



اللجنة الوطنية الأردنية  
لشؤون المرأة  
The Jordanian National  
Commission for Women

## استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي

للقوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي

٢٠٢٤-٢٠٢١

Canada



With support from  
Finland's development  
cooperation

NORWEGIAN MINISTRY  
OF FOREIGN AFFAIRS



UK Government



“

”...وأؤكد على أهمية المرأة في التعليم، والتوجيه، والتدريب، والعمل، وتمكينها من أخذ دورها في المجتمع باعتبارها شريكة للرجل في تنمية المجتمع وتطويره...”


”

من أقوال جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم  
- حفظه الله -

“

...تهدف هذه الاستراتيجية إلى أن تكون القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي مؤسسة عسكرية عربية رائدة على مستوى العالم في ممارسة إدماج النوع الاجتماعي، وبناء قدرات المرئبات في محور النوع الاجتماعي، وتعزيز النهوض بالمرأة في كافة مجالات القوات المسلحة الأردنية...”

”

  
اللواء الركن  
رئيس هيئة الأركان المشتركة  
يوسف أحمد الحنيطي

## الفهرس

٥	قائمة المختصرات
٧	المصطلحات
٩	التقديم
١٠	الخلاصة
١٢	استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي ٢٠٢١ - ٢٠٢٤
١٢	الخلفية
١٧	المقدمة
٢١	الأهداف الاستراتيجية
٢٢	الإطار العام لاستراتيجية النوع الاجتماعي ٢٠٢١-٢٠٢٤
٢٣	إعداد التقارير والمساءلة
٢٤	التنسيق
٢٤	المتابعة والتقييم
٢٤	الخاتمة
٢٦	الملحق (أ) الخطة التنفيذية لاستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية
٣٨	الملحق (ب) نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي
٥٥	الملحق (ج) التوصيات والنتائج عن تقييم منظور إدماج النوع الاجتماعي
٥٧	المراجع

## قائمة المختصرات

خطة العمل السنوية	AWP
مديرية الدفاع المدني	COD
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	CEDAW
منظمة المجتمع المدني	CSO
مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن	DCAF
مديرية شؤون الضباط	DOA
مديرية شؤون الأفراد	DPA
ترتيبات العمل المرنة	FWA
العنف القائم على النوع الاجتماعي	GBV
اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي	GCC
المديرية العامة لقوات الدرك	GDG
مستشار النوع الاجتماعي	GENAD
ضابط النوع الاجتماعي	GFP
سياسة إدماج النوع الاجتماعي	GMP
استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي	GMS
الحكومة الأردنية	GoJ
تقييم النوع الاجتماعي الذاتي	GSA
المفتش العام	IG
القوات المسلحة الأردنية	JAF
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	JNCW
خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والسلام، والأمن ٢٠٢١-٢٠١٨	JONAP
خطة الاستجابة الأردنية	JRP
نموذج كاس: المعرفة/ القدرة المعرفية، الاتجاه/ القدرة التأثيرية، المهارة/ القدرة الحركية	KAS
مديرية التوجيه المعنوي	MGD

وزارة التربية والتعليم	MoE
وزارة التعليم العالي	MoHE
المتابعة والتقييم	M&E
مذكرة تفاهم	MOU
قيادة الشرطة العسكرية	MPC
إدارة شؤون المرأة العسكرية	MWAD
منظمة معاهدة حلف شمال الأطلسي	NATO
المركز الوطني لحقوق الإنسان	NCHR
الاستراتيجية الوطنية للمرأة	NSW
مركز التدريب على عمليات السلام	POTI
مديرية الأمن العام	PSD
تحليل الاحتياجات التدريبية	TNA
تدريب المدربين	TOT
الشروط المرجعية	TOR
مجموعة العمل الفنية	TWG
الأمم المتحدة	UN
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	UN Women
قرار مجلس الأمن للأمم المتحدة	UNSCR
المرأة، والسلام، والأمن	WPS

## المصطلحات

### تعريفات النوع الاجتماعي

ترد أدناه المصطلحات الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي المستخدمة في استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي<sup>١</sup>.

### النوع الاجتماعي

يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار، والسلوكيات، والأنشطة، والسمات المبنية اجتماعيًا والتي يعتبرها مجتمع معين مناسبة للرجال، والنساء، والفتيات، والفتيان، والتي تحدد فهمنا المشترك للذكورة والأنوثة، فالذكر والمؤنث هي فئات النوع الاجتماعي، ويتم تعلم النوع الاجتماعي؛ فمفاهيم 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، ويتطلب 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، وبدلاً 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 هو 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 يدوم عدم المساواة، والهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.

١ الشرطة الفيدرالية الأسترالية. (٢٠١٨). استراتيجية النوع الاجتماعي للعمليات الدولية ٢٠١٨-٢٠٢٢. ص ٢١-٢٢. 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>.

## 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 الذين لديهم تجارب مختلفة وإمكانيتهم للوصول إلى الموارد مختلفة كما هي احتياجاتهم واهتماماتهم.

## عدسة النوع الاجتماعي

إن تطبيق عدسة النوع الاجتماعي هو 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 يتمثل 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، بالإضافة لمسؤولياته العملية أو المهنية الأساسية، ويتحمل الموظف/ة المعين/ة كنقطة ارتباط للنوع الاجتماعي مسؤولية دعم القيادة، وفرق العمل، والمؤسسات الشريكة لضمان تطبيق عدسة النوع الاجتماعي في العمليات وتنفيذ المبادرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.



١. منذ الخمسينيات، كان لتوجيه ورعاية جلالة الملك الحسين، طيب الله ثراه، للجهود الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في القوات المسلحة الأردنية دور جوهري في تعزيز وضمان تحمل كل من الرجال والنساء على حد سواء مسؤولية الدفاع عن الوطن وخاصة أن الشريعة الإسلامية لم تحرم المرأة من ذلك العمل، وكان نجاحها في القطاع العام أحد المحفزات التي حثت المسؤولين العسكريين في القيادة العامة لاتخاذ قرار انخراطها في صفوفها. وبالتوجيه والدعم المتواصل من قبل جلالة القائد الأعلى الملك عبد الله الثاني ابن الحسين، تم تعزيز دور المرأة العسكرية لإعدادها، وتأهيلها، وتدريبها للقيام بواجباتها جنباً إلى جنب مع الرجال.

٢. كانت القوات المسلحة الأردنية من مؤسسات الدولة الأمنية الرائدة في فتح الأبواب أمام المرأة للعمل جنباً إلى جنب مع الرجل لتعزيز المشاركة الجادة للمرأة والمساواة بين الجنسين كإحدى الأولويات الرئيسية، وتحظى القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي بدور إقليمي ودولي بارز كمزود للمساعدات الإنسانية والتدريب العسكري، وتلعب المرأة العسكرية دوراً مهماً في تلك الأنشطة وفي بعثات حفظ السلام الدولية.

٣. تماشياً مع خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١ (JONAP)، والاستراتيجيات، والسياسات الوطنية الأخرى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، صيغت استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي ٢٠٢١-٢٠٢٤ كإطار سياسي وطني ذي صلة بجهود المملكة الأردنية الحالية لدعم الأمن والاستقرار على الصعيدين الوطني والإقليمي، حيث توفر الاستراتيجية خارطة طريق لضمان ترجمة الالتزامات العالمية حول المرأة، والأمن، والسلام، والمساواة بين الجنسين إلى إجراءات ملموسة.

٤. ويتمثل الهدف من استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في معالجة أي معوقات وضمان الوصول العادل للمرأة إلى جميع الأدوار والفرص في التعليم والتدريب، وتمثيلها في الأدوار القيادية العليا، وتحسين مشاركتها في قطاع الأمن، وهو مبدأ أساسي للمساواة بين الجنسين وضروري لضمان اتخاذ قرارات تنظيمية سليمة وفعالة، ولتحقيق ذلك يجب على القوات المسلحة الأردنية خلق بيئة مواتية لجميع النساء والرجال من خلال القيادة القوية، والالتزام، والمساءلة، وسيؤدي ذلك إلى تعزيز الفعالية التشغيلية للقوات المسلحة الأردنية من خلال تقييم واحترام مساهمة جميع أفرادها، وعلى هذا النحو تم تطوير استراتيجية النوع الاجتماعي وخطتها التنفيذية للوفاء بالنتائج التي تسعى إليها الخطة الوطنية لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ وترتكز على ثلاثة أهداف استراتيجية رئيسية لتعزيز النهج المؤسسي لتحقيق المشاركة الكاملة للمرأة والمساواة الكاملة بين الجنسين كما يلي:

- الهدف الاستراتيجي الأول. توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء جميع مظاهر التمييز بين الجنسين.
- الهدف الاستراتيجي الثاني. إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- الهدف الاستراتيجي الثالث. تأكيد المتابعة الداخلية والخارجية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي.

١. تشكل استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي الخاصة بالقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤ إطاراً لسياسة القطاع العسكري في الأردن ذات الصلة بالجهود الحالية للمملكة الأردنية الهاشمية والهادفة لدعم الأمن والاستقرار على الصعيدين الوطني والإقليمي. وهذه الاستراتيجية هي بمثابة خارطة طريق تضمن ترجمة الالتزامات الشاملة المتعلقة بسلام وأمن المرأة والمساواة بين الجنسين، إلى إجراءات ملموسة تتماشى مع الأولويات الوطنية كتلك المتعلقة بخطة العمل الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (٢٠٠٠) حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١، وبالاستراتيجية الوطنية للمرأة<sup>٢</sup> ٢٠٢٠-٢٠٢٥، وبسياسة إدماج النوع الاجتماعي، وبخطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية<sup>٣</sup> ٢٠٢٠-٢٠٢٢، و"بالخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان ٢٠١٦-٢٠٢٥".

٢. إن الهدف من هذه الاستراتيجية هو تعزيز إدماج النوع الاجتماعي وإضفاء الصبغة المؤسسية عليه بوصفه عنصراً أساسياً في استراتيجيات القطاع العسكري، وسياساته، وعملياته الرامية إلى تحقيق الاستجابة لمراعاة النوع الاجتماعي والمشاركة المجدية للمرأة في قطاع الأمن وفي عمليات السلام. لقد أظهرت حكومة المملكة الأردنية الهاشمية على مستوى كبار صنّاع القرار التزاماً وإشفاقاً وطنياً فيما يخص زيادة المشاركة الكاملة للمرأة في السلام، والاستقرار، والأمن في البلاد. ويُعد الأردن بلداً رائداً في مجال إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في تطوير القطاع العسكري والأمني من أجل تعزيز تجنيد النساء واستبقائهن في تلك الوظائف، بل وترقيتهن في مختلف الرتب والمناصب القيادية، ويعتبر تبني "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" أحد الأمثلة على قيادة الأردن وقيادته القوية في المضي قدماً من أجل تطبيق برنامج "المرأة، والأمن، والسلام".

٣. تعكس الاستراتيجية المقترحة الجهود التي تبذلها القوات المسلحة الأردنية من أجل التنفيذ الفعال لمبادرات إدماج النوع الاجتماعي منذ اعتماد "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١. وإن الجهود الأولية للقوات المسلحة الأردنية في إدماج النوع الاجتماعي من أجل دعم "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١"، قد تم تحديدها في خطة عملها السنوية عن الفترة الممتدة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢٠، في إطار مذكرة التفاهم بين القوات المسلحة الأردنية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي يدعمها خمسة شركاء دوليين رئيسيين (كندا، وفنلندا، والنرويج، وإسبانيا، والمملكة المتحدة). وقد تم تصميم خطة العمل السنوية لتعزيز تنمية القدرات المؤسسية في القطاع العسكري الذي يُراعى إدماج النوع الاجتماعي، وتركز الخطة السنوية بشكل كثيف على بناء قدرات الموظفين والمؤسسة العسكرية من أجل القيام بأنشطة إدماج النوع الاجتماعي، فضلاً عن التدابير الأولية لزيادة مشاركة المرأة فيها، وتكون هذه الأنشطة متماشية مع الأولويات والأطر الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتي اعتمدها الحكومة الأردنية في عام ٢٠٢٠.

٤. تسترشد الاستراتيجية أيضاً بنتائج "تحليل الاحتياجات التدريبية" الذي أجرته "القوات المسلحة الأردنية" في أوائل العام ٢٠٢٠، وبتقييم النوع الاجتماعي الذاتي الذي أُنجِز في تشرين الثاني ٢٠٢٠. وكان الغرض من تحليل الاحتياجات التدريبية هو تقييم الفجوات في قدرات المسؤولين المعنيين بشؤون النوع الاجتماعي على قيادة تنفيذ برنامج العمل المشترك بين مشروع "خطة العمل

٢ اللجنة الوطنية الأردنية الخاصة بالاستراتيجية الوطنية الخماسية الخاصة بالمرأة. وتتمثل رؤيتها في ضمان مجتمع خالٍ من «جميع أشكال العنف والتمييز القائم على أساس نوع الجنس»، حيث تدرك النساء والفتيات كامل حقوق الإنسان المتوفرة لهن، وحيث تُتاح لهن فرص متساوية من أجل تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

٣ وزارة التخطيط والتعاون الدولي، (٢٠٢٠)، خطة الأردن للاستجابة للأزمة السورية ٢٠٢٠-٢٠٢٢، مأخوذ من الموقع الإلكتروني <http://www.jrp.gov.jo/Files/JRP%202020-2022%20web.pdf>

الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١“ و”خطة العمل السنوية“، وكذلك الاضطلاع بأنشطة إدماج النوع الاجتماعي في أماكن العمل، وتوفير المعلومات اللازمة لتطوير تدريب مخصص مُراعٍ للنوع الاجتماعي. وقد حدد برنامج ”تحليل الاحتياجات التدريبية“ الحاجة إلى ثقافة تنظيمية تعزز إدماج النوع الاجتماعي بوصفه نهجًا أساسيًا في السياسات العامة. وقد تم تنفيذ ”التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي“ وفقًا للممارسات الدولية، واعتمد وفقًا للسياق المحلي للقوات المسلحة الأردنية واحتياجاتها، وقد صُممت هذه الأداة لتقييم ودعم الاستجابة لمراعاة فوارق النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية وتقديم لمحة عنها.

٥. نتيجة للجهود التي بُذلت عام ٢٠٢٠، تم تطوير ”استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي“ مدعومة بثلاثة أهداف استراتيجية شاملة، وهذه الأهداف والأنشطة المقترحة هي:

أ. **الهدف الاستراتيجي الأول.** توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كل مظاهر التمييز بين الجنسين، ويشمل ذلك التحسينات الهيكلية مثل وجود موظفين مدربين، وإتاحة رعاية للأطفال، ووضع آليات للرقابة والتقييم، فضلًا عن الالتزام بمشاركة وقيادة المرأة من خلال بيانات المهام الاستراتيجية، والتدريب المتخصص للنساء، والتدريب على التوعية على الفوارق في النوع الاجتماعي لجميع المراتب.

ب. **الهدف الاستراتيجي الثاني.** إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي، ويحث هذا الهدف على إدخال تحسينات على نُظم التوظيف، والترقية، والاستبقاء وعلى مؤشرات الأداء على مستوى الإدارات، وذلك من أجل ضمان زيادة مشاركة المرأة، كما يوصي بالنظر في مدونات قواعد السلوك، وبإجراء مراجعة لهيكلية القوى العاملة لضمان زيادة وصول المرأة إلى الأدوار الفاعلة، وبتحديد أهداف تضمن للنساء التوظيف، والمشاركة، والحصول على الأدوار القيادية والمساهمة في حفظ السلام، وبوضع برامج للتوجيه، والتواصل، والقيادة من أجل دعم المرأة في حياتها المهنية، وبمعالجة أية عوائق في البنية الأساسية تحول دون مشاركة المرأة في عملية التوظيف.

ج. **الهدف الاستراتيجي الثالث.** تأكيد المتابعة الداخلية والخارجية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي، ويركز الهدف الثالث على ضمان الالتزام والإشراف على أنشطة ”إدماج النوع الاجتماعي“ من خلال اعتماد تقرير سنوي عن مشاركة المرأة في جميع مراحل خدمتها (من التجنيد حتى التقاعد) وعلى تعيين كبار القادة من الذكور والإناث كأمناء/ سفراء للنوع الاجتماعي وضمان التعاون المؤسسي مع الجهات المعنية في المملكة الأردنية الهاشمية.

٦. بشكل عام ورغم أن القوات المسلحة الأردنية قد أحرزت تقدمًا بالفعل، إلا أن ”استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي“ توفر خارطة طريق للقوات المسلحة الأردنية، تمكنها من دراسة سياساتها، وبرامجها، واستراتيجياتها، لضمان أن تكون مستجيبة لاحتياجات كل النساء والرجال وتقدم مسارات غير تمييزية لهؤلاء من أجل التقدم والترقية إلى المستويات العليا، ونتيجة لذلك ستكون القوات المسلحة الأردنية قادرة على الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بالأحكام الوطنية للمساواة بين الجنسين وعلى كفاءة تقديم خدمات للمجتمع تراعي إدماج النوع الاجتماعي.

٤ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (٢٠١١). دليل التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي لقطاع الشرطة والقوات المسلحة والعدالة. (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠١١).

## استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي ٢٠٢١ - ٢٠٢٤

### الخلفية

١. تهدف استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية إلى إضفاء الطابع المؤسسي على "إدماج النوع الاجتماعي" بوصفه مكوناً رئيسياً في السياسة العامة لتنفيذ قطاع الأمن للأولويات الوطنية للحكومة الأردنية، مثل "خطة العمل الوطنية الأردنية بشأن المرأة، والأمن، والسلام" للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ و"الاستراتيجية الوطنية من أجل المرأة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥"، و"سياسة إدماج النوع الاجتماعي"، و"خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢" و"الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان في الفترة ٢٠١٦-٢٠٢٥". وبالشراكة مع "القوات المسلحة الأردنية" و"اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة" وبدعم من خمسة شركاء دوليين رئيسيين، هم كندا، وفنلندا، والنرويج، وإسبانيا، والمملكة المتحدة، قدمت "هيئة الأمم المتحدة للمرأة" دعماً تقنياً ومالياً للقطاع الأمني والعسكري في الأردن من أجل ضمان التنفيذ الشامل لنطاق الأهداف الاستراتيجية الأربعة ذات الأولوية للخطة الوطنية الأردنية ولتعزيز مشاركة المرأة في مجال السلام والأمن.
٢. تؤكد "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢٠" على ضرورة خلق ثقافة أو بيئة مواتية من أجل تشجيع الرجال والنساء العاملين في القطاعات الأمنية والعسكرية على إدماج النوع الاجتماعي في جميع المستويات والمهام الاستراتيجية، والتشغيلية، والتكتيكية، وتشجيع دخول المرأة إلى القطاعات الأمنية والعسكرية على جميع مستوياتها. إن وجود بيئة تمكينية في هذا السياق يعني ضمان ما يلي: عدم وجود عقبات أمام المرأة لدخول القطاع العسكري، والتقدم فيه، وقيادته، وتلبية احتياجات وأولويات المرأة، وإتاحة الوصول المتكافئ والفرص للنساء، وأن تُظهر القيادة العليا دعماً واضحاً للنهوض بالمرأة<sup>٥</sup>. ستعمل مثل هذه البيئة على تعزيز الفعالية التشغيلية للقوات المسلحة الأردنية، وتسهيل دخول المرأة والاحتفاظ بها في وظائف القطاع العسكري، ودعم أداء المرأة، والوصول إلى المناصب القيادية.
٣. إن "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والسلام، والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١" تركز على "خطط العمل السنوية" التي تحدد أنشطة القطاعات الأمنية والعسكرية وفقاً للأهداف الاستراتيجية، وقد صُممت "خطط العمل السنوية" بالشكل الذي يعزز تنمية القدرات المؤسسية المتعلقة بقضايا "المرأة، والأمن، والسلام"، وتطوير قطاع أمني وعسكري مُراعٍ للنوع الاجتماعي دعماً للهدف الاستراتيجي الأول من خطة العمل الوطنية الأردنية تحقيق الاستجابة للنوع الاجتماعي والمشاركة الهادفة للمرأة في قطاع الأمن وفي عمليات السلام، وقد ركزت تدابير "خطط العمل السنوية" بشكل قوي على بناء قدرات الموظفين والمؤسسات لإدماج النوع الاجتماعي بوصفه قدرة تقنية، وشملت هذه التدابير ما يلي:
  - أ. تطوير لجان الإشراف والتنفيذ ومجموعات العمل الفنية.
  - ب. تعيين أركانٍ نوع اجتماعي (ركن ١/ نوع اجتماعي، وركن ٢/ نوع اجتماعي) على الهيكل التنظيمي في إدارة شؤون المرأة العسكرية.

٥ وزارة التخطيط والعمل الدولي، (٢٠٢٠)، خطة الأردن لمواجهة الأزمة السورية ٢٠٢٠-٢٠٢٢، مأخوذ من <http://www.jrp.gov.jo/Files/JRP%20web.pdf> 2020-2022%20web.pdf

٦ القوات المسلحة الأردنية ومديرية الأمن العام.

٧ بناءً على مخرجات JONAP الناتج ١،١.

- ج. عقد جلسات توعية بشأن إدماج النوع الاجتماعي.
- د. تطوير دورة تدريبية لضباط النوع الاجتماعي.
- هـ. إنشاء آليات للرقابة والتقييم.
- و. اتخاذ كل التدابير الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في قطاع الأمن وفي حفظ السلام.

٤. تم تعزيز خطة العمل السنوية الخاصة للقوات المسلحة الأردنية من خلال زيارة دراسية قام بها مرتبات من القوات المسلحة إلى مركز العمليات الحربية لدول الشمال لإدماج النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية في السويد في أيلول ٢٠١٩ لتبادل أفضل الممارسات حول إدماج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن. كما ضم الوفد الأردني عناصر من القوات المسلحة الأردنية ومديرية الأمن العام. 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 أجندة "المرأة، والأمن، والسلام".<sup>٨</sup>

٥. الغرض الأساسي من إدماج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية هو القيام بمجموعة مختارة من الأنشطة التي تهدف إلى إضفاء الطابع المؤسسي على المعرفة، والمهارات، والمواقف تجاه إدماج النوع الاجتماعي في جميع جهود السلام والأمن لتحقيق الهدف الاستراتيجي الأول في خطة العمل الوطنية الأردنية حول "المرأة، والأمن، والسلام". وقد أتاحت الجهود الأولية فرصة لتعزيز النشاط والقيادة القائمة في هذه المجالات والبناء عليها، وشمل ذلك استخدام إدماج النوع الاجتماعي في جميع جهود السلام والأمن كأداة لتحسين المساواة بين الجنسين، ومشاركة المرأة في القطاع العسكري، وزيادة مسؤولية القطاع العسكري لتنفيذ الالتزامات والسياسات الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين "المرأة، والأمن، والسلام"، وزيادة وعي وفهم القطاع العسكري لأهمية النوع الاجتماعي في جهود السلام والأمن المستدامة وفي تعظيم الفعالية التشغيلية.

٦. تحليل احتياجات التدريب. في بداية عام ٢٠٢٠ وبدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن، أجرت القوات المسلحة الأردنية تحليلاً للاحتياجات التدريبية من أجل تحديد الثغرات في القدرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي على تنفيذ "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١" و"خطط العمل السنوية" وعلى القيام بأنشطة إدماج النوع الاجتماعي في أماكن العمل. وكان الهدف من تحليل الاحتياجات التدريبية هو تقييم المعارف المؤسسية لمنتسبي القوات المسلحة الأردنية بشأن القضايا والمفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي وقدرتهم على إدماج النوع الاجتماعي وتصميم تدريبات خاصة بحسب احتياجاتهم المحددة، وكان الغرض منه توجيه تقييم القدرات وتطويرها والتدريب على إدماج النوع الاجتماعي.

٧. تم عمل مسح لتحليل الاحتياجات التدريبية في مؤسسات القطاع الأمني والقوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي حيث شارك (١٤٤.١) مشاركاً منهم (٥٤٪ إناث، ٤٦٪ ذكور) في كانون الأول ٢٠١٩ وكان (٢٤.٥٥٪) من الذكور الذين شملهم الاستطلاع و(٦٣.٦٩٪) من الإناث ممن شملهم

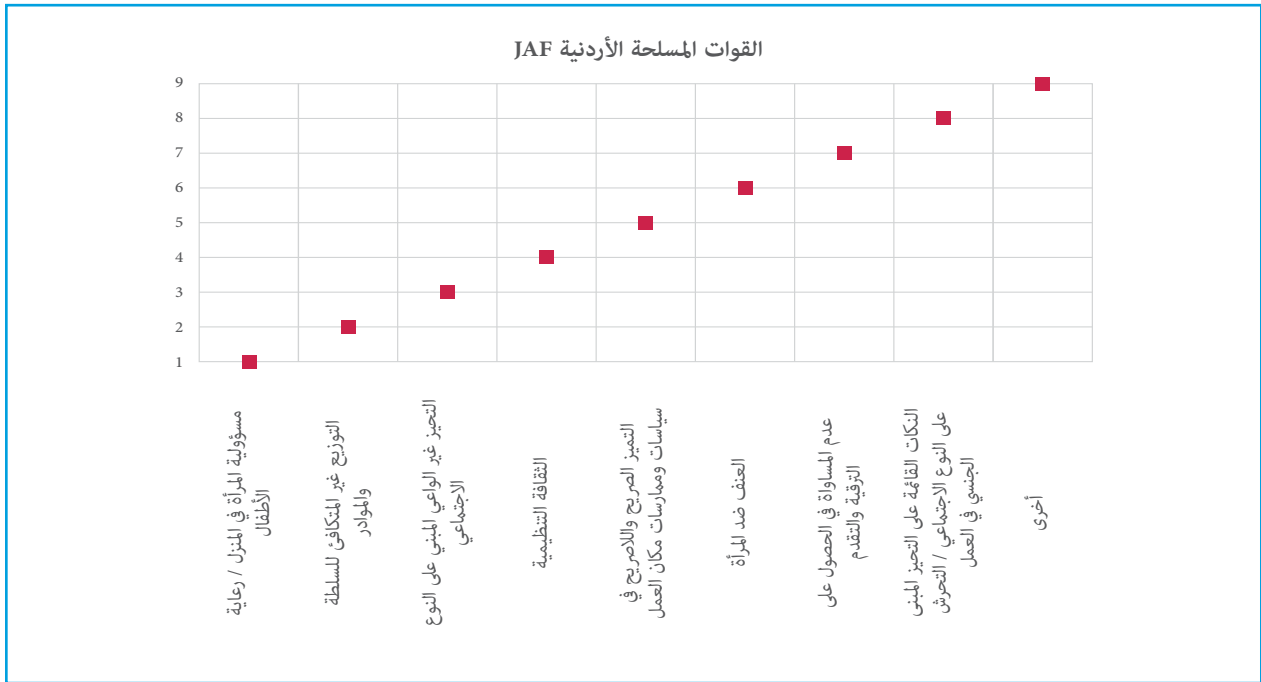
٨ هيئة الأمم المتحدة للمرأة-الأردن، (٢٠١٩)، وكالات قطاع الأمن الأردنيّة تزور مركز الشمال الأوروبي المعني بقضايا النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية بهدف تبادل الممارسات الجيدة بموضوع تعميم إدماج النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني. مأخوذ من <https://jordan.unwomen.org/news/stories/209/october/jordan-security-sector-agencies-visit-the-nordic-center-for-gender-in-military-operations>



الاستطلاع لديهم تصور إيجابي لدخول المرأة، وتقدمها، وقيادتها في قطاع الأمن. كما أظهرت النتائج أن الرجال أقل من النساء - في قطاع الأمن - دعماً لمشاركة المرأة في بعثات حفظ السلام وتحديداً (٢٨.٦٥٪) من الذكور الذين شملهم الاستطلاع و(٤٥.٦٩٪) من الإناث اللاتي شملهن الاستطلاع لديهم تصور إيجابي لنشر النساء في عمليات السلام والبعثات الدولية.

٨. لقد بينت نتائج "تحليل الاحتياجات التدريبية" الذي تم بناؤه اعتماداً على نموذج المعرفة، والتوجهات، والمهارات KAS<sup>١٠٩</sup> الحاجة لثقافة تنظيمية تعزز إدماج النوع الاجتماعي كنهج أساسي للسياسات والأدوار / الصور النمطية المرنة للجنسين، على سبيل المثال، المسؤولية المشتركة لرعاية المنزل / الأطفال، والتوزيع العادل للسلطة والموارد، ومكافحة التمييز في السياسات والممارسات في مكان العمل، والسلوك واللغة المحترمة والمراعية للنوع الاجتماعي بين الزملاء في مكان العمل، والتقدير المتساوي للمرأة والرجل.

٩. باستخدام نموذج KAS، قيم تحليل الاحتياجات التدريبية للمواقف، والثقافة، والقيم السائدة للمشاركين تجاه إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة البرامج والعمليات، باستخدام تسع قضايا ثابتة يمكن أن تساهم في عدم المساواة بين الجنسين أو الأدوار الصارمة بين الجنسين، طلب من المشاركين ترتيبها حسب الأهمية، وتم تجميع تصنيفات المشاركين الفردية، وتم ترتيبها بشكل جماعي حسب الأهمية وكما هو مبين في الشكل (١).

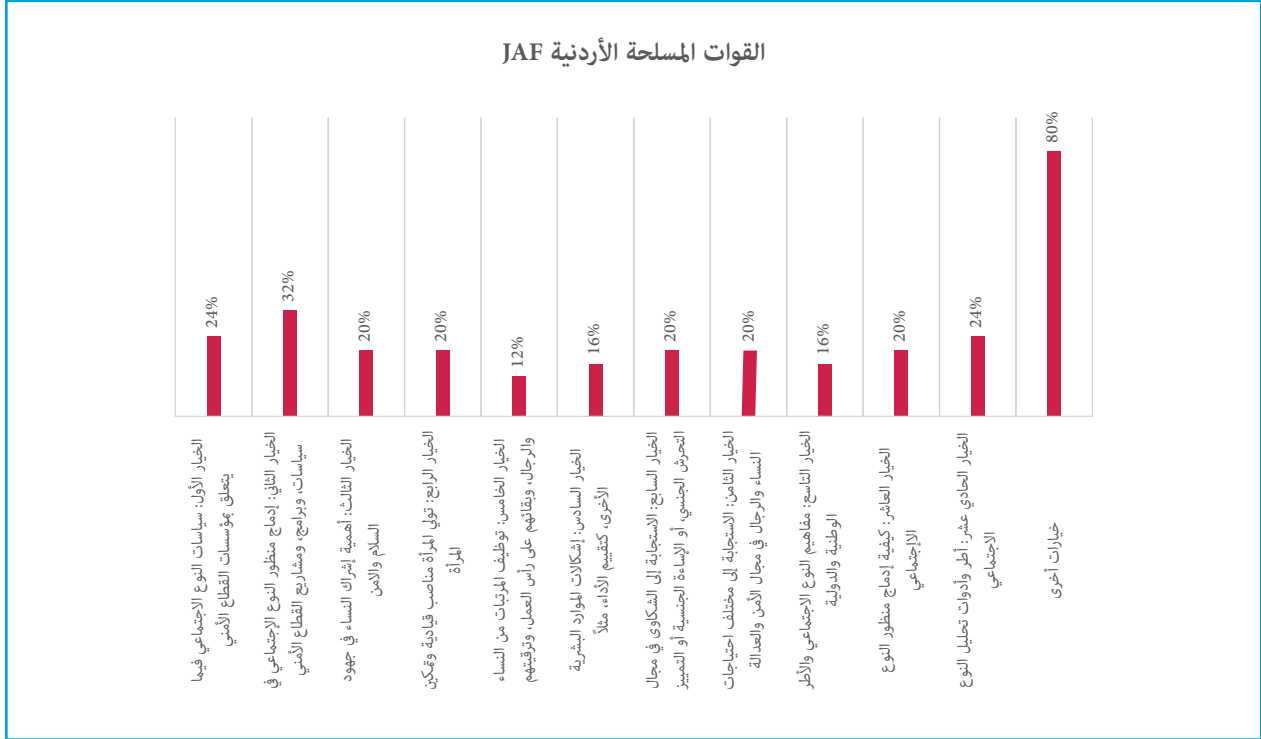


الشكل (١) يبين المحاور في القوات المسلحة الأردنية التي يُنظر إليها على أنها تعزز عدم المساواة بين الجنسين والأدوار بين الجنسين مرتبة حسب الأهمية من قبل القوات المسلحة الأردنية.

٩ المعرفة (القدرة المعرفية).الموقف (القدرة العاطفية) ؛ و المهارات (القدرة النفسية الحركية).

١٠ هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠١٦. «أداة تقييم قدرة المساواة بين الجنسين». أداة لتقييم القدرة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لمنظومة الأمم المتحدة والشركاء الآخرين، الصفحات من ١٥ إلى ١٦.

١٠. بالإضافة إلى ذلك، صنف "تقييم الاحتياجات التدريبية"، من حيث الأهمية بالنسبة للقوات المسلحة الأردنية المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي يمكن من خلال التدريب معالجتها وكما هو مبين في الشكل (٢).



الشكل (٢) توزيع نسبة الأهمية بالنسبة للقوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي

١١. التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي. بدعم تقني من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبهدف تعزيز تنمية القدرات المؤسسية في "المرأة، والأمن، والسلام"، قامت القوات المسلحة الأردنية بإجراء تقييم للنوع الاجتماعي الذاتي وفقاً لما يقتضيه البند (١.١) من "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والسلام، والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١"<sup>١١</sup>، لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى تغييرات في سياسات الموارد البشرية للتأثير بشكل إيجابي على المرأة والتدريب المطلوب للمرأة للدخول، والتقدم، والقيادة، والخطوات التي يمكن أن تتخذها القيادة العليا لتحسين تقدم المرأة، ووضع توصيات واضحة وخطة عمل لتسهيل مشاركة المرأة الفعالة.

١٢. في أيلول ٢٠٢٠، أجرت إدارة شؤون المرأة العسكرية مستعينة بأفضل صيغ الممارسات الدولية التي تم تطويرها في مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن<sup>١٢</sup>، "تقييم النوع الاجتماعي الذاتي" وذلك في إطار التركيز على المواضيع الستة الآتية:

- أ. فعالية الأداء.
- ب. القوانين، والسياسات، والتخطيط.
- ج. العلاقات المجتمعية.

١١ النتيجة ١٠،١: وجود بيئة داخل القطاع الأمني تستجيب للإحتياجات والأولويات الأمنية للمرأة، وتساعد على توظيف المرأة وتقديمها وقيادتها.

١٢ DCAF (٢٠١١). دليل التقييم الذاتي للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي للشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة (جنيف: DCAF، ٢٠١١).

- د. المساءلة والرقابة.
- هـ. الموظفون.
- و. الثقافة المؤسسية.

ويمثل "تقييم النوع الاجتماعي الذاتي" لحظة سريعة عن مدى استجابة المؤسسة العسكرية للنوع الاجتماعي، وقد حددت بعض مجالات التحسن أو التعزيز.



١٣. لقد طورت القوات المسلحة الأردنية استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي من أجل تعزيز إدماج النوع الاجتماعي وإضفاء الصبغة المؤسسية عليه بوصفه عنصراً أساسياً في استراتيجيات القطاع الأمني والعسكري، وسياساته، وعملياته الرامية إلى تحقيق الاستجابة إلى النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة على نحو فعال في القطاع الأمني والعسكري وفي عمليات السلام، وهي تسترشد بعناصر الثقافة التنظيمية التي حددها تحليل الاحتياجات التدريبية إلى جانب المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي صُنفت على أنها هامة لأي تدريب على النوع الاجتماعي يجب معالجته، بالإضافة إلى نتائج وتوصيات "التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي" (الملحق ب وج)، وتحدد "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" كيف يمكن للقوات المسلحة الأردنية البناء على قوتها التنظيمية والتحسين في المجالات التي يمكن للمؤسسة العسكرية أن تكون فيها أكثر مراعاة لمنظور النوع الاجتماعي<sup>١٣</sup>.

١٤. إن الهدف من وضع استراتيجيات خاصة لإدماج النوع الاجتماعي يندرج ضمن أربعة مستويات بشكل عام، وهي:

- أ. زيادة مشاركة المرأة.
- ب. توفير فرص أكثر إنصافاً للحصول على الموارد، والبرامج، والخدمات.
- ج. تحسين المنافع العملية للمرأة.
- د. إحراز تقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين<sup>١٤</sup>.

١٥. إن استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي التي تحقق هذا الهدف، تسعى إلى تحقيق أفضل الممارسات التي تراعي ضمان إدماج النوع الاجتماعي عن طريق العناصر التالية:

- أ. تحسين الفعالية التشغيلية من خلال توفير بيئة مثالية للنساء والرجال من أجل العمل معاً.
- ب. يتضمن جمع المعلومات الاستخباراتية والتخطيط للعمليات تحليلاً قائماً على النوع الاجتماعي، ومنظوراً قائماً على النوع الاجتماعي، كي يتسنى تحقيق أقصى قدر ممكن من الفعالية التشغيلية.
- ج. يصبح مكان العمل خالياً من الحواجز المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك التمييز، كما تمكن الثقافة المؤسسية كل النساء والرجال من التطلع نحو التميز.
- د. الترحيب بالرقابة الداخلية والخارجية المستقلة، والقوية، والفعالة<sup>١٥</sup>.

١٣ DCAF، ٢٠١١، ص ١٤.

١٤ بنك التنمية الآسيوي (٢٠١٣)، إعداد خطة عمل خاصة بالنوع الاجتماعي. ورقة تلميح رقم ٢. مأخوذ من <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34132/files/tip-sheet-2-preparing-gender-action-plan.pdf>

١٥ مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩ ب). الدفاع والنوع الاجتماعي، مجموعة أدوات مُط النوع الاجتماعي والأدوات الأمنية. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR، ص ٢١-٢٥.

١٦. مبادئ عامة. تسترشد "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" بالمبادئ العامة التي توفر إطاراً قوياً للعمل الفعال، ويمكن أن تشمل ما يلي:

- أ. وجود أداة وآلية رئيسية لإدماج النوع الاجتماعي من أجل ضمان تصميم وتنفيذ سياسات، وبرامج، ومشاريع شاملة لمنظور النوع الاجتماعي.
- ب. التعريف بمسألة تعميم منظور النوع الاجتماعي والمساءلة عنها مما يجعل تعميم منظور النوع الاجتماعي ملموساً وصريحاً خلال تصميم البرامج والمشاريع وتنفيذها.
- ج. إنشاء حصص، وأهداف، وأنشطة، وتصميم العناصر الخاصة لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين، وتسهيل مشاركة المرأة، وإظهار فوائد ملموسة من السياسات، والبرامج، والمشاريع.
- د. توفير خارطة طريق لتنفيذ المشاريع، ومراقبتها، وتقييمها.
- هـ. المساعدة على تحقيق فوائد عملية للمرأة وتيسير التغييرات الاستراتيجية في العلاقات بين الجنسين<sup>١٦</sup>.

#### الجدول رقم (١) عناصر "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي"<sup>١٧</sup>

عناصر "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" جيدة النوعية <sup>١٨</sup>
أن تركز على قاعدة بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي والتحليلات الاجتماعية المفصلة، التي تحدد أوجه عدم المساواة والقيود الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
أن تتضمن أهدافاً واضحة، وواقعية، ومناسبة لمشاركة المرأة واستحقاقاتها استناداً إلى بيانات أساسية مصنفة حسب النوع الاجتماعي.
أن يشمل إطار المتابعة والتقييم مؤشرات محددة زمنياً لمراقبة الأداء تستجيب لمنظور النوع الاجتماعي.
أن تكون بسيطة مع إجراءات واضحة.
أن تكون مفهومة ومملوكة بالكامل من قبل الإدارات التنفيذية التي تتقيد بمسؤوليات محددة وجدول زمني للتنفيذ.
أن تكون مزودة بالموارد البشرية المناسبة التي تمتلك الخبرة في شؤون النوع الاجتماعي وبالمخصصات في الميزانية لبناء قدرات النوع الاجتماعي للإدارات التنفيذية.

١٧. إن "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" تبين التزام القوات المسلحة الأردنية بتعزيز المساواة بين الجنسين وبتطوير أعمال "المرأة، والأمن، والسلام" عبر جميع عملياتها، وبرامجها، وأنشطتها، إنها تكمل "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١" وتتصدى على وجه الخصوص للفجوات والثغرات التي قد تحول دون مشاركة المرأة وتمثيلها بشكل كامل ومفيد في القوات المسلحة الأردنية. وتماشياً مع أفضل الممارسات الدولية والنهج المبتكرة، هناك عدة مسارات لتسيير إدماج النوع الاجتماعي على نحو أفضل، لكفالة إسهام الأنشطة في "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" في تحقيق أهداف أوسع نطاقاً للمساواة بين الجنسين وتعزيزها (مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ٢٠١٩، ٢٧) وترد هذه المسارات في الجدول رقم ٢.

١٦ بنك التنمية الآسيوي (٢٠١٣).

١٧ مقتبس من DCAF (٢٠١١) وبنك التنمية الآسيوي (٢٠١٣).

١٨ مقتبس من DCAF (٢٠١١).

جدول رقم (٢) مسارات النهوض بالمساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي

المسارات	أفضل الممارسات والنهج المبتكر <sup>١٩</sup>
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) "المرأة، والأمن، والسلام")، 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، وإدماج 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	تحدي 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.

١٨. الملكية الوطنية. لتحقيق نتائج شاملة للنوع الاجتماعي، تحتاج الإدارات المنفذة إلى الفهم الكامل وامتلاك استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي، وقد أيد كبار القادة في القوات المسلحة الأردنية دمج منظور النوع الاجتماعي في عملياتهم واتخذوا إجراءات لزيادة عدد المجندات على جميع مستويات التسلسل الهرمي وعبر العمليات بما في ذلك عمليات السلام والأمن الدوليين. وتم تسليط الضوء على هذا أيضاً خلال المؤتمر رفيع المستوى للاحتفال بالذكرى السنوية العشرين لقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥، القيادة لقطاع أمني مستجيب للنوع الاجتماعي، الذي شاركت في تنظيمة القوات المسلحة الأردنية، ومديرية الأمن العام، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة في تشرين الأول ٢٠٢٠.

١٩ (مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩). إدارة قطاع الأمن وإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، مجموعة أدوات نمط النوع الاجتماعي والأدوات الأمنية. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, ص. ٣٧-٣٧.

٢٠ المؤتمر الرقمي الذي عقد في ٢١ تشرين الأول ٢٠٢٠ بالشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبالتنظيم مع القوات المسلحة الأردنية و مديريةية الأمن العام، وبدعم من الشركاء الدوليين: كندا، فنلندا، النرويج، إسبانيا و المملكة المتحدة.

١٩. تم تطوير استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية بالاشتراك مع الإدارات المعنية والممثلة في اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي (إدارة شؤون المرأة العسكرية، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية العمليات الحربية، معهد عمليات تدريب حفظ السلام، مديرية شؤون الضباط، مديرية شؤون الأفراد، أركان النوع الاجتماعي)، حيث ينبغي إتاحة المزيد من الفرص للإدارة العليا / القيادة لمواصلة الدعم والتأكد من أن استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي مملوكة بالكامل من قبل القوات المسلحة الأردنية، وتنفيذها كإطار متكامل<sup>٢١</sup>.

٢٠. يجب أن تستند استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية إلى إطار العمل للنوع الاجتماعي الحالي والنجاح في تنفيذ قضايا النوع الاجتماعي، بما في ذلك الدستور الأردني والميثاق الوطني، وكذلك الالتزامات الإقليمية والدولية مثل قرار مجلس الأمن بشأن "المرأة، والأمن، والسلام"<sup>٢٢</sup> التي تكون القوات المسلحة الأردنية مسؤولة أمامها (من خلال خطة العمل الوطنية الأردنية وخطة العمل السنوية). استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي وتهدف إلى توفير التوجيه الاستراتيجي ونقاط الدخول لدمج منظور النوع الاجتماعي في القطاع الأمني والعسكري.

---

٢١ DCAF (٢٠١١) صفحة ١٤.

٢٢ أجندة المرأة والأمن والسلام تشكلت لاحقاً لقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، ١٨٢٠ (٢٠٠٨)، ١٨٨٨ (٢٠٠٩)، ١٨٨٩ (٢٠٠٩)، ١٩٦٠ (٢٠١٠)، ٢١٠٦ (٢٠١٣)، ٢١٢٢ (٢٠١٣)، ٢٣٤٢ (٢٠١٥)، ٢٤٦٧ (٢٠١٩)، ٢٤٩٣ (٢٠١٩).

## الأهداف الاستراتيجية

٢١. استناداً إلى النتائج التي توصل إليها "تقييم الاحتياجات التدريبية" و"تقييم النوع الاجتماعي الذاتي"، تم تطوير "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" بإضافة أنشطة مقترحة مدعومة بثلاثة أهداف استراتيجية شاملة. وهذه الأهداف والأنشطة المقترحة هي على الشكل التالي:

**أ. الهدف الاستراتيجي الأول.** توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كل مظاهر التمييز بين الجنسين. ويشمل ذلك التحسينات الهيكلية مثل وجود موظفين مدربين، وإتاحة رعاية للأطفال، ووضع آليات للرقابة والتقييم، فضلاً عن الالتزام بمشاركة وقيادة المرأة من خلال بيانات المهام الاستراتيجية، والتدريب المتخصص للنساء، والتدريب على التوعية على الفوارق في النوع الاجتماعي لجميع الموظفين.

**ب. الهدف الاستراتيجي الثاني.** إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي، ويحث هذا الهدف على إدخال تحسينات على نظم التوظيف، والترقية، والاستبقاء، وعلى مؤشرات الأداء على مستوى الإدارات من أجل ضمان زيادة مشاركة المرأة، كما يوصي باستعراض مدونات قواعد السلوك، وإجراء مراجعة لهيكلية القوة العاملة لضمان زيادة وصول المرأة إلى الأدوار الفاعلة، وتحديد أهداف تضمن للنساء التوظيف، والمشاركة، والحصول على الأدوار القيادية والمساهمة في حفظ السلام، وبوضع برامج للتوجيه، والتواصل، والقيادة من أجل دعم المرأة في حياتها المهنية، وبمعالجة أي عوائق في البنية الأساسية تحول دون مشاركة المرأة في عملية التوظيف.

**ج. الهدف الاستراتيجي الثالث.** تأكيد المتابعة الداخلية والخارجية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي، ويركز الهدف الثالث على ضمان الالتزام والإشراف على أنشطة إدماج النوع الاجتماعي من خلال اعتماد تقرير سنوي عن مشاركة المرأة في جميع مراحل خدمتها (من التوظيف حتى التقاعد) وعلى تعيين كبار الموظفين من الذكور والإناث كأمناء/ سفراء للنوع الاجتماعي، وكذلك ضمان التعاون المؤسسي مع المجتمع المحلي والمجتمع المدني.

٢٢. توجد استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في القسم ٤ وتحدد الأولويات الاستراتيجية والتدابير الخاصة بكل هدف استراتيجي. أما خطة تنفيذ استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي الواردة في المرفق أ فهي الخطة التفصيلية لتنفيذ هذه الاستراتيجية وتتكون من الأهداف الثلاثة الاستراتيجية والأنشطة والمستهدفات والمؤشرات والأطر الزمنية والجهات المسؤولة.

الإطار العام لاستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي ٢٠٢٤-٢٠٢١  
استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية-الجيش العربي ٢٠٢٤-٢٠٢١

<p>الرؤية</p> <p>أن تكون القوات المسلحة الأردنية مؤسسة عسكرية رائدة على المستوى العربي والدولي في إدماج مفهوم النوع الاجتماعي، وبناء قدرات الكفاءات الجندرية، وتعزيز النهوض بالمرأة في القوات المسلحة الأردنية.</p>		
<p>الأهداف الاستراتيجية</p> <p>توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كل مظاهر التمييز بين الجنسين .</p>	<p>إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي.</p>	
<p>الأولويات الاستراتيجية</p> <p>تطوير الخبرة والقدرة على النوع الاجتماعي. توفير بيئات داعمة لتشجيع النساء على المشاركة. ضمان أنظمة وبيانات قوية للمتابعة والتقييم. تعزيز تقدم المرأة وتطورها من خلال البرامج المستهدفة. تعزيز التزام القيادة العليا والمساءلة. تعزيز عمليات جمع البيانات والشكاوى المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.</p>	<p>ضمان تلبية احتياجات القوى العاملة والقدرات. إزالة الحواجز التي تحول دون توظيف النساء، وتدريبهن، واستبقائهن في الأدوار التشغيلية والميدانية للقوات المسلحة الأردنية. تعزيز وصول المرأة إلى التعليم، والتدريب، والأدوار القيادية العليا. إنشاء مؤشرات أداء قوية تراعي النوع الاجتماعي. ضمان البنية التحتية والخدمات اللوجستية التي تلبى احتياجات النساء والرجال. زيادة الفرص للمرأة في جميع الأدوار وحفظ السلام.</p>	
<p>المقاييس</p> <p>تحقيق الأهداف الخاصة بالعاملين في النوع الاجتماعي والتدريب المتقدم. إدراج تدريب النوع الاجتماعي في برنامج التدريب السنوي. الزيادة السنوية في نسبة النساء عند الانتشار. بيان مهمة القوات المسلحة الأردنية يعكس أهداف النوع الاجتماعي.</p>	<p>اكتمال مراجعة رفع نسبة المرأة في الميدان بحلول ٢٠٢٢. تحقيق أهداف مشاركة المرأة في الأدوار الميدانية، وحفظ السلام، والمناصب العليا. المساواة في الحصول على التعليم، والتدريب، والترقية مضمونة. سياسات الموارد البشرية مراعية للنوع الاجتماعي.</p>	<p>صدر أول تقرير سنوي عام ٢٠٢٢. تحقيق أهداف مناصري/ سفراء النوع الاجتماعي. إجراء المشاورات مع مؤسسات المجتمع المدني سنوياً. إنشاء آلية قوية لتقديم الشكاوى بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي. إجراء متابعة وتقييم مبادرات النوع الاجتماعي سنوياً.</p>

٢٣. من أجل إحراز تقدم في مبادرات المساواة بين الجنسين خلال وما بعد "استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي" وإظهار الشفافية، فإنه يُوصى بإعداد تقرير سنوي (المرأة في القوات المسلحة الأردنية/ من قبل إدارة شؤون المرأة العسكرية) لتتبع تحسن مشاركة المرأة في القوات المسلحة الأردنية أثناء الخدمة العسكرية كما هو مبين أدناه. وقد تتضمن المقاييس الرئيسية في هذا التقرير<sup>٢٣</sup> ولكنها لا تقتصر على ما يلي:

- أ. **الاستقطاب، والتجنيد، والاستخدام.**
  - (١) عدد ونسبة المجندين في القوات المسلحة ونسبة التجنيد المستهدفة المحققة.
  - (٢) عدد ونسبة المجندين في كل رتبة.
  - (٣) عدد ونسبة الضباط من الإناث في الرتب العليا (مقدم فما فوق).
- ب. **التدريب، والتعليم، والتعلم، والتطوير.**
  - (١) النسبة المئوية للمجندين اللاتي أكملن التدريب الأولي وغيره.
  - (٢) نسبة المجندين اللاتي يحصلن على التعليم، والقيادة، والتطوير المهني.
- ج. **التنقل الداخلي، والتعيينات، والنشر.**
  - (١) عدد ونسبة الضباط والأفراد من الإناث المشاركات في بعثات حفظ السلام.
  - (٢) عدد ونسبة الضباط من الإناث اللاتي تم اختيارهن لشغل مناصب قيادية.
- د. **إدارة القدرات والوظائف.**
  - (١) عدد ونسبة المؤهلات للترقية في كل رتبة.
  - (٢) عدد ونسبة الضباط والأفراد من الإناث على كل مستوى تمت ترقيته.
  - (٣) عدد النساء الضباط والأفراد من الإناث اللاتي يحصلن على برامج التوجيه.
  - (٤) عدد ونسبة الضباط والأفراد من الإناث الحاصلات على الأوسمة والجوائز<sup>٢٤</sup>.
  - (٥) عدد هيئات صنع القرار الرئيسية التي تضم أعضاء من الإناث.
- هـ. **الاحتفاظ (الاستبقاء).**
  - (١) متوسط معدلات الاحتفاظ في كل مستوى رتبة.
  - (٢) مدة الخدمة ومعدلات انتهاء الخدمة للضباط والأفراد من الإناث.
  - (٣) أسباب ترك الخدمة.
  - (٤) عدد ونسبة الإناث العائدات إلى العمل من إجازة الأمومة وفترة الخدمة بعد إجازة الأمومة.
- و. **إدارة القوى العاملة.**
  - (١) عدد ونسبة الضباط من الإناث في هيئات صنع القرار الرئيسية.
  - (٢) عدد ونسبة الإناث في الأدوار غير التقليدية.

٢٣ أعلمتها اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان (٢٠١٢) معاملة المرأة في قوة الدفاع الأسترالية. مأخوذ من <https://defence.humanrights.gov.au/sites/default/files/community-guide.pdf>

٢٤ أي ميداليات، أو تكريمات، أو أوسمة تُمنح من خلال نظام التكريم والجوائز الوطني المطبق في القوات المسلحة الأردنية.



٢٤. يتولى مساعد رئيس هيئة الأركان المشتركة للإدارة والقوى البشرية مسؤولية الإشراف على تنفيذ «استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي»، والإبلاغ عن التقدم المُحرز كل ستة أشهر إلى «رئيس هيئة الأركان المشتركة للقوات المسلحة الأردنية» من خلال «إدارة شؤون المرأة العسكرية، ومديرية شؤون الضباط، ومديرية شؤون الأفراد، ومديرية العمليات الحربية، ومديرية التدريب العسكري، ومديرية التخطيط والتنظيم».

### المتابعة والتقييم

٢٥. تتولى «إدارة شؤون المرأة العسكرية» مسؤولية تقييم مدى إنجاز مؤشرات «خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والأمن، والسلام ٢٠١٨-٢٠٢١» وتقديم التقارير إلى مساعد رئيس هيئة الأركان المشتركة للإدارة والقوى البشرية من خلال إطار المتابعة والتقييم.

### الخاتمة

٢٦. إن الجهود التي تبذلها «القوات المسلحة الأردنية» حاليًا تُظهر وبشكل واضح أن إدماج النوع الاجتماعي بوصفه نهجًا أساسيًا في السياسة العامة يحظى بدعم من القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية من أجل الوفاء بالأطر الوطنية والالتزامات العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وأجندة «المرأة، والأمن، والسلام»، وذلك عبر تطبيق «خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١» و«خطة العمل السنوية». إن ذلك يتحقق أساسًا من خلال إنشاء أركان النوع الاجتماعي واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي وتعيين مستشارة للنوع الاجتماعي لقيادة قضايا النوع الاجتماعي في إدارة شؤون المرأة العسكرية، ويمكن تعزيز ذلك من خلال إدراج بيان الالتزام بالمساواة وعدم التمييز في بيان المهام الاستراتيجية الخاص بالقوات المسلحة الأردنية، وإدراج اعتماد مناصرين أو سفراء للنوع الاجتماعي. إن الإشراف الداخلي والخارجي على تطبيق «خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والسلام، والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١» و«خطة العمل السنوية» قوي جدًا، ويجب أن يرافقه تبين ظاهر لقضايا النوع الاجتماعي من قبل كل وحدات وتشكيلات القوات المسلحة الأردنية.

٢٧. ظهر من خلال النتائج أنه قد تكون هناك بعض الحواجز في الهيكلية الداخلية والسياسات الخاصة أمام مشاركة المرأة الكاملة والهادفة عبر وحدات وتشكيلات القوات المسلحة الأردنية. ففي حين أن فرص التجنيد متاحة للنساء والرجال بشكل متساوٍ في القوات المسلحة الأردنية، إلا أنه غالبًا لا يتم توظيف النساء بسبب الافتقار إلى البنية التحتية، أو تعيينهن في مناصب معينة بسبب التصورات المسبقة، بما فيها المعتقدات الثقافية الموروثة فيما يتعلق بقدرة المرأة على القيام بأدوار ومهام معينة مثل وحدات الميدان.



٢٨. هناك حاجة إلى مزيد من التدريب لجميع المرتبات حول قضايا النوع الاجتماعي بما في ذلك آلية تقديم الشكاوى للعنف القائم على النوع الاجتماعي، والتدريب على المساواة، وعدم التمييز، والتحيز من قبل القادة والمدراء. تحتاج سياسات الموارد البشرية أيضًا إلى المراجعة لضمان تحقيق عدد كافٍ من الضباط من الإناث واستدامتهن في الرتب العليا (مقدم فما فوق) في جميع فئات المناصب القيادية.

٢٩. لقد ركزت استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي على اتخاذ تدابير لمعالجة بعض الحواجز المحتملة والتحيز في إدارة وتقديم المرأة في مهنتها. ومن أجل تحقيق الرؤية الملكية حول المشاركة الفعالة للمرأة، فإن وجود تقرير سنوي للإحصاءات المتعلقة بجميع جوانب دورة حياة العمل، سيمكن القوات المسلحة الأردنية من تحديد مجالات الأولوية للجهود الحالية والمستقبلية نحو تحقيق النوع الاجتماعي الكامل.

## الملحق أ :

# الخطة التنفيذية لاستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١ - ٢٠٢٤

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤					
توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين				الهدف الاستراتيجي الأول	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية، اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي، ضباط النوع الاجتماعي.	٢٠٢١-٢٠٢٤	تطوير الشروط المرجعية لمستشاري النوع الاجتماعي وضباط الارتباط. عدد المستشارين اللذين تم تعيينهم. نسبة العاملين المدربين كمستشارين للنوع الاجتماعي.	تعيين (٤) مستشاري للنوع الاجتماعي على مستوى وحدات وتشكيلات القوات المسلحة الأردنية، سلاح البحرية، سلاح الجو، الخدمات الطبية الملكية وارتباطهم المباشر مع مستشار النوع الاجتماعي في إدارة شؤون المرأة العسكرية)٢٥. تأهيل (٥٠) نقطة اتصال للنوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢١.	إنشاء وتعزيز هيكلية نقاط اتصال للنوع الاجتماعي في جميع وحدات وتشكيلات القوات المسلحة الأردنية مرتبطين مباشرة مع القادة في وحداتهم ومع اركان النوع الاجتماعي في إدارة شؤون المرأة العسكرية (لا تقل عن رتبة رائد) في المستويات الإدارية والاستراتيجية والعملياتية والتعبوية).	١.١

٢٥ مؤشر الأداء ١,٤ في الخطة الوطنية لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ - الإطار العام للمتابعة والتقييم- محدث ٣٠ آب ٢٠٢٠.

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين				الهدف الاستراتيجي الأول	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية، اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي.	٢٠٢١-٢٠٢٢	تضمن التدريب ضمن الخطة التدريبية للقوات المسلحة الأردنية.  يتم اعتماد دورة مستشار النوع الاجتماعي كجزء من نظام التدريب في القوات الأردنية المسلحة الأردنية ويتم بالتنسيق مع إدارة شؤون المرأة العسكرية و مديرية التدريب العسكري.  عدد الذكور والإناث اللذين اكملوا التدريب كمستشاري للنوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية.	إقرار الإطار التدريبي لمستشاري النوع الاجتماعي باللغة العربية.  ١٦ مدرب أنهوا تدريب المدربين على الإطار التدريبي للنوع الاجتماعي بحلول ٢٠٢١.	تطوير ومأسسة واستدامة تدريب مستشاري النوع الاجتماعي ونقاط الاتصال للنوع الاجتماعي سواء في إدارة شؤون المرأة العسكرية أو مرتبات القوات المسلحة الأردنية <sup>٢٦</sup> .	٢.١

٢٦ النشاط ٢,٧ من خطة العمل السنوية للقوات المسلحة الأردنية ٢٠١٩-٢٠٢١.

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

الهدف الاستراتيجي الأول		توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين			
الرقم	النشاط	الهدف	المؤشر	الإطار الزمني	المسؤولية
٣.١	توفير الدعم اللازم لتوفير خدمات رعاية الأطفال للعاملين في القوات المسلحة الأردنية ذكورا وإناثا لتمكينهم من تحقيق التوازن مع إعطاء الأولوية للإناث.	استحداث ٤ حضانات للأطفال بحلول عام ٢٠٢٤.	النسبة المئوية من منتسبي القوات المسلحة الأردنية (النساء والرجال) الذين يحصلون على خدمات رعاية الأطفال. عدد الحضانات التي تم استحداثها.	٢٠٢١-٢٠٢٤	مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، مديرية مؤسسة الإسكان والأشغال العسكرية، إدارة شؤون المرأة العسكرية، اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي.
٤.١	تعزيز وتطوير قاعدة بيانات خاصة لجمع البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.	أنظمة قاعدة بيانات خاصة بالنوع الاجتماعي والعنف ضد النوع الاجتماعي.	أتمتة عملية جمع بيانات النوع الاجتماعي وبناء نظام للمتابعة والتقييم الخاص بها.	٢٠٢٢-٢٠٢٤	مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، قيادة الشرطة العسكرية الملكية، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، مديرية الأمن العسكري، مديرية القضاء العسكري، إدارة شؤون المرأة العسكرية.

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين				الهدف الاستراتيجي الأول	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية، مركز تدريب عمليات حفظ السلام.	٢٠٢١-٢٠٢٤	نسبة العنصر النسائي اللواتي تم تدريبهن ونسبة العنصر النسائي المشاركات في عمليات حفظ السلام بعد الخضوع للتدريب المتخصص.	تدريب ما نسبته ٣٠٪ من النساء في القوات المسلحة الأردنية بحلول عام ٢٠٢٤.	توفير وتعزيز التدريب المتخصص للنساء بهدف تطوير قدراتهن على تنفيذ واجباتهن في العمل وزيادة تمثيل العنصر النسائي في المناصب القيادية وفي الميدان وخاصة في مجال العمل العسكري والمشاركة في عمليات حفظ السلام في القوات.	٥.١
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، مديرية التوجيه المعنوي، مديرية الإفتاء، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢٢-٢٠٢٣	عدد المؤشرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي الواردة ضمن استراتيجيات القوات المسلحة الأردنية.	أن يتم تضمين مفهوم النوع الاجتماعي ضمن استراتيجيات القوات المسلحة الأردنية بحلول عام ٢٠٢٣.	تضمين مفهوم النوع الاجتماعي ضمن استراتيجيات القوات المسلحة الأردنية بتحقيق المساواة وعدم التمييز.	٦.١

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

الهدف الاستراتيجي الأول				توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين	
الرقم	النشاط	الهدف	المؤشر	الإطار الزمني	المسؤولية
٧.١	تطوير وتنفيذ برنامج تدريبي توعوي سنوي خاص بالقادة ومدراء الوحدات و المديرات للتوعية بمفاهيم النوع الاجتماعي والتمييز.	تدريب ما نسبته ٣٠٪ من القادة من كلا الجنسين سنوياً.	عدد القادة والمدراء اللذين حصلوا على جلسات تدريب توعوية بحلول ٢٠٢٤.	٢٠٢١-٢٠٢٤	مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.
٨.١	تطوير و تنفيذ التدريب على التوعية في ما يخص النوع الاجتماعي في سلسلة التعليم والتدريب من خلال مادة (مدخل إلى النوع الاجتماعي) لكافة مرتبات القوات المسلحة الأردنية من خلال مدارس ومعاهد القوات المسلحة الأردنية.	تدريس مادة (مدخل إلى النوع الاجتماعي) في جميع معاهد ومدارس القوات المسلحة بحلول عام ٢٠٢١.	عدد ونوع الدورات التدريبية التي تعقد للتوعية في ما يخص النوع الاجتماعي.	٢٠٢١-٢٠٢٤	مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

توفير بيئة وثقافة بالنوع الاجتماعي تساهم في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة وإلغاء كافة مظاهر التمييز بين الجنسين				الهدف الاستراتيجي الأول	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢٢-٢٠٢٤	إعداد مسودة البرنامج التوجيهي بحلول عام ٢٠٢٢. نسبة النساء اللواتي اكملن البرنامج التوجيهي ٢٠٢٣-٢٠٢٤	أن تكمل ٣٠٪ من النساء البرنامج التوجيهي سنوياً. إعداد مسودة لبرنامج توجيهي لعمليات حفظ السلام. إعداد برنامج توجيهي للقادة لدعم عمل المرأة وتطويرها.	بناء وتطوير وتنفيذ برنامج توجيهي للنساء بهدف تعزيز دعم القادة لعمل المرأة وتطويرها في مجالات العمل المختلفة بما يضمن الاحتفاظ بعملها.	٩.١
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، مديرية التوجيه المعنوي، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد الرسائل الإعلانية التي تم إنتاجها بحلول عام ٢٠٢٣.	تصميم وإنتاج ٣ منتجات تواصل ورسائل إعلانية (فيديوهات، ملصقات، أخبار، قصص نجاح) يتم نشرها سنوياً.	دعم تنفيذ استراتيجية JONAP للاتصال في القوات المسلحة الأردنية من خلال التركيز على تعزيز مشاركة المرأة في القطاع العسكري وعمليات حفظ السلام.	١٠.١

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي				الهدف الاستراتيجي الثاني	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد الوظائف التي تمّ تحديدها وفتح مجالاتها أمام المرأة.	إزالة جميع الحواجز التي تم تحديدها لمراجعة مشاركة المرأة.	إجراء مراجعة لعملية تجنيد العنصر النسائي والعمل على إزالة الحواجز والمعوقات التي تقف في طريق تعزيز مشاركتها.	١.٢
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	نسبة الزيادة في تجنيد العنصر النسائي في الميدان. عدد العنصر النسائي الذي يعمل في الميدان.	الوصول إلى نسبة ٣٪ من العنصر النسائي في الميدان.	زيادة المشاركة العامة للنساء في القوات المسلحة الأردنية في العمل الميداني <sup>٢٧، ٢٨</sup> .	٢.٢
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	نسبة المشاركات في عمليات حفظ السلام من العنصر النسائي.	زيادة النسبة إلى ١٨٪ بحلول ٢٠٢٤ <sup>٢٩</sup> .	رفع أعداد المشاركات من العنصر النسائي في عمليات حفظ السلام <sup>٣٠</sup> .	٣.٢

٢٧ يتم تعيين معظم حصص التمثيل بين ٢٠-٥٠ في المائة - تعتبر «الكتلة الحرجة» التي يصبح فيها تمثيل المجموعة أكثر من مجرد رمز (DCAF، ٢٠١٩أ، ص ٢٦).

٢٨ لكي يكون توظيف النساء أكثر جدوى، يجب أن يتم ذلك بطرق تراعي السياق الثقافي والمؤسسي والسياسي (DCAF، ٢٠١٩أ، ص ٢٦).

٢٩ المؤشر ١،٣ للخطة الوطنية الأردنية ١٣٢٥ الإطار العام للمتابعة التقييم المحدث في ٣٠ آب ٢٠٢٠.

٣٠ المرجع السابق نفسه.



استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي				الهدف الاستراتيجي الثاني	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	نسبة الزيادة في عدد النساء في المناصب القيادية العليا والمتوسطة بحلول عام ٢٠٢٤. <sup>٣٢</sup>	زيادة نسبة تمثيل النساء في المناصب القيادية من ٣٧.١% في عام ٢٠٢٠ لتصبح ٤٠% بحلول ٢٠٢٤.	تحديد مستهدفات لمساواة النوع الاجتماعي في المناصب القيادية (تعيين العنصر النسائي في المناصب القيادية المتوسطة والعليا) <sup>٣١</sup> .	٤.٢
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد السياسات التي تم مراجعتها سنوياً.	أن يتم مراجعة وتعديل ٥٠% من السياسات والاستراتيجيات بما يلبي متطلبات إدماج النوع الاجتماعي بحلول ٢٠٢٤.	دعم عملية إدماج النوع الاجتماعي في سياسات واستراتيجيات القوات المسلحة الأردنية بما يضمن تحسين فرص تمثيل العنصر النسائي في المناصب القيادية بالرجوع إلى نفس المعايير التي يتم اتباعها بالنسبة للرجال.	٥.٢

٣١ مقدم فما فوق.

٣٢ مقدم فما فوق.

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي				الهدف الاستراتيجي الثاني	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد مؤشرات الأداء التي تم قياسها بناء على النوع الاجتماعي.	تقييم ما نسبته ٤٠% من مؤشرات الأداء في وحدات القوات المسلحة الأردنية بناء على النوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢٣.	تضمن تحليل النوع الاجتماعي وإدماج النوع الاجتماعي ضمن مؤشرات الأداء لكافة وحدات القوات المسلحة الأردنية.	٦.٢
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية الضباط، القضاء العسكري، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	اعتماد مدونة السلوك الوظيفي الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي من قبل القوات المسلحة الأردنية بحلول عام ٢٠٢٢.	إعداد مسودة تقرير بخصوص المراجعة بحلول ٢٠٢٢.	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 ذات الصلة في حال وجود أي حالة.	٧.٢

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

إدماج المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات المستجيبة للنوع الاجتماعي				الهدف الاستراتيجي الثاني	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون مديرية الضباط، مديرية التوجيه المعنوي، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد أعضاء العنصر النسائي المشاركات في الجلسات من خلال قناة التواصل (فعاليات اجتماعية، مبادرات).	قناة تواصل رسمية خاصة بالعنصر النسائي في القوات المسلحة الأردنية.	بناء قنوات تواصل رسمية (شبكة تواصل) للنساء في القوات المسلحة الأردنية لتعزيز تبادل الخبرات وزيادة التواصل بين العنصر النسائي بالإضافة إلى زيادة انخراط العنصر النسائي في القيام بالواجبات الميدانية لدعم التواصل والمناصرة بين العنصر النسائي.	٨.٢
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية الإمداد والتجهيز، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	نسبة الزيادة في متطلبات التدريب.	إنهاء المراجعة بحلول عام ٢٠٢٤.	تصميم وإجراء مراجعة للبنية التحتية واللوجستية لتحديد الفجوات أو أي متطلبات غير مكتملة خاصة بالعنصر النسائي بما في ذلك الزي الرسمي لهن.	٩.٢

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

تأكيد المتابعة الداخلية والخارجية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي				الهدف الاستراتيجي الثالث	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
إدارة شؤون المرأة العسكرية، واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي.	٢٠٢١-٢٠٢٤	مسودة تقرير سنوي في نهاية كل عام.	إعداد التقرير السنوي الأول للفترة ٢٠٢١/١/١ إلى ٢٠٢١/١٢/٣١ بحلول ٢٠٢٢.	إعداد مسودة تقرير سنوي حول التقدم في مشاركة المرأة في القوات المسلحة الأردنية بالتوافق مع JONAP بنظام المتابعة والتقييم.	١.٣
إدارة شؤون المرأة العسكرية، واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد الضباط (من الجنسين) اللذين تم تسميتهم كسفراء للنوع الاجتماعي بحلول عام ٢٠٢٣.	تسمية إثنين من الضباط كسفراء لقضايا النوع الاجتماعي بحلول ٢٠٢٣.	تسمية الضباط المميزين من الجنسين في عملهم في تحقيق المساواة من خلال تطبيق مفاهيم JONAP واستراتيجية النوع الاجتماعي كسفراء للنوع الاجتماعي.	٢.٣
مديرية ديوان القيادة العامة، إدارة شؤون المرأة العسكرية، واللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد الاستشارات التي تم إنجازها مع مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المعنية بشؤون المرأة.	إجراء جلسة تشاورية واحدة كل سنة.	وضع الآليات اللازمة لتطوير العلاقات مع مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المعنية بشؤون المرأة للتعاون في مجال الاستشارات والعمل على الأجندة الخاصة بالمرأة والأمن والسلام.	٣.٣

استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي للقوات المسلحة الأردنية ٢٠٢١-٢٠٢٤

تأكيد المتابعة الداخلية والخارجية على نتائج إدماج النوع الاجتماعي				الهدف الاستراتيجي الثالث	
المسؤولية	الإطار الزمني	المؤشر	الهدف	النشاط	الرقم
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، قيادة الشرطة العسكرية الملكية، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، مديرية الأمن العسكري، مديرية القضاء العسكري، إدارة شؤون المرأة العسكرية.	٢٠٢١-٢٠٢٤	نسبة وعي المرئيات بألية ومنهج تقديم الشكاوى عدد الدورات التوعية الخاصة بنشر الوعي بأليات ومنهجيات الشكاوى.	توفير آلية محددة للشكاوى بحلول عام ٢٠٢٢.	التأكيد على أن لدى كافة مرتبات القوات المسلحة الوعي والمعرفة بألية وإجراءات تقديم الشكاوى ضد المرئيات بخصوص المخالفات المرتبطة بالتمييز ضد النوع والعنف ضد المرأة والتحرش الجنسي والمخالفات الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان.	٤.٣
مديرية العمليات الحربية، مديرية التدريب العسكري، مديرية التخطيط والتنظيم، مديرية شؤون الأفراد، مديرية شؤون الضباط، إدارة شؤون المرأة العسكرية، مركز تدريب عمليات حفظ السلام.	٢٠٢١-٢٠٢٤	عدد المرئيات اللذين تم تدريبهم على نظام المتابعة والتقييم نسبة المخرجات التي تم متابعتها.	إنجاز ما نسبته ٨٥% من مخرجات استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية.	بناء آليات للمتابعة والتقييم لمتابعة تنفيذ استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الأردنية بالتوازي مع الخطة الوطنية الأردنية <sup>٣٣</sup> .	٥.٣

٣٣ النشاط ٢,٥ في الخطة السنوية للقوات المسلحة الأردنية ٢٠١٩-٢٠٢١.

## الملحق ب:

### نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي

١. فعالية الأداء.

أ. البعد الأول: القدرات والتدريب.

(١) إحدى الطرق الرئيسية التي يُبذل بها جهود إدماج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن، هي بواسطة التدريب على قضايا النوع الاجتماعي (مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، مسار ٣). وينبغي على التعليم الأساسي والتدريب الخاص بعناصر الأمن والعدالة أن يشمل أدوات لتحليل الفوارق بين الجنسين، وتلبية الحاجات الأمنية والعسكرية للنوع الاجتماعي، وإدماج النوع الاجتماعي، والتصدي للتحيز الجنسي. وهذا ما يساعد في التأكيد على أن مصطلح "النوع الاجتماعي" سيصبح جزءاً لا يتجزأ في توفير الأمن بدلاً من أن يكون إضافياً أو اختياريًا. وبالتالي فإن أي تدريب إضافي وأي نمط من أنماط التعليم وفرص القدرة على البناء سوف يُبنى على هذه القاعدة، وغالباً ما تكون النهج المختلفة ضرورية للمرتبات في المراحل الأولى مقابل من هم في مستوى الإدارات المتوسطة أو العليا<sup>٣٤</sup>.

(٢) تقوم مديرية التوجيه المعنوي في القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية بتنفيذ حملات إعلامية خاصة بالفعاليات والمؤتمرات، والأنشطة الخاصة بحقوق الإنسان وخاصة حقوق المرأة، وتسلط الضوء على إنتاجها وإدماجها في العمل. كما تقوم المديرية بزيادة الوعي، والتوجيه، والإرشاد، بالتنسيق مع المديرية ذات الصلة، من خلال التوعية والإعلام لعناصر القوات المسلحة الأردنية وأسره. وتقوم مديرية شؤون الضباط ومديرية شؤون الأفراد بإعطاء محاضرات لجميع وحدات القوات المسلحة الأردنية حول قانون خدمة الأفراد، وقانون التقاعد العسكري، وقانون الضمان الاجتماعي، حيث يُصرح في تلك المحاضرات عن كامل حقوق وواجبات الأفراد الشخصية ولكلا الجنسين.

(٣) يُعطى التدريب على إدماج النوع الاجتماعي في مختلف دورات حفظ السلام التي تتم في «معهد تدريب عمليات السلام»، ويشمل ذلك: (أ) المراقبون العسكريون في الأمم المتحدة. (ب) ضباط الأركان. (ج) التنسيق المدني - العسكري في الأمم المتحدة، حماية المدنيين وحماية الأطفال. (د) إدماج النوع الاجتماعي في عمليات السلام. (هـ) قانون النزاعات المسلحة. (و) الوعي الحضاري العربي، يستخدم «مركز منظمات عمليات السلام» المناهج الدراسية الأساسية التي توفرها «الأمم المتحدة كمواضيع التدريب الأساسية لما قبل نشر القوات» التي تتضمن المواضيع التالية: حقوق الإنسان والمرأة والسلام والأمن والتحرش الجنسي، والاعتداء، والاستغلال الجنسي والعنف الجنسي القائم على النوع الاجتماعي والعنف الجنسي المتصل بالنزاعات ومدونات قواعد السلوك والانضباط في عمليات حفظ السلام، حيث يتم التركيز على حماية حقوق الإنسان والمدنيين بصفة عامة، والنساء والأطفال، بالإضافة إلى تحليل النوع الاجتماعي والاندماج، مما يزيد من وعي المشاركين بمهام الأدوار المتخصصة في عمليات السلام.

٣٤ (DCAF) ٢٠١٩، ص. ٣١-٣٢.

(٤) لقد دعمت منظمات محلية ومنها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والمديريات الداخلية في القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي مثل مديرية القضاء العسكري، ومديرية الإفتاء، وإدارة شؤون المرأة العسكرية، ومعهد تدريب عمليات حفظ السلام في عقد التدريبات اللازمة.

(٥) وخلال التدريبات الأولية التي نُظمت، تلقى جميع المجندين تدريباً بشأن المساواة بين الجنسين (الخاصة بالترقيات، والحصول على الدورات الدراسية، والحصول على المؤهلات، وما إلى ذلك) وبالتحرش الجنسي والتمييز، بما في ذلك عواقب هذا السلوك.

(٦) ففي حين أنه لا يتوفر حالياً برنامج لتدريب القوات المسلحة الأردنية بشأن التشريعات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وسياسات النوع الاجتماعي بشكل كافٍ، إلا أن دورات توعية مرتبات العسكريين والمدنيين (من النساء والرجال على حد سواء) تقدمها إدارة شؤون المرأة العسكرية ومديرية التدريب العسكري عندما يُطلب ذلك من قبل وحدات وتشكيلات القوات المسلحة الأردنية<sup>٣٥</sup>.

(٧) **أركان النوع الاجتماعي.** من الأمور الأساسية لتعميم إدماج النوع الاجتماعي بصورة فعالة في بناء القدرات والتدريب تعيين مستشار لقضايا النوع الاجتماعي، وأركان النوع الاجتماعي، ونقاط اتصال النوع الاجتماعي. وبناءً على «خطة العمل الوطنية الأردنية حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١<sup>٣٦</sup>» وخطة العمل السنوية<sup>٣٧</sup> وانسجاماً مع مسارات النهوض بالمساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي «مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن» البند الرابع - الاستعانة بموظفين ذوي خبرة متخصصة بشؤون النوع الاجتماعي، أنشأت القوات المسلحة الأردنية أركان النوع الاجتماعي بأطر مرجعية ومنتسبين مدربين، وحيث يقع المكتب عملياً ضمن إدارة شؤون المرأة العسكرية، واستناداً إلى أفضل الممارسات التي نشأت عن ذلك، فإنه يمكن للمستشارين في قضايا النوع الاجتماعي أن ينجزوا مهامهم بشكل أفضل عندما تتوفر لهم الشروط التالية:

(أ) وجود قيادة تؤكد أن تعزيز المساواة بين الجنسين هو أمر محوري لنجاح مهمة المؤسسة العسكرية.

(ب) يحتاج موظفو النوع الاجتماعي إلى التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي المتصلة بمهامهم.

(ج) يحتاج موظفو النوع الاجتماعي (من مستشارين ونقاط اتصال) إلى وصف وظيفي واضح.

(د) يحتاج العاملون على شؤون النوع الاجتماعي إلى بعض الصلاحيات والوضوح بشأن مهامهم، وموارد كافية بما في ذلك الوقت والموظفون المساعدون.

(هـ) وجود شبكة دعم مهني بين موظفي شؤون النوع الاجتماعي تسهل تبادل المعلومات الرئيسية وتؤدي إلى أفضل الممارسات.

<sup>٣٥</sup> كما نصحت به رئيسة إدارة شؤون المرأة العسكرية خلال الاجتماع الذي عقده عبر تطبيق ZOOM بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مع زميلاتها في الأمم المتحدة لشؤون المرأة من أجل توضيح نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي.

<sup>٣٦</sup> النتيجة ١،١.

<sup>٣٧</sup> النشاط ١،١،١،٩-١،١،١،١١.

## ب. البعد الثاني: الحصول على الخدمات.

تؤكد قيادة القوات المسلحة الأردنية أن جميع أفراد القوات المسلحة الأردنية يمكنهم الإبلاغ عن أي جريمة وعليهم أن يتوقعوا أنه سيتم التحقيق فيها.

## ج. البعد الثالث: بيانات عن الجرائم المتصلة بالنوع الاجتماعي.

(١) تتولى قيادة الشرطة العسكرية كل الإحصاءات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي فقط. كما تتولى قيادة الشرطة العسكرية ومديرية القضاء العسكري الشكاوى المتعلقة بمنسوبي القوات المسلحة الأردنية، أما الشكاوى المتعلقة بالأطراف المدنية فتُحال إلى مديرية الأمن العام<sup>٣٨</sup>.

(٢) يتم النظر في الشكاوى ضد مرتبات القوات المسلحة الأردنية برفع الشكاوى إلى القائد المباشر ويتم تشكيل هيئة تحقيق عسكرية داخلية أو مشتركة إذا كانت هناك أطراف من وحدات عسكرية أخرى وبالتنسيق مع مديرية القضاء العسكري.

## ٢. القوانين، والسياسات، والتخطيط.

### أ. البعد الرابع: القوانين والمعايير الوطنية، والإقليمية، والدولية.

#### (١) أطر العمل الدولية.

(أ) تشمل الأطر الدولية الرئيسية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩، وإعلان ومنهاج عمل بيجين لعام ١٩٩٥<sup>٣٩</sup>، وقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، وتسعة قرارات ذات صلة بـ «المرأة، والأمن، والسلام»<sup>٤٠</sup>. إن اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، بوصفها إحدى المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان في منظومة الأمم المتحدة، تتطلب من الدول الأعضاء أن تتعهد بالتزامات قانونية بضرورة احترام، وحماية، وتعزيز حقوق المرأة. ويشمل ذلك الحماية من العنف المتعلق بالنوع الاجتماعي، ومشاركة المرأة في الحياة العامة والسياسة، والقضاء على التمييز في القوة العاملة<sup>٤١</sup>.

(ب) صادق الأردن، على اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، عام ١٩٩٢، والأردن مُلزم قانونًا بتنفيذ أحكام الاتفاقية وتقديم تقارير كل أربع سنوات عن الأنشطة التي تُتخذ للامتثال للالتزاماتها. ولغاية هذا التاريخ، قدم الأردن ستة تقارير دورية إلى اللجنة المعنية بالقضاء على

٣٨ كما نصحت به مديرة إدارة شؤون المرأة العسكرية خلال الاجتماع الذي عقده عبر تطبيق ZOOM بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مع زميلاتها في الأمم المتحدة لشؤون المرأة من أجل توضيح نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي.

٣٩ إطار للتغيير، ناشئ عن المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة عام ١٩٩٥، ويتألف من ١٢ مجالاً هاماً من مجالات الاهتمام المتصلة بالمرأة. مزيد من المعلومات عبر الرابط: <https://beijing20.unwomen.org/en/about#:~:text=The%20Platform%20for%20Action%20imagines%20a%20world%20where.process%20unleashed%20remarkable%20political%20will%20and%20worldwide%20visibility>

٤٠ تتكون خطة العمل السنوية من القرارات التالية: قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، ١٨٢٠ (٢٠٠٨)، ١٨٨٨ (٢٠٠٩)، ١٨٨٩ (٢٠٠٩)، ١٩٦٠ (٢٠١٠)، ٢١٠٦ (٢٠١٣)، ٢١٢٢ (٢٠١٣)، ٢٢٤٢ (٢٠١٥)، ٢٤٦٧ (٢٠١٩)، ٢٤٩٣ (٢٠١٩).

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



لتمييز ضد المرأة وتم استعراض آخر تقرير في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧<sup>٤٢</sup>. وكانت الإشارة الوحيدة للمرأة في القوات المسلحة الأردنية، بموجب المادة ٨، التي تركز على تمثيل المرأة على الصعيد الدولي، هي ما يلي: ”للمرأة“ دور رئيسي تؤديه في مختلف وحدات وتشكيلات القوات المسلحة، وقد تم إنشاء إدارة شؤون المرأة العسكرية، لتشجيع المرأة على القيام بدور أكثر فعالية في القوات المسلحة الأردنية وتعزيز دورها في مجالات جديدة، مثل المشاركة في قوات حفظ السلام والقيام بمهام خاصة بالنساء، تشارك منتسبات القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي (وحدات الخدمات الطبية الملكية ووحدات الميدان) في المهمات والواجبات وكان من أهمها المشاركة في مستشفيات الخطين الثالث والرابع الأردنية (ليبيريا)، ومستشفى الخط الثاني الأردني (الكونغو)، وقوات المهمات الخاصة (أفغانستان)، وقد أدت هذه المشاركة إلى «تعزيز قدرة المرأة على تحمل المسؤولية والقيادة وزيادة مدى إلمامها ومعرفة جيوش البلدان الأخرى...»<sup>٤٣</sup>

## (٢) أطر العمل الوطنية.

(أ) إن الأردن ملزم بدستوره الوطني الذي ينص على المساواة ”دون تمييز أمام القانون في الحقوق والواجبات على أساس العرق، أو اللغة، أو الدين“<sup>٤٤</sup>، وبالميثاق الوطني الذي ينص على المساواة بين الرجل والمرأة ”بموجب القانون، ولا يجوز التمييز بينهما في الحقوق والواجبات بغض النظر عن الاختلاف في العرق، أو اللغة، أو الدين“<sup>٤٥</sup>.

(ب) ينبغي على القوانين التي تحكم القوات المسلحة وغيرها من المؤسسات والسياسات الدفاعية التابعة لها، أن تساهم في التغيير عندما يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين، وأن تجعل تلك المؤسسات أكثر دعمًا للنساء والرجال على حد سواء خلال حياتهم المهنية، وأن تكون أكثر قدرة على تلبية الاحتياجات الأمنية والعسكرية المتنوعة لجميعهم خلال عملياتهم داخل وخارج البلاد. ويعني ذلك ضمان عدم وجود تمييز رسمي على أساس الجنس، ويعني بالتالي أن تتغلب القوانين والسياسات على الحواجز الرسمية التي تحول دون المساواة بين الجنسين، كحظر التحرش الجنسي وغيره من السلوكيات التمييزية على سبيل المثال، وتمكين النساء والرجال من العمل على قدم المساواة من خلال مراعاة مسؤوليات الرعاية الخاصة بهم<sup>٤٦</sup>.

(ج) تبنى الأردن عام ٢٠١٨ خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١، وهذا يتفق مع المسار رقم ٢- أطر السياسات لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن المتعلقة بإدماج المساواة بين الجنسين في الحوكمة الأمنية، وتشمل خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-

٤٢ الأمم المتحدة (٢٠١٥). التقرير الوطني السادس المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. مأخوذ من: <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/6/jordan-sixth-national-periodic-report-to-the-cedaw-committee>

٤٣ كما نصحت به رئيسة إدارة شؤون المرأة العسكرية خلال الاجتماع الذي عقدته عبر تطبيق ZOOM بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مع زميلاتها في الأمم المتحدة لشؤون المرأة من أجل توضيح نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي.

٤٤ الفصل الثاني.

٤٥ يوضح التقرير الدوري السادس المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام ٢٠١٥ (ص.١٣) أن إفال ”الجنس“ أو ”نوع الجنس“ (كأساس محظور للتمييز وتوصية اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لإدراجها في الدستور) لا يشكل أساساً للتمييز بين المواطنين، وأن مصطلح ”الأردنيين“ يشمل النساء والرجال دون تمييز. (انظر الرابط <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20publications/final%20english%20book2.pdf?la=en&vs=2010>).

٤٦ الفصل ٥، الفقرة ٦.

٤٧ DCAF، ٢٠١٩، ب، ص٢٩.

٢٠٢١ أربعة أهداف استراتيجية، من ضمنها الهدف الاستراتيجي رقم ١ المتعلق بالقطاع الأمني والعسكري - تحقيق الاستجابة لمراعاة فوارق النوع الاجتماعي والمشاركة المجدية للمرأة في قطاع الأمن وفي عمليات السلام، وهناك نتيجتان محددتان للهدف الاستراتيجي رقم ١: تهيئة بيئة داخل القطاع الأمني والعسكري تستجيب للاحتياجات والأولويات الأمنية والعسكرية للمرأة، وتؤدي إلى استقطاب المرأة، وتقدمها، وقيادتها. وزيادة فرص مشاركة المرأة وقيادتها في العمليات والبعثات الدولية.

(د) تقوم خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١ بمتابعة مراجعة الأردن المستمرة للتشريعات من أجل إزالة أي دلالات أو مؤشرات تمييزية، كما لاحظت الحاجة إلى اتخاذ تدابير لضمان وصول المرأة إلى مناصب صنع القرار، وبشكل عام، توفير الآلية التي تعمل على تحسين مشاركة المرأة في الجهود الأردنية للسلام والأمن. إن إحدى المبادرات ذات الأولوية العالية في إطار النتيجة رقم ١.١ من الهدف رقم ١، هي إجراء تقييم النوع الاجتماعي الذاتي، وهو ما يخدم الغرض من تحديد أي فجوات بين أنشطة خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١ وأفضل الممارسات فيما يتعلق بمشاركة المرأة في قطاع الأمن على قدم المساواة وقد حُددت هذه الفجوات في الملحق (أ).

(هـ) لا تميز القوانين، والأنظمة، والتعليمات المعمول بها في القوات المسلحة الأردنية بين الجنسين، ولا توجد أي قيود على دور المرأة في القوات المسلحة الأردنية، بيد أن التنفيذ العملي لسياسة المساواة، في عمليات التوظيف على سبيل المثال، لا يوفر للمرأة الفرصة في الحصول على العديد من الأدوار، كملحق عسكري، أو وظيفة مسلحة، أو سائق، ويعود ذلك إلى سببين: القيود المفروضة على ميزانيات التوظيف. وطريقة تفكير ومواقف المسؤولين حول التجنيد الذين يميلون لاختيار الرجال على النساء. وعلى صعيد إيجابي، طلبت القوات الخاصة في القوات المسلحة الأردنية مؤخراً تجنيد المزيد من النساء في ميادين القوات الخاصة وتأهيلهن في الدورات التدريبية الميدانية اللازمة<sup>٤٨</sup>.

(و) إن جلالته القائد الأعلى للقوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي يوجه القيادة العامة باستمرار على تمكين وتفعيل دور المرأة في القوات المسلحة الأردنية. لقد طلب عطوفة، رئيس هيئة الأركان المشتركة - الجيش العربي، إعداد دراسة بشأن زيادة عدد النساء في القوات المسلحة الأردنية بالصيغة العسكرية وكيفية تحقيق ذلك، والعمل جارٍ على تجنيد إناث بالصيغة العسكرية من قبل مديرية شؤون الضباط<sup>٤٩</sup>.

(ز) تم رصد امتثال القوات المسلحة الأردنية للقوانين والسياسات الوطنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي بعد توجيهات من جلالته القائد الأعلى ورئيس هيئة الأركان المشتركة بشأن دور المرأة في الجيش، من خلال آليات المتابعة، والتقييم، والإبلاغ في تنفيذ خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١ وخطة العمل السنوية. وفي هذا الصدد، يتعين على جميع الإدارات تقديم تقارير سنوية عن خطط عملها، وعن التقدم المحرز في تحقيق مؤشرات الأداء لديها، إلى مساعد رئيس هيئة الأركان المشتركة للإدارة والقوى البشرية.

٤٨ كما نصحت به رئيسة إدارة شؤون المرأة العسكرية خلال الاجتماع الذي عقده عبر تطبيق ZOOM بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مع زميلاتها في الأمم المتحدة لشؤون المرأة من أجل توضيح نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي.

٤٩ المرجع السابق نفسه.

وتتولى إدارة شؤون المرأة العسكرية تقديم التقارير عن خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١ وخطة العمل السنوية الخاصة بالنوع الاجتماعي، إلى اللجنة التوجيهية العليا على مستوى الحكومة في خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١<sup>٥٠</sup>.

(ح) تشمل الرقابة الخارجية زيارات من المركز الوطني لحقوق الإنسان لمركز الإصلاح والتأهيل العسكري التابع لقيادة الشرطة العسكرية - في القوات المسلحة الأردنية وتسهل مديرية ديوان القيادة العامة التعاون والتشاور بين جميع الجهات، وهي كثيراً ما تبحث عن المعلومات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وقضايا حقوق الإنسان من أجل مشاركتها مع المركز الوطني لحقوق الإنسان<sup>٥١</sup>.

## ب. البعد الخامس: السياسات، والإجراءات، والتنسيق المؤسسي.

(١) **الاتجاه الاستراتيجي**، إن بيان مهمة القوات المسلحة الأردنية والتخطيط الاستراتيجي الحالي لا يشير إلى أي مصطلح للتمييز أو التحيز، إلا أنه بنفس الوقت لا يوجد ما يذكر في تعليمات وسياسات القوات المسلحة أو مصطلحات تشير إلى المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، الدراسة التي تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في القوات المسلحة الأردنية (انظر الفقرة رقم ١٨) تملك القدرة على تعزيز التزام القوات المسلحة الأردنية بالمساواة بين الجنسين وإصرارها الاستراتيجي على ذلك.

(٢) تتمثل الجهة الرئيسية المعنية بالنوع الاجتماعي في إدارة شؤون المرأة العسكرية وتشمل واجبات المدير وضع السياسات العامة المتعلقة بشؤون الضابطات، والمجنندات، والمستخدمات المدنيات، وإجراء الدراسات المتعلقة بشؤون المرأة العسكرية، ووضع أو تعديل التعليمات بما يتناسب مع خصوصية المرأة العسكرية واحتياجاتها، وتقديم المشورة بشأن توظيف المرأة بطرق غير تمييزية.

(٣) **خطة العمل السنوية**. في عام ٢٠١٩، قامت القوات المسلحة الأردنية بوضع خطة عمل سنوية لتوجيه جهود إدماج النوع الاجتماعي من قبل إدارة شؤون المرأة العسكرية واللجنة التنسيقية، وهي خطة عمل محددة بوضوح تشمل الأهداف، والأطر الزمنية، والموارد اللازمة لتنفيذ المسؤوليات وآليات الرقابة، والتقييم، وإعداد التقارير بوضوح، ويوضح الجدول رقم أ-١ كيفية معالجة خطة العمل السنوية لقضايا النوع الاجتماعي.

٥٠ المرجع السابق نفسه.

٥١ المرجع السابق نفسه.

الجدول رقم أ-١. استجابة خطة العمل السنوية لقضايا النوع الاجتماعي

مسألة النوع الاجتماعي	استجابة خطة العمل السنوية
الرقابة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطوير قدرات اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي بالمتابعة والتقييم</li> </ul>
مرتبات شؤون النوع الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مستشار النوع الاجتماعي</li> <li>• نقطة اتصال النوع الاجتماعي</li> <li>• أركان النوع الاجتماعي</li> <li>• اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي</li> <li>• الفريق العامل التقني المعني بالنوع الاجتماعي</li> </ul>
إدماج النوع الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء تقييم النوع الاجتماعي الذاتي</li> <li>• إجراء تحليل الاحتياجات التدريبية</li> <li>• تنظيم حلقات عمل، وحلقات دراسية، ودورات تدريبية للتوعية</li> <li>• إنشاء مكتب للنوع الاجتماعي، تعيين مستشار للنوع الاجتماعي وتحديد مسؤولياته</li> <li>• تشكيل اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي مع الشروط المرجعية</li> <li>• وجود كل من المرأة والرجل في جميع الوحدات وتكليفهما بالمهام، والوظائف، والتعيينات نفسها</li> <li>• وضع وتنفيذ دورة دراسية لمستشار النوع الاجتماعي</li> <li>• إدماج النوع الاجتماعي في نظم التعليم والتدريب</li> </ul>
التحرش الجنسي والتمييز	<ul style="list-style-type: none"> <li>• من خلال جلسات التوعية</li> <li>• عملية تلقي الشكاوى وإجراء التحقيقات</li> </ul>
العنف القائم على النوع الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• من خلال جلسات التوعية</li> <li>• عملية تلقي الشكاوى وإجراء التحقيقات</li> </ul>
المساواة بين الجنسين	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تكافؤ الفرص في الدورات التدريبية</li> <li>• زيادة النسبة المئوية من النساء المدربات والمؤهلات</li> <li>• توفير الهياكل الأساسية المراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي (في الميدان) والدعم اللوجستي</li> </ul>
النهوض بالمرأة / تقدم المرأة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بناء قدراتها وتمكينها من خلال دورات تدريبية محددة</li> <li>• إجراء تدريب موجه لبناء مهارات قيادة المرأة والحكم</li> <li>• زيادة النسبة المئوية للنساء المدربات والمؤهلات في الميدان (إلى 3%)</li> <li>• حصول المرأة على برامج اللغات الأجنبية</li> <li>• زيادة عدد النساء المشاركات في بعثات حفظ السلام</li> <li>• صقل المهارات الأساسية للمرأة العسكرية لتمكينها من تولى المناصب الإدارية والقيادية</li> <li>• ضمان الهياكل الأساسية المناسبة (للووظائف الميدانية)</li> <li>• إشراكهم في مختلف لجان صنع القرار حسب تخصصهم ورتبهم</li> </ul>

(٤) أظهرت قيادة القوات المسلحة الأردنية الالتزام الوطني والملكية الوطنية نحو دمج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتزامات دائرة العمل في المستوى الاستراتيجي ومستوى العمليات من خلال خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١ وخطة العمل السنوية، أسهمت قيادة القوات المسلحة الأردنية في المؤتمر الرفيع المستوى الذي تم عن بُعد عبر الإنترنت في ٢١ تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٢٠ بمناسبة الذكرى السنوية لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥، بعنوان قيادة إصلاح قطاع الأمن المستجيب للنوع الاجتماعي.

(٥) تمويل نشاطات خطة العمل السنوية هو مزيج من الدعم المقدم من الأمم المتحدة للمرأة الأردنية وميزانيتها، ولكن حتى تاريخ اليوم لم يتم تسجيلها رسمياً من قبل الإدارات المالية للقوات المسلحة الأردنية، كما لا يوجد حالياً أي تتبع للنفقات المتعلقة بالأنشطة المتصلة بإدماج النوع الاجتماعي، وفيما يتعلق بمعايير السلوك، لدى القوات المسلحة الأردنية مدونة سلوك وظيفي تمت مراجعتها عام ٢٠١٧ استناداً إلى معايير أفضل الممارسات المتبعة في منظمة حلف الشمال الأطلسي.

### ٣. العلاقات المجتمعية.

#### أ. البعد السادس: التصورات العامة.

(١) تُعد العلاقات المجتمعية والتصورات العامة أمراً أساسياً لكسب ثقة المجتمع المحلي وضمان قدرة مؤسسة الأمن على تلبية احتياجات موظفيها. إن المسار رقم ١ في مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن يوصي بما يلي: التعامل المباشر مع المجتمعات المحلية بطريقة تشاركية؛ خلق العمليات التي تسمح بالاستماع إلى مختلف الآراء، والتأكد من أنه سيعمل بحسب هذه الآراء، والتأكيد على الشفافية وعلى إعلام المجتمع حول التغييرات في الخدمات أو الممارسات<sup>٥٢</sup>.

(٢) ينظر أفراد المجتمع إلى القوات المسلحة الأردنية بعين التقدير، والاحترام، والثقة، والشعور بالأمان، وينظر المجتمع المدني إلى القوات المسلحة نظرة إيجابية للغاية. جُمعت هذه المعلومات من قبل مديرية التوجيه المعنوي وتمت مشاركتها مع الإدارات/المديريات ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن إدارة شؤون المرأة العسكرية تتجاوب مع الاستبيانات التي تقدمها منظمات حكومية أخرى، وغالباً ما تتلقى طلبات لكتابة مقالات في المنتديات الدولية عن دور المرأة في القوات المسلحة الأردنية، وتُسنَد لمديرية الثقافة العسكرية مهمة إعطاء محاضرات توعوية في المدارس والجامعات<sup>٥٣</sup>.

(٣) تظهر نظرة المجتمع المدني تجاه القوات المسلحة الأردنية أنها بيئة عمل مناسبة من خلال الأعداد المرتفعة للمتقدمين الراغبين بالانضمام إلى صفوفها من كلا الجنسين، لطالما كانت وما زالت القوات المسلحة الأردنية محط إعجاب واحترام جميع الأردنيين من مختلف الفئات والطبقات، بسبب مهنتهم وكفاءتهم على كل المستويات، وكانت القوات المسلحة الأردنية من أولى المؤسسات التي عملت على إدماج المرأة ومشاركتها في العمل العسكري.

٥٢ مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩). إدارة قطاع الأمن، وإصلاح القطاع الأمني، والنوع الاجتماعي، مجموعة أدوات تمت النوع الاجتماعي والأدوات الأمنية. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women. ص ٢٩.

٥٣ المرجع السابق نفسه.

(٤) تشارك القوات المسلحة الأردنية في العديد من المهام والواجبات الإنسانية داخل الأردن وخارجه، مما يعكس إيجاباً على مستوى إنجاز المهمة على أرض الواقع، ويسهم في إبراز صورتها المشرقة وحسن سمعتها، وبدورها تقوم مديرية التوجيه المعنوي وبالشراكة والتنسيق المستمر مع وسائل الإعلام المحلية، بتبني مهمة القوات المسلحة الأردنية في مجالات العمليات، وتُظهرها في وسائل الإعلام بشكل يليق بالرسالة التي تقدمها.

(٥) يتمتع الأردن ببيئة آمنة ومستقرة على الرغم من الأوضاع غير المستقرة في المنطقة، حيث تقوم القوات المسلحة الأردنية ومختلف الأجهزة الأمنية بواجباتها على أكمل وجه وعلى أعلى مستوى من التنسيق والشراكة مع مختلف مؤسسات الدولة وقد جعل أداءهم هذا بالإضافة إلى تطبيق القانون، من الأردن بلدًا يتمتع مواطنوه وسكانه بالأمن والسلام في المجتمع. ومن خلال الندوات والمحاضرات التي يتم تنفيذها في الجامعات، والكليات، والمؤسسات المدنية، ساهمت القوات المسلحة الأردنية في إقامة علاقات وثام مع الجمهور، فوجود الثكنات والوحدات العسكرية في المناطق السكنية لا يؤثر سلبيًا على المواطنين ولا يحد من حركتهم أو يعطل مصالحهم.

## ب. البعد السابع: التعاون والتشاور مع الشعب.

بشكل عام، تتعاون القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية مع جميع الجهات ذات الصلة.

## ٤. المساءلة والمراقبة.

### أ. البعد الثامن: الشكاوى المقدمة ضد منتسبي القوات المسلحة الأردنية.

(١) يتطلب المسار ٥ لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن الثقافية المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام أن تضمن المؤسسات الأمنية أن لديها آليات تأديبية للقضايا الداخلية للتحرش الجنسي، والاعتداء الجنسي، والنشر، وأن جميع الموظفين على دراية بها<sup>٥٤</sup>. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق التدريب.

(٢) لدى القوات المسلحة الأردنية عملية شكاوى داخلية مرتبطة بالنظام القضائي الأردني حيث يتولى المدعي العام التحقيق في القضية وفقًا للأحكام القانونية المعمول بها ثم تتم إحالة القضايا إلى مديرية القضاء العسكري، وتكون مديرية القضاء العسكري، الممثلة بالمدعي العام في المديرية أو في الوحدات العسكرية، مؤهلة لتلقي الشكاوى ضد الأفراد والضباط العسكريين، سواء كانت تلك الشكاوى من شخص مدني أو عسكري، وفي الوقت نفسه يمكن لصاحب الشكاوى تقديم شكواه للمراكز الأمنية التي تُحيل بدورها هذه الشكاوى إلى مديرية القضاء العسكري.

(٣) إن السلطة المختصة بالفصل في الدعاوى التي يكون أحد أطرافها عسكرياً هي مديرية القضاء العسكري حيث تُتخذ الإجراءات القانونية اللازمة من خلالها. إن القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية هي مؤسسة رسمية تخضع لجميع القوانين، واللوائح، والتعليمات المعمول بها في المملكة الأردنية الهاشمية.

(٤) صرحت القوات المسلحة الأردنية بأنه لم يتم الإبلاغ عن أي حالات للعنف المتصل بالنوع الاجتماعي ضد أفراد من القوات المسلحة الأردنية، ولهذا السبب لا يوجد تحليل للأنماط في الشكاوى، كما

٥٤ DCAF، ٢٠١٩، ص ٣٥.



أنه لا توجد تقارير عن تدابير تأديبية داخلية. إن التدريب على عملية تقديم الشكاوى<sup>٥٥</sup> وآلياتها غير متوفرة لعناصر القوات المسلحة الأردنية، إلا أن مديرية القضاء العسكري تتعامل مع جميع الشكاوى سواء من طرف مدني أو من شخص عسكري، كما يستطيع المشتكي تقديم شكواه لدى مديرية الأمن العام التي بدورها تحيل هذه الشكاوى إلى مديرية القضاء العسكري. ويتم التنسيق بين الشرطة العسكرية الملكية ومديرية الأمن العام عن طريق تشكيل لجان تحقيق مشتركة، تصدر قراراتها عن طريق إدارة القضاء العسكري. وفي حال تقديم شكوى، يكون للقضاء العسكري سلطة النظر في الشكوى وفقاً لقانون الإجراءات الجنائية العسكرية، وقانون تشكيل المحاكم العسكرية، وقانون العقوبات العسكرية.

## ب. البعد التاسع: الرقابة الداخلية والخارجية.

(١) الرقابة الداخلية. تتم الرقابة الداخلية على القوات المسلحة الأردنية من قبل قادة الوحدات والتشكيلات، ومن قبل مكتب المفتش العام، ومن قبل التفتيشات المبرمجة، بالإضافة إلى التفتيشات المفاجئة من قبل مديرية الأمن العسكري.

(٢) الرقابة الخارجية. تشمل الرقابة الخارجية عملية إقرار الميزانية عن طريق البرلمان الأردني، وعملية التقصي من خلال هيئة مكافحة الفساد، وتتولى اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة واللجنة التوجيهية العليا على المستوى الحكومي الإشراف على تنفيذ خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول «المرأة، والأمن، والسلام» ٢٠١٨-٢٠٢١، وفي حين أن منظمات المجتمع المدني ليست أعضاء في اللجنة التوجيهية العليا، إلا أنه يُسمح لها بحضور الاجتماعات بصفة مراقبين.

(٣) التدريب. لا يوجد تدريب لأعضاء هيئة الرقابة الداخلية والخارجية فيما يتصل بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

## ٥. هيئة الموظفين.

### أ. البعد العاشر: التجنيد وآلية الاختيار.

(١) مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن مسار ٥- تحدي الثقافة المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام، هي مسائل تتطلب أن تضمن المؤسسات الأمنية والعسكرية وجود آليات وأنظمة للموارد البشرية غير تمييزية<sup>٥٦</sup>، لقد استثنيت النساء عبر التاريخ من الخدمة في مجموعة واسعة من الوظائف داخل القوات المسلحة وخاصة في المواقع القتالية. وقد طرحت عدة أسباب لاستبعاد النساء من القتال ومن أدوار أخرى معينة، تتراوح بين حجج مفادها أن النساء غير قويات جسدياً بما فيه الكفاية وأن الفرق المختلطة بين الجنسين تجازف بتقويض تماسك الوحدة<sup>٥٧</sup>، خوفاً من أن

٥٥ كما نصحت به مديرية إدارة شؤون المرأة العسكرية خلال الاجتماع الذي عقده عبر تطبيق ZOOM بتاريخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مع زميلاتها في الأمم المتحدة لشؤون المرأة من أجل توضيح نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي.

٥٦ DCAF، ٢٠١٩، أ، ص ٣٥.

٥٧ تماسك الوحدة هو مفهوم عسكري، يُعرّف بأنه «الترايط بين الجنود بطريقة تحافظ على إرادتهم والتزامهم تجاه بعضهم البعض، والوحدة، والمهمة المنجزة، على الرغم من ضغوط القتال أو المهمة». لا تزال الحجج قائمة على أن إشراك النساء في الوحدات التي تكونت من رجال فقط سابقاً سيتعارض مع ترايط الجنود أو العمل الجماعي للوحدة.

الرجال قد يتصرفون بطرق غير عقلانية من أجل حماية زميلاتهم الإناث في ساحة القتال، بيد أن التجارب الإيجابية للبلدان التي تسمح للمرأة بالخدمة العسكرية في جميع الأدوار تثير الشكوك في صحة هذه الشكوك، وأن المزيد والمزيد من البلدان بدأت تزيل جميع الحواجز الرسمية أمام النساء اللاتي يخدمن في القوات<sup>٥٨</sup>.

(٢) إن عملية التجنيد مقيدة ضمن الموازنة المعتمدة لدى القوات المسلحة الأردنية وتتماشى وفق النقص الحاصل بشكل عام، وتعتمد نسبة التجنيد في القوات المسلحة الأردنية على احتياجات وحداتها وتشكيلاتها من العنصر النسائي، كما يتم احتساب عدد النساء المدنيات إلى العدد الكلي من النساء مما يؤدي إلى رفع نسبتهن، في حين أن الأعداد المطلوبة من النساء العسكريات في الميدان تبقى قليلة لقلة عدد النساء في الميدان ولارتفاع النسبة الإجمالية بسبب النساء المدنيات، وفي محاولة لزيادة المشاركة العسكرية للنساء، تمت دراسة إمكانية تحويل المستخدمات المدنيات من الصبغة المدنية إلى الصبغة العسكرية، غير أنه تبين أن معظم تلك النساء لا تستوفي الحد الأدنى من شروط الخدمة العسكرية، لذلك لا بد من القيام بعملية تجنيد للنساء العسكريات<sup>٥٩</sup>.

(٣) إن التدابير الحالية الموضوعية لتشجيع التجنيد هي نفسها بالنسبة للجنسين، باستثناء اختلاف الوزن، والطول، واللياقة البدنية للإناث، أما المؤهلات الأكاديمية، والموافقات الأمنية، واللياقة الصحية، وغيرها فتنتطبق على كلا الجنسين. إن مديرتي شؤون الضباط وشؤون الأفراد هما المديرتان المعنيتان بعملية التجنيد، ومن خلال تواجد فرق التجنيد التي تضم ضباطاً وأفراداً من كلا الجنسين للإشراف على عملية التجنيد، يتم تجنيد الإناث أحياناً وفقاً لحاجة القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي، وعلى سبيل المثال التجنيد لحساب (كلية الأميرة عائشة، الكلية العسكرية الملكية).

(٤) إن عدد النساء اللاتي يتم تجنيدهن أقل بكثير من عدد الرجال لأسباب عديدة، منها:

- (أ) صعوبة تدريب النساء في مهن معينة.
- (ب) مواقع الوحدات العسكرية من المناطق السكنية، وصعوبة النقل من وإلى الموقع.
- (ج) الافتقار إلى البنية الأساسية اللازمة لاستيعاب النساء.
- (د) المعايير والتقاليد في المجتمع تمنع النساء من التنقل بعيداً عن مناطقهن السكنية.
- (هـ) هناك نقص في مرافق رعاية الأطفال في معظم الوحدات العسكرية.

(٥) تعتمد عملية آلية التجنيد على توافر عدة شروط وفقاً لمختلف المؤهلات الفرعية، بما في ذلك (المؤهلات الأكاديمية، الموافقات الأمنية، الصحة، اللياقة البدنية)، وهذه الشروط تنطبق على كلا الجنسين ويمكن تحقيقها، لكن لا يوجد تدريب واضح أو دورة محددة للمشاركين في عملية التجنيد من أجل ردع أو كشف المواقف التمييزية ضد المرأة أو الرجل، إلا أن مدير شؤون الضباط ومدير شؤون الأفراد يعطيان توجيهات لأركانبة التجنيد بشكل دوري ويتابعان الأداء فيما يتعلق بذلك. ويتم تقديم كل أسماء المتقدمين للوظيفة إلى مديرية الأمن العام لإسداء المشورة بشأن أي سوابق أمنية أو جنائية بصفة عامة، واستناداً إلى الرد يُنظر في الطلب للقبول أو الرفض.

٥٨ DCAF، ٢٠١٩ ب، ص ٢٩.

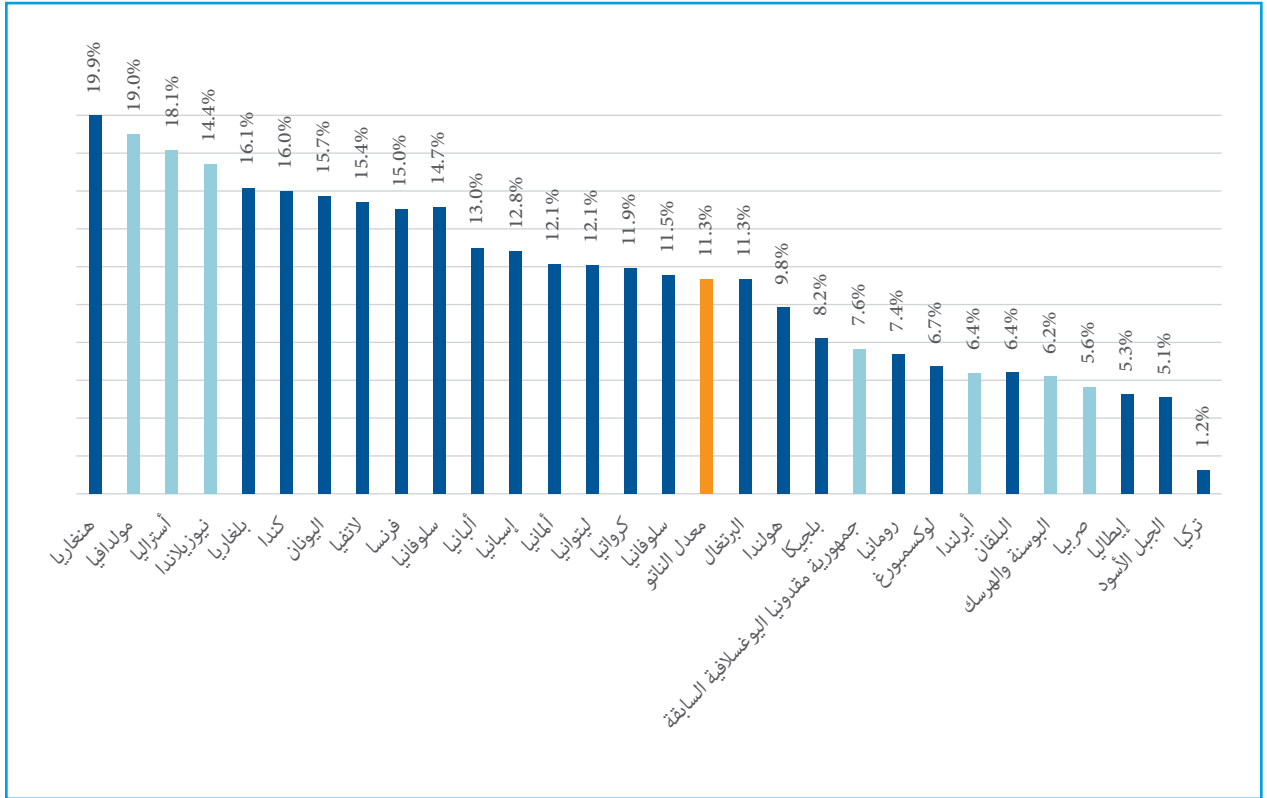
٥٩ كما نصحت مديرة إدارة شؤون المرأة العسكرية، القوات المسلحة الأردنية عبر لقاء من خلال زووم بتاريخ ٢٢ كانون الأول ٢٠٢٠ لتوضيح الاستجابات حول تقييم النوع الاجتماعي.



## ب. البعد الحادي عشر: استبقاء الموظفين.

(١) إن الإدماج الكامل لكل من النساء والرجال ضروري لكي تستفيد القوات المسلحة من جميع المهارات والقدرات المتاحة لأفراد الخدمة ولأفراد البلد وليكونوا ممثلين للمجتمع الذي يخدمونه. إن الحق في الخدمة في القوات المسلحة هو جانب من جوانب حق الشخص في المشاركة الكاملة كمواطن، فضلاً عن حقوق الإنسان الأخرى. وإن وجود قطاع عسكري متنوع يعكس التكوين الديموغرافي للبلد الذي يمثله، يتمتع بشرعية عامة أكبر<sup>٦٠</sup>.

(٢) في عام ٢٠١٨، بلغ متوسط النسبة المئوية للنساء العاملات في الخدمة الفعلية في الدول السبع الشريكة لمنظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو) ١١.٥٪ وفي جميع أعضاء منظمة حلف شمال الأطلسي والدول الشريكة بلغ المتوسط ٣.١١٪،<sup>٦١</sup> الشكل أ-٢ بين نطاق معدلات مشاركة أعضاء منظمة شمال الأطلسي والدول الشريكة.



الشكل أ-٢ بين نطاق معدلات المشاركة بالنسبة لأعضاء منظمة حلف شمال الأطلسي والدول الشريكة.

(٣) لا توجد قيود على الأدوار التي يمكن أن تعمل بها النساء في القوات المسلحة الأردنية. حيث تمثل النساء حالياً ما نسبته ١٣٪ من مجموع العاملين في القوات المسلحة الأردنية، وتشمل هذه النسبة جميع النساء بالصبغة العسكرية والصبغة المدنية بما في ذلك عمومي مرتبات الخدمات

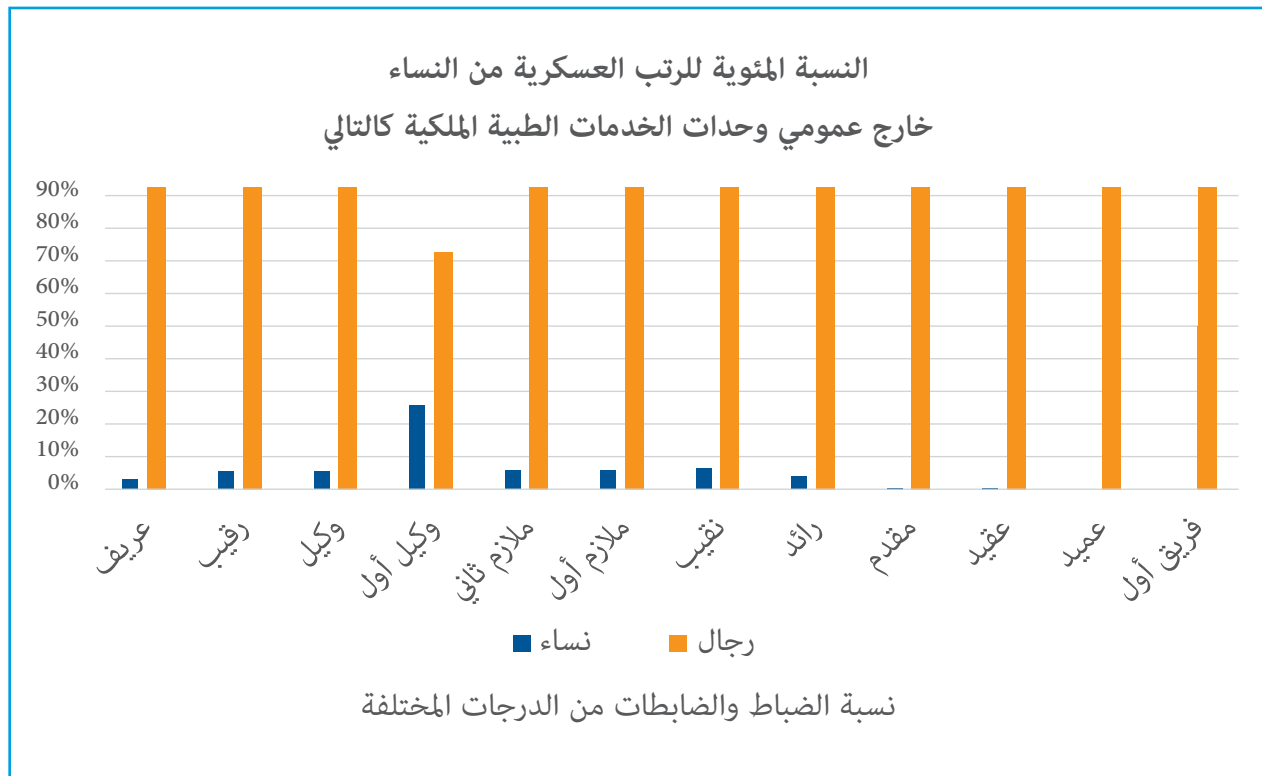
٦٠ DCAF ٢٠١٩، ب، ص ١٠-١١.

٦١ منظمة حلف شمال الأطلسي (٢٠١٨). موجز التقارير الوطنية للدول الأعضاء في منظمة حلف شمال الأطلسي والدول الشريكة المنتسبة إلى لجنة منظمة حلف شمال الأطلسي المعنية بالنوع الاجتماعي، ص. ٢٠١٩.

الطبية الملكية، وتشكل نسبة النساء العاملات في وحدات الميدان بالصبغة العسكرية ٣٩.١٪ وتعتبر رتبة (رائد) أعلى رتبة لضابطات الميدان حاليًا حيث بدأ العمل بتجنيد ضابطات الميدان في عام ٢٠٠٥ ويبلغ عددهن حاليًا (٥٤) وسيتم ترقيتهن لرتبة مقدم في النصف الثاني عام ٢٠٢٢.

(٤) لا توجد قيود على الأدوار التي يمكن أن تؤديها المرأة في القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي، حيث تمثل النساء حاليًا ٨٣.٨٪ من إجمالي عدد العاملين في القوات المسلحة الأردنية، وتشمل هذه النسبة جميع النساء العسكريات والمدنيات، بما في ذلك الرواتب العامة للخدمات الطبية الملكية. وتشكل نسبة النساء العاملات في الوحدات الميدانية ذات الطبيعة العسكرية ٣٩.١٪، وبلغت أعلى رتبة وصلت إليها ضابطات الميدان رتبة رائد، حيث بدأ تعيينهن في عام ٢٠٠٥، ويبلغ عددهن حاليًا ٥٤، وسيرقين إلى رتبة المقدم في النصف الثاني من عام ٢٠٢٢.

(٥) نسبة الرتب العسكرية للنساء خارج وحدات الخدمات الطبية الملكية على النحو التالي (العقيد (٧٤.٠) والمقدم (٢٣.٣) والرائد (٨٦.٨) النقيب (٤٨.٥)، ملازم أول (٥٦.١١) ملازم (٣٥.٧) وكيل أول ٥١٪ وكيل ٨٧٪ رقيب أول ٥٣٪ رقيب ٥٦٪ عريف ٤٠٪ جندي ٧٨٪ تلميذ / طالب ١٦.٠٢٪ طالب عسكري ٣٦٪.



(٦) تستهدف القوات المسلحة الأردنية - الجيش العربي الوصول بنسبة مشاركة المرأة ضابطة ميدان إلى ٣٪ بحلول عام ٢٠٢١، وإن لم تحدد نسبة مستهدفة للمشاركة الإجمالية للمرأة.

٦٢ كما نصحت ركن أول من خلال اجتماع مع هيئة الأمم المتحدة بتاريخ ٢٣ كانون الأول ٢٠٢٠.

(٧) يتمتع الرجال والنساء حاليًا بحقوق متساوية فيما يتعلق بالرعاية الصحية، والسكن، والتقاعد، والاستحقاقات المالية، والاستحقاقات الأسرية، وإجازة الأمومة والأبوة موجودة (٩٠ يومًا و٣ أيام تبعًا). هناك أحكام تتعلق بـ «ساعة الرضاعة الطبيعية» للمرضعات، أما بالنسبة للمرأة الحامل فيترك الموضوع لقائد الوحدة وحسب وضعها الصحي، وتوجد دور حضانة في بعض الوحدات العسكرية، وتتسم سياسة القوات المسلحة الأردنية كمؤسسة أمنية بتحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك لعدة أسباب منها ضعف التوازن بين العمل والحياة، والافتقار إلى تقديم الدعم للنساء الحوامل وآباء الأطفال الصغار، وهي من بين الأسباب الأكثر شيوعًا والتي تدفع المنتسبين إلى ترك العمل في القوات المسلحة الأردنية بعد انتهاء مدة الخدمة مباشرة، لذا فإن الفشل في التعامل مع هذه القضايا يقوض القدرة<sup>٣٣</sup>.

(٨) المراحل الدراسية التي تُمنع فيها المرأة من الزواج أو من أن تصبح حاملًا طوال هذه الفترة، وذلك على النحو التالي:

يكون التوظيف مشروطاً بأن تكون غير متزوجة خلال فترات التدريب والدراسة	كلية الأميرة منى للتمريض
	ضباط الميدان
لا مانع من الزواج إذا لم تكن حاملًا خلال فترة الفحص والتدريب الطبي	الفنيون بمختلف الصنوف

(٩) بالنسبة للتعيينات/ نقل المنتسبين، تعتمد المسائل التالية عند نقل الموظفين وتغييرهم من مكان إلى آخر دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي. الشواغل في الوحدة بحسب الدرجة، الحاجة إلى صنوف معينة وبحسب طبيعة عمل الوحدة، والكفاءة في العمل، والتخصص، ومكان السكن، والتصنيف الطبي، والوضع الاجتماعي، وتوصيات قائد الوحدة.

(١٠) الفوارق في الأجور بين الجنسين، إن الفارق في متوسط المرتبات بين النساء والرجال هو مقياس للمساواة بين الجنسين. ففي عام ٢٠١٨ بلغ الفارق في الأجور بين الجنسين في القطاع العام ١٣.٨٪ (صحيفة جوردن تايمز عام ٢٠١٨) أما في القوات المسلحة الأردنية، فيتقاضى النساء والرجال أجورًا متساوية عن نفس المهمة، والرتبة، والوظيفة. ورغم ذلك، فإن الفوارق بين الجنسين تحدث نتيجة لعوامل هيكلية، مما يؤدي إلى أن معدل النساء في القوات المسلحة الأردنية اللاتي يتقاضين أقل من معدل أجور الرجال في القوات المسلحة الأردنية، فعدم وجود المرأة في الرتب العليا، وقلّة عدد النساء اللاتي يعملن في وظائف ذات أجور عالية، وكون طول مدة الخدمة لدى النساء قصيرًا نسبيًا عن الرجال، كلها عوامل تؤدي إلى وجود تفاوت في معدل الأجور بين النساء والرجال، ويمكن معالجة هذا الأمر من خلال ضمان حصول المرأة على نفس الفرص لبلوغ الرتب العليا وتيسير استبقاء المرأة، إن مراقبة الفجوة في الأجور بين الجنسين سنويًا هي إحدى الوسائل لقياس التقدم المحرز في مبادرات المساواة بين الجنسين وكذلك تحسين المشاركة من قبل المرأة.

(١١) **التقاعد والضمان الاجتماعي.** يحظى جميع منتسبي القوات المسلحة الأردنية بعقد خدمة مدته عشرون عاماً، وفي بعض الحالات حديثاً يمتلك البعض عقداً لمدة خمس سنوات ويجدد، كما اتبع مؤخراً في نظام تجنيد الضباط لحساب (فرسان المستقبل) حيث يستطيع الرجال والنساء من منتسبي القوات المسلحة البقاء في الخدمة بعد انتهاء مدة العقد أو إنهاء الخدمة. وقد يلجأ العديد من النساء إلى اختيار التقاعد بعد انتهاء مدة الخدمة مما قد يحول دون بقائهن للوصول إلى الرتب العليا أو المناصب القيادية العليا.

### ج. البعد الثاني عشر: التكاليف، النشر، الترقيات، المكافآت.

(١) **التكاليف.** لا يُحظر على المرأة شغل أي منصب في القوات المسلحة الأردنية، إلا أن الاتجاه السائد هو أن تشغل المرأة مناصب محدودة، مثلاً كمديرة إدارة شؤون المرأة، ومديرة للتمريض في الخدمات الطبية الملكية، وأمرة مركز تدريب المرأة العسكرية والمناصب الإدارية، وهناك بعض المناصب تكون حكراً على الرجال مثل قادة فصائل في المناطق، وذلك بسبب طبيعة العمل والافتقار إلى الهيكلية الأساسية اللازمة لاستيعاب وجود النساء في هذه الأماكن من العمل.

(٢) **المشاركة في عمليات حفظ السلام.** تُتاح للنساء والرجال (المتزوجين أو العازبين) فرص متساوية في الحصول على المهام والنشر المرغوب فيها، فابتداءً من تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٢٠، شكلت النساء ١٥.٤٪ من الخبراء العسكريين في البعثات و١٠.٧٪ من ضباط الأركان (المجموع ٨.٩٪ أربع نساء مقابل ٣٧ رجلاً). أما العدد الإضافي المطلوب من النساء لتحقيق هدف الأمم المتحدة لعام ٢٠٢٠، فهو ٣ نساء<sup>٦٤</sup>.

(٣) بيد أن المرأة تواجه أيضاً بعض العقبات المتصلة بنشر بعثات حفظ السلام. فبصفة عامة، يقتصر ذلك على النسبة المتدنية للنساء اللاتي يحملن المهارات اللغوية المطلوبة مقارنة بالرجال. وقد عالجت "خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والسلام، والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١"<sup>٦٥</sup> «وخطة العمل السنوية للقوات المسلحة الأردنية»<sup>٦٦</sup>، هذه المسألة بشكل صريح من خلال تقديم دروس في اللغتين الإنجليزية والفرنسية للضابطات لزيادة فرصهن وقيادتهن في عمليات السلام.

(٤) **الترقيات.** بموجب إرادة ملكية، تقوم ترقية الضباط من الذكور والإناث على حسب سنوات الخدمة في نفس الرتبة والتأهيل، وتتم ترقية كل فوج في الوقت نفسه. فالاستثناء الوحيد للترقية هو العقبات كمثل الحصول على الإجازات لمدة تسعين يوماً أو أكثر غير مدفوعة الأجر، أو وجود قضية جارية، أما بالنسبة لضباط الصف (من الذكور والإناث) فيكون الترفيع حسب الشاغل على ألا يتجاوز خدمته بنفس الرتبة خمس سنوات<sup>٦٧</sup>.

٦٤ النساء في حفظ السلام: عدم التوازن في النوع الاجتماعي، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠، مأخوذ من: [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational\\_effect\\_and\\_women\\_peacekeepers\\_october\\_2020.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_october_2020.pdf)

٦٥ نتائج ١،٢.

٦٦ النشاط ٢،١٠.

٦٧ كما أشارت إليه ركن ١/ نوع اجتماعي خلال الاجتماع الذي عقده عبر تطبيق ZOOM بتاريخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ مع زميلاتها في الأمم المتحدة لشؤون المرأة من أجل توضيح نتائج تقييم النوع الاجتماعي الذاتي للقوات المسلحة الأردنية.

## د. البعد الثالث عشر: الإرشاد والدعم.

(١) سوف يساعد نجاح وتقدم المرأة في أماكن العمل غير التقليدية من خلال تعزيز التوجيه، والتواصل، وبرامج الرعاية. وتؤكد مجموعة كبيرة من الأدلة أن التوجيه، والتواصل، والرعاية ضرورية لتقدم المرأة في أماكن العمل غير التقليدية وتوفر فائدة للمرتبات وللمؤسسات<sup>٦٨</sup>، لذلك يجب أن يكون التوجيه أولوية استراتيجية لتطوير القادة في القوات المسلحة الأردنية.

(٢) تقدم القوات المسلحة الأردنية حاليًا برامج إرشاد رسمي للمرأة تتضمن ورش عمل، ومحاضرات، ودورات تتعلق بالإرشاد الديني، والتثقيف الأمني، ومكافحة التطرف، والضبط والربط العسكري، وإدماج النوع الاجتماعي.

(٣) لا يسمح القانون العسكري بتكوين جمعيات نسائية / أعضاء، بيد أن رابطات وشبكات المنتسبين داخل القوات المسلحة يمكن أن تلعب دورًا هامًا في تعزيز رفاه المرأة واستبقائها، وهي توفر معلومات عن الخدمات، والدعم المعنوي، والفرص الاجتماعية، وفرص التوجيه، والتواصل المهني، فضلًا عن المساهمة في السياسات والممارسات المؤسسية للمساعدة على كفاءة تلبية الاحتياجات المتغيرة للمنتسبين.

## هـ. البعد الرابع عشر: البنية التحتية والمعدات.

وجد في بعض مواقع القوات المسلحة الأردنية مرافق مناسبة للنساء. ويشمل ذلك وحدات للاغتسال، وأماكن سكن، وغرف لتغيير الملابس، وهناك تدابير خاصة موضوعة تساعد النساء في عمليات الوصول إلى تلك المرافق حسب الاقتضاء. الزي الرسمي متوفر للنساء غير أنه يُسمح للنساء بارتداء ملابس مدنية أثناء حملهن (نظرًا لعدم توفر الزي الرسمي للحوامل). إن عمل النساء في الميدان محدود جدًا بسبب الافتقار إلى البنية التحتية في المرافق الصحية. كما يتعين على النساء ارتداء معدات حماية خاصة بالرجال مثل السترات الواقية من الرصاص.

## ٦. الثقافة المؤسسية.

### أ. البعد الخامس عشر: فهم قضايا إدماج النوع الاجتماعي والعلاقات بين المنسبين من الذكور والإناث.

(١) مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن مسار ٥- تحدي الثقافة المؤسسية لزيادة مشاركة المرأة والتنوع العام، هي مسائل تتطلب أن تضمن المؤسسات الأمنية وجود ثقافة شاملة باستخدام إطار من التنوع والإدماج، وإظهار التزام كبار القادة من خلال اعتماد نهج من أعلى إلى أسفل<sup>٦٩</sup>.

(٢) وقد استُكمل بذل الجهود (مع خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول المرأة، والسلام، والأمن ٢٠١٨-٢٠٢١ وخطة العمل السنوية) لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي، ولتوفير الوعي، والتدريب، والتخصص، ولتنفيذ الإجراءات المتصلة بالنوع الاجتماعي. وفي الوقت

٦٨ اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان ٢٠١٢. معاملة النساء في قوات الدفاع الأسترالية. سيدني: أستراليا: ص ٣١. تم الاسترجاع من <https://defence.humanrights.gov.au/sites/default/files/community-guide.pdf>

٦٩ DCAF، ٢٠١٩، أ، ص ٣٥.

الحالي، لا يوجد مستوى عالٍ من المعرفة بين منتسبي القوات المسلحة الأردنية بشأن أهمية معالجة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وإن وجود الخطط الاستراتيجية الموجودة حاليًا لإدماج النوع الاجتماعي وعقد الدورات، والمحاضرات، وورش العمل التي تخص هذا الموضوع سيعمل على زيادة الوعي لدى منتسبي ومنتسبات القوات المسلحة الأردنية.

(٣) وجود مراتب من كلا الجنسين في الأماكن التي يلزم فيها ذلك. بيد أن التنميط والتمييز بين الجنسين شائعان، إذ إنه من المفضل أن تعمل المرأة في الأدوار الإدارية أما الرجل فيعمل في الميدان، لا توجد أعداد متساوية من المتدربين من الذكور والإناث في الدورات التدريبية لأن نسبة الذكور في القوى العاملة تتجاوز نسبة النساء.

#### ب. البعد السادس عشر: القيادة والعرض العام.

(١) يلعب القادة على كل المستويات دورًا رئيسيًا ليس فقط من خلال إصدار الأوامر بل أيضًا باعتبارهم قدوة يعطون للقوات المسلحة الشكل الثقافي المؤسسي، فهم من يحددون أي نوع من السلوك ستتم مكافأته وما الذي سيتم التسامح معه وما الذي ستتم المعاقبة عليه. إنهم يحددون نبرة ثقافة المؤسسة من خلال الطريقة التي يتفاعلون بها مع الموظفين الآخرين، ولكي تولى تدابير المساواة بين الجنسين ومراعاة منظور النوع الاجتماعي الاهتمام اللازم والموارد اللازمة، يجب أن يكون هناك التزام فعّال من كبار القادة، فضلًا عن دعم المسؤولين والمؤثرين من المستويات الأدنى. فضلًا عن ذلك، فإن الالتزام على مستوى القيادة بالمساواة بين الجنسين وبالإدماج يمكن أن يتجلى من خلال مشاركة المؤسسات الأمنية والعسكرية العامة المتعلقة بها، مثل اليوم العالمي للمرأة والمهرجانات الدينية والثقافية، فضلًا عن الاحتفالات العسكرية والمناسبات التي تبرز فيها مساهمة المرأة.<sup>٧٠</sup>

(٢) يتم التعبير عن التزام القوات المسلحة الأردنية بالمساواة بين الجنسين من خلال الأوامر، والتعليقات، وتشكيل لجان مثل اللجنة التنسيقية للنوع الاجتماعي لضمان تنفيذ خطة العمل الوطنية الأردنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ حول "المرأة، والأمن، والسلام" ٢٠١٨-٢٠٢١ وخطة العمل السنوية، بيد أن مسألة النوع الاجتماعي لا تزال في بدايتها<sup>٧١</sup>. فلا يوجد التزام استراتيجي واضح للقيادة، كما أن النساء والرجال لا يشاركون على قدم المساواة في صنع القرار، حيث إن عدد النساء في المناصب العليا في مستوى صنع القرار يكاد يكون معدومًا بالمقارنة مع الرجال.

٧٠ DCAF، ٢٠١٩ ب، ص ٢٧.

٧١ تجاوب القوات المسلحة الأردنية في تقييم النوع الاجتماعي الذاتي.

## الملحق ج:

### التوصيات والنتائج عن تقييم منظور إدماج النوع الاجتماعي

بناءً على نتائج التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي مع ملاحظة أن تحليل احتياجات التدريب حددت الحاجة إلى ثقافة تنظيمية عززت المساواة بين الجنسين في مكان العمل في جميع جوانب التوظيف في القوات المسلحة الأردنية، يوصى بأن تقوم القوات المسلحة الأردنية بما يلي:

١. عمل تقرير سنوي يتتبع تحسين مشاركة المرأة في القوات المسلحة الأردنية عبر دورة حياة الخدمة، ليشمل على سبيل المثال لا الحصر الاستقطاب، والتوظيف، والتدريب، والتعليم، والتعلم، والتطوير، والتعيينات، والتوزيع، وإدارة القدرات والوظائف والاحتفاظ بها، وإدارة القوى العاملة.
٢. الاستمرار في دعم وإثبات التزام القيادة العليا بإدماج النوع الاجتماعي مع إدراج هدف استراتيجي لبيان مهمة القوات المسلحة بشأن التزام القوات المسلحة بتحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.
٣. تسمية كبار الضباط (نساءً ورجالاً) كمناصرين / سفراء للنوع الاجتماعي يظهرهم بشكل واضح في دعم المساواة بين الجنسين من خلال تنفيذ الخطة الوطنية الأردنية واستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي.
٤. 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 الأهداف ومنها زيادة عدد النساء في عمليات حفظ السلام وإعدادهن بشكل أفضل.
٥. وضع أهداف لتوظيف المرأة، والمشاركة الشاملة، والأدوار التشغيلية والميدانية، والأدوار القيادية العليا، وقياس التقدم من خلال نظام الرصد، والتقييم، والتقرير السنوي المقترح "المرأة في القوات المسلحة الأردنية".
٦. إنشاء آليات مثل تعزيز القدرات أو برنامج القيادة لزيادة مشاركة المرأة وتعزيز أعداد النساء اللاتي تمت ترقيتهن إلى مناصب قيادية عليا لضمان تمثيل المرأة في المناصب القيادية على مستوى يتناسب مع معدل مشاركتها الإجمالي.
٧. تطوير وتنفيذ التدريب على التمييز اللاواعي للنوع الاجتماعي (لمعالجة الأدوار / الصور النمطية الجامدة للجنسين، وتجنب التمييز والتمييز، وتعزيز مشاركة المرأة في المؤسسات) لجميع المراتب اللذين يمكنهم إدارة القوى البشرية.
٨. تطوير وتنفيذ تدريب للتوعية بالنوع الاجتماعي (وجاهي أو عبر الاتصال المرئي) للقيادة ورؤساء الأقسام كتدريب سنوي إلزامي لضمان الامتثال للتوجيه الاستراتيجي، والالتزام بشأن إدماج النوع الاجتماعي، والتدريب المماثل لجميع المراتب من خلال برامج القيادة المهنية.



٩. مراجعة جميع سياسات القوى البشرية الحالية المتعلقة بجميع جوانب التوظيف عبر دورة حياة الخدمة لإزالة أي حواجز هيكلية أو خاصة بالسياسة لضمان تقدم النساء والرجال والمشاركة بالتساوي.
١٠. وضع سياسات استبقاء تراعي الفوارق بين الجنسين، بما في ذلك أحكام للسماح للموظفين (رجالاً ونساءً) بموازنة عملهم مع مسؤوليات الأسرة والرعاية.
١١. تحسين إمكانية الوصول إلى رعاية الأطفال / دور الحضانة لكل من النساء والرجال لتمكينهم من الوفاء بمسؤوليات الرعاية المنزلية، والتوازن بين العمل والحياة، وتحسين مشاركة القوى العاملة من قبل النساء.
١٢. تطوير وتنفيذ برنامج توجيه للنساء (لتمكين القادة من دعم تقدم المرأة بشكل هادف بما في ذلك التقدم الوظيفي والدعم).
١٣. إجراء مراجعة للبنية التحتية واللوجستيات لمعالجة أي ثغرات في توفير المتطلبات التمكينية / المادية للنساء المجندات والضابطات بما في ذلك الزي الرسمي.
١٤. وضع آليات للتشاور المنتظم مع المجتمعات المحلية والمجتمع المدني لا سيما مع المنظمات النسائية لإحراز التقدم في الخطة الوطنية الأردنية وكذلك توفير الخدمات ووصول المرأة إلى جميع الأدوار والمستويات في القوات المسلحة الأردنية.
١٥. التأكد من أن جميع المرتبات على دراية بالآلية الموضوعية للشكاوى ضد مرتبات القوات المسلحة فيما بينهم بما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، والتمييز الجنسي، والتحرش الجنسي، وانتهاكات حقوق الإنسان الأخرى.
١٦. 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.
١٧. وضع سياسة بشأن ترتيبات مكان العمل للأمهات الحوامل والمرضعات لضمان عدم ترك القرارات المتعلقة بإدارتها لتقدير المديرين.
١٨. مراجعة سياسات الاستبقاء لضمان قدرة المرأة على بلوغ الرتب العليا والخدمة في الرتب العليا (العميد فما فوقها) بعد عقد الخدمة الأولي وتحقيق أهداف التوازن بين الجنسين في الرتب العليا في جميع الأوقات.



## المراجع

١. بنك التنمية الآسيوي (ADB). (٢٠١٣). إعادة خطة عمل للنوع الاجتماعي. ورقة تلميح رقم ٢. مأخوذ من: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34132/files/tip-sheet-2-preparing-gender-action-plan.pdf>
٢. اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان. (٢٠١٢). معاملة المرأة في قوة الدفاع الأسترالية. سيدني: أستراليا. مأخوذ من: <https://defence.humanrights.gov.au/sites/default/files/community-guide.pdf>
٣. مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF). (٢٠١١). دليل تقييم النوع الاجتماعي الذاتي للشرطة، والقوات المسلحة، وقطاع العدل (جنيف: DCAF، ٢٠١١).
٤. مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (٢٠١٩). إدارة قطاع الأمن وإصلاح القطاع الأمني والعسكري والنوع الاجتماعي، مجموعة أدوات نمط النوع الاجتماعي والأدوات الأمنية. Geneva: DCAF، OSCE/ODIHR، UN Women.
٥. مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (٢٠١٩). الدفاع والنوع الاجتماعي، مجموعة أدوات نمط النوع الاجتماعي والأدوات الأمنية. Geneva: DCAF، OSCE/ODIHR، UN Women.
٦. منظمة حلف شمال الأطلسي. (٢٠١٨). موجز التقارير الوطنية للدول الأعضاء في منظمة حلف شمال الأطلسي والدول الشريكة الموجهة إلى لجنة منظمة حلف شمال الأطلسي المعنية بمنظورات النوع الاجتماعي مأخوذ من: [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/200713-2018-Summary-NR-to-NCGP.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/200713-2018-Summary-NR-to-NCGP.pdf)
٧. جوردن تايمز. (٢٠١٨). تبلغ الفجوة في الأجور بين الجنسين في القطاع العام ١٣.٨ في المئة. مأخوذ من: <http://jordantimes.com/news/local/gender-pay-gap-public-sector-reaches-138-cent---committee>
٨. زيدان، ح. (٢٠١٣). حقوق المرأة في الأردن: CEDAW: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والقوانين الوطنية، مأخوذ من <https://core.ac.uk/display/62608413>

