



الإنتربول

المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



تقرير موجز





ويقدم هذا الاستعراض الإقليمي، بصفته الدراسة الأولى من نوعها التي تتناول مشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في الأردن وتونس والجزائر وفلسطين ولبنان والمغرب ومصر، بيانات فريدة مستقاة من البلدان، تسلط الضوء على الاتجاهات الطويلة الأجل والممارسات الواعدة المتبعة التي تتماشى مع المعايير الدولية، والتي من شأنها أن تحقق تغييرا مؤسسيا. وتصبو هذه الدراسة في جوهرها إلى إسماع صوت النساء الشرطيات ووجهات نظرهن، من خلال الاعتراف بإسهامهن في إرساء الأمن، وتسليط الضوء على الجهود المتنوعة التي يبذلنها من أجل النهوض بمشاركتهم المجدية، وتوفير منصة لتبادل الخبرات تمثل مصدر إلهام مستمر للنساء.

يتمتع أفراد الشرطة بسلطة لا يستهان بها ويحظون بثقة عامة الناس، وهو ما يجعل من الضروري بناء مؤسسات عادلة وشاملة ومنصفة توفر الحماية للمجتمعات كافة. ويعزز تنوع النوع الاجتماعي ضمن القوى العاملة في أجهزة الشرطة مشروعية العمل الشرطي وثقة عامة الناس به ويحسن العلاقات في المجتمع. وعلاوة على أهمية تحقيق الإنصاف داخل أجهزة الشرطة، فإن زيادة مشاركة النساء هي ضرورة عملية تسهم في النهوض بالخدمات المقدمة وفي تعزيز التصدي للعنف الجنساني والعنف القائم على النوع الاجتماعي وفي زيادة معدلات إبلاغ الضحايا والناجين عن الجرائم التي تعرضوا لها.



المغرب



الجزائر



تونس



فلسطين



لبنان



الأردن



مصر

01

الأطر القانونية والسياسات العامة الوطنية والإقليمية والدولية

تعمل الحكومات على تعزيز امتثال قوانينها الوطنية للأطر الدولية الخاصة بالمساواة بين الجنسين.

وأنشأت بلدان عدة مؤسسات وطنية تُعنى بالنوع الاجتماعي أو عملت على تطويرها، واعتمدت استراتيجيات وطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

البلد	تاريخ التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	خطة عمل وطنية بشأن المرأة والسلام والأمن
 الجزائر	22 أيار/مايو 1996	كلا
 مصر	18 أيلول/سبتمبر 1981	كلا
 الأردن	1 تموز/يوليو 1996	نعم
 لبنان	16 تموز/يوليو 1997	نعم
 المغرب	21 حزيران/يونيو 1993	غير متاحة علنا
 فلسطين	2 نيسان/أبريل 2024	نعم
 تونس	20 أيلول/سبتمبر 1985	نعم

وتم توسيع نطاق مراعاة النوع الاجتماعي ليشمل قطاعي الأمن وإنفاذ القانون، بفضل استراتيجيات ووحدات وخطط عمل خاصة.



العنوان الرئيسي الأول:

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن

وتتضمن الأهداف الرئيسية لهذه الاستراتيجية ما يلي:

- تنسيق إدماج النوع الاجتماعي في جميع الأقسام؛
- توفير التوجيه المتخصص؛
- إذكاء الوعي بمراعاة النوع الاجتماعي من خلال برامج التدريب والتواصل؛
- رصد التطورات الوطنية والدولية ذات الصلة؛
- تعزيز القدرات المؤسسية والفردية على صعيد الوظائف التشغيلية والقيادية والتقنية.

اعتمدت مديرية الأمن العام في الأردن استراتيجيتها الأولى لإدماج النوع الاجتماعي للفترة 2021-2024، التي استكملتها بوضع إطار استراتيجي للتدريب موجّه إلى المستشارين وجهات الاتصال في مجال النوع الاجتماعي في مراكز التدريب الأمنية الوطنية. وترمي هذه الاستراتيجية إلى إضفاء الطابع المؤسسي على إدماج النوع الاجتماعي كونه مقوماً أساسياً من مقومات السياسات والاستراتيجيات والعمليات المنتهجة في القطاع الأمني.



