



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS • UNIVERSITY COMMITMENT

SDG 5: Gender Equality

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL

5

Gender Equality

Achieve gender equality and empower all women and girls — across our students, staff, and the people of Basra.

5



GENDER
EQUALITY

المحتويات

هدف التنمية المستدامة الخامس، المساواة بين الجنسين . وثيقة الأدلة، تصنيف التايمز للتعليم
العالي للتأثير 2026.

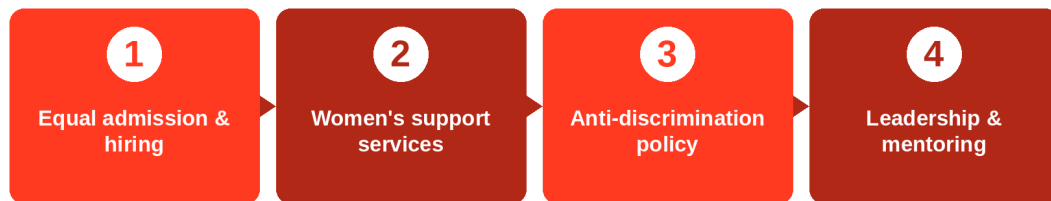
4.....	5.1 المقدمة.....
7.....	5.2 الطالبات من الجيل الأول.....
8.....	5.3 تدابير وصول الطالبات.....
8.....	5.3.1 متابعة الطلبات والقبول والتسجيل.....
10.....	5.3.2 سياسة الوصول والمشاركة.....
11.....	5.3.3 برامج وصول المرأة: المنح الدراسية والإرشاد.....
13.....	5.3.4 تشجيع المرأة في التخصصات ناقصة التمثيل.....
15.....	5.4 الأكاديميات في المناصب العليا.....
17.....	5.5 النساء الحاصلات على الشهادات.....
18.....	5.6 تدابير تقدم المرأة.....
18.....	5.6.1 سياسة عدم التمييز وأنشطة التوعية.....
33.....	5.6.2 عدم التمييز ضد الأشخاص المتحولين جنسياً.....
33.....	5.6.3 سياسة الأمومة والدعم.....
35.....	5.6.4 مرافق رعاية الأطفال للطالبات.....
36.....	5.6.5 مرافق رعاية الأطفال للموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية.....
37.....	5.6.6 برامج إرشاد المرأة.....
38.....	5.6.7 متابعة مخرجات التخرج.....
39.....	5.6.8 حماية المبلّغين عن التمييز.....
40.....	5.6.9 سياسة الأبوة والدعم.....
41.....	5.7 المساواة بين الجنسين عبر منظومة أهداف التنمية المستدامة في الجامعة.....
41.....	5.7.1 الهياكل المؤسسية المخصصة لتمكين المرأة.....
42.....	5.7.2 المرأة في القوى العاملة بالجامعة.....

- 5.7.3 مشاركة المرأة في التخرج والبحث العلمي.....43
- 5.7.4 الدعم المالي الذي يتيح وصول المرأة.....43
- 5.7.5 مبادرات التمكين والحقوق والحماية.....44
- 5.7.6 الشراكات الداعمة للمساواة بين الجنسين.....45
- المساهمات البحثية (المنشورات المفهرسة في Scopus).....45

كيف تعزز جامعة شط العرب المساواة بين الجنسين وتمكّن المرأة في الدراسة والعمل والحياة المجتمعية؟

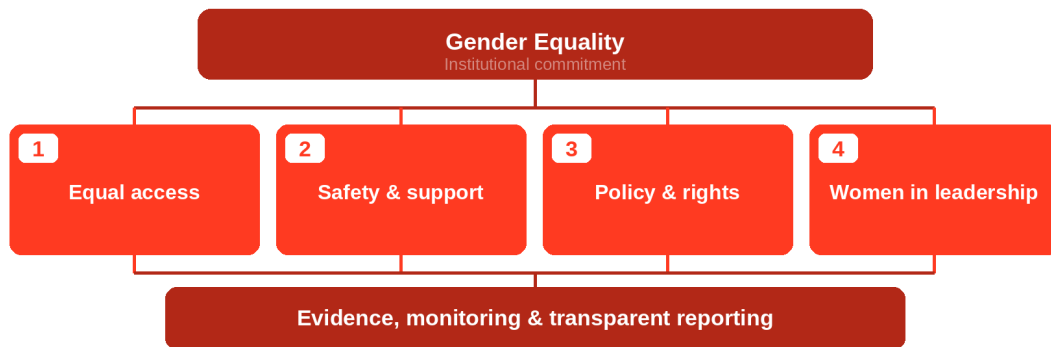
How Shatt Al-Arab University delivers SDG 5

A four-step approach



الشكل 1. منهجية التنفيذ المكوّنة من أربع خطوات.

SDG 5 framework at Shatt Al-Arab University



الشكل 2. الإطار المؤسسي وإعداد التقارير.

يؤدّي التعليم من أجل هدف التنمية المستدامة الخامس (ESD5) دوراً محورياً في تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال ضمان الحقوق والفرص وإتاحة الوصول إلى الموارد للجميع على قدم المساواة. ويهدف إلى إنهاء التمييز والعنف ضد النساء والفتيات وتمكينهنّ من المشاركة الكاملة في كل مجالات المجتمع – عبر سياسات وقوانين مراعية للنوع الاجتماعي والقضاء على الممارسات

الضارة. ولما كانت المساواة بين الجنسين حقاً إنسانياً أساسياً، فإنّ تعزيزها أمرٌ حيوي لرفاه المجتمع، إذ يسهم في الحدّ من الفقر وتحسين الصحة وتقوية التعليم وتوفير حماية أكبر للفتيات والفتيان معاً. في جامعة شط العرب يسري هذا الالتزام في كل جوانب الحياة الأكاديمية. وتُبرهن المؤسسة على تفانيها في المساواة بين الجنسين من خلال التقييم الدقيق للبيانات المصنّفة حسب النوع الاجتماعي، والسياسات الاستباقية، والمبادرات الواسعة. وبتهيئة بيئة شاملة وداعمة، تعمل على ضمان تكافؤ الفرص لجميع الطلبة والموظفين؛ وقد صُممت هياكلها الحوكمية وسياساتها وبرامجها للقضاء على التمييز والتحرش مع بناء ثقافة حسّاسة للنوع الاجتماعي. وترصد الجامعة معدلات تقديم النساء للطلبات وقبولهنّ وتسجيلهنّ لصون التنوع في القبول، وتوفّر الدعم الأساسي – الأمان والحماية والإرشاد النفسي – من أجل تجربة جامعية متكاملة وعادلة.

تُعَدّ شعبة شؤون المرأة حجر الزاوية في هذا الجهد. فمن خلال الندوات والحملات التوعوية، وبالشراكة مع جهات داخلية وخارجية، تعالج قضايا مثل الوقاية من العنف ومكافحة التمييز والحماية من التحرش والاستغلال. كما تعمل على تمكين المرأة عبر رفع وعيها بالصحة الطبية والنفسية وبحقوقها القانونية والسياسية، وتنمية مهاراتها القيادية والتخطيطية ومهارات اتخاذ القرار – بما يمكنها من الإسهام الفاعل في الحياة الأكاديمية والمهنية والأسرية والاجتماعية. وبذلك تقدّم الجامعة نموذجاً رائداً بين المؤسسات الساعية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ضمن الاستراتيجية المؤسسية الأوسع للجامعة، تُعامل المساواة بين الجنسين لا بوصفها التزاماً منعزلاً بل أولويةً شاملةً تتخلّل القبول والتعليم والتعلّم والبحث وإدارة الموارد البشرية والتفاعل المجتمعي. وتؤطّر المؤسسة استجابتها لهدف التنمية المستدامة الخامس بوصفها برنامج تحوّل مستداماً لا سلسلة

من الفعاليات المنفصلة، منظماً حول نظرية تغيير واضحة: فبتوسيع الوصول العادل للمرأة، وتعزيز الدعم المتاح لها أثناء الدراسة، وتسريع تقدّمها نحو الأدوار الأكاديمية ومواقع صنع القرار العليا، وحماية جميع أفراد المجتمع من التمييز والتحرش، نتوقع الجامعة رفع مشاركة المرأة واستبقائها وقيادتها بصورة ملهوسة عبر كليّاتها خلال دورات أكاديمية متعاقبة.

