



الإنتربول

المراة في أجهزة إنفاذ القانون

في منطقة الشرق الأوسط

وشمال أفريقيا



بتمويل من
الاتحاد الأوروبي



إخلاء المسؤولية

حظي إصدار هذا التقرير بتمويل الاتحاد الأوروبي. ولا يعبر ما يتضمنه التقرير بالضرورة عن وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

وتستند البيانات والمعلومات الواردة في هذا التقرير إلى المصادر المفتوحة المتاحة، وإلى الوقائع والأرقام التي قدمها أفراد الشرطة والأجهزة الشريكة. واتخذ الإنترنت جميع الاحتياطات المناسبة للتحقق من المعلومات الواردة في هذا المنشور. ومع ذلك، وُزعت المواد المنشورة من دون ضمانات، أيًا كان نوعها، صريحة أم ضمنية. وتقع مسؤولية تفسير هذه المواد واستخدامها على عاتق القارئ دون سواه. ولا يتحمل الإنترنت في أي حال من الأحوال المسؤولية عن الأضرار الناجمة عن استخدامها. كما ولا يتحمل أي مسؤولية عن استمرار دقة المعلومات الواردة في هذه الوثيقة أو عن محتوى أي موقع إلكتروني خارجي مشار إليه في متن لتقرير.

ولا يعبر محتوى هذا المنشور بالضرورة عن سياسات ووجهات نظر الإنترنت أو بلدانه الأعضاء أو الهيئات الإدارية العليا فيه أو المنظمات المساهمة، ولا ينم عن تأييدها له. ولا تدل الحدود والأسماء والإشارات الواردة في أي من الخرائط على تأييد أو قبول رسمي من قبل الإنترنت. ولا تعبر الإشارات المستخدمة والمواد المعروضة في هذا المنشور عن رأي الإنترنت على الإطلاق فيما يخص الوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو للسلطات القائمة فيها، أو فيما يخص تعيين حدودها أو تخومها.

وأُتيحَت المعلومات المتعلقة بالروابط الإلكترونية وعناوين المواقع الإلكترونية في هذا التقرير لتيسير اطلاع القارئ عليها وهي صحيحة وقت إصدار هذه الوثيقة. ولا يتحمل الإنترنت أي مسؤولية إزاء استمرار دقة هذه المعلومات أو إزاء محتوى أي موقع إلكتروني خارجي.



INTERPOL_HQ



INTERPOL HQ



INTERPOL



@INTERPOL_HQ



INTERPOL



WWW.INTERPOL.INT

@ 2026، المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنترنت). ويجوز نسخ هذه الوثيقة بالكامل أو جزء منها بأي شكل من الأشكال لأغراض تعليمية أو غير ربحية دون الحاجة إلى الحصول على إذن خاص من صاحب حقوق التأليف والنشر، شريطة ذكر المصدر. ويلتمس الإنترنت الحصول على نسخة من أي مطبوع يستعين بهذا التقرير كمصدر، عبر رسالة إلكترونية إلى العنوان التالي gendermainstreaming@interpol.int.

بتمويل من
الاتحاد الأوروبي





الشكر والتقدير

نود أن نشكر جميع أجهزة الشرطة الوطنية، وخاصة المكاتب المركزية الوطنية للإنتربول على دعمها في إعداد هذا التقرير طيلة الأشهر الماضية. ونود أن نشكر أيضا عضوات مجلس التحرير على تفرهن وإسهامتهن، فمن دون مشاركتهن النشطة، لما تمكنا من صياغة هذا الاستعراض الإقليمي. وأخيرا، نتقدم بالشكر إلى أفراد الشرطة الذين عملنا معهم طيلة هذه الفترة، على استعدادهم للقائنا ومشاطرة المعلومات معنا، وإلى المراجعين من الأقران على إسهاماتهم القيّمة، وإلى الجهة المانحة، أي الاتحاد الأوروبي، على تمكيننا من إصدار هذا التقرير.

مشروع MOMENTUM لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تيسّر إعداد هذا التقرير بفضل الدعم المالي السخي المقدم من الاتحاد الأوروبي. وإصدار هذا التقرير هو إحدى ثمار مشروع MOMENTUM لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهو مبادرة تُعنى ببناء القدرات تمتد ثلاث سنوات وتهدف إلى تعزيز قدرات أجهزة إنفاذ القانون الوطنية والإقليمية من أجل مكافحة الجريمة المنظمة، وذلك من خلال تعزيز مراعاة النوع الاجتماعي في هذه الأجهزة. ويعمل مشروع MOMENTUM بوجه خاص على صياغة وتنفيذ برامج تدريبية مكيفة حسب الحاجة، وعلى إجراء بحوث وتحليلات. ويوفر هذا المشروع أيضا تدريباً وفرصاً لبناء القدرات موجّهة للنساء الشرطيات اللواتي يعملن بالفعل أو يرغبن في العمل في مجالات متعلقة بمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. ويسهم مشروع MOMENTUM، من خلال ترويج المشاركة القيّمة للنساء في مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، في إنشاء أجهزة شرطة أكثر فعالية وتوافراً ومساءلة تلبى احتياجات المجتمعات المحلية في المنطقة برمتها على أفضل وجه.

والمنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول)

المشار إليها في ما يلي بـ "الإنتربول"، هي أكبر منظمة دولية للشرطة في العالم. ويتمثل دورها في تيسير الترابط والتواصل بين أجهزة إنفاذ القانون في بلدانها الأعضاء البالغ عددها 196 بلداً، ومساعدتها في مكافحة الجريمة عبر الوطنية من أجل عالمٍ ينعم بالأمان. لذا يتيح الإنتربول لتلك الأجهزة تبادل البيانات المتعلقة بالجرائم والمجرمين والوصول إليها، ويقدم لها الدعم التقني والميداني بمختلف أوجهه، فضلاً عن تنظيم أنشطة لبناء القدرات والتدريب.



التمهيد

إن تنامي دور المرأة في أجهزة إنفاذ القانون يعيد رسم معالم العمل الشرطي ويعزز المؤسسات الأمنية في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفي مناطق أخرى في العالم.

ويقدم هذا الاستعراض الإقليمي، الذي أُعدّ في إطار مشروع MOMENTUM الخاص بالإنتربول والذي حظي بتمويل من الاتحاد الأوروبي، لمحة عامة شاملة عن الجهود المبذولة في سبيل النهوض بمشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في سبعة بلدان في المنطقة.

وتسهم الإصلاحات القانونية والسياساتية، وما يرافقها من مبادرات في مجال التوظيف والتدريب والقيادة، في إحداث هذا التغيير الثابت الذي يتجلى في ارتفاع أعداد النساء الشرطيات اللواتي يضطلعن بأدوار عملياتية وقيادية.

وتندرج أنشطة بناء القدرات والتدريب في صلب هذا التحول، من خلال تزويد الشرطيات بالمهارات والمعارف وشبكات العلاقات الضرورية التي تتيح لها العمل بفعالية في سياقات تشهد تنوعا وتبدلا مستمرين.

وتُبرز تجارب النساء الشرطيات وآرائهن الواردة في هذا التقرير التقدم المحرز، فضلا عن العمل الذي يتعين إنجازه مستقبلا. ويتطلب الحفاظ على هذا الزخم التزاما مؤسسيا طويل الأجل، وتدريبا مستمرا يحترم حقوق الإنسان ويراعي المساواة بين الجنسين، وشبكات علاقات مهنية تتيح للمرأة أن تتقدم وأن تتولى مناصب قيادية في الأجهزة التي تعمل فيها وسواها.

وهذا التقرير، في جوهره، هو خير دليل على أصوات النساء اللواتي يخدمن في أجهزة إنفاذ القانون وعلى تجاربهن ومساهماتهن. ونود أن نعرب عن صادق امتناننا لعضوات مجلس التحرير في مشروع MOMENTUM ولجميع المؤسسات والشرطيات اللواتي كرّسن وقتهن لهذا التقرير ولم يبخلن بمشاطرة خبراتهن.

وندعو واضعي السياسات وقادة أجهزة إنفاذ القانون والشركاء الدوليين إلى اعتماد هذا التقرير أساسا وخارطة طريق للتحرك. وتعزيز دور المرأة في العمل الشرطي ضرورة استراتيجية وعملياتية لبناء مؤسسات جامعة وفعالة وقادرة على الصمود من أجل خدمة المجتمعات على أفضل وجه. والقرارات التي تُتخذ اليوم ستغير ملامح مستقبل العمل الشرطي للأجيال المقبلة.



طارق مالك

مدير

إدارة بناء القدرات والتدريب

الإنتربول

المحتويات

4.....	المختصرات.....
5.....	التمهيد.....
8.....	المقدمة.....
11.....	الاستنتاجات الرئيسية.....

01 الأطر القانونية والسياساتية على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني.....

14.....	1.1 التشريعات والاستراتيجيات وخطط العمل على الصعيد الوطني.....
18.....	1.2 السياسات وخطط العمل على صعيد المؤسسات.....

العنوان الرئيسي الأول:

27.....	استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن.....
---------	--

العنوان الرئيسي الثاني:

28.....	الخطة القطاعية لمراعاة النوع الاجتماعي الخاصة بوزارة الداخلية في تونس.....
---------	--

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

03 تمكين المرأة في مجال إنفاذ القانون من التعيين إلى التقدم.....

العنوان الرئيسي الثالث:

37.....	استراتيجيات تعيين النساء وترقيتهن في المغرب.....
---------	--

العنوان الرئيسي الرابع:

38.....	تعزيز دور النساء في القطاع الأمني في مصر.....
---------	---

39.....	3.1 من المناصب الإدارية إلى الخطوط الأمامية.....
---------	--

العنوان الرئيسي الخامس:

43.....	تمهيد الطريق أمام مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام.....
---------	---

43.....	3.2 اضطلاع النساء بمهام قيادية في أجهزة إنفاذ القانون.....
---------	--

49.....	3.3 بناء مؤسسات شرطية شاملة وتراعي النوع الاجتماعي من خلال التدريب.....
---------	---

العنوان الرئيسي السادس:

49.....	شبكة وطنية للنهوض بدور المرأة في الشرطة المدنية الفلسطينية.....
---------	---

العنوان الرئيسي السابع:

51.....	الجهود التي تبذلها أكاديمية الشرطة الوطنية في تونس في مجال بناء القدرات والتدريب.....
---------	---

04 الخطوات المقبلة.....

53.....	التحديات.....
56.....	الموارد.....
58.....	ملاحظات ختامية.....
60.....	ملاحظات ختامية.....





المقدمة

الجرائم الجنسية والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وإلى ارتفاع معدلات الإبلاغ عن هذه الجرائم².

وركزت البحوث المتعلقة بانخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون على أوروبا وشمال أمريكا إلى حد بعيد، تاركة فراغا معرفيا كبيرا فيما يخص التطورات المستجدة في المناطق الأخرى. وتسعى هذه الدراسة إلى ملء الفراغ المذكور من خلال نشر مجموعات من البيانات الفريدة والأفكار المستخرجة من مقابلات أجريت مع الأفراد المعنيين بإنفاذ القانون في أجهزة حظيت باهتمام أقل. ويندرج في صميم هذه الجهود الالتزام بإعلاء صوت النساء الشرطيات وإسماع وجهات نظرهن، مع الإقرار بحضورهن وإسهاماتهن في المجال الأمني. ونأمل، من خلال القيام بذلك، المساهمة في تجسيد الجهود المتنوعة المبذولة للارتقاء بمساهمة المرأة المجدية في إنفاذ القانون ومكافحة الجريمة، وفي توفير منصة لتبادل الخبرات والاستمرار في تحقيق تطورات إيجابية على صعيد أجهزة إنفاذ القانون في المنطقة وخارجها.

يحتل أفراد الشرطة مكانة فريدة لما يحظون به من ثقة وسلطة في المجتمع، فهم يتمتعون بصلاحيات استخدام القوة المشروعة في ممارساتهم وتفاعلاتهم اليومية مع الجمهور العام. وتترافق تلك السلطة مع عبء المسؤولية التي يقتضيها صون القانون وحماية المواطنين والحفاظ على النظام العام. وبالتالي، لا بد من الإقرار بأهمية بناء مؤسسة عادلة وشاملة ومنصفة، بحيث يشعر جميع أفراد المجتمع بأن احتياجاتهم الأمنية مفهومة وبأنهم يتمتعون بالحماية. ولعل النساء الشرطيات هن الكفليات بالمساهمة في بلوغ هذا الهدف. ومن المؤكد أن التنوع الاجتماعي ضمن القوى العاملة في أجهزة الشرطة يعزز مشروعية العمل الشرطي وثقة عامة الناس به. وتشير البحوث أيضا إلى أن النساء الشرطيات قادرات على بناء علاقات أفضل في المجتمعات المحلية، وقلما يلجأن إلى القوة، ولا ترد بحقهن الكثير من الشكاوى، وينفذن عمليات اعتقال استثنائية أقل¹.

ومع ذلك، فإن زيادة انخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون هي أكثر من مجرد مسألة إنصاف وتتخطى حدود ما يمليه علينا الفعل الصواب، لأنها أيضا ضرورة تشغيلية. وقد أسفر انخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون عن تحسّن الخدمات والنتائج والخبرات فيما يخص ضحايا الجرائم والناجين منها بصورة عامة، وبخاصة ضحايا

ملخص البحث

بالمساواة بين الجنسين على المستوى الدولي والإقليمي والقطري. ويبيّن أيضاً كيف أن أجهزة إنفاذ القانون سعت إلى إدماج هذه الأطر القانونية والسياساتية في الاستراتيجيات وخطط العمل المؤسسية. ويقدم الفصل الثاني معلومات تاريخية وإحصائية عن انخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون، تتضمن بيانات واتجاهات خاصة بالبلدان. أما الفصل الثالث فيتناول مجالات توظيف النساء وتعيينهن في أجهزة إنفاذ القانون وترقيتهن، مسلط الضوء على ممارسات واعدة مثل استراتيجيات التوظيف المحددة الأهداف، وعمليات نشر بعثات حفظ السلام، وبرامج إقامة الشبكات المهنية. وتقدم الخاتمة توصيات إلى المنظمات (الشرطية) الدولية وإلى الشركاء في مجال التنمية بشأن كيفية مواصلة دعم التقدم المحرز والتشجيع على مزيد من الإنجازات.

يهدف هذا البحث إلى الإجابة على السؤال التالي: ما التقدم الذي أُحرز في العقود الماضية في سبيل تعزيز انخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون؟ تسلط هذه الدراسة الضوء، باعتبارها الدراسة الأولى من نوعها التي تنظر في انخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، على الاتجاهات السائدة في العقود القليلة الماضية، وتعطي أمثلة عن بعض الممارسات الواعدة التي أثبتت أثرها أو قدرتها على إحداث تغيير مؤسسي.

ويتألف هذا الاستعراض الإقليمي من ثلاثة فصول. وتعطي المقدمة لمحة عامة عن التبرير المنطقي للدراسة، والمنهجية المتبعة، وعن عينة من المشاركين، وحدود البحث. ويعرض الفصل الأول السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل المؤسسية المعنية

المنهجية المتبعة

الشرطيات المشاركات لإسماع أصواتهن وإيصال آرائهن بشكل مباشر. ومع أن عدة مشاركات عبّرن عن الآراء عينها، فالمقصود من هذا التقرير ليس وضع استنتاجات قابلة للتعميم نظراً إلى أن النساء الشرطيات يمثلن فئة سكانية متنوعة. وتأتي الشرطيات اللواتي أسهمن في إعداد هذا التقرير بمعظمهن من العواصم. ووافقت الشرطيات

أعدّ هذا الاستعراض الإقليمي بالشراكة مع مجلس تحرير مشروع MOMENTUM. ويضم المجلس ست نساء شرطيات من ذوات الرتب العالية يمثلن ستة أجهزة لإنفاذ القانون في المنطقة. ولقد سخرن تجاربهن وخبرتهن للمساعدة في إعداد هذا التقرير وقمن بمشاطرة المعلومات ومراجعة النسخة المطبوعة.

والأجهزة التي يعملن فيها على الاقتباسات المنسوبة إلى عضوات مجلس التحرير. وحرصاً على حماية هوية المشاركات، نُسبت جميع الاقتباسات والمراجع الأخرى الواردة في التقرير إلى البلد، من دون الكشف عن أي تفاصيل شخصية.

وبالإضافة إلى المساهمات الجوهرية التي قدمها مجلس التحرير، انطوت المنهجية على ما يلي:

- استعراض مكتبي للتشريعات الوطنية والمنشورات الرئيسية المتوفرة في المجال العام، وكذلك البحوث الأكاديمية.
- القيام بزيارات ميدانية إلى جميع البلدان الشريكة، أتاحت مراقبة مباشرة لبرامج التدريب المعدّة للنساء الشرطيات والتحاوّر مع النساء الشرطيات العاملات في أجهزة إنفاذ القانون.
- إجراء مقابلات شبه منظمة ومناقشات ضمن مجموعات طيلة العامين 2023 و2024 أتاحت للفريق التواصل مع أكثر من ثمانين شرطية. وتألّفت هذه المجموعة من شرطيات ذوات رتب مبتدئة ومن كبار الضباط النساء اللواتي يعملن في مجالات مختلفة في العمل الشرطي، بما في ذلك التحقيق الجنائي، والأدلة الجنائية، والحماية للصيقة، والإدارة، والعلاقات العامة، والمكاتب المركزية الوطنية للإنتربول

ولأغراض هذا البحث، يُقصد (بمؤسسات) إنفاذ القانون الأجهزة الأعضاء في الإنترنت. وتشمل هذه المؤسسات:

المديرية العامة للأمن الوطني،
المملكة المغربية.



المديرية العامة للأمن الوطني،
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية
الشعبية.



الشرطة المدنية الفلسطينية، دولة
فلسطين.



قطاع الأمن العام، جمهورية مصر
العربية.



الإدارة العامة للأمن الوطني،
الجمهورية التونسية.



مديرية الأمن العام، المملكة
الأردنية الهاشمية.



المديرية العامة لقوى الأمن
الداخلي، الجمهورية اللبنانية³.



حدود المنهجية

وأخيرا، حاولنا طيلة هذه الدراسة إلقاء الضوء على مجموعة من الممارسات والمبادرات الواعدة في أجهزة مختلفة. ونظرا إلى ضيق الوقت وقلة الموارد والقيود المفروضة على الحصول على المعلومات، لم يكن من الممكن إجراء المزيد من البحوث وربما إدراج جميع المبادرات والأعمال الأخرى التي نفذتها الأجهزة للارتقاء بانخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون. وينبغي النظر إلى المعلومات الواردة في هذا التقرير على أنها أمثلة توضيحية لا قائمة شاملة تتضمن جميع الجهود الجارية حاليا. ونذكر أنه قد يكون ثمة تشريعات وسياسات ومبادرات أخرى على الصعيد الوطني أو على صعيد الأجهزة ونجاحات أخرى جديدة بالذكر غير واردة في هذا البحث، ونشجع الأجهزة على مواصلة مشاطرة خبراتها وأفضل ممارساتها لدعم النهوض بانخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون.

وتولت جميع أجهزة إنفاذ القانون المذكورة في هذا الاستعراض الإقليمي ومجموعة من الخبراء المستقلين الضليعين في هذا المجال، مراجعة التقرير. وساعدت تعليقاتهم في ضمان دقة الاستنتاجات وأهميتها. وتقدم بجزيل الشكر إلى جميع المساهمين على الوقت الذي كرسوه للتقرير وعلى أفكارهم وملاحظاتهم القيمة.

ينبغي توخي الحذر في تفسير استنتاجات هذه الدراسة بسبب حدودها المنهجية. وتكمن الصعوبات الرئيسية في العمل مع أي مؤسسة أمنية في الحصول على المعلومات، سواء من خلال الاطلاع على الوثائق أو التواصل مع أفراد الشرطة. لكننا تمكنا من تخطي هذه الصعوبات إلى حد ما والحصول على معلومات أولية غير متاحة في المجال العام، بفضل المكاتب المركزية الوطنية للإنترنت والمشاركة الناشطة لعضوات مجلس التحرير.

وعلاوة على ذلك، قد يكون من الصعب التعامل مع أفراد الشرطة، نظرا إلى طبيعة عملهم وضرورات العمل الشرطي. وقد أدى ذلك إلى صعوبة في إجراء تحليل نقدي للتحديات المحددة التي تواجهها النساء الشرطيات.

وفي حين استندت الدراسة إلى التواصل المباشر مع أكثر من ثمانين شرطية في المنطقة، يبقى حجم هذه العينة صغيرا مقارنة بإجمالي عدد السكان. إضافة إلى ذلك، كانت معظم الشرطيات اللواتي عملنا معهن مقيمتات في العاصمة أو في مراكز حضرية كبيرة، مما قد لا يمثل جميع أطياف المجتمع، وبخاصة أولئك اللواتي يعملن في مراكز شرطة صغيرة في المناطق الريفية أو الحدودية. وقد تحد هذه الاعتبارات بشكل أكبر من مدى إمكانية تعميم الاستنتاجات.

الاستنتاجات الرئيسية

تعمل الحكومات في جميع بلدان المنطقة على إدراج الأطر الدولية للمساواة بين الجنسين في قوانينها واستراتيجياتها الوطنية، فضلا عن الجهود التي تبذلها من أجل إضفاء الطابع المؤسسي على مراعاة النوع الاجتماعي في المؤسسات العامة.



فضلا عن خطة العمل الأولى، والخطة الحكومية للمساواة في المغرب 2023-2026.

• اتسع نطاق تعميم المساواة بين الجنسين ليشمل أجهزة إنفاذ القانون والأجهزة الأمنية، بفضل استراتيجيات ووحدات خاصة، مثل استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام في الأردن، واستراتيجية النوع الاجتماعي لمؤسسة الشرطة الفلسطينية، وقطاع حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي في مصر، والخطة القطاعية الخاصة بوزارة الداخلية في تونس.

لكن على الرغم من هذا التقدم، لا ترد أي من هذه الاقتصادات السبعة في قائمة أفضل 100 بلد لمؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين، لذا لا بد من التذكير من أن تمكين المرأة والعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين يتطلبان بذل جهود دائمة وطويلة الأجل من أجل القضاء على التفاوت الذي ما يزال قائماً.

• صدّقت البلدان السبعة جميعها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واعتمد كل من الأردن وتونس وفلسطين ولبنان والمغرب خطط العمل الوطنية المتعلقة بتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

• أنشأت عدّة بلدان أو عززت مؤسساتها الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين، على غرار وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة في الجزائر، واللجنة الوطنية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المغرب، ومجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في تونس.

• اعتمدت عدّة بلدان استراتيجيات وطنية تُعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان 2022-2030



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

ارتفع عدد النساء الشرطيات على نحو مطرد في غضون العقدين الماضيين

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

بدأ توظيف النساء الشرطيات في أجهزة إنفاذ القانون منذ سبعينيات القرن الماضي، وتفيد شهادتهن بحصول تحولات تدريجية في ثقافة تلك الأجهزة وازدياد قبولهن في هذه المهنة.

أصبح توظيف النساء الشرطيات مؤشرا مرجعيا على التقدم، بحيث وضعت عدّة أجهزة أهدافا عديدة محددة من خلال الاستراتيجيات وخطط العمل.

تمثل النساء الشرطيات حاليا نسبة ضئيلة من إجمالي عدد موظفي أجهزة إنفاذ القانون في المنطقة لكنها أخذت في الارتفاع، وهي تتراوح بين 4 و 10 في المائة.

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، بحيث عزز كل من الأردن وتونس ومصر عدد النساء المشاركات في بعثات الشرطة التابعة للأمم المتحدة في السنوات الماضية.



الجزائر: 9,9 في المائة



لبنان: 3,8 في المائة



المغرب: 8 في المائة



فلسطين: 7,8 في المائة



تونس: 10 في المائة



لا تشمل القيود التي تعترض النساء المسؤوليات الأسرية والأعراف الثقافية والقوالب النمطية فحسب، بل إن النساء يترددن أيضا في ممارسة المهام الميدانية نظرا إلى مخاطرها المتوقعة أو المعايير الاجتماعية.

يمكن لتعديل الأنظمة وللتواصل الموجه أن يحققا تحولا ملحوظا في توظيف النساء، وفق ما أظهرته المبادرات المغربية.

ما يزال احتلال المرأة مناصب قيادية محدودا، لكنه أخذ في التحسن نظرا إلى استلام المزيد من النساء مناصب قيادية



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

تعتمد أجهزة إنفاذ القانون مبادرات محددة وتجري إصلاحات مؤسسية من أجل التصدي لمشكلة التمثيل الضئيلة للنساء في المناصب القيادية. 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 التقدّم في مجال إنفاذ القانون.

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

مجموعة مختارة من التوصيات

- مواصلة العمل على ضمان أن تمثل السياسات الوطنية والمؤسسية لأطر السياسات والمعاهدات الدولية الأوسع نطاقا بشأن حقوق الإنسان وتمكين المرأة.
- ينبغي مراجعة القوانين والأنظمة الوطنية والسياسات الداخلية المتعلقة بالشرطة وتعديلها عند الاقتضاء، لكي تنص صراحة على دعم توظيف النساء وتعيينهن في أجهزة إنفاذ القانون ودعم تقدمهن الوظيفي وتذليل جميع العقبات البنيوية.
- تنفيذ الاستراتيجيات التي تراعي النوع الاجتماعي من خلال إجراءات وموارد واضحة ومن خلال رفع تقارير منتظمة بشأن التقدم المحرز.
- مواصلة تعزيز برامج التواصل وتحسين معايير التوظيف من أجل زيادة تمثيل المرأة في أجهزة إنفاذ القانون.
- الحرص على عدم حصر عمل النساء الشرطيات على إدارات معينة أو على أداء أدوار محددة، واعتماد نهج شامل لإشراكهن في العمل الشرطي وتمكينهن من المشاركة في جميع الوظائف الميدانية والاستقصائية والإدارية والقيادية من دون تمييز. ويعني ذلك أيضا ضمان توفير جميع المتطلبات الميدانية واللوجستية والأمنية الضرورية لدعم مشاركتهن.
- توفير التدريب التقني المتخصص ووضع أهداف محددة لمشاركة النساء من أجل ضمان المساواة في الاستفادة من فرص التعلم.
- توسيع نطاق الدورات التدريبية النموذجية والإلكترونية والميدانية من أجل تعزيز مشاركة النساء الشرطيات.
- تعزيز الجهود الرامية إلى تعيين النساء في الوحدات المتخصصة والرفيعة المستوى، مما سيشجع لهن الارتقاء إلى مناصب قيادية في المستقبل.
- ضمان تمثيل المرأة في لجان الترقية وإنشاء آليات للقيادة والتوجيه.
- تسليط الضوء على تقدم المرأة في أجهزة إنفاذ القانون من خلال رفع تقارير منتظمة وإصدار منشورات وإنشاء مبادرات بهذا الشأن.

ما يزال الحصول على التدريب التقني والقيادي أساسيا لضمان أهلية النساء لفرص الترقية والتعيين

- 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 مرافق مخصصة (الأردن)، وإجراء تدريب إلكتروني وميداني (الأردن والجزائر)، وتحديد الحصص لضمان مشاركة المرأة (تونس).
- أثبتت الحصص وأهداف مراعاة النوع الاجتماعي أنها أدوات فعالة وقصيرة الأجل لدعم مشاركة المرأة وحضورها، لكنه يجب استخدام هذه الأدوات بعناية من أجل الحفاظ على مصداقيتها؛ وتدعو العديد من النساء الشرطيات إلى وضع حد أدنى واضح من المعايير، ليس بشأن التوظيف والترقية فحسب، إنما أيضا بشأن التدريب، ولا سيما فيما يخص الفرص الدولية حيث غالبا ما يتم تجاهل دور المرأة.
- يساهم التدريب المراعي للنوع الاجتماعي في تحسين إدارة هذه القضية والتعاطف معها وتعزيز ثقة المجتمع، بينما يساهم التدريب المؤسسي في مجال النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في النهوض بالثقافات الشرطية على نحو أكثر شمولاً ومساءلة. ولضمان استدامة هذا الأثر، يجب أن يكون هذا التدريب إلزاميا ومتكررا ومدمجا بالكامل في مناهج الشرطة ونظم التطوير المهني، عوضا عن توفيره كمبادرة ظرفية أو خارجية.





الأطر القانونية والسياساتية على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني

توفر الأطر القانونية والسياساتية على الصعيد الدولي أساساً متيناً لمراعاة النوع الاجتماعي في جميع ميادين الحياة بدءاً من المجالين الاقتصادي والاجتماعي وصولاً إلى الدفاع والأمن. وهذه الأطر ضرورية لتوفير التوجيهات والمعايير العالمية التي يجب أن يستند إليها إدراج التدابير القانونية والسياساتية الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين في السياقين الإقليمي والوطني.

الأطر الدولية

وتمثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي اعتمدت في عام 1979 الصك الدولي الوحيد والملمزم قانوناً لحقوق الإنسان الذي يتناول حقوق المرأة بوجه خاص. وهي تعرف مفهوم المساواة وتحمل الحكومات مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أن يتمتع النساء والرجال بحقوق متساوية. وأصبح 189 بلداً من أصل البلدان الأعضاء الـ 194 في الأمم المتحدة أطرافاً في هذه الاتفاقية، بما فيها جميع البلدان المشمولة في هذا الاستعراض الإقليمي (انظر الجدول 2). وتدعو الاتفاقية البلدان الأعضاء أيضاً إلى تقديم تقارير منتظمة، وقد استُكملت هذه الاتفاقية بروتوكول اختياري اعتمد في عام 2000 (البروتوكول). ويهدف البروتوكول إلى تعزيز المساواة فيما يخص تنفيذ الاتفاقية، ويتيح للأشخاص والمجموعات تقديم شكاواهم ضد الحكومات إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.

وبالإضافة إلى هذه الاتفاقية، اعتمد مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة عشرة قرارات منذ عام 2000، وعُرفت هذه القرارات ببنية السياسات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. وهي تتناول أربعة مجالات رئيسية: المشاركة، والحماية، والوقاية، والإغاثة والتعافي، وتهدف في جوهرها إلى التصدي للأثر المتفاوت الذي تخلفه النزاعات العنيفة والحروب في النساء والفتيات، وإلى النهوض بالمشاركة المجدية للمرأة في جميع جوانب أنشطة الوقاية من النزاعات وإحلال السلام. وأفضت الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على المستوى

الدولي إلى الحث على المضي قدماً في تنفيذها على الصعيد الوطني من خلال اعتماد خطط عمل وطنية بشأن المرأة والسلام والأمن. وأدت أيضاً إلى مضافة جهود الأمم المتحدة في سبيل تشجيع الدول الأعضاء على إيفاد المزيد من النساء في بعثات حفظ السلام. وأسهمت هذه الجهود في ارتفاع عدد النساء المكلفات بمهام مدنية وعسكرية وشرطية.

وأدرجت المساواة بين الجنسين أيضاً كهدف قائم بحد ذاته في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 من خلال الهدف 5: المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. وتعدّ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءاً لا يتجزأ من كل هدف من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر. ولا سبيل إلا أن تتوصل الحكومات إلى تحقيق العدالة والشمول والاقتصادات التي تراعي الجميع سوى من خلال ضمان حقوق النساء والفتيات. والبلدان الأعضاء في الأمم المتحدة مدعوة إلى رفع تقارير منتظمة بشأن التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال الاستعراضات الوطنية الطوعية. وأخيراً، اعتمد مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية القرارين 11/2 و 26/3 في عامي 2002 و 2017 على التوالي. ويدعو هذان القراران الدول إلى مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في تشريعاتها وسياساتها وبرامجها وفي المبادرات الأخرى المعنية بمكافحة الجريمة المنظمة وإلى تشجيع مشاركة المرأة في جميع نظم العدالة الجنائية.

القرار 26/3

القرار 11/2

الدول مدعوة إلى القيام بما يلي:

- تنفيذ اتفاقية مكافحة الجريمة المنظمة من منظور النوع الاجتماعي.
- وضع القوانين والسياسات التي تتناول احتياجات النساء والفتيات.
- تشجيع مشاركة المرأة في مؤسسات العدالة الجنائية.
- اعتماد نهج يركز على الضحية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.
- منع العنف ضد النساء والفتيات وحماية الضحايا.
- تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في البحوث المتعلقة بالجريمة المنظمة عبر الوطنية.
- مراعاة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في قوانينها وسياساتها المتعلقة بالجريمة المنظمة.
- تحليل السياسات وتكييفها من أجل مواجهة أوجه انعدام المساواة والعوامل النظامية المتعلقة بها.
- تشجيع مشاركة المرأة في نظام العدالة والتدريب على مراعاة النوع الاجتماعي.
- جمع واستخدام البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي في البحوث المتعلقة بالجريمة المنظمة.

خطة العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن	التحفظات على الاتفاقية	تاريخ التصديق على الاتفاقية	تاريخ توقيع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	البلد
كلا	المادة 2 المادة 15(4) ⁴ المادة 16 المادة 9(2) ⁵	22 أيار/مايو 1996	22 أيار/مايو 1996	الجزائر 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين وزارة التضامن الاجتماعي والأسرة وقضايا المرأة				
كلا	المادة 2 المادة 16 المادة 29(1) ⁶	18 أيلول/سبتمبر 1981	16 تموز/يوليو 1980	مصر 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين المجلس القومي للمرأة				
نعم	المادة 9(2) ⁷ المادة 15(4) المادة 16(ج) ⁸ المادة 16(د) ⁹ المادة 16(ز) ¹⁰	1 تموز/يوليو 1996	3 كانون الأول/ديسمبر 1980	الأردن 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ¹¹				
نعم	المادة 9(2) المادة 16 ¹² المادة 29(1) ¹³	16 تموز/يوليو 1997	21 نيسان/أبريل 1997	لبنان 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية ¹⁴				
نعم (غير متاح علنا)	المادة 2 ¹⁵ المادة 29(1)	21 حزيران/يونيو 1993	21 حزيران/يونيو 1993	المغرب 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة				
نعم	من دون تحفظات	2 نيسان/أبريل 2024	2 نيسان/أبريل 2014 ¹⁶	فلسطين 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين وزارة شؤون المرأة				
نعم	رفعت تونس جميع التحفظات في عام 2011 وسُجلت بعدها رسمياً في عام 2014 بموجب إخطار موجه من الحكومة إلى الأمم المتحدة.	20 أيلول/سبتمبر 1985	24 تموز/يوليو 1980	تونس 
الجهة الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين وزارة المرأة والأسرة والطفولة وكبار السن في تونس				

الأطر الإقليمية

وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر 2015، اعتمدت جامعة الدول العربية خطة العمل الإقليمية التنفيذية بشأن «حماية المرأة العربية: الأمن والسلام»¹⁸ للفترة 2015-2030، بموجب القرار 7966 د.ع. وتتمحور الخطة حول الركائز الأربعة المحددة في القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، وهي ترمي إلى توفير خارطة طريق للنأي بالنساء والفتيات في المنطقة العربية عن النزاعات والاحتلال والحروب والإرهاب، وتوفير الحماية الكاملة لهن بموجب التشريعات والسياسات التي تشجع مشاركتهن في إحلال السلام الدائم وتعزيز الاستقرار. وتتضمن خطة العمل أيضا قسما خاصا بالإرهاب يركز على إعداد الأطر الوطنية لمكافحة الأنشطة الإرهابية. وتشير الخطة إلى دور المرأة في مجال إنفاذ القانون كجزء من أهدافها الأوسع نطاقا والمتمثلة في ضمان انخراط المرأة في القطاعات الأمنية. وهي تشجع على تعزيز تمثيل المرأة في أنشطة حفظ السلام وبصورة عامة في أجهزة إنفاذ القانون والمؤسسات الأمنية، وذلك من أجل التصدي بفعالية للعنف القائم على النوع الاجتماعي ودمج الممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في أنشطة إحلال السلام وإرساء الأمن.

ويسعى كلٌّ من خطة العمل الإقليمية التنفيذية للجامعة العربية وإعلان القاهرة إلى وضع إطار متين لتمكين النساء في المنطقة العربية وحمايتهن. وتهدف هذه المبادرات، من خلال امتثالها للمعايير العالمية وتصديها للتحديات الإقليمية المحددة، إلى ضمان الحقوق الشاملة للمرأة العربية ومشاركتها في جميع ميادين الحياة بحلول عام 2030. ولا تتوفر أي معلومات إضافية بشأن التقدم المحرز في تنفيذ هذه الأطر منذ اعتمادها، على الرغم من أنها تضمنت آليات للمراقبة والتقييم.

جامعة الدول العربية هي على المستوى الإقليمي أقدم هيئة إقليمية وهي تحالف يضم اثنين وعشرين بلدا عربيا ويرمي إلى تعزيز التعاون في المجالين الاقتصادي والعسكري¹⁷. ومع أن الميثاق العربي الأول لحقوق الإنسان الذي اعتمد في عام 2004 لا يتناول حقوق المرأة بالتحديد، فهو يتضمن العديد من الأحكام التي تؤكد حقوق المرأة وتعزز المساواة بين الجنسين وتحد من التمييز ضد المرأة. ويتطرق الميثاق إلى حقوق المرأة في الزواج والعلاقات الأسرية والعنف ضد المرأة ومشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة وحقوقها في الجنسية.

وبعد مرور عشر سنوات على اعتماد الميثاق العربي، اعتمدت جامعة الدول العربية في شباط/فبراير 2014 إعلان القاهرة للمرأة العربية - الفرص والتحديات في أجندة التنمية لما بعد عام 2015. وتم التصديق لاحقا على هذا الإعلان كوثيقة من وثائق الأمم المتحدة خلال اجتماع لجنة وضع المرأة في عام 2014، وذلك بقصد توفير إطار لتنمية المرأة العربية وتمكينها. وأكد الإعلان توافق البلدان العربية وتضامنها فيما يخص ضرورة إدراج هدف شامل ومستقل بشأن تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في أجندة التنمية لما بعد عام 2015. وهو يشدد أيضا على دور المرأة في تحقيق التنمية المستدامة وإحلال السلام والتمكين الاقتصادي. وكذلك، يدعو الإعلان إلى إجراء إصلاحات قانونية لضمان المساواة بين الجنسين وحماية المرأة من العنف وتعزيز سبل انتفاعها بالتعليم والرعاية الصحية. وهو يؤكد أيضا أهمية إقامة شراكات بين الحكومات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية من أجل بلوغ هذه الأهداف. ويكمن الهدف من هذا الإعلان في السعي إلى تمكين الدول العربية، بحلول مطلع عام 2030، من إرساء جميع حقوق المرأة وضمانها على المستويات كافة وخلال جميع مراحل حياتها.

التشريعات والاستراتيجيات وخطط العمل

على الصعيد الوطني

لتعقب التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية. وفي عام 2018، أنشأت الحكومة اللجنة العليا الدائمة لحقوق الإنسان، واعتمدت في عام 2021 الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان²³ التي تضمنت جزءاً مخصصاً لحقوق المرأة²⁴. وترتكز رؤية مصر لعام 2030 أيضاً على المساواة بين الجنسين كجزء من خطة عملها الأوسع نطاقاً بشأن التنمية المستدامة²⁵.

ترسي المعاهدات والاتفاقيات الدولية أساس القوانين والسياسات الوطنية، مما يضمن الوفاء بالالتزامات العالمية على الصعيد الوطني. وتتسم التشريعات والسياسات والاستراتيجيات الوطنية بأهمية حاسمة للمضي قدماً في تنفيذ هذه الأطر الدولية على المستويات المحلية، وتكييف المبادئ الدولية لكي تتوافق مع السياقات الثقافية والاجتماعية والسياسية المحددة¹⁹.

وأنشأ لبنان، على الرغم من الأزمة الاقتصادية والسياسية الفادحة التي يعاني منها، وزارة الدولة لشؤون المرأة في عام 2016، التي أصبحت وزارة الدولة لشؤون التمكين الاقتصادي للنساء والشباب في عام 2019. وتمثل الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، التي أنشئت في عام 1998 والتابعة لرئاسة مجلس الوزراء، الهيئة الوطنية الأخرى المكلفة بتعزيز المساواة بين الجنسين. وفي عام 2019، سجل لبنان إنجازاً تاريخياً بتعيين رياً الحسن أول امرأة في العالم العربي لتولي وزارة الداخلية والبلديات²⁶. وعلى الصعيد التشريعي، أقر القانون رقم 293 المتعلق بحماية النساء وسائر أفراد الأسرة من العنف الأسري في عام 2014 ثم عدل في عام 2020، وكذلك أقر القانون رقم 205 بشأن تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه (2020). وفي عام 2023، أطلقت الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان (2022-2030) وخطة عملها الأولى (2024-2026).



وشهدت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مؤخراً، وتحديدًا منذ عام 2011، بذل جهود مكثفة في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين، حيث اعتمدت بلدان عدة إصلاحات تشريعية ومؤسسية ترمي إلى التصدي لأوجه التفاوت²⁰. فعلى سبيل المثال، أدخلت تعديلات على القوانين الوطنية والآليات التشريعية في الجزائر تقضي بتجريم العنف ضد المرأة (إدخال تعديلات على قانون العقوبات من عام 2015 إلى عام 2024)، مما أسهم في زيادة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة بفضل اعتماد نظام الحصص الانتخابية (القانون العضوي الصادر في عام 2012). وفي عام 2002، استحدثت الجزائر أول هيئة حكومية مكرسة لشؤون المرأة، وهي الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، التي أصبحت لاحقاً وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وهي الجهة المسؤولة عن تنفيذ السياسات المتعلقة بتعزيز وضع المرأة. وفي عام 2006، اعتمدت الوزارة الاستراتيجية الوطنية لترقية المرأة، وهي الإطار الوطني الأول الرامي إلى النهوض بوضع المرأة في الجزائر.



ويُصنّف الأردن ضمن الاقتصادات الخمسة الأولى التي سنت أكبر عدد من الإصلاحات للنهوض بحقوق المرأة، وفقاً لآخر تقرير أصدره البنك الدولي في عام 2024 بشأن المرأة وأنشطة الأعمال والقانون²⁷. ويؤكد ذلك مجدداً الاتجاه السائد في السنوات العشر الماضية التي اعتمد خلالها الأردن مجموعة كبيرة من السياسات والاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وشملت تلك الجهود إعداد خطة العمل الوطنية الأردنية للمرأة والسلام والأمن للفترة 2022-2025، والاستراتيجية الوطنية للمرأة للفترة 2020-2025، واستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن (المشار إليها باسم الاستراتيجية)، والخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان للفترة 2016-2025. وتهدف هذه



وفي مصر، أُدرجت في دستور عام 2014 أحكام تكرس مسؤولية الدولة في حماية المرأة من جميع أوجه العنف وتمكينها (المادة 11). وتلا ذلك إنشاء إدارة مخصصة في وزارة الداخلية للتصدي للعنف ضد المرأة وضمان توفير الدعم القانوني وخدمات الدعم النفسي والمجتمعي للضحايا²¹، فضلاً عن استحداث أقسام في جميع المديريات الأمنية مخصصة لمكافحة العنف ضد المرأة²². وفي عام 2017، صدّقت الحكومة على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 التي تشمل تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وأنشأت مرصد المرأة المصرية



الالتزامات إلى إثبات امتثال السياسة الوطنية الأردنية للسياسات والقواعد والمعايير المتفق عليها دوليا والمعنية بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان.

ولضمان تنفيذ الخطة على نحو ملائم، تُستخدم القياسات والمؤشرات لتقييم التقدم المحرز، بما في ذلك:

- اعتماد نظام مساءلة للقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضد المرأة في التشريعات والممارسات.
- زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها النشطة في المجالس المنتخبة ومواقع اتخاذ القرارات على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي.
- وضع سياسات تضمن التمكين الاقتصادي والمالي للمرأة.
- وضع سياسات عامة وخطط إغائية وميزانيات تعتمد نهجا قائما على النوع الاجتماعي. تنفيذ خطة اتصال وطنية ميدانية في مجال مراعاة النوع الاجتماعي.
- اعتماد استراتيجية وطنية لمراعاة النوع الاجتماعي.

بصورة عامة، ووفقا لمؤشر المساواة بين الجنسين للمنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2024، صُنفت تونس والجزائر ومصر والمغرب ضمن البلدان الأفضل في المنطقة من حيث التمكين السياسي للمرأة. والجزائر هي إحدى الاقتصادات التي سجّلت الزيادة الأكبر في معدل التكافؤ بين الجنسين.

وفي حين توفر الأطر والمبادرات الوطنية أساسا صلبا، فمن الضروري بذل جهود كبيرة للتصدي لأوجه التفاوت المرتفعة بين الجنسين على مر الزمن. وعلى سبيل المثال، ورغم الاتجاه الإيجابي والإصلاحات العديدة التي نُفذت في السنوات الماضية، ما تزال منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تشهد الفجوة القانونية الأكبر فيما يخص حقوق المرأة³⁰ وهي تحتل المرتبة الأخيرة على المستوى العالمي من حيث التكافؤ بين الجنسين. ولا يرد أي بلد من البلدان المشمولة في هذا الاستعراض الإقليمي ضمن تصنيف البلدان المائة في مؤشر المساواة بين الجنسين لعام 2024³¹. وهذا يذكّرنا بأن تمكين المرأة والعمل على تحقيق المساواة يتطلب بذل جهود دؤوبة وطويلة الأجل.

وأقر دستور عام 2011 في المغرب مبدأ المساواة بين الرجال والنساء وتمتعهم المتساوي بجميع الحقوق والحريات، وفقا للاتفاقيات والعهود الدولية التي صدق عليها. واعتمدت الحكومة في وقت لاحق مجموعة من التدابير الرامية إلى القضاء على جميع أوجه التمييز، بما في ذلك الخطة الحكومية للمساواة للفترة 2017-2021، وأنشأت اللجنة الوطنية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2022)²⁸، واعتمدت كذلك الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة للفترة 2018-2021، التي تضمنت استراتيجية تهدف إلى إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين في الإدارات العمومية²⁹. وينفذ المغرب حاليا الخطة الحكومية الثالثة للمساواة لفترة 2023-2026.

ويكفل القانون الأساسي الفلسطيني مشاركة المرأة والمساواة بينها وبين الرجل، وصدّقت فلسطين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 2014 (من دون إبداء أي تحفظات) وانضمت إلى بروتوكولها الاختياري في عام 2019. لكن التشريعات الوطنية ما تزال غير ممثلة تماما للاتفاقية، ولم تعتمد فلسطين بعد القانون الشامل بشأن العنف الأسري، بما في ذلك قانون حماية الأسرة الذي لم يُنظر فيه بعد. وأنشأ الرئيس مؤخرا مجلسا استشاريا لوزارة شؤون المرأة من أجل توجيه الإصلاحات السياسية والتشريعية بغية إقرار المساواة بين الجنسين. وبموازاة ذلك، اعتمدت فلسطين خطة عملها الوطنية الثانية للمرأة والسلام والأمن للفترة 2020-2024، بقيادة اللجنة الوطنية المعنية بتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

وفي تونس، أنشأت الحكومة مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (المجلس) بموجب الأمر الحكومي رقم 626 لعام 2016. ووافق المجلس في عام 2018 على الخطة الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي. وتهدف الخطة إلى توجيه السياسات الحكومية من خلال تحديد الأولويات للقضاء على الثغرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وصون المساواة وتكافؤ الفرص في جميع المجالات.

تطور ترتيب المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين

90		-	93		-	97		-	107		-	109	
107		-	116		-	119		-	120		-	125	
127		-	128		-	136		-	138		-	139	
124		-	132		-	134		-	138		-	143	
115		-	123		-	133		-	135		-	137	

2006
الترتيب من أصل 115 بلدا

2010
الترتيب من أصل 134 بلدا

2015
الترتيب من أصل 145 بلدا

2020
الترتيب من أصل 153 بلدا

2024
الترتيب من أصل 146 بلدا

غير مصنف 

المنتدى الاقتصادي العالمي. التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2024.



خط العمل الوطنية المتعلقة بتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة والأحكام المتعلقة بالقطاع الأمني

خطة العمل الوطنية الأردنية الثانية لتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن الفترة 2022-2025



الأهداف / مجالات المشاركة الاستراتيجية

حددت هذه الخطة أربع نتائج:

- زيادة مشاركة المرأة في القطاعات الرئيسية (القطاع الأمني والعسكري والدبلوماسي والقضائي).
- ضمان مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرارات بشأن مواجهة الأزمات والوقاية منها.
- ضمان الانتفاع الآمن بالحماية الاجتماعية والخدمات الأساسية للنساء والفتيات، ولا سيما اللواتي ينتمين إلى مجموعات مهمشة.
- تعزيز المساواة بين الجنسين والوقاية من العنف ضد المرأة من خلال التعليم والإعلام ومشاركة المجتمع المحلي.

هيئة الرقابة ذات الصلة والميزانية

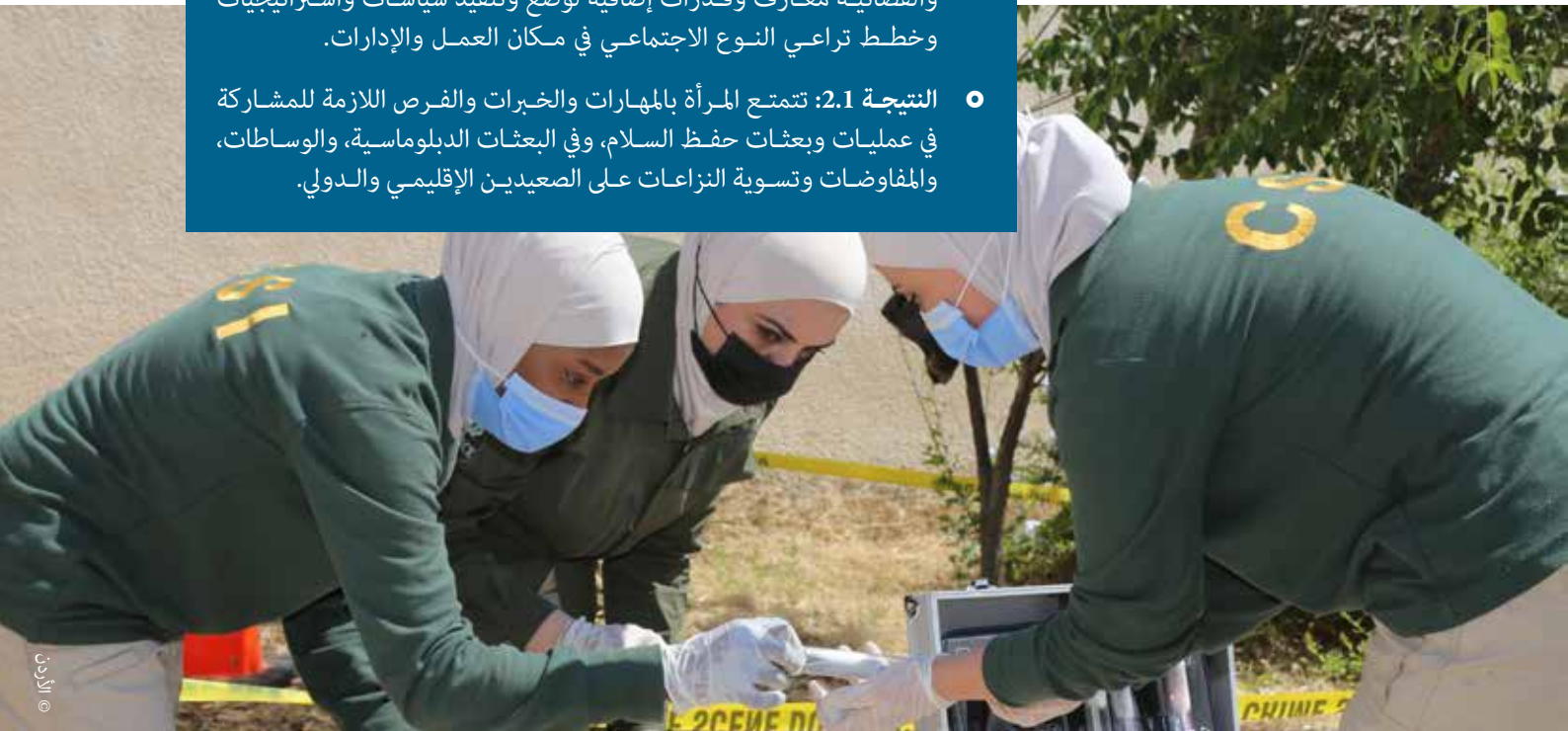
- اللجنة الوزارية لتمكين المرأة³²
- 10 050 000 دينار أردني / 12 612 841 يورو

الأحكام المتعلقة بالقطاع الأمني: تتضمن الخطة إطاراً ينطوي على مؤشرات ومقاييس لمراقبة تنفيذ الخطة وتقييمها.

المسعى 1: القطاعات الأمنية والعسكرية والدبلوماسية والقضائية في الأردن تراعي النوع الاجتماعي وتشارك المرأة على نحو ناشط فيها على المستويات كافة.

- النتيجة 1.1: اكتسبت القطاعات الأمنية والعسكرية والدبلوماسية والقضائية معارف وقدرات إضافية لوضع وتنفيذ سياسات واستراتيجيات وخطط تراعي النوع الاجتماعي في مكان العمل والإدارات.
- النتيجة 2.1: تتمتع المرأة بالمهارات والخبرات والفرص اللازمة للمشاركة في عمليات وبعثات حفظ السلام، وفي البعثات الدبلوماسية، والوساطات، والمفاوضات وتسوية النزاعات على الصعيدين الإقليمي والدولي.

وبالإضافة إلى المسعى الأول، تشمل أبرز النتائج والمساعي المتعلقة بالقطاع الأمني ما يلي:





خطة العمل الوطنية اللبنانية لتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة
الفترة 2019-2022



الأهداف / مجالات المشاركة الاستراتيجية

تشمل خطة العمل الوطنية خطة عمل مفصلة تتضمن أهدافاً محددة ومؤشرات ومؤسسات مسؤولة وميزانية وإطاراً للرقابة.

وتتمحور خطة العمل الوطنية حول 5 أولويات استراتيجية:

- زيادة مشاركة المرأة في إدارة النزاعات والوقاية منها.
- تعزيز دور المرأة في الوقاية من النزاعات والتطرف.
- حماية النساء والفتيات من العنف والاستغلال.
- تلبية احتياجات المرأة خلال الكوارث والنزاعات.
- تعديل القوانين لمنع التمييز وحماية النساء والفتيات.

هيئة الرقابة ذات الصلة والميزانية

- الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية
- 22 604 424 000 ليرة لبنانية /
~ 12 834 013 يورو

الأحكام المتعلقة بالقطاع الأمني

ويُشار أيضاً إلى القطاع الأمني في النتيجة (1.2) فيما يخص التصدي للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي: تحسين قدرات القطاع القضائي والأمني والصحي لتوفير الحماية المناسبة للفتيات والنساء.

- المسعى 1: ازداد تمثيل المرأة ومشاركتها في قطاعي الدفاع والأمن بنسبة 1 في المائة على أساس سنوي.
- وتشمل النتائج ما يلي:
- (1.1) زيادة مشاركة المرأة في قطاعي الأمن والدفاع، وتعزيز المؤسسات الأمنية مراعاة النوع الاجتماعي.
 - (1.2) تشجيع مشاركة المرأة في قطاعي الدفاع والأمن من خلال أنشطة المناصرة والتوعية.
 - (1.3) إزالة الحواجز وتشجيع المرأة على الانخراط في قطاعي الأمن والدفاع.
 - (1.4) قياس التقدم المحرز على صعيد أوضاع المرأة في قطاع الأمن والدفاع.



الأهداف / مجالات المشاركة الاستراتيجية

صرح وزير التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة المغربي، في مداخلة قدمها أمام مجلس الأمن في شهر آذار/مارس 2023، بأن خطة العمل الوطنية اعتمدت بوصفها إطارا سياساتيا متكاملًا يركز على المجالات الثلاثة التالية:

- (1) الدبلوماسية الوقائية والوساطة وحفظ السلام؛
- (2) وتعزيز ثقافة السلام والمساواة؛
- (3) وانخراط المرأة في القطاع الاقتصادي³⁴

هيئة الرقابة ذات الصلة والميزانية

وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج



الأهداف / مجالات المشاركة الاستراتيجية

تتمحور خطة العمل الوطنية حول 4 ركائز للقرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة: المشاركة والوقاية والحماية المسائلة والضغط.

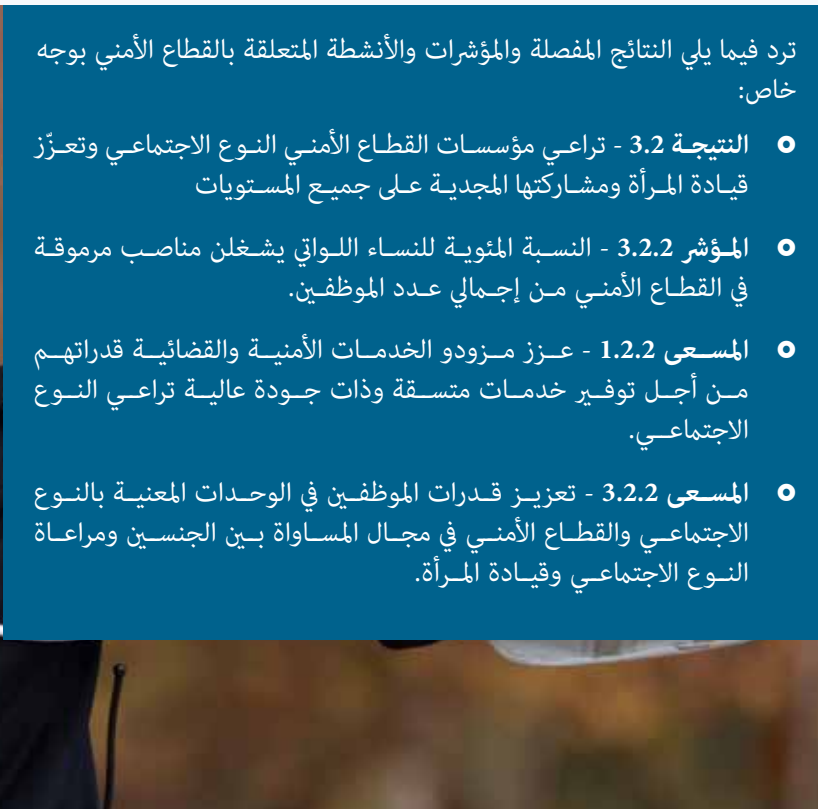
هيئة الرقابة ذات الصلة والميزانية

- اللجنة الوطنية العليا لتطبيق القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن
- الميزانية الدقيقة غير متوفرة، لكن ميزانية وزارة شؤون المرأة لعام 2024 (جمعية مؤسسات أخرى) اندرجت ضمن ميزانية الحماية الاجتماعي: 17,6 في المائة من الميزانية العمومية (571 مليون شيكل إسرائيلي جديد) / أي 145 066 547 يورو تقريبا.

الأحكام المتعلقة بالقطاع الأمني

ترد فيما يلي النتائج المفصلة والمؤشرات والأنشطة المتعلقة بالقطاع الأمني بوجه خاص:

- النتيجة 3.2 - تراعي مؤسسات القطاع الأمني النوع الاجتماعي وتعزز قيادة المرأة ومشاركتها المجدية على جميع المستويات
- المؤشر 3.2.2 - النسبة المئوية للنساء اللواتي يشغلن مناصب مرموقة في القطاع الأمني من إجمالي عدد الموظفين.
- المسعى 1.2.2 - عزز مزودو الخدمات الأمنية والقضائية قدراتهم من أجل توفير خدمات متسقة وذات جودة عالية تراعي النوع الاجتماعي.
- المسعى 3.2.2 - تعزيز قدرات الموظفين في الوحدات المعنية بالنوع الاجتماعي والقطاع الأمني في مجال المساواة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي وقيادة المرأة.





الأهداف / مجالات المشاركة الاستراتيجية

الغاية: تمكين النساء والفتيات من أجل المساهمة في السلام والاستقرار ومكافحة التمييز القائم على النوع الاجتماعي والتطرف والإرهاب.

الأهداف:

- حماية النساء والفتيات من العنف والتمييز.
- ضمان سلامة المرأة وصحتها وحقوق الإنسان، وتيسير الوصول إلى العدالة.
- زيادة مشاركة المرأة في السياسة والحياة العامة واتخاذ القرارات.
- تعزيز دور المرأة في السلام وإعادة البناء والوقاية من الإرهاب.

هيئة الرقابة ذات الصلة والميزانية

- وزارة المرأة والأسرة والطفولة وكبار السن
- لم يتم الكشف عن الميزانية

الأحكام المتعلقة بالقطاع الأمني تتضمن الخطة مجموعة شاملة من الإجراءات والمؤشرات الهادفة إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

يركز عدد من الأنشطة الرامية إلى تحقيق الأهداف المنشودة على بناء قدرات الجهات الفاعلة الوطنية، بما فيها أجهزة إنفاذ القانون، في مجالات مواضيعية متنوعة تشمل العنف القائم على النوع الاجتماعي والقرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

مجالات التركيز على صعيد إنفاذ القانون

- آليات حماية النساء والفتيات من العنف.
- إجراءات حماية النساء والفتيات المتضررات من الإرهاب والنزاعات.
- الخدمات التي تضمن حقوق الإنسان للنساء والفتيات واللاجئات.
- قاعدة بيانات بشأن مشاركة النساء والفتيات في الحياة العامة.
- الوصول إلى العدالة، بما في ذلك العدالة الانتقالية.
- تقديم الخدمات للنساء والفتيات، بمن فيهن اللاجئات.
- نظام الكشف عن انتهاكات حقوق الإنسان.
- إصلاح النظام القضائي والأمني.



1.2 السياسات وخطط العمل

على صعيد المؤسسات

وأصبحت السياسات المنتهجة في المؤسسات واستراتيجيات مراعاة النوع الاجتماعي في القطاع الأمني وفي أجهزة إنفاذ القانون آلية جوهرية لتجسيد الالتزامات الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والقرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

وبفضل الدعم المالي والتقني المقدم من الشركاء الدوليين، اتخذت بلدان عديدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إجراءات ترمي إلى النهوض بالاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في القطاع الأمني، ولا سيما من خلال إعداد استراتيجيات وخطط عمل تراعي النوع الاجتماعي على صعيد المؤسسات، وتعيين موظفين متخصصين، واعتماد آليات تنسيق. وتركز هذه المبادرات في أغلب الأحيان على زيادة عدد النساء العاملات في هذا القطاع وتوفير مجموعة كبيرة من الأدوار والمهام لهن وتعزيز تمثيلهن في المناصب القيادية ومناصب اتخاذ القرارات.

ووضع كلٌّ من الأردن وفلسطين أطرا مماثلة لمراعاة النوع الاجتماعي في أجهزة الشرطة. وركّزت استراتيجية النوع الاجتماعي الخاصة بالشرطة المدنية الفلسطينية

أسهمت زيادة الاهتمام الدولي بمشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون وبالسياسات المراعية للنوع الاجتماعي في إجراء إصلاحات في مجالين مترابطين. أولا، اعتمدت بلدان عدّة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا سياسات وخطط عمل تراعي النوع الاجتماعي على صعيد المؤسسات، سعيا منها إلى تفعيل الالتزامات التي قطعتها بموجب الأطر الدولية، على غرار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والقرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، وذلك بفضل الدعم التقني والمالي الدولي. ثانيا، سنّت جميع بلدان المنطقة تشريعات وطنية مناسبة أفضت إلى توفير خدمات متخصصة واتخاذ إجراءات تشغيلية موحدة تُلزم الإدارات التي تعمل على مكافحة العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والجرائم المرتكبة بحق الأطفال، والاتجار بالبشر، وتهريب المهاجرين، والتي غالبا ما تندرج في إطار الإدارات الاستقصائية عينها، بتوظيف نساء شرطيات. وأسهم هذان الإنجازان معا في تحقيق تحول تدريجي من النوايا السياسية إلى الممارسات الفعلية على صعيد المؤسسات، مما أدى إلى زيادة ترسيخ الاعتبارات المراعية للنوع الاجتماعي في بنية المؤسسات الأمنية والخدمات التي توفرها.

للفترة 2017-2022 على تنظيم أنشطة تدريب وبناء القدرات في مجال مراعاة النوع الاجتماعي موجهة إلى الموظفين، وضمان إدراج الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في أطر السياسات المؤسسية والآليات المالية وزيادة تعيين النساء الشرطيات وترقيتهن. أما استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن، فقد اعتمدت نهجا أوسع نطاقا يركز على تهيئة بيئة مؤاتية وعلى دعم توظيف النساء وتعيينهن وترقيتهن، وهي تضم تدابير أكثر يوصى بتنفيذها (31 تدبيرا).

وغالبا ما تسترشد هذه الاستراتيجيات والسياسات باستنتاجات عمليات التقييم الذاتي أو عمليات التدقيق بشأن مراعاة النوع الاجتماعي. فقد استندت إعداد استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في الأردن³⁷ إلى الاستنتاجات التي خلص إليها تحليل احتياجات التدريب الذي أجرته مديرية الأمن العام، والتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي الذي أنجز في عام 2020. واستهدت الوحدة المعنية بالنوع الاجتماعي التابعة للشرطة المدنية الفلسطينية استراتيجيتها الخاصة بالنوع الاجتماعي في عام 2016 استنادا إلى عملية مسح للبيئة اعتمدت منهجية تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار³⁸. ومع أن لبنان لم يعتمد بعد استراتيجية تراعي النوع الاجتماعي، أنشأت قوى الأمن الداخلي عام 2023 فريق المساواة بين الجنسين والذي قام بإعداد تدقيق جندي داخل المؤسسة عام 2024.³⁹

وأنشأت أجهزة عديدة وحدات متخصصة و/أو عيّنت موظفين متخصصين، بفضل دعم المجتمع الدولي وجهوده المؤيدة الكبيرة. واعتبارا من عام 2008، كانت فلسطين البلد الأول الذي أنشأ وحدة معنية بالنوع الاجتماعي في جهاز الشرطة الوطني. لاحقا وموجب القرار رقم 12/65/08 الصادر عن مجلس الوزراء، تحوّلت الوحدات المعنية بشؤون المرأة في الوزارات إلى وحدات تُعنى بالنوع الاجتماعي. وأنشأ الجهازان الأردني والفلسطيني آليات مؤسسية لمناصرة المساواة بين الجنسين كجزء من استراتيجيتهما المراعية للنوع الاجتماعي. وتتضمن هذه الآليات استحداث وحدات مخصصة لمتابعة شؤون النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى تعيين جهات اتصال معنية بالنوع الاجتماعي أو مستشارين معنيين بالنوع الاجتماعي وإقامة منصات متعددة لأصحاب المصلحة تُدعى اللجان الاستشارية المعنية بالنوع الاجتماعي. وأنشأ لبنان جهة اتصال معنية بالنوع الاجتماعي، وفي عام 2012 أنشأت مصر قطاع حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي يترأسه أمينا مساعدا لحقوق الإنسان وشؤون النوع الاجتماعي، وهو مسؤول مباشرة أمام وزير الداخلية⁴⁰.





وتظهر هذه الجهود المؤسسية زيادة الالتزام بهذه المسألة وتبدلاً في الذهنيات، على الأقل إزاء النساء اللواتي ينخرطن في أجهزة إنفاذ القانون. وأشارت إحدى الشرطيات اللبنانيات إلى أنه

في مراكز التدريب، لم يكن ثمة أي خدمات مخصصة للنساء - لا المراحيض ولا مرافق التدريب. أما الآن فقد بدأوا يتقبلون فكرة وجود المرأة في أجهزة إنفاذ القانون، لكن في عام 2001، لم يكن من السهل على المجتمع المحلي أن يتقبل النساء الشرطيات، وبخاصة في المؤسسات العسكرية والشرطة”.

وعلى الرغم من هذه الجهود، ما يزال ثمة تباين لا يستهان به بين السياسات والممارسات الفعلية. وقد صرحت العقيد خولا فضل الله من فلسطين بأن

معظم الاستراتيجيات التي تركز على مشاركة المرأة وتعيينها في أجهزة إنفاذ القانون وترقيتها غير مطبقة. فعلى سبيل المثال، حتى وإن رغبت الشرطيات في العمل في مناوبات ليلية وسمحت لهن أجهزتهن بذلك، غالباً ما يُمنعن من القيام بذلك”.

ويسلط ذلك الضوء على مسألة حرجة: لا يكفي وضع سياسات وخطط، إذ يمكن أن تستمر المنظمات أو أن يستمر أفراد الشرطة في التخلف عن تطبيقها، فتبقى بالتالي حبراً على ورق. ويمكن أن يؤدي عدم التوافق بين السياسات والممارسات الفعلية إلى حالات تُمنع فيها الشرطيات من المساهمة بشكل كامل في القوة العاملة، مع أنهن مخولات على الورق القيام بذلك. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يمنعهن التحيز أو العوائق اللوجستية من العمل في مناوبات ليلية، حتى وإن سمحت لهن أجهزتهن بذلك. ولحل تلك المشكلة، لا بدّ من مضافة الجهود لضمان ألا توضع الاستراتيجيات فحسب، بل أن يتم أيضاً تنفيذها وإنفاذها ومراقبتها. ويتطلب ذلك التزاماً متواصلاً ومساءلةً من جانب أجهزة إنفاذ القانون لسدّ الفجوة بين السياسات والممارسات الفعلية، وللسماع للنساء الشرطيات بالمساهمة بشكل كامل في القوة العاملة وتحقيق كامل إمكاناتهن.





العنوان الرئيسي الأول: استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن

الوحدة المعنية بالنوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام في الأردن

- تأسيس مكتب معني بالنوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام في عام 2020.
- تعيين المستشار المعني بالنوع الاجتماعي في عام 2020.
- تعيين ضباط ارتباط معنيين بمتابعة شؤون النوع الاجتماعي في عام 2021م.
- تعيين سفراء معنيين بالنوع الاجتماعي من بين كبار المسؤولين - عمداء وعقداء - في عام 2021.
- تعيين المستشار القانوني الأول المعني بالنوع الاجتماعي في عام 2022.
- استحداث وحدة خاصة بمتابعة شؤون النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام في عام 2025م.
- العمل على إعداد وصياغة الإستراتيجية الثانية لإدماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام لآعوام 2026-2028.

الأهداف

- الإشراف على تنفيذ الخطه السنوية لإدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع أقسام مديرية الأمن العام.
- تقديم المشورة المتخصصة وإسداء النصائح المتخصصة وتقديم التوجيهات لوحدة وأقسام مديرية الأمن العام بما يتلاءم مع الخطه الاستراتيجية.
- إذكاء الوعي بمنظور النوع الاجتماعي وتعزيز الفهم الإيجابي لقضايا النوع الاجتماعي لدى أفراد مديرية الأمن العام، من خلال تنظيم حلقات عمل توعوية وتقديم المحاضرات وتوفير الدورات التدريبية لجميع وحدات وأقسام مديرية الأمن العام.
- رصد وتحليل المستجدات الوطنية والدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
- بناء القدرات الفردية والجماعية لأداء الأدوار والمسؤوليات الوظيفية، ونقل المعرفة وإدارتها على مستوى جميع المسارات الإدارية والقيادية والميدانية والتقنية الحديثة.

اعتمدت مديرية الأمن العام استراتيجيتها الأولى لإدماج النوع الاجتماعي للفترة 2021-2024. ⁴¹ واستُتبعَت هذه الاستراتيجية بوضع إطار استراتيجي للتدريب موجّه إلى المستشارين وجهات الاتصال في مجال النوع الاجتماعي يُنفَّذ في مراكز التدريب التابعة للمديرية الأمن العام في الأردن.

وترمي الاستراتيجية إلى تعزيز النهج المؤسسي المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وإضفاء الطابع المؤسسي على مراعاة النوع الاجتماعي باعتباره مكوناً رئيسياً في استراتيجيات وسياسات وعمليات القطاع الأمني.

وتركز الاستراتيجية على ثلاثة أهداف رئيسية:

- تهيئة بيئة وثقافة من شأنهما تعزيز المساواة بين الجنسين، بما في ذلك التحسينات الهيكلية مثل الموظفين المدربين وإمكانية الاستفادة من خدمات رعاية الأطفال.
- إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المراعية للنوع الاجتماعي بناءً على احتياجات النساء والرجال في مديرية الأمن العام.
- ضمان المراقبة الداخلية والخارجية السليمة لنتائج مراعاة النوع الاجتماعي.

تضم الاستراتيجية ما مجموعه 31 تدبيراً يوصى بتنفيذه، وتسعى هذه التدابير بوجه خاص إلى سدّ الفجوة بين أوجه التباين التي قد تحول دون مشاركة المرأة الكاملة والمجدية وتمثيلها في مديرية الأمن العام.

وانطوت النتائج التي توصلت إليها الوحدة الخاصة بالنوع الاجتماعي على تعيين سفراء معنيين بالنوع الاجتماعي وتقديم جلسات توجيهية في مجال القيادة موجّهة إلى النساء الشرطيات اللواتي سيشاركن في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام ⁴².



العنوان الرئيسي الثاني: الخطة القطاعية لمراعاة النوع الاجتماعي الخاصة بوزارة الداخلية في تونس

وتضم الأنشطة التي أجرتها الإدارة العامة للأمن العام في عام 2023 ما يلي:

- إجراء استبيان لتحديد العقبات التي تمنع المرأة من المشاركة في التدريب المستمر.
- وضع هدف يتمثل بمشاركة 15 في المائة على الأقل من الشرطيات في جميع دورات التدريب.
- تنظيم جلسات توعوية على المستوى المركزي (في العاصمة تونس) وعلى المستوى الجهوي (في سائر ولايات الجمهورية) لفائدة الشرطيات في قوى الأمن الوطني لتشجيعهن على المشاركة في التدريب المستمر والتوعية بشأن أهمية ذلك لتقدمهن المهني.
- تنظيم دورات تدريبية تتمحور حول أهداف الخطة القطاعية لإدماج نهج مراعاة النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية.
- إعداد مجموعة أدوات تعليمية بشأن مراعاة النوع الاجتماعي.
- تعزيز خطة الاتصال في برنامج الأمن الوطني من خلال تنظيم دورات تدريبية للموظفين في مكتب الإعلام والاتصال في وزارة الداخلية.

وفي عام 2023، أعدت وزارة المالية بطاقة خاصة بالنوع الاجتماعي، تماشياً مع الخطة الوطنية لعام 2018 لإدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والبرمجة والميزانيات. وطلبت من الوزارات إرفاق البطاقة بوثائق مشاريع الأداء السنوية، فيما يخص جميع الميزانيات المقدمّة، بما فيها ميزانية وزارة الداخلية، وأصحاب البرامج، مثل برنامج الأمن الوطني الذي يشمل قوات الحرس الوطني والأمن الوطني والدفاع المدني وترمي هذه البطاقة إلى تسليط الضوء على الإنجازات والتحديات وعلى خطة العمل والتقديرات المالية المدرجة في البرامج لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المحددة في الخطط القطاعية.

تطلب تنفيذ الخطة الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي لعام 2018 إعداد الوزارات ذات الصلة خططا قطاعية. وفي حزيران/يونيو 2021، شكّلت وزارة الداخلية أفرقة عاملة مسؤولة عن مراعاة النوع الاجتماعي في خطط الوزارات وميزانياتها المختلفة، وأعدت خطة قطاعية لمراعاة النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج والميزانيات من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز وضمان تحقيق المساواة في التنمية والحقوق والواجبات.

وتركز الخطة على ما يلي:

- زيادة تدريجية في نسبة توظيف النساء في القطاع الأمني.
- ضمان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في التعيينات وفي المناصب القيادية والقيام بتقييم نوعي وكمّي لرصد التباين بين النساء والرجال.
- ضمان تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب المستمر والتدريب الميداني والبعثات الخارجية.
- تحسين بيئة وظروف عمل المرأة وتعزيز الدعم الصحي والاجتماعي المقدم لها.
- رصد التمييز القائم على النوع الاجتماعي وتصويبه في النصوص التشريعية والتنظيمية واقتراح مبادرات تشريعية لسدّ الفجوات القانونية.
- تعزيز القدرات المهنية للنساء وإتاحة المزيد من الفرص لهن لاستلام الوظائف ذات المسؤوليات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وزيادة حضورهن في اللجان والمجالس والهيئات.
- إحداث تغيير في الذهنيات من خلال التركيز على أنشطة التدريب والتوعية.

2022

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

الثقافات الشرطة والمشاركة المجدية للمرأة

النساء وخبرتهن ومراعاتها في عمليات اتخاذ القرارات⁴⁴.

ويتوقع تحقيق هذا التغيير عبر آليات عدة. أولاً، فإن انضمام عدد أكبر من النساء إلى إدارات الشرطة يجعل حضورهن طبيعياً ويبدل تدريجياً نظرة زملائهن الرجال ومواقفهم. ثانياً، يُرجح أن تتغير البيئة السائدة داخل إدارات الشرطة مع ازدياد عدد النساء العاملات فيها، مما قد يؤدي إلى تلاشي الثقافة الذكورية التقليدية. وأخيراً، فإن التركيز المتزايد على العمل الشرطي المجتمعي الذي يمنح الأولوية للتواصل والثقة والتعاون وبناء الشراكات مع المواطنين يوفر المزيد من الفرص للشرطيات، إذ تُعد المهارات التي تُسند تقليدياً إلى المرأة مهارات قيمة في هذا النهج⁴⁵.

وقد أكدت الشرطيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هذه الفرضيات. وصرّحت الشرطيات بأن بيئة العمل تحسنت على امتداد مسيرتهن المهنية وأفاد العديد منهن بأن الزملاء الرجال باتوا يتقبلون وجودهن ويتصرفون معهن بمزيد من الاحترام. ويعزز هذا الاتجاه نظرية أن زيادة عدد النساء في أجهزة إنفاذ القانون تسهم في ضمان ثقافة أكثر شمولا ودعماً في مكان العمل، حيث يمكن للشرطيات أن يعملن، وأن يلمعن في عملهن أيضاً.

ما تزال النساء الشرطيات في العديد من أجهزة إنفاذ القانون في العالم يسجلن حضوراً رمزياً أو يمثلن أقلية من صغرة. وبما أن المرأة تمثل أقل من 15 في المائة من القوة العاملة، غالباً ما يؤدي تصنيفها ضمن فئة الأقلية إلى تسليط الضوء عليها وإلى زيادة التدقيق على عملها والاهتمام لسلوكها وأفعالها. ونتيجة لذلك، قد تشعر الشرطيات أنهن يخضعن للحكم والتقييم باستمرار، ليس على أدائهن الفردي فحسب، إنما أيضاً باعتبارهن عينة تمثل النوع الاجتماعي الذي ينتمين إليه⁴³. وقد تحدثت الشرطيات اللواتي قابلناهن في إطار إعداد هذا الاستعراض الإقليمي عن هذا الشعور بالضغط والتدقيق المكثف، مما يظهر أنهن يشعرن بخضوعهن لمعايير أعلى من زملائهن الرجال. وقد تسهم زيادة نسبة النساء الشرطيات العاملات في أجهزة إنفاذ القانون في تخطي هذه المشكلة، أو جزء منها على الأقل، وفي ضمان مشاركتهن المجدية في العمل الشرطي.

وأظهرت البحوث أنه حين تمثل النساء نسبة تتراوح بين 30 و35 في المائة من القوة العاملة، لا يُنظر إليهن كعينة رمزية أو كغرباء، إنما كجزء لا يتجزأ من الفريق. ويتوقع أن تساعد هذه «الكتلة الحرجة» في تحديد دور النساء في قوات الشرطة وأن تؤدي إلى تبدل الثقافة والسياسات المعتمدة في المؤسسات الشرطة، ما يعني تقدير آراء

الاتجاهات الإقليمية فيما يخص إمكانية امتهان المرأة العمل الشرطي⁴⁶

واعتمدت أجهزة إنفاذ القانون أيضاً استراتيجيات وسياسات لتوظيف عدد أكبر من النساء الشرطيات، تنفيذاً للتوجيهات التشريعية الحديثة في أغلب الأحيان، وهو ما أدى إلى زيادة عدد الشرطيات خلال العقود الأربعة الأخيرة، ولا سيما في السنوات العشرين الماضية. وفي السبعينيات مثل وجود المرأة في المجال الشرطي ظاهرة جديدة. ففي أفضل الأحوال، يتم توظيف قلة قليلة من النساء في أجهزة إنفاذ القانون مقابل آلاف الرجال. وعادةً ما كانت تشغل المرأة وظائف محددة،

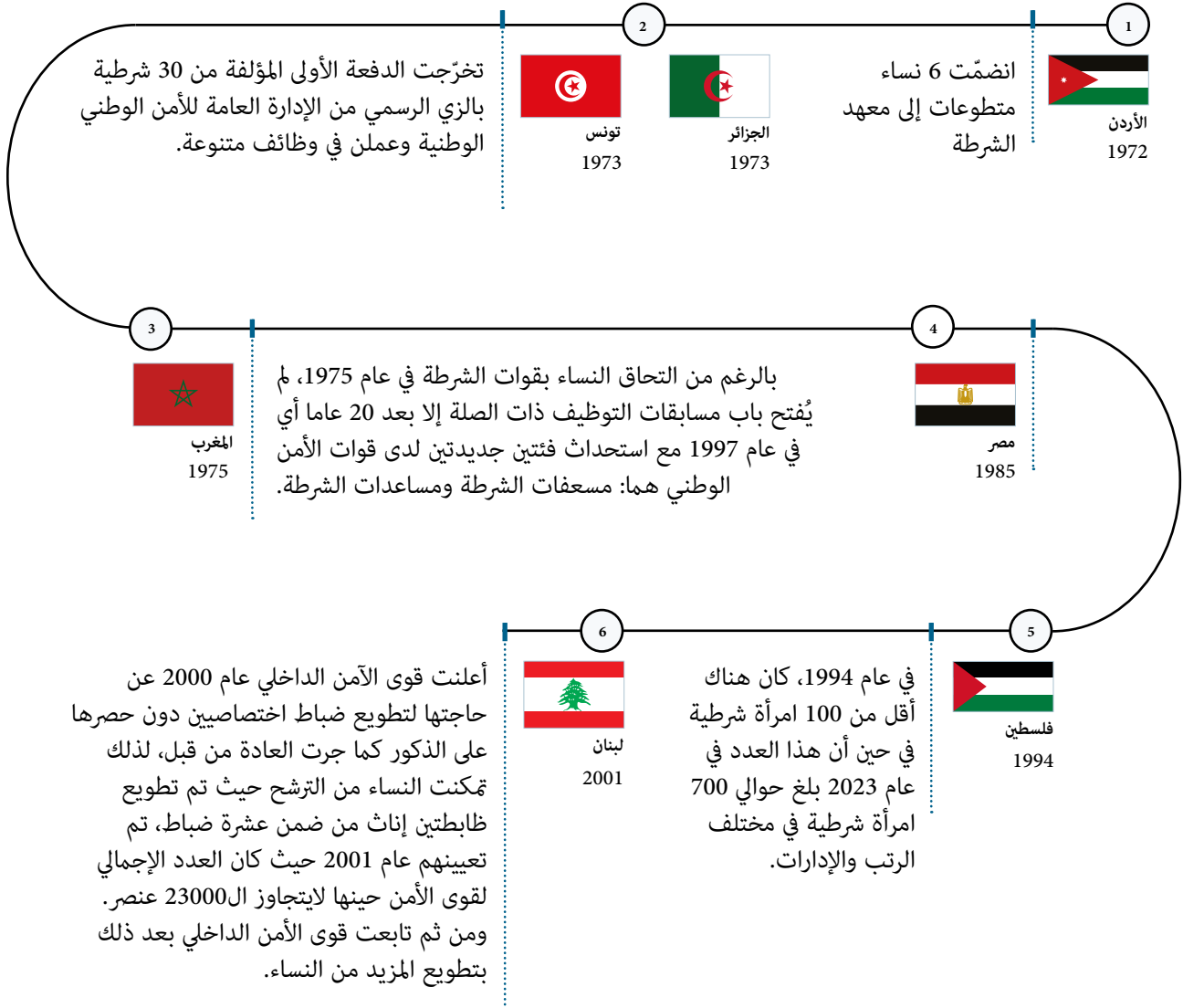
إن مشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في البلدان المشمولة في هذا الاستعراض الإقليمي ليست ظاهرة جديدة. إذ بدأ الأردن توظيف النساء في أجهزة إنفاذ القانون منذ عام 1972، وحذت تونس والجزائر حذوه في عام 1973. واليوم، زاد عدد النساء العاملات في أجهزة الشرطة في المنطقة أكثر من أي وقت مضى. كما شهد دورهن وخبرتهن في مكان العمل تطوراً ملحوظاً منذ بداية عملهن في مجال النظارة والإشراف في معظم الأحيان في سبعينيات القرن الماضي.

أكثر من نصف قرن، لم تتنوع مجالات عملهن في معظم الأجهزة سوى منذ بضع سنوات فحسب. ولم تتمكن الشرطيات من بلوغ بعض الرتب العليا في أجهزةهن سوى في الآونة الأخيرة. فعلى سبيل المثال، بدأت المرأة تنضم إلى قوات الشرطة في المغرب في عام 1975، لكن باب الترشح لمنافسات التوظيف لم يفتح أمامها سوى بعد عشرين عاما، أي في عام 1998، حين تم تخريج أول دفعة مؤلفة من عشر شرطيات باللباس الرسمي. وأتاح ذلك توظيف نساء شرطيات باللباس الرسمي وتسليمهن مهام ميدانية، أولا في مجال شرطة المرور والدوريات، ثم في الوحدات المعنية بشؤون القصر.

وتبقى في حالات عدة من دون أي رتبة أو من دون الاضطلاع بأي من الأدوار أو المسؤوليات المرتبطة تقليديا بمجال إنفاذ القانون، مثل الحق في حمل أسلحة نارية أو الحق في تنفيذ عمليات اعتقال. لكن بحلول عام 2000، ازدادت النسبة المئوية للنساء الشرطيات في جميع بلدان المنطقة تقريبا. أما اليوم فمع أنهم ما زلن يشكلن أقلية، كما تبينه الأرقام الواردة أدناه، تتراوح نسبتهن بين 4 في المائة في لبنان و10 في المائة في تونس والجزائر.

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن النساء كن يشغلن وظائف في مجال إنفاذ القانون في بعض الحالات منذ

متى عيّنت أولى النساء في سلك الشرطة؟



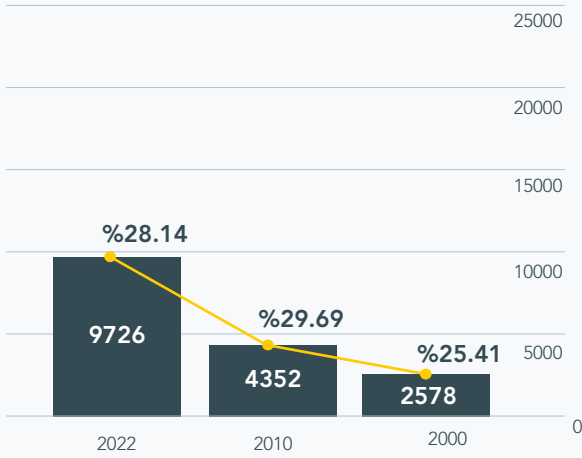
وقد لا يتمكنوا من العمل في بعض الإدارات أو في بعض المناصب، بخلاف الأفراد باللباس الرسمي. وفي جميع البلدان، يعمل الأفراد باللباس المدني كموظفين فنيين واختصاصيين، وقد يشغل بعضهم مناصب قيادية، في المجال البيوميتري وعلم النفس والطب. كما يعمل الأفراد باللباس المدني في جميع البلدان أيضا كموظفين إداريين وموظفي دعم. لكن التمييز بين الأفراد باللباس الرسمي والأفراد باللباس المدني غير مطبق في جميع البلدان. ففي تونس مثلا، يتمتع جميع أفراد الشرطة المحلفين سواء أكانوا باللباس الرسمي أم اللباس المدني بالسلطة عينها وبحق في الحصول على جميع الرتب والاختصاصات. لذا، ونظرا إلى الاختلاف الكبير في أساليب تنظيم مهنة إنفاذ القانون بين بلد وآخر، ينبغي أن يراعي كل تحليل مقارنة هذه الاختلافات الكبيرة.

وما يزال ثمة تفاوت بين عدد النساء الشرطيات باللباس الرسمي والنساء الشرطيات باللباس المدني، فضلا عن التباين الواضح في حصولهن على الرتب المختلفة. وتحصل النساء الشرطيات في أكثر الأحيان على الرتب الدنيا، في حين يبقى تمثيلهن غير كاف في الوحدات المتخصصة وفي العمل الرقابي⁴⁷.

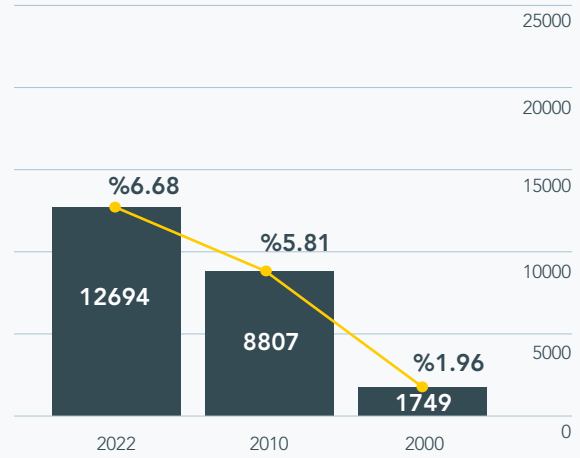
ووزعت البيانات المتوفرة بين الأفراد باللباس الرسمي والأفراد باللباس المدني، إذ يشير هذا التمييز بين الفئتين في بعض السياقات إلى اختلاف محتمل في حقوق أفراد الشرطة والمسؤوليات المسندة إليهم. فعلى سبيل المثال، قد لا يتمتع الأفراد باللباس المدني في بعض الأجهزة بالحق في تنفيذ عمليات الاعتقال أو حمل السلاح، وقد لا يحظوا بمسار مهني كامل في مجال إنفاذ القانون

الجزائر

تصنيف النساء الشرطيات باللباس المدني

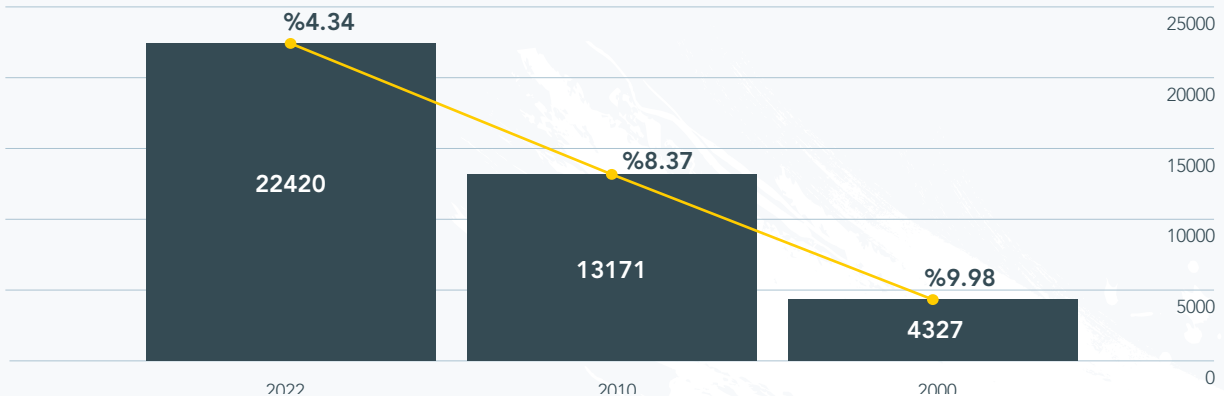


تصنيف النساء الشرطيات باللباس الرسمي

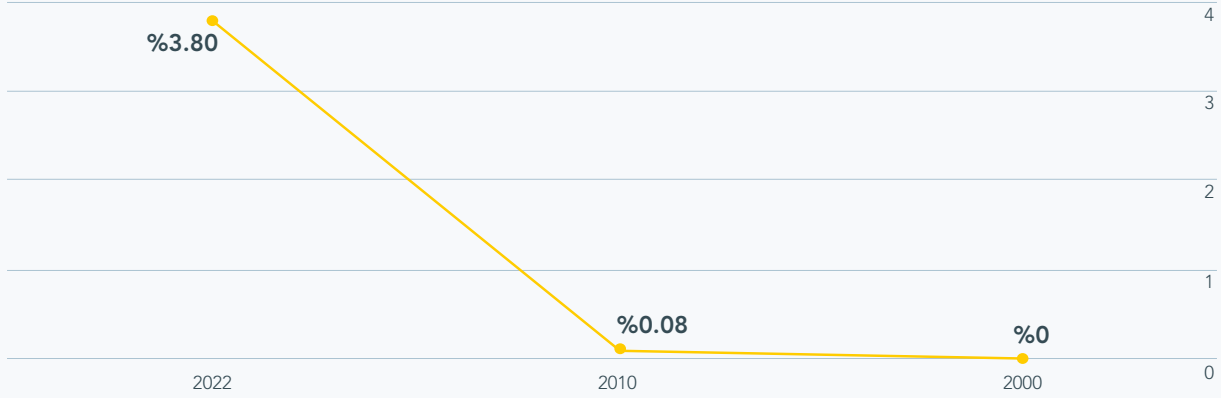


إجمالي عدد النساء الشرطيات باللباس الرسمي واللباس المدني

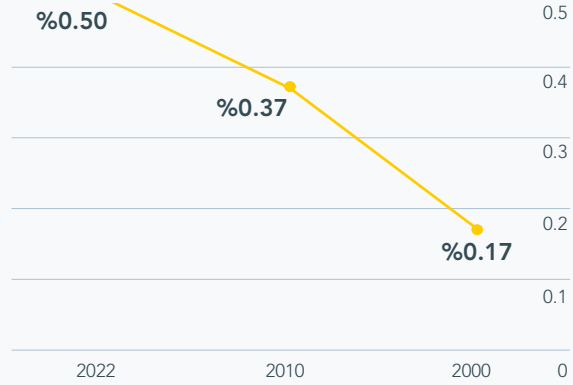
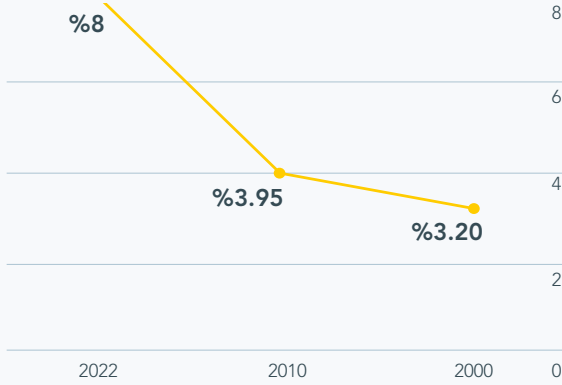
The number of female police officers has more than quintupled since 2000, with their share increasing from 4.34% to 9.98%.



لبنان⁴⁸
الشرطيات باللباس العسكري



المغرب⁴⁹
الشرطيات باللباس المدني



2709

الأفراد باللباس
المدني

199
عميد شرطة ممتاز

37
العمداء الإقليميون

17
مراقب عام للشرطة

737
ضباط الشرطة

542
كبار ضباط الشرطة

220
عمداء الشرطة

576
مفتشو الشرطة

381
مفتش شرطة ممتاز

3558

الأفراد باللباس
الرسمي

6
كبار ضباط الأمن

11
قادة الأمن

1
بقائد ممتاز

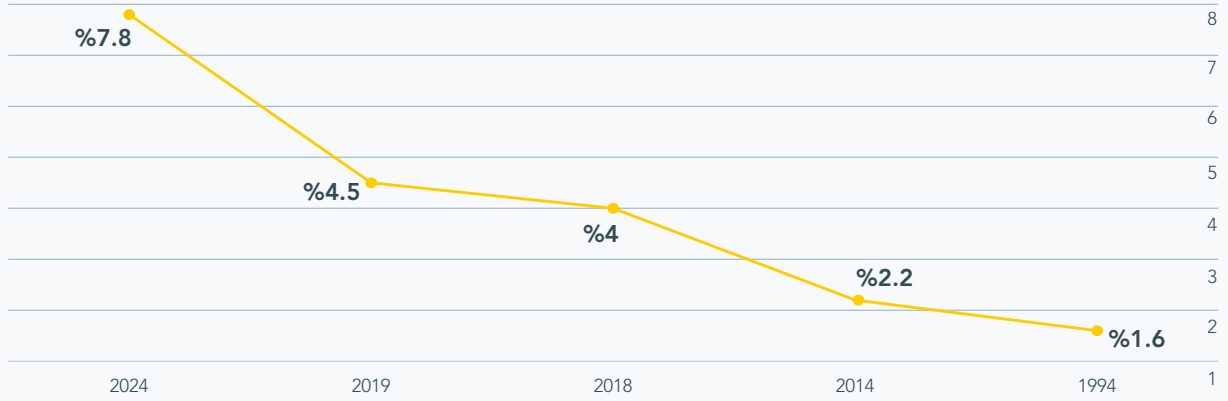
1494
المقدمون في الشرطة

842
مقدم شرطة رئيس

41
ضباط الأمن

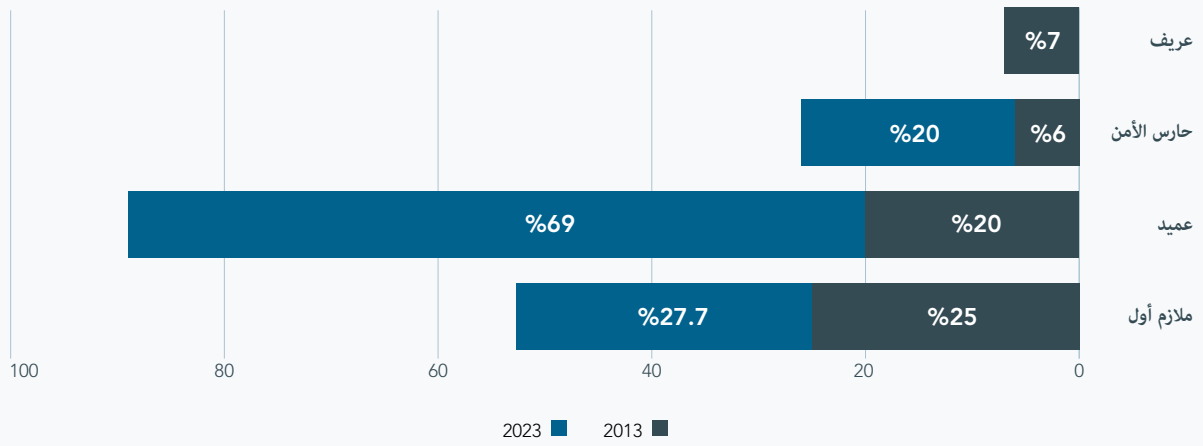
1163
حراس الأمن

فلسطين الشرطيات باللباس العسكري



تونس

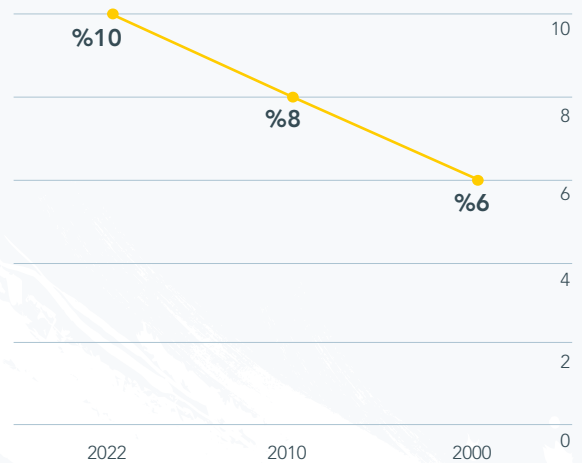
تطور تعيين النساء في القوات المسلحة التونسية



الشرطيات باللباس العسكري



الشرطيات باللباس المدني





03

تمكين المرأة في مجال إنفاذ القانون من التعيين إلى التقدم

تسعى أجهزة الشرطة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا جاهدةً، كما هو الحال في العالم أجمع، إلى تحسين واقع حال تنوع الجنس بغية تعزيز الشمول، وإبراز التنوع السكاني في المجتمعات المحلية التي يخدمها أفراد تلك الأجهزة، وتلبية الاحتياجات الميدانية المحددة. ويشمل ذلك تعيين النساء الشرطيات في مواقع يكون حضورهن فيها ضرورياً، مثل تفتيش المجرمات

تنوع رتب الشرطة



2001، وفاقته نسبة النساء 30 في المائة من إجمالي عدد الأفراد الموظفين في دفعة التعيين اللاحقة في عام 2011.⁵⁰ وفي عام 2024، تم توظيف ما مجموعه 770 شرطياً، من بينهم 432 امرأة.

ولاحظ أفراد الشرطة بصورة عامة تحولاً ملحوظاً في المؤسسات الأمنية خلال العقدين الماضيين في ظل زيادة مطردة في تعيين النساء وقبول اضطلاعهن بأدوار متنوعة في القطاع الأمني. وعلاوة على ذلك، تعبير قيادة الشرطة اهتماماً متزايداً لاحتياجات النساء في مؤسسات التدريب وتتخذ الإجراءات اللازمة للتصدي للمشكلات التي تواجههن.

لكن ومع أن الأرقام تساعدنا في فهم الاتجاهات على المستوى الكلي وتتبع التقدم (أو التراجع) المحرز على مرّ الزمن، فالأمر لا يقتصر على الأرقام فحسب. وفي حين أن التركيز على زيادة الأعداد من خلال تعيين النساء مهمٌّ من ناحية الطموحات الاستراتيجية ومناسبٌ لوضع أهداف عديدة، فهو يبالغ في تبسيط المهمة الأصعب المتمثلة في تحليل عمليتي تعيين النساء وترقيتهن إلى مناصب تُعدّ غير تقليدية للنساء، مثل الإدارات العملياتية حيث يمكن أن تحدث مهارتهن ومواهبهن أثراً إيجابياً أيضاً.

أو الضحايا من النساء، والتحقيق في الجرائم المرتكبة بحق النساء أو الأطفال، وتأمين الحماية للشخصيات صاحبات المقام الرفيع، ودعم النساء اللواتي يقعن ضحايا الإجرام. وتتيح زيادة أعداد النساء الشرطيات تعيينهن في مختلف الإدارات وترقيتهن إلى مناصب متخصصة وإدارية. وبالتالي لطالما كانت زيادة أعداد النساء الموظفات في أجهزة إنفاذ القانون أحد الأهداف الأساسية لمعظم تلك الأجهزة في المنطقة، وهو هدف يسهل أيضاً قياسه كمياً. وقد أدرجت بلدان عديدة هذا الهدف و/أو حدّدت أهدافاً عددية في استراتيجياتها المتعلقة بالنوع الاجتماعي، أو في خطط عملها الوطنية لتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. وتتضمن استراتيجية مديرية الأمن العام في الأردن المتعلقة بالنوع الاجتماعي أهدافاً لتوظيف النساء ومشاركتهن بصورة عامة، وفي تسليمهن مهام عملياتية وميدانية وقيادية علياً أيضاً. وهي تقيّم التقدم المحرز من خلال نظام الرصد والتقييم والتقارير السنوي المقترح بشأن «المرأة في مديرية الأمن العام». وتدعو هذه الاستراتيجية إلى مراجعة الممارسات المتبعة لضمان عدم التمييز بين النساء والرجال. وفي لبنان، بدأ تقبل النساء الموظفات في أجهزة الشرطة اعتباراً من عام



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 نسائيين
كمسعفات الشرطة ومساعدات
الشرطة

1998

تخرج الدفعة الأولى مكونة 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
امرأة شرطية 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 من الانضمام إلى صفوف
الشرطة، وبالتالي مضاعفة أفراد
الشرطة الإناث

اعتمدت المديرية العامة للأمن الوطني في المملكة المغربية نهجا يقوم بوجه خاص على الاختصاصات، مما يمنح المرأة فرصة الوصول إلى جميع الإدارات وتحمل جميع المسؤوليات في أجهزة إنفاذ القانون الوطنية.

وفي عام 2001، أتاح النظام الأساسي المنقح لموظفي الأمن الوطني للمرأة الترقى إلى جميع الرتب الشرطية من حراس الأمن إلى عمداء الشرطة. وعززت النسخ المنقحة في عام 2019 هذا الحق لإضافة رتبة عمداء الشرطة الممتازون، ولا سيما للأفراد من ذوي الكفاءات العالية من حملة شهادات الدكتوراه والمهندسين في مجالات علمية وفنية محددة. وأسهم هذا النهج في زيادة أعداد النساء الشرطيات بنسبة 30 في المائة من عام 2015 إلى عام 2023.

وأدى هذا النظام الجديد أيضا إلى ارتفاع عدد النساء الشرطيات اللواتي يحتلن رتب عالية كمرقب عام، ويُتوقع أن تحتل النساء في المدى المنظور أعلى الرتب، مثل والي أمن. وظهرت بالفعل آثار هذه التغييرات، فاعتبارا من عام 2023 استلمت 298 امرأة مناصب قيادية في المديرية العامة للأمن الوطني، في حين كانت 46 شرطية فقط تحتل هذه المناصب في عام 2015.

وعززت المديرية العامة للأمن الوطني في المغرب في الآونة الأخيرة قدرتها في مجال التواصل والعلاقات العامة من أجل بلوغ عدد أكبر من المرشحين وتشجيع النساء على تقديم طلبات الترشيح. وطبقت المديرية استراتيجية تواصل تسليط الضوء على دور المرأة في العمل الشرطي من خلال إبراز النساء الشرطيات عبر البرامج التلفزيونية والإذاعية ووسائل التواصل الاجتماعي ومجلة الشرطة. وأعدت كذلك تقارير متخصصة وحثت النساء الشرطيات الكفاء على إجراء مقابلات مصورة وعملت على ضمان مشاركة المرأة على نحو مناسب في الفعاليات السنوية المتاحة للجميع. واستقطبت هذه الجهود اهتمام الجمهور على نطاق واسع، ولا سيما الشابات، وأسهمت في ارتفاع عدد المرشحات من 7 000 مرشحة في عام 2019 إلى 16 000 مرشحة في عام 2023.

وبما أن تنوع الجنس مهم لتقديم الخدمات في مجال إنفاذ القانون، يجب أن تراعي الممارسات المتبعة في التوظيف العوائق التي قد تحول دون تقدم المرأة إلى هذه الوظيفة. ولكي تحقق المرأة تمثيلاً أفضل في مجالات عمل أجهزة إنفاذ القانون المتنوعة وتشغل لاحقاً مناصب قيادية، يجب في المقام الأول أن ترتفع أعداد النساء اللواتي ينضممن إلى السلك وأن تكون أكثر ثباتاً.

وتبيّن تلك المبادرات أن الاستراتيجيات المتعمدة، بما فيها تحليل متطلبات المهارات والمعارف الحالية والمستقبلية، وتكييف المواصفات الوظيفية لاستقطاب مجموعة متنوعة من المرشحين، وتنقيح عمليات التقييم، تتسم بأهمية حاسمة لوضع برامج توظيف أكثر إنصافاً وفعالية من شأنها أن تستقطب المزيد من المرشحات إلى ممارسة هذه المهنة. ولتحقيق هذا الهدف، لا بد من جمع بيانات المرشحين وتحليلها وتقييم أداء المجموعات السكانية المختلفة.



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



تُدرك وزارة الداخلية المصرية الدور الحيوي الذي تؤديه المرأة في النهوض بالتنمية، لذا عملت على زيادة مشاركة النساء الشرطيات في جميع قطاعات الوزارة. وحققت الوزارة إنجازاً مهماً في عام 2018 حين بدأت قبول التحاق عدد كبير من النساء في أكاديمية الشرطة وفي معهد معاوئي الأمن. ومنذ ذلك الوقت، استفادت النساء الشرطيات من برامج تدريبية متقدمة تتماشى مع المنهجيات التعليمية الحديثة وتعتمد على الأدوات التقنية المتطورة، وهي ترمي إلى تعزيز قدراتهن البدنية والعملية. وأسهمت هذه البرامج في تحسين أداء الشرطيات وإتاحة فرص جديدة لهن للمشاركة في الوحدات المتخصصة. وعلى سبيل المثال، أتاح لهن إتمام تدريب بدني وقتالي مكثف دخول مجالات أمنية جديدة تتطلب مستويات مرتفعة من الكفاءة التقنية، مثل القوات الخاصة وحماية كبار الشخصيات. وعلاوة على ذلك، أسست مصر أول فريق حماية مدنية مؤلف بالكامل من النساء، يعمل مع وحدات الإنقاذ ويجري عمليات تفتيش للكشف على المواد المتفجرة والخطيرة.

من المناصب الإدارية إلى

الخطوط الأمامية

وبموازاة ذلك، تمثل المرأة في المناصب القيادية والمهام الميدانية قدوة نموذجية يحتذى بها داخل المؤسسات الشرطية وخارجها، من خلال تحدي المفاهيم التقليدية⁵¹. ومثل انتشار الشرطيات باللباس الرسمي في شوارع الرباط تحولا ملحوظا في نظرة عامة الناس إلى دور المرأة في أجهزة إنفاذ القانون، وفق ما أشارت إليه العميد أمل برقية. ومهد ذلك الطريق إلى انضمام المرأة إلى بعثات ومهام الشرطة التي كانت مخصصة سابقا للرجال من أفراد الشرطة، ما يبيّن قدرة الشرطيات على إحداث تغيير مجدٍ وعلى كسر الحواجز في مهنة الشرطة. وتؤدي هؤلاء النساء الرائدات دورا محوريا في تحفيز التغيير داخل أجهزة الشرطة من خلال إثبات قدرة المرأة على تأدية مجموعة كاملة من الأدوار والرتب داخل المؤسسات الأمنية.

لطالما واجهت الشرطيات في الماضي صعوبات فيما يخص تقبلهنّ في العمل الشرطي. وكان هذا الأمر يُعزى في جزء منه إلى الصورة النمطية التي تظهر المرأة على أنها تفتقر إلى القوة البدنية وغيرها من السمات الذكورية التقليدية، مثل الصلابة، وهي كانت تُعد أساسية لممارسة العمل الشرطي. بيد أن الأدلة التجريبية أثبتت باستمرار أن النساء الشرطيات قادرات على أداء جميع المهام تماما كالرجال. ومن ناحية أخرى، لم تعد متطلبات الأمن الحديث تقتصر على التركيز على القوة البدنية. فالتحديات الأمنية الكبرى الراهنة التي تشمل الجرائم السيبرية، ومكافحة الإرهاب، والجريمة المنظمة عبر الوطنية، والجرائم المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، تتطلب نوعا مختلفا من المهارات التي تعتمد على القدرة التقنية والتحليلية. وتزيد الحاجة إلى أن تكون قوات الشرطة مقربة من المجتمعات

المحلية من أهمية المهارات الشخصية والتعاطف، وهي مفيدة لإشراك المواطنين ودعم الضحايا على نحو فاعل، وعادة ما تبرع الأفرقة المختلطة من حيث النوع الاجتماعي في أداء هذه المهام. وفي هذا السياق، لا يمثل إسناد هذه المهام الميدانية والاستقصائية إلى النساء بشكل كامل مسألة إنصاف بل ضرورة عملية في المقام الأول من أجل تعزيز فعالية أجهزة الشرطة وثقة المجتمع بها.

وبالتالي، ففي حين أن قبول النظراء للنساء الشرطيات مهم، تمثل فرصة تعيينهن في وحدات متخصصة وترقيتهن لاحقا إلى رتب أعلى عاملا مهما آخر عند النظر إلى مشاركة المرأة في مجال إنفاذ القانون. وغالبا ما يظهر تقدم المرأة في مجالات عمل

جديدة وعلى جميع المستويات تحولات كبيرة في مواقف الأجهزة إزاء التكافؤ بين الرجال والنساء في القوة العاملة.

أحدث أول ظهور علني للنساء الشرطيات باللباس الرسمي في الرباط تحولا جذريا في صورة المدينة، باعثا فيها نفحة جديدة. ووصفت وسائل الإعلام والصحافة المكتوبة هذا الظهور بالحدث التاريخي غير المسبوق وبالنقلة النوعية نحو إشراك المرأة في قوات الشرطة. ومثل هذا التغيير الخطوة الأولى لانضمام المرأة إلى جميع وحدات الشرطة واضطلاعها بجميع المهام الأمنية التي كانت في السابق حكرا على الرجال.”

العميد الإقليمي أمل برقية، المغرب

وفي ظل نمو العمل الشرطي المجتمعي والإدارات التي تقتصر على النساء فقط، وإنشاء إدارات أو أفرقة متخصصة



ثابتة في أعداد النساء العاملات في الإدارات المتخصصة وأتاحتهن لهن تولي مناصب ميدانية وإدارية سواسيةً بزملائهن الرجال.

وقد أنشأت بلدان عديدة في المنطقة أفرقة عمليات خاصة تضم نساء فقط. ويتجلى هذا الاتجاه بوضوح في مصر حيث بادرت كلٌّ من المعهد الوطني للحماية والمعهد الوطني لتدريب القوات الخاصة إلى إنشاء أول فرقة نسائية في عام 2021. وأسفرت هذه التطورات عن الحاجة إلى توفير تدابير أمنية تراعي البعد الثقافي للشخصيات صاحبات المقام الرفيع اللواتي يأتين إلى مصر، وعن التصديق مؤخرا على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية. والمثال الآخر على اضطلاع المرأة بأدوار غير تقليدية يتجلى في إدارة الأدلة والمختبرات الجنائية في فلسطين، حيث تمثل المرأة نسبة 90 في المائة من الخبراء في هذه الإدارة. وتظهر هذه المبادرات أنه يمكن للمرأة، بفضل التعليم والتدريب المناسبين، أن تبرع في أي مهنة، وأنه بفضل الإرادة السياسية والالتزام الثابت بالنهوض بمشاركة المرأة الجديدة في العمل الشرطي، يمكن تهيئة بيئة عمل أكثر شمولا تتيح لها أن تنجح وأن تساهم في العمل في أجهزة إنفاذ القانون.

للتحقيق في الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي والاتجار بالبشر والجرائم ضد الأطفال، برزت فرصة إسناد أدوار غير إدارية وميدانية أكثر للنساء الشرطيات. وعلى سبيل المثال، استحدثت مديرية الأمن العام في الأردن في عام 2022 فريقا متخصصا في مسرح الجريمة، وهو فريق التحقيق الأول المؤلف من النساء، للتحقيق في قضايا كانت نساء ضالعات فيها، وذلك بهدف إدراج النهج المراعي للنوع الاجتماعي في توثيق الأدلة المتصلة بهذه القضايا وضمان الحفاظ عليها وحفظها. وفي تونس، يرتفع عدد النساء العاملات في الإدارات العملية في الوحدات المتخصصة في مجال جرائم العنف ضد النساء والأطفال، حيث تصل نسبة النساء فيها إلى 35 في المائة.

وشهدت فلسطين تقدما مماثلا من خلال إنشاء هيكلية متخصصة إبان العقود المنصرمة: إذ أسست في عام 2008 إدارة حماية الأسرة والطفل المعنية بمتابعة قضايا العنف الأسري، ثم في عام 2010 أسست إدارة حماية الأحداث التي تنظر في القضايا المتعلقة بمخالفة الأطفال القانون. وعيّنت نساء شرطيات في كلتا الإدارتين منذ تأسيسهما. وفي عام 2014 دُمجت الإدارتين في إدارة واحدة وهي إدارة حماية الأسرة والأحداث. وأدت هذه التطورات إلى زيادة

التحديات التي ما تزال قائمة

«على الرغم من الجهود والإصلاحات، يحتل عددٌ قليلٌ من النساء مناصب رفيعة، وما تزال معدلات التوظيف منخفضة، وعند توظيف النساء، غالباً ما تُسند إليهن المهام الإدارية عوضاً عن المهام العملية» شرطة فلسطينية.

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

شرطة تونسية

“

ومع أن هذا البحث لم يسعَ إلى تحليل التحديات التي تعترض النساء الشرطيات عندما يحاولن الاضطلاع بمهام عملية، تُظهر المناقشات التي أُجريت معهن أن العقبات التي تعترضهن هي نفسها في سياقات أخرى. وتشمل تلك التحديات الثقافات

الدينية أو الثقافية، باعتبار أن هذا العمل قد لا يكون ملائماً للمرأة. وكان الحديث عن هذا العبء والتحيّز فيما يخص أدوار المرأة ومسؤوليتها في المجتمع حاضراً في جميع النقاشات.

لمحة عامة عن مشاركة المرأة في إدارات مختلفة في المغرب وتونس

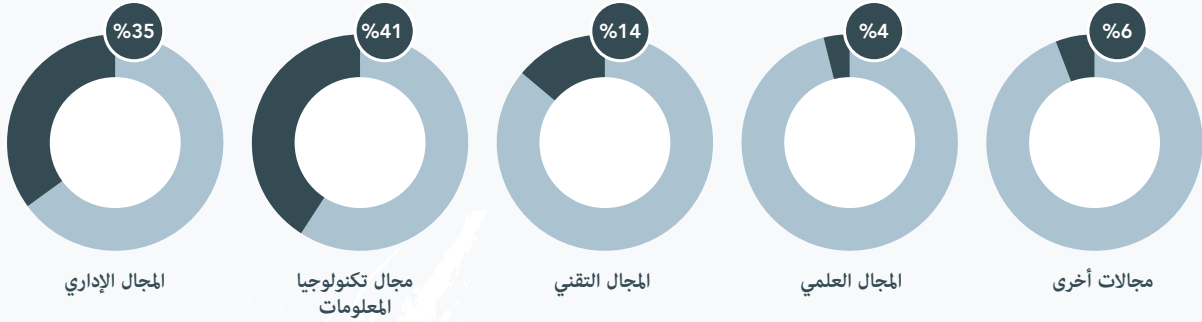
المعلومات المتوفرة بشأن فرص تعيين النساء في أجهزة إنفاذ القانون نادرة في أحسن الأحوال. وتتوفر معلومات محدودة عن إمكانية تولي النساء مهام متخصصة، مثل أفرقة الأسلحة والأساليب التكتيكية الخاصة، أو عن تمثيلهن العددي. وبدعم من عضوات مجلس التحرير، تمكّننا من الحصول على مجموعة بيانات فريدة تتعلق بتعيين الشرطيات في إدارات مختلفة في المغرب وتونس.

والسياسات التي لا تراعي الأعراف الأسرية والاجتماعية، فضلاً عن العوامل الشخصية والمهنية، مما فيها تفضيل الكثير من النساء الشرطيات الوظائف المكتبية والمهام الإدارية نظراً إلى مسؤوليات رعاية الأطفال والاهتمام بالأسرة. وقد يؤدي التحيز والصور النمطية إلى تقويض تقدّم المرأة على الصعيد المهني في القطاعات الأمنية، إذ غالباً ما يُنظر إليها على أنها تفتقر للخبرات الضرورية وأنها لا تهتم لشغل المناصب الرفيعة.

ووافق العديد من الأفراد على أن أحد التحديات البارزة المتصلة بإسناد المهام العملية إلى المرأة يتعلق بشخصها. وبالفعل، أشارت الشرطيات العديداً اللواتي تواصلنا معهن في إطار إعداد هذا البحث إلى أنهن لا يرغبن بالضرورة في تولي مهام غير إدارية قد تتطلب مناوبات وساعات عمل طويلة، أو قد تعرضهن لخطر معيّن. ويُعزى ذلك إلى الالتزامات الأسرية والدواعي



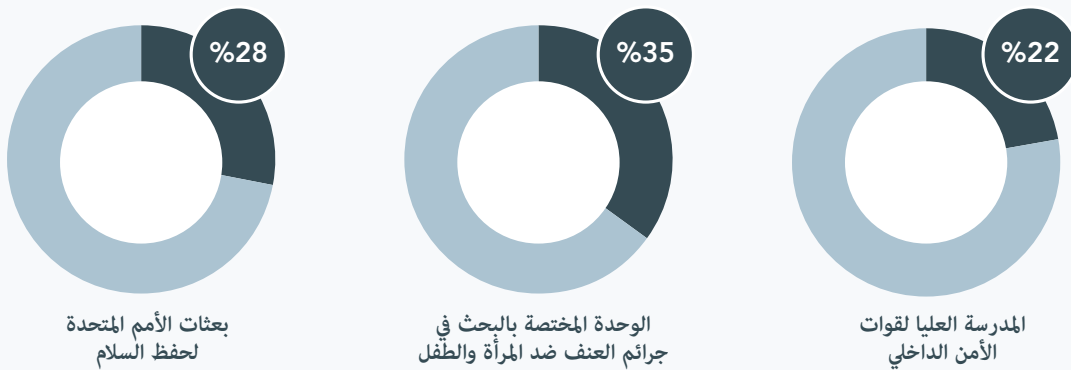
ملحة عامة عن نسب النساء الشرطيات في المغرب بحسب الاختصاص⁵²



ملحة عامة عن نسب النساء الشرطيات في المغرب بحسب مجال العمل في عام 2023



تمثيل الشرطيات التونسيات في قطاعات متنوعة



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

تنظيم دورات تدريبية للشرطيات والشرطيين من مصر والخارج قبل تعيينهم في عمليات حفظ السلام. وفي عام 2023، أنشأت وحدة الشرطة المصرية المشكّلة، بمعية بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، ثلاثة أفرقة للبحث والتحري من أجل مكافحة التهديدات التي تطرحها الأجهزة المتفجرة اليدوية الصنع في مالي. ويتألف أحد الأفرقة من نساء شرطيات بالكامل، وهو فريق البحث والتحري الأول من نوعه الذي يشارك في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، والذي ينتشر قرب الطرق الترابية التي يسلكها المدنيون بشكل متكرر والتي يستهدفها الإرهابيون والمجموعات المسلحة⁵⁴.

تمثل عمليات حفظ السلام أحد المجالات التي أحرزت فيها المؤسسات الشرطية في المنطقة تقدماً ملحوظاً فيما يخص تنوع الجنس. وأكد أفراد الشرطة الذين قابلناهم أن أعداد الشرطيات المنتسبات إلى عمليات حفظ السلام تقارب الأهداف التي وضعتها الأمم المتحدة، وتحديدًا هدف تعيين نسبة 30 في المائة من النساء بحلول عام 2030، وهو ما دفع العديد من البلدان إلى تعزيز برامج توظيف النساء الشرطيات. وبدأ كلٌّ من الأردن وتونس ومصر والمغرب تعيين أو زيادة تعيين، النساء في بعثات الشرطة التابعة للأمم المتحدة، خاصة في السنوات الأخيرة. وفي تونس على سبيل المثال، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام من 13 إلى 23 في المائة، وتُبدل الجهود لبلوغ نسبة 30 في المائة بحلول عام 2030.

خلال عامي الأول، حققت نجاحاً باهراً واكتسبت الكثير من الخبرة. لم يكن لدي خيار آخر سوى النجاح، لأنني كنت مصممة على تمهيد الطريق لانضمام نساء أخريات إلى البعثات الدولية مثلي، وهو ما حصل بالفعل⁵⁵.

اللواء ناهد الواحي (مصر)⁵⁵.

»

وأعلن الأردن إنشاء أول وحدة شرطة مُشكّلة تضم 14 شرطية في عام 2021 و16 شرطية بحلول عام 2023، وأدرج مسعى مخصص لذلك في خطة عمله الوطنية لتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة يتعلق بتعزيز مهارات النساء وإتاحة الفرصة لهن للانضمام إلى عمليات حفظ السلام.

المسعى 1.2:

تتمتع المرأة بالمهارات والخبرات والفرص اللازمة للمشاركة في عمليات وبعثات حفظ السلام، وفي البعثات الدبلوماسية، والوساطات، والمفاوضات وتسوية النزاعات على الصعيدين الإقليمي والدولي.

يعزز هذا الارتفاع في أعداد النساء المشاركات في عمليات حفظ السلام الحجة القائلة بأن وضع الحصص والأهداف العددية يساعد في تحقيق النجاح، على الأقل فيما يخص إتاحة المجال أمام النساء الشرطيات الراغبات في الانضمام إلى بعثات حفظ السلام، وتشجيع البلدان على تدريب النساء الكفاء وتعيينهن.

وجمعت مصر بين زيادة توظيف النساء في أجهزة إنفاذ القانون والاستثمار في إعدادهن وتدريبهن. وأرسلت في عام 2014 أول شرطية مصرية إلى الصحراء الغربية للمشاركة في بعثة تابعة للأمم المتحدة⁵³. وأسست مصر في عام 2021 المركز المصري للتدريب على عمليات حفظ السلام، ضمن أكاديمية الشرطة الوطنية، بغية

3.2 اضطلاع النساء بمهام قيادية

في أجهزة إنفاذ القانون

أعلى الرتب التي حصلت عليها النساء حتى عام 2024:

مساعدة وزير الداخلية / أمينة قطاع
حقوق الإنسان



مصر

مفتش عام في الشرطة، المصلحة
المركزية للصحة والنشاط الاجتماعي
والرياضات



الجزائر

عميد قائد الشرطة النسائية



الأردن

عقيد، 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

ويترتب على انخفاض عدد الشرطيات في أجهزة إنفاذ القانون آثار مضعفة في الفرص المتاحة لهن للتقدم وتولي مهام عملياتية والترقي إلى مناصب قيادية. وقد يسفر عدم تمثيل المرأة بما يكفي في مجال اتخاذ القرارات عن عواقب بعيدة المدى، بما في ذلك قدرتها على التأثير في عملية إعداد السياسات والاستراتيجيات التي تلبي احتياجات المرأة وتراعي شواغلها، ضمن المؤسسات وعلى مستوى الخدمات المقدمة للمجتمعات التي تخدمها.

ونظرا إلى أن الرجال يسجلون نسبة أعلى في القوة العاملة على خلاف النساء، غالبا ما يشغلون أيضا معظم المناصب الرفيعة في حين لا تحظى النساء بفرص الارتقاء

تحقق السياسات والاستراتيجيات الشاملة فوائد طويلة الأجل في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وثبت أن الأفرقة القيادية المتنوعة تتخذ قرارات أفضل وأكثر استنادا إلى الوقائع، وتميل إلى أن تكون أكثر ابتكارا، إذ تسعى إلى استحداث منتجات واستنباط حلول تصل إلى عدد أكبر من الأشخاص. فعمليات اتخاذ القرارات الجامعة تؤدي إلى تشكيل أفرقة يفوق أداؤها أداء الأفرقة المتناظرة والهرمية. وتتسم المؤسسات التي تضم قوة عاملة متنوعة بقدرة أكبر على التكيف مع التغيرات وبالتالي فهي أكثر قدرة على قيادة التحول⁵⁶. ولا تمثل المساواة والشمول ضرورة معنوية فحسب، إنما أيضا ضرورة استراتيجية تعزز النمو المستدام وتبني مؤسسات ناشطة ومرنة قادرة على مواجهة التحديات⁵⁷.



إلى مناصب أعلى مثل رئيسة إدارة أو رئيسة مركز أمني أو مديرة. وحين تنجح المرأة في الترقى إلى رتب أعلى، غالبا ما تحتل مناصب في مجال الإدارة والموارد البشرية والتدريب والعلاقات العامة، أو تصبح رئيسة فرقة أو مراكز تدريب مخصصة للنساء فحسب. وقد ردّد أفراد من الشرطة في المنطقة أيضا هذه الملاحظات العامة حيث قالوا «قد تكون النساء الشرطيات حاضرات في إدارات عدة، لكن نادرا ما يترأسن أي إدارة من هذه الإدارات». العقيد خولة فضل الله، فلسطين.

وقامت أجهزة عدة بتنفيذ مبادرات محددة الأهداف لتناول هذا النقص الواضح بترقي النساء إلى رتب عالية، والأهم من ذلك قلة توالي النساء مناصب قيادية. ومثّل عام 2020 في المغرب نقطة تحوّل في فرص تقدم النساء على الصعيد المهني، إذ أسهمت التعديلات التي أدخلت على القوانين في تحسّن ملحوظ في ترقى النساء الشرطيات. وأتاحت هذه التغييرات في آليات التوظيف والترقية توظيف المزيد من النساء وانضمامهن إلى قوات الشرطة في مناصب عليا ومتخصصة واعتلاء المناصب القيادية. وتتضمن استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام في الأردن استحداث آليات، مثل برامج بناء القدرات أو إعداد القيادات.

ولطالما شكلت الحصص موضوع نقاش مكثف، حيث جادل البعض بأنها ضرورية لضمان تمثيل المرأة وإتاحة الفرص لها على نحو أفضل، في حين اعتبرها آخرون شكلا من أشكال التمييز العكسي. ويجب إدارة نظام الحصص والأهداف بعناية وتوضيح مبرراته. ولا بد من التشديد على أن اللجوء إلى هذا النظام لا يخلّ

بمعايير التوظيف، لأن ذلك قد يقوض مصداقية الشرطيات الحاليات والشرطيات اللواتي قد استفدن من نظام الحصص على حد سواء.

وأعربت النساء الشرطيات في جميع البلدان الشريكة عن رغبتهن في وضع حدّ أدنى معين لتوظيف النساء في برامج الترقية ولمشاركتهن في التدريب، وخاصة عن تنظيم التدريب خارج البلاد، لضمان مراعاتهن. وشعرت الشرطيات أنه غالبا ما لا يستفدن من فرص التدريب وبرامج الترقية من دون هذه التدابير.

”قبل عام 2020، لم يكن ثمة نساء مديرات، لكن مؤخرا وبفضل القوانين والجهود، تغيّر هذا الواقع.

- شرطية تونسية.

وتحقق وضع الحصص أو الأهداف لتعزيز مشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون بنجاح في العديد من أجهزة إنفاذ القانون. ويتجلى ذلك في تونس، حيث ارتفع في السنوات الخمس الماضية عدد النساء في المناصب القيادية على نحو ملحوظ، مثل رئيسة مركز الأمن الوطني، ورئيسة فرقة، ورئيسة قسم أو قسم فرعي، ومديرة ومديرة عامة. ويعزى هذا الارتفاع مباشرة إلى اعتماد نظام الحصص.

النساء في المناصب القيادية في الأردن وتونس والجزائر ولبنان والمغرب

لمحة عامة عن عدد الشرطيات اللواتي يحتلن مناصب رفيعة في الجزائر⁵⁸



1

مفتش عام في الشرطة
(أعلى رتبة في الشرطة)



154

عميدا أولا في الشرطة



18

عميد شرطة إقليمي



3

مفتشين في الشرطة



413

ضابط شرطة



2075

ضابطا أولا في الشرطة



403

عمداء شرطة



© كوكب

الأردن⁶⁰



%7.3

رقيب



%3.2

عريف



%3

شرطي



%3.3

ملازم



%17

وكيل أول



%5.8

وكيل



%7.6

رائد



%7.2

نقيب



%8.1

ملازم أول



%0

عميد
فريق أول



%1.2

عقيد



%8.3

مقدم

لبنان⁵⁹



1

نقيب



18

رائدا



2

عقيد



118

رقيباً أولاً



17

معاوناً



820

معاوناً أولاً



420

دركياً



2

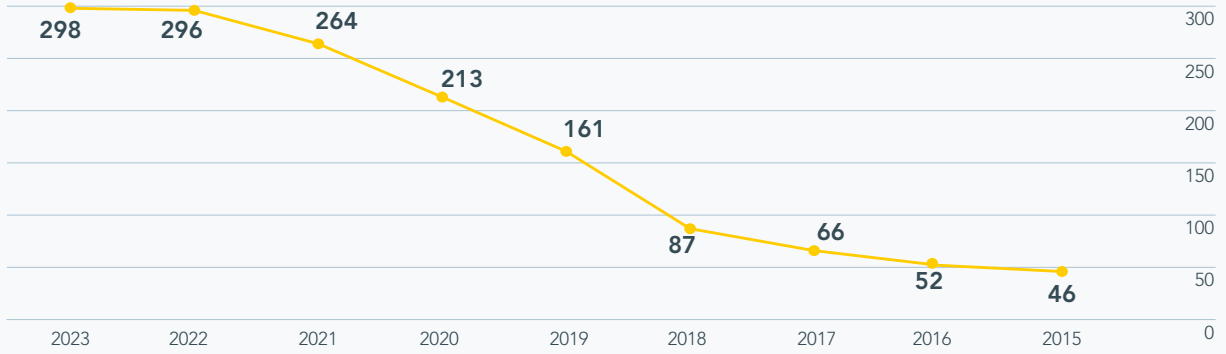
عريف



9

رقيباً

تطور النساء الشرطيات في مناصب اتخاذ القرار في المغرب



توزيع أعداد النساء الشرطيات في عام 2023



وضع آليات منظمة لدعم النساء في العمل الشرطي

في زيادة التمثيل، فقد أثبتت عوامل غير رسمية، مثل الشبكات المهنية، أنها تؤدي دورا حاسما في تحديد المسارات الوظيفية. وتمثل الشبكات محفزا قويا للتقدم الوظيفي والقيادي، موفرة إمكانية الوصول إلى موارد قيمة جدا ورأسمال اجتماعي والعديد من الفرص. وتؤدي الشبكات المهنية دورا رئيسيا في عمليات الترقية، مما يؤثر على الأشخاص الذين يحظون بترقيتهم في نهاية المطاف إلى

مناصب قيادية. ويسهم تحفيز التدريب الداخلي والرعاية والحوار التعاوني في تمكين الشبكات المهنية من تبادل الأفكار واتخاذ الإجراءات الجماعية وإطلاق العنان لفرص جديدة للأفراد، مما يساعد في نهاية المطاف في سدّ الفجوة بين الرجال والنساء والتشجيع على تهيئة بيئة عمل أكثر شمولاً وإنصافاً⁶².

”يمكن أن تكون توصية جيدة من أحد المدراء كفيلاً بتحقيق التقدم الوظيفي. ففي تونس، نحن لا نترشح لتولي منصب أعلى بل نكون موضوع توصية، ونتبع نظام التعيين، ويبقى هذا الأمر ذاتي الطابع إلى حد بعيد.“

شرطية ذات رتبة عالية، تونس.

يمكن أحد التفسيرات الممكنة لغياب المرأة عن المناصب القيادية في عدم توفر قدوة جيدة تحتذي بها وغياب فرص التواصل وإقامة الشبكات، الأمر الذي يمكن أن يعزز مشاعر العزلة ويصعب عليها إمكانية التقدم في وظيفتها⁶¹. وتتطلب زيادة عدد النساء الشرطيات اتباع نهج متعدد الأوجه. وفي حين يمكن للاستراتيجيات المتعمدة مثل الحصص والأهداف والسياسات أن تساعد

يمكن للدعم والتدريب الداخلي أن يساعدا على توفير المزيد من المساحة والفرص لهن⁶⁴.

ومت الاستعانة بالشبكات المهنية للنساء باللباس الرسمي كسبيل لتيسير تبادل الخبرات بين الشرطيات، وتعزيز التواصل فيما بينهن وتوفير منصة لتقوم كبار الشرطيات بتدريب وتشجيع الشرطيات المبتدئات على

الانخراط في مهام في الخطوط الأمامية في القطاع الأمني، ولدعم تقدمهن الوظيفي. ويُعد هذا التدريب الداخلي والدعم مقوما مهما لاستبقاء النساء بعد توظيفهن، وخاصة لضمان تطورهن المستمر ونجاحهن في هذا المجال⁶⁵. فمن دون قدوة قوية وشبكة داعمة، قد تكافح المرأة للتقدم في وظيفتها وقد تُضطر إلى التخلي عن وظيفتها. ورغم أن النساء قد يملن إلى التنافس فيما بينهن للحصول على الفرص والمناصب المحدودة،

بعض المهارات الأكثر أهمية التي يجب أن تتمتع بها المرأة لتشغل مناصب قيادية وتنجح كقائدة لجهاز إنفاذ القانون هي التفاوض والإقناع والتواصل، والأهم أن تبني شبكة علاقات لنفسها.”

- شرطيات حضرن مناقشة المائدة المستديرة التي يسهها الإنترنت حول بشأن المرأة في أجهزة إنفاذ القانون في ليون في تشرين الأول/أكتوبر 2024.





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

مبادرة ترمي إلى التحفيز على إنشاء شعور لدى النساء الشرطيات بالانتماء إلى المجتمع وبمشاطرة الهدف ذاته. وقد أنشئت هيكلية الشبكة عبر عملية ديمقراطية، حيث استحدثت 25 امرأة يمثلن إدارات مختلفة "بطاقة تعريف" للشبكة، مما أدى بعدها إلى انتخاب مجلس إدارة ورئيسة وأمينة خزانة وإنشاء مناصب رئيسية أخرى. إضافة إلى ذلك، شكّلت مجالس استشارية بالاستناد إلى خبرات العضوات المتنوعة، مع التركيز على مجالات محددة مثل التحقيق والأسرة وحماية الأطفال. والجدير بالذكر أن الشبكة لا تفرض رسوم عضوية، واستحدثت صفة استشارية للمتقاعدات، مما يتيح لهن مواصلة العمل والمساهمة بخبرتهن ومعارفهن.

ورغم أن الشبكة معلّقة حالياً منذ 7 تشرين الأول/أكتوبر 2023، بسبب الحرب في غزة والأوضاع الأمنية في فلسطين، فهي كانت تنظم في السابق أنشطة متنوعة، مثل التدريب على القيادة لعشرين شرطية في رام الله وإجراء فحوصات طبية للنساء.

فلسطين هي البلد الوحيد حتى اليوم، ضمن البلدان المشمولة في هذا البحث، الذي أسس شبكة خاصة بالنساء الشرطيات، بدعم من الأمم المتحدة وبعثة الاتحاد الأوروبي لمساندة الشرطة المدنية الفلسطينية. وقد أنشئت هذه الشبكة على هيئة جمعية، بموافقة صريحة من مدير عام الشرطة، وتصبو إلى أن تكون عضواً كامل العضوية في الرابطة الدولية للشرطة النسائية.

وتهدف الشبكة، التي تضم زهاء 360 شرطية، إلى تحقيق أهداف رئيسية متعددة، تشمل مشاطرة الخبرات مع البلدان المجاورة وعلى الصعيد الدولي، وبناء القدرات وتوفير التدريب وتمكين النساء من الاضطلاع بأدوار قيادية وشغل مناصب اتخاذ القرار، وإذكاء الوعي لدى أعضائها بأهمية التساوي في الحقوق. وتسعى الشبكة إلى تعبئة وتوحيد عضواتها حول رسالة واحدة، ألا وهي النهوض بحقوق النساء الشرطيات وامتيازتهن. وتوفر الشبكة مكاناً يمكن أن تلتقي فيه العضوات لمناقشة التحديات المحددة الماثلة أمامهن، وتبادل الأفكار والتشجيع على حل المشكلات بطريقة جماعية والعمل معاً على تحقيق أهداف مشتركة، فالشبكة هي



بناء مؤسسات شرطية شاملة وتراعي النوع

الاجتماعي من خلال التدريب

عدم الاستفادة من التدريب المناسب ينمّ عما يُعرف بـ "المفارقة في التقدم الوظيفي"، حيث قد تدعي أجهزة إنفاذ القانون بتكافؤ الفرص نظرياً في حين لا يمكن للنساء في الواقع المنافسة على المناصب الرفيعة، لأنهن لم يخضعن للتدريب المعتمد عينه، ولم يحصلن على المهام التكتيكية وبرامج التدريب الداخلي، أسوة بزملائهن الرجال⁶⁶. لذا يسهم خضوع النساء للتدريب المتخصص في المجال الاستقصائي والعملي، ولا سيما فيما يخص الجريمة المنظمة والجرائم السيبرية والتحقيقات المعقدة، فضلاً عن تحسين تنظيم القيادة والتدريب الداخلي، مباشرةً في زيادة أعداد النساء المؤهلات لاستلام مناصب إشرافية وقيادية ولتعزيز مصداقية المؤسسات.

المعرفة قوة. فمن دون المعرفة، تتلاشى فعالية الأفراد وإنتاجيتهم وقدرتهم على إتمام المهام بأفضل مستوى من الكفاءة. ونظراً إلى الدور البارز لأفراد الشرطة وتفاعلهم المستمر مع المجتمع، فهم يلتزمون بمعايير عالية من السلوك والمعرفة في سياق تنفيذ عملهم في مجال إنفاذ القانون وحماية المواطنين وتوفير الأمن لهم. لذا، فالتدريب المستمر أساسي للأفراد في أجهزة إنفاذ القانون.

وربطت البحوث التي أُجريت في سياقات أخرى من سياقات العمل الشرطي متابعة المرأة التدريب التقني والقيادي بتقدمها الوظيفي وبترقّيها إلى رتب عالية وأخيراً بحصولها على مناصب اتخاذ القرارات⁶⁵. لكن

تدريب للنساء، لإيواء النساء الشرطيات اللواتي يأتين من بعيد. أضف أن النهج المُعدّة خصيصاً مثل إمكانية متابعة التدريب عبر الوسائل الإلكترونية، المعتمدة في الجزائر، وأفرقة التدريب المتنقلة، المتوفرة في الأردن، عززت إلى حد كبير مشاركة الشرطيات، وأثبتت فعاليتها في تقديم برامج تدريب قريبة من مراكز عمل الأفراد، مما يحد من الحاجة إلى السفر ويعزز مشاركة المرأة في الأنشطة التدريبية.

ويؤيد العديد من النساء الشرطيات فكرة وضع نظام حصص أو أهداف لمشاركة النساء في برامج التدريب، بغية ضمان

حصولهن المتكافئ على فرص التدريب. وأشارت إحدى الشرطيات في تونس إلى أنه "لا بد من تحديد حصة لمشاركة المرأة لأن النساء الشرطيات لسن على علم بالتدريبات في حالات كثيرة، لكن إن طلب الإنترنتبول مشاركة حدّ أدنى من النساء، عندها تضمن المؤسسة مشاركتهن في التدريب". ويمكن أن يساعد تطبيق هذه التدابير المنظمات الدولية في تحقيق تكافؤ الفرص وضمان أن تحصل المرأة على الفرص المتساوية في التدريب والتطوير التي تحتاجها لنجاح.

”الأرقام تُغني عن البيان، إذ تدرك النساء الشرطيات أن الرجال في الإدارات التي يعملن بها يُختارون لمتابعة التدريب بمعدل أكبر من زملائهم النساء. ومن الشائع جداً بالفعل أن يتابع شرطيّ 10 برامج تدريبية خلال مسيرته المهنية، في حين لا تتابع زميلته سوى برنامجاً تدريبياً واحداً واثنين على أبعد تقدير.

شرطية، مشروع MOMENTUM لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

”

وحاولت أجهزة إنفاذ القانون في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التصدي لعاملين اثنين من العوامل التي تحول دون مشاركة المرأة في التدريب، ولا سيما عدم توفر المرافق المناسبة للنساء الشرطيات وتردد النساء في السفر إلى مواقع مركزية. وعملت الأجهزة على توفير حلول متنوعة لتذليل هاتين العقبتين. فقد أنشأ بعضها مرافق تدريب مخصصة، مثل معهد الأميرة بسمة لتدريب الشرطة النسائية في الأردن، في حين وسّعت بلدان أخرى البنية التحتية القائمة، بما في ذلك توفير مساكن ومراكز

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

وشملت الاقتراحات والتوصيات المقدمة ما يلي:

- زيادة الدورات التدريبية المتنقلة وإقامة منصات إلكترونية للتدريب، من أجل تحسين إمكانية الاستفادة منها.
- إعداد خطة عمل سنوية لتحفيز مشاركة المرأة في التدريب.
- تطبيق نظم الحصص لترشيح النساء إلى برامج التدريب، وإلغاء جوانب التحيز والصور النمطية.
- استحداث خطة عمل لزيادة مشاركة المرأة في مجالات تدريب محددة، ووضع أعداد للنساء المشاركات.
- التشجيع على تعيين النساء في مناصب اتخاذ القرارات لتعزيز مهاراتهن القيادية وتحفيز نظرائهن على السعي إلى التنمية الذاتية والفرص المهنية.
- توسيع نطاق برامج التدريب تدريجياً لتشمل المناطق البعيدة.

في عام 2023، أُجري استبيان شامل خلال 13 شهراً من أجل التقصي عن المشاركة المتدنية للنساء في برامج التدريب في قطاعات الأمن الوطني والحرس الوطني والحماية المدنية. وشمل الاستبيان حوالي 28 في المائة من النساء في هذه القطاعات، يمثلن رتباً ومسؤوليات مختلفة. وخلص التحليل إلى وجود ثلاثة أسباب رئيسية لتدني معدل المشاركة، وهي:

- الأسباب الشخصية: المسؤوليات الأسرية والمنزلية، والنفقات الإضافية المحتملة، وغياب الاهتمام الشخصي بهذه القطاعات، والمسائل المتصلة بالحالة الصحية للمشاركين.
- الأسباب المهنية: الوعي المحدود بأهمية فرص التدريب، وعدم ملاءمة التدريب لتخصصهن، وتضارب الالتزامات المهنية، والتمييز القائم على النوع الاجتماعي، مما في ذلك إقصاءهن من بعض الاختصاصات التي يُهيمن عليها الرجال.
- الأسباب التنظيمية: مواقع التدريب التي لا يمكن الوصول إليها بسهولة والعوائق اللوجستية، مثل محدودية أماكن إيواء النساء والمرافق غير الملائمة.



وتكمن النتيجة المتوقعة في زيادة تدريجية في مشاركة المرأة في الدورات التدريبية، حيث تُحدد الأهداف بنسبة 20 في المائة في عام 2024 و25 في المائة في عام 2025. ويمثل هذا الاستبيان آلية ممتازة ينبغي أن تعتمدها الإدارات التي تُعنى بالتدريب والتي تسعى إلى فهم أسباب تدني مشاركة المرأة في برامج التدريب والتصدي لها.

غير أن توفير فرص بناء القدرات والتدريب للنساء الشرطيات لا يمثل سوى نصف المعادلة. فالتدريب على مراعاة النوع الاجتماعي في أجهزة إنفاذ القانون، بما في ذلك إجراء مقابلات تركز على الناجيات، وإدارة الأدلة في قضايا العنف ضد النساء والأطفال، وفهم كيفية تأثير معايير النوع الاجتماعي في الجاني والضحية، غالباً ما يرتبط بحسن إدارة القضايا ومعدلات الإبلاغ المرتفعة وزيادة ثقة المجتمع⁶⁷. وتظهر عمليات التقييم التي أُجريت في مناطق متعددة أنه عندما يخضع أفراد الشرطة للتدريب على مراعاة النوع الاجتماعي، يصبحون أكثر تعاطفاً مع الناجيات ويطبقون الإجراءات اللازمة بشكل أكثر اتساقاً وبيدون التزاماً ثابتاً بالتدخل في قضايا العنف الأسري.

ويكتسي توفير التدريب على المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان لجميع الموظفين، من أجل تعزيز ثقافة تروّج المساواة والاحترام في أجهزة إنفاذ القانون أهمية جمة. فهذا النوع من التدريب ضروري لضمان أن يكون جميع الأفراد جاهزين لخدمة وحماية مجتمعاتهم بطريقة عادلة وفعالة. ويسهم التدريب على مراعاة النوع الاجتماعي في توفير بيئة عمل جامعة، من خلال

التصدي لديناميات السلطة الداخلية والتحيّز والتصرفات القائمة على التمييز. ويمكن لهذا التدريب، في حال دمجته في آليات مستمرة وواسعة النطاق ترمي إلى تحقيق تحول مؤسسي، أن يكون أداة فاعلة لتمهيد الطريق على المستوى الفردي والجماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين وتهيئة بيئة عمل أكثر إنصافاً وعدلاً⁶⁸. ويُصح بأن تكون برامج التدريب هذه إلزامية ومتكررة، وألا تكون مخصصة لفئة معينة أو اختيارية أو تعتمد على شركاء دوليين، وذلك من أجل توحيد الممارسات المهنية للعمل الشرطي، والامتثال للالتزامات الوطنية والدولية فيما يخص حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، وتعزيز الشرعية المؤسسية لدى عامة الناس.

ويقدم العديد من أكاديميات ومعاهد التدريب في مجال العمل الشرطي في البلدان السبعة المشمولة في الاستعراض بعض الدورات التدريبية في مجال مراعاة النوع الاجتماعي و/أو حقوق الإنسان، وتحظى بعضها بدعم الشركاء الدوليين. وعلى سبيل المثال، توفر إدارة التدريب في مديرية الأمن العام في الأردن تتناول حقوق الإنسان وحقوق المرأة كجزء من برامج التدريب المهني والقيادي التي توفرها لجميع الرتب. ويشمل معهد التدريب في لبنان وحدة خاصة بحقوق الإنسان مسؤولة عن تقديم تدريب في هذا المجال. وأحرزت جميع البلدان بوجه عام تقدماً ملحوظاً في السنوات الماضية، ولا سيما في مجال إعداد وتوفير التدريب المتعلق بالعنف القائم على الجنس والنوع الاجتماعي وكيفية التعامل مع ضحايا هذا النوع من الجرائم.





تمثل هدف هذا البحث في الإجابة على السؤال التالي: ما التقدم الذي أحرز في العقود الماضية في سبيل تعزيز انخراط المرأة في أجهزة إنفاذ القانون؟ ويظهر الاستعراض الإقليمي تقدما مطردا على مختلف الصعد، ولا سيما خلال السنوات العشر الماضية. وشهدت بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحولا تدريجيا بفعل التغييرات القانونية والسياساتية والمؤسسية. وُعدلت الدساتير والقوانين الوطنية واعتمدت سياسات جديدة تتعلق بالمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن.

وباشرت البلدان اعتماد مجموعة من الممارسات والمبادرات المؤسسية الواعدة لدعم توظيف النساء وتعيينهن وترقيتهن إلى مناصب قيادية. وبادرت أجهزة إنفاذ القانون في العديد من البلدان إلى وضع استراتيجيات تُعنى بمراعاة النوع الاجتماعي، وإنشاء مكاتب تنظر في قضايا النوع الاجتماعي، وتنظيم برامج تدريب وإرشاد في هذا المجال، وتحديد أهداف عددية وحصص لتعيين النساء الشرطيات وترقيتهن. وأسفرت تلك الجهود عن زيادة أعداد النساء في أجهزة إنفاذ القانون وتعيينهن في مناصب متعددة، وعن ارتفاع مطرد في عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية. ومع أن نسبة النساء ما تزال أدنى من 10 في المائة وأن العديد من العقبات ما تزال قائمة، فإن هذه التطورات تشير إلى زيادة الشمول

الخطوات المقبلة

في أجهزة إنفاذ القانون التي تدرك مساهمات المرأة في تحقيق الفعالية العملية ودورها المحوري في التصدي للتحديات الأمنية الماثلة في القرن الحادي والعشرين.

وفيما تستمر الحكومات وأجهزة إنفاذ القانون في الإقرار بأهمية زيادة مشاركة المرأة في العمل الشرطي، يظطلع الشركاء الدوليون، على غرار الاتحاد الأوروبي والإنتربول، بدور رئيسي في دعم هذه الجهود. ومن أجل الحفاظ على التقدم المحرز حتى الآن ومواصلته، لا بد من تنفيذ مجموعة من التدابير العملية التي تشمل ما يلي:

● مواصلة مواءمة التشريعات الوطنية والمؤسسية وأطر السياسات المعتمدة مع الالتزامات الدولية، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والقرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

● ضمان التقدم في تنفيذ الاستراتيجيات المراعية للنوع الاجتماعي وخطط العمل من خلال تجسيد الأطر القانونية والسياساتية في إجراءات تنفيذ واضحة المعالم وفي آليات مراقبة وإنفاذ منتظمة. فلا يكفي إعداد الاستراتيجيات، بل يجب تمويلها وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها. ولا بد أيضا من اعتماد آليات مساءلة مؤسسية لسد الفجوة بين وضع السياسات وتنفيذها الفعلي، وللحفاظ على التقدم مع مرور الوقت. وقد تكون آليات إعداد تقارير منتظمة على غرار التقرير المقترح بشأن "المرأة في مديرية الأمن العام" في الأردن آلية فعالة لأجهزة إنفاذ القانون للإبلاغ عن الإنجازات التي حُققَت ومتابعة التقدم المحرز والمساءلة.

● مواصلة تعزيز الجهود الرامية إلى توظيف نساء شرطيات من خلال الاستثمار في حملات توظيف محددة الأهداف أو تكييف معايير التوظيف من أجل زيادة إجمالي عدد النساء الشرطيات.

● إخضاع النساء الشرطيات للتدريب التقني المتخصص وتزويدهن بالمساعدة التقنية المخصصة لهن، ومساعدتهن على سد الفجوات التي ما تزال قائمة فيما يخص المعارف والمهارات. لذا قد يكون وضع أهداف عديدة أو حصص مؤقتة لمشاركة النساء في برامج التدريب تدبيرا خاصا فعالا لضمان تكافؤ الفرص في التقدم المهني والترقي الوظيفي.

● مواصلة تعزيز وحدات التدريب النموذجي، وإمكانية متابعة التدريب عبر الوسائل الإلكترونية، وأفرقة التدريب المتنقلة من أجل توفير المزيد من الفرص لمشاركة النساء الشرطيات.

● مواصلة توسيع نطاق توظيف النساء في مجالات متخصصة وتقنية، مثل وحدات الجريمة السيبرية والجريمة عبر الوطنية والأدلة الجنائية والوحدات التكتيكية، فضلا عن المناصب المرموقة داخل الأجهزة، وذلك لضمان جهوزية المرأة للترقي، من أجل كسر الصور النمطية التي تحصر دور المرأة في التواصل المجتمعي أو دعم الضحايا.

● ضمان تمثيل المرأة في لجان الترقية وإنشاء برامج لصقل المواهب وبرامج قيادية من أجل مواصلة تعزيز حضور النساء الشرطيات في المناصب القيادية.

● توسيع نطاق التدريب وبرامج بناء القدرات من أجل تحفيز التحول المستدام في أجهزة إنفاذ القانون فبرامج بناء القدرات المنتظمة والعملية التي تتوجه إلى أفراد أجهزة إنفاذ القانون والتي تشدد على كيفية تأثير مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي في تحسين فعالية العمليات تتيح تغيير المواقف والسلوكيات السائدة والإسهام في إحداث تغيير دائم في المؤسسات. لذا لا بد من إدراج التدريب في العمليات الواسعة النطاق المنفذة داخل المؤسسات، على غرار التخطيط الاستراتيجي، ونظم التوظيف والترقية، وآليات تقييم الأداء، ووضع السياسات، ولا بد أيضا من إشراك النساء والرجال على حد سواء في برامج التدريب هذه، بصرف النظر عن مناصبهم ورتبهم.

● إنشاء قوة عاملة ومؤسسات تخدم النساء والرجال على حد سواء وتوفر أفضل الخدمات للمواطنين. ولا بد من تحقيق تحول جذري في ثقافة المؤسسات الشرطية لضمان استقطاب النساء والحفاظ عليهن في عملهن وتعيينهن في مؤسسات يغلب عليها الطابع الذكوري منذ تأسيسها. ويستدعي ذلك تهيئة بيئة جامعة تقدر جميع الموظفين وتمكنهم من أجل المساهمة فيها مساهمة فاعلة. وتقع المسؤولية النهائية على الجهات القيادية فيما يخص تحديد الأهداف والإجراءات والكفاءات والبنى التحتية والمراحل الرئيسية التي تراعي اعتبارات النوع الاجتماعي خلال آليات توظيف أفراد الشرطة وتدريبهم وتعيينهم والإشراف عليهم وترقيتهم، وترسيخ ثقافة المؤسسة.

● يترسخ التغيير داخل المؤسسات عندما يدرك كبار قادة الوحدات القيمة الاستراتيجية لمراعاة النوع الاجتماعي ويدعمون مشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون. ويسهم الالتزام الواضح والتدريب الداخلي والممارسات المنصفة في تهيئة السبل والبيئة الثقافية

وفيما نتطلع إلى المستقبل، يمكن للمنظمات الدولية والشركاء الثنائيين، لا بل ينبغي لهم، مواصلة أداء دور محفز في النهوض بمشاركة المرأة في أجهزة إنفاذ القانون. ويبقى الدعم المقدم من المنظمات والشركاء من خلال التمويل الموجه والمساعدة التقنية والالتزام السياسي المستدام أساسيا لضمان الإبقاء على هذه القضية أولوية قابلة للتنفيذ ولضمان أن يتحوّل هذا التقدم المحرز في السنوات الماضية إلى تغيير دائم في المؤسسات.

الضرورة للمرأة من أجل الترقى إلى المناصب القيادية ومناصب اتخاذ القرارات.

- مواصلة متابعة هذا الموضوع لضمان استمرار التقدم. وتؤدي المنشورات من هذا القبيل دورا مهما في مواصلة التركيز الدولي والأنشطة الدولية المتعلقة بهذه القضية، ذلك فضلا عن المبادرات الدولية والإقليمية والوطنية ذات الصلة.

التذيلات

التذيل 1: عضوات مجلس التحرير

الجزائر - د. ياسمين خواص



د. ياسمين خواص هي رئيسة المكتب المركزي لحماية الأشخاص في حالة ضعف في مديرية الشرطة القضائية، وهي أيضا عضوة في اللجنة المسؤولة عن إعداد خطة العمل الوطنية للأطفال، في إطار الهيئة الوطنية لحماية الأطفال ورعايتهم. ود. ياسمين خواص حائزة شهادة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي.



الأردن - العميد الدكتور دلال محمد غازي صوالحة



تشغل العميد الدكتور دلال صوالحة منصب قائد قيادة الشرطة النسائية في مديرية الأمن العام. وقد شغلت في السابق مناصب رئيسية عديدة، مثل نائب قائد قيادة الشرطة النسائية، ورئيسة معهد الأميرة بسمة لتدريب الشرطة النسائية، ومدير مركز اصلاح وتأهيل النساء في الأردن. وتشمل أولوياتها تمكين النساء ودمجهن في جميع ميادين عمل مديرية الأمن العام وتطوير قدراتهن في العمل الأمني.



لبنان - العقيد ديانا المهتار



العقيد ديانا المهتار كانت أول امرأة في لبنان تنضم إلى قوى الأمن الداخلي كضابط اختصاص في عام 2001. وتشغل اليوم منصب رئيسة فرع الدراسات في شعبة المعلوماتية ورئيسة فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين في قوى الأمن الداخلي. وهي تمثل قوى الأمن الداخلي في المرصد الوطني للمساواة بين الجنسين للمرصد الوطني واللجنة المعنية بخطة العمل الوطنية لتنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.



المغرب - العميد الإقليمي د. أمل برقية



تعمل العميد الإقليمي د. أمل برقية مديرة مجلة الشرطة وعضوة بالخلية المركزية للتواصل في المديرية العامة للأمن الوطني، وهي المرة الأولى التي يُسَلَّم فيها المنصب إلى امرأة شرطية منذ عام 1961. وقد انضمت إلى المديرية العامة للأمن الوطني في عام 2007 وتولت أولا قيادة وحدة إدارة مخاطر المواد النووية والإشعاعية والكيميائية والبيولوجية في إدارة الشرطة العلمية والفنية لدى مديرية الشرطة القضائية. وأصبحت لاحقا رئيسة قسم إدارة الجودة والمخاطر في المديرية نفسها. وهي حائزة شهادة دكتوراه في علم الأحياء الدقيقة.

فلسطين - العقيد د. خولة فضل الله



العقيد د. خولة فضل الله هي مديرة البحوث والدراسات في إدارة البحوث والتخطيط والتنمية، ومحاضرة جامعية بدوام جزئي ومشاركة ناشطة في شبكة النساء الشرطيات في فلسطين. والعقيد د. خولة فضل الله حائزة شهادة دكتوراه في الإدارة التعليمية.



تونس - محافظة شرطة عامة روضة بيوض



شغلت محافظة الشرطة العامة روضة بيوض منصب مديرة مدرسة الشرطة في مدينة بنزرت (تونس) وتعمل حاليا مديرة الدراسات وتطوير الكفاءات في الإدارة العامة للتكوين لدى الأمن الوطني. كما تتولى، بصفتها مدربة ومتحدثة وميسرة، قيادة عدة دورات تدريبية إقليمية بشأن مكافحة العنف ضد النساء والأطفال، ومكافحة الاتجار بالبشر والجرائم السيبرية ومراعاة النوع الاجتماعي. ونالت الجائزة الرئاسية لحقوق الأطفال في عام 2015 وجائزة الشرف بمناسبة اليوم العالمي للمرأة في عام 2019. وهي حائزة درجة الأستاذية في القانون الخاص والمجستير وفي علم التشريع.



Huff, J., & Todak, N. (2023). Promoting Women Police Officers: Does Exam Format Matter? *Police Quarterly*, 26(2), 169-193.

Jacobs, R., & Barnard, A. (2022). Authenticity as best-self: The experiences of women in law enforcement. *Frontiers in Psychology*, 13.

جامعة الدول العربية. (2014). إعلان القاهرة للمرأة العربية.

Munch, I., & Holvikivi, A. (2021, October). Saving the world, one genMunch, I., & Holvikivi, A. (2021, October). *Saving the world, one gender training at a time* (Opportunities for Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 5). DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance.

Padilla, K.E. (2024, May). *A thematic analysis of career advice by female officers* [White paper]. The 30x30 Initiative.

Rabe-Hemp, C. E. (2008). Survival in an 'all boys club': Policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 31(2), 376-394.

Rief, R., Clinkinbeard, S., Goodijohn, L., & Rhodes, T. (2024). *Ask the women in blue: Female officers' thoughts on the recruitment and retention of women in policing*. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, 1.

Santos Alba, M. E., Briceño León, R., & Rivera Vargas, T. (2023). *Effect of gender-sensitive training on police response to domestic violence in Colombia*. *International Journal for Gender Studies*, 7, 1-12.

Strobl, S. (2008). *The Women's Police Directorate in Bahrain*. *International Criminal Justice Review*, 18(1), 39-58.

الأمم المتحدة. (2022). القرار 11/2: تعزيز تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة والبروتوكولات الملحق بها. مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة.

البنك الدولي. (2024). المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2024.

Archbold, C., & Schulz, D. (2012). Research on Women in Policing: A Look at the Past, Present and Future. *Sociology Compass*, 6(9), 694-706.

Choi, H., Hong, S., & Lee, J. W. (2017). Does increasing gender representativeness and diversity improve organizational integrity? *Public Personnel Management*, 47(1).

DCAF. (2021, October). [Elsie policy brief 3: Organizational culture reboot](#).

Denham, T. (2008, February 13). *Gender and security sector reform: Police reform and gender*. Organization for Security and Co-operation in Europe, United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, & Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأردن وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2022). الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الاجتماعي) في الأردن، مستخرج من [الإطار العام للمساواة بين الجنسين \(النوع الاجتماعي \) في الأردن](#) في 20 كانون الثاني/يناير 2025.

الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان، ومؤسسة "نظرة" للدراسات النسوية، ومؤسسة المرأة الجديدة، ومبادرة "انتفاضة المرأة في العالم العربي". (2014). مصر: *Keeping women out - Sexual violence against women in the public sphere*. https://www.fidh.org/IMG/pdf/egypt_women_final_english.pdf.

المديرية العامة للأمن الوطني. (نيسان/أبريل 2023). *مجلة الشرطة (العدد 47)*.

Harvard Business Review. (2016, November). *Why diverse teams are smarter*.

Harvard Business Review. (2013, December). *How diversity can drive innovation*.

Harvard Business Review. (2023, May). *How investing in DEI helps companies become more adaptable*.

الموارد

المنتدى الاقتصادي العالمي. (2024). التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2024. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2024>

المنتدى الاقتصادي العالمي. (2024). Shaping an inclusive economy by scaling DEI initiatives. Retrieved December 3, 2024, from <https://www.weforum.org/reports/diversity-equity-and-inclusion-lighthouses-2024>

المنتدى الاقتصادي العالمي. (2023). paradigm shifts 3 in corporate sustainability to new era of ESG. Retrieved December 3, 2024, from <https://www.weforum.org>

الأمم المتحدة. (2017). القرار 26/3: Mainstreaming gender and human rights in organized crime policies. Commission on Crime Prevention and Criminal Justice. <https://www.unodc.org/unodc/en/commissions/CCPCJ/index.html>

ملاحظات ختامية

10 تشمل الفقرة (ز) الحقوق الشخصية عينها للزوج والزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة والوظيفة.

11 اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، التي أسستها وترأسها سمو الأميرة بسمة، هي منظمة شبه حكومية منشأة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 21/11/3382 في عام 1992.

12 تتطرق المادة 16 إلى العلاقات الأسرية.

13 تتعلق المادة (1) 29 بإحالة الخلافات وطلبات التحكيم بشأن تفسير الاتفاقية إلى محكمة العدل الدولية.

14 أنشئت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية بموجب المرسوم رقم 1815، الصادر في 2 آب/أغسطس 1998، إثر مشاركة لبنان في المؤتمر الدولي في بيجين في أيلول/سبتمبر 1995. وكان ذلك عملاً بالقانون رقم 1998/720، الذي أسند إليها مهاماً استشارية مع الحكومة ومهام الاتصال والتنسيق مع الإدارات والمؤسسات، ومع منظمات المجتمع المدني والهيئات والمنظمات الدولية.

15 إعلان بشأن المادة 2 ينص على أن حكومة المملكة المغربية مستعدة لتطبيق أحكام المادة طالما أن هذه الأحكام لا تتناقض مع الشريعة الإسلامية.

16 بعد اعتراف الأمم المتحدة بدولة فلسطين

17 للاستزادة، يُرجى زيارة الموقع: [The Arab League Council on Foreign Relations \(cfr.org\)](http://www.The Arab League Council on Foreign Relations (cfr.org))

18 جامعة الدول العربية. (2015). خطة العمل الإقليمية للمرأة والأمن والسلام للفترة 2015-2030. مستخرجة من الموقع <http://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2021/08/RAP-2015-2030-LAS.pdf>

19 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، استعراض التقدم المحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد 30 عاماً - المشاورات وحلقات العمل، <https://www.unescwa.org/events/beijing-30>، (تاريخ الاطلاع على الموقع 5 آب/أغسطس 2025).

1 Charman, S. (2024). *Not just a numbers game: Assessing the journey of women in policing from representation to inclusion*. *The Political Quarterly*, 95(3), 123-140.

2 McGough, M. Q., & Roman, I. (2024). *The 30x30 initiative: Seeking to improve public safety and transform departments by advancing women in policing*. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18(1); Barnes, T.D., Beaulieu, E., and Saxton, G.W., 2018. *Restoring trust in the police: why female officers reduce suspicions of corruption*. *Governance*, 31(1), 143161; Flores-Macias, G., and Zarkin, J., 2022. *Militarization and perceptions of law enforcement in the developing world: evidence from a conjoint experiment in Mexico*. *British journal of political science*, 52 (3), 1377-1397.

3 المكتب المركزي الوطني للإنتربول في لبنان هو جزء من قوى الأمن الداخلي. وبالتالي، ركّز هذا المشروع البحثي بوجه خاص على قوى الأمن الداخلي، ولم يتوسع في التطرق إلى أي دائرة أخرى تُعنى بالأمن العام، مثل المديرية العامة للأمن العام أو المديرية العامة لأمن الدولة أو الجيش اللبناني.

4 تشير المادة (4) 15 إلى الحقوق المتساوية في حركة الأشخاص وحرية اختيار محل إقامتهم. وسحب الأردن تحفظه الأولي على المادة (4) 15 في عام 2009.

5 في 15 تموز/يوليو 2009، أفادت الحكومة أنها ترفع تحفظاتها على المادة (2) 9 المتعلقة بنقل الجنسية إلى الأبناء.

6 أبدت مصر هذه التحفظات بصورة أساسية خشيةً من احتمال تضارب المادة مع الشريعة الإسلامية.

7 تشير المادة (2) 9 إلى الحق المتساوي في الجنسية.

8 تشمل المادة (1) 16 حق المرأة في المساواة في جميع المسائل المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية. وتشمل الفقرة (ج) الحقوق والمسؤوليات عينها أثناء الزواج وعند فسخه.

9 تشمل الفقرة (د) الحقوق والمسؤوليات عينها للوالدين تجاه الأمور المتعلقة بأطفالهما، بغض النظر عن حالتهم الزوجية؛ وفي جميع الأحوال تكون مصلحة الأطفال هي الراجحة.

ملاحظات ختامية

- 20 للحصول على لمحة عامة شاملة عن التقدم المحرز على الصعيد الوطني في بلدان المنطقة، يمكن زيارة المنصة الإلكترونية الخاصة بالآليات الوطنية للنهوض بالمرأة في المنطقة العربية التابعة للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) عبر الرابط التالي: <https://nwm.unescwa.org/resources>.
- 21 قرار وزارة الداخلية رقم 2285 الصادر في عام 2013.
- 22 قرار وزارة الداخلية رقم 2180 الصادر في عام 2014.
- 23 اللجنة المعنية بالاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان (غ.م.). التقرير التنفيذي الأول بشأن الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان. دراسات في حقوق الإنسان. متوفر عبر الرابط التالي: <https://brightsstudies.sis.gov.eg/en/studies-reports/reports/the-first-executive-report-of-the-national-human-rights-strategy/>.
- 24 الهيئة العامة للاستعلامات. (أيلول/سبتمبر 2021). اللجنة المعنية بالاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان: صحيفة الوقائع (النسخة 2). https://www.egyptembassy.net/media/Human_Rights_Strategy_Fact-Sheet_091521_v22.pdf
- 25 وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي (غ.م.). رؤية مصر 2030 [صيغة PDF]. https://mped.gov.eg/Files/Egypt_Vision_2030_EnglishDigitalUse.pdf
- 26 وكالة رويترز. (17 شباط/فبراير 2019). *Lebanese women hail first female Arab interior minister*. رويترز، متوفر عبر [الرابط التالي](#).
- 27 ارتفعت العلامة التي سجلها الأردن في مؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون ارتفاعاً ملحوظاً بمقدار 12,5 نقطة، بحيث زادت العلامة من 46,9 في عام 2023 إلى 59,4 في عام 2024. ويُعزى هذا التحسّن إلى إصدار القانون رقم 10 لعام 2023، الذي أدخل تعديلات جوهرية على قانون العمل. وتجدر الإشارة إلى أن القانون الجديد يحظر صراحة التمييز القائم على النوع الاجتماعي في العمل، ويزيل جميع القيود المفروضة على عمل المرأة في قطاعات متعددة، ويحظر التحرش الجنسي في مكان العمل، حيث تُفرض عقوبات مالية على الفاعلين.
- 28 اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. (2024). وردت المعلومات من المغرب في متابعة الملاحظات الختامية بشأن تقريره الدوريين الموحدتين الخامس والسادس (CEDAW/C/MAR/FCO/5-6). الأمم المتحدة. مستخرج من [من هذا الموقع](#).
- 29 اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. (2022). الملاحظات الختامية بشأن التقرير الدوري السادس من المغرب (CEDAW/C/MAR/CO/6). الأمم المتحدة. مستخرج من [من هذا الموقع](#).
- 30 البنك الدولي. (2024). المرأة وأنشطة الأعمال والقانون لعام 2024. مجموعة البنك الدولي.
- 31 المنتدى الاقتصادي العالمي. (2024). التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2024. المنتدى الاقتصادي العالمي.
- 32 أنشئت اللجنة الوزارية لتمكين المرأة بموجب قرار رئيس الوزراء في عام 2015، وفقاً للجريدة الرسمية عدد 21/11/8/12001 الصادرة بتاريخ 22 آذار/مارس 2015.
- 33 الرجاء الاطلاع إلى موجز السياسة الذي نشره مركز السياسات من أجل الجنوب الجديد: [Morocco and the Women, Peace, and Security Agenda: Goals, Opportunities and Challenges](#)
- 34 المملكة المغربية (30 تشرين الأول/أكتوبر 2023). الأمم المتحدة: إلقاء الضوء على خطة العمل الوطنية المغربية بشأن المرأة والسلام والأمن في مجلس الأمن. حكومة المغرب. <https://www.maroc.ma/en/news/un-moroccos-national-action-plan-women-peace-and-security-highlighted-security-council>
- 35 وزارة شؤون المرأة - دولة فلسطين. (2020). خطة العمل الوطنية الفلسطينية للفترة 2020-2024: من أجل تنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن. <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/disability-inclusion-women-peace-security-agenda-arab-region-arabic.pdf>
- 36 [النص العربي](#)
- 37 لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. (2023). استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن (2021-2024). مستخرج من [من هذا الموقع](#).

ملاحظات ختامية

- 47 تتعذر مقارنة البيانات بين البلدان وتوفير نظرة موحدة وشاملة لعدد الأفراد حسب الرتب، بسبب الاختلاف في أساليب تنظيم أجهزة إنفاذ القانون. فالرتب الدنيا تضم عادة رتب المبتدئين من أفراد الشرطة المسؤولين عن الدوريات والمهام الأولية في مجال إنفاذ القانون مثل قوات حفظ السلام، وعنصر الشرطة ومقدم رئيس (المغرب)، وعنصر الشرطة إلى رقيب أول (تونس)، وعريف إلى رقيب أول (الأردن وفلسطين ولبنان ومصر). أما الرتب المتوسطة والعليا فتضم الرتب الرقابية من المستوى المتوسط مثل ضابط شرطة إلى قائد ممتاز (المغرب)، وملازم أول إلى نقيب (الأردن وتونس وفلسطين ولبنان ومصر). وتضم الرتب العليا قائد شرطة وقائد ممتاز (المغرب) ورائد إلى عقيد (الأردن ولبنان ومصر). أما الرتب الأعلى فتضم عميد شرطة وما فوق (المغرب)، أو عميد وما فوق (الأردن وفلسطين ولبنان ومصر).
- 48 بعد التوقف عن التوظيف لفترة طويلة، استؤنف التوظيف في عامي 2024 و2025. ولا تشمل هذه الأرقام الدفعات الجديدة من الخريجين في عام 2025 وما يليه.
- 49 بعض الإحصاءات والرسوم البيانية المعروضة متاحة في المديرية العامة للأمن الوطني، مجلة الشرطة، العدد 47 الصادر في نيسان/أبريل 2023.
- 50 علّق تعيين أفراد جدد في أجهزة إنفاذ القانون بسبب الأوضاع السياسية والاقتصادية التي كانت سائدة.
- 51 DCAF. (n.d.). *Elsie Policy Brief 3* [PDF]. Retrieved [here](#).
- 52 النسب المئوية المتوفرة في عام 2023
- 53 Women of Egypt. (2019, April 15). Egyptian women in the U.N. peacekeeping forces. Accessed October 2025 Retrieved [here](#).
- 54 United Nations Peacekeeping. (2023, January 20). *An all-women police unit from Egypt breaks new ground in mine action in central Mali*. Accessed October 2025 [here](#).
- 38 تمثل منهجية التحليل هذه نموذجاً تحليلياً يُستخدم لفهم نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار في أي منظمة. وهو يساعد في تقييم وفهم القوى الداخلية والخارجية التي يمكن أن تستحدث فرصاً أو تتسبب بأخطار لمنظمة ما.
- 39 استنتاجات التدقيق غير متاحة في القطاع العام.
- 40 الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان، ومؤسسة «نظرة» للدراسات النسوية، ومؤسسة المرأة الجديدة، ومبادرة «انتفاضة المرأة في العالم العربي». (2014). *Egypt: Keeping women out - Sexual violence against women in the public sphere*. مستخرج من [هذا الموقع](#).
- 41 يمكن الاطلاع على الاستراتيجية على الموقع التالي: [إستراتيجية إدماج النوع الإجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن](#).
- 42 المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأردن وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. (2022). [الإطار العام للمساواة بين الجنسين \(النوع الاجتماعي\) في الأردن، مستخرج من في الأردن، مستخرج من الإطار العام للمساواة بين الجنسين \(النوع الاجتماعي\) في الأردن في 20 كانون الثاني/يناير 2025](#).
- 43 Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an "all boys club": policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 31(2), 251-270.
- 44 Brown, J., Hegarty, P., & O'Neill, D. (2006). Playing with numbers: A discussion paper on positive discrimination as a means for achieving gender equality in the police service in England and Wales. Psychology Department, University of Surrey.
- 45 Archbold, C., & Schulz, D. (2012). Research on Women in Policing: A Look at the Past, Present and Future. *Sociology Compass*, 6(9), 694-706.
- 46 وفرت عضوات مجلس التحرير جميع المعلومات المتعلقة بالأعداد والنسب المئوية الواردة في هذا الاستعراض الإقليمي. ومعظم المعلومات غير متاحة من مصادر مفتوحة، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وتقع مسؤولية التحقق من دقة المعلومات على عاتق الأجهزة الوطنية ولا يمكن التحقق منها بشكل مستقل.

ملاحظات ختامية

63	Padilla, K. E. (2024, May). <i>A thematic analysis of career advice by female officers [White paper]</i> . The 30x30 Initiative. Retrieve here .	55	محمود عبد الراضي. (17 أيلول/سبتمبر 2023). أول ضابطة بقوات حفظ السلام لـ «اليوم السابع»: جينات النجاح في دم المرأة المصرية. فخورة بما وصلت إليه وسعيدة بتحقيق أحلامي. اللواء ناهد الواحي: الشرطة النسائية اقتحمت عالم الرجال في العمليات الخاصة وقدمن الشهداء تم الاطلاع على المقابلة في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2025 وهي المقابلة متوفرة عبر هذا الرابط .
64	Rief, R., Clinkinbeard, S., Goodijohn, L., & Rhodes, T. (2024). <i>Ask the women in blue: Female officers' thoughts on the recruitment and retention of women in policing</i> . Policing A Journal of Policy and Practice, 18, 1	56	World Economic Forum. (2024). Shaping an inclusive economy by scaling DEI initiatives. Retrieved December 3, 2024 here .
65	Police Executive Research Forum. (2023, March). <i>Women in police leadership: 10 action items for advancing women and strengthening policing</i> (Critical Issues in Policing Series).	57	World Economic Forum. (2023). 3 paradigm shifts in corporate sustainability to new era of ESG. Retrieved December 3, 2024 here .
66	Bailey, L., Birdsall, N., Hulley, J., & Kingston, S. (2025). The 'police progression paradox'? Why are women under-represented across the middle ranks of the police? <i>Policing & Society</i> .	58	النسب المئوية المتوفرة في عام 2023
67	Santos Alba, M. E., Briceño León, R., & Rivera Vargas, T. (2023). <i>Effect of gender-sensitive training on police response to domestic violence in Colombia</i> . International Journal for Gender Studies, 7, 1-12.	59	المعلومات المتوفرة في الربع الأول من عام 2025
68	Munch, I., & Holvikivi, A. (2021, October). <i>Saving the world, one gender training at a time</i> , Opportunities for Women in Peacekeeping: Policy Series, Policy Brief 5). DCAF – Geneva Centre for Security Sector Governance.	60	المعلومات التي قدمتها مديرية الأمن العام في الأردن
		61	Lavender, L., & Todak, N. (2022). <i>Exploring the value of mentorship for women police officers</i> . Retrieved here .
		62	المنتدى الاقتصادي العالمي. (2024). التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2024. المنتدى الاقتصادي العالمي

