

دليل المستخدم

تحتل مسألة إصلاح القطاع الأمني أولوية متزايدة من قبل الحكومات، وهي على أجندة التطوير الدولي ومجتمعات السلام والأمن. ويفتح إصلاح القطاع الأمني نافذة على إمكانية تحويل سياسات الأمن والمؤسسات والبرامج، خالقا الفرص لادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

تمّ التعرف على ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي على إنه مفتاح للفعالية المؤسسية والملكية المحلية والرقابة المعززة. على سبيل المثال، يساهم توظيف النساء ومنع انتهاكات حقوق الإنسان والتعاون مع المنظمات النسائية في خلق قطاع أمن خاضع للمساءلة والمشاركة، يتجاوب مع احتياجات الرجال والنساء والفتيات والصبيان.

على الرغم من التعرف على أهمية ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، هناك نقص في الموارد الخاصة بهذا الموضوع. تشكل رزمة الأدوات هذه استجابة أساسية للحاجة إلى المعلومات والتحليل فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وقد صممت لتأمين مقدمة عملية لصانعي السياسات والممارسين عن سبب أهمية المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني وكيفية العمل على ادخالها.

تتسم كل مسألة من مسائل إصلاح القطاع الأمني على إنها فريدة. لهذا، قد لا تنطبق على الفور استراتيجيات وتوصيات رزمة الأدوات هذه، ويجب أن تتلاءم دائماً مع السياق المحلي.

تتضمن رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني ما يلي:

- ١٢ أداة (٣٠ صفحة)
- ١٢ مذكرة تطبيقية (٤ صفحات تركز على الأدوات)
- ملحق عن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية تتعلق بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

مواضيع الأدوات والمذكرات التطبيقية المتعلقة بها هي التالية:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

المحتويات

ما الهدف من رزمة الأدوات؟

إلى من تتوجه؟

ما هي بنية رزمة الأدوات وما هو محتواها؟

كيف تمّ تطوير رزمة الأدوات؟

ما هي الخطوات التالية؟



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة



ما الهدف من رزمة الأدوات؟

تمّ تطوير رزمة الأدوات بهدف زيادة المعرفة والقدرات والتبادل فيما يتعلق بجوانب النوع الاجتماعي الخاصة بإصلاح القطاع الأمني بين صفوف صانعي السياسات والممارسين والباحثين في القطاع الأمني.

تهدف رزمة الأدوات إلى:

- وضع علامات أولية عن سبب أهمية النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني.
- تقديم استراتيجيات تطبيقية لادخال النوع الاجتماعي في تقييمات إصلاح القطاع الأمني وتنفيذه ومراقبته وتحليله، بالإرتكاز على التجارب من سياقات مختلفة لإصلاح القطاع الأمني ومؤسسات مختلفة تابعة له.
- تأمين المواد لإرشاد تطوير سياسة إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي، على المستويات الدولية والمحلية.
- تأمين المواد التي بإمكانها تطوير التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني وممارسي إصلاح القطاع الأمني.

- العمل كمرجع خاص بالقوانين الدولية والمعايير التي تحكم بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، وكعناصر لإصلاح القطاع الأمني ومؤسساته.

لا تشكل رزمة الأدوات هذه دليلاً شاملاً للنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، ولكنها الخطوة الأولى لجمع المعلومات والدليل العملي المصمم على نحو مفيد لمجموعة كبيرة من ممارسي إصلاح الأمن وصانعي السياسات. ونأمل أن تشكل رزمة الأدوات هذه نقطة إنطلاق لتطوير سياسة خاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني والمواد التدريبية الخاصة بها، تكون أكثر هادفة وعملية لوكالات القطاع الأمني ولآخرين من العاملين في هذا النطاق.

إلى من تتوجه؟

نصممت رزمة الأدوات لتأمين مقدمة حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لمجموعة واسعة من العاملين على مسائل إصلاح القطاع الأمني. وتتضمن هذه المجموعة صانعي السياسات، ضباط ومستشاري البرنامج العاملين على إصلاح القطاع الأمني في:

- الحكومات المحلية
- مؤسسات القطاع الأمني
- المؤسسات الدولية والإقليمية
- الحكومات المانحة

■ مؤسسات المجتمع المدني، بمن فيها المؤسسات النسائية

وعلى الرغم من أن رزمة الأدوات تتوجه إلى الخبراء في إصلاح القطاع الأمني بدلاً من الخبراء في النوع الاجتماعي، قد تشكل أيضاً الأدوات والمذكرات التطبيقية موارد تساعد العناصر المسؤولة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي الرغبة في التعرف أكثر على كيفية ارتباط عملها في إصلاح القطاع الأمني.

بالإضافة إلى ذلك، هي تتوجه أيضاً إلى جماهير أخرى خاصة بكل من الأدوات/المذكرات التطبيقية المحددة، على سبيل المثال:

النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني – البرلمانيون، العاملون في البرلمان وأعضاء وعمال البرلمانات الإقليمية.

النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة – الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، جمعيات صناعة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

ما هي بنية رزمة الأدوات وما هو محتواها؟

تتبع الأدوات والمذكرات التطبيقية البنية نفسها عموماً، وتحتوي على معلومات تحت عناوين محددة (بصرف النظر عن الأداة ١١ و١٢). على سبيل المثال، تتكون أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة من البنية التالية:

١. المقدمة
٢. ما هو إصلاح جهاز الشرطة؟
٣. لما النوع الاجتماعي مهم في إصلاح جهاز الشرطة؟
٤. كيف يمكن ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة؟
٥. ادخال النوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة في سياقات محددة

- أ. الدول في مراحل ما بعد النزاع
- ب. الدول الانتقالية
- ج. الدول النامية
- د. الدول المتقدمة
٦. التوصيات الأساسية
٧. مصادر إضافية

أما بنية مذكرة التطبيق حول النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة فهي:

١. لما النوع الاجتماعي مهم في إصلاح جهاز الشرطة؟
٢. كيف يمكن ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة؟
٣. تحديات وفرص مراحل ما بعد النزاع
٤. أسئلة حول إصلاح جهاز الشرطة
٥. معلومات إضافية

يختلف المحتوى المحدد للأدوات والمذكرات التطبيقية باختلاف الموضوع. ولكن، تحتوي كل منها على معلومات مفهومية مثل التعريفات عن النوع الاجتماعي ولما المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مهمة، بالإضافة إلى معلومات عملية مثل دراسة الحالات والنصائح والقوائم المرجعية. وعمل الكاتب جاهداً لتضمين توازن في دراسة الحالات والأمثلة من أنحاء مختلفة من العالم ومن سياقات دول مختلفة (في مراحل ما بعد النزاع والدول الانتقالية والنامية والمتقدمة).

كيف يتم التعريف عن إصلاح القطاع الأمني؟

ما من تعريف عام مقبول للقطاع الأمني أو لإصلاح القطاع الأمني. ويعتقد فاعلون مختلفون مفاهيم أكثر أو أقل شمولية لإصلاح القطاع الأمني، ويتم استخدام مفردات متنوعة بالتبادل. ولكن، تستخدم رزمة الأدوات هذه التعريف الذي أطلقتته لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والذي تم الالتقاء حول مفهومه:

إن إصلاح القطاع الأمني يعني تحويل القطاع/ النظام الأمني، "والذي يضم جميع الفاعلين، أدوارهم ومسؤولياتهم وأعمالهم - العاملين معاً لإدارة النظام بطريقة تتناسب مع المعايير الديمقراطية ومبادئ الحكم الجيد، ليؤدي بالتالي إلى إطار عمل أمني يعمل بطريقة صحيحة"^١

يمكن فهم النظام/القطاع الأمني على أنه يشمل جميع مؤسسات الدولة والكيانات الأخرى التي تلعب دور ضمان أمن الدولة وشعبها. وتتكوّن هذه الأخيرة من:

- القوى الفاعلة الأساسية في القطاع الأمني: القوات المسلحة (بمن فيها القوات الدولية والإقليمية)، الشرطة، الدرك، القوات شبه العسكرية، الحرس الرئاسي، خدمات المخابرات والأمن، حرس السواحل، حرس الحدود، السلطات الجمركية ووحدات الأمن الاحتياطية والمحلية.

- هيئات الإدارة والمراقبة على القطاع الأمني: البرلمان/ السلطة التشريعية ولجانها التشريعية، الحكومة/

السلطة التنفيذية، بما في ذلك وزارات الدفاع والداخلية والخارجية؛ هيئات الأمن الاستشارية القومية؛ السلطات العرفية والتقليدية؛ هيئات الإدارة المالية؛ الفاعلين في المجتمع المدني، بما في ذلك الإعلام والمنظمات الأكاديمية وغير الحكومية.

- العدالة وحكم مؤسسات القانون: وزارات العدل، السجون، خدمات التحقيقات الجنائية والمقاضاة، السلطة القضائية (الجهات القضائية والمحاكم)، تنفيذ خدمات العدالة (المحضر والحاجب)، أنظمة أخرى عرفية وتقليدية للعدالة، لجان حقوق الإنسان وأمناء المظالم.

- قوات أمن غير نظامية: جيوش التحرير، جيوش المغاوير، الوحدات الخاصة للمراقبين الشخصيين، مؤسسات الأمن الخاصة، المؤسسات العسكرية الخاصة وميليشيات الأحزاب السياسية.^٢

- مجموعات المجتمع المدني غير نظامية: المجموعات الخبيرة، الإعلام، منظمات الأبحاث، منظمات الدفاع، المنظمات الدينية، المنظمات غير الحكومية ومجموعات المجتمع.^٣

لنناقشة أطول عن مفهوم إصلاح القطاع الأمني، الرجاء النظر إلى الأداة رقم ١ حول النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.

كيف تم اختيار مواضيع رزمة الأدوات؟

يضم إصلاح القطاع الأمني مجموعة واسعة من الفاعلين والعمليات، وهناك المئات من المسائل التي تشكل أهمية في إصلاح القطاع الأمني. تركز رزمة الأدوات هذه على الأجزاء الخاضعة لإصلاح القطاع الأمني والتي لا تأخذ بعين الاعتبار الموارد والخبرة الخاصة بالنوع الاجتماعي. وهناك أجزاء أخرى خاضعة لإصلاح القطاع الأمني وتحتاج إلى الموارد المتعلقة بالنوع الاجتماعي. على سبيل المثال، لا تتضمن رزمة الأدوات أداة خاصة بادخال النوع الاجتماعي في إصلاح جهاز المخابرات بسبب قلة المعلومات حول هذا الموضوع. نأمل أن تشكل رزمة الأدوات مادة مفيدة للباقيين لتطوير العمل على النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، بما في ذلك الأجزاء التي تتخطى نطاق رزمة الأدوات هذه.

لا توجد أداة منفصلة خاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بسبب توفر العديد من الموارد الممتازة المتعلقة بهذا الموضوع. ولكن، تمت مناقشة مسألة نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج في أدوات إصلاح جهاز الدفاع والمراقبة البرلمانية للقطاع الأمني كمسألة من بين العديد من المسائل.

هل رزمة الأدوات عن النوع الاجتماعي ام المرأة؟

وكثيرا ما يتم الخلط بين مصطلح النوع الاجتماعي والمرأة و/ أو استخدامهما كمرادفين. رزمة الأدوات هذه تركز على النوع الاجتماعي وليس المرأة، هناك جزء منها يتطرق لمعلومات وأمثلة حول الرجال والذكورة. ولكن، المعلومات عن الرجال والذكورة وإصلاح القطاع الأمني قليلة حتى الآن، وهناك حاجة إلى المزيد من البحث.

تعريف النوع الاجتماعي الذي استخدمناه في رزمة الأدوات هذه هو التالي:

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

لناقشة أطول حول تعريفات النوع الاجتماعي ومفاهيم ادخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني، الرجاء النظر إلى أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.

لماذا أدخلت المسائل المتعلقة بالسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية؟

غالباً ما تواجه فئات المجتمع من السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية التمييز والعنف بسبب عدم تماشيها الواضح مع أدوار النوع الاجتماعي. على هذا الأساس، تتضمن رزمة الأدوات، حيث أمكن، أمثلة ومعلومات حول مبادرات القطاع الأمني في التوجه إلى الاحتياجات الخاصة بالسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية.

كيف يتم التعريف عن السياقات المختلفة للمجتمع؟

تعمل رزمة الأدوات على مراقبة إصلاح القطاع الأمني من خلال أربعة سياقات مختلفة للمجتمع، لمعرفة إن كانت هناك نقاط مشتركة بين تحديات وفرص ادخال النوع الاجتماعي. من خلال استخدام الفئات التي وضعتها شعبة الإحصاءات التابعة للأمم المتحدة، تضمنت الأدوات (بصرف النظر عن الأداة ١١ والأداة ١٢)، جزءاً يركز على:

الدول الانتقالية - الدول في مرحلة الانتقال من الاقتصاد الموجه مركزياً إلى اقتصاد الأسواق مثل كرواتيا وجورجيا والاتحاد الروسي وطاجيكستان واورانيا.

الدول النامية - وهي دول تعاني من دخل إجمالي قومي ضئيل. ودول كل من افريقيا، البحر الكاريبي، أميركا الوسطى، أميركا الجنوبية، آسيا (باستثناء اليابان)، اوقيانوسيا (باستثناء استراليا ونيوزيلندا) معروفة على إنها "دول نامية".

الدول المتقدمة - وهي دول تتمتع بدخل إجمالي قومي مرتفع، مثل اوربا الغربية والشمالية، كندا، الولايات المتحدة واسرائيل.

وتركز الأدوات أيضاً على ادخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني في الدول في مراحل ما بعد النزاع، حيث يميل إصلاح القطاع الأمني إلى التمتع بمزايا فريدة يقل وجودها أو حتى انعدامها في الدول التي لا تعاني من النزاعات. ومن الأمثلة التي تمت مناقشتها في رزمة الأدوات عن الدول في مرحلة ما بعد النزاع هي هايتي، ليبيريا، جمهورية سيراليون وتيمور - ليشتي. بالطبع، يمكن للدول في مرحلة ما بعد النزاع أن تكون أيضاً دولاً نامية أو متقدمة؛ ومن غير الواضح متى تكون الدول التي اختبرت وقفاً للنزاع المسلح دولاً في "مرحلة ما بعد النزاع". ولكن، تظهر الأداة متسعا واسعا لدروس لقت في سياقات ما بعد النزاع والتي يمكن تلقينها للآخرين.

لماذا تم ادخال الدول المتقدمة؟

على الرغم من عدم استخدام مفهوم إصلاح القطاع الأمني بشكل شائع فيما يتعلق بالدول المتقدمة، لكن إصلاح مؤسسات القطاع الأمني يحدث باستمرار وعلى مستويات متنوعة ومختلفة. وفي العديد من الدول المتقدمة، يجب على القطاع الأمني العمل بفعالية على منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتجارب معه أو تحقيق التساوي بين الجنسين من الرجال والنساء العاملين في مؤسسات القطاع الأمني. ويجب على الدول المتقدمة أيضاً العمل على تنفيذ الإصلاح المتجاوب مع النوع الاجتماعي داخل القطاع الأمني.

كيف تم تطوير رزمة الأدوات؟

في العام ٢٠٠٥، عمل معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على تطوير مفهوم رزمة الأدوات هذه، استجابة إلى الحاجة الجلية للأبحاث والدلالة العملية على النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. ومن ثمّ انضمت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان كشريك ثالث.

ما هي الخطوات التالية؟

أصدرت رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني في مارس/آذار ٢٠٠٨، ووزعت على نحو واسع على شكل مطبوعات وأقراص مضغوطة وعلى الإنترنت.

لدى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة مشاريع متتابعة للعامين ٢٠٠٨ و٢٠٠٩ لتنفيذ رزمة الأدوات. ستتخرج رزمة الأدوات في البدء إلى اللغة الروسية، على أمل توفر الموارد لترجمتها إلى لغات أخرى. وسيتم تطوير مواد إضافية، بما فيها مواد تدريبية بهدف الإستجابة إلى الاحتياجات المختلفة للممارسي إصلاح القطاع الأمني في دول ومناطق معينة. نأمل المزيد من التعاون في تطوير وتوثيق الممارسة الجيدة لإدخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني.

التذييل

١. OECD-DAC, *Security System Reform and Governance*, DAC Guidelines and Reference Series, (OECD: Paris), 2005, p.20.
<http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>
٢. OECD-DAC, pp.20-21. Also see Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H., (DCAF: Geneva), 2003.
٣. Ball and others, cited in the *United Nations Development Report 2002* (UNDP: New York), 2002, p.87.
٤. United Nations Statistics Division, 'Composition of macro geographical (continental) regions, geographical sub-regions, and selected economic and other groupings', revised 28 August 2007.
<http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed>
٥. See discussion in Law, D., 'The Post-Conflict Security Sector', DCAF Policy Paper No. 14, (DCAF: Geneva), 2006: http://www.dcaf.ch/_docs/PP14_post_conflictss.pdf, p.2-3>, which is based on case studies of Afghanistan, Bosnia-Herzegovina, Haiti, Kosovo, Sierra Leone and Timor-Leste.

في أغسطس/آب ٢٠٠٦، أسس مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة فريق عمل خاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، جامعاً ممارسي إصلاح القطاع الأمني والباحثين من مختلف أنحاء العالم، بالإضافة إلى ممثلين عن لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وإدارة عمليات حفظ السلام وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومجلس الاتحاد الأوروبي والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وعمل فريق عمل النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني كهيئة مشروع إستشارية.

بدأ تطوير رزمة الأدوات في فبراير/شباط ٢٠٠٧، بتمويل من وزارة الخارجية النرويجية ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بتفويض الأدوات ٢-١٠ إلى خبراء معروفين في مجالي النوع الاجتماعي والأمن. وتم تطوير الأدوات المتعلقة بالتدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني وتقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله من قبل معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، بالإرتكاز على سلسلة مناقشات إلكترونية بين خبراء في إصلاح القطاع الأمني وفي النوع الاجتماعي في أواسط العام ٢٠٠٧. تمت مراجعة مسودات الأدوات من الخارج من قبل ممارسي إصلاح القطاع الأمني، عناصر خدمة القطاع الأمني، خبراء في النوع الاجتماعي وأفراد أكاديميين ومهتمين في هذه المسألة. قدم حوالي ٦٠ شخصاً تعليقات واقتراحات مفيدة على المسودات، بمن فيهم ممارسين من إفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية وأميركا اللاتينية. بالإضافة إلى ذلك، نوقشت مسودة الأدوات من قبل كاتبها ومراجعين من الخارج وصانعي السياسات خلال ورشة عمل خاصة بالخبراء في النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، والتي عقدت في جنيف ودامت مدة يومين في أغسطس/آب ٢٠٠٧. صممت مذكرات التطبيق من قبل معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، وذلك بالإرتكاز على الأدوات. وقام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بمراجعة وتحرير الأدوات والمذكرات التطبيقية، وعمل على إنتاج رزمة الأدوات.

يرغب كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بتقديم جزيل الشكر لكل من ساهم في تصميم رزمة الأدوات هذه.

إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

كريستين فالاسيك (Kristin Valasek)



إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

كريستين فالاسيك (Kristin Valasek)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلف

تعمل كريستين فالاسيك (Kristin Valasek) في منصب مسؤول مشروع النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة. وقد عملت فالاسيك في السابق منسقةً لبرنامج تدريب وأبحاث النوع الاجتماعي، والسلام والسياسة الأمنية في معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة. كما عملت في قضايا الرعاية المتعلقة بالنوع الاجتماعي لدى دائرة شؤون نزع الأسلحة في الأمم المتحدة. فضلاً عن ذلك، عملت فالاسيك كوسيط معتمد. واكتسبت من خلال عملها الطويل في المنظمات غير الحكومية خبرة واسعة في مجالات العنف الأسري والاعتداء الجنسي ومساعدة اللاجئين. وتحمل فالاسيك درجة الماجستير في تسوية النزاعات من جامعة برادفورد (University of Bradford)، ودرجة البكالوريوس في الدراسات الدولية ودراسات المرأة.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تركزت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: بيتر ألبريشت (Peter Albrecht)، هيلاري أندرسون (Hilary Anderson)، سانام ناراجي أندريني (Sanam Naraghi Anderlini)، أليسون بايليز (Alison Bailes)، ميغان باستيك (Megan Bastick)، آلان برايدن (Alan Bryden)، ماريا باتريشيا جونزاليس شافيز (María Patricia González Chávez)، إيدن كول (Eden Cole)، مارك داوونز (Mark Downes)، أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther)، جيجي جيا (Giji Gya)، نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic)، إليزابيث بورتير (Elisabeth Porter)، مارجريت فيرويچك (Margret Verwijk)، ومارك وايت (Mark White). كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكولاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond) وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في تحرير هذا التقرير، ولأنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه هذا المشروع.

دليل النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا التقرير حول النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني أحد أدلة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. وتتضمن هذه الأدلة، التي أعدت كي تعرض لوضعي السياسات والقائمين على إصلاح القطاع الأمني مقدمةً حول قضايا النوع الاجتماعي، ١٢ تقريراً، جنباً إلى جنب مع المذكرات العملية المتصلة بكل منها:

- ١- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٢- إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي
 - ٣- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
 - ٤- إصلاح نظام القضاء والنوع الاجتماعي
 - ٥- إصلاح نظام العقوبات والنوع الاجتماعي
 - ٦- إدارة الحدود والنوع الاجتماعي
 - ٧- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٨- إعداد سياسة الأمن القومي والنوع الاجتماعي
 - ٩- رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٠- الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والنوع الاجتماعي
 - ١١- إعداد وتقييم ومتابعة إجراءات إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٢- تدريب أفراد أجهزة الأمن على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي
- ملحق القوانين والوثائق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة إلى تعزيز الحكم الرشيد للقطاع الأمني وإصلاحه. كما يجري المركز بحثاً حول الممارسات الجيدة في هذا الجانب ويشجع على تطوير المعايير المناسبة على كلا المستويين المحلي والدولي. وبالإضافة إلى ذلك، يُعدّ المركز التوصيات حول السياسات ويقدم استشارات داخلية وبرامج مساعدة لمختلف الدول. وتتضمن قائمة شركاء مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة الحكومات، والبرلمانات، ومؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية، إلى جانب عدد من الجهات العاملة في القطاع الأمني كقوات الشرطة، والسلطات القضائية، وأجهزة المخابرات، وقوات حرس الحدود والقوات العسكرية.

والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية.

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

منظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يمثل مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان أحد المؤسسات الرئيسية التابعة لمنظمة التعاون والأمن في أوروبا. ويركز المكتب في عمله على البعد الإنساني في مجال الأمن؛ وهو مفهوم واسع يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية. كما يولي هذا المكتب اهتماماً خاصاً للانتخابات، وبناء المؤسسات والحكم، بالإضافة إلى تعزيز سيادة القانون وترسيخ الاحترام الحقيقي والتفاهم المشترك بين الأفراد وبين الدول. وقد أسهم هذا المكتب مساهمة قيمة في إعداد هذا الدليل.

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة

هذا المعهد هو الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يُعهد إليها بإعداد برامج بحثية تُسهم في تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم. ومن خلال بناء التحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية، والأوساط الأكاديمية، ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها من الأطراف، يسعى هذا المعهد إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي، والتي تترك تأثيراً ملموساً على السياسات والبرامج والمشاريع المنفذة في هذا الجانب.
- إعداد آليات مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- تعزيز قدرات الأطراف المعنية الرئيسية من أجل العمل على إدراج مفاهيم النوع الاجتماعي ضمن السياسات والبرامج والمشاريع ذات الصلة بالقطاع الأمني.

صورة الغلاف: © نيقولا ماسون، حازر تفتيش قلنديا، الضفة الغربية، ٢٠٠٩.

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي: ٩٧٨-٩٢-٩٢٢٢-١٢٢-٥ ISBN

يرجى الاقتباس من هذا الدليل الاستشهاد به على النحو التالي: كريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، "النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني"، دليل النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة التعاون

قائمة المحتويات

٦	المختصرات
٧	١ - مقدمة
٧	٢ - ما هو مفهوم "إصلاح القطاع الأمني" ؟
٩	٣ - ما هو النوع الاجتماعي؟
١٠	٤ - الاستراتيجيات المتبعة لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني
١٠	٤-١ تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح القطاع الأمني
١٢	٤-٢ دعم فرص التكافؤ في المشاركة بين الرجل والمرأة
١٣	٥ - لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني؟
١٣	٥-١ الملكية المحلية
١٤	٥-٢ توفير الخدمات الأمنية الفعالة
١٨	٥-٣ فرض الرقابة على القطاع الأمني ومساءلته
١٩	٦ - كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني؟
١٩	٦-١ سياسة إصلاح القطاع الأمني التي تتجاوب مع احتياجات النوع الاجتماعي
٢١	٦-٢ دورة برنامج إصلاح القطاع الأمني المتجاوب مع النوع الاجتماعي
٢١	تقييم عملية إصلاح القطاع الأمني
٢٥	تصميم عملية إصلاح القطاع الأمني وإعداد خططها
٢٥	تنفيذ عملية إصلاح القطاع الأمني
٢٦	متابعة عملية إصلاح القطاع الأمني وتقييمها
٢٨	٧ - إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني في سياقات محددة
٢٨	٧-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات
٣٠	٧-٢ الدول الانتقالية
٣٢	٧-٣ الدول النامية
٣٢	٧-٤ الدول المتقدمة
٣٤	٨ - التوصيات الأساسية
٣٥	٩ - مصادر إضافية
٣٧	الهوامش

المختصرات

منظمات المجتمع المدني	:CSO
عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج	:DDR
الاتحاد الأوروبي	:EU
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
الوكالة الألمانية للتعاون الفني	:GTZ
السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنس ومغايرو الهوية الجنسية	:LGBT
المراقبة والتحليل	:M&E
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو)	:NATO
المنظمات غير الحكومية	:NGOs
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي - لجنة المساعدات الإنمائية	:OECD-DAC
منظمة الأمن والتعاون الأوروبية	:OSCE
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
المملكة المتحدة	:UK
الولايات المتحدة الأمريكية	:US
صندوق الأمم المتحدة للسكان	:UNFPA
الأمم المتحدة	:UN
منظمة الصحة العالمية	:WHO

النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

يشمل هذا الدليل:

- مقدمة حول إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.
- الأسباب التي تشرح كيف أن إدراج قضايا النوع الاجتماعي تعزز إجراءات إصلاح القطاع الأمني.
- أساليب عملية لإدراج النوع الاجتماعي في مجالات إعداد السياسات والبرامج اللازمة لإصلاح قطاع الأمن.
- نظرة عامة حول بعض القضايا المحددة في إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في المراحل التي تعقب النزاعات، والمراحل الانتقالية وفي الدول النامية والمتقدمة.
- توصيات رئيسية
- مصادر إضافية

للحصول على المزيد من المعلومات التفصيلية،
انظر المذكرات الصادرة حول دليل النوع الاجتماعي
وإصلاح القطاع الأمني.

٢ ما هو مفهوم "إصلاح القطاع الأمني" ؟

بالرغم من ظهور مفهوم إصلاح قطاع الأمن في أواخر التسعينيات من القرن الماضي، فلا يوجد تعريف متعارف عليه لقطاع الأمن أو إصلاح قطاع الأمن. وتتبنى مختلف الأطراف المعنية فهماً قد يضيق أو يتسع لمفهوم إصلاح قطاع الأمن. وغالباً ما تستخدم مصطلحات متنوعة، كإصلاح قطاع الأمن، أو إصلاح النظام الأمني، أو تحديث قطاع الأمن أو إحداث التحول فيه، وغير ذلك من المسميات. ومع ذلك، يبدو أن هناك بعض التقارب حول التعريف الذي اقترحه لجنة مساعدة التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية:

يعبر إصلاح القطاع الأمني عن تغيير نظام / قطاع الأمن، " وهو يشمل كافة الأطراف المعنية العاملة فيه والأدوار المنوطة بها، والإجراءات الخاصة بها، والتي تعمل مع بعضها البعض لإدارة وتشغيل النظام بطريقة تتسم بقدر أكبر التوافق مع المعايير الديمقراطية والمبادئ السليمة للحكم الرشيد، مما يعزز الإدارة الجيدة لإطار العمل الأمني ".

كما يمثل إصلاح القطاع الأمني مدخلاً شاملاً يركز على الطبيعة المترابطة لمؤسسات القطاع الأمني، ويسعى إلى تحقيق هدفين

١ مقدمة

قلة عدد الشرطيات الأفغانيات يهدد الأمن القومي

" في هذه الأيام، تعمل شرطيتان في ولاية أورو زجان، وهما تداومان في مقر المحافظ في منطقة تارين كوت. وفي مقابلة أجريت معهم، أشار المجندون الجدد في الشرطة الوطنية الأفغانية الذين يعملون في الولاية إلى ضرورة زيادة عدد أفراد الشرطة النسائية في أقسام الشرطة وعلى الحواجز... فعناصر الشرطة المتواجدون على الحواجز يتعرضون للخطر من قبل أفراد القوات المسلحة المعارضة الذين يتخفون في زي النساء الأفغانيات. ولذلك، يتعذر إجراء التفتيش الجسدي نظراً لعدم وجود شرطيات في صفوف الشرطة. "

جاءت هذه العبارة على لسان مارجريت فيروبيك، كبير مسؤولي إعداد السياسات في وزارة الخارجية الهولندية (٢٠٠٧).

أولت الحكومات أهمية متزايدة لإصلاح القطاع الأمني، كما وضعت المجتمعات على أجندتها المتعلقة بالتنمية والسلام والأمن. ويتيح إصلاح القطاع الأمني إدراج التغيير على السياسات والمؤسسات والبرامج الأمنية، بما يضمن إفراح المجال لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي فيها. وفضلاً عن اعتباره ممارسة في دقة التعبيرات السياسية، فمن المعروف أن إدراج قضايا النوع الاجتماعي يتميز بأنه عنصر رئيسي لضمان نجاعة هذا القطاع وملكيته المحلية وفرض الرقابة المشددة عليه. فمثلاً، تساهم زيادة معدل توظيف الإناث ومنع انتهاكات حقوق الإنسان والتعاون مع منظمات المرأة في خلق قطاع أمني يتمتع بدرجة متقدمة من الكفاءة والمسؤولية والمشاركة، مما يكفل تلبية الاحتياجات الخاصة لكل من الرجل والمرأة والأطفال.

تم إعداد هذا الدليل كي يعرض مقدمة أساسية حول إصلاح القطاع الأمني والمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وهو يستهدف موظفي الحكومات المحلية (بمن فيهم أولئك العاملين من الدول المانحة)، والأجهزة الأمنية والمؤسسات الإقليمية والدولية الذين يتولون المسؤولية عن إعداد السياسات اللازمة لإصلاح القطاع الأمني. كما يعود هذا الدليل بالفائدة على مؤسسات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية والباحثين العاملين في شؤون النوع الاجتماعي والأمن.

الشكاوى، وشروع القطاع العام في إجراء مراجعات للنقابات العسكرية، وتمكين مؤسسات المجتمع المدني من فرض الرقابة على القطاع الأمني.