وتتشكّل هذه الاستراتيجية عمداً وفق السياق المميّز للبصرة وجنوب العراق، حيث حدّت الضغوط الاقتصادية والقيود البنيوية والتوقعات الاجتماعية السائدة تاريخياً من مشاركة المرأة الكاملة في التعليم العالي وسوق العمل الأوسع. وتضع الجامعة نفسها محفّزاً إقليمياً للتغيير، بمواءمة أهدافها في المساواة بين الجنسين مع السياسة الوطنية – ولا سيّما الخطة الوطنية العراقية الثالثة للمرأة والسلام والأمن – ومع إطار المؤشرات المعتمد في تصنيف التايّمز للتعليم العالي للتأثير. وتقع الملكية الاستراتيجية على عاتق القيادة العليا بالتنسيق مع شعبة شؤون المرأة، بدعم من وحدتي ضمان الجودة والموارد البشرية، بحيث تكون الأهداف مملوكة على أعلى مستوى، ويراجع التقدّم وفق مؤشرات مصنّفة حسب النوع الاجتماعي، وتوزّع المساءلة على الكليات بدلاً من حصرها في مكتب واحد.

نُظّمت الأقسام التالية لتعكس دورة حياة الطالب والموظف ولتربط نشاط الجامعة بالغايات المعترف بها دولياً للهدف الخامس – من القضاء على التمييز (الغاية 5.1) والعنف (الغاية 5.2) إلى مشاركة المرأة الكاملة والفعّالة في القيادة (الغاية 5.5) واستخدام السياسات والتكنولوجيا الممكنة للنهوض بالتمكين (الغايتان b.5 و c.5). ويعرض كل قسم الأدلة ذات

الصلة، ويفسّرهما استراتيجياً، ويحدّد الأولويات التي تعتزم الجامعة من خلالها ترسيخ التقدّم وسدّ الفجوات المتبقية.

5.2 الطالبات من الجيل الأول

في العام الدراسي 2025-2026، بدأ 4,537 طالباً وطالبة الدراسة الجامعية في الجامعة، منهم 1,614 من النساء – أي 35.6% من الملتحقين الجدد. ومن بين هؤلاء الملتحقين الجدد كان 2,142 من طلبة الجيل الأول (47.2% من الملتحقين)، و856 من نساء الجيل الأول – أي 53.0% من جميع النساء اللواتي بدأت الدراسة و40.0% من جميع ملتحيي الجيل الأول. ويبلغ إجمالي الطلبة في المؤسسة ككل 10,575. وتعكس هذه الأرقام التزام الجامعة بالإنصاف التعليمي، ودعمها الفاعل للنساء من أسر لم يسبق لها الوصول إلى التعليم العالي، وأثر سياسات القبول والتواصل الشاملة لديها.

العدد	الفئة
10,575	إجمالي عدد الطلبة
4,537	عدد الطلبة الذين بدأوا الدراسة
2,142	طلبة الجيل الأول الذين بدأوا الدراسة
1,614	النساء اللواتي بدأت الدراسة
856	نساء الجيل الأول اللواتي بدأت الدراسة

من منظور استراتيجي، تُرسي هذه الأرقام خط أساس لا نقطة نهاية. فوجود نساء الجيل الأول بين الملتحقين الجدد مؤشر ذو دلالة على الحراك الاجتماعي، يشير إلى أنّ تواصل الجامعة يصل إلى أسر لا خبرة سابقة لها بالتعليم العالي؛ ولذا يُعامل الحفاظ على هذه النسبة وزيادتها بوصفه هدفاً متعمداً للإنصاف لا نتيجة عرضية. وتعتزم الجامعة رصد التحاق الجيل الأول بوصفه فئة متميزة،

ودراسة استبقائها وإتمامها للدراسة مقارنةً ببقية الطلبة، وتوجيه الإرشاد والمساعدة المالية والدعم الأكاديمي إلى المراحل التي تكون فيها نساء الجيل الأول أكثر عرضةً للانقطاع.

5.3 تدابير وصول الطالبات

5.3.1 متابعة الطالبات والقبول والتسجيل

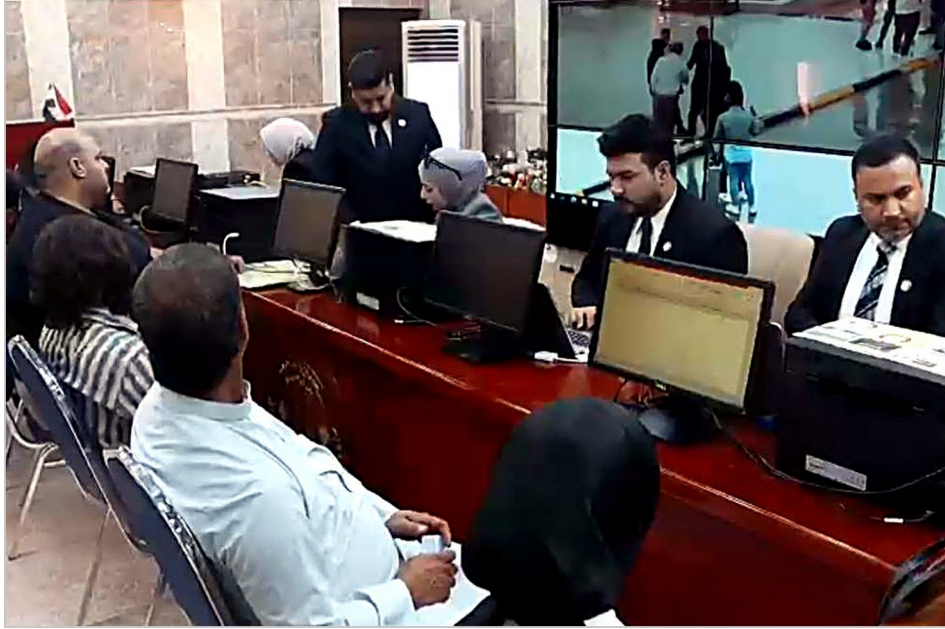
هل تقيس الجامعة وتتابع بصورة منهجية معدلات تقديم النساء للطالبات وقبولهنّ وتحاقنّ؟ نعم. تتابع الجامعة بصورة منهجية تقديم النساء للطالبات وقبولهنّ وتسجيلهنّ ضمن التزامها ببيئة متنوعة وشاملة. ففي العام الدراسي 2025-2026، ومن أصل 4,537 طالباً وطالبة بدأوا الدراسة، كان 1,614 من النساء – أي 35.6% من الملتحقين – في حين كان 2,142 من الملتحقين طلبةً من الجيل الأول، بمن فيهم 856 من نساء الجيل الأول. ويبين الجدول أدناه الملتحقين بحسب النوع الاجتماعي؛ أمّا مخرجات التخرج فتُعرض في القسمين 5.5 و 5.6 و 5.7.

المؤشر	إناث	ذكور	الإجمالي
عدد الطلبة الذين بدأوا الدراسة	1,614	2,923	4,537
النسبة من الملتحقين	35.6%	64.4%	100%
طلبة الجيل الأول	856	1,286	2,142

مبادرة الإرشاد «هي تقود»: في شباط 2026، أطلقت كلية الهندسة المدنية مبادرة «هي تقود» للإرشاد الأكاديمي لدعم طالبات السنة الأولى – لا سيما القادمات من خلفيات الجيل الأول أو المهمشة – عبر إرشاد منظم بين الأقران. وقد أقرنت المبادرة 120 طالبة جديدة بـ 35 مرشدة من الطالبات المتقدمّات عبر الأقسام، مع جلسات شهرية حول التخطيط الأكاديمي، والتغلب على متلازمة المحتال، والموازنة بين الدراسة والحياة المنزلية، والمسارات المهنية في المجالات التي

يهيمن عليها الذكور، إلى جانب ثلاث ورش قادتها أكاديميات وخريجات («رحلتي في الأكاديميا»، و«من خريجة إلى قائدة»، و«المرأة في العلوم والهندسة والأعمال»). وأفاد 89% من المستفيدات بمزيد من الثقة الأكاديمية، وأبلغ 76% من المرشدات عن تحسّن مهارتهن القيادية والتواصلية، وطلب أكثر من 92% استمرار البرنامج.

عند تحليلها بوصفها ملحقاً للالتحاق، تكشف البيانات عن قوة واضحة في الوصول: تشكّل النساء 35.6% من الملتحقين الجدد، ويمثّل طلبة الجيل الأول 47.2% من الملتحقين – دليلٌ على أنّ تواصل الجامعة يصل إلى أسر لا خبرة سابقة لها بالتعليم العالي. واللافت أنّ 53.0% من النساء الملتحقات هنّ من الجيل الأول، فيعزّز جهد توسيع الوصول والنهوض بالمرأة أحدهما الآخر. والسؤال الحاسم هو ما يحدث بعد الالتحاق – أي ما إذا كان الوصول العادل يمتدّ إلى إتمام الدراسة والحصول على المؤهلات والتقدّم إلى العمل والقيادة – ولذا تُعامل الجامعة تمثيل المرأة بين الخريجين، المذكور في القسم 5.5، بوصفه المقياس المصيّب الأهمّ لتقدّمها في الهدف الخامس. إنّ استدامة تقدّم المرأة حتى التخرج تُتطلب فهم الضغوط المؤثرة فيه، وهي في السياق الإقليمي كثيراً ما ترتبط بمسؤوليات الرعاية والضغط المالي والأثر التراكمي لنقص التمثيل في تخصصات بعينها. واستجابة الجامعة لذلك متعددة الأبعاد – إذ تجمع بين برامج الإرشاد والوصول الموضّحة أدناه ومخصّصات الأمومة ودعم رعاية الأطفال والتقييم المرن – وتستند إلى التزام بمتابعة تقدّم المرأة دفعةً بدفعة بحيث يمكن تقييم التدخلات وتحسينها. وتندرج مبادرات مثل برنامج «هي تقود» ضمن هذا الإطار بوصفها أدوات موجّهة لبناء الثقة والصمود الأكاديمي اللذين يدعمان المرأة حتى التخرج.



5.3.2 سياسة الوصول والمشاركة

تتبع الجامعة نهجاً للوصول والمشاركة يعامل القبول واستقطاب الهيئة التدريسية والتعيينات الإدارية بوصفها عمليات تُجرى بإنصاف وشفافية ودون تحيز، بحيث تُتاح لأفراد أي نوع اجتماعي فرصة عادلة للتقدم. ويُعزّز ذلك بتواصل استباقي لتشجيع المرأة على دخول المجالات ناقصة التمثيل، ودعم منظم أثناء الدراسة، ومراجعة منتظمة قائمة على البيانات لتمثيل النوع الاجتماعي عبر القبول والتعيينات والبرامج.

وتتبلور هذه الالتزامات في سياسة القبول الشاملة للنوع الاجتماعي في الجامعة، ومن ركائزها: مراجعة قبول قائمة على الإنصاف يجريها أعضاء لجان مدرّبون على الحسّ بالنوع الاجتماعي ومنع التحيز، وأولوية للنظر في نساء الجيل الأول والمتقدّمات من المناطق المحرومة اقتصادياً؛ ومقاعد محجوزة وإعفاءات من الرسوم للمرشحات المؤهّلات اللواتي يستوفين معايير الإنصاف؛ ومراجعات دورية للتوازن بين الجنسين في الدفعات المقبولة لتحسين التواصل. وتُعزّز السياسة بتدابير على مستوى الحرم الجامعي – أماكن آمنة وبروتوكولات لمكافحة التحرش، وإرشاد مهني ودعم للصحة النفسية، وممارسات قيادية وتوظيفية شاملة – تصون معاً مشاركة المرأة إلى ما بعد مرحلة القبول بكثير.

5.3.3 برامج وصول المرأة: المنح الدراسية والإرشاد

هل توفر الجامعة برامج لوصول المرأة مثل الإرشاد أو المنح الدراسية أو غيرها من المخصّصات؟ المنح الدراسية: تقدّم الجامعة منحاً دراسية سنوية للنساء من ذوات الدخل المنخفض، تُمنح على أساس منظم وعادل يُقدّم الحاجة المالية إلى جانب الاجتهاد الأكاديمي، لإزالة الحواجز المالية أمام التعليم العالي. وتشمل منحاً للطالبات الدوليات من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل الأدنى (مع الترحيب بمتقدّمات من سوريا والأردن ومصر وغيرها عبر الموقع الإلكتروني للجامعة)، وللطالبات المحليات، مع عناية خاصة بذوات الدخل المنخفض والأيتام والأرامل.



الإرشاد: الإرشاد راسخٌ في الإطار التعليمي للجامعة. إذ يتفاعل أعضاء الهيئة التدريسية بصورة استباقية مع الطلبة الذين يواجهون صعوبات في الحضور أو المشاركة، فيعملون معهم على تحديد التحديات الكامنة – الموازنة بين العمل والدراسة، أو العقبات الشخصية، أو الفجوات في الفهم – وبناء استراتيجيات تعلم فعّالة. كما يبنّي البرنامج إدارة الوقت وعادات الدراسة والتفكير النقدي، ويضع أهدافاً قابلة للقياس، ويعزز الثقة والصمود اللذين يساعدان الطلبة على تولّي زمام تعليمهم.

5.3.4 تشجيع المرأة في التخصصات ناقصة التمثيل

هل تشجّع الجامعة تقديم النساء للطلبات في التخصصات ناقصة التمثيل؟

برنامج المرافقة في العلوم والهندسة (STEM) (2026): أتاحت هذه المبادرة لطلبات متقدّمات في علوم الحاسوب والهندسة والطب إرشاد فتيات المدارس الثانوية، اللواتي رافقن المحاضرات والمختبرات والمشاريع الجامعية لأسبوع كامل. وشارك أكثر من 150 فتاة؛ وأبلغ 75% منهنّ عن رغبة أكبر في اختيار تخصص علمي أو هندسي (15% مترددات، 10% غير مهتمات). وتعتزم الجامعة جعله فعالية سنوية بالتعاون مع مديرية تربية البصرة.

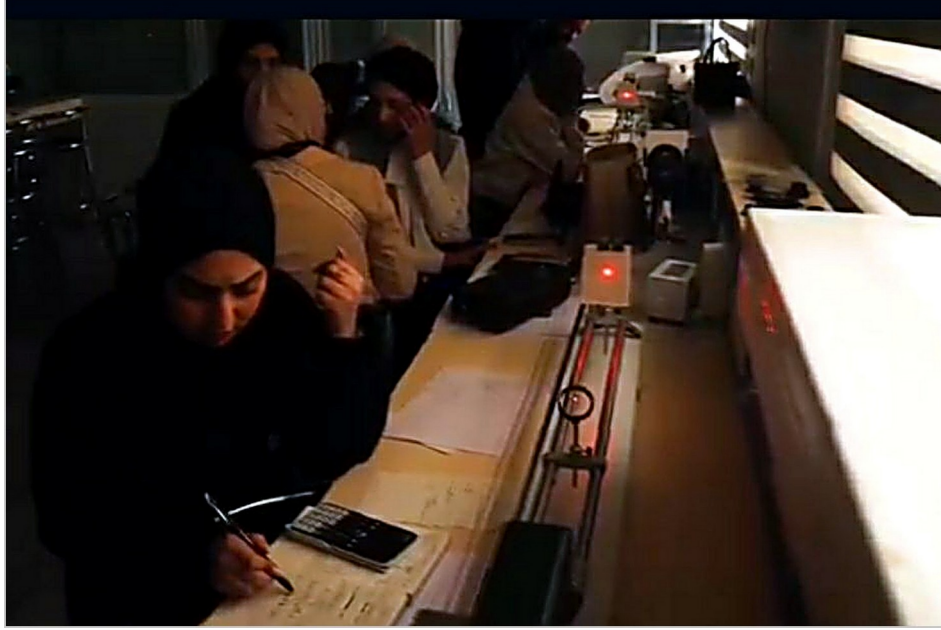
حملة «STEM على طريقها» (2026): شجّعت هذه الحملة النساء على متابعة شهادات العلوم والهندسة عبر معارض علمية ومحاضرات لخريجات ناجحات وتجارب مختبرية عملية لفتيات المدارس الثانوية. وانضمّ أكثر من 320 مشاركة، وأظهرت بيانات الاستبيان أنّ 71% عبّرن عن اهتمام متزايد بمجالات العلوم والهندسة.

وتُعزّز هذه الجهود بتواصل موجّه وإرشاد وشراكات مع الجامعات ومنظمات المجتمع والجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، وبإنشاء أقسام جديدة في الطب والهندسة والتكنولوجيا والعلوم لتوسيع المسارات أمام الفئات ناقصة التمثيل، ولا سيّما النساء.

تشكّل أنشطة التواصل هذه العنصر الأولي لاستراتيجية مسار متعمّدة. فبإشراك فتيات المدارس الثانوية قبل مرحلة التقديم، تسعى الجامعة إلى التأثير في اختيار التخصص عند المرحلة التي تترسّخ فيها أنماط المشاركة المرتبطة بالنوع الاجتماعي أولاً، بما يعالج اهتمام الغاية 5.5 بمشاركة المرأة الكاملة عبر توسيع القاعدة التي يُستقى منها علماء المستقبل والمهندسون والأطباء. والغاية

الاستراتيجية هي تحويل التعرّض قصير الأمد إلى التحاق مستدام بربط التواصل المدرسي بالمنح الدراسية والإرشاد أثناء الدراسة وبمناذج نسائية مُلهمة داخل الكليات، وتقييم كل دفعة بحيث يمكن توسيع أكثر التدخلات فاعلية بالشراكة مع مديرية تربية البصرة.





5.4 الأكاديميات في المناصب العليا

من أصل 650 موظفاً، لدى الجامعة 380 من أعضاء الهيئة التدريسية، منهم 65 يشغلون مناصب أكاديمية عليا و14 من النساء – أي بنسبة تمثيل تبلغ نحو 21.5% للأكاديميات في المناصب العليا. وبذلك تشغل النساء أكثر من واحد من كل خمسة من أرفع الأدوار العلمية في الجامعة، وهو مستوى يشير إلى ممارسات ترقية عادلة وإلى مسار من النساء المؤهلات يجري إرشادهنّ بفاعلية نحو القيادة. وتعامل الجامعة رفع هذه النسبة أكثر بوصفه هدفاً صريحاً، وتُلخّص الأرقام الرئيسة أدناه.

المؤشر	العدد
إجمالي عدد الموظفين	650
أعضاء الهيئة التدريسية	380
أعضاء الهيئة التدريسية في المناصب العليا	65
عضوات الهيئة التدريسية في المناصب العليا	14
نسبة الأكاديميات في المناصب العليا (%)	21.5%

ملأك الهيئة التدريسية العليا بحسب النوع الاجتماعي (حقول تصنيف التايمز للتعليم العالي للتأثير 5.4.1-5.4.4).

ولتعزيز ذلك أكثر، تدير الجامعة «مسار المرأة في القيادة» – إطار تقدّم منظّم يزوّد عضوات الهيئة التدريسية من المستوى المتوسط بالمهارات الاستراتيجية والتربوية والإدارية اللازمة للأدوار العليا عبر ورش قيادية وإرشاد فردي وزمالات قائمة على الأداء. وتُظهر التقييمات الداخلية الأولية نتائج إيجابية، إذ أبلغ أكثر من 60% من المشاركات عن ثقة متزايدة في السعي إلى المناصب القيادية.

من منظور استراتيجي، يُعدّ تمثيل المرأة بين أعضاء الهيئة التدريسية في المناصب العليا مؤشراً محورياً على الغاية 5.5، المعنيّة بمشاركة المرأة الكاملة والفعّالة وتكافؤ فرصها في القيادة. وعند نحو 21.5% فإنه يُظهر تقدّماً حقيقياً من قاعدة منخفضة، لكنه يبقى دون حصة المرأة البالغة 35.6% من المتحقّقين، ما يجعل التقدّم إلى المستوى القيادي الأوليّة التي تعمل الجامعة على سدّها. ولا تُعامل المؤسسة ذلك إنجازاً ثابتاً بل مساراً يجب صونه: فقد صُمّم «مسار المرأة في القيادة» لضمان أن تعكس نسبة النساء في المناصب العليا – بل وتتجاوز في النهاية – نسبتهنّ في القوى العاملة الأكاديمية الأوسع، عبر إعداد كوادر منتصف المسار للأدوار على مستوى الأقسام واللجان والإدارة التنفيذية. ويُعدّ التخطيط للتعاقب الوظيفي، ومعايير الترقية الشفافة، وإدراج النساء عمداً في هيئات صنع القرار، الآليات التي تعتزم الجامعة من خلالها صون هذا الموقع على المدى الطويل.



5.5 النساء الحاصلات على الشهادات

في عام 2026 أطلقت الجامعة «نساء المستقبل في STEM وما بعدها»، وهي مبادرة تواصل لطالبات المدارس الثانوية في البصرة، تتيح زيارات مختبرية داخل الحرم الجامعي وورش تعريفية وإرشاداً أكاديمياً لبناء الثقة والاهتمام طويل الأمد بالمسارات المهنية في العلوم والتكنولوجيا – كجزء من جهد استراتيجي لرفع التحاق المرأة بمجالات STEM وتعزيز مشاركة متوازنة بين الجنسين.

كما تتابع الجامعة مخرجات التخرج بحسب مجال الدراسة. ففي أحدث دفعة متخرجة قوامها 529 خريجاً، كان 224 من النساء – أي 42.3% من الخريجين، وهو ما يقترب من التكافؤ بين الجنسين. ويرد التوزيع بحسب المجال أدناه.

مجال الدراسة	إجمالي الخريجين	الخريجات	نسبة الإناث %
العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)	329	137	41.6%
الطب	0	0	0.0%

43.5%	87	200	الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية
42.3%	224	529	الإجمالي



يُظهر التوزيع بحسب التخصص اقتراب النساء من التكافؤ إجمالاً (42.3% من الخريجين) مع بقائهن أدنى قليلاً في مجالات STEM (41.6%) منها في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية (43.5%). ويمثل هذا الاقتراب من التكافؤ تقدماً كبيراً للجامعة، وتوجّه برامج التواصل والإرشاد لديها لسدّ الفجوة المتبقية في STEM من المنبع، في حين يهدف إنشاء أقسام جديدة في الطب والهندسة والتكنولوجيا والعلوم إلى توسيع المسارات المتاحة للمرأة ورفع تمثيلها في مجالات ذات تأثير اقتصادي واجتماعي كبير.

5.6 تدابير تقدّم المرأة

5.6.1 سياسة عدم التمييز وأنشطة التوعية

هل لدى الجامعة سياسة لعدم التمييز ضد المرأة؟

نعم. تركز سياسة عدم التمييز في الجامعة على مجموعة من الالتزامات الواضحة: بالمساواة بين الجنسين وإزالة الحواجز أمام مشاركة المرأة الكاملة؛ وبتكافؤ الوصول إلى التعليم والعمل عبر عمليات عادلة وشفافة ودون تحيز، وبالتواصل الاستباقي ودعم المرأة في المجالات ناقصة التمثيل؛ وبمنع التمييز والتحرش وفق سياسة عدم تسامح مطلق مع إبلاغ سرّي وإجراءات تأديبية واضحة؛ وبالشراكات المؤسسية والمناصرة مع الجهات الحكومية والأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني؛ وبالتقييم والتحسين المستمرين القائمين على البيانات؛ وبتوسيع الفرص الأكاديمية عبر أقسام جديدة في الطب والتكنولوجيا والعلوم.

وتُترجم هذه المبادئ إلى واقع عبر برنامج متواصل من أنشطة التوعية. وخلال عام 2026 نفذت شعبة شؤون المرأة، مع شركاء داخل الجامعة وخارجها، ما يلي:

1. البرنامج التدريبي التطويري لرؤساء وحدات الأنشطة الفنية والثقافية – لتعزيز المهارات الإبداعية والوعي الثقافي لدى الطلبة.
2. بطولة الجامعات العراقية للشطرنج (للرجال والنساء وذوي المهمم) – لتنمية الإبداع الفكري وروح المنافسة الشريفة.
3. ندوة «الكشف المبكر عن سرطان الثدي والوقاية منه» (24 تشرين الأول 2026، بالتعاون مع دائرة صحة البصرة)، قدّمتها د. وفاء عبد الكريم علي.
4. حملة تشرين الوردي «الكشف المبكر عن سرطان الثدي والوقاية منه» (24 تشرين الأول 2026، مع كلية الآداب، قسم اللغة الإنجليزية) – كتيبات ومنصة توعية داعمة.
5. ندوة «دعم تطوّر المرأة: احترام الذات والكفاءة الذاتية والحماية» (7 تشرين الثاني 2026، مع تقنيات هندسة الحاسوب)، قدّمتها المدرّس المساعد زركاء محمد علي.

6. ندوة «الحماية القانونية للمرأة العاملة بموجب قانون العمل العراقي والضمان الاجتماعي» (17 تشرين الثاني 2026، مع قسم القانون)، قدّمتها المدرّس المساعد زينب حيدر هاشم.
7. ندوة توعوية «المخدرات والسعادة الزائفة» (2 كانون الأول 2026، بالتعاون مع دائرة صحة البصرة)، قدّمتها د. فاطمة مثني مفتن ود. يوسف محمد الحسون.
8. حملة توعوية «لا للمخدرات» (3 كانون الأول 2026، مع كلية الآداب، قسم اللغة الإنجليزية) في الساحة المركزية للجامعة.
9. زيارة ميدانية إلى مركز علاج الإدمان في مستشفى الفيحاء (12 كانون الأول 2026، مع كلية الآداب).
10. ندوة «العنف الأسري وأثره في الأسرة والمجتمع» (23 كانون الأول 2026، مع جامعة البصرة)، قدّمتها د. ندى رزاق فاضل.
11. ندوة «التحرش» (17 شباط 2026)، قدّمتها الأستاذ المساعد د. ندى رزاق فاضل، ضمن الخطة الوطنية الثالثة للمرأة والسلام والأمن (الحماية والوقاية).
12. ندوة «التنشئة الأسرية ودور المرأة في إعداد الأجيال» (12 آذار 2026، مع كلية الآداب)، قدّمتها الأستاذ المساعد د. عقيل محمد جاسم، ضمن الخطة الوطنية الثالثة (المشاركة والإصلاح المؤسسي).
13. ندوة «الابتزاز الإلكتروني» (5 آذار 2026، مع كليتي القانون والهندسة)، قدّمتها د. زهير جاسم خريط مع مختصين في الأمن الوطني.
14. ندوة «التنمية البشرية واتخاذ القرار وتمكين قدرات المرأة» (7 نيسان 2026، مع كلية الهندسة التقنية)، قدّمتها المدرّس المساعد زهراء كاظم فرهود، ضمن الخطة الوطنية الثالثة (المشاركة والإصلاح المؤسسي).

15. ندوة «النفائات الطبية وأثرها في الصحة العامة» (24 نيسان 2026، مع قسم الجودة)،
قدّمها السيد كامل مهدي سالم البدر، ضمن الخطة الوطنية الثالثة (الحماية والوقاية).

























وتشكّل هذه المنظومة من الندوات والحملات والأنشطة الميدانية، مجتمعةً، استجابةً منظّمةً للغايتين 5.1 و 5.2 – القضاء على التمييز ضد المرأة وعلى العنف في المجالين العام والخاص. وبدلاً من أن تكون فعاليات منفصلة، تُنسّق هذه الأنشطة من قبل شعبة شؤون المرأة حول محاور استراتيجية متكرّرة: الوعي القانوني والحقوق، والصحة والرفاه، والحماية من التحرش والاستغلال، وتنمية القدرات القيادية واتخاذ القرار. وتضع مواءمتها مع ركائز الخطة الوطنية العراقية الثالثة للمرأة

والسلام والأمن عمل الجامعة ضمن إطار وطني، وتعتزم الجامعة تعزيز البرنامج أكثر بقياس مدى وصوله وأثره وبتوسيع المشاركة عبر جميع الكليات.

5.6.2 عدم التمييز ضد الأشخاص المتحولين جنسياً

في الوقت الراهن لا تُحافظ الجامعة على سياسة مخصصة لعدم التمييز ضد الأشخاص المتحولين جنسياً، ولا تتوقعها حالياً. ويعكس هذا الموقف السياق الثقافي والاجتماعي والقانوني السائد في المنطقة، حيث يبقى موضوع الهوية الجندرية خارج الأطر المؤسسية والقانونية المعترف بها. ومع ذلك، فإنّ مبادئ عدم التمييز الأوسع في الجامعة تصون الإنصاف والعدل والكرامة للجميع ضمن قيم النظام التعليمي والمجتمعي العراقي وحدوده القانونية، وتُطبّق عبر مبادئ عامة من العدل والسلوك المهني.

5.6.3 سياسة الأمومة والدعم

هل لدى الجامعة سياسة أمومة تدعم مشاركة المرأة؟

نعم. تحافظ الجامعة على سياسة أمومة واضحة وداعمة تحمي حقوق عضوات الهيئة التدريسية والإداريات والطالبات المسجلات أثناء الحمل وبعد الولادة، بحيث تتمكّن المرأة من المشاركة الكاملة في الحياة الأكاديمية والمهنية دون انقطاع أو إحجاف. وتوفّر إطار منظّم، تدعم الجامعة الموازنة بين العمل والحياة، واستبقاء مواهب المرأة، وقوى عاملة أكاديمية أكثر شمولاً.

وتماشياً مع قانون العمل العراقي، توفّر السياسة إجازة أمومة مدفوعة للموظفات، مع خيار فترة إضافية من الإجازة غير المدفوعة؛ وتخفيف الأعباء التدريسية أو الإعفاء المؤقت من أعمال اللجان عند العودة؛ والتأجيل المؤقت للدراسة أو الامتحانات للطالبات الأمهات؛ وإتاحة الإرشاد الطبي

عبر شراكات مع العيادات المحلية للرعاية الأمومية. وتضمن هذه المخصّصات معاً ألا تواجه الموظفات أو الطالبات انتكاسات في تطوّرهنّ الأكاديمي أو المهني بسبب الأمومة.

حملة توعوية «الأمومة والأكاديميا»: بمناسبة اليوم العالمي للمرأة (آذار 2026)، أطلقت دائرة الموارد البشرية وكلية التمريض حملةً امتدّت أسبوعاً لدعم الأمهات الأكاديميات – من الموظفات والطالبات – ولتفكيك وصمة أنّ الأمومة تعيق التقدّم. وتضمّنت الحملة حلقة نقاش لخبيرات («الموازنة بين البحث والتدريس والأمومة»)، وإطلاق دليل حقوق الأمومة الموزّع إلكترونياً، وحملة ملصقات صمّمتها الطالبات («ادعم رحلتها - الأمومة ليست عائقاً»)، وفيديو شهادات لنساء استأنفن مساراتهنّ الأكاديمية بعد الأمومة.





5.6.4 مرافق رعاية الأطفال للطلّابات

توفّر الجامعة منطقة دعم مخصّصة وملائمة للأطفال داخل الحرم الجامعي للطلّابات الأمّهات. ومع أنّها ليست مرفق رعاية أطفال رسمياً، فإنّ هذا الفضاء الهادئ والآمن يتيح بقاء الأطفال لفترات قصيرة بينما تحضر أمّهاتهم محاضرات أو أنشطة قريبة. ومزوّد بمواد تعليمية أساسية ومقاعد مريحة ومرافق نظافة، ويقع قرب المباني الأكاديمية الرئيسة، ويُسَرَف عليه بصورة غير رسمية من متطوعين من الموظفين ومساعدين من الطلبة، بما يخفّف عبء رعاية الأطفال. وتخضع خطط تطوير المرفق، المسترشدة بآراء الطّالّبات، للمراجعة.



5.6.5 مرافق رعاية الأطفال للموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية

كما توفر الجامعة فضاء دعم مرناً داخل الحرم الجامعي لعضوات الهيئة التدريسية والموظفات، يستوعب وجود الأطفال لفترات قصيرة في بيئة آمنة ومنظمة قرب المكاتب الإدارية وقاعات الهيئة التدريسية. وهو متاح للكوادر الأكاديمية وغير الأكاديمية، ومفيد بوجه خاص خلال أسابيع الامتحانات والورش واجتماعات اللجان، فيما تيسر الموارد البشرية جداول عمل مرنة وخيارات عمل عن بُعد للموظفات ذوات الأطفال الصغار.

عنصر الدعم	للتالبات	للموظفين والهيئة التدريسية
منطقة ملائمة للأطفال في الحرم	فضاء دعم مؤقت	فضاء دعم مخصص
سهولة الوصول للموقع	قرب قاعات المحاضرات	قرب المباني الإدارية / التدريسية
التوفر في أوقات الذروة	أثناء أوقات المحاضرات	أسابيع الامتحانات والاجتماعات والورش
جدول مرن للأمهات	غير متاح	متاح عند الطلب
خيارات العمل عن بُعد	غير متاح	مسموح بها وفق سياسة الموارد البشرية
ترتيب الإشراف	متطوعون من الطلبة	تنسيق غير رسمي من الموظفين
الفئة المستهدفة	الطالبات الأمهات	عضوات الهيئة التدريسية والموظفات

دعم رعاية الأطفال للتالبات مقارنةً بالموظفين والهيئة التدريسية.

5.6.6 برامج إرشاد المرأة

هل لدى الجامعة برامج لإرشاد المرأة تشارك فيها 10% على الأقل من الطالبات؟

تدير الجامعة برامج إرشاد عبر هياكل دعم الطلبة تقدّم التوجيه والموارد والتشبيك المصمّمة للتالبات. وتشمل الإرشاد بين الأقران (دعم الطالبات المتقدمّات للمستجّدات)، وإرشاد الهيئة التدريسية في المسارات الأكاديمية والمهنية، وورشاً حول التخطيط والمهارات، والتشبيك مع الخريجات والمهنيات. وتدعم شعبة متخصصة داخل عمادة شؤون الطلبة النساء اللواتي يوازنّ بين الدراسة والالتزامات الأسرية، فتقدّم إرشاداً للتالبات الأمهات، ومساعدة مخصّصة للتالبات الحوامل، ودعم أكاديمياً في المواعيد النهائية، وإرشاداً في الصحة والعافية، وتشجيعاً على النشاط البدني، وترتيبات تقييم مرنة ومراعية.

تقدّم هذه البرامج بصورة رئيسة عبر برنامج دراسات المرأة في الجامعة وهياكل دعم الطلبة لديها. فالأول يقدم الإرشاد بين الأقران، وإرشاد الهيئة التدريسية في المسارات الأكاديمية والمهنية،

وورشاً حول التخطيط والمهارات إلى جانب التشبيك مع الخريجات والمهنيات؛ أمّا الثاني فيوفّر إرشاداً أكاديمياً للطلبة الذين يواجهون صعوبات، ودعمًا للتطور الشخصي في القيادة ومهارات الحياة، وإرشاداً وتوجيهاً للرفاه، وورش بناء مهارات في إدارة الوقت وتخفيف التوتر واستراتيجيات الدراسة الفعّالة.



5.6.7 متابعة مخرجات التخرج

تتابع الجامعة مخرجات التخرج بحسب النوع الاجتماعي ضمن تقاريرها المؤسسية الأوسع؛ وترد أحدث النتائج المصنّفة حسب النوع الاجتماعي بحسب مجال الدراسة في القسم 5.5، حيث تمثل النساء 42.3% من الخريجين البالغ عددهم 529 في الدفعة الأحدث. ولا يزال العمل جارياً على وضع نظام مخصّص لنمذجة احتمال تخرّج المرأة مقارنةً بالرجل ولسدّ أيّ فجوة متبقية، وتوفّر بيانات القبول والتخرج المصنّفة حسب النوع الاجتماعي المذكورة في هذه الوثيقة الأساس الذي سيبنى عليه.

5.6.8 حماية المبلّغين عن التمييز

هل تحمي الجامعة المبلّغين عن التمييز من الإجحاف التعليمي أو الوظيفي؟
نعم. تأسست السياسة عام 1993، وتحمي الأفراد الذين يبلغون عن التمييز – أيّاً كان أساسه – بما يضمن التعامل مع البلاغات بسريّة وإنصاف ودون خوف من الانتقام. ويرتكز النهج على إطار سياسات واضح؛ وسريّة صارمة وضمان بعدم الانتقام؛ وقنوات إبلاغ متعددة، بما فيها خيارات آمنة عبر الإنترنت وخيارات مجهولة الهوية؛ وعملية تحقيق عادلة ومحيدة وحسنة التوقيت؛ ومواءمة مع الأطر القانونية المعمول بها؛ وإتاحة الإرشاد والمشورة القانونية والمناصرة؛ وتدريب وتوعية منتظمين؛ ورصد وتحسين مستمرين.

عملية تظلم الطلبة: تضمن عملية منظّمة من ثلاثة مستويات معالجة الشكاوى بسرعة وإنصاف. فالمستوى الأول يوفر الحلّ الأولي للشكاوى؛ والمستوى الثاني يحيل المسائل غير المحلولة إلى لجنة معالجة الشكاوى في الجامعة؛ والمستوى الثالث يوفر المراجعة النهائية من قبل قيادة الجامعة.

وتشرف لجانٌ مخصصة لمكافحة التمييز والشكاوى، لكلٍ منها رئيس وأعضاء معيّنون، على الشكاوى وتضمن الإجراءات الأصولية، مع تقديمات خطية رسمية مدعومة بالوثائق حيثما توفّرت. إنّ حماية المُبلّغين عن التمييز هي، من منظور استراتيجي، الضمانة التي نثقف عليها مصداقية كل التزام آخر: فسياسات تكافؤ الوصول وعدم التمييز لا وزن لها إلا حيث يستطيع الأفراد إثارة المخاوف دون خوف من الإجحاف. ولذا تُعامل الجامعة قنوات الإبلاغ ولجان الشكاوى وضمن عدم الانتقام بوصفها عناصر جوهرية في الحوكمة المؤسسية لا مجرد شكليات إجرائية، وتلتزم بإبقائها قيد المراجعة المنتظمة بحيث تبقى متاحة ومحايدة وموثوقة.

وتطلّعاً إلى المستقبل، فإنّ الأولويات الاستراتيجية للجامعة في الهدف الخامس واضحة ويعزز بعضها بعضاً: سدّ الفجوة بين التحاق المرأة وتخرجها؛ ورفع تمثيل المرأة في مجالات STEM وفي القيادة الأكاديمية العليا؛ وإضفاء الطابع الرسمي على متابعة تقدّم المرأة ومخرجات تخرجها بحيث تُبنى السياسة على الأدلة؛ وتوحيد مخصّصات الأمومة ورعاية الأطفال والعمل المرن في إطار متماسك يمكّن المرأة من الجمع بين الدراسة والعمل والحياة الأسرية. وسيستمرّ استعراض التقدّم في هذه الأولويات عبر بيانات مصنّفة حسب النوع الاجتماعي، والإبلاغ عنه في تقارير متعاقبة، بما يعكس فهم الجامعة للمساواة بين الجنسين بوصفها التزاماً مؤسسياً مستداماً لا وجهةً نهائية.

5.6.9 سياسة الأبوة والدعم

هل لدى الجامعة سياسة أبوة تدعم مشاركة المرأة عبر ضمان مشاركة الوالد غير الحامل في واجبات رعاية الطفل؟

نعم. تدعم جامعة شط العرب مشاركة الوالد غير الحامل في رعاية الطفل عبر مزيج من الإجازة المدفوعة وترتيبات العمل المرنة وثقافة عمل تعامل رعاية الطفل بوصفها مسؤولية أسرية مشتركة. وإلى جانب هذه التدابير، تقدّم الجامعة دعماً عملياً – بما في ذلك إتاحة رعاية أطفال داخل الحرم أو مدعومة – لمساعدة الوالدين العاملين على الموازنة بين حياتهما المهنية والأسرية، بحيث لا يقطع قدوم الطفل مسار أيّ من الوالدين المهني أو الدراسي.

يتألف إطار إجازات الوالدين في الجامعة من ثلاث مراحل: إجازة ما قبل الولادة مدفوعة بالكامل للحوامل مدتها 30 يوماً قبل الولادة؛ وإجازة ما بعد الولادة مدفوعة بالكامل مدتها 60 يوماً بعد الولادة؛ وإجازة أمومة اختيارية نصف مدفوعة مدتها 90 يوماً إضافياً بعد المرحلتين السابقتين. وبضمان وقت محمي ومدفوع حول الولادة وإتاحة تقاسم مسؤوليات الرعاية بعدها، تدعم السياسة استبقاء مواهب المرأة وتعزيز التقاسم المتكافئ لأعمال الرعاية غير المدفوعة التي تقع في صميم الغاية 5.4.

5.7 المساواة بين الجنسين عبر منظومة أهداف التنمية المستدامة في الجامعة

لا تقتصر أدلة التزام الجامعة بالمساواة بين الجنسين على المبادرات الموصوفة أعلاه؛ بل تتكرّر في عمل الجامعة الأوسع على أهداف التنمية المستدامة، حيث يظهر النهوض بالمرأة بوصفه محوراً شاملاً ثابتاً. ويجمع هذا القسم الأدلة المتصلة بالنوع الاجتماعي المذكورة في أهداف أخرى – الحدّ من أوجه عدم المساواة، والعمل اللائق، والصحة الجيدة، والسلام، والشراقات من بينها – ويربطها بغايات الهدف الخامس، بحيث تكون الصورة المؤسسية الكاملة مرئية في مكان واحد.

5.7.1 الهياكل المؤسسية المخصصة لتمكين المرأة

إلى جانب شعبة شؤون المرأة، تدير الجامعة وحدة مخصصة لتمكين المرأة ووحدة للإرشاد النفسي والتربوي، وكلاهما ترفع تقاريرها مباشرة إلى العميد. وقد أنشئت الوجدتان لمواجهة التمييز والتحرش بكل أشكالهما، وتنظمان ندوات وفعاليات تبني بيئة جامعية عادلة ومحترمة وتمنح المرأة قناة مؤسسية واضحة للدعم. ويعكس وجودهما المبدأ المحوري للغاية 5.5 من أن المساواة بين الجنسين تُصان عبر سياسات وهيكل قائمة لا عبر نشاط متقطع، وهما، إلى جانب شعبة شؤون المرأة، توزعان مسؤولية رفاه المرأة على أكثر من مكتب وتُدججها في حكمة الجامعة.

5.7.2 المرأة في القوى العاملة بالجامعة

يمتد التزام الجامعة بالمساواة بين الجنسين إلى ممارساتها التوظيفية، التي تطبق سياسة واضحة لعدم التمييز: فالأجر والترقية يُحدّدان بالمؤهل والخبرة والمنصب، دون تفريق على أساس النوع الاجتماعي أو العرق أو الدين أو الطائفة. وتشكّل النساء جزءاً كبيراً من القوى العاملة، وقد اعتمدت الجامعة أهدافاً صريحة للنهوض بحقوق المرأة في العمل – تكافؤ الأجر والفرص، وتمثيل أكبر للمرأة في القيادة، وتنوع أوسع في مكان العمل. ويرد أدناه عدد الموظفين ورواتب شهر واحد مصنّف حسب النوع الاجتماعي؛ ومن بين الموظفين على عقود مضمونة ومؤمنة، تشغل النساء عشرين من أصل مئة وثلاثة وعشرين منصباً، وتواصل الجامعة تحويل الكوادر الكفوءة إلى وظائف دائمة على قدم المساواة. وقراءةً إلى جانب النتيجة القائلة إنّ النساء يشغلن قرابة نصف المناصب الأكاديمية العليا، تُبرهن هذه الأرقام على تقدّم في الغاية 5.5 المتعلقة بالمشاركة والقيادة والغاية 5.5 المتعلقة بتكافؤ الوصول إلى الموارد الاقتصادية.

المجموعة	عدد الموظفين	إنفاق شهري (دينار عراقي)
الموظفون الذكور	165	240,825,760

28,294,407	37	الموظفات الإناث
269,120,167	الإجمالي	الإجمالي

الهيئة التدريسية والموظفون الإداريون ورواتب شهر واحد بحسب النوع الاجتماعي (المصدر: تقرير الجامعة عن الهدف الثامن).

5.7.3 مشاركة المرأة في التخرج والبحث العلمي

تحافظ الجامعة على نسب متوازنة وعادلة بين الخريجين والخريجات، تدعمها سياسات تعزز تقدّم الطلبة وبيئة تعلّم شاملة يمكن للجميع فيها إتمام دراستهم على قدم المساواة. ويرد أدناه التوزيع بحسب النوع الاجتماعي لمشاريع بحوث طلبة المرحلة النهائية بحسب القسم. والنمط ذو دلالة: ففي عدة أقسام – لا سيما إدارة الأعمال واللغة الإنجليزية – تشكّل النساء أغلبية من ينجزون مشاريع البحوث، بينما يبقين ناقصات التمثيل في القانون والمحاسبة وعلوم الحاسوب. ويعكس ذلك النمط التخصصي المحدّد سابقاً في هذا التقرير ويعزّز مبرّر تواصل الجامعة الموجه في العلوم والمهن ضمن الغاية 5.5.

القسم	للطالبات	الذكور	نسبة الذكور %	الإناث	نسبة الإناث %
القانون	164	117	71%	27	29%
إدارة الأعمال	92	44	48%	48	52%
علوم الحاسوب	96	60	63%	36	37%
المحاسبة	179	130	73%	49	27%
اللغة الإنجليزية	133	61	46%	72	54%

مشاريع بحوث طلبة المرحلة النهائية بحسب القسم والنوع الاجتماعي (المصدر: تقرير الجامعة عن الهدف العاشر).

5.7.4 الدعم المالي الذي يتيح وصول المرأة

يعتمد تكافؤ الوصول إلى التعليم العالي على إزالة الحواجز المالية التي تقع بثقلها الأكبر على النساء من الأسر ذات الدخل المنخفض. وتوزّع تدابير التضامن الاجتماعي في الجامعة – المنح الكاملة،

وتخفيضات جزئية للرسوم بين خمسة وعشرين وخمسة وسبعين بالمئة، وترتيبات تقسيط مرنة – دون اعتبار للنوع الاجتماعي، وتصل إلى النساء والرجال بأعداد متقاربة، كما تبين الأرقام أدناه. وبإبقاء الأبواب مفتوحة أمام الطلبة القادرين بصرف النظر عن إمكاناتهم، تدعم هذه التدابير مباشرة القضاء على التمييز في الوصول المنصوص عليه في الغاية 5.1.

الإجمالي	إناث	ذكور	فئة الدعم المالي
20	10	10	منحة كاملة (إعفاء كامل من الرسوم)
85	30	55	تخفيض الرسوم (25%-75%)
جميع الطلبة	جميع الطلبة	جميع الطلبة	أقساط مرنة

المستفيدون من الدعم المالي بحسب النوع الاجتماعي (المصدر: تقرير الجامعة عن الهدف العاشر).

5.7.5 مبادرات التمكين والحقوق والحماية

إلى جانب برنامج الندوات الموثق سابقاً، تحتفي الجامعة بتمكين المرأة وتنهض به عبر أنشطة أخرى مسجلة ضمن أهداف أخرى. فهي تحيي اليوم العالمي للمرأة في الثامن من آذار من كل عام باحتفال يُقام برعاية رئيس الجامعة، الذي أكد علناً دور المرأة بوصفها قائدةً للمؤسسات التعليمية والاقتصادية وشريكةً كاملة في المجتمع. وقد قدّمت وحدة تمكين المرأة جلسات حول تمكين المرأة مفهوماً وواقعاً – بحثاً في المسألة من منظورات إسلامية وعربية ودولية ومكانة المرأة في القيادة – وحول التحول الرقمي بوصفه طريقاً لتوسيع توظيف المرأة عبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهو موضوع يتصل مباشرةً بالغاية 5.1 المتعلقة باستخدام التكنولوجيا الممكنة لتمكين المرأة.

يتعزز عمل الجامعة للقضاء على العنف ضد المرأة، المتناول ضمن الغاية 5.2، بنشاط مُبلّغ عنه عبر عدة أهداف: وقفة تضامنية في الحرم الجامعي ضد العنف ضد المرأة نظمتها شعبة شؤون المرأة؛

وحملة توعوية «مناهضة العنف ضد المرأة» نُفذت مع كلية الآداب؛ وندوة حول حقوق المرأة وحمايتها من التحرش والاعتداء؛ ومن خلال كلية القانون، دراسة حول حقوق الناجيات الإيزيديات بموجب القانون العراقي والإصلاحات التشريعية اللازمة لتعزيزها. وتوسّع هذه المبادرات معاً التزام الجامعة الحمائي من حرما الجامعي إلى مسائل حقوق المرأة وسلامتها في المجتمع الأوسع.

5.7.6 الشراكات الداعمة للمساواة بين الجنسين

لا يقوم أيٌّ من هذا العمل بمعزل عن غيره. فالجامعة تنهض بأجندتها للمساواة بين الجنسين عبر شراكات مستدامة – مع جامعة البصرة، ومديرية تربية البصرة، وكلية التمريض، ودائرة صحة البصرة، وطفيف من منظمات المجتمع المدني – تمنح مبادراتها اتساعاً واستدامة. وتشمل التعاونات المؤثقة ندوة حول العنف الأسري، وبرنامج مرافقة سنوياً مقترحاً في مجالات STEM لطالبات المدارس، وحملة «الأمومة والأكاديمية» الداعمة للنساء اللواتي يجمعن بين المسؤوليات الأسرية والمسارات الأكاديمية. وبالشراكة مع دائرة صحة البصرة، قدّمت شعبة شؤون المرأة أيضاً جلسات صحية للنساء، منها ندوات الكشف المبكر عن سرطان الثدي وبرنامج حول الحماية القانونية للمرأة العاملة بموجب قانون العمل العراقي. وهذه الشراكات، المفصلة ضمن الهدف السابع عشر، تجسّد النهج التعاوني الذي يعتمد عليه التقدّم الدائم نحو المساواة بين الجنسين.

المساهمات البحثية (المنشورات المفهرسة في Scopus)

بحوث جامعة شط العرب مفهرسة في Scopus ومربوطة بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة من قبل Elsevier – وهو مصدر البيانات نفسه الذي يستخدمه تصنيف التايمز للتأثير في مؤشره البحثي. وتسجّل الجامعة حالياً 179 وثيقة من 59 مؤلفاً (معرف Scopus 60109790؛ آخر تحديث في أيار 2026). ويبين المخطط أدناه كيفية توزّع هذا الإنتاج على الأهداف.



الشكل. المنشورات المفهرسة في Scopus بحسب هدف التنمية المستدامة (مصدر البيانات: Scopus).

وفق ربط Elsevier الحالي لأهداف التنمية المستدامة، لم يُصنّف الإنتاج المفهرس في Scopus للجامعة بعد على وجه التحديد ضمن الهدف الخامس. ولا تزال القاعدة البحثية الأوسع للمؤسسة البالغة 179 وثيقة في نمو، وترد أدلة النشاط لهذا الهدف في الأقسام أعلاه.