفاذ للخدمات المالية على نحو مسؤول ومستدام.	١٠	٤٢	٨٤	٥٣	١١٥	٢,٢٧	١,١٩٧	منخفضة	١٠
٩	تنفذ الجامعة للمرأة برامج التنظيم المالي لميزانية الأسرة بسين الادخار والإنفاق.	٨	٢٠	١٢٩	١١ ٢	٣٥	٢,٥٢	٠,٨٧٩	منخفضة	٨
١٠	توفر الجامعة للمرأة الخدمات المساعدة لها (حضانة لرعاية الأطفال في بيئة العمل).	١٠	١٦	٣٠	٣٩	٢٠٩	١,٦٢	١,٠٧٢	منخفضة جدا	١٢

١١	منخفضة	١,١٣٢	١,٩٦	١٤٥	٧٣	٥٠	٢٦	١٠	تتبنى الجامعة سياسات العمل المرنة وعن بعد لتيسير الجمع بين واجبات المرأة الأسرية ومتطلبات العمل.	١١
٧	متوسطة	٠,٩٧٧	٢,٧٥	٣٨	٦٨	١٤٠	٤٨	١٠	تنفذ الجامعة البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة التكنولوجية التي تفتح لها مجال النفاذ إلى سوق العمل.	١٢
متوسطة		٠,٩٨٠	٢,٧٢	الدرجة الكلية للمحور						

يتضح من جدول (٨) أن درجة توافر عبارات المحور الثاني المتعلق بواقع توافر متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤,٣٨ - ١,٦٢)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارة (١) بدرجة توافر عالية جداً، وتحققت العبارات (٢)، (٤)، (٥)، (٣)، (٧)، (١٢) بدرجة توافر (متوسطة)، والعبارات (٩)، (٦)، (٨)، (١١) تحققت بدرجة توافر (منخفضة)، وتحققت العبارة (١٠) بدرجة توافر (منخفضة جداً).

- جاءت العبارة (١) في المرتبة الأولى، وبلغ المتوسط الحسابي لها (٤,٣٨) وبدرجة توافر عالية جداً، وهو ما يفسر حرص جامعة جنوب الوادي على الالتزام بالقوانين التي تحمي المرأة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بـ: ساعات العمل - الإجازات - استحقاقات الأمومة - الحصول على المنافع.

- جاءت العبارات: (٢)، (٤)، (٥)، (٣)، (٧)، (١٢) في المراتب: الثانية، والثالثة، والرابعة، والخامسة، والسادسة، والسابعة، بمتوسطات حسابية: (٣,٢٣)، (٢,٩٧)، (٢,٩٢)، (٢,٨٩)، (٢,٨٢)، (٢,٧٥)، على الترتيب، وبدرجات توافر متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: نشر الوعي لدى المرأة بالقوانين التي تحميها وتضمن حقوقها المالية، تقديم خدمات

الإرشاد المهني والوظيفي للمرأة، استحداث كيانات فاعلة لدعم الأفكار الابتكارية والريادية للمرأة، تنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال، نشر الوعي لدى المرأة بالخدمات المالية المتاحة لها، تنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة التكنولوجية التي تفتح لها مجال النفاذ إلى سوق العمل.

- جاءت العبارات: (٩)، (٦)، (٨)، (١١) في الترتيب: الثامن، التاسع، العاشر، الحادي عشر، بمتوسطات حسابية: (٢,٥٢)، (٢,٣١)، (٢,٢٧)، (١,٩٦)، على الترتيب، وبدرجات توافر منخفضة، وهو ما يفسر قلة: تنفيذ الجامعة لبرامج التنظيم المالي لميزانية الأسرة بين الادخار والإنفاق، استحداث برامج متخصصة في مجال ريادة المرأة للأعمال، تبني استراتيجية الشمول المالي للمرأة التي تتيح لها النفاذ للخدمات المالية على نحو مسؤول ومستدام، تبني الجامعة سياسات العمل المرنة وعن بعد لتيسير الجمع بين واجبات المرأة الأسرية ومتطلبات العمل.

- جاءت العبارة (١٠) في المرتبة الثانية عشر والأخيرة، بمتوسط حسابي (١,٦٢)، وبدرجة توافر منخفضة جداً، وهو ما يفسر عدم وجود حضانة لرعاية الأطفال في بيئة الجامعة.

نتائج المحور الثالث: واقع توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، يوضحها الجدول التالي:

جدول (٩)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

م	العبارة	تكرارات واقع التوافر					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوافر بدرجة كبيرة	متوافر بدرجة متوسطة	متوافر بدرجة غير متوافر	متوافر بدرجة كبيرة	متوافر بدرجة غير متوافر				
١	تتيح الجامعة للمرأة خدمات الصحة الإنجابية بالمستشفيات الجامعية بها (الكشف الدوري والمبكر- رعاية الأمومة والطفولة).	٢٨	٦٢	١٥٩	٣٨	١٧	٣,١٥	٠,٩٤٩	متوسطة	٢
٢	تنفذ الجامعة المبادرات وحملات التوعية التي تستهدف تنظيم الأسرة.	٢٢	٤٥	١٧٢	٤٦	١٩	٣,٠٢	٠,٩١٧	متوسطة	٤
٣	تتيح الجامعة الخدمات الصحية للمرأة المسنة بالمستشفيات الجامعية بها.	٢٦	٥٥	١٤٠	٥٥	٢٨	٢,٩٩	١,٠٣٧	متوسطة	٥
٤	تلتزم الجامعة بأكواد المباني المناسبة للمرأة المسنة بالمنشأة.	٢	٣٤	٥٨	٩٣	١١٧	٢,٠٥	١,٠٤١	منخفضة	١٤
٥	تتيح الجامعة خدمات الرعاية الصحية والنفسية للمرأة ذات الإعاقة بالمستشفيات الجامعية بها.	١٤	٤٤	١٣٦	٨٠	٣٠	٢,٧٨	٠,٩٦٩	متوسطة	٧

١١	منخفضة	١,٠٧٨	٢,٢٣	٩٣	٩٥	٧٦	٣٢	٨	تلتزم الجامعة بأكواد المباني المناسبة للمرأة ذات الإعاقة بالمنشأة.	٦
٩	منخفضة	١,٠٠٧	٢,٤٠	٥٧	١١٧	٩٠	٣٠	١٠	تنفذ الجامعة البرامج التدريبية والتأهيلية لبناء قدرات المرأة ذات الإعاقة.	٧
١٣	منخفضة	١,١٩٤	٢,١٣	١٢٣	٧٧	٦٤	٢٢	١٨	تتبنى الجامعة مدونة السلوك الصادرة عن المجلس القومي للمرأة للتعامل مع المرأة ذات الإعاقة.	٨
١٥	منخفضة	٠,٩٣٣	٢,٠٤	٩٢	١٣٨	٤٨	٢٢	٤	تتيح الجامعة الخدمات الداعمة للسجينات والغارمات.	٩
١٠	منخفضة	١,٢٥٥	٢,٤٠	١٠٤	٥٤	٨٤	٤٤	١٨	تتخذ الجامعة إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في ممارسة الأنشطة الرياضية والفنية بها.	١٠
١٢	منخفضة	١,٢٩٦	٢,٢٢	١٣٢	٤٨	٦٨	٣٦	٢٠	توجد مساحات مجهزة مناسبة للمرأة لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية بالجامعة.	١١
٦	متوسطة	٠,٩٣٨	٢,٩٣	٢٧	٤٥	١٧١	٤٣	١٨	تتيح الجامعة الفرص لاستغلال قدرات المرأة الفنية والفكرية والإبداعية.	١٢
٣	متوسطة	١,١٧٥	٣,٠٤	٤٤	٣٥	١٢٨	٦٠	٣٧	تعتمد الجامعة إجراءات فاعلة لضمان ترشح المرأة للحصول على جوائز الدولة	١٣

المختلفة									
١٤	تتيح الجامعة أنشطة خاصة للمرأة المسنة وذات الإعاقة.	١٠	٢٢	٥٠	١٠٦	١١٦	٢,٠٣	١,٠٦٥	منخفضة
١٥	تعتمد الجامعة إجراءات فاعلة لتيسير دخول المرأة المسنة وذات الإعاقة لأماكن العروض الفنية بها (مسارح- متاحف- مكتبات).	١٤	٢٥	٤٤	٩٣	١٢٨	٢,٠٢	١,١٤٦	منخفضة
١٦	تشرك الجامعة المرأة في مشروعات التحول الرقمي بها.	٤٥	٦٦	١٦٧	١٨	٨	٣,٤٠	٠,٩٠٣	متوسطة
١٧	تتبنى الجامعة تقنيات الشمول الرقمي للمرأة.	٣١	٣٤	٨١	٥٠	١٠٨	٢,٤٤	١,٣٤١	منخفضة
				الدرجة الكلية للمحور		٢,٥٥		١,٠٧٣	منخفضة

