

سياسة تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

جهة الإصدار	• وحدة ضمان الجودة	جهة الإشراف	• عميد الكلية
جهة التنفيذ	• جميع قطاعات الكلية وإداراتها	جهة المتابعة	• وكلاء الكلية • وحدة ضمان الجودة • مدير عام الكلية
سبب الإصدار	استيفاء مؤشرات رؤية مصر 2030	تاريخ الإصدار	• يونيو 2025

التزاما من كلية الطب- جامعة المنصورة بتعزيز مبادئ العدالة والمساواة بين جميع منتسبيها دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي، وإيماناً بدور المرأة الفاعل في دعم مسيرة التنمية الأكاديمية والمهنية والمجتمعية، تعتمد الكلية هذه السياسة لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين وتمكين المرأة داخل بيئة العمل الجامعي.

الهدف: تهدف هذه السياسة إلى:

1. ضمان تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث في كافة مجالات العمل الأكاديمي والإداري والبحثي
2. تمكين المرأة من تولي المناصب القيادية والمشاركة بفاعلية في الأنشطة الأكاديمية والمجتمعية.
3. حماية المرأة من أي شكل من أشكال التمييز أو العنف أو الإقصاء.
4. تعزيز بيئة عمل وتعليم داعمة للمساواة والاحترام المتبادل.

نطاق التطبيق: تسري هذه السياسة على:

- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (نسبة المرأة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤسسات التعليمية بالتعليم العالي 50,4% للعام الأكاديمي 2019-2020)
- 5. العاملين الإداريين والفنيين (تبلغ نسبة المرأة من الوظائف الإدارية 50% تبعا لتقرير المجلس القومي للمرأة).
- طلاب وطالبات الكلية.
- الخريجين والمتعاملين مع الكلية (بلغت نسبة المرأة من خريجي الجامعات الحكومية والخاصة 57.8%) - (تمثل المرأة 56% من حاملي درجتي الماجستير والدكتوراة).
- الشركاء المجتمعيين في التعاملات الرسمية.

المبادئ الحاكمة:

- المساواة الكاملة في جميع الحقوق والواجبات الوظيفية والأكاديمية.

- إتاحة الفرص المتكافئة في التعيين والترقي والتدريب والبحث.
- تشجيع المرأة على المشاركة في اللجان والمجالس والأنشطة القيادية.
- التزام الكلية بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من كافة أشكال العنف أو التمييز.
- توفير آليات شفافة لتلقي الشكاوى والمقترحات المتعلقة بغياب تكافؤ الفرص.

آليات التنفيذ:

- إدراج مفهوم تكافؤ الفرص في لوائح الكلية والقرارات التنظيمية.
- إعداد برامج تدريبية متخصصة لدعم قدرات السيدات في مجالات الإدارة والقيادة والبحث العلمي.
- رصد وتحليل نسب مشاركة المرأة في المناصب القيادية والأنشطة المختلفة بشكل دوري.
- تنظيم حملات توعية داخل الكلية بأهمية تكافؤ الفرص وثقافة تمكين المرأة.
- استبيان عن رأي المرأة ومدى رضاها بالكلية عن خطوات التمكين وتكافؤ الفرص.
- تفعيل دور وحدة المرأة الأمانة على تشجيع ومتابعة المرأة بالكلية والمجتمع الخارجي على التقدم بشكاوى حال وقوع أي عنف أسري أو خارجي للتعامل الفوري معه لحماية المرأة وحقوقها.

آليات المتابعة والتقييم:

- حصر حجم مشاركة المرأة في المناصب القيادية والمشروعات والأنشطة.
- تقييم مدى تطبيق السياسة.
- التحديات والمعوقات.
- التوصيات اللازمة للتحسين.
- مراجعة السياسة دورياً أو عند الحاجة وفقاً للمتغيرات.

اعتماد السياسة:

1. تعتمد هذه السياسة من مجلس الكلية.
2. يتم نشرها على الموقع الإلكتروني للكلية.
3. يتم تعميمها على جميع منتسبي الكلية والجهات ذات الصلة.

يونيو 2025	تاريخ الإصدار
لهند حمدي رشاد القلا أ.د/ هند حمدي رشاد القلا	مدير وحدة ضمان الجودة
أ.د/ أشرف ممدوح شومة	عميد الكلية

قرار مجلس الكلية
٢٠٢٥/٦/١٨