



جامعة بورسعيدي  
لجنة التنمية المستدامة



## سياسة تمكين وتشجيع مشاركة المرأة

## Women's Empowerment and Participation Policy



Created 2025



جامعة بورسعيدي  
لجنة التنمية المستدامة



قرار رقم (2025/.....)

بشأن اعتماد سياسة تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في جامعة بورسعيدي

بعد الاطلاع على:

- قانون تنظيم الجامعات رقم (49) لسنة 1972 ولائحته التنفيذية وتعديلاتها.
- الخطة الاستراتيجية لجامعة بورسعيدي (2025 – 2030).
- التوجهات الوطنية نحو تمكين المرأة المصرية وفقاً لرؤية مصر 2030.
- توصيات المجلس الأعلى للجامعات في شأن دعم دور المرأة في التعليم العالي.
- ما عرضته لجنة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بشأن الحاجة إلى تبني سياسة شاملة لتمكين المرأة داخل الجامعة.

المادة (1): اعتماد السياسة

- يعتمد سياسة تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في جامعة بورسعيدي المرفقة بهذا القرار، بوصفها الإطار المرجعي الرسمي الذي تستند إليه الجامعة في دعم وتشجيع المرأة على المستويات الأكademie والبحثية والإدارية والمجتمعية.



## سياسة تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في جامعة بورسعيدي

### INTRODUCTION

In recognition of the pivotal role played by women in advancing the educational, research, and administrative processes at Port Said University, and in commitment to providing an equitable and inclusive academic environment that supports and empowers women, the University adopts this policy aimed at enhancing women's capacities and increasing their participation across all academic and administrative sectors, in alignment with the national priorities of the Egyptian State and the Sustainable Development Goals.

### VISION

To build a leading university that contributes to women's empowerment and provides them with equitable opportunities for excellence, leadership, and innovation, in a manner that supports institutional development and enhances the University's position locally and internationally.

### MISSION

To develop a comprehensive institutional framework dedicated to supporting women academically, scientifically, and professionally, while working to eliminate obstacles and to provide the policies and programs that ensure women's effective and secure participation at all levels of the University.

### المقدمة

إيمانًا من جامعة بورسعيدي بالدور المisorوي الذي تضطلع به المرأة في الارتقاء بالعملية التعليمية والبحثية والإدارية، وحرصاً على توفير بيئة جامعية عادلة وشاملة تدعم مشاركة المرأة وتمكينها، تعتمد الجامعة هذه السياسة الماءدة إلى تعزيز قدراته المرأة ورفع مستوى مشاركتها في مختلف القطاعات الأكademية والإدارية، بما يتوافق مع توجهاته الدولة المصرية وأهدافه التنمية المستدامة.

### الرؤية

بناء جامعة رائدة تُسهم في تمكين المرأة، وتتوفر لها فرصةً متكافئة للتميز والقيادة والإبداع، بما يدعم التطور المؤسسي ويعزز مكانة الجامعة محلياً ودولياً.

### الرسالة

تطوير منظومة مؤسسية شاملة تعنى بدعم المرأة أكademياً وبحثياً ومهنياً، و تعمل على إزالة المعوقات، وتوفير السياسات والبرامج التي تضمن مشاركة فاعلة وآمنة للمرأة في جميع مستويات الجامعة.



## STRATEGIC OBJECTIVES

### 1. Enhancing Women's Representation in Leadership Positions

- Increasing the proportion of women in leadership and supervisory roles.
- Preparing and developing qualified female cadres capable of assuming decision-making positions.

### 2. Supporting Women in Scientific Research and Innovation

- Providing grants and financial and technical support for female researchers.
- Encouraging women's participation in scientific conferences and research projects.

### 3. Ensuring a Safe and Equitable University Environment

- Promoting the principle of non-discrimination in all its forms.
- Establishing clear mechanisms for reporting and addressing complaints related to violence, harassment, or gender-based discrimination.

### 4. Enhancing Female Students' Participation in Academic and Community Activities

- Supporting student initiatives and projects led by women.
- Encouraging female students to participate in cultural, athletic, and scientific activities.

### 5. Developing Women's Professional and Academic Capacities

- Implementing specialized training programs in leadership, entrepreneurship, and digital skills.
- Providing clear career advancement pathways that ensure fairness and transparency.

## الاهداف الاستراتيجية

### 1. تعزيز التمثيل النسائي في المواقع القيادية

- رفع نسبة مشاركة المرأة في المناصب القيادية والإشرافية.
- إعداد وتأهيل كوادر نسائية قادرة على تولي مناصب اتخاذ القرار.

### 2. دعم المرأة في مجالات البحث العلمي والابتكار

- توفير من ودعم مادي وفني للباحثات.
- تحفيز مشاركة المرأة في المؤتمرات العلمية والمشروعات البحثية.

### 3. خمان بيئة جامعة آمنة ومحاربة

- ترسيخ مبدأ عدم التمييز بجميع أشكاله.
- اعتماد آلياته واضحة للبلاغ ومتابعة الشكاوى المتعلقة بالعنف أو التحرش أو التمييز القائم على النوع.

### 4. تعزيز مشاركة الطالبة في الأنشطة الأكademية والمجتمعية

- دعم المبادرات والمشروعات الطلابية التي تقويها المرأة.
- تشجيع مشاركة الطالبات في الأنشطة الثقافية والرياضية والعلمية.

### 5. تطوير القدرات المهنية والأكademية للمرأة

- تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في القيادة، وريادة الأعمال، والمهارات الرقمية.
- توفير مسارات مهنية واضحة للترقى بما يحقق العدالة والشفافية.



## POLICIES AND PROCEDURES

### 1. Women's Leadership Empowerment Policy

- Allocating a target proportion of administrative positions to women, in accordance with the principles of merit and equal opportunity.
- Implementing regular training programs aimed at preparing and developing young female leaders.
- Encouraging women's participation in specialized committees, as well as in departmental and faculty councils.

### 2. Policy for Supporting Women in Scientific Research

- Establishing the Port Said University Female Researchers Support Fund to finance research and scholarly projects.
- Providing facilitative measures for female researchers, including adjustments to teaching loads when engaged in research projects.
- Offering incentives and annual awards recognizing women's excellence in scientific research.

### 3. Policy on Protection and Justice

- Adopting a "Professional Ethics Charter" that prohibits all forms of discrimination and harassment, and ensures confidentiality and effectiveness in reporting and grievance procedures.

## السياسات والإجراءات

### 1. سياسة التمكين القيادي للمرأة

- تنصيص نسبة مستهدفة من المناصب الإدارية للمرأة وفقاً لمبدأ الكفاءة وتكافؤ الفرص.
- اعتماد برامج تدريبية دورية لإعداد القيادات النسائية الشابة.
- تشجيع المشاركة النسائية في اللجان المتخصصة ومجالس الأقسام والكليات.

### 2. سياسة دعم البحث العلمي للمرأة

- إنشاء صندوق "دعم الباحثات" بجامعة بورسعيدي لتمويل البحوث والمشروعات.
- تقديم تسهيلاته للباحثات من حيث الأعباء القدرية عند المشاركة في مشروعاته بحثية.
- تقديم حوافز وجوائز سنوية للتميز البحثي للمرأة.

### 3. سياسة الحماية والعدالة

- اعتماد "ميثاق السلوك المهني" الذي يجرّم التمييز والتحرش ويضمن سرية وفعالية إجراءاته الإبلاغي.



## جامعة بورسعيدي لجنة التنمية المستدامة



- Establishing the "Women's Support and Empowerment Unit," responsible for receiving complaints, providing guidance and awareness services, and conducting follow-up.

### 4. Work-Life Balance Support Policy

- Providing flexible working arrangements for female academic and administrative staff, in consideration of family responsibilities.
- Establishing an on-campus nursery and offering childcare services within the University.

### 5. Awareness and Knowledge Empowerment Policy

- Organizing annual events dedicated to showcasing the achievements of women within the University.
- Implementing awareness campaigns aimed at promoting a culture of equality, respect, and shared responsibility.
- Highlighting leading female role models among faculty members and alumnae.

### IMPLEMENTATION AND FOLLOW-UP MECHANISMS

#### 1. Permanent Committee for Women's Empowerment

- A permanent committee shall be established under the chairmanship of the Vice President of the University, or whomever he/she delegates, and shall include representatives from:
  - University leadership
  - Female faculty members
  - Female students
  - Relevant community support entities

The Committee shall be responsible for monitoring the implementation of the policy and providing the necessary recommendations to ensure continuous development.

- إنشاء وحدة "دعم وتمكين المرأة" تتولى استقبال الشكاوى وتقديم الإرشاد والتوعية والمتابعة.

4. سياسة دعم التوازن بين العمل والحياة

- توفير نظم عمل مرنة للعضوات والموظفات بما يراعي الظروف الأسرية.
- وجود حضانة و توفير خدمات رعاية للأطفال داخل الجامعة.

5. سياسة التوعية والتمكين المعرفي

- تنظيم فعالياته سنوية منصة لعرض إنجارات المرأة داخل الجامعة.
- تنفيذ حملاته توعية تستهدف نشر ثقافة المساواة والاحترام وقيم المشاركة.
- إبراز النماذج النسائية الراشدة من عضوات هيئة التدريس والخريجات.

### آليات التنفيذ والمتابعة

1. لجنة دائمة لتمكين المرأة

تشكل لجنة دائمة برئاسة ذائب رئيس الجامعة أو من يكلفه، وتضم ممثلين من:

- القيادات الجامعية
- عضوات هيئة التدريس
- الطالبات
- الجهات المختصة بالدعم المجتمعى

وتتولى اللجنة متابعة تنفيذ السياسة، وتقديم التوصيات اللازمة للتطوير المستمر.



## 2. Performance Indicators

The University shall adopt both quantitative and qualitative indicators, including:

- The percentage of women participating in leadership positions.
- The number of female researchers receiving grants and funding.
- The percentage of female students participating in activities.
- The level of women's satisfaction with the work and learning environment.

## 3. Periodic Reports

The Committee shall submit an annual report to the University President, which shall include:

- The progress achieved in implementing the policy. The challenges encountered.
- Future recommendations for improvement.

## 2. مؤشراته قياس الأداء

تعتمد الجامعة مؤشراته حكيمية ونوعية، تشمل:

- نسبة مشاركة المرأة في المناصب القيادية.
- عدد الباحثات المشاركة على منع وتمويل.
- نسبة مشاركة الطالبات في الأنشطة.
- مستوى رضا المرأة عن بيئة العمل والدراسة.

## 3. التقارير الدورية

ترفع اللجنة تقريرا سنويا إلى رئيس الجامعة يتضمن:

- مدى تقدمه تنفيذ السياسة
- التحديات التي تمت مواجهتها
- التوصيات المستقرابة للتحسين

## المبادرات التنفيذية المقترنة

برنامج القيادة النسائية بجامعة بورسعيد لإحداث تغييرات هامة.

مبادرة هي تبتكر لدعم مشروعات الطالبات وريادة الأعمال.

جائزة الجامعة للتميز النسائي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الملتقي السنوي لدعم وتمكين المرأة الجامعية.