يتضح من جدول (٩) أن درجة توافر عبارات المحور الثالث المتعلق بواقع توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي جاءت (منخفضة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٢,٠٢ - ٣,٤٠)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارات: (١٦، ١، ١٣، ٢، ٣، ١٢، ٥) بدرجات توافر (متوسطة)، والعبارات: (١٧، ٧، ١٠، ٦، ١١، ٨، ٤، ٩، ١٤، ١٥) تحققت بدرجة توافر (منخفضة).
- جاءت العبارات: (١٦)، (١)، (١٣)، (٢)، (٣)، (١٢)، (٥) في المراتب: الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة، والخامسة، والسادسة، والسابعة، بمتوسطات حسابية: (٣,٤٠)، (٣,١٥)، (٣,٠٤)، (٣,٠٢)، (٢,٩٩)، (٢,٩٣)، (٢,٧٨) على الترتيب، وبدرجات توافر متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: إشراك المرأة في مشروعات التحول الرقمي بها، إتاحة خدمات الصحة

الإيجابية للمرأة بالمستشفيات الجامعية بها (الكشف الدوري والمبكر - رعاية الأمومة والطفولة)، اعتماد إجراءات فاعلة لضمان ترشح المرأة للحصول على جوائز الدولة المختلفة، تنفيذ المبادرات وحملات التوعية التي تستهدف تنظيم الأسرة، إتاحة الخدمات الصحية للمرأة المسنة بالمستشفيات الجامعية بها، إتاحة الفرص لاستغلال قدرات المرأة الفنية والفكرية والإبداعية، إتاحة خدمات الرعاية الصحية والنفسية للمرأة ذات الإعاقة بالمستشفيات الجامعية بها.

- جاءت العبارات: (١٧)، (٧)، (١٠)، (٦)، (١١)، (٨)، (٤)، (٩)، (١٤)، (١٥) في الترتيب: الثامن، التاسع، العاشر، الحادي عشر، الثاني عشر، الثالث عشر، الرابع عشر، الخامس عشر، السادس عشر، السابع عشر، بمتوسطات حسابية: (٢،٤٤)، (٢،٤٠)، (٢،٤٠)، (٢،٢٣)، (٢،٢٢)، (٢،١٣)، (٢،٠٥)، (٢،٠٤)، (٢،٠٣)، (٢،٠٢) على الترتيب، ودرجات توافر منخفضة، وهو ما يفسر قلة: تبني الجامعة تقنيات الشمول الرقمي للمرأة، تنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية لبناء قدرات المرأة ذات الإعاقة، اتخاذ إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في ممارسة الأنشطة الرياضية والفنية بالجامعة، الالتزام بأكواد المباني المناسبة للمرأة ذات الإعاقة بالمنشأة، تجهيز مساحات مناسبة للمرأة لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية بالجامعة، تبني مدونة السلوك الصادرة عن المجلس القومي للمرأة للتعامل مع المرأة ذات الإعاقة، الالتزام بأكواد المباني المناسبة للمرأة المسنة بالمنشأة، إتاحة الخدمات الداعمة للسجينات والغارمات، إتاحة أنشطة خاصة للمرأة المسنة وذات الإعاقة، اعتماد إجراءات فاعلة لتيسير دخول المرأة المسنة وذات الإعاقة لأماكن العروض الفنية بالجامعة (مسارح - متاحف - مكتبات).

نتائج المحور الرابع: واقع توافر متطلبات حماية المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة المتعلقة بواقع توافر متطلبات حماية المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

م	العبارة	تكرارات واقع التوافر					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوافر بدرجة كبيرة	متوافر	متوافر بدرجة متوسطة	غير متوافر	غير متوافر بدرجة كبيرة				
١	تنظم الجامعة حملات توعية ضد التحرش بكافة أشكاله والقوانين الرادعة له.	٣٣	٤٤	١٦٦	٥١	١٠	٣,١٣	٠,٩٣٠	متوسطة	٦
٢	تعتمد الجامعة إجراءات فاعلة لرصد ومنع حالات التحرش بها خاصة أماكن التجمعات ووسائل التنقل.	٢٦	٥٥	٧٢	٤٨	١٠٣	٢,٥٢	١,٣٤٥	منخفضة	١٤
٣	تستحدث الجامعة مقررات تتضمن موضوعات تنشر ثقافة تقبل الآخر واحترام المرأة كشريك في المجتمع.	١٨	٥٤	١٠٥	٩٦	٣١	٢,٧٨	١,٠٤٥	متوسطة	١١
٤	تنظم الجامعة حملات توعية بقوانين الأحوال الشخصية التي تعزز حصول المرأة على	١٦	٥٦	١٥٠	٦٧	١٥	٢,٩٧	٠,٩٠٢	متوسطة	٨

١٣	متوسطة	١,١٢٨	٢,٦٦	٣٧	١٢٤	٧٣	٤٤	٢٦	٥	حقوقها كاملة. تنظم الجامعة حملات توعية بالاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة لحماية المرأة.
٣	متوسطة	١,٠٢٧	٣,١٨	٢٢	٣١	١٦٠	٥١	٤٠	٦	تيسر الجامعة للمرأة سبل التنقل الآمن داخلها.
٢	متوسطة	٠,٩٣٥	٣,٣٥	٩	٢٨	١٥٨	٦٦	٤٣	٧	تنظم الجامعة حملات توعية رافضة لكافة أشكال العنف ضد المرأة.
١	عالية	١,٢٥٢	٣,٩٠	١٨	٣٢	٥٠	٦٦	١٣٨	٨	توجد بالجامعة كيانات فاعلة لمناهضة العنف ضد المرأة.
١٦	منخفضة	١,١٣٥	٢,٠٨	١٣٢	٦٦	٥٨	٤٦	٢	٩	توجد بالجامعة "وحدات المرأة الآمنة" بالمستشفيات الجامعية لتقديم الدعم النفسي والطبي للحالات التي تتعرض للعنف.
١٢	متوسطة	٠,٩٩٩	٢,٧١	٣٣	٩٧	١١١	٥١	١٢	١٠	تعتمد الجامعة آليات لتلقي شكاوى المرأة التي تتعرض للعنف بكافة أشكاله داخلها.
١٥	منخفضة	١,١٥٩	٢,٢٥	١٠٥	٧٨	٧١	٤٠	١٠	١١	تعتمد الجامعة آليات فاعلة لدمج احتياجات المرأة ضمن خطط عمل وحدات إدارة

									الأزمات والكوارث بها.	
٩	متوسطة	٠,٨٩٤	٢,٨٦	٢٣	٦٦	١٥٥	٥٠	١٠	تنظم الجامعة حملات توعية للمرأة بالتغيرات المناخية وكيفية مواجهتها.	١٢
٧	متوسطة	٠,٨٦٣	٣,٠٩	١٣	٤٤	١٦٩	٦٠	١٨	تنظم الجامعة حملات توعية بمخاطر الزواج المبكر وتبعات غير الرسمي منه.	١٣
٥	متوسطة	٠,٨٤٠	٣,١٦	٨	٤٠	١٧٢	٦٢	٢٢	تنظم الجامعة حملات توعية بأضرار الختان كعادة سينة ليس لها أي مرجعية دينية.	١٤
٤	متوسطة	٠,٨٣٩	٣,١٦	٩	٣٣	١٨٨	٤٨	٢٦	تشارك الجامعة في تنفيذ برنامجي تكافل وكرامة ومد مظلتها للمرأة الأكثر احتياجًا.	١٥
١٠	متوسطة	٠,٩٤٨	٢,٨٣	٣١	٥٧	١٦٤	٣٦	١٦	تنظم الجامعة حملات توعية لتغيير العادات السينة التي تشجع على حجب الميراث عن المرأة خاصة بصعيد مصر.	١٦
متوسطة		١,٠١٥	٢,٩١	الدرجة الكلية للمحور						

ينضح من جدول (١٠) أن درجة توافر عبارات المحور الرابع المتعلق بواقع توافر متطلبات حماية المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي جاءت (متوسطة)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٣,٩٠ - ٢,٠٨)، أما بالنسبة لعبارات المحور فجاءت كالتالي:

- تحققت العبارة (٨) بدرجة توافر عالية، والعبارات: (٧، ٦، ١٥، ١٤، ١، ١٣، ٤، ١٢، ١٦، ٣، ١٠، ٥) تحققت بدرجات توافر (متوسطة)، والعبارات: (٢، ١١، ٩) تحققت بدرجة توافر (منخفضة).