٢- **تعزيز مهنية قوى الأمن** بما في ذلك: إعداد برامج تهدف إلى تدريب الجنود، وأفراد الشرطة وغيرهم من أفراد الأجهزة الأمنية على المساءلة الديمقراطية وقضايا النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي والمسائل التي تكتسي حساسية إثنية، بالإضافة إلى التدريب على المهارات الفنية، وتشجيع المجتمع على المشاركة في أعمال الشرطة، وتحديث معدات الشرطة والجيش، وإعداد مدونات بقواعد السلوك المهني.

٣- **نزع السلاح وإرساء دعائم السلام** وهذا يشمل: إعداد برامج للحد من انتشار الأسلحة الصغيرة والخفيفة وسوء استخدامها، ونزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في مجتمعاتهم، وتعزيز الإجراءات الأمنية على مستوى الأقاليم التي تعمل فيها قوى الأمن.

٤- **ترسيخ سيادة القانون** ويتضمن: إعداد إطار عمل قانوني ناجع ومستقل لفرض الرقابة الديمقراطية والمدنية على القطاع الأمني وتحسين أداء نظام العقوبات، وتعزيز إمكانيات السلطة القضائية، إضافة إلى إنشاء نظام قضائي مستقل.

وكما تختلف عمليات إصلاح القطاع الأمني من دولة إلى أخرى، فكل سياق يجري فيه إصلاح هذا القطاع مستقل ومنفرد بذاته. وعلى الرغم من قدرة المنظمات الدولية أو الإقليمية أو الدول المانحة التي تقدم الدعم المالي للدول التي تربطها علاقات ثنائية بها على مساندة إصلاح القطاع الأمني، فلا غنى عن الملكية المحلية والوطنية لأية إجراءات تسعى إلى إصلاح هذا القطاع. وبحسب لجنة دعم التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في أوروبا، ينبغي أن تتوفر المعايير التالية في إجراءات إصلاح القطاع الأمني:

■ أن يركز على المواطنين ويتسم بملكيتة المحلية ويرتكز على المعايير الديمقراطية ومبادئ حقوق الإنسان وسيادة القانون، وأن يسعى ضمان الحرية من الخوف والحد من أعمال العنف المسلح والجريمة بصورة ملموسة.

■ أن يُنظر إلى إجراءات إصلاح القطاع الأمني باعتبارها تشكل إطار عمل لتنظيم الأفكار المتعلقة بكيفية التعامل مع مختلف التحديات الأمنية التي تواجه الدول وشعوبها من خلال التطوير المتكامل وإعداد السياسات الأمنية، ومشاركة المجتمع المدني فيها والارتقاء برقابته.

■ أن يركز إصلاح القطاع الأمني على استراتيجيات تشمل مختلف القطاعات، وأن يحتكم إلى تقييم شامل للاحتياجات الأمنية والعدالة الضرورية للمواطنين والدولة.

■ أن يتم تطوير هذا القطاع على أساس من الالتزام بمبادئ الحكم الأساسية، كالشفافية والمساءلة.

■ أن تنفذ إجراءات إصلاح القطاع الأمني من خلال عمليات وسياسات واضحة تهدف إلى تعزيز القدرات البشرية^٦

أساسيين: يتمثل أولهما في التأكيد على الإدارة الديمقراطية والمدنية لقطاع الأمن. فمثلاً، يتم هذا الأمر عن طريق تعزيز إمكانيات الوزارات الحكومية والبرلمان ومنظمات المجتمع المدني في إدارة هذا القطاع وفرض الرقابة عليه. أما الهدف الثاني فيسعى إلى إنشاء قطاع أمني فعال وناجع ومجد من ناحية تكاليفه، كأن تتم إعادة هيكلته أو بناء إمكانياته المادية والبشرية.^٦

وقد يُفهم قطاع/ نظام الأمن على أنه يضم جميع مؤسسات الدولة والجهات الأخرى التي تضطلع بدور في ضمان أمن الدولة ومواطنيها، والتي تشمل الأطراف التالية:

■ **الأطراف الأمنية الأساسية:** كالقوات المسلحة (بما فيها القوات الإقليمية والدولية) والشرطة، والدرك، والقوات شبه العسكرية، والحرس الرئاسي، والأجهزة الأمنية، والاستخبارات، وخفر السواحل، وحرس الحدود، وسلطات الجمارك، وقوات الاحتياط ووحدات الأمن الداخلي.

■ **إدارة الأمن وهيئات الرقابة:** كالبرلمان/ السلطة التشريعية واللجان التشريعية التابعة لها، والحكومة/ والسلطة التنفيذية، بما فيها وزارات الدفاع والهيئات الاستشارية المختصة بالأمن القومي، والسلطات التقليدية والمتعارف عليها، ومؤسسات الإدارة المالية، ومؤسسات المجتمع المدني، بما فيها وسائل الإعلام والسلوك الأكاديمي والمنظمات غير الحكومية.

■ **السلطة القضائية والمؤسسات المكلفة بإنفاذ القانون:** كوزارات العدل، والسجون، والتحقيقات الجنائية، والنيابة، وجهاز القضاء (المحاكم والمحاكم الخاصة)، والأجهزة المكلفة بتنفيذ الأحكام القضائية (مأمور الإجراء والمحضرين) والأنظمة القضائية التقليدية والعرفية، ولجان حقوق الإنسان ومحققو الشكاوى.

■ **القوات الأمنية غير النظامية:** كجيوش التحرير، وجيوش المقاتلين، ووحدات الحرس الشخصي الخاص، والشركات الأمنية الخاصة، والشركات العسكرية الخاصة والميليشيات التابعة للأحزاب السياسية.^٦

■ **مؤسسات المجتمع المدني غير النظامية:** كالمؤسسات التي تعمل في مجالات مهنية معينة، والإعلام، ومراكز الأبحاث، والمنظمات التي تتولى التأثير في السياسات العامة، والمؤسسات الدينية، والمنظمات غير الحكومية وجماعات الجاليات.^٦

وقد صُممت إجراءات إصلاح القطاع الأمني كي تتناول مجموعة من المشكلات التي يعاني منها القطاع الأمني مثل الفساد، ونقص الإمكانيات الفنية، وانتهاكات حقوق الإنسان، والافتقار إلى الشفافية، والمشاكل الاجتماعية العامة كالجريمة والعنف المسلح. ومن الناحية العملية، يشمل إصلاح القطاع الأمني مجموعة واسعة من الأنشطة التي يمكن تصنيفها إلى أربع فئات رئيسية:^٦

١- **تعزيز إدارة القطاع الأمني وفرض الرقابة المدنية عليه** ويشمل: ذلك إصلاح وزارات الدفاع والشؤون الداخلية، وتعزيز قدرة السلطات التشريعية على مراقبتها من خلال التدريب، وإنشاء المكاتب المستقلة للتحقيق في

الذكورة والأنوثة. ومن الأمثلة الصحيحة على استخدام كلمة "الجنس" في عرف العامة أو في نماذج الطلبات (الجنس: ذكر أو أنثى) أو عند الإشارة إلى الإحصائيات التي تقسم إلى ذكر أو أنثى باعتبارها "إحصائيات منفصلة على أساس النوع الاجتماعي".

وبالإضافة إلى الثقافة، تتأثر الأدوار القائمة على أساس النوع الاجتماعي بالعديد من العوامل، كالطبقة الاجتماعية والجنسية، والعرق، والميول الجنسية والسن، ففي النموذج الكندي للذكورة، مثلاً، يختلف الرجل الأبيض مثلي الجنس الذي ينتمي إلى الطبقة المتوسطة اختلافاً جذرياً عن النموذج الليبري الذي يصف الفرد الأسود الذي ينتمي إلى الجنس الآخر وينحدر من الطبقة الراقية. وتستخدم صيغ الجمع للفظتي "الذكورة" و"الأنوثة" للدلالة على أنهما تنطويان على دلالات مختلفة بالنسبة لكل من المرأة والرجل في أزمنة مختلفة.^٨ وتوجد داخل كل مجتمع تعريفات متعددة لمعنى الذكورة والأنوثة، غير أن بعضاً منها يكتسب قيمة أكبر من أقرانه (أنظر الإطار ١).

لكل امرأة ورجل وفتاة وصبي تجارب أمنية واحتياجات وأولويات وتصرفات مختلفة ترتبط بنوع وجنس كل واحد منهم. كما أن هناك بعض أشكال العنف التي تعتمد على الاختلافات الاجتماعية التي تسم الذكور والإناث، وهو ما يعرف "بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي".^٩ وهذا النوع من العنف ليس موجهاً ضد المرأة دون غيرها، بل قد يكون الرجال والأولاد ضحايا لهذا العنف كذلك. فعلى سبيل المثال، قد يتعرض أي من الرجال والنساء والفتيات للاغتصاب، الذي يرتبط بالقوة وبنسبة الشخص الذي تقع عليه هذه الجريمة؛ وبذلك، يُصنف الاغتصاب كجريمة تقوم على أساس النوع الاجتماعي. كما يفهم هذا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على أنه ينطوي على العنف الذي يوجه ضد المثليين والسحاقيات بسبب ميولهم الجنسية، وضد المتحولين جنسياً على أساس هويتهم الجنسية، وذلك لأن هذا النوع من العنف يستند إلى عدم التوافق مع أدوار النوع الاجتماعي المتعارف عليها.

وفضلاً عن ذلك، تطال أشكال من العنف المستند إلى النوع الاجتماعي الرجال والأولاد أكثر من تلك التي تتعرض لها النساء والفتيات (أنظر الإطار ٢). ومع ذلك، تشكل النساء والفتيات غالبية الضحايا. وفي هذا السياق، تشير الدراسات الدولية إلى أن نسبة الفتيات اللاتي يقعن ضحايا لحوادث الاعتداء الجنسي تصل إلى ٢٠٪، في حين تتراوح هذه النسبة بين الفتيان من ٥٪ إلى ١٠٪.^{١٠}

والمؤسسية اللازمة للسياسة الأمنية كي تعمل بفاعلية وتحقق العدالة للجميع على قدم المساواة.

ويتم تنفيذ إجراءات إصلاح القطاع الأمني - والتي تأتي في الغالب في مراحل ما بعد النزاعات - في الدول النامية والدول الانتقالية التي تحكمها أنظمة حكم تشتهر بتسلطها. وفي الدول النامية، تُنفذ هذه الإجراءات في مؤسسات القطاع الأمني على الرغم من عدم إطلاق اصطلاح إصلاح القطاع الأمني عليها.

وتشمل التحديات العامة التي تعترض تنفيذ إصلاح القطاع الأمني ما يلي:

- الطبيعة السياسية التي تغلب على إجراءات إصلاح القطاع الأمني، ولا سيما فيما يتعلق بالقوات المسلحة. ويشمل ذلك المصالح الشخصية والقومية والدولية.
- ضرورة التنسيق بين مختلف الأطراف المعنية وتدعيمها بخبرات الإدارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية.
- يشمل إصلاح القطاع الأمني نشاطات واسعة التنوع، ويخدم عدداً من الأهداف. وقد يخلق هذا الأمر كثيراً من التناقضات والاختلافات في إجراءات التنفيذ والمبادرات الخاصة.^{١١}
- يمثل إصلاح القطاع الأمني عملية طويلة الأمد قد تنطوي على مشاكل تهدد استدامتها، من قبيل توفر التمويل الكافي.

بينما تكتسب هذه التحديات أهمية خاصة، يعمل إصلاح القطاع الأمني على الحد من النزاعات المسلحة وتشجيع مشاريع التنمية وتعزيز الأمن الإنساني. كما يؤدي إنشاء القطاع الأمني الذي يتسم بمهنيته (بمعنى خضوعه للمساءلة الديموقراطية والإدارة الجيدة) إلى توفير قدر أفضل من الأمن والعدالة لكافة المواطنين.

٣ ما هو النوع الاجتماعي؟

يشير مصطلح "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات الاجتماعية المحددة بين الرجل والمرأة. والنوع الاجتماعي مسألة يتعلمها المرء، وهو لا يتحدد من الناحية البيولوجية. وبعبارة أخرى، يتعلم الرجال والنساء بعض الأدوار المحددة والسلوكيات الملائمة التي توافق جنس كل منهما. على سبيل المثال، تتولى المرأة في عدد من الثقافات الأوروبية المسؤولية عن إعداد الطعام. فهنا، لا يتحتم على المرأة من الناحية البيولوجية أن تقوم بأعمال الطهي، ولكن هذا الجانب يشكل نمطاً من أنماط النوع الاجتماعي الذي تتعلمه معظم النساء. وأدوار النوع الاجتماعي على هذه الشاكلة ليست ثابتة، بل إنها تتغير بمرور الزمن وتتغير تنوعاً كبيراً بين مختلف الثقافات.

وفي مقابل النوع الاجتماعي، يشير مصطلح "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية القائمة بين الذكور والإناث. ويشيع استخدام هذه الخصائص البيولوجية، كالهormونات والأعضاء التناسلية والاختلافات الجينية، للتمييز بين البشر من حيث

الإطار رقم ١ الرجال والذكورة والجيش

في العديد من الدول، تتبنى الثقافة المؤسساتية الخاصة بالقوات المسلحة بعض القيم والسلوكيات "الذكورية" التي تؤثر على مفهوم الذكورة في المجتمع بأسره. فعلى سبيل المثال، كانت قوات الدفاع في جنوب أفريقيا في العقد الثامن من القرن الماضي مصدراً هاماً للأفكار حول طبيعة السلوك الملائم للرجال البيض في جنوب أفريقيا؛ حيث أكد عدد من مجندي قوات الدفاع على أن التدريب العسكري يركز على غرس الشجاعة والقوة ومساواتها بالذكورة.^٩

ينطوي التدريب العسكري أو "معسكر التدريب" على إجراءات صارمة تعزز الانضباط، وتقضي على السلوك الفردي، وتبني السلوك العسكري الرسمي وتفرض الولاء للمجموعة. وتعتمد هذه الإجراءات التي تربى هذا النوع من التواصل الاجتماعي على النوع الاجتماعي؛ فتربية الجندي تسعى إلى إخراج "رجل حقيقي".

وفي كندا، يزعم باحثون أن المجندين الجدد يواجهون الإهانة وعدم التقدير أثناء وجودهم في معسكرات التدريب؛ حيث يتعرضون للاعتداءات الجسدية والتهديد باستخدام العنف ضدهم والتعدي عليهم، كنعت المجندين بـ "العاهرات" والمجندين بـ "السيدات" أو "المثليين" أو "الزواج". وتعكس هذه الإهانات العنصرية والمثلية والجنسية ثقافة مؤسساتية تغض الطرف عن بعض أشكال العنف الذكوري وترسخها.^{١٠}

ومن الأمثلة الأخرى التي ترد في هذا السياق إسرائيل التي تفرض نظام التجنيد الإلزامي لمدة ثلاث سنوات للرجال. ووفقاً لداني كابلان، "يحاول الجيش وضع جميع الرجال في مظهر موحد من الذكورة. وهو ينفذ ذلك من خلال ثقافة مؤسساتية تشجع مصادر القوة النموذجية للجندي، كالقدرة الجسمية والتحمل والمهنية والارتباط بالجماعة والمغايرة الجنسية والعدو العربي. وتعتمد هذه الصفات على الأداء الذكوري بمقارنتها بصورة "الآخر" مثل "الأنوثة والمثلية الجنسية والعدو العربي".^{١١}

فيها سيزيد من مستوى شعورها بالأمن ويتيح لها مواصلة عملها. ويشكل هذا الأمر تقييماً تكتيكياً... فمن وجهة نظر أمنية، يعتبر خلق الظروف المواتية لسير الحياة اليومية أمراً لا غنى عنه لأنه يوفر القاعدة اللازمة لإرساء دعائم الاستقرار.^{١٢}

العميد كارل إنجلبريكتسون (Karl Engelbrektson) - قائد القوة التابعة لاتحاد قوات الشمال.^{٢٢}

ويشير تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح القطاع الأمني إلى "تقييم الدلالات التي ينطوي عليها إدراج النساء والرجال في أية إجراءات. ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كافة المستويات. كما يتضمن هذا الأمر إعداد استراتيجية تكفل تحويل اهتمامات النساء والرجال وتجاربهم إلى جزء لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج العامة وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها كي تتمكن المرأة والرجل من الاستفادة منها على قدم المساواة والحيلولة دون استدامة انعدام المساواة بينهما".^{٢٣}

كما يعني تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح القطاع الأمني بوجوب أخذ الآثار التي تفرزها جميع السياسات والبرامج المعدة لإصلاح القطاع الأمني على الرجال والنساء والأطفال بعين الاعتبار في كل مرحلة من مراحل تلك السياسات والبرامج، بما فيها إجراءات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم. فمثلاً، يتطلب تعزيز قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني إدراج بعض الأسئلة التي تسعى إلى تحديد مختلف حالات انعدام الأمن التي يعاني منها الرجال والنساء والأطفال. وقد تؤدي نتائج هذا التقييم بدورها إلى ضرورة تبني "مبادرات النوع الاجتماعي" و/أو المبادرات

٤ الاستراتيجيات المتبعة لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني

يمكن استخدام استراتيجيتين تكمل الواحدة منهما الأخرى لإدراج مسائل النوع الاجتماعي - وهي احتياجات الرجال والنساء والفتية وأدوارهم - في إجراءات إصلاح القطاع الأمني والمؤسسات الأمنية. وتتمثل هاتان الاستراتيجيتان في تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح القطاع الأمني ودعم المشاركة المتساوية للرجل والمرأة في هذا القطاع. ويمكن تطبيق هاتين الاستراتيجيتين على عملية إصلاح القطاع الأمني نفسها (من خلال تدريب المسؤولين عن إعداد سياسات الإصلاح وخططها على قضايا النوع الاجتماعي، مثلاً)، كما يمكن تطبيقهما على المؤسسات التي تخضع لإجراءات الإصلاح (كتدريب المجندين الجدد على قضايا النوع الاجتماعي كجزء من الإجراءات التي تستهدف إصلاح جهاز الشرطة).

٤-١ تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح القطاع الأمني

"تبرز أهمية فهم دور المرأة عند إرساء دعائم الاستقرار في منطقة ما... فإذا كانت النساء هن من يعول أسرهن ويوفرن لها الغذاء والماء، فإن نشر الدوريات في المناطق التي تعمل المرأة

الإطار رقم ٢	أمثلة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
المرأة والفتاة	الرجل والصبي
العنف الأسري تظهر دراسة أجرتها منظمة الصحة العالمية أن ٢٩٪ - ٦٢٪ من النساء في معظم الدول تعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي من أقرانهم. ^{١٤}	استخدام الأسلحة النارية في أعمال العنف تشير التقديرات في جميع أنحاء العالم إلى أن ما يزيد عن مليون شخص تعرضوا للإصابة بالأسلحة النارية، من بينهم ٢٠٠,٠٠٠ شخص قتلوا بهذه الأسلحة و ٥٠,٠٠٠ انتحروا ^{١٥} باستخدامها. ووفقاً لإحصائيات منظمة الصحة العالمية، فإن ٩٠٪ من الخسائر البشرية التي تُعزى إلى استخدام الأسلحة هم من الذكور. (للمزيد من المعلومات، أنظر الإطار رقم ٧) ^{١٦}
الاتجار بالبشر يتم تهريب ما بين ٥٠٠,٠٠٠ إلى ٧٠٠,٠٠٠ امرأة وفتاة سنوياً عبر الحدود الدولية. ^{١٧}	سوء معاملة الأطفال تورد منظمة الصحة العالمية دراسات في وثائقها أن معدل سوء معاملة الأطفال تتراوح من ٥٪ إلى ١٠٪. ^{١٨}
العنف الجنسي تزداد نسبة العنف الجنسي قبل اندلاع النزاعات المسلحة وأثناءها وبعدها. ومن الأمثلة على ذلك ما حدث في رواندا؛ حيث تشير التقديرات إلى أن عدد النساء والفتيات اللاتي تعرضن للاغتصاب يتراوح ما بين ١٥,٧٠٠ إلى ٥٠٠,٠٠٠ امرأة وفتاة. ^{١٩}	الاغتصاب يبين استطلاع أُجري عام ٢٠٠٠ شمل نزلاء سبعة سجون أمريكية مخصصة للرجال أن ٢١٪ منهم تعرضوا لحادثة اتصال جنسي واحدة على الأقل بالإكراه أو بالقوة، وأن ٧٪ منهم تعرضوا للاغتصاب. ^{٢٠}
تشويه الأعضاء التناسلية وفقاً لصندوق الأمم المتحدة للسكان، تعرضت ١٣٠ مليون امرأة وفتاة قد تعرضن لتشويه أعضائهن التناسلية. كما تتعرض مليوناً فتاة لهذه العملية كل سنة.	المجازر التي تُرتكب على أساس النوع الاجتماعي أسفرت مذبحة صربونيتشا التي وقعت في شهر تموز/يوليو ١٩٩٥ عن مقتل ما يقدر بـ ٨,٠٠٠ من ذكور المسلمين البوسنيين.
العنف ضد مثليي الجنس أظهرت دراسة أجرتها الشبكة الروسية للسحاقيات ومثليي الجنس وثنائيي الجنس أو المتحولين جنسياً، والتي شملت أكثر من ٣,٥٠٠ شخصاً من مثليي الجنس والسحاقيات، أن ٢٦,٥٪ منهم تعرضوا للعنف الجسدي المدفوع بكراهية الميول الجنسية. ^{٢١}	

■ إعداد مدونة لقواعد سلوك أفراد القوات المسلحة، بحيث تحظر بما لا يدع مجالاً للبس أو الشك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتفرض العقوبة على من يمارسونه منهم.

يتم إعداد المبادرات الخاصة بالنساء والرجال والأطفال بحيث تتعامل مع الاحتياجات الأمنية التي تتميز بها كل فئة منهم.

أمثلة

- تمويل إنشاء وحدات وأقسام للشرطة النسائية.
- تدريب موظفي السجون على القضاء على ظاهرة اغتصاب المساجين من الرجال.
- تشجيع التعاون بين المنظمات النسائية بهدف تحسين الخدمات المقدمة للنساء والفتيات اللاتي يتم تهريبهن عبر الحدود.
- إجراء تقييم للإجراءات المطبقة للحد من العنف بين الشباب من الذكور والتعامل معه.

التي تتعامل مع الاحتياجات الأمنية الخاصة للنساء والرجال والأطفال في إجراءات إصلاح القطاع الأمني.

وتركز مبادرات النوع الاجتماعي على زيادة وعي القطاع الأمني وضمان استجابته لمختلف التجارب والاحتياجات والأدوار الأمنية التي يفرضها الرجال والنساء والأطفال.

أمثلة

- إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إجراءات تدريب أفراد جهاز القضاء، بمن فيهم المحامون والقضاة والإداريين.
- إعداد تحليل من منظور النوع الاجتماعي حول إنفاق الحكومة من الموازنة على القطاع الأمني العام لضمان توزيع الموارد بصورة عادلة ومنصفة.
- تعيين خبير في مسائل النوع الاجتماعي كعضو في الفريق المختص بتقييم إجراءات إصلاح القطاع الأمني.

٤-٢ دعم فرص التكافؤ في المشاركة بين الرجل والمرأة

- إشراك مجموعات مركزة مستقلة تضم النساء والفتيات في عملية إصلاح القطاع الأمني.
- إعداد السياسات اللازمة لإعداد الموارد البشرية التي تتميز بتعاطفها مع الأسرة وتتجاوب مع احتياجات النوع الاجتماعي داخل الأجهزة الأمنية، والتي تضمن المساواة في الرواتب والمزايا ومعاشات التقاعد، ومرونة ساعات العمل، وتوفير القدر الكافي من إجازات الأمومة.
- دعم إنشاء اتحادات عمالية للمرأة أو الشبكات النسوية في المؤسسات الأمنية والقضائية، مثل اتحاد القضاة النسائي والمؤتمرات الحزبية للبرلمانيات.
- تمويل مجالس محلية لأمن المواطن، والتي تشمل في عضويتها ممثلات عن منظمات المرأة.

تحذير: لا يعني كون الفرد امرأة أنها مؤهلة لأن تكون "خبيرة في قضايا النوع الاجتماعي"، كما إن زيادة عدد النساء المشاركات لا يضمن بالضرورة إعداد برامج سياساتية تستجيب لاحتياجات النوع الاجتماعي. ومع ذلك، من شأن التوازن بين عدد الرجال والنساء على جميع مستويات المؤسسات خلق فرص أكبر لتقييم مختلف التأثيرات التي تتركها السياسات والبرامج على الرجل والمرأة. وفي العديد من الحالات، يمثل وجود الذكور والإناث في البرامج المذكورة ضرورة عملية (انظر الفصل ٥-٢).

"كانت عملية البحث عن الأسلحة مهمة منتظمة في إقليم كوسوفو... وتستحيل هذه المهمة دون وجود نساء في الفريق المكلف بهذه المهمة... ففي حالة الاشتباه بوجود أسلحة مخبأة في المنازل بإحدى القرى، يكون الدخول إلى تلك المنازل أسهل للفريق عند وجود أفراد من الرجال والنساء معاً. فبذلك، تستطيع الشرطيات التحدث مع نساء المنزل، مما يعزز الثقة فيهن في معظم الأحيان ويخفف من حدة التصعيد."

سويدنت لارس ويترسكوج (Lars Wetterskog)، المركز الدولي للقوات المسلحة السويدية (Swedint)^{٢٤}

تسعى إجراءات تشجيع المشاركة المتساوية للرجال والنساء (ما يعرف كذلك بتوازن النوع الاجتماعي) إلى دعم حقوقهم في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني والأمن عامة. وبما أن الرجال يستحوذون على إجراءات إصلاح القطاع الأمني ويتبوأون موقع الصدارة في المؤسسات الأمنية، فإن هذه الاستراتيجية تركز على زيادة توظيف المرأة وتنشيتها في عملها في المؤسسة الأمنية والنهوض بواقعها فيها، إضافة إلى ضمان مشاركة مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها منظمات المرأة.

أمثلة

- مراجعة الشروط المرجعية لسياسة إصلاح القطاع الأمني والبرامج اللازمة لتنفيذه لضمان عدم انطوائها على التمييز.

الإطار رقم ٣ تحديث جهاز الشرطة في نيكاراغوا

يبين تطوير جهاز الشرطة الوطنية في نيكاراغوا فوائد المبادرات التي ركزت على إدراج مسائل النوع الاجتماعي وزيادة مشاركة المرأة في جهاز الشرطة. فخلال العقد التاسع من القرن الماضي، أطلق عدد كبير إجراءات الإصلاح التي تستهدف خلق تحول في قضايا النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة بنيكاراغوا، وذلك عقب الضغوط التي مارسها الحركة النسائية والنساء العاملات في جهاز الشرطة في هذا البلد. وفي إطار المشروع الذي رعته منظمة التنمية الألمانية (GTZ)، تم إطلاق عدد من المبادرات شملت إنفاذ الإجراءات التالية:

- تقديم التدريب لأفراد الشرطة حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في كليات الشرطة.
- إنشاء أقسام شرطة نسائية تقدم خدمات واسعة النطاق للنساء والأطفال من ضحايا العنف بالشاركة مع مؤسسات المجتمع المدني.
- تعديل معايير التوظيف، ويتضمن إطلاق برامج التدريب البدني الخاصة بالنساء وتعديل شروط التمرينات البدنية وطول القائمة المحددة لهن.
- متطلبات تعزيز الشفافية.
- إعداد سياسات تكفل لأفراد الشرطة التوفيق بين وظائفهم وحياتهم الأسرية.
- تأسيس مجلس استشاري مختص بمسائل النوع الاجتماعي كمنتدى لمناقشة عمل الشرطيات والتباحث في ظروف عملهن.

في هذه الأيام، تبلغ نسبة الشرطيات ٢٦٪ من مجموع أفراد الشرطة في نيكاراغوا، وهي أعلى نسبة للشرطيات في أي جهاز للشرطة في العالم. ويوصف جهاز الشرطة في نيكاراغوا بأنه الجهاز "الأكثر صداقةً وُداً للمرأة" على مستوى المنطقة، كما نال هذا الجهاز التقدير والاحترام بسبب المبادرات الناجحة التي أطلقها لمواجهة العنف الجنسي. وكذلك، ساعدت هذه الإصلاحات جهاز الشرطة في توطيد شرعيته وترسيخ مصداقيته لدى المواطنين. وفي أحدث استطلاعات الرأي حول المؤسسات في نيكاراغوا، احتل جهاز الشرطة المرتبة الثانية، وتقدم كثيراً على الكنيسة الكاثوليكية.

الإطار رقم ٤

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية^{٢٦}

يعتبر إدراج قضايا النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الأمن ضروريا للوفاء بأحكام القوانين والمواثيق والأعراف الدولية النازمة لمسائل الأمن والنوع الاجتماعي. ومن المواثيق الأساسية البارزة في هذا الشأن:

■ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩

■ مؤتمر ومنهاج عمل بكين لسنة ١٩٩٥

■ قرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥) بشأن المرأة والسلام والأمن لسنة ٢٠٠٠

للمزيد من المعلومات، أنظر الملحق لهذا الدليل حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية ذات الصلة.

بصورة مباشرة. وعلاوة على ذلك، تساعد هذه الملكية على خلق عملية ديموقراطية وتوفر فرصة أكبر لاستدامتها ونجاحها.^{٢٩}

هناك عدد لا يحصى من منظمات المرأة في جميع أنحاء العالم، وهي تعمل على المستويات الشعبية والوطنية والدولية. وقد تضطلع هذه المنظمات بدور في توفير الأمن، كأن توفر ملاذاً ودعماً لضحايا التعذيب من الرجال والنساء أو ضحايا العنف الأسري أو الاعتداءات الجنسية. ويكفل عمل منظمات المرأة مع المجتمعات المحلية حصولها على معلومات مفصلة بشأن الاحتياجات الأمنية للأفراد والمجتمعات. وبذلك، تعمل هذه المنظمات كحلقة وصل هامة بين المجتمعات المحلية والجهات القائمة على صياغة السياسات الأمنية لتعزيز الملكية المحلية (أنظر الإطار رقم ٥). وفضلاً عن ذلك، تمتلك منظمات المرأة الخبرة في إعداد البرامج الأمنية وتنفيذها على مستوى المجتمع، وذلك من قبيل الحد من العنف الذي تمارسه العصابات أو الاتجار بالبشر. كما تتمتع هذه المنظمات بالمهارات التي تمكنها من تقديم التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان.

وبتعزيز الملكية المحلية لإجراءات إصلاح القطاع الأمني، تستطيع منظمات المرأة تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد التهديدات والمسائل الأمنية التي تواجه الأفراد والجماعات، ولا سيما "الجماعات المهمشة".
- تسهيل الحوار والتفاوض بين الجماعات المحلية والجهات القائمة على إعداد السياسات اللازمة لإصلاح القطاع الأمني.
- تقديم الاستشارات، فيما يتعلق بالسياسات والبرامج الأمنية والخبرات الفنية ذات الصلة.
- إطلاق المبادرات الكفيلة بإصلاح القطاع الأمني.
- رفع مستوى الوعي بالسياسة الأمنية وإجراءات إصلاح القطاع الأمني.

أنظر المذكرة بشأن فرض رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

٥ لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني؟

بالإضافة إلى كونه يشكل التزاماً تملئها القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية، يضمن إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني (انظر الإطار رقم ٤)، الملكية المحلية لهذا القطاع، كما يكفل تقديم الخدمات الأمنية بصورة ناجعة، وفرض الرقابة على المؤسسات الأمنية وإخضاع أفرادها للمساءلة.