العنوان الرئيسي الثاني:

الخطة القطاعية لمراعاة النوع الاجتماعي الخاصة بوزارة الداخلية في تونس

- تعزيز القدرات المهنية للنساء ومشاركتهن في اتخاذ القرارات؛
- إحداث تغيير في الذهنيات من خلال أنشطة التدريب والتوعية.

أعدت وزارة الداخلية في تونس خطة قطاعية لمراعاة النوع الاجتماعي، كجزء من تنفيذ الخطّة الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي لعام 2018.

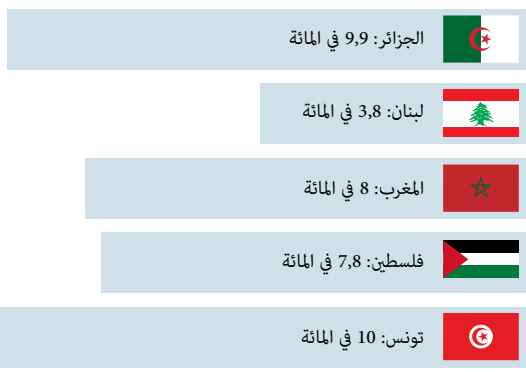
وتركّز هذه الخطّة على ما يلي:

وفي عام 2023، استحدثت وزارة المالية بطاقة خاصة بالنوع الاجتماعي لجميع وثائق مشاريع الأداء السنوية، بما فيها تلك الخاصة بأجهزة الأمن الوطني والحرس الوطني والحماية المدنية. وتتطلب هذه الأداة من أصحاب البرامج توثيق الإنجازات والتحديات والتقديرات المالية المعدة خصيصاً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمحددة في الخطط القطاعية.

- زيادة توظيف المرأة في القطاع الأمني؛
- ضمان تكافؤ الفرص فيما يخص التعيينات والمناصب القيادية والتدريب والتكليف بمهام دولية؛
- تحسين ظروف عمل النساء والأنظمة الداعمة لها؛
- تحديد حالات التمييز القائم على النوع الاجتماعي في الأطر القانونية والتنظيمية ومواجهتها؛

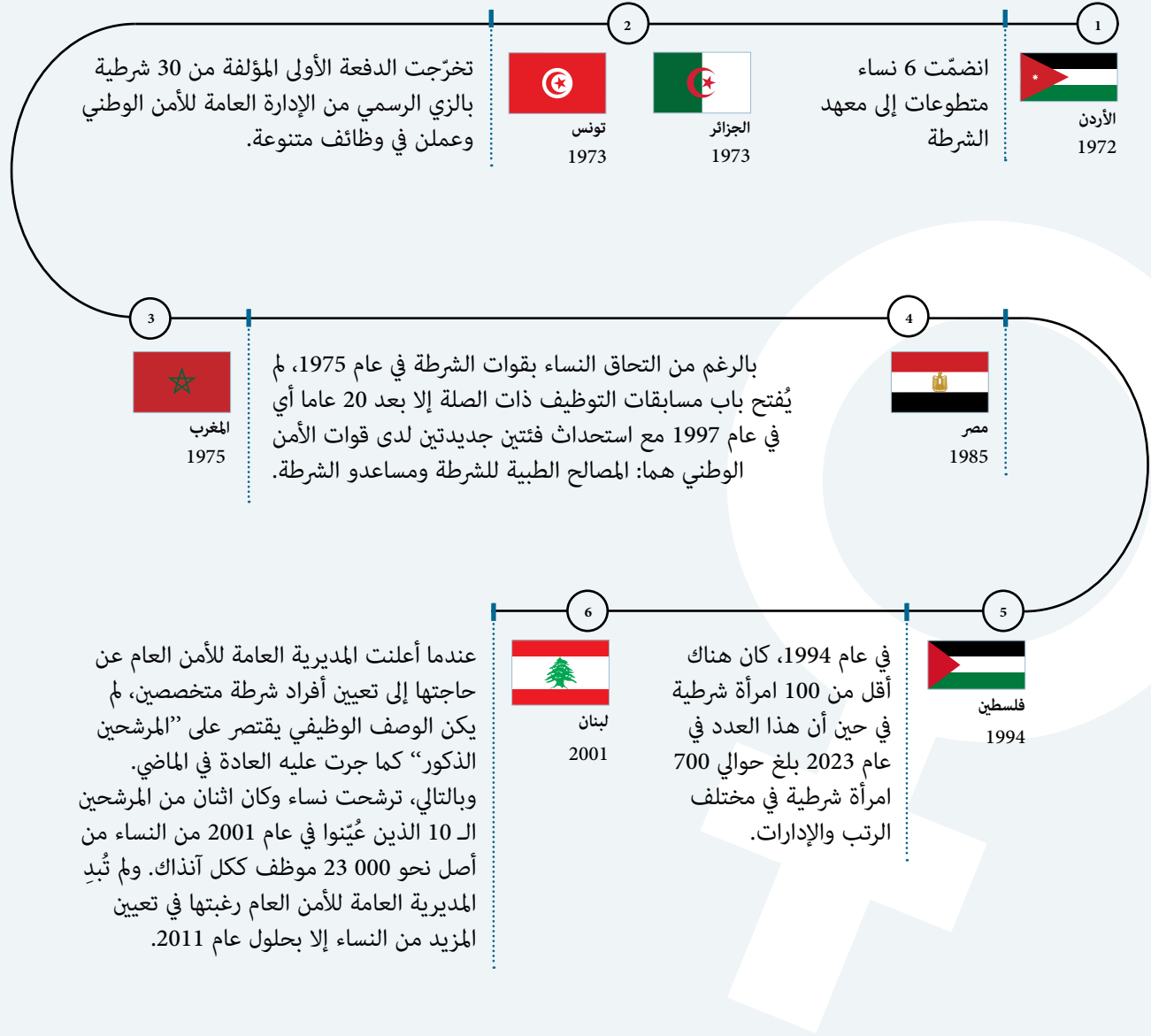


الاتجاهات والإحصاءات المتعلقة بتنامي حضور المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في المنطقة



أضحى توظيف النساء الشرطيات مؤشرا مرجعيا على التقدم، بحيث وضعت عدة أجهزة أهدافا عديدة محددة من خلال الاستراتيجيات وخطط العمل. وتمثل النساء الشرطيات حاليا نسبة ضئيلة من إجمالي عدد موظفي أجهزة إنفاذ القانون في المنطقة لكنها آخذة في الارتفاع:

متى عُيِّنَت أولى النساء في سلك الشرطة؟





تمكين المرأة في مجال إنفاذ القانون من التعيين إلى التقدم

تنويع رتب الشرطة

ويمكن لتغيير الأنظمة وحملات التواصل المحددة الأهداف إحداث تغيير في نتائج التوظيف، وفق ما اتضح من المبادرات التي استُهلكت في المغرب والتي أدت إلى مضاعفة أعداد النساء المتقدمات للعمل في مجال إنفاذ القانون بين عامي 2019 و2023 وكذلك لشغل مناصب قيادية.

تولي أجهزة إنفاذ القانون الأولوية إلى تعيين النساء من أجل تعزيز الشمول وإظهار التركيبة السكانية للمجتمع واستيفاء المتطلبات التشغيلية المحددة، بما في ذلك عمليات البحث والتحقيق التي تخص النساء والأطفال، ودعم الضحايا، والواجبات الوقائية.



العنوان الرئيسي الثالث: استراتيجيات تعيين النساء وترقيتهن في المغرب

المرأة في جهاز الأمن الوطني المغربي

1956

دخول المرأة إلى الشرطة
المغربية كمرشدة اجتماعية
وممرضة

1975

استحداث إطارين نسائين
كمسعفات الشرطة ومساعدات
الشرطة

1998

تخرج الدفعة الأولى المكونة من 10
شرطيات باللباس الرسمي في فرق السير
والجولان والهيئة الحضرية (شرطة
الدوريات) وفرق الأحداث

1999

تدعيم تواجد العنصر النسوي في
صفوف الأمن الوطني بتخرج 103
نساء شرطيات باللباس الرسمي

2001

فتح الباب أمام المرأة لولوج
جميع رتب وأسلاك الشرطة

2019

تعديل النظام الأساسي لموظفي
الأمن الوطني بما يسمح لحاملي
الشهادات العالية في اختصاصات
متنوعة الانضمام إلى صفوف
الشرطة، وبالتالي مضاعفة أفراد
الشرطة الإناث





العنوان الرئيسي الرابع: تعزيز دور النساء في القطاع الأمني في مصر

الشرطة وفي معهد معاوي الأمن. ومنذ ذلك الحين، بدأت النساء الشرطيات متابعة برامج تدريب متقدمة لتعزيز قدراتهن البدنية والتشغيلية، مما فتح المجال أمامهن للانخراط في وحدات متخصصة، تشمل القوات الخاصة وحماية كبار الشخصيات.

أدركت وزارة الداخلية المصرية الدور الحيوي الذي تؤديه المرأة في النهوض بالأمن وعملت على زيادة مشاركة النساء الشرطيات في جميع قطاعات الوزارة. وحققت الوزارة إنجازا مهما في عام 2018 حين بدأت قبول التحاق عدد كبير من النساء في أكاديمية

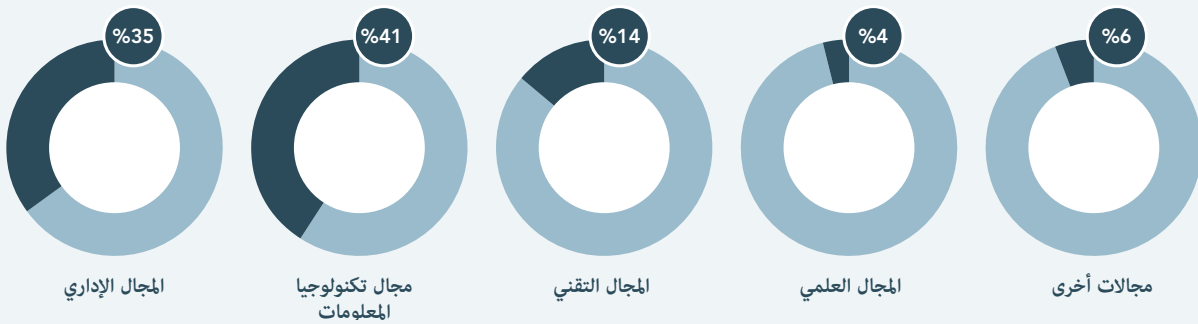
من المناصب الإدارية إلى الخطوط الأمامية

شكّل هدف الأمم المتحدة المتمثل في احتلال النساء 30 في المائة من المناصب الشرطية بحلول عام 2030 محفزا فعليا لأجهزة الشرطة الوطنية لتوسيع نطاق تعيين النساء في أجهزة إنفاذ القانون، وحثّ البلدان على إعداد المزيد من النساء الشرطيات وتدريبهن وتعيينهن في أجهزة دولية.

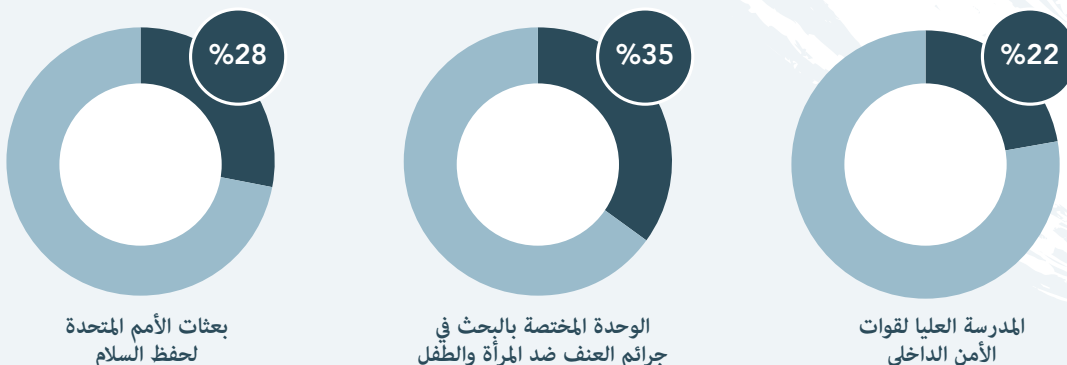
على الرغم من أن أعدادا كبيرة من النساء ما تزال تحتل رتبا متدنية أو تؤدي وظائف إدارية، زاد تكليفهن بمهام ميدانية واستقصائية.

أدى تنفيذ مبادرات في مجال العمل الشرطي في المجتمعات المحلية، وإنشاء وحدات تُعنى بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، وفرق قوات خاصة مؤلفة من النساء إلى تسريع وتيرة استلام النساء المهام التشغيلية والشرطية المتخصصة.

لمحة عامة عن نسب النساء الشرطيات في المغرب بحسب الاختصاص



تمثيل الشرطيات التونسيات في قطاعات متنوعة



العنوان الرئيسي الخامس: تمهيد الطريق أمام مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام

مؤلفة من النساء، وإرسال مصر أول فريق للبحث والتحري مؤلف من النساء بالكامل للمشاركة في عمليات الأمم المتحدة، إلى جانب افتتاح مركز تدريب مخصص لحفظ السلام في عام 2021.

وتظهر هذه الإنجازات كيفية مساهمة الأهداف العديدة الواضحة في توفير فرص مهمة تتيح للنساء الإسهام في إحلال السلام وإرساء الأمن على الصعيد الدولي.

حققت المنظمات الشرطة في المنطقة تقدما بارزا في تعزيز مشاركة المرأة في أنشطة حفظ السلام، ويُعزى ذلك إلى حد كبير إلى الأهداف التي وضعتها الأمم المتحدة، بما فيها الهدف المتمثل في احتلال النساء 30 في المائة من المناصب الشرطة بحلول عام 2030. وعمل كل من الأردن وتونس والمغرب ومصر على توسيع نطاق تعيين النساء في أجهزة إنفاذ القانون. وتشمل تلك الإنجازات الرئيسية زيادة تونس نسبة النساء المشاركات في فرقة حفظ السلام من 13 إلى 23 في المائة، وتشكيل الأردن أول وحدة شرطة

يجب أن نغيّر ذهنية النساء ونشجّعهن على البحث عن فرص عمل في أدوار غير تقليدية وأكثر عملياً.

شرطة تونسية

ومع ذلك ما تزال ثمة الكثير من العوائق الماثلة أمام النساء، وخاصة فيما يخص تعيينهن في مناصب غير تقليدية. ولا تشمل القيود المسؤوليات الأسرية والأعراف الثقافية والقوالب النمطية فحسب، بل إن النساء يترددن أيضا في ممارسة المهام الميدانية نظرا إلى مخاطرها المتوقعة أو المعايير الاجتماعية.

“



اضطلاع النساء بمهام قيادية في أجهزة إنفاذ القانون

وعلى سبيل المثال، تظهر الإصلاحات والاستراتيجيات التي اعتمدت في الآونة الأخيرة في الأردن وتونس والمغرب أن منظومات الترقية والتوظيف في المناصب القيادية المعدة على نحو مستنير تتيح للمرأة التقدم في مجال إنفاذ القانون.

بالإضافة إلى التدابير الرسمية، تتسم الشبكات المهنية غير الرسمية وأنشطة التوجيه والرعاية ودعم الأقران بالأهمية لنمو المرأة المهني.

ما تزال النساء غير ممثلات تمثيلا كافيا في المناصب القيادية، مما يحد من تأثيرهن في السياسات المنتهجة في أجهزة إنفاذ القانون. ويتركز وجود النساء اللواتي يبلغن رتبا عليا في المناصب الإدارية إلى حد كبير لا في المناصب القيادية الميدانية.

تتعتمد أجهزة إنفاذ القانون مبادرات محددة وتجري إصلاحات مؤسسية من أجل التصدي لمشكلة التمثيل الضئيل للنساء في المناصب القيادية.