- جاءت العبارة (٨) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٩٠)، ودرجة توافر عالية، مما يفسر وجود كيانات فاعلة لمناهضة العنف ضد المرأة بالجامعة، والتي تمثلها وحدة مناهضة العنف ضد المرأة التي استحدثتها الجامعة بقرار رقم (١١٥٥) تاريخ ١٥/١٢/٢٠٢٠، بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة، وهي منذ ذلك التاريخ تقوم بأنشطة فاعلة في مجال مناهضة العنف ضد المرأة.

- جاءت العبارات: (٧)، (٦)، (١٥)، (١٤)، (١)، (١٣)، (٤)، (١٢)، (١٦)، (٣)، (١٠)، (٥) في المراتب: الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة، السادسة، السابعة، الثامنة، التاسعة، العاشرة، الحادية عشر، الثانية عشر، الثالثة عشر، بمتوسطات حسابية: (٣,٣٥)، (٣,١٨)، (٣,١٦)، (٣,١٦)، (٣,١٦)، (٣,١٣)، (٣,٠٩)، (٢,٩٧)، (٢,٨٦)، (٢,٨٣)، (٢,٧٨)، (٢,٧١)، (٢,٦٦) على الترتيب، وبدرجات توافر متوسطة، وهو ما يفسر حاجة جامعة جنوب الوادي إلى: تنظيم حملات توعوية رافضة لكافة أشكال العنف ضد المرأة، تيسير سبل التنقل الآمن للمرأة داخلها، المشاركة الفاعلة في تنفيذ برنامجي تكافل وكرامة ومد مظلتها للمرأة الأكثر احتياجًا، تنظيم حملات توعية بأضرار الختان كعادة سيئة ليس لها أي مرجعية دينية، تنظيم حملات توعية ضد التحرش بكافة أشكاله والقوانين الرادعة له، تنظيم حملات توعية بمخاطر الزواج المبكر وتبعات غير الرسمي منه، تنظيم حملات توعية بقوانين الأحوال الشخصية التي تعزز حصول المرأة على حقوقها كاملة، تنظيم حملات توعية للمرأة بالتغيرات المناخية وكيفية مواجهتها، تنظيم حملات توعية لتغيير العادات السيئة التي تشجع على حجب الميراث عن المرأة خاصة بصعيد مصر، استحداث مقررات تتضمن موضوعات تنشر ثقافة تقبل الآخر واحترام المرأة كشريك في المجتمع، اعتماد آليات لتلقي شكاوى

المرأة التي تتعرض للعنف بكافة أشكاله داخلها، تنظم حملات توعية بالاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة لحماية المرأة.

- جاءت العبارات: (٢)، (١١)، (٩)، في الترتيب: الرابع عشر، الخامس عشر، السادس عشر، بمتوسطات حسابية: (٢,٥٢)، (٢,٢٥)، (٢,٠٨) على الترتيب، ودرجات توافر منخفضة، وهو ما يفسر قلة: اعتماد الجامعة لإجراءات فاعلة لرصد ومنع حالات التحرش بها خاصة أماكن التجمعات ووسائل التنقل، اعتماد الجامعة لآليات فاعلة لدمج احتياجات المرأة ضمن خطط عمل وحدات إدارة الأزمات والكوارث بها، استحداث "وحدات المرأة الآمنة" بالمستشفيات الجامعية بها لتقديم الدعم النفسي والطبي للحالات التي تتعرض للعنف.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث الحالي والمتعلق ب: "ما واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول (١١)

واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي

في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"
٣	متوسطة	١,١٤٢	٢,٧١	واقع توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"
٢	متوسطة	٩٨٠	٢,٧٢	واقع توافر متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"
٤	منخفضة	١,٠٧٣	٢,٥٥	واقع توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"
١	متوسطة	١,٠١٥	٢,٩١	واقع توافر متطلبات حماية المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"
	متوسطة	١,٠٥	٢,٧٢	واقع توافر المتطلبات ككل

ينضح من جدول (١١) أن الدرجة الكلية لتوافر متطلبات تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الوزني لها (٢,٧٢) بانحراف معياري قدره (١,٠٥)، وتراوحت المتوسطات الوزنية لمحاور توافر المتطلبات ما بين (٢,٩١ - ٢,٥٥)، وبدرجات توافر تراوحت بين المتوسطة والمنخفضة، وجاءت درجة توافر متطلبات حماية المرأة في المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدره (٢,٩١)، تلاها درجة توافر متطلبات التمكين الاقتصادي في المرتبة الثانية بمتوسط وزني قدره (٢,٧٢)، ثم جاءت درجة توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني قدره (٢,٧١)، ثم جاءت درجة توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط وزني قدره (٢,٥٥)، وربما يعود ذلك إلى وجود وحدة مناهضة العنف ضد المرأة بالجامعة التي تقوم بمعظم الممارسات والإجراءات الخاصة بحماية المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ولكنها تحتاج إلى تحقيق متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة، التمكين الاقتصادي للمرأة، والتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة؛ وذلك في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

٢- نتائج الإجابة عن التساؤل الرابع:

نص التساؤل الرابع للبحث الحالي على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغيرات (طبيعة الكلية، النوع، الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس)؟"، وتمت الإجابة عن هذا التساؤل على النحو التالي:

أ- بالنسبة لمتغير طبيعة الكلية:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق حول توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" ترجع لاختلاف طبيعة الكلية (إنسانية نظرية، عملية) ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢)

دلالة الفروق حول توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" باختلاف متغير طبيعة الكلية

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة الكلية	توافر المتطلبات
دالة إحصائياً	٠,٠٣٠	٢,١٨٥	١٠,١٤٥	٣١,٤٢	١٩٢	إنسانية	المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة
			١٢,٦١٤	٣٤,٤٧	١١٢	عملية	
غير دالة إحصائياً	٠,٠٦٨	١,٨٣٣	٧,٥٩٨	٣١,٩٠	١٩٢	إنسانية	المحور الثاني الخاص بالتمكين الاقتصادي
			١٠,٠٥١	٣٣,٩١	١١٢	عملية	
غير دالة إحصائياً	٠,٠٠٧	٢,٧٠٠	١٣,٢٠٨	٤١,٦٤	١٩٢	إنسانية	المحور الثالث الخاص بالتمكين الاجتماعي والثقافي
			١٤,٨٣٢	٤٦,٠٨	١١٢	عملية	
غير دالة إحصائياً	٠,٥٤٥	٠,٦٠٦	١٠,٧٢٤	٤٦,٩٨	١٩٢	إنسانية	المحور الرابع الخاص بحماية المرأة
			١٤,١٠٢	٤٦,٠٤	١١٢	عملية	
غير دالة إحصائياً	٠,٠٨٣	١,٧٣٧	٣٧,٣٦٧٢٣	١٥١,٩٣٧٥	١٩٢	إنسانية	المجموع
			٤٧,٧٦٥١٩	١٦٠,٥٠٨٩	١١٢	عملية	

يتضح من جدول (١٢) أنه:

- بشكل عام لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير طبيعة الكلية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير طبيعة الكلية في جميع المحاور باستثناء المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة؛ حيث كان الفارق لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الكليات العملية، وربما يعود ذلك إلى أن معظم العناصر النسائية التي شغلت مناصب قيادية وإشرافية بالجامعة كانت تنتسب للكليات العملية.

ب- بالنسبة لمتغير النوع:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق حول توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" التي ترجع لاختلاف متغير النوع (ذكور، إناث)، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١٣)

دلالة الفروق حول توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" باختلاف متغير النوع

توافر المتطلبات	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة	ذكور	١٢٧	٣٢,٢٦	١١,٣٧١	٠,٣٧٣	٠,٧١٠	غير دالة إحصائيًا
	إناث	١٧٧	٣٢,٧٥	١١,٠٩٧			
المحور الثاني الخاص بالتمكين الاقتصادي	ذكور	١٢٧	٣٤,٤٦	٩,٠٥٠	٣,٠٩٧	٠,٠٠٢	دالة إحصائيًا
	إناث	١٧٧	٣١,٣٤	٨,٠٧٨			
المحور الثالث الخاص بالتمكين الاجتماعي والثقافي	ذكور	١٢٧	٤٥,٥٣	١٤,٦١٧	٢,٣٦١	٠,٠١٩	دالة إحصائيًا
	إناث	١٧٧	٤١,٦٦	١٣,٢٩٥			
المحور الرابع الخاص بحماية المرأة	ذكور	١٢٧	٤٨,٥٠	١١,٦٧٣	٢,٣٠٤	٠,٠٢٢	دالة إحصائيًا
	إناث	١٧٧	٤٥,٢٩	١٢,١٩٤			
المجموع	ذكور	١٢٧	١٦٠,٧٤٨٠	٤٣,٦٣٧٢١	١,٩٨٥	٠,٠٤٨	دالة إحصائيًا
	إناث	١٧٧	١٥١,٠٣٩٥	٣٩,٧٦٠٧٠			

يتضح من جدول (١٣) أنه:

- بشكل عام توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير النوع لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذكور .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير النوع لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذكور في جميع المحاور عدا المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠.٠٥)، وربما يعود ذلك إلى النظرة المتحيزة التي قد تكون موجودة عند أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذكور التي ترى أن ظاهرة زيادة عدد النساء بالجامعة سواء على مستوى الطالبات أو أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة هو في حد ذاته تمكين للمرأة.

ج- بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (-One Way Analysis of Variance ANOVA) في الكشف عن دلالة الفروق حول توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" ترجع لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وبوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالة الفروق لدرجة توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

اختبار ف				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	مجموع محاور الاستبانة
مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية					
٠,٠٠٠ دالة إحصائياً	٥,٩٤٥	٩٦٧٢,٣٤٣	٤	بين التباين	٤٨,٠٢٧٧٦	١٧٨,٢٠٤١	٤٩	معيد
		١٦٢٢٦,٩٢٦	٢٩٩٠	داخل	٤٠,٦٧٧٢٨	١٤٤,٤٣٢٤	٣٧	مدرس مساعد
			٣٠٣	مجموع	٣٨,٤٦٦١٢	١٥٧,٣٢١٤	٨٤	مدرس
					٣٥,٤٧٥٠٠	١٤٥,٢٩٨٧	٧٧	أستاذ مساعد
					٤١,٧٧٠٩٢	١٥٢,١٠٥٣	٥٧	أستاذ

يتضح من جدول (١٤) أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية، حيث إن قيمة مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠,٠١)، والجدول التالي يوضح عانديه الفروق:

جدول (١٥)

نتائج تحليل اختبار بينفروني للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول توافر متطلبات تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية

المحور	الرتبة الأكاديمية		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
	معيد	مدرس مساعد			
الدرجة الكلية للاستبانة	معيد	مدرس مساعد	**٣٣,٧٧١٦٥	٠,٠٠١	دالة إحصائياً
	معيد	مدرس	**٢٠,٨٨٢٦٥	٠,٠٤٣	دالة إحصائياً
	معيد	أستاذ مساعد	**٣٢,٩٠٥٣٨	٠,٠٠٠	دالة إحصائياً
	معيد	أستاذ	**٢٦,٠٩٨٨٢	٠,٠١٠	دالة إحصائياً
	مدرس مساعد	مدرس	١٢,٨٨٩٠٠	١,٠٠٠	غير دالة إحصائياً
	مدرس مساعد	أستاذ مساعد	٠,٨٦٦٢٧	١,٠٠٠	غير دالة إحصائياً
	مدرس مساعد	أستاذ	٧,٦٧٢٨٣	١,٠٠٠	غير دالة إحصائياً
	مدرس	أستاذ مساعد	١٢,٠٢٢٧٣	٠,٠٩٨	غير دالة إحصائياً
	مدرس	أستاذ	٥,٢١٦١٧	١,٠٠٠	غير دالة إحصائياً

يتضح من جدول (١٥) أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية ما بين فئة المعيد وبقية الفئات لصالح فئة المعيد، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠,٠٥)، وربما يعود ذلك إلى أن فئة المعيد هي الفئة التي تعول عليها معظم الكليات في تنظيم وتنفيذ البرامج والأنشطة الخاصة بالمرأة داخل الجامعة بشكل عام، والمستشفيات الجامعية بشكل خاص.

ملخص نتائج الإطار الميداني للبحث:

تلخصت نتائج الإطار الميداني للبحث الحالي في النقاط التالية:

- ١- الدرجة الكلية لتوافر متطلبات تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة جنوب الوادي جاءت (متوسطة)، إذ بلغ المتوسط الوزني لها (٢,٧٢).
 - ٢- جاءت درجة توافر متطلبات حماية المرأة في المرتبة الأولى بمتوسط وزني قدره (٢,٩١).
 - ٣- جاءت درجة توافر متطلبات التمكين الاقتصادي في المرتبة الثانية بمتوسط وزني قدره (٢,٧٢).
 - ٤- جاءت درجة توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة في المرتبة الثالثة بمتوسط وزني قدره (٢,٧١).
 - ٥- جاءت درجة توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط وزني قدره (٢,٥٥).
 - ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير طبيعة الكلية في جميع محاور الاستبانة باستثناء المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، حيث كان الفارق لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الكليات العملية.
 - ٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير النوع لصالح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذكور في جميع محاور الاستبانة عدا المحور الأول الخاص بالتمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠,٠٥).
 - ٨- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تعزى لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية ما بين فئة المعيد وبقية الفئات لصالح فئة المعيد، حيث كانت قيم مستوى الدلالة أقل من مستوى معنوية (٠,٠٥).
- المحور الثالث: التصور المقترح، والدراسات المستقبلية المقترحة.**
- تناول البحث في هذا المحور:
- أولاً: التصور المقترح لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج، يمكن تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، يقوم هذا التصور على مجموعة من الأسس ويسعى إلى تحقيق بعض الأهداف من خلال مجموعة من الإجراءات التي تحدد ملامحه، وذلك على النحو التالي:

(أ) مفهوم التصور المقترح:

في ظل سعي الجامعات المتقدمة بحرص شديد وخطى منتظمة نحو تمكين المرأة، أصبح من الضروري تحقيق متطلبات تمكين المرأة بالجامعة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وذلك عن طريق تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات هذا التمكين. ويقصد بالتصور المقترح أنه: أنموذج مستقبلي لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي، نابع من الاطلاع على الدراسات والأدبيات التربوية، وتحليل محاور "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ومبني على نتائج البحث الحالي، وذلك لبناء إطار إجرائي لتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

(ب) أهمية التصور المقترح:

تمثلت أهمية التصور المقترح في التالي:

- ١- أداة مساعدة في تكوين إطار منهجي يساعد في تحقيق متطلبات تمكين المرأة بالجامعات في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ٢- أداة لازمة لحث المسؤولين عن منظومة التعليم الجامعي في مصر على البحث عن التشريعات والقوانين والاستراتيجيات القومية والوطنية المختلفة التي تدعم المرأة ويمكن تبنيها والاعتماد عليها في دعم المرأة وتمكينها.
- ٣- أداة فعالة في توضيح أهمية تمكين المرأة؛ وذلك عن طريق تبني استراتيجيات داعمة تتضمن تدخلات إجرائية تساعد منظمات المجتمع كافة والجامعات خاصة في تحقيق متطلبات التمكين.
- ٤- الاعتماد عليه في التنبؤ بالنتائج المترتبة على تبني الجامعة للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ في تحقيق متطلبات تمكين المرأة.

(ج) فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته:

أصبح الاهتمام بقضية تمكين المرأة عنصر تميز لمنظمات الدولة بصفة عامة والجامعات خاصة، ويمكن عن طريق تحقيق ذلك التمكين المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة؛ لذا تسعى الجامعات إلى تفعيل الاستراتيجيات الوطنية والقومية الداعمة لتمكين المرأة؛ الأمر الذي يستلزم تحديد متطلبات تمكين المرأة سواء المتطلبات الخاصة ب: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي والثقافي، حماية المرأة؛ وذلك في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

استنادًا إلى ما سبق انطلق التصور المقترح من عدة منطلقات تحددت في:

- ١- تعاطف أهمية تمكين المرأة في ظل دعم القيادة السياسية العليا للدولة، وفي ظل التشريعات والقوانين والاستراتيجيات الوطنية والقومية الداعمة للمرأة.
 - ٢- الجامعة كهيئة عمل يقع على عاتقها دور كبير في تمكين المرأة، الأمر الذي يتطلب من الجامعة الوعي بالاستراتيجيات الوطنية والقومية الداعمة لتمكين المرأة، لتحديد مكانها من بين قطاعات الدولة المختلفة ومدى مساهمتها في دعم هذه الاستراتيجيات وتحقيق متطلبات التمكين.
 - ٣- إصدار المجلس القومي للمرأة "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، والتي تتمكن من خلالها الجامعات من إجراء التقييم الذاتي بشكل علمي وعملي محدد، وتتضمن جميع التدخلات والممارسات الإجرائية الخاصة بتمكين المرأة.
- من هذه المنطلقات تحددت فلسفة التصور المقترح الذي يسعى إلى تحقيق متطلبات تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

(د) أسس التصور المقترح:

ارتكز التصور المقترح على عديد من الأسس من أهمها:

- ١- تعد "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، والتي أصدرها المجلس القومي للمرأة المرشد الرئيس لجامعة جنوب الوادي لتحقيق متطلبات تمكين المرأة.
- ٢- الدراسات السابقة ذات العلاقة بتمكين المرأة.
- ٣- الإطار النظري للبحث الحالي.

٤- نتائج الإطار الميداني للبحث الحالي.

(هـ) أهداف التصور المقترح:

في ضوء الفلسفة التي انطلق منها التصور المقترح، والأسس التي ارتكز عليها، تحددت أهداف التصور المقترح في الأهداف التالية:

- ١- تحليل المحاور التي تضمنتها "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" والتي أصدرها المجلس القومي للمرأة، والتحديد في ضوءها لـ:
 - أ- متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة.
 - ب- متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة.
 - ج- متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة.
 - د- متطلبات حماية المرأة.

٢- تحليل الإطار النظري للبحث، والدراسات السابقة ذات الصلة، وتحديد متطلبات تمكين المرأة الخاصة بـ: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي والثقافي، حماية المرأة في ضوءها.

(و) إجراءات التصور المقترح:

لتحقيق أهداف التصور المقترح يتطلب ذلك مجموعة من الإجراءات التي يمكن عن طريقها تحقيق متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، وتتمثل هذه الإجراءات في التالي:

(أولاً): إجراءات تحقيق متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".

١- مراجعة القوانين التي تحكم اختيار الوظائف القيادية بالجامعة وتضمينها مبدأ تمكين المرأة في تولي المناصب القيادية دون تمييز.

٢- صياغة معايير معتمدة ومعلنة لاختيار الوظائف القيادية بالجامعة التي لم تنص عليها القوانين (مديري الوحدات والمراكز على سبيل المثال)، بصورة تتجنب التمييز ضد المرأة وتضع الأولوية للكفاءة.

- ٣- تبني الجامعة لبرامج التدوير الوظيفي للمناصب لبناء قدرات المرأة القيادية.
- ٤- مراجعة قواعد تشكيل لجان اختيار المناصب القيادية والإشرافية بالجامعة وتضمينها مبدأ تمكين المرأة.
- ٥- استقصاء رضا المرأة حول مدى ملائمة توقيتات البرامج التدريبية الخاصة بتأهيل القيادات لها.
- ٦- التوعية بوحدة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة المستحدثة والخدمات التي تقدمها.
- ٧- إدراج وحدة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة المستحدثة ضمن هيكل الحوكمة المؤسسية بالجامعة.
- ٨- تحديد احتياجات المرأة في مجال تنمية المهارات القيادية.
- ٩- إعداد الخطط التنفيذية لتنمية قدرات المرأة القيادية في ضوء الاحتياجات الفعلية التي تم تحديدها.
- ١٠- تنفيذ البرامج التدريبية لتنمية القدرات القيادية للمرأة.
- ١١- قياس مردود أثر التدريب على المرأة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- ١٢- استقصاء رضا المرأة حول محتوى البرامج التدريبية لتنمية قدراتها القيادية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- ١٣- تحفيز مشاركة المرأة في البرامج التدريبية لبناء قدراتها القيادية.
- ١٤- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لدعم النماذج القيادية الناجحة للمرأة بالجامعة.
- ١٥- إعداد دليل للنماذج القيادية الناجحة للمرأة بالجامعة.
- ١٦- إتاحة فرص مشاركة النماذج القيادية الناجحة للمرأة كمديرات وناقلات للخبرة في مراكز الجامعة وبرامجها التدريبية.
- ١٧- إتاحة المصادر والمعلومات المساندة للمرأة في صنع القرار.
- ١٨- مراجعة قواعد تشكيل اللجان الانتخابية الخاصة ب: الصندوق العلاجي- جمعية الإسكان- مجالس إدارة النوادي، وتضمينها مبدأ تمكين المرأة.
- ١٩- عقد الندوات والمحاضرات بالتعاون مع رجال الدين لنشر الآراء المستنيرة وتصحيح التفسيرات المغلوطة المتعلقة بشغل المرأة للمناصب القيادية.

- ٢٠- اعتماد إجراءات فاعلة لضمان مشاركة المرأة في جميع المراحل الخاصة بإعداد الخطط الاستراتيجية بالجامعة.
- ٢١- مراجعة القوانين التي تحكم تشكيل المجالس الحاكمة واللجان المنبثقة عنها وتضمينها مبدأ تمكين المرأة.
- (ثانياً): إجراءات تحقيق متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ١- إنشاء حضانة لرعاية الأطفال في بيئة الجامعة.
- ٢- تنفيذ الجامعة لبرامج التنظيم المالي لميزانية الأسرة بين الادخار والإنفاق.
- ٣- استحداث برامج متخصصة في مجال ريادة المرأة للأعمال في المرحلة الجامعية الأولى.
- ٤- استحداث برامج دراسات عليا للمرأة في مجال ريادة الأعمال.
- ٥- استحداث مقررات لتنمية المهارات الابتكارية والريادية للمرأة.
- ٦- تبني الجامعة لاستراتيجية الشمول المالي للمرأة التي تتيح لها النفاذ للخدمات المالية على نحو مسؤول ومستدام، والتوعية بها.
- ٧- تبني الجامعة سياسات العمل المرنة وعن بعد لتيسير الجمع بين واجبات المرأة الأسرية ومتطلبات العمل.
- ٨- إعداد أدلة تعريفية لتوعية المرأة بالقوانين التي تحميها وتضمن حقوقها المالية، ونشرها على الموقع الإلكتروني للجامعة.
- ٩- استحداث وحدة بكل كلية لتقديم خدمات الإرشاد المهني والوظيفي للمرأة.
- ١٠- الترويج لأنشطة وحدات الإرشاد المهني والوظيفي بالجامعة الخاصة بالمرأة.
- ١١- استحداث مركز لريادة الأعمال بالجامعة لدعم الأفكار الابتكارية والريادية للمرأة.
- ١٢- استحداث وحدة بكل كلية لدعم الأفكار الابتكارية والريادية للمرأة.
- ١٣- الترويج لأنشطة مراكز ووحدات ريادة الأعمال الخاصة بالمرأة.
- ١٤- إنشاء صندوق لتمويل ودعم المشروعات الابتكارية والريادية للمرأة بالجامعة.
- ١٥- تحديد الجامعة لاحتياجات المرأة في مجال ريادة الأعمال.

- ١٦- إعداد الخطط التنفيذية بالجامعة لتنمية قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال في ضوء الاحتياجات الفعلية التي تم تحديدها.
 - ١٧- تنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.
 - ١٨- قياس مردود أثر التدريب على المرأة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
 - ١٩- تحفيز مشاركة المرأة في البرامج التدريبية لبناء قدراتها في مجال ريادة الأعمال بالجامعة.
 - ٢٠- استقصاء رضا المرأة حول محتوى البرامج التدريبية لبناء قدراتها في مجال ريادة الأعمال، واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
 - ٢١- إعداد أدلة بالخدمات المالية المتاحة للمرأة، ونشرها على موقع الجامعة الإلكتروني.
 - ٢٢- تحديد الجامعة لاحتياجات المرأة في مجال التكنولوجيا الذي يفتح لها مجال النفاذ إلى سوق العمل.
 - ٢٣- إعداد الخطط التنفيذية لتنمية قدرات المرأة التكنولوجية بالجامعة في ضوء الاحتياجات الفعلية التي تم تحديدها.
 - ٢٤- تنفيذ البرامج التدريبية لبناء قدرات المرأة التكنولوجية بالجامعة التي تفتح لها مجال النفاذ إلى سوق العمل.
 - ٢٥- قياس مردود أثر التدريب على المرأة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
 - ٢٦- تحفيز الجامعة لمشاركة المرأة في البرامج التدريبية لبناء قدراتها التكنولوجية.
 - ٢٧- استقصاء رضا المرأة حول محتوى البرامج التدريبية لبناء قدراتها التكنولوجية بالجامعة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- (ثالثاً): إجراءات تحقيق متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ١- تبني الجامعة تقنيات الشمول الرقمي للمرأة.
 - ٢- تحديد الاحتياجات التدريبية والتأهيلية للمرأة ذات الإعاقة بالجامعة.
 - ٣- تنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية لبناء قدرات المرأة ذات الإعاقة بالجامعة في ضوء احتياجاتها الفعلية.

- ٤- إتاحة خدمات الإرشاد المهني والوظيفي للمرأة ذات الإعاقة بالجامعة.
- ٥- دعم قدرات المرأة ذات الإعاقة بالجامعة في مجال ريادة الأعمال.
- ٦- تحفيز المتفوقات رياضياً وفنياً بالجامعة.
- ٧- تخصيص مساحات بينية لممارسة المرأة العاملة للأنشطة الرياضية والفنية بالجامعة.
- ٨- إتاحة وتأمين مدرجات متخصصات في مجال الأنشطة الرياضية والفنية من العناصر النسائية بالجامعة.
- ٩- اعتماد آليات لاكتشاف الموهوبات في مجال ممارسة الأنشطة الرياضية والفنية بالجامعة.
- ١٠- اعتماد أكواد المباني المناسبة للمرأة ذات الإعاقة ضمن اشتراطات البناء بمنشآت الجامعة الحديثة.
- ١١- اعتماد آليات لضمان التزام الجامعة بأكواد المباني المناسبة للمرأة ذات الإعاقة بمنشآتها.
- ١٢- تجهيز مساحات مناسبة للمرأة لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية بالجامعة.
- ١٣- تبني مدونة السلوك الصادرة عن المجلس القومي للمرأة للتعامل مع المرأة ذات الإعاقة، والتوعية بها داخل الجامعة.
- ١٤- اعتماد أكواد المباني المناسبة للمرأة المسنة ضمن اشتراطات البناء بمنشآت الجامعة الحديثة.
- ١٥- اعتماد آليات لضمان التزام الجامعة بأكواد المباني المناسبة للمرأة المسنة بمنشآتها.
- ١٦- تنظيم الجامعة لحملات تقيفية، وزيارات ميدانية بالتعاون مع أقسام علم الاجتماع بكلية الآداب، والصحة النفسية بكلية التربية للسجينات، لدعمهن، وتشجيعهن، وتيسير تقبلهن وإدماجهن في المجتمع مرة أخرى بعد أدائهن للعقوبة.
- ١٧- تنظيم الجامعة بالتعاون مع كلية الحقوق لحملات توعية بحقوق الغارمات ومسؤولياتهن القانونية لتلافي تبعات الاقتراض غير المدروس.
- ١٨- إتاحة أنشطة خاصة للمرأة المسنة وذات الإعاقة بالجامعة.
- ١٩- اعتماد إجراءات فاعلة لتيسير دخول المرأة المسنة وذات الإعاقة لأماكن العروض الفنية بالجامعة (مسارح- متاحف- مكتبات).
- ٢٠- إشراك المرأة في مبادرات التحول الرقمي بالجامعة.

- ٢١- استقصاء رضا المرأة حول مبادرات التحول الرقمي بالجامعة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
 - ٢٢- إنشاء وحدة بالمستشفيات الجامعية لخدمات الصحة الإنجابية للمرأة.
 - ٢٣- تخصيص يوم كامل من كل أسبوع بالمستشفيات الجامعية لتقديم خدمات الصحة الإنجابية للمرأة.
 - ٢٤- اعتماد إجراءات فاعلة لضمان ترشح المرأة بالجامعة للحصول على جوائز الدولة المختلفة.
 - ٢٥- تنفيذ المبادرات وحملات التوعية بالجامعة التي تستهدف تنظيم الأسرة.
 - ٢٦- إنشاء وحدة بالمستشفيات الجامعية لتقديم الخدمات الصحية للمرأة المسنة.
 - ٢٧- تخصيص يوم كامل من كل أسبوع بالمستشفيات الجامعية لتقديم الخدمات الصحية للمرأة المسنة.
 - ٢٨- عقد المسابقات الفنية والفكرية والإبداعية، وتعزيز مشاركة المرأة بالجامعة فيها.
 - ٢٩- إنشاء وحدة بالمستشفيات الجامعية لتقديم الخدمات الصحية والنفسية للمرأة ذات الإعاقة.
 - ٣٠- تخصيص يوم كامل من كل أسبوع بالمستشفيات الجامعية لتقديم الخدمات الصحية والنفسية للمرأة ذات الإعاقة.
- (رابعاً): إجراءات تحقيق متطلبات حماية المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ١- استحداث وتفعيل إدارة للأمن من العناصر النسائية بالجامعة، لرصد ومنع حالات التحرش بها خاصة أماكن التجمعات ووسائل التنقل.
 - ٢- اعتماد الجامعة لآليات فاعلة لدمج احتياجات المرأة ضمن خطط عمل وحدات إدارة الأزمات والكوارث بها.
 - ٣- وضع سيناريوهات بديلة لدعم المرأة بالجامعة في ظل الأزمات والكوارث والأوبئة ومواجهة التغيرات المناخية.
 - ٤- استحداث "وحدات المرأة الآمنة" بالمستشفيات الجامعية لتقديم الدعم النفسي والطبي للحالات التي تتعرض للعنف.
 - ٥- تنظيم حملات توعية بالجامعة رافضة لكافة أشكال العنف ضد المرأة.

- ٦- تيسير سبل التنقل الآمن للمرأة داخل الجامعة.
- ٧- تخصيص وسائل نقل خاصة بالمرأة داخل الجامعة.
- ٨- مشاركة الجامعة الفاعلة في تنفيذ برنامجي تكافل وكرامة ومد مظلتها للمرأة الأكثر احتياجًا.
- ٩- مراجعة منظومة الدعم التي تقدمها الجامعة للطالبات غير المقدرات بصورة تكفل توجيه الدعم المناسب لغير المقدرات منهن.
- ١٠- تنظيم حملات بالتعاون مع كلية الطب والحقوق بالجامعة للتوعية بأضرار الختان كعادة سيئة ليس لها أي مرجعية دينية.
- ١١- تنظيم حملات توعية بالجامعة ضد التحرش بكافة أشكاله والقوانين الرادعة له.
- ١٢- تنظيم حملات بالتعاون مع رجال الدين وكلية الطب والحقوق بالجامعة للتوعية بمخاطر الزواج المبكر وتبعات غير الرسمي منه.
- ١٣- تنظيم حملات بالتعاون مع كلية الحقوق بالجامعة للتوعية بقوانين الأحوال الشخصية التي تعزز حصول المرأة على حقوقها كاملة.
- ١٤- تخصيص يوم للمرأة ضمن فعاليات الأسبوع البيئي بالجامعة لتوعية المرأة بالتغيرات المناخية وكيفية مواجهتها.
- ١٥- تنظيم حملات توعية بالتعاون مع كلية الحقوق ورجال الدين بالجامعة تستهدف تغيير العادات السيئة التي تشجع على حجب الميراث عن المرأة خاصة بصعيد مصر.
- ١٦- استحداث مقررات ببرامج الجامعة التعليمية تتضمن موضوعات تنشر ثقافة تقبل الآخر واحترام المرأة كشريك في المجتمع.
- ١٧- تضمين مقرر قضايا مجتمعية الذي يدرس لطلاب الفرقة الأولى بالجامعة موضوعات تعزز ثقافة تقبل الآخر واحترام المرأة كشريك في المجتمع.
- ١٨- استحداث تطبيق إلكتروني لتلقي شكاوى المرأة التي تتعرض للعنف بكافة أشكاله داخل الجامعة.
- ١٩- اعتماد آليات لتلقي شكاوى المرأة التي تتعرض للعنف بكافة أشكاله داخل الجامعة تضمن عدم معرفة صاحبة الشكوى، ولضمان الخصوصية.

- ٢٠- تنظيم حملات توعية داخل الجامعة بـ"الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠".
- ٢١- تنظيم حملات توعية داخل الجامعة بـ"الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة ٢٠١٥-٢٠٢٠".
- ٢٢- تنظيم حملات توعية داخل الجامعة بـ"الاستراتيجية القومية لمكافحة الزواج المبكر ٢٠١٠-٢٠٢٠".
- ٢٣- تنظيم حملات توعية داخل الجامعة بـ"الاستراتيجية القومية لمناهضة ختان الإناث ٢٠١٦-٢٠٢٠".

(ز)- معوقات تنفيذ التصور المقترح

من المتوقع أن تواجه جامعة جنوب الوادي بعض المعوقات التي قد تؤثر على أدائها في تحقيق متطلبات تمكين المرأة في ضوء "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، ويمكن إجمال هذه المعوقات في التالي:

- ١- القيادة الجامعية غير الواعية بقضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
- ٢- نقص التمويل اللازم لتنفيذ برامج ومشروعات الجامعة التي تدعم تمكين المرأة.
- ٣- حداثة العمل على قضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة بالجامعة.
- ٤- ضعف الخبرات في التصميم والإعداد والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم لخطط العمل المستقبلية للنوع الاجتماعي بالجامعة.

(ح)- سبل التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح

- يمكن التغلب على معوقات تنفيذ التصور المقترح من خلال الإجراءات التالية:
- ١- دعم القيادة الجامعية- على كافة المستويات- لضمان التزامها بترجمة الإرادة السياسية العليا لتمكين المرأة إلى واقع ملموس بالجامعة.
 - ٢- البحث عن مصادر تمويل كافية لتنفيذ برامج ومشروعات الجامعة التي تدعم تمكين المرأة.
 - ٣- عقد بروتوكولات التعاون مع المجتمع المدني لدعم تنفيذ خطط وبرامج ومشروعات الجامعة التي تتعلق بتمكين المرأة.
 - ٤- نشر ثقافة تمكين المرأة والتخطيط المستجيب للنوع الاجتماعي بالجامعة.

- ٥- تبني الجامعة لنهج التخطيط والموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي في مختلف قطاعاتها.
- ٦- اعتماد آليات محددة للتنسيق والمتابعة والتقييم لخطط الجامعة التنفيذية المستجيبة للنوع للوقوف على مستويات الإنجاز وتحديد أثر النتائج المحققة ومن ثم اتخاذ قرارات تقويم المسار.
- ٧- إنشاء صفحة على موقع الجامعة الرسمي خاص بتمكين المرأة والمفاهيم الخاصة به وأبعاده والتشريعات والقوانين والاستراتيجيات الوطنية الداعمة له.
- ٨- المساندة الإعلامية لتعزيز جهود الجامعة في مجال تمكين المرأة.
- ٩- تعزيز التعاون بين الجامعات المصرية من خلال تبادل الخبرات في مجال تمكين المرأة.
- ١٠- الاستفادة من خبرات جامعات بعض الدول الأجنبية والعربية في مجال تمكين المرأة.
- ١١- الاستفادة من التجارب الريادية لتطبيق النهج الابتكاري لتخطيط البيئة الجامعية وجعلها بيئة آمنة للمرأة.
- ١٢- إدماج ممارسات تمكين المرأة ضمن ممارسات الجامعة المتميزة.

ثانياً: الدراسات المستقبلية المقترحة

- ١- تمكين المرأة بالجامعات المصرية مدخل لتحقيق التنمية المستدامة.
- ٢- متطلبات تمكين المرأة بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول.
- ٣- أثر تمكين المرأة بالجامعات المصرية على مستوى جودة التعليم الجامعي.
- ٤- تمكين المرأة بالجامعات المصرية في ضوء التشريعات والقوانين.
- ٥- تمكين المرأة بالجامعات المصرية في ضوء الاستراتيجيات القومية والوطنية الداعمة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابن شلهوب، هيفاء بنت عبد الرحمن بن صالح (٢٠١٧). "أبعاد تمكين المرأة السعودية: دراسة مسحية من وجهة نظر عينة من أعضاء مجلس الشورى وعينة من أعضاء هيئة التدريس- الجامعات السعودية"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، مج (٣٣)، ع(٧٠)، ص ص ٣ - ٣٩.
- أبو راضي، سحر محمد (٢٠١٧). "دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية: رؤية استشرافية"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، مج (٢٨)، ع(١١١)، ص ص ١١٢ - ١٨٦
- أبو رية، مها عزت محمد (٢٠١٥). "دور المجتمع المدني في التمكين السياسي للمرأة السعودية- انتخابات البلدية نموذجًا"، مجلة شؤون اجتماعية، الإمارات، مج (٤٣)، ع (١٣٦)، ص ص ١١٧ - ١٤٤.
- أبو ناهية، صلاح الدين محمد. (١٩٩٤). القياس التربوي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أحمد، دعاء محمد (٢٠٢٠). "الدور المتوقع من الجامعة في تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع(٧٥)، ص ص ١٣١١ - ١٣٨٢
- آل عمر، حمود؛ العبادي، بدر صالح (٢٠١٨). "تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: الواقع والمأمول"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة عدن، مج (٢١)، ع (٢٢)، ص ص ٤٣ - ٦٣.
- الإدارة العامة لسياسات التخطيط. (٢٠١٨). تقرير متابعة دور الوزارات والجامعات والجهات المختلفة في تنفيذ "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠" (٢٠١٨).
- المجلس القومي للمرأة: الإدارة العامة لسياسات التخطيط، جمهورية مصر العربية، ص ص ١٢ - ٤٩.

- الدمرداش، محمود محمد (٢٠١٠). "سياسات تمكين المرأة"، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مصر، مج (١٠٠)، ع (٤٩٩)، ص ٥٣٣ - ٥٨٧.
- الرشيد، سارة توفيق (٢٠٢٠). "التمكين الإداري لدى القيادات النسائية بجامعة الملك سعود وعلاقته بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، فلسطين، مج (٤)، ع (٢٢)، ص ٨٤ - ١١٢.
- الزهراني، عبد الله بن محمد بن عبد الله (٢٠١٨). "معوقات التمكين الإداري وسبل التغلب عليها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣٤)، ع (٢)، ص ٣٥٦ - ٣٨٩.
- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- العطار، نائلة (٢٠٠٧). تمكين المرأة اقتصاديًا، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر بمحافظة جدة، ١٧ يناير.
- العنزي، بنتة صفوق (٢٠١٤). "واقع تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي"، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، ع (٢)، ج (٣)، ص ١٢٩ - ١٦٦.
- القنيعير، حسناء عبد العزيز (٢٠٠٨). مشاركة المرأة في صناعة القرار، اجتماع فريق خبراء منظمة المؤتمر الإسلامي حول مشاركة المرأة في صناعة القرار في كوالالمبور، الفترة من ٢٠ - ٢٢ يناير ٢٠٠٨.
- المجلس القومي للمرأة (٢٠٠١). "تقرير المرأة المصرية"، المؤتمر الثاني للمجلس القومي للمرأة، المرأة المصرية والخطة القومية (٢٠٠٢ - ٢٠٠٧)، التقرير الأول، القاهرة.
- المجلس القومي للمرأة. (٢٠١٧)، الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠: الرؤية ومحاور العمل، مارس، القاهرة، ص ٨-٩.
- المجلس القومي للمرأة (٢٠١٨). تقرير متابعة دور الوزارات والجامعات والجهات المختلفة في تنفيذ "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، الإدارة العامة لسياسات التخطيط، جمهورية مصر العربية.

- المجلس القومي للمرأة (٢٠٢١). جهود جمهورية مصر العربية لتمكين المرأة (٢٠٢١). جمهورية مصر العربية.
- تويتيت، نسرين (٢٠١٤). تولي المرأة المناصب القيادية وعلاقتها بأداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- ثابت، نشوى توفيق أحمد (٢٠٠٤). تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية- دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة.
- جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيرى. (١٩٩٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار النهضة العربية.
- جامعة جنوب الوادي (٢٠١٨): الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب الوادي ٢٠١٨ / ٢٠١٩ - ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣، مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل بجامعة جنوب الوادي، متاح على الموقع:
- <https://www.svu.edu.eg/ar/wp-content/uploads/2020/02/plan.pdf>
- جامعة جنوب الوادي (٢٠٢٢). جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة- (طلب الترشيح)، جائزة مصر للتميز الحكومي، الدورة الأولى ٢٠٢٢، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، جمهورية مصر العربية، متاح على الموقع:
- <https://equalaward.mped.gov.eg/Coordinator/EntityArchive/Submissions>
- جامعة جنوب الوادي. (٢٠٢٣). قرار مجلس الجامعة رقم (٣٢٣) بتاريخ ٢٨ / ٨ / ٢٠٢٣، رقم الموضوع (٦٤٦)، نظام الإدارة الإلكترونية لاجتماعات جامعة جنوب الوادي (اجتماع).
- جامعة جنوب الوادي. (٢٠٢٣). قرار مجلس الجامعة رقم (٣٢٤) بتاريخ ٢٤ / ٩ / ٢٠٢٣، رقم الموضوع (٧٦٧)، نظام الإدارة الإلكترونية لاجتماعات جامعة جنوب الوادي (اجتماع).
- خوري، عصام؛ مخول، مطانيوس؛ هديوة، ندى (٢٠٠٦). "تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية: الواقع والأفاق" مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، مج (٢٨)، ع (٢)، ص ص ٢٣٥ - ٢٥٩.

- دالين، ديو بولد فان. (١٩٩٤). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة: محمد نبيل نوفل، آخري، ط٥، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- سعد الله، حنان يوسف محمد (٢٠٢٢). "دور الجامعة في تفعيل دور المرأة لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠"، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ج ١، عدد يوليو، ص ص ٦٧٣ - ٧٠١
- سعد، حسين عبد الله؛ قنن، ليلي أحمد (٢٠٢٠). دور مؤسسات التعليم العالي في تمكين المرأة من ممارسة دوره في المجتمع الفلسطيني، ورقة علمية محكمة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي "المرأة والتعليم العالي"، مركز دراسات المرأة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- سقراط، رانيا (٢٠١٩). "دور السياسات العامة للدولة في تمكين المرأة ودعم فرص نموها الاقتصادي من خلال ريادة الأعمال"، مجلة أماراباك- الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، الولايات المتحدة الأمريكية، مج (١٠)، ع(٣٥)، ص ص ٤٩ - ٧٢.
- شلبي، نمر ذكي (٢٠٢١). "التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلد (١)، عدد (٥٣)، يناير ٢٠٢١، ص ص ٣٧٧ - ٤٠٧.
- طيفور، هيفاء علي محمود (٢٠١٨). "التمكين الإداري للقيادات الأكاديمية النسائية في جامعة حائل ومعوقاته من وجهة نظرهن أنفسهن"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة- مخبر تعليم- تكوين- تعليمية، مج (٧)، ع (٢)، الجزائر، ص ص ٤٣ - ٩٠.
- عطوان، أسعد حسين؛ مطر، يوسف خليل. (٢٠١٨): مناهج البحث العلمي، لبنان، بيروت: دار الكتب العلمية.
- فراج، علياء عمر كامل؛ شرابي، وداد عبدالله (٢٠٢٠). "دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء "استراتيجية التنمية ٢٠٣٠" من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير

- سطام بن عبد العزيز"، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مح (٢٦)، ع(١)، ص ص ٣١ - ٥٣
- مباركي، مريم بنت محمد الهادي (٢٠٢٠). "دور جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية"، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المركز القومي للبحوث بغزة، مح (٤)، ع (١٢)، ص ص ٨٢ - ١٠٨
- مجلس الوزراء. (٢٠٢٢). (٧ سنوات من الإنجازات): التنمية البشرية- قطاع تمكين المرأة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، جمهورية مصر العربية.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٢). التقرير التقييمي، جائزة مصر للتميز الحكومي "تكافؤ الفرص وتمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي"، الدورة الأولى، جمهورية مصر العربية.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٢). دليل خطة التنمية المستدامة المستجيبة للنوع الاجتماعي، كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ مصطفى مدبولي رئيس مجلس الوزراء، جمهورية مصر العربية.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٢): دليل خطة التنمية المستدامة المستجيبة للنوع الاجتماعي. جمهورية مصر العربية.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (الإصدار الثاني ٢٠٢٣). دليل جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، جائزة مصر للتميز الحكومي، جمهورية مصر العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Baden, S. and Oxaal, Z (1997). Gender and Development Definitions, Approaches and Implications for policy. BRIDGE (Development- Gender) Brigton, Insitute of Development studies, Report, No-40, 1-32
- FitzGerald. (2014). Women leaders in higher education: Shattering the myths. Rout ledge
- Kolas, Ashild. (2015). Women's Empowerment in India from participation to Political Agency PR10 Policy BRIEF06
- Kumar R.& Behera D. (2017): Women Empowerment in Higher Education: Policies, Participations and Issues. RJPSS, vol. 42, no. 2, 132-142
- Muller. C (1998). Female Empowerment and Demographic Processes Moving Beyond Cairo. [http://www, iussp. Org](http://www.iussp.org)
- Nguyen, T. L. H. (2013). Barriersto and facilitators of female Deans' career advancement in higher education: an exploratory study in Vietnam. Higher education, 66 (1), 123- 138
- Safiya, D. K (2012). Skill acquisition Capacity building and Women economic empowerment A case Study of Women Education center, birnin kebbi Gender& behavior vol. 9.
- Shoaib, Muhammad& Saced, Yasir& Cheema, Shahidnawaz (2012). Education and women's empowerment at household level: a case study of women in rural chimiot, Pakistan Academic research International, vol.2, no.1, 519- 526
- Singh, S., Sinha, K., and Agrawal, V. P. (2018): Empowering Women through Higher Education. International Journal for Environmental Rehabilitation and Conservation, IX (1): 17- 22

ملحق (١)
قائمة بأسماء السادة المحكمين


م	الاسم	الوظيفة
١	أ. د/ خديجة عبد العزيز علي إبراهيم	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة سوهاج.
٢	أ. د/ محمد سيد محمد السيد	أستاذ أصول التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
٣	أ. د/ مصطفى محمد أحمد رجب	أستاذ أصول التربية المتفرغ، كلية التربية بسوهاج، جامعة سوهاج.
٤	أ. د/ ناجي عبد الوهاب هلال	أستاذ أصول التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي.
٥	أ. د/ هالة خير سناري إسماعيل	أستاذ الصحة النفسية ومدير وحدة مناهضة العنف ضد المرأة، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي.
٦	أ.د/ هدى السعدي	أستاذ بكلية العلوم بقنا وأمين المجلس القومي للمرأة فرع قنا.
٧	أ. د/ هويدا محمود الأترابي	أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة طنطا.
٨	د/ منى محمد شحات	منسق جائزة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة، جامعة جنوب الوادي.
٩	د/ ناهد محمد عبده محمد	عضو المجلس القومي للمرأة فرع قنا.

ملحوظة: تم الترتيب وفقاً للدرجة أولاً ثم الترتيب الأبجدي.


ملحق (٢)

الإحصائية والموافقة على التطبيق

about:blank



إحصائية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومدونتهم
المختون حتى تاريخ 10/6/2023
القائمون والمقر فائزون على العمل جامعة جنوب الوادي



الإدارة العامة لشؤون المعلمين
مستشفى التربية جازان - جمهورية مصر العربية

الاسم	أسناد		أسناد مساعد		مدرسين		مدرسي مساعد		الإحصائي	
	أ	ب	أ	ب	أ	ب	أ	ب	أ	ب
1. كلية الطب البيطري بها	13	2	18	8	16	9	5	13	5	12
2. كلية الحقوق بها	2		7	1	8		3	7	1	24
3. كلية التربية بها	1		5	13	13		5	14	5	90
4. كلية الهندسة بها	15	3	31	11	29	69	222	5	19	199
5. كلية طب التمريض بها	5		26	16	16	6	6	19	7	32
6. كلية طب الصيدلانية بها			3	6	3	16	2	10	7	41
7. كلية التربية الرياضية بها	6		12	9	9	4	4	10	4	10
8. كلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال	1	1	2	5	2	16	6	2	2	18
9. كلية الزراعة الشجيرية			1	11	7	1	1	7	2	13
10. كلية الفنون	1			3	4	7	3	3	3	9
11. كلية الآداب والمعارف	2		2	2	3	2	2	3	3	36
12. كلية التربية النوعية بها	10	5	10	11	10	25	3	10	28	16
13. كلية الآداب بها	14	1	19	11	43	52	5	12	23	13
14. كلية التربية بها	16	8	8	7	21	7	3	8	7	14
15. كلية الزراعة بها	11	3	5	3	5	8	12	19	31	45
16. كلية العلوم بها	27	4	32	15	43	43	31	43	31	151
17. كلية التجارة بها	3		5	15	6	15	4	5	2	4
18. كلية الآثار	3	1	6	7	4	7	5	4	1	9
19. كلية التربية بالمرحلة	4	1	3	3	8	1	2	12	1	12
20. كلية الآمنس					19		1			
21. كلية الحاسبات وللكه الأسيان					3	4	4			
الإجمالي	131	24	161	76	296	270	200	297	123	324
	901	991								
1892										

د. شريف -



السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

تحية طيبة وبعد

الاستبانة المرفقة ضمن متطلبات استكمال بحث تربوي تهدف إلى التعرف على واقع توافر متطلبات تمكين المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة.

تتكون الاستبانة من أربعة محاور رئيسة هي:

المحور الأول يتعلق بـ: واقع توافر متطلبات التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

المحور الثاني يتعلق بـ: واقع توافر متطلبات التمكين الاقتصادي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

المحور الثالث يتعلق بـ: واقع توافر متطلبات التمكين الاجتماعي والثقافي للمرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

المحور الرابع يتعلق بـ: واقع توافر متطلبات حماية المرأة بجامعة جنوب الوادي في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠.

الرجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على/ واتخاذ ما يلزم بشأن تطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات: الطب- العلاج الطبيعي- التمريض- العلوم- الزراعة- الآداب- التربية النوعية- الإعلام- الحقوق- التربية بقتا- التجارة؛ وذلك على الرابط التالي:

<https://forms.gle/ecjJsq87dEfs4zB86>

وإذ نشكر سعادتكم على حسن تعاونكم الصادق معنا ،،،،،

الباحثان

أ.م.د/ أمال محمد إبراهيم إسماعيل

أمال

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية بقتا - جامعة جنوب الوادي

أ.م.د/ عزه أحمد صادق علي

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية بقتا - جامعة جنوب الوادي

مراحم
احمد

رئيس لجنة
عائشة
ساحي الأستاذ الدكتور/ نائب رئيس جامعة الدراسات العليا
السكرتيرة بالمرافعة
مع خالص تقديرنا واحترامنا