١-٥ الملكية المحلية

"يعتبر وجوب قيام الملكية المحلية لقطاع الأمن مسألة احترام وضرورة عملية على حد سواء. ويتمثل بيت القصيد هنا في أن عمليات الإصلاح التي تتولى الجهات المحلية صياغتها أو إدارتها لن يحالفها النجاح في التنفيذ ولن تكتب لها الاستدامة. بل يكون مصير إصلاح القطاع الأمني الفشل إذا ما غابت عنه الملكية المحلية."

لوري ناثان (Laurie Nathan)^{٢٧}

من الناحية العملية، تعني الملكية المحلية "أنه يتعين على الأطراف المحلية في دولة ما القيام على إعداد السياسات والمؤسسات والأنشطة الأمنية وإدارتها وتنفيذها وإصلاحها. ولا يجوز أن تضطلع بهذا الدور قوى خارجية".^{٢٨} وتتمثل هذه الأطراف المحلية في مؤسسات المجتمع المدني المعنية بالمرأة وقضايا النوع الاجتماعي التي تضمن مشاركتها الملكية المحلية لإصلاح القطاع الأمني. والملكية المحلية تعبر عن عملية تشاركية أفقية (تتم داخل الإدارات الحكومية والأحزاب السياسية) ورأسية (بحيث تشمل مؤسسات المجتمع المدني). ويعزز تبني الملكية المحلية كمبدأ توجيهي لمبادرات إصلاح القطاع الأمني، كما يعزز الصفة الشرعية ويوطد الثقة في إجراءات إصلاح قطاع الأمن. وتضمن الملكية المحلية كذلك إجراء الإصلاحات الأمنية بحيث تستجيب للاحتياجات والمتغيرات والموارد المحلية

الإطار رقم ٥

منظمات المرأة وإجراءات مراجعة الدفاع في جنوب أفريقيا^{٢٠}

من أهم المبادرات التي تكفل الملكية المحلية لإصلاح القطاع الأمني إجراء المشاورات المشتركة التي تسعى إلى فهم السياق الأمني والأطراف العاملة فيه، والاحتياجات والأولويات الأمنية. وتعتبر مشاركة منظمات المرأة في عملية مراجعة الدفاع في جنوب أفريقيا بين عامي ١٩٩٦ و١٩٩٨ من الأمثلة الجيدة التي تبين مدى التأثير الذي تفرزه مشاركة هذه المنظمات في التوصل إلى الإجماع المنشود وتعزيز شرعية إجراءات الإصلاح الأمني.

كانت عملية مراجعة الدفاع في جنوب أفريقيا تسعى إلى بيان التفاصيل العملية مثل العقيدة العسكرية، وتصميم القوات الأمنية، والدعم اللوجستي، والأسلحة، والموارد البشرية والعتاد. ومع إلحاح النساء من أعضاء البرلمان، دعت اللجنة البرلمانية المشتركة الدائمة بشأن الدفاع إلى إجراء تشاور محلي كجزء من عملية مراجعة الدفاع. وقد اتخذت بعض التدابير لضمان مشاركة الجمهور في هذه العملية؛ حيث استخدمت الطائرات والحافلات العسكرية لنقل الزعماء الدينيين، وزعماء المجتمع، وناشطي المنظمات غير الحكومية وممثلي المنظمات النسائية إلى أماكن اللقاءات وورش العمل التي عقدت في مختلف الأقاليم.

وقد انصب دور منظمات المرأة على لفت انتباه المشاركين في عملية مراجعة الدفاع إلى المسائل التي أغفلت فيما سبق، من قبيل الفئات المحرومة التي صادر الجيش أراضيها لاستخداماته العسكرية، وتأثير النشاطات العسكرية على البيئة، والاعتداءات الجنسية على النساء التي ارتكبتها أفراد قوى الأمن. وحتى تتم الاستجابة لهذه المسائل، شُكلت لجنتان فرعيتان جديدتان داخل الأمانة العامة لوزارة الدفاع. وفي أعقاب المشاورات التي امتدت لعامين، كفلت مراجعة استراتيجية الدفاع المشتركة التوصل إلى إجماع وطني حول القضايا الدفاعية، مما عزز من شرعية أجهزة الأمن الجديدة.

٥-٢ توفير الخدمات الأمنية الفعالة

مع أن التشريعات والسياسات الوطنية تفرض التزامات خاصة على الأجهزة الأمنية، يتمثل الهدف الأساسي الذي يجب أن تسعى هذه الأجهزة إلى تحقيقه في توفير الأمن والعدالة للأفراد والجماعات والدولة. ومن الأهداف المركزية التي يركز عليها إصلاح القطاع الأمني الارتقاء بمستوى توفير العدالة والأمن. وفي هذا السياق، يعزز إدراج قضايا النوع الاجتماعي من نجاعة الخدمات التي تقدمها أجهزة الأمن:

- إنشاء أجهزة أمنية تمثل قطاعات متنوعة من المجتمع.
- التعامل الحازم مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- الاستفادة من التعاون مع المؤسسات التي تعنى بالنساء والرجال.

الأجهزة الأمنية التي تمثل قطاعات متنوعة من المجتمع

"ينبغي تحديد العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القطاع الأمني والتغلب عليها؛ فمن شأن زيادة مشاركة النساء - ولا سيما في دوائر صنع القرار - تغيير جو العمل في المؤسسة المعنية والثقافة السائدة فيها والحد من التمييز بين أفراد الشرطة من الذكور والإناث، بالإضافة إلى تفعيل استجابة الشرطة للاحتياجات الأمنية للمرأة."

دليل إصلاح القطاع الأمني الصادر عن لجنة مساعدة التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في أوروبا.^{٢١}

تعكس المؤسسات الأمنية التي تمثل قطاعات متنوعة من المجتمع - بجميع مستوياتها - المواطنين الذين تخدمهم، وذلك

من ناحية العرق والتوزيع الجغرافي والدين والجنس واللغة. وتتسم مثل هذه المؤسسات بقدرتها الكبيرة على تحقيق الأمن والعدالة لمختلف فئات المواطنين وتوطيد ثقتهم بها وتعزيز الملكية المحلية للقطاع الأمني. كما تمثل هذه المؤسسات مؤشراً رئيسياً على الحكم الديموقراطي في الدولة، ولا سيما في أعقاب النزاعات الداخلية التي كانت تسودها.^{٢٢}

تميل المؤسسات الأمنية بصفة عامة - بدءاً من الوزارات المعنية إلى القوات المسلحة والشركات الأمنية الخاصة - إلى تجنيد الرجال. وحتى في الدول التي نالت فيها المرأة حقوقاً متساوية في شغل جميع المناصب داخل القطاع الأمني، بما فيها المناصب العسكرية القتالية، فلا يزال تمثيل المرأة منخفضاً. وغالباً ما تُحال المرأة إلى الأعمال الإدارية الأقل أهمية. ولا تتقاطع النسب المرتفعة لمشاركة المرأة بالضرورة مع مستويات التنمية. ويمكن تحسُّس هذا الأمر في انخفاض نسبة مشاركة المرأة في الشرطة الإيطالية (والتي تبلغ ٠,٤٪)، مقابل ارتفاعها النسبي في زامبيا (١٧,٠٩٪). وحتى في الدول التي ترتفع فيها المساواة في فرص العمل للجنسين، لا تزال المرأة لا تحظى بما يكفي من التمثيل. ففي النرويج، مثلاً، لا تزيد نسبة تمثيل النساء عن ٦,٤٪ من إجمالي عدد أفراد الشرطة و٢١,٠٧٪ من أفراد القوات المسلحة^{٢٣}. كما يستحوذ الرجال على حصة الأسد في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، فلا تتعدى نسبة النساء المشاركات فيها ٢٪ من القوات العسكرية و٥٪ من قوات الشرطة^{٢٤}. أما على مستوى الحكومة، فنادرًا ما يتم تعيين المرأة في منصب وزير الدفاع أو وزير العدل. ففي عام ٢٠٠٥، بلغت نسبة وزيرات الدفاع وشؤون المحاربين القدامى ٦,٦٪ ووزيرات العدل ١٥,٨٪^{٢٥}.

ومع ذلك، هناك إدراك متنامٍ يقضي بأن زيادة نسبة مشاركة المرأة في القطاع الأمني ممكن، وضروري ومفيد من الناحية العملية (أنظر الإطار رقم ٦). وعلى وجه العموم، يضمن فتح كافة المناصب أمام

■ المساعدة في معالجة الآثار المترتبة على العنف الجنسي.^{٣٧} كما يشير الواقع العملي إلى أن قوات حفظ السلام التي تضم مجندات من النساء تتمتع بقدرة أفضل على:

- الفوز بثقة المدنيين.
- ضمان المشاركة الكاملة للنساء في المناطق التي تعمل فيها القوات.
- امتلاك مهارات التواصل والسيطرة على التجمعات.

وزيادةً على ما تقدم، يعتقد الكثيرون أن المرأة تفرز تأثيراً إيجابياً على معنويات وحدات حفظ السلام وسلوك أفرادها، كما تعرض أمثلة واقعة على الأدوار التي تضطلع بها النساء المجندات في المؤسسات الأمنية المحلية^{٣٨}. فمثلاً، يحدو الأمل مسؤولي الأمم المتحدة والمسؤولين في ليبيريا في أن تساعد وحدة حفظ السلام الهندية المكونة بالكامل من النساء، والتي يبلغ قوامها ١٠٣ جنديّة وتمارس المهام الشرطية في مونروفا في إلهام النساء الليبيريات للانضمام إلى قوات الشرطة والحد من الاستغلال الجنسي وإساءة المعاملة التي يمارسها أفراد قوات حفظ السلام. وفي المحصلة، وصل عدد الطلبات التي قدمتها النساء للعمل في صفوف الشرطة الليبيرية الوطنية إلى ثلاثة أضعاف العدد المعتاد خلال الشهر الذي تلا انتشار هذه الوحدة.^{٣٩} وتشمل مهمة هذه الوحدة حماية وزارة الخارجية، وتسيير الدوريات في الشوارع والسيطرة على التجمعات وتوفير الإمداد المسلح للشرطة المحلية.^{٤٠}

المرأة وأبناء المجموعات الأخرى الذين لا يحظون بالقدر المطلوب من التمثيل فيها يعزز من فرص توظيف موارد بشرية إضافية، كما يساعد في اختيار أفضل العناصر المؤهلة من بينها. وتكفل زيادة عدد المجندات في أجهزة الشرطة تحقيق الفوائد التالية:

"تشير الأبحاث التي أجريت في الولايات المتحدة وفي غيرها من الدول حول العام بما لا يدع مجالاً للشك أن طبيعة عمل الشرطيات الذي يستخدم قدرًا أقل من القوة البدنية هو السبيل الأفضل لإخماد العنف، وتفادي تصعيد المواجهات العنيفة مع المواطنين، كما تحد الشرطيات من احتمالات استخدام العنف في المشاكل التي تستخدم فيها القوة المفرطة. وفضلاً عن ذلك، تتمتع الشرطيات في أغلب الأحيان بمهارات أفضل في التواصل تفوق نظرائهن من الذكور، كما يمتلكن القدرة على تيسير التعاون وتعزيز الثقة التي تكفل بناء نموذج مثالي للشرطة المجتمعية".^{٣٦}

وفي الغالب، تتمتع الشرطيات بمجموعة من المهارات المفيدة والفريدة. وفضلاً عن الحاجة الملحة لإشراكهن في بعض السياقات، تفرض الضرورة العملية وجود مثل هذه المهارات من أجل تنفيذ بعض المهام الحاسمة التي يجد الرجال صعوبة بالغة تنفيذها أو التي يعجزون عن القيام بها بالكامل. فعلى سبيل المثال، يضمن تجنيد الشرطيات في عمليات حفظ السلام متعددة الأبعاد إنجاز الأهداف التالية:

- التحري عن المحاربين السابقين.
- توسيع شبكة جمع المعلومات الاستخباراتية.
- تفتيش النساء.

الإطار رقم ٦ زيادة أعداد المجندات من النساء وتبنيتهن في القوات المسلحة في المجر^{٤١}

رفعت المجر من نسبة مشاركة النساء في القوات المسلحة من ٤,٣٪ عام ٢٠٠٥ إلى ١٧,٥٦٪ عام ٢٠٠٦، وهي ثاني أعلى نسبة على مستوى الدول الأعضاء في حلف الناتو (تحتل لاتفيا المرتبة الأولى، حيث تبلغ نسبة النساء المجندات في قواتها المسلحة ١٨,٢٪).

ومع إفساح المجال أمام المرأة لتولي المناصب العسكرية في عام ١٩٦٦، أصبح بإمكان المرأة المجرية أن تشغل أي منصب داخل القوات المسلحة في بلادها. ومن الإستراتيجيات التي تبنتها المجر لزيادة معدلات تجنيد النساء وتبنيتهن في المناصب العسكرية ونشرهن مع أفراد القوات المسلحة:

- قانون الخدمة العسكرية الذي يعزز المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، ويضمن ترقية جميع أفراد القوات المسلحة بناءً على مهاراتهم المهنية وخبرتهم وأدائهم ومدة خدمتهم.
- إنشاء فريق مختص برعاية المساواة في الفرص بين أفراد القوات المسلحة، إلى جانب إعداد خطة لتعزيز المساواة في الفرص.
- إنشاء اللجنة الخاصة بالمرأة في القوات المسلحة المجرية في عام ٢٠٠٣ لتابعة المساواة في الفرص بين الرجال والنساء في هذه القوات. وتُجري هذه اللجنة الأبحاث وتعد الاجتماعات مع النساء اللاتي يخدمن في القوات المسلحة بهدف الوقوف على تجاربهن. وبناءً على ذلك، تجري هذه اللجنة التحليلات حول المساواة بين الجنود والمجندات، كما تقترح حلولاً للمشاكل القائمة وتعد التوصيات اللازمة لتغيير الوضع القائم.
- تأسيس نقاط مركزية تابعة لشبكة عمل المرأة على مستوى كل وحدة.
- اتخاذ خطوات لتحسين أوقات الراحة والظروف الصحية في الوحدات.

القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والرد عليه وفرض العقوبات الرادعة على من يمارسونه

تشير دراسة صدرت عام ١٩٩٧ حول العنف الأسري في كلكتا بالهند إلى أن ٧٩٪ من النساء تعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي، كما إن واحدة من بين خمس نساء تعرضت لإصابات خطيرة، مثل كسر العظام أو خلعها، وضعف النظر، والجروح التي تحتاج إلى قطب، والحروق والجروح الداخلية.^{٤٢}

وكي يتم تحقيق الأمن بفاعلية إلى الأفراد والجماعات فإنه من الضروري الأخذ بعين الاعتبار أن الرجل والمرأة والفتاة والصبي يواجهون حالات انعدام أمن مختلفة بناء على أدوار النوع الاجتماعي الثقافية الاجتماعية (أنظر الإطار رقم ٢). وكما يعتبر العنف القائم على النوع الاجتماعي بما في ذلك الاتجار بالبشر والعنف من الشريك الحميمي والاعتداء الجنسي والعنف ضد المثليين جنسياً أحد أكبر التهديدات لأمن الإنسان في جميع أنحاء العالم. وعلى الصعيد العالمي، فإن واحدة من بين كل ثلاث نساء تقع ضحية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي^{٤٣}، وذلك رغم ندرة الإحصائيات العالمية في هذا الشأن. وكما أن العنف القائم على النوع الاجتماعي له تأثير

مدمر على الضحية، فضلاً عن أنه يفرض تكلفة باهظة على المجتمع، ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال، حيث تشير التقديرات إلى وجود ١,٣ مليون امرأة تتعرض للاعتداء البدني سنوياً من شريكها الحميمي، فقد بلغت الكلفة الصحية لذلك ما يقرب من ٥,٨ مليار دولار أمريكي سنوياً.^{٤٤}

وبالرغم من المعدل المرتفع للعنف القائم على النوع الاجتماعي، فإن مبادرات القطاع الأمني التي تتعامل مع هذه النوعية من الجرائم لا تلقى الأولوية ولا يتم تمويلها التمويل الكافي. وعلى سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أن ١٠ بالمائة من حوادث الاغتصاب في فترة الحرب في البوسنة كانت ضد الرجال،^{٤٥} غير أن برامج العنف القائم على النوع الاجتماعي التي تستهدف الرجال والصبيان الناجين غير موجودة بالفعل بين السكان الذين تأثروا بالصراع.^{٤٦}

ومن أجل الوفاء بالتزاماتها كجهات توفر الأمن والعدالة، يجب على مؤسسات القطاع الأمني والجهات الرقابية، بما فيها الشرطة وسلطات الحدود والمؤسسات القضائية والجنائية والوزارات الحكومية ذات الصلة، أن تتخذ خطوات ملموسة للقضاء بفاعلية على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وفرض عقوبات على من يمارسه وتوفير الدعم للضحايا (أنظر الإطار رقم ٧).

التعامل الحازم مع جرائم العنف الجنسي: آليات العدالة في مرحلة ما بعد النزاع في سيراليون^{٤٧}

الإطار رقم ٧

يُقدر عدد النساء اللاتي تعرضن للاغتصاب بـ ٢٥٠,٠٠٠ امرأة إبان الحرب الأهلية التي امتدت لعقد من الزمان في سيراليون. وفي الفترة التي تلت هذه الحرب، أطلقت سيراليون مجموعة من الآليات التي تهدف إلى إرساء دعائم العدالة، من بينها إنشاء المحكمة الخاصة بسيراليون، وتشكيل لجنة لتقصي الحقائق والمصالحة، بالإضافة إلى تفعيل آليات القضاء العشائري.

أنشئت المحكمة الخاصة في سيراليون بموجب اتفاق بين الأمين العام للأمم المتحدة وحكومة سيراليون. ولا تزال هذه المحكمة، التي باشرت مهامها في عام ٢٠٠٢، تواصل عملها حتى يومنا، ويشمل اختصاصها " محاكمة الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية الأكبر عن الانتهاكات الخطيرة للقانون الدولي الإنساني والقوانين السيراليونية أثناء فترة الحرب. ويقع مقر هذه المحكمة الخاصة في سيراليون، وتتألف هيئتها من قضاة وموظفين إداريين سيراليونيين وآخرين من دول أخرى. وقد تبني النظام الداخلي للمحكمة تعريفاً واسعاً للعنف الجنسي، بحيث يشمل الاغتصاب، والاستعباد الجنسي، والإجبار على البغاء، والحمل بالإكراه، بالإضافة إلى أي شكل من أشكال العنف الجنسي. كما دعت المحكمة دون مواربة إلى تعيين طاقم مختص بقضايا النوع الاجتماعي للتعامل مع جرائم العنف الجنسي.

وقد اتخذت هذه المحكمة الخاصة خطوات إيجابية للتأكيد على التعامل مع جرائم العنف الجنسي، من بينها:

- إعداد إستراتيجية للملاحقة القضائية بحيث تشمل جرائم العنف الجنسي من لحظة اقترافها.
- تكليف مدع عام بإعداد خطة للملاحقة الأشخاص الذين ارتكبوا جرائم العنف الجنسي.
- تعيين محققين من ذوات الخبرة (ضمن فريق يضم عشرة محققين) للتحقيق في جرائم العنف الجنسي الواقعة على النساء.
- اعتماد أسلوب إجراء المقابلات التي تأخذ قضايا النوع الاجتماعي بعين الاعتبار لضمان شعور الضحايا بالطمأنينة عند الإبلاغ عن الجرائم التي وقعت عليهم.
- التأكيد على استعداد الشهود للتأكد من أنهم يدركون العواقب المترتبة على إدلائهم بشهاداتهم.

وعلى الرغم من أن التوصل إلى نتائج محددة حول تعامل المحكمة الخاصة مع قضايا العنف الجنسي سابق لأوانه، فقد أدانت المحكمة في الأحكام الأولى التي أصدرتها (بتاريخ ٢٠ حزيران/يونيو ٢٠٠٧) عدداً من الأشخاص الذين اقترفوا جريمة الاغتصاب بحق النساء، باعتبارها جريمة ضد الإنسانية وجريمة تنطوي على الاستعباد الجنسي (إلى جانب الإدانة الأولى الصادرة عن إحدى المحاكم الدولية الخاصة بشأن تجريم تجنيد الأطفال واستخدامهم في الأعمال العدائية).

الإطار رقم ٨ منظمة فيفا ريو (Viva Rio) – القضاء على العنف المسلح في البرازيل وإعداد الردود اللازمة للتعامل معه^{٤٨}

على مستوى العالم، يشكل الرجال والصبيان الأغلبية العظمى لمرتكبي العنف المسلح وضحاياه أيضا. وقد أكدت الأبحاث أن النوع الاجتماعي عامل رئيسي في هذا النوع من العنف، وهذا يرجع بشكل كبير إلى التقاليد الثقافية الاجتماعية التي تربط بين العنف المسلح والذكورة. فقد يعتبر حمل السلاح طريقة إظهار "الرجولة الحقيقية" على الملأ لنيل المكانة والاحترام كما يعتبر سوء استعمال الرجال والصبيان في أغلب الأحيان محل إعجاب في الثقافة الشعبية ومقبول أو متوقع اجتماعيا وخاصة بين الفئات المهمشة من الشباب والرجال.^{٤٩}

وفي مدينة ريو دي جانيرو، يكون الشباب الصغار أكثر عرضة للقتل بالأسلحة النارية من غيرها من الأسباب الأخرى للوفاة مجتمعة بما في ذلك حوادث التهريب والمرض وأنواع الإصابات الأخرى، وتحتل البرازيل المرتبة الأولى من بين دول العالم في معدلات حوادث القتل حيث سجلت ما يزيد عن ٣٥,٠٠٠ حالة قتل بالأسلحة النارية سنويا وأن البرازيليين أكثر عرضة من غيرهم من سكان العالم للموت بسبب الأسلحة النارية لما يصل لأربعة أضعاف.

وردا على العنف المدني المتصاعد في مدينة ريو دي جانيرو، تم تأسيس منظمة فيفا ريو وهي منظمة غير حكومية عام ١٩٩٣ وتهدف إلى دعم ثقافة السلام والتنمية الاجتماعية. ولدى هذه المنظمة الآن ما يزيد عن ٥٠٠ مشروع جاري تنفيذها حاليا ويركز العديد منها تحديدا على تطوير القضاء على العنف المسلح والتعامل معه، ويشمل ذلك ما يلي:

- حملات لزيادة توعية العامة بتقليل الطلب على الأسلحة.
- حملات تطوعية لجمع الأسلحة الصغيرة.
- التخلص من الأسلحة الزائدة بالتعاون مع الشرطة والجيش والحكومة المحلية.
- تحسين مستودعات التخزين الآمنة.
- الدعوة إلى إصدار قوانين أكثر صرامة بشأن الأسلحة.
- مراكز لتقديم الاستشارات القانونية بدون مقابل.

وللتركيز على القضاء على العنف المسلح بين الشباب في الأحياء الفقيرة، فقد دشنت منظمة فيفا ريو مشروعا للكفاح من أجل السلام. وافتتح باب هذا المشروع الآن أمام المرأة، فهو يضم حاليا دروسا مشتركة متخصصة بالتعاون مع فئات مختلفة من المواطنين وكذلك مناقشات جماعية مع أحد الرعاة الاجتماعيين. وتتراوح الموضوعات المطروحة بين ضبط النفس عند الغضب والأمراض التي تنتقل بالممارسة الجنسية إلى احترام الذات. والهدف من ذلك هو مساعدة الشباب والشابات (من الفئة العمرية من ١٢ إلى ٢٥ سنة) في مكافحة العنف الدائر من حولهم وتقديم بدائل لهم عن الانخراط في تجارة المخدرات المسلحة.

بالتعاون مع الشرطة العسكرية، عقدت منظمة فيفا ريو دورة خاصة لتدريب المدربين في الشرطة بخصوص حقوق المواطن وأخلاقيات وعلاقات المجتمع، حيث تم تدريب ما يقرب من ٢٠٠ ضابط، والذين سيعيدون تعليم هذا التدريب إلى ما يقرب من ١٠,٠٠٠ ضابط.

مزايا التعاون بين المنظمات التي تعنى بالنساء والرجال

يمكن أن يؤدي التعاون بين المنظمات التي تعنى بالنساء والرجال (ومنظمات المجتمع المدني الأخرى العاملة في مجال مسائل النوع الاجتماعي) توفير فعالية أكبر للأمن والعدالة. وتمتع منظمات المجتمع المدني هذه بالقدرة والخبرة اللازمة للحصول على المعرفة التي سيكون لها مزايا هائلة لمؤسسات القطاع الأمني (أنظر الإطار رقم ٨).

وكما يمكن أن يثمر التعاون بين منظمات المجتمع المدني المتخصصة في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عن النتائج التالية:

- بناء قدرات مؤسسات القطاع الأمني والأفراد العاملين فيها للاستجابة بشكل أفضل للاحتياجات الأمنية للأفراد والجماعات.

– على سبيل المثال: توفير التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل تحديد ومقابلة ضحايا الاتجار بالبشر.

- تقديم خدمات تكاملية لضحايا العنف والأشخاص مسلوب الحرية وتحسين أحوالهم الأمنية والصحية.

– على سبيل المثال: توفير منازل آمنة لضحايا العنف الأسري وتقديم الرعاية النفسية لضحايا التعذيب أو العنف ضد المثليين جنسيا أو المحاربين السابقين وأن تقدم المنظمات الرجالية الخدمات والرعاية للرجال في السجون ذات الإجراءات الأمنية المشددة.

- زيادة تحقيق العدالة

– على سبيل المثال: من خلال خدمات المساعدة القانونية وبرامج التوعية القانونية.

■ تحسين المعرفة

استعمال السلطة ويضمن أن تلك المؤسسات تعمل بفاعلية وكفاءة مع احترام سيادة القانون.

- على سبيل المثال: من خلال تقديم معلومات عن الأسلحة الصغيرة في المجتمع أو معلومات الإنذار المبكر عن الصراعات.

■ دعم الأبحاث بشأن تحسين تحقيق الأمن والعدالة

- على سبيل المثال: القيام بأبحاث على مستوى الجماعات حول المنع الفعال للعنف الجماعي وكيفية التعامل معه.

■ تقديم المشورة الخاصة بالسياسة بشأن تحسين تحقيق الأمن والعدالة.

- على سبيل المثال: المشاركة في المجالس الوطنية لأمن المواطن وإتاحة إدلاء خبراء النوع الاجتماعي بشهاداتهم أمام البرلمان.

الرقابة النموذجية المشتركة

تلعب العديد من الجهات دوراً في الرقابة على القطاع الأمني بما في ذلك مؤسسات القطاع الأمني نفسها والسلطات التنفيذية والبرلمانية والقضائية والمستقلة، مثل محققوا الشكاوى ومنظمات المجتمع المدني.^{٢٠} ويحتل الرجال النسبة الأعلى في التمثيل في العديد من هذه المؤسسات ومثال ذلك أن ٨٣,١٪ من أعضاء البرلمانات هم من الرجال.^{٢١}

انظر التقرير الخاص بالرقابة البرلمانية ورقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

٥-٣ فرض الرقابة على القطاع الأمني ومساءلته

"تعتمد المساءلة الديمقراطية للقطاع الأمني والقضاء على مبادئ الشفافية ومشاركة المواطنين والاستجابة لاحتياجاتهم ويجب أن يكون ممثلو هذين القطاعين مسؤولين عن تصرفاتهم وينبغي أن يمثلوا المساءلة عن سوء تصرفاتهم. وكما ينبغي تصميم آليات للرقابة لتتيح القيام بعمليات تفتيش وموازنة تحول دون إساءة استعمال السلطة وضمان أن المؤسسات تعمل بفاعلية وكفاءة مع احترام سيادة القانون." دليل إصلاح القطاع الأمني الصادر عن لجنة مساعدة التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في أوروبا.^{٢٢}

وتساعد زيادة مشاركة المرأة في الرقابة على جهات مثل البرلمان والسلطة التنفيذية والقضائية في تأكيد أنها ممثلة وأن يبدو ذلك للعيان بما يزيد من ثقة واستجابة العامة للرقابة على اهتمامات جميع المواطنين. وكما يعمل إشراك المجتمع المدني صاحب الخبرة بمسائل النوع الاجتماعي ومنها المنظمات النسائية والرجالية وخبراء النوع الاجتماعي على دعم آليات الرقابة الرسمية وغير الرسمية على القطاع الأمني (أنظر الإطار رقم ٩) حيث تساعد هذه المنظمات والخبرات في تحقيق ما يلي:

- تقديم المشورة فيما يتعلق بالسياسة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي حول تحسين الشفافية والمساءلة والاستجابة.
- مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الإقليمية والدولية بشأن المساواة بين الرجال والنساء من حيث تعلقها بمؤسسات القطاع الأمني.

ويعتبر وضع الرقابة الديمقراطية المساءلة على القطاع الأمني هدف شديد التعقيد لعملية إصلاح القطاع الأمني، حيث أن ضمان أن تكون مؤسسات القطاع الأمني متسمة بالشفافية والمساءلة تجاه السلطة المدنية الديمقراطية يحول دون سوء

الإطار رقم ٩ مشاركة منظمات المرأة في مراجعة سياسات الأمن والدفاع في فيجي^{٢٣}

جمهورية جزر فيجي، أدلت منظمات المرأة غير الحكومية التي تعمل مع وزارة شؤون المرأة بدلوها في عملية مراجعة السياسة القومية للأمن والدفاع لسنة ٢٠٠٣. وقد اجتمعت هذه المنظمات مع لجنة مراجعة السياسة القومية للأمن والدفاع لمناقشة المسائل التالية:

■ كيفية إجراء عملية المراجعة.

■ الجهات التي كان التشاور يجري معها.

■ المسائل التي تم تحديدها على أنها تشكل تهديدات أمنية.

■ إدراج المعايير والقواعد الدولية، كقرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥)، في البرامج المعدة للدفاع.

وفي هذا السياق، قدمت منظمات المرأة للجنة مراجعة السياسة القومية للأمن والدفاع توصيات هامة، تشمل تعيين وزيرة شؤون المرأة في مجلس الأمن القومي بصورة دائمة وتمثيل المرأة في لجان الأمن المحلية واللوائية.

وكما يمكن للجهات الرقابية وضع تدابير وقائية مثل قواعد السلوك والتدريب وضمان إجراء تحقيقات فعالية بشأن أي انتهاك لحقوق الإنسان وفرض عقوبات على من يمارسها (انظر الإطار رقم ١٠). ومن هنا تتزايد قيمة التعاون بين منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال حقوق الإنسان على نحو خاص من خلال قدرتها على مراقبة وتوثيق حوادث انتهاكات حقوق الإنسان ووضع السياسة وتقديم التدريب والمشورة بشأن الحد من انتهاكات حقوق الإنسان بما فيها العنف القائم على النوع.

٦ كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني؟

يستعرض هذا الفصل أمثلة حول الإجراءات الضرورية لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في سياسة ودورة برنامج إصلاح القطاع الأمني، وحيث أن عمليات الإصلاح تعتمد بشكل كبير على السياق وبذلك تواجهها تحديات وفرص مختلفة عندما يتعلق الأمر بإدراج النوع الاجتماعي، فينبغي ملائمة المقترحات التالية مع السياق المحدد. راجع القسم ٧ لمزيد من المعلومات المحددة بشأن تلك المسائل في سياقات ما بعد الصراعات والسياقات في المراحل الانتقالية والسياقات النامية والمتقدمة.