أعلى الرتب التي حصلت عليها النساء حتى عام 2024

مساعدة وزير الداخلية / أمانة قطاع
حقوق الإنسان



مصر

مفتش عام في الشرطة، المصلحة
المركزية للصحة والنشاط الاجتماعي
والرياضات



الجزائر

عميد، قائد الشرطة
النسائية



الأردن

عميد، شعبة
المعلوماتية



لبنان

عميد، مدير إدارة حماية
الأسرة والأحداث



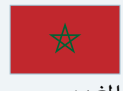
فلسطين

عميد، مديرة المدرسة الوطنية لتكوين
إطارات الأمن الوطني



تونس

(باللباس الرسمي واللباس المدني): رائد في الأمن الوطني، رئيسة شرطة المرور، ومراقب عام، رئيسة قسم
متابعة مشاريع تكنولوجيا المعلومات



المغرب



النساء في المناصب القيادية في الأردن وتونس والجزائر ولبنان والمغرب

لمحة عامة عن عدد الشرطيات اللواتي يحتلن مناصب رفيعة في الجزائر

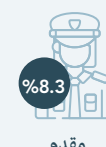
لبنان



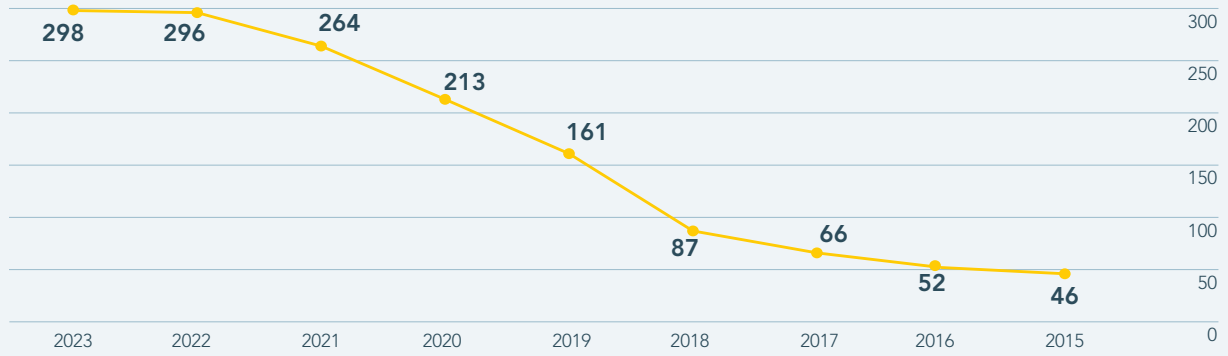
مفتش عام في الشرطة
(أعلى رتبة في الشرطة)



الأردن



تطور النساء الشرطيات في مناصب اتخاذ القرار في المغرب



توزيع أعداد النساء الشرطيات في عام 2023



العنوان الرئيسي السادس: شبكة وطنية للنهوض بدور المرأة في الشرطة المدنية الفلسطينية

فلسطين هي من البلدان الرائدة في تأسيس شبكة وطنية في المنطقة، إذ قامت بتأسيس شبكة وطنية خاصة بالنساء الشرطيات. وتهدف هذه الشبكة، التي تضم زهاء 360 شرطية، إلى بناء قدرات النساء، وتمكينهن من الاضطلاع بأدوار قيادية وشغل مناصب اتخاذ القرار، ومشاطرة الخبرات على الصعيد الدولي، وإذكاء الوعي بأهمية التساوي في الحقوق.



بناء مؤسسات شرطية شاملة مراعية للنوع الاجتماعي من خلال التدريب

- يؤدي عدم المساواة في الحصول على التدريب التقني والقيادي إلى زيادة تقييد أهلية المرأة في الترقية، مما يؤكد ضرورة المشاركة المتساوية في دورات تدريبية متخصصة وقيادية.
- تسعى مجموعة متنوعة من البلدان إلى التصدي لهذه القيود من خلال إنشاء مرافق مخصصة (الأردن)، وإجراء تدريب إلكتروني وميداني (الجزائر)، وتحديد الحصص لضمان مشاركة المرأة (تونس).
- تعزيز ثقافة الشمول في المؤسسات الشرطية، لا بد من تنظيم دورات إلزامية ومتكررة تهدف إلى تعزيز مبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. وتوجه هذه الدورات إلى جميع الموظفين دون اقتصرها على فئات معينة أو اعتمادها على الشركاء الدوليين فقط.

العنوان الرئيسي السابع: الجهود التي تبذلها أكاديمية الشرطة الوطنية في تونس في مجال بناء القدرات والتدريب



أجرت أكاديمية الشرطة الوطنية في تونس في عام 2023 استبياناً لفهم سبب المشاركة الضئيلة للنساء في برامج التدريب في قطاعات الأمن الوطني والحرس الوطني والحماية المدنية. وشملت الدراسة 28 في المائة من النساء الشرطيات وحددت العقبات الشخصية والمهنية والتنظيمية التي تعترضهن والتي تتضمن المسؤوليات الأسرية، والوعي المحدود بأهمية الفرص المتاحة، والتمييز القائم على النوع الاجتماعي، والعوائق اللوجستية. وشملت التوصيات توفير تدريب متنقل وعبر المنصات الإلكترونية، وتحديد الحصص، ووضع خطط عمل سنوية وأهداف عديدة، وبذل جهود من أجل زيادة عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب اتخاذ القرارات. وترمي هذه التدابير إلى زيادة مشاركة المرأة تدريجياً في الدورات التدريبية إلى 25 في المائة بحلول عام 2025، مما يوفر نموذجاً لتذليل العقبات التي تعترض تقدمها المهني.



الخطوات المقبلة

مجموعة مختارة من التوصيات

- مواصلة مواءمة السياسات الوطنية والمؤسسية مع الأطر والمعاهدات الدولية ذات الصلة.
- تعزيز جهود توظيف النساء من أجل زيادة تمثيلهن في أجهزة إنفاذ القانون.
- تعزيز جهود تعيين النساء في مجالات العمل المتخصصة والمرموقة.
- ضمان تمثيل المرأة في لجان الترقية وإنشاء آليات للقيادة والتوجيه.
- تعزيز انتفاع النساء بالتدريب التقني المتخصص من خلال مجموعة من تدابير الدعم المحددة الأهداف التي تشمل وضع أهداف للمشاركة أو حصص مؤقتة، وتوفير نماذج للتدريب المرن مثل التدريب النموذجي والمتنقل وعبر المنصات الإلكترونية.
- تسليط الضوء على تقدم المرأة في أجهزة إنفاذ القانون من خلال رفع تقارير منتظمة وإصدار منشورات وإنشاء مبادرات من أجل تعقب تقدم المرأة في هذا المجال.

وحققت بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على مدى العقود الماضية تقدماً مطرداً في النهوض بانخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون، بفضل الإصلاحات القانونية والسياسية والمؤسسية والاستراتيجيات المراعية للنوع الاجتماعي وبرامج التدريب والتوظيف المحددة الأهداف. وفي حين أن التمثيل النسائي في هذا القطاع لا يتجاوز 10 في المائة، وأن أعداد النساء ضئيلة جداً في المناصب القيادية والمتخصصة، نجحت المبادرات الهادفة في زيادة حضور النساء وفي توسيع نطاق تعيينهن ومهدت الطريق إلى تبوؤهن مناصب قيادية. وتتطلب مواصلة هذا التقدم والاستفادة منه التزاماً مستمراً من المؤسسات الوطنية والشركاء الدوليين لترسيخ حضور المرأة في التوظيف والتدريب والتعيينات والترقية وفي ثقافة المؤسسات الشرطية.

وفيما نتطلع إلى المستقبل، يضطلع كل من المنظمات الدولية والشركاء الثنائيين بدور جوهري في النهوض بمشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون. وإن الدعم المقدم من المنظمات والشركاء من خلال التمويل الموجه والمساعدة التقنية والالتزام السياسي المستدام أساسيّ لضمان الإبقاء على هذه القضية أولوية قابلة للتنفيذ ولضمان أن يتحول التقدم المحرز في السنوات الماضية إلى تغيير دائم في المؤسسات.



الإنتربول