ورقة سياسات عامة

دعم النساء في مواقع القرار في القطاع الأمني في محافظة عدن

إعداد/ د. عبد السلام علي صالح

❖ الملخص

انطلقت ورقة السياسات العامة هذه من حقيقة وجود اهتمام رسمي بالنساء في القطاع الأمني، إلا أن هذا الاهتمام لا يرتقي إلى مستوى الطموح، ويكتنفه الكثير من القصور، وتعترضه العديد من التحديات والحواجز، وتهدف الورقة إلى معالجة الفجوة الكبيرة في تمثيل النساء في قيادة القطاع الأمني في محافظة عدن.

تُقدم الورقة إطار شامل من التوصيات لدعم النساء وتعزيز مشاركتهن في مواقع القرار في قطاع الأمن عبر إصلاحات تشريعية وبرامج تدريبية وحملات توعية، وتعكس الحاجة الملحة لمشاركة المرأة في القيادة الأمنية، لتعزيز فعالية القطاع الأمني من خلال تنويع وجهات النظر وزيادة الشرعية المجتمعية، عبر خطاب يعتمد على "المصلحة الأمنية المشتركة".

تبدأ الورقة بتحليل السياسات الحالية المتعلقة بمشاركة النساء في القطاع الأمني، وتحلّل أوجه القصور والثغرات التي تعيق تحقيق التمثيل العادل في هذا القطاع ومواقع صنع القرار فيه، وتستعرض التجارب الدولية والعربية الناجحة، وتقديم مقارنات توضح الدروس المستفادة التي يمكن تطبيقها في السياق الوطني.

بناءً على ذلك، تطرح الورقة وتقيّم مجموعة من البدائل لتعزيز مشاركة النساء في قيادة القطاع الأمني، تتمثل في:

1. إصلاحات تشريعية ومؤسسية لضمان تمثيل النساء في المناصب القيادية الأمنية.
2. تصميم برامج تدريب وتأهيل خاصة لتطوير مهارات القيادة لدى النساء في القطاع الأمني.
3. حملات توعية لتغيير الصور النمطية الثقافية والاجتماعية التي تقلل من دور النساء في الأمن.
4. تعزيز دور المجتمع المدني في دعم مشاركة النساء في القطاع الأمني.

على ضوء تقييم هذه البدائل، تحدد الورقة البديل الأفضل، الذي يجمع بين الإصلاحات التشريعية وبرامج التدريب والتأهيل، مع التركيز على التوعية المجتمعية لتغيير المفاهيم السلبية، هذا النهج هو أكثر شمولية وقابلية للتطبيق في السياق اليمني، حيث يوازن بين التحديات الأمنية والسياسية والثقافية.

ختاماً، تؤكد ورقة السياسات العامة على أهمية تبنّي إطار متكامل من السياسات والإصلاحات لتعزيز تمثيل النساء في القطاع الأمني، ومشاركتهن بفعالية في مواقع صنع القرار فيه، كون ذلك ليس مجرد مسألة عدالة اجتماعية فقط، بل أيضاً عامل أساسي لتعزيز الاستقرار الأمني والتنمية.

❖ 1- المقدمة

يشهد العالم مزيداً من التركيز على حقوق الإنسان والمساواة، ويتزامن إعداد هذه الورقة مع مرور؛ ربع قرن على صدور القرار 1325 في سنة 2000م الخاص بالمرأة والأمن والسلام، والذكرى الثلاثين لإعلان ومنهاج عمل بيجين الذي صدر خلال المؤتمر العالمي الرابع للنساء الذي عُقد في العاصمة الصينية بكين في سبتمبر 1995، وفيه اعتمدت الحكومات إعلاناً سياسياً قوياً لاحترام وحماية النساء والفتيات ودعم حقوقهن ومساواتهن وتمكينهن.

في هذا السياق تبرز أهمية مشاركة النساء في القطاع الأمني ومواقع صنع القرار فيه، كعامل أساسي لتحقيق الأمن الشامل وتلبية احتياجات المجتمع بشكل أفضل. حيث قامت بلادنا بعدة خطوات تمثلت بقبول النساء في القطاع الأمني وإنشاء وحدات شرطة نسائية وتقديم برامج تدريبية لهن، الأمر الذي يعكس وجود توجه نحو إدماج النساء في القطاع الأمني، إلا أن هذا التوجه يكتنفه القصور التشريعي وتغيب عنه الرؤية الواضحة، في ظل التحديات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والصراع السياسي والعسكري المستمر، وتلاشت بعض المكاسب المحققة من

سابق، وما تزال النساء يعانين من ندرة تمثيلهن في مواقع صنع القرار في القطاع الأمني، ونقص الفرص والتدريب المناسب، وهو ما أثر سلباً على كفاءة هذا القطاع.

أصبح تعزيز مشاركة النساء في القطاع الأمني وقيادته ضرورة مجتمعية وخيار استراتيجي لترسيخ الأمن وتنمية المجتمع، وهو ما ينسجم مع الدستور ومخرجات مؤتمر الحوار الوطني الشامل، ويتفق مع التزامات بلادنا الدولية خاصة؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وأهداف التنمية المستدامة.

تأتي ورقة السياسات العامة هذه المعنّونة ب "دعم النساء في مواقع القرار في القطاع الأمني في محافظة عدن"، في ظل ظروف صعبة تشهدها المحافظة، وتواجه النساء في هذا القطاع تحديات متعددة تعيق تقدمهن، تشمل التمييز الهيكلي والحواجز الثقافية والاجتماعية، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتحسين الوضع، إلا أن الحاجة تظل ملحّة لتطوير سياسات واضحة وآليات فعّالة لدعم النساء الأمنيّات.

يأتي التركيز على عدن لدورها كعاصمة مؤقتة ومقر للحكومة المعترف بها دولياً والعاصمة المؤقتة للبلاد والحاضنة لمؤسسات الدولة، كما تستند عدن لتراث إيجابي في المجال الأمني، وتعتبر أكثر انفتاحاً للإصلاحات مقارنةً ببقية المحافظات، مما قد يوفر فرص لإصلاحات جندرية، وبالتالي يجب أن تكون الحلول قابلة للتطبيق، وتأخذ بعين الاعتبار التحديات الخاصة بالمحافظة.

تهدف الورقة في سياق الجهود الرامية لتعزيز الأمن الشامل والتنمية المستدامة إلى تحليل الوضع الحالي لمشاركة النساء في القطاع الأمني والتحديات التي تواجهن، وتبرز ضرورة إشراك النساء في مواقع القرار فيه كأولوية وطنية ستسهم في تحقيق بيئة أمنية أكثر شمولاً وفاعلية، وتقترح توصيات عملية لدعمهن، كما تُقدّم الورقة إطاراً متكاملاً لدعم النساء الأمنيّات في محافظة عدن، مع التركيز على:

- تعزيز الاستدامة المؤسسية بعيداً عن الاعتماد الكلي على التمويل الدولي.
- ربط القطاع الأمني بسياسات التعليم والاقتصاد لضمان تكامل الجهود.
- تقديم توصيات عملية بإطار تنفيذي واضح.

اعتمد الباحث في إعداد الورقة على منهجية تضمنت جلسة بؤرية واحدة لعدد (11) من القيادات النسائية في القطاع الأمني، و(20) مقابلة معمّقة مع عدد من القياديات والعاملات في القطاع الأمني، و(30) مقابلة مع قيادات من القطاع الأمني وأمن محافظة عدن والمجتمع المدني وناشطات وناشطين حقوقيين، بالإضافة إلى المراجعة المكتبية للتراث النظري من بحوث ودراسات وأوراق وتقارير ومقالات، وتحليل السياسات الوطنية ذات العلاقة.

❖ 2- المشكلة

2.1 المشكلة ومحاورها

تواجه النساء في محافظة عدن العديد من العقبات التي تعيق وصولهن إلى مواقع صنع القرار في القطاع الأمني، ويمكن تصنيف هذه العقبات في المحاور التالية:

- **الثقافة الاجتماعية السائدة**

تُعتبر المعتقدات الثقافية السائدة في المجتمع من العوامل المؤثرة سلباً على فرص النساء في المشاركة في قيادة الأمن، حيث يتم الترويج لأنماط فكرية تقليدية تعزز من فكرة أن القيادة والسلطة هي أدوار ذكورية بامتياز، هذه

المعتقدات متجذرة في تاريخ طويل من الأعراف الاجتماعية التي تعزز الأدوار النمطية، مما يجعل من الصعب على النساء تجاوز هذه الحواجز.

لا يقتصر التمييز الثقافي على عدم قبول النساء في المناصب القيادية فقط، بل يمتد ليشمل أيضاً فرض قيود على طموحاتهن وقدراتهن. ويتم النظر إلى النساء كأفراد يجب أن يركزّن أكثر على الأدوار الأسرية أو المجتمعية التقليدية، مما يقلل من فرصهن في التعليم والتطور المهني، هذه الرؤية الضيقة تحد من إمكانيات النساء، وتؤدي إلى فقدان المؤسسات لوجهات نظر وخبرات قيّمة.

علاوة على ذلك، تشكّل المعتقدات الثقافية عائقاً نفسياً، حيث تشعر بعض النساء بعدم الثقة في قدراتهن القيادية بسبب التأثيرات السلبية المحيطة بهن، فعندما تُعزز الثقافة من فكرة أن النساء يجب أن يتجنبن المناصب القيادية خاصة في القطاع الأمني، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى قلة الطموح والاعتماد على الذات.

التغيرات النوعية التي طرأت على واقع المرأة أثناء سنوات الحرب، وتفاقم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وتزايد أعداد فئات الشهداء والجرحى المتزامنة مع شحة الدعم المقدم لها ولعائلاتها المتضررة، كانت من الدوافع التي جعلت النساء تخرج للبحث عن فرص عمل في القطاع الأمني لتلبية احتياجات العائلة [1]، في ظل بروز الفكر الرجعي الذي يعتبر ذلك غير مقبول اجتماعياً ولا يتناسب معها فسيولوجياً، ووجود حملات تحريض وإساءة ضد عمل النساء في القطاع الأمني [2].

- **البيئة السياسية والأمنية**

شهد عمل النساء في القطاع الأمني في الجنوب تطوراً عكس التغيرات الاجتماعية والسياسية التي مرت بها البلاد، وتبنّت الحكومة سياسات تقدمية فيما يتعلق بحقوق المرأة في مختلف المجالات، بعكس دور المرأة في الشمال التي كانت محدودة تاريخياً، بسبب العوامل الاجتماعية والسياسية المحافظة، ولم يكن لها دور يُذكر في الأمن.

بعد تحقيق الوحدة اليمنية سنة 1990 استمرت النساء في القطاع الأمني، لكن بوتيرة أبطأ وأعداد محدودة، وتسببت حرب 1994 في إقصاء جيش من الكوادر الأمنية الجنوبية [3]، وتراجعت مكانة المرأة وفقدت بعض منجزاتها، ونالت النساء في القطاع الأمني نصيبهن من الإقصاء والتهميش [4].

ظل هذا الحال على نفس المنوال حتى بعد أحداث عام 2011 التي شاركت فيها النساء، وحصلت النساء على بعض الفرص المحدودة، وتم تعيينهن في أدوار مختلفة في حماية الأسرة ومكافحة الإرهاب والمداهمات والتفتيش، وظهرت بعض المبادرات لتعزيز مشاركتهن في القطاع الأمني، إلا أن أعداد النساء ظلت صغيرة مقارنة بالرجال.

منذ اندلاع الحرب الأهلية عام 2015 حتى وقتنا الحاضر حصلت بعض النساء على مناصب قيادية متوسطة، خاصة في الإدارات التي تتعامل مع قضايا النساء والأطفال، وحماية الأسرة، إلا أن أعدادهن انخفضت بسبب تفاقم الأوضاع الأمنية والاقتصادية، وتسبب استمرار الصراع في اضطراب المؤسسات الرسمية، وتعدد الأجهزة

---

1) صندوق الأمم المتحدة للسكان، الاستجابة الإنسانية لصندوق الأمم المتحدة للسكان في اليمن 2023، أبريل 2022. يحتل اليمن المرتبة الأسوأ في مؤشرات المرأة والسلام والأمن، وأهداف التنمية المستدامة، والفجوة بين الجنسين على الصعيد العالمي. https://news.un.org/en/story/2019/02/1032811. www.amesty.org.

2) هدى علي علوي، إدماج المرأة في مجال الأمن والسلام، الفرص والتحديات، 2020، ص 4.

3) في سياق مساع حكومية لمعالجة تداعيات، أصدر رئيس مجلس القيادة الرئاسي قرار رقم (42) لسنة 2023م باعتماد قرارات لجنة معالجة قضايا الموظفين المبعدين عن وظائفهم في المحافظات الجنوبية التي تشكّلت بقرار رئاسي رقم (2) لسنة 2013، وإعادة 52 ألفًا إلى وظائفهم سُرّحوا منها بعد حرب 1994. https://www.aden-time.net/news/247262

4) دالغرين، سوزان (2013) إعادة النظر في قضية حقوق المرأة في جنوب اليمن: القانون الوضعي والشريعة والأعراف، العلوم الإنسانية العربية. https://doi.org/10.4000/cy.2039، https://youtube/v7nAK7y9DA.

الأمنية، وفقدان الثقة فيها، وتدهور الوضع الأمني، وتعرضت الأمنيات للمخاطر في ظل عدم توفر ضمانات الحماية لهن عند انتقالهن للعمل، مما أضعف من جهود مشاركتهن في القطاع الأمني، وتراجعت المبادرات الداعمة لهن.

- **الثقافة الذكورية السائدة في القطاع الأمني**

يدعم بعض القيادات تغيير توجهات القطاع الأمني تجاه دور المرأة، إلا أن أغلب العاملين في هذا القطاع هم من المتشبعين بالثقافة الذكورية السائدة التي لا تدعم مشاركة النساء إلا في حدود ما هو مقبول اجتماعياً فقط، بمعني المشاركة في وظائف ومهام إدارية وسكرتاريا، دون تمكينهن أو السماح لهن بالوصول إلى المناصب القيادية أو الاحتكاك المباشر بالمواطنين، الأمر الذي انعكس سلباً على فرصهن في المساواة في التوظيف والترقية والتقدم المهني مقارنة بزملائهن الرجال [5].

يبلغ عدد النساء في وزارة الداخلية (2868) مقابل (196000) وتشكّل نسبة 1,7% فقط من إجمالي الموظفين [6]، ويبلغ إجمالي قوة أمن محافظة عدن عدد (13800) ضابط وصف ضابط وجندي، منهم (868) إمرأة منهن (188) برتبة ضابط [7]، وهناك عدد يسير من النساء يشغلن منصب مدير إدارة حماية الأسرة في إدارات أمن المحافظات، وهي الإدارة التي يُراد لها أن تحصر النساء في نطاقها دون غيرها، بعكس النساء في المؤسسات الرسمية المدنية اللاتي يُحظين بهامش أوسع في تنوع التعيينات، كما تم استحداث منصب مساعدات مدراء مراكز الشرطة لشئون حماية الأسرة في أمن محافظة عدن وتعيين نساء في أغلب مراكز الشرطة العاملة فيها.

- **نقص الدعم المؤسسي وتأثيره على دعم النساء في القطاع الأمني**

يُعد نقص الدعم المؤسسي أحد التحديات التي تواجه النساء في القطاع الأمني، ويؤثر غياب الاستراتيجيات الواضحة والدورات المتخصصة والموجهة لإكسابهن المهارات اللازمة وقلة البرامج المخصصة لهن على فرصهن في التقدم ويحد من فعاليتهن في أداء المهام الأمنية وفرصهن في التنافس، وعلى الرغم من أهمية التدخلات التي تقدمها المؤسسات الدولية ومنظمات المجتمع المدني، إلا أنها تفتقر للمنهجية والبرامج القيادية المخصصة للنساء.

علاوةً على ذلك تشعر النساء بالإحباط والعزلة، بسبب نقص الموارد المالية لتأمين التمويل اللازم لعملهن، وعدم تخصيص ميزانية تركّز على تعزيز دورهن، وغياب التوجيه المهني والرعاية الصحية والنفسية، وافتقار مراكز الشرطة لبيئة عمل آمنة ومناسبة للنساء، وشبكات دعم وتطوير مبادرات دعم النساء.

نفذت PRI وUNDP والحكومة الهولندية تدخلات لدعم النساء في القطاع الأمني خلال أعوام 2019 - 2025، وتم بناء وتأثيث مدرسة للشرطة النسائية في عدن، كما نفذت دورات تدريبية قصيرة في عدن ومحافظات أخرى بالتعاون مع مؤسسات مدنية، وأعادت تأهيل وتجهيز غرف لتكون مكاتب لإدارات حماية الأسرة في عدن، المكلا، أبين، المهرة، لحج وللشرطة النسائية في بعض مراكز شرطة عدن [8]. وشملت الفعاليات توفير الزي الرسمي للشرطة النسائية وتنفيذ حملات دعم ومناصرة لتمكينها من خدمة المجتمع.

قدّم المجلس النرويجي للاجئين NORCAP وUNDP المساعدة الفنية للحكومة لتنفيذ خطة العمل الوطنية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن، وتم إجراء التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي GSA لمؤسسة الأمن في عدن، على ضوء ذلك

---

5) النوع الاجتماعي في قطاع الأمن: تحدي ثقافي وسياسي نهى بكر. تتنوع المعوقات التي تعيق قدرة النساء على أن يصبحن لاعبات فاعلات في قطاع الأمن من السياسية إلى الثقافية. ثقافة التعصب والتي تسيطر على قطاع الأمن. تعتبر جزءاً لا يتجزأ من مكونات النظام السلطوي.

6) الخطة الوطنية لتنفيذ أجندة المرأة والسلام والأمن - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - تقرير التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة محافظة عدن، 2024، ص 13.

7) حسب إفادة العقيد وزيرة عبد اللطيف مدير إدارة حماية الأسرة في أمن محافظة عدن، والعميد وحيد عبد الوالي مدير إدارة المعلومات في إدارة الأمن، جميع الأرقام المذكورة تشمل المتوفين والمرضى وكبار السن.

8) تقرير التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة محافظة عدن، مرجع سابق، 2024، ص 13.

قامت مؤسسة PASS بتنفيذ تدخلات لجعل مراكز الشرطة مُمَثّلة وأكثر استجابة للنوع الاجتماعي وتحسين البيئة الوظيفية وإعادة تأهيل متنوعة في أغلب مراكز الشرطة مع توفير أجهزة كمبيوتر وأثاث مكتبي وطاقة شمسية ومكيفات ومراوح وخزانات الماء.

تضمنت التدخلات أيضاً تدريب (178) شرطي نصفهم من النساء، كما تم تطوير مهارات (34) محققة بإشراف أربع خبيرات من الكادر الأمني النسائي، وتأهيل (15) موثقة جنائية عبر معهد متخصص للتعامل مع برامج تصنيف القضايا والإحصاءات الجنائية وقياس منحنى الجريمة، بالإضافة إلى طباعة ألفين نسخة من كتيب دليل الشرطة وتوزيعها على مختلف مراكز الشرطة. وقامت المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي بتنظيم دورات خارجية قصيرة للشرطة النسائية عامي 2019، 2021 لتدريب مدربات، ودورة لمكافحة الجرائم الإلكترونية عام 2023.

أسهمت هذه التدخلات وغيرها في بناء قدرات النساء في القطاع الأمني في التخصصات الفنية والتنفيذية وتحسين الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي، إلا أن جميع هذه التدخلات تتصف بالتالي:

- تعتمد اعتماداً كلياً على دعم المنظمات الدولية.
- تفتقر إلى خطة استراتيجية شاملة لدعم النساء تنظر إلى الأمن والتعليم والاقتصاد كمنظومة مترابطة.
- غياب البرامج القيادية للنساء التي تؤهلن للمشاركة الفعّالة في مواقع القرار الأمني.

- **ضعف الثقة**

ضعف الثقة يعتبر من التحديات الكبيرة التي تواجه النساء في القطاع الأمني، وينبع هذا الضعف غالباً من عدم الاهتمام الكافي بهن وتقدير إحتياجاتهن وإشراكهن في القيادة، بالإضافة إلى عدم تسليط الضوء على إنجازات النماذج النسائية الرائدة والملهمة.

هذه البيئة الوظيفية المحبطة تجعل النساء يشككن في قدراتهن ويقللن من قيمة طموحاتهن، وأنهن غير مُمَثلات بشكل لائق في القطاع الأمني، ويتعزز شعورهن بانعدام الثقة بأنفسهن، مما ينعكس على أدائهن ويجعلهن غير قادرات على التنافس بشكل فعّال، وتتبنى بعض النساء فكرة أنهن لا ينتمين إلى هذا القطاع، مما يرسخ فكرة أن النساء غير قادرات على النجاح في القطاع الأمني، وتفشي القوالب النمطية السلبية التي تُعتبر القيادة والسلطة أدواراً ذكورية فقط [9].

- **الوضع التنموي وانعكاساته على عمل النساء في القطاع الأمني**

خلقت الرؤى المتضاربة لأطراف الوحدة اليمنية صراعاً بين القوى الحديثة والتقليدية مما عرقل بناء المؤسسات التنموية، واندلعت الحرب الأهلية عام 1994، نتج عنها تداعيات اقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة، حيث تدنّى مستوى التنمية، وتم إقصاء أحد طرفي الوحدة وتهميش كوادره المدنية والعسكرية المؤهلة بما فيهم النساء، وتهتك النسيج المجتمعي، وتعززت الأدوار النمطية للمرأة عبر التركيبة القبلية والدينية، وتعززت ظواهر مثل التمرد على القانون، الحروب القبلية، الثأر، حمل السلاح، محدودية المشاركة السياسية والاجتماعية، ضعف دور المرأة والشباب، والهجرة، والتي حوّلت الأمن إلى مسألة ذكورية بالكامل.

---

9) ثريا دماج حرب تمر على أجساد النساء - تقرير اليمن، نوفمبر/ تشرين الثاني وديسمبر/ كانون الأول 2023 - مركز صنعاء للدراسات الإستراتيجية.

قامت السلطة بتنفيذ إصلاحات اقتصادية عام 1995 وخصخصة القطاع العام، وسرّحت العديد من العمال في القطاع العام، وافتقرت السياسات الإنمائية لمراعاة الجانب الإنساني، وتجاوزت الحاجات الأساسية للمجتمع، وتراجعت نسب مستوى التنمية البشرية وزادت الفجوة في مجال حقوق الإنسان بين التزامات بلادنا الدولية وبين بلورتها على نحوٍ فاعلٍ في التشريعات الوطنية [10]، كما وقّعت بلادنا على أهداف التنمية المستدامة دون آلية تنفيذ، بسبب انعدام التمويل وتفكك المؤسسات.

تأثر المجتمع اليمني بعدة عوامل داخلية وخارجية صاغت ملامحه، وخلقت جولات متكررة من الصراع، الأمر الذي انعكس سلباً على القضايا الاجتماعية والاقتصادية الهامة (التنمية، التعليم، الصحة، والأمن)، وأدى إلى وقف تراكم العمليات التنموية [11]. وتفاقمت الأزمات المعيشية، وانشغلت الحكومات المتعاقبة بإدارة الصراعات على حساب أولويات التنمية، وتحوّلت الأولوية للبقاء على قيد الحياة بدلاً من المطالبة بحقوق المشاركة السياسية أو الأمنية، وشكّل التدهور التنموي المستمر عائقاً جوهرياً أمام تمكين المرأة، وتراجع الاستثمار في القدرات البشرية، مما قلل فرص حصول النساء على تعليم عالٍ يؤهلهن للمشاركة في مواقع صنع القرار في القطاع الأمني.

منذ العام 2015 تعيش بلادنا أسوأ أزمة إنسانية وفق الأمم المتحدة، ويعتبر الوضع التنموي القائم محفّز مركزي لاستمرار تهميش المرأة، ويتطلب التغلب عليه تطوير في رؤية النخب الحاكمة وربط السلام بالتنمية والعدالة.

2.2 السياسات الحالية

عملت الحكومات المتعاقبة على تعزيز دور النساء في المجتمع، وحصلت بعض النساء على مناصب مختلفة في المؤسسات الرسمية المدنية والأجهزة المحلية وصلت إلى مستوى وكيل وزارة، كما شاركت في السلك الدبلوماسي، وتم استحداث إدارات عامة خاصة بالمرأة في الوزارات والسلطات المحلية في المحافظات والمديريات.

القطاع الأمني لم يكن بمنأى عن الاهتمام بالنساء، وهناك جهود مبذولة تستحق التقدير، إلا أن حجم التحديات التي تواجه النساء في هذا القطاع تظل أكبر من تلك التي تعاني منها النساء في المؤسسات المدنية، ويتطلب الأمر مضاعفة الجهود ومأسستها وتطوير آليات فعّالة لتعزيز الدور القيادي للنساء وإشراكهن في مواقع القرار الأمني.

يعود دور النساء في القطاع الأمني في الجنوب إلى العام 1965 [12]، الذي شهد اهتماماً تصاعدياً بعد الاستقلال، إلا أن هذا الدور تراجع بعد الوحدة، واستمر الحال يراوح مكانه حتى مارس 2001م حيث تم تأسيس الشرطة النسائية من خلال تجنيد الدفعة الأولى بعدد (450) مجندة، وفي عام 2004 تم قبول الدفعة الثانية بعدد (500) مجندة، وفي ديسمبر 2005م صدر القرار الجمهوري رقم (288) بإنشاء الإدارة العامة للمرأة والأحداث بالتزامن مع قبول الدفعة الثالثة بعدد (500) مجندة، ونص القرار على ظم الشرطة النسائية إليها [13].

---

10) عثمان، عبده: كتابات في التاريخ الاجتماعي لليمن، مجلة قضايا اجتماعية، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، صنعاء العدد (25) مارس 2012. ص 117. (عدم مواءمة القوانين الوطنية مع الاتفاقيات الدولية مثل "سيداو" بسبب هيمنة الخطاب المحافظ.

11) المجاهد، طارق: التنمية في اليمن، المجلة اليمنية لحقوق الإنسان، صنعاء، العدد السادس، ديسمبر 2013م، ص 78. يقول طارق المجاهد إن التنمية هي عملية تجاوز التخلف، وفي نفس الوقت تكفل التحقيق الفعلي لحقوق الإنسان، ومن ثمّ أصبح تحقيق التنمية المجتمعية إحدى الواجبات الرئيسية التي ينبغي للدولة القيام بها لإحداث التنمية وفقاً لمعايير قانونية عادلة وواقعية تحقق غايات الأفراد وتطلعات المجتمع.

12) تقرير التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة محافظة عدن GSA، 2024، ص 16.

13) أول إمرأة حصلت على منصب مدير عام في وزارة الداخلية هي العقيد هدى عبد اللطيف السيد التي شغلت منصب مدير عام المرأة والأحداث عام 2006، وحالياً تشغل منصب مدير عام مركز المعلومات في وزارة الداخلية برتبة عميد.

في سنة 2006م أُنشئ أول قسم للأحداث في مديرية حرض م/ حجه بسبب ظاهرة تهريب الأطفال إلى دول الجوار، وتتابع إنشاء فروع للإدارة العامة في بعض المحافظات، كما تم استحداث وحدة نسائية خاصة في فرقة مكافحة الإرهاب في يوليو 2007، وفي سبتمبر عام 2009 تم قبول أول دفعة من الشرطة النسائية في كلية الشرطة من الجامعيات بعدد (44) طالبة وتخرجن في سبتمبر 2010م برتبة ملازم أول.

منذ صدور قرار الإنشاء عملت الإدارة العامة للمرأة والأحداث من دون أي لائحة تنظيمية خاصة بها، وفي سنة 2013 صدر القرار الجمهوري رقم (50) الخاص بإعادة هيكلة أجهزة وزارة الداخلية، وتم تغيير تسميتها إلى الإدارة العامة لحماية الأسرة وتحديد تبعيتها ضمن قطاع الشرطة والأمن.

شهد عام 2017 خطوةً نوعيةً لدعم المرأة في القطاع الأمني، حيث قامت الحكومة الشرعية من مقرها في العاصمة المؤقتة عدن بتفعيل عمل الإدارة العامة لحماية الأسرة، بالتزامن مع توظيف أكثر من 800 مجندة في بعض المحافظات المحررة، بلغ نصيب عدن (520) مجندة وهو ما نسبته 65%، وساهم وجود هؤلاء المجندات في تعزيز الشرعية المجتمعية للخدمات الأمنية، وتحسين الاستجابة لقضايا العنف الأسري [14].

وفي إطار تعزيز التمثيل النسائي، حصلت بعض النساء على ترقيات، وتشغل إمرأتين منصب مدير عام في وزارة الداخلية وهو أعلى منصب قيادي وصلت إليه المرأة في القطاع الأمني، كما تم تكليف نساء لإدارة حماية الأسرة في معظم المحافظات، وأصدر مدير أمن عدن أوامر إدارية بتعيين مساعدات لمديري مراكز الشرطة لشؤون حماية الأسرة [15]، في خطوةٍ هي الأولى من نوعها. وتجري حالياً التحضيرات لتأسيس أول مركز شرطة نسائي في المحافظة يختص بقضايا العنف ضد المرأة، بالتزامن مع تأسيس جمعية خاصة بالشرطة النسائية ضمن خطة تهدف إلى تسهيل وصول النساء للخدمات الأمنية وتوسيع نطاق المشاركة في صنع القرار الأمني [16].

وأهم السياسات الحالية للحكومة في القطاع الأمني هي:

- **أولاً: عدم كفاية السياسات وغياب الآليات الواضحة**

السياسات الحالية للحكومة في القطاع الأمني غير كافية لتعزيز توظيف النساء، وتفتقر إلى آليات واضحة ومحددة تهدف إلى تحقيق هذا الهدف، مما يُعيق تقدم النساء ويحد من فرصهن في الانخراط في القطاع الأمني، وتتسم السياسات الحالية للحكومة بالصفات التالية:

1. **غياب استراتيجيات واضحة للتوظيف:** تفتقر السياسات الحالية إلى استراتيجيات شاملة وآليات واضحة لتعزيز توظيف النساء في القطاع الأمني وجذب الكفاءات منهن إليه، لذلك تظل الجهود غير منظّمة لجعل القطاع الأمني أكثر جذباً للنساء.
2. **نقص برامج التوعية**: لا توجد برامج توعية فعّالة تستهدف النساء وتشجعهن على الانخراط في القطاع الأمني، ولا يُؤخذ بالحسبان أهمية ذلك.
3. **عدم تحديد أهداف قابلة للقياس:** تفتقر السياسات القائمة إلى تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس لزيادة نسبة النساء في التوظيف وشغل المناصب الأمنية، مما يجعل من الصعب تقييم التقدم المحرز أو تحديد الفجوات التي تحتاج إلى معالجة.

---

14) رافق عملية التجنيد بعض التحديات اللوجستية والقانونية والفنية إلا أن دورها كان مفيد بشكل عام. (أفادت بذلك الأخت مدير عام حماية الأسرة في وزارة الداخلية عميد علياء صالح عمر في لقاء الباحث بها يوم الأربعاء الموافق 26 مارس 2025).

15) لقاء مع الأخت مدير عام حماية الأسرة في وزارة الداخلية، مرجع سابق. ولمزيدٍ من التفاصيل يمكن العودة لتقرير التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة مرجع سابق، ص 14.

16) يتم بناء مركز شرطة نسائية في مديرية المنصورة محافظة عدن بدعم من الوكالة الكورية للتعاون الدولي KOIKA بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، كما يجري إعداد الدليل الإرشادي والتشغيلي للمركز بالتعاون مع مؤسسة آفاق شبابية.

4. **عدم توفير الدعم الكافي:** يفتقر القطاع الأمني إلى الموارد الكافية المخصصة لتطوير برامج تدريبية وتعليمية تستهدف النساء لدعم هذه البرامج، ويُنظر إلى ذلك باعتباره ترفاً بدلاً من كونه ضرورة.
5. **عدم معالجة التحديات الثقافية:** تتجاهل السياسات الحالية التحديات الثقافية والاجتماعية والمعتقدات السائدة التي تُعيق مشاركة النساء في القطاع الأمني، وتفتقر إلى الاستراتيجيات المناسبة للتصدي لها.
6. **غياب آليات المراقبة:** لا توجد آليات مراقبة فعّالة لتقييم تأثير السياسات الحالية على توظيف النساء، مما يؤدي إلى صعوبة معرفة ما إذا كانت الجهود المبذولة تحقق النتائج المرجوة.

- **ثانياً: نقص برامج التدريب المخصصة للنساء**

تُعتبر برامج التدريب عنصراً لازماً للتراكم المعرفي وتطوير المهارات القيادية لمنتسبي القطاع الأمني رجالاً ونساءاً، إلا أن السياسات الحالية تعاني من نقص واضح فيها، ويمكن تفصيل ذلك على النحو التالي:

1. **غياب برامج تدريبية تخصصية:** عدم توفير برامج تدريبية تخصصية طويلة ومتوسطة الأمد لبناء قدرات النساء وتطوير مهاراتهن القيادية، وأغلب البرامج المنفذة عامة وقليلة ومتفرقة وقصيرة ولا تأخذ في الاعتبار احتياجات النساء.
2. **عدم التركيز على المهارات القيادية:** التركيز على المهارات الفنية لعمل الشرطة النسائية في مراكز الشرطة دون غيرها، مما يترك النساء دون الأدوات اللازمة للتنافس بفعالية في البيئات القيادية.
3. **غياب الموجّهين:** تفتقر النساء إلى الدعم الكافي من الموجّهين الذين يفهمون تحدياتهن الخاصة، ويعملون على تعزيز ثقتهن بأنفسهن وإرشادهن نحو تحقيق أهدافهن.
4. **عدم توفير بيئات تعليمية ملائمة:** البرامج التدريبية في الغالب تكون مصممة بطريقة لا تدعم التفاعل أو التعاون بين المشاركات، مما يقلل من فعاليتها.
5. **غياب التقييم والمراجعة:** تفتقر السياسات القائمة إلى آليات فعّالة لتقييم مدى نجاح برامج التدريب في تلبية احتياجات النساء، ويصبح من الصعب تعديل وتحسين البرامج لتكون أكثر فعالية.
6. **تأثير القوالب النمطية:** تساهم القوالب النمطية السلبية والأفكار السائدة حول عدم قدرة النساء على القيادة في نقص البرامج التدريبية وتقليل الاستثمار في تدريبهن وتطويرهن.

- **ثالثاً: غياب سياسة الحملات التوعوية وتأثيرها على دور النساء في القطاع الأمني**

الحملات التوعوية أداة قوية لتعزيز الوعي حول دور النساء في القطاع الأمني، إلا أن السياسات الحالية تهمل ذلك وتفتقر للآليات الفعّالة لتنفيذها، الأمر الذي يؤثر على مشاركة النساء واعتراف المجتمع بقدراتهن.

1. **نقص الوعي العام:** في ظل غياب الحملات التوعوية الفعّالة، يبقى المجتمع غير مدرك لأهمية دور النساء في القطاع الأمني، مما يسهم في تعزيز القوالب النمطية السلبية حولهن ويقلل من فرص التحاقهن به.
2. **عدم تسليط الضوء على النماذج النسائية الناجحة:** إبراز نماذج نجاح الرائدات في القطاع الأمني وإنجازاتهن ملهمة ومهمة لإذكاء شغف الأخريات وتحفيزهن على السعي لتحقيق أهدافهن، إلا أن إهمال ذلك يجعل الكفاءات من النساء لا يرون وجود فرص حقيقية للتقدم في هذا القطاع ويجعلهن يحجمن عن الالتحاق به.
3. **تسويف التغيير الثقافي:** تعمل الحملات التوعوية على تغيير القيم والمعتقدات الثقافية السائدة من خلال تطبيق نظرية التغيير TOC، والتركيز على صناع الرأي العام والمؤثرين فيه واستقطاب ذوي الفكر المستنير من رجال الدين وخطباء المساجد وتوظيف البعد الديني لخدمة المجتمع، وفي غياب كل ذلك تبقى المعتقدات التقليدية التي تحد من مشاركة النساء في المواقع القيادية الأمنية قائمة وتعيق التقدم.
4. **فقدان الدعم المؤسسي:** تساعد حملات التوعية في بناء الدعم المؤسسي للنساء في القطاع الأمني وتوفر مقوماته وتومّن ديمومته، ويؤدي غياب هذه الحملات إلى تلاشي هذا الدعم، مما يُعيق تنفيذ السياسات الموجهة نحو تعزيز دور النساء.

5. **عدم وجود استراتيجيات شاملة:** تفتقر السياسات الحالية إلى استراتيجيات شاملة ضمن خطة طويلة الأمد تشمل الحملات التوعوية كجزء أساسي من تعزيز مشاركة النساء وتهدف إلى تحقيق تغيير إيجابي مستدام.
6. **الثقة بالنفس:** تساهم حملات التوعية في تعزيز الثقة بالنفس لدى النساء، فعندما يُظهر المجتمع دعمه لوجودهن في الأمن، فإن ذلك يعزز من شعورهن بالقبول والتقدير ويشجعهن على السعي للمشاركة.

- **رابعاً: فجوة الربط بين التنمية ودعم النساء في القطاع الأمني**

تُعتبر السياسات التنموية الحالية حلقة مفقودة في تعزيز دور المرأة الأمني، حيث تُنفّذ المشاريع بمعزلٍ عن البُعد الجندري، مما يُعمّق التهميش. وأهم مظاهر هذه الفجوة:

1. **إشكالية الفصل بين التنمية والأمن:** لم تشمل إعادة بناء مراكز الشرطة مرافق نسائية متكاملة (مكاتب، غرف مناوبة، حاضنات أطفال، غرف تغيير ملابس، حمامات خاصة)، كما أنه منذ افتتاح مدرسة الشرطة النسائية في عدن سنة 2019 لم تُنفّذ دورات تدريبية طويلة وتخصصية، لتطوير المهارات والحصول على الترقيات وتحسين الخدمات الأمنية.
2. **التمويل المشروط:** تجاهل المانحون ربط تمويل المشاريع التنموية (مثل بناء المدارس) بتخصيص نسبة للنساء في مواقع القرار الأمني، بالإضافة إلى التركيز على الإغاثة الطارئة (مثل الغذاء والدواء)، بينما تُهمَّش برامج تمكين المرأة الأمنية والشباب.

نتج عن إهمال الربط بين التنمية والأمن عدة تداعيات منها:

- لم تتضمن مناهج التعليم حقوق الإنسان ونماذج النساء الرائدات في التاريخ الوطني والعربي والإسلامي.
- عدم تأهيل النساء لاستحقاقات المشاركة الفعّالة في مواقع القرار الأمني.
- استحواذ الرجال على المنح الدراسية والتدريبية داخلياً وخارجياً [17].
- غياب حضانات أطفال داخل المنشآت الأمنية، مما يُجبر النساء على الاختيار بين العمل أو الأمومة.
- عدم توفير تأمين صحي يشمل علاج الإصابات الناتجة عن العمل، (مثل استشهاد الشرطية رجاء أحمد الزغير في 10 أكتوبر 2022 أثناء تنفيذ عملية مداهمة قانونية في محافظة عدن).
- تثبيط همة النساء في الانضمام إلى القطاع الأمني، خاصة الكفاءات منهن.

❖ 3- التجارب الدولية والعربية لتعزيز دور النساء في القطاع الأمني

تُوجد تجارب وممارسات دولية وعربية عديدة ناجحة لتعزيز دور النساء في القطاع الأمني، مثل راوندا وكينيا وجنوب إفريقيا والنرويج والسويد، والأردن والعراق ومصر والمغرب وتونس، ونظراً لإعتبارات فنية ومقتضيات الورقة لا يتسع الحيز لإستعراضها جميعاً، وسنكتفي بإستعرض التجربتين الكينية والأردنية.

3.1تجربة كينيا

نفذت كينيا سياسات ومبادرات فعّالة لضمان مشاركة أكبر للنساء وتحقيق المساواة بين الجنسين في القطاع الأمني، وتُعد تجربتها نموذج يمكن الاستفادة منه [18]، ونستعرض التجربة الكينية من خلال المحاور التالية:

- البرامج التدريبية المتخصصة: قامت كينيا بتنفيذ برامج تدريبية مكثفة لتعزيز مهارات القيادة لدى النساء في القطاع الأمني، مما ساعدهن على تولي مناصب قيادية فيه، كما وفرت تدريب في مجالات التحقيق الجنائي، وإدارة

---

17) حصلت الأخت عائشة محسن زعيل على منحة في أكاديمية الشرطة التركية في أنقره كون والدها هو الملحق العسكري في السفارة اليمنية في تركيا.

18) NATIONAL POLICE SERVICE GENDER POLICY, 2020 -2025، زار الباحث ضمن فريق مأسسة السلام في اليمن وزارة الداخلية الكينية واستمعوا لشرح مفصّل عن تجربتهم الأمنية بما فيها دعم النساء، 17 أغسطس 2023. المشروع منفذ من قبل ,Deep Root، وتمويل InterPeace، والإتحاد الأوربي.

الأزمات، والتعامل مع الجرائم الإلكترونية، لتوسيع فرص النساء في المشاركة الفعّالة في مختلف جوانب العمل الأمني، وأدرجت موضوعات تتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، لزيادة الوعي بين جميع أفراد الشرطة، رجالاً ونساءً.

- **الدعم القانوني:** توفير تشريعات داعمة وتعديل بعض القوانين لضمان حقوق المرأة بما في ذلك الحماية من التمييز الجنسي في التوظيف والترقية، ووضعت سياسات داخلية تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، وخصصت نسبة من المناصب القيادية للنساء، وعززت القوانين والسياسات التي تحمي النساء من التحرش الجنسي في مكان العمل، مما شجع المزيد منهن على الانضمام إلى الشرطة.

- **توفير بيئة عمل داعمة:** عملت على تحسين البنية التحتية في مراكز الشرطة لتوفير مرافق مناسبة للنساء، وغرف تغيير الملابس وحمامات خاصة، وأنشأت برامج دعم نفسي واجتماعي لهن، لمساعدتهن على التغلب على التحديات التي قد يواجهنها في العمل.

- **تعزيز التمثيل النسائي:** وضعت أهداف لزيادة نسبة النساء في القطاع الأمني، وتعيين عدد كبير منهن، وترقية بعضهن إلى مناصب قيادية، مما أرسل رسالة قوية حول أهمية دور المرأة في الأمن.

- **التوعية المجتمعية:** تنظيم حملات توعية لتغيير الصورة النمطية عن المرأة في الأمن، وتشجيع المجتمع على تقبل دورها الأمني، والتعاون مع المجتمع المدني لتعزيز هذا الدور وتقديم الدعم اللازم لها.

- **النتائج:** ساهم زيادة عدد النساء العاملات في الأمن وفي المناصب القيادية في تحسين صورة الأمن لدى المجتمع، وأصبحت أكثر تمثيلاً للتنوع المجتمعي، وأثبتت النساء كفاءتهن في أداء المهام، مما أدى إلى تعزيز الأمن والاستقرار في المجتمع.

- **التحديات:** واجهت التجربة الكينية بعض التحديات بسبب المقاومة الثقافية من بعض فئات المجتمع التي لا ترى دوراً للمرأة في الأمن، ونقص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذها بشكل كامل.

- **الدروس المستفادة:** نجحت كينيا في تعزيز دور المرأة في القطاع الأمني بسبب الإرادة السياسية القوية التي دعمت هذه الجهود، وأهمية التوعية المجتمعية في تغيير الصورة النمطية عن المرأة في الأمن، كما أن تعزيز دور المرأة في الأمن يتطلب دعم مستمر وبرامج تدريبية وسياسات داعمة.

3,2 تجربة الأردن

يُعد الأردن من الدول الرائدة في تعزيز مشاركة النساء في القطاع الأمني وضمان تمثيل أكبر لهن، تعتمد استراتيجيتها على مزيج من التدريب المتخصص والتشريعات الداعمة وخلق بيئة عمل مناسبة [19].

- **البرامج التدريبية المتخصصة:** تدريب النساء على التعامل مع قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، مما أسهم في تعزيز الثقة بين المجتمع والشرطة، وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة (قيادية، مكافحة الإرهاب، الأمن السيبراني، التحقيق الجنائي، إدارة الأزمات، التمكين النفسي والمهني) لتعزيز كفاءة النساء وثقتهن في بيئة عمل يغلب عليها الذكور.

---

19) تنفيذاً لمخرجات البرنامج التدريبي للنساء العاملات في مجال سيادة القانون وإجتماعات اللجنة الفنية المشتركة لمشروع تعزيز الوصول الى العدالة للنساء، شارك الباحث وممثلين عن مؤسسة آفاق شبابية ضمن وفد ترأسته رئيسة اللجنة الفنية، مدير عام التخطيط والتعاون الدولي في محافظة عدن بزيارة الإدارة العامة للشرطة النسائية والإدارة العامة لحماية الأسرة والأحداث في الأردن يومي 16 و18 ديسمبر 2024 للإطلاع على التجربة الأردنية الرائدة.

- **الدعم القانوني:** تشريعات وسياسات داعمة لضمان عدم التمييز بين الجنسين في التوظيف والترقية، وتشجيع النساء على الانخراط في القطاع الأمني عبر حملات تجنيد مخصصة، وتطبيق نظام (الكوتا) وسياسات تفضيلية لزيادة نسبة النساء في المناصب القيادية، وتعزيز آليات الشكاوى والتظلم، وإنشاء وحدات خاصة لمتابعة قضايا التحرش الجنسي في العمل.

- **تهيئة بيئة عمل داعمة:** توفير مساكن آمنة للنساء، وتعديل الزي الرسمي ليكون ملائماً للنساء (الحجاب العسكري الموحد)، وتعزيز المرونة الوظيفية ودعم توازن العمل والأسرة مثل إجازات أمومة مدفوعة الأجر، ومراكز رعاية أطفال داخل المنشآت الأمنية.

- **تعزيز التمثيل النسائي:** زيادة نسبة النساء في الرتب العليا، وإشراكهن في بعثات حفظ السلام الدولية، والدور الفاعل للشرطة النسائية في بطولة كاس العالم لكرة القدم في قطر سنة 2022، حيث شاركت ألفين شرطية في عمليات تنظيم الأمن.

- **التوعية المجتمعية:** تنفيذ حملات إعلامية سلطت الضوء على قصص نجاح النساء في القطاع الأمني، وإشراك الإعلام في تغيير النظرة التقليدية لدورهن في الأمن، والشراكة والتعاون مع منظمات المجتمع المدني لتعزيز ثقافة المساواة.

- **النتائج:** ارتفعت نسبة النساء في الأمن العام، وزيادة عددهن في الوظائف القيادية والميدانية، وتحسين صورة المرأة الأمنية في المجتمع.

- **التحديات**: العادات الاجتماعية لدى بعض الفئات التي لا تزال ترى أن العمل الأمني حكراً على الرجال، وقلة عدد المتقدمات لوظائف الأمن مقارنة بالرجال.

- **الدروس المستفادة:** الإرادة السياسية كانت حاسمة في نجاح التجربة الأردنية، والتدريب والدعم القانوني عززا ثقة النساء في الانضمام للقطاع الأمني. والتوعية المجتمعية ضرورية لتغيير العقليات.

❖ 4- الحلول المقترحة

4.1 بدائل الحلول المقترحة

- **البديل الأول: تطوير برامج تدريبية شاملة للنساء في المهارات القيادية**

البرامج التدريبية خطوة مهمة لتعزيز دور النساء في مواقع القرار في القطاع الأمني، يمكن توضيح ذلك من خلال:

1. **تحديد الاحتياجات التدريبية:** إجراء استطلاعات ومقابلات مع النساء الأمنيّات لفهم احتياجاتهن الخاصة، ودراسة وتحليل الفجوات في مهاراتهن الحالية وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تعزيز، مثل القيادة، التفاوض، جرائم العنف، الجرائم الإلكترونية.
2. **تصميم البرنامج التدريبي:** وضع أهداف واضحة للبرنامج التدريبي مثل: تعزيز الثقة بالنفس، مهارات التواصل، تحسين مهارات الإدارة، وتضمين المحتوى التدريبي مواضيع تشمل؛ مهارات القيادة والتأثير، استراتيجيات حل النزاعات، إدارة الفِرق وبناء الروح الجماعية، التخطيط الاستراتيجي وصنع القرار.
3. **اختيار المدربين المناسبين:** اختيار مدربين يمتلكون خبرة في مجالات القيادة والإدارة، ويراعى في اختيارهم أن يكونوا من خلفيات متنوعة لضمان تقديم وجهات نظر متعددة.
4. **توفير بيئة تدريبية شاملة:** توفير المرافق المناسبة في مكان التدريب والموارد والأجهزة اللازمة، وتسهيل الوصول من خلال تقديم خيارات مرنة للتدريب، مثل التدريب عن بُعد، لزيادة فرص المشاركة.

5. **تنفيذ البرنامج:** تنظيم ورش عمل تتضمن أنشطة تفاعلية مثل المحاكاة، والنقاشات الجماعية لتعزيز التعلم الفعّال، وتضمين فرص للتدريب العملي حيث يمكن للنساء تطبيق المهارات المكتسبة في بيئات حقيقية.
6. **تقييم البرنامج:** إجراء استطلاعات بعد انتهاء البرنامج لجمع الملاحظات حول مدى استفادة المشاركات وقياس مدى تقدمهن في المهارات القيادية والإدارية من خلال تقييمات الأداء قبل وبعد التدريب.
7. **توفير دعم مستمر:** إنشاء برامج توجيه تربط بين المشاركات وقائدات ناجحات في القطاع الأمني لتقديم الدعم والإلهام، وتشجيع إنشاء شبكات نسائية لتعزيز التواصل وتبادل الخبرات بين المشاركات.

- **البديل الثاني: تأمين التمويل لتخصيص ميزانية خاصة لدعم النساء في القطاع الأمني**

يُعتبر تأمين المورد المالي والتمويل عنصر أساسي في تعزيز دور النساء في القطاع الأمني، وأدناه بعض المقترحات لتخصيص ميزانية لدعم النساء في هذا المجال:

1. **تحديد الأهداف المالية:** إجراء تقييم شامل للاحتياجات المالية المتعلقة بتمكين النساء في القطاع الأمني، مثل التدريب، التوظيف، والبرامج التوعوية، وتحديد أهداف واضحة للميزانية، مثل زيادة عدد النساء في المناصب القيادية بنسبة معينة خلال فترة زمنية محددة.
2. **التعاون مع الجهات الحكومية:** التأكد من أن السياسات المالية تشمل دعم النساء في القطاع الأمني، والعمل مع وزارة الداخلية والجهات الحكومية الأخرى لتخصيص ميزانية لدعمهن مثل (نسبة محددة من رسوم المرور، مواقف السيارات، الجوازات، الأحوال المدنية).
3. **البحث عن مصادر تمويل متعددة:** السعي للحصول على ميزانيات من الحكومة لدعم البرامج والمبادرات المخصصة للنساء، والتعاون مع المنظمات الدولية، ومنظمات حقوق الإنسان للحصول على منح تمويلية، وتشجيع القطاع الخاص على دعم المبادرات من خلال الشراكات أو الرعاية.
4. **إنشاء صندوق خاص لدعم النساء:** تأسيس صندوق يخصص لدعم البرامج والمبادرات التي تستهدف النساء في القطاع الأمني، وتعيين لجنة لإدارته وضمان الشفافية والمساءلة في استخدام الأموال.
5. **تطوير استراتيجيات لجمع التبرعات:** تنظيم حملات توعية لزيادة الوعي حول أهمية دعم النساء في القطاع الأمني وجمع التبرعات من المجتمع، وتنظيم فعاليات مثل المعارض، والحفلات لدعم البرامج.
6. **تقييم الأثر المالي:** وضع آليات لتقييم أثر البرامج الممّولة على تعزيز دور النساء في القطاع الأمني، وتقديم تقارير دورية توضح كيفية استخدام الأموال وتأثيرها على المشاركات.
7. **تعزيز الشفافية والمساءلة:** ضمان وجود إجراءات واضحة للشفافية في كيفية تخصيص واستخدام الميزانية، وإنشاء آليات للمساءلة لضمان أن الأموال تُستخدم بشكل فعّال ولتحقيق الأهداف المحددة.

- **البديل الثالث: إنشاء شبكات دعم للنساء في القطاع الأمني**

تطوير شبكات دعم للنساء في القطاع الأمني يُعتبر من الاستراتيجيات الفعّالة لتعزيز التعاون وتبادل الخبرات.

1. **تحديد الأهداف:** وضع أهداف واضحة للشبكة، مثل تعزيز التواصل، تبادل المعرفة، دعم النساء في تنمية مهاراتهن، أو توفير المساعدة القانونية، وتحديد الفئات المستهدفة، بما في ذلك النساء في القطاع الأمني.
2. **تأسيس منصة إلكترونية:** إنشاء منصة أو تطبيق مخصص للشبكة لتسهيل التواصل وتبادل المعلومات، وتوفير منتديات نقاش عبر الإنترنت حيث يمكن للأعضاء تبادل الأفكار والمشاكل والحلول.
3. **تنظيم الفعاليات:** تنفيذ ورش عمل ودورات تدريبية دورية لتعزيز المهارات القيادية للنساء، وتنظيم ندوات وموائد مستديرة لمناقشة التحديات التي تواجه النساء في القطاع الأمني وكيفية التغلب عليها.
4. **تعزيز التواصل:** استخدام منصات التواصل الاجتماعي لإنشاء مجموعات خاصة تتيح للأعضاء التواصل ومشاركة الموارد، وإصدار نشرات دورية تحتوي على مقالات، قصص نجاح، وأخبار حول النساء في القطاع الأمني.

5. **تبادل المعرفة والخبرات:** إنشاء برامج توجيه تربط بين النساء ذوات الخبرة والمبتدئات، مما يتيح تبادل المعرفة والنصائح، ومشاركة الموارد وتوفير مكتبة رقمية تحتوي على موارد تعليمية، دراسات حالة، وأدلة عملية.
6. **تقديم الدعم النفسي والاجتماعي:** إنشاء مجموعات دعم نفسي واجتماعي لمساعدة النساء على مواجهة التحديات والضغوطات في بيئة العمل، وتنظيم أنشطة ترفيهية لبناء العلاقات وتعزيز الروابط بين الأعضاء.
7. **قياس الأثر:** وضع آليات لتقييم فعالية الشبكة وتأثيرها على الأعضاء، مثل استطلاعات الرأي أو مقابلات مع المشاركات، وتقديم تقارير دورية حول الأنشطة والإنجازات والتحديات التي تواجه الشبكة.

4.2 البديل الأمثل: تطوير برنامج شامل لدعم النساء في القطاع الأمني

البديل الأمثل هو الحل الأكثر فعالية لمعالجة التحديات الهيكلية والثقافية، خاصةً في سياق الأزمة المستمرة والضعف المؤسسي، وفيما يلي تحليل للبدائل المقترحة مع تبرير تفوق البديل الأمثل:

البديل	المزايا	التحديات
1. تطوير برامج تدريبية قيادية	- بناء كفاءات النساء. - تحسين الثقة بالنفس والمهارات.	- قد لا يُترجم التدريب إلى فرص فعلية دون دعم مؤسسي. - محدودية التأثير دون تغيير سياسات التوظيف.
2. تمويل مخصص لدعم النساء	- ضمان موارد مالية مباشرة. - تمكين المؤسسات من تنفيذ برامج خاصة.	- اعتماد على التمويل الخارجي (غير مستدام). - قد يُهمش الجوانب الثقافية والهيكلية.
3. شبكات دعم للنساء	- تعزيز التضامن وتبادل الخبرات. - مواجهة التمييز والعزلة.	- محدودية التأثير دون تغيير سياساتي. - يحتاج إلى بنية تحتية تنظيمية.

يُقدِّم البديل الأمثل حلاً تكاملياً يجمع بين نقاط القوة في البدائل السابقة ويتجاوز تحدياتها عبر:

- **الخطة الاستراتيجية الشاملة:**

- تهدف الخطة إلى إدماج النساء في مواقع القرار الأمني من خلال:

- إعادة هيكلة أولويات التنمية.

- ربط 10% من المنح الدولية لمشاريع إعادة الإعمار بحصص نسائية في الوظائف الأمنية.

- إلزامية إدراج بند تمكين النساء في الخطط الاستراتيجية في القطاع الأمني، بحيث لا تقل نسبة التمثيل النسائي عن 15% بحلول 2030. (طبقت كينيا نظام الكوتا لزيادة تمثيل النساء في الأمن إلى 30% بحلول 2030).

- تحديد حصص لتمثيل النساء في المناصب القيادية تبدأ من 3% في 2025، وتصل إلى 10% في 2030.

- إدراج مؤشرات جندرية إلزامية ضمن تقارير تقييم المشاريع التنموية.

- إشراك النساء في تصميم السياسات الأمنية (مثل تجربة الأردن).

- دمج مشاريع تمكين النساء في خطط التنمية المحلية لمحافظة عدن.

- تنفيذ دورات تدريبية طويلة وتخصصية في مدرسة الشرطة النسائية في عدن.

- تأسيس أكاديمية أمنية في محافظة عدن، وتخصيص نسبة 10% للنساء.

- إشراك الأئمة وشيوخ القبائل في خطاب ديني يُبرز شرعية عمل المرأة في الأمن.

- إنشاء وحدات للنوع الاجتماعي في القطاع الأمني تُعنى بوضع مؤشرات أداء إلزامية لقياس التقدم.

- بناء شراكات مع جامعة عدن لتقديم الدعم الفني، وتوظيف تقنيات التعليم عن بُعد لتدريب 100 إمرأة سنوياً.

- **ضمان التمويل المستدام:**

يهدف ضمان التمويل المستدام استمرارية دعم النساء في مواقع القرار في القطاع الأمني من خلال:

- تخصيص نسبة (3%) من الميزانية العامة، ومثلها من الميزانية المحلية للقطاع الأمني لدعم النساء.

- تخصيص 10% من ميزانية القطاع الأمني لدعم البرامج النسائية.

- إنشاء صندوق لدعم القيادات النسائية يُموّل من رسوم المرور، الجوازات، تراخيص الأمن الخاص، الضرائب، عائدات المنافذ، والقطاع الخاص. (نجحت المغرب في تمويل برامج تمكين المرأة عبر شراكات بين الحكومة والمجتمع المدني).

- اشتراط تخصيص 10% من ميزانيات إعادة الإعمار لبرامج توظيف وتدريب النساء في القطاع الأمني.

- بناء شراكات مع جامعة عدن ومراكز البحوث لاستمرار الدعم الفني.

- تكوين شراكات استراتيجية بين الحكومة والسلطات المحلية ومنظمات المجتمع المدني لبناء خمسة مراكز أمنية نسائية متكاملة، (ثلاثة مراكز في عدن، ومركز في حضرموت الساحل "المكلا"، وآخر في تعز).

- **الربط مع القطاعات التنموية**

يهدف ربط القطاع الأمني مع القطاعات التنموية إلى التكامل بينهم ومعالجة الأسباب الجذرية لضعف مشاركة النساء من خلال:

القطاع التعليمي:

- تدريب النساء على المهارات التقنية (مثل الأمن السيبراني).

- إدراج مناهج تدريبية مشتركة بين وزارتي الداخلية والتربية لتأهيل الطالبات في الثانوية والجامعات للانضمام إلى القطاع الأمني.

- تقديم منح دراسية تفضيلية للطالبات في تخصصات القانون والأمن، بشرط الالتزام بالخدمة في القطاع الأمني لمدة 5 سنوات.

القطاع الاقتصادي:

- ربط توظيف النساء في الأمن ببرامج التمكين الاقتصادي (مثل مشاريع صغيرة لدعم أسرهن).

- تشجيع الشركات التي توظف نساء متقاعدات من القطاع الأمني في مجال الاستشارات الأمنية.

- إنشاء مؤسسات أمنية صغيرة مثل مراكز تدريب على الأمن السيبراني، تعليم النساء قيادة المركبات. (ربطت رواندا بين تعليم النساء وتوظيفهن في الأمن كجزء من استراتيجية إعادة الإعمار بعد الحرب الأهلية.

- **آلية التنفيذ**

المحور	الإجراءات المقترحة	الأمد
التشريعات والسياسات	- إصدار مرسوم رئاسي يُلزم القطاع الأمني بتمثيل النساء.	قصير (إلى سنة).
التمويل المستدام	- تخصيص 10% من ميزانية القطاع الأمني لدعم البرامج النسائية. - إنشاء صندوق وطني بالشراكة مع البنوك المحلية.	متوسط (1- 3 سنوات).
التكامل مع القطاعات الأخرى	- إطلاق برامج مشتركة بين وزارات الدفاع والداخلية والتربية والتعليم (تدريبات مشتركة). - تعزيز التعاون مع منظمات المجتمع المدني.	طويل (3-5 سنوات).

- **التحديات المتوقعة وكيفية تجاوزها**

- **المقاومة الثقافية**: التعاون مع القيادات الدينية والقبلية لتغيير الصورة النمطية عبر حملات التوعية.

- **ضعف البنية التحتية**: استخدام المنصات الإلكترونية ووسائل التواصل للتدريب في حال استمر الصراع.

- **التمويل المحدود**: تنوع مصادر التمويل لضمان استمرار الدعم (الخصميات، الغرامات، الرسوم، التبرعات).

4.3 التوصيات

- **التوصيات الاستراتيجية (تركز على السياسات والتشريعات)**

1- إصدار استراتيجية وطنية لتمكين المرأة في القطاع الأمني 2030 تشمل:

- تحديد حصص تمثيلية للنساء في المناصب القيادية (10% كحد أدنى بحلول 2030).

- إلزام المؤسسات الأمنية بتضمين النساء في فرق التفاوض الأمني وبناء السلام واللجان المختلفة.

2- إنشاء "وحدات النوع الاجتماعي" في القطاع الأمني، تكون مهامها:

- مراجعة السياسات الأمنية لضمان مراعاة النوع الاجتماعي.

- تلقي شكاوى التمييز ضد النساء في القطاع الأمني.

- **التوصيات التشغيلية (تركز على التنفيذ المباشر)**

1- إفتتاح الأكاديمية الأمنية بالشراكة مع:

- جامعة عدن لتقديم برامج تدريبية مكثفة (قيادة، أمن سيبراني، إدارة أزمات، علوم اجتماعية وإنسانية).

- جهات دولية (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) لدعم البنية التحتية.

2- **تخصيص 10% من ميزانية القطاع الأمني، وإنشاء صندوق لدعم النساء،** موارده من:

- الرسوم، والخصميات + ضرائب رمزية (على قطاع الاتصالات).

- تبرعات القطاع الخاص (مع إعفاءات ضريبية للمتبرعين).

- **التوصيات التشاركية (تركز على التكامل مع القطاعات الأخرى)**

1- ربط الأمن بالتعليم عبر:

- منح دراسية تفضيلية للطالبات في تخصصات مرتبطة بالأمن (القانون، علم النفس، علم الاجتماع، الأمن السيبراني، إدارة الأزمات، العنف القائم على النوع الاجتماعي، التفاوض وحل النزاعات).

- تدريب المعلمين على مفاهيم النوع الاجتماعي وأهمية مشاركة المرأة في الأمن.

- تخصيص 10% من عائدات المشاريع التنموية لتمويل برامج تدريب النساء في القطاع الأمني.

2- ربط الأمن بالتنمية الاقتصادية عبر:

- التوعية بأن تعزيز الأمن المجتمعي يوفر بيئة مستقرة وأكثر إنتاجية.

- إصدار دليل يُلزم المشاريع التنموية بتضمين بنود لدعم المرأة الأمنية كشرط للحصول على التمويل الدولي.

- تخصيص 10% من ميزانيات إعادة الإعمار والدعم الدولي لبرامج توظيف وتدريب النساء في القطاع الأمني.

- ربط توظيف النساء في الأمن ببرامج التمكين الاقتصادي، وتشجيع الشركات للاستثمار في القطاع الأمني.

- إنشاء مؤسسات أمنية صغيرة مثل مراكز تدريب على الأمن السيبراني، تعليم النساء قيادة المركبات.

- تخصيص نسبة من ميزانيات القطاع الأمني والسلطات المحلية لتعزيز دور النساء في القطاع الأمني.

3- إشراك المجتمع المدني من خلال:

- شراكات مع منظمات نسوية لتنفيذ حملات توعية (مثل "رائدات" لتسليط الضوء على نماذج نسائية ناجحة).

- برامج حول الأمن والمجتمع في الإذاعات المحلية للتوعية وتعزيز قنوات الاتصال والأمن المجتمعي.

- إنشاء منصات إلكترونية للإبلاغ عن التحرش والعنف ضد النساء في القطاع الأمني.

البديل الأمثل ليس مجرد جمع بين المبادرات، بل هو نموذج تحويلي يدمج بين السياسات الواضحة لتجاوز العوائق الهيكلية، والتمويل الذكي غير المعتمد على الخارج، والنظرة الشمولية ربط الأمن بالتنمية، هذا النهج سيمكننا من تحقيق أثر ملموس على غرار التجربة الكينية والأردنية، مع مراعاة خصوصيتنا كدولة في مرحلة ما بعد النزاع.

الإطار التنفيذي (جدول زمني وآليات متابعة)

المرحلة	التوصية	الإجراءات	الجهة المسئولة	الزمن	المؤشرات
الأولى: التأسيس (سنة)	- اعتماد سياسة الحصص (كوتا) بنسبة 5% للنساء في المناصب القيادية.	- إصدار مرسوم رئاسي يُلزم القطاع الأمني بتمثيل النساء. - تشكيل لجنة وطنية للإشراف على الاستراتيجية.	الحكومة + (و/ الداخلية) + المجتمع المدني.	2025	اعتماد الاستراتيجية رسمياً. زيادة الوعي المجتمعي بنسبة 20%.
		- إطلاق حملة إعلامية لدعم الفكرة.			
الثانية: التنفيذ (1-3 سنوات)	- إلزامية تدريب 10% من النساء العاملات على القيادة الأمنية.	افتتاح الأكاديمية الأمنية بفرعها النسائي. تخصيص 10% من الميزانية. - إنشاء صندوق.	وزارة المالية + مؤسسات القطاع الأمني.	2026 - 2028	- تدريب 100 إمرأة سنوياً. - توظيف 15% من الخريجات في المناصب الأمنية.
	- ربط ترقيات القيادات الأمنية بتحقيق أهداف تمكين النساء.	- إدراج معايير جندرية في تقييم الأداء الوظيفي.	الحكومة.		- شمول 50% من المؤسسات الأمنية بمعايير التقييم الجديدة.
الثالثة: التوسع (3-5 سنوات)	- التكامل مع القطاعات الأخرى. - تعميم النموذج على القطاعات الأخرى.	- ربط الأكاديمية ببرامج التوظيف في القطاعين العام والخاص. - إطلاق برامج مشتركة بين وزارات الدفاع والداخلية والتربية والتعليم، والمجتمع المدني. - تقييم الأثر الأمني.	الوزارات المعنية + المجتمع المدني + جهات دولية + جامعة عدن ومراكز أبحاث.	2029 - 2033	ارتفاع تمثيل النساء في القيادات الأمنية إلى 15%. تحسن مؤشر الأمن المجتمعي بنسبة 50%.

هذه التوصيات محددة ولها إطار تنفيذي مرن، كما أنها واقعية تعتمد على موارد محلية (مثل الضرائب، الشراكات المجتمعية)، بالإضافة إلى كونها قابلة للقياس بمؤشرات أداء واضحة (كعدد النساء المُدرّبات والمُوظّفات).

❖ 5- المراجع

1- صندوق الأمم المتحدة للسكان، الاستجابة الإنسانية لصندوق الأمم المتحدة للسكان في اليمن 2023، أبريل 2022. https://news.un.org/en/story/2019/02/1032811.
www.amesty.org.

2-) هدى علي علوي، إدماج المرأة في مجال الأمن والسلام، الفرص والتحديات، 2020.

3- https://www.aden-time.net/news/247262

4- دالغرين، سوزان، إعادة النظر في قضية حقوق المرأة في جنوب اليمن: القانون الوضعي والشريعة والأعراف، العلوم الإنسانية العربية، 2013. https://doi.org/10.4000/cy.2039، https://youtube/v7nAK7y9DA.

5- النوع الاجتماعي في قطاع الأمن: تحدي ثقافي وسياسي نهى بكر.

6- الخطة الوطنية لتنفيذ أجندة المرأة والسلام والأمن - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - تقرير التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة محافظة عدن، 2024.

7- مقابلة العقيد وزيرة عبد اللطيف مدير إدارة حماية الأسرة في أمن محافظة عدن، والعميد وحيد عبد الوالي مدير إدارة المعلومات في إدارة الأمن، 26 مارس 2025.

8- ثريا دماج حرب تمر على أجساد النساء - تقرير اليمن، نوفمبر/ تشرين الثاني وديسمبر/ كانون الأول 2023 - مركز صنعاء للدراسات الإستراتيجية.

9- عبده عثمان، كتابات في التاريخ الاجتماعي لليمن، مجلة قضايا اجتماعية، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل، صنعاء، العدد (25) مارس 2012.

10- طارق المجاهد، التنمية في اليمن، المجلة اليمنية لحقوق الإنسان، صنعاء، العدد السادس، ديسمبر 2013.

11- مقابلة مدير عام حماية الأسرة في وزارة الداخلية عميد علياء صالح عمر، 26 مارس 2025.

12- قرار وزير الداخلية رقم (2) لسنة 2024 بشأن الإيفاد للدراسة العليا في الخارج.

13- NATIONAL POLICE SERVICE GENDER POLICY, 2020 -2025.

Public Policy Paper
Supporting Women in Decision-Making Positions in the Security Sector in Aden Governorate

Prepared: Dr. Abdulsalam Ali Saleh

Summary

This public policy paper stems from the reality that there is official attention given to women in the security sector. However, this attention falls short of expectations, is marred by significant shortcomings, and faces numerous challenges and barriers. This paper aims to address the substantial gap in women's representation in leadership roles within the security sector in Aden Governorate.

The paper presents a comprehensive framework of recommendations to support women and enhance their participation in decision-making positions in the security sector through legislative reforms, training programs, and awareness campaigns. It highlights the urgent need for women's involvement in security leadership, to strengthen the effectiveness of the security sector by diversifying perspectives and increasing community legitimacy, relying on a narrative based on the concept of "shared security interests."

The paper begins by analyzing current policies related to women's participation in the security sector, identifying shortcomings and gaps that hinder fair representation in this sector and its decision-making positions. Furthermore, it presents successful international and Arab experiences, providing comparisons that highlight lessons learned which could be applied within the national context.

Based on this, the paper proposes and evaluates a set of alternatives to enhance women's participation in the leadership of the security sector, namely:

1. Legislative and institutional reforms that ensure women's representation in security leadership positions.
2. Designing specialized training and capacity-building programs that develop women's leadership skills in the security sector.
3. Awareness campaigns aimed at changing cultural and social stereotypes that diminish women's roles in security.
4. Strengthening the civil society's role in supporting women's participation in the security sector.

In light of the evaluation of these alternatives, the paper identifies the best option: combining legislative reforms with training and capacity-building programs, while focusing on community awareness to change negative perceptions. This approach is considered more comprehensive and feasible within the Yemeni context, as it balances security, political, and cultural challenges.

In conclusion, this public policy paper emphasizes the importance of adopting an integrated framework of policies and reforms to enhance women's representation in the security sector and ensure their effective participation in decision-making positions. It stresses that this is not merely a matter of social justice, but also a fundamental factor in strengthening security stability and fostering development.

1. Introduction

The world is witnessing an increasing focus on human rights and equality. The preparation of this paper coincides with the 25th anniversary of the adoption of UN Security Council Resolution 1325 in 2000 on women, peace, and security, and the 30th anniversary of the Beijing Declaration and Platform for Action, which was adopted during the Fourth World Conference on Women held in Beijing, China, in September 1995. This declaration, adopted by governments, called for respect and protection of women and girls, supporting their rights, equality, and empowerment.

In this context, the importance of women's participation in the security sector and in decision-making positions within it is a fundamental factor for achieving comprehensive security and better addresses the needs of society. Our country has taken several steps, including admitting women into the security sector, establishing women's police units, and providing them training programs. These actions reflect a trend towards integrating women into the security sector. However, this approach is hindered by legislative shortcomings and lacks a clear vision, given the social, cultural, economic challenges, and the ongoing political and military conflict. Some of the previously achieved gains have been lost, and women still lack representation in decision-making positions in the security sector, as well as limited opportunities and adequate training, which affects the sector's effectiveness.

Enhancing women's participation and leadership in this sector has become a societal necessity and a strategic choice for consolidating security and developing society. This aligns with the Constitution, the outcomes of the Comprehensive National Dialogue Conference, and complies with our country's international commitments, particularly the International Covenant on Civil and Political Rights, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, and the Sustainable Development Goals.

This public policy paper, titled "Supporting Women in Decision-Making Positions in Aden Governorate Security Sector", is presented in challenging conditions facing the governorate. Women in this sector face multiple challenges that hinder their progress, including structural discrimination and cultural and social barriers. Despite efforts to improve the situation, the need remains urgent to develop clear policies and effective mechanisms to support female security personnel.

The focus on Aden is due to its role as the temporary capital and headquarters of the internationally recognized government and home to state institutions. Aden has a positive legacy in the security field and is considered more open to reforms compared to other governorates, which may provide opportunities for gender reforms. Therefore, solutions should be practical and take into account the specific challenges of the governorate.

In the context of efforts to enhance comprehensive security and sustainable development, this paper aims to analyze the current situation of women's participation in the security sector, examine the challenges they face, and highlight the necessity of involving women in decision-making positions in the security sector as a national priority. This involvement will contribute to creating a more inclusive and effective security environment. The paper also proposes practical recommendations to support them and provides a comprehensive framework for supporting women in Aden Governorate, with a focus on:

- Enhancing institutional sustainability beyond complete reliance on international funding.
- Linking the security sector to policies of education and economy to ensure effort integration.

- Providing practical recommendations with a clear executive framework.

The researcher relied on a methodology that included one focus group session with 11 female leaders in the security sector, 20 in-depth interviews with female leaders and workers in the security sector, and 30 interviews with leadership from the security sector, Aden Governorate's security forces, civil society, and women's rights activists. In addition, the paper involved a desk review of theoretical literature, research studies, reports, articles, and the analysis of relevant national policies.

2. The Problem

2.1 The problem and its dimensions

Aden governorate women face several obstacles that hinder their access to decision-making positions within the security sector. These obstacles can be categorized as follows:

- **Prevailing Social Culture:**

  The prevailing cultural beliefs in the community are a significant factor that affect women's opportunities for leadership in the security sector. These beliefs promote traditional notions that leadership and authority roles are reserved for men. Such deeply ingrained beliefs stem from long-standing social norms that reinforce stereotypical roles, making it difficult for women to break through these barriers.

Another factor is cultural discrimination that does not only limit women's acceptance into leadership positions but restricts their aspirations and capabilities. Women are often seen as individuals who should focus more on traditional familial or community roles, thereby reducing their opportunities for education and professional development. This narrow view limits women's potential and deprives institutions of valuable perspectives and expertise. Moreover, cultural beliefs create a psychological barrier, with some women lacking confidence in their leadership abilities due to the negative influences surrounding them. When culture emphasizes that women should avoid leadership positions, especially in the security sector, it can lead to diminished ambition and self-reliance.

The changing reality of women during the years of war, the worsening economic and social conditions, and the high numbers of martyrs and the wounded, coupled with limited support for them and their families, were among the driving forces that led women to seek employment opportunities in the security sector to support their families[20]. This is in stark contrast to regressive thinking, which deems such participation socially unacceptable and physiologically unsuitable for women, amid campaigns of incitement and defamation against women working in the security sector[21].

- **Political and Security Environment:**

Women's work in the security sector in the south has evolved alongside the social and political changes the country has undergone. The government adopted progressive policies regarding women's rights across various fields, unlike the northern role of women, which was historically limited due to conservative social and political factors. Women in the north had a negligible role in security matters. After the unification of Yemen in 1990, women continued to work in the security sector, but at a slower pace and in limited numbers. The 1994 war led to the exclusion of many southern security

[20]UNFPA, Humanitarian Response of the United Nations Population Fund in Yemen 2023, April 2022. Yemen ranks the lowest globally on indicators of women, peace, and security, Sustainable Development Goals, and the gender gap. https://news.un.org/en/story/2019/02/1032811. www.amnesty.org.

[21] Hudaa Ali Alawi, "Integrating Women in the Field of Security and Peace: Opportunities and Challenges," p. 4.

personnel[22], diminishing women's status and reversing some of their gains. They experienced exclusion and marginalization[23].

This situation persisted even after the 2011 events, in which women participated and gained some limited opportunities, with some women being appointed to roles in family protection, anti-terrorism and raids and searches. Despite some initiatives aimed at promoting their participation in the security sector, the numbers of women remained small compared to men. Since the outbreak of the civil war in 2015, some women have secured mid-level leadership positions, particularly in departments dealing with women's and children's issues, family protection, etc. However, their numbers have declined due to the worsening security and economic conditions. The ongoing conflict has disrupted official institutions, led to the fragmentation of security agencies, eroded public trust, and exposed women in security roles to risks. The absence of guarantees for their protection when going to work further weakened their efforts to participate in the sector, while initiatives supporting them dwindled.

- **Prevailing Masculine Culture in the Security Sector:**

While some leaders support changing the sector's approach towards women's roles, the majority of personnel in this sector still adopt prevailing masculine culture, which only supports women's participation in roles that are socially acceptable, such as administrative positions and secretarial duties. Women are not empowered to reach leadership positions or engage directly with the public, which negatively impacts their opportunities for equal employment, promotion, and career advancement compared to their male counterparts[24]. The number of women in the Ministry of Interior is 2,868, compared to 196,000 men, constituting only 1.7% of total employees[25]. Aden total security forces are 13,800 officers, non-commissioned officers, and soldiers, of which 868 are women, including 188 officers[26]. A small number of women hold positions such as directors of family protection departments in provincial security departments, a role that limits them to working solely within the realm of family protection, unlike women in civilian institutions who enjoy broader opportunities in diverse roles.

A new position of Assistant Police Station Directors for Family Protection Affairs was also established within the security of Aden governorate, and women were appointed to most of the active police stations there.

- **Lack of institutional support and its impact on women in this sector:**

The lack of institutional support is another challenge facing women in the security sector. The lack of clear strategies, specialized training programs, and insufficient programs dedicated to enhancing their skills limits their chances for advancement and reduces their effectiveness in performing security tasks. Despite international

[22] As part of government efforts to address repercussions, the President of the Presidential Leadership Council issued Decision No. (42) of 2023, adopting the resolutions of the Committee for Addressing the Issues of Dismissed Employees in the Southern Governorates, which was formed by Presidential Decision No. (2) of 2013, reinstating 52,000 employees who were dismissed after the 1994 war. https://www.aden-time.net/news/247262

[23] Dalgreen, Susan (2013), "Revisiting the Issue of Women's Rights in South Yemen: Positive Law, Sharia, and Customs," Arab Humanities. https://doi.org/10.4000/cy.2039, https://youtube/v7nAK7y9DA.

[24] Gender in the Security Sector: A Cultural and Political Challenge, Neha Bakr. The obstacles hindering women's ability to become active players in the security sector range from political to cultural. The culture of intolerance, which dominates the security sector, is considered an integral part of the components of the authoritarian system.

[25] The National Plan for Implementing the Women, Peace, and Security Agenda – Ministry of Social Affairs and Labor – Self-Assessment Report on Gender Issues in the Police Institution, Aden Governorate, 2024, p. 13.

[26] According to Colonel Wazeera Abdul Latif, Director of the Family Protection Department in Aden Security, and Brigadier General Waheed Abdul Wali, Director of the Information Department in the Security Administration, all the mentioned figures include the deceased, the sick, and the elderly.

organizations and civil society groups interventions, these initiatives lack methodological approaches and leadership programs tailored specifically for women.
Furthermore, women feel frustrated and isolated due to shortage in financial for their work, no budget that enhances their roles, and the lack of professional guidance and health and psychological care. Police departments also lack a safe and suitable work environment for women, as well as support networks to help develop and empower women.
Penal Reform International (PRI), UNDP, and the Dutch government have implemented interventions from 2019 to 2025 to support women in the security sector. They established and furnished a women police academy in Aden, conducted short-term training courses in Aden and other governorates in cooperation with civil institutions, and rehabilitated and equipped offices for family protection departments in Aden, Mukalla, Abyan, Al-Mahrah, Lahj, and for the women's police units in some police stations in Aden[27]. Activities included the provision of female police officers' uniforms as well as support and advocacy campaigns enabling them to serve the community.
The Norwegian Refugee Council's NORCAP and UNDP provided technical assistance to the government to implement the National Action Plan on Women, Peace, and Security. A Gender Self-Assessment (GSA) of the security institution in Aden was conducted, and based on its findings, the PASS Foundation carried out interventions to make police stations more gender-representative and responsive, improve the work environment, and implement various renovations in most police stations. These included the provision of computers, office furniture, solar power systems, air conditioners, fans, and water tanks.
The interventions also included the training of 178 police officers, half of whom were women. Additionally, the skills of 34 female investigators were developed under the supervision of four female security experts, and 15 forensic documenters were trained through a specialized institute to work with case classification programs, criminal statistics, and crime trend analysis. Moreover, 2,000 copies of the Police Handbook were printed and distributed across various police stations.
The PRI organized short overseas training courses for women police officers in 2019 and 2021 to train female trainers, and a course on combating cybercrime in 2023.
These and other interventions have contributed to building security women's capacities in both technical and operational fields, and to improving gender-responsive approaches. However, all these interventions share the following shortcomings:

- They rely entirely on international organizational support.
- They lack a comprehensive strategic plan to support women that considers security, education, and the economy as interconnected systems.
- There are no leadership programs for women to prepare them for effective participation in security decision-making positions.
- **Lack of Trust:**

This is a major challenge women face in the security sector. Lack of trust often stems from the poor attention given to their needs, their being excluded from leadership roles, and the failure to highlight the achievements of pioneering female role models.
This discouraging work environment leads women to doubt their abilities and devalue their ambitions and feel that they are inadequately represented in this sector, which adds to their self-doubt something that impacts their performance and hinders their ability to

[27] Self-Assessment Report on Gender Issues in the Police Institution, Aden Governorate, previously cited reference, 2024, p. 13.

compete effectively. Some women come to believe that they do not belong in this field, falsely proving the notion that women are incapable of succeeding in the security sector and perpetuating harmful stereotypes that associate leadership and authority exclusively with men[28].

- **The developmental situation and its impact on women's work in the security sector**

The conflicting visions of the parties to Yemeni unification created a struggle between modern and traditional forces, which obstructed the establishment of developmental institutions. The civil war that erupted in 1994 had severe economic, social, and political consequences. Development levels declined, one party to the unity was excluded, and its qualified civil and military personnel—including women—were marginalized. The social fabric was torn apart, and traditional gender roles for women were reinforced through tribal and religious structures. This environment encouraged phenomena such as rebellion against the law, tribal warfare, vendettas, the widespread carrying of weapons, limited political and social participation, the weakening of women's and youth roles, and increased migration—ultimately turning security into an entirely male-dominated domain.

In 1995, the government implemented economic reforms and privatized the public sector, leading to the dismissal of many public sector workers. Development policies lacked a humanitarian dimension and overlooked the basic needs of society. As a result, human development indicators declined, and the gap widened between Yemen's international human rights commitments and their effective incorporation into national legislation[29]. Additionally, Yemen signed on to the Sustainable Development Goals without a mechanism for implementation due to a lack of funding and institutional fragmentation.

Yemeni society has been shaped by various internal and external factors that triggered repeated cycles of conflict impacting critical social and economic issues such as development, education, health, and security. Such dynamics brought developmental progress to a halt[30]. Living conditions worsened, and successive governments became preoccupied with managing conflicts at the expense of development priorities. As a result, staying afloat became the main priority for citizens, rather than demanding political or security participation rights. The ongoing developmental decline has turned into a major barrier to women's empowerment, and the decreasing investment in human capital has limited women's opportunities to obtain higher education that would qualify them to participate in decision-making positions within the security sector.

Since 2015, Yemen has been experiencing what the UN has described as the world's worst humanitarian crisis. The prevailing developmental context constitutes a primary catalyst for the ongoing marginalization of women and necessitates a transformation in the governing elite's perspective—integrating peace with development and justice—to effectively surmount it.

---

[28] Dammaj, Thuraya: "War Waged on Women's Bodies" – Yemen Report, November/December 2023 – Sana'a Center for Strategic Studies.

[29] Othman, Abdu: "Writings on the Social History of Yemen," Social Issues Journal, Yemeni Center for Social Studies and Labor Research, Sana'a, Issue (25), March 2012, p. 117. (The lack of alignment between national laws and international conventions such as CEDAW is due to the dominance of the conservative discourse.)

[30] Al-Mujahid, Tariq: "Development in Yemen," The Yemeni Journal of Human Rights, Sana'a, Issue 6, December 2013, p. 78. Tariq Al-Mujahid states that development is a process of overcoming underdevelopment while at the same time ensuring the actual realization of human rights. Thus, achieving community development has become one of the main duties the state must undertake to bring about development according to fair and realistic legal standards that meet individuals' goals and society's aspirations.

2.2 Current policies

Successive governments have worked to strengthen the role of women in society, with some women securing various positions in official civil institutions and local authorities, reaching as high as deputy minister. Women have also participated in the diplomatic corps, and special departments for women have been established in ministries and local authorities at the governorate and district levels.

The security sector has also seen initiatives to engage women, with several noteworthy efforts undertaken. Nevertheless, women in this sector continue to face greater challenges than their counterparts in civil institutions. Overcoming these obstacles demands strengthened and institutionalized efforts, along with the development of effective mechanisms to advance women's leadership and ensure their participation in security decision-making roles.

Women's role in the security sector in the south dates back to 1965[31], with increasing attention following independence. However, this role declined after unification, and the situation remained stagnant until March 2001, when women's police force was established of which the first batch recruits comprising 450 women. In 2004, a second batch of 500 recruits was accepted and in December 2005, Presidential Decree No. (288) was issued, establishing the General Department for Women and Juveniles, coinciding with acceptance of the third batch of 500 recruits. The decree also included the integration of the women's police force into this department[32].

In 2006, the first Juvenile Department was established in the Haradh district, Hajja governorate, due to the problem of child trafficking to neighboring countries. Setting up branches for the Department continued in various governorates. In July 2007, a special women unit was created within the Anti-Terrorism Squad. In September 2009, the first batch of female police officers from university graduates, totaling 44 students, was accepted into the Police Academy. They graduated in September 2010 with the rank of first lieutenant.

Since the issuance of the establishment decree, the General Department for Women and Juveniles has been operating without its own specific regulatory framework. In 2013, Presidential Decree No. (50) was issued to restructure the Ministry of Interior's departments, and the department was renamed the General Department for Family Protection, and affiliated to the Police and Security Sector.

The year 2017 marked a significant step in supporting women in the security sector, as the legitimate government, based in the temporary capital Aden, reactivated the family protection department and more than 800 women were recruited in some of the liberated governorates. Aden had 520 recruits, or 65% of the total. The presence of these female recruits contributed to strengthening the social legitimacy of security services and improving the response to issues of domestic violence[33].

As part of the efforts to enhance female representation, some women were promoted, (two of them now hold the position of general director in the Ministry of Interior, the highest leadership position reached by women in the security sector). Women have also been assigned to manage family protection units in most governorates. The Director of

[31] Self-Assessment Report on Gender Issues in the Police Institution, Aden Governorate, GSA, 2024, p. 16.

[32] The first woman to hold the position of Director General in the Ministry of Interior was Colonel Huda Abdul Latif Al-Sayyid, who served as Director General of Women and Juveniles in 2006. She currently holds the position of Director General of the Information Center in the Ministry of Interior with the rank of Brigadier General.

[33] The recruitment process faced some logistical, legal, and technical challenges, but its overall role was beneficial. (Reported by Brigadier General Alia Saleh Omar, Director General of Family Protection in the Ministry of Interior, in an interview with the researcher on Wednesday, March 26, 2025.)

Security in Aden issued administrative orders to appoint female assistants to police station directors for family protection affairs[34], marking a pioneering step in this regard. Preparations are currently underway to establish the first all-women police station in the governorate, which will specialize in cases of violence against women, coinciding with the establishment of a special policewomen association. This initiative is part of a broader plan aimed at facilitating women's access to security services and expanding their participation in security decision-making processes[35].

Government's main current policies in the security sector:

1. Inadequate policies and lack of clear mechanisms

These security policies are insufficient to promote the employment of women. They lack clear and specific mechanisms aimed at achieving this goal, which hinders women's progress and limits their opportunities to engage in the security sector. The current policies are characterized by the following issues:

(1) **Lack of clear recruitment strategies**: There are no comprehensive strategies or clear mechanisms to encourage recruitment of women in the security sector and attract qualified female candidates. As a result, efforts remain unorganized to make the security sector more appealing to women.

(2) **Lack of awareness programs**: There are no effective awareness programs that encourage women's involvement in the security sector or show its significance.

(3) **No measurable goals**: Existing policies do not define clear, measurable goals aiming to increase women's employment in security positions, making it difficult to assess achieved progress or identify gaps that need to be addressed.

(4) **Lack of sufficient support**: The security sector lacks adequate resources needed to develop women's training and educational programs to boost their involvement in the sector. Such programs are often viewed as a luxury rather than a necessity.

(5) **Failure to address cultural challenges**: Current policies ignore the cultural, social, and prevailing beliefs that hinder women's participation in this sector and lack appropriate strategies to tackle these barriers.

(6) **Absence of monitoring mechanisms**: No effective monitoring mechanisms to evaluate the impact of current policies on the employment of women, which makes it difficult to know whether the efforts being made are achieving the desired results.

2. Lack of training programs dedicated to women

Training programs are a necessary element for knowledge accumulation and leadership skill development for security sector personnel, both men and women. However, current policies show a clear deficiency in this regard. This can be detailed as follows:

(1) **Absence of specialized training programs**: There is a lack of long and medium-term specialized training programs designed to build women's capacities and develop their leadership skills. Most of the existing programs are general, sporadic, and short-term, and they do not take into account the specific needs of women.

(2) **Lack of focus on leadership skills**: The focus is mainly on technical skills required for women police officers working in police stations, leaving women without the necessary tools to compete effectively in leadership roles.

[34] Interview with Brigadier General Alia Saleh Omar, Director General of Family Protection in the Ministry of Interior, previously cited reference. For further details, see the Self-Assessment Report on Gender Issues in the Police Institution, previously cited reference, p. 14.

[35] A women's police center is being constructed in Al-Mansoura District, Aden Governorate, with support from the Korea International Cooperation Agency (KOICA) in collaboration with the United Nations Development Programme (UNDP). Additionally, the operational and procedural manual for the center is being prepared in cooperation with the Afaq Shababia Foundation.

(3) **Lack of mentors**: Women lack sufficient support from mentors who understand their specific challenges, work on building their self-confidence, and guide them toward achieving their goals.
(4) **Inadequate educational environments**: The training programs are often designed in a way that does not encourage interaction or collaboration among the participants, reducing their effectiveness.
(5) **Absence of evaluation and review**: The current policies lack effective mechanisms for evaluating the success of training programs in meeting women's needs. This makes it difficult to adjust and improve the programs to make them more effective.
(6) **Impact of stereotypes**: Negative stereotypes and prevailing ideas about women's inability to lead contribute to the lack of training programs and reduced investment in training and developing women.

3. Absence of awareness campaign policies and their impact on women's role in the security sector

Awareness campaigns are a powerful tool for promoting understanding of women's role in the security sector. However, current policies overlook this aspect and lack effective mechanisms for their implementation, which affects women's participation and the recognition of their abilities within society.

(1) **Lack of public awareness**: In the absence of effective awareness campaigns, society remains unaware of the important role women play in the security sector. This contributes to reinforcing negative stereotypes about women and reduces their chances of joining the sector.
(2) **Failure to highlight successful female role models**: Highlighting the success stories and achievements of female pioneers in the security sector is crucial for inspiring others and motivating them to pursue their goals. However, neglecting this leads to a situation where talented women do not see genuine opportunities for advancement in the sector, which discourages them from joining.
(3) **Cultural change delay**: Awareness campaigns play a key role in shifting cultural values and beliefs through the Theory of Change (TOC), focusing on public opinion makers and influencers, including enlightened religious leaders and mosque preachers, and leveraging the religious dimension to serve the community. In the absence of such efforts, traditional beliefs limiting women's participation in leadership roles within security continue to prevail and hinder progress.
(4) **Lack of institutional support**: Awareness campaigns help build institutional support for women in the security sector, providing its necessary components and ensuring its sustainability. The absence of these campaigns leads to the erosion of such support, making it difficult to implement policies aimed at strengthening women's roles.
(5) **Absence of comprehensive strategies**: Current policies lack comprehensive strategies within a long-term plan that incorporates awareness campaigns as a core part of enhancing women's participation. These campaigns should aim to create lasting, positive change.
(6) **Self-confidence**: Awareness campaigns contribute to boosting women's self-confidence. When society shows support for their presence in the security sector, it enhances their sense of acceptance and appreciation, encouraging them to pursue participation.

4. The development-security gender gap: missing link in empowering women in the security sector

Current development policies represent a missing link in supporting women's roles in the security sector, as many projects are implemented without integrating a gender perspective. This deepens the marginalization of women. Key manifestations of this gap include:

(1) **Problematic separation between development and women's security needs**: The reconstruction of police stations has not included integrated facilities for female officers (such as dedicated offices, duty rooms, childcare facilities, changing rooms, and secure restrooms). Additionally, since its opening in 2019, the Women's Police Academy has not offered long or medium-term specialized training courses that would help develop skills and support career advancement. These deficiencies discourage women from joining the security sector.

(2) **Conditional funding**: Donors have overlooked the importance of linking development project funding (e.g., school and road construction) to gender-responsive outcomes, such as allocating quotas for women in civil protection teams.

(3) **Consequences of overlooking the link between development and women's security**:

- **Educational content gaps**: School curricula do not include human rights education, respect for international conventions, or examples of pioneering women from Islamic history—particularly in the field of security.
- **Lack of field-related health insurance**: There is no health coverage for injuries sustained during fieldwork. For example, a female officer was killed during a law enforcement raid without her family receiving healthcare or compensation.
- **Absence of childcare facilities**: The lack of daycare centers in security institutions forces women to choose between their career and motherhood.
- **Gender inequity in scholarships and training**: Long and medium-term scholarships—especially those abroad—are dominated by men. For instance, a woman named Aisha received a scholarship to the Turkish Police Academy in Ankara primarily due to being the daughter of Yemen's military attaché in Turkey, Major Gen. Mohsen Zaail.

3. International and Arab experiences in strengthening women's role in the security sector

There are numerous successful international and Arab experiences and practices aimed at strengthening women's role in the security sector, such as those of Rwanda, Kenya, South Africa, Norway, Sweden, Jordan, Iraq, Egypt, Morocco, Tunisia, and others. However, due to technical considerations and the scope of this paper, there is not enough space to review them all, so we will limit the discussion to the Kenyan and Jordanian experiences.

3.1 The Kenyan experience

Kenya has implemented effective policies and initiatives to ensure greater participation of women and to achieve gender equality in the security sector. Its experience serves as a model that can we can learn from[36]. It can be reviewed through the following key points:

- **Specialized training programs:** Kenya implemented intensive training programs to enhance women's leadership skills within the police force, helping them assume

[36] National Police Service Gender Policy, 2020–2025**.** The researcher, as part of the Peace Institutionalization Team in Yemen, visited the Kenyan Ministry of Interior and received a detailed briefing on their security experience, including support for women, on August 17, 2023. The project was implemented by Deep Root and funded by InterPeace and the European Union.

leadership positions. It provided training in criminal investigation, crisis management, and handling cybercrime, which expanded women's opportunities to participate actively in various aspects of police work. Topics related to gender equality and women's rights were included to raise awareness among all police personnel, both men and women.

- **Legal support:** Supportive legislation was provided, and certain laws were amended to guarantee women's rights, including protection from gender discrimination in employment and promotion. Internal policies were established to promote gender equality, allocating a specific percentage of leadership positions to women, and strengthening laws and policies to protect women from sexual harassment in the workplace. These measures encouraged more women to join the police force.
- **Providing a supportive work environment:** Efforts were made to improve infrastructure in police stations to provide suitable facilities for women, including changing rooms and private restrooms. Psychological and social support programs were established within the police to help women overcome challenges they might face at work.
- **Enhancing female representation:** Targets were set to increase the proportion of women in the police force, with a significant number of women appointed and some promoted to leadership positions, sending a strong message about the importance of women's roles in public security.
- **Community awareness:** Awareness campaigns were organized to change the stereotypical image of women in policing, encouraging society to accept their security role. Collaboration with civil society organizations helped to strengthen the role of women in the police and provided them with necessary support.
- **Results:** An increase in the number of women working in the police and in leadership positions improved the image of the police in the eyes of the community, making it more representative of societal diversity. Women proved their competence in performing police duties, contributing to enhanced security and stability in society.
- **Challenges:** The Kenyan experience faced certain challenges, such as cultural resistance from segments of society that do not recognize a role for women in policing, and a lack of financial and human resources needed for full implementation.
- **Lessons learned:** Kenya succeeded in strengthening the role of women in the police thanks to strong political will that supported these efforts, and highlighted the importance of community awareness in changing the stereotypical image of women in the police. It also showed that enhancing the role of women in policing requires continuous support, training programs, and supportive policies.

3.2 The Jordanian experience

Jordan is considered one of the leading countries in promoting women's participation in the security sector and ensuring greater representation. Its strategy relies on a combination of specialized training, supportive legislation, and creating a suitable work environment[37].

[37] In implementation of the outcomes of the training program for women working in the rule of law sector and the meetings of the Joint Technical Committee for the project to enhance women's access to justice, the researcher and representatives of the Afaq Shababia Foundation participated as part of a delegation headed by the Chair of the Technical Committee, Director General of Planning and International Cooperation in Aden Governorate, in a visit to the General Directorate of Women's Police and the General Directorate of Family and Juvenile Protection in Jordan on December 16 and 18, 2024, to learn about Jordan's pioneering experience.

- **Specialized training programs:** Women are trained to handle gender-based violence cases, which has helped strengthen trust between the community and the police. Specialized training programs (leadership, counter-terrorism, cybersecurity, criminal investigation, crisis management, psychological and professional empowerment) have been implemented to enhance women's competence and confidence in a predominantly male work environment.
- **Legal support:** Supportive policies and amendments to certain laws have been introduced to ensure non-discrimination between genders in employment and promotion. Women have been encouraged to join the security sector through dedicated recruitment campaigns, with the application of a quota system and preferential policies to increase the proportion of women in leadership roles. Complaint and grievance mechanisms have been strengthened, and special units have been established to follow up on workplace sexual harassment cases.
- **Creating a supportive work environment:** Safe housing has been provided for women, the official uniform has been modified to be appropriate for women (including standardized military hijab), and specific facilities have been introduced to support work-life balance, such as paid maternity leave and childcare centers within security establishments.
- **Enhancing female representation:** The proportion of women in higher ranks has increased, and women have been involved in UN peacekeeping missions and in organizing security during the FIFA World Cup in Qatar.
- **Community awareness:** Media campaigns have highlighted women's success stories in security, changing the traditional perception of women's roles in security, and partnering with civil society organizations to promote a culture of equality.
- **Results:** The proportion of women in public security has risen, with an increase in their numbers in leadership and field roles, improving the public image of women in security.
- **Challenges:** Social customs in certain segments of society still view security work as exclusive to men, and the number of women applying for security jobs remains low compared to men.
- **Lessons learned:** Political will was crucial to the success of the Jordanian experience. Training and legal support enhanced women's confidence in joining the security sector, and community awareness was essential in shifting mindsets.

4. Proposed Solutions

4.1 Alternatives for the Proposed Solutions

- **First alternative:** Developing Comprehensive Training Programs for Women in Leadership Skills

Training programs are an important step in strengthening women's role in decision-making positions within the security sector. This can be detailed as follows:

1. **Identifying training needs:** Conducting surveys and interviews among female security personnel to understand their specific needs, examining gaps in their current skills, and identifying areas that need enhancement, such as leadership, negotiation, violent crime, and cybercrime.
2. **Designing the training program:** Setting clear objectives for the training program (i.e., boosting self-confidence, communication skills, and improving management skills). The training content should include topics such as leadership and influence skills, conflict resolution strategies, team management and building team spirit, strategic planning, and decision-making.

3. **Selecting suitable trainers:** Choosing instructors with expertise in leadership and management fields, ensuring background diversity to provide multiple perspectives.
4. **Providing an inclusive training environment:** Ensuring appropriate facilities at the training venue, along with necessary resources and equipment, and facilitating access through flexible training options, such as remote training, to increase participation opportunities.
5. **Implementing the program:** Organizing workshops that include interactive activities such as simulations and group discussions to enhance effective learning, and incorporating practical training opportunities where women can apply the skills they acquire in real-world settings.
6. **Program evaluation:** Conducting surveys following the program conclusion to gather feedback on participants' benefits and measuring their progress in leadership and management skills through performance assessments before and after the training.
7. **Providing ongoing support:** Establishing mentorship programs that connect participants with successful female leaders in the security sector to offer support and inspiration, and encouraging the creation of women's networks to enhance communication and experience-sharing among participants.

- **Second alternative: Securing funding to allocate a dedicated budget for supporting women in the security sector**

Securing financial resources and funding is a key element in strengthening women's role in the security sector. Below are some proposals for allocating a budget to support women in this field:

1. **Defining financial objectives:** Conducting a comprehensive assessment of the financial needs related to empowering women in the security sector, such as training, employment, and awareness programs, and setting clear budgetary goals, such as increasing the number of women in leadership positions by a specific percentage within a defined time frame.
2. **Collaborating with government entities:** Ensuring that financial policies include support for women in the security sector, and working with the Ministry of Interior and other government bodies to allocate a budget for this support (e.g., a specified percentage from traffic fees, parking fees, passport services, and civil affairs).
3. **Exploring multiple funding sources:** Seeking government budgets to support women-focused programs and initiatives, collaborating with international organizations and human rights organizations to secure grants, and encouraging the private sector to support initiatives through partnerships or sponsorships.
4. **Establishing a special fund to support women:** Creating a fund dedicated to supporting programs and initiatives targeting women in the security sector, appointing a committee to manage it, and ensuring transparency and accountability in the use of funds.
5. **Developing fundraising strategies:** Organizing awareness campaigns to raise public awareness on the significance of supporting women in the security sector, collecting donations from the community and holding events such as exhibitions and benefit concerts to support programs.
6. **Evaluating financial impact:** Establishing mechanisms to assess the impact of funded programs on strengthening women's role in the security sector, and providing periodic reports outlining how funds are used and their impact on participants.

7. **Enhancing transparency and accountability:** Ensuring clear procedures are in place for transparency in budget allocation and use, and establishing accountability mechanisms to ensure that funds are used effectively and meet the set objectives.
    - **Third alternative: Establishing support networks for women in the security sector**

Developing support networks for women in the security sector is considered an effective strategy to enhance collaboration and knowledge exchange.

1. **Defining objectives:** Setting clear goals for the network, such as enhancing communication, sharing knowledge, helping women develop their skills, or providing legal assistance, and identifying target groups, including women in the security sector.
2. **Establishing an online platform:** Creating a dedicated platform or app for the network to facilitate communication and information exchange, and providing online discussion forums where members can share ideas, challenges, and solutions.
3. **Organizing events:** Holding regular workshops and training courses to enhance women's leadership skills, and organizing seminars and roundtable discussions to address challenges woman face in the security sector and ways to overcome them.
4. **Enhancing communication:** Using social media platforms to create special groups that allow members to connect and share resources, and publishing regular newsletters containing articles, success stories, and news about women in the security sector.
5. **Knowledge and experience sharing:** Establishing mentorship programs that connect experienced women with newcomers, enabling knowledge and advice exchange, sharing resources, and providing a digital library containing educational materials, case studies, and practical guides.
6. **Providing psychological and social support:** Creating psychological and social support groups to help women cope with challenges and pressures in the workplace, and organizing recreational activities to build relationships and strengthen bonds among members.
7. **Measuring impact:** Setting up mechanisms to evaluate the effectiveness of the network and its impact on members, such as surveys or interviews with participants, and providing regular reports on activities, achievements, and challenges faced by the network.

4.2 Optimal alternative: Developing a comprehensive program to support women in the security sector

The optimal alternative is the most effective solution for addressing structural and cultural challenges, particularly in the context of the ongoing crisis and institutional fragility. Below is an analysis of the proposed alternatives along with the rationale for the superiority of the optimal alternative:

Alternative	Advantages	Disadvantages
1. Developing Leadership Training Programs	- Building women's competencies. - Improving self-confidence and skills.	- Training may not translate into actual opportunities without institutional support. - Limited impact without changes in recruitment policies.
2. Dedicated Funding to Support Women	- Ensuring direct financial resources. - Enabling institutions to implement dedicated programs.	- Reliance on external funding (unsustainable). - Cultural and structural aspects may be marginalized.
3. Support Networks for Women	- Strengthening solidarity and knowledge exchange. - Combating discrimination and isolation.	- Limited impact without changes in policies. - Requires organizational infrastructure.

The optimal alternative provides an integrated solution that combines the previous alternatives strengths and overcomes their challenges through:

- **Comprehensive Strategic Plan:**

- The plan aims to integrate women into decision-making positions in the security sector through:
  - Restructuring development priorities.
  - Linking 10% of international reconstruction grants to female quotas in security jobs.
  - Mandatory inclusion of women's empowerment in strategic plans for the security sector, ensuring that female representation is no less than 15% by 2030 (Kenya applied a quota system to increase women's representation in security to 30% by 2030).
  - Setting quotas for women's representation in leadership positions starting at 3% in 2025 and reaching 10% by 2030.
  - Incorporating mandatory gender indicators in development project evaluation reports.
  - Involving women in designing security policies (e.g., Jordan's experience).
  - Integrating women's empowerment projects into the local development plans for Aden.
  - Implementing long-term and specialized training courses at the Women's Police Academy in Aden.
  - Establishing a Security Academy in Aden, with 10% of slots reserved for women.
  - Involving religious leaders and tribal chiefs in a religious discourse highlighting the legitimacy of women working in security.
  - Creating gender units within the security sector to set mandatory performance indicators for measuring progress.
  - Building partnerships with Aden University to provide technical support and employ remote learning technologies to train 100 women annually.

Ensuring Sustainable Funding:

Ensuring sustainable funding aims to maintain support for women in decision-making positions in the security sector through:

- Allocating 3% of the general budget and the same percentage from the local budget for the security sector to support women.
- Allocating 10% of the security sector's budget to support women's programs.
- Establishing a fund to support female leadership from traffic fees, passport fees, private security license fees, taxes, outlet revenues, and the private sector. (Morocco

succeeded in financing women's empowerment programs through partnerships between the government and civil society).
- Requiring the allocation of 10% of reconstruction budgets to programs for women's recruitment and training in the security sector.
- Building partnerships with Aden University and research centers to ensure continued technical support.
- Forming strategic partnerships between the government, local authorities, and civil society organizations to establish five integrated women's security centers (three in Aden, one in Hadramout Al-Sahil (Mukalla) and one in Taiz).

Linking with developmental sectors

Linking the security sector with developmental sectors aims to create synergy among them and address the root causes of women's low participation through:

Educational Sector:

- Training women in technical skills (such as cybersecurity).
- Including joint training curricula between the Ministries of Interior and Education to prepare female students in high school and universities to join the security sector.
- Offering preferential scholarships for female students in law and security specialties, with a commitment to serve in the security sector for five years.

Economic Sector:

- Linking women's employment in the security sector with economic empowerment programs (such as small projects to support their families).
- Encouraging companies to hire retired women from the security sector as consultants.
- Establishing mini security institutions such as cybersecurity training centers and teaching women how to drive vehicles. (Rwanda linked women's education with their employment in the security sector as part of its post-civil war reconstruction strategy).

Implementation mechanism:

Topic	Proposed procedures	Term
Legislations and Policies	Issuing a presidential decree mandating the representation of women in the security sector.	Short (up to 1 year)
Sustainable Financing	Allocating 10% of the security sector budget to support women's programs. Establishing a national fund in partnership with local banks.	Medium (1-3 years)
Integration with Other Sectors	Launching joint programs between the Ministries of Defense, Interior, and Education (joint training). Strengthening cooperation with civil society organizations.	Long (3-5 years)

Expected challenges and ways to overcome them

- **Cultural resistance**: Collaborate with religious and tribal leaders to change stereotypes through awareness campaigns.
- **Weak infrastructure**: Utilize electronic platforms and social media for training if the conflict continues.
- **Limited funding**: Diversify funding sources to ensure continuous support (deductions, fines, fees, donations).

Strategic recommendations (focusing on policies and legislation)

1. **Adopting a national strategy for women's empowerment in the security sector 2030**, which includes:
   - Setting representation quotas for women in leadership positions (at least 10% by 2030).
   - Requiring security institutions to include women in security negotiation teams, peacebuilding, and various committees.
2. **Establishing gender units in the security sector**, with tasks such as:
   - Reviewing security policies to ensure gender considerations.
   - Handling complaints of discrimination against women in the security sector.

Operational recommendations (focusing on direct implementation)

1. **Opening a security academy in partnership with**:
   - **University of Aden** to provide intensive training programs (leadership, cybersecurity, crisis management, social and human sciences).
   - **International Entities** (such as UNDP) to support infrastructure.
2. **Allocating 10% of the Security Sector Budget**, and establishing a fund to support women, with resources extracted from:
   - Fees, deductions, and nominal taxes (on the telecommunications sector).
   - Donations from the private sector (in return of exemptions for donors).

Participatory recommendations (focusing on integration with other sectors)

1. **Linking Security with Education by**:
   - Providing preferential scholarships for female students in security-related fields (Law, Psychology, Sociology, Cybersecurity, Crisis Management, Gender-Based Violence, Negotiation, and Conflict Resolution).
   - Training teachers on gender concepts and the importance of women's participation in security.
   - Allocating 10% of the proceeds from development projects to fund training programs for women in the security sector.
2. **Linking Security with Economic Development by**:
   - Raising awareness that enhancing community security results in a stable and more productive environment.
   - Issuing a guide requiring development projects to include provisions supporting women in security as a condition for obtaining international funding.
   - Allocating 10% of reconstruction and international support budgets to employment and training programs for women in security.
   - Linking women's employment in security with economic empowerment programs and encouraging companies to invest in security.
   - Establishing small security institutions such as cybersecurity training centers and driving schools for women.
   - Allocating a portion of the security sector and local authorities' budgets to strengthen women's roles in the security sector.
3. **Engaging Civil Society by**:
   - Partnering with women's organizations to implement awareness campaigns such as "Raidat" "Women Pioneers" to highlight successful female role models.
   - Launching programs on security and community issues via local radio stations to raise awareness and enhance communication channels and community security.
   - Creating online platforms for reporting harassment and violence against women in security.

The optimal alternative is not merely a combination of initiatives; it is a transformative model that merges clear policies to overcome structural barriers, smart funding that

avoids dependence on external sources, and a holistic vision linking security to development. This approach will enable us to achieve tangible impact, similar to the Kenyan and Jordanian experiences, while taking into account our unique context as a post-conflict state.

Executive framework (timeline and monitoring mechanisms)

Phase	Recommendation	Procedures	Responsible agency	Period	Indicators
Foundation (1 year)	- Adopting a quota policy of 5% for women in leadership positions. - Issuing a presidential decree that mandates the representation of women in the security sector.	- Issuing a presidential decree that mandates the representation of women in the security sector. - Establishing a national committee to oversee the strategy. - Launching a media campaign to support the initiative.	The government and/or the Ministry of Interior and civil society.	2025	- Official adoption of the strategy. - Increasing public awareness by 20%.
Execution (1-3 years)	- Mandatory training of 10% of female employees in security leadership.	- Opening the security academy with a women's branch. - Allocating 10% of the budget. - Establishing a fund.	- Ministry of Finance and security sector institutions.	2.26-2028	- Training 100 women annually. - Employing 15% of female graduates in security positions.
	- Linking the promotions of security leadership to the achievement of women's empowerment goals.	- Incorporating gender criteria in performance evaluation.	The government.		- Including 50% of security institutions under the new evaluation criteria.
Expansion (3-5 years)	- Integration with other sectors. - Replicating the model across other sectors.	- Linking the academy to employment programs in the public and private sectors. - Launching joint programs between the Ministries of Defense, Interior, and Education, along with civil society. - Evaluating the security impact.	- Relevant ministries, civil society, international bodies, University of Aden and research centers.	2029-2033	- Increasing women's representation in security leadership to 15%. - Improving the community security index by 50%.

These recommendations are specific and have a flexible implementation framework. They are also realistic, relying on local resources (such as taxes and community partnerships), and are measurable using clear performance indicators (such as the number of women trained and employed).

5. References

1. United Nations Population Fund, Humanitarian Response of UNFPA in Yemen 2023, April 2022. https://news.un.org/en/story/2019/02/1032811, www.amnesty.org.
2. Alawi, Huda Ali, *Integrating Women in Security and Peace: Opportunities and Challenges*, 2020.
3. https://www.aden-time.net/news/247262
4. Dahlgren, Susan, *Rethinking Women's Rights in South Yemen: Positive Law, Sharia, and Custom*, Arab Humanities, 2013. https://doi.org/10.4000/cy.2039, https://youtube/v7nAK7y9DA.
5. Bakr, Noha, *Gender in the Security Sector: A Cultural and Political Challenge*.
6. *National Plan to Implement the Women, Peace, and Security Agenda* – Ministry of Social Affairs and Labor – *Self-Assessment Report on Gender Issues in the Police Force, Aden Governorate, 2024.*
7. Interview with Colonel Wazeera Abdullatif, Director of Family Protection, Security of Aden Governorate, and Brigadier General Waheed Abdulwali, Director of Information Management, Security Directorate, March 26, 2025.
8. Dammaj, Thuraya, *War Passing Over Women's Bodies – Yemen Report*, Nov–Dec 2023 – Sana'a Center for Strategic Studies.
9. Abdu Othman, *Writings on Yemen's Social History*, Social Issues Journal, Yemeni Center for Social Studies and Labor Research, Sana'a, Issue (25), March 2012.
10. Al-Mujahed, Tareq, *Development in Yemen*, Yemeni Journal of Human Rights, Sana'a, Issue 6, December 2013.
11. Interview with Brigadier General Alia Saleh Omar, Director General of Family Protection, Ministry of Interior, March 26, 2025.
12. Minister of Interior's Decree No. (2/2024) regarding Scholarships for Higher Education Abroad.
13. *National Police Service Gender Policy, 2020–2025.*