



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



مديرية الأمن العام - المملكة الأردنية الهاشمية

تقرير 2022 MOWIP

نتائج التقييم المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات
السلام لمديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية

DCAF

ديكاف - مركز
جنيف للحكومة
قطاع الأمن



Cornell University



THE ELSIE INITIATIVE
FOR WOMEN IN PEACE OPERATIONS

Canada



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs

مديرية الأمن العام - المملكة الأردنية الهاشمية

2022 MOWIP تقرير

شكر وتقدير

في البداية، نود التوجه بالشكر إلى مديرية الأمن العام على دعمها المتواصل لتنفيذ هذا التقييم. إذ أن التزامها ورغبتها في تحليل مواطن القوة والضعف للممارسات المؤسسية الحالية دليل على سعيها إلى التميز من خلال التحسين المستمر، بما في ذلك في مجال المساواة بين الجنسين.

كما ونقدر تقديرًا كبيرًا دعم مديرية الأمن العام وعلى وجه الخصوص اعضاء اللجنة الفنية ممثلة برئيسها العقيد القاضي الدكتور نادر السلامة واعضاءها الرائد عبد الكريم الوردات والرائد سامر القرعان والرائد محمد الوحش والرائد هيا عوض والرائد وجود السايده والرائد وضحا المعايحه والنقيب انس الثوابي والنقيب هديل مبروك

قام بإعداد هذا التقرير كل من سابرنا كريم و رؤيا ايزدي و زينب عطاى وروضة سعد من جامعة كورنيل وسولين برابانت وإنغريد مونش وليلة غوردون - باتس وليندا سانشيز وكميل ريسلر ومنة سعيد من مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن وسناء البنوي وسارة القطيشات من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. كما لعب كل من آن بلومبرغ وكريستينا فينش ودانييل دي توريس وليا ليهوك وكيم بياجي وكالوم واطسون ولورين سيرانو من مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن وعطوفة الدكتوراة سلمى النمى من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة دورًا رئيسيًا في هذا المشروع.

وقد مول هذا التقييم كل من الشؤون العالمية الكندية ووزارة الخارجية النرويجية كجزء من مبادرة إلسي للمرأة في عمليات السلام. إن مبادرة إلسي، التي أطلقتها كندا في عام 2017، هي مشروع تجريبي مبتكر بمشاركة مجموعة من أصحاب المصلحة يهدف إلى تطوير واختبار عدة نهج للتغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة الهادفة في عمليات الأمم المتحدة للسلام ولزيادة مشاركتها الفعالة فيها، مع التركيز على الأدوار الشرطية والعسكرية. ومن أجل تطوير واختبار منهجية التقييم المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام، عمل مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بالتعاون مع مؤسسات معنية بالبحث والأمن في ثمانية بلدان وهي: الأردن، بنغلاديش، غانا، منغوليا، النرويج، السنغال وأوروغواي وزامبيا.

إخلاء مسؤولية

إن الآراء المذكورة في هذا التقرير هي آراء المؤلفين من جامعة كورنيل ومركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، والتي توصلوا إليها على أساس جملة من أفضل المعلومات المتاحة. وهي لا تعكس بالضرورة دائرة الشؤون العالمية الكندية أو وزارة الخارجية النرويجية أو اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة أو مديرية الأمن العام.

شجعت مديرية الأمن العام المشاركين في ورشة العمل المعنية باعتماد هذا التقرير على التقدم باقتراح تصحيح أو توضيح ما يلزم.

الفهرّس

4	شكر وتقدير
6	التسميات المختصرة
9	موجز تنفيذي
13	مقدمة
13	لماذا نحتاج إلى عدد أكبر من النساء للمشاركة بشكل هادف في عمليات الأمم المتحدة للسلام
15	أسباب اختيار الأردن كبلد نموذج
16	مديرية الأمن العام: نبذة عن المديرية وخصائصها الوطنية
19	مساهمة الأردن في عمليات السلام
22	المنهجية
22	نظرة عامة على منهجية التقييم لقياس فرص المرأة في عمليات السلام- MOWIP
24	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة: المؤسسة الوطنية المعنية بالبحوث
24	قياس فرص المرأة في عمليات السلام داخل مديريةية الأمن العام
28	نتائج التقييم المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات السلام
30	المجال 1: المؤهلات
31	الفرص
32	العوائق
35	المجال 2: معايير الانتشار
37	الفرص
38	العوائق
41	المجال 3: اختيار العناصر المنتشرة
42	الفرص
43	العوائق
46	المجال 4: القيود الأسرية
47	الفرص
48	العوائق
50	المجال 5: البنية التحتية لعمليات السلام
51	الفرص
51	العوائق
55	المجال 6: التجارب المتعلقة بعمليات السلام
56	الفرص
57	العوائق
60	المجال 7: التقدم المهني
61	الفرص
61	العوائق
63	المجال 8: القيادة من أعلى إلى أسفل (القيادة التدريجية)
64	الفرص
66	العوائق
68	المجال 9: الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي
69	الفرص
69	العوائق
72	المجال 10: الاستبعاد الاجتماعي
73	الفرص
74	العوائق
76	الاستنتاجات: الفوارق بين تصورات العناصر صانعي القرار الرئيسيين
76	العناصر التابعة لمديرية الأمن العام
78	صناع القرار الرئيسيين
79	توصيات للاستفادة من الفرص والتغلب على العوائق

التسميات المختصرة

DCAF	مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن
DPO	إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة
FFF	استمارة تقصي الحقائق
FPU	وحدات الشرطة المشكلة
GIA	التقييم لأثر النوع الاجتماعي
GBV	العنف على أساس النوع الاجتماعي
IPO	أفراد الشرطة
JAF	القوات المسلحة الأردنية – الجيش العربي
JPDPKO	إدارة عمليات حفظ السلام في الأردن
JNCW	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
MOWIP	قياس فرص المرأة في عمليات السالم
NAP	خطة عمل وطنية
PCC	البلد المساهم بأفراد شرطة
PO	عمليات حفظ السالم
PSD	مديرية الأمن العام
SEA	الاستغلال والانتهاك الجنسيين
TPCCs	البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة
UN	الأمم المتحدة
UNSCR	قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة
WPS	المرأة والسلام والأمن

01

موجز تنفيذي

موجز تنفيذي

يهدف التقييم المتعلق بقياس فرص مشاركة العناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام الأردنية في عمليات السلام، إلى دراسة قدرة المديرية على نشر النساء وضمان مشاركتهن الهادفة في عمليات الأمم المتحدة للسلام من خلال عشرة مجالات ذات صلة. ويستخدم التقييم ثلاث أدوات لجمع البيانات، وهي استمارة تقصي الحقائق ومقابلات رئيسية مع صناع القرار ودراسة مسحية. ولقد تم تنفيذ المشروع في الفترة بين نيسان 2019 وتموز 2022. واضطلعت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وهي الشريك الوطني المكلف بالتقييم، بجمع البيانات لهذا المشروع في الفترة من 7 تموز 2019 إلى 28 كانون الأول 2021. وقد تم استكمال المسودة الأولى للتقرير في تموز 2022 تحضيرًا لورشة عمل التحقق والتي تم عقدها في شهر أيلول 2022 بهدف اعتماد التقرير.

أهم الممارسات الفضلى التي يمكن إعادة تطبيقها

ركزت مديرية الأمن العام خلال العقد الماضي على دعم المرأة في عمليات التوظيف في مديرية الأمن العام، وهي تتبع استراتيجيات تهدف إلى دعم نشر العناصر النسائية في عمليات الأمم المتحدة للسلام.

أجرت مديرية الأمن العام تقييمات مؤسسية في السنوات الأخيرة قائمة على النوع الاجتماعي بغية فهم احتياجات العناصر النسائية التابعة لها فهمًا أفضل.

تلتزم مديرية الأمن العام بالمساواة بين الجنسين، واتخذت قياداتها خطوات حثيثة لتعزيز وترسيخ هذه المساواة داخل المؤسسة. ولقد شمل ذلك وضع استراتيجية خاصة بإدماج النوع الاجتماعي وإنشاء مكتب النوع الاجتماعي وتعيين مستشارة وسفراء للنوع الاجتماعي من كلا الجنسين¹ على المستوى الاستراتيجي وشبكة من ضباط الارتباط على المستوى التنفيذي في مختلف وحدات ومديريات الأمن العام. طورت مديرية الأمن العام مدونة قواعد سلوك تضمن آليات للمساءلة والمراقبة، بما في ذلك سياسات للحد من التحرش وحماية المبلغين عن المخالفات فضلًا عن نظام داخلي للشكاوى.

العوائق الرئيسية التي تحول دون مشاركة النساء بشكل ملموس في عمليات الأمم المتحدة

المؤهلات (المجال 1)

القيود الأسرية (المجال 4)

الاستبعاد الاجتماعي (المجال 10 ومجالات أخرى)

الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند وضع أنشطة متابعة للتغلب على هذه العوائق

معالجة الأدوار والتوقعات المتعلقة بالنوع الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بتوفير الرعاية التي تمنع المرأة من المشاركة بشكل فعال داخل مديرية الأمن العام وفي عمليات الأمم المتحدة للسلام (المجالات 1 و 4 و 9).

ضمان تعميم المعلومات المتعلقة بمعايير الانتشار والاختيار (والتي تعد من ضمن سياسات الأمم المتحدة) وضمان سبل وصول جميع العناصر إليها من أجل تحسين الاستعداد في حالة الانتشار (المجالان 2 و 3).

ضمان أخذ احتياجات النساء التي يتم نشرهن في عمليات السلام قبل وأثناء وبعد العمليات بعين الاعتبار، ومعالجة هذه الاحتياجات بشكل فعال (المجالات 5 و 6 و 7).

تطبيق منظور النوع الاجتماعي تطبيقًا فعالًا داخل مديرية الأمن العام من أجل تهيئة بيئة عمل أكثر شمولًا للجميع (المجالان 8 و 10).

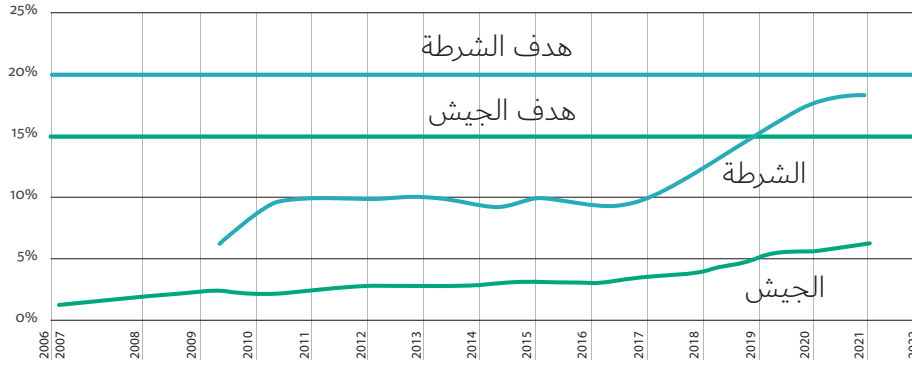
02

مقدمة

لماذا نحتاج إلى عدد أكبر من النساء للمشاركة بشكل هادف في عمليات الأمم المتحدة للسلام

على مدى العقدين الماضيين، وبالرغم من الجهود الهادفة إلى زيادة مشاركة المرأة في عمليات الأمم المتحدة للسلام، بما في ذلك العشر قرارات التي اتخذها مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، فإن النسبة الإجمالية للنساء المنتشرات في عمليات السلام ازدادت ببطء وبشكل غير متساو. (انظر الرسم البياني 1).

نسبة النساء من العناصر بالزي الرسمي المنتشرات في عمليات السلام



الرسم البياني 1: نسبة النساء من العناصر بالزي الرسمي المنتشرات في عمليات السلام

وضعت الأمم المتحدة أهدافاً لعام 2028 بغية أن تصل نسبة مشاركة النساء في وحدات الشرطة المشكلة إلى 20%، و30% من أفراد الشرطة و25% من المراقبين العسكريين والقوات العسكرية المحترفة و15% من المساهمات العسكرية في عمليات السلام. ولكن اعتباراً من شباط 2022، أظهرت الإحصاءات المتعلقة بنسبة النساء المشاركات في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة تقدماً متفاوتاً: حيث أن المشاركات يشكلن 14.4% من وحدات الشرطة المشكلة و30.5% من أفراد الشرطة و25.2% من الخبراء المكلفين بمهمة و17.7% من ضباط الأركان و5.9% من القوات.² وفي حين أن البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة تسير على الطريق الصحيح لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في عمليات الانتشار، فلا بد من بذل جهود إضافية لتعزيز التكافؤ خاصة في عمليات انتشار الوحدات ووحدات الشرطة المشكلة.

من أجل مؤسسة أكثر كفاءة وفعالية: النهوض بمصالح المؤسسات الأمنية في البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة

من الضروري أن تعزز قوات الشرطة والدرك الحديثة في الدول الديمقراطية مشاركة المرأة بهدف تنفيذ رؤيتها ودورها على أحسن وجه. والواقع أن الأمن الإنساني وخاصة بين السكان، يتسم دوماً بعددٍ بـراعي كلا الجنسين: فالمخاطر الأمنية تؤثر على النساء والرجال والفتيان والفتيات بأشكال مختلفة. ولكي تتمكن القوات من أداء مهامها بفعالية ودون تمييز، يجب عليها أولاً فهم الدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي ومن ثم الأخذ في عين الاعتبار الاحتياجات الأمنية الخاصة بكل جنس.

وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب التشريعات الوطنية والالتزامات الدولية وجود قوات أمن داخلية لحماية حقوق المرأة والرجل على حد سواء في عملياتها، وهو ما يعكس أهمية إدماج منظور النوع الاجتماعي. ولتحقيق هذا الهدف على نحو فعال، توجب إنشاء قاعدة موارد بشرية متنوعة تشمل النساء والرجال على جميع المستويات، بما في ذلك مناصب صنع القرار. فإذا ما مثلت دائرة الشرطة أو الدرك جميع السكان الذين تخدمهم بتنوعهم وبما في ذلك اختلاف جنسهم فستكون أكثر قرباً منهم وتكتسب ثقتهم.

ومن ناحية أخرى من أجل مواجهة التهديدات الأمنية الناشئة، يجب أن تكون قوات الشرطة والدرك قادرة على توظيف قوة عاملة عالية المهارة في مجالات مختلفة. ولزيادة فعاليتها التشغيلية، من المهم أن توفر قوى إنفاذ القانون بيئة عمل جذابة للرجال والنساء الأكثر موهبة في البلاد. ولذلك فإن السياسات والإجراءات التي تضمن تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة وتلك المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة وتحسين ظروف العمل إضافة إلى آليات منع التمرس والتحرش، جميعها أمور أساسية لضمان استمرار تفوق قوات إنفاذ القانون.

الفاعلية التنفيذية: تعزيز مصالح الأمم المتحدة والمجتمع الدولي

يساهم أيضًا انخراط النساء بالزّي الرسمي في عمليات السلام ومشاركتهن بصفة هادفة في حسن تطبيق الولاية التي تضطلع بها عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة. ومنذ عام 2000، شملت جميع ولايات الأمم المتحدة تقريبًا أحكامًا تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتعزيز حقوق المرأة وحماية المدنيين. ووفقًا لإدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة هناك ستة أسباب تفسر أهمية مشاركة المرأة في عمليات السلام:

1. **تحسين العمليات والأداء:** إن التنوع المتزايد في المهارات والخبرات والتصورات والآراء لعناصر عمليات السلام من شأنه أن يحسن من تحليل النزاعات وعملية صنع القرار والتخطيط. كما من شأنه أن يوفر العمليات التنفيذية المزيد من الأدوات والخيارات التي تسهل الاستجابة للمخاطر.
2. **زيادة فرص الوصول إلى المجتمعات المحلية:** يساهم تنوع العناصر في تحسين قدرة العمليات على التفاعل مع فئة أوسع من النساء والرجال والفتيات والفتيان داخل مجتمع محلي معين. وهذا من شأنه أن يعزز من قدرة العمليات على جمع المعلومات الاستخباراتية ويزيد من إدراكها للمخاطر التي كثيرًا ما يتم تجاهلها، مثل العنف المبني على النوع الاجتماعي. وفي بعض الحالات، يفضل الرجال من المدنيين التحدث إلى الجنود الإناث إذ يعتبرونهم أقل تهديدًا من زملائهم الذكور.
3. **قوات السلام انعكاس للمجتمعات التي تخدمها:** من المهم أن تقنع عمليات الأمم المتحدة للسلام السكان المحليين بأنها لا تمثل مصالح مجموعة معينة، وإنما هي التزام جماعي اتخذته المجتمع الدولي على عاتقه من أجل السلم والأمن. ومن المرجح أن يتعاون مختلف أفراد السكان المحليين مع عملية السلام إذا ما كانت تشمل أشخاصًا مألوفين.
4. **بناء الثقة:** يضمن تنوع قوات السلام تحسين فرص الوصول إلى السكان وزيادة مشاركتهم وبالتالي فهم الاحتياجات والشواغل الأمنية المختلفة لجميع النساء والرجال والفتيات والفتيان والأشخاص ذوي التوجهات والهويات الجنسية المتنوعة في المجتمع بطريقة أفضل. وهو الأمر الذي يعزز ثقة ودعم المجتمعات المحلية.
5. **المساعدة على منع وتخفيف حدة النزاعات والمواجهات:** إن تعزيز أواصر الثقة بين السكان المحليين وعناصر عمليات السلام تزيد من نسبة نجاح البرامج المرتبطة بنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح قطاع الأمن وبناء السلام والتنمية المستدامة، نظرًا لما سوف تتمتع به من شمولية وفعالية تمكنها من حشد تأييد الجهات الفاعلة الوطنية. وبالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تؤثر عمليات السلام التي تعامل النساء والرجال بالمثل تأثيرًا كبيرًا في المواقف والقيم والمهارات المستخدمة في العملية. وشهدت المهارات التي تعتبر نمطيًا "أنثوية" مثل التهذئة اللفظية والمساعدة الطبية تزايدًا في أهميتها على غرار المهارات التي تعتبر ذكورية، مثل القدرة على قيادة العربات ذات الناقل اليدوي أو استخدام سلاح. ونتيجة لذلك، على سبيل المثال، تنخفض مستويات المواجهة بين العناصر والسكان المحليين في أماكن مثل نقاط التفتيش التي تضم توازنًا أكبر في عدد العناصر الإناث والذكور.
6. **إلهام العناصر اليا فاعلة وخلق قدوات يُحتذى بها:** من شأن العناصر التابعة للأمم المتحدة أن تكون مصدر إلهام للجيل القادم من موظفي قطاع الأمن في البلد المضيف. ويمكن لسلوك وتنوع هذه العناصر أن يغير المواقف السائدة إزاء الأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وأن يوفر نماذج بديلة عن العمليات الأمنية التي عاشها السكان أثناء النزاع. وقد يساعد البلد المضيف على تعزيز قطاع أمني متنوع يعمل على تغيير إيجابي في الثقافة المؤسسية.

حقوق الإنسان: تعزيز المساواة ولا سيما المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل

للمرأة الحق على قدم المساواة في الخدمة داخل قوات الشرطة بموجب المادة 21 (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، التي تكفل لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده. وينص الدستور الأردني منذ شباط 2022 على أن "الأردنيين، رجالًا ونساءً، أمام القانون سواء. لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين".³ وعلاوة على ذلك، ينص الميثاق الوطني الأردني لعام 1991 على المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون، وبموجبه فإن "المرأة شريكة للرجل وصنوه في تنمية المجتمع الأردني وتطويره. مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل، وتمكينها من أخذ دورها الصحيح في بناء المجتمع وتقدمه".⁴

وعلى الصعيد التشريعي، أصدر الأردن قانونًا بشأن الحماية من العنف الأسري (القانون رقم 6/2008) في عام 2008 وعدله في عام 2017.

وفق قانون العقوبات الأردني، يمكن معاقبة التحرش الجنسي بوصفه سلوكًا جنسيًا غير مرغوب فيه. كما يُجرّم الاغتصاب بموجب قانون العقوبات الأردني (المادة 292)، كما يلي: "من واقع انثى (غير راضية) بغير رضاها سواء بالإكراه أو بالتهديد أو بالحيلة أو بالخداع عوقب بالأشغال المؤقتة مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة".

ويخاطب قانون الأمن العام رقم 38 لسنة 1965 وتعديلاته جميع منتسبيه بأحكامه المتنوعة دون أي تمييز بينهم، وهو الذي يساوي بأحكامه بين جميع موظفيه بغض النظر عن جنسهم، كما أن التشريعات الأردنية هي التي تطبق على موظفي مديرية الأمن العام، ويوجد مجموعة من التعليمات ومدونة سلوك وظيفي تؤكد جميعها على المساواة بين جميع المرتبات ولا يوجد تمييز بينهم، ويدعم هذا القانون وما تبعه من مدونة سلوك وظيفي وتعليمات مكتوبة أو شفوية تمكين الجميع وإتاحة الفرص لهم للوصول للقيادة والإبداع والابتكار مما يشكل بيئة محفزة لهم، تغدو مثالًا يُحتذى به في مختلف وزارات ومؤسسات الأردن، ويتعدى ذلك ليصل التمييز على المستوى العربي والإقليمي والدولي.

يتضمن الإطار السياسي بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في الأردن ما يلي: الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان لعام 2016-2025 (وتهدف ركيزتها الثالثة لتعزيز وحماية حقوق المرأة)، والاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، واستراتيجية الاتصال الخاصة بالعنف المبني على النوع الاجتماعي 2016-2025.

وفي كانون الأول 2017، أقر مجلس الوزراء أول خطة وطنية أردنية لتفعيل قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325، حول المرأة والسلام والأمن (2018-2021) وكان من بين الأهداف المحددة "تحقيق الاستجابة لاحتياجات النوع الاجتماعي والمشاركة الفاعلة للمرأة في القطاعات الأمنية والعسكرية وفي عمليات السلام". وعلاوة على ذلك، تضمنت الخطة الوطنية الأردنية الثانية نتائج تركز على تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في القطاعات الأمنية والعسكرية وضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في هذه القطاعات على مختلف المستويات، والتي تعد حاليًا طور المصادقة من قبل الحكومة الأردنية.

صادق الأردن على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام 1992 (وإن كان مع تحفظين على المادة 9 المتعلقة بالجنسية، والمادة 16 المتعلقة بالمساواة في الزواج والميراث)، كما ونشر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الجريدة الرسمية في عام 2007 لتصبح سارية المفعول باعتبارها قانونًا⁵ وعليه، فإن الأردن ملزم باتخاذ تدابير للقضاء على الممارسات التمييزية. وبشكل خاص، يتعين على الأردن بموجب المادة 5 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أن يتخذ "التدابير المناسبة للقضاء على الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك المرأة والرجل بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية". ومن خلال تسليط الضوء على نجاح المرأة في مديرية الأمن العام في التصدي للأدوار النمطية للجنسين في الأردن، من شأن المديرية أن تعزز دورها الرائد في تغيير التصورات الاجتماعية المبنيّة على النوع الاجتماعي. لذا، تتمتع مديرية الأمن العام بوضع جيد يمكنها من دعم الجهود التي تبذلها الحكومة الأردنية للوفاء بالتزاماتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

أسباب اختيار الأردن كبلد نموذج

عندما اختار مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن البلدان النموذج لهذه الدراسة، فلقد سعى إلى تحديد مجموعة بلدان متنوعة جغرافياً من المساهمين الرئيسيين بقوات أفراد شرطة ولا سيما تلك التي أظهرت التزاماً بنشر المزيد من النساء في عمليات السلام.

ومن المعروف عن الأردن أنه بلد مستقر يقع داخل منطقة دائمة التأثر بالتوترات السياسية. كما تعتبر المملكة الأردنية دولة رائدة في مجال الحفاظ على السلم والأمن على الصعيد المحلي والإقليمي والدولي. وعليه فإن اختيار الأردن كواحد من الدول المشاركة في المرحلة التجريبية من مبادرة إلسي كان خياراً منطقياً نظراً للخبرة التي تتمتع بها البلاد وتاريخ مساهمتها في عمليات الأمم المتحدة للسلام منذ عام 1992.

في شباط 2022، ساهم الأردن بـ 613 من العناصر العسكرية وأفراد الشرطة، منهم 257 من أفراد الشرطة (9% نساء)⁶ و 356 من العسكريين. الأمر الذي يجعل الأردن ثالث أكبر بلد من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مساهم بقوات وأفراد شرطة في الأمم المتحدة بعد مصر والمغرب. ومن الناحية التاريخية، يعتبر الأردن من المساهمين الرئيسيين في أفراد الشرطة، إذ أنه يعتبر من بين أكبر 3 مساهمين في الشرطة بين عامي 2005 و 2015. ففي عام 2015، قد سجلت البلاد أكبر مساهمة في قوات الشرطة التابعة للأمم المتحدة حيث تم نشر 1531 عنصر، وبقيت ضمن الخمس دول الأكثر مساهمة حتى عام 2019. ومنذ أكملت بعثة الأمم المتحدة لدعم العدالة في هايتي تنفيذ ولايتها في تشرين الأول 2019، تضاعفت مساهمة قوات الشرطة الأردنية، وعلى الرغم من ذلك يظل الأردن من بين المساهمين العشر الأوائل بقوات وأفراد شرطة في قوات الأمم المتحدة.

ولذلك يُعتبر الأردن من بين البلدان المساهمة الراسخة والملتزمة التي تتمتع بسجل حافل في نشر عناصر الشرطة النسائية. وبشكل عام بمقدور مديرية الأمن العام زيادة مشاركة أفرادها من النساء من خلال:

- ضمان تلبية **احتياجات** النساء اللاتي يرغبن في الالتحاق بالقوات المنتشرة أو اللاتي هن في صدد الانتشار.
- ضمان تمتع النساء بالزي الرسمي بحقوقهن والمنافع والموارد المخصصة للعمليات التي تسبق الانتشار، و**تساوي فرصهن** في الانتشار، وعمليات الانتقال بعد الانتشار على قدم المساواة، قانوناً (القانون/السياسات (وواقعاً) (الممارسات الاجتماعية - الثقافية المؤسسية) .
- زيادة **مشاركة** النساء بالزي الرسمي مشاركة عادلة في صنع القرار والتخطيط والتنفيذ والتقييم لجميع الأنشطة المتصلة بعمليات السلام، وذلك من خلال تكليف النساء المؤهلات بجميع الأدوار خلال هذه العمليات.
- تخصيص **الموارد** على الصعيدين الوطني والمؤسسي لتهيئة بيئة عمل منصفة للنساء بالزي الرسمي.
- العمل على أن يكون للنساء بالزي الرسمي **تأثير** ملموس في تنفيذ عمليات السلام.

مديرية الأمن العام: نبذة عن المديرية وخصائصها الوطنية

مديرية الأمن العام الأردنية هي هيئة نظامية ذات شخصية اعتبارية مرتبطة بوزير الداخلية تضم من بين وحداتها قوات الدرك ومديرية الدفاع المدني يمثلها المدير وتتألف من الفئات التالية: الضباط وضباط الصف والشرطيون⁸. وقد تأسست في عام 1921 كقوة بهدف صون وتعزيز الأمن والاستقرار في الأردن. وكانت القوة الأمنية في ذلك الوقت مرتبطة بالجيش العربي وتتألف من قوات الدرك وكتيبة الدرك والكتيبة العادية وكتيبة الفروسية. ولقد أدت قوى الأمن مهامها مع الجيش العربي حتى عام 1958 عندما صدر قانون تم بموجبه فصل الأمن العام عن الجيش وربطه بوزارة الداخلية.

وفي كانون الأول 2019، صدرت إرادة ملكية لدمج المديرية العامة لقوات الدرك ومديرية الدفاع المدني ضمن مديرية الأمن العام. وتماشياً مع مبادئ حقوق الإنسان والتزامات الأردن بالسلام والأمن، تلعب مديرية الأمن العام دوراً رئيسياً وفعالاً في توفير خدمات الأمن المدنية والإنسانية في الداخل والخارج من خلال مشاركتها في عدة عمليات سلام. وتنقسم مديرية الأمن العام إلى قيادات وإدارات ومديريات ووحدات تحكمها مجموعة من القوانين واللوائح والتعليمات التي تنظم عملها.

بتاريخ 16 كانون الأول 2019، وجه جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين حفظه الله الحكومة إلى دمج مديرتي الدفاع المدني وقوات الدرك ضمن مديرية الأمن العام، وعلى ضوء ذلك صدر القانون رقم (14) لسنة 2020 المعدل لقانون الأمن العام الذي جاء استجابة لهذه الرؤية لضمان تعميق التنسيق الأمني المحترف وتحسين الخدمات المقدمة للمواطن، والتوفير على الموازنة العامة.

ويُلْقَى على عاتق مديرية الأمن العام العديد من الواجبات منها حماية الأرواح والممتلكات ومنع الجرائم والقبض على مرتكبيها وإحالتهم إلى القضاء ومعاونة مختلف الوزارات والمؤسسات في تنفيذ واجباتها، وتأمين الحماية للمنشآت، وتقديم خدمات الاسعاف والإنقاذ ومكافحة الحرائق وتوفير متطلبات الحماية المدنية... الخ.

تم إنشاء أول مدرسة لتدريب عناصر الشرطة النسائية في عام 1972. وفي نفس العام أصبح الأردن أول دولة عربية تدمج النساء في قوات الشرطة الوطنية. وبعد سنوات- في عام 1978 على وجه التحديد- صدرت الإرادة الملكية السامية بالموافقة على إطلاق اسم الأميرة بسمة على مدرسة تدريب الشرطة النسائية ليصبح "معهد الأميرة بسمة لتدريب الشرطة النسائية". وفي عام 1987، صدر قرار استحداث قيادة الشرطة النسائية فأصبح معهد الأميرة بسمة جزءاً من هذه القيادة، وأصبح هذا المعهد مرتبطاً إدارياً بقيادة الشرطة النسائية وفنياً بإدارة التدريب. كما تم إصدار جملة من القرارات لتحديد ولاية القيادة، وفي 2001 تم تغيير اسم قيادة الشرطة النسائية لتصبح إدارة الشرطة النسائية، لكن تم إلغاء ذلك في 2021. وتهدف القيادة إلى تأهيل وتمكين الدور القيادي للمرأة وتعزيز التعاون والتنسيق مع الشركاء في توفير خدمات الشرطة الأمنية التي تضع احتياجات المرأة والفتاة في الاعتبار.

وتم استحداث مكتب النوع الاجتماعي الذي يعتبر مكتب متخصص داخل مديرية الأمن العام، يتبع لمدير ديوان الأمن العام وتم إنشاؤه كجزء من الجهود الأوسع لمديرية الأمن العام والتزامها العميق بإدماج النوع الاجتماعي والمشاركة الفعالة لجميع الفئات، بما في ذلك النساء والرجال في جميع الوحدات داخل مديرية الأمن العام. ويضطلع مكتب النوع الاجتماعي بالمهام الأساسية التالية:

1. إدماج ومأسسة منظور النوع الاجتماعي ودعم تطوير سياسات واستراتيجيات وبرامج مراعية للنوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام.
2. نشر ثقافة مفهوم النوع الاجتماعي وقرار مجلس الأمن رقم 1325 المرأة والسلام والأمن في مديرية الأمن العام وعلى كافة المستويات.
3. الحفاظ على علاقات عمل إيجابية مع شبكة واسعة من الشركاء وإعداد التقارير الدولية والوطنية التي تهتم بعكس مدى تنفيذ مديرية الأمن العام لإدماج منظور النوع الاجتماعي.
4. تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال إدماج النوع الاجتماعي وإعداد برامج تدريبية متخصصة بالتنسيق مع مديرية التدريب وبما يتواءم مع الخطة التدريبية لمديرية الأمن العام وعلى كافة المستويات.
5. التنسيق مع سفراء النوع الاجتماعي كداعمين ومناصرين لإدماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام والإشراف على بناء قدرات ضباط ارتباط النوع الاجتماعي في مختلف وحدات الأمن العام ومتابعة تنفيذهم لواجباتهم.
6. الإشراف على متابعة تنفيذ خطة العمل السنوية لإدماج منظور النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لإستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام.
7. إعداد دراسات تحليلية بنسبة العنصر النسائي في كافة تشكيلات ووحدات الأمن العام ومختلف مجالات العمل، ووضع المستهدفات اللازمة للسنوات القادمة بناءً على الخطة الإستراتيجية لإدماج منظور النوع الاجتماعي.

وتم تعيين مستشار للنوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام يقوم بتقديم المشورة بشأن إدماج منظور النوع الاجتماعي وتفعيل قرار مجلس الأمن رقم 1325، والقرارات العشرة الأخرى التي تشكل أجندة المرأة والسلام والأمن. ويُعنى كذلك بإعداد الدراسات والاستشارات وتوفير المعلومات اللازمة لمتخذي القرار في مديرية الأمن العام ليتم إدماج منظور النوع الاجتماعي في كافة المجالات (السياسات، والعقيدة الأمنية، الإجراءات، المفاهيم، التعليم والتدريب، تحليل الأزمات والنزاعات، العمليات والبعثات).

وتعتبر مديرية الأمن العام الأردنية إحدى المؤسسات الرائدة في مجال الأمن فيما يتعلق بتعزيز مشاركة المرأة داخل القطاع ولاسيما في عمليات السلام. ولكي تلبي المديرية احتياجات المجتمع ككل، من النساء والرجال والفتيات والفتيان على أحسن وجه فلقد عملت على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال اعتماد الخطة الوطنية الأردنية لتفعيل قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1325 حول المرأة والسلام والأمن (2018-2021).

وكان للخطة الوطنية تأثيرًا كبيرًا على تعزيز مشاركة المرأة في السلام والأمن وخاصة في القطاعين الأمني والعسكري. في عام 2019، شكلت النساء 3.60% من جميع موظفي مديرية الأمن العام الذين تم نشرهم في عمليات السلام، وارتفعت هذه النسبة إلى 21.1% (2020). وزادت نسبة العناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام المشاركة في عمليات السلام بمقدار 16.8% في عام 2020، مقارنة بخط الأساس الذي حددته خطة العمل الوطنية.

وعملًا بخطة العمل الوطنية الأولى JONAP I، شهدت مديرية الأمن العام بعض التغييرات المتعلقة بتمثيل المرأة في الشرطة وهي كالاتي:

- تمثيل المرأة داخل مديرية الأمن العام: من 4.77% في عام 2017 إلى 6.2% في عام 2021
- مشاركة العناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام في بعثات حفظ السلام: من 4.3% في عام 2017 إلى 8.5% في عام 2021
- عدد ضباط ارتباط النوع الاجتماعي في وحدات مديرية الأمن العام المختلفة 20

وفي عام 2020، أقرت مديرية الأمن العام استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي (2021-2024) بهدف تعزيز استجابة القدرات المؤسسية للنوع الاجتماعي وتحديد وإزالة جميع الحواجز والعقبات التي تعترض المشاركة الكاملة والهادفة للمرأة في قطاع الأمن.

مساهمة الأردن في عمليات السلام

عبر التاريخ

أصبح الأردن عضوًا في الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1955، ولطالما لعب دورًا رائدًا في دعم عمليات حفظ السلام الدولية والمساهمة فيها في مختلف المناطق التي تعرضت لنزاعات داخلية وحروب أهلية. وفي البداية، كان الأردن يساهم بعناصر ذوي خبرة من مديرية الأمن العام والدرك في بعثات الشرطة التابعة للأمم المتحدة.

كانت أول مشاركة للأردن في عمليات حفظ السلام عام 1992 في بعثة كرواتيا (قوات الأمم المتحدة للحماية) ومن ثم كمبوديا (سلطة الأمم المتحدة الانتقالية في كمبوديا)، في حين كانت أول مشاركة لوحدة الشرطة المشكلة في عام 2000 في بعثة كوسوفو (بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو). ومنذ ذلك التاريخ، سعت مديرية الأمن العام إلى تعزيز مشاركتها من حيث رفع كفاءة وقدرة المشاركين من أجل الحفاظ على دور الأردن في السلام والأمن العالميين.

ونتيجة للتطوير المستمر في مفهوم مهام الأمم المتحدة والطبيعة المختلفة للواجبات الموكلة إلى هذه البعثات، وفي إطار إعادة هيكلة وبناء خدمات الشرطة والمؤهلات المتخصصة المطلوبة لتلبية احتياجات البعثة وطبيعتها، أنشأت مديرية الأمن العام إدارة عمليات حفظ السلام في 21 آذار 2012. وعلاوة على ذلك، وبغية تعزيز عملها في ميدان حفظ السلام، أنشأت مديرية الأمن العام معهد تدريب عمليات حفظ السلام في 26 شباط 2013. وهو مركز يوفر مهارات متقدمة وتدريبًا للعناصر المعتمز من نشرها وفقًا للمعايير الدولية بشأن عمل الشرطة. وقد تم إرفاق المعهد بإدارة عمليات حفظ السلام الأردنية لتسليط الضوء على دور وخبرة كل من القوات التابعة لمديرية الأمن العام وقوات الدرك في إطار عمليات الأمم المتحدة للسلام.

و في هذا السياق، كان اعتماد مديريةية الأمن العام للقرار 1325 والخطة الوطنية التي كانت بمثابة خارطة طريق للمؤسسات الوطنية المعنية بتعزيز مشاركة المرأة ودورها في عمليات حفظ السلام وبعثاتها، خطوة لضمان كفاءة واستدامة عمليات حل النزاع من خلال تقييم ومعالجة احتياجات المرأة في هذه القطاعات وفي المناطق المتضررة.

ومنذ 1992، شارك الأردن في 30 عملية سلام تابعة للأمم المتحدة، فنشر ما مجموعه 6155 عنصرًا من المراقبين الدوليين، و 26047 عنصرًا من وحدات الشرطة المشكلة، و 69 وظيفة في الأمم المتحدة اعتبارًا من شباط 2022. وتشارك المملكة حاليًا في 8 عمليات سلام أممية: بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية، بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي، بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي، بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لدعم المرحلة الانتقالية في السودان و بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان

وبدأت مشاركة الشرطة النسائية في عام 2007 كمراقب دولي في بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان. وفي المجموع، قام الأردن ولغاية شباط 2022 تم نشر 156 عنصرًا من عناصر الشرطة النسائية.

الجدول 1: إحصاءات مشاركة المرأة الأردنية في عمليات السلام

البعثة	تاريخ المشاركة الأولى للعناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام	عدد العناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام المنتشرة قبل شباط 2022	عدد العناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام المنتشرة اعتبارًا من شباط 2022 (مشاركة مستمرة)	عدد العناصر النسائية التابعة لمديرية الأمن العام التي شاركت في عمليات الأمم المتحدة للسلام (حاليًا وفي السابق)
جنوب السودان (بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان)	2007	33	7	40
كوسوفو (بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو)	2008	4	-	4
أفغانستان (بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان)	2009	8	-	8
دارفور (العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور)	2010	81	-	81
ليبيا (بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا)	2014	2	-	2
أبيي (قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي)	2017	1	1	2
قبرص (قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص)	2019	2	1	3
الكونغو الديمقراطية (بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية)	2021	-	14	14
السودان/الخرطوم (بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لدعم المرحلة الانتقالية في السودان)	2021	-	2	2
العدد الإجمالي		131	25	156

الجدول 2: المشاركة الحالية للعناصر التابعة لمديرية الأمن العام في عمليات الأمم المتحدة للسلام (نيسان 2022)⁹

البعثة	طبيعة المشاركة	ذكر	أنثى	العدد الإجمالي
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى	عناصر الشرطة	40	0	40
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	عناصر الشرطة	9	0	9
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	وحدات الشرطة المشكلة	164	14	178
	عناصر الشرطة	9	2	11
قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في القبرص	عناصر الشرطة	3	1	4
قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي	عناصر الشرطة	1	1	2
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة لدعم المرحلة الانتقالية في السودان	عناصر الشرطة	0	1	1
بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	عناصر الشرطة	9	8	17
العدد الإجمالي		235	27	262

عمليات الأمم المتحدة للسلام كأولويات وطنية

تشير المقابلات المتعمقة مع قيادات قطاع الأمن في الأردن إلى أن المشاركة في عمليات الأمم المتحدة للسلام تعتبر أولوية وطنية للبلاد. وكما يشرح أحد كبار المسؤولين: "ليس هناك شك بأنه يشكل أولوية حيث أن الأردن من أوائل الدول في مجال حفظ السلام وهذا شيء مهم للدولة بأن تكون من الدول التي تسعى إلى السلم العالمي وأن تكون عضو فاعل في هذا المجال".

إن مشاركة الأردن في عمليات السلام لا يعني التزامه بالسعي إلى تحقيق السلام العالمي فحسب، فهي تقدم أيضًا رؤية واضحة لمصلحته الاستراتيجية في الحفاظ على الأمن العام في المنطقة وخارجها. وعلى الرغم من عدم وجود بعثات إقليمية، فقد وضع الأردن خطة مستدامة بهدف تحديد أولوياته في مجال حفظ السلام كهدف وطني من أهداف مديرية الأمن العام من أجل ضمان تكامل الجهود العملية وتنسيق الأداء الأمني، التطوير المستمر والتنمية المستدامة للجهود الأمنية، حماية حقوق الإنسان وتعزيزها والمحافظة عليها، وتطوير الوعي الأمني والسلم المجتمعي. حيث أنه تعتبر المشاركة الأردنية في عمليات حفظ السلام ضمن رؤية ورسالة الأمن العام الأردني في أن يكون مؤسسة أمنية رائدة ليس على المستوى المحلي فحسب وإنما على المستوى الدولي تنفيذًا لتوجيهات القائد الأعلى جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين. ويتجلى ذلك من خلال وجود إدارة مختصة (إدارة عمليات حفظ السلام) تعنى باختيار وإعداد وتأهيل القوات للمشاركة في المهام وبشكل مستدام. وفي سياق هذه الخطة، قال المسؤولون الذين قابلناهم "نعم صحيح يوجد أهداف استراتيجية لمديرية الأمن العام تعنى بنشر أفراد الشرطة كأولوية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية".

اتخاذ القرارات بشأن عمليات النشر التابعة للأمم المتحدة

بالنسبة للأردن فإن اتخاذ القرار بشأن التكاليف والانتشار يتركز بالأساس على قرارات مجلس الأمن الدولي التابع للأمم المتحدة ودوله الأعضاء. ويشير المسؤولون الذين تمت مقابلتهم إلى أن حجم وطبيعة القوات المكسرة لبعثة حفظ سلام معينة تكون بحسب متطلبات وأهداف القرار الصادر عن مجلس الأمن. وبرعاية المعهد التابع لإدارة عمليات حفظ السلام، تم إجراء مسح تفقدي لموقع البعثة، وأثبتت نتائج أن مشاركة الأردن في بعثات حفظ السلام معقولة كمًا ونوعًا.

وباستثناء حالات غياب الحكومة المركزية (تمرد)، فإن الأردن كثيرًا ما يختار المشاركة في بعثات داخل دول ذات حكومات تضمن المستوى الأدنى من تطبيق البروتوكول أو سيادة القانون. وتسعى القوات الأردنية في مشاركتها إلى مساعدة الحكومات المركزية على بناء قوات شرطة محلية وتعزيز قدرتها على إنفاذ القانون. وهناك نوعان من قوات الشرطة التي يتم إرسالها وتشمل قوة يتم تشكيلها وفقًا لنظام التدخل السريع (المشاركة الكاملة) أو كمراقب للشرطة الدولية بهدف رصد الانتهاكات وحل المسائل المتعلقة باستخدام الوسائل القانونية. ويتم تحديد حجم المشاركة استنادًا إلى نوع المهمة. وتشمل الشروط التي تؤخذ بعين الاعتبار للانتشار الفردي رغبة الشخص في الالتحاق بالقوات وتدريبه ولغته وخبرته كما يجب أن تكون دوراته التدريبية شاملة بما في ذلك في مجال حقوق الإنسان، ليكون مؤهلًا للنشر. وهناك مهارات تكميلية تثبت أيضًا فائدتها في الاختيار، مثل الخبرة في التعامل والتفاوض.

وبعد أول مشاركة للعناصر النسائية من قوات حفظ السلام في بعثة 2007، تزايدت المطالبات بمشاركة المرأة في قوات حفظ السلام تزايدًا ملحوظًا. أوضح المجيبون أن هذا الطلب المتزايد كان نتيجة وجود النساء في قوات حفظ السلام "واستعدادهن وانضباطهن، وكانت مشاركتهم في دارفور أكبر دليل على ذلك".

9 إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة، مساهمة الأفراد بالزي الرسمي في قوات الأمم المتحدة حسب البلد والبعثة ونوع العناصر اعتبارًا من: 30/04/2022، متوفر على: peacekeeping.un.org/sites/default/files/03_country_and_mission_49_april_2022.pdf

03

المنهجية

المنهجية

نظرة عامة على منهجية التقييم لقياس فرص المرأة في عمليات السلام - MOWIP

إن المنهجية المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام¹⁰ هي أداة فريدة لتقييم وتحسين المشاركة الهادفة للنساء في عمليات السلام. فهي توفر إطارًا ممنهجًا وشاملاً لتحديد الممارسات الجيدة التي تتبعها المؤسسة الأمنية والتحسينات المحتملة في عشرة مجالات تم تحديدها نظرًا لأهميتها. ولا تقتصر العوامل ذات الصلة بتقييم مشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام خلال الانتشار فحسب، بل تشمل أيضًا سياسات وممارسات وتجارب النساء والرجال داخل المؤسسة الأمنية. وبالتالي، يمكن استخدام الممارسات الجيدة والتحسينات الممكنة التي تحددها منهجية التقييم للزيادة من مشاركة المرأة بصفة هادفة في عمليات السلام وتحسين تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في المؤسسة الأمنية قيد الدراسة. ولا يمكن فصل حفظ السلام عن المؤسسة الأمنية التي تدير عمليات الانتشار: حيث أن النهوض بالمساواة بين الجنسين وإدماج المرأة والرجل عمومًا داخل المؤسسة من شأنه أن يعزز بدوره مشاركة المرأة الفعالة في عمليات الانتشار.

وتتضمن المجالات، التي سوف يتم مناقشتها فيما يلي، كل العوامل التي تؤثر على حجم وطبيعة مشاركة المرأة في عمليات السلام، بدءًا بمرحلة التجنيد الأولي في مديرية الأمن العام وحتى الانتشار في البعثات. وقد تكون هذه العوامل إما إيجابية (الممارسات الجيدة على المستوى المؤسسي التي تساهم في المشاركة الهادفة للمرأة) أو سلبية (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة بصورة هادفة على المستوى المؤسسي). ومن خلال التطرق لكل مجال، تكشف منهجية التقييم عما إذا كانت هذه العوامل تشكل حاجزًا أو فرصة ومدى تأثيرها. وتهدف المنهجية بالأساس إلى:

- تحديد مجموعة شاملة من المجالات داخل مؤسسة أمنية معينة تكون قابلة للتحسين من أجل زيادة مشاركة المرأة الهادفة في عمليات الأمم المتحدة للسلام؛
- تحديد الممارسات الفضلى داخل المؤسسة الأمنية التي يمكن الاستفادة منها أو تكثيفها و/أو تعميمها على نطاق أوسع؛
- تطبيق مجموعة شاملة من الأدوات والمؤشرات لقياس أهمية كل مجال بهدف تعزيز مشاركة المرأة الهادفة في المؤسسة الأمنية؛
- تحديد الأثر المتباين لكل مجال داخل المؤسسة الأمنية.

وتتألف منهجية التقييم من ثلاثة عناصر، يعمل فريق التقييم الوطني على تنفيذها:

- **استمارة تقصي الحقائق:** تتضمن ما يقارب عن 200 سؤال بغاية جمع بيانات نوعية وكمية من مصادر رسمية حول انتشار القوات التابعة لمديرية الأمن العام في عمليات الأمم المتحدة للسلام.
- **مقابلات رئيسية مع صانعي القرار:** هدفها جمع معلومات بشأن عملية اتخاذ القرار فيما يتعلق بانتشار القوات في عمليات السلام.
- **دراسة مسحية** عن العناصر المنتشرة وغير المنتشرة التابعة للمديرية، الذكور والإناث على حد سواء.

بعد معالجة وتحليل البيانات الناتجة عن هذه الأدوات الثلاث، يتم تصنيف كل مجال استنادًا إلى ترميز ملون. يشير اللون الأحمر إلى المجالات التي تشكل أهم العوائق ويشير اللون الأخضر إلى مجالات ذات أولوية منخفضة أو فرصة. وتتم مقارنة بيانات الدراسة المسحية بالبيانات الواردة في استمارة تقصي الحقائق للبحث عن تناقضات بين الإصلاحات المؤسسية والسياسات والتجارب المعيشية والتصورات الفعلية بالنسبة لعناصر مديرية الأمن العام.

بأخذ تحليل البيانات الناتجة عن الدراسة المسحية في الاعتبار الرتبة والعمر والمشاركات (النشر) السابقة. ومن ثم يتم تحديد الحالات التي تظهر اختلافات كبيرة من الناحية الإحصائية¹¹ بين الرجال والنساء الذين أجابوا على الدراسة المسحية. وقد يعكس الاختلاف بين الأجوبة التي يقدمها الرجال والنساء اختلافًا حقيقيًا في تجاربهم وتصوراتهم، فهي ليست محض صدفة أو نتيجة لتمثيل المرأة تمثيلًا أكبر في تصنيف أو خدمة معينة. كما تتم مقارنة بيانات الدراسة المسحية بتلك الناتجة عن استمارة تقصي الحقائق لدراسة الفجوات القائمة بين السياسات المؤسسية والتجارب والتصورات الفعلية لعناصر مديرية الأمن العام.

10 كريم، سابرينا، منهجية موب MOWIP: قياس الفرص المتاحة للمرأة في عمليات السلام (2020)، www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_3.pdf

11 وإذا تكرر إجراء الدراسة المسحية عدة مرات، فيستجيب الرجال والنساء بطريقة مختلفة بحسب عوامل أخرى قد تؤثر في إجاباتهم (مثل الرتبة والعمر وظروف الانتشار والخدمة). تم تحديد الأهمية الإحصائية بواسطة قيمة احتمالية p تبلغ 0.1 أو أقل في نماذج الانحدار الموضحة في المربع.

تحليل بيانات الدراسة المسحية

تم تحليل البيانات بأساليب مختلفة. أولاً، تم حساب الإحصائيات الوصفية للعينة برمتها، للنساء والرجال ولمن سبق نشرهم في عملية سلام تابعة للأمم المتحدة إضافة إلى الذين لم يشاركوا فيها قط. ثانياً، تم إجراء اختبارات تي (t-test) التي تحدد ما إذا كان هناك تفاوت في القيمة المتوسطة للمستجيبين بين العناصر الذكور والإناث وبين العناصر المنتشرين وغير المنتشرين وذلك بهدف تحديد حجم الفارق بينهم في كل من هذه المجموعات الفرعية (بحسب النوع الاجتماعي وحالة الانتشار). وثالثاً، كان الهدف من استخدام نماذج الانحدار تحديد الأهمية الإحصائية لأجوبة العناصر الذكور والإناث فضلاً عن العناصر المنتشرة وغير المنتشرة مع مراعاة عوامل أخرى التي قد تؤثر على الأجوبة، مثل العمر والرتبة ونوع الخدمة.

وإذا كان هناك تباين هام من الناحية الإحصائية بين الرجال والنساء (في حال وجود قيمة إحصائية p أقل من 0.05)، فيتم التطرق للتفاصيل في هذا التقرير. وفي حال غياب التفاصيل بشأن نسب الاستجابة المختلفة بين العناصر الذكور والإناث، فذلك يدل على تقارب أجوبتهم، وأن جميع العوامل الأخرى ثابتة. وتم التعامل مع نماذج الانحدار على أساس نموذج الانحدار اللوجستي (logistic regression) في حال كانت الإجابة ثنائية (على سبيل المثال، عندما تكون الإجابة على شكل نعم أو لا) وعلى أساس نموذج الانحدار اللوجستي الترتيبي (ordinal logistic regression) في حال كانت خيارات الإجابة قاطعة أو ترتيبية (كالأسئلة التي تطلب رأي الشخص في موضوع معين). بالنسبة للمتغيرات المستمرة، تم استخدام النموذج المسمى بانحدار المربعات الصغرى العادية (ordinary least square regression).

ولقد تمت صياغة المسودة الأولى للتقرير المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات السلام استناداً إلى تحليل البيانات وترتيب مجالات البحث العشرة. وبانتهاء الصياغة تبدأ عملية التحقق لاعتماد التقرير وتشارك المؤسسة الأمنية المقيمة من خلال تقديم ملاحظات و معلومات سياقية ومؤسسية وتوضيحات وتفسيرات إضافية للبيانات. كما تم عرض الاستنتاجات الرئيسية الواردة في التقرير (الفرص الرئيسية والعوائق) على أصحاب المصلحة الرئيسيين داخل المؤسسة الأمنية خلال التقرير الشفوي، مما أتاح لهم المساهمة مساهمة فعالة في هذه المرحلة. وتم إدراج المدخلات الواردة في التقرير الشفوي في المسودة، التي تم استكمالها ومن ثم عرضها على المؤسسة الأمنية أثناء ورشة عمل التحقق ليتم الموافقة على المحتوى. وشكلت ورشة العمل فرصة أمام المؤسسة الأمنية لاستعراض نتائج التقرير بأكمله وبالتفصيل والإقرار بالنتائج ووضع توصيات تستند إلى أدلة. ويمكن للمؤسسة الأمنية أن تغتني هذه الفرصة أيضاً لتطوير محتوى النسخة العامة من التقرير، علماً بأن جميع البلدان تمتلك تقريراً داخلياً غير منقح.

وعليه، فلقد أدت منهجية التقييم إلى التوصل لنتائج هامة قائمة على أدلة تستند بدورها إلى آراء داخل المؤسسة ودراية فريق التقييم، فضلاً عن الخبراء الوطنيين والدوليين الذين لديهم خلفية أكاديمية في مجال النوع الاجتماعي وعمليات السلام. ويجوز استخدام هذه المنهجية لتقديم توصيات تحويلية قائمة على الأدلة تستهدف بفعالية أهم الأسباب التي تحد العناصر بالزي الرسمي، ولا سيما النساء، من الانتشار في عمليات السلام. كما يسمح استخدام منهجية مشتركة عبر العديد من البلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة بتحديد الحواجز العالمية التي يجب التصدي لها على مستوى الأمم المتحدة؛ الأمر الذي من شأنه أن يبرز كذلك الممارسات الفضلى التي يمكن تعميمها وتكييفها مع سياقات أخرى.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة: المؤسسة الوطنية المعنية بالبحوث

تأسست اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كآلية وطنية بغاية النهوض بوضع المرأة في الأردن وذلك بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 3382/11/21 في عام 1992 ويرأس هذه اللجنة سمو الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة ومجلس الوزراء المعنيين وممثلي مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص. وتسعى اللجنة إلى ضمان امتثال الأردن بالتزاماته الوطنية والإقليمية والدولية، والتي تهدف إلى تحسين وضع المرأة ومشاركتها في التنمية المستدامة.

وفي 21 أيلول 1996، عينت الحكومة الأردنية اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة مرجعاً وطنياً لجميع الكيانات الرسمية وممثلاً للمملكة في جميع القضايا والأنشطة المتعلقة بالمرأة. وقد تم تحديد مهام اللجنة ومسؤولياتها في المحاور الرئيسية التالية:

- إدماج قضايا المرأة وأولوياتها في الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات والخطط والموازنات الوطنية.
- رصد قضايا التمييز ضد المرأة وتقييم واقعها ومتابعة ما تم إنجازه في إطار تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص .
- كسب التأييد والحشد لقضايا المرأة ونشر الوعي بأهمية دورها ومشاركتها في تحقيق التنمية الوطنية المستدامة.

وتتلخص مهمة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في تعزيز مكانة المرأة والحفاظ على إنجازاتها في الأردن، وتعزيز موقف إيجابي وداعم لها وبيئة تُقدر الدور الذي تلعبه المرأة من خلال نهج تشاركي يشمل كافة أصحاب المصلحة.

وقد وقع الاختيار على اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كشريك وطني لإجراء التقييم المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات السلام بالتعاون مع مديرية الأمن العام نظراً إلى الخبرة الواسعة التي تتمتع بها اللجنة في مجال المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في الأردن، فضلاً عن قيادتها لعملية صياغة الخطة الوطنية الأردنية الأولى وتطوير الخطة الوطنية الثانية لتفعيل قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم (1325) حول المرأة والسلام والأمن.

فريق التقييم

عينت اللجنة، تحت إشراف أمينها العامة، مختصة إدارة المعرفة بأجندة المرأة والسلام والأمن كمنسقة للبحوث بالتعاون مع مديرية الأمن العام التي أنشأت بدورها لجنة فنية لتسهيل المهمة. وفي المقابل، قامت اللجنة بتعيين باحثين بدوام جزئي لإجراء المقابلات الرئيسية مع صانعي القرار وتوسع من مسؤولي التعداد (5 إناث و 4 ذكور) لإجراء الدراسة المسحية في جميع أنحاء الأردن، بعد تزويدهم بالمهارات اللازمة لجمع البيانات بفاعلية.

قياس فرص المرأة في عمليات السلام داخل مديرية الأمن العام

تم تنفيذ التقييم لقياس فرص المرأة في عمليات السلام داخل مديرية الأمن العام في الفترة بين نيسان 2019 وكانون الأول 2021.

وقد بدأت هذه العملية في نيسان 2019، من خلال زيارة ميدانية قام بها مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن إلى الأردن، حيث نظمت اللجنة أربعة اجتماعات ثنائية¹² مع القوات المسلحة الأردنية، ومع مديرية الأمن العام والمديرية العامة لقوات الدرك بهدف تقديم مبادرة إلسي وتمهيد الطريق لتنفيذ البحوث في هذه المؤسسات. وعقب الزيارة، تمت الموافقة على تنفيذ منهجية التقييم بالتعاون مع مديرية الأمن العام وقوات الدرك. وعليه فقد وضعت اللجنة خطة عمل وجدولاً زمنياً للبحوث، وأصدرت كتب رسمية لبدء التنفيذ داخل مديرية الأمن العام وقوات الدرك. كما وضعت معايير اختيار للباحثين ومسؤولي التعداد الذين ستتعاقد معهم.

وأجريت أول 9 مقابلات مع صانعي القرار في تموز 2019 في مقر المديرية العامة لقوات الدرك. وبالتوازي مع ذلك، قامت جامعة كورنيل بتدريب خمسة من مسؤولي التعداد على المنهجية التي تمكنهم من إجراء الدراسة المسحية على أحسن وجه في مديرية الأمن العام والدرك. وفي الفترة نفسها، ملأت قوات الدرك استمارة تقصي الحقائق واطلعت عليها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

وأجرت مديرية الأمن العام تنقيحاً شاملاً لجميع الوثائق المتعلقة بالمشروع في أيلول 2019. وفي هذا السياق، أنشأت لجنة فنية مكونة من وحدات مختلفة¹³ لتسهيل العملية داخل المديرية، ولا سيما بعد إعادة تشكيلها ودمج مديرية الدفاع المدني والمديرية العامة لقوات الدرك ضمن مظلة مديرية الأمن العام. وعلاوة على ذلك، طورت مديرية الأمن العام مذكرة تفاهم لتحسين تنسيق العمل بينها وبين مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. وقد وقعت الأطراف الثلاث هذه المذكرة في 29 أيلول 2020.

وفي كانون الأول 2020، تم مخاطبة وزارة الخارجية الأردنية رسمياً للشروع في تنفيذ البحث. وبناء على ذلك، نُشرت مذكرة التفاهم في الجريدة الرسمية لمواصلة المهمة في الأردن. وفي كانون الثاني 2021، بدأت فرق مكلفة من مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن و اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ومديرية الأمن العام وجامعة كورنيل باستعراض أدوات جمع البيانات وتكييفها مع السياق المحلي. ويهدف هذا التعديل إلى إضفاء طابع محلي على الأدوات لتتماشى مع السياق الأردني.

وفي الفترة من كانون الثاني إلى أيلول 2021، تم إجراء 11 مقابلة إضافية مع صانعي القرار في مديرية الأمن العام. أي ما مجموعه 20 مقابلة بين عامي 2019 و 2021 (18 قائد و 2 قائدة)، وتم مشاركة نتائج هذه المهمة مع مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن وجامعة كورنيل. وبالإضافة إلى ذلك، نظمت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ورشة عمل لتوطين الأدوات البحثية بما

12 الحضور: مدير مركز التدريب على عمليات حفظ السلام / مديرية الأمن العام، رئيس فرع الاتصالات الدولية ومراقبة السلاح في مديرية التخطيط والتنظيم / القوات المسلحة الأردنية، رئيس مديرية شؤون المرأة العسكرية / القوات المسلحة الأردنية، مساعد العمليات في المديرية العامة للدرك.

13 اللجنة الفنية: (1) مكتب النوع الاجتماعي / مستشار النوع الاجتماعي، (2) مديرية قضاء الأمن العام، (3) إدارة عمليات حفظ السلام، (4) إدارة التخطيط والتعاون الدولي، و (5) الأمن الوقائي

يتمشى مع السياق الأردني في 20-22 أيار 2021، للموافقة على النسخة النهائية لكل من الدراسة المسحية ونموذج تقصي الحقائق، حيث خضعت الأدوات لإجراءات الموافقة الرسمية لمديرية الأمن العام التي وافقت عليها في 9 أيلول 2021. كما وتم استعراض الاستراتيجية التي سيتم تطبيقها لأخذ عينات الدراسة المسحية لضمان تقيد الأردن بالمعايير المحددة. وقد تم تحديد إطار أخذ العينات بصفة منطقية ولكن تبين أن الالتزام بهذا المعيار في الأردن (أي 50% من العينة نساء، ممن لديهن خبرة في الانتشار وغيرهن لا يتمتعن بخبرة الانتشار) أمر صعب نظرًا إلى أن خبرة الأردن في نشر النساء في عمليات السلام ما زالت قيد التطوير ولا سيما عندما يتعلق الأمر بكافة الرتب. وبالتالي، تم وضع معايير بديلة للوفاء بالحد الأدنى، استنادًا إلى منهجية التقييم، فاق عدد عينات النساء اللواتي لا يتمتعن بخبرة ضمن القوات المنتشرة عدد النساء اللاتي يملكن خبرة من أجل تحقيق التمثيل المرغوب للمرأة في العينة العامة.

وكانت عملية المواءمة مع السياق الأردني حاسمة من أجل إيجاد أرضية مشتركة بين الأدوات والأسئلة الموحدة في سياق الأردن، مع مراعاة اللغة والتقاليد والثقافة، فضلًا عن السياق المؤسسي لمديرية الأمن العام. وعلى وجه الخصوص، تمت إعادة صياغة العديد من أسئلة الدراسة المسحية لكي تكون مقبولة ومفهومة بالنسبة للعناصر الذين شملتهم الدراسة

وبعد عملية المواءمة مع السياق الأردني، أكملت مديرية الأمن العام استمارة تقصي الحقائق بالتعاون مع مختلف الإدارات التابعة للمديرية، كما وساهمت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في هذه المرحلة من خلال توثيق جهود الخطة الوطنية الأردنية الأولى لتفعيل القرار 1325.

وتم تنفيذ الدراسة المسحية في خمس أقاليم (تمثل جميع محافظات المملكة) في الفترة من تشرين الثاني إلى كانون الأول 2021. وتوجه تسعة من مسؤولي التعداد إلى عمان وإربد والسلط والكرك والعقبة لتلبية المعايير المتعلقة بانتقاء العينات. وقد وقع الاختيار على هذه المناطق لتغطية الأردن بشكل كامل فضلًا عن أن غالبية عناصر مديرية الأمن العام موجودة في هذه المحافظات. وقد سهل اختيار هذه المواقع على باقي العناصر من المحافظات المحيطة الحضور والمشاركة في الدراسة المسحية.

واستندت الدراسة المسحية إلى استبيان يضم 380 سؤال استمر بين ساعة واحدة ونصف الساعة. وشملت العينة الأردنية 381 عنصرًا، منهم 194 امرأة و 187 رجلًا. وعلاوة على ذلك، فلقد كان 91 رجلًا و 28 امرأة (أي ما مجموعه 119 فردًا) قد ساهموا في بعثة واحدة على الأقل تابعة للأمم المتحدة. وعلى وجه التحديد، قال 74 من المشاركين في الدراسة المسحية إنهم قد شاركوا في بعثة واحدة وشملت هذه المجموعة 58 رجلًا و 16 امرأة؛ وقال 28 إنهم قد شاركوا في بعثتين من بينهم 16 رجلًا و 12 امرأة. وذكر 13 رجلًا مشاركتهم في ثلاث بعثات وشارك رجل واحد فقط في أربع بعثات وآخر في خمس بعثات وآخر في ست بعثات.

واستنادًا إلى المجموعة المشاركة في الاستبيان فإن متوسط سن الانضمام إلى مديرية الأمن العام بالنسبة للرجال هو 21.6 سنة وبالنسبة للنساء هو 23.7 سنة.

وفيما يتعلق بالمنطقة الجغرافية، 61 من العناصر المشتركة في الدراسة المسحية هم من إقليم الوسط و 127 من العاصمة و 136 من إقليم الشمال و 39 من إقليم الجنوب و 18 من محافظة العقبة. ومن بين 60 عنصرًا الذين شملهم الاستبيان نجد 18 رجلًا أعزبًا و 42 امرأة عزباء بالإضافة إلى 310 عنصرًا منهم 168 رجلًا متزوجًا و 142 امرأة متزوجة، 9 من بينهم رجل مطلق و 8 مطلقات و أرملتين. وفي المتوسط، لدى الرجال 3 أطفال وللنساء طفلين. ويبلغ متوسط مدة الخدمة 16 سنة للرجال و 12 سنة للنساء.

الجدول 3: العينة المشاركة التابعة لمديرية الأمن العام حسب الرتبة والجنس¹⁴

الرتبة	عدد الرجال	عدد النساء
منخفضة	17	46
متوسطة	87	106
عالية	81	41
العدد الإجمالي	185	193

الجدول 4: العينة المشاركة التابعة لمديرية الأمن العام حسب الموقع الجغرافي

موقع الدراسة المسحية	حجم عينة الدراسة	النسبة المئوية
إقليم الوسط	61	16%
إقليم العاصمة	127	33%
إقليم الشمال	136	36%
إقليم الجنوب	39	10%
محافظة العقبة	18	5%
العدد الإجمالي	381	100%

بعد ذلك قام فريق جامعة كورنيل بمعالجة وتحليل بيانات الدراسة المسحية، مع التركيز على أبرز الاختلافات بين النساء والرجال ذات الأهمية الإحصائية ، وكذلك بين العناصر الذين شاركوا في بعثات وأولئك الذين لا يمتلكون الخبرة بعد.

وصدر التقرير الشفوي الأولي في آذار 2022. وخلال هذه المرحلة، قدم كل من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وفريق جامعة كورنيل لمديرية الأمن العام أهم العوائق والفرص التي تم تحديدها في كل مجال من المجالات المدروسة، فضلاً عن ترتيبها العام (على سبيل الأولوية الملحة والمتوسطة والمنخفضة). ومهد التقرير الشفوي الطريق أمام اللجنة الفنية من أجل المساهمة في كتابة التقرير والملاحظات. وعقب تقديم التقرير الشفوي، تم عرض المسودة الأولى على اللجنة الفنية للاستفادة من ملاحظاتهم. وعليه قدمت اللجنة مدخلات مكتوبة ومعلومات إضافية تم إدراجها في المسودة. وتم استكمال هذه الأخيرة في صيغتها النهائية في تموز 2022 وتم عرضها من جديد على مديرية الأمن العام واستعراضها خلال ورشة العمل من أجل الموافقة عليها.

نتائج التقييم المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات السلام

نتائج التقييم المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات السلام

تقيس منهجية مويب (MOWIP) الفرص والعوائق المتعلقة بعشرة مجالات بحثية، ويتم إسناد درجة تقييم لكل مجال بهدف تسليط الضوء على تلك التي تستلزم تركيزاً أكبر من قبل المؤسسة الأمنية بهدف تحسين المشاركة الهادفة للمرأة بالزي الرسمي في عمليات السلام. ويوضح الجدول 5 أدناه موجزاً عن النتائج وتقدم الأقسام اللاحقة في هذا التقرير المزيد من التفاصيل عن العوائق والفرص حسب المجال.

الجدول 5: خلاصة نتائج تقييم مويب (MOWIP)

المجالات المتقاطعة		مرحلة ما قبل النشر: بما في ذلك العوامل التي تؤثر على تكوين القوات		
		المؤهلات هل هناك ما يكفي من النساء في المؤسسات الوطنية؟	1	
10	9	معايير الانتشار هل تتطابق المعايير مع المهارات المطلوبة في العمليات؟	2	
الاستعداد الاجتماعي هل تعامل النساء معاملة متساوية داخل الفريق؟	الأدوار الجنسانية على أساس النوع الاجتماعي هل تحول المواقف المسبقة عن المرأة دون قدرتها على الانتشار؟	اختيار العناصر التي سيتم نشرها هل لدى الجميع فرصة عادلة في النشر؟	3	
		القيود الأسرية هل هناك تدابير خاصة لعائلات النساء المنتشرات؟	4	
		مرحلة النشر: بما في ذلك الصعوبات التي تواجه المرأة أثناء العمليات		
		البنية التحتية لعمليات السلام هل تتلاءم أماكن الإقامة والمعدات مع احتياجات المرأة؟	5	
		التجارب المتعلقة بعمليات السلام هل تؤثر التجارب الإيجابية والسلبية أثناء العمليات على قرارات نشر النساء؟	6	
		مرحلة ما بعد النشر: بما في ذلك العوامل التي تؤثر على إعادة النشر		
		التقدم المهني هل تساعد عمليات النشر في تعزيز حياة المرأة المهنية؟	7	
		كل المراحل		
		القيادة من أعلى إلى أسفل (القيادة التدريجية) هل يدعم الرؤساء في العمل على كافة المستويات نشر النساء؟	8	

عالية

متوسطة

منخفضة

مجالات القضايا المؤسسية

مجالات القضايا الشاملة

مجالات القضايا الشاملة

فيما يلي، سيتم تقديم ملخص من صفحة واحدة للنتائج المتعلقة بكل مجال، يليه شرح مفصل.

فهم تصنيف كل مجال (أولوية عالية أو متوسطة أو منخفضة)¹⁵

عند تصنيف المجالات المدروسة، تأخذ المنهجية أيضًا في الاعتبار الاختلافات في نتائج كل من استمارة تقصي الحقائق والمقابلات والدراسة المسحية. وتدرس المنهجية على وجه التحديد التالي:

- أوجه الاختلاف بين الأجوبة على استمارة تقصي الحقائق وتلك التي أدلى بها صناع القرار الرئيسيين في المقابلات بشأن السياسات والممارسات والبرامج وبين الأجوبة التي جاءت في الدراسة المسحية التي تقيس تجربة العناصر مع هذه السياسات والممارسات والبرامج؛
- مدى تأثير بعض السياسات أو الممارسات بصورة غير متناسبة على النساء والرجال (على سبيل المثال، قد تكون متطلبات الحد الأدنى للطول في صالح الرجال لأنهم عادة أطول من النساء)؛
- ما إذا كان هناك اختلاف كبير في طريقة إجابة النساء والرجال على كل سؤال من الأسئلة الواردة في الدراسات المسحية؛

وتم استخدام البيانات المترتبة عن هذه الأدوات الثلاثة لقياس مجموعة من المؤشرات المتعلقة بكل مجال من المجالات قيد الدراسة. ويتم قياس المؤشرات باستخدام استمارة مؤشر مويب (MOWIP)، على أساس أربع نقاط:

- درجة تقييم التباين في التنفيذ، والتي تشير إلى حجم الفجوة بين السياسات والممارسات والبرامج وبين تجارب العناصر المتعلقة بها؛
- درجة تقييم العوائق، لمعرفة ما إذا كان مجال ما عائقًا أمام الرجال والنساء؛
- درجة تقييم العوائق المؤسسية التي تواجهها المرأة، وهي تشير إلى مدى تأثير المجال قيد الدراسة على النساء فقط أو بشكل غير متناسب؛
- درجة تقييم الفجوة في تجارب النساء، فهي تشير إلى ما إذا كان المجال عائقًا أكبر بالنسبة للنساء أو أكثر انتشارًا في صفوفها مقارنة بالرجال..

تقيس النقاط الأربع الأبعاد المختلفة لما يشكل كل عائق، وتقيس درجة تقييم العوائق إلى أي مدى يشكل مجال ما عائقًا أمام المشاركة الفعلية للرجال والنساء. ولكن لفهم تأثير هذه المسائل على المرأة من المهم فهم التأثير غير المتناسب الذي من شأن بعض المؤشرات أن تسببه للمرأة، هذا بالإضافة إلى نجاعة أداء البلاد فيما يتعلق بتلك المؤشرات بشكل خاص (درجة العائق المؤسسي المؤثر على النساء). وعلاوة على ذلك، فإن التجارب الفعلية التي تعيشها عناصر القوات قد لا تتطابق مع السياسات والبرامج والممارسات المذكورة. لذلك من المهم قياس التجارب الفعلية مقارنة بالمسجلة (تقييم التنفيذ)، وفهم ما إذا كانت النساء تعشن هذه المسائل بشكل مختلف عن الرجال (تقييم الفجوة في تجارب النساء). تتراوح كل درجة من 0 إلى 1، يشير 0 إلى الحالات المقلقة و يشير 1 إلى غياب العوائق.

ومن ثم يتم دراسة جميع المؤشرات المتعلقة بمجال معين معًا لتحديد أولويته وما إذا كانت عالية أو متوسطة أو منخفضة والنظر في الخطوات التالية. وعليه تبرز النتائج الفرص والحوافز التي تحول دون مشاركة المرأة مشاركة هادفة في عمليات الأمم المتحدة للسلام، فضلًا عن الثغرات في تنفيذ السياسات القائمة والفوارق في المفاهيم بين كبار وصغار العناصر والمرتبات، وبين النساء والرجال.

المجالات المتقاطعة

المجال 9 (الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي) والمجال 10 (الاستبعاد الاجتماعي) اللذان يعكسان قيم وقواعد وتصورات وسلوكيات وممارسات العناصر داخل المؤسسات الأمنية، فضلًا عن الثقافات المؤسسية والديناميات الجماعية التي تنطوي عليها هذه العوامل، هي في الواقع متقاطعة ولها تأثير على كل المسائل من 1 إلى 8. وتشمل النتائج التي تم التوصل إليها والمتعلقة بالمسائل من 1 إلى 8 فقرة حول تأثيرها على النتائج. ويساعد ذلك على توجيه التوصيات، إذ أن التغيير التحويلي يمكن أن ينطوي على تغييرات في السياسات والمواقف.

معلومات إضافية

يحتوي هذا التقرير على أهم النتائج التي توصل إليها مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن وجامعة كورنيل. ويمكن التعمق أكثر في التحليل باستخدام مجموعة البيانات المتاحة، إذا لزم الأمر، لأنشطة المتابعة.



إيدرس المجال الأول- المؤهلات- ما إذا كانت مديرية الأمن العام تتضمن عددًا كافيًا من النساء لتلبية الأهداف المحددة في «استراتيجية المساواة بين الجنسين من الأفراد النظاميين 2018-2028»¹⁶: بحلول عام 2028، ينبغي أن تشكل النساء 20% من وحدات الشرطة المشكلة ونحو 30% من المراقبين الدوليين.

والمجال 1 من المجالات ذات أولوية قصوى بالنسبة للمديرية، إذ تحصل على درجة تقييم منخفضة في جميع المسائل. وهذا يشير إلى أنه يمثل عائقًا أمام الرجال والنساء على حد سواء هذا بالإضافة إلى التباين بين تنفيذ السياسات والممارسات والتجارب الفعلية للعناصر وتأثر النساء بشكل خاص بالعوائق المتعلقة بهذا المجال.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- خلال العقد الماضي، كانت مديرية الأمن العام تنظم حملات متخصصة للتوظيف لزيادة تمثيل المرأة بين عناصرها.
- للرجال والنساء العاملين في المديرية فرص متساوية للمشاركة في التدريب أثناء الخدمة.
- عادة ما يُبدي كل من الرجال والنساء الذين تم نشرهم رغبة في إعادة الانتشار.

العوائق الرئيسية

- ما زالت النساء غير ممثلات بالقدر الكافي في مديرية الأمن العام ولا يتمتعن إلا بقدر محدود من القدرة على الوصول إلى المناصب القيادية، وذلك يعزى لأسباب مختلفة ولا يتعلق فقط بعملية تقلد المناصب القيادية حيث أن هذه العملية تخضع لعدد من المعايير أهمها الرتبة وعدد سنوات الخدمة والأقدمية في العمل في مديرية الأمن العام. قلة تمثيل النساء وعدم وصولهن إلى المناصب القيادية قد يشكل عائقًا كبيرًا يحول دون نشرهن كجزء من مساهمات الشرطة الأردنية.
- على الرغم من أن النساء ممثلات تمثيلاً ضئيلاً بشكل ملحوظ في مديرية الأمن العام، فإن عددًا من الرجال والنساء يعتبرون التدابير الإيجابية أو تدابير الإنصاف شكلاً من أشكال المحاباة المهنية للمرأة على حساب الرجل.
- تقل احتمالية رغبة النساء في الانتشار عن الرجال، والاعتقاد بأنهن سيكن قادرات على النشر إذا رغبن بذلك، مما يشير إلى أن النساء قد يناين بأنفسهن بعيداً عن فرص النشر.

تصورات وتجارب المستجيبين للاستبيان

- من المرجح أن تبلغ النساء اللواتي شاركن في الدراسة المسحية أكثر من نظرائهم الرجال عن عدم الإنصاف والمحابة على أساس جوانب مختلفة من الهوية عندما يتعلق الأمر بالوظائف في مديرية الأمن العام .
- يتوفر في مديرية الأمن العام مصنع لتفصيل الزي لكوادر الأمن العام نساءً ورجالاً، وتمتلك النساء دون الرجال خيارات متعددة للزي الرسمي، وعلى الرغم من ذلك الرجال والنساء على حد سواء يبلغون عن مسائل من قبيل عدم توفر الزي الرسمي المناسب والمعدات وأماكن النوم والحمامات، ولكن النساء يتأثرن تأثراً أكبر بعدم توفر وجاهزية البنية التحتية مقارنة بالرجال.
- من المرجح أن ترغب النساء بترك العمل في مديرية الأمن العام أكثر من الرجال.

المجالات المتقاطعة

- مديرية الأمن العام ما زالت مؤسسة ذات طابع رجولي في الغالب، فعدد النساء فيها مازال دون المستوى المطلوب وخاصة في المناصب القيادية، وهو ما يتفق مع القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي بشأن قدرة المرأة على القيادة في المؤسسات الأمنية (المجال 9). وبالتالي فإن قلة قليلة من موظفي المديرية كانت تحت إشراف امرأة، وللتصدي للقوالب النمطية والافتراضات يجب تجربة كفاءة القيادات النسائية بشكل مباشر.
- والنساء أقل اندماجاً من نظرائهن الذكور، كما يبين تصورهن بخصوص التمييز وعدم الإنصاف عند تخصيص الوظائف ومحدودية حصولهن على المعدات والمرافق المناسبة. وقد يلعب هذا الأمر عاملاً لجعل النساء يفكرن في ترك وظائفهن، ولكن بشكل عام قد يكون السبب في تركهن لعملهن هو لأسباب شخصية. (المجال 10)
- وتجدر الإشارة إلى أن مديرية الأمن العام تركز بصفة متزايدة على توظيف النساء في مجموعة متنوعة من الأدوار، وهي فرصة كبيرة للتغيير.

النتائج المفصلة الفرص

للمرأة الحق في الالتحاق بمديرية الأمن العام منذ أكثر من 50 سنة.

في عام 1972، تم إتاحة المجال أمام النساء للانضمام إلى مديرية الأمن العام وتزامن ذلك مع إنشاء أول مدرسة تخرجت منها الدفعة الأولى من ضابطات الشرطة النسائية وتتألف من ستة نساء في ذلك الوقت. ووفقاً للقيادة فإن «المرأة الأردنية أصبحت قادرة وبشكل كبير على القيام بذات الواجبات التي يقوم بها زميلها رجل الأمن العام فلم لا يتم نشرها في نفس المهام.»

للمرأة الحق في التدريب المستمر أثناء الخدمة في مديرية الأمن العام.

94% من العناصر الذين شملتهم الدراسة تلقوا تدريباً أثناء الخدمة. وقال كل من الرجال والنساء إنهم شاركوا في تدريب في المديرية، ومن الجدير بالذكر بأن النساء داخل مديرية الأمن العام تشارك في كافة الدورات المنعقدة من خلال إدارة التدريب في كافة المجالات الأكاديمية والنوعية والمتخصصة، كما ويشاركن في كافة دورات معهد تدريب عمليات حفظ السلام المختصة في حفظ السلام، وحقوق الإنسان، وقرار مجلس الأمن 1325، ودورات التحضير لفحص الأمم المتحدة باللغتين الانجليزية و الفرنسية، ودورات الإعداد والتأهيل لما قبل الانتشار.

تم تنظيم حملات متخصصة لتوظيف النساء خلال السنوات العشر الماضية.

بصفة عامة، يتم نشر إعلانات التوظيف للرجال والنساء على حد سواء، وهي تستند إلى الاحتياجات والشواغر. وعلاوة على ذلك، تنظم مديرية الأمن العام حملات توظيف للنساء تهدف إلى زيادة مشاركتهن في هذا القطاع. وهذا يشير إلى الجهود المبذولة لزيادة عدد النساء في مديرية الأمن العام. فعلى سبيل المثال، يتم عقد حملات في الجامعات لتشجيع الطالبات على الانضمام إلى الأمن العام وحملات تبرز قصص النجاح المتعلقة بمشاركة النساء في الأمن العام ومهام حفظ السلام من خلال قيادة الشرطة النسائية، كما وتم إدماج دور المرأة في القطاعين الأمني والعسكري في مادة العلوم العسكرية في الجامعات.

وشهدت السنوات الأخيرة إقبالاً أكبر من جانب المتقدمين الذكور والإناث كلما تم الإعلان عن فرص شاغرة. وتسلط الإحصاءات المذكورة في المقدمة الضوء على الزيادة في تمثيل النساء في مديرية الأمن العام كنتيجة لهذه العوامل. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن المديرية لم تقم بأي تعيين منذ بدء وباء فيروس كورونا ولغاية الانتهاء من تعبئة الاستبانات محل الدراسة.

ينضم الرجال والنساء إلى مديرية الأمن العام لأسباب متنوعة.

أهم ثلاثة أسباب تشجع النساء على الالتحاق بالمديرية هي: الاستقرار الوظيفي والمادي ولأنه حلم منذ الصغر. وأما الأسباب الرئيسية بالنسبة للرجال فهي: الاستقرار الوظيفي والمادي وخدمة البلاد.

الجدول 1.1: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي «ما هو سبب انضمامك إلى مديرية الأمن العام؟»

السبب	الرجال	النساء	السبب	الرجال	النساء
مادي	48%	37%	للمغامرة	13%	5%
الفوائد الإجمالية	35%	10%	للسفر	15%	3%
استقرار وظيفي	76%	70%	حلم الطفولة	23%	35%
أصدقاء في مديرية الأمن العام	14%	3%	لمساعدة الآخرين	31%	25%
أفراد عائلة في مديرية الأمن العام	15%	7%	لخدمة بلادي	42%	34%
لكي أصبح بطلاً	13%	5%			

من المرجح أن يرغب كل من النساء والرجال المنتشرين في الالتحاق مجدداً بالبعثات، وعادة ما تكون النساء واثقات من قدرتهن على ذلك أكثر من الرجال.

من بين العناصر التي تم نشرها، فإن 89% من الرجال و 89% من النساء أبدوا رغبتهم في الانتشار مرة أخرى. ومن المثير للاهتمام أن 64% من الرجال ونحو 86% من النساء أبدوا ثقتهم في الانتشار مرة أخرى عندما سألناهم: «هل تعتقد أنك سوف تتمكن من الانتشار في مهمة أخرى؟». وكثيراً ما تكون العناصر النسائية أكثر ثقة بإعادة نشرها، رغم أن استمارة تقصي الحقائق تشير إلى أنه من غير المرجح أن يقع إعادة نشر النساء كالرجال.

تمديد النشر ممكن ويحدث بانتظام.

وفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، يسمح للأفراد بتمديد مشاركتهم في البعثات. وعلاوة على ذلك، تمكنت النساء في العينة التي تم نشرها من تمديد مهامهن أكثر من الرجال (82% من النساء مقابل 65% من الرجال).

العوائق

لا يوجد في مديرية الأمن العام عدد كاف من النساء لتلبية أهداف إدارة الأمم المتحدة لعمليات السلام لإستراتيجية المساواة بين الجنسين من الأفراد النظاميين 2018-2028¹⁷

على الرغم من أن أعداد المتقدمات لفحص الأمم المتحدة تعادل النسبة المعتمدة لتمثيل العنصر النسائي، إلا أنه في عام 2021، كانت النسبة المئوية الإجمالية للنساء في مديرية الأمن العام 6.2% فقط. ونتيجة لهذه النسبة المنخفضة يتعين على النساء الانتشار أكثر من مرة عبر السنوات من أجل تحقيق الهدف المنشود.

يبدو أن الجهود المؤسسية المبذولة للإعلان عن فرص التوظيف في مديرية الأمن العام ضئيلة للغاية بالنسبة للمجتمع الأردني.

تحاول مديرية الأمن أن تعين عناصرها من المجتمع الأردني. ويتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة للمديرية في الصحف اليومية أو التلفزيون أو وسائل التواصل الاجتماعي. كما ويتم تعميم فرص المناصب التنافسية لجميع قوائم التوزيع لترشيح من تنطبق عليهم الشروط بشكل دوري ويتحكم في ذلك توفر المناصب نفسها. لكن كم قليل فقط من العناصر علموا بالفرص المتاحة داخل المديرية عبر الوسائل العامة. فقد علم 33% فقط بوجود فرص تشغيل من خلال الصحف و 4% عبر التلفاز و 7% عبر وسائل التواصل الاجتماعي. قد سمع معظم العناصر عن هذه الفرص مباشرة من خلال عائلاتهم (40%) وأصدقائهم (17%).

تقوم مديرية الأمن العام بدراسة السياق والمرحلة التي سيتم الإعلان بها عن فرص التوظيف ومن ثم تقوم باستخدام الوسائل الأكثر رواجاً وتوفر الوصول إلى أكبر عدد ممكن، من مثل وسائل التواصل الاجتماعي.

الجدول 1.2: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي «كيف علمت بفرص التوظيف في مديرية الأمن العام؟»

الطرق	الرجال	النساء	الرجال	النساء
العائلة	36%	45%	وسائل التواصل الاجتماعي	0%
الأصدقاء	13%	21%	المدرسة	0%
الصحف المحلية	32%	34%	مرشد أو معلم	0%
التلفاز	3%	6%	جهة التوظيف	0%
الراديو	0%	0%	البحث الشخصي	26%

عمل المرأة في المناصب القيادية

أكدت مديرية الأمن العام أنها تعتمد على معايير محددة لتعيين المناصب القيادية، على سبيل المثال الرتبة والأقدمية في التعيين وتوافر الشواغر، بصرف النظر عن جنس المرشحين.

وعلى الرغم من أن عددًا من العناصر النسائية يعملن حالياً كقائدات للوحدات ورئيسات للإدارات والفروع في الوحدات المركزية والميدانية، فإن 62% من العناصر الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية - كانوا قد عملوا في منصب قيادي واحد على الأقل مقابل 43% من النساء.

ووفقاً للقيادة فإن "اعتقد يجب أن يكون هناك تكافؤ في توزيع أفراد الشرطة في المناصب القيادية في قوات حفظ السلام وبناء على الخبرات والمؤهلات وان تتاح روح المنافسة بشكل كامل بين الرجال والنساء وبما يكفل حماية المرأة من العنف اللفظي والجسدي وهي في ارض المهمة"¹⁷

ونتيجة لنقص تمثيل النساء في المناصب القيادية، فقد قال 15% فقط من المشاركين في الدراسة المسحية إنه كان لديهم رؤساء نساء في العمل.

تؤثر محدودية الحصول على الزي الرسمي وعدم توفر المرافق والمعدات داخل مديرية الأمن العام على الرجال والنساء على حد سواء، ولكن بصفة أكبر على العناصر النسائية.

لمديرية الأمن العام زي رسمي بمقاسات متعددة، ويمكن للعناصر تغييره عند الحاجة. ووفقاً إلى 56% من العناصر فإن الزي الرسمي الذي توفره المديرية لا يتناسب دائماً مع أجسادهم. وقال 29% من النساء المشاركات في الدراسة المسحية إن الزي الموحد لا يتناسب مع أجسادهن مقابل 7% فقط من الرجال.

ورداً على سؤال: «هل توفر لك القوات المسلحة / الشرطة / الدرك في الأردن المعدات اللازمة لأداء عملك». قال 13% من العناصر إنهم لم يحصلوا على المعدات اللازمة بشكل منصف (خوذة، سترة، أسلحة)، منهم 81% من النساء¹⁸ و 19% من الرجال. وبشكل أكثر تحديداً، أكد 5% من الرجال و 20% من النساء المشاركين في الدراسة أنهن لم يحصلوا على المعدات الضرورية لأداء عملهم.

17 مع العلم بأن توزيع أفراد الشرطة في المناصب القيادية في قوات حفظ السلام يقع ضمن مسؤولية الأمم المتحدة.

18 ووفقاً لما ذكرته مديرية الأمن، عندما أجريت الدراسة المسحية، لم يكن مطلوباً من النساء اللواتي يرتدين الزي الرسمي أن يحملن أسلحة خلال البعثات إلا عندما اشتركن في بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية

وقال 6% من المجموعة التي شملتها الدراسة إنهم لا يستطيعون الوصول إلى دورات المياه المناسبة لهم داخل مديرية الأمن العام، ومن بين هؤلاء 62% من النساء. ومن المرجح أن تقول النساء إنهن لا يتمتعن بإمكانية الوصول إلى دورة المياه المناسبة لهن في مديرية الأمن العام بالمقارنة مع الرجال. وأكد 4% فقط من الرجال ذلك مقابل 7% من النساء.

وعلاوة على ذلك، فإن 0% من الرجال مقابل 13% (25 امرأة) قالوا إنه لا توجد مرافق للنوم داخل العديد من الوحدات، ولا بد من التنويه من أن الوحدات والمديريات ليست جميعها بحاجة إلى منامات وذلك نظراً لطبيعة عملها.

في حين أن مديرية الأمن العام تتولى الإسناد اللوجستي لصرف اللباس المناسب مرتين في السنة ويوجد نماذج كثيرة تناسب النساء مثل (بدلة، تنورة مع معطف، بنطال مع معطف، بنطال مع قميص). وفيما يتعلق بالمعدات فإنه يتم تأمين جميع المستلزمات اللوجستية التي تضمن أداء العاملين بحسب مهامهم بناءً على خطة تزويد خاصة بكل وحدة. ومن ناحية أخرى على الرغم من أن البنية التحتية لمديرية الأمن العام ضعيفة إلا أنه يوجد دورات مياه مخصصة لكلا الجنسين في كل وحدة.

الجدول 1.3: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي «ما هي المرافق أو المعدات التي وفرتها مديرية الأمن العام بشكل غير كاف؟»

المرافق	الرجال	النساء	الرجال	النساء
دورات المياه	12%	54%	15%	52%
المرافق المخصصة للنوم	15%	34%	13%	42%
مساحات المكاتب	10%	52%	13%	49%
المرافق المخصصة لتناول الطعام	9%	45%		

من غير المرجح أن تكون النساء قد شاركن في دورات تدريبية دولية، لا سيما اللاتي لا يتمتعن بخبرة في الانتشار.

أكد 29% فقط من الأفراد الذين شملتهم الدراسة المسحية مشاركتهم في تدريبات الشرطة الدولية أو تدريبات الشرطة خارج الوطن (ليس بالضرورة في مجال حفظ السلام)، 77% منهم من الرجال و 13% فقط من النساء. وبشكل عام، لم يشارك 71% من العناصر الذين شملتهم الدراسة في أي تدريب دولي.

ومن بين المشاركين في الدراسة المسحية الذين يتمتعون بخبرة في الانتشار، قال 34% إنهم لم يشاركوا قط في تدريب دولي خارج البلاد (وليس بالضرورة في مجال حفظ السلام). وبالتحديد أكد 29% من الرجال الذين تم نشرهم في بعثة من بعثات الأمم المتحدة، مقابل 48% فقط من النساء، عدم مشاركتهم في دورات تدريبية دولية.

نسبة النساء اللواتي يفكرن في التقاعد من عملهن في مديرية الأمن العام مقارنة بالرجال.

من بين المشاركين في الدراسة المسحية، قال 75% إنهم لا يفكرون في التقاعد من مديرية الأمن العام، في مقابل 66% من النساء و 34% من الرجال يفكرون في التقاعد من مديرية الأمن العام. ووفقاً لمديرية الأمن العام فإن أسباب التقاعد من الوظيفة تختلف من شخص إلى آخر، ويرجع ذلك أساساً إلى رغبة العناصر في تحسين ظروفهم المعيشية.

الانتقال الوظيفي داخل مديرية الأمن العام محدود.

تخضع عملية الانتقال من وحدة أمن عام إلى أخرى لمعايير محددة تكفل توازناً في تصنيف الوظائف والرتب الموجودة داخل كل وحدة، مع مراعاة تحقيق الاستقرار الوظيفي. وأكد 58% من الموظفين، 57% من الرجال و 52% من النساء المشاركين في الدراسة المسحية إنه من الصعب جداً الانتقال من تخصص/وحدة إلى أخرى داخل المديرية.

يعتقد معظم المشاركين في عينة الدراسة، ولا سيما النساء، أن الوظائف والترقيات ليست عادلة.

على الرغم من أن نظام الترقية داخل المديرية هو نظام موحد للجميع ويخضع لمعايير محددة، مثل الرتبة وأقدمية التعيين، عندما سألنا المشاركين «هل واجهت شخصياً موقفاً تم فيه تفضيل زميل لك بسبب أي من العوامل التالية؟» قال 49% من المشاركين بأنهم يشعرون بحالة من عدم الإنصاف والمحابة عندما يتعلق الأمر بالوصول إلى وظائف معينة. وبصفة عامة، تميل النساء المشاركات بالدراسة المسحية أكثر من نظرائهن من الرجال إلى الاعتقاد بوجود محسوبية على أساس الصداقة أو الانتماء لمنطقة جغرافية معينة أو المصالح المشتركة أو النوع الاجتماعي أو الأسرة أو العلاقات الاجتماعية.

ويسود في المديرية تصور مفاده أن النساء يستفدن من المحابة وأن التركيز المتزايد على زيادة مشاركة النساء من الممكن أن تضر بالآفاق المهنية للرجال. وعندما سألنا المشاركين: «هل تعتقد أنه يتم تفضيل السيدات أحياناً عندما يحصلون على فرص، مثل الوظائف والترقيات لمجرد كونهن سيدات» 24% أجابوا بنعم وعلاوة على ذلك، قال 58% منهم إن تفضيل النساء في التوظيف والترقيات يضر بالرجال.

الجدول 1.4: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي «هل شاهدت زميلًا يتم تفضيله بسبب أي من العوامل التالية أثناء النشر في عملية سلام تابعة للأمم المتحدة؟»

العامل	الرجال	النساء	الرجال	النساء
الصدقة	20%	43%	الدين	3%
الانتماء الجغرافي	24%	40%	النوع الاجتماعي	5%
المصلحة المشتركة	15%	33%	علاقة عائلية	6%
الانتماء العرقي	6%	3%	علاقة ودية	3%

النساء عادة أقل رغبة في الالتحاق بالقوات المنتشرة مقارنة بالرجال: فهن يعتقدن أن فرصهن في الانتشار محدودة حتى ولو رغبن في ذلك.

في الإجمال، فإن 74% من كل عناصر المديرية بما في ذلك 85% من الرجال ونحو 64% من النساء يرغبون في الانتشار مع بعثة من بعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. إي أن رغبة النساء في الانتشار أقل بكثير. وعلاوة على ذلك، عندما سألنا "هل تعتقد أنه سيتم نشرك في عملية سلام (أخرى) للأمم المتحدة في المستقبل؟" أجاب 12% من الرجال و23% من النساء بالرفض. و 66% من جملة العناصر التي تعتقد أنها حتى لو أرادت الانتشار فلن تتاح لها الفرصة لذلك، هي من النساء.

77% من العناصر المشاركة في الدراسة المسحية الذين لم يبدوا اهتمامًا بالانتشار منهم من النساء. ومن بين أولئك الذين لا يتمتعون بتجربة في الانتشار، أظهر 26% منهم عدم اهتمامه بذلك و 85% كانوا نساء.

وتجدر الإشارة إلى أن الأسباب التي تثني النساء عن الانتشار موجودة في الغالب في المرحلة الأولى لهذه العملية، نظرًا لأن النساء اللاتي سبق وانتشرن من المرجح أن يرغبن في إعادة التجربة كالرجال، ويعتقدن بأن ذلك ممكنًا (انظر قسم الفرص أعلاه).

من غير المرجح أن تتطوع النساء في عمليات الانتشار.

بشكل عام، لم يُبد 65% من الأفراد الذين شملتهم الدراسة المسحية اهتمامًا بالانتشار أو التقدم للمشاركة فيه (تطوع)، منهم 58% من النساء. ونعني بالتطوع هنا يعني إرسال طلب للالتحاق بالقوات المنتشرة أو طلبه بصفة مباشرة.

ووفقا لاستمارة تقصي الحقائق فلا يوجد برنامج رسمي لإعادة النشر.

على الرغم من جهود مديرية الأمن العام فيما يتعلق بتنظيم فعاليات لتشجيع ودعم العناصر على إعادة الانتشار، من خلال تطبيق السياسات والإجراءات القياسية التابعة للأمم المتحدة (SOP)، والعمل على الاختيار والإعداد والتدريب والتأهيل اللازم مع الالتزام بنسبة تمثيل العنصر النسائي.



يبحث المجال المتعلق بمعايير الانتشار فيما إذا كانت النساء تستوفي الشروط اللازمة للالتحاق بالقوات المنتشرة بقدر نظرتهن من الرجال.

وتعتبر هذه المسألة ذات أولوية منخفضة بالنسبة لمديرية الأمن العام. ولا يهتم الرجال والنساء بهذا الموضوع اهتمامًا بالغًا، بالرغم من تأثيره على المرأة أكثر من الرجل في الممارسة العملية. ومن ناحية أخرى، لم يكن هناك فارق يذكر بين تصوراتهم، وهذا يعني أن تجاربهم المتعلقة بالنوع الاجتماعي متشابهة.

المربع 2.1: معايير الانتشار

حدد العديد من كبار القادة متطلبات الانتشار خلال المقابلات. ووفقًا لأحد كبار القادة فإن "أن المعايير المتبعة للاختيار في مهمات حفظ السلام (المشاركة الفردية، السرايا) تتم وفقًا للمعايير التي تعتمدها الأمم المتحدة والتي تتضمن الخضوع للاختبارات والتي هي عبارة عن: امتحانات كتابية، ومقابلات، وفحص قيادة مركبات ذات ناقل يدوي، ورمائية، ولغة إنجليزية. حيث تقوم مديرية الأمن العام بعقد العديد من الدورات لتأهيل مرتبتيها للخضوع لاختبارات الأمم المتحدة مع العلم بأن الاختبارات للمشاركة في مهمات حفظ السلام تتم من خلال الأمم المتحدة". ووفقًا لقائد آخر فإن "تشمل معايير الاختيار 1- أن يجيد اللغة الإنجليزية وأحيانًا تكون الفرنسية مطلوبة. 2- أن يكون المشارك قد التحق بدورات خاصة في معهد حفظ السلام تؤهله للمشاركة، وتكون الدورات حسب نوع المهمة أي أن هناك دورات متعددة يجب الالتحاق بها." وفقًا لقائد ثالث "نحترم المعايير الصادرة عن الأمم المتحدة والتي هي الجهة المخولة بالطلب، ومنها أن يكون سجل الشخص أو ملفه الشخصي قانوني ولا يوجد فيه مخالفات قانونية كي لا يشكل مصدرًا للمشكلات في أرض المهمة بسبب سلوكه فهو لا يمثل نفسه بل يمثل بلده. وتتضمن المعايير الرسمية: 1- أن لا تقل الخدمة عن خمس سنوات 2- اللغة 3- الفحص الطبي."

ووفقًا لقائد رابع آخر: "المعايير الرسمية للمشاركة في حفظ السلام تتضمن: 1- فحوصات الصحة النفسية 2- فحوصات السلوك الاجتماعي 3- الخلو من الأمراض. ولا يوجد معايير غير رسمية." كما أضافوا أن المؤهلات للمشاركة تتم بـ "اجتياز الفحوصات المقررة مثل اللغة، والرمائية واللياقة البدنية، والتدريب والتأهيل. وفي النهاية القرار للجنة الأمم المتحدة لأنهم هم يعلمون ما يحتاجون"

واستنادًا إلى هذه المقابلات، فإن متطلبات الانتشار هي:

- اختبارات ومقابلات كتابية
- اختبار قيادة العربات ذات الناقل اليدوي
- الرماية
- اللغة الإنجليزية (وأحيانًا الفرنسية)
- السجل السيرة والسلوك
- 5 سنوات في الخدمة
- اللياقة البدنية
- حضور دورات تأهيل محددة في معهد حفظ السلام
- الفحوصات الطبية والنفسية
- اختبارات السلوك الاجتماعي

ولابد هنا من التنويه إلى أن الفحوصات الطبية تتطلب للأمم المتحدة كما وأنه ولا يوجد اختبارات سلوك. ومن ناحية أخرى، تختلف الاختبارات بين مشاركة المراقبين الدوليين ومشاركة وحدات الشرطة المشكلة فعلى سبيل المثال: في الوحدات المشكلة يعتبر سجل السيرة والسلوك والفحوصات الطبية واللياقة البدنية واجبة لجميع أفراد الوحدات المشكلة، ولكن فيما يتعلق بالاختبارات فإنه يتم الاختبار (اللغة أو قيادة المركبة أو الرماية) بحسب الواجب المناط به/بها في التشكيل وليس عليه/ها الوفاء بها جميعها إنما بحسب طبيعة العمل والتي تحدد طبيعة الاختبار.

ملخص النتائج

الفرص الرئيسية

- يرى الرجال والنساء المنتشرون بأن التدريب قبل الانتشار يساعدهم على الاستعداد على أحسن وجه.
- تنفذ مديرية الأمن العام استراتيجيات تهدف إلى تعزيز قدرة النساء على تلبية معايير الاختيار.

العوائق الرئيسية

- لا تتمتع عناصر مديرية الأمن العام بالمعرفة الكافية بمعايير الاختيار المطلوبة للنشر، الأمر الذي من شأنه أن يحد من قدرتها على الاستعداد بشكل ملائم لعملية الاختيار والوفاء بالمعايير.
- تعتقد بعض النساء أن فرصهن محدودة في الانتشار إذا كن أمهات.
- هناك تباين بين معايير الاختيار والمهارات الفعلية المطلوبة للنجاح العملي خلال النشر، والتي قد تكون للمرأة أفضلية فيها.

الثغرات في التصورات والتجارب

- أفاد معظم الرجال والنساء الذين شملتهم الدراسة المسحية بأنهم يفتقرون إلى بعض المهارات والكفاءات التي يعتقدون أنها مطلوبة للنشر (والنساء بشكل أكبر).

المجالات المتقاطعة

تشمل معايير الانتشار التابعة للأمم المتحدة المهارات التي عادةً ما يتمتع بها الرجال، مثل قيادة المركبات والتعامل مع الأسلحة، ويرجع ذلك لاختلاف التهيئة الاجتماعية للنساء والرجال (المجال 9). إن الأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي تنعكس من خلال العدد الضئيل للنساء اللاتي لديهن رخصة قيادة المركبات ذات الناقل اليدوي أو استخدام سلاح صغير- المهارات التكتيكية اللازمة للنشر. وهذا يعني أنه من الأسهل على الرجال الوفاء بالمعايير المطلوبة للنشر، وهو الأمر الذي من شأنه أن يحرم العناصر النسائية بطريقة دون وجه حق - في حين تشير الأدلة إلى أن المعايير البديلة مثل سهولة التواصل مع الآخر والاستماع الفعال وحل النزاعات لا تقل أهمية لنجاح البعثات. وعلاوة على ذلك، يبدو أن الأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي تؤثر على ثقة المرأة من حيث تقييمها الذاتي للمهارات اللازمة للنشر، ولا سيما المهارات المتحيزة إلى الرجال مثل اللياقة البدنية أو المهارات التكتيكية.

ولطالما كان عدد الرجال أكبر في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة، وهو ما يشير ضمناً أنه تم اعتبار الرجال على مر التاريخ ضرورة أساسية للفريق، وأن تواجد النساء هو عرضي وليس بالأساسي. ولقد شرعت مؤخراً الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات وأفراد شرطة في التساؤل حول التمثيل الضئيل للمرأة، وهذا يعني أن معايير الاختيار المتحيزة لصالح الرجل لم تواجه منذ فترة طويلة أي اعتراض (المجال 10).

النتائج المفصلة

الفرص

يعتقد الأفراد المنتشرون أن التدريب السابق للنشر فرصة مفيدة لتعلم المهارات الضرورية والكافية.

أكد 96% من الأفراد ذوي الخبرة في مجال حفظ السلام (الرجال والنساء على قدم المساواة) إن التدريب السابق للنشر يعلمهم المهارات اللازمة والكافية.

يعتقد الأفراد أن لديهم مهارات التواصل اللازمة والمهارات الشخصية الضرورية للنشر.

يرى 58% من الأفراد أن لديهم مهارات التواصل/الاستماع/المهارات الشخصية الضرورية للنشر. وتظهر مجموعة متزايدة من البيانات الموحدة حول قياس فرص المرأة في عمليات السلام أن قوات حفظ السلام ذات الخبرة تعتبر هذه المهارات ضرورية لضمان نجاح عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة¹⁹. وبالتالي فمن الإيجابي جدًا أن تتمتع العناصر التابعة لمديرية الأمن العام بالمهارات الأساسية التي تمكنها من المساهمة بصفة إيجابية ومفيدة في عمليات السلام وما تطلعه به من مهام.

تم وضع إستراتيجيات بهدف زيادة قدرة النساء على تلبية معايير الاختيار من خلال التدريب.

هنالك استراتيجيات تهدف إلى زيادة أو تحسين مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام (8 من كبار القادة على الأقل ذكروا ذلك). ومن بين الدورات الأكثر تداولًا نجد الدورات التدريبية التي تهدف لتعزيز مهارات العناصر النسائية حتى يتسنى لها الوفاء بمعايير الاختيار (أي التدريب اللغوي وقيادة العربات).

ووفقًا لأحد القادة بين بأنه "بالتأكيد يوجد استراتيجية لتطوير قدرات المرأة حتى تصبح قادرة على أن تحصل على نفس المؤهلات مثل الرجل." و"يتم إشراك أفراد الشرطة المؤهلين للمشاركة بمهام حفظ السلام في الدورات التأهيلية والتدريبية على إدماج النوع الاجتماعي (المرأة) والحق أكبر عدد ممكن من المشاركات. ويتم التركيز على اللغة والقيادة (قيادة المركبات) والرماية ومختلف المهارات الأخرى."

ووفقًا لقائد آخر فإنه "هناك دورات استثنائية للشرطة النسائية تساعد على تأهيلهن لحفظ السلام."

وقال آخر: "هناك استراتيجية تبنتها مديرية الأمن العام بناءً على قرار مجلس الأمن 1325 (المرأة والسلام والأمن) والتي تشمل تكثيف دورات اللغتين الإنجليزية والفرنسية" وهذه الدورات التي تعقد في المعهد "يجب أن يكون من ضمنها عنصر نسائي."

لا يعتمد كبار القادة على معايير غير رسمية للاختيار.

ووفقًا لعدد من كبار القادة، لا توجد معايير غير رسمية لاختيار العناصر التي تلتحق بالقوات المنتشرة في البعثات الأممية، وتتنافس النساء مع الرجال بنفس الشروط. وبحسب القيادة فإنه "لا يقدم أفراد الشرطة طلب للانضمام إلى شرطة الأمم المتحدة (العملية تتم كالتالي يأتي الطلب من الأمم المتحدة ويأخذ به موافقة من أصحاب القرار، ومن ثم يعمم على أفراد مديرية الأمن العام ليتم ترشيح من تنطبق عليهم الشروط وبعد اكتمال الأعداد يتم عمل الفحوصات ودورات لتجهيزهم للتدريب الأمم المتحدة" ووفقًا لقيادي آخر فإن "تم اختيار أفراد الشرطة حسب موافقتهم (ورغبتهم) وحسب موافقة رئيسه وحسب الشروط والتعليمات المنظمة لهذه العملية ويخضعوا لاختبارات في معهد عمليات حفظ السلام وبعدها اختبارات عن طريق لجنة من هيئة الأمم."

العوائق

لم يكن الرجال والنساء الذين شملتهم الدراسة المسحية على علم بمعايير الاختيار الصحيحة للنشر.

تعلن مديرية الأمن العام بصورة دورية عن تواريخ ومتطلبات الترشح للمشاركة في عمليات حفظ السلام من خلال القنوات الرسمية المعينة لهذا الغرض، والتي تشمل المراسلات الرسمية والموقع الإلكتروني لإدارة عمليات حفظ السلام، والتي يقع ضمن واجباتها الإعلان الشروط الواجب توافرها للنشر وتدريب وتأهيل العناصر للإيفاء بها والتأهل لها. وبالرغم من ذلك، فإن الافتقار إلى المعرفة الكافية بمعايير الانتشار يشكل حاجزاً هاماً.

تمكن أكثر من 60% من العناصر من تحديد اختبارات قيادة العربات واللياقة البدنية واللغة الإنجليزية ضمن متطلبات النشر.

وفيما يتعلق بوحدة الشرطة المشكلة، فقد حدد 55% من العينة الاختبار الطبي كمعيار من معايير الانتشار (52% من الأفراد غير المنتشرين و 82% من الأفراد المنتشرين)، وحدد 58% الاختبار الكتابي (48% من الأفراد غير المنتشرين و 80% من الأفراد المنتشرين) و 43% اعتبروا سنوات الخبرة كمعيار (31% من الأفراد غير المنتشرين و 68% من الأفراد المنتشرين) و 29% تحدثوا عن الاختبار الحاسوبي (23% من الأفراد غير المنتشرين و 44% من الأفراد المنتشرين) وحدد 51% المهارات المتعلقة بالأسلحة الصغيرة/المهارات التكتيكية (41% من الأفراد غير المنتشرين و 73% من الأفراد المنتشرين) و 34% مهارات حل النزاعات/التفاوض (33% من الأفراد غير المنتشرين و 36% من الأفراد المنتشرين).

أما بالنسبة لعمليات نشر أفراد الشرطة، فقد ذكر 62% من المشاركين في الدراسة الاختبار الطبي كمعيار من معايير الانتشار (52% من الأفراد غير المنتشرين و 82% من الأفراد المنتشرين) و 58% الاختبار الكتابي (48% من الأفراد غير المنتشرين و 80% من الأفراد المنتشرين) و 50% سنوات الخبرة (39% من الأفراد غير المنتشرين و 74% من الأفراد المنتشرين) و 41% الاختبارات الحاسوبية (31% من الأفراد غير المنتشرين و 64% من الأفراد المنتشرين)، و 56% المهارات المتعلقة بالأسلحة الصغيرة/المهارات التكتيكية (45% من الأفراد غير المنتشرين و 80% من الأفراد المنتشرين)، و 47% مهارات حل النزاعات/التفاوض (43% من الأفراد غير المنتشرين و 57% من الأفراد المنتشرين).

الجدول 2.1: أجوبة العناصر التي شاركت في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "يرجى تحديد متطلبات النشر في عملية السلام التابعة للأمم المتحدة بالنسبة لوحدة الشرطة المشكلة"

المعايير المحتملة لنشر وحدة الشرطة المشكلة	عنصر مدرج كشرط للنشر % من النساء (العدد: 194) % من الرجال (العدد: 187)	
الاختبار الطبي	61%	62%
إختبار اللياقة البدنية	65%	64%
سجل السيرة والسلوك	27%	41%
اختبار اللغة الإنجليزية	68%	53%
الأسلحة الصغيرة / اختبار تكتيكي	46%	56%
اختبار المهارات الحاسوبية	27%	32%
اختبار قيادة المركبات ذات الناقل اليدوي	68%	52%
التواصل/الاستماع	44%	42%
إختبار الشخصية	49%	48%
سنوات الخبرة	37%	48%

الجدول 2.2: المهارات أو الخصائص المطلوبة للنشر وفقاً للعناصر، على أساس النوع الاجتماعي

المهارات أو الخصائص الأكثر شيوعاً	نسبة النساء	نسبة الرجال	المهارات أو الخصائص الأقل شيوعاً	نسبة النساء	نسبة الرجال
1. اختبار اللياقة البدنية	65%	64%	1. بدون أطفال/أعزب أو عزباء	2%	3%
2. الإنجليزية	68%	53%	2. العمر	15%	14%
3. قيادة المركبات ذات لناقل اليدوي	68%	52%	3. الرتبة	21%	14%

لا تعتقد العناصر أن لديها المهارات الكافية للنشر.²⁰

قال 29% من المشاركين في الدراسة المسحية أنهم يستطيعون قيادة المركبات ذات الناقل اليدوي؛ وأكد 38% قدرتهم على اجتياز الاختبار البدني²¹ وذكر 30% قدرتهم على اجتياز الاختبار الطبي وقال 6% إن رتبهم مناسبة و12% إن عمرهم مناسب وقال 29% إنهم يتمتعون بسنوات الخبرة المطلوبة في الخدمة وأكد 29% أن مهاراتهم الحاسوبية جيدة و 31% قالوا إن لديهم مهارات أسلحة صغيرة/تكتيكية وأكد 58% مهاراتهم في التواصل والتفاوض، و43% أن لديهم مهارات في حل النزاعات و24% أنهم يتمتعون بمهارات التوعية حول النوع الاجتماعي و 26% أن سجلهم المتعلق بالسلوك مناسب و 49% قالوا إن لديهم مهارات مناسبة في اللغة الإنجليزية²².

ووفقاً لنتائج الدراسة المسحية، فإنه من غير المرجح أن تتصور النساء المشاركات في الدراسة أن لديهن المهارات اللازمة للانتشار مقارنة بالرجال (الاستثناءات الوحيدة هي العمر واختبار اللغة الإنجليزية واختبار الشخصية). وبشكل خاص، من غير المرجح أن تبلغ النساء عن امتلاكهن لرخص لقيادة المركبات ذات الناقل اليدوي كما أنهن لا يثقن عادة في إتقانهن للمهارات الصغيرة/التكتيكية اللازمة للنشر. ومن المهم أن نلاحظ أن النساء عادة ما يعتقدن أنهن لم يحصلن على موافقة رؤسائهن للاتحاق بالعمليات.

ومن المرجح أن تقصي النساء أنفسهن من الانتشار (عدم التقدم بطلب) لأنه حسب تصورهن فإن مهارتهن غير كافية. وسواء كانت هذه التصورات تعكس واقعا أو فجوة في مستويات الثقة بين الرجل والمرأة، فقد يشير ذلك إلى أن احتمال تقدم النساء على الوظائف أقل من الرجال، وذلك لأن فرص نجاحهن تبدو أقل.

وبإضافة إلى ذلك، فإن غالبية المشاركين في الدراسة من كلا الجنسين يشكون في مهاراتهم، وهو الأمر الذي من شأنه أن يعيق نشر الرجال والنساء على حد سواء. وفي المجموع، يعتقد 62% من المشاركين في الدراسة المسحية أن لياقتهم البدنية غير كافية و 52% يظنون أن لغتهم الإنجليزية ضعيفة²³؛ و 71% يعتقدون أنهم غير قادرين على قيادة مركبة ذات الناقل اليدوي.

الجدول 2.3: أجوبة المشاركين في الدراسة المسحية على السؤال التالي "ما هي المهارات والمتطلبات التي تتمتع بها والتي يمكنك من الالتحاق بعملية سلام تابعة للأمم المتحدة".

معايير الانتشار	يعتقدن أن لديهن المهارة اللازمة أو يستوفين المتطلبات (العدد: 194) % من النساء (العدد: 187) % من الرجال	
الاختبار الطبي	27%	33%
اختبار اللياقة البدنية	34%	42%
سجل السلوك	21%	30%
اختبار اللغة الإنجليزية	49%	48%
الأسلحة الصغيرة / القتال / اختبار تكتيكي	22%	41%
اختبار المهارات الحاسوبية	26%	33%
قيادة العربات	25%	33%
التواصل/الاستماع	54%	62%
الشخصية	28%	27%
سنوات الخبرة	24%	33%
القدرة على العمل مع النساء المحليات	31%	33%
القدرة على العمل مع الرجال المحليين	12%	38%
تسوية النزاعات/التفاوض	43%	44%
القدرة على العمل مع عناصر من بلدان أخرى	18%	32%
إتقان اللغة المحلية	9%	26%
إتقان الفرنسية	13%	25%
أدنى رتبة	5%	7%
العمر	15%	10%
بدون التزام أسري	8%	12%
إذن المشرف أو رئيس العمل	6%	20%
مراعاة الفوارق بين الجنسين	20%	28%

20 معايير الأمم المتحدة: معايير المشاركة (الرصد): يبدأ بامتحان كتابي مع مراقبة الأمم المتحدة، أولئك الذين يجتازون الامتحان، سيخضعون لمزيد من الاختبارات مثل الكمبيوتر وقيادة المركبات والزراعة والاختبار الطبي. فيما يتعلق بفحص السيرة والسلوك: ألا يوجد سجل جنائي على مدى السنوات الثلاث الماضية، ولا يوجد اختبار اللياقة، بينما سوف يأخذ الجميع دورات (بما في ذلك دورات عن النوع الاجتماعي). تمتلك وحدات الشرطة المشكلة مهارات مختلفة. اللغة الإنجليزية ليست مطلوبة لجميع الوحدات، الامتحان الكتابي هو فقط لقادة الفرقة، كما وأن قيادة المركبات والزراعة تعتمد على طبيعة الدور في المهمات. كما ويشمل الاختبار الطبي أيضاً اللياقة البدنية، ولا بد من التنويه بأن المعايير ليست ثابتة للجميع، وتعتمد على المهمة وبشكل عام المعيار الوحيد للجميع هو الفحص الطبي والتحقق من السيرة والسلوك.

21 لا يعتبر اختبار اللياقة البدنية شرط للنشر في مهام حفظ السلام.

22 أثناء الدراسة المسحية كان للمشاركين حرية تفسير المصطلحات

23 وفقاً لما ذكرته القيادة العليا، فإن امتحانات اللغات الصادرة عن الأمم المتحدة قد تكون صعبة بوجه خاص على المرأة.

هناك تباين بين معايير الاختيار المتعلقة بالنشر والمهارات الفعلية المطلوبة للنجاح العملي، والتي قد تكون للمرأة أفضلية فيها.

لا تتوافق معايير الاختيار التي وضعتها الأمم المتحدة مع المهارات المطلوبة على أرض الواقع في الميدان، وهي تلك التي تشكل أفضلية بالنسبة للنساء بسبب الاختلاف في طريقة تعلم الرجال والنساء ولا سيما نشأتهم الاجتماعية.

ويبين الجدول أدناه أهم ثلاث مهارات بحسب المشاركين في الدراسة إضافة إلى تلك التي يعتبرونها أقل أهمية للمساهمة في نجاح عملية السلام. وفقا للعناصر فإن المهارات الضرورية لنجاح بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام هي الاتصال/الاستماع/التواصل بين الأشخاص، ومهارات حل النزاعات/التفاوض، والقدرة على التحدث باللغة الإنجليزية. من بين هذه المهارات الثلاثة التي تُعتبر الأكثر أهمية، تعتقد النساء المنتشرات وغير المنتشرات، أكثر من الرجال، أن مهارات التواصل/الاستماع/التواصل مع الأشخاص وحل النزاعات/التفاوض مهمة ولكنها لا ترى أن القدرة على التحدث باللغة الإنجليزية أمر هام أثناء الانتشار، وقد يعود ذلك إلى اختلاف المهام.

من المهارات الثلاث المذكورة والتي تعتبر أساسية لنجاح عمليات السلام فإن التواصل مع الأشخاص/الاستماع ومهارات حل النزاعات/التفاوض هي من المهارات التي غالبًا ما تتصف بها المرأة (ربما أكثر من نظرائها الرجال الذين يستوفون معايير الانتشار العادية)، وبالرغم من ذلك فهي ليست جزء من المعايير الدنيا التي يتم تقييمها. وعلاوة على ذلك، رأى أغلب العناصر أن المهارات الأقل أهمية لنجاح مهمات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة هي تدني الرتبة والسن وعدم وجود التزام أسري.

الجدول 2.4: المهارات أو الخصائص المهمة وغير المهمة لنجاح بعثات الأمم المتحدة، على أساس النوع الاجتماعي وبحسب العناصر المشاركة في الدراسة

المهارات أو الخصائص الأكثر اختيارًا	نشر		غير منشور		المهارات أو الخصائص الأقل اختيارًا
	% النساء	% الرجال	% النساء	% الرجال	
مهارات التواصل/الاستماع/التواصل بين الأشخاص	82%	87%	63%	84%	مهارات التواصل/الاستماع/التواصل بين الأشخاص
تسوية النزاعات/التفاوض	32%	51%	47%	54%	تسوية النزاعات/التفاوض
القدرة على التكلم باللغة الانجليزية	54%	37%	52%	42%	القدرة على التكلم باللغة الانجليزية

المجال 3: اختيار العناصر المنتشرة



يستكشف المجال المتعلق باختيار العناصر المنتشرة إلى أي مدى تفوت النساء على أنفسهن فرصًا للانتشار بسبب نقص المعلومات أو قلة التواصل مع صانعي القرار المؤثرين و / أو لأن رؤسائهن يرون أن نشرهم أمر خطير.

ويعتبر هذا المجال ذو أولوية متوسطة بالنسبة لمديرية الأمن العام وهو يشكل عائقًا أمام الرجال والنساء على حد سواء. لكن من المرجح أن تكون لدى المرأة تجارب وتصورات أكثر سلبية بشأن هذه المسألة بالمقارنة مع الرجل.

المربع 3.1: عملية الاختيار

عملية الاختيار تكون على أساس الطلبات التي ترسلها الأمم المتحدة وتوافق السلطات الأردنية على الطلب، ومن ثم ترسله إلى مديرية الأمن العام. ويتم اختيار قوات حفظ السلام المحتملة استنادًا إلى معايير الأمم المتحدة. وإذا وافقت العناصر المرشحة على النشر، فإنها تخضع لامتحانات تُجرىها مديرية الأمن العام في معهد عمليات حفظ السلام. وفي المرحلة الثانية يخضع المرشحون لاختبارات الأمم المتحدة، بما في ذلك الاختيار النهائي. ووفقًا للمقابلات فإن "من اختصاص إدارة عمليات حفظ السلام ولكن تقوم الأكاديمية حال زيارة لجان الفحوصات (الخاصة بالأمم المتحدة) بتوفير مرافق كاملة للفحص وهي قاعات الامتحانات والميادين الخاصة بالمرتببات والرامية". وأخيرًا، وفي إطار التحضير للانتشار، يخضع أفراد حفظ السلام الذين وقع عليهم الاختيار إلى دورات خاصة في معهد تدريب عمليات السلام تؤهلهم للمشاركة مع القوات المنتشرة (استنادًا إلى معايير النشر المحددة).

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- بدأت مديرية الأمن العام في اتخاذ إجراءات موجهة لتعزيز فرص النساء في المشاركة في عمليات حفظ السلام.
- تسعى المديرية جاهدة إلى إعلام موظفيها بفرص الالتحاق بالقوات المنتشرة التابعة للأمم المتحدة وتدريبهم على ذلك - وبالتالي، فإن أغلبية العناصر كانت على علم بفرص التقدم بطلبات من أجل الانتشار.

العوائق الرئيسية

- على الرغم من أن مديرية الأمن العام تقوم بالتعميم من خلال المخاطبات والكتب الرسمية لكافة الإدارات بما في ذلك الإدارات التي يتواجد فيها مرتببات شرطة نسائية وإدارة الشرطة النسائية والتي بدورها تقوم بالتعميم أيضاً على أفراد الشرطة النسائية، إلا أنه يعتقد بأن قنوات التواصل التي يتم من خلالها الإعلان عن فرص النشر ليست متنوعة بالقدر الكافي.
- على الرغم من أن مديرية الأمن العام تؤمن جميع النفقات من مواصلات من/ إلى مراكز التدريب ورسوم التدريب، إلا أن بعض المشاركين في الدراسة يبنوا بأنهم ينفقون، ولا سيما النساء، من أموالهم الخاصة للمشاركة في عملية النشر.
- على الرغم من أن عملية الاختيار تتم من خلال الأمم المتحدة، إلا أن بعض المشاركين يعتقدون أن عملية الاختيار ليست عادلة.
- عدد كبير من عناصر المديرية الذين يجرون اختبارات من أجل المشاركة في الانتشار لا يتجاوزونها.

الثغرات في التصورات والتجارب

- لا يعلم الرجال والنساء بفرص النشر من نفس المصادر.
- تجربة الرجال والنساء مختلفة خلال الانتشار: فعادة ما تلتحق النساء بالقوات عبر تقديم طلبات بينما يتم انتقاء الرجال من وحدات الشرطة المشكلة أو باختيار من رؤسائهم أو من خلال الاختبار. ومع ذلك فإن عملية الاختيار لا تختلف باختلاف الجنس بل تتم بناء على الطلبات التي ترسلها الأمم المتحدة، توافق السلطات الأردنية على الطلب ومن ثم ترسله إلى مديرية الأمن العام، ويتم الإعلان على كافة الإدارات التابعة للأمن العام من خلال التعاميم المرسلة من قبل إدارة عمليات حفظ السلام. ومن خلاله يتم ترشيح العناصر الراغبة بالمشاركة ممن لا يوجد في سجلهم مخالفات قانونية، على أن لا تقل خدمتهم عن خمسة سنوات، ثم يتم تطبيق المعايير المتبعة للاختيار في مهمات حفظ السلام (المشاركات الفردية، السرايا)، وتتم هذه العملية وفقاً للمعايير التي تعتمدها الأمم المتحدة والتي تضمن الخضوع للاختبارات (امتحانات كتابية ومقابلات وفحص قيادة مركبات ورمية ولغة انجليزية/ فرنسية) حيث تقوم مديرية الأمن العام بعقد العديد من الدورات لتأهيل مرتبباتها للخضوع لاختبارات المشاركة في مهام حفظ السلام والتي تتم من خلال الأمم المتحدة وتشمل المعايير التالية:

1. إجادة اللغة الإنجليزية، وفي بعض الأحيان اللغة الفرنسية مطلوبة بحسب نوع المهمة.
2. الالتحاق بدورات خاصة في معهد حفظ السلام تؤهلهم للمشاركة في معايير الانتشار وتكون الدورات حسب نوع المهمة أي أن هناك دورات متعددة يجب الالتحاق بها.
3. اجتياز الفحوصات الطبية والنفسية واللياقة البدنية.

- النساء أقل عرضة من الرجال للحصول على معلومات حول عملية الانتشار والوظائف الشاغرة في الأمم المتحدة وفرص التقدم بطلب للانتشار مع القوات التابعة للأمم المتحدة
- يرى كثيرون في مديرية الأمن العام أنه يتم معاملة النساء معاملة تفضيلية خلال عملية اختيار العناصر .

المجالات المتقاطعة

إن الجهود المبذولة لتوظيف النساء تعني أن دور المرأة ومساهمتها خلال الانتشار لاقى إقرار المديرية ودعمها (المجال 10). ومع ذلك، تعتقد نساء كثيرات أن عملية النشر غير عادلة وأن العناصر النسائية تتعرض للتمييز خلالها. ولا يشعرون بأنه يتم معاملتهن بطريقة متساوية مع نظرائهن الرجال.

النتائج المفصلة الفرص

وفقاً للمقابلات الرئيسية مع صانعي القرار، يتم بذل جهود خاصة لاختيار النساء في عمليات حفظ السلام.

وفقاً لما ذكره العديد من كبار القادة، يتم بذل جهود خاصة لدعم مشاركة النساء في بعثات الأمم المتحدة.

فعلى سبيل المثال، يتم تنظيم دورات متخصصة للمرأة بغرض تزويدها بالمهارات اللازمة ومساعدتها على التغلب على أي عقبات مثل قيادة العربات وتعلم الانجليزية والفرنسية ومهارات استخدام الأسلحة.

ووفقاً لأحد القادة فإنه "في عام 2007 أول مشاركة نسائية من الأردن وكانت تجربة ريادية ورائعة وبشهادة المشاركين من الجنسيات الأخرى في ذلك المجال، وبعد ذلك أصبح الطلب كبير على مشاركة النساء في قوات حفظ السلام لما أثبتت من وجود وجاهزية وانضباط وكانت مشاركتهم في دارفور شاهدة على ذلك." وفقاً لقائد آخر "توجد الآن 146 شرطية وهن مندمجات منذ زمن، ومنذ ثلاث أشهر دمجتنا نساء مع رجال في نفس السرية والاستراتيجية قائمة على زيادة الأعداد بالتدريب الآن 14 واحدة والتبديل القادم 25 وحدة (شرطية)".

وتشير هذه التعليقات إلى أن مديرية الأمن العام تدرك أهمية نشر النساء في عمليات السلام وتتخذ إجراءات لتحقيق هذا الهدف.

تشجع مديرية الأمن العام النساء على المشاركة في بعثات الأمم المتحدة.

وفقاً لما ذكره أحد صانعي القرار الرئيسيين، لمديرية الأمن العام عناصر متخصصة في مجال النوع الاجتماعي يعملون على زيادة الوعي وتشجيع النساء على المشاركة في بعثات الأمم المتحدة.

يبدل الأردن جهوداً لتدريب عناصر مديرية الأمن العام وإحاطتهم علماً بعمليات النشر التابعة للأمم المتحدة.

ووفقاً لما جاء في استمارة تقصي الحقائق، وفر معهد تدريب عمليات السلام في الأردن معلومات/مناهج عن عمليات النشر التابعة للأمم المتحدة.

وبالإضافة إلى ذلك، وبالعودة إلى نتائج الاستمارة، يتلقى الأردن فرق دعم مختصة في التدريب المتنقل وفرق مساعدة الاختيار أو فرق التدريب المتنقل، لأكثر من مرة سنوياً.

ووفقاً لأحد القادة "نحن مع قرار مجلس الأمن (1325) المرأة والسلام والأمن الصادر بتاريخ 31 تشرين الأول 2000 والذي يعنى بالمرأة ومشاركتها في قوات حفظ السلام ومضاعفة العنصر النسائي في المشاركة. يوجد عدد كبير من النساء في مديرية الأمن العام وضمن إدارة عمليات حفظ السلام، ومن أجل زيادة مشاركة النساء ولتنفيذ القرار (1325) تم التنسيق مع العديد من المراكز إضافة للمعهد الموجود في إدارة عمليات حفظ السلام؛ لتقوية مهارات اللغة الانجليزية"

ووفقاً لأحد القادة: "من خلال الإعلانات التي ترسلها إدارة عمليات حفظ السلام، يتم إبلاغ جميع أفراد الأمن العام مع منحهم الفرصة للانضمام عندما تصبح الفرص متاحة"

ووفقاً لقيادي آخر: "هناك فرص متساوية لجميع أفراد الأمن العام رجالاً ونساءً فيما يتعلق بالتعميم، وتكون المشاركة بحسب الرغبة الأفراد وما يؤكد على أنها رغبة هو أنه لا بد أن يجتاز اختبارات الأمم المتحدة وبعلامة نجاح معينة"

يتم نشر النساء في جميع أنواع البعثات.

ووفقاً لما ذكرته القيادة، فإن للعناصر النسائية حضور في جميع أنواع البعثات، "نعم أنا مع النشر في كل المهمات. شاركنا كنساء من الأمن العام في مالي والآن يوجد في قبرص ضابطة واصطحبت معها ابنها."

العناصر على علم بفرص الالتحاق بالقوات المنتشرة.

76% من عناصر مديرية الأمن العام صادفوا فرصا للتطوع أو التقدم بطلب للنشر. ومع ذلك، هناك مجال لتحسين ذلك عن طريق التصدي للعوائق المذكورة أدناه.

بيئة اختبار ملائمة.

أكد أكثر من نصف العناصر التي شملتها الدراسة المسحية أن بيئة الاختبار ملائمة وخالية من الضغوط الاجتماعية غير الضرورية. أي بحسب معظمهم فإن عملية الاختيار تتم في ظروف مواتية.

العوائق

طرق الإعلان عن فرص النشر داخل بعثات الأمم المتحدة ليست متنوعة بالقدر الكافي.

وفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، فإن الإعلان عن وظائف الأمم المتحدة يكون من خلال لوحة التعاميم الرسمية المعنية بالوظائف والرسائل الإخبارية فقط وليس من خلال التلفاز والراديو والبريد الإلكتروني والجمعيات المهنية وغيرهم. وأكدت مديرية الأمن العام أنها لا تستخدم وسائل الإعلان المرئي أو الصوتي مثل التلفاز والصحف اليومية للإعلان عن فرص النشر، وفي الواقع، فإن الوسيلة الرئيسية هي تعميم هذه الفرص داخل وحدات المديرية، ويتماشى ذلك مع نتائج الدراسة المسحية.

حيث أنه وفقاً لعدد قليل من المشاركين/ات 4% (64% ذكور و 36% إناث) قالوا بأنه يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في الأمم المتحدة عبر الإذاعة /التلفاز/ وسائل التواصل الاجتماعي، وأضاف 15% (60% ذكور و 40% إناث) بأن ذلك يتم من خلال الرسائل الإخبارية أو المجلات الخاصة بالمنظمة، ووفقاً لـ 18% فإن الإعلان يتم من خلال لوحة التعاميم الرسمية بالوظائف (23% ذكور و 77% إناث).

ومن الجدير بالذكر بأن 9% (49% ذكور و 51% إناث) قالوا بأن الإعلان عن الوظائف الشاغرة يكون بصفة شفوية؛ و 40% (36% ذكور و 64% إناث) قالوا إن وظائف الأمم المتحدة يتم توزيعها من خلال الرؤساء المباشرين. ونظراً لأن احتمال إدراج المرأة في الأنشطة غير الرسمية والرسمية أقل (انظر المجال 10)، فعادة لا تأتي هذه الفرص على مسامعها.

يرى كبار القادة أن هنالك نقصاً في الوعي بعمليات حفظ السلام بين النساء

قال أحد كبار القادة: "من الواقع والخبرة الشرطية تأتي العادات والتقاليد وغياب التثقيف عن واقع مهام حفظ السلام كمعوقات للمشاركة." الحاجة أكثر لخطّة توعوية للتغلب على الأدوار النمطية المبنية على النوع الاجتماعي أي أن لا تبقى فكرة السفر وحفظ السلام مقتصرة على الرجال."

عناصر المديرية وخاصة النساء، ليسوا على دراية بعمليات النشر.

ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، هناك عملية موحدة للنشر في بعثات الأمم المتحدة. ومع ذلك، فإن 57% فقط من العناصر على علم بذلك. وعلاوة على ذلك، فمن المرجح أن لا تكون النساء على علم بالإجراءات المتعلقة بالنشر مقارنة بالرجال. وأكد 68% من الرجال علمهم بهذه الفرص مقابل 46% فقط من النساء. للنساء وصول محدود إلى المعلومات الرسمية بشأن المهام بشكل عام، لكن جميع الرجال المشاركين في الدراسة كانوا قد سمعوا بفرص التوظيف داخل الأمم المتحدة. ومقارنة بالرجال، فإن احتمال معرفة النساء بالمناصب الشاغرة في الأمم المتحدة أقل بخمس مرات.

من غير المرجح أن يتم إعلام النساء عن المشاركة في عمليات الأمم المتحدة من خلال التوجيه الرسمي.

إن احتمال معرفة النساء بفرص المشاركة في عمليات الأمم المتحدة أقل من الرجال. وبصفة عامة، توفر مديرية الأمن العام التوجيه والإرشاد للرجال والنساء على قدم المساواة. غير أن النسب المئوية تظهر أن النساء يكتشفن عادة وجود هذه الفرص من خلال التوجيه غير الرسمي وليس من خلال الطرق الرسمية²⁴. وبالتحديد، قال 48% من النساء و 29% من الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية إنهم سمعوا عن فرص في الأمم المتحدة بطريقة غير رسمية. و 1% فقط من النساء و 7% من الرجال قالوا عكس ذلك.

ومع ذلك، من المرجح أن تكون النساء قد سمعن عن المشاركة في عمليات الأمم المتحدة من خلال لوحة التعاميم الرسمية المعنية بالوظائف. ورغم أن 9% فقط من الرجال علموا بهذه الفرص عن طريق مديرية الأمن العام، فإن 27% من النساء سمعن عنها من خلال ألواح التعاميم هذه.

لا يتم اختيار الرجال والنساء المنتشرين بنفس الطريقة

عادة لا يختار الرؤساء العناصر النسائية للمشاركة في عمليات الانتشار. وأكد 56% من الرجال إن رؤسائهم اختاروهم، مقابل 4% فقط من النساء. فعادةً ما تلتحق النساء بالقوات المنتشرة عبر تقديم طلبات بينما يتم انتقاء الرجال من وحدات الشرطة المشكلة أو باختيار من رؤسائهم أو بعد الاختبار.

ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، فإنه من غير المرجح أن يتم نشر الرجال والنساء على قدم المساواة في وحدات الشرطة المشكلة.

24 يجري التوجيه الرسمي في سياق اتفاق رسمي يقضي بتعيين مرشد لزميل له أقل رتبة، في حين أن التوجيه غير الرسمي يتألف من أفراد يقدمون التوجيه والمشورة حسب الحاجة.

الجدول 3.1: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي "كيف تم اختيارك للانتشار مع الأمم المتحدة؟"

طريقة النشر (المجموع: 119)	النساء (المجموع: 28)	الرجال (المجموع: 91)
تم التوصية من قبل الرؤساء في العمل ²⁵	14%	56%
بعد إرسال طلب توظيف	71%	47%
من وحدات الشرطة المشكلة	3% ²⁶	26%
تم الاختيار من قبل المسؤولين في الحكومة	3%	4%
تم الاختيار بعد تجاوز الاختبار	32%	41%

النساء أقل رغبةً من الرجال في الانتشار.

من بين جميع الأفراد الذين لم يتقدموا للمشاركة في عملية من عمليات السلام، قال 90% من النساء و 10% فقط من الرجال أن السبب في ذلك هو عدم اهتمامهم بذلك.

لا يجتاز عدد كبير من عينة الدراسة اختبارات المشاركة في النشر.

قال 92% من المشاركين في الدراسة المسحية أنهم أجروا اختبارًا وقال 55% منهم (58% رجال و 46% نساء) أنهم، أو واحد من الزملاء، فشلوا في الاختبار مرة واحدة على الأقل. واستنادًا إلى نتائج الدراسة، يبدو أن الوقت المخصص لاستكمال الاختبارات غير كاف، ولابد هنا من الإشارة إلى أن هذه الاختبارات محددة بمعايير الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، قال 19% من العناصر أنهم خضعوا لاختبار مديرية الأمن العام، و 25% لاختبار الأمم المتحدة، في حين أن 55% خضعوا لكليهما. 97% من العناصر خضعوا للاختبار داخل الأردن في العاصمة.

وعندما سألنا عن المخاوف التي واجهتهم أثناء إجراء الاختبار 55% من العناصر من بينهم 37% من النساء و 61% من الرجال قالوا أنهم لم يواجهوا مخاوفًا (النساء لا يقلن ذلك عادة). وذكر بقية المشاركين في الدراسة المسحية المخاوف المعروضة في الجدول 3.2 أدناه.

الجدول 3.2: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "ما هي المخاوف التي واجهتك أثناء إجراء الاختبار؟ [حدد كل ما ينطبق]"

المخاوف	النساء (المجموع: 27)	الرجال (المجموع: 83)
إجراء الاختبار (الاختبارات) مع أشخاص من جميع الرتب	22%	14%
بإمكان المراقب أو العناصر التي تجري الاختبار معي أن ترى إجابتي	7%	3%
نتائجي في الاختبار (الاختبارات) كانت متاحة للجميع	0%	2%
كان الاختبار (الاختبارات) صعبا للغاية	37%	12%
لم تكن أسئلة الاختبار ذات صلة	0%	1%
لم يكن هناك وقت كاف لإكمال الاختبار (الاختبارات)	30%	5%
أثناء إجراء الاختبار (الاختبارات) لم يعاملني زملائي أو المراقبون باحترام	0%	1%
لم تكن تعليمات الاختبار (الاختبارات) واضحة	0%	1%
كان هناك مصادر تشويش عديدة أثناء إجراء الاختبار (الاختبارات)	7%	2%
لم أشعر بأي نوع من المخاوف	37%	61%

25 وجود هذه النتيجة في التقرير لا يعني بالضرورة بأنه يتم اختيار العناصر من خلال الرؤساء بل يمثل الآراء الفردية وتصورات المشاركين في الدراسة المسحية، ومن الضروري التأكيد على أن مديرية الأمن العام لا تتبع هذه الوسيلة لنشر العناصر في عمليات الأمم المتحدة للسلام.

26 على الرغم من عدم وجود مشاركات نساء من مديرية الأمن العام في وحدات الشرطة المشكلة في الفترة التي تم فيها عقد الدراسة المسحية، إلا أنه أحد المشاركات قامت باختبار هذا الخيار، ولغايات الحفاظ على شفافية العملية البحثية لابد من ذكر هذه النسبة.

تتفق العناصر من أموالها الخاصة على عملية النشر.

لا تفرض مديرية الأمن العام أية نفقات على أية مرحلة من مراحل المشاركة في مهام حفظ السلام (الطلب والاختيار أو التدريب) بل تقوم بتأمين جميع النفقات من مواصلات من / إلى مراكز التدريب ورسوم التدريب، ومع ذلك قال 43% من المشاركين في الدراسة المسحية بما في ذلك 93% من النساء و 71% من الرجال الذين تم نشرهم، قالوا إنهم اضطروا لإنفاق أموالهم الخاصة خلال المرحلة السابقة للنشر أو مرحلة الطلب والاختيار أو التدريب. وقد يعود ذلك لنفقات خاصة بهم غير متعلقة بشكل أساسي بالمشاركة بالمهام.

أوجه التمييز التي قد تتعرض لها المرأة

تبين هذه النقطة الآراء الشخصية للعناصر التي تم استجوابها، ففي ما يتعلق بالأفراد الذين لم يتم اختيارهم للنشر، أكدت أغلبية النساء أن السبب كان رؤسائهن الذين كانوا متخوفين من خطورة العملية (81% من النساء). ومع ذلك، 96% من النساء يعتقدن بأنه لا يتم تمييزهن أو رفضهن بسبب جنسهن.

النساء ومدى إنصاف عملية النشر

34% من المشاركين في الدراسة المسحية، بما في ذلك 43% من الرجال و 25% من النساء، قالوا أن عملية نشر العناصر الأردنية منصفة، في حين أن 48% من المشاركين، بما في ذلك 57% من النساء و 40% من الرجال قالوا عكس ذلك. وقال 11% من المشاركين في الدراسة ، بما في ذلك 10% من الذكور ونحو 12% من الإناث، إن عملية الانتشار منتظمة (وليست عادلة أو غير عادلة). ووفقاً لأحد صانعي قرار فإن: "بعض المؤسسات لا تشجع على إشراك النساء في مهمات حفظ السلام". بينما رفض أقل من 1% من العينة (شخصان فقط) الإجابة على هذا السؤال.

يعتبر المشاركون أن عملية النشر عملية تمييزية

على الرغم من أن عمليات الاختيار تتم بناء على مجموعة من الاختبارات مثل الفحص التفاضلي والمقابلة والمهارات التي يمتلكها المرشح ولا يؤثر الجنس في ذلك، إلا أن معظم المشاركين في عينة الدراسة يعتقدون، ولا سيما النساء، أن عملية اختيار العناصر للنشر ليست منصفة تماماً. وهناك تصور لدى بعضهم بأن عامل النوع الاجتماعي يلعب دور هام فيما يتعلق بالنشر.

ويرى نحو 83% من المشاركين في الدراسة المسحية أن البعض يتمتعون بأفضلية في النشر، كما ذكر أغلبهم إما الرجال أو النساء في هذا الصدد. وقال 66% إن الرجال يتمتعون بأفضلية في النشر، بينما 42% من جميع المشاركين في الدراسة المسحية قالوا إن النساء مفضلات.

بالإضافة إلى ذلك، يوضح الجدول أدناه التصور المنتشر داخل مديرية الأمن العام والذي مفاده أن المرأة تستفيد من المحابة عندما يتعلق الأمر بالنشر. على سبيل المثال، يرى 49% من الرجال أن النساء يتمتعن بمعاملة تفضيلية. قد يشير هذا إلى وجود اختلاف في الرؤية بين القيادة والمراتب العليا التي ترى زيادة انتشار النساء كضرورة وبين الموظفين ذوي الرتب الدنيا الذين قد لا يرون الأسباب الكامنة وراء تعزيز مشاركة المرأة في السنوات الأخيرة .

وكثيراً ما ينشأ هذا النوع من التصور في المؤسسات التي يهيمن عليها الذكور تاريخياً عندما تشرع في ترسيخ المشاركة الهادفة للمرأة. ومع ذلك، تشير المشاركة المنخفضة للمرأة في عمليات السلام إلى أن مفهوم المحابة لا يعكس بدقة العوائق العديدة التي تواجهها النساء في المشاركة في عمليات النشر في هذه السياقات. لذلك يبدو من المهم أن تذكر السلطات العليا ذلك عند التواصل مع العناصر حول الجهود المبذولة لزيادة مشاركة المرأة في عمليات النشر.

الجدول 1.5: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "من بين الأنواع التالية، من هي العناصر التي تحظى بأفضلية في الانتشار مع قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام؟"

الذين يرون أن كل مجموعة أدناه تحظى بأفضلية	من هي العناصر التي تحظى بأفضلية في الانتشار مع قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام؟ [حدد كل ما ينطبق]
% من الرجال	% من النساء
72%	62%
49%	37%
20%	26%
17%	16%
16%	16%
17%	20%
3%	0%
الرجال	
النساء	
الرتب العليا	
الرتب الدنيا	
الأكثر سنًا	
الأصغر سنًا	
الانتماء العرقي	



ابحسب المجال 4 - القيود الأسرية، فإن معظم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة.²⁷ فعلى سبيل المثال، فإن الالتزامات الأسرية المتعلقة بالأطفال أو رعاية الأقارب المسنين، أو غيرها، من شأنه أن يشكل عائقًا كبيرًا أمام مشاركة المرأة الهادفة ونشرها في عمليات السلام. وعليه، يتناول المجال 4 سياسات المؤسسة الأمنية وظروف العمل داخلها وما إذا كانت تسمح بمشاركة المرأة مشاركة هادفة، من خلال خلق توازن بين العمل والحياة وتوزيع مسؤوليات تقديم الرعاية بين الرجل والمرأة بصفة أكثر إنصافًا. ويقيم المجال 4 أيضًا الضغوط الاجتماعية التي تواجهها العناصر النسائية التي تعتزم الانتشار.

وتُعتبر هذه المسألة ذات أولوية عالية بالنسبة لمديرية الأمن العام. وفي حين أنها تشكل عائقًا لكل من الرجل والمرأة، فهي تقف أمام المرأة بصفة خاصة. ثم إن للمرأة تجارب وتصورات سلبية بشأن هذا المجال أكثر من الرجل.

وينبغي فهم هذه النتائج في السياق الأردني بصفة عامة، إذ مثلت النساء 14% إلى 17.7% فقط من إجمالي القوى العاملة في عام 2017.²⁸ ويعتبر حجم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي تضطلع بها المرأة عاملاً رئيسيًا في هذه المشاركة المحدودة. فتغيير الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي التي تعتبر فيها المرأة هي المقدم الرئيسي للرعاية (المجال 9) هو أمر أساسي للتصدي للعوائق في هذا المجال.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- لا يعتقد النساء والرجال أنهم يفوتون فرص وظيفية إذا ما كانوا في إجازة.
- لجُل العناصر عائل ممتدة بإمكانها رعاية الأطفال (تقديم الدعم) أثناء عملية النشر.
- تعتقد أغلبية كبيرة من العناصر أن النشر لا يمنعهم من أن يكونوا آباء جيدين.

العوائق الرئيسية

- لا توجد في الأردن مرافق كافية لرعاية الأطفال تمكن العناصر من الانتشار في حال غياب دعم العائلة الممتدة.
- تواجه النساء قيودًا كبيرة عند اتخاذ قرار بشأن الانتشار، نظرًا للنظرة المجتمعية إذا ما التحقن بالقوات المنتشرة، علاوة على تشديد المجتمع على دور المرأة باعتبارها المقدم الأساسي لرعاية للأطفال.

الثغرات في التصورات والتجارب

- عادة ما يلتزم كلا من الرجال والنساء موافقة أسرهم قبل الانتشار في القوات، لكن تفعل النساء ذلك أكثر من الرجال.
- فمن المرجح أن تتخذ النساء القرار بعدم الانتشار استنادًا إلى اعتبارات أسرية مقارنة بالرجال.

المجالات المتقاطعة

لا توجد سياسات مؤسسية كافية تمكن من التوفيق بين الحياة الشخصية والمهنية والتوزيع المنصف لأعمال الرعاية بين الرجل والمرأة. إن السياسات والممارسات المؤسسية ونظام رعاية الأطفال، كلها عوامل تعزز بشكل تلقائي الأدوار التقليدية للمرأة والرجل في المجتمع، أي أن الرجل باعتباره المعيل الرئيسي والمرأة كمسؤولة رئيسية على رعاية الأطفال والمسنين. كما أن الأفكار المهيمنة في المجتمع حول الأدوار اللائقة للرجال والنساء فيما يتصل بالأسرة تعمل على تقييد فرص النساء في الحياة المهنية ولا سيما النشر. وتواجه النساء الوصمات المجتمعية والشائعات إذا ما التحقن بالقوات المنتشرة، مما قد يصعب هذا القرار عليهن، ولا سيما الأمهات (المجال 9).

ويجب أن تتأقلم النساء مع توقعات المجتمع كمقدمات الرعاية الأساسية في الأسرة. كما تجد النساء صعوبة في إثارة المسائل الأسرية مع رؤسائهن. ونتيجة لذلك، قد لا تحزن تقدمًا في حياتهن المهنية بنفس وتيرة زملائهن الذكور، الذين لا يواجهون عبء أعمال أنشطة الرعاية (المجال 10).

27 في مختلف أنحاء العالم، لا تزال المرأة تؤدي نحو 75% من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي. منظمة العمل الدولية، "كم يقضي الرجال والنساء من الوقت في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؟"، متوفر على الموقع التالي: www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_721348/lang-en/index.htm

النتائج المفصلة الفرص

لا ترى العناصر المشاركة في الدراسة والتي أخذت إجازة أنها فوّتت فرصة وظيفية أثناء غيابها

83% من المشاركين في الدراسة المسحية الذين أخذوا إجازة، بما في ذلك 84% من الرجال و 82% من النساء، يشعرون بأنهم لم يفوتوا عليهم فرصاً أثناء إجازتهم. ومن المرجح أن تأخذ العناصر النسائية إجازات أكثر من نظرائهن. وقال 30% من الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية إنهم لم يتمتعوا قط بإجازة مقابل 4% فقط من النساء. وتتسم مديرية الأمن العام بالمرونة في هذا الصدد، إذ أن الأشخاص الذين يأخذون إجازة لهم خيار تعليقها والانضمام إلى الدورة إذا كانوا يرغبون في ذلك.

الأسرة الممتدة توفر رعاية الأطفال.

في الأردن تعتني الأسرة الممتدة بالأطفال - وبذلك، من المرجح أيضاً يكون عدد العناصر المشاركة في الدراسة من الأمهات وغير الأمهات متساوياً. 72% من العناصر التي شملتها الدراسة المسحية، بما في ذلك 75% من الرجال و 69% من النساء، قالوا إن عائلاتهم/أسرهم الممتدة قادرة على رعاية الأطفال أو المسنين أثناء خدمتهم. بالرغم أن النساء لا تبلغن عن هذا الدعم مقارنة بالرجال، فإن ما يقرب من نصف نساء عينة الدراسة اللاتي التحقن بالقوات المنتشرة كان لديهن أطفال في ذلك الوقت (13 من 28).

ويرجع ذلك إلى أنهم يفضلون الاستفادة من الدعم الأسري، والواقع أن اللجنة الفنية في مديرية الأمن العام أشارت إلى أن الأسرة والتقاليد تسمح للآباء بتربية الأطفال، وأن العائلة كثيراً ما تعرض أن تهتم بالأطفال أثناء نشر أمهاتهم. وتسمح بعض البعثات أيضاً للأفراد المنتشرين بإحضار أسرهم، لكن ليست كل البعثات شبيهة ببعثة قبرص (الإطار 4.1)، مما يشير إلى ضرورة وضع ترتيبات بديلة للعناصر التي لديها عائلات عندما ينشرون في بعثات لا تستطيع توفير ذلك.

المربع 4.1: مثال النقيب نجوى النجداوي التي شاركت في إحدى عمليات حفظ السلام و اصطحبت أطفالها معها خلال الانتشار

في عام 2020، بدأت النقيب نجوى بالتفكير بشكل جدي في المشاركة في عمليات حفظ السلام الدولية التي تشارك فيها مديرية الأمن العام، وقد شجعها على هذا زملائها والنساء اللاتي شاركن في هذه العمليات من قبل، تقول النقيب نجوى: "في البداية، كانت لدى عائلتي بعض التحفظات بشأن مشاركتي في هذه العمليات، كون هذه المشاركة تطلبت غيابي عن عائلتي وأطفالي لفترة طويلة، ولكنني شرحت لهم عن رغبتني وطموحي في خوض هذه التجربة وأهميتها، كون هذه التجربة تعطي صورة حضارية عن المرأة الأردنية العاملة في القطاع الأمني وعمليات حفظ السلام الدولية. وبعد أن أوضحت لهم أهمية هذه المشاركة، وأنه بإمكانني التوفيق بين عملي ومتطلبات الأسرة ومتابعة أطفالي خال تعليمهم في المدارس؛ أصبحت عائلتي مصدر دعم وتشجيع لي للمشاركة". لدى النقيب نجوى 3 أطفال، أكبرهم يبلغ 13 عام، بالإضافة إلى ابنة تبلغ من العمر 7 سنوات وطفل في الثالثة من العمر.

تقول النقيب نجوى: "إن الدور الذي أعبه كزوجة وأم لم يشكل عقبة أمام مشاركتي في بعثات حفظ السلام. بل على العكس تماماً، فأنا متأكدة من أنني سأكون مصدر فخر لأبنائي عندما يكبرون ويعرفون عن مشاركتي في بعثات حفظ السلام، وأن مشاركتي ونجاحي سينعكس إيجاباً على شخصية أبنائي وقدرتهم على تولي وتحمل المسؤولية".

وفيما يتعلق بمشاركتها في عمليات حفظ السلام، قالت النقيب نجوى: "لقد خضعت لتدريب وفحوصات تحضيرية تحت إشراف إدارة عمليات حفظ السلام - مديرية الأمن العام، حول المهارات اللغوية، والرمزية، والمسائل القيادية والعملياتية"

من المقبول أن تُرضع النساء أطفالهن رضاعة طبيعية في العمل.

أكد 79% من المشاركين في الدراسة المسحية (الرجال والنساء على حد سواء) إن الرضاعة الطبيعية في العمل أمور مقبولة.

يرى الأفراد أنهم قادرون على الوفاء بواجباتهم تجاه أطفالهم على أحسن وجه بالرغم من الانتشار.

يعتبر 89% من المشاركين في الدراسة المسحية أن الرجال المنتشرين هم آباء جيدين. وعلى نحو مماثل، يرى 86% منهم أن النساء المنتشرات هن أمهات صالحات.

يُسمح للعناصر المنتشرة بأخذ إجازات/عطلات إجازات مرضية.

وفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، فهناك سياسات تتعلق بالإجازات والعطلات للعناصر المنتشرة. ومن بين المشاركين في الدراسة المسحية أكد 69% من الرجال والنساء على حد سواء إنهم على دراية بالسياسات المتعلقة بهذا الموضوع.

تعتقد العناصر أن الحوافز المالية التي تتلقاها عند المشاركة في قوات حفظ السلام المنتشرة كافية لإعالة الأسرة.

60% من المشاركين في الدراسة المسحية، بما في ذلك 50% من الرجال و 68% من النساء، اتفقوا على أن الحوافز المالية من عمليات الانتشار كافية لإعالة أسرهم.

يدرك كبار القادة أن القيود الأسرية تؤثر على المرأة والرجل على حد سواء.

ووفقا لإحدى المقابلات "تشمل الحواجز التي تواجه النساء: اللغة (انجليزي، فرنسي)، العائلة (لا يمكن أن أتترك أولادي)، الخوف وعدم الشعور بالأمان كونها ذاهبة إلى منطقة صراع، العادات و التقاليد. لا يوجد أي حواجز أمام الرجال، عدا ألا يكون لديه رغبة في المشاركة لظروف خاصة به كوجود والدين كبار في السن أو أحد الأبناء مريض."

مدة النشر تناسب النساء

متوسط مدة نشر النساء (23 شهر) يتعدى المدة المثالية لذلك (18 شهر) والتي تم ذكرها في الدراسة المسحية. بينما أن اللجنة الفنية لمديرية الأمن العام قد أشارت إلى أن ذلك يرجع إلى رغبات شخصية.

العوائق

لا توجد مرافق كافية مخصصة لرعاية الأطفال في الأردن.

في الأردن، هناك دور حضانة تتكفل برعاية الأطفال خلال ساعات عمل المرأة. ولكن 21% فقط من العينة المشاركة في الدراسة قالوا إنهم على دراية بمرافق رعاية الأطفال. وقد يرجع ذلك إلى دور الأسرة الممتدة. ومع ذلك، توفر مرافق رعاية الأطفال البديلة والعامية خيارات للعائلات التي لا تتلقى دعماً كافياً.

السياسات المتعلقة بالإجازات غير واضحة بالنسبة لعناصر مديرية الأمن العام.

أكدت العناصر وجود سياسة تنظم الإجازات والعُطل، لكن لم يحدد المشاركين في الدراسة المسحية وجود سياسة تتعلق بالإجازات المخصصة لرعاية المسنين والأسرة والأطفال.

ووفقا للنظام المعمول به في مديرية الأمن العام، إن للعناصر الحق في التمتع بإجازة سنوية، بالإضافة إلى ذلك، تحصل الأمهات على إجازة أمومة لمدة 90 يوماً. وفي المقابل للآباء إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام²⁹. لا تُطبق إجازة رعاية المسنين في الأردن بشكل عام.

علاوة على ذلك، ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، تدعم مديرية الأمن العام الإجازات الشخصية (إلا المتعلقة برعاية المسنين والإجازات العائلية)، لكن لم تذكر العناصر ذلك، 40% فقط قالوا إن العطلات والإجازات مدعومة.

ووفقا لنتائج استمارة تقصي الحقائق، فلا توجد سياسات لمنح إجازات من أجل رعاية المسنين والأسرة في الأردن، وعلى الرغم من ذلك، فإن مديرية الأمن العام تقدم تسهيلات في هذه الحالات الإنسانية لعناصرها.

33% فقط من العناصر قالوا أن هناك سياسة داخل المديرية تضمن التمتع بإجازة أبوية وقد ترجع هذه النسبة المتدنية إلى عدم معرفة العناصر بها وليس لكونها غير موجودة أو لا يتم التعامل بها. وعلاوة على ذلك، فإن 35% فقط قالوا إن الإجازة الأبوية مدفوعة الأجر. وأكد 58% وجود سياسة تضمن إجازة أمومة، وقال 67% إن هذه الإجازة مدفوعة الأجر. كما قال 87% من المشاركين في الدراسة المسحية إن هناك سياسة تضمن إجازة مرضية مدفوعة الأجر.

لا تستطيع العناصر المشاركة في التدريب المستمر أثناء الإجازة.

إذا ما كانت العناصر في إجازة فهي تملك حرية إنهاؤها للانضمام إلى دورة تدريبية إذا كانت ترغب في ذلك، فقد ذكر 46% من المشاركين في الدراسة المسحية صعوبة المشاركة في تدريب أثناء الإجازة.

لا ترغب العناصر دائماً في مناقشة المسائل الأسرية مع رؤسائهم.

لا تناقش عادة العناصر النسائية الأمور المتعلقة بالأسرة مع رؤسائهم مقارنة بالرجال. 43% من العناصر من بينهم 56% من الرجال و 31% من النساء قالوا إنهم على استعداد للتواصل مع رؤسائهم بشأن قضايا الأسرة. 43% من بينهم 28% من الرجال و 57% من النساء لا يرغبون في ذلك.

تواجه النساء عقبات تتعلق بالتقاليد الاجتماعية إذا ما انتشرن

إن انتشار النساء ما زال غير مقبول اجتماعيًا، إذ تعتقد النساء أن المجتمع سوف يعرضهن للوصم المجتمعي إذا ما التحقن بالقوات المنتشرة. وشمل عدد المشاركين في الدراسة المسحية اللذين عبروا عن خوفهم من هذه الأحكام في حالة الانتشار (13% من مجموع العناصر)، 78% من النساء و 22% من الرجال. وعلاوة على ذلك، قال 47% من الذين أجابوا إنهم سيواجهون وصمة اجتماعية إذا ما تم نشرهم، بينهم 60% نساء. كما أن 84% من الذين قالوا إنهم لا يريدون الانتشار بسبب اعتبارات عائلية (17% من عينة البحث) هم من النساء.

وقد تأكد ذلك من خلال المقابلات الرئيسية مع صانعي القرار. فوفقًا لأحد كبار القادة "العقبات الرئيسية أمام المرأة عائلية (عادات وتقاليد) والنظرة المجتمعية".

وعليه، تعمل مديرية الأمن العام حاليًا على زيادة مشاركة المرأة في الخارج - أي خارج الأردن، إذ تم تكليف عدد لا بأس به من النساء بالمشاركة في أنشطة خارج البلاد، سواء كانت رياضية أو أمنية. فعلى سبيل المثال أرسل الأردن عناصر نسائية إلى دولة قطر للمشاركة في الكوادر الأمنية لتنظيم كأس العرب ومونديال كأس العالم. ووفقًا للعديد من صناع القرار الرئيسيين، فإن إحدى أهم العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة تتلخص في الأسرة والعادات والتقاليد والشائعات.

يعتقد أغلب العناصر أن النساء بحاجة لإذن الأب/الزوج للانتشار

عادة ما يلتمس أفراد الأسرة الواحدة موافقة للالتحاق بالقوات، لكن كثيرًا ما تقوم النساء بذلك أكثر من الرجال. وقال 93% من العينة المشاركة في الدراسة المسحية إنه يجب على النساء الحصول على إذن من الأب/الزوج قبل الانتشار في بعثة أممية. وفي المقابل، قال 85% إنه على الرجال الحصول على إذن من الأم/ الزوجة قبل الانتشار.

ووفقًا لما ذكره أحد كبار القادة فإن "العادات والتقاليد (أحيانًا العائلة أو الزوج لا يسمحون لها بالسفر) وعدم قدرتها على ترك أبنائها".

ومن الجدير بالذكر أن الموافقة/الإذن في هذه الحالات هو شأن عائلي ولا يخضع لأي شروط أو موافقات مطلوبة للمشاركة، ولا تتطلب مديرية الأمن العام أي موافقات من الآباء أو الشركاء، سواءً للرجال أو للنساء.



المجال 5: البنية التحتية لعمليات السلام

يقيم المجال المتعلق بالبنية التحتية لعمليات السلام ما إذا كان الافتقار إلى المعدات والبنية التحتية الكافية يمنع المرأة من الانتشار في البعثات. وتتضمن العينة في هذا القسم جميع العناصر ما لم تتم الإشارة لخلاف ذلك.

ويعتبر هذا المجال ذو أولوية متوسطة بالنسبة لمديرية الأمن العام، كما أنه يشكل عائقًا كبيرًا بالنسبة لكل العناصر لكن تتأثر به النساء بشكل أكبر. في الوقت نفسه تتقارب تجارب و تصورات الرجال والنساء حول هذه المسألة

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- أكدت أغلبية كبيرة من عناصر مديرية الأمن العام التي تم نشرها سابقًا توفر الرعاية الصحية العامة أثناء الانتشار.

العوائق الرئيسية

- لا تتلقى أغلبية عناصر مديرية الأمن العام المنتشرة تدريباً على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي قبل النشر.
- لا يتم تلبية الاحتياجات الخاصة بالمرأة أثناء النشر.
- في بعض الأحيان، يفتقر العناصر إلى الرعاية الصحية النفسية والإنجابية أثناء عملية النشر.

الثغرات في التصورات التجارب

- في الأردن، تقل احتمالات حصول النساء على أي تدريب متعلق بحفظ السلام مقارنة بالرجال (ما عدا التدريب السابق للنشر).
- وفقاً للعناصر المنتشرة، يصعب الوصول إلى البنى التحتية الأساسية أو الزي الرسمي الملائم في البعثات.
- من المرجح أن يكون عدد النساء المنتشرات اللاتي تلقين تدريباً متعلقاً بالنوع الاجتماعي أقل بكثير من عدد الرجال.

المجالات المتقاطع

في حين يتزايد الوعي حول أهمية أخذ احتياجات المرأة بعين الاعتبار، سواء كانت في مديرية الأمن العام أو أثناء عمليات النشر، فإن أوجه النقص المتعلقة بالمعدات والزي الرسمي والخدمات الصحية على وجه التحديد ما زالت موجودة، ويبدو أن المرأة لا تشارك بصورة منهجية وهادفة في عمليات صنع القرار فيما يتعلق باختيار المعدات وحياتها أو تصميم البنى التحتية والخدمات. وهذا ما يعكسه المجال 10 (الاستبعاد الاجتماعي)، ومع ذلك يجب عليها الالتزام بالمعايير الموجودة والتي تمت صياغتها لتتماشى مع احتياجات الرجال أثناء عمليات النشر.

النتائج المفصلة

الفرص

تأخذ البنية التحتية لعمليات حفظ السلام احتياجات المرأة في الاعتبار

وفقاً لإجابات لصانعي القرار خلال المقابلات فإن احتياجات النساء تؤخذ في الاعتبار في إطار البنية التحتية لعمليات حفظ السلام. وتم ذكر إنشاء مكتب النوع الاجتماعي كمثال توضيحي لذلك.

توجد معاهد تدريب على حفظ السلام داخل البلاد

هناك عدة خيارات لأشكال التدريب في مجال حفظ السلام، أي توجد مراكز تدريب محلية متاحة ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، هنالك مراكز للتدريب في هذا المجال في الأردن (معهد تدريب عمليات حفظ السلام) فلا طالما برهنت البلاد قدرتها على توفير التدريب اللازم للعناصر قبل انتشارها. وعلاوة على ذلك، تم إنشاء برامج تدريبية على الإنترنت - في إطار الخطة الوطنية الأولى لتنفيذ القرار 1325 - بهدف تزويد المرأة بالمهارات اللازمة لإتقان اللغتين الإنجليزية والفرنسية، ولتدريب ضباط ارتباط النوع الاجتماعي بالقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومخاطر العنف المبني على النوع الاجتماعي وتدابير الحد منه، وغيرها من الدورات التدريبية. وبالفعل، 96% من العناصر (الرجال والنساء على حد سواء) قالوا إن مراكز التدريب الموجودة داخل الأردن متاحة.

الرعاية الصحية العامة متاحة لقوات حفظ السلام خلال البعثات.

خلال الدراسة المسحية أكد 94% من العناصر الذين تم نشرهم في بعثات الأمم المتحدة تلقيهم للرعاية الصحية أثناء خدمتهم. ومع ذلك، فإن 57% فقط من العناصر النسائية كان لهن إمكانية الوصول إلى طبيبات. ورغم أن هذه الإحصائيات تشير إلى أن أغلب النساء يتمتعن بهذه الخدمة، إلا أن الولوج إليها ما زال صعباً مما يشكل عائقاً. وضمن هذا الإطار، فيما يتعلق بمراقبي الشرطة تقدم خدمات الرعاية الصحية لهم من خلال المراكز الطبية الموجودة في أرض المهمة والتي تتبع لقيادة الأمم المتحدة، وتتوفر بها العديد من التخصصات الطبية، كما أنه يمكن الاستفادة من المستشفيات والعيادات المتوفرة لدى وحدات القوة المشكلة من مختلف الجنسيات حال وجودها في أرض المهمة. بينما فيما يتعلق بالوحدات المشكلة ترسل مديرية الأمن العام عيادة طبية ضمن تشكيل الوحدة تتضمن طبيبان مختارهما مديرية الخدمات الطبية/ القوات المسلحة، ومجموعة من الممرضين الذين يتم إرسالهم من مرتبات مديرية الأمن العام.

المنامات (أماكن النوم) متاحة للجميع

ذكر 100% من المشاركين في الدراسة المسحية الذين تم نشرهم في بعثة تابعة للأمم المتحدة توافر شكل من أشكال أماكن النوم في البعثة.

العوائق

يبدو أن هنالك نقصاً في التدريب الملائم في مجال حفظ السلام داخل الأردن، وذلك يؤثر على المرأة بشكل خاص.

أسست مديرية الأمن العام بتاريخ 26 شباط 2013 معهد متخصص يتبع لإدارة عمليات حفظ السلام يعنى بتدريب المشاركين في عمليات حفظ السلام لإكسابهم المهارات اللازمة، ولهذا المعهد العديد من الواجبات منها؛

1. عقد دورات تخصصية في مجالات: (دورة إعداد مراقبي الشرطة الدولية ما قبل الانتشار باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، دورة إعداد ضباط قيادة السرايا ما قبل الانتشار باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، دورة مبادئ حقوق الإنسان في مهام حفظ السلام، دورة حماية المدنيين في مهام حفظ السلام/ الشرطة المجتمعية، دورة مكافحة تجنيد الأطفال في مناطق النزاع، دورة الأمن والسلامة الخاصة بالمنظمات الدولية ((S- SAFE + HEAT، ودورة إدماج النوع الاجتماعي والقرار 1325 / المرأة والسلام والأمن.

2. عقد الفحوصات التفاضلية للمتسبين لفحص SAAT والدورات الخارجية .

3. رفع كفاءة الكادر التدريبي في المعهد من خلال إشراكهم بدورات متخصصة داخلية وخارجية .

4. إعداد البرامج والمناهج الخاصة بالدورات لتزويد المشاركين بالمهارات المطلوبة للعمل بمختلف مهام الأمم المتحدة.

وفي التعاون الدولي هناك شراكات تدريبية مع الجانب السويدي، ويوجد شراكات تدريبية مع IPPOS. وبذلك توفر إدارة عمليات حفظ السلام في الأردن تدريبات في هذا المجال بالإضافة إلى التدريب السابق للنشر للرجال والنساء ذوي المهارات المتقدمة على أساس المعايير الدولية لأسلوب عمل الشرطة، مما يؤهلهم للمشاركة في بعثات حفظ السلام كمراقبين دوليين أو ضمن وحدات الشرطة المشكلة.

ورغم ذلك فإن 38% فقط من الأفراد الذين تم نشرهم حضروا تدريباً مستمراً في مجال حفظ السلام داخل مديريةية الأمن العام. ومن بين هؤلاء، 78% رجال و 22% نساء. وعلى وجه التحديد، من بين كل الرجال الذين تم نشرهم في بعثة تابعة للأمم المتحدة، قال 33% منهم إنهم شاركوا في تدريب مستمر في مجال حفظ السلام داخل مديريةية الأمن العام مقابل 11% من النساء.

وقال 67% من الرجال الذين تم نشرهم مقابل 57% من النساء من نفس الفئة إنهم حضروا دورة في مركز من مراكز التدريب في مجال حفظ السلام داخل الأردن. وعلاوة على ذلك، فقد أكد 32% من الرجال و 46% من النساء من العناصر الذين تم نشرهم أنهم حضروا في دورة خارج الأردن. كما شارك 18% من الرجال و 14% من النساء المنتشرين تدريباً قدمته الأمم المتحدة داخل الأردن. وأخيراً، شارك 9% من الرجال و 4% من النساء المنتشرين في دورات تدريبية عبر الإنترنت.

ومن المهم قراءة هذه النسب على ضوء نسبة النساء في مديريةية الأمن العام.

الجدول 5.1: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي "في أي من المواقع التالية تلقيت تدريباً على حفظ السلام (بخلاف التدريب السابق للنشر؟ اختر كل ما ينطبق."

التدريب	النساء غير المنتشرات	الرجال غير المنتشرين	النساء المنتشرات	الرجال المنتشرين
أكاديمية التدريب	4%	5%	11%	33%
التدريب المستمر داخل الأردن	2%	7%	4%	38%
مركز تدريب في مجال حفظ السلام في الأردن	6%	5%	57%	67%
مركز تدريب في مجال حفظ السلام خارج الأردن	1%	0%	46%	32%
تدريب الأمم المتحدة	0%	1%	14%	18%
جهات فاعلة دولية أخرى (من هيئة الأمم المتحدة لشؤون المرأة والمملكة المتحدة وكندا)	0%	1%	7%	8%
الدورات التدريبية عبر الإنترنت	0%	2%	4%	9%

لا يتلقى معظم عناصر مديريةية الأمن العام المنتشرين تدريباً حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي قبل النشر.

يبين الجدول 5.2 أدناه أنواع التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي الذي شاركت فيه عناصر مديريةية الأمن العام قبل النشر. ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، يتم تنظيم التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي كجزء من الدورات السابقة للنشر، ومع ذلك قالت غالبية العناصر أنها لم تشارك في هذا التدريب قبل نشرها. هذا الأمر مقلق، إذ أن المساواة بين الجنسين ودعم تنفيذ جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن هما جزءان جوهريان من الدور الذي تضطلع به عمليات الأمم المتحدة للسلام.

وعلاوة على ذلك، فإنه من المرجح أن تشارك النساء المنتشرات على شكل من أشكال التدريب حول النوع الاجتماعي أكثر من الرجال: وأفاد 73% من الرجال المنتشرين بأنهم لم يتلقوا أي شكل من أشكال التدريب في مجال النوع الاجتماعي قبل نشرهم مقارنة بـ 57% من النساء. وقد يشير ذلك إلى تصور مفاده أن النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين أكثر صلة وأهمية للمرأة مقارنة بالرجل رغم أن عدد الذكور أكبر داخل عمليات السلام، وتساهم هذه العوامل في ترسيخ ديناميكيات انعدام المساواة بين الجنسين. كما أن مشاركتهم النشطة والتزامهم ضروريان أيضاً لعمليات السلام التابعة للأمم المتحدة لتسود المساواة فيها. لذلك، فإنه من الضروري أن يشارك الرجال في دورات التدريب المتعلقة بالنوع الاجتماعي بنفس القدر التي تشارك به النساء.

الجدول 5.2: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "هل حصلت على أي من التدريبات التالية قبل العمل في إحدى عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة؟"³⁰

نوع التدريب	النساء المنتشرات	الرجال المنتشرين
تدريب في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين	32%	20%
تدريب عام حول النوع الاجتماعي	32%	18%
تدريب بشأن النوع الاجتماعي لغايات القيادة	25%	11%
تدريب متخصص في مجال النوع الاجتماعي	39%	20%
تدريب يتعلق بالتحرش داخل المؤسسة	36%	15%
لا شيء مما سبق	57%	73%

ووفقاً لبعض العناصر المنتشرة، يصعب الوصول إلى المعدات والبنية التحتية الملائمة و الزي الرسمي المناسب في البعثات.

وفقاً لنتائج استمارة تقصي الحقائق، من المفترض أن تحصل النساء على عدة لانتشار/معدات وبزات خاصة بها.

وبالنسبة للعديد من القادة، تتم معاملة الرجال والنساء بالتساوي فيما يتعلق بتوزيع المعدات. ووفقاً لأحد القادة: "بالتأكيد تحصل النساء والرجال على نفس البزات واللوازم ولا يوجد فرق بين رجل وامرأة، حتى على أرض المهمة يتم توزيع المهام حسب ترتيبات الأمم المتحدة دون التمييز بين رجال ونساء"

قال قادة آخرون بأن "البنية التحتية والمعدات والبزات هي ذاتها التي تحددها قيادة المهمة ويقوم بتوفيرها قيادة المهمة أو مديرية الأمن العام بالأردن وذلك حسب الاتفاق المبرم بين الجهتين وتحصل النساء على نفس المعدات كالرجال"

وأن "اللباس موحد والمعدات اللوجستية هي ذاتها لكلا الجنسين ولا يوجد ترتيبات خاصة للنساء، وفيما يتعلق بالأسلحة والذخيرة من الممكن أن يتم توزيعها على أرض المهمة أما في المناطق منزوعة السلاح لا يصرف سلاح لكلا الجنسين. كما وأنه هناك زي أساسي وموحد لجميع موظفي هيئة الأمم من مختلف الجنسيات والدول وهو البرية الزرقاء، ومن الممكن ارتداء لباس دولتنا أو لباس هيئة الأمم المهم البرية الموحدة للجميع."

هذا ويبين المشاركون من مديرية الأمن العام في ورشة عمل التحقق بأن اللباس موحد ولا يوجد شيء خاص بالنساء ولكن هناك معايير مطبقة حول ملابس الرجال والنساء وهي مناسبة لكلا الجنسين. ووفقاً لتعليمات الأمم المتحدة، في المناطق منزوعة السلاح فإنه لا يصرف سلاح للذكر أو للأنثى، حيث أن هناك قوة حماية من الأمم المتحدة وهي المعنية بحمل السلاح.

ومع ذلك، بحسب نتائج الدراسة المسحية هنالك بعض الاختلافات. ففي الواقع 19% من العناصر المنتشرة في بعثة تابعة للأمم المتحدة لم تتمكن من الوصول إلى دورة المياه المناسبة، وكانت نسبة النساء اللاتي ذكرن صعوبة الوصول إلى دورة المياه المخصصة لهن أو الزي المناسب أكبر من نسبة الرجال. أي 13% فقط من الرجال مقابل 39% من النساء.

ووفقاً لما ذكرته القيادة، فإن احتياجات الرجال والنساء العاملين في مجال حفظ السلام هي نفسها، ولذلك يتم تزويدهم بنفس المعدات. وتشير أجوبتهم إلى غياب كل اعتبار لاحتياجات المرأة من المعدات والبنية التحتية الأساسية.

وعلاوة على ذلك، قال 14% من العناصر إنهم لا يستطيعون قفل أبواب أماكن نومهم (جميعهم من الرجال، ولم تذكر أي امرأة ذلك). وبالإضافة إلى ذلك، قال 12% من العناصر، بما في ذلك 7% من جميع الرجال و 29% من جميع النساء، إن الزي الرسمي لا يناسب جسدهم. ويسلط الجدول 5.4 أدناه الضوء على الفوارق في التصور.

الجدول 5.3: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "يرجى ذكر المهمات التي تلقيتها من قبل الأمم المتحدة عندما جرى نشرك في مهمة حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة".

المعدات (المجموع: 119)	النساء (المجموع: 28)	الرجال (المجموع: 91)
الذخيرة	11%	60%
شريط الذراع	93%	84%
قلنسوة	89%	73%
سترة واقية من الرصاص	96%	77%
قبعة	71%	71%
غطاء للرأس	18%	18%
خوذة	89%	80%
جهاز اتصال لا سلكي (راديو)	82%	47%
دليل الأمم المتحدة	79%	68%
وشاح الأمم المتحدة	72%	54%
سلاح	18%	55%

الجدول 5.4: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "ما هي التسهيلات / المعدات المقدمة في عملية السلام التي وجدتتها غير مناسبة؟"

المرافق / المعدات (المجموع: 119)	النساء (المجموع: 28)	الرجال (المجموع: 91)
دورات المياه	79%	35%
المنامات / أماكن النوم	68%	24%
المساحات المخصصة للمكاتب	29%	13%
الأكل	61%	20%
مساحة ترفيهية	50%	27%
الزّي الرسمي	39%	13%
المعدات	46%	16%
لا شيء	7%	53%

قد لا يتمكن الموظفون، وخاصة النساء، من الحصول على الرعاية الصحية الإنجابية أو المنتجات الصحية أثناء البعثة.

وفقاً لنتائج استمارة تقصي الحقائق، لا تشكل منتجات النظافة النسائية جزءاً من عُدّة الانتشار. وقالت 71% من النساء المنتشرات أنهن لا يحصلن على المنتجات الصحية الكافية. وقد قال 48% فقط من العينة، منهم 77% من الرجال، إنهم يحصلون على الرعاية الصحية الإنجابية أثناء البعثات. وفقاً لمديرية الأمن العام، تعتبر منتجات منع الحمل ومنتجات النظافة الصحية للمرأة مسؤولية الشخص، ذكراً كان أم أنثى، فيما يتعلق بالرعاية الصحية. ويتلقى كلا الجنسين هذه الرعاية بالتساوي ووفقاً لتعليمات وحاجة الشخص نفسه.

الرعاية الصحية النفسية غير متوفرة في البعثات المنتشرة وفقاً لثلث المشاركين في الدراسة المسحية.

قال 32% من العناصر المنتشرة، منهم 27% من الرجال و 46% من النساء، إنهم لا يتلقون الرعاية الصحية النفسية اللازمة أثناء البعثات³¹.



المجال 6: التجارب المتعلقة بعمليات السلام

أولوية منخفضة

يقيم المجال المتعلق بتجارب العناصر خلال عمليات السلام تأثير التجارب السلبية والإيجابية أثناء عملية النشر، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمشاركة الهادفة، على قرار النساء في الالتحاق بالقوات المنتشرة، وعلى تشجيع الآخرين أو ثنيهم عن ذلك.

وهي مسألة ذات أولوية منخفضة بالنسبة لمديرية الأمن العام، كما أنها سجلت درجة مرتفعة نسبيًا مقارنة بالمسائل الأخرى. إذ أنها لا تمثل عائقًا رئيسيًا أمام الرجال والنساء، خاصة النساء على وجه التحديد. وعلاوة على ذلك، للنساء والرجال تجارب وتصورات مماثلة بشأن هذا المجال، وإن كانت هناك بعض الاستثناءات الهامة.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- الغالبية الكبرى من العناصر المنتشرة راضية عن تجاربها في بعثات حفظ السلام وعن مساهمتها في هذه العمليات.
- العناصر المنتشرة تلقت تدريبات ملائمة كما تم تحضيرها للبعثات على أحسن وجه.
- معظم الموظفين المنتشرين من مديريةية الأمن العام لم يتعرضوا لسلوكيات من قبيل التنمر أو المزاح.
- تدرك القيادات العليا أن مساهمات النساء مفيدة في تحقيق نتائج حفظ السلام.

العوائق الرئيسية

- لا تقدم مديريةية الأمن العام إلا القليل من الدعم للعناصر لدى عودتها إلى الأردن، وهو ما يؤثر على النساء على وجه الخصوص، فالنساء يواجهن صعوبات أكبر من الرجال عندما يتعلق الأمر بإعادة الاندماج بعد الانتشار.
- تقوم مديريةية الأمن العام بإرسال بعثات تقييمية وتفقدية لعناصرها أثناء وجودهم على أرض المهمة، وعند العودة تمنح مديريةية الأمن العام العائدين من مهام حفظ السلام إجازة لمدة شهر من تاريخ العودة، ويتم إجراء فحوصات طبية لجميع العائدين، ويتم تقليدهم/هن أوسمة حفظ السلام وتوجيه كتب الشكر والثناء للمتميزين منهم وتكريمهم من قبل قيادة المديرية، كما ويتم نشر مقابلات مع المشاركين والمشاركات على صفحات مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بمديرية الأمن العام وبرنامج العين الساهرة على التلفزيون الأردني.

الثغرات في التصورات والتجارب

- يواجه الرجال والنساء المنتشرون أنواعا مختلفة من المشاكل في البعثات.
- من غير المرجح أن تبلغ النساء عن التجارب السلبية والتمييز والنقد غير البناء الذي تتعرضن إليه في البعثات، إذ لا تعتقد النساء عادة بوجود مساواة بين الجنسين في البعثة.
- يتلقى الرجال والنساء المنتشرون الدعم من مصادر مختلفة عندما يرجعون إلى وطنهم بعد انتهاء البعثات.

المجالات المتقاطعة

يبدو أن بيئة العمل أثناء عمليات الأمم المتحدة مواتية لإدماج النساء المنتشرات، لذا فهن يبلغن غالبا عن تجارب نشر إيجابية (المجال 10). لكن من المرجح أن تواجه النساء مشاكل أكثر من الرجال أثناء نشرهن وكذلك بعد عودتهن إلى الأردن، ولا سيما مشاكل المتعلقة بالأشخاص أو العلاقات. وترجع طبيعة المشاكل التي تواجهها النساء أثناء عمليات النشر وبعدها إلى الأدوار على أساس النوع الاجتماعي (المجال 9)، التي تعكس عادة رفض الرجال لانتشار النساء.

النتائج المفصلة

الفرص

أغلبية العناصر المنتشرة راضية عن تجاربها ومساهماتها في بعثات حفظ السلام.

وفقا للدراسة المسحية، قال 94% من العناصر، الرجال منهم والنساء، أنهم يفخرون بالإنجازات التي حققوها أثناء البعثات. ويرجع ذلك بطريقة أو بأخرى إلى عمل مديرية الأمن العام على تقدير الجهود التي تبذلها العناصر المشاركة في البعثات، إذ أنها تسلط الضوء على هذه الإنجازات في وسائل الإعلام باعتبارها قصص نجاح وعبر رسائل تقدير، وهو ما يؤكد على دورها الإنساني.

ووفقاً لأحد القادة: "من واقع ما سمعت، دور النساء إنساني أكثر في مساعدة اللاجئين، وبالتحديد اللاجئين، نظراً إلى أن المرأة تطمئن للمرأة بشكل أكبر. أما الرجال وبالإضافة لمهامهم الميدانية يتم الاستعانة بجهودهم في المناسبات الوطنية والدينية لأعمال إنسانية، فعلى سبيل المثال في عيد الأضحى يقومون بشراء الأضاحي وتوزيعها على الفقراء أو يقومون بحفر آبار ليستفيد منها سكان تلك الدولة كونهم في حرب ويحتاجون للماء، ونرى بأنهم يشاركون المجتمع الموجودين فيه ويقدمون المساعدة."

تفاعل العناصر المنتشرة في ما بينها خلال البعثات

وفقا لما جاء في الدراسة المسحية، فإن 93% من العناصر انخرطوا في أنشطة اجتماعية أثناء وجودهم في البعثة بما في ذلك الرجال والنساء على حد سواء. وعلاوة على ذلك، شارك 85%، في نوع واحد على الأقل من برامج تدعيم شبكة العلاقات عبر الانضمام لمجموعات رجال أو نساء أو مجموعات بحسب الرتب، وما إلى ذلك

العناصر مستعدة للالتحاق بالبعثات

قال 97% من العناصر، الرجال والنساء منهم، إن أدوارهم في البعثة تتناسب مع مهاراتهم. ويرى 96% إنهم مستعدون للالتحاق بالبعثات. وعبر عدد قليل فقط من العناصر عن انزعاجهم من مهامهم داخل البعثات (1% فقط). ولم يواجه سوى عدد قليل صعوبة للتكيف مع الثقافة المحلية (5% فقط).

وفقا للعناصر لا وجود للتجارب السلبية.

قالت العناصر المشاركة في الدراسة المسحية التي سبق لها وانتشرت، إنها لم تتعرض قط لسلوك مسيء من قبيل التنمر خلال البعثة. في الواقع، قال 97% من العناصر إنه لم يسمعوا قط دعابة (نكات) عن النساء أو الأقليات خلال البعثة و 99% لم يسمعوا ذلك حول الرجال و 94% لم يذكروا وجود أي مزاح حول الطبقات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى. 99% لم يذكروا التعرض لدعابات حول العمر و 95% نفوا ذلك أيضاً فيما يتعلق بالانتماء العرقي أو الإثني. 96% أكدوا التعرض لمواقف مشابهة بشأن الجنسية.

بإمكان معظم العناصر المنتشرة استخدام العربات.

قال 55% من الذكور و 64% من الإناث المشاركين في الدراسة المسحية إنه بإمكانهم استخدام العربات إذا احتاجوا لذلك. وبالنسبة لباقي العناصر، قال 36% من الذكور و 32% من الإناث الذين شملتهم الدراسة إن بإمكانهم استخدام العربات عند الحاجة وحسب المهمة.

تدرك القيادات العليا أن مساهمات النساء مفيدة في تحقيق نتائج حفظ السلام.

أكدت غالبية القيادات العليا أن مشاركة المرأة مفيدة في تحقيق أهداف عمليات حفظ السلام، وسلط 10 قياديين على الأقل الضوء على أهمية دورها في دعم المجموعات التي كثيراً ما توضع في حالات استضعاف، كالنساء والأطفال والمسنين. وعلاوة على ذلك، لاحظ أربعة مشتركين في الدراسة على الأقل أن النساء والرجال يتقاسمون تجارب/مساهمات مماثلة أثناء عمليات حفظ السلام.

ووفقا للقيادة فإنه "كأمام متحدة لا يتم التمييز بين مساهمة المرأة والرجل وبالتالي نحن لا نجد أي فرق، يتم إرسال ما يطلب من مديرية الأمن العام، لكن نحن نرى أنه مساهمة المرأة في بعض مناطق النزاع فعالة وقوية أكثر من الرجل، على سبيل المثال في دارفور لا يتقبل السكان المحليين وجود رجال لتدريب النساء، كما وأن هناك حاجة للنساء من أجل التعامل مع السجينات والنساء المعنفات والأطفال، فالمرأة أقرب للمرأة والطفل وقادرة على الاستماع للمرأة واحتوائها وحل مشاكلها. والرجال يقومون بفرض النظام ونشر حقوق الإنسان وحفظ النظام."

وقال قيادي آخر إن "دور المرأة مهم جداً حيث يأتي لدعم الفئة المستضعفة من النساء والأطفال وكبار السن وهي أقدر عليه من الرجل."

وقال أحد أهم صانعي القرار مفسراً: "دور المرأة في مناطق النزاع مهم جداً حيث أنها تكون قادرة على مساعدة الفئات المستضعفة من النساء والأطفال وكبار السن بطريقة أفضل من الرجل، ويوجد عناصر شرطة نسائية استطعن أن يحققن العدالة وتحصيل حقوق الإنسان."

للرجل والمرأة تجارب/مساهمات متشابهة

وفقًا لأحد القادة فإن "الواجبات منطوية بكلا الجنسين سواء كانت تنفيذية - وهي واجبات الشرطة الاعتيادية - والجانب الآخر إصلاح وتأهيل، وهناك جانب التعامل مع اللاجئين وأيضًا وواجبات الشرطة المجتمعية ويتم عملها بالتعاون مع الشرطة المحلية والمجتمع."

وبالنسبة لقائد آخر فإن "الرجال ليسوا بأفضل من النساء في حفظ السلام، ولكن النساء مختلفات عن الرجال وهذا يؤدي إلى التنوع بالعمل وهو مطلوب في العمل الشرطي مما يعزز دور ومهمة الرجل فهي علاقة تشاركية تكاملية وهذا ما تسعى له الأمم المتحدة"

العوائق

سمعت العناصر عن تجارب سلبية في عمليات السلام قد تثنيها عن الالتحاق بالقوات المنتشرة.

قال 34% من المشاركين في الدراسة (128 مشاركًا) إنهم سمعوا بتجارب سلبية مرت بها بعض النساء أثناء عمليات السلام. ومن بين هؤلاء، قال 31% (40 مشاركًا) إن القصص السلبية التي روتها النساء أثرت على قراراتهم بشأن الانتشار. وقد أعرب 45% من العينة المشاركة في الدراسة (172 مشاركًا) إنهم سمعوا بتجارب سلبية مرت بها بعض الرجال أثناء عمليات السلام. ومن بين هؤلاء، قال 19% (34 مشاركًا) إن القصص السلبية التي بلغ عنها الرجال أثرت على قراراتهم.

تواجه العناصر المنتشرة مشاكل أثناء البعثات.³²

على الرغم من أن 99% من العناصر المنتشرة التي شاركت في الدراسة المسحية كانت قد واجهت مشكلة واحدة على الأقل في البعثات، إلا أن نتائج الدراسة المسحية المفصلة أدناه تشير إلى أن النساء المنتشرات عادة ما تبلغن عن تعرضهن لمشاكل في البعثة أكثر من الرجال. ومن المرجح أن تبلغ النساء عن المشاكل المتعلقة بقيادة المركبات ذات الناقل اليدوي، أكثر من الرجال، الأمر الذي قد يدل على وجود نقص في الاستعداد قبل الانتشار. ومن المرجح أن تتعرض النساء إلى مشاكل متعلقة بالسكن والنظافة الصحية أكثر من الرجال، وهو ما قد يشير إلى عدم مراعاة احتياجات النساء مراعاة كاملة فيما يتعلق بالبنية التحتية للبعثات (انظر المجال 5). أخيرًا، النساء أكثر عرضة لمواجهة مشاكل مع قوات حفظ السلام التابعة لبلدان أخرى، بالإضافة إلى توتر في العلاقات مع الزملاء من المديرية. وقد يكون ذلك ناتجًا عن الوصمة الاجتماعية التي تُنسب للنساء الملتحقات بالبعثات، ولا سيما في بلدن الأم (انظر المجال 4). ومن الشائع اجتماعيًا أن تتأثر قرارات المرأة بظروفها الاجتماعية، ويتعين عليها أن تضع في اعتبارها العديد من العوامل المحيطة بها وبأسرتها. وفي حالات قليلة، تشعر المرأة بالذنب إزاء قرارها ترك أسرته وأطفالها من أجل الانضمام إلى بعثات حفظ السلام. وفي المقابل، فعادة ما يبلغ الرجال المنتشرين عن حنينهم إلى وطنهم وعن مشاكل تأقلمهم مع الثقافة المحلية أثناء انتشارهم.

وتبرز هذه النتائج مجتمعة أهمية توفير الرعاية الصحية النفسية الكافية للعناصر المنتشرة، وضرورة النظر في تأثير العوامل التي تتعلق بالنوع الاجتماعي على أنواع التحديات التي تواجهها هذه العناصر.

32 فيما يتعلق بالمشاركات الفردية تقع مسؤولية توفير التجهيزات مثل السكن والنظافة الصحية والبنية التحتية للبعثات على العناصر المشاركة وطبيعة المهمة والبيئة المحيطة والمناخ والإمكانيات المتاحة في الدولة المستضيفة وتجمع هذه الظروف لتشكل عائق أمام العناصر النسائية المشاركة وبالتالي تسبب ارتفاع الشكاوى في هذا المجال. وفيما يتعلق بالمشاركة في الوحدات المشكلة توفرها الدولة المرسله ووفق تعليمات ورقابة الأمم المتحدة علمًا بأنه لا يمكن قياس هذه المعوقات للمرأة التي لم تكن مشاركة بوحدات مشكلة ضمن أدوات القياس بهذه الدراسة.

الجدول 6.1: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "ما هي المشاكل التي واجهتها أثناء الانتشار؟"

المشكلة (المجموع: 119)	النساء المنتشرات (المجموع: 28)	الرجال المنتشرين (المجموع: 91)
حادث قيادة عربية	18%	7%
مشاكل صحية	36%	27%
عدم الارتياح في العمل مع قوات حفظ السلام	8%	3%
عدم التأقلم مع الثقافة المحلية	0%	19%
مشاكل تتعلق بالأجور	4%	1%
الحنين إلى الوطن	68%	74%
مشاكل السكن/النظافة	29%	19%
مشاكل تتعلق بالطعام	32%	24%
مشاكل مع قوات حفظ السلام التابعة لبلدان أخرى	11%	1%
انعدام الأمان بسبب العنف	18%	18%
ضحية جريمة	4%	3%
مشاكل في العلاقة مع عناصر حفظ السلام أثناء البعثة	4%	1%
مشاكل عند الرجوع إلى بلدك	18%	1%
لا أعلم / أفضل عدم الإجابة	7%	7%

من المرجح أن تبلغ المرأة عن التجارب السلبية خلال البعثة.

سألنا العناصر التي سبق وشاركت في عمليات النشر إذا ما عاشت تجارب سلبية مختلفة مثل تلقي رسائل غير مرغوب فيها من الزملاء أو مناداتها باسم مختلف أو انتقادها بسبب التقصير مع عائلاتها، وغيرها من السلوكيات الأخرى المزعجة. 11% من الرجال ذكروا تجربة واحدة على الأقل مقابل 32% من النساء.

من غير المرجح أن تتمكن النساء من مغادرة القاعدة

57% من العناصر النسائية (60% من أفراد العناصر النسائية و25% من الكتائب المشاركة) الشرطة قالت أنها لا تستطيع مغادرة القاعدة إذا رغبت في ذلك. مقابل 29% من الرجال. وبشكل عام، تعليمات مغادرة القاعدة موحدة لكلا الجنسين من قبل الأمم المتحدة وتحكمها ضوابط محددة لحفظ أمن وسلامة العناصر المنتشرين، وتختلف هذه التعليمات باختلاف المهمة.

تشعر بعض النساء بالتمييز ضدهن أثناء البعثات أكثر من الرجال.

قال 71% من الرجال المنتشرين إنهم لا يتعرضون لأي تمييز مقابل 57% من النساء. وعلى نحو مماثل، قال 81% من الرجال إنهم لم يتعرضوا لانتقادات غير ضرورية خلال البعثة على عكس 68% من النساء. ورغم أن 87% من الرجال الذين شاركوا في الدراسة المسحية قالوا إن الجميع يعاملون باحترام أثناء البعثات، فإن 64% فقط من النساء عبرن عن ذلك.

من غير المرجح أن تشارك المرأة في فرص القيادة أثناء البعثات.

إن المشاركة في فرص القيادة أثناء البعثات تتوقف على القدرات والمهارات التي يتمتع بها المشاركون في بعثات حفظ السلام، وعلى الشخص الذي يتولى مناصب قيادية خلال البعثات اتباع التعليمات والسياسات والمعايير التي تضعها الأمم المتحدة. ومع ذلك، 50% من العناصر النسائية لا تشارك في برامج توجيه حول القيادة في البعثات مقارنة بالرجال.

تواجه النساء صعوبات أكثر من الرجال عند عودتهن إلى الوطن

وعلى الصعيد المؤسسي، تخضع عمليات نقل وإعادة نقل العناصر لمعايير محددة تطبقها مديرية الأمن العام بطريقة عادلة ونزيهة. ووفقاً لأحد القادة فإن "النساء في وضع أكثر صعوبة مقارنة بالرجال (يعملن لوقت أطول) لأن معظمهن يعملن بدوام كامل من أجل توفير أيام إجازة والعودة لرؤية أطفالهن³³ (لأن هناك مهام في بعض الأحيان تستمر لعام ويمكن تمديدها)".

ورجوعاً لنتائج الدراسة المسحية، قال 87% من الرجال إنهم لا يتعرضون لأي مشاكل بعد انتهاء مهامهم في البعثات، مقابل 36% من النساء. العناصر النسائية أكثر عرضة من الرجال لمشاكل في علاقاتهن الشخصية والمجتمعية عند العودة.

وبشكل الضغوط الاجتماعي الذي تتحمله المرأة، إذا اختارت المشاركة في عمليات حفظ السلام والتخلي عن دورها التقليدي كراعية أسرتها وأطفالها، عقبة رئيسية تعترض سبيلها في المشاركة. ومن المتوقع عادة أن تضع المرأة الواجبات الاسرية والاجتماعية كأولوية، مما يؤثر على قراراتها.

ومن الضروري تكثيف العمل على تغيير الثقافة المجتمعية لكي تدعم مشاركة المرأة وتقبل فكرة تقاسم أعباء العائلة بالتساوي بين المرأة والرجل وأن للمرأة الحق في اتخاذ قرارات حول مستقبلها الوظيفي.

الجدول 6.2: ماهي المشاكل التي واجهتك عند العودة إلى الوطن بعد النشر؟

المشكلة (المجموع: 119)	النساء (المجموع : 28)	الرجال (المجموع: 91)
مشاكل مع الزوج أو الزوجة	14%	1%
مشاكل مع أفراد الأسرة	4%	2%
مشاكل مع الأطفال	11%	2%
مشاكل مع الأصدقاء	14%	2%
مشاكل مالية	0%	3%
اختلال الرابطة الزوجية	11%	0%
طلاق/انفصال	14%	1%
خفض الرتبة	0%	0%
مضيعة للوقت	0%	0%
سلوك سلبي من قبل الزملاء بعد الرجوع	4%	1%
مشاكل تتعلق بالصحة العقلية	4%	0%
مشاكل تتعلق بالصحة البدنية	4%	2%
الملل	4%	7%
وصمة اجتماعية	11%	1%
ضيق / تأخر فرص التقدم الوظيفي	4%	0%
إشاعات	21%	1%
مشاكل في الانتشار مرة أخرى	14%	2%
لم أواجه أي مشكلة	36%	86%

الدعم الرسمي لإعادة إدماج العناصر عند عودتها غير كاف.

أعرب 11% فقط من العناصر (جميعهم رجال) إن مديرية الأمن العام وفرت المساعدة اللازمة عند العودة من الانتشار. ومن الجدير بالذكر أنه في حال تعرض العناصر العائدة من مهام حفظ السلام لمشكلة ما يتم تزويدهم لدعم نفسي (رعاية صحية ورعاية صحية نفسية) من قبل الخدمات الطبية الملكية. ومع ذلك لا يزال هناك حاجة لمزيد من برامج الدعم النفسي والصمود النفسي والمهارات الحياتية لمساعدة العائدين على الاندماج بشكل صحي في مجتمعهم.

الجدول 6.3: من ساعدك على الاندماج مجددا في بلدك بعد عودتك من عملية السلام الأخيرة؟

المشكلة (المجموع: 119)	النساء (المجموع : 28)	الرجال (المجموع: 91)
الأمم المتحدة	0%	3%
برنامج رسمي داخل مديرية الأمن العام	0%	11%
الحكومة	0%	0%
المشرف	4%	5%
الأصدقاء	36%	35%
العائلة	75%	63%
الزملاء	14%	15%
المرشد	4%	2%
لا أحد	25%	34%

المجال 7: التقدم المهني

يقيس المجال المتعلق بالتقدم المهني تأثير عمليات السلام على المسار الوظيفي للعناصر المنتشرة. ويؤثر هذا العامل بدوره على قرار العناصر بشأن الالتحاق بالقوات المنتشرة وإعادة الانتشار، فقد تختار النساء المنتشرات تفادي إعادة التجربة إذا لم تكن مفيدة لمستقبلهن المهني.

وتعتبر هذه المسألة ذات أولوية منخفضة بالنسبة لمديرية الأمن العام، فهذا العائق أقل أهمية بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء ولم يكن له تأثير أكبر على النساء. وبالمثل، كانت لدى النساء والرجال تجارب وتصورات مماثلة و إيجابية إلى حد ما فيما يتعلق بهذا المجال.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- يعتقد معظم عناصر مديرية الأمن العام أن للمشاركة في الانتشار مزايا مهنية ولم يعبروا عن قلقهم إزاء إعاقته لتقدمهم المهني.

العوائق الرئيسية

- وعلى الرغم من الحوافز التي تقدمها مديرية الأمن العام والتي تم ذكرها سابقاً في التقرير، إلا أن أغلب الأفراد الذين تم نشرهم يشعرون بأنهم لا يتلقون الاعتراف الكافي من جانب الحكومة ووسائل الإعلام ومجتمعاتهم المحلية.

الثغرات في التصورات والتجارب

- على الرغم من أن الانتشار ليس معياراً للترقية، إلا أن احتمالية إبلاغ النساء عن تقدم وظيفي ملموس نتيجة النشر أقل من الرجال (الارتقاء في الرتبة على سبيل المثال).
- على الرغم من جهود مديرية الأمن العام، النساء أقل عرضة للإبلاغ عن حصولها على الثناء من مديرية الأمن العام لمساهماتها في عمليات السلام.
- لا تزاوّل النساء عادة وظائفهن القديمة عند عودتهن إلى الأردن مقارنة بالرجال.

المجالات المتقاطعة

تشير النتائج التي توصلنا إليها بعد دراسة هذا المجال إلى أنه لا يتم الاعتراف عادة بمساهمات النساء في عمليات حفظ السلام مقارنة بالرجال، وأن النساء لا يستفدن من الانتشار بقدر زملائهن، حتى أنهن يتكبدن تكاليفاً أعلى من نظرائهن الذكور. لذلك من الطبيعي ألا ترغب النساء في الانتشار على عكس الرجال. (المجال 10).

وفي حين تبذل مديرية الأمن العام جهوداً حثيثة لتعزيز دور قوات حفظ السلام في عمليات الأمم المتحدة للسلام، لا يتم تعميم مساهمات النساء بالزّي الرسمي في عمليات السلام والأمن الدوليين داخل الأردن بصفة كافية. إذ يمثل ذلك فرصة لتسليط الضوء على عمل المرأة وقيمتها في الأدوار غير التقليدية (المجال 9)، وبالتالي مكافحة القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي مكافحة فعالة.

النتائج المفصلة

الفرص

لانتشار فوائد مهنية بالنسبة للعناصر

تعتقد غالبية المشاركين في الدراسة المسحية أن لانتشار فوائد مهنية، وإن كان من غير المرجح أن تقول المرأة ذلك. ووفقا للدراسة المسحية، فإن 62% من العناصر، بما في ذلك 64% من الرجال و 60% من النساء، يعتقدون أن المشاركة في عمليات السلام يعزز مسيرتهم المهنية. وبالإضافة إلى ذلك، قال 66% من العناصر، بما في ذلك 70% من جميع الرجال و 61% من جميع النساء، إنهم يتعلمون مهارات جديدة خلال مشاركتهم في بعثات حفظ السلام. كما أن هذه البعثات لا تعيق الفرص الوظيفية.

هنالك جهود للاعتراف بمساهمات قوات حفظ السلام داخل المؤسسة وعلى المستوى الوطني.

حفظ السلام يشكل جزء من استراتيجية الأمن القومي للبلاد ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، تتلقى العناصر تقديرًا من مديرية الأمن العام، من قبيل الأوسمة ورسائل التقدير التي تسلط الضوء على دورهم ويتم ذلك من خلال وسائل التواصل المؤسسية مثل الرسائل الإخبارية إضافة إلى التلفزيون والإذاعة ووسائل التواصل الاجتماعي الرسمية للمديرية. وبالإضافة إلى ذلك، هناك يوم عالمي يُعنى بحفظ السلام. ويتم وضع لوحات شرف على مداخل الوحدات العسكرية بأسماء جميع شهداء السلام وتأتي مبادرات الأمن العام بإعادة تسمية مباني وقاعات تدريبية في مديرية الأمن العام بأسماء الشهداء كوسيلة لإبقائهم في الذاكرة بالإضافة إلى التكريم الدائم والمساعدات الثابتة لذوي الشهداء عرفاناً بما قدموه باسم الوطن في مناطق النزاع. فضلاً عن ذلك يتم إجراء حلقات تلفزيونية³⁴ عن المشاركة بمهام حفظ السلام تقديرًا للمشاركين بها ومساهمة الأردن.

العوائق

لا تعتقد النساء عادة أن الانتشار يعزز مسيرتهن المهنية على عكس الرجال.

وفقا للعناصر التي شملتها الدراسة المسحية، قالت أغلبية النساء إن حفظ السلام لا يعزز مسيرتهن المهنية. وقال 88% من الرجال إن حفظ السلام يساعد على تحقيق التقدم المهني مقابل 12% من الرجال الذين شملتهم الدراسة إن حفظ السلام لا يساعد على تحقيق التقدم المهني. قالت 62% من العناصر النسائية إن حفظ السلام يساعد على تحقيق التقدم المهني مقابل 38% من النساء أعربن عن أن حفظ السلام لا يساعد على تحقيق التقدم المهني³⁵. ومن بين الأفراد الذين تم نشرهم، يعتقد 90% من الرجال و 71% من النساء أن ذلك يساهم في نجاح مسيرتهن المهنية.

ويوضح الجدول أدناه فوائد الانتشار وفقا للعناصر. بالنسبة للنساء، من الصعب جدًا التقدم في الرتبة نتيجة لانتشار (8% من الرجال قادرين على ذلك)؛ وتعتبر النساء الأجور الإضافية فائدة كبيرة مقارنة بالرجال مع أنها تخلق توترات بين الزملاء.

الجدول 7.1: برأيك، ما هي الفوائد التي حصلت عليها/ التي ستحصل عليها من خلال المشاركة في بعثة حفظ سلام التابعة للأمم المتحدة؟

الحافز	غير المنتشرات		المنتشرات	
	(المجموع: 166)	(المجموع: 96)	(المجموع: 28)	(المجموع: 91)
الراتب الإضافي	66%	29%	50%	43%
تحسين السيرة الذاتية	3%	7%	29%	25%
رتبة أعلى ³⁶	3%	1%	0%	8% ³⁷
مهارات جديدة	57%	55%	86%	86%
أصدقاء جدد	39%	43%	71%	80%
زيادة الوعي الثقافي	51%	55%	79%	85%

34 youtu.be/QexDHBdhtol and youtu.be/jFC2M42_ebk

35 أما بقية المشاركين ، 24% ذكور و 2% إناث كانوا محايدين أو لم يجيبوا على السؤال

36 يشار هنا إلى موقع أفضل أو وظيفة أفضل

37 ومن الجدير بالذكر أيضا أن الترقية لا ترتبط بالنشر

الانتشار ليس معيارًا للترقية.

وفقا لمديرية الأمن العام، تخضع عملية الترقية لمعايير واضحة تحددها القوانين والأنظمة المتبعة في المديرية. وهي تعتمد على الكفاءة والقدرة القيادية وسنوات الخدمة لكل رتبة (أقدمية التعيين)، وما إلى ذلك ولا تشمل المشاركة في بعثات حفظ السلام.

الدراسة المسحية كالتالي: يعتقد 97% من المشاركين أن الانتشار مع القوات لا يؤخذ بعين الاعتبار في الترقيات داخل مديريةية الأمن العام.

الاعتراف بعمل قوات حفظ السلام، وخاصة النساء، ليس كافياً وفقاً لقوات حفظ السلام أنفسهم.

وقال رجل وامرأة تابعين لقوات حفظ السلام أن وسائل الإعلام تعترف بمساهماتهم. كما وقال رجل و امرأتان إن مجتمعهم المحلي يعترف بجهودهم (الجيران ومسقط الرأس وغيرهم).

بحسب عنصر واحد من العناصر التي تم مقابلتها في نطاق الدراسة فإن الحكومة تعترف بجهود قوات حفظ السلام. 45% قالوا إن مديريةية الأمن العام تعترف بهذه الجهود. 55% من قوات حفظ السلام، بما في ذلك 58% من الرجال و 43% من النساء، لم يبلغوا عن اعتراف مديريةية الأمن العام بجهودهم.

لا تمارس النساء وظائفهن السابقة عند عودتهن إلى الأردن على عكس الرجال.

قال 8% فقط من الرجال الذين تم نشرهم إنهم لم يمارسوا نفس الوظيفة في مديريةية الأمن العام بعد عودتهم من عملية السلام، مقابل 71% من النساء. ولكن هذا الأمر يعود إلى الشواغل الوظيفية ومدى توفرها أو إشغالها وفي بعض الحالات يعود ذلك لاختيار أو رغبة شخصية، ومن الجدير بالذكر بأن مديريةية الأمن العام تطبق معايير الأقدمية والسنف الوظيفي على كلا الجنسين في حالة التعيين، كما أن المشاركة في عمليات حفظ السلام لا تعيق التقدم في المسار الوظيفي للمشاركين في حال عودتهم من المهمة. ولكن من الضروري البحث وفهم العوامل التي تخلق هذه الفجوة.



المجال 8: القيادة من أعلى إلى أسفل (القيادة التدريجية)

أولوية
متوسطة

يدرس المجال المتعلق بمسألة القيادة من أعلى إلى أسفل (القيادة التدريجية) تأثير الإرادة السياسية لأصحاب المناصب المؤثرة (أو غيابها) على نشر النساء و مشاركتهم الهادفة في عمليات السلام.

ويعتبر هذا المجال ذو أولوية متوسطة بالنسبة لمديرية الأمن العام كما أنه يشكل عائقاً أمام الرجال والنساء على حد سواء، وكانت تصورات الرجال والنساء مماثلة. لكن هنالك فجوة ملحوظة بين ما ذكره كل من القادة والأنظمة المؤسسية من ناحية والتنفيذ الفعلي من ناحية أخرى. وبعبارة أخرى، فإن تصورات العناصر التابعة للمديرية وتجاربها لا تعكس السياسات والممارسات والبرامج الموثقة.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- تلتزم مديريةية الأمن العام بالمساواة بين الجنسين، وهناك آليات مؤسسية لتعزيز ذلك داخل المديرية.
- تعمل مديريةية الأمن العام على تعميم وإدماج منظور النوع الاجتماعي من خلال تنفيذ التقييمات المؤسسية المتعلقة بهذا الموضوع.
- تضم مديريةية الأمن العام في صفوفها رجالاً مساندين فضلاً عن رائدات قدرات على المساهمة في دعم وتنمية مسيرة المرأة المهنية .

العوائق الرئيسية

- بالرغم من أن إضفاء الطابع المؤسسي على دمج منظور النوع الاجتماعي أمر مستمر في مديريةية الأمن العام، تشير الدراسة المسحية إلى ضرورة بذل جهود إضافية بالتدريب وتوعية العناصر وزيادة معرفتهم بالتزامات ومبادرات المديرية لتحقيق المساواة بين الجنسين.

الثغرات في التصورات والتجارب

- بالرغم من أن غالبية العناصر أكدوا استعدادهم لإبلاغ القيادة عن أي سلوك غير مناسب، فمن غير المرجح أن تتواصل النساء مع القيادة بخصوص مواضيع متعلقة بالعمل، على عكس الرجال.

المجالات المتقاطعة

تعمل مديريةية الأمن العام تدريجياً على إدماج منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين داخل المؤسسة، وهناك مساندة واسعة من قبل الرجال. وعلاوة على ذلك، فإن أغلبية كبيرة من العناصر على استعداد للإبلاغ عن أي سلوك قد يروونه غير مناسب، وهذه علامات تدل على وجود بيئة عمل شاملة ما فتئت تتزايد (المجال 10).

غير أن الأدوار التي يقوم بها كل من الجنسين، والتي تظل تقليدية داخل المؤسسات الأمنية، تؤثر على فعالية التغيير الذي تلتزم به القيادة. والواقع أن النساء ليست ممثلات تمثيلاً كافياً في مناصب الإدارة داخل مديريةية الأمن العام وهو الأمر الذي من شأنه أن يرسخ التصور بأن النساء غير ملائمتين للمراكز القيادية في مؤسسات "الأمن الصلب"³⁸ (المجال 9). على الرغم من جهود مديريةية الأمن العام فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، سواء من خلال تدريب المدربين في كافة الأقاليم لتعزيز دورهم في نشر ثقافة النوع الاجتماعي، أو من خلال إدماج النوع الاجتماعي في جميع الدورات التدريبية منذ عام 2020، إلا أن هذه الجهود لا تزال غير كافية مما يشكل فرصة ضائعة للتصدي للقوالب النمطية والتحيز المبني على أساس النوع الاجتماعي.

38 تم تعريف "الأمن الصلب" بأنه ذاته الأمن التقليدي وهو عبارة عن الجهود القائمة على القوة العسكرية في التعامل مع التحديات والمخاطر التي تواجه الدول والمجتمع الدولي. الدكتور عبد الفتاح علي الرشدان، (2019). تطور مفهوم الأمن العالمي في عالم متغير العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 3. journals.ju.edu.jo/DirasatHum/article/viewFile/102277/10708?target=_blank

النتائج المفصلة

الفرص

لمديرية الأمن العام آليات مؤسسية لتعزيز المساواة بين الجنسين

ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، يلتحق كبار القادة بدورة تدريبية واحدة على الأقل حول النوع الاجتماعي كما أنهم يتخذون الإجراءات اللازمة لمعاقبة مرتكبي الاستغلال والانتهاك الجنسيين وينبذون هذه الأفعال ويسلطون الضوء على أهمية تعميم منظور النوع الاجتماعي. وبالإضافة إلى ذلك، تشير المقابلات التي أجريت مع صانعي القرار الرئيسيين التابعين لمديرية الأمن العام إلى أنه قد تم اتخاذ خطوات لإدماج منظور النوع الاجتماعي داخل المؤسسة.

قامت مديرية الأمن العام بإعداد خطة توعوية لنشر ثقافة النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام على كافة المستويات بما في ذلك المستوى الاستراتيجي والعملي والتكتيكي، من خلال ورشات العمل المتخصصة والدورات ومحاضرات ضمن مختلف الدورات. فعلى المستوى الاستراتيجي تم استهداف القادة والمدراء في كافة الأقاليم من خلال عقد دورات لرفع الوعي بالمفاهيم الأساسية بالنوع الاجتماعي وبيان دور القادة في دعم إدماج النوع الاجتماعي وتنفيذ هذه المبادئ في إدارته، بالإضافة إلى ذلك تم تعيين خمسة سفراء النوع الاجتماعي - على مستوى صناع القرار من رتبتي عميد وعقيد - في كافة الأقاليم ليكونوا داعمين ومناصرين لإدماج منظور النوع الاجتماعي.

ومن ناحية أخرى، لضمان الإدماج الفعال للنوع الاجتماعي تم تعيين شبكة من ضباط ارتباط النوع الاجتماعي في كافة وحدات مديرية الأمن العام، ويتم حالياً العمل على وضع خطة عمل لكل إدارة ويتم التنسيق مع ضباط الارتباط لتقديم تقارير ربعية عن أهم الإنجازات في هذا الصدد ضمن إداراتهم والأنشطة ومؤشرات الأداء ذات العلاقة.

تم تطوير مادة متخصصة عن النوع الاجتماعي للمستجدين في الأمن العام، وتم إدماجها ضمن المنهاج التدريبي للمستجدين. وضمن هذا السياق، تم تدريب وتأهيل مجموعة من المدربين على مفهوم النوع الاجتماعي في كافة الأقاليم، كما وتم إضافة هذه المواد المتخصصة إلى جميع الدورات التدريبية في مديرية الأمن العام من أجل ضمان الانتشار الأوسع للمفهوم مما ينعكس إيجاباً على الثقافة المؤسسية داخل مديرية الأمن العام. بالإضافة إلى ذلك، تم تدريب عدد من عناصر الشرطة المجتمعية ورؤساء المراكز الأمنية الذين يتعاملون بشكل مباشر مع المجتمع من أجل جعل تدخلاتهم ومبادراتهم مراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

تم إنشاء مكتب النوع الاجتماعي وتعيين مستشار للنوع الاجتماعي في 21 أيار 2020، نظراً إلى أهمية إيجاد جهة تعمل على متابعة العمل مع مختلف الإدارات وقياس مدى الإنجاز، ويعمل المكتب على مراجعة السياسات والتعليمات والاستراتيجيات والمشاريع من منظور النوع الاجتماعي، وضمن هذا السياق تم إجراء التقييم الذاتي لأثر النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام ومن خلاله تمكنت المديرية من معرفة الفجوات والتحديات التي تواجه إدماج النوع الاجتماعي، ومن التوصيات التي تمخضت عن هذا التقييم هي تطوير استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام والتي تعد تجربة رائدة على المستوى الإقليمي. ويتم حالياً إجراء تدقيق للنوع الاجتماعي - مع الجانب البريطاني - لمديرية التدريب كتدقيق تجريبي من أجل مراجعة سياسات التدريبية والبنية التحتية والبيئة التدريبية وأساليب التدريب ومدى مراعاتها للنوع الاجتماعي.

وفقاً لأحد القادة "بتاريخ 21 شباط 2021، تم إطلاق استراتيجية النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام (2021-2024). تم تطوير هذه الاستراتيجية والتي تتقاطع مع الخطة الوطنية الأردنية لتفعيل قرار مجلس الأمن رقم 1325، حول المرأة والأمن والسلام (إدماج النوع الاجتماعي ضرورة في جهاز الأمن العام)."

يؤيد الرجال المساواة في الحقوق مع النساء داخل مديرية الأمن العام، وتدعم القيادة مشاركة المرأة الهادفة في مجال حفظ السلام.

خلال الدراسة المسحية، تحدث 50% من الرجال و 57% من النساء عن مساندة الرجال لزميلاتهم. وأكد 36% من العناصر الرجال و 41% من النساء إنه عندما تعرضت واحدة من الزميلات للتمييز وجدت مساندة من زملائها الرجال؛ 17% من الرجال و 27% من النساء قالوا إن بعضاً من الرجال المساندين كانوا قد ساعدوا زميلاتهم لتولي رتب أعلى و 28% من الرجال و 38% ذكروا إن هنالك من العناصر من تدخل لتصحيح سلوك غير مناسب تجاه واحدة من الزميلات.

الجدول 8.1: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية بشأن مختلف أنواع الإجراءات التي يتخذها الذكور لمساندة زميلاتهم

الإجراءات التي يتخذها الرجال	نسبة النساء اللواتي شهدن ذلك	نسبة الرجال الذين شهدوا ذلك
إرشاد زميلة	57%	50%
الدفاع عن زميله تعرضت للتمييز	41%	36%
مساعدة زميلات لتولي رتب أعلى	27%	17%
تعزيز السياسات التي تساعد المرأة	38%	28%
التدخل لتصحيح سلوك غير مناسب تجاه زميله	47%	33%
لا شيء مما سبق	20%	25%

هنالك رائدات معروفات داخل مديرية الأمن العام

41% من العينة (الرجال والنساء على قدم المساواة) قالوا إنهم يعرفون عناصر نسائية رائدة داخل مديرية الأمن العام :

- العقيد متقاعدة فتحية سلامة المجالي - مهمة - ليبيا - 2014 ;
- العقيد متقاعدة مي عودة دبابنة - مهمة - كوسفو - 2008 ;
- المقدم متقاعدة نهى محمد العبادي - مهمة - كوسفو - 2008 ;
- الملازم أول نايفه العموش تم إختيارها لتشغل منصب في مهمة الأمم المتحدة في الخرطوم مؤخرًا.

الأفراد على استعداد للتواصل مع قادتهم للإبلاغ عن سوء السلوك

83% من العناصر من بينهم 85% من الرجال و 80% من النساء قالوا إنهم على استعداد للتواصل مع رؤسائهم بشأن سوء السلوك، وهذه نتيجة إيجابية إذ أن استعداد العناصر للإبلاغ عن سوء السلوك يعني أن خطر الإفلات من العقاب داخل المديرية أقل من خطر التعرض لتصرف غير مقبول.

وفقا لاستمارة تقصي الحقائق، يجري تعميم وإدماج منظور النوع الاجتماعي عن طريق تقييم الاحتياجات حسب النوع الاجتماعي

في عام 2018، وبالتعاون مع منظمة حلف شمال الأطلسي ومنظمة نماء للاستشارات الاستراتيجية، أجرت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة تقييماً حول النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام. وفي عام 2020، في إطار الخطة الوطنية الأولى لتفعيل القرار 1325، تم إجراء التقييم لأثر النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كما ذكر سابقاً.

وعلاوة على ذلك، يتمتع القادة بالفهم اللازم لتقييم الاحتياجات على أساس النوع الاجتماعي. فلقد ذكروا على سبيل المثال، ما يلي: "المعدات التي تصرف للرجال تصرف للإناث وبحسب المهمات، يتم تحديد مقاسات الملابس للنساء وتفصيلها حسب ما يلائمها وحسب المهمة." غير أن هذه المبادرات تبدو غير رسمية، في حين يمكن إجراء تقييم منتظم للاحتياجات على أساس النوع الاجتماعي.

يوجد في مديرية الأمن العام جمعية نسائية لها وصفها الخاص.³⁹

من شأن المنظمات المهنية النسائية أن تشكل شبكات تقدم التوجيه والدعم اللازمين للأقران إضافة إلى التدريب وفرص التنمية المهنية. كما بوسعها أن تساهم في إيجاد ثقافة مؤسسية أكثر شمولاً في الإجمال من خلال إبراز صوت واحتياجات النساء بالزي الرسمي وتوفير مساحات آمنة تسمح لهن بتقاسم الخبرات. وبصفة عامة، من شأن الجمعيات النسائية أن تشكل مورداً للمؤسسة الأمنية "كي تتمكن من تحسين التمثيل، بما في ذلك من خلال التشاور معها بشأن استراتيجيات التجنيد وسياسات النوع الاجتماعي وخطط العمل والتدريب على التنوع ومناهج تدريب أخرى".⁴⁰

تعد قيادة الشرطة النسائية إضافة إلى مكتب النوع الاجتماعي، وهي وحدات موجودة على الهيكل التنظيمي لمديرية الأمن العام تعنى بإضفاء الطابع المؤسسي الذي يراعي منظور النوع الاجتماعي، وتعنى أيضاً بالتدريب والتوعية والمناصرة وزيادة المعرفة التي تضمن المساواة بين الجنسين. وضمن هذا الإطار، يتم تعيين ضابط الشرطة النسائية الأقدم في الوحدة لمعالجة القضايا النسائية الحساسة وتقديم الإرشادات حول الإبلاغ عن أي مخالفة أو احتياج خاص ويمكن في بعض الأحيان المساعدة في نقل الشكوى أو الاحتياج إلى المدير للقيام بالإجراءات المؤسسية وبما يتوافق مع سياسات العمل.

39 تشكل قيادة الشرطة النسائية ومكتب النوع الاجتماعي بيئة تجمع شؤون المرأة (شبكة، رابطة) في مديرية الأمن العام وهي بمثابة جمعية إلا أن النسخ القانوني الأردني لا يستخدم وصف الجمعية لهما لتعارض ذلك مع مفهوم الجمعيات ولوجود أحكام قانونية تمنع على مرتبات الأمن العام والعسكريين الانتساب بالجمعيات بوصفها القانوني).

العوائق

بإمكان القادة أن يعززوا المساواة بين الجنسين تعزيزًا أفضل، لا سيما من خلال تعميم وتشجيع تدريب العناصر على مراعاة الفوارق ما بين الجنسين.

وفقًا لنموذج تقصي الحقائق، يتم تقديم التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي كتدريب مستمر داخل مديرية الأمن العام. وحسب العينة المشاركة في الدراسة المسحية، قال 10% من الموظفين (رجال ونساء بالتساوي) إنهم على علم بهذا التدريب. وقال 28% منهم 25% رجال و 31% نساء، إن كبار القادة يُوجون لتدريب الموظفين في مجال النوع الاجتماعي.

من غير المرجح أن يكون للنساء مرشدين أو أن يشغلن مناصب عالية

ذكر 98% من الرجال إن لديهم موجهين في المديرية مقابل 84% من النساء.

تطبيق نهج مراعي للنوع الاجتماعي داخل مديرية الأمن العام غير كاف، على غرار الحوار حول النوع الاجتماعي.

على الرغم من أن لمديرية الأمن العام، وفقًا لاستمارة تقصي الحقائق، استراتيجية رسمية لتعميم منظور النوع الاجتماعي، فإن 12% من الذين تم مقابلتهم خلال المقابلات على علم بهذه الاستراتيجية. وعلاوة على ذلك، ووفقًا لاستمارة تقصي الحقائق، فإن للمديرية مكتب للنوع الاجتماعي وسفراء ومستشارين للنوع الاجتماعي وضباط ارتباط ومدرّبين مختصين في هذا المجال. وقد عينت المديرية مجموعة من القادة الذكور والإناث كسفراء يدعمون مفهوم النوع الاجتماعي. ويشارك هؤلاء القادة في أحداث وأنشطة مختلفة ذات صلة كما أنهم يلعبون دورًا في تعزيز منظور النوع الاجتماعي في أماكن عملهم، إذ أنهم بمثابة نماذج يحتذى بها. ومع ذلك فقد نفت العناصر المشاركة في الدراسة المسحية علمها بمثل هذه المبادرات. ويدرك 14% منهم (20% رجال و 8% نساء)، بما في ذلك 54% من ذوي الرتب العالية و 37% من ذوي الرتب المتوسطة، وجود تقسيم على أساس النوع الاجتماعي (لكن من غير المرجح أن تكون النساء على علم بذلك). ويدرك 18% (20% رجال و 16% نساء)، 45% منهم من الرتب العليا و 41% من الرتب المتوسطة وجود مكتب النوع الاجتماعي (لكن من غير المرجح أن تكون النساء على علم بذلك). و 17% (18% رجال و 15% نساء) من العناصر بما في ذلك 48% من الرتب العليا و 38% من الرتب المتوسطة على علم بوجود مدرّبين مختصين. و 11% (15% رجال و 7% نساء) على علم بوجود دليل إرشادي ومواد تتعلق بهذا الموضوع (من غير المرجح أن تكون النساء على علم بذلك).

وعلاوة على ذلك، فإن 78% من العناصر التي شملتها الدراسة المسحية، بما في ذلك 83% رجال و 76% نساء، لم يكونوا على دراية بقرار مجلس الأمن 1325. ومن المرجح أن يكون عدد الرجال أكبر من عدد النساء في هذا الصدد. ويشمل هذا 67% من الضباط ذوي الرتب العليا، و 82% من الرتب المتوسطة، و 90% من الرتب الدنيا.

وأخيرًا، ووفقًا لاستمارة تقصي الحقائق، فإن التدريب التأسيسي حول النوع الاجتماعي مطلوب لجميع المجندين الجدد، ولكن 17% فقط من العناصر على دراية بهذه التدريبات. وخلال الدراسة المسحية، قال 72% من العناصر إنهم لم يشاركوا في أي دورة تدريبية متعلقة بهذه المسألة في مدرسة التدريب وقال 86% منهم إنهم لم يتلقوا تدريبًا مماثلًا أثناء خدمتهم. وينطبق ذلك على جميع الرتب التي شملتها الدراسة المسحية. وفي ذلك إشكالًا نظرًا إلى أن التدريب على النوع الاجتماعي هو أداة رئيسية لنقل المعرفة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وبأجندة المرأة والسلام والأمن، لتدريب العناصر على دمج منظور النوع الاجتماعي في عملها ويساهم في تطوير التصورات والمواقف لتصبح أكثر شمولًا وإنصافًا.

وتؤكد الدراسة المسحية أن العناصر العاملة في مديرية الأمن العام ولا سيما التي سبق وتم نشرها، تتلقى عادة تدريبات على النوع الاجتماعي مقارنة بالعناصر التي لم تنتشر قط. هذه نتيجة مشجعة إذ يشكل الانتشار فرصة لعناصر المديرية للمشاركة في تدريب حول النوع الاجتماعي وتنمية معارفهم ومهاراتهم ومواقفهم المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. بيد أن الغالبية العظمى من العناصر التابعة للمديرية التي لم تنتشر قط لم يتلقوا تدريبًا بشأن قضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي.

وأخيرًا، تظهر بيانات الدراسة المسحية أن 14% فقط من العناصر قد شاركت في دورة تدريبية حول النوع الاجتماعي أثناء انتشارها.

الجدول 8.2: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "هل حصلت على أي من التدريبات التالية بمديرية الأمن العام؟"

نوع التدريب		المنتشرات		غير المنتشرات	
النساء (194)	الرجال (187)	النساء (28)	الرجال (91)	النساء (166)	الرجال (96)
18%	15%	43%	27%	14%	3%
18%	15%	43%	23%	14%	7%
12%	10%	25%	15%	10%	4%
19%	17%	46%	25%	14%	9%
11%	11%	25%	21%	9%	1%
72%	72%	32%	58%	77%	82%

تتردد العناصر أحياناً، وخاصة النساء، في التواصل مع القادة.

من غير المرجح أن تتواصل العناصر النسائية مع القيادة داخل مديرية الأمن العام فيما يتعلق بالعمل مقارنة بالرجال، ومن بين المشاركين في الدراسة المسحية، عبر 73% من النساء عن عزوفهن في التعامل مع قيادة المديرية في إطار العمل.

ومن بين المشاركين في الدراسة الذين أعربوا عن عدم ارتياحهم في التواصل مع قيادة المديرية للإبلاغ عن سلوك غير لائق، 69% كانوا نساء، و 43% من العناصر لا تشعر بالارتياح عند التواصل مع القيادة بشأن أمور شخصية. 67% من هذه العناصر نساء.

المجال 9: الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي

أولوية عالية

يستكشف هذا الجزء المتعلق بالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي ما إذا كان انتشار القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي والمواقف التمييزية يؤثر على عدد النساء المنتشرات وقدرتهن على المشاركة بشكل هادف في عمليات السلام. وهدفنا هو تقييم هذا الجانب عبر البحث في النظرة التقليدية التي قد تكون لدى الرجال والنساء حول أدوارهم في المجتمع. كما أننا نسعى لتقييم معايير الحماية على أساس النوع الاجتماعي داخل المؤسسة، و من هنا سنقوم بتقييم ما إذا كان الرجال والنساء يشعرون بضرورة حماية المرأة.

وعلى الرغم من أن هذا مجال ذو أولوية متوسطة بالنسبة لمديرية الأمن العام، فمن المهم الأخذ في الاعتبار كل المسائل التي تم حذفها أو إعادة صياغتها أثناء عملية المواءمة مع السياق الأردني. إذ يجب التفكير في السبب الذي يجعل التطرق لمسألة الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي من المواضيع الحساسة في مديرية الأمن العام، خاصة أن هذا الموضوع يعبر من المجالات المتقاطعة مما يعني أنه قد يؤثر على جميع المجالات التي تطرقنا إليها سابقاً وتبين النتائج المتعلقة بالمجال 9 أن للنساء تجارب مختلفة عن تجارب الرجال فيما يتعلق بهذه المسألة. وعلاوة على ذلك، هنالك فجوة بين السياسات والتجارب الفعلية.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- لا يبدو أن النساء يؤدين عملاً إضافياً في البعثات مقارنة بالرجال.
- يدرك كبار القادة وجود قوالب نمطية على أساس النوع الاجتماعي ضد المرأة، وهي خطوة إيجابية نحو اتخاذ إجراءات للتصدي لها.
- تعتقد الغالبية العظمى من العناصر التابعة لمديرية الأمن العام أن المرأة قادرة على القيام بعمليات تكتيكية.

العوائق الرئيسية

- تؤثر القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي على المفاهيم المتعلقة بالمهام التي ينبغي للرجال والنساء أن يشاركوا فيها أثناء النشر.
- تتبع مديرية الأمن العام معياراً للحماية القائمة على النوع الاجتماعي من شأنه أن يؤثر على قدرة المرأة على الوصول إلى الأدوار العملية.

الثغرات في التصورات والتجارب

- على الرغم من أن الرجال والنساء يقومون بأعمال إضافية في البعثات، فهي تختلف حسب النوع الاجتماعي.⁴¹
- ومن المرجح أن يكون للنساء دور استشاري في مجال النوع الاجتماعي أكثر من الرجال، وقد يشير ذلك إلى أن المساواة بين الجنسين في مديرية الأمن العام لازالت تُعتبر من المشاكل التي تواجه المرأة وحدها وليس الجميع.

النتائج المفصلة

الفرص

يشارك النساء والرجال في أعمال إضافية أثناء البعثات.

شارك أفراد حفظ السلام، الإناث والذكور على حد سواء، في أعمال إضافية أثناء البعثات، على سبيل المثال، كانوا يعملون على قدم المساواة في رعاية الأطفال وقيادة العربات ذات الناقل اليدوي. و قامت العناصر النسائية بأعمال مصنفة على أساس النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، قام 89% من النساء بالطهي مقابل 70% من الرجال. وأخذ 86% من النساء على عاتقهن أعمال التنظيف مقابل 71% من الرجال.

يدرك بعض كبار القادة وجود قوالب نمطية مبنية على النوع الاجتماعي.

يدرك بعض صانعي القرار الرئيسيين أن المعايير الموجودة المتعلقة بالنوع الاجتماعي قد تمنع المرأة من تحقيق إمكاناتها بالكامل. فعلى سبيل المثال، وفقا لأحد كبار صناع القرار: "من أهم العوامل هو عامل العادات والتقاليد، يجب تغيير الفكرة حيث أن ليس الجميع يتقبلون سفر النساء ونشرهم ضمن قوات حفظ السلام في مناطق الصراع."

تعتقد الغالبية الكبرى من العناصر التابعة لمديرية الأمن العام أن المرأة قادرة على القيام بعمليات تكتيكية.

من بين العناصر التي شملتها الدراسة المسحية، أعرب 5% عن عجز النساء على القيام بعمليات تكتيكية، 63% منهم من الرجال، 42% ذوي رتب عليا، 47% برتب متوسطة و10% من الرتب الدنيا.

العوائق

من غير المرجح أن تشارك العناصر النسائية في أنشطة عملياتية خلال الانتشار

قال 19% من الرجال إنهم لم يشاركوا في أنشطة قتالية أو عملياتية أثناء نشرهم، مقابل 39% من النساء. ومن المهم الملاحظة هنا أن المشاركة الفردية في عمليات حفظ السلام لا تشمل العمليات القتالية. وعلاوة على ذلك، أفاد أحد كبار القادة إنه لا يوجد سبب يمنع المرأة من المشاركة في أي عمليات تكتيكية، مع العلم بأن مديرية الأمن العام لا تضطلع بأعمال قتالية.

يتأثر الرجال والنساء، بما في ذلك في المناصب القيادية، بالقوالب النمطية للنوع الاجتماعي المتعلقة بالأدوار في عمليات حفظ السلام.

يستشهد أغلب صناع القرار الذين تم مقابلتهم كجزء من الدراسة بالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي وثقافة المجتمع باعتبارها تحديًا مباشرًا يحول دون المشاركة الهادفة للمرأة في عمليات حفظ السلام. وهذا ما تؤكد البيانات المستقاة من الدراسة المسحية التي تشير إلى وجود قوالب نمطية مبنية على النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام وتتصل بالأدوار خلال في عمليات السلام.

وكجزء من الدراسة المسحية، تم تقديم سيناريوهات مختلفة قد تحدث في عمليات السلام، وطلب من المشاركين التعبير فيما إذا كان الرجل أو المرأة أو كليهما أكثر قدرة على التعامل مع موقف أو أداء مهام معينة. وأكدت ردودهم أن القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي تؤثر على المفاهيم المتعلقة بالمهام المنوطة بالرجال والنساء أثناء النشر.

فعلى سبيل المثال، 74% من العناصر التي أجابت على الدراسة المسحية، بما في ذلك 81% رجال و 68% نساء، تعتقد أنه على الرجال فقط المشاركة في المهام الخطيرة مثل القصف. 31% من النساء و 18% من الرجال يعتقدون أن على كليهما المشاركة في مثل هذه المهام الخطيرة.

كما تبين نتائج الدراسة أن نصف العناصر المشاركة يعتقد أن الاستجابة لحالات شغب من مهام الرجال لا غير.

الجدول 9.1: الأجوبة الواردة في الدراسة المسحية على السؤال التالي: "تصوّر أنه تم نشر حفظة سلام من الذكور والإناث في مهمة لحفظ السلام. إذا كان بإمكانك اختيار فرد واحد فقط من حفظة السلام للمهام التالية، فمن برأيك هو الأنسب لكل مهمة⁴²"

النساء التابعات لقوات حفظ السلام		الرجال التابعين لقوات حفظ السلام		النساء والرجال التابعين لقوات حفظ السلام	
العدد الإجمالي	الاستجابة حسب النوع الاجتماعي	العدد الإجمالي	الاستجابة حسب النوع الاجتماعي	العدد الإجمالي	الاستجابة حسب النوع الاجتماعي
34%	النساء اللاتي شملتهن الدراسة المسحية	7%	5%	58%	46%
	الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية		10%		71%
1%	النساء اللاتي شملتهن الدراسة المسحية	50%	52%	49%	46%
	الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية		49%		51%
7%	النساء اللاتي شملتهن الدراسة المسحية	6%	6%	87%	84%
	الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية		7%		90%
6%	النساء اللاتي شملتهن الدراسة المسحية	14%	15%	80%	78%
	الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية		14%		82%
4%	النساء اللاتي شملتهن الدراسة المسحية	25%	21%	71%	73%
	الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية		29%		68%
1%	النساء اللاتي شملتهن الدراسة المسحية	74%	68%	25%	31%
	الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية		81%		18%

تكشف المقابلات مع صناع القرار الرئيسيين أيضًا أن القادة يؤيدون نفس الأفكار النمطية المتعلقة بنقاط القوة الطبيعية المفترضة للمرأة كقدرتها على الاستجابة للعنف المبني على النوع الاجتماعي أو العمل مع النساء والأطفال. فعلى سبيل المثال، وفقا لأحد القادة: "في بعض المهمات يكون وجود العنصر النسائي مهم جدًا ففي حالات العنف الواقع على الأطفال والمرأة، حيث تكون معاملة الشرطة النسائية مع هذه الأمور أفضل ومريحة بشكل أكبر. فعلى سبيل المثال من الصعب على المرأة المعنفة من الرجل من أن تتقدم بالشكوى إلى رجل ولكن يمكنها، أن تتقدم بالشكوى لإمرأة أخرى، لذلك وجود المرأة في هذه المهمات يعزز وظيفتها." ووفقا لقيادي آخر فإن " دور المرأة مهم جدًا في مناطق النزاع لأن الصراع يؤثر على كافة فئات المجتمع خاصة النساء والأطفال وكبار السن وخير من يدعم المرأة في هذه الحالة ويساعدها هي المرأة"

ومثل هذه الأفكار ليست خاطئة بالضرورة - فمن المرجح أن بعض النساء المنتشرات يرغبن في الاضطلاع بمثل هذه الأدوار. ومع ذلك من الممكن أن تحد هذه الافتراضات المرأة من القيام بمهام وأدوار غير تقليدية قد ترغب في القيام بها أثناء النشر. ويمكن أن تكون هذه الافتراضات ضارة أيضًا إذا اعتبرنا النساء ماهرات بشكل مسلم به في بعض المجالات، مثل الوقاية من العنف المبني على النوع الاجتماعي والاستجابة له، والتي تتطلب في الواقع مجموعة مهارات محددة بما في ذلك المهارات التقنية. وعليه، قد لا تتلقى النساء اللاتي يُفترض أن تُجدن هذه المهام التدريب اللازم لأدائها.

42 ينبغي قراءة الجدول كما يلي:

- يعتقد 34% من المستجيبين للدراسة المسحية أنه ينبغي على العناصر النسائية المشاركة في حفظ السلام مساعدة النساء والأطفال المحليين.
- يعتقد 49% من النساء اللواتي شملتهن الدراسة أنه ينبغي على العناصر النسائية المشاركة في حفظ السلام مساعدة النساء والأطفال المحليين.
- يعتقد 19% من الرجال الذين شملتهم الدراسة المسحية أنه على العناصر النسائية المشاركة في حفظ السلام مستعدة النساء والأطفال المحليين.

يتبنى بعض القادة وجهات نظر مبنية على أساس النوع الاجتماعي بشأن معيار الحماية

على الرغم من أن كبار القادة يعتقدون أنه على النساء الانتشار في جميع أنواع البعثات (10 قادة على الأقل ذكروا ذلك) وأن هناك فرصاً متساوية في الأردن للمشاركة في عمليات حفظ السلام، إلا أنهم مترددون في إرسال النساء في البعثات التي تعتبر خطيرة على غرار مالي وأفريقيا الوسطى.

وقد أعرب العديد من القادة عن تأييدهم لمعيار الحماية على أساس النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، يؤكد واحد من القادة: "أنا مع نشر النساء في المهمات التي تكون درجة خطورتها عادية وليست خطيرة جداً" وقال آخر: "لأن هناك خطورة بالغة في بعض المواقع، لا نضع النساء في مواجهة الخطر. وتكشف هذه التعليقات عن وجود صورة نمطية (افتراض مسبق) حول قدرات المرأة التي يمكن أن تعيق مشاركتها.

ووفقاً لقيادي آخر: "التركيبة الفسيولوجية والجسدية للمرأة وما تمر به في حياتها من أمور تؤثر على نفسياتها وكيفية التعامل مع من حولها. فالرجل يمتلك قوة اضعاف قوة المرأة" ويعتقد واحد من كبار القادة أن "هناك دور للمرأة في مناطق النزاع مهم جداً حيث أنها تكون قادرة على مساعدة الفئة المستضعفة من النساء والأطفال وكبار السن بطريقة أفضل من الرجل".

بحسب أحد القادة "في بعض الأحيان تكون طبيعة البيئة في المهمة قاسية فعلى سبيل المثال (تيمور الشرقية) كانت الظروف صعبة جداً ولم يكن هناك سكن مناسب وعلى سبيل المثال قد يتعين على النساء أن تسكن بخيمة مع عدد كبير من الرجال. وبذلك، أنا أؤيد نشر النساء شريطة أن تكون الظروف موافقة وملائمة للمرأة وتحفظ خصوصيتها وكرامتها، وهذا يؤخذ بعين الاعتبار".

من غير المرجح أن يعمل الرجال كمستشارين للنوع الاجتماعي في البعثة.

قال 71% من المشاركين في الدراسة المسحية أنهم لم يضطلعوا بمهام مستشار للنوع الاجتماعي خلال البعثات. ومن بين هؤلاء، كان 88% رجالاً و 12% نساء. 28% من الذين شملتهم الدراسة بما في ذلك 16% من الرجال و 64% من النساء، قالوا إنهم اضطلعوا بمهام مستشار للنوع الاجتماعي خلال البعثات.

وأوضحت اللجنة الفنية التابعة لمديرية الأمن العام أن المهام في بلد البعثة تتبع تعليمات وسياسات الأمم المتحدة وأن أي تعيينات تتم من خلالها. لذلك، تقع على عاتق الأمم المتحدة مسؤولية ضمان تعيين الرجال والنساء للعمل كمستشارين للنوع الاجتماعي في البعثة بطريقة متوازنة.

من غير المرجح أن تضطلع النساء بأدوار قيادية

61% من النساء و 39% من الرجال ليس لديهم خبرة قيادية على الإطلاق (خبرة قيادية عامة في مديريةية الأمن العام والبعثات).



المجال 10: الاستبعاد الاجتماعي

يبحث الجزء المتعلق بالاستبعاد الاجتماعي في مدى تسبب التصورات والمواقف داخل المجموعات و خارجها في تهميش المرأة أو نبذها أو تشويه صورتها مجتمعيًا أو مضايقتها أو مهاجمتها، مما يمنعها من الانتشار في عمليات السلام أو المشاركة فيها مشاركة هادفة. كما يتطرق هذا المجال إلى مظاهر تماسك المجموعات الذكورية. وسيتم تقييم ذلك من خلال البحث في مستويات المضايقة والعنف في المؤسسات والعقاب المنجر عنها، فضلًا عن الطرق الصحية وغير الصحية لخلق تماسك العناصر.

ويُعتبر هذا المجال ذو أولوية عالية بالنسبة لمديرية الأمن العام وهو يشكل عائقًا أمام الرجال والنساء على حد سواء. وعلاوة على ذلك، فإن المرأة لديها مواقف وتجارب سلبية أكثر من الرجل فيما يتعلق بهذه المسألة.

موجز النتائج

الفرص الرئيسية

- يبلغ عدد قليل من العناصر عن تعرضهم للتحرش⁴³ أو الإساءة. في مديرية الأمن العام.
- للمديرية كيان يُعنى بالمراقبة والمساءلة.
- يعتبر العنف الأسري انتهاكًا لقواعد السلوك.

العوائق الرئيسية

- يعتقد معظم العناصر أنه ينبغي فصل الرجال والنساء في أماكن التدريب.
- أكدت بعض التقارير وجود تجارب اجتماعية سلبية في مديرية الأمن العام، مثل المضايقات في ظل غياب الفرص التي تسمح بخلق تماسك متين بين العناصر. ومن المهم أن يتم رصد وتنظيم الممارسات من قبيل المضايقات عن كثب، وأن يتم تعزيز آليات التماسك الإيجابية.

الثغرات في التصورات والتجارب:

- بالرغم من وجود سياسات لمنع ومكافحة المضايقات والإبلاغ عن سوء السلوك، وحماية المبلغين عن المخالفات، فليس كل العناصر على علم بها ولا سيما النساء.
- من المرجح أن لا تشعر النساء بالتماسك والتضامن داخل مديرية الأمن العام مقارنة بالرجال.

النتائج المفصلة الفرص

التجارب السلبية قليلة بالنسبة لعناصر مديرية الأمن العام

أكثر من 80% من المشاركين في الدراسة المسيحية لم يمروا بتجارب سيئة بينما أقل من 20% من المشاركين عاشوا تجارب سلبية داخل المديرية مثل تلقي رسائل نصية غير مرغوب فيها أو من قبيل انتقادات بسبب التقصير في أداء الواجبات العائلية أو التعرض لتسمية بغاية التحقير ومشاهدة صور غير مرغوب فيها نشرها الزملاء على الإنترنت وسماع النكات حول النساء أو المظهر الخارجي لأحدهم داخل المديرية.

- 98% من المشاركين في الدراسة بما في ذلك 99% من الرجال و 95% من النساء نفوا تلقيهم لرسائل غير مرغوبة
- قال 100% من الأفراد الذين شملتهم الدراسة المسيحية إنهم لم يروا أو يسمعون قط بصور غير مرغوب فيها كان قد نشرها واحد ومن الزملاء على الإنترنت.
- 97%، بما في ذلك 100% من الرجال و 94% من النساء⁴⁴ قالوا إنهم لم يتلقوا قط انتقادات بسبب تقصيرهم في أداء واجباتهم الأسرية.
- 97% من المشاركين في الدراسة بما في ذلك 99% من الرجال و 94% من النساء لم يتعرضوا لتسميات تحقيرية داخل المؤسسة⁴⁵.
- 15% من جميع العناصر التي شملتها الدراسة، بما في ذلك 16% من الرجال و 14% من النساء، قالوا إن الرجال يشعرون بالقلق من اتهامهم بالتحرش الجنسي.

لمديرية الأمن العام آليات مساءلة ومراقبة

وفقا لاستمارة تقصي الحقائق:

- نظام الشكاوى الداخلي مستقل.
- في مديرية الأمن العام يوجد مديرية قضاء الأمن العام والتي تتولى التحقيق بأية انتهاكات، ويتبع لها نيابة عامة ومحكمة أمن عام ومحكمة استئناف.

مديرية قضاء الأمن العام تتبع لمديرية الأمن العام والتي تعتبر الجهة القضائية بموجب أحكام قانون الأمن العام، وتقوم مديرية القضاء بواجبات عديدة منها: إقامة دعوى الحق العام ومباشرتها على أفراد القوة، وتقديم الاستشارات القانونية إلى مدير الأمن العام ومدراء الشرطة والإدارات، وتمثيل مديرية الأمن العام في القضايا المدنية التي ترفع من مديرية الأمن العام أو ضدها، وهي التي تدقق الأحكام القضائية التي تصدر من محكمة الأمن العام استئنافاً أو تمييزاً.

وتتكون مديرية الأمن العام من محكمة الأمن العام ومحكمة استئناف الأمن العام والنيابة العامة وشعبة العقود والتشريع والاستشارات. كما ويتبع لمديرية قضاء الأمن العام مكتب للشفافية وحقوق الإنسان، وهناك أقسام للشفافية وحقوق الإنسان تغطي جميع وحدات الأمن العام تتولى عملية تلقي شكاوى أو مظالم ضد موظفي الأمن العام وهو الذي يمثل نظام الشكاوى الداخلي.

كما تتولى الوحدات والإدارات في الأمن العام من خلال مدرائها تلقي أية شكاوى من المرتبات والتحقيق بها ورفعها للجهات صاحبة الاختصاص، كما وأن أي قرار تأديبي يصدر من مديرية الأمن العام يمكن الطعن به لدى المحاكم الادارية وهذا حق كفله الدستور والقانون للجميع.

وقد عممت مديرية الأمن العام بالإضافة الى القانون الذي يحكم عملها جملة من التعليمات المتعلقة منها بمدونة السلوك الوظيفي أو آلية التعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي وهذا بالإضافة الى الكثير من التعليمات الخطية والشفوية التي تؤكد جميعها على اتاحة الفرص للجميع دون أي تمييز وتحفيزهم ودعمهم نحو الابتكار والإبداع.

يعتبر العنف الأسري انتهاكا لقواعد السلوك

على الرغم من أن وفقا لنموذج تقصي الحقائق، لا يعتبر العنف الأسري الذي يرتكبه عناصر مديرية الأمن العام انتهاكاً. أفادت اللجنة الفنية بأن العنف المنزلي الذي يرتكبه موظفو مديرية القطاع الخاص يعتبر انتهاك لقواعد السلوك و تتبع المديرية القانون الجزائي العسكري وقانون الأمن العام بالإضافة إلى مدونة سلوك تراعي الفوارق بين الجنسين. وتشكل العقوبات المتصلة بالمضايقة والعنف جزء لا يتجزأ من نظام عمل مديرية الأمن العام، الذي يتناول هذه الحالات بدقة.

44 12 امرأة و 0 رجال قالوا إنهم تعرضوا لذلك

45 11 امرأة و 2 رجال قالوا إنهم تعرضوا لذلك

العوائق

عناصر المديرية، وخاصة النساء، ليسوا على دراية ببعض سياسات مديرية الأمن العام الداخلية.

ووفقاً لنموذج تقصي الحقائق، هناك سياسات رسمية متعلقة بالمضايقة والمبلغين فضلاً عن نظام داخلي للشكاوى. وتخضع حالات المضايقة لمجموعة من الأحكام الواردة في القانون الجنائي، وقانون العقوبات العسكري، وقانون الحماية من العنف الأسري بالإضافة إلى قانون الأمن العام. وإضافة إلى ذلك، هناك أيضاً مدونة لقواعد السلوك وآلية لمعالجة مسائل العنف المبني على النوع الاجتماعي. أما الجرائم التي يرتكبها عناصر الأمن العام، يتابعها الجهاز القضائي التابع لهذه الجهة.

ووفقاً لاستمارة تقصي الحقائق، هناك سياسة رسمية متعلقة بالتحرش، و 91% من العناصر على علم بذلك. لكن عدد النساء اللاتي على علم بهذه السياسة أقل مقارنة بالرجال (88% من كل النساء، ونحو 95% من الرجال على دراية بسياسة الحد من التحرش التي تنتهجها مديرية الأمن العام). ومن بين أولئك الذين لم يكونوا على علم بالسياسة الرسمية المتعلقة بالتحرش (8% من مجموع المشاركين في الدراسة المسحية) 77% كانوا من النساء. ووفقاً لنتائج استمارة تقصي الحقائق، هناك سياسة رسمية للإبلاغ عن المخالفات. 90% من جميع الرجال و 86% من جميع النساء على علم بهذه السياسة.

وفقاً للاستمارة تقصي الحقائق، هنالك منظومة رسمية لتلقي الشكاوى. 97% من جميع الرجال و 88% من جميع النساء على دراية بهذه المنظومة. ومن بين أولئك الذين لم يكونوا على علم بها (7% من مجموع المشاركين في الدراسة المسحية) 85% كانوا من النساء.

والأغلبية من العناصر التي ليست على علم بسياسة الحد من التحرش وآلية الشكاوى الداخلية هي من النساء، في حين أنها المجموعة التي تعاني أكثر من غيرها من التحرش وغيره من أشكال المضايقة، في مؤسسة ذات طابع ذكوري. ويعتبر معرفة هذه النسب مهماً في وضع توصيات تساعد على إتاحة الفرصة لمديرية الأمن العام لبذل المزيد من الجهود في المراحل القادمة لتوعية النساء بهذه السياسات والخيارات المتاحة لهن في حالة التعرض للمضايقة وتشجيعهن على الإبلاغ عن أي حوادث.

يعتقد معظم عناصر مديرية الأمن العام أنه ينبغي فصل الرجال والنساء في أماكن التدريب.

عادة ما تساند النساء التدريب المختلط، لكن عبر 57% من المشاركين في الدراسة المسحية عن تفضيلهم للتدريب المنفصل للرجال والنساء. 63% من الذكور و 52% من الإناث الذين شاركوا في الدراسة قالوا إن التدريب يجب أن يكون منفصلاً.

أكدت بعض التقارير وجود تجارب اجتماعية سلبية في مديرية الأمن العام، مثل المعاكسات، في ظل غياب الفرص التي تسمح بخلق روابط اجتماعية إيجابية.

91% من جميع المشاركين في الدراسة أكدوا تواصلهم مع زملائهم خارج العمل، لكن من غير المرجح أن تقوم النساء بذلك. وقال 3% فقط من الرجال أنهم لا يحذون العلاقات الاجتماعية مقابل 16% من النساء.

هناك بعض الأدلة على وجود تجارب "الترابط السلبي" (مثل النكات والمقالب و الطقوس غير الرسمية والإحراج)، وقد سمع 43% من المشاركين في الدراسة المسحية عنها أو عاشوها بشكل من الأشكال داخل مديرية الأمن العام. وعلى سبيل المثال، يعتقد 79% من الرجال و 52% من النساء الذين قابلناهم أن تجارب "الترابط السلبي" ضرورية لأنها تخلق نوعاً من التماسك وبحسب 44% من الذكور و 45% من الإناث فإن هذه الأنشطة ضرورية لفرض حدود على المجندين الجدد وقال 57% من الرجال و 35% من النساء أنها ضرورية لأنها تقضي على نقاط الضعف.

وعلى الرغم من ذلك، يوجد في مديرية الأمن العام فرص للتواصل الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، يوجد فرق رياضية جماعية و/أو فردية (كرة قدم وكرة السلة ورياضات العاب القوى والجري والتايكوندو والكراتية والملاكمة والفروسية والشطرنج ... الخ) والتي تجري بين فرق تشكل لكل وحدات مديرية الأمن العام وهناك منافسات رياضية بينها. كما ان لاعبي مديرية الأمن العام يشتركون بالمنتخبات الرياضية ويشاركون بالبطولات المحلية والاقليمية والعالمية. وان البعض منهم قد احترف اللعب في منتخبات اجنبية.

لا تشعر النساء عادة بالاندماج داخل مديرية الأمن العام

يعتبر 72% من المشاركين في الدراسة المسحية مديرية الأمن العام كعائلة. ويرى 89% من الرجال ذلك مقابل 55% فقط من النساء.

05

الاستنتاجات

الاستنتاجات: الفوارق بين تصورات العناصر وصانعي القرار الرئيسيين

وفقا للبيانات المتعددة المصادر والمنبثقة عن تقييم قياس فرص المرأة في عمليات السلام، فإن العوائق الرئيسية الثلاثة التي تحول دون مشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام من منظور مديرية الأمن العام تتعلق بالمجالات التالية: المؤهلات (المجال 1)، القيود الأسرية (المجال 4)، والاستبعاد الاجتماعي (المجال 10). ويمثل المجال 9 المتعلق بالمجالات أو المسائل المتقاطعة (الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي) أيضًا تحديًا هامًا للمرأة داخل مديرية الأمن العام. وعلى الرغم من أن نتائج التقييم لم تكن متعمقة نظرًا لأنه تم إعادة صياغة عدد من الأسئلة أثناء عملية المواءمة مع السياق الأردني، فيمكن ملاحظة أثره في كل مجال من المجالات المتعلقة بالمؤسسة، على النحو الذي تم إبرازه في بداية كل قسم. وعلى الرغم من تصنيف المجال 9 من حيث الموضوع على أنه ذو أولوية متوسطة استنادًا إلى تقييم مؤشرات، فيجب إيلائه اهتمامًا خاصًا عند وضع التوصيات.

وتجدر الملاحظة أن العناصر التي شاركت في الدراسة المسحية بالإضافة إلى صناع القرار الذين قابلناهم لم يذكروا أية عوائق تحول دون مشاركة المرأة، وهو أمر مشجع لأنه يعكس زيادة الوعي بالتحديات المختلفة والإرادة على التعامل مع العوائق التي حددتها هذه الدراسة.

وقد لاحظنا اتساقًا واضحًا بين العناصر وصانعي القرار الرئيسيين والنتائج التجريبية عندما يتعلق الأمر بالقيود الأسرية كعائق.

لكن هناك أيضًا بعض الفوارق بين تصورات العناصر وصانعي القرارات والنتائج التجريبية المستمدة من الدراسة المسحية واستمارة تقصي الحقائق. وبداي ذي الأمر، وفقًا للعناصر فإن التمثيل القليل للنساء في مديرية الأمن العام (وخاصة في الأدوار والوظائف التي تسمح لهن بالانتشار) يشكل عائقًا يحول دون مشاركتهن الهادفة، وهو ما يتماشى مع النتائج. في حين لم يصنف صانعو القرار المجال 1 (المؤهلات) ضمن العوائق الرئيسية.

وثانيًا، حدد صانعو القرار الاعتبارات المرتبطة بالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي كحاجز رئيسي يحول دون مشاركة النساء بشكل هادف، لكن قل ما ذكرت العناصر هذا العامل كتحدي.

وثالثًا، لم يعتبر كل من العناصر أو القيادة الاستبعاد الاجتماعي على أنه عائق رئيسي، بالرغم من أن نتائج التقييم المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام تصنف هذا المجال كأولوية هامة.

وتناقش الفقرات التالية بمزيد من التفصيل تصورات العناصر وصناع القرار الرئيسيين.

العناصر التابعة لمديرية الأمن العام

طلبنا من المشاركين في الدراسة المسحية تحديد أهم العوائق التي تواجهها المرأة في عمليات السلام حسب رأيهم. وبصفة عامة، أكد الكل وجود عوائق ولم يختار سوى أربعة أفراد عدم الإجابة على السؤال نظرا إلى الإجماع حول تعرض النساء لتحديات من أجل المشاركة في عمليات الأمم المتحدة للسلام.

ومن بين هؤلاء الذين ذكروا وجود تحديات، كان العائق الأكثر تكرارًا هو القيود الأسرية (68% من المستجيبين). أما العائق الثاني الأكثر شيوعًا بحسب المشاركين في الدراسة، فهو المتعلق بمعايير الانتشار (39%) وفي المرتبة الثالثة ذكروا المجال المتعلق بالمؤهلات واختيار العناصر التي سيتم نشرها (35% من المستجيبين).

ومن المثير للإهتمام أن عدد النساء اللاتي ذكرن بأن القيود الأسرية والإنصاف في عملية الاختيار هي تحديات بالنسبة للمرأة كان أكبر من عدد الرجال. في حين قال معظم الرجال إن الوفاء بمعايير الانتشار المطلوبة وعدم وجود نساء مؤهلات في مديرية الأمن العام هي التحديات الرئيسية التي تواجه المرأة. ويشير ذلك إلى أن تجربة المرأة في مديرية الأمن العام تختلف عن تصورات الرجل، وهو يعكس ضرورة تحديد وسائل جديدة أو إضافية لتجارب النساء وتصوراتهن للتوصل إلى سياسات وممارسات سليمة.

وتتوافق الإجابات المفتوحة إلى حد ما مع النتائج التجريبية، حيث تبين بالفعل أن الحواجز المتعلقة بالمؤهلات والقيود الأسرية هي بالفعل مجالات ذات أولوية عالية. وهذا يشير إلى أن العناصر مدركة عمومًا لبعض التحديات الموضوعية التي تواجهها المرأة. ولكنها لم تنتبه إلى تأثير المجالات المتقاطعة وأهميتها بعكس النتائج التي توصل إليها التقييم.

الجدول 6: العوائق الرئيسية التي تحول دون مشاركة النساء الهادفة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، وفقاً لعناصر مديريةية الأمن العام⁴⁶

أهم 4 تحديات تواجه تعزيز مشاركة المرأة في حفظ السلا	المجموع	نسبة النساء	نسبة الرجال
1. للنساء التزامات كثيرة في البيت المجال 4: القيود الأسرية	68%	81%	54%
2. لا تملك العديد من النساء المهارات المناسبة والمطلوبة للنشر المجال 2: معايير الانتشار	39%	36%	43%
3. ليس هنالك عدد كافٍ من النساء المؤهلات في مديريةية الأمن العام المجال 1: المؤهلات	35%	26%	45%
4. عملية الاختيار غير منصفة و/أو متحيزة ضد المرأة المجال 3: اختيار العناصر التي سيتم نشرها	35%	42%	27%

ويبين الجدول 7 أدناه التحديات التي حددتها العناصر العاملة في مديريةية الأمن العام والتي تحول دون مشاركة الرجال مشاركة هادفة في عمليات السلام. واستناداً إلى الإجابات المفتوحة، فإن التحديات الأكثر تداولاً بالنسبة للرجال تتعلق بعملية النشر (49%) والمعايير (48%)، يليها المجال المتعلق بالمؤهلات (32%) والقيود الأسرية (31%).

الجدول 7: العوائق الرئيسية التي تحول دون مشاركة الرجال الهادفة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، وفقاً لعناصر مديريةية الأمن العام⁴⁷

أهم 4 تحديات تواجه تعزيز مشاركة الرجل في حفظ السلام	المجموع	نسبة النساء	نسبة الرجال
1. عملية الاختيار غير منصفة و/أو منحازة المجال 3: اختيار العناصر التي سيتم نشرها	49%	59%	39%
2. لا يملك العديد من الرجال المهارات المناسبة المطلوبة للنشر المجال 2: معايير الانتشار	48%	45%	51%
3. ليس هنالك عدد كافٍ من الرجال المؤهلين في مديريةية الأمن العام المجال 1: المؤهلات	32%	27%	38%
4. للرجال التزامات كثيرة في البيت أو مع عائلاتهم المجال 4: القيود الأسرية	31%	38%	24%

46 طلبنا من موظفي مديريةية الأمن العام أن يذكروا العوائق الرئيسية الثلاثة التي تحول دون مشاركة المرأة.

47 طلبنا من موظفي مديريةية الأمن العام أن يذكروا العوائق الرئيسية الثلاثة التي تحول دون مشاركة الرجال.

صناع القرار الرئيسيين

عندما سألنا صناع القرار في مديرية الأمن العام عن التحديات الرئيسية التي قد تعيق زيادة مشاركة المرأة الهادفة في عمليات الأمم المتحدة للسلام، فإن العوائق الثلاثة الأكثر تكرارًا كانت (1) الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي (2) القيود الأسرية (80%)، و (3) معايير الانتشار (80%).

واستشهد 85% منهم بعائق واحد على الأقل يتصل بالأدوار المختلفة بين الجنسين، بما في ذلك عبء التوقعات الثقافية على النساء أو المخاوف بشأن سلامتهن أو قدرتهن على المشاركة في المهام الصعبة أو "الخطرة". والواقع أن الاستنتاج الأخير مهم، إذ قد يؤثر "معياري الحماية على أساس النوع الاجتماعي"، عندما يتم تطبيقه في أدوار صنع القرار، سلبيًا على اختيار النساء للنشر. ولكن من المشجع أن يدرك صناع القرار، على عكس العناصر العاملة في مديرية الأمن العام، الأثر التعاقبي للأدوار المبنية على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بقدرة النساء على المشاركة الهادفة. وهو الأمر الذي يشير إلى احتمال وضع توصيات مفصلة وفقًا لذلك. بالإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أن التقييم الحالي لا يمكن أن يقيس بشكل كامل إلى أي مدى يعيق المجال 9 (الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي) مشاركة المرأة، إذ تمت إزالة العديد من الأسئلة في الدراسة المسحية أو إعادة صياغتها خلال مرحلة المواءمة مع السياق الأردني. والواقع أن اعتراف صناع القرار بأهمية هذا المجال في الممارسة العملية قد يشير إلى إمكانية إجراء دراسات أخرى للتأثير الذي قد يخلفه كل من القوالب النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومعياري الحماية على أساس النوع الاجتماعي على التقدم المرأة المهني ومشاركتها الهادفة في مديرية الأمن العام وفي عمليات الأمم المتحدة للسلام.

وقد حدد ما مجموعه 80% من المشاركين في الدراسة القيود الأسرية، وخاصة الأمومة، باعتبارها حاجزًا كبيرًا يحول دون مشاركة المرأة في عمليات السلام. وأخيرًا، فإن الحاجز الثالث الذي تم تداوله بشكل كبير هو قدرة المرأة على الوفاء بالحد الأدنى من المعايير المطلوبة للنشر - ولا سيما المهارات اللغوية ومهارات قيادة العربات والرمية. وتجدر الإشارة إلى أن الضعف النسبي لمستوى النساء في قيادة العربات والرمية يتأثر بالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي في المجتمع بصفة عامة - على سبيل المثال، وفقًا للتقديرات الأخيرة، تشكل النساء ما بين 20% و 25% فقط من جميع حاملي رخص القيادة في الأردن.

وخلاصة القول، فإن الأغلبية العظمى من صناع القرار يتفقون على أن المرأة تواجه تحديات في المشاركة في عمليات السلام، أي أن هنالك إرادة لاتخاذ إجراءات في هذا الصدد. ويبدو أن هناك توافقًا في الآراء بين صانعي القرار حول تجليات هذه التحديات: فالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي والقيود الأسرية ومعايير الانتشار معترف بها على نطاق واسع باعتبارها تحديات. ويميل صناع القرار إلى المبالغة في تقدير تأثيرات المجال 2 (معايير الانتشار) على المشاركة الحقيقية للمرأة، فهذه المسألة في واقع الأمر ذات أولوية منخفضة.

وتجدر الملاحظة هنا أن صناع القرار لم يعتبروا الاستبعاد الاجتماعي عائقًا، وهو ما قد يؤثر على معالجة هذه المسألة والتصدي لهذا العائق الذي يعتبر من الأولويات القصوى.

الجدول 8: العوائق الرئيسية التي تحول دون مشاركة النساء الهادفة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، وفقا لصناع القرار في مديرية الأمن العام

أهم 3 تحديات تواجه تعزيز مشاركة المرأة في حفظ السلام	عدد الأشخاص الذين تم استجوابهم
1. الثقافة المجتمعية/البيئة الاجتماعية (أي التوقعات الثقافية المتعلقة بالمرأة، الأمور التي تعتبر خطيرة جدًا بالنسبة للمرأة) المجال 9: الأدوار المبنية على النوع الاجتماعي	17
2. القيود داخل الأسرة /العائلية (كالأمومة) المجال 4: القيود الأسرية	16
3. صعوبة في تلبية معايير الاختيار (مثل اللغة و قيادة العربات ومهارات الرماية) المجال 2: معايير الانتشار	16

وأخيرًا، تجدر الإشارة إلى أن عددا من صناع القرار الرئيسيين نفوا وجود عوائق أمام مشاركة الرجال في حفظ السلام. على سبيل المثال، وفقًا لقائد رفيع المستوى، "تشمل العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في حفظ السلام (1) العادات والتقاليد و(2) اللغة - يوجد دورات لغة في المعهد ولم يعد ذلك عائقًا كما كان من قبل، ومع ذلك أحيانًا تكون اللغة مثل الفرنسية مطلوبة، وهو ما قد يشكل عائقًا - و(3) القيادة، الرماية - يتوفر الآن دورات مكثفة الآن. ومع ذلك، لا توجد عقبات أمام مشاركة الرجال". وعلى غرار ذلك، يخلص التقرير إلى وجود عوائق تحول دون مشاركة الرجال الهادفة في عمليات حفظ السلام.

توصيات للاستفادة من الفرص والتغلب على العوائق

المشاركة الفعّالة والهادفة لا تقتصر على عدد أو نسبة النساء المنتشرات، بل إنها تتعلق بتلبية احتياجات النساء أولاً عند مزاولة مهامهن في المؤسسة والعمليات وضمان قدرتهن في الوصول إلى نفس الفرص والأدوار والموارد التي يتمتع بها الرجال؛ وأن تكون مهارات وكفاءات النساء متوافقة مع مسؤولياتهن والتوقعات التي يواجهنها. وعلى هذا النحو، فإن التصدي للعوائق المذكورة في هذا التقرير يتطلب نهج متكامل وشامل يجمع أربعة أنواع متكاملة من التدخل: السياسات والتدريب والتطوير المهني والممارسات والثقافة داخل المؤسسة.

وبحسب هذه الدراسة فإن العوائق الرئيسية التي تحول دون مشاركة⁴⁸ النساء مشاركة هادفة في عمليات السلام داخل مديرية الأمن العام هي: (1) المؤهلات (المجال 1)، و (2) القيود الأسرية (المجال 4)، و (3) الاستبعاد الاجتماعي (المجال 10). وعليه، على مديرية الأمن العام أن تعطي الأولوية لمعالجة هذه المسائل عند وضع توصيات أثناء ورشة عمل التحقق لإقرار التقرير.

1. التوصيات الرئيسية للتغلب على هذه العوائق

يقع على عاتق ممثلي مديرية الأمن العام صياغة توصيات أثناء ورشة العمل المعنية بإقرار هذا التقييم، استناداً إلى النتائج والأولويات الواردة في هذا التقرير.

ويجوز لمديرية الأمن العام أن تنظر في وضع توصيات تستند إلى المحاور المواضيعية التالية:

- معالجة الأدوار والتوقعات النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بتوفير الرعاية بدون أجر التي تمنع المرأة من المشاركة بصفة فعالة داخل مديرية الأمن العام وفي عمليات الأمم المتحدة للسلام (المجالات 1 و 4 و 9).
- تعزيز الشفافية خلال عملية النشر وضمان تعميم المعلومات المتعلقة بمعايير الانتشار والاختيار وضمان سبل وصول جميع العناصر إليها من أجل تحسين الاستعداد (المجال 2 و 3).
- ضمان أخذ احتياجات النساء اللاتي تم نشرهن في الاعتبار قبل وأثناء وبعد العمليات، ومعالجتها بشكل فعال (المجالات 5 و 6 و 7).
- تعميم وإدماج منظور النوع الاجتماعي تطبيقاً فعالاً داخل مديرية الأمن العام من أجل تهيئة بيئة عمل شاملة (المجالان 8 و 10).

مسائل تستلزم دراسة أعمق

تتضمن القائمة التالية بعض المواضيع التي تستحق دراسة أعمق لفهم أثرها داخل مديرية الأمن العام. وسيتم دعوة ممثلي مديرية الأمن العام إلى تعديل القائمة والاقتراحات الواردة أدناه أثناء ورشة العمل المعنية بالإقرار.

- ما هي الأدوار التي تشهد تمثيل قليل أو كبير للرجال في مديرية الأمن العام (إن وجد)؟ ماهي الأدوار التي تشهد تمثيل قليل أو كبير للنساء في مديرية الأمن العام (إن وجد)؟ هل أنها تعكس الأدوار التقليدية والقوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي؟
- ما هي الأسباب التي تدفع البعض بالإحساس بالمحابة والتميز داخل مديرية الأمن العام (فيما يخص الوظائف والترقية والنشر)؟
- لماذا لا تبلغ النساء المنتشرات في أغلب الأحيان عن صعوبة الوصول إلى المعدات المناسبة والبنية التحتية والبزات الرسمية في البعثة؟
- ما هي العوامل التي تشجع الرجال والنساء المنتشرين على الإبلاغ عن تجارب إيجابية جداً بشأن الانتشار؟
- ما نوع الدعم الذي يحتاج إليه الرجال والنساء المنتشرين لضمان إعادة إدماجهم بنجاح عند عودتهم إلى الأردن؟
- ما هو تأثير العوامل المبنية على النوع الاجتماعي على أنواع التحديات التي يواجهها الأفراد المنتشرين في البعثات؟
- ما هو نوع الاعتراف المؤسسي الذي من شأنه أن يساهم في تحفيز المشاركة في عمليات الأمم المتحدة للسلام؟
- لماذا تقل احتمالية مزاولة النساء لوظائفهن القديمة بعد عودتهن من البعثات؟
- ما هو أثر التقييمات المؤسسية السابقة المتعلقة بالنوع الاجتماعي على مديرية الأمن العام؟
- إلى أي مدى تؤثر القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي ومعيار الحماية على أساس النوع الاجتماعي على أنواع الأدوار التي يؤديها الرجال والنساء داخل مديرية الأمن العام وفي البعثات؟
- ما هو تأثير المضايقات على إدماج فئات مختلفة من الرجال والنساء في مديرية الأمن العام؟
- ما هي العوامل الإيجابية التي تفسر انخفاض مستوى انتشار التحرش والتنمر في مديرية الأمن العام؟

التوصيات بحسب ورشة عمل التحقق

المجال الأول

- الأخذ بعين الاعتبار توفير احتياجات كلا الجنسين عند إنشاء مباني مديرية الأمن العام مستقبلاً (البنى التحتية، المنامات، المرافق الصحية، الحضانات، وغيرها)
- وضع خطة لإعادة تأهيل المباني الحالية بما يتناسب مع احتياجات كلا الجنسين في مديرية الأمن العام.

المجال الثاني

- تعميم ونشر الوعي حول معايير الانتشار المطلوبة.
- تكثيف وتعزيز التدريب الموجه لكلا الجنسين لتعريفهم بمعايير الانتشار.
- المساهمة في حملات توعية مجتمعية توضح أهمية مشاركة المرأة في عمليات السلام ومساندتها لإيجاد حلول لزيادة فرصهن وخاصة الأمهات.

المجال الثالث

- تعزيز قنوات التواصل من خلال نشر الإعلان عن الفرص على الموقع الإلكتروني الداخلي لمديرية الأمن العام.

المجال الرابع

- تطوير برنامج توعوي يستهدف المجتمع المحلي من خلال نشر قصص نجاح النساء.
- تطوير سياسات ووضع آليات تستجيب لاحتياجات مقدمي الرعاية عن طريق تقديم الدعم وتوفير رعاية للأطفال أو دعم تكاليف رعاية الأطفال وتوفير المساحات الخاصة للرضاعة وإجازة الأبوة

المجال الخامس

- توفير حقيبة صغيرة (Emergency Kit) تحتوى مواد إسعافات أولية، ومستلزمات النظافة الشخصية الخاصة بكلا الجنسين أثناء السفر.

المجالين السادس والسابع

- نشر قصص النجاح للعائدين وتكريم أصحاب الأعمال المتميزة.
- إجراء مقابلات متخصصة للعائدين واستثمار الإعلام لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي.
- دراسة إمكانية عودة الأشخاص إلى شواجرهم قبل الانتشار.
- الاستفادة من الخبرات والمؤهلات التي يكتسبها العناصر الذين تم نشرهم في مواقع مختلفة عند عودتهم.

المجال الثامن

- صياغة استراتيجية اتصال وتواصل لمكتب النوع الاجتماعي لزيادة الوعي بمفهوم النوع الاجتماعي واستراتيجيات المساواة بين الجنسين.
- تطوير سياسات استبقاء تراعي الفوارق بين الجنسين لموازنة عملهم مع مسؤوليات الأسرة والرعاية.
- تطوير برنامج توعوي للقادة والمدراء حول آليات إدماج النوع الاجتماعي في القطاع الأمني.
- تطوير وتنفيذ برنامج إرشاد للنساء لتمكين القادة لدعم تقدم المرأة.
- التأكد من أن مؤشرات الأداء الخاصة بعمل جميع الوحدات مراعية للنوع الاجتماعي.

المجال التاسع

- مراجعة جميع سياسات الموارد البشرية الحالية المتعلقة بجميع جوانب التوظيف لإزالة أي حواجز هيكلية لضمان المشاركة الفاعلة للجميع.
- وضع أهداف لتوظيف العنصر النسائي والمشاركة الفاعلة لهن في مختلف المجالات وقياس تقدم ذلك من خلال نظام المتابعة والتقييم
- إجراء مراجعة لإشغال المناصب من أجل تحديد الأدوار والوظائف التي لا تشغلها النساء حاليًا وإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركتها.
- تطوير وتنفيذ تدريب متخصص للنساء من أجل التطوير المهني والقيادة؛ لتحسين تمثيل النساء وتقدمهن واستبقاهن والوصول إلى مناصب قيادية داخل مديرية الأمن العام وعمليات حفظ السلام.
- تطوير وتنفيذ برامج حول نهج التمييز القائم على النوع الاجتماعي لمعالجة الأدوار والصور النمطية للجنسين.

المجال العاشر

- التأكد من وعي كافة موظفي الأمن العام بمفاهيم العنف المبني على النوع الاجتماعي في كافة أشكاله.



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women



DCAF

ديكاف - مركز
جنييف للحكومة
قطاع الأمن



Cornell University



THE ELSIE INITIATIVE
FOR WOMEN IN PEACE OPERATIONS

Canada



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs