



استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي والخطة التنفيذية لمديرية الأمن العام في الأردن

٢٠٢٤-٢٠٢١



اللجنة الوطنية الأردنية
لشؤون المرأة
The Jordanian National
Commission for Women

Canada



With support from
Finland's development
cooperation



UK Government

فهرس المحتويات

قائمة الاختصارات

مقدمة

١	ملخص
٢	استراتيجية إدماج النوع الإجتماعي
٢	١-لمحة عامة
٤	٢-المقدمة
٦	٣-الأهداف الاستراتيجية
٦	٤-الإطار العام لإستراتيجية النوع الاجتماعي ٢٠٢١-٢٠٢٤
٧	٥- اعداد التقارير والمساءلة
٧	٦-التنسيق
٧	٧-المتابعة والتقييم
٧	٨-الخاتمة
٩	الملحق أ: الخطة التنفيذية استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام في الأردن ٢٠٢١-٢٠٢٤
١٤	الملحق ب: النتائج الرئيسية للتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي
٢٣	الملحق ج: التوصيات الناشئة عن التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي
٢٤	الملحق د: تعريفات النوع الاجتماعي
٢٦	المراجع

قائمة الاختصارات

CAF:	القوات المسلحة الكندية
CDD:	مديرية الدفاع المدني
CEDAW:	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
CSO:	منظمة المجتمع المدني
CBO:	المنظمات المجتمعية
DCAF:	مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن
FPD:	ادارة حماية الاسرة
FWA:	ترتيبات العمل المرنة
GBV:	العنف القائم على النوع الاجتماعي
GCC:	اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي
GDG:	المديرية العامة للدرك
GENAD:	مستشار النوع الاجتماعي
GFP:	ضابط النوع الاجتماعي
GMP:	سياسة إدماج النوع الاجتماعي
GMS:	استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي
GoJ:	الحكومة الأردنية
GSA:	تقييم النوع الاجتماعي الذاتي
IGC:	سفراء النوع الاجتماعي الدوليين
JNCW:	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
JONAP:	الخطة الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة والسلام والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١
JRP:	خطة الاستجابة الأردنية
MCC:	الرجال صناع التغيير
MoE:	وزارة التربية والتعليم
MoHE:	وزارة التعليم العالي
M&E:	المتابعة والتقييم
MOU:	مذكرة تفاهم
NCHR:	المركز الوطني لحقوق الإنسان
NSW:	الإستراتيجية الوطنية للمرأة
POTC:	مركز التدريب على عمليات السلام
PSD:	مديرية الامن العام
TNA:	تحليل الاحتياجات التدريبية
TOR:	الشروط المرجعية
TWG:	مجموعة العمل الفنية
UN:	الامم المتحدة
UNSCR:	قرار مجلس الأمن للأمم المتحدة
WPS:	المرأة . السلام والامن

مقدمة

مديرية الأمن العام - استراتيجية إدماج مفهوم النوع الاجتماعي
تعد المساواة بين الجنسين للجميع أولوية رئيسية لمديرية الأمن العام ، وهي ضرورية لضمان توفير الخدمات الشرطية والأمنية والخدمات الإنسانية المراعية للنوع الاجتماعي.

تلعب مديرية الأمن العام دوراً مهماً في تعزيز أمن واستقرار الأردن ، وحماية مواطنيها ومجتمعاتها. ويتم تنفيذ هذه الواجبات وفقاً للمادة (٤) من قانون الأمن العام رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٠ المعدل. وتمثل الرؤية الاستراتيجية لمديرية الأمن العام في أن تكون مؤسسة أمنية متميزة بالكفاءة والحداثة ، وتقدم خدمات وفقاً لأعلى المعايير المهنية التي تتوافق مع أفضل الممارسات الدولية في مجال حقوق الإنسان.

للقيام بذلك بشكل فعال، يجب علينا تعزيز المساواة بين الجنسين والتأكد من أن جميع خدمات الأمن العام تلبى احتياجات المجتمع بأكمله: النساء والرجال. وهذا يتطلب منا أن نكون على دراية بالعقبات التي تحول دون مشاركة المرأة الكاملة والهادفة في قطاع الأمن. وأن نعالجها. في هذا الصدد، توفر الخطة الوطنية الأردنية ٢٠١٨-٢٠٢١ لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ حول المرأة والأمن والسلام خارطة طريق سليمة لمعالجة أي حواجز قائمة ولضمان وصول المرأة العادل إلى جميع الأدوار التعليمية والتدريبية والفرص. وتمثيل المرأة في الأدوار القيادية هو مبدأ أساسي للمساواة بين الجنسين وضروري لضمان اتخاذ قرارات سليمة وفعالة. وبالمثل، فإن تحسين مشاركة المرأة في الأمن وفي حفظ السلام يساهم في زيادة فعالية العمليات، على الصعيدين الوطني والخارجي.

أتاحت الخطة الوطنية الأردنية لقرار ١٣٢٥ لمديرية الأمن العام فرصة فريدة للعمل على طرق وآليات التنمية والتخطيط. لضمان تكافؤ الفرص وتمكين المرأة. لتحقيق الاستجابة للنوع الاجتماعي والمشاركة الهادفة للمرأة في قطاع الأمن. ويجب علينا تهيئة البيئة من خلال التزام قيادة جهاز الأمن العام بدعم الخطة الوطنية.

و تحقيقاً لهذه الغاية، تم صياغة استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤ والتي تستند الى ثلاثة اهداف لتعزيز النهج المؤسسي في تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين وهي:

الهدف الاستراتيجي الأول: إيجاد بيئة وثقافية تعزز المساواة بين الجنسين.

الهدف الاستراتيجي الثاني: إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

الهدف الاستراتيجي الثالث: تأكيد الرقابة الداخلية والخارجية القوية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي.

وكذلك الخطة التنفيذية الخاصة بها لتحقيق النتائج التي تسعى إليها الخطة الوطنية الأردنية لقرار ١٣٢٥.

تتمثل رؤية جهاز الأمن العام لهذه الاستراتيجية في أن تكون مديرية الأمن العام مؤسسة أمنية رائدة على المستوى العربي و الدولي في إدماج مفهوم النوع الاجتماعي. وبناء القدرات الكفاءات الجندرية. وتعزيز النهوض بالمرأة في مديرية الأمن العام. والتي تعتبر حجر الاساس التي يرتكز عليها ادماج النوع الاجتماعي في العمل الامني والشرطي بما فيه من تأهيل وصقل مهارات العاملين والارتقاء بمستوى الاداء لبلوغ الاهداف المحددة بكفاءة وفاعلية. وتحقيق رؤية ورسالة الامن العام في الحفاظ على أردن اكثر امنا واستقرارا.

اللواء الركن حسين الحواتمة

مدير الأمن العام

١- استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤ هي إطار لسياسة قطاع الأمن ذات الصلة بجهود المملكة الأردنية الحالية لدعم الأمن والاستقرار الوطني والإقليمي. وتوفر الاستراتيجية خارطة طريق لضمان ترجمة الالتزامات الدولية حول المرأة والسلام والأمن والمساواة بين الجنسين إلى إجراءات ملموسة تتماشى مع الأولويات الوطنية مثل الخطة الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة والأمن والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١. الاستراتيجية الوطنية للمرأة ٢٠٢٠-٢٠٢٥. 'سياسة ادماج النوع الاجتماعي'. خطة الأردن للاستجابة للأزمة السورية ٢٠٢٠-٢٠٢٢. والخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان ٢٠٢٥-٢٠١٦.

٢- الهدف من استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي هو تعزيز وإضفاء الطابع المؤسسي على ادماج النوع الاجتماعي كعنصر رئيسي في استراتيجيات وسياسات وعمليات قطاع الأمن لتحقيق مراعاة النوع الاجتماعي والمشاركة الهادفة للمرأة في قطاع الأمن وفي عمليات السلام. أظهرت الحكومة الأردنية الالتزامات على مستوى صنع القرار والملكية الوطنية تجاه زيادة المشاركة الكاملة للمرأة في السلام والاستقرار والأمن في البلاد. والأردن دولة رائدة قامت بدمج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تطوير قطاع الأمن لتعزيز جنيد المرأة. والاحتفاظ بها والتقدم في المناصب القيادية وعلى مختلف الرتب. واعتماد استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي هو أحد الأمثلة على قيادتها وملكيته الوطنية القوية لتنفيذ أجندة المرأة والأمن والسلام.

٣- تعكس الاستراتيجية الجهود التي تبذلها مديرية الأمن العام من أجل التنفيذ الفعال لمبادرات ادماج النوع الاجتماعي منذ اعتماد الخطة الوطنية المشتركة ١٣٢٥. إذ تم حديد الجهود الأولية لادماج النوع الاجتماعي التي تبذلها مديرية الأمن العام في خطة العمل السنوية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠. بموجب مذكرة التفاهم بين مديرية الأمن العام وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبدعم من خمسة شركاء دوليين رئيسيين - كندا، فنلندا، النرويج، اسبانيا والمملكة المتحدة. تم تصميم خطة العمل السنوية لتعزيز تنمية القدرات المؤسسية في قطاع الأمن المراعي للنوع الاجتماعي. وتركز خطة العمل السنوية على بناء قدرات الموظفين والمؤسسة للقيام بالأنشطة ادماج النوع الاجتماعي بالإضافة الى التدابير الأولية لزيادة مشاركة المرأة. تتوافق هذه الأنشطة مع الأولويات والاطر الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي اعتمدها الحكومة الأردنية في عام ٢٠٢٠.

٤- تسترشد الإستراتيجية أيضًا بنتائج تحليل الاحتياجات التدريبية الذي أجرته مديرية الامن العام في بداية عام ٢٠٢٠ وتقييم النوع الاجتماعي الذاتي الذي تم الانتهاء منه في ٢٠٢٠. كان الهدف من تحليل الاحتياجات التدريبية هو تقييم الفجوات وتعزيز قدرات مديرية الأمن العام لقيادة تنفيذ الخطة الوطنية الأردنية ١٣٢٥ وخطة العمل السنوية والاضطلاع بالأنشطة ادماج النوع الاجتماعي في مكان العمل. والإشارة إلى تطوير تدريب محدد على النوع الاجتماعي. حدد تقييم الاحتياجات التدريبية الحاجة إلى ثقافة تنظيمية تعزز النوع الاجتماعي كنهج أساسي للسياسات. وتم إجراء تقييم النوع الاجتماعي الذاتي بما يتماشى مع دليل أفضل الممارسات الدولية من قبل مركز جنيف للرقابة الديمقراطية للقوات المسلحة وتم اعتماده في السياق المحلي واحتياجات مديرية الأمن العام. تم تصميم أداة التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي الخاصة لتقييم استجابة مديرية الأمن العام للنوع الاجتماعي.

٥- نتيجة لهذه الجهود في عام ٢٠٢٠، تم تطوير التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي مع ثلاثة وثلاثون نشاطًا موصى به في إطار ثلاثة أهداف إستراتيجية شاملة. هذه الأهداف والأنشطة المقترحة هي كما يلي:

أ-الهدف الاستراتيجي الأول: إيجاد بيئة وثقافة تعزز المساواة بين الجنسين. ويشمل ذلك التعزيزات الهيكلية مثل الموظفين المدربين، وخدمات رعاية الأطفال التي يمكن الوصول إليها، وآليات المتابعة وتقييم قوية. بالإضافة إلى الالتزام بمشاركة المرأة وقيادتها من خلال بيان المهمة الاستراتيجية. والتدريب المتخصص للنساء، والتدريب على الوعي بالنوع الاجتماعي لجميع الموظفين.

ب-الهدف الاستراتيجي الثاني: إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي. بناءً على احتياجات النساء والرجال في مديرية الأمن العام. في سياسات وممارسات التوظيف. يوصي هذا الهدف بإدخال تحسينات على أنظمة التوظيف والترقية والاستبقاء ومؤشرات أداء الإدارات لضمان مشاركة أكبر للمرأة، والنظر في قواعد السلوك، وإجراء مراجعة لهيكل القوى العاملة لزيادة وصول المرأة إلى الأدوار. و تحديد أهداف لتوظيف المرأة، والمشاركة، والأدوار القيادية وحفظ السلام، وإنشاء برامج التوجيه والتواصل والقيادة لدعم النساء في حياتهم المهنية، ومعالجة أي عوائق بنية تحتية أمام مشاركة المرأة.

ج-الهدف الاستراتيجي الثالث: تأكيد الرقابة الداخلية والخارجية القوية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي. يركز الهدف الثالث على ضمان الالتزام والإنشراح على أنشطة ادماج النوع الاجتماعي من خلال اعتماد تقرير سنوي عن مشاركة المرأة عبر دورة حياة الخدمة (من التوظيف إلى التقاعد)، وتعيين كبار الضباط من الذكور والإناث كسفراء للنوع الاجتماعي، وضمان التعاون المؤسسي مع المجتمع والمجتمع المدني.

٦- بشكل عام، مع أن مديرية الأمن العام قد أحرزت بالفعل تقدمًا كبيرًا. توفر استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي خارطة طريق لمديرية الأمن العام لاختبار سياساتها وبرامجها واستراتيجياتها للتأكد من أنها تستجيب لاحتياجات كل من النساء والرجال وتأكيد تقديم مسارات غير تمييزية لكل من النساء والرجال للتقدم والترقية إلى المستويات العليا. وللقيام بذلك، ستكون مديرية الأمن العام قادرة على الوفاء بالتزاماتها تجاه الأحكام الوطنية للمساواة بين الجنسين وضمان الخدمات المستجيبة للنوع الاجتماعي للمجتمع.

1-لمحة عامة

١,١ تهدف إستراتيجية مديرية الأمن العام لإدماج النوع الاجتماعي إلى إضفاء الطابع المؤسسي على ادماج النوع الاجتماعي كمنهج رئيسي في السياسة العامة لتنفيذ قطاع الأمن للأولويات الوطنية للحكومة الأردنية مثل الخطة الوطنية الأردنية بشأن المرأة والسلام والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١، الاستراتيجية الوطنية للمرأة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، سياسة استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي، خطة الأردن للاستجابة للأزمة السورية ٢٠٢٠-٢٠٢٥، والخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان ٢٠١٦-٢٠٢٥. بالشراكة مع مديرية الأمن العام واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبدعم من خمسة شركاء دوليين رئيسيين - كندا - فنلندا - النرويج - إسبانيا والمملكة المتحدة. الأمم المتحدة للمرأة قدمت الدعم الفني والمالي للقطاع الأمني في الأردن لضمان التنفيذ الشامل للأهداف الاستراتيجية الأربعة ذات الأولوية الخطة الوطنية الأردنية وتعزيز مشاركة المرأة في السلام والأمن.

١,٢ تؤكد خطة العمل الوطنية الأردنية JONAP ضرورة إيجاد ثقافة أو بيئة مواتية لتشجيع الرجال والنساء في القطاعات الأمنية على دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع المستويات والمهام الاستراتيجية والتشغيلية والتكتيكية. وتعزيز دخول المرأة إلى القطاعات الأمنية، بما في ذلك جميع القوى مثل الشرطة والدفاع المدني والدرك. وتهيئة بيئة تمكينية في هذا السياق يعني ضمان ما يلي: عدم وجود عقبات أمام المرأة لدخول قطاع الأمن والتقدم فيه وقيادته، وتلبية احتياجات وأولويات المرأة. وإتاحة الوصول العادل والفرص في قطاع الأمن للنساء، وأن تظهر القيادة العليا دعمًا واضحًا لتقدم المرأة. ستعمل هذه البيئة على تعزيز الفعالية التشغيلية للقطاع الأمني وتسهيل دخول النساء واستبقائهن في وظائف قطاع الأمن. ودعم أداء المرأة والوصول إلى المناصب القيادية^١.

١,٣ تستند الخطة الوطنية الأردنية إلى خطط عمل سنوية تحدد كل نشاطات للقطاعات الأمنية بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للخطة الوطنية الأردنية. صُممت خطة العمل السنوية لتعزيز تنمية القدرات المؤسسية في قضايا المرأة والسلام والأمن وتطوير قطاع أمني مراعي للنوع الاجتماعي لدعم الهدف الاستراتيجي الأول لبرنامج الخطة الوطنية الأردنية وهو: تحقيق الاستجابة للنوع الاجتماعي والمشاركة الهادفة للمرأة في قطاع الأمن وعمليات السلام. وركزت أنشطة خطة العمل السنوية بقوة على بناء قدرات الموظفين والمؤسسة لإدماج النوع الاجتماعي كقدرة تقنية. وقد اشتملت الأنشطة على: تطوير لجان الإشراف والتنفيذ ومجموعات العمل الفنية، وإنشاء مكاتب النوع الاجتماعي وتعيين ضباط ارتباط النوع الاجتماعي. وإجراء جلسات توعية حول ادماج النوع الاجتماعي، وتطوير دورة تدريبية لضباط النوع الاجتماعي، وإنشاء آليات وتدابير للمتابعة والتقييم لزيادة مشاركة المرأة في قطاع الأمن وفي حفظ السلام.

١,٤ تم تعزيز خطة العمل السنوية الخاصة بمديرية الأمن العام من خلال زيارة دراسية قام بها مرتبات مديرية الأمن العام إلى مركز العمليات الحربية لدول الشمال لإدماج النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية في السويد. في أيلول ٢٠١٩ لتبادل أفضل الممارسات حول ادماج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن.

كما ضم الوفد الأردني عناصر من القوات المسلحة الأردنية والمديرية العامة لقوات الدرك والدفاع المدني. عُقدت اجتماعات مع وزارة الدفاع السويدية ووكالة التنمية الدولية السويدية والقوات المسلحة السويدية والشرطة السويدية ومعهد ستوكهولم الدولي لأبحاث السلام. لمناقشة كيف يمكن للقطاعات الأمنية والعسكرية أن تدمج السياسات والممارسات الشاملة المستجيبة للنوع الاجتماعي والتي تشمل اجندة المرأة والسلام والأمن^٢.

١,٥ الغرض الأساسي من ادماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام هو القيام بمجموعة مختارة من الأنشطة التي تهدف إلى إضفاء الطابع المؤسسي على المعرفة والمهارات والمواقف تجاه ادماج النوع الاجتماعي في جميع جهود السلام والأمن لتحقيق الهدف الاستراتيجي الأول في الخطة الوطنية الأردنية حول المرأة والأمن والسلام. وقد اتاحت الجهود الأولية فرصة لتعزيز النشاط والقيادة القائمة في هذه المجالات والبناء عليها. وشمل ذلك استخدام ادماج النوع الاجتماعي في جميع جهود السلام والأمن كإداة لتحسين المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في قطاع الأمن؛ وزيادة مسؤولية قطاع الأمن لتنفيذ الالتزامات والسياسات الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن؛ وزيادة وعي وفهم قطاع الأمن لأهمية النوع الاجتماعي في جهود السلام والأمن المستدامة، وفي تعظيم الفعالية التشغيلية.

١,٦ خلل الاحتياجات التدريبية في بداية عام ٢٠٢٠، وبدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن. أجرت مديرية الأمن العام خلبلا لاحتياجات التدريب لتحديد الثغرات في قدرات موظفي مكتب النوع الاجتماعي لقيادة تنفيذ الخطة الوطنية الأردنية حول المرأة والأمن والسلام وخطة العمل السنوية والاضطلاع بأنشطة إدماج النوع الاجتماعي في مكان العمل. وكان الهدف من خلبل الاحتياجات التدريبية هو تقييم معرفة موظفي المؤسسة بقضايا ومفاهيم النوع الاجتماعي وقدرتهم على دمج منظور النوع الاجتماعي لتحسين التدريب بما يتناسب مع احتياجاتهم المحددة. وكان الغرض الوحيد منه توجيه تقييم القدرات وتنميتها والتدريب على ادماج النوع الاجتماعي.

٣. وزارة التخطيط والتعاون الدولي. (٢٠٢٠). خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية ٢٠٢٠-٢٠٢٤. مأخوذ من <http://www.jrp.gov.jo/Files/JRP>

٤. القوات المسلحة الأردنية ومديرية الأمن العام

٥. بناء على مخرجات الخطة الوطنية الأردنية حول المرأة والأمن والسلام المخرج ١,١

٦. خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠١٩-٢٠٢١

٧. هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن. (٢٠١٩). مؤسسات القطاع الأمني في الأردن تزور مركز العمليات الحربية لدول الشمال لإدماج النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية في السويد لتبادل الممارسات الجيدة حول إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في قطاع الأمن. المرجع من

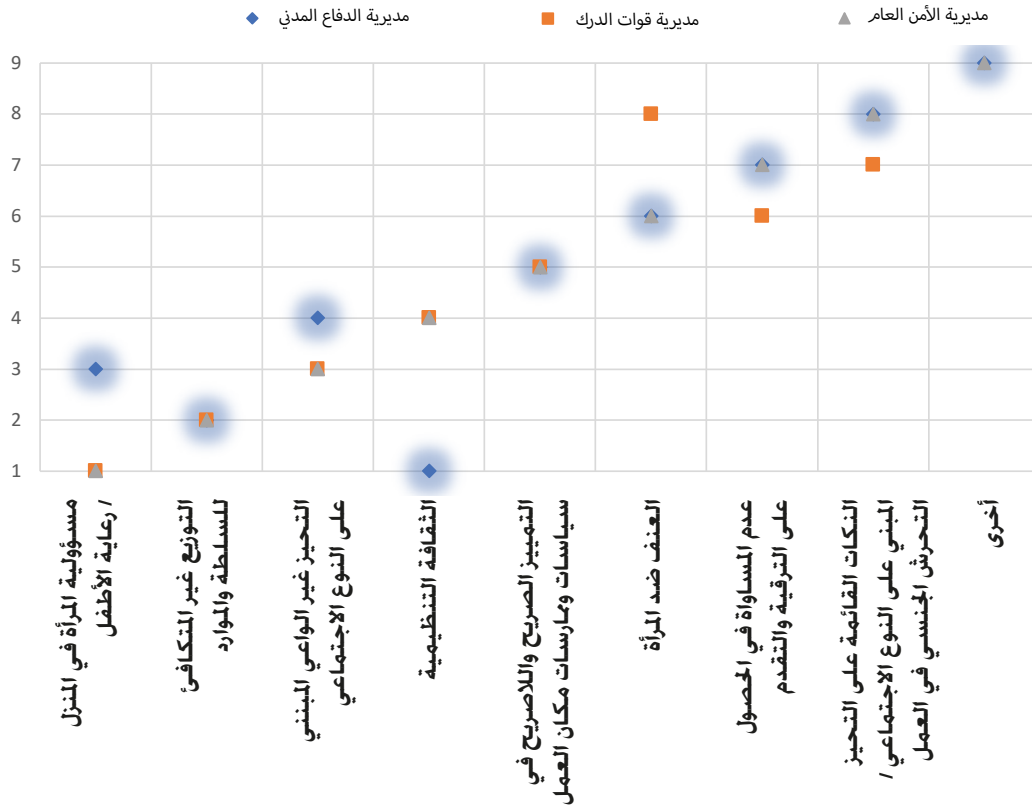
<https://jordan.unwomen.org/news/stories/october/jordan-security-sector-agencies-visit-the-nordic-center-for-gender-in-military-operations/>

١,٧ شارك ١,١٤٤ مشاركًا (٥٤٪ إناث ، ٤٦٪ ذكور) في مسح تحليل الاحتياجات التدريبية من قبل مؤسسات القطاع الأمني في كانون الأول ٢٠١٩ . وكان ٥٥,٢٤٪ من الذكور الذين شملهم الاستطلاع و ١٩,٦٣٪ من الإناث من شملهم الاستطلاع لديهم تصور إيجابي لدخول المرأة وتقدمها وقيادتها في قطاع الأمن. أظهرت النتائج أن الرجال أقل- من النساء في قطاع الأمن- دعماً لمشاركة المرأة في بعثات حفظ السلام . وخبديداً ٢٨,٦٥٪ من الذكور الذين شملهم الاستطلاع و ١٩,٤٥٪ من الإناث اللواتي شملهن الاستطلاع لديهن تصور إيجابي لنشر النساء في عمليات السلام والبعثات الدولية.

١,٨ حددت نتائج مسح تحليل الاحتياجات التدريبية الحاجة لثقافة تنظيمية تعزز ادماج النوع الاجتماعي كنهج أساسي للسياسات. أدوار النوع الاجتماعي المرنة/ القوالب النمطية، على سبيل المثال ، المسؤولية المشتركة لرعاية المنزل / الأطفال ، والتوزيع العادل للسلطة والموارد ، ومكافحة التمييز في السياسات والممارسات في مكان العمل. السلوك واللغة المتسمة بالإحترام والمراعية للنوع الاجتماعي بين الزملاء في مكان العمل والتقدير المتساوي للمرأة والرجل. سلط تحليل احتياجات التدريب الضوء على القضايا التي يرى مرتبات مديرية الأمن العام أنها تعزز عدم المساواة بين الجنسين أو الأدوار بين الجنسين . وهي موضحة في الشكل ١ مرتبة حسب الأهمية لكل جهاز.

الشكل ١. المحاور في مديرية الأمن العام التي يُنظر إليها على أنها تعزز عدم المساواة بين الجنسين والأدوار بين الجنسين - مرتبة حسب الأهمية من قبل مديرية مديرية الأمن العام.

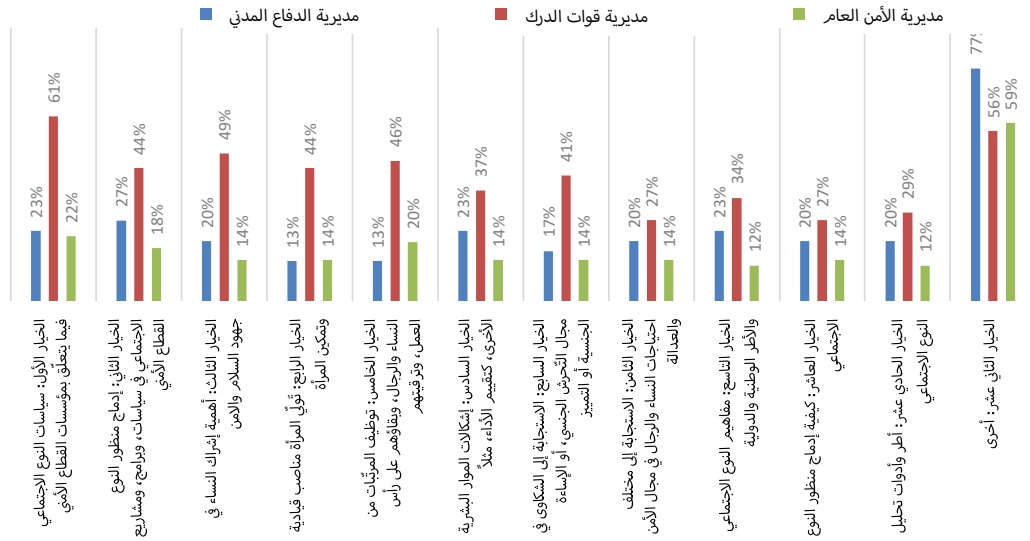
مصنفة تبعا لكل مديرية من مديريات الأمن العام



١,٩ بالإضافة إلى ذلك، تم ترتيب تحليل الاحتياجات التدريبية حسب الأهمية لمديرية الأمن العام، وقضايا النوع الاجتماعي التي سيعالجها التدريب. يوضح الشكل ٢ الترتيب الفردي لكل جهاز في مديرية الأمن العام للخيارات مرتبة في مستوى الأهمية.

الشكل ٢. توزيع نسبة الأهمية حسب مديرية الأمن العام.

مصنفة تبعا لكل مديرية من مديريات الأمن العام



١.١٠ التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي: قامت مديرية الأمن العام . بدعم تقني من هيئة الأمم المتحدة للمرأة . من أجل تعزيز تنمية القدرات المؤسسية في مجال المرأة والسلام والأمن . بتطوير دورة لمستشار النوع الاجتماعي / ضباط النوع الاجتماعي والتي تم إطلاقها مع موظفي النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام في آب ٢٠٢٠. تضمن الإطار التدريبي للدورة أهداف التعلم التي عكست نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية. نتيجة لدورة النوع الاجتماعي اكتسب موظفو مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام القدرة والمهارات والثقة لإجراء تقييم ذاتي للنوع الاجتماعي كما هو مطلوب في النتيجة ١.١ من الخطة الوطنية الأردنية. أجرى مكتب النوع الاجتماعي وأعضاء اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي بمديرية الأمن العام التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي أو تدقيق النوع الاجتماعي استجابة للمخرج الأول من الخطة الوطنية الأردنية^٨.

١.١١ في هذا الصدد، اقترحت الخطة الوطنية الأردنية إجراء تدقيق للنوع الاجتماعي (تقييم ذاتي) لتحديد ما يلي: ما إذا كانت هناك حاجة إلى تغييرات في سياسات الموارد البشرية للتأثير بشكل إيجابي على المرأة؛ ما هو التدريب المطلوب للمرأة للدخول والتقدم والقيادة؛ الخطوات التي يمكن أن تتخذها القيادة العليا لتحسين تقدم المرأة؛ ووضع توصيات واضحة وخطة عمل لتسهيل مشاركة المرأة المحسنة.

١.١٢ تم إجراء التقييم الذاتي. باستخدام أفضل الممارسات التي طورها مركز جينيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF). من قبل مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام في أيلول ٢٠٢٠. حول الموضوعات الستة التالية: (أ) فعالية الأداء ؛ (ب) القوانين والسياسات والتخطيط. (ج) العلاقات المجتمعية. (د) المساواة والرقابة. (هـ) الأفراد. و (و) الثقافة المؤسسية^٩. التقييم الذاتي عبارة عن لحظة سريعة عن الاستجابة للنوع الاجتماعي للمؤسسة، وقد حددت استجابة مديرية الأمن العام بعض المجالات لتحسين أو التطوير.

١.١٣ نتجت عن التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي تطوير استراتيجيات النوع الاجتماعي وخطة التنفيذ.

٢. مقدمة

٢.١ تم تطوير استراتيجيات ادماج النوع الاجتماعي (في الملحق أ) من قبل مديرية الأمن العام لتعزيز وإضفاء الطابع المؤسسي على ادماج النوع الاجتماعي كمكون رئيسي لاستراتيجيات وسياسات وعمليات قطاع الأمن لتحقيق الاستجابة للنوع الاجتماعي والمشاركة الهادفة للمرأة في قطاع الأمن وفي عمليات السلام. ويسترشد بعناصر الثقافة التنظيمية التي تم تحديدها من خلال تحليل الاحتياجات التدريبية، إلى جانب قضايا النوع الاجتماعي المصنفة على أنها مهمة لأي تدريب للنوع الاجتماعي يجب معالجته. بالإضافة إلى نتائج وتوصيات استراتيجيات ادماج النوع الاجتماعي (في الملحق ب و ج على التوالي). تحدد استراتيجيات ادماج النوع الاجتماعي كيف يمكن لمديرية الأمن العام البناء على نقاط قوتها التنظيمية وتحسينها في المجالات التي يمكن أن تكون فيها المديرية أكثر استجابة للنوع الاجتماعي^{١٠}. وتم إضافة تعاريف ومصطلحات النوع الاجتماعي التي تم استخدامها في الاستراتيجية في الملحق د.

٢.٢ إن الهدف من استراتيجيات ادماج النوع الاجتماعي يتدرج ضمن أربع مستويات رئيسية: (١) زيادة مشاركة المرأة (٢) توفير وصول أكثر إنصافاً للحصول على الموارد والبرامج والخدمات (٣) تحسين الامتيازات العملية المقدمة للنساء و (٤) للتقدم في المساواة بين الجنسين^{١١}. وتهدف الاستراتيجية التي حقق هذا الهدف إلى تحقيق العناصر التالية من أفضل الممارسات الأمنية المستجيبة للنوع الاجتماعي:

٨. النتيجة ١.١: بيئة داخل قطاع الأمن تستجيب للاحتياجات والأولويات الأمنية للمرأة. وتؤدي إلى دخول المرأة وتقديمها وقيادتها.

٩. DCAF. (٢٠١١). Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector. (Geneva: DCAF. (٢٠١١).

١٠. كما ورد في DCAF. (٢٠١١). DCAF. (٢٠١١). Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector. (Geneva: DCAF. (٢٠١١).

١١. DCAF. (٢٠١١). p. ١٤.

١٢. Retrieved from . ٢. Preparing a Project Gender Action Plan. Tip Sheet No. (٢٠١٣). Asian Development Bank .

١٣. preparing-gender-action-plan.pdf-f-files/tip-sheet/٣٤١٣٢/https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document

١٤. DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. (٢٠١٣). Policing and Gender. Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. (٢٠١٣).

١٥. ADB. (٢٠١٣).

- أ-تركيز وتوجيه الخدمة على منع الجريمة بالشراكة مع المجتمعات المحلية.
- ب-ان يتم التعامل مع الجرائم بجدية والتعامل معها بحساسية بالتنسيق مع خدمات الدعم.
- ج- تنوع الخدمات وتشمل الخدمات الإنسانية والاجتماعية. مع إبراز دور النساء بشكل أكبر.
- د-الثقافة التنظيمية وتنوع قيمة الادارة والمساواة والشمول وأشكال الذكورية الإيجابية.
- هـ-الترحيب بالرقابة القوية والفعالة والمستقلة¹⁴.

٢,٣ مبادئ عامة. تسترشد استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي بالمبادئ العامة التي توفر إطاراً قوياً للعمل الفعال. ويمكن أن تشمل:

أ-أداة وآلية رئيسية لادماج النوع الاجتماعي لضمان تصميم وتنفيذ السياسات والبرامج والمشاريع بشكل شامل.

ب- الرؤية والمساءلة عن ادماج النوع الاجتماعي. وهذا يجعل ادماج النوع الاجتماعي ملموساً وصريحاً في تصميم وتنفيذ البرامج والمشاريع.

ج-تشمل الأهداف والمقاييس الخاصة والأنشطة وخصائص التصميم لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين. وتسهيل مشاركة المرأة في السياسات والبرامج والمشاريع ووالفوائد الملموسة منها.

د-يوفر خارطة طريق لتنفيذ المشروع ومتابعته وتقييمه.

هـ-يساعد على تقديم فوائد عملية للمرأة وتسهيل التغييرات الاستراتيجية في العلاقات بين الجنسين¹⁵.

يوضح الجدول ١ عناصر الجودة الجيدة لاستراتيجية ادماج النوع الاجتماعي.

جدول ١: عناصر الجودة الجيدة لاستراتيجية ادماج النوع الاجتماعي ¹⁶
تستند إلى بيانات مصنفة حسب الجنس والتحليل التفصيلي للنوع الاجتماعي. والذي يحدد أوجه عدم المساواة والقيود الرئيسية بين الجنسين
يتضمن أهدافاً واضحة وواقعية ومناسبة لمشاركة المرأة ومزاياها بناءً على بيانات خط الأساس المصنفة حسب الجنس
يشتمل إطار المتابعة والتقييم على مؤشرات مراقبة أداء محددة زمنياً ومستجيب للنوع الاجتماعي
بسيطة مع إجراءات واضحة
مفهومة من قبل إدارات التنفيذ وملزمة مع تحديد المسؤوليات والجدول الزمني للتنفيذ
مدعمة بموارد مناسبة من الخبرات بالنوع الاجتماعي وتخصيص الميزانية. وبناء القدرات بما يخص النوع الاجتماعي لإدارات التنفيذ

٢,٤ توضح استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي التزام مديرية الأمن العام بتعزيز المساواة بين الجنسين وأجندة المرأة والسلام والأمن في جميع عملياتها وبرامجها وأنشطتها. وهي مكتملة للخطة الوطنية الأردنية وتعالج على وجه التحديد الثغرات والفجوات التي قد تمنع مشاركة المرأة الكاملة والهادفة وتمثيلها في مديرية الأمن العام. تماشياً مع أفضل الممارسات الدولية والنهج المبتكرة. هناك العديد من المسارات لتسهيل ادماج النوع الاجتماعي لضمان مساهمة الأنشطة في استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي في أهداف المساواة بين الجنسين وتعزيزها (مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن. ٢٠١٩، ص ٢٧) هذه المسارات موضحة في الجدول ٢.

الجدول ٢. مسارات للنهوض بالمساواة بين الجنسين وادماج النوع الاجتماعي

المسار	أفضل الممارسات والنهج المبتكرة ¹⁷
١	تحديد الاحتياجات الأمنية بطريقة شاملة تستجيب للنوع الاجتماعي. تشمل العناصر الرئيسية لهذا المسار المشاركة المباشرة مع المجتمعات بطريقة تشاركية. وإنشاء عمليات للسماح للأصوات المتنوعة بأن تُسمع.
٢	أطر السياسات لدمج المساواة بين الجنسين في حوكمة الأمن. تشمل العناصر الرئيسية لهذا المسار الملكية الواضحة والالتزام بخطة عمل وطنية (بشأن قرار مجلس الأمم المتحدة ١٣٢٥ (٢٠٠٠) والمرأة والسلام والأمن). والتأييد من الوكالات/الجهات المنفذة. وضمان تزويد جميع أصحاب المصلحة بالموارد المناسبة للتنفيذ.
٣	التدريب على النوع الاجتماعي للجهات الأمنية. تشمل العناصر الرئيسية لهذا المسار ضمان معالجة التعليم الأساسي لأدوات تحليل النوع الاجتماعي. ومعالجة الاحتياجات الأمنية للنوع الاجتماعي. وادماج النوع الاجتماعي والتحفيز القائم على النوع الاجتماعي. وفرص بناء القدرات.
٤	استخدام موظفين ذوي خبرة متخصصة في النوع الاجتماعي. تشمل العناصر الرئيسية لهذا المسار تطوير قدرات مستشار النوع الاجتماعي ومنسق النوع الاجتماعي. وتوفير وصف وظيفي واضح. وموارد كافية. وبناء الخبرة الداخلية حول النوع الاجتماعي والقدرة على دمج منظور النوع الاجتماعي. والتزام المؤسسة والقيادة العليا بالمساواة بين الجنسين والتواصل المتبادل بين مستشار النوع الاجتماعي وضباط النوع الاجتماعي لمشاركة المعلومات الأساسية وأفضل الممارسات
٥	خدبات الثقافة المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام. تشمل العناصر الرئيسية لهذا المسار استخدام إطار من التنوع والشمول. واستخدام نهج من أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى. وضمان ثقافة شاملة. وضمان البنية التحتية المناسبة للمرأة. وعمليات وأنظمة الموارد البشرية غير التمييزية.

١٤ ADB, ٢٠١٣.

١٥ Adapted from DCAF (٢٠١١) and ADB (٢٠١٣).

١٦ DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. (٢٠١٩a). Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender. Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. P. ٢٧-٢٧.

٢,٥ الملكية الوطنية. لتحقيق نتائج شاملة للنوع الاجتماعي . ختاج الإدارات المنفذة إلى الفهم الكامل وامتلاك استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي.

أيد كبار القادة في مديرية الأمن العام في الأردن عن دمج منظور النوع الاجتماعي في عملياتهم واتخذوا إجراءات لزيادة عدد النساء على جميع مستويات التسلسل الهرمي وعبر العمليات. بما في ذلك عمليات السلام والأمن الدوليين. تم تسليط الضوء على هذا أيضًا خلال المؤتمر رفيع المستوى للاحتفال بالذكرى السنوية العشرين لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥. القيادة لقطاع أمني مستجيب للنوع الاجتماعي والذي شاركت في تنظيمه مديرية الأمن العام. القوات المسلحة الأردنية. هيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في تشرين الأول ٢٠٢٠. ^{١٧} وقد تم تطوير استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي في الأمن العام بالاشتراك مع الإدارات المعنية. وينبغي إتاحة المزيد من الفرص للإدارة العليا / القيادة لمواصلة الدعم والتأكد من أن استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي مملوكة بالكامل. وتنفيذها كإطار متكامل للمؤسسة^{١٨}. الأجهزة الثلاث مسؤولة عن تنفيذ استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام وتشمل الامن العام الشرطة والدفاع المدني والدرك.

٢,٦ يجب أن تستند استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام إلى إطار العمل للنوع الاجتماعي الحالي في المديرية والنجاح في تنفيذ قضايا النوع الاجتماعي. بما في ذلك الدستور الأردني والميثاق الوطني. وكذلك الالتزامات الإقليمية والدولية مثل قرار مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن^{١٩} والتي تكون مديرية الامن العام مسؤولة امامها (من خلال الخطة الوطنية الأردنية وخطة العمل السنوية). استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي مكملة للخطة الوطنية الأردنية. والخطة السنوية للنوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام. والاستراتيجية الوطنية للمرأة. وسياسة ادماج النوع الاجتماعي. وخطة الاستجابة الأردنية. وتهدف إلى توفير التوجيه الاستراتيجي ونقاط الدخول لدمج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الأمن.

٣. الأهداف الاستراتيجية:

٣,١ بناءً على نتائج تحليل الاحتياجات التدريبية والتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي. تم تطوير الاستراتيجية مع واحد و ثلاثين نشاطًا موصى به مدعومًا بثلاثة أهداف إستراتيجية شاملة. هذه الأهداف والأنشطة المقترحة هي كما يلي:

أ-الهدف الاستراتيجي الأول: إيجاد بيئة وثقافة تعزز المساواة بين الجنسين. ويشمل ذلك التعزيزات الهيكلية مثل الموظفين المدربين. وخدمات رعاية الأطفال التي يمكن الوصول إليها . وآليات المتابعة وتقييم قوية. بالإضافة إلى الالتزام بمشاركة المرأة وقيادتها من خلال بيان المهمة الاستراتيجية. والتدريب المتخصص للنساء. والتدريب على الوعي بالنوع الاجتماعي لجميع الموظفين.

ب-الهدف الاستراتيجي الثاني: إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي. بناءً على احتياجات النساء والرجال في مديرية الأمن العام. في سياسات وممارسات التوظيف. يوصي هذا الهدف بإدخال تحسينات على أنظمة التوظيف والترقية والاستبقاء ومؤشرات أداء الإدارات لضمان مشاركة أكبر للمرأة. والنظر في قواعد السلوك. وإجراء مراجعة لهيكل القوى العاملة لزيادة وصول المرأة إلى الأدوار. وتحديد أهداف لتوظيف المرأة. والمشاركة. والأدوار القيادية وحفظ السلام. وإنشاء برامج التوجيه والتواصل والقيادة لدعم النساء في حياتهن المهنية. ومعالجة أي عوائق للبنية التحتية أمام مشاركة المرأة.

ج- الهدف الاستراتيجي الثالث: تأكيد الرقابة الداخلية والخارجية القوية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي. يركز الهدف الثالث على ضمان الالتزام والإشراف على أنشطة ادماج النوع الاجتماعي من خلال اعتماد تقرير سنوي عن مشاركة المرأة عبر دورة حياة الخدمة (من التوظيف إلى التقاعد). وتعيين كبار الضباط من الذكور والإناث كسفراء وأنصار للنوع الاجتماعي. وضمان التعاون المؤسسي مع المجتمعات المحلية والمجتمع المدني.

٣,٢ يوجد في استراتيجية النوع الاجتماعي -في القسم ٤ تحديد الأولويات والتدابير الاستراتيجية لكل هدف استراتيجي.

٣,٣ تشتمل خطة تنفيذ استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي. الواردة في الملحق أ . على الأهداف الاستراتيجية الثلاثة والأنشطة والغايات والمؤشرات والأطر الزمنية والجهات المسؤولة عن التنفيذ.

^{١٧} The digital conference was conducted on ٢١ October ٢٠٢٠ together with UN Women, JNCW and co-organized by PSD and JAF, and financially supported by fine international partners- Canada, Finland, Norway, Spain, and the United Kingdom.

^{١٨} DCAF, ٢٠١١, p.١٤.

^{١٩} The WPS agenda is made up of the following UNSCR: ٢٠١٩) ٢٤٩٢, (٢٠١٩) ٢٤١٧, (٢٠١٥) ٢٢٤٢, (٢٠١٢) ٢١٢٢, (٢٠١٢) ٢١٠٦, (٢٠١٠) ١٩٦٠, (٢٠٠٩) ١٨٨٩, (٢٠٠٩) ١٨٨٨, (٢٠٠٨) ١٨٢٠, (٢٠٠٠) ١٢٢٥.

٥. إعداد التقارير والمساءلة

٥,١ لإحراز تقدم في مبادرات المساواة بين الجنسين خلال استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي وما بعدها . ولإظهار الشفافية . يوصى بإعداد تقرير سنوي (تقرير المرأة في مديرية الأمن العام) يتتبع تحسين مشاركة المرأة في مديرية الأمن العام عبر دورة الخدمة على النحو المبين أدناه^{٢٠}. يمكن أن تشمل المقاييس الرئيسية، على سبيل المثال لا الحصر:

أ- الإستقطاب والتجنيد والتوظيف

- ١) عدد ونسبة النساء المجنّدات في الخدمة ونسبة التجنيد المستهدفة المحققة.
- ٢) عدد ونسبة النساء في كل رتبة.
- ٣) عدد ونسبة النساء في الرتب العليا (مقدم وما فوق).

ب- التدريب والتعليم والتعلم والتطوير

- ١) النسبة المئوية للنساء اللاتي أكملن التدريب الأولي وغيره.
- ٢) نسبة النساء اللواتي يحصلن على التعليم والقيادة والتطوير المهني.

ج- التنقل الداخلي والتعيينات والنشر

- ١) عدد ونسبة النساء المنتشرات في بعثات حفظ السلام.
- ٢) عدد ونسبة النساء اللواتي تم اختيارهن لشغل مناصب قيادية.

د- المواهب وإدارة الوظائف

- ١) عدد ونسبة النساء المؤهلات للترقية في كل رتبة.
- ٢) عدد ونسبة النساء على كل مستوى تمت ترقيته.
- ٣) عدد النساء اللواتي يحصلن على برامج التوجيه.
- ٤) عدد ونسبة النساء الحاصلات على الأوسمة والجوائز^{٢١}.
- ٥) عدد هيئات صنع القرار الرئيسية التي تضم أعضاء من النساء.

هـ - الاحتفاظ (الإستبقاء)

- ١) متوسط معدلات الاحتفاظ في كل مستوى رتبة.
- ٢) مدة الخدمة ومعدلات انتهاء الخدمة للنساء والرجال.
- ٣) أسباب ترك مديرية الأمن العام
- ٤) عدد ونسبة النساء العائدات إلى العمل من إجازة الأمومة وفترة الخدمة بعد إجازة الأمومة.

و- إدارة القوى العاملة

- ١) عدد ونسبة النساء في هيئات صنع القرار الرئيسية.
- ٢) عدد ونسبة النساء في الأدوار غير التقليدية.
- ٣) عدد النساء والرجال الذين يحصلون على ترتيبات العمل المرنة (FWA) عبر جميع مستويات الرتب.
- ٤) عدد الطلبات المقدمة لترتيبات العمل المرنة.
- ٥) نسبة طلبات ترتيبات العمل المرنة التي تمت الموافقة عليها.

٦. التنسيق

٦,١ مكتب النوع الاجتماعي بالتنسيق مع مستشار النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام مسؤول عن الإشراف على تنفيذ استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي وتقديم تقرير عن التقدم المحرز كل ستة أشهر إلى اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام ورئيس اللجنة العليا لإدماج النوع الاجتماعي ومدير الأمن العام.

٧. المتابعة والتقييم

٧,١ مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام مسؤول عن الوصول إلى تحقيق المؤشرات من خلال إطار عمل للمتابعة والتقييم عند استلام تقارير التقدم من المديرات والوحدات المختلفة.

٢٠. مثال على ذلك هو "تقرير المرأة في ADF" لقوة الدفاع الأسترالية والذي يتم إنتاجه سنويًا مكملًا لتقرير الدفاع السنوي المقدم إلى البرلمان كل عام. تقرير ٢٠١٨-٢٠١٩ موجود على: <https://www.defence.gov.au/annualreports/2018-19/downloads/WomenintheADFReport2018-19/>

٢١. أي ميداليات أو تكريمات أو أوسمة تُمنح من خلال نظام التكريم والجوائز الوطني المطبق على مديرية الأمن العام.

٨. الخاتمة

٨,١ يتضح من الجهود المبذولة من قبل مديرية الأمن العام (من خلال تنفيذ الخطة الوطنية الاردنية وخطة العمل السنوية) أن استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي كنهج أساسي للسياسات يتم دعمه جيداً من خلال التزام القيادة العليا بالوفاء بالأطر الوطنية والالتزامات العالمية بشأن المساواة بين الجنسين والمرأة والسلام و الأمن. من منظور خارجي ، تظهر نتائج التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي أن مديرية الأمن العام لديها آليات قوية تستجيب للنوع الاجتماعي لضمان تقديم خدمة تركز على المجتمع.

وتعتبر ادارة حماية الأسرة ومرتباتها منظمين جيدين لتلبية احتياجات النساء والأطفال فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والجرائم الأخرى المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وهذا يشمل التأكد من أن الفرق التي تستجيب للشكاوى والتقارير مزودة بالموظفين من النساء والرجال على حد سواء تبعاً للظروف وأن هذه الفرق تدار من قبل مرئيات العمليات حسب الاقتضاء.

٨,٢ من منظور داخلي ، قامت مديرية الأمن العام بتطبيق نظام قوي وتدريب شامل على المساواة بين الجنسين. والمساواة في الحقوق. وحقوق الإنسان لجميع الموظفين وعلى جميع المستويات، ومديرية الأمن العام ككل مسؤولة عن التعامل وإدارة جميع الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي. أنشأت مديرية الأمن العام أيضاً مكتباً للنوع الاجتماعي في الأجهزة الثلاث وعينت مستشاراً للنوع الاجتماعي وموظفين وأظهرت التزام القيادة العليا بتحقيق المساواة بين الجنسين وفقاً للسياسات والاستراتيجيات الوطنية.

٨,٣ ومع ذلك، فإن ما ظهر من النتائج هو بأنه قد تكون هناك بعض الحواجز الهيكلية الداخلية والسياسة المحددة أمام مشاركة المرأة الكاملة والهادفة عبر إدارات الأمن العام. وهذا يشمل، على سبيل المثال، الرتبة الممنوحة للذكور والإناث من خريجي الجامعات المدنية في مقابل رتبة الرجال الذين يتخرجون من الجامعة العسكرية، ونقص دور الحضانة لتمكين المرأة من البقاء في مكان العمل والتقدم، وعدم وجود أي امرأة أعلى من رتبة عقيد. لذلك ركزت إستراتيجية ادماج النوع الاجتماعي بقوة على إيجاد مقاييس لمعالجة بعض الحواجز الجندرية المحتملة في إدارة المرأة والنهوض في حياتها المهنية.

الملحق (أ): خطة تنفيذ استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤

الهدف الإستراتيجي الأول: توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين المرأة والرجل وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين	مؤشر القياس	الاستهدافات	النشاط	الرقم
مسؤولية التنفيذ	الإطار الزمني للتنفيذ			
مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام، واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي، شؤون الضباط وشؤون الأفراد، إدارة التخطيط والتعاون الدولي ومديرية التدريب	٢٠٢١- ٢٠٢٤	تطوير الشروط المرجعية ²² لاستشاري النوع الاجتماعي وضباط الارتباط. عدد المستشارين الذين تم تعيينهم. نسبة العاملين المدربين كمستشارين للنوع الاجتماعي	تعيين ثلاثة مستشارين للنوع الاجتماعي في الأقاليم و(١) في المديرية الرئيسية بحلول عام ٢٠٢٢ تعيين (٧٠) ضابط ارتباط للنوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢١. استمرارية عقد الاجتماعات الدورية لكل من اللجنة العليا للنوع الاجتماعي واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي. (٨٠%) من العاملين في مكتب النوع الاجتماعي مدربين كمستشارين للنوع الاجتماعي.	١.١
اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي مديرية التدريب	٢٠٢١	تضمن التدريب ضمن الخطة التدريبية لمديرية الأمن العام ويتم تقديم التدريب من قبل مديرية التدريب في مديرية الأمن العام من خلال مرثياته عدد الذكور والإناث الذين اكتملوا التدريب مستشاري النوع الاجتماعي	تطوير ومأسسة واستدامة تدريب مستشاري النوع الاجتماعي وضباط الارتباط للنوع الاجتماعي سواء في مكتب النوع الاجتماعي أو مرثيات الأمن العام ²³	١.٢
مديرية الدعم اللوجستي إدارة التخطيط والتعاون الدولي إدارة الشرطة النسائية	٢٠٢١- ٢٠٢٤	% نسبة النساء والرجال من مرثيات مديرية الأمن العام والذين استفادوا من حضانات الأطفال والتي تساهم في تحقيق التوازن الأسري والوظيفي عدد الحضانات التي تم استحداثها	توفير الدعم اللازم لتوفير خدمات رعاية الأطفال للعاملين في مديرية الأمن العام (ذكوراً وإناثاً) لتمكينهم من تحقيق الاستقرار الأسري والوظيفي	١.٣
مكتب النوع الاجتماعي	٢٠٢٢	أتمتة عملية جمع بيانات النوع الاجتماعي وبناء نظام للمتابعة والتقييم الخاص بها	تعزيز وتطوير قاعدة بيانات خاصة لجمع البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعنف الأسري والجرائم المرتكبة في مديرية الأمن العام ضد النوع الاجتماعي ²⁴	١.٤
مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام اللجنة الوطنية لشؤون المرأة والتعليم ووزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي مديرية الإعلام والشرطة المجتمعية إدارة الشرطة النسائية	٢٠٢١- ٢٠٢٤	نسبة الوصول للمواطنين من خلال حملات التوعية عدد جلسات (محاضرات) التوعية التي يتم تنفيذها	دعم الحملة الوطنية في كافة محافظات المملكة والتي تهدف إلى رفع الوعي بأهمية مشاركة المرأة في جهود الأمن والسلام بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي واللجنة الوطنية لشؤون المرأة	١.٥
مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام معهد تدريب عمليات حفظ السلام في مديرية الأمن العام مديرية التدريب إدارة الشرطة النسائية	٢٠٢١- ٢٠٢٤	نسبة العناصر النسائية اللواتي تم تدريبهن من رتبة ملازم إلى رتبة رائد نسبة العناصر النسائية المشاركات في عمليات حفظ السلام بعد إتمام التدريب التخصص	توفير وتعزيز التدريب التخصص للنساء بهدف تطوير قدرتهن على تنفيذ واجباتهن في العمل وزيادة تمثيل العناصر النسائية في المناصب القيادية وفي الميدان وخاصة في مجال العمل الأمني والمشاركة في عمليات حفظ السلام	١.٦

٢٢. الخرج ١.١ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠١٩-٢٠٢١
٢٣. النشاط ١.١.١ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠١٩-٢٠٢١
٢٤. نشاط ١.١.٤.٨ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠١٩-٢٠٢١

1.7	تضمين مفهوم النوع الاجتماعي ضمن رسالة مديرية الأمن العام بتحقيق المساواة وعدم التمييز	أن يتم مراجعة الرسالة وتم عملية إدماج النوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢٣	عدد المؤشرات المرتبطة بالنوع الاجتماعي الواردة ضمن استراتيجيات ورسالة مديرية الأمن العام.	٢٠٢٣	إدارة التخطيط والتعاون الدولي مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام مستشار النوع الاجتماعي
1.8	تطوير وتنفيذ برنامج تدريبي تعويضي سنوي خاص بالقادة ومدراء الإدارات والمدربين والوحدات للتوعية بمفاهيم إدماج النوع الاجتماعي والتمييز ضد النوع الاجتماعي	تدريب ما نسبته (٣٠%) من القادة من كلا الجنسين سنويًا	عدد القادة والمدراء الذين زاد لديهم الوعي بخصوص المساواة في النوع الاجتماعي	٢٠٢١ ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام مديرية التدريب مديرية شؤون الضباط
1.9	تطوير وتنفيذ برنامج تدريبي للتوعية بمفاهيم النوع الاجتماعي وإدراجه ضمن البرامج التدريبية لمديرية الأمن العام لكافة الرتب مثل البرامج التدريبية في الدورات التأسيسية للمجندين الجدد ومناهج فحص الترفيع	تدريب ما نسبته ٣٠% من كافة الرتب من كلا الجنسين سنويًا	نسبة الخاضعين على التدريب من الجنسين بحلول عام ٢٠٢٤	٢٠٢١ ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام مديرية التدريب مديرية شؤون الضباط ومديرية شؤون الأفراد
1.10	تعزيز طرق وآليات الوقاية والحماية ضد العنف الأسري في إدارة حماية الأسرة من خلال التحسين والتطوير على إجراءات جمع البيانات وخاصة فيما يرتبط بإجراءات الإبلاغ عن المخالفات المتعلقة بالعنف ضد النساء	زيادة نسبة الإبلاغ عن جرائم العنف ضد المرأة بنسبة (١٥%). تعيين مستشار للنوع الاجتماعي في إدارة حماية الأسرة خلال عام ٢٠٢١	عدد برامج بناء القدرات المعقودة لمبادرات إدارة حماية الأسرة من الجنسين والربط بالوقاية والحماية من العنف ضد النساء عدد مستشاري النوع الاجتماعي الذين تم تعيينهم في إدارة حماية الأسرة خلال عام ٢٠٢١	٢٠٢١ ٢٠٢٤	إدارة حماية الأسرة. مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام المديرية العامة للدفاع المدني/ شعبة الدعم النفسي
1.11	دعم إنشاء مركز تدريبي مخصص للنساء في مديرية الأمن العام يتوفر فيه كافة الاحتياجات الخاصة بالعنصر النسائي والبيئة الملائمة لهن لزيادة فرصهن في ممارسة الأدوار القيادية والإدارية والمشاركة مهام حفظ السلام.	إنشاء المركز التدريبي وبدء العمل به بحلول عام ٢٠٢٤	عدد العنصر النسائي اللواتي تم تدريبهن واختيارهن للمشاركة ضمن عمليات حفظ السلام بحلول عام ٢٠٢٣	٢٠٢١ ٢٠٢٤	إدارة التخطيط مبادرة مشروع إلسي فريق عمل المشروع ومكتب النوع الاجتماعي بدعم من مبادرة إلسي
1.12	بناء وتطوير وتنفيذ برنامج توجيهي للنساء يهدف لتعزيز دعم القادة لعمل المرأة وتطويرها في مجالات العمل المختلفة بما يضمن الاحتفاظ بعملها ²⁵	أن تكتمل (٣٠%) من النساء البرنامج التوجيهي سنويًا. إعداد مسودة لبرنامج توجيهي لعمليات حفظ السلام لإعداد برنامج توجيهي للقادة لدعم عمل المرأة وتطويرها	إعداد مسودة البرنامج التوجيهي بحلول عام ٢٠٢٢ نسبة النساء اللواتي أكملن البرنامج التوجيهي ٢٠٢٤-٢٠٢٣	٢٠٢١ ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام مستشار النوع الاجتماعي إدارة الشرطة النسائية إدارة عمليات حفظ السلام مديرية التدريب مديرية شؤون الأفراد
1.13	تطوير وتنفيذ برنامج لإعداد القيادات للعنصر النسائي وبرنامج لإعداد الكفاءات والهارات بهدف زيادة كفاءات ومهارات العنصر النسائي لزيادة قدرتهن على المشاركة في تقلد المناصب القيادية وتأهيلهن للتقدم إلى رتب أعلى ²⁶	زيادة عدد النساء اللواتي تم تدريبهن وتأهيلهن بنسبة (٣٠%)	عدد النساء في برنامج القيادات سنويًا. عدد المشاركات في برنامج إعداد الكفاءات. عدد النساء اللواتي تم ترقيتهن إلى الرتبة التالية	٢٠٢١ ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام. مستشار النوع الاجتماعي. إدارة الشرطة النسائية مركز الدراسات الاستراتيجية/ فرع القيادات مديرية شؤون الأفراد و مهجيرة شؤون الضباط مديرية التدريب
1.14	توفير الدعم اللازم وتنفيذ التواصل الخاص بخطة المشروع الهادفة إلى تعزيز مشاركة المرأة في القطاع الأمني وعمليات حفظ السلام بالتوافق مع خطة الاتصال والتواصل المدرجة ضمن خطة العمل الوطنية JONAP	تصميم ونتاج (٣) منتجات تواصل ورسائل إعلامية (فيديوهات، ملصقات وأخبار) يتم نشرها سنويًا	عدد الرسائل الاعلانية التي سيتم إنتاجها بحلول عام ٢٠٢٣	٢٠٢١ ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي. مديرية الإعلام والشرطة المجتمعية

٢٥. مبادرة مقترحة تحت مخرج ١.١ للخطة الوطنية
٢٦. مخرج ١.١.٤ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠١٩-٢٠٢١

الهدف الاستراتيجي الثاني: إِمحاح المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي

الرقم	النشاط	الاستهدف	المؤشرات	الإطار الزمني	مسؤولية التنفيذ
٢.١	إجراء مراجعة لعملية تجنيد العناصر النسائي والعمل على إزالة الحواجز والعقبات التي تقف في طريق تعزيز مشاركتها	تنفيذ عملية المراجعة للهيكل التنظيمية الخاصة بالقوى البشرية بحلول عام (٢٠٢٢)	عدد المناصب والوظائف التي تم استحداثها للعنصر النسائي بحلول عام (٢٠٢٣)	٢٠٢٥-٢٠٢١	إدارة التخطيط والتعاون الدولي، مكتب النوع الاجتماعي، مستشار النوع الاجتماعي، مديرية شؤون الأفراد
٢.٢	مراجعة وتقييم موازنة القوى البشرية للعنصر النسائي في المراكز والخطط الامنية التابعة للأقاليم	إجراء عملية التقييم بحلول عام ٢٠٢٢	نسبة الزيادة في عدد العناصر النسائي العمالات في المراكز والخطط الامنية	٢٠٢٤-٢٠٢١	اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط
٢.٣	زيادة عدد الجنديات في مديرية الأمن العام وخاصة في العمل الميداني ^{28 27}	زيادة عدد الجنديات بنسبة (٥%) بحلول عام (٢٠٢٤)	نسبة الزيادة في عدد الجنديات ككل، وخاصة ضمن القطاعات التي تحقق أهداف مديرية الأمن العام.	٢٠٢٤-٢٠١٢	مديرية شؤون الأفراد، إدارة التخطيط والتعاون الدولي، اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي، مكتب النوع الاجتماعي
٢.٤	زيادة تمثيل العنصر النسائي ضمن مهام نوعية وخاصة في مديرية الأمن العام ^{30 29}	زيادة بنسبة (٥%) بحلول عام (٢٠٢٤)	نسبة الزيادة في أعداد العناصر النسائي العمالات في المجال العمالي في الميدان	٢٠٢٤-٢٠١٢	إدارة التخطيط والتعاون الدولي، مكتب النوع الاجتماعي
٢.٥	رفع اعداد المشاركات من العنصر النسائي في عمليات حفظ السلام ³¹	زيادة النسبة من (٢١.١%) في عام (٢٠٢٠) لتصبح (٣٠%) في عام (٢٠٢٤)	نسبة المشاركات في مهام حفظ السلام من العنصر النسائي	٢٠٢٤-٢٠١٢	إدارة عمليات حفظ السلام، اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي
٢.٦	جديد مستهدفات لمساواة النوع الاجتماعي في المناصب القيادية (تعيين العنصر النسائي في المناصب القيادية والتوسطية) ³²	زيادة نسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية من (١.٩٨%) في عام (٢٠٢٠) لتصبح (٣%) في عام ٢٠٢٤	نسبة الزيادة في عدد النساء في المناصب القيادية بحلول عام (٢٠٢٤)، والتوسطية بحلول عام (٢٠٢٤). ³³	٢٠٢٤-٢٠٢١	إدارة التخطيط والتعاون الدولي، مديرية شؤون الضباط، اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي، مكتب النوع الاجتماعي
٢.٧	دعم عملية إدماج النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات مديرية الأمن العام بما يضمن تحسين فرص تمثيل العنصر النسائي في المناصب القيادية بالرجوع إلى نفس المعايير التي يتم اتباعها بالنسبة للرجال	أن يتم مراجعة وتعديل ٧٠% من السياسات والاستراتيجيات بما يلبي متطلبات إدماج النوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢٤	عدد السياسات التي تم مراجعتها سنويا	٢٠٢٤-٢٠٢١	اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي، مديرية شؤون
٢.٨	تضمن مؤشرات الأداء لكافة وحدات مديرية الأمن العام	تقييم ما نسبته (٤٠%) من مؤشرات الأداء في وحدات الأمن العام بناء على النوع الاجتماعي بحلول عام (٢٠٢٣)	عدد مؤشرات الأداء التي تم قياسها بناء على النوع الاجتماعي	٢٠٢٤-٢٠٢١	إدارة الرقابة والتقييم، مستشار النوع الاجتماعي، مكتب النوع الاجتماعي

٢٧. يتم تعيين معظم المخصص بين ٢٠٢٠-٥ في البنية التحتية "الكثلة البرية" التي يصبح فيها تمثيل المجموعة أكثر من مجرد رمز (DCAF, p. 198, 199).
 ٢٨. لكي يكون جندي النساء أكثر جدوى، يجب أن يتم بطرق تراعي السياق الثقافي والمؤسسي والسياسي (مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن، ٢٠١٩، ص ٢٧).
 ٢٩. هذا هدف لأرقام التوظيف فقط، وليس الاحتفاظ.
 ٣٠. خطة الوطنية الأربعة ٢٠٢٥ - إطار الرصد والتابعة - تم التحديث في ٣٠ آب ٢٠٢٠، المؤشر ١.١.
 ٣١. زيادة المشاركة العامة للمرأة بحلول عام ٢٠٢١، المؤشر ١.٣.
 ٣٢. رتبة مقدم فيما فوق
 ٣٣. رتبة مقدم فيما فوق

٢.٩	بناء وتطوير سياسات التوعية بالنوع الاجتماعي والتي تتضمن سياسات الاحتفاظ بالوظيفة والاحتراف التي تسمح للعاملين من الجنسين بالاحتفاظ بوظائفهم بما يساهم في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم العائلية والعمل.	عدد السياسات تتعلق بالتوعية بالنوع الاجتماعي والتي تتضمن سياسات الاحتفاظ بالوظيفة والإجراءات وتطوير ثلاث سياسات تتعلق بالتوعية بالنوع الاجتماعي	عدد مسودات سياسات التوعية بالنوع الاجتماعي والتي تتضمن سياسات الاحتفاظ بالوظيفة والاحتراف التي يتم إعدادها بحلول عام (٢٠٢٤)	٢٠٢٤-٢٠٢١	مستشار النوع الاجتماعي إدارة الرقابة والتقييم مديرية شؤون الضباط مديرية شؤون الأفراد مديرية شؤون الضباط مكتب النوع الاجتماعي
٢.١٠	مراجعة مبادئ ومدونة السلوك الوظيفي التي تتعلق بإدماج النوع الاجتماعي لضمان وجود ما يشير إلى التأكيد على مفاهيم عدم التسامح مع حالات التمييز ضد المرأة والعنف الموجه ضد النساء	إعداد مسودة تقرير بخصوص المراجعة بحلول عام (٢٠٢٢)	إتمام مدونة السلوك الوظيفي الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي من قبل مديرية الأمن العام بحلول عام (٢٠٢٢)	٢٠٢٤-٢٠٢١	مستشار النوع الاجتماعي مديرية قضاء الأمن العام الرقابة والتقييم مديرية شؤون الأفراد مديرية شؤون الضباط مكتب النوع الاجتماعي
٢.١١	بناء قنوات تواصل رسمية (شبكة تواصل) للنساء في مديرية الأمن العام لتعزيز تبادل الخبرات ووزادة التواصل بين العنصر النسائي. بالإضافة إلى زيادة انخراط العنصر النسائي في القيام بالواجبات الأمنية الميدانية في الصفوف الامامية ³⁴ لدعم التواصل والمناصرة بين العنصر النسائي ³⁵	قناة تواصل رسمية خاصة بالعنصر النسائي في مديرية الأمن العام	عدد أعضاء العنصر النسائي المشاركات في الجلسات من خلال قناة التواصل (فعاليات إجتماعية ومبادرات الخ)	٢٠٢٤-٢٠٢١	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام. مستشار النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام. مديرية الإعلام والشرطة المجتمعية
٢.١٢	تصميم وإجراء مراجعة للبنية التحتية واللوجستية لتحديد الفجوات أو أية متطلبات غير مكتملة خاصة بالجندات والضابطات بما في ذلك الزي الرسمي لهن. ³⁶	إنهاء المراجعة بحلول عام (٢٠٢٣)	نسبة الزيادة في متطلبات التدريب.	٢٠٢٤-٢٠٢١	اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي مكتب النوع الاجتماعي. مستشار النوع الاجتماعي. مديرية الدعم اللوجستي مديرية شؤون الأفراد مديرية شؤون الضباط

٣٤ مفتوح تحت الفرج ١.١ من الخطة الوطنية الأردنية

٣٥ مفتوح تحت الفرج ١.٢ من الخطة الوطنية الأردنية و نشاط ١.١.٤.٤ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤.

٣٦ نشاط ١.١.٤.٤ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤.

٣٥ نشاط ١.١.٤.٤ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤.

٣٦ نشاط ١.١.٤.٤ من خطة العمل السنوية لمديرية الأمن العام ٢٠٢١-٢٠٢٤.

الهدف الاستراتيجي الثالث : تأكيد الرقابة الداخلية والخارجية القوية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي.

الرقم	النشاط	المستهدفات	مؤشر القياس	الإطار الزمني للتنفيذ	مسؤولية التنفيذ
٣.١	إعداد مسودة تقرير سنوي حول التقدم في مشاركة المرأة في الأمن العام بالتوافق مع JONAP ونظام التبليغ والتقييم.	إعداد التقرير السنوي الأول للفترة من (١/١ - ١٢/٣١) ٢٠٢١. بحلول شهر آذار من عام ٢٠٢٢	مسودة التقرير السنوي في نهاية كل عام	٢٠٢١ - ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي بالتنسيق مع مستشار النوع الاجتماعي والوحدات المعنية.
٣.٢	تسمية الضباط المميزين (من الجنسين) في عملهم في تحقيق المساواة من خلال تطبيق مفاهيم JONAP وإستراتيجية النوع الاجتماعي كسفرء الاجتماعي	تسمية (٢) من الضباط كسفرء للنوع الاجتماعي كل سنة	عدد الضباط من الجنسين الذين تم تسميتهم كسفرء للنوع الاجتماعي بحلول عام (٢٠٢٣)	٢٠٢١ - ٢٠٢٤	مديرية شؤون الضباط اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي . مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام.
٣.٣	وضع الآليات اللازمة لتطوير العلاقات مع مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المعنية بشؤون المرأة للتعاون في مجالات الاستشارات والعمل على الأجددة الخاصة بالمرأة الأمن والسلام	إجراء استشارة واحدة سنويًا	عدد الاستشارات التي تم إجراؤها مع مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المعنية بشؤون المرأة ³⁷	٢٠٢١ - ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام ومستشار النوع الاجتماعي
٣.٤	التأكيد على أن لدى كافة الرتبات في مديرية الأمن العام لديهم الوعي والمعرفة بآلية وإجراءات تقديم الشكاوى ضد الرتبات بخصوص الخالفات المرتبطة بالتمييز ضد الجنس والعنف ضد المرأة والتحرش الجنسي والخالفات الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان.	توفير آلية محددة للشكاوى بحلول عام (٢٠٢٢)	نسبة وعي الرتبات بآلية ومنهجيات تقديم الشكاوى. عدد للدورات التوعوية الخاصة بنشر الوعي بآليات ومنهجيات الشكاوى.	٢٠٢١ - ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي. الرقابة والتقييم القضاء الشرطي إدارة حماية الأسرة
٣.٥	بناء آليات للمتابعة والتقييم ³⁸ لتابعة تنفيذ استراتيجيّة إدماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام.	إجاز ما نسبته (٨٥%) من مخرجات استراتيجيّة إدماج النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام	عدد الرتبات الذين تم تدريبهم على نظام المتابعة والتقييم نسبة المخرجات التي تم متابعتها	٢٠٢١ - ٢٠٢٤	مكتب النوع الاجتماعي في مديرية الأمن العام. إدارة الرقابة والتقييم. مديرية التدريب مديرية شؤون الضباط مديرية شؤون الأفراد

٣٧ النشاط ١.١.٣.٤ من خطة العمل السنوية ٢٠١٨-٢٠٢١.
٣٨ المخرج ١.١.٢ من خطة العمل السنوية ٢٠١٨-٢٠٢١.

الملق ب: النتائج الرئيسية للتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي

الموضوع أ: فعالية الأداء

البعد الأول: القدرات والتدريب

١. من الطرق الرئيسية التي تُبذل فيها جهود ادماج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن هو التدريب على النوع الاجتماعي). يجب أن يشمل التعليم الأساسي والتدريب لموظفي قطاع الأمن والعدالة على أدوات لتحليل النوع الاجتماعي . ومعالجة التحيز القائم على النوع الاجتماعي. وهذا يساعد على ضمان أن يصبح النوع الاجتماعي جزءًا لا يتجزأ من توفير الأمن بدلاً من أن يكون اختياريًا أو إضافيًا. و تدريب إضافي وأنواع أخرى من التعلم و ثم تبني فرص بناء القدرات. غالبًا ما تكون الأساليب المختلفة ضرورية للأفراد مقابل الإدارة المتوسطة والعليا.

٢. أفادت مديرية الأمن العام أن مديرية التدريب تقدم دورات في مجال حقوق الإنسان وحقوق المرأة والتي يتم تضمينها كجزء من التدريب المهني والقيادي. على مستوى المتدئين ، لكل رتبة (متقدم أو متخصص) يتلقى ضباط الشرطة (النساء والرجال) أيضًا تدريبًا في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي، والجار بالبشر والعنف الأسري والاعتداء الجنسي وفي التدريب السنوي الوطني وفي التدريب على حفظ السلام.

٣. في البداية، دعمت اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي والأمم المتحدة للمرأة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة مديرية التدريب في إجراء التدريب. كنتيجة لبرنامج الخطة الوطنية الأردنية وخطة العمل السنوية، عملت مديرية الأمن العام بنشاط على تطوير دورات النوع الاجتماعي وترسيخها في خططها التدريبية لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١. ومن المتوقع أن يكون التدريب ، بناءً على تدريب الأمم المتحدة المقدم في مركز تدريب عمليات السلام ودورة مستشار النوع الاجتماعي الجديدة، ستشمل تحليل النوع الاجتماعي إدماج النوع الاجتماعي، والتشريعات الوطنية للمساواة بين الجنسين وسياسات النوع الاجتماعي. وأي سياسات مؤسسية للنوع الاجتماعي. وتكافؤ الفرص في التحرش الجنسي والتمييز أو منع العنف القائم على النوع الاجتماعي و / أو العنف المنزلي والاستجابة له. هذا يزيد من الصلة بين التدريب والعمل اليومي، والإجراءات المؤسسية، وهيكلة مديرية الأمن العام.

٤. تُعقد دورات تدريبية حول النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام الدولية في مركز تدريب عمليات حفظ السلام. ويستند تدريب الموظفين الذين سيتم نشرهم في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام على وحدات التدريب الأساسية قبل النشر التابعة للأمم المتحدة ويجب أن تفي بمتطلباتها. وتشتمل هذه الوحدات على مكون النوع الاجتماعي الذي يغطي ما يلي: الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، والعنف الجنسي والتمييز المرتبط بالنزاع، وسياسات الأمم المتحدة بشأن النوع الاجتماعي، والسلام والأمن، وحقوق الإنسان في عمليات حفظ السلام والأمن.

٥. تعتبر مديرية الأمن العام العنف القائم على النوع الاجتماعي والجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي أولوية، يتم معالجتها من خلال على سبيل المثال لا الحصر إدارة حماية الأسرة وإدارة شرطة الأحداث ووحدة مكافحة الإجار بالبشر التابعة لإدارة البحث الجنائي. نسبة النساء، ولا سيما اللواتي يقدمن الدعم النفسي، في المديرية الإقليمية منخفضة - ٦,٨٤ في المائة (المدنيون والضباط ممن يرتدون الزي العسكري). وهذا يتناسب نسبيًا مع النسبة المئوية للنساء بشكل عام في مديرية الأمن العام (٥,٩ في المائة^٣). يعتمد عدد النساء على احتياجات كل منطقة وعدد النساء المتوفر في مديرية الأمن العام. من المحتمل أن يؤثر هذا على توفير الخدمات للسجينات والضحايا والشهود. وعلى نطاق أوسع، يقلل من تجارب الشرطة وتعرضهن لمجموعة كاملة من أعمال الشرطة وكذلك يؤثر على فرص الترقية، وتجدر الإشارة إلى أن إدارة حماية الأسرة مسؤولة عن جميع الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي (الاعتداءات الجسدية والجنسية وما يتعلق بعملهم) ولا تزال أولوية لمديرية الأمن العام لضمان تزويدها بكادر كامل من النساء والرجال المدربين تدريباً جيداً.

٦. لا ينصب التركيز على زيادة الأعداد فقط في إدارة حماية الأسرة، بل يشمل الإدارات العاملة في مجال الدعم النفسي، مثل إدارة الأحداث ومركز إصلاح وتأهيل النساء، وغيرها. ليس لمديرية الأمن العام حاليًا هدفًا خاصًا بالنساء، لكنها تعتبر معدلات المشاركة الحالية كافية لتلبية احتياجات تقديم الخدمات الحالية. أكدت مديرية الأمن العام أنها تجري دراسة حول توزيع النساء في كل منطقة لتقييم الاحتياجات والمتطلبات وتعزيز التزامهن بزيادة عدد النساء على النحو المبين في الخطة الوطنية الأردنية^٤.

٧. **العاملون في مجال النوع الاجتماعي.** من الضروري لادماج النوع الاجتماعي في بناء القدرات والتدريب، هو وجود مستشارا للنوع الاجتماعي ومنسق للنوع الاجتماعي ومكتب النوع الاجتماعي. وفقًا للخطة الوطنية الأردنية^٥ وخطة العمل السنوية^٦، وبما يتماشى مع مسار مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن^٤ - استخدام موظفين ذوي خبرة متخصصة في النوع الاجتماعي - أنشأت مديرية الأمن العام مكتبًا للنوع الاجتماعي به اختصاصات وموظفون مدربون على النوع الاجتماعي، ومن الناحية الوظيفية، ويتبع المكتب لديوان مديرية الأمن العام (ديوان) في عام ٢٠٢٠. استنادًا إلى أفضل الممارسات الناشئة، يمكن لمستشار النوع الاجتماعي أداء مهامه على أفضل وجه عندما تتوفر الشروط التالية:

أ-خُتاج القيادة إلى ضمان اعتبار تعزيز المساواة بين الجنسين أمرًا محوريًا لرسالة المؤسسة وخُتاجها

ب-يحتاج موظفو النوع الاجتماعي إلى التدريب على قضايا النوع الاجتماعي ذات الصلة بمهامهم

ج-يحتاج موظفو النوع الاجتماعي إلى وصف وظيفي واضح

د-يحتاج موظفو النوع الاجتماعي إلى السلطة والوضوح بشأن أدوارهم ، والموارد الكافية ، بما في ذلك الوقت والموظفين. و

ه-تسهيل شبكة الدعم المهني بين موظفي النوع الاجتماعي وتبادل المعلومات الأساسية وأفضل الممارسات

٤٠- كما ورد في اجتماع Zoom بين موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن وموظفي مديرية الأمن العام ومستشارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ٣ كانون الأول ٢٠٢٠

٤١- مخرج ١,١

٤٢- نشاطات ١,١,١,١,١,١,١,١,١,١

البعد الثاني: الوصول إلى الخدمات

٨. تشير تقارير مديرية الأمن العام إلى أنه يمكن لجميع النساء والرجال والفتيان والفتيات الإبلاغ عن جريمة وتوقع التحقيق فيها وتوجد وحدات خاصة لدعم الضحايا والتحقيق في الجرائم.

البعد الثالث: بيانات عن الجرائم المرتبطة بالنوع الاجتماعي والعنف القائم على النوع الاجتماعي

٩. حدد التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي أن الإحصاءات المتعلقة بشكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد منتسبي مديرية الأمن العام. من قبل منتسبي مديرية الأمن العام الآخرين. لم يتم تسجيلها بسبب عدم وجود شكاوى مقدمة بشأن المنتسبين المتعلقة بالنوع الاجتماعي. ومع ذلك، فإن مديرية الأمن العام لديها آليات قوية لإدارة وحل الشكاوى المقدمة من قبل منتسبي مديرية الأمن العام ضد موظفي مديرية الأمن العام الآخرين. بشكل أساسي من خلال عملية عدالة رسمية تنطوي على تحقيق في إدارة الشرطة القضائية، ومحاكم قانونية خاصة لمديرية الأمن العام، والإحالة إلى المدعي العام عند الاقتضاء. فيما يتعلق بجرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي التي يرتكبها العامة. يبدو أن مديرية الأمن العام لديها آليات قوية للحذر واستخدام البيانات لتحسين تدابير الوقاية والاستجابة.

الموضوع ب: القوانين والسياسات والتخطيط

البعد الرابع: القوانين والمعايير الوطنية والإقليمية والدولية

الأطر الدولية

١٠. تشمل الأطر الدولية الأساسية اتفاقية ١٩٧٩ بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)^{٤٣}. وإعلان بكين وخطة العمل لعام ١٩٩٥. وقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وتوسعة قرارات ذات صلة بشأن المرأة والسلام والأمن^{٤٤}. كواحدة من معاهدات حقوق الإنسان الدولية الأساسية لمنظومة الأمم المتحدة. تطلب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من الأعضاء التعهد بالالتزامات القانونية لاحترام حقوق الإنسان للمرأة وحمايتها والنهوض بها. ويشمل ذلك الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي. ومراعاة النساء في الحياة العامة والسياسية. والقضاء على التمييز في القوى العاملة^{٤٥}.

١١. صادق الأردن على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٩٢. الأردن ملزم قانوناً بتنفيذ أحكامه وتقديم تقارير وطنية كل أربع سنوات عن الأنشطة التي يقوم بها للامتثال لالتزاماته.

وقد قدم الأردن حتى الآن ستة تقارير دورية للجنة السيدا. تمت مراجعة آخرها في كانون الثاني (يناير) ٢٠١٧. وكانت الإشارة الوحيدة إلى النساء في مديرية الأمن العام بموجب المادة ٨ التي ركزت على تمثيلهن على المستوى الدولي هي:

"تستمر مشاركة المرتبات النسائية في جهاز الأمن العام في المشاركة في مهام حفظ السلام والأمن الدولي. ويعقد معهد تدريب قوات حفظ السلام التابع لمديرية الأمن العام دورات تدريبية لضابطات الشرطة قبل سفرهن للمشاركة في مهام حفظ السلام الدولية. حول الموضوعات المتعلقة بمهامهم. بما في ذلك حقوق الإنسان. وقرارات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (على سبيل المثال قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ والقرارات اللاحقة) والقانون الإنساني الدولي. بالإضافة إلى دورات تحضيرية لتولي مناصب قيادية"^{٤٦}

الأطر الوطنية

١٢. يلتزم الأردن بدستوره الوطني الذي ينص على المساواة "أمام القانون دون تمييز في الحقوق والواجبات على أساس العرق أو اللغة أو الدين"^{٤٨} وبميثاقه الوطني الذي ينص على "المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون. ولا يجوز التمييز بينهما في الحقوق والواجبات بغض النظر عن اختلاف العرق أو اللغة أو الدين"^{٤٩}.

١٣. في وضع مديرية الأمن العام أشار التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي إلى عدم وجود قوانين محددة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين أو أحكام عدم التمييز. على الرغم من الاعتراف بمسؤوليات مديرية الأمن العام تجاه السياسات والاستراتيجيات المحددة من قبل إدارات مديرية الأمن العام المحددة (مكافحة الاتجار بالبشر. وشرطة الأحداث وإدارة حماية الأسرة). ولجنة تنسيق النوع الاجتماعي ومكتب النوع الاجتماعي. والخطة الوطنية الأردنية. يمكن تعزيز ذلك من خلال التدريب المؤسسي لموظفي الأمن العام على التزامات الأردن القانونية تجاه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

١٤. تقوم مديرية الأمن العام بمراقبة الالتزام بالسياسات الوطنية والدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان من خلال إدارة الرقابة والتقييم في مكتب المفتش العام ومكتب الشفافية وحقوق الإنسان في مديرية عدالة الأمن العام. فيما يتعلق بحماية حقوق الإنسان للسكان المدنيين. يقدم المكتب الأخير تقارير دورية إلى المركز الوطني الأردني لحقوق الإنسان. الذي تتمثل مهمته في تعزيز و ضمان مواومة التشريعات الوطنية. اللوائح والممارسات مع الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي تكون الدولة طرفاً فيها^{٥١}

٤٣. إطار للتغيير انبثق عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة عام ١٩٩٥. ويتألف من ١٢ مجال اهتمام بالغ الأهمية تتعلق بالمرأة. انظر أكثر في: <https://www.willz.com/political-remarkable-unleashed-where-process-world-a/imagines>Action-for-Platform/unwomen.org/en/about#:~:text=The,https://beijing20-visibility/ldwide>.

٤٤. يتكون جدول أعمال ١٣٢٥ (٢٠٠٠). ١٨٢٠ (٢٠٠٨). ١٨٨٨ (٢٠٠٩). ١٨٨٩ (٢٠٠٩). ١٩٦٠ (٢٠١٠). ٢١٠٦ (٢٠١٣). ٢١٢٤ (٢٠١٣). ٢٢٤٢ (٢٠١٥). ٢٤٦٧ (٢٠١٩). ٢٤٩٣ (٢٠١٩).

٤٥. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.

٤٦. Jordan's Sixth National Periodic Report to the CEDAW Committee. Retrieved from (٢٠١٥). (United Nations UN).

٤٧. <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications>.

٤٨. Ibid, p. ٤٧.

٤٩. يوضح التقرير الدوري السادس المقدم إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ٢٠١٥ (الصفحة ١٣) أن "إغفال" الجنس" أو "النوع الاجتماعي" (كأساس محظور للتمييز وتوصية من لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بإدراجها في الدستور) لا يشكل أساساً للتمييز بين المواطنين. وأن مصطلح الأردني يشمل النساء والرجال دون تمييز (انظر الفصل ٥، الفقرة ٦).

٥٠. <https://www.willz.com/political-remarkable-unleashed-where-process-world-a/imagines>Action-for-Platform/unwomen.org/en/digital-library/publications/final20-office/unwomen.org/-/media/field.https://www>.

٥١. الفصل الخامس، الفقرة ٦.

٥٢. Alkarama Foundation (٢٠١٥). <https://www.alkarama.org/sites/default/files>. Jordan: National Centre for Human Rights. Retrieved from <https://www.alkarama.org/sites/default/files>. EN.pdf_١٦٠٧٢٠١٥_ALK_JOR_NHRI/٢٠٢٠١٧/Jordan: National Centre for Human Rights. Retrieved from <https://www.alkarama.org/sites/default/files>.

١٥. اعتمد الاردن الخطة الوطنية في عام ٢٠١٧ وهذا يتوافق مع اطر سياسات المسار ٢ لدمج المساواة بين الجنسين في الحوكمة الامنية. تتضمن الخطة الوطنية الاردنية اربعة اهداف استراتيجية. منها الهدف رقم الأول: -تحقيق الاستجابة للنوع الاجتماعي والمشاركة الهادفة للمرأة في قطاع الامن. هناك نتيجتان محددتان للهدف الاستراتيجي الأول: (١) بيئة داخل قطاع الامن تستجيب للاحتياجات والاولويات الامنية للمرأة وتساعد على دخول المرأة وتقدمها وقيادتها و(٢) زيادة فرص مشاركة المرأة وقيادتها في العمليات والبعثات الدولية .

١٦. تشير الخطة الوطنية الاردنية الى مراجعة الاردن المستمرة للتشريعات لازالة أي اشارات تمييزية. والحاجة الى اعتماد تدابير لضمان وصول المرأة الى مواقع صنع القرار وتوفير بشكل عام آلية لتحسين مشاركة المرأة في جهود السلام والامن في الاردن. كانت المبادرة ذات الاولوية العالية في اطار النتيجة ١,١ من الهدف الأول هي اجراء تقييم ذاتي لمراجعة النوع الاجتماعي والذي يخدم غرض تحديد أي فجوات بين أنشطة الخطة الوطنية الاردنية وافضل الممارسات والنهج الدولية لمشاركة المرأة على قدم المساواة في قطاع الامن. تم تحديد هذه الفجوات في استراتيجية ادماج النوع الاجتماعي في الملحق أ.

١٧. في جميع الأحوال. اكدت مديرية الامن العام على انه لا يوجد تمييز في سياسات الموارد البشرية لديها فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والوصول للمناصب والترتب. ويجب ان يستوفي كل من النساء والرجال المعايير المطلوبة. كما لا تمنع النساء من طلب النقل الى أي ادارة او منطقة.

البعد الخامس: الاجراءات والسياسة المؤسسية والتنسيق

١٨. **الاتجاه الاستراتيجي:** بيان مديرية الامن العام "القيام بالواجبات والمهام النبيلة في الحفاظ على الارواح والاعراض والممتلكات من خلال خدمة امنية مميزة لكل من يعيش في الاردن . وهدفه الاستراتيجي الخامس " يساهم في تطبيق معايير ومبادئ حقوق الانسان. ويؤكد التزامه القوي بدعم حقوق الانسان لجميع المواطنين الاردنيين. بينما لا يوجد هدف محدد يتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز ويمكن معالجة ذلك بسهولة عن طريق اضافة هدف استراتيجي على هذا المنوال. يتم تنفيذ العديد من المشاريع المتعلقة بالنوع الاجتماعي للمساهمة في تحقيق الهدف الاستراتيجي السابع للتنمية المستدامة لنظام الشرطة. مما يؤدي الى التميز والريادة في تحقيق رضا متلقي الخدمة.

١٩. **الوصف الوظيفي.** يتم اعداد الوصف الوظيفي على اساس المهنة ولا يؤخذ منظور النوع الاجتماعي في الاعتبار عند تطويرها. فيما يتعلق بالضحايا والخدمات المقدمة لعامة الناس. ويراعي تلبية احتياجات الضحايا من الاناث والذكور فيما يتعلق بقواعد السلوك واجراءات العمل.

٢٠. **خطة العمل السنوية.** في عام ٢٠١٩. قامت مديرية الامن العام بوضع خطط عمل سنوية لتوجيه جهود ادماج النوع الاجتماعي من قبل لجنة تنسيق النوع الاجتماعي ومكتب النوع الاجتماعي. في مطلع ٢٠٢٠ وبعد دمج مديرية الدفاع المدني ومديرية الدرك الى مديرية الامن العام. تم دمج خطة العمل السنوية للمديريات الثلاث في خطة واحدة. خطة العمل السنوية هي خطة عمل محددة بوضوح والتي تشمل الاهداف والاطر الزمنية والموارد اللازمة للتنفيذ ومسؤوليات واضحة واليات الرقابة والتقييم واعداد التقارير. يوضح الجدول التالي ب ١- كيفية معالجة خطة العمل السنوية لقضايا النوع الاجتماعي.

جدول ب-١، استجابة خطة العمل السنوية لقضايا النوع الاجتماعي الرئيسية

القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي	نشاط خطة العمل السنوية
الرقابة	اللجنة العليا لإدماج النوع الاجتماعي تضم كبار القادة (رتبة عميد) ورئيس اللجنة التنسيقية النوع الاجتماعي ورؤساء مكاتب النوع الاجتماعي في الأجهزة الثلاث و مستشار النوع الاجتماعي
موظفي النوع الاجتماعي	مستشار النوع الاجتماعي ضباط اتصال النوع الاجتماعي مكتب النوع الاجتماعي لجنة تنسيق النوع الاجتماعي مجموعة العمل الفنية للنوع الاجتماعي
ادماج النوع الاجتماعي	اجراء التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي عقد ورش عمل وندوات توعوية ودورات تدريبية تطوير أنظمة الموارد البشرية تقييم احتياجات التدريب والخدمات التأكد من ان البنية التحتية تلبى تراعي النوع الاجتماعي إنشاء مكتب النوع الاجتماعي وتعيين مستشار النوع الاجتماعي وتحديد مسؤولياته تشكيل لجنة تنسيق النوع الاجتماعي مع شروط مرجعية واضحة
التحرش الجنسي والتمييز	من خلال ورش عمل ودليل للنوع الاجتماعي
العنف القائم على النوع الاجتماعي	من خلال ورش عمل ودليل للنوع الاجتماعي
المساواة بين الجنسين	فرص متساوية في الدورات التدريبية زيادة نسبة النساء المدربات والمؤهلات توفير بنية تحتية مراعية للنوع الاجتماعي ودعم لوجستي
النهوض بالمرأة	بناء قدراتهم وتمكينهم من خلال تدريب محدد زيادة نسبة النساء المدربات والمؤهلات إنتاج أفلام فيديو عن عمل المرأة وأكثر إنجازاتها الأنشطة التي تدعم زيادة الوعي بأدوار المرأة وإنجازاتها ومشاركتها وصول المرأة إلى برامج اللغات الأجنبية زيادة إعداد النساء المشاركات في مهمات حفظ السلام صقل المهارات الأساسية للعسكريات لتمكينهن من تولي المناصب الإدارية والقيادة ضمان البنية التحتية المناسبة إشراكهن في لجان صنع القرار المختلفة بناء على التخصص والرتب

٢١. حتى الآن، شمل مدى التنفيذ تشكيل لجنة تنسيق النوع الاجتماعي مع الاختصاصات التي تتولى التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي وإنشاء مكتب النوع الاجتماعي وتعيين مستشار النوع الاجتماعي مسؤولة من ديوان الأمن العام وتوفير ندوات القادة الرئيسيين لمديري جميع الفروع والوحدات الإقليمية وتوفير دورات توجيهية للنوع الاجتماعي والقيادة للضابطات اللواتي سيتم نشرهن في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، و عقد دورة تدريبية لمستشار النوع الاجتماعي ومنسق للنوع الاجتماعي. وصياغة دليل لحافظات السلام من النساء وادماج النوع الاجتماعي في إدارة أزمة فيروس كورونا المستجد والاستجابة لها. من خلال نشر ضابطات الشرطة النسائية وضابطات الدفاع المدني في فرق الاستجابة السريعة لمراقبة اجراءات حظر التجول والحجر الصحي مع المواطنين، وتقديم جلسات استشارية للتوتر للضباط من النساء والرجال أثناء اداء واجبههم في أزمة فيروس كورونا المستجد وكانوا عرضة لصدمة ثانوية، ونشر كتيب عن كيفية التعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي خلال أزمة فيروس كورونا المستجد، فيما يتعلق بالتدريب على النوع الاجتماعي، قامت مديرية التدريب بدمج هذا التدريب بالكامل في خطة التدريب لعام ٢٠٢١ عبر ١٤ مركز للتدريب.

٢٢. أدى ادماج النوع الاجتماعي جنباً إلى جنب مع دمج مديرية الدفاع المدني وقيادة قوات الدرك في مديرية الامن العام في اواخر عام ٢٠١٩ الى زيادة الفوائد التي تعود على النساء دون قصد. في برنامج القادة الواعدين لعام ٢٠٢٠ شكلت النساء ما يقارب ١٠٪ من المشاركين من مديرية الامن العام والدفاع المدني والدرك. يمكن الآن لمرتبات الدفاع المدني والدرك الالتحاق ببرنامج درجة الماجستير في مديرية الامن العام، لا توجد حصص او قيود على عدد النساء اللواتي يمكنهن المشاركة في الدورات التدريبية.

٢٣. أظهرت قيادة مديرية الامن العام ايضا التزاما وطنيا استثنائيا وملكية جَاه دمج الجوانب الخاصة بالنوع الاجتماعي والتزامات استراتيجية خطة العمل في المستوى الاستراتيجي والعملياتي. شاركت مديرية الامن العام في التنظيم وساهمت القيادة بشكل كبير في مؤتمر رفيع المستوى عبر الانترنت للاحتفال بالذكرى العشرين لقرار مجلس الامن ١٣٢٥: القيادة لاصلاح لقطاع الامن المستجيب للنوع الاجتماعي بالاضافة الى ذلك تم تشكيل لجنة عليا لإدماج النوع الاجتماعي للإشراف على اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي وتضم أعضاء من كبار الضباط من ادارات ووحدات محددة للإشراف على تنفيذ خطة العمل السنوية. يتولى مكتب النوع الاجتماعي الذي يتالف من رئيس مكتب النوع الاجتماعي وضابط النوع الاجتماعي بالتنسيق مع مستشار النوع الاجتماعي يتبعان لمدير ديوان الأمن العام وتقديم تقرير عن التقدم المحرز في خطة العمل السنوية الى اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي حيث تقع مسؤولية تنفيذ خطة العمل السنوية على جميع وحدات ومديريات الأمن العام. خلال أزمة فيروس كورونا المستجد. كان التنسيق بين مكتب النوع الاجتماعي واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي واللجنة العليا عبر الانترنت او التقارير المكتوبة.

٢٤. تمويل أنشطة خطة العمل السنوية هو مزيج من دعم الامم المتحدة للمرأة في الاردن وميزانية مديرية الامن العام. ولكن حتى الان. لم يتم تسجيلها رسميا. لا يوجد حاليا أي تتبع للانفاق على الأنشطة المتعلقة بدمج النوع الاجتماعي. ومع ذلك. تتوقع مديرية الامن العام تطوير عملية موازنة مستجيبة للنوع الاجتماعي في المستقبل .

٢٥. السياسات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي. تتم معالجة الشكاوي المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي والتمييز الجنسي من قبل افراد مديرية الامن العام ضد مرتبات مديرية الامن العام الاخرين وفقا للتشريعات الاردنية داخل النظام العسكري اعتمادا على قانون العقوبات الاردني وقانون العقوبات العسكري وقانون الامن العام وقواعد السلوك الشرطي. ثم يتم رفعه الى قضاء الامن العام للتحقق منه. وما يثبت يتم احالته الى محكمة الامن العام للمحاكمة. التي تضمن سلامة العلاقات بين المرتبات.

٢٦. بالنسبة للعامة. يوجد دليل اجراءات وطني موحد للوقاية من العنف الاسري متفق عليه من قبل الجهات ذات العلاقة والذي يتم اعداده باشراف المجلس الوطني لشؤون الأسرة ومنبثق من الاطار الوطني لحماية الأسرة من العنف من خلال رئيس الوزراء.

٢٧. جرمت القوانين الاردنية التستر على الجنايات والجناح . وبالتالي فان مديرية الامن العام مطالبة بتسجيل والتحقق في جميع الشكاوي المتعلقة بالجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي. هناك اوامر حماية واردة في قانون الحماية من العنف الاسري رقم ١٥ لعام ٢٠١٧. حيث اعطى القانون سلطة اوامر الحماية للقضاء وبناء على طلب الضحية وحت طائلة العقوبة الجنائية في حالة مخالفة تلك الاوامر.

٢٨. هناك تنسيق يومي مع الجمهور والمحاكم والسجون والقضاء العسكري بغرض التصدي للجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي الخاصة بإدارة حماية الأسرة. تنسق وتتعاون مديرية الامن العام وتتعاون مع الأجهزة الأخرى -بموجب اتفاقية بين ادارة حماية الأسرة ووزارة التنمية الاجتماعية تم من خلالها انشاء مكاتب خدمات اجتماعية في في الأقسام الميدانية لإدارة حماية الأسرة -لمساعدة ودعم ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي .

٢٩. نصحت مديرية الامن العام بعدم اجراء تحليل نوع اجتماعي في الوقت الحالي حول أي أنشطة يتم اجرائها على نطاق اوسع عبر الادارات. وأشارت الى ان ادارة حماية الأسرة هي الإدارة التي تتلقى الشكاوي المتعلقة بالنوع الاجتماعي مجال اختصاصهم من العامة. ومع ذلك. لوحظ ايضا ان ادارة الرقابة والتقييم مسؤولة عن تقييم وضمان ان الخدمات المقدمة للجمهور تستجيب للنوع الاجتماعي وانه سيتم تعيين الموظفين في الوحدات بناء على الاحتياجات وفقا لمتطلبات النوع الاجتماعي.

الموضوع ج: علاقات المجتمع

البعد السادس: التصور العام

٣٠. العلاقات المجتمعية و التصور العام امران اساسيان لكسب ثقة المجتمع وضمان قدرة المؤسسة الامنية على تلبية احتياجات موظفيها. ويوصي المسار الاول لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن الذي يحدد الاحتياجات الامنية بطريقة شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي. بما يلي: الانخراط المباشر مع المجتمعات بطريقة تشاركية، وانشاء عمليات تتيح سماع اصوات متنوعة. وضمان العمل على هذه الرؤى وضمان الشفافية والتغذية الراجعة للمجتمع بشأن التغييرات الناجمة عن الخدمات او الممارسات.

٣١. وفقا لنتائج مسح الامم المتحدة حول ادراك المرأة ٢٠٢٠ حول ادوار الجنسين والمرأة في صنع القرار والعنف ضد المرأة فان ٧٧٪ من الاناث و٨١٪ من الذكور يعتقدون ان النساء يفضلن الابلاغ عن حالات العنف للضابطات بدلا من الضباط. ستأخذ مديرية الامن العام في الاعتبار نتائج مسح التصورات عند وضع خطة تحويل تطوير اعمال ادارة حماية الاسرة والتي هي قيد الصياغة. ستعزز ادارة حماية الاسرة وجود ضباط من الشرطة النسائية في الميدان على مستوى المجتمع المحلي بما يتماشى مع استراتيجية التوظيف الحالية .

٣٢. يشير التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي الى ان مديرية الامن العام نشطة في التعامل مع المجتمع عند تقديم الخدمات. ويشمل ذلك ندوات ولقاءات للنساء واستخدام مواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الالكترونية ومسرح الشرطة واستخدام مراكز الشباب للسماح لهم بالتعبير عن انفسهم بحرية والتعاون مع ادارة الإفتاء والارشاد الديني لتوصيل القضايا الثقافية والامنية. بالاضافة الى ذلك، تتعاون مديرية الامن العام مع مراكز الدراسة المختلفة لاجراض مراقبة التغذية الراجعة حول الخدمات التي تقدمها مديرية الامن العام ومدى الثقة بمديرية الامن العام.

٣٣. لدى ادارة حماية الاسرة شراكة مستمرة مع مختلف الفئات النسائية والمجتمعية لدعم الضحايا وتقديم الخدمات لهم. تشارك الشرطة المجتمعية في مديرية الأمن العام بشكل رسمي وغير رسمي مع الجمهور من خلال ادارة القضايا بالاضافة الى حملات التوعية. ويقومون بعقد ورشة عمل لاعضاء المجتمع المحلي لتبادل الخبرات والتعرف على تجارب الاخرين المتعلقة بتنفيذ مشاريع مختلفة بموجب قرار مجلس الامن ١٣٢٥ فضلا عن دورات حول مكافحة العنف ضد النساء والفتيات. بالاضافة الى القضايا المتعلقة بحقوق الانسان والتسامح والاخلاق وكذلك عمل المشاريع المحلية التي تدعم الرجال والنساء.

البعد السابع: التعاون والتشاور مع الجمهور

٣٤. تتعاون مديرية الامن العام بشكل رسمي وغير رسمي مع منظمات المجتمع المدني على المستويات المحلية /المحافظة والوطنية. تتضمن بعض الامثلة اجراء دورات توعية امنية في المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة واستخدام مسرح الشرطة في المؤسسات المدنية بما في ذلك النوادي والمنظمات الشبابية ومخيمات اللاجئين السوريين وتعيين ضابط ارتباط يعمل مع اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة وهيئة الامم المتحدة للمرأة وعقد ندوات وورش عمل للنساء حول حقوقهن الانسانية وادوارهن الامنية والمسؤوليات الاسرية. كما تتشاور مديرية الامن العام بنشاط مع المجتمع بشأن اولويات ونهج منع الجريمة. ومن الامثلة على ذلك تنظيم منتديات اعلامية مع المنظمات والجمعيات والمراكز الشبابية (المحلية والاقليمية) والنساء والتي تبرز في حقوق الطفل والمرأة مثل عقد الدورة الثالثة لبرنامج ٩١١ مع اصدقاء الامن الوطني. كما تستخدم مديرية الامن العام وسائل الاعلام بقوة لنشر الوعي بالاساليب لمنع الجريمة وتطوير قدرات النساء والرجال في امن المجتمع. وتصدر مجلة شهرية عن الوعي الامني تستهدف النساء والاطفال. وتنفذ ١٦ يوم من حملة ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي على وسائل التواصل الاجتماعي (تشرين الثاني / كانون الاول)

موضوع د: المساءلة والرقابة

البعد الثامن: الشكاوى ضد موظفي القطاع الامني

٣٥. يتطلب المسار الخامس لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن الثقافة المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام ان تضمن المؤسسات الامنية ان لديها اليات تأديبية للقضايا الداخلية للتحرش الجنسي والاعتداء الجنسي والنشر وان جميع الموظفين على دراية بها . يمكن تحقيق ذلك عن طريق التدريب.

٣٦. لدى مديرية الامن العام عملية شكاوى داخلية مرتبطة بالنظام القضائي الاردني. يتم رفع الشكاوى من قبل مرتبات مديرية الامن العام ضد الموظفين الاخرين الى مديرية قضاء الامن العام حيث يتولى المدعي العام التحقيق في القضية وفقا للاحكام القانونية المعمول بها. ثم يتم احالة القضايا الى محكمة الامن العام. ويمكن استئناف الاحكام الصادرة عنها في الجناح امام محكمة استئناف الامن العام في الجنايات امام محكمة التمييز الاردنية. كما ترفع مديرية قضاء الامن العام تقاريرها الى مكتب الشفافية وحقوق الانسان الذي يتولى التحقيق في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الانسان بشكل عام ومتابعة التقارير الدولية والمحلية بهذا الصدد. ويتولى التحقيق في القضايا نائب عام تابع لمديرية قضاء الامن العام. يتم التعامل مع الشكاوى المقدمة من قبل أفراد المجتمع بنفس الطريقة.

٣٧. يتم الإعلان عن آلية الشكاوى على نطاق واسع وإتاحتها داخل إدارة الأمن العام وأفراد المجتمع. تتضمن هذه الآلية نموذجًا خاصًا للشكاوى وصندوقًا للشكاوى يمكن الوصول إليه بسهولة ويمكن أيضًا تقديم الشكاوى عبر موقع مديرية الأمن العام. وفقًا لنتائج التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي، لا توجد حاليًا إحصاءات أو تحليل بيانات للشكاوى بسبب عدم وجود أي مشاكل في هذا الصدد.

البعد التاسع: الرقابة الداخلية والخارجية

٣٨. الرقابة الداخلية. تتولى الرقابة الداخلية لمديرية الأمن العام مكتب المفتش العام . حيث يراقب أداء وسلوك وانضباط جميع مكونات المديرية من خلال إدارة الرقابة والتقييم وقيادة الانضباط. يتم إصدار مدونة السلوك المهني لجميع الموظفين . ويتم رصد دليل حوكمة خاص لكل إدارة من خلال مؤشرات أداء خاصة. بالإضافة إلى ذلك يتم تقديم تقارير مكتب النوع الاجتماعي بانتظام إلى القيادة العليا.

٣٩. الرقابة الخارجية: على مديريةية الأمن العام رفع تقارير دورية إلى المركز الوطني لحقوق الإنسان.

الموضوع هـ: شؤون الموظفين

٤٠. يتطلب المسار الخامس لمركز جينيف لحوكمة قطاع الأمن (تحدي الثقافة المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام) أن يكون لدى المؤسسات الأمنية عمليات وأنظمة موارد بشرية غير تمييزية.

البعد العاشر: التوظيف والاختيار

٤١. بينما لا توجد قيود على عدد النساء اللواتي يمكن تجنيدهن في مديريةية الأمن العام . لا توجد حاليًا أهداف محددة. تشمل معايير التجنيد الحالية نسب ارتفاع مختلفة للنساء والرجال . ويوجد عامل تمييزي قائم . يُطلب من النساء والرجال أن يكونوا غير متزوجين للأغراض الميدانية التدريبية. يوجد حاليًا عائقان أمام تجنيد النساء: (١) تصور المجتمع للمرأة في مديريةية الأمن العام . و (٢) اقتصر تجنيد الرجال والنساء من حملة الشهادات الجامعية غير العسكرية على رتبة رقيب^{٥١}، مما يؤدي إلى زيادة الفترة الزمنية في الخدمة ووصولهم إلى فترة التقاعد القانوني قبل توليهم المناصب القيادية.

٤٢. لا تُدرج النساء حاليًا في البرامج الجامعية / الأكاديمية الداخلية والتأثير الناتج على الرتبة بين النساء والرجال غير عادل. ويمكن تصحيح ذلك من خلال توسيع نطاق إدراج المرأة في مخطط المنح الدراسية لبرنامج الجامعة الدولية . وتصحيح عدم المساواة في الرتب وإمكانية فتح الأدوار للمرأة في علوم الشرطة والأمن والموارد البشرية والإدارة.

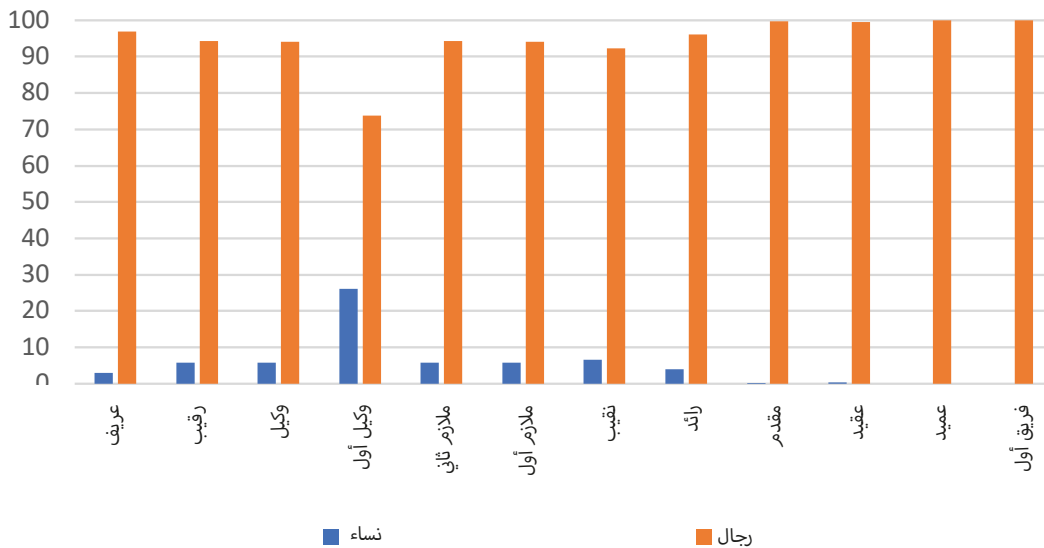
البعد الحادي عشر: الاحتفاظ / الاستبقاء

٤٣. تمثل النساء حاليًا ستة في المائة فقط من إجمالي القوى العاملة في مديريةية الأمن العام. يوضح الشكل ب - ١ النسبة المئوية للنساء والرجال في مديريةية الأمن العام. النسبة الأكبر من النساء في رتبة الوكيل الأول (ضابط مبتدئ) - ٢٦,٢ في المائة - وهذا ينخفض بشكل كبير في المرتبة التالية (ملازم ثاني) (٥,٧ في المائة) ولا توجد نساء في رتبة عميد حتى رتبة لواء. هذا يعني أنه لا يوجد تنوع في وجهات النظر في أدوار صنع القرار ولا يمثل المؤسسة.

٤٤. التزمت مديريةية الأمن العام حاليًا بهدف النمو بنسبة ١٥٪ بحلول عام ٢٠٢٣^{٥٢}

الشكل ب-١. نسبة الضباط والضابطات من الدرجات المختلفة

نسبة الضباط والضابطات من الدرجات المختلفة



٥٢. الدكتور خريجي جامعة مؤتة العسكرية الذين حصلوا على رتبة ملازم ثاني عند التخرج. مع العلم بأن الرتبة خريجي الجامعات المدنية تعتمد على الدرجة العملية والتخصص ولا تقتصر دائمًا على رقيب.

٥٣. كما أكد العميد الدكتور معصم أبو شتال . مساعد مديريةية الأمن العام للشؤون الإدارية واللوجستية. في المؤتمر رفيع المستوى للاحتفال بالذكرى العشرين لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥: القيادة من أجل قطاع أممي المستجيب للنوع الاجتماعي الذي عقد في ٢١ تشرين الأول ٢٠٢٠.

٥٤. لا يجوز إحضار الأطفال إلى مكان العمل إلا إذا كانت هناك حضنة. لمديرية الأمن العام هناك ثلاث دور حضنة في إدارة الشرطة النسائية . ومركز إصلاح وتأهيل النساء وإدارة المستودعات.

٤٥. يتم الاحتفاظ بالنساء في مديرية الأمن العام بمعدل أقل من الرجال. غالبًا بسبب ظروف خاصة. وهذا يشمل مكان العمل بعيدًا جدًا عن مكان الإقامة. ونقص دور الحضانه في مكان العمل^{٤٥} لرعاية الأطفال أثناء ساعات العمل. وعدم الرغبة للعمل على نظام (المنابرة) الذي يقتصر على النساء غير المتزوجات فقط^{٤٦}. هذه ممارسة تمييزية تفيد بعض فئات النساء على غيرهن. والنساء على الرجال. يمكن معالجة العوائق المتعلقة بالمسافة ورعاية الأطفال من خلال جعل النساء أقرب إلى المنزل وتوفير دور الحضانه في جميع الوحدات التي تعمل فيها النساء.

٤٦. يتمتع الرجال والنساء حاليًا بحقوق متساوية فيما يتعلق بالرعاية الصحية والسكن والتقاعد ومزايا الأسرة. وهناك نصوص للعمل المرن لأولئك الذين يعتنون بأفراد الأسرة المرضى أو الأمهات المرضعات. لا توجد مرافق للسيدات لإرضاع أطفالهن أو شقطن لبن الأم خلال ساعات العمل. ومرافق رعاية الأطفال متاحة فقط داخل ادارة الشرطة النسائية ومركز إصلاح وتأهيل النساء و إدارة المستودعات. إجازة الأمومة والأبوة موجودة (٩٠ يومًا و ٣ أيام على التوالي).

٤٧. هناك بعض الدعم العملي المنتظم المقدم لعائلات المرتبات عند نشرهم. وهذا يشمل المكالمات الهاتفية برسوم. تأمين صحي للموظفين وعائلاتهم. ومنح جامعية لأبناء العسكريين. مسؤوليات الرعاية لا تؤخذ في الاعتبار في القرارات المتعلقة بالنشر. كان الاستثناء هو دعم النساء في جلسات إدارة التوتر أثناء جائحة فيروس كورونا المستجد للضباط من الذكور والإناث بعد خدمتهم أثناء الأزمة. بالإضافة إلى ذلك. تمنح السياسة الحالية (التمييزية) الرجال والنساء من الزواج خلال عامين في كلية الدفاع المدني أو أثناء التدريب العسكري^{٤٧}.

٤٨. الفجوة في الأجور بين الجنسين. الفرق بين متوسط رواتب النساء والرجال هو مقياس للمساواة بين الجنسين. في مديرية الأمن العام. يتقاضى الرجال والنساء رواتب متساوية عن نفس الوظيفة ومستوى الرتبة والمدة. ومع ذلك. فإن الفروق بين الجنسين حدثت بسبب عوامل هيكلية. مما يؤدي إلى انخفاض رواتب النساء في مديرية الأمن العام عن متوسط رواتب الرجال في مديرية الأمن العام. إن قلة النساء في الرتب العليا. وانخفاض عدد النساء في الرتب ذات الأجر الأفضل وفترة خدمة النساء أقل من الرجال. كلها عوامل تساهم في فجوة الأجور بين الجنسين. يمكن معالجة ذلك من خلال ضمان حصول النساء على نفس الفرص للوصول إلى المناصب العليا وتسهيل الاحتفاظ بالنساء. يعد رصد فجوة الأجور بين الجنسين كل عام إحدى الطرق لقياس التقدم المحرز في مبادرات المساواة بين الجنسين وتحسين مشاركة المرأة.

البعد الثاني عشر: التعيينات والنشر والترقية والمكافآت

٤٩. يخضع نظام الترقية في مديرية الأمن العام لسنوات خدمة محددة في كل رتبة. واجتياز امتحانات الترقية. وتوصية قائد الوحدة. يتم تطبيق الترقيات وفقًا لقانون الأمن العام وهي محايدة من حيث النوع الاجتماعي و من حيث معايير الترقية. أو ما اذا كانت النساء مشمولات بمجالس الترقية (بخلاف تلك المجالس المخصصة للضباط). يقوم نظام تقييم الأداء بتقييم الموظفين وفقًا للمعايير نفسها. ومع ذلك. لا يوجد تقييم لدى تعزيز الموظفين للمساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف المؤسسات الخاصة باستراتيجية النوع الاجتماعي. تحرم المرأة من فرص التقدم إلى مناصب عليا. مثل رئيسة قسم. أو رئيسة مركز أمني. أو مديرة في جميع إدارات جهاز الأمن العام. وذلك لأن النساء الأعلى في كثير من الأحيان لا يحققن تقدمًا إلا من خلال الرتب في ادارة الشرطة النسائية. أو مركز إصلاح وتأهيل للنساء.

٥٠. كما تواجه النساء عوائق تتعلق بالانتشار في بعثات حفظ السلام. بشكل عام. يقتصر هذا على النسبة المئوية للنساء اللاتي يحملن المهارات اللغوية المطلوبة ودبلوم الماجستير منخفضة مقارنة بالرجال بينما هو عكس ذلك بين عامة الناس. تبلغ النسبة الإجمالية للطالبات إلى الذكور في نظام التعليم الأردني ٩٨.٠. على الرغم من أنها أقل في المناطق الريفية عند ٩١.٠. مشاركة الإناث أعلى في التعليم الثانوي وما فوق^{٤٨}.

وقد تناولت الخطة الوطنية الأردنية^{٤٩} وخطة العمل السنوية^{٥٠} لمديرية الأمن العام هذه القضية صراحةً من خلال توفير دورات في اللغة الإنجليزية للضباط لزيادة فرصهن وقيادتهن في عمليات السلام.

البعد الثالث عشر: التوجيه والدعم

٥١. سوف يساعد نجاح وتقدم المرأة في أماكن العمل غير التقليدية من خلال تعزيز التوجيه والتواصل وبرامج الرعاية. تؤكد مجموعة كبيرة من الأدلة أن التوجيه والتواصل والرعاية ضرورية لتقدم المرأة في أماكن العمل غير التقليدية وتوفر فائدة للموظفين ومؤسساتهم. لذلك يجب أن يكون التوجيه أولوية إستراتيجية لتطوير القادة في مديرية الأمن العام.

٥٢. تقدم مديرية الأمن العام حاليًا برنامج إرشاد رسمي للمرأة يتضمن ورش عمل ومحاضرات تتعلق بالإرشاد الديني. والتثقيف الأمني. ومكافحة التطرف. والانضباط والربط العسكريين. وادماج النوع الاجتماعي. وكيفية التعامل مع العامة. وحقوق الإنسان. والمرأة. والأطفال. يتم ذلك خلال ساعات العمل الرسمية ومن خلال خطة تدريب محددة مسبقًا. أو حسب الحاجة. من خلال متابعة الموظفين من قبل المسؤول أو المدير وتحديد مدى الحاجة إلى برامج التوجيه ونوعها.

٥٥. نظام العمل اليومي للمرأة غير المتزوجة ٣ x ٤ أو ٤ x ٤ أو أسبوعيًا بعد أسبوع. بينما يمكن للمرأة المتزوجة أن تحصل على مناوبة مرة واحدة في الأسبوع أو أسبوعين حسب القسم الذي تعمل فيه لأنه من الصعب على المرأة المتزوجة ترك الأطفال والمنزل لأكثر من ثلاثة أيام. وهناك حالات استثنائية إذا كانت المرأة غير متزوجة لديها ظروف خاصة معفاة من الواجب. بأمر.

٥٦. لا يمكن للمرأة الحامل أو المرضع الخضوع للتدريب العسكري خلال فترة التدريب.

٥٧. دائرة الإحصاءات العامة.

٥٨. المخرج ١.٢.

٥٩. الناتج ١.٢.١.

٦٠. لجنة حقوق الإنسان الأسترالية. (٢٠١٢). معاملة النساء في قوات الدفاع الأسترالية. سيدني. أستراليا. ص ٣١.

البعد الرابع عشر: البنية التحتية والمعدات

٥٣. يوجد مرافق مناسبة للنساء في مديرية الأمن العام. وهذا يشمل مرافق الوضوء والإقامة وغرف الغيار. وتم اتخاذ تدابير لمساعدة النساء في العمليات للوصول إلى هذه المرافق كما هو مطلوب. يتم توفير الزي الرسمي للنساء، ولكن يُسمح للنساء الحوامل بارتداء الملابس المدنية أثناء الحمل (حيث لا يتوفر زي الأمومة).

الموضوع و: الثقافة المؤسسية

البعد الخامس عشر: فهم قضايا النوع الاجتماعي والعلاقات بين الموظفين والموظفات

٥٤. يتطلب المسار الخامس لمركز جينيف لحوكمة قطاع الأمن (تحدي الثقافة المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام) من المؤسسات الأمنية ضمان ثقافة شاملة باستخدام إطار من التنوع والشمول. وإظهار التزام القائد الأعلى من خلال نهج من أعلى إلى أسفل.

٥٥. بدأت الجهود لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي (بسبب الخطة الوطنية الأردنية وخطة العمل السنوية) لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي. وتوفير الوعي والتدريب المتخصص. وتنفيذ الإجراءات المتعلقة بالنوع الاجتماعي. يتلقى جميع موظفي مديرية الأمن العام مدونة السلوك المهني ويتلقون محاضرات توعوية أثناء التدريب العسكري أو مرحلة الدراسة. لا يشير القانون حاليًا إلى أي اختلافات بين الجنسين ولكنه لا يراعي الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال. هناك إمكانية لإعادة تطوير القانون لتحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. تنظم أنظمة وقوانين وتعليمات مديرية الأمن العام الإضافية علاقات العمل المحترمة بين الرجل والمرأة.

٥٦. خطوات لتحسين الثقافة المؤسسية لتكون أكثر جاذبية للعنصر النسائي:

أ. وضع وتنفيذ سياسات صارمة تتعلق بالتمييز والتحرش والتنمر من قبل الموظفين.

ب. مناصرو / سفراء النوع الاجتماعي. نساءً ورجالاً. يعملون كنماذج يحتذى بها ومصادر للمعلومات حول المساواة والتنوع بين الجنسين.^{١١}

٥٧. يتطلب تحقيق التغيير في الثقافة المؤسسية نهجين من أعلى إلى أسفل ومن أسفل إلى أعلى. ظهرت قيادة قوية في مجال المساواة بين الجنسين في العديد من البلدان خلال العقد الماضي من خلال تعيين سفراء/مناصرين للنوع الاجتماعي.^{١٢} وقد جُلّي ذلك بقوة من خلال إنشاء شبكة مناصري الأمم المتحدة الدوليين للمساواة بين الجنسين (IGC)، والتي يعد الأمين العام الحالي للأمم المتحدة، أنطونيو غوتيريس، عضواً فيها. مجموعة IGC هي شبكة قيادية تجمع بين صانعي القرار من الإناث والذكور الذين يركزون على كسر الحواجز بين الجنسين وجعل المساواة بين الجنسين حقيقة عملية في مجالات نفوذهم. تضم الشبكة أكثر من ٢٥٠ من المناصرين النشطين. من النساء والرجال على حد سواء. وهم قادة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. ورؤساء المنظمات الدولية والبعثات الدائمة للأمم المتحدة. ومنظمات المجتمع المدني.^{١٣}

٥٨. تم تطبيق مفهوم شبكة مناصري الأمم المتحدة الدوليين للمساواة بين الجنسين (IGC) بنجاح على مستويات محلية أكثر في قطاع الدفاع والأمن. على سبيل المثال. في عام ٢٠١٨، عين رئيس أركان الدفاع في القوات المسلحة الكندية (CAF) ووزير الدفاع الكندي "مناصري فريق الدفاع للتنوع للعمليات". بما في ذلك ضابط جُمعتي. وكبير ضباط. ومدني كبير. المناصرين مسؤولون عن النهوض بأجندة المرأة والأمن والسلام وتنفيذ منظور النوع الاجتماعي في CAF وإجراء المشاركات الرئيسية لضمان خدمة أمنية أقوى وأكثر فعالية.^{١٤}

٥٩. يتمكن مناصري/ سفراء النوع الاجتماعي من:

أ. الدعوة إلى الدور المهم للتنوع بين الجنسين في المساعدة على زيادة الأداء التنظيمي:

ب. أن تكون نموذجًا للتغيير الإيجابي والمرئي من خلال العمل كنموذج يحتذى به لجميع الموظفين. والإبلاغ المنتظم عن فوائد التنوع ودوره في الفعالية التنظيمية:

ج. دعم المبادرات التي تزيد من تمثيل المرأة ومساراتها المهنية:

د. المساعدة في تحديد وتنفيذ مبادرات التنوع المستهدفة.^{١٥}

٦٠. وهذه أمثلة قوية على التزام القيادة العليا بالمساواة بين الجنسين وزيادة مشاركة المرأة في القيادة. في حين أن اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي ومكتب النوع الاجتماعي يعملان عمليًا على تنفيذ الاستراتيجيات والخطط المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. يمكن أن يساعد "سفراء/مناصرو" النوع الاجتماعي في المستويات العليا من خلال تقديم نماذج يحتذى بها والدعوة إلى التغييرات الضرورية اللازمة لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين في خطة العمل السنوية الخاصة بمديرية الأمن العام والاستراتيجية. يمكن أن يكون هؤلاء مناصرين على مستوى كبار الضباط وضباط الصف. وهذا يفي بالغرض من الناتج ١.١.٤ من الناتج ١.١ من الخطة الوطنية الأردنية. وسيزيد من تعزيز وتقوية المساءلة والقيادة من داخل مديرية الأمن العام.

١١. ٢٠١٩b، p. DCAF. ١١

١٢. ٢٠١٩a، p. DCAF. ١٢

١٣. معلومات أكثر في

١٤. More information on the IGC network can be obtained from <https://www.genderchampions.com>.

١٥. <https://www.defence.gov.au/Diversity/strategy/foreword.asp>. ١٥

البعد السادس عشر: القيادة والعرض العام

١١. يتم التعبير عن التزام مديرية الأمن العام بالمساواة بين الجنسين من خلال الأوامر والتعليمات وتشكيل لجان مثل اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي لضمان التنفيذ. وتتم الإشارة إلى أهمية النوع الاجتماعي من خلال محاضرات الاجتماعات والعروض التقديمية وقرارات اللجان الاستراتيجية. وتؤكد مديرية الأمن العام على أهداف المساواة بين الجنسين في كيف يقدم نفسه للجمهور من خلال ضمان نشر كل من النساء والرجال وأفضل ممارسات الشرطة الميدانية عند التعامل مع المجتمع. تدرك مديرية الأمن العام استخدام لغة وصور تراعي الفوارق بين الجنسين.

١٢. أظهرت مديرية الأمن العام ريادتها في هذا المجال من خلال تشكيل لجنة عليا للنوع الاجتماعي. تتألف من رؤساء الإدارات. ورئيس اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي ونائيه ورؤساء مكاتب النوع الاجتماعي في الأجهزة الثلاث ومستشار النوع الاجتماعي. للإشراف على اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي وتنفيذ مجموعة العمل الفنية المعنية بالنوع الاجتماعي في الأردن للخطة الوطنية وخطة العمل السنوية واستراتيجية ادماج النوع الاجتماعي.

الملحق ج: التوصيات المنبثقة عن التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي

بناءً على نتائج التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي. مع ملاحظة أن تحليل احتياجات التدريب حدد الحاجة إلى ثقافة تنظيمية عززت المساواة بين الجنسين في مكان العمل في جميع جوانب التوظيف في مديرية الأمن العام. أوصي بأن تقوم مديرية الأمن العام بما يلي:

1. جميع تقرير سنوي يتبع تحسين مشاركة المرأة في مديرية الأمن العام عبر دورة حياة الخدمة. ليشمل على سبيل المثال لا الحصر الاستقطاب والتوظيف. والتدريب. والتعليم. والتعلم والتطوير. والتعيينات والتوزيع. وإدارة المواهب والوظائف. والاحتفاظ بها. وإدارة القوى العاملة.

2. الاستمرار في دعم وإثبات التزام القيادة العليا بدمج النوع الاجتماعي مع إدراج هدف استراتيجي لبيان مهمة مديرية الأمن العام بشأن التزام مديرية الأمن العام بتحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

3. تسمية كبار الضباط (رجال ونساء) كمناصرين / سفراء للنوع الاجتماعي الذين يظهرون بشكل واضح في دعم المساواة بين الجنسين من خلال تنفيذ الخطة الوطنية الأردنية واستراتيجية ادمج النوع الاجتماعي.

4. تحسين إمكانية الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال لكل من النساء والرجال لتمكينهم من الوفاء بمسؤوليات الرعاية المنزلية والتوازن بين العمل والحياة وتحسين مشاركة النساء في القوى العاملة.

5. تعزيز الدعوة على مستوى الدولة مع المجتمع لزيادة الوعي بفوائد وأهمية مشاركة المرأة في عمليات الأمن والسلام. ويمكن أن يشمل ذلك استثمار المتقاعدين العسكريين. وخاصة النساء. لإلقاء محاضرات.

6. تطوير وتنفيذ تدريب متخصص للنساء من أجل التطوير المهني والقيادة. لتحسين تمثيلهن. وتقديمهن. واستبقائهن. والوصول إلى مناصب قيادية عليا. ويجب أن يشمل هذا:

- أ- مشاركة المرأة في لجان اتخاذ القرار العليا واللجان الأخرى مع مراعاة التخصص والرتبة.

- ب- تحديد أهداف وزيادة عدد النساء في عمليات حفظ السلام وإعدادهن بشكل أفضل

- ت- توسيع دور المرأة (الحاصلة على شهادة البكالوريوس في القانون) في مجالات عمل الشرطة والنيابة العامة والمشاركة في فرق التحقيق في التحقيقات الجنائية والأمن الوقائي والمخدرات. و

- ث- إسناد أدوار مختلفة للمرأة في إدارة السير وإتاحة الفرص لها في مجال الدراجات النارية أو مجال الآليات الثقيلة¹¹

7. تطوير وتنفيذ. التدريب على التحيز اللاواعي للنوع الاجتماعي (لمعالجة الأدوار / الصور النمطية الجامدة للجنسين. وتجنب التحيز والتمييز وتعزيز مشاركة المرأة في المؤسسات) لجميع الموظفين الذين يمكنهم إدارة الموارد البشرية.

8. تطوير وتنفيذ تدريب للتوعية بالنوع الاجتماعي (عبر الإنترنت) للقيادة ورؤساء الأقسام كتدريب سنوي إلزامي. لضمان الامتثال للتوجيه الاستراتيجي والالتزام بشأن ادمج النوع الاجتماعي والتدريب المماثل لجميع الموظفين من خلال برامج القيادة المهنية.

9. مراجعة جميع سياسات الموارد البشرية الحالية المتعلقة بجميع جوانب التوظيف عبر دورة حياة الخدمة. لإزالة أي حواجز هيكلية أو خاصة بالسياسة لضمان تقدم النساء والرجال والمشاركة بالتساوي.

10. التأكد من أن مؤشرات الأداء لجميع الإدارات والوحدات تعكس منظور النوع الاجتماعي بما في ذلك في المراجعة والتحليل وتصميم تلك المؤشرات إذا لزم الأمر.

11. تطوير سياسات استبقاء تراعي الفوارق بين الجنسين. بما في ذلك أحكام للسماح للموظفين (النساء والرجال) بموازنة عملهم مع مسؤوليات الأسرة والرعاية.

12. مراجعة قواعد السلوك وإدماج مراعاة النوع الاجتماعي للتأكد من أنها تتضمن لغة حول عدم التسامح مطلقاً مع التمييز. والتحرش الجنسي. والعنف القائم على النوع الاجتماعي. ومسؤولية الإبلاغ عن أي حالات متعلقة بالآليات الداخلية ذات الصلة.

13. إجراء مراجعة لهيكل القوى العاملة لتحديد الوظائف / الأدوار / فئات التوظيف المغلقة حالياً أمام النساء وتحديد وإزالة الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة. ويجب أن يتضمن هذا نهجاً أكثر شمولاً لترتيب التوزيع المناسب للموظفات ووضعهن في ميزانيات المديرات والإدارات (بدلاً من إدارة الشرطة النسائية).

14. مراجعة وتحليل الفجوة بين الجنسين بانتظام ومعالجة الجوانب الهيكلية إذا لزم الأمر.

15. وضع أهداف لتوظيف المرأة. والمشاركة الشاملة. والأدوار التشغيلية والميدانية. والأدوار القيادية العليا. وقياس التقدم من خلال نظام المراقبة والتقييم وتقرير النساء السنوي المقترح في مديرية الأمن العام.

11. ويمكن تحقيق ذلك من خلال دعم النساء في مجال قادة القوات أو المراقبين الدوليين أو تلقي مناصب إدارية قبل الانتشار: تكثيف اللغتين الإنجليزية والفرنسية: دعم قدرات المرأة لاكتساب المهارات القيادية في عمليات التسوية والتفاوض والحوار في مناطق النزاع: والتركيز على التعريف بقرار مجلس الأمن رقم 1820 (وهو متخصص في معالجة العنف الجنسي في حالات النزاع) والقرارات ذات الصلة (1888، 1889، 1910).

١٦. وضع آليات، مثل خط المواهب أو برنامج القيادة، لزيادة مشاركة المرأة وتعزيز أعداد النساء اللواتي ترقيين في مناصب قيادية عليا وتعديل نظام الترقيّة لضمان تمثيل المرأة في المناصب القيادية على مستوى يتناسب مع معدل مشاركتهم الإجمالي.
١٧. التأكد من أن جميع لجان التوظيف والترقية تشمل بشكل روتيني النساء والرجال، ومراجعة الممارسات لضمان عدم التمييز أو التحيز تجاه المرأة وتكافؤ الفرص.
١٨. مراجعة وتقييم عدد النساء المطلوبات في كل مركز شرطة في المديرية الإقليمية لتلبية الخدمات.
١٩. إنشاء شبكة مهنية نسائية رسمية، لتشجيع تبادل الخبرات وزيادة التواصل، وتشجيع المزيد من النساء على المشاركة في أدوار قطاع الأمن في الخطوط الأمامية، والتواصل، والدعوة مع النساء الأخريات.
٢٠. تطوير وتنفيذ برنامج إرشاد للنساء (التمكين القادة من دعم تقدم المرأة بشكل أكثر جدوى بما في ذلك تقديم الرعاية والدعم).
٢١. إجراء مراجعة للبنية التحتية واللوجستيات لمعالجة أي ثغرات وأوجه قصور في توفير المتطلبات التمكينية / المادية للمجنّدات والضباطات بما في ذلك الزي الرسمي^{١٧}.
٢٢. وضع آليات للتشاور المنتظم مع المجتمعات المحلية والمجتمع المدني، لا سيما مع المنظمات النسائية لإحراز تقدم في الخطة الوطنية الأردنية، وكذلك توفير الخدمات ووصول المرأة إلى جميع الأدوار والمستويات في مديرية الأمن العام.
٢٣. التأكد من أن جميع الموظفين على دراية بالآلية الموضوعية للشكاوى ضد موظفي مديرية الأمن العام من قبل أعضاء آخرين في مديرية الأمن العام فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز الجنسي والتحرش الجنسي وانتهاكات حقوق الإنسان الأخرى.

ملحق د: تعريفات النوع الاجتماعي

ترد أدناه المصطلحات الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي المستخدمة في استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي^{١٨}.

النوع الاجتماعي

يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات المبنية اجتماعياً والتي يعتبرها مجتمع معين مناسبة للرجال والنساء والفتيات والفتيان. والتي تُحد فهمنا المشترك للذكورة والأنوثة. الذكر والمؤنث هي فئات النوع الاجتماعي. يتم تعلم النوع الاجتماعي. مفاهيم النوع الاجتماعي تتغير بمرور الوقت وتختلف في الثقافات وعبرها.

المساواة بين الجنسين

تساوي الفرص وصنع القرار والنتائج لجميع الأنواع الاجتماعية. وهذا يشمل إزالة التمييز والتفاوتات الهيكلية في الوصول إلى الموارد والفرص والخدمات - في جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين تعزيز المساواة في الحقوق. لأن المساواة بين الجنسين جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان العالمية.

العلاقات بين الأنواع الاجتماعية

العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وعلاقات القوة بين الجنسين التي يتم إنشاؤها وتعزيزها من خلال قواعد وممارسات المؤسسات الاجتماعية. بدلاً من النظر في النوع الاجتماعي على حدة. نحتاج إلى النظر في قوة ومزايا وفرص وحقوق الأنواع الاجتماعية المختلفة بالنسبة لبعضهم البعض.

التكافؤ بين الجنسين / التكافؤ القائم على النوع الاجتماعي

التكافؤ بين الجنسين هي عملية العدالة. ولضمان "العدالة" فقد يلزم اتخاذ تدابير مؤقتة خاصة للتعويض عن التحيز أو التمييز التاريخي أو المنهجي.

إدماج النوع الاجتماعي

إدماج النوع الاجتماعي هو عملية تقييم الآثار المترتبة على النساء والرجال من أي عمل مخطط له. بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. فهي استراتيجية لجعل اهتمامات وخبرات النساء والرجال بعداً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. بحيث يستفيد منها الرجال والنساء على قدم المساواة. وبذلك لا تدوم عدم المساواة. الهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.

منظور النوع الاجتماعي

يدرس منظور النوع الاجتماعي تأثير النوع الاجتماعي على فرص الأفراد وأدوارهم وتفاعلاتهم الاجتماعية. ويتطلب تضمين "منظور النوع الاجتماعي" فهم أن النساء والرجال الذبن لديهم تجارب مختلفة وإمكانيتهم للوصول إلى الموارد مختلفة. كما هي احتياجاتهم واهتماماتهم.

عدسة النوع الاجتماعي

إن تطبيق عدسة النوع الاجتماعي هي آلية أو نهج للنظر في برنامج أو سياسة فيما يتعلق بكيفية تأثيرها على الناس من الأنواع الاجتماعية المختلفة بشكل مختلف. ومن ثم دمج الاعتبارات المراعية للنوع الاجتماعي في التخطيط واتخاذ القرار والسياسات وتنفيذ البرامج والمتابعة والتقييم والتواصل.

التمييز القائم على النوع الاجتماعي

إن التمييز القائم على النوع الاجتماعي بما في ذلك التمييز الممارس ضد الفتيات والنساء وعدم المطابقة للنوع الاجتماعي. هو انتهاك لحقوق الإنسان. ويشمل التمييز المباشر وغير المباشر ويقر بالآثار المركبة لأشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة التي تواجهها النساء والفتيات عادة.

مستشارة النوع الاجتماعي

عضو فريق العمل يمثل دوره المحدد في تقديم الدعم للقيادة وأعضاء الفريق والشركاء لضمان إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والتنفيذ والتقييم بشكل صحيح في جميع مجالات العمليات.

نقاط ارتباط للنوع الاجتماعي

عضو فريق العمل يقوم بدور مزدوج. فبالإضافة لمسؤولياته العملياتية أو المهنية الأساسية. يتحمل الموظف/ة المعين/ة كمنقطة ارتباط للنوع الاجتماعي مسؤولية دعم القيادة وفرق العمل والمؤسسات الشريكة لضمان تطبيق عدسة النوع الاجتماعي في العمليات وتنفيذ المبادرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

١٨. الشرطة الفيدرالية الأسترالية. (٢٠١٨). استراتيجية النوع الاجتماعي للعمليات الدولية ٢٠١٨-٢٠٢١. مُرخص من كومونولث أستراليا بموجب ترخيص نسب المشاع الإبداعي ٣.٠ أستراليا. لا يؤيد كومونولث أستراليا بالضرورة محتوى هذا المنشور. يمكن الاطلاع على الاستراتيجية من الرابط التالي: <https://www.afp.gov.au/sites/default/files/PDF/InternationalOperationsGenderStrategy.PDF>

Asian Development Bank (ADB). (2013). Preparing a Project Gender Action Plan. Tip Sheet No.2. Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34132/files/tip-sheet-2-preparing-gender-action-plan.pdf>.

Australian Human Rights Commission. (2012) Treatment of Women in the Australian Defence Force. Sydney: Australia. Retrieved from <https://defence.humanrights.gov.au/sites/default/files/adf-complete.pdf>.

DCAF. (2011). Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector (Geneva: DCAF, 2011).

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. (2019a). Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender. Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. (2019b). Policing and Gender. Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

Zaiden, H. (2013). Women's Rights in Jordan: CEDAW and National Laws. Retrieved from <https://core.ac.uk/display/62608413>.

تم طباعة هذه الاستراتيجية بدعم من صندوق الدعم المشترك لحكومات (كندا، فنلندا، النرويج، إسبانيا، المملكة المتحدة) للخطة الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ حول المرأة والأمن والسلام.

Canada 



With support from
Finland's development
cooperation



UK Government