٦-١ سياسة إصلاح القطاع الأمني التي تتجارب مع احتياجات النوع الاجتماعي

قد يكون تطوير إطار عمل للسياسة الهادفة إلى قيادة عمليات إصلاح القطاع الأمني هو الخطوة الأولى التي تتخذ نحو تنفيذ عملية الإصلاح. وقد تقوم الجهات المقدمة للمساعدات الخارجية للقيام بعملية الإصلاح بفعل نفس الشيء ضمن إطار عمل يقود عملية الإصلاح. وإذا تم أخذ المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الاعتبار في المرحلة الأولى من وضع السياسة، فإن هذا يوجد أساساً صلباً لعمليات الإصلاح التي تتجارب مع النوع الاجتماعي. وبناءً على السياق المحدد ونوع السياسة، فإنه يمكن إشراك العديد من القوى الفاعلة في صنع السياسة بما فيها الجهات ذات المصلحة المحلية والإقليمية والدولية. وتشمل الأنواع المختلفة من السياسات والاتفاقيات التي تتناول إصلاح القطاع الأمني ما يلي:

- توفير بناء القدرات لإدارة ومراقبة الجهات فيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي والأمن.
- المساعدة في ضمان أن الرقابة شاملة ومتجاوبة مع احتياجات المجتمع.

منع انتهاكات حقوق الإنسان والتعامل معها

"يتضح من الأبحاث التي أجريناها أن لدينا مشكلة (وهي التحرش الجنسي) التي يجب أن نتعامل معها على الفور وهذا ليس حول دقة التعبيرات السياسية ولكن حول الفعالية التنفيذية. ويعتمد نجاحنا كقوات مسلحة بشكل كبير على الاحترام والثقة والتعاون المتبادل وأي شيء من شأنه أن يهدد الثقة والاحترام سوف يضعف موقفنا كقوة مقاتلة."

رئيس أركان الدفاع بالملكة المتحدة: فريق أول طيار سير جوك ستيراب (Jock Stirrup)^{٥٥}

ويعتبر منع انتهاكات حقوق الإنسان التي تقدم عليها مؤسسات وأفراد القطاع الأمني والتعامل معها وفرض عقوبات على من يمارسها هو أحد الجوانب المهمة لعملية الرقابة. وتشمل أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي وانتهاكات حقوق الإنسان التي تقدم عليها مؤسسات وأفراد القطاع الأمني التحرش الجنسي والعنف الأسري والاعتداء والتعذيب الجنسي وممارسة الجنس بالإكراه والاتجار بالبشر والعنف ضد المثليين جنسياً. وقد يكون أفراد مؤسسات القطاع الأمني ذكورا وإناثا وكذلك المدنيين من الرجال والنساء والفتيات والصبيان ضحايا مباشرين لتلك الانتهاكات:

- في عام ٢٠٠٦، أظهرت دراسة مستقلة أجرتها وزارة الدفاع بالملكة المتحدة أن أكثر من ثلثي النساء العاملات في الخدمة قد عانين من التحرش الجنسي.^{٥٦}

- في عام ٢٠٠٦ أظهرت دراسة شملت طلاب المعهد العسكري الأمريكي (المعروف بالقلعة) أن ٢٠٪ من الطالبات في الكليات العسكرية قررن أنهن تعرضن للاعتداء الجنسي.^{٥٧}

- ذكر تقرير لمنظمة العفو الدولية صدر عام ٢٠٠٦: "بات من الثابت أن اغتصاب النساء والفتيات من جانب الشرطة والقوات الأمنية وكذلك داخل منازلهن ومجتمعهن قد أصبح متوطناً في نيجيريا."^{٥٨}

ولا يعتبر إزالة التمييز والانتهاكات الأخرى لحقوق الإنسان من جانب أفراد القطاع الأمني التزاماً بموجب القانون الدولي فحسب بل أنه يوجد الثقة والفاعلية في مؤسسات القطاع الأمني، فالتحريض الجنسي على سبيل المثال يقلل من شأن أي مؤسسة بسبب خفض الإنتاجية. وكما يعمل على تدني المعنويات والغياب عن العمل والتأثير على حركة دوران العمالة وكذلك يعوق التحاق المرأة بالجهات الأمنية. وفي السياق العسكري، أظهرت إحدى الدراسات في الولايات المتحدة أن هناك علاقة ترابط قوية بين ارتفاع معدل التحرش الجنسي وقلة الاستعداد للقتال وضعف مناخ القيادة.^{٥٩}

اللجنة المختصة بضمان المساواة في الفرص والحد من الاعتداءات الجنسية في القوات المسلحة^{٦٦}

الإطار رقم ١٠

تمثل اللجنة المختصة بضمان المساواة في الفرص (والتي باتت تشكل جزءاً من لجنة المساواة وحقوق الإنسان) أول جهة عامة مستقلة التي ألت على نفسها العمل من أجل إزالة التمييز ودعم الفرص المتكافئة للرجل والمرأة كما كانت مسئولة عن وزارة شئون المرأة والأمانة البرلمانية للمرأة والمساواة ووزارة المجتمعات والحكومة المحلية.

في عام ٢٠٠٤، وعقب تعدد حالات التحرش الجنسي التي انتشر خبرها وكذلك تعدد الشكاوى، كتبت اللجنة إلى وزارة الدفاع معربة عن قلقها إزاء تكرار وتواصل حوادث التحرش الجنسي ضد النساء العاملات في خدمة القوات المسلحة. وبناء على المعلومات التفصيلية التي حصلت عليها اللجنة من وزارة الدفاع والقوات المسلحة، فقد خلصت اللجنة إلى أن القوات المسلحة لم تتخذ إجراءات كافية نحو الوفاء بمسئولياتها القانونية في منع التحرش الجنسي والتعامل معه. وقد بدأت اللجنة استناداً إلى السلطات المخولة لها بموجب قانون التمييز الجنسي في إجراء تحقيق رسمي. وفيما بعد علقت اللجنة تحقيقاتها شريطة أن تتبنى القوات المسلحة اتفاقية وخطة عمل لمنع التحرش الجنسي داخل القوات المسلحة والتعامل معه. وتضم خطة العمل ثلاث مراحل على ثلاث سنوات وهي على النحو التالي:

- ١- جمع المعلومات والتحقق منها.
- ٢- إتاحة بعض الوقت لوزارة الدفاع لمراجعة المعلومات التي تم جمعها واقتراح برنامج للعمل المستقبلي بما في ذلك النتائج والأهداف الواجب تحقيقها وتقديمها للجنة للموافقة عليها.
- ٢- مرحلة التنفيذ والمراقبة.

وعلى وجه التحديد، تشمل خطة العمل القيام بدراسة بشأن التحرش الجنسي وعقد مجموعات تعمل على التركيز وتحديد المعايير لتسجيل شكاوى التحرش الجنسي وتعيين مراجع خارجي لتحديد كيفية التعامل مع الشكاوى وكذلك زيادة عدد المدربات من النساء. وفي شهر يونيو ٢٠٠٨، ستجري اللجنة مراجعة نهائية لأداء وزارة الدفاع والقوات المسلحة لتحديد مدى نجاحها في الإصلاح المطلوب بموجب الاتفاقية بما في ذلك تحقيق النتائج المتفق عليها.

السياسات المحلية والإقليمية والدولية

■ أطر عمل سياسة المنظمات الإقليمية والدولية

- أمثلة ذلك: البيان الوزاري للجنة دعم التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: الالتزامات الرئيسية للسياسة والتنفيذ من واقع تنفيذ إطار عمل إصلاح النظام الأمني - مفوضية الجماعات الأوروبية: مفهوم دعم الاتحاد الأوروبي لإصلاح القطاع الأمني.

■ السياسات التي تعدها المؤسسات والبلديات

- التقارير حول الأمن، الدفاع، المخابرات والشرطة.
- خطط امن المواطن المحلي

واستناداً إلى نوع السياسة والسياق المحلي، فإنه يمكن اتخاذ خطوات مختلفة لضمان إدراج قضايا النوع الاجتماعي من خلال مبادرات وإجراءات توجيه النوع الاجتماعي للترويج للمشاركة العادلة ما بين الرجل والمرأة.

انظر التقرير المتعلق بوضع سياسات الأمن الوطني و النوع الاجتماعي

■ سياسات الأمن المحلية

- أمثلة ذلك: تأمين مجتمع مفتوح: السياسة الأمنية المحلية في كندا ومفهوم جورجيا للأمن المحلي.

- اتفاقيات السلام (إن لم تكن "سياسات لإصلاح القطاع الأمني" فهي تعمل كإطار عمل لعملية الإصلاح في العديد من سياقات ما بعد الصراع)

- أمثلة ذلك: اتفاق السلام الشامل في ليبيريا واتفاقيات السلام في جواتيمالا.

■ قواعد السلوك المحلية والإقليمية والدولية

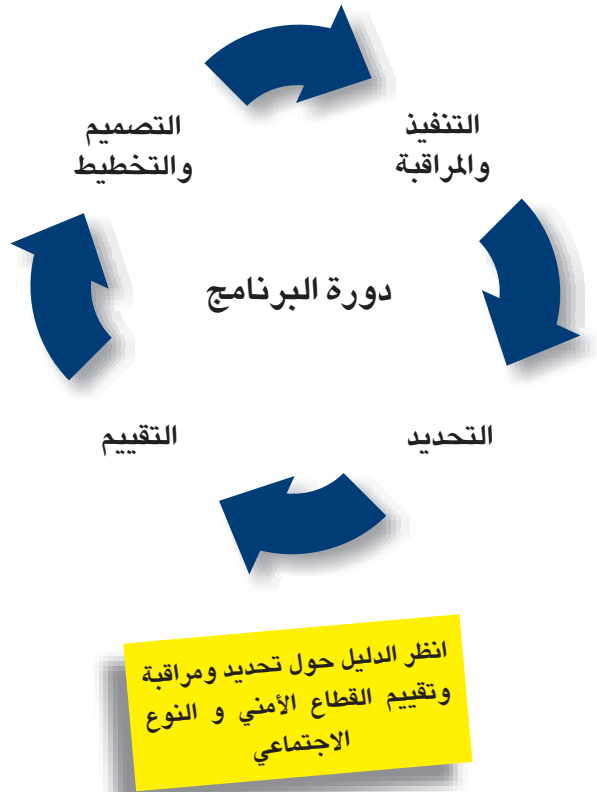
- أمثلة ذلك: قواعد السلوك لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا وقواعد السلوك للجوانب السياسية العسكرية للأمن وقواعد السلوك للأمم المتحدة الخاصة بمسؤولي تنفيذ القانون.

■ إستراتيجيات وسياسات الدول المانحة

- أمثلة ذلك: إصلاح القطاع الأمني: نحو منهج هولندي - خطة عمل الحكومة النرويجية لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ لعام ٢٠٠٠.

٦-٢ دورة برنامج إصلاح القطاع الأمني المتجاوب مع النوع الاجتماعي

يمكن أن تختلف دورة برنامج إصلاح القطاع الأمني وفقا للسياق المحدد ورغم بقاء المراحل كما هي كما هو الحال في معظم برامج التنمية:



تقييم عملية إصلاح القطاع الأمني

يعتبر التحديد هو المرحلة الأولى عند بدء إجراء الإصلاحات في القطاع الأمني لوضع مفهوم ثابت للموقف الحالي وأولويات الإصلاح كما تعمل عمليات التحديد المبدئية كمؤشر أساسي الذي يقاس به تأثير الإصلاحات، وكذلك يمكن إدراج النوع الاجتماعي في أنواع عديدة من التحديدات الأمنية من أجل زيادة دقتها وملاءمتها.

وهناك أنواع مختلفة للتحديدات التي يمكن القيام بها وهي على النحو التالي:

■ **التحديد الكامل:** وهو تحديد شامل للسياق المحلي لعملية إصلاح القطاع الأمني التي تركز على جميع القوى الفاعلة في القطاع الأمني. وقد يتطرق الأمر إلى تناول تحليل المسائل المتعلقة بالاقتصاد السياسي والصراعات والحكم وصلاحيات المؤسسات الأمنية والقضائية وكذلك احتياجات المواطن الأمنية والقضائية وأيضا الروابط مع أطر العمل والبرامج الأخرى.^{٦٣}

■ **التحديد الخاص بمشكلة ما أو قطاع بعينه:** وهو يركز تحديدا على مؤسسة واحدة من مؤسسات القطاع الأمني

! نصائح لتوجيه النوع الاجتماعي

✓ إشراك خبراء النوع الاجتماعي في صياغة سياسة إصلاح القطاع الأمني مثل الممثلين من وزارات شئون المرأة وأعضاء البرلمان مع خبرات وخبراء النوع الاجتماعي من منظمات المجتمع المدني أو الأوساط الثقافية.

✓ بناء قدرات النوع الاجتماعي لدى المسؤولين عن صياغة وتنفيذ وتقييم السياسة الأمنية على سبيل المثال من خلال التدريب على مسائل النوع الاجتماعي.

✓ تحديد وتعبئة المدافعين عن مسائل النوع الاجتماعي، أي كبار صانعي السياسة الذين يدعمون إدراج المسائل المتعلقة بالجنس.

✓ إجراء تقييم لتأثير النوع الاجتماعي في السياسة الأمنية المقترحة والاستمرار في مراقبة تأثير النوع الاجتماعي على التنفيذ والتقييم (أنظر الإطار رقم (١١) أدناه).

✓ مراجعة أطر العمل الأمنية الحالية والقانونية لقضايا النوع الاجتماعي وضمان توافق سياسة إصلاح القطاع الأمني مع الالتزامات المحلية والإقليمية والدولية.

! نصائح لدعم المشاركة المتكافئة للمرأة والرجل

✓ عقد مشاورات شاملة وذلك بإشراك المجتمع المدني بما في ذلك ممثلين من المنظمات النسائية والرجالية والخبراء الآخرين في مجال النوع الاجتماعي.

✓ التأكيد على تمثيل المرأة والرجل في فرق العمل المسؤولة عن تحديد وصياغة وتنفيذ وتقييم السياسات الأمنية.

يمكن إجراء عمليات تقييم لتأثير النوع الاجتماعي على السياسات الأمنية من جانب جهات الرقابة مثل أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني لتحديد كيف ستؤثر السياسات الأمنية على الرجل والمرأة والفتاة والصبي بالتحديد (أنظر الإطار رقم ١١) كما يمكن إجراء تلك العمليات بناء على السياسات الحالية أو المقترحة. ومع ذلك، فسوف تزيد فرص نجاحها إذا أُجريت في مرحلة مبكرة حتى يتسنى تغيير السياسة أو إعادة توجيهها.^{٦٤}

تحديد تأثير النوع الاجتماعي على السياسة الأمنية ^{٦٢}	الإطار رقم ١١
الأسئلة المطروحة	المرأة والفتاة
■ ما هي السياسة المراد تحقيقها ومن المستفيد منها؟ ■ هل تفي السياسة بالاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي؟ هل تم تناول مسائل العنف القائم على النوع الاجتماعي مثل العنف الأسري والاتجار بالبشر؟ وهل شملت القضاء عليه؟ ■ هل التأكيد قائم على الأمن المحلي أم الإنساني؟ ■ هل تتماشى السياسة مع الالتزامات الدولية والإقليمية والدولية بشأن مسائل النوع الاجتماعي؟ ■ هل السياسة موجهة للقضاء على عدم المساواة بين الجنسين أو إزالة العوائق؟ إذا كان الأمر كذلك، فهل يتعين وجود هدف لتحقيق المساواة بين الجنسين؟ ■ هل شمل ذلك استخدام لغة خاصة وحساسة متعلقة بالنوع الاجتماعي؟ ■ ما هو رأي الرجل والمرأة، ويشمل ذلك منظمات المجتمع المدني المختصة بالمرأة / النوع الاجتماعي أو وزارة شؤون المرأة، بخصوص هذه المواضيع والمسائل والمخرجات؟	المرحلة الأولى: تحديد القضايا والأهداف
■ كيف سيتم استشارة الأطراف ذات المصلحة وجماعات الرجل والمرأة؟ ■ هل يتوقع أن تستفيد المنظمات الممثلة التي تعكس بالفعل صوت المرأة والرجل من هذه السياسة؟ وإذا لم يتحقق ذلك فما هي الإستراتيجية المقترحة للوصول إليها؟ ■ ما هي صورة النوع الاجتماعي لدى الأشخاص الذين سيتأثرون بهذه السياسة؟ ■ كيف سيتم جمع البيانات والإحصائيات هل ستصنف بالجنس، بالعرق، بالإعاقة، بالسن، بالدين أم بالميل الجنسي؟ ■ ما هي المعلومات الأخرى غير البيانات المصنفة جنسيا اللازمة لفهم هذه المسألة؟ ■ ما هي مخاطر الاستشارة في مرحلة مبكرة؟ وكيف يمكن السيطرة على التوقعات والمصالح المتصارعة؟	المرحلة الثانية: جمع البيانات
■ كيف تؤثر التوصية أو الخيار على المرأة والرجل إيجابا وسلبا؟ ■ إلى أي مدى تدعم أو تتحدى التوصيات أو أية خيارات أخرى المفاهيم الراسخة أو التقليدية لدى الرجل والمرأة؟ ■ ما هو الخيار الذي يوفر للرجل والمرأة اختيارا فعليا وفرصة لتحقيق طموح كلا منهما بالكامل في المجتمع؟ ■ هل هناك حاجة إلى بحث التخفيف عندما يلوح تأثيرا سلبيا على مجموعة أكثر من غيرها؟ وما هو الإجراء الواجب الاتباع للحد من التأثير أو وضع سياسة أكثر توازنا من حيث النوع الاجتماعي؟	المرحلة الثالثة: تطوير الخيارات
■ ما هي الرسالة المراد توصيلها؟ ■ كيف ستصل الرسالة لمختلف مجموعات المرأة والرجل؟ ■ هل هناك ضرورة للطرق المنفصلة؟ ■ كيف تعكس السياسة التزام الحكومة بالمساواة وهل سيشمل ذلك رسالة خاصة حول المساواة؟ ■ هل تم استخدام لغة أو رموز أو أمثلة خاصة بالنوع الاجتماعي في المواد التي سيتم بها توصيل السياسة؟ ■ كيف يمكن التحدث مع الرجل أو المرأة ممن يتحدثون لغة أخرى أو الأميين منهم؟	المرحلة الرابعة: التواصل

■ هل سيتم تنفيذ السياسة أو توصيل الخدمة للرجل والمرأة بشكل مختلف؟ وهل سيتأثر الاختلاف بمسائل مثل العرق أو الإعاقة أو الدين أو الميول الجنسية؟ وما هي الترتيبات الحالية للوصول لمن قد يتم استبعادهم؟ ■ هل يمكن توصيل الخدمة بشكل مشترك، أي هل يمكن أن تساعد الوزارات الحكومية الأخرى أو المنظمات المحلية أو الإقليمية أو الدولية في توصيل الخدمة للمستهدفين من الرجال والنساء؟ ■ هل يمثل القائمون على تنفيذ السياسة أو توصيل الخدمة تعددية المجتمع الذي تقدم فيه الخدمة؟ وهل تم إشراك المرأة بشكل متكافئ في التنفيذ؟ ■ هل تم تخصيص موارد خاصة وكافية (مالية وبشرية) لتحقيق أهداف المساواة بين النوع؟ ■ هل القائمون على التنفيذ يتجاربون مع مسائل النوع الاجتماعي ويدركون أبعادها الخاصة؟	المرحلة الخامسة: التنفيذ
■ هل يشارك المنتفعون من الرجال والنساء بشكل متساوي في مراقبة العملية؟ ■ هل تشمل متطلبات المراقبة معيارا للمساواة بين الجنسين أو معيارا لقياس رضا العميل وهل تظهر هذه المعايير مدى نجاح هذه السياسات في التعامل مع الاحتياجات المختلفة لكل من المرأة والرجل؟ ■ كيف يمكن للمنظمات الخارجية التي تمثل مجموعات مختلفة أن تساعد في مراجعة نتائج السياسات؟ ■ هل الإجراءات الحالية ملائمة لبدء التحقيق أو تغيير السياسة إذا لم تحقق هدف المساواة المحدد عند بدء المشروع أو لم تحقق تكافؤ الفرص للمرأة والرجل؟	المرحلة السادسة: المراقبة
■ هل تدعم السياسة وتحقق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل؟ وهل تم تحقيق الأهداف بالنسبة لكل منهما؟ ■ هل حققت أية مجموعة مزايا أكثر من غيرها، إذا كان الأمر كذلك فكيف يمكن معالجة هذا الخلل؟ وهل تم تخصيص المساهمات بالتساوي؟ ■ ما هو الأثر الكلي على وضع المرأة والرجل ونوعية الحياة لكل منهما؟ ■ هل تتطلب العملية مشاركة المرأة والرجل، وهل طلبت آراء كلا منهما وقامت بتثمينها بالتساوي؟ ■ هل هناك حاجة إلى جمع بيانات إضافية؟ وهل تحتاج الأهداف أو المؤشرات إلى تعديل في ضوء الخبرة؟ ■ ما هي الدروس المستفادة لتحسين السياسات والخدمات المستقبلية؟ ومن سيتم إبلاغه بتلك المعلومات؟ وكيف سيتم عرض تلك المعلومات؟	المرحلة السابعة: التقييم

ويتعين أن تشمل عمليات التحديد المتجاوبة مع النوع الاجتماعي العناصر التالية:

كالشرطة مثلا أو يتناول مشكلة خاصة والتي قد تتطلب النظر في مؤسسات قطاع الأمن المتعددة.^{٦٤}

توجيهات النوع الاجتماعي

- ✓ فريق للتحديد مؤهل من حيث النوع الاجتماعي.
- ✓ اختصاصات التحديد التي تشمل المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ✓ البيانات المصنفة من حيث الجنس والسن.
- ✓ الدراسات المسحية التي تتضمن أسئلة حول الاتجاهات المختلفة لكل من الرجل والمرأة والفتاة والصبي وتشمل ما يلي:
 - الاحتياجات والمفاهيم الأمنية والقضائية.
 - القدرة على تحقيق الأمن والعدالة.

انظر التقرير الخاص بإصلاح الدفاع و النوع الاجتماعي وإصلاح الشرطة والنوع الاجتماعي وغيرها

- دراسات المسح الأمنية المحلية: يمكن تنفيذها لإدراجها في صنع القرار الأمني والأولويات والنشر وتخصيص الموارد على المستوى المحلي. وكما يمكن إجراءها من خلال اللقاء مع عينة ممثلة من الأفراد أو مجموعات التركيز أو منظمات المجتمع حيث يمكن طرح أسئلة تتعلق بالخدمات والتهديدات الأمنية.^{٦٥}

✓ إجراء مشاورات شاملة مع المجتمع المدني ويشمل ذلك ممثلين عن المرأة والرجل من المنظمات النسائية والرجالية.

✓ تشكيل مجموعات تركيز وعقد لقاءات في المواعيد والأماكن التي تتردد عليها المرأة والمجموعات الأخرى المهمشة.

✓ تشكيل مجموعات تركيز خاصة بالمرأة فقط وأخرى خاصة بالرجل فقط إذا لزم الأمر للاستماع إلى النساء داخل المجتمع مع توفير خدمات الرعاية للأطفال والمواصلات عند الحاجة.

✓ أدوات تواصل للمجموعات غير المتعلمة

كما أن من المهم القيام ببعض التحديدات الخاصة بمسائل النوع الاجتماعي قبل الشروع في أعمال تضمين الأدوار والإصلاحات المتعلقة بالنوع الاجتماعي كأن يتم تحديد مدى شيوع التحرش الجنسي والعوائق التي تواجه زيادة تشغيل المرأة أو التوازن داخل أسرة العمل (انظر الإطار رقم ١٢) بشأن نموذج عملية التحديد لزيادة معدلات توظيف المرأة وتثبيتها في مؤسسات إنفاذ القانون).

- إتاحة الفرص لتطوير الأمن والعدالة.

- أولويات الإصلاح.

- المشاركة في مؤسسات القطاع الأمني.

✓ حصر برامج ومشروعات الأمن والعدالة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي الحالية لتحديد القدرة المحلية وكذلك تحديد الشركاء المحتملين بما في ذلك مبادرات المجتمع المدني.

✓ تحديد سياسة الأمن والعدالة وأطر العمل القانونية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي الحالية على المستوى المحلي والمؤسسي وعلى المستويات الداخلية لتحديد المراجعات اللازمة وسد الثغرات.

✓ تحديد فريق عمل يكون مسئولاً عن إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

دعم المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

✓ إشراك المرأة والرجل ويشمل ذلك إشراك مترجمات من داخل المجتمع عند الضرورة للتحدث إلى المرأة في الداخل.

الإطار رقم ١٢ توظيف المرأة وتثبيتها: دليل التقييم الذاتي للمؤسسات المكلفة بإنفاذ القانون

تلقى المركز الوطني الأمريكي للمرأة والعمل الشرطي منحة من وزارة العدل لوضع دليل التحديد الذاتي لمساعدة الوكالات في سعيها إلى تعيين نسبة أكبر من النساء والإبقاء على عملهن في وظائف تنفيذ القانون المحلفة وقد تم تشكيل لجنة استشارية تضم مسئولين تنفيذ القانون من الدولة والولاية والإدارة المحلية وأعضاء من منظمات تنفيذ القانون. وأيضاً، فقد تم اختبار مسودة الدليل ميدانياً في إدارتين مختلفتين من دوائر الشرطة.

وقد أوصى الدليل بإجراء عملية تحديد للوكالات المتوسطة والكبيرة على النحو التالي:

- ١- إنشاء لجنة تحديد تضم مديري الجهة وأفراد ميدانيين يمثلون مقطع مستعرض من الوحدات والوظائف ونساء من مختلف الرتب وممثلين عن اتحاد العمال وخبراء في مجال زيادة مشاركة المرأة في الوظائف غير التقليدية وممثلين من المجتمع وكذلك من الجهات العامة التي تدير ميزانية تنفيذ القانون إضافة إلى ممثلين آخرين.
- ٢- عقد اجتماعات طوال اليوم لمناقشة عملية التحديد والتعريف بجميع أعضاء اللجنة وتحديد واجبات اللجنة.
- ٣- إنشاء اللجان العاملة من حيث الموضوع: فيما يتعلق بمسؤوليات العمل واختيار العملية والترويج لها والتوظيف والتدريب والتوجيه وتقييم الأداء والقرارات ثم المسائل المتعلقة بالأسرة والتحرش الجنسي والأعمال الانتقامية ونظام ضبط السلوك.
- ٤- وضع إطار زمني لعملية التحديد وعمل التوصيات ويفضل أن يكون ستة أشهر.
- ٥- تعيين فريق العمل المناسب لتقديم المعلومات والمشاركة في عملية التحديد.
- ٦- تعيين شخص على مستوى قيادي لتقديم تقارير موجزة شهرية إلى مدير الوكالة والتأكد من إجراء المراجعة الشاملة.
- ٧- تعيين شخص من وكالة تنفيذ القانون لتنسيق جميع طلبات المعلومات من اللجنة.
- ٨- عقد اجتماع عمل مع كبار مسئولين تنفيذ القانون لتوضيح المهمة للجنة والتزام الوكالة بالتعاون في تنفيذ العملية.
- ٩- يتعين أن تقدم اللجنة تحديدها وتقاريرها النهائي إلى جميع أفراد فريق التحديد.
- ١٠- تحديد التغييرات التي سيتم إدراجها وإعداد خطة زمنية / مهمة مفصلة للتنفيذ والتي تحدد المسؤوليات المحددة.
- ١١- إنشاء لجنة للتنفيذ وتعيين رئيس لها لمراقبة عملية تنفيذ التغييرات الموصى بها وإعداد تقرير ربع سنوي إلى رئيس الوكالة والمسؤولين المنتخبين.

وهذا الدليل منشور على شبكة الإنترنت على العنوان التالي: <http://www.womenandpolicing.org/sag.asp>

تصميم عملية إصلاح القطاع الأمني وإعداد خططها

يمهد التحديد المبدئي لعملية التصميم والتخطيط الإستراتيجي. ومن أجل ضمان الملكية المحلية، يتعين استمرار إشراك الأطراف ذات المصلحة بما في ذلك منظمات المجتمع المدني. ويتعين أن توفر هذه المرحلة في أي برنامج من برامج إصلاح القطاع الأمني إطار عمل منطقي متجاوب مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتصميم البرنامج:

■ الأهداف

– هل تشمل الأهداف: تحسين تقديم خدمات الأمن والعدالة للرجل والمرأة والفتاة والصبي؟ زيادة طبيعة التمثيل والمشاركة لمؤسسات القطاع الأمني؟ زيادة المسألة والحد من انتهاكات حقوق الإنسان؟

■ المستفيدون

– هل تم تحديد المستفيدين بوضوح بما في ذلك تحديد هويتهم سواء كانوا رجالاً أو نساء فتيات أو صبيان؟
– هل تم تحديد النساء والفتيات والرجال والصبيان المهمشين كمستفيدين على وجه الدقة؟

■ الأنشطة

– هل تم إدراج مبادرات النوع الاجتماعي (أنظر الإطار رقم ١٤)؟
– هل تتطابق الأنشطة بوضوح مع الأهداف؟ وهل ستعمل على زيادة توفير الأمن والعدالة للنساء والفتيات والرجال والصبيان المهمشين.

■ النتائج

– هل تم توجيه نتائج محددة للمرأة والرجل والفتاة والصبي؟
– هل هناك نتائج تركز على منع العنف القائم والتعامل معه وملاحقة مرتكبيه؟
– هل هناك نتائج تزيد من توظيف المرأة وبقائها في العمل والنهوض بها؟

■ المؤشرات

– هل هناك مؤشرات معينة لمراقبة الأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
– هل هناك مؤشرات معينة لمراقبة تأثير الأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
– هل المؤشرات مصنفة حسب الجنس؟

■ الإطار الزمني

– هل يتيح الإطار الزمني المرونة والمراقبة وإشراك الأطراف ذات المصلحة؟

■ الميزانية

– هل تم تخصيص موارد مادية محددة للأهداف والأنشطة والمخرجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

■ المراقبة والتقييم

– هل تم تخصيص الوقت والتمويل الكافي للتأكيد على عمليات المراقبة والتقييم المشتركة؟
– هل تشمل متطلبات المراقبة تدابير للمساواة بين الجنسين ورضا العميل؟
– هل ستظهر عمليات المراقبة والتقييم مدى نجاح أي برنامج في تناول مختلف الاحتياجات الأمنية والقضائية للرجل والمرأة والفتاة والصبي؟

■ الشركاء

– هل تم إشراك منظمات المجتمع المدني النسائية والرجالية والمنظمات المختصة بمسائل النوع الاجتماعي كشركاء محتملين في تنفيذ البرنامج؟
– هل لدى الشركاء المحددين الالتزام والقدرة على العمل بطريقة تتجاوب مع النوع الاجتماعي؟
– هل تم تحديد المسؤوليات والتوقعات بشأن النوع الاجتماعي بوضوح في وثائق واتفاقات وعقود البرنامج؟
– قد يتطلب الأمر إدراج بعض المبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي في مرحلة تصميم وتخطيط البرنامج من أجل ضمان إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلى المستوى المقبول (أنظر الإطار رقم ١٣).

تنفيذ عملية إصلاح القطاع الأمني

يمكن اتخاذ خطوات معينة لضمان أنه بمجرد إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تحديد وتصميم البرنامج لا يتم تهملها في مرحلة التنفيذ وهي على النحو التالي:

✓ إشراك خبراء النوع الاجتماعي مثل وزارة شؤون المرأة ومنظمات المجتمع المدني النسائية والأفراد المختصون بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن.

✓ اتخاذ تدابير لبناء الدعم والقدرة فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي كأن يكون ذلك من خلال مبادرات "التدريب على النوع الاجتماعي" على مستوى الإدارة

الإطار رقم ١٣

مبادرات النوع الاجتماعي ضمن برامج إصلاح القطاع الأمني

الأنشطة الخارجية	الأنشطة الداخلية	
■ التدريب الفني على إجراء المقابلات مع ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي ومنع الاتجار بالبشر ■ بناء قدرات منظمات المجتمع المدني المتعلقة بالنوع الاجتماعي ■ مبادرات محددة لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والتعامل معه ومعاقبه مرتكبيه.	■ تدريب التوعية بالنوع الاجتماعي ■ تدريب خاص بالتحرش الجنسي ■ قواعد السلوك ■ النقاط المركزية المتعلقة بالنوع الاجتماعي ■ المصادر مثل الكتيبات حول كيفية إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي	توجيهات النوع الاجتماعي
■ التعاون مع المنظمات النسائية والرجالية لجمع المعلومات وتوجيه الضحايا ووضع السياسة الأمنية والرقابة على القطاع الأمني وغير ذلك ■ بناء قدرات المنظمات النسائية بشأن إصلاح القطاع الأمني والمسائل الأمنية بصفة عامة	■ تدابير لزيادة عمل المرأة وبقائها في العمل والنهوض بها ■ سياسات وممارسات الموارد البشرية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي والصديقة للأسرة ■ اتحادات العمال / المؤتمرات الحزبية / الاتحادات النسائية	المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

وتشمل معايير لجنة دعم التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ما يلي:^{٦٨}

- **الملاءمة:** وهي مدى ملائمة النشاط لأولويات وسياسات المجموعة المستهدفة والمتلقي والجهة المانحة.
- **الفعالية:** وهي عبارة عن معيار تحقيق النشاط لأهدافه.
- **الكفاءة:** وهو معيار النتائج - كما ونوعا - فيما يتعلق بالمكونات.
- **التأثير:** التغييرات الإيجابية أو السلبية الناشئة عن تدخل التنمية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بقصد أو بدون قصد.
- **الاستدامة:** وهي معيار مدى احتمالية استمرارية مزايا النشاط من عدمه بعد سحب الجهة المانحة للتمويل.

دعم المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

❓ **الأسئلة الرئيسية لضمان تجاوب عمليات المراقبة والتقييم مع النوع الاجتماعي، وتشمل ما يلي:**

- ✓ هل لدى فريق عمل المراقبة والتقييم القدرة على إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
- ✓ هل تم تصنيف بيانات مراقبة وتقييم الجنس والعمر؟
- ✓ هل تم تحقيق الأهداف والمؤشرات والمعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ هل توجد تدابير حالية في حالة عدم تحقيق ذلك؟

العليا أو تقديم تدريب على النوع الاجتماعي ومواد / أدوات للعاملين بالمشروع (أنظر الإطار رقم ١٥).

- ✓ إنشاء آليات للمساءلة لضمان تحمل جميع الأفراد للمسؤولية عن إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ✓ إشراك المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية والرجالية في أنشطة التنفيذ.

متابعة عملية إصلاح القطاع الأمني وتقييمها

تعتبر عملية المراقبة والتقييم الشاملة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي لبرامج إصلاح القطاع الأمني ضرورية لتحديد تأثير عمليات الإصلاح على المستفيدين منها من النساء والرجال والفتيات والصبيان وكذلك تحديد الدروس المستفادة. ويعمل الموعد الأساسي والمؤشرات الرئيسية من التحديد المبدي وتصميم البرنامج كنقطة لانطلاق عملية المراقبة والتقييم، كما يمكن استخدام المراقبة كأداة لإدارة البرنامج لتكييف أنشطة إصلاح القطاع الأمني للتعامل مع السياقات المتغيرة والاحتياجات المحلية والممارسات الجيدة والسيئة المحددة، وكذلك يمكن إدراج آليات المراقبة في البرنامج كعملية مستمرة أو من خلال مراجعات دورية. وفي المقابل، تأتي عمليات التقييم في نهاية البرنامج لتحديد الدروس الرئيسية المستفادة من أجل تكييف البرامج اللاحقة وفقا لها.^{٦٩}

فريق العمل المختص بالنوع الاجتماعي في السويد: طريقة متعددة المراحل لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني في السويد^{٦٦}

الإطار رقم ١٤

اتخذت فريق العمل المختص بقضايا النوع الاجتماعي في السويد من قرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥) نقطة انطلاق لعمله. وتتولى مبادرة الاتحاد الأوروبي للمساواة تمويل هذا الفريق، الذي يعمل بالشراكة مع الجهات التالية:

- القوات المسلحة السويدية
- الشرطة السويدية
- وكالة خدمات الإغاثة السويدية
- منظمة المرأة للمرأة (إحدى منظمات المجتمع المدني النسائية)
- اتحاد ضباط الجيش في السويد
- المنظمة السويدية للدفاع التطوعي عن المرأة

ومن أهداف المنظمة الرئيسية تحسين توازن النوع الاجتماعي ودعم إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الجيش السويدي وعمليات الإغاثة المدنية وفي عمليات حفظ السلام بعد الصراعات. ومن أجل تحقيق هذه الغايات، فقد تم تدشين ثمانية مشروعات وهي:

- ١- زيادة توظيف المرأة: تم تحديد عمليات التوظيف في المنظمات الشريكة من منظور النوع الاجتماعي والتوصيات التي صدرت. وأحد الأمثلة على كيفية تغيير المنظمة لطرق التوظيف عن طريق الإعلان في المجالات النسائية وقد جاء وفقا لما ذكرته مستشارة المنظمة لشئون النوع الاجتماعي سوزان أكسماتشر حيث قالت "نحن ندفع بالفعل بالمزيد من النساء إلى العديد من مجالات العمل حاليا"، وهناك مثل آخر لذلك حيث حدد اتحاد قوة مهمة الشمال هدف ليصل بنسبة تشغيل المرأة إلى ٨ بالمائة (وتضم القوات المسلحة السويدية حاليا ما يقرب من ٥ بالمائة من النساء ضمن صفوفها).
- ٢- وثائق السياسة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي: خضعت وثائق السياسة المؤسسية والحكومية للتحليل من حيث النوع الاجتماعي من أجل تحديد مجالات التحسن على وجه الدقة في الهدف النهائي المتمثل في وضع التزامات عملية ومهنية تحتوي على توجيهات صريحة بتبني المساواة بين الجنسين والمشاركة النشطة للمرأة، وقد اقترحت موضوعات جديدة لإعداد التقارير شملت: "ما هي المنظمات المحلية المهتمة بالمرأة التي تم الاتصال بها من أجل المشاركة؟ وما هي التهديدات الأمنية للمرأة التي لوحظت؟"
- ٣- التعاون العسكري والمدني في هذا المجال: أجرت كلية الدفاع الوطني السويدية دراسة لتوضيح الأدوار المختلفة للقوى الفاعلة العسكرية والمدنية وسبل التعاون المدني العسكري لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وكان من بين توصيات الدراسة إنشاء شبكة للقوى الفاعلة العسكرية والمدنية السويدية لدعم هذا التعاون.
- ٤- مستشار في مجال النوع الاجتماعي: عقد برنامج تدريبي لمستشاري مجال النوع الاجتماعي من أجل حشد الجهود المشتركة للعمليات الدولية.
- ٥- برامج التدريب على مسائل النوع الاجتماعي: وقع الاختيار على ١٢ من كبار المسؤولين باعتبارهم أعضاء الإدارة العليا ممن لهم الصلاحية والقدرة على التأثير في هياكل وسلوكيات المنظمات إدارة برامج تدريبية متعلقة بالنوع الاجتماعي. وقد ذكر الجنرال سفيركر جورنازون، رئيس أركان الجيش السويدي، أن البرنامج كانت له تجربة إيجابية وقد أسهم ضمن ما أسهم في تغيير الطريقة التي يفكر ويخطو ويتحدث بها وكذلك في مزيد من التواصل الفعال.
- ٦- منع التهريب: عقد برنامج تدريبي لأفراد العمليات الدولية على كيفية التعرف على وسائل التهريب.
- ٧- التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي: أجرى تطوير على طرق وأدوات التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وقد اعتمدت القوات المسلحة السويدية بالفعل هذا التدريب ليقدم إلى أفراد العمليات الدولية لحفظ السلام. وقد كان الهدف كذلك هو إدراج التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي ضمن المناهج الدراسية في الكليات العسكرية وأكاديمية الشرطة المحلية وكلية الدفاع الوطني السويدية.
- ٨- تمكين المرأة داخل المجتمع: صدر تقرير يركز على الممارسات الجيدة والسيئة لإشراك المرأة في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم للعمليات الإنسانية والعسكرية والهدف من ذلك هو تضمين النتائج في تدريب ما قبل الانتشار.

القائمة أو بناء مؤسسات جديدة للقطاع الأمني. وهناك دائماً متطلبات عامة للتغيير في هذه السياقات. كما أن دعم إصلاح قطاع الأمن في الحكومات الانتقالية من شأنه أن يساعد على التخلص من الماضي. وربما تبدي المنظمات الدولية والجهات المانحة اهتماماً كبيراً بعملية دعم برامج إصلاح القطاع الأمني من خلال عمليات المساعدة على التنمية ودعم السلام. وفي السياق المتعلق بمراحل ما بعد انتهاء الصراعات يوجد عدد كبير من الفرص الهامة للربط بين إصلاح القطاع الأمني والأنشطة الأخرى ذات الصلة والتي تتضمن المفاوضات وتنفيذ اتفاقيات السلام ونزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع والعدالة الانتقالية والتحكم في الجيوش الصغيرة.^{٧٠}

وتمر أدوار النوع بمرحلة تغيير جذري خلال فترة الصراعات حيث يتحمل الرجال والنساء مسؤوليات جديدة على عاتقهم وهذا من شأنه أن يوفر فرص للمشاركة الكبيرة للمرأة في الحياة العامة والانخراط في المؤسسات الأمنية وفي صنع القرار الأمني وهناك دائماً ضغط في الفترة التي تلي انتهاء الصراعات للعودة إلى أدوار النوع التقليدية ومن هنا فلا بد لكافة عمليات إصلاح القطاع الأمني أن تدعم التغييرات الإيجابية التي قد تحدث خلال الصراعات عند السعي لمعالجة المستويات المرتفعة من العنف القائم على النوع خلال فترة ما بعد انتهاء الصراع.

التحديات التي تواجه عملية الإدماج في القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي:

- غالباً ما يفشل مسار نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع في إشراك النساء والفتيات (انظر الإطار رقم (١٥) أدناه).^{٧١}
- قد تسفر الضغوط الهادفة إلى تسريع بناء مؤسسات القطاع الأمني عن قضايا متعلقة بالنوع الاجتماعي من حيث عدم ترتيب الأولويات بصورة غير كافية في مجالات التوظيف والتدريب والدعم اللوجستي.
- قد يؤدي الافتقار إلى البنية الأساسية والقدرة إلى عدم تحقيق العدالة للمرأة.
- غالباً ما تفتقر مؤسسات القطاع الأمني إلى ثقة المدنيين بسبب انتهاكات حقوق الإنسان في السابق وهذا مما يزيد من صعوبة توظيف المرأة.
- قد تفتقر المرأة إلى المتطلبات التعليمية أو المهارات اللازمة للالتحاق بالعمل في مؤسسات قطاع الأمن.

! الفرص والنصائح الخاصة بإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- قد يسهم إشراك المنظمات النسائية في عمليات السلام في وضع الأساس لمشاركة المرأة وإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مسار إصلاح القطاع الأمني:

✓ ماذا كان التأثير الكلي للبرنامج على المرأة والرجل والفتاة والصبي؟ هل زاد البرنامج من تحقق الأمن والعدالة لهم؟

✓ ما هي الممارسات الجيدة والسيئة المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي التي يمكن تحديدها؟ وكيف يمكن الاستفادة من ذلك في البرامج المقبلة؟

✓ كيف يمكن توصيل نتائج التقييم للرجال والنساء ممن شاركوا في عملية إصلاح القطاع الأمني وفي المجتمعات المعنية؟

دعم المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

✓ هل شارك المستفيدون من الرجال والنساء في عملية المراقبة والتقييم على قدم المساواة؟

✓ هل اتخذت تدابير خاصة كجزء من المراقبة والتقييم للوصول إلى المستفيدين المهمشين مثل المجتمعات الريفية والأمية؟

✓ هل عمل برنامج إصلاح القطاع الأمني بما يكفي لإشراك الرجل والمرأة؟ هل تم الأخذ بوجهة نظر كلا منهما في البرنامج؟

✓ كيف أثر البرنامج على مشاركة الرجل والمرأة في مؤسسات القطاع الأمني وعلى الرقابة على القطاع الأمني؟

✓ إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني في سياقات محددة

يختلف برنامج إصلاح القطاع الأمني وفقاً للسياق الخاص بالإصلاح، ومن حيث المبدأ فإن كل دولة تشارك في برنامج إصلاح القطاع الأمني تمثل حالة خاصة ومن ثم يتبعها سياق إصلاحي مختلف. وعلى الرغم من ذلك ومن أجل الأغراض التحليلية، فإنه يمكن التمييز بين عدد كبير من سياقات برامج الإصلاح للقطاع الأمني مثل: سياقات الدول في مراحل ما بعد الصراع أو الدول في المراحل الانتقالية أو الدول النامية أو المتقدمة. (انظر الجدول ١)

٧-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات

يعد برنامج إصلاح القطاع الأمني ضرورياً في البيئات التي تواجه مراحل ما بعد الصراع حيث تقوم بمنع تكرار الصراعات وتعزيز الأمن العام والذي يعد بدوره ضرورياً لبدء أنشطة إعادة الإعمار والتنمية. ووفقاً للسياق، فإنه ينبغي أن يتضمن برنامج إصلاح القطاع الأمني إصلاح المؤسسات الأمنية

جدول رقم ١ إصلاح قطاع الأمن في مختلف السياقات ^{٦٩}				
الدول النامية	الدول في المراحل الانتقالية	الدول في مرحلة ما بعد الصراع	الدول المتقدمة	
المعايير الرئيسية	مستوى التنمية الاقتصادية	طبيعة النظام السياسي	الموقف الأمني	الإرادة السياسية
التحديات الرئيسية	العجز في التنمية والنفقات العسكرية المبالغ فيها وسوء الإدارة \ والتحكم في القطاع الأمني من شأنه أن يؤدي إلى توفير الأمن بصورة غير فعالة ومن ثم تعوق الدول ذات الموارد النادرة من التنمية	العجز الديمقراطي . توافر مجموعات صناعية عسكرية ضخمة متعددة المصادر مع وجود حكومة قوية إلا أن مؤسسات المجتمع المدني تتسم بالضعف مع خلل في تنفيذ سياسات الإصلاح في القطاع الأمني	العجز في الأمن والديموقراطية مع انهيار للحكومة والمؤسسات المجتمع المدني وسوء توزيع السكان إلى جانب خصخصة القطاع الأمني مع احتمال وجود مجموعات من المقاومة المسلحة وتوافر الأسلحة الصغيرة والألغام المضادة للأفراد.	الإرادة السياسية حيث يكون لديها في كل الأوقات قوات مسلحة مبالغ في حجمها مع توافر مصادر متعددة لها
المسؤوليات الخاصة بإجراء برنامج إصلاح قطاع الأمن	متنوعة (بناء على التزام القيادة السياسية بتنفيذ الإصلاح ومدي ثقل المؤسسات الحكومية بالإضافة إلى دور ووضع القوات الأمنية والبيئة الإقليمية الأمنية ووجهة نظر الجهة المانحة فيما يتعلق ببرنامج إصلاح القطاع الأمني وما إلى ذلك)	إلى حد ما جيدة (حيث يوجد مؤسسات حكومية قوية وقوات أمن محترفة وهناك اتجاه أوسع نحو الديمقراطية) ومن الممكن أن تكون أفضل عند توافر الدوافع الخارجية (على سبيل المثال النفاذ إلى الاتحاد الأوروبي أو حلف الناتو)	ضعيفة إلى حد ما (حيث أن المؤسسات الحكومية تتسم بالضعف والتنازع فيما بينها إلى جانب خصخصة القطاع الأمني والاعتماد على من يدعمون السلام \ قوات التدخل	متنوعة (بناء على التزام القيادة السياسية بتنفيذ الإصلاح والقوة النسبية للمجموعة الصناعية العسكرية) مع وجود مؤسسات حكومية قوية ومنظمات المجتمع المدني إلا أن هناك تباعد بينهم كبير.
مسار عملية الإصلاح	الانتقال من اقتصاد غير متطور إلى اقتصاد متطور	الانتقال من نظام الحكم الاستبدادي إلى النظام الديمقراطي	الانتقال من مرحلة الصراع العنيف إلى السلام	الاستجابة للتغيير في البيئة الأمنية
طبيعة المشاركة الخارجية	هناك مساعدة على التنمية مرتبطة بالتوافق السياسي	النفاذ إلى المؤسسات متعددة الأطراف كدافع لعملية الإصلاح	التدخل العسكري - الاحتلال - وفي الغالب وجود عمليات دعم حفظ السلام تقودها الأمم المتحدة.	عادة لا يوجد
الممثلين الأساسيين من الخارج	ممثلي التنمية - التمويل: الجهات المانحة المتعددة الأطراف (مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية والبنك الدولي) بالإضافة إلى الجهات المانحة الثنائية وهي الممثلين غير الحكوميين.	ممثلي القطاع الأمني: على المستوى الدولي: (الاتحاد الأوروبي وحلف الناتو ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا) على المستوى الحكومي والممثلين غير الحكوميين (كمثال المنظمات غير الحكومية الدولية والشركات العسكرية الخاصة).	القطاع الأمني: قوات التدخل: قوات حفظ السلام تحت الرعاية الدولية والممثلين غير الحكوميين (مثل الشركات العسكرية الخاصة).	عادة لا يوجد

المشاركة الجماعية للمرأة في نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع في ليبيريا

الإطار رقم ١٥

في الأعوام الأخيرة، انبثقت الحاجة إلى إدراج النوع الاجتماعي في برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع، وذلك من خلال رفع مستوى الوعي بالأشكال الهامة والمتعددة لمشاركة النساء والفتيات في الصراعات المسلحة مع الاعتراف بأنهن قد استبعدن من هذا البرنامج.^{٧٢} فهناك ما يقدر بحوالي ٨٨٪ من الجنود من الفتيات قد تعرضن للحرمان من المشاركة في برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع في سيراليون في الفترة ما بين العام ١٩٩٨ والعام ٢٠٠٢^{٧٣} ومن خلال القائمة المرجعية التي أعدها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والسلام والأمن - والمتعلقة بالتوعية بدور النوع الاجتماعي في نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع وكذا معايير الأمم المتحدة الخاصة بنزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع. يمكن الحصول على مبادئ توجيهية تفصيلية فيما يتعلق بمعالجة الاحتياجات الضرورية للنساء والفتيات خلال مسار برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع.^{٧٤}

وفي ليبيريا كانت منظمات المرأة المحلية الشريك الأساسي في تصميم وتوزيع المعلومات الخاصة ببرامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع.^{٧٥} وقد قدرت التقييمات المبدئية للاحتياجات أن هناك حوالي ٢٠٠٠ من المقاتلين من النساء يخضعن لبرامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع. وفي عام ٢٠٠٣ احتشدت مجموعات من النساء تحت شعار "النساء المعنيتات في ليبيريا" وشاركن في برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع.^{٧٦} وقامت مجموعات النساء بالعمل مع بعثة الأمم المتحدة ووزارة النوع والتنمية بتصميم حملة توعية باستخدام وسائل الإعلام المطبوعة والراديو لتشجيع النساء والفتيات على المشاركة في برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع. وبحلول فبراير ٢٠٠٥ تم نزع الأسلحة وتسريح حوالي ٢٢,٣٧٠ امرأة و ٢,٤٤٠ فتاة من إجمالي ١٠١,٤٩٥ من الأشخاص المشاركين في برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع. ومن ثم فقد تم تحديد النساء المرتبطات بالقوات المحاربة وكذا المقاتلات من النساء.^{٧٧} وبحلول نهاية عام ٢٠٠٦ تم دمج ما يقارب من حوالي ١٣,٢٢٣ من هؤلاء النساء في برامج التعليم الزراعي، التعليم الأساسي أو التدريب المهني.^{٧٨}

■ يمكن أن يكون مسار نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع نقطة دخول لمعالجة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي:

- ضمان أن عمليات نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع الوفاء باحتياجات الرجل والمرأة والفتاة والصبي.

- إدراج البرامج الخاصة بمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد الرجال المقاتلين السابقين في عمليات نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع.

■ يمكن للمؤسسات الدولية والجهات المانحة توفير المصادر الخاصة بدعم عمليات إصلاح القطاع الأمني ذات الحساسية من حيث النوع الاجتماعي:

- تشجيع الجهات المانحة على تمويل المبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي متضمنة الخدمات اللوجستية والمعدات اللازمة للنساء من موظفي القطاع الأمني.

- مشاركة المنظمات النسائية والرجالية في صناعة السياسة الأمنية وبناء قدرات النوع الاجتماعي لموظفي القطاع الأمني الجدد.

■ إصلاح شامل لمؤسسات القطاع الأمني متضمنًا التوظيف على نطاق واسع وتدريب موظفي القطاع الأمني مع إيجاد فرص لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي:

- تقديم تدريب حول النوع الاجتماعي لكافة موظفي القطاع الأمني.

- تقديم عرض للموظفين الجدد حول انتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي.

- إدراج قضايا النوع الاجتماعي في برامج الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى وكذا الممثلين الثنائيين الخاصة بالتدريب في مجال الشرطة والجيش والعدالة والجزاءات وموظفي الحكومة.

■ المرونة في أدوار النوع الاجتماعي خلال الصراع المسلح يمكن أن يعمل على إيجاد مساحة لمزيد من المشاركة النسائية في القطاع الأمني:

- تحديد الأهداف الواضحة لتوظيف النساء والاحتفاظ والنهوض بها.

- توفير الحوافز للمقاتلات السابقات من أجل الانضمام إلى الجيش والشرطة.

٧-٢ الدول الانتقالية

يقصد بمصطلح "الدول في المراحل الانتقالية" في المجال الاقتصادي أنها الدول التي تمر بالمراحل الانتقالية من الاقتصاد المركزي الموجه إلى اقتصاد السوق، وأكبر مثال على ذلك تلك الدول في رابطة الدول المستقلة (الكومنويلث) وبعض الدول في جنوب

! فرص ونصائح لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- قد يكون الحصول على العضوية في حلف الناتو أو الاتحاد الأوروبي أو العمل كممثل للشرطة أو القوات الحكومية المشاركة في قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة حافز على معالجة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني.
- يمكن أن يمثل الاهتمام بانتشار الاتجار بالنساء والفتيات نقطة بداية لمعالجة الاحتياجات الأمنية الخاصة للنساء والفتيات والحاجة إلى وجود موظفات من النساء في القطاع الأمني.
- في بعض الدول التي مرت بمراحل انتقالية معينة، مثل الاتحاد السوفيتي سابقاً، اسفر عن المشاركة المساوية للمرأة والرجل في مؤسسات القطاع الأمني مثل القوات المسلحة والشرطة.
- يمكن أن يؤدي الانتقال من مرحلة التجنيد الإلزامي إلى مرحلة القوات المسلحة المحترفة وحصول المرأة على مستويات عليا من التعليم إلى إتاحة الفرص أمامها للمشاركة وبالتالي فإن زيادة معدلات البطالة قد تجعل من القوات المسلحة فرصة عمل جذابة بالنسبة للمرأة أكثر من ذي قبل.

شرق أوروبا،^{٧٩} وهي غالباً ما تتميز بوجود مجموعات صناعية عسكرية ضخمة متعددة المصادر ذات نظام حكومي مركزي قوي مع وجود منظمات مجتمع مدني ضعيفة^{٨٠}. وتتضمن العوائق التي تواجه برنامج إصلاح القطاع الأمني القيادة السياسية الديكتاتورية والمحابة للأقارب في التوظيف وتورط رجال الشرطة في الأعمال الإجرامية والفساد مع غياب شبه كامل للرقابة المدنية. وفي الغالب تأتي برامج إصلاح القطاع الأمني من الضغط الخارجي، على سبيل المثال من الاتحاد الأوروبي أو حلف الناتو. وتنطلق من خلال الترتيبات الثنائية أو المتعددة الأطراف.^{٨١}

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- عند مواجهة الفساد وانتهاكات حقوق الإنسان لا يمثل إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي أولوية في عمليات إصلاح القطاع الأمني.
- الافتقار إلى آليات المساءلة
- يؤدي تدني مستويات ثقة الجمهور في القطاع الأمني إلى صعوبة توظيف النساء والتعاون مع المنظمات النسائية.

الإطار رقم ١٦ تدريب القضاة على النوع الاجتماعي^{٨٢}

يضم الاتحاد الدولي للقاضيات أكثر من ٤,٠٠٠ قاضية من ٨٧ دولة.

في عام ١٩٩٧ بدأ برنامج تدريبي للقضاة وللمشتركون المحترفين لمدة ٣ سنوات للتدريب على حقوق الإنسان في خمسة دول في أمريكا الجنوبية حول تطبيق اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية في الدعاوى المرفوعة بالمحاكم المحلية والتي تنطوي على تمييز أو العنف ضد المرأة. ومنذ عام ٢٠٠٠ امتد برنامج تشريع المساواة ليشمل أمريكا الوسطى وشرق وجنوب أفريقيا وبصورة إجمالية فقد شارك أكثر من ١٣٠٠ قاضي وقاضية في البرنامج التدريبي لتشريع المساواة في ١٢ دولة.

وقد أدت ورش العمل والمنتديات الخاصة ببرنامج تشريع المساواة إلى التركيز على المعنى المحدد للضمانات المجردة للحماية المتساوية وعدم التمييز. وقد شارك القضاة من خلال الحالات الدراسية وتدريبات حل المشاكل الآراء مع الزملاء مما أدى إلى تعميق تفهمهم للقانون الدولي عند تطبيقه على السياقات المحلية.

وقد حقق برنامج تشريع المساواة ما يلي:

- تطوير مجتمع القضاة يهتم بحقوق الإنسان الدولية حيث أصبح المحلفون الذين تلقوا تدريب برنامج تشريع المساواة النواة لشبكة العمل الإقليمي التي من شأنها أن تدعم بعضها بعضاً وتشجع الزملاء على الحذو حذوهم.
- تغيير وجهات النظر والممارسات حيث أثنى العديد من القضاة المتدربين على البرنامج وقد حذروا من أن طبيعة ومجال العنف المحلي والتمييز بسبب النوع الاجتماعي يرجع إلى تحامل خفي سواء منهم أو من الآخرين إلى جانب وجود ترسبات تعزز هذه التحاملات مع الاتجاه نحو استخدام طرق فعالة وحساسة عند استجواب الشهود.
- تعديل المناهج لكي تطبق على السياقات غير القضائية حيث قام المشاركون في برنامج تشريع المساواة بدمج المواد المستخدمة في المناهج التي يقومون بتدريسها للطلبة في المدارس الثانوية والتعليم العالي وكذا في البرامج التدريبية للشرطة والمحامون ومن يعملون في مجال الخدمة الاجتماعية والأطباء وأصحاب المهن الأخرى.
- الحصول على تأييد من المحاكم والجهات الحكومية والهيئات القضائية حيث أعلن رئيس المحكمة العليا في كل من كينيا وأوغندا وتنزانيا على العلن دعمه لبرنامج تشريع المساواة وتبني البرنامج كعرض رسمي لمعاهد التدريب القضائية لديهم.

٧-٣ الدول النامية

- قد يؤدي توارث مشروعات التنمية المفروضة إلى إيجاد جو من الإحساس بأن قضايا المساواة بين الجنسين وعمليات إصلاح القطاع الأمني هي أجندة أجنبية مفروضة.

! فرص ونصائح لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يمكن أن تمثل مبادرات التنمية انطلاقة لزيادة الأمن وحصول الرجل والمرأة والفتاة والصبي على العدالة مع معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي ومشاركة منظمات المجتمع المدني النسائية والرجالية.
- قد تسد منظمات المجتمع المدني العديد من الفجوات الحكومية في مجال توفير الأمن مثل دعم السجناء وتقديم مستوى يرضي المجتمع في مجال الشرطة والقضاء ويمكن أن تكون شريكة في تحديد ومعالجة الاحتياجات الخاصة بالرجل والمرأة والفتاة والصبي.
- يعتبر وضع أية خطة أمنية على مستوى المواطن المحلي ذات حساسية للنوع الاجتماعي، والتي تتضمن مشاركة المنظمات النسائية، إجراء فعال من ناحية التكلفة.

٧-٤ الدول المتقدمة

- يقصد بمصطلح "الدول المتقدمة" تلك الدول ذات إجمالي دخل قومي مرتفع كما أنها تحتل مكانة مرتفعة في مؤشر التنمية البشرية وقد صنفت الأمم المتحدة كل من أستراليا وكندا وإسرائيل واليابان ونيوزيلندا ودول غرب وشمال

يقصد بمصطلح "الدول النامية" بصفة عامة تلك الدول التي لديها إجمالي دخل قومي منخفض والتي تحتل مكانة متدنية في مؤشر التنمية البشرية حيث نجد أن الأمم المتحدة تصنف كل من أفريقيا وآسيا (باستثناء اليابان) ودول الكاريبي وأمريكا الوسطى وأوقيانيا (باستثناء أستراليا ونيوزيلندا) وكذا دول أمريكا الجنوبية على أنها "أقاليم نامية"^{٨٢}. ويوجد دائماً ندرة في التمويل لبرامج إصلاح القطاع الأمني في الدول النامية إلى جانب الاتجاه نحو فقدان الموارد اللازمة للقطاع الأمني الفعال مع الاعتماد على الفساد في غياب أجري كفل حياة كريمة وغلبة المصالح الشخصية وغياب الشفافية والروح الديموقراطية. هذا وتركز عمليات إصلاح القطاع الأمني في الدول النامية على المؤسسات الموجودة بالفعل من أجل إيجاد قطاع أمني محترف متحمل للمسؤولية وفي حجمه الطبيعي، وذلك من خلال خفض الفساد وانتهاكات حقوق الإنسان وبناء الخبرات الفنية وزيادة الرقابة الديموقراطية.

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يمكن أن يسهم الافتقار إلى موارد الدولة والرقابة في إيجاد مستويات متدنية غير قادرة على التصدي لانتهاكات حقوق الإنسان من جانب أفراد القطاع الأمني والمساءلة بشأنها وبخاصة فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- نظراً لأن المرأة بصفة عامة تعاني من الفقر فتعوق مستويات الفساد المرتفعة بصفة خاصة تحقيق العدالة للمرأة.
- في العديد من الدول لا يتم تفعيل اللوائح الوطنية الملائمة الخاصة بتجريم كافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.

أجندة عمليات إصلاح القطاع الأمني للشمال^{٨٤}

الإطار رقم ١٧

تعتبر الحكومات المانحة والمنظمات المتعددة الأطراف عمليات إصلاح قطاع الأمن ضرورة ملحة حصرياً في الدول النامية، إلا أن الحاجة إلى الإصلاح الأمني كبيرة جداً في العديد من الدول الصناعية بما في ذلك العديد من الدول المانحة. ومن الممكن أن يتضمن تطوير أجندة عمليات إصلاح القطاع الأمني في الشمال القضايا التالية:

- انتهاك القوانين الدولية التي تحظر استخدام العنف أو التهديد به.
- الدور المحدود للبرلمان عندما تقرر الحكومات دخول الحرب وتلاعب المخابرات والرأي العام في هذه القرارات.
- الفشل في التوافق مع مواثيق جنيف ومنع التعذيب.
- مبيعات الأسلحة والأشكال الأخرى من الدعم الأمني للأنظمة القمعية.
- التمويل السري للخدمات الأمنية في الدول النامية وتأجيج الفساد والصراعات.
- انتهاك الحريات المدنية في الدول الصناعية وتشجيع الإجراءات القمعية في الدول النامية كجزء من الحرب ضد الإرهاب.
- ازدواج المعايير فيما يتعلق بمسألة أسلحة الدمار الشامل.
- الاحتفاظ بموازين القوى التي عفى عليها الزمان والتي تتسم بعدم الإنصاف في مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

للغنف القائم على النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني.

■ يمكن للصعوبات المتزايدة في التوظيف لدى بعض مؤسسات القطاع الأمني المساعدة في إيجاد حوافز إضافية لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها.

■ من المحتمل أن يزيد نشاط منظمات المجتمع المدني المعنية بالسحاقيات ومثليي وثنائيي الجنس والمتحولين جنسيا من فرص ظهورها وأن تصبح شريكا في مكافحة العنف والتمييز ضد الأشخاص من هذه الفئات بما في ذلك جهات القطاع الأمني (أنظر الإطار رقم ١٨).

■ تتمتع الدول المانحة لبرامج إصلاح قطاع الأمن بالقدرة على إدراج النوع الاجتماعي في دعمهم لبرامج إصلاح القطاع الأمني، وفي سبيل ذلك يجب عليهم، على سبيل المثال:

– التأكد من أن مبادرات إصلاح القطاع الأمني التي يدعمونها تدمج بصورة كاملة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأن المرأة تشارك مشاركة كاملة في هذه المبادرات.

– التأكد من أن موظفي برنامج إصلاح القطاع الأمني داخل وزارات التنمية الدولية والشؤون الخارجية تستوفي الخبرات المطلوبة في مجال قضايا النوع الاجتماعي.

أوروبا والولايات المتحدة على أنها دول متقدمة^{٨٠}. وعلى الرغم من أن مبدأ عمليات إصلاح القطاع الأمني لا يستخدم بصفة عامة في الدول المتقدمة إلا أن هناك دائما حاجة إلى إصلاح القطاع الأمني ويمكن أن يحدث ذلك على مستويات مختلفة. وغالبا ما تكون عمليات الإصلاح في الدول المتقدمة معنية بالمؤسسات بصفة خاصة، ومن الممكن أن تركز على قضايا الكفاءة وزيادة الرقابة والإدارة والإجراءات التشغيلية مثل تأسيس شرطة منبثقة عن الجماعات نفسها. وقد تجري الدول المتقدمة عمليات إصلاح من أجل معالجة الاستثمار المدني أو الزائد في القطاع الأمني الخاص بها أو عند الفشل في استخدام الموارد بفعالية. وفي كثير من الأحيان لم يتمكن القطاع الأمني في الدول المتقدمة حتى الوقت المعاصر من منع الغنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له أو حتى تحقيق المساواة بين الرجال والنساء العاملين في المؤسسات الأمنية.

وتعتبر الدول المتقدمة الممثلين الأساسيين في دعم عمليات إصلاح القطاع الأمني في السياقات التي تتبع مرحلة ما بعد انتهاء الصراعات أو في المراحل الانتقالية أو الدول النامية.

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

■ يمكن أن تحتل التهديدات الأمنية الخارجية مثل الإرهاب أولوية على التهديدات الأمنية الداخلية مما يؤدي إلى استبعاد قضايا مثل الغنف القائم على النوع الاجتماعي من الأجندة الأمنية.

■ قد يكون هناك شعور متزايد بالرضا تجاه الحاجة إلى المساواة بين الجنسين بالنسبة لكل من الرجال والنساء.

■ في بعض الدول تؤدي معارضة "الإجراءات الإيجابية" التي تشجع على زيادة تمثيل المرأة في الوظائف إلى إعاقة المبادرات الخاصة بزيادة توظيف المرأة واحتفاظها بوظيفتها وتقدمها في مركزها في الوكالات الأمنية وأيضا زيادة مشاركة المرأة في البرلمان وصناعة القرار الأمني.

! فرص ونصائح لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

■ يمكن أن تكون مسئولية الدولة في إطار قوانين مكافحة التمييز وجرائم الكراهية وتحقيق المساواة بين الجنسين هي أساس التدابير الرامية إلى تعزيز قدرات مؤسسات القطاع الأمني في معالجة القضايا المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي سواء داخليا أو عمليا.

■ قد يؤدي تطوير ممارسات الموارد البشرية بصورة أفضل إلى التصدي للتحرش الجنسي والتمييز والأشكال الأخرى

جمعية موظفي السحاقيات ومثليي وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً في نظام السجون في المملكة المتحدة^{٨٦}

الإطار رقم ١٨

تعتبر خدمات السجن الملكي لشبكة دعم العاملين من السحاقيات ومثليي وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً في المملكة المتحدة مثالاً يعكس قدرة رابطة الموظفين في أن تكون فاعلة في مكافحة التمييز. وقد بدأت في عام ٢٠٠٠ عن طريق أعضاء في فريق العمل في سجن المثليين جنسياً، حيث قامت مجموعة السياسة التنفيذية لخدمات السجون في المملكة المتحدة بالاعتراف ودعم وتمويل الشبكة في عام ٢٠٠٤ م. وخلال تلك السنوات الأربع تم تشكيل الحالات التجارية وتجميع البحوث وتشكيل مجموعات عمل مع إجراء مسح لهؤلاء الذين يرغبون في المشاركة في الشبكة، وكما تم عقد اجتماعات تمهيدية لمناقشة الحاجة إلى شبكة لدعم هذه الفئات. ويتوفر لهذه الشبكة حالياً أربعة موظفين متفرغين طوال الوقت وعضوية أكثر من ٢٠٠٠ شخص.

وتهدف الشبكة إلى تقديم الدعم المحترف للأعضاء من السحاقيات ومثليي وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً مع تقديم الدعم لهم في مكافحة أي تمييز قد يقع في مصلحة السجون وللشبكة مجالات متعددة من الأنشطة منها:

- إنشاء نقاط مركزية لها داخل العديد من السجون
- عقد دورات تدريبية وفعاليات لزيادة الوعي لدى موظفي مصلحة السجون.
- توفير خدمات هاتفية سرية للموظفين للإبلاغ عن مكافحة المضايقات والتحرش والتنمر من المثليين جنسياً وللحصول على الدعم والمشورة بشأن كيفية المضي قدماً في هذا الصدد.
- دعم فرق العمل من الشرطة للتأكد من أن القضايا المتعلقة بهذه الفئات قد اندرجت ضمن سياساتها.
- إيجاد الروابط عبر الدوائر الحكومية الأخرى ووكالات العدالة الجنائية والشبكات والروابط الأخرى داخل مجتمع هذه الفئات.
- دعم مديري السجون ومن يتعاملون مع قضايا هذه الفئات في أماكن العمل.

وغيرها من المجموعات الأقل تمثيلاً داخل مؤسسات القطاع الأمني.

التوصيات الأساسية

- ١- بناء الملكية المحلية وذلك من خلال المشاركة الكاملة لمنظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات القومية والمحلية النسائية في عملية تقييم وتصميم وتنفيذ ومراقبة / تقييم برامج وسياسات الإصلاح للقطاع الأمني.
- ٢- مراجعة وتنقيح اللوائح والسياسات والبروتوكولات الحالية المتصلة بالأمن وذلك للتأكد من أنها غير تمييزية مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الأمنية الخاصة بالرجل والمرأة والفتاة والصبي.
- ٣- تنفيذ سياسات وآليات وبرامج محددة وذلك بغرض القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد الرجل والمرأة والفتاة والصبي والتعامل معه ومعاكبة مرتكبيه كجزء من برنامج إصلاح قطاع الأمن.
- ٤- إرساء قواعد السلوك والسياسات والآليات الداخلية الأخرى التي من شأنها أن تنفذ قانون متشدد بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي متضمنة التحرش الجنسي من جانب أفراد القطاع الأمني.
- ٥- وضع أهداف إستراتيجية ومبادرات محددة تهدف إلى زيادة عمليات التوظيف والاستبقاء والنهوض بالمرأة
- ٦- إدراج تدريب خاص بالنوع الاجتماعي كجزء أساسي من منهج تدريب أفراد القطاع الأمني على كافة المستويات مع دمج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في برامج تدريب أفراد القطاع الأمني.
- ٧- تشديد الرقابة على عمليات قطاع الأمن والتأكد من أن أجهزة الرقابة على القطاع الأمني تستجيب للقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتعاون مع منظمات المجتمع المدني النسائية.
- ٨- إدراج بيانات تفصيلية وأسئلة حول قضايا النوع الاجتماعي بما في ذلك الاحتياجات الأمنية والأولويات وقدرات الرجل والمرأة والفتاة والصبي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني والبحوث والمراقبة والتقييم.
- ٩- زيادة الوعي بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتعزيز قدرات العاملين المشاركين في برامج إصلاح القطاع الأمني من خلال التدريب على القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعمل مع الخبراء المتخصصين وإدراج الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في الاختصاصات الوظيفية بالإضافة إلى تقييم الموظفين.

Valasek, K. with Nelson, K., *Securing Equality Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UNSCR 1325)* (UN INSTRAW: Santo Domingo), 2006. In English and Spanish.

<http://www.un-instraw.org/en/docs/1325/1325-Guide-ENG.pdf>

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الانترنت

Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004.

http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm

Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, Women Waging Peace, Washington DC, 2004.

http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Farr, V., *Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries*, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2004.

http://www.berghof-handbook.net/articles/ssr_farr.pdf

Nathan, L., *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, (DFID: London), Sept. 2006.

<http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReform.pdf>

Oelke, S., *Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation*, (GTZ: Eschborn), 2007.

<http://www.gtz.de/de/dokumente/en-ssr-gender-2007.pdf>

٩ مصادر إضافية

مواقع الكترونية مفيدة

مركز إدارة القطاع الأمني

<http://www.ssronline.org/>

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة: النوع الاجتماعي ومشروع إصلاح القطاع الأمني

<http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform/>

الشبكة العالمية لتيسير عمل برنامج إصلاح القطاع الأمني:

<http://www.ssrnetwork.net/>

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا - مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان:

<http://www.osce.org/odihr/>

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والسلام والأمن: موقع المرأة والسلام والأمن:

<http://www.womenwarpeace.org>

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة- النوع الاجتماعي وبرامج إصلاح القطاع الأمني:

<http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-5.html>

الرابطة النسائية الدولية للسلام والحرية: السلام والمرأة:

<http://www.peacewomen.org>

أدلة وكتيبات عملية

GTZ, *Gender and Citizen Security: Regional Training Module (Basic Text, Methodological Guide, Support Materials)* GTZ, 2005. In English and Spanish.

<http://www.gtzgenero.org.ni/publicaciones.php?idorigen=1>

OECD DAC. *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (OECD: Paris), 2007.

<https://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector*. Caparini, M., Cole, E. and Kinzelbach, K, (Renesans: Bratislava for UNDP & DCAF), forthcoming July 2008.

- Sector (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2007, p. 55.
- ٢٠ Human Rights Watch, *No Escape: Male Rape in U.S. Prisons*, HRW, 2000.
 - ٢١ Human Rights First, *Homophobia: 2007 Hate Crime Survey*: Human Rights First, (Human Rights First: New York) 2007, p.11.
 - ٢٢ Karl Engelbrektson, 'Resolution 1325 increases efficiency; Good and Bad Examples: lessons learned form working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Uppsala: Genderforce) 2007, p.29.
 - ٢٣ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
 - ٢٤ Lars Wetterskog, 'Too much "moralizing" before deployment; Good and Bad Examples: lessons learned form working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Uppsala: Genderforce) 2007, p.40.
 - ٢٥ Inter-Agency Standing Committee, *Women, Girls, Boys and Men, Different Needs – Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action*, IASC, 2006, pp.4-5.
 - ٢٦ Funk, A., Lang, J.L. and Osterhaus, J., *Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation* (GTZ: Eschborn) 2005, pp.47-48; Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2007, pp.150-151.
 - ٢٧ Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* (University of Birmingham: Birmingham) May 2007, p.3.
 - ٢٨ Nathan, p.4.
 - ٢٩ Nathan, pp.2-3.
 - ٣٠ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* (Initiative for Inclusive Security, Washington DC) 2004, pp.23-25.
 - ٣١ OECD DAC, 2007, p.174.
 - ٣٢ OECD DAC, 2007.
 - ٣٣ UN Department of Peacekeeping Operations, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', Background Paper, UN DPKO Policy Dialogue, New York, 28-29 March 2006, p.23.
 - ٣٤ Guéhenno, JM, UN USG for Peacekeeping Operations, *Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325(2000) on Women, Peace and Security*, UN Secretariat, New York, 26 Oct. 2006.
 - ٣٥ Inter-Parliamentary Union, *Women in Politics* (IPU and UN DPI: Geneva) Jan. 2005.
 - ٣٦ Lonsway, K.et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003, p.2.
 - ٣٧ UN Department of Peacekeeping Operations, Background Paper, p.23.
 - ٣٨ UN Department of Peacekeeping Operations, Background Paper; UN Department of Peacekeeping Operations, Final Report.
 - ٣٩ Statement of Guéhenno to the Security Council, Debate on Women, Peace and Security, 23 Oct. 2007, S/PV.5766 *Provisional Record Only*, p.5.
 - ٤٠ McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia', *The Christian Science Monitor*, 21 March 2007.
 - ٤١ Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute, 'Percentages of Female
 - ١ OECD DAC, *Security System Reform and Governance*, DAC Guidelines and Reference Series (OECD: Paris) 2005, p.20. <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>>
 - ٢ Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva) 2003, pp.17-18.
 - ٣ OECD DAC, pp.20-21. Also see Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H., Winkler, T.H. (DCAF: Geneva), 2003.
 - ٤ Ball and others forthcoming, *United Nations Development Report 2002*, (UNDP: New York) 2002, p.87. Non-statutory civil society groups are only included in the OECD-DAC definition under oversight. However, including them as a separate category, as in the UN Development Report, acknowledges that civil society, in addition to their role in oversight, are key security providers and ensure local ownership through their involvement in the design and implementation of SSR. Also see: Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva) 2003.
 - ٥ Based upon: Clingendael, International Alert and Saferworld, *Towards a Better Practice Framework in Security Sector Reform: Broadening the Debate*, Occasional SSR Paper No. 1. (Clingendael, International Alert, Saferworld: The Hague) Aug. 2002. pp.3-4; and Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva) 2003, p.18.
 - ٦ OECD DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (OECD: Paris) 2007, pp.21-22.
 - ٧ See GFN-SSR, *A Beginner's Guide to Security Sector Reform (SSR)* (GFN-SSR: London) March 2007, p.6.
 - ٨ Kimmel, M.S., 'Global Masculinities: Restoration and Resistance', *A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World*, eds. Pease, B. and Pringle, K. (Zed Books: New York) 2001, p.22.
 - ٩ Cock, J., 'Gun Violence and Masculinity in Contemporary South Africa', *Changing Men in South Africa*, ed. Morrell, R. (Zed Books: London) 2001, pp.50-51.
 - ١٠ Whitworth, S., 'Militarized Masculinities and the Politics of Peacekeeping', *Critical Security Studies and World Politics*, ed. Booth, K. (Lynne Rienner Publishers: Boulder, Colorado) 2005, p.96.
 - ١١ Kaplan, D., 'The Military as a Second Bar Mitzvah: Combat Service as Initiation to Zionist Masculinity', *Imagined Masculinities: Male Identity and Culture in the Modern Middle East*, eds. Ghoussoub, M. and Sinclair-Webb, E. (Saqi Books: London) 2000, p.127.
 - ١٢ IASC, *Guidelines for Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings*, Sept. 2005.
 - ١٣ World Health Organization, *World Report on Violence and Health* (WHO: Geneva) 2002, p.64.
 - ١٤ World Health Organization, *WHO Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women* (WHO: Geneva) 2005, p.14.
 - ١٥ International Action Network on Small Arms, *Gun violence: A Global Epidemic* (IANSA: London) 2006. <[http://iansa.org/documents/2006/Gunviolence-a global epidemic.pdf](http://iansa.org/documents/2006/Gunviolence-a%20global%20epidemic.pdf)>
 - ١٦ World Health Organization, *Small Arms and Global Health* (WHO: Geneva) 2001, p.3.
 - ١٧ Vlachová, M. and BIASON, L., *Women in an Insecure World: Violence against Women, Facts, Figures and Analysis* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2005, p.27.
 - ١٨ World Health Organization, 2002, p.64
 - ١٩ Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security*

- ٦٥ Nathan, pp.30-31.
- ٦٦ Genderforce Sweden, *From Words to Action: Genderforce Sweden*. <http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf>
- ٦٧ OECD DAC, 2007, pp.240-41.
- ٦٨ OECD DAC, 2007, pp.241-42.
- ٦٩ Albrecht, P. and Barnes, K. 'National Security Policy-Making and Gender', *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, 2008. Adapted from Bryden, A. and Hänggi, H., 'Reforming and Reconstructing the Security Sector', (Geneva: DCAF) 2005, p.30. <http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf>
- ٧٠ OECD DAC. 2007, pp.100-101.
- ٧١ SSR and DDR processes are closely linked. See: Bryden, A., 'Understanding the DDR-SSR Nexus: Building Sustainable Peace in Africa', Issue Paper, Second International Conference on DDR and Stability in Africa, Kinshasa, 2-14 July 2007.
- ٧٢ McKay, S. and Mazurana, D., *Where are the Girls? Girls in Fighting Forces in Northern Uganda, Sierra Leone and Mozambique: Their Lives During and After War* (Québec: Rights & Democracy) 2004, p.14.
- ٧٣ Statement by Ms. Maggie Paterson, Senior Advisor in the Gender Equality Division at CIDA, 'Forum Report', *Women and Leadership: Voices for Security and Development*, Ottawa, Canada, 28-29 Nov. 2002, p.20.
- ٧٤ UNIFEM, *Gender-Aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist*, UNIFEM, 2004; 'Women, Gender and DDR', *Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards*, UNDDR, 2006.
- ٧٥ DPKO, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report*, New York, 2005, p.31.
- ٧٦ UN Disarmament, Demobilisation and Reintegration Resource Centre, *Country Programme: Liberia*, 1 June 2007. <<http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>>
- ٧٧ UNMIL, *Disarmament, Demobilization, Reintegration and Rehabilitation*, 1 June 2007 <<http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddrr>>
- ٧٨ <http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf>
- ٧٩ UN Statistics Division, *Composition of Macro Geographical (continental) Regions, Geographical sub-regions, and Selected Economic and Other Groupings*. <<http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed>>
- ٨٠ Hänggi, H., 'Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction', *Reform and Reconstruction of the Security Sector*, eds. Bryden, A. and Hänggi, H., (DCAF; Munster, Germany) pp.5-6.
- ٨١ Wulf, H., *Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries*, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007, p.7.
- ٨٢ UN Statistics Division.
- ٨٣ International Association of Women Judges, 'Jurisprudence of Equality Program'. <<http://www.iawj.org/what/jep.asp>>
- ٨٤ Excerpt from: Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* (University of Birmingham: Birmingham) May 2007, p.7.
- ٨٥ UN Statistics Division.
- ٨٦ GALIPS, *GALIPS Annual Report 2005-2006* (GALIPS: London) 2006, pp.3-5.; Cowan, K., *Bullying: Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees* (Stonewall Workplace Guides: London) 2007, p.17.
- Soldiers in NATO Countries' Armed Forces'. <http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf>; Committee on Women in the NATO Forces, 'Percentages of Military Service Women in 2006'. <http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2006.jpg>; Committee on Women in the NATO Forces, 'Hungarian National Report for 2006'. <http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf>
- ٤٢ Pickup, F., Williams, S. and Sweetman, C., *Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work* (Oxfam: Oxford) 2001, p.81.
- ٤٣ UN Development Fund for Women, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women* (UNIFEM: New York) 2003, p.8.
- ٤٤ Vlachová, M. and BIASON, L., p.57.
- ٤٥ Jeanne Gregory and Sue Lees, *Policing Sexual Assault* (New York: Routledge) 1999, p.133.
- ٤٦ Carpenter, C., 'Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations', *Security Dialogue*, Vol. 37(1): 2006, p.87.
- ٤٧ Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2007, p.159.
- ٤٨ Viva Rio, 'Projects: Citizen Police Practice Improvement Course'. <<http://www.vivario.org.br/publico/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=%5Fvivario%5Fen&sid=31&infoid=162>>; PeaceNews, 'Viva Rio: farewell to arms in Brazil'. <<http://www.peacenews.info/issues/2452/245221.html>>; IANSA, 'NGO PROFILE: Viva Rio, Brazil'. <http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm>
- ٤٩ Widmer, M., Barker, G. and Buchanan, C., 'Hitting the Target: Men and Guns', *Revcon Policy Brief*, (Centre for Humanitarian Dialogue: Geneva) 2006.
- ٥٠ OECD DAC, 2007, p.112.
- ٥١ OECD DAC, 2007, p.112.
- ٥٢ OECD DAC, 2007, pp.112-13.
- ٥٣ Inter-Parliamentary Union, 31 Oct. 2006.
- ٥٤ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p.37.
- ٥٥ Equal Opportunities Commission, Press Release: 'EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces', 25 May 2006.
- ٥٦ Maley, J., 'Sexual harassment rife in armed forces', *The Guardian*, 26 May 2006.
- ٥٧ National Organization for Women, *From the Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1 Sep. 2006.
- ٥٨ Amnesty International. *Nigeria: Rape - the Silent Weapon*, November 2006, p.28. <<http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>>
- ٥٩ Zeigler, S.L and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military* (University Press of America: USA) 2005, p.125.
- ٦٠ 'Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces'. <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1_1D13-4872-A5EF_797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf>
- ٦١ Women and Equality Unit, UK Department of Trade and Industry, *Gender Impact Assessment*, 2002, p.4. <http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf>
- ٦٢ Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, M., Cole, E. and Kinzelbach, K. (Renesans: Bratislava for UNDP & DCAF), forthcoming July 2008.
- ٦٣ OECD DAC, 2007, p.47.
- ٦٤ OECD DAC, 2007, p.48.

النوع الاجتماعي واثره في اصلاح القطاع الأمني

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. وكما يعتبر ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح الفعالية والمسائلة للقطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح قطاع الأمن.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني إضافة إلى المعلومات العملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول وكلاهما جزء من رزمة ادوات النوع الاجتماعي واثرها في اصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من هذه المذكرة هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها الى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني. وعليه، تشمل رزمة الأدوات ١٢ اداة مع مذكرات عملية مكملة لها - انظر معلومات أخرى.

سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

يقصد بعبارة "إصلاح القطاع الأمني" إجراء عملية تحول على القطاع / النظام الأمني والذي يشمل جميع القوى الفاعلة وأدوارها ومسؤولياتها والإجراءات التي تتخذها والعمل سوية فيما بينها في إدارة وتشغيل النظام بطريقة أكثر اتساقاً مع التقاليد الديمقراطية والمبادئ السليمة للإدارة الرشيدة لتسهم بذلك في إنشاء شبكة أمنية تعمل بشكل جيد. ويشمل القطاع / النظام الأمني القوات المسلحة والشرطة والمخابرات وخدمات إدارة الحدود والجهات الرقابية مثل البرلمان والحكومة والنظام القضائي والجناي وقوات الأمن غير النظامية ومجموعات المجتمع المدني.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل، وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً داخل وعبر الثقافات وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

ويعمل إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني ومؤسسات القطاع الأمني على تعزيز تحقيق الأهداف التالية:

الملكية المحلية

يعتمد إصلاح القطاع الأمني الذي يتميز بالشرعية والاستدامة على عملية تشاركية مملوكة محلياً.

■ أن تأخذ عملية إصلاح القطاع الأمني بعين الاعتبار الاحتياجات والأولويات الأمنية وذلك بالتشاور مع رجال ونساء من مختلف شرائح المجتمع.

■ يمكن أن تعمل منظمات المجتمع المدني النسائية كجسر للتعاون بين المجتمعات المحلية وصانعي السياسات الأمنية، وذلك بتعزيز الملكية المحلية من خلال توصيل الاحتياجات الأمنية والقضائية إلى صانعي السياسات، بالإضافة إلى زيادة الوعي بعملية إصلاح القطاع الأمني في المجتمعات المحلية.

تحقيق الأمن والعدالة

يعتبر تحقيق الأمن والعدالة هو أحد أهداف إصلاح القطاع الأمني لتحسين توفير الخدمات الأمنية والقضائية. وكما تدعم عمليات إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي توفير الخدمة من خلال ما يلي:

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً لعملية إصلاح القطاع الأمني؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني؟

التحديات والفرص المتاحة في فترة ما بعد الصراعات؟

المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عند تحديد عملية إصلاح القطاع الأمني

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

قدر عدد النساء اللاتي تعرضن للاغتصاب بـ ٢٥٠,٠٠٠ امرأة خلال الحرب الأهلية في سيراليون التي امتدت لعقد من الزمان، وخلال فترة ما بعد الحرب، تم تفعيل مجموعة من الآليات لإرساء العدالة بما في ذلك المحكمة الخاصة بسيراليون وإنشاء لجنة لتقصي الحقائق والمصالحة إضافة إلى آليات العدالة التقليدية.

وقد اتخذت هذه المحكمة الخاصة خطوات إيجابية للتأكيد على التعامل مع جرائم العنف الجنسي بشكل كافٍ، ويشمل ذلك ما يلي:

- تبني تعريف أوسع للعنف الجنسي بما في ذلك الاغتصاب والرق الجنسي والإجبار على البغاء والحمل بالإكراه وكذلك أي شكل من أشكال العنف الجنسي
- تكليف مدعي عام المحكمة تحديداً بتطوير خطة للدعاء فيما يتعلق بجرائم العنف الجنسي.
- تعيين محققين (من أصل فريق يضم عشرة محققين) للتحقيق في جرائم العنف الجنسي.
- اعتماد طريقة للتحقيقات خاصة بالنوع الاجتماعي لتشجيع الضحايا على الإبلاغ عن تلك الجرائم ورفع الحرج عنهم.
- التأكيد على استعداد الشهود للتأكد من فهمهم لدلالات الإدلاء بالشهادة.

وبالرغم من أن الوقت لا يزال مبكر جداً للتوصل إلى نتائج قاطعة بشأن تعامل المحكمة الخاصة مع العنف الجنسي، فقد شملت الأحكام الأولى التي أصدرتها المحكمة (بتاريخ ٢٠ يونيو ٢٠٠٧) إدانات للاغتصاب باعتباره جريمة ضد الإنسانية ورق جنسي.

- زيادة مشاركة المرأة وخبراء النوع الاجتماعي والمنظمات النسائية في عمليات الرقابة والجهات الرقابية الرسمية (انظر الجدول ٢).
- وضع مبادرات تتجاوب مع النوع الاجتماعي للقضاء على انتهاكات حقوق الإنسان من جانب أفراد مؤسسات القطاع الأمني والتعامل معها ومعاقبة مرتكبيها.

الامتثال للالتزامات التي تمليها القوانين والمواثيق الدولية
إن الأخذ بزمم المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني ليس مسألة تنفيذية فحسب، بل إنه ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق والقيم الدولية والاقليمية المتعلقة بالأمن والنوع الاجتماعي. وتشمل المواثيق الأساسية ما يلي:

- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- للمزيد من المعلومات، الرجاء مراجعة ملحق رزمة الأدوات المتعلقة بالقوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

كيفية ادخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني

يمكن استخدام إستراتيجيتين متكاملتين لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في سياسات وبرامج إصلاح القطاع الأمني:

- ✓ يتطلب توجيه أدوار النوع الاجتماعي الأخذ بعين الاعتبار تأثير جميع سياسات وبرامج إصلاحات القطاع الأمني على المرأة والرجل والفتاة والصبي في جميع مراحل دورة وضع هذه السياسات والبرامج، ويشمل ذلك مراحل التحديد والتنفيذ والمراقبة والتقييم.
- ✓ دعم المشاركة المتساوية للرجل والمرأة: وحيث أن الرجال هم الأكثر تمثيلاً داخل عمليات إصلاح القطاع الأمني وفي

- إنشاء مؤسسات داخل القطاع الأمني أكثر تمثيلاً: أي مؤسسات تضم مجموعة متنوعة من الأفراد تعكس التجمعات السكانية التي تسعى لتقديم الخدمة إليها. وعلى وجه الخصوص فهناك إقرار بأن زيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها داخل الأجهزة الأمنية والجهات الرقابية هو أمر ضروري لزيادة تجاوب وفعالية المؤسسات الأمنية والثقة بها.

- تحسين قدرة القطاع الأمني على القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي والتعامل معه (انظر الجدول ١).
- ويرتبط هذا العنف بالاختلافات فيما بين النوع الاجتماعي مثل العنف الأسري والاعتداء الجنسي والاتجار بالبشر والعنف ضد مثليي الجنس. وعلى المستوى العالمي، فواحدة من بين كل ثلاث نساء تقع ضحية للعنف القائم على النوع الاجتماعي مما يجعله من أكبر التهديدات لأمن الإنسان^٢. ويقع الرجال والصبيان أيضاً ضحايا للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي فيواجهون عوائق أكبر من النساء عند الإبلاغ عنه لطلب العدالة.

- زيادة التعاون بين مؤسسات القطاع الأمني ومنظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية. وكما يمكن لمنظمات المجتمع المدني أيضاً تقديم خدمات أمنية وقضائية متكاملة والمساعدة في بناء قدرات مؤسسات القطاع الأمني من خلال التدريب والأبحاث وتقديم المشورة فيما يتصل بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

الرقابة على القطاع الأمني ومساءلته

من الأهداف الأساسية لعملية إصلاح القطاع الأمني هو إصلاح مؤسساته للوصول بها إلى درجة من الشفافية واحترام سيادة القانون وحقوق الإنسان والمسائلة أمام السلطة المدنية الديمقراطية مثل البرلمان والنظام القضائي. وكما تدعم عملية إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي الرقابة والمساءلة من خلال ما يلي:

الجدول ٢ مشاركة المنظمات النسائية في مراجعة الامن والدفاع في دولة فيجي

في فيجي، أسهمت المنظمات النسائية غير الحكومية العاملة مع وزارة شؤون المرأة في مراجعة الدفاع والأمن المحلي عام ٢٠٠٣م، والتقت مع لجنة مراجعة الدفاع والأمن الداخلي التابعة للحكومة لمناقشة ما يلي:

- كيفية إجراء عملية المراجعة.
- من الذي سيتم استشارته.
- ما هي القضايا التي حددت بأنها تهديدات أمنية.
- كيف يمكن دمج المعايير والأعراف الدولية مثل قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ الخاص بالمرأة والسلام والأمن في برنامج الدفاع.

كما قدمت المنظمات النسائية غير الحكومية توصيات واقعية تشمل تعيين وزير شؤون المرأة في المجلس الأمني الوطني بشكل دائم وكذلك تمثيل المرأة في اللجان المحلية واللجان الأمنية على مستوى المقاطعات.

✓ بناء الوعي بالنوع الاجتماعي والقدرات لفرق العمل المسؤولة عن صياغة وتنفيذ وتقييم سياسة إصلاح القطاع الأمني (ويكون ذلك من خلال تقديم دورات تدريبية وتقارير موجزة بشأن النوع الاجتماعي).

✓ التعريف بـ "أعلام النوع الاجتماعي" وتعبئة الجمهور - أي كبار صناع القرار الذين يدعمون تفعيل قضايا النوع الاجتماعي.

✓ إجراء تقدير لآثار النوع الاجتماعي على سياسة إصلاح القطاع الأمني المقترحة، ومراقبة وتقييم آثار هذه السياسة على الرجال والنساء والفتيات والفتيان.

مشاركة متعادلة من قبل الرجال والنساء

✓ ضمان أن إصلاح القطاع الأمني قد تأسس بناء على عملية تشاركية تشاورية بمشاركة ممثلين عن منظمات المجتمع المدني وكذلك المنظمات النسائية والرجالية.

✓ ضمان تمثيل المرأة والرجل في فرق العمل المسؤولة عن عمليات تحديد وصياغة وتنفيذ ومراقبة وتقييم سياسات إصلاح القطاع الأمني.

! نصائح بخصوص تصميم برنامج لإصلاح القطاع الأمني متجاوب مع النوع الاجتماعي

"تظهر أهمية فهم دور المرأة عند البدء بترسيخ دعائم الاستقرار في منطقة ما... وإذا كانت المرأة هي العائل اليومي وتوفر الغذاء والماء لأسرتها، فإن حماية المناطق التي تعمل بها المرأة تزيد من الأمن وتتيح لها الاستمرار في عملها... وهذا تقدير تخطيطي حيث أن تهيئة الظروف الملائمة لممارسة الحياة اليومية هو أمر حيوي من المنظور الأمني لأنه يوفر الأساس للاستقرار."

العميد كارل إنجلبريكستون - قائد القوة التابعة لاتحاد قوات الشمال

وكما يتعين إدماج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إطار عمل تصميم برامج لإصلاح القطاع الأمني على النحو التالي:

المؤسسات الأمنية، فهناك إجراء يلزم اتخاذه لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها وضمان مشاركة منظمات المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية.

! نصائح بخصوص وضع سياسة لعملية إصلاح القطاع الأمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي

توجيهات بخصوص أدوار النوع الاجتماعي

✓ إشراك خبراء في النوع الاجتماعي مثل ممثلي وزارات شؤون المرأة وأعضاء البرلمان إضافة إلى جلب الخبرات والخبراء من منظمات المجتمع المدني عند البدء بوضع سياسة لإصلاح القطاع الأمني.

الجدول ٣ تحديث قوات الشرطة في نيكاراغوا

توضح عملية تحديث قوة الشرطة المحلية في نيكاراغوا مزايا مبادرات توجيه أدوار النوع الاجتماعي وزيادة مشاركة المرأة في ذلك. وقد بدأت عمليات الإصلاح الواسعة المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جهاز الشرطة في نيكاراغوا في التسعينيات عقب ضغوط من الحركة النسائية في نيكاراغوا ومن الشرطيات العاملات في جهاز الشرطة. وكجزء من المشروع الذي دعمته منظمة التنمية الألمانية، فقد شملت بعض المبادرات الخاصة التي تم اعتمادها ما يلي:

- مناهج تدريبية حول العنف القائم على النوع الاجتماعي داخل كليات الشرطة.
- أقسام الشرطة النسائية لتقديم خدمات للنساء والأطفال من ضحايا العنف وذلك بمشاركة منظمات المجتمع المدني.
- إصلاح معايير التوظيف بما في ذلك التدريب البدني الخاص بالإناث وتعديل متطلبات التمرين البدني وطول القامة للنساء.
- تقديم سياسات من شأنها أن تساعد ضباط الشرطة على الجمع بين الوظيفة والحياة الأسرية
- تأسيس اللجنة الاستشارية كمنتدى لمناقشة وبحث ظروف عمل الشرطيات.

والآن يبلغ عدد الشرطيات في الشرطة في نيكاراغوا ٢٦ ٪، وهي النسبة الأعلى للشرطيات في أي جهاز شرطة في العالم. وقد وصف جهاز الشرطة في نيكاراغوا بأنه الأكثر صداقة للمرأة، وقد نال الإعجاب لنجاح المبادرات الخاصة به للتعامل مع العنف الجنسي. وقد ساعدت برامج الإصلاح في الشرطة في الحصول على الشرعية والمصادقية في عيون الجمهور. واحتل جهاز الشرطة المرتبة الثانية من بين المؤسسات في نيكاراغوا، متقدما بكثير على الكنيسة الكاثوليكية.

التحديات والفرص في مرحلة ما بعد انتهاء الصراعات

يعد برنامج إصلاح القطاع الأمني ضروريا في البيئات التي تواجه مراحل ما بعد الصراعات، حيث تعمل على منع تكرار الصراعات وتعزيز الأمن العام والذي يعتبر بدوره ضروريا للبدء في أنشطة إعادة الإعمار والتنمية. وعلى الرغم من أن كل سياق له سماته الخاصة به، إلا أن هناك تحديات وفرص بعينها تواجه دمج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في برامج إصلاح القطاع الأمني في المراحل اللاحقة لانتهاء الصراعات.

التحديات التي تواجه ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- غالبا ما يخفق مسار عمليات نزع السلاح وتسريح الجيش وإعادة التكامل في عدم ادخال النساء والفتيات.
- قد تسفر الضغوط الهادفة الى سرعة بناء مؤسسات القطاع الأمني عن عدم ترتيب الأولويات بصورة كافية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مجالات التوظيف والتدريب والدعم اللوجستي.
- قد يؤدي الافتقار إلى البنية الأساسية والقدرة إلى عدم تحقيق العدالة للمرأة.
- غالبا ما تفتقر مؤسسات القطاع الأمني إلى ثقة المدنيين بسبب انتهاكات حقوق الإنسان في السابق وهذا مما يزيد من صعوبة توظيف المرأة.

الفرص المتاحة لادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يؤدي الإصلاح الشامل لمؤسسات القطاع الأمني لإيجاد فرص لمراجعة السياسات الأمنية والبروتوكولات الخاصة بالاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي متضمنا الفحص الدقيق للموظفين للوقوف على انتهاكات حقوق الإنسان، بما فيها العنف القائم على النوع الاجتماعي مع تقديم تدريب حول مسائل تتعلق بالنوع الاجتماعي للموظفين الجدد ووضع أهداف واضحة لتوظيف النساء وإبقائهن في الوظيفة.
- مسار نزع السلاح وتسريح الجيش وإعادة التكامل يعمل كمداخل لمعالجة مسائل تتعلق بالنوع الاجتماعي: كمثال، من خلال التدريب للحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي للرجال من المقاتلين السابقين.
- المرونة في أدوار النوع الاجتماعي خلال الصراعات المسلحة قد يسهل عملية إلحاق النساء بالعمل في القوات المسلحة بما فيهم المقاتلات السابقات كما يؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار العام.
- يمكن أن تكون المنظمات النسائية المشاركة في عمليات حفظ السلام وتوفير الأمن للمجتمع شريك قوي في عملية ادخال مسائل النوع الاجتماعي في مسار إصلاح القطاع الأمني.
- يمكن للمؤسسات الدولية والجهات المانحة توفير المصادر الخاصة بدعم إصلاح القطاع الأمني ذات الحساسية للنوع الاجتماعي.

■ **الأهداف:** هل تتضمن الأهداف توفير خدمات الأمن والعدالة المتميزة للرجل والمرأة والفتاة والصبي وتزيد التمثيل والمشاركة في القطاع الأمني، كذلك زيادة المحاسبة والحد من انتهاكات حقوق الإنسان؟

■ **المستفيدون:** هل تم تحديد المستفيدين من برنامج إصلاح القطاع الأمني بوضوح؟ هل تتضمن البرامج النساء والفتيات والرجال والصبيان المهمشين؟

■ **الأنشطة:** هل المبادرات المدرجة في البرنامج تتناول الاحتياجات الأمنية لكل من النساء والفتيات بالإضافة إلى الرجال والصبية المهمشين؟ هل توجد أنشطة لزيادة مشاركة المرأة والمجموعات غير الممثلة بصورة كافية في مؤسسات القطاع الأمني؟ ما هي الأنشطة التي تتناول انتهاكات أفراد القطاع الأمني لحقوق الإنسان؟

■ **النتائج:** هل هناك نتائج محددة موجهة نحو الرجل والمرأة والفتاة والصبي؟ هل هناك نتائج تركز على القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي والتعامل معه وملاحقة مرتكبيه قضائيا بجانب زيادة توظيف المرأة وصون عملها والنهوض بها في المؤسسات الأمنية؟

■ **المؤشرات:** هل هناك مؤشرات محددة لمراقبة الأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتأثير أنشطة النوع الاجتماعي؟ هل تم تصنيف المؤشرات وفقا للنوع الاجتماعي؟

■ **الميزانية:** هل تم تخصيص تمويل خاص لتحقيق الأهداف والأنشطة والنتائج المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

■ **الشركاء:** هل تم إدراج المنظمات النسائية والرجالية والمنظمات التي تهتم بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي كشركاء محتملين؟ هل يتوفر لدى الشركاء المحددين نية الالتزام والقدرة على العمل بطريقة تتجاوب مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ هل تم تحديد المسؤوليات والتوقعات الخاصة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بوضوح في وثائق البرنامج والاتفاقات والعقود المتعلقة به؟

يوجد أيضا في الاداة الأولى:

- الأسئلة المتعلقة بتقييم تأثير النوع الاجتماعي على السياسة الأمنية
- النصائح الخاصة بادخال النوع الاجتماعي في تقييم وتصميم وتنفيذ ومراقبة برامج الإصلاح للقطاع الأمني
- عملية تقييم لوكالات تنفيذ القوانين لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها
- أمثلة نموذجية للممارسات الجيدة لعمليات الإصلاح في كل من البرازيل وجمهورية الكونغو الديمقراطية والمجر وسيراليون وجنوب أفريقيا والسويد والمملكة المتحدة

❓ تساؤلات حول النوع الاجتماعي المتعلقة بتقييم برنامج إصلاح القطاع الأمني

- هل لدى أفراد القطاع الأمني القدرة على إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن عملهم اليومي؟ هل تم توفير تدريب ملائم لهم بخصوص المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
- كم عدد الرجال والنساء الذين يعملون داخل مؤسسات القطاع الأمني وما طبيعة عملهم وما مستوى الأقدمية لديهم؟
- ما هي طبيعة بيئة العمل داخل مؤسسات القطاع الأمني؟ هل هناك مشكلات بخصوص التحرش الجنسي وانتهاك حقوق الإنسان؟
- هل تقوم الأجهزة الرقابية بالقطاع الأمني بإشراك النساء فيها؟ وهل تتشاور مع المنظمات النسائية وتراقب العنف المتعلق بالنوع الاجتماعي؟
- ما هي المبادرات الموجودة على المستوى المحلي والوطني بما يخص تعامل القطاع الأمني والقضاء مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
- ما هي منظمات المجتمع المدني التي تعمل فعلياً في حقل المسائل المتصلة بالنوع الاجتماعي وأثرها على الأمن وكيف يمكن دعم هذه المبادرات؟

يمكن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الأنواع المتعددة لتقييم وتصميم وتنفيذ ومراقبة برامج الإصلاح في القطاع الأمني لزيادة الدقة والملائمة، وتتضمن التساؤلات الرئيسية التي يتم طرحها ما يلي:

- ما هي الاحتياجات الأمنية الخاصة والتصورات والأولويات للرجال والنساء والفتيات والصبية؟
- هل تستطيع النساء والرجال والفتيات والصبية الحصول على العدالة والخدمات الأمنية؟
- هل تتجاوب التشريعات الأمنية والسياسات والبروتوكولات مع النوع الاجتماعي؟ هل هناك تشريعات ملائمة لمجابهة العنف القائم على النوع الاجتماعي؟ هل يتم تنفيذ ومراقبة قوانين السلوك الداخلية وسياسات التحرش الجنسي؟
- هل يوجد تمويل وبرمجة ملائمة للقضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي والتعامل معه والمعاقبة عليه؟

معلومات أخرى

المصادر

- Anderlini, S.N. with Conaway, C.P. – 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, 2004.
- Nathan, L. – *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, 2006.
- Valasek, K. – 'Gender and Democratic Security Governance', *Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector*, UNDP & DCAF (Forthcoming July 2008).
- GTZ – *Gender and Citizen Security: Regional Training Module - Basic Text, Methodological Guide, Support Materials*, 2005.
- OECD DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

المنظمات

- Centre for Security Sector Management – www.ssronline.org
- DCAF: *Gender and SSR Project* – www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform
- Global Facilitation Network for SSR – www.ssrnetwork.net
- OSCE/ODIHR – www.osce.org/odihr
- UNIFEM Portal on Women, Peace and Security - www.womenwarpeace.org
- UN-INSTRAW: *Gender and SSR* – www.uninstraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-5.html
- WILPF: *PeaceWomen* – www.peacewomen.org

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثرها في إصلاح القطاع الأمني

- ١- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٢- إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي
 - ٣- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
 - ٤- إصلاح نظام القضاء والنوع الاجتماعي
 - ٥- إصلاح نظام العقوبات والنوع الاجتماعي
 - ٦- إدارة الحدود والنوع الاجتماعي
 - ٧- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٨- إعداد سياسة الأمن القومي والنوع الاجتماعي
 - ٩- رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٠- الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والنوع الاجتماعي
 - ١١- إعداد وتقييم ومتابعة إجراءات إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٢- تدريب أفراد أجهزة الأمن على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي
- ملحق القوانين والوثائق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه الأدوات والملاحظات من المواقع الإلكترونية التالية: www.dcaf.ch

قام بإعداد هذه الملاحظات ماجيو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة استناداً إلى التقرير الأول الذي أعدته كريستين فالاسيك (Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

- ١ OECD DAC, *Security System Reform and Governance*, DAC Guidelines and Reference Series, (OECD: Paris), p. 20.
<http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>
- ٢ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p. 8.
- ٣ Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*, (DCAF: Geneva), 2007, p.159.
- ٤ Anderlini, S.N. with Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', in *Inclusive Security, Sustainable Peace: a Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 37.
- ٥ Engelbrektson, K., 'Resolution 1325 increases efficiency', *Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions* (Genderforce: Uppsala), 2007, p.29.
- ٦ Funk, A., Lang, J. L. and Osterhaus, J., *Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation*, (GTZ: Eschborn), 2007, pp. 47-48, cited in: Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R. *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*, (DCAF: Geneva), 2007, pp. 150-151.

إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي

تارا دينهام (Tara Denham)



إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي

تارا دينهام (Tara Denham)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

تجمع الآنسة تارا دينهام (Tara Denham) ما بين الخبرات النظرية والعملية في عملها في مجال إصلاح قطاع الشرطة والمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وهي حاصلة على درجة الماجستير في العلاقات الدولية من كلية نورمان باترسون للشئون الدولية (Norman Paterson School of International Affairs). كما تولت الآنسة دينهام إدارة العديد من المشاريع التي يراها مركز بيرسون لحفظ السلام (Pearson Peacekeeping Centre) في غرب أفريقيا في مجالات تعزيز السلام وبناء إمكانيات قوات الشرطة والدرك. وبهذه الصفة، تولت الآنسة دينهام تنسيق نقاشات المائدة المستديرة التي أُجريت حول "قوات الشرطة/الدرك النسائية في عمليات حفظ السلام" عام ٢٠٠٦، حيث تركز عملها على دراسة التحديات والفرص المتاحة وأفضل الممارسات المطبقة في إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن أعمال المؤسسات المحلية، إلى جانب التركيز على المشاركة في عمليات حفظ السلام. وتعمل الآنسة دينهام حالياً في وزارة الشؤون الخارجية والتجارة الدولية في كندا.

محررا النسخة الإنجليزية

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تكرّمت بتمويل هذا المشروع.

نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: ماريا كريستودولو (Maria Christodoulou)، وكادي فراكوندو (Kadi Fakondo)، وشوبا جوتامن (Shobha Gautamm)، وسيلفيو جرافل (Sylvio Gravel)، ونادين جوب (Nadine Jubb)، وهيلين ماكديرموت (Helen McDermott)، وإيرين موبيك (Eirin Mobekk)، وهنري مايرتينين (Henri Myrtinnen)، وفرانسوا ندويماننا (Françoise Nduwimana)، وآيفي أوكورنكو (Ivy Okoronkwo)، وتني شيريدن (Tony Sheridan)، ودانيال دي توري (Daniel de Torres)، وآن-كريستين تريبير (Anne-Kristin Treiber)، والينتينيا ترجنسكا (Walentyna Trzcinska)، إلى جانب معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW). كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند

(Anthony Drummond) و ماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) للمساعدة التي قدموها في تحرير هذا التقرير، ولأنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه هذا المشروع.

دليل النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا الدليل حول إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي أحد أدلة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. وتتضمن هذه الأدلة، التي أعدت كي تعرض لوضعي السياسات والقائمين على إصلاح القطاع الأمني مقدمة حول قضايا النوع الاجتماعي، ١٢ دليلاً، جنباً إلى جنب مع المذكرات العملية المتصلة بكل منها:

- ١- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٢- إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي
 - ٣- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
 - ٤- إصلاح نظام القضاء والنوع الاجتماعي
 - ٥- إصلاح نظام العقوبات والنوع الاجتماعي
 - ٦- إدارة الحدود والنوع الاجتماعي
 - ٧- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٨- إعداد سياسة الأمن القومي والنوع الاجتماعي
 - ٩- رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٠- الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والنوع الاجتماعي
 - ١١- إعداد وتقييم ومتابعة إجراءات إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٢- تدريب أفراد أجهزة الأمن على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي
- ملحق القوانين والوثائق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة إلى تعزيز الحكم الرشيد للقطاع الأمني وإصلاحه. كما يجري المركز بحوثاً حول الممارسات الجيدة في هذا الجانب ويشجع على تطوير المعايير المناسبة على كلا المستويين المحلي والدولي. وبالإضافة إلى ذلك، يُعدّ المركز التوصيات حول السياسات ويقدم استشارات داخلية وبرامج مساعدة لمختلف الدول. وتتضمن قائمة شركاء مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة الحكومات،

يرجى الاقتباس من هذا الدليل الاستشهاد به على النحو التالي: تارا دينهام (Tara Denham)، "إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي"، دليل النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية.

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

والبرلمانات، ومؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية، إلى جانب عدد من الجهات العاملة في القطاع الأمني كقوات الشرطة، والسلطات القضائية، وأجهزة المخابرات، وقوات حرس الحدود والقوات العسكرية.

منظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يمثل مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان أحد المؤسسات الرئيسية التابعة لمنظمة التعاون والأمن في أوروبا. ويركز المكتب في عمله على البعد الإنساني في مجال الأمن؛ وهو مفهوم واسع يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية. كما يولي هذا المكتب اهتماماً خاصاً للانتخابات، وبناء المؤسسات والحكم، بالإضافة إلى تعزيز سيادة القانون وترسيخ الاحترام الحقيقي والتفاهم المشترك بين الأفراد وبين الدول. وقد أسهم هذا المكتب مساهمة قيمة في إعداد هذا الدليل.

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة

هذا المعهد هو الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يُعهد إليها بإعداد برامج بحثية تُسهم في تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم. ومن خلال بناء التحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية، والأوساط الأكاديمية، ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها من الأطراف، يسعى هذا المعهد إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي، والتي تترك تأثيراً ملموساً على السياسات والبرامج والمشاريع المنفذة في هذا الجانب.
- إعداد آليات مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- تعزيز قدرات الأطراف المعنية الرئيسية من أجل العمل على إدراج مفاهيم النوع الاجتماعي ضمن السياسات والبرامج والمشاريع ذات الصلة بالقطاع الأمني.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة لصالح: AP، Keystone، Manish Swarup، ٢٠٠٦

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي: ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

قائمة المحتويات

٧	المختصرات
٩	١ - مقدمة
٩	٢ - ماذا يعني إصلاح قطاع الشرطة؟
١١	١-٢ التحديات الشائعة التي تواجه الشرطة في عملها
١١	٢-٢ لماذا تدعو الحاجة إلى إصلاح قطاع الشرطة؟
١١	٣ - لماذا يكتسب النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح قطاع الشرطة؟
١٢	١-٣ توفير الأمن للرجال والنساء والأطفال
١٣	٢-٣ إنشاء أجهزة شرطة تتسم بعملها الفعال وبتمثيل المرأة فيها
١٥	٣-٣ ضمان إنشاء أجهزة شرطة لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتسود فيها هذه الثقافة
١٥	٤ - كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة؟
١٧	١-٤ خطط العمل اللازمة بإدراج قضايا النوع الاجتماعي
	ضمان العدالة للرجال والنساء والأطفال بصورة ناجعة
١٧	٢-٤ مراجعة البروتوكولات والإجراءات العملية
١٨	٣-٤ الإجراءات والمبادرات المعدة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
٢٠	٤-٤ مراكز الشرطة النسائية/الوحدات المتخصصة
٢١	٥-٤ الشرطة المجتمعية
	إنشاء جهاز شرطة يمثل جميع فئات المجتمع ويتسم بنجاعته
٢٢	٦-٤ التقييم والمراجعة
٢٢	٧-٤ تجنيد النساء في مؤسسة الشرطة
٢٣	٨-٤ تثبيت النساء في عملهن في قطاع الشرطة
٢٣	٩-٤ الموارد البشرية
٢٥	١٠-٤ الترقية
	ضمان إنشاء مؤسسات شرطية لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتنشر هذه الثقافة
٢٦	١١-٤ قواعد وسياسات السلوك بشأن التمييز والتحرش والعنف
٢٧	١٢-٤ التدريب على مسائل النوع الاجتماعي

٢٨

١٣-٤ الرقابة المدنية

٢٩

٥- تكامل النوع الاجتماعي مع إصلاح جهاز الشرطة في سياقات محددة

٢٩

١-٥ الدول في المراحل التي تعقب النزاعات التي تشهدها

٣٠

الشرطة المدنية في عمليات حفظ السلام

٣٠

التحري

٣٢

تجنيد النساء

٣٢

وحدات الشرطة المختصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

٣٢

٢-٥ الدول في المراحل الانتقالية

٣٣

٣-٥ الدول النامية

٣٣

٤-٥ الدول المتقدمة

٣٥

٦- التوصيات الرئيسية

٣٦

٧- مصادر إضافية

المختصرات

دائرة شرطة البوكرك	:APD
الشرطة المجتمعية	:CBP
الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	:CEDAW
وسط وشرق أوروبا	:CEE
منظمات المجتمع المدني	:CSO
الاتحاد الأوروبي	:EU
تشكيل وحدة الشرطة	:FPU
وحدة دعم الاسرة	:FSU
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
معهد المرأة للتجارة و التكنولوجيا و الخدمات	:IWITTS
جهاز شرطة كوسوفو	:KPS
السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية	:LGBT
الشرطة الوطنية الليبيرية	:LNP
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناطو)	:NATO
المنظمات غير الحكومية	:NGOs
منظمة الولايات الامريكية	:OAS
منظمة الأمن والتعاون الأوروبية	:OSCE
وحدة قيادة الشرطة المحلية	:PLCU
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
الأمم المتحدة	:UN
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	:UNICEF
بعثة مراقب الامم المتحدة في جنوب أفريقيا	:UNOMSA
مركز للشرطة النسائية	:WPS

إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي

مقدمة

بحذافيره، بل يجب الانطلاق منها لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح قطاع الشرطة، والتي يتوجب تعريفها كي تتواءم مع المجتمعات التي تخدمها أجهزة الشرطة.

يتطرق هذا الدليل إلى المسائل التالية:

- مقدمة إلى إصلاح قطاع الشرطة
- الأسباب التي تدعو إلى إدراج قضايا النوع الاجتماعي، والطرق التي تستطيع قضايا النوع الاجتماعي من خلالها تعزيز برامج إصلاح قطاع الشرطة.
- المدخل إلى إدراج قضايا النوع الاجتماعي في مختلف جوانب إصلاح أجهزة الشرطة، بما فيها استعراض الإرشادات والأمثلة العملية على ذلك.
- دراسة مسائل محددة ترتبط بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الشرطة في الأوضاع التي تعقب النزعات، وفي المراحل الانتقالية، وفي الدول النامية والمتقدمة.
- التوصيات الرئيسية.
- مصادر إضافية.

٢ ماذا يعني إصلاح قطاع الشرطة؟

يقع إصلاح الشرطة في صلب عملية إصلاح قطاع الأمن. وغالباً ما تعرف إجراءات الإصلاح الشاملة على أنها عملية تهدف إلى إحداث تغيير في نظام الأمن، بحيث يشمل هذا التغيير كافة الأطراف المعنية والمشاركة فيه، ودور كل منها، والمسؤوليات الملقاة على طرف منها، والإجراءات التي تطبقها في إدارة قطاع الأمن وتنظيمه بما يتماشى مع التقاليد الديمقراطية والمبادئ السليمة المرعية في الحكم الرشيد^١. وبما أن قطاع الشرطة من أهم الأجهزة الأمنية في الدولة، تستدعي أية إجراءات لإصلاح التنسيق مع الأجهزة الأمنية الأخرى لضمان إعداد منهج متكامل، يشمل النظام بعمومه ولا يقتصر على جهاز بعينه.

للإطلاع على المزيد من المعلومات،
أنظر الدليل حول «إصلاح القطاع
الأمني والنوع الاجتماعي»

تضطلع أجهزة الشرطة بدور هام في المجتمع؛ فهي تتولى المسؤولية عن المحافظة على السلم والنظام وتوطيد سيادة القانون، كما تؤدي الواجبات الملقاة على عاتقها بكل مسؤولية واحترام تجاه أفراد المجتمعات التي تعمل فيها. وحيث تسعى أجهزة الشرطة حول العالم إلى تحسين معاملة مواطنيها ومجتمعاتها وحمايتهم، فقد باتت شريكة في إصلاح السياسات والأعمال التي تؤديها. وقد أسهمت العديد من العوامل في إبراز الحاجة إلى الإصلاح، وذلك من قبيل المراجعات الداخلية، والضغط الذي يمارسه الرأي العام، والقرارات الحكومية والاهتمام الدولي و/أو عمليات الإصلاح التي تجري في مرحلة ما بعد النزاعات. وتفرض إجراءات إصلاح الشرطة إلى إنشاء أجهزة شرطة تخضع للمساءلة، وتتحدى بالنجاعة في عملها، وتحقق المساواة بين المواطنين الذين تخدمهم وتحترم حقوق الإنسان. ويجب أن تقوم الركيزة الأساسية لأية عملية إصلاح لجهاز الشرطة على ضمان تفهم الاحتياجات الأمنية لمختلف شرائح السكان وإدراجها ضمن هيكلية الشرطة وتلك العمليات التي تنفذها.

يستعرض هذا الدليل حول "إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي" أهمية تعزيز قدرة الشرطة على استيعاب مختلف الاحتياجات الأمنية لجميع المواطنين (بمن فيهم الرجال والنساء والأطفال) والاستجابة لها، بالإضافة إلى العمل على إنشاء أجهزة شرطة تمثل كافة فئات المجتمع ولا تمارس التمييز في عملها. تستند المعلومات التي يستعرضها هذا الدليل إلى البحوث الدولية والتجارب العملية، وهي تبحث في المسائل الداخلية (الثقافة المؤسسية) والمسائل الخارجية (السياسات والإجراءات المتبعة في مكافحة الجريمة) في عملية إصلاح أجهزة الشرطة.

يعتبر هذا الدليل مفيداً للأطراف المعنية بإصلاح قطاع الشرطة، بمن فيهم أفراد الشرطة، ومسؤولي التجنيد والمسؤولين الحكوميين، والمنظمات الدولية والإقليمية ومؤسسات المجتمع المدني، إلى جانب أعضاء البرلمان والباحثين. وقد صيغ هذا الدليل بحيث يشكل مرجعاً يشتمل في ثناياه على معلومات تاريخية وأمثلة عملية وإرشادات تساعد الأطراف المعنية المذكورة على إعداد إجراءات الإصلاح وتنفيذها. ولا ننصح بتبني المعلومات التي يشملها هذا الدليل كمقياس

إلى احترام حقوق الإنسان والقانون الإنساني باعتبارهما نقطة الانطلاق نحو إصلاح الثقافة الداخلية والخارجية التي تتبناها الشرطة.

ومن الأمثلة التي ترد في هذا الإطار إصلاح أجهزة الشرطة في مناطق مختلفة من العالم، منها:

- دول أمريكا الوسطى التي تعمل على إبعاد أجهزة الشرطة عن الأنظمة العسكرية وتتجه نحو فرض رقابة مدنية على القوات الأمنية.^٦
- دول آسيا الوسطى التي تعمل على تحويل أجهزة الشرطة العاملة فيها من شرطة استعمارية إلى مؤسسات ديموقراطية تخدم مواطنيها بعمومهم، ولا تحصر خدماتها لمصلحة الأحزاب الحاكمة أو جماعات متنفذة في مجتمعاتها.^٧
- دول أمريكا الشمالية التي تتعامل مع قضايا الفساد والتهامات والدعاوى التي يرفعها المتضررون من الاستخدام المفرط للقوة، حيث تسعى من خلال ذلك إلى إنشاء أجهزة شرطة تركز نفسها لخدمة المجتمعات التي تعمل فيها، بما يشمل تلبية احتياجات السواد الأعظم من تلك المجتمعات. ولا تستثنى هذه الأجهزة من خدماتها الجماعات التي جرت العادة على تهملها، كالسحاقيات، والمثليين، وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً.
- دول أوروبا الشرقية/الدول التي عاشت تحت نير الحقبة الشيوعية، حيث تواجه هذه الدول الفساد وتعمل إلى تأسيس أجهزة شرطة تخدم مجتمعاتها وتضع احترام حقوق الإنسان وسيادة القانون نصب أعينها.

تمثل هذه الأمثلة مجرد عيّنات للأنماط الرئيسية من الإصلاح التي يجري تنفيذها. ومع ذلك، ينبغي لنا أن نأخذ في عين الاعتبار أنه في الوقت الذي قد ترتبط فيه بعض عمليات الإصلاح بمنطقة أو سياق بعينه، فهناك أنماط أخرى يمكن إجراؤها في أي جهاز شرطة بمفرده. وتشمل الأمثلة التي ترد في إطار إصلاح قطاع الشرطة إجراءات التغييرات على أوضاع أفراد الشرطة ورتبهم، من تنمية مهاراتهم وتدريبهم وزيادة وعيهم، إلى جانب العمل مع كبار المسؤولين بهدف تغيير الطبيعة العسكرية التي تتسم بها الشرطة، وإعادة تحديد الصلاحيات الممنوحة لها والإجراءات التنفيذية التي تطبقها. وبغض النظر عن المستوى الذي تنفذ به إجراءات الإصلاح ونمطها والسياق الذي تسير فيه، يتعين معرفة الإمكانيات والقدرات المحلية المتوفرة لوضع الإصلاح المرجو موضع التنفيذ، كما يجب الأخذ بالحسبان احتياجات كل فئة من فئات المجتمع والحرص على إجراء الإصلاح في الوقت المناسب لضمان الخروج بخطة إصلاح تتصف بواقعيته وبقابليتها للتنفيذ في إطار زمني محدد.

تعريف جهاز الشرطة: جهاز الشرطة قوة مدنية تتبع الدولة وتتولى المسؤولية عن الحيلولة دون ارتكاب الجرائم. كما تتكفل الشرطة في حال وقوع جريمة ما بالكشف عن مرتكبيها والمحافظة على النظام العام.^٨ وفي هذا الإطار، يشمل هذا المصطلح جميع الجهات المكلفة بإنفاذ القانون، كقوات الشرطة وقوات الشرطة التي تشبه في عملها قوات الدرك التي تمارس الصلاحيات المنوطة بالشرطة، ولا سيما صلاحية الاحتجاز والتوقيف.^٩

تعريف إصلاح قطاع الشرطة: يشير إصلاح قطاع الشرطة إلى تغيير هذا القطاع أو تحويله إلى جهاز يتحلّى بالمهنية في عمله ويتمتع بدرجة عالية من المصداقية، ويؤدي أعماله التي تكفل تلبية جميع احتياجات المواطنين الذين يخدمهم.^{١٠}

تسعى عملية الإصلاح المطلوبة إلى إحداث التغيير في قطاع الشرطة، وهي تهدف إلى كذلك تعزيز آليات مساءلة أفرادها عن الأعمال التي يؤدونها والارتقاء بمستوى احترامهم لحقوق الإنسان. وقد يقتصر إصلاح قطاع الشرطة على فترة زمنية محددة، لا سيما في المراحل التي تتلو النزاعات، حيث تلقى هذه العملية الدعم من خلال المساعدات الدولية، وتتأثر بمجريات الأحداث الخارجية. وقد يتسم إجراء الإصلاح في قطاع الشرطة بالاستمرارية إذا ما توفر له الدعم المحلي المطلوب (سواء كان سياسياً و/أو مالياً). ويمر إصلاح قطاع الشرطة الذي يتسم بنجاعته بالمراحل الرئيسية التالية:^{١١}

- ١- تحليل الوضع القائم قبل الشروع في تنفيذ إجراءات الإصلاح وتقييمه: حيث يتم في هذه المرحلة جمع البيانات وفهم السياق السائد على الصعيد المحلي وتحليله.
- ٢- الإعداد والتخطيط: بالاستناد إلى التحليل، يجري إعداد خطة أو خريطة واضحة المعالم لمباشرة إجراءات الإصلاح التي تسير على هدي الأهداف المحددة بصورة واضحة.
- ٣- إدارة تنفيذ إجراءات الإصلاح: حيث توضع خطة الإصلاح موضع التنفيذ بمشاركة جميع الجهات المعنية.
- ٤- التقييم: وتقوم هذه المرحلة على مراقبة إجراءات الإصلاح وجمع المعلومات والبيانات بشأن التغييرات الجارية، بالإضافة إلى تقييم النجاحات التي تحقّقها هذه الإجراءات وتحديد التحديات التي ينبغي تجاوزها في هذا المجال.

يتطلب كل سياق إجراءات إصلاح ينفرد بها دون غيره. فقد يتم إصلاح أجهزة الشرطة في المراحل التي تعقب النزاعات، أو قد ينفذ في الدول النامية أو في الدول التي تشهد مراحل انتقالية، أو في الدول النامية أو في الدول المتقدمة. (للاطلاع على المزيد من الإرشادات أو التوصيات المتعلقة بسياقات بعينها، يُرجى مراجعة الفصل الخامس من هذا الدليل). وعلى الرغم من الاختلافات التي تسود بين السياقات المذكورة، ينبغي النظر

٣ لماذا يكتسب النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح قطاع الشرطة؟

يشير "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار، والعلاقات، والسمات الشخصية، والمواقف، والسلوكيات والقيم الخاصة التي يعزوها المجتمع للرجل والمرأة. وبناءً على ذلك، يشير "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة. وبالمقارنة مع النوع الاجتماعي، يشير مصطلح "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية التي تميز الذكور عن الإناث. وتتعدد أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً كبيراً داخل الثقافات وفيما بينها، وقد تتغير هذه الأدوار بمرور الزمن. ولا يشير النوع الاجتماعي إلى المرأة والرجل فحسب، بل يتعدى ذلك إلى العلاقة التي تجمعهما ببعضهما.

ويشير تعميم النوع الاجتماعي إلى تحديد الدلالات التي يتركها أي إجراء مقرر بالنسبة للمرأة والرجل، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^٩

أنظر الدليل حول «إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي»

لا يعني التطرق إلى قضايا النوع الاجتماعي انتزاع السلطة من الرجال ومنحها للنساء والمجموعات الأخرى التي لا تحظى بمكانة كذلك التي يستحوذ عليها الرجال. فعلى العكس من ذلك، يمثل هذا الأمر إجراءً يهدف إلى تعزيز كفاءة المؤسسات التي تخضع للإصلاح والارتقاء بنجاحتها في عملها.

الامتثال للالتزامات التي تملّيها القوانين والمواثيق الدولية

يعتبر إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح مؤسسة الشرطة أمراً ضرورياً للوفاء بأحكام القوانين والمواثيق والأعراف الدولية النازمة لمسائل الأمن والنوع الاجتماعي. من المواثيق الأساسية البارزة في هذا الشأن:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩
- مؤتمر ومنهاج عمل بكين لسنة ١٩٩٥
- قرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥) بشأن المرأة والسلام والأمن لسنة ٢٠٠٠
- للمزيد من المعلومات، أنظر الملحق لهذا الدليل حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية ذات الصلة.

٢-١ التحديات الشائعة التي تواجه الشرطة في عملها

تواجه أجهزة الشرطة العديد من التحديات التي تستدعي دراستها على الدوام بهدف الارتقاء بمستوى أداء هذه الأجهزة. ويشير الواقع إلى أن القليل من تلك الأجهزة - إن وُجد أصلاً - قد سَلِمَ من تعرضه للانتقاد والمطالبة بإصلاحه. ويتساوى في هذا الأمر أجهزة الشرطة التي تتمتع بباع طويل من الخبرة، والأجهزة التي تتلقى تدريبات حديثة والأجهزة حديثة العهد. وبالرغم من الفروقات الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية الهائلة التي تسود بين الدول، إلى جانب تنوع هيكليات أجهزة الشرطة وتباين حجمها والأوضاع التي تعمل في ظلها، لا تزال هناك بعض المشاكل الشائعة التي تؤثر على عدد كبير من تلك الأجهزة، خاصة فيما يتصل بقضايا النوع الاجتماعي. وفيما يلي نبذة مقتضبة حول هذه المشاكل:^٨

- انخفاض نسبة مكافحة الجرائم التي تُرتكب ضد فئات اجتماعية دون غيرها.
- الاستخدام المفرط للقوة ضد جماعات بعينها، ولا سيما الجماعات المهمشة منها، كأبناء الأقليات والسكان الأصليين، والسحاقيات، والمثليين، وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً.
- إقصاء مجموعات معينة داخل أجهزة الشرطة.
- إساءة السلوك وسوء استعمال السلطة.
- الإحجام عن تسجيل الشكاوى التي تُرفع ضد أفراد الشرطة.
- ضعف الشرطة في مهارات التحقيق - حيث يتسبب ذلك في قلة الحالات التي يُدان فيها المجرمون.
- الافتقار إلى المساءلة.
- الافتقار إلى ثقة المواطنين.

٢-٢ لماذا تدعو الحاجة إلى إصلاح قطاع الشرطة؟

من أجل تجاوز التحديات التي تواجه أجهزة الشرطة في عملها، يمكن تنفيذ إجراءات الإصلاح المطلوبة للارتقاء بمستوى فعالية العمليات التي تنفذها الشرطة، وتعزيز مصداقيتها وتمكنها من إحقاق العدالة واحترام الحقوق العامة. ويستعرض الإطار رقم (١) نماذج يوردها على سبيل المثال لا الحصر حول التغييرات التي يمكن أن تتمخض عن إصلاح قطاع الشرطة، وذلك في إطار الجهود التي تُبذل لتعزيز عمله.

الإطار رقم ١			
نجاعة عمل أجهزة الشرطة			
تتمتع بالمصادقية	تتسم بالنجاعة في عملها	تحقق المساواة	تحتزم الحقوق
تقيم علاقات قوية مع المجتمع وتنشر المعلومات حول حقوق المواطنين ومسؤوليات الشرطة	تنمي المهارات لجميع الأفراد والموظفين العاملين فيها	توفر فرص عمل فيها لجميع أفراد المجتمع	لا تستخدم القوة بصورة مفرطة إلا في حالات قليلة
تتبع آليات مستقلة للتحقيق في الدعاوى المرفوعة ضد أفرادها	تعمل على الحد من الفساد	تصرف رواتب العاملين في على أساس مهاراتهم ورتبهم، وليس على أساس جنسهم	تعامل الأفراد والموظفين العاملين فيها على قدم المساواة
تتبنى آليات رقابة داخلية وخارجية	توفر التدريب لأفرادها على اختلاف مستوياتهم	تضمن حصول أفرادها على فرص متساوية للتقدم في مهنتهم	تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الصحية لجميع أفرادها
تستوعب الآراء التي يدلي بها المعنيون حول العمليات والمهام التي تؤديها، كما تتلقى التغذية الراجعة حول ذلك	تتفهم التهديدات الأمنية المتنوعة وتمتلك القدرة على مواجهتها	توزع الموارد بناءً على الاحتياجات والتهديدات الأمنية التي يجري تحديدها	تقدم خدماتها لجميع أفراد المجتمع على قدم المساواة

٣-١ توفير الأمن للرجال والنساء والأطفال

بما أن أجهزة الشرطة تتكفل بالمسؤولية عن المحافظة على النظام العام وحماية المواطنين، يتعين عليها أن تستوعب كافة التهديدات الأمنية التي تعترض المجتمع الذي تخدمه وأن تواجهها. كما يجب على هذه الأجهزة أن تدرك أن العنف والتمييز يطال كلا الرجل والمرأة بأساليب وبدرجات متفاوتة. فعلى سبيل المثال، تُرتكب الجرائم ضد الرجل في معظم الأحيان في الأماكن العامة، بينما تقع المرأة فريسة للجرائم، من قبيل جريمة العنف الأسري، في الأماكن الخاصة، وهي ذات الأماكن التي لا تعتبر العديد من مؤسسات الدولة نفسها مسؤولة عنها.^{١٠} في هذا السياق، يستعرض الإطار رقم (٢) نماذج من التهديدات الأمنية التي تواجه الرجال والنساء والأطفال.

يجب على أفراد الشرطة منع هذه الأشكال من الجرائم والحدّ منها ومواجهتها. ومن هذه الجرائم العنف القائم في أساسه على النوع الاجتماعي، والذي يُعدّ من أكثر التهديدات الأمنية ذيوياً في العالم. وتشير إحدى الدراسات التي أجرتها منظمة الصحة العالمية إلى أن أكثر من ٦٩٪ من النساء أشرن إلى أنهن عانين من اعتداءات جسدية أوقعها عليهن أقرانهن الذكور في مرحلة ما من حياتهن.^{١٢} ويمثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي - سواء كان جسدياً أو جنسياً أو نفسياً - عملاً قد يفرض على إلحاق الأذى بأحد الأفراد بسبب جنسه. وينشأ هذا النوع من العنف الذي يمس الرجال والنساء والأطفال على السواء عن اختلال السلطة بين الرجل والمرأة من جانب، أو بين الطفل والشخص القائم على رعايته من جانب آخر.

وقد تزيد نسبة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي جرّاء التهديدات الأمنية التي تفرزها عوامل أخرى، كالخلفية الإثنية والميول الجنسية والدين. وفي هذا الإطار:

■ بلغت نسبة حوادث الاعتداء ضد أبناء الجالية المسلمة ٦٧٪ من حوادث الاعتداء القائمة على أساس الدين في إنجلترا ومقاطعة ويلز خلال عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦.^{١٤}

■ وتعرض السحاقيات السود في جنوب أفريقيا للاغتصاب والاعتداءات الجسدية والإهانات بسبب ميولهن الجنسية.^{١٥}

وفي أغلب الأحيان، يُحجم الرجال والنساء عن التبليغ عن الجرائم الواقعة عليهم. ففي الغالب الأعم، يخجل الرجال الذين يتعرضون للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من ذكر الحوادث التي يتعرضون لها خوفاً من النظر إليهم باعتبارهم ضعفاء أو مثليين جنسياً أو باعتبارهم يفتقرون للرجولة. كما تتورع النساء عن إبلاغ الشرطة بالاعتداءات التي يتعرضن لها بسبب المحظورات الاجتماعية ووصمة العار التي تلحق بهن تبعاً لذلك. وفضلاً عما تقدم، يواجه الرجال والنساء والأطفال الذين يمسهم للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي تحديات وعقبات إضافية في الدول التي لا تطبق قوانين تكفل القضاء على هذه الظاهرة. لذا، يتحتم تدريب جميع أفراد الشرطة - رجالاً ونساءً - كي يتمكنوا من التعامل مع الضحايا الذين يقعون فريسة لهذا النوع من العنف، كما يجب على أفراد الشرطة تعلم المهارات اللازمة التي تمكنهم من إنفاذ الإجراءات وإجراء التحقيقات المطلوبة في مثل هذه الجرائم.

٢-٣ إنشاء أجهزة شرطة تتسم بعملها الفعال وبتمثيل المرأة فيها

"لا تعتبر زيادة مستوى التنوع أمراً مطلوباً أو ظاهرة صحية فحسب، بل إن التنوع ضروري لنا كي نتمكن من تأدية عملنا؛ فمكان العمل الذي يتسم بالتنوع يتيح الحصول على مجموعة هائلة من المهارات والخبرات والمعارف والثقافة، وهو ما يعزز من قدرتنا على تقديم حلول متعددة متنوعة لمشاكلنا الداخلية".

وزارة الداخلية بالملكة المتحدة - نشرة حول التنوع في أجهزة الشرطة^{١٦}

تمسّ التهديدات الأمنية والجرائم جميع شرائح المجتمع. ومع ذلك، يستحوذ الرجال على العمل في غالبية أجهزة الشرطة في دول العالم، بينما لا تحظى بعض الفئات الأخرى إلا على نسبة تمثيل ضئيلة في هذه الأجهزة. وقد اشتهر عن العمل في سلك الشرطة أنه "عمل يقتصر على الرجال"؛ فهو يركز على الكشف عن الجرائم ويتعرض العاملون فيه للأخطار ويستخدمون القوة في عملهم^{١٧}. وفي بعض الأحيان، تعتمد إجراءات التجنيد، بما فيها إجراءات الفحص الأمني والمقابلات الشخصية، إلى استبعاد المرشحين من النساء أو الرجال الذين لا يتحلون بسمات رجولية "لائقة"، ك"الخشونة" والاستقامة الجنسية المطلقة^{١٨}. إن إنشاء جهاز شرطة تحظى فيه مختلف

فئات المجتمع بالتمثيل - بحيث يعكس التركيبة الإثنية والدينية والجغرافية والجنسية والقبلية واللغوية لذلك المجتمع - يضمن تعزيز مصداقية هذا الجهاز وترسيخ ثقة المواطنين به، وهو ما يوطد بالتالي صفته الشرعية في نظر مواطنيه. وعلاوة على ذلك، يترتب على زيادة عدد النساء في صفوف أفراد الشرطة مزايا ملموسة بالنسبة للعمليات التي ينفذها جهاز الشرطة.

يلقي الإطار رقم (٣) نظرة عامة على ارتفاع عدد أفراد الشرطة من الرجال على حساب النساء في عدد من الدول.

من أجل التحول نحو مؤسسة شرطة فعالة في عملها وللاستجابة للاحتياجات الأمنية للمرأة والجماعات المهمشة، يجب اتخاذ التدابير التي تكفل التغلب على الهوة الشاسعة بين أعداد الرجال والنساء العاملين في سلك الشرطة. ونستشهد فيما يلي بما أورده وزارة الداخلية بالملكة المتحدة حول بعض الفوائد المتأتية من زيادة أعداد النساء في أجهزة الشرطة^{١٩}:

- قد يتحلّى بعض أفراد الشرطة من مثليي الجنس بالقدرة على اقتراح أساليب جديدة تمكن الشرطة من تعميم رسائل حول خفض نسبة الجرائم في صفوف مثليي الجنس وداخل جهاز الشرطة.
- وقد يقف أفراد الشرطة من الشباب على معرفة أكبر بالنواحي والحانات المحلية، كما أنهم قد يملكون القدرة على الخروج بحلول جديدة للاضطرابات المتمخضة عن تناول الكحول.

التهديدات الأمنية التي تواجه الرجال والنساء والأطفال			
الرجال	النساء	الأولاد	البنت
■ السرقة (أستراليا: ٧٥٪ من الضحايا هم من الرجال)^{٢٠} ■ الإيذاء الجسدي ■ القتل ■ الاعتداءات البسيطة والخطيرة ■ العنف الجماعي ■ إجبار الأشخاص على اغتصاب ذويهم (خاصة في زمن النزاعات) ■ الإغتصاب والتعذيب الجنسي ■ الاتجار بالبشر	■ العنف الأسري ■ الاعتداءات الجنسية (الولايات المتحدة: ٩٢٪ من الضحايا في مكان العمل هم من النساء)^{٢١} ■ حوادث الوفاة التي تتعرض لها النساء بسبب عدم قدرتهن على توفير المهور لإتمام زواجهن ■ التحرش الجنسي ■ الاغتصاب ■ جرائم القتل (جرائم الشرف) ■ التعرض للمطاردة ■ العقم القسري ■ الاتجار بالبشر	■ التعرض للعنف الجماعي ■ إساءة معاملتهم واغتصابهم ■ استضعافهم والاعتداء عليهم ■ تعرضهم للاختطاف والاحتجاز مقابل فدية ■ التخلي عنهم ■ الاتجار بهم ■ بيعهم أو شراؤهم بهدف ممارسة الدعارة	■ التعرض للقتل ■ إساءة معاملتهن واغتصابهن ■ الاتجار بهن ■ تعرضهن للاختطاف والاحتجاز مقابل فدية ■ زواجهن في سن مبكرة ■ بيعهم أو شراؤهم بهدف ممارسة الدعارة

الإطار رقم ٣			
نسبة أفراد الشرطة من الذكور والإناث في بعض الدول			
الدولة	السنة	الشرطيات	الأفراد
الدول التي اجتازت مرحلة النزاعات			
جنوب أفريقيا ^{١٩}	٢٠٠٦	٪٢٩	٪٧١
قبرص ^{٢٠}	٢٠٠٦	٪١٦	٪٨٤
سيراليون ^{٢١}	٢٠٠٦	٪١٥	٪٨٥
كوسوفو ^{٢٢}	٢٠٠٦	٪١٤	٪٨٦
الدول الانتقالية والدول النامية			
جامايكا ^{٢٣}	٢٠٠١	٪١٨	٪٨٢
جمهورية التشيك ^{٢٤}	٢٠٠١	٪١٢	٪٨٨
فنزويلا ^{٢٥}	٢٠٠٢	٪١٠	٪٩٠
رومانيا ^{٢٦}	٢٠٠٥	٪٨	٪٩٢
الهند ^{٢٧}	٢٠٠٦	٪٢	٪٩٨
الدول المتقدمة			
أستراليا ^{٢٨}	٢٠٠٢	٪٢٩	٪٧١
كندا ^{٢٩}	٢٠٠٦	٪١٨	٪٨٢
السويد ^{٣٠}	٢٠٠١	٪١٨	٪٨٢
الولايات المتحدة ^{٣١}	٢٠٠٦	٪١٤-١٢	٪٨٨-٨٦
فنلندا ^{٣٢}	٢٠٠٤	٪١٠	٪٩٠

- يشير المواطنون إلى أن الشرطيات أكثر ميلاً للتصرف بصورة "غير لائقة" من أقرانهن من الذكور.
- الشرطيات أقل ميلاً للاستخدام المفرط للقوة، من قبيل حالات إشهار السلاح مثلاً.
- تواجه الشرطيات القليل من المعارضة أو المقاومة التي يُبديها المجرمون الذكور عند اعتقالهم و/أو التحقيق معهم.
- تتصرف الشرطيات كنموذج يحتذى به أفراد المجتمع فيما يتعلق بقدرة المرأة على العمل في المؤسسات الأمنية.
- في الغالب الأعم، تمتلك الشرطيات مهارات تواصل تفوق أقرانهن الذكور، فضلاً عن قدرتهن على تيسير التعاون الشرطة وتعزيز الثقة بها، مما يُفضي إلى خلق يشجع المواطنين على العمل في سلك الشرطة.^{٣٦}

- ومن الأفضل أن تتولى شرطة مسلّمة التعامل مع الحوادث التي تكون نساء مسلمات طرفاً فيها.
- ويمكن أن تترتب مزايا أخرى على زيادة نسبة تمثيل المرأة ضمن صفوف أفراد الشرطة. ووفقاً لما صدر عن المركز الوطني للمرأة والشرطة، تشير الدراسات المحلية والدولية إلى أن المرأة والرجل يتمتعان بقدر متساو من الإمكانات التي تؤهلها لتأدية مهام الشرطة بكفاءة. وفي الواقع، تشير الدراسات إلى أن المرأة قادرة في الغالب على تعزيز عمل الشرطة بعدد من المهارات والإمكانات، من قبيل القدرة على الحد من استخدام القوة واللجوء إليها عند التعامل مع الأشخاص الذي يُبدون سلوكاً عدوانياً.^{٣٤} وتشمل الأساليب الأخرى التي تستطيع أن تُسهم المرأة من خلالها في الارتقاء بكفاءة جهاز الشرطة في المسائل التالية:^{٣٥}
- تتميز الشرطيات بكفاءتهن في التعامل مع المواقف التي تنطوي على العنف بالمقارنة مع أقرانهن من الذكور.

ومع ذلك، ينبغي التنويه إلى أن تعزيز وجود المرأة والمجموعات التي لا تحظى بالتمثيل المناسب في مؤسسات الشرطة لن يفضي إلى قيام أجهزة لا تمارس التمييز في عملها بصورة تلقائية. فقد تدفع الثقافة السائدة التي تقوم ازدراء النساء والتحرش بهن بأفراد الشرطة إلى التذرع بهذه الثقافة لحماية أنفسهم في أماكن عملهم. ومما يُعرف عن الشرطيات أنهن يتصرفن بقدر أكبر من الصرامة مع النساء اللاتي يقعن ضحايا الجرائم ويستخدمن القوة المفرطة مع المواطنين في محاولة من جانبهن لنيل القبول لدى المجموعات المسيطرة.^{٤٠} وفي إطار إجراءات إصلاح الشرطة، يجب التعامل مع العقبات التي تفرضها الثقافة المؤسسية والعمل نحو إنشاء أجهزة شرطة يسود فيها الاحترام بين أفرادها وبين المجتمعات التي تخدمها.

٤ كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة؟

تتميز عمليات الإصلاح بدقتها، كما تستدعي مشاركة إستراتيجية تتسم بالتخطيط الدقيق كذلك. ومع الأخذ بالحسبان أن مسؤولية الشرطة تتمثل في خدمة المجتمع وتوفير الحماية له، يجب أن تكون إجراءات الإصلاح المزمع وطنية في طابعها كي تنفذ بصورة فعالة وتكتب لها الاستدامة. ولا ينبغي أن ينظر إلى أجهزة الشرطة أو المجتمعات التي تخدمها باعتبارها عناصر سلبية لا تساهم في عملية الإصلاح سواء كان ذلك في الدول التي خرجت من نزاعات كانت تشهدها أو في الدول النامية. لهذا، يجب تعديل الإرشادات والأمثلة التالية حول إدراج النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة لتلبية الاحتياجات والإمكانيات التي يتميز بها كل سياق بعينه.

ومن المهم كذلك أن يدرك الرجال أنهم يضطلعون بدور رئيسي في إجراءات إصلاح قطاع الشرطة التي تراعي المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، حيث يستطيع الرجال الذين يتبوؤون مناصب قيادية استخدام نفوذهم لمساندة إجراءات الإصلاح وتوجيهها. ويأخذ أفراد الشرطة على عاتقهم دور القادة والمدافعين والموجهين داخل مؤسستهم باعتبارهم "منصرين" لإجراءات الإصلاح. وعلى وجه التحديد، يستطيع أفراد الشرطة تشجيع الحوار حول المسائل الحساسة في أوساط الهيكلية الإدارية في قطاع الأمن.^{٤١} وعلى الرجال، الذين يؤمنون بوجود الفرصة التي تساعد جميع أفراد الشرطة على تولي دور ناجح، أن يقدموا مثالا يحتذى به الآخرون في سلوكهم عند تبني السياسات والإجراءات الجديدة. ويمثل إشراك رجال الشرطة في مناقشة المساواة بين الرجل والمرأة فرصة لنشر المعلومات والوقوف على وجهات نظر المعارضين بشأنها. ودون ضمان تأييد الأغلبية ومساندتها في أجهزة الشرطة، فلن يكتب النجاح أو الاستدامة للإصلاحات المزمعة.

كما تشكل زيادة عدد أفراد الشرطة من النساء ضرورةً عمليةً يحتملها عمل جهاز الشرطة مع العنف الواقع على النساء والفتيات بسبب النوع الاجتماعي. ولا يقتصر الأمر في هذه الحالة على تشجيع النساء على التبليغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لنظرائهن من الشرطيات فحسب، بل من المفيد كذلك تواجد نساء مدربات أثناء سير التحقيقات في مثل هذه الأمور.

٣-٣ ضمان إنشاء أجهزة شرطة لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتسود فيها هذه الثقافة

من شأن عمل أجهزة الشرطة على القضاء على التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، خلق بيئة عمل تتسم بإنجازيتها ونجاحتها بالنسبة لأفراد الشرطة والمدنيين على حد سواء. ترتكب أجهزة الشرطة في بعض الدول انتهاكات، من قبيل التحرش والاعتداءات الجنسية، كما يشارك أفراد هذه الأجهزة في قضايا الإكراه على البغاء والاتجار بالبشر والتمييز على أساس الجنس والميول الجنسية. وقد يقع أفراد الشرطة من الذكور والإناث، مثلهم في ذلك مثل المدنيين من الرجال والنساء والأطفال، فريسة لهذه الأنواع من العنف. على سبيل المثال، يشير أحد التقارير الصادرة عن منظمة العفو الدولية عام ٢٠٠٦ إلى أن "من المسلم به أن اغتصاب النساء والفتيات من قبل أفراد الشرطة داخل منازلهن وفي أماكن عملهن بات يشكل ظاهرةً مستفحلةً في نيجيريا".^{٣٧} وقد يقدم عناصر الشرطة أو أفراد من العاملين فيها على ارتكاب هذه الانتهاكات. والأسوأ من ذلك أن الثقافة المؤسسية القائمة على التمييز قد ترسخ تلك الانتهاكات في بعض الأحيان.

تتسبب أعمال التمييز في الحيلولة دون توفير الخدمات التي ترعاها أجهزة الشرطة لجميع المواطنين بصورة عادلة. فوفقاً لما أورده مقرر لجنة القضاء على العنف ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة، ذكرت نساء من جميع الدول أن الشرطة تفتقر للحساسية في التعامل معهن، وقد تخفق في التحقيق في الجرائم الناشئة عن العنف بصورة ناجعة وفعالة. كما أشارت بعض النساء إلى أنهن عندما يتوجهن إلى الشرطة للإبلاغ عن حوادث الاغتصاب التي يتعرضن لها، فإنهن لا يلاقين سوى السخرية من أفراد الشرطة. بل قد يصل الأمر إلى سؤالهن ما إذا كن يستمتعن بتلك الحوادث أم لا.^{٣٨} وقد يتضاعف التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي بالتمييز على أساس الجنس أو الفئة أو الطبقة الاجتماعية أو السن أو الإعاقة الجسدية. فمثلاً، أدى التمييز والعنف اللذين يمارسانه أفراد الشرطة بصورة ممنهجة ضد مجتمعات الغجر في كرواتيا وجمهورية التشيك بنساء الغجر إلى الإحجام عن طلب المساعدة من أجهزة الشرطة.^{٣٩}

الإطار رقم ٤	نموذج خطة عمل لإصلاح قطاع الشرطة ^{٢٤}	
التوصيات	المهام	المسؤولية
١- تعميم القيم المؤسسية التي توجب على أجهزة الشرطة الالتزام بالتنوع ومراعاة قضايا النوع الاجتماعي.	■ إعداد بيان حول هذه القيم المؤسسية.	
٢- إعداد السياسات والإجراءات الكفيلة بإخراج هذه القيم المؤسسية. فمثلاً، لا يجوز التمييز بين أي فرد وآخر لأي سبب من الأسباب، سواء كان ذلك على أساس الأصل أو الدين أو الجنس أو الميول الجنسية.	■ ضمان إعداد بيانات سياسية واضحة، بحيث تشكل مراجع مفيدة لتوجيه إجراءات إصلاح قطاع الشرطة.	
٣- إنشاء جهة/ هيئة تكفل إدراج النوع الاجتماعي كجزء لا يتجزأ في جميع جوانب سياسات وممارسات الشرطة.	■ تعديل الصلاحيات الممنوحة للشرطة، وشروط عملها والتوصية بزيادة عدد أفرادها.	
٤- إعداد استراتيجية شاملة لتعزيز التواصل الداخلي والخارجي، بحيث تعزز الأهداف المتمثلة بتحقيق المساواة بين الجنسين في أجهزة الشرطة.	■ إعداد استراتيجية اتصالات يتمكن المعنيون من الرجوع إليها بيسر وسهولة.	
٥- تحديد الأهداف التي تكفل تحقيق المساواة بصورة يمكن قياسها، بالإضافة إلى إعداد آليات المتابعة اللازمة لذلك.	■ تحديد أنظمة المتابعة وتخصيص الموارد الضرورية. ■ إعداد أنظمة المتابعة وقواعد البيانات لجمع المعلومات في هذا الجانب.	
٦- تحديد أهداف استراتيجية لتجنيد الأفراد في أجهزة الشرطة لزيادة قدرتها على تقديم الخدمات لمختلف فئات المجتمع.	■ إعداد مسح ديموغرافي لتحديد الظروف التي تضمن التنوع في أجهزة الشرطة.	
٧- إعداد مراجعة شاملة لإجراءات التجنيد بهدف الوقوف على العوائق التي تحول دون تجنيد المجموعات الأقل تمثيلاً وإجراء تحليل للمتقدمين الذين لم يحالفهم النجاح في الانضمام لصفوف الشرطة.	■ الشروع في إجراءات المراجعة وتخصيص الموارد اللازمة لتنفيذها.	
٨- تبني آلية للتأكد من جميع أعضاء لجان المقابلات على وعي بالمساواة بين الرجل والمرأة والشرطة التي تركز في عملها على خدمة المجتمع.	■ استخدام سياسات حديثة كأساس للتدريب.	
٩- إعداد خطة لمراجعة كافة السياسات والإجراءات لضمان اشتغالها على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع.	■ إعداد الخطة وربطها بجدول زمني وتحديد المسؤوليات المنوطة بلجان المراجعة.	
١٠- إدراج سياسات وإجراءات جديدة حول قضايا النوع الاجتماعي والتنوع ضمن برامج التدريب.	■ تدريب المدربين على السياسات الجديدة. ■ تحديد أوجه القصور في التدريب وإعادة تصميم برامج التدريب لتلافيها.	

التوصيات	المهام	المسؤولية	الإطار الزمني
١١- إعداد برنامج لمراقبة العاملين.	■ اختيار موظفات من جميع المستويات في جهاز الشرطة للمشاركة في برامج التدريب.		
١٢- مراجعة المبادرات التي تعنى بأسر أفراد الشرطة والتي تعكس احتياجاتهم.	■ تحليل احتياجات كل من الرجل والمرأة وإعداد المبادرات أو السياسات اللازمة للتعامل مع هذه الاحتياجات.		
١٣- مراجعة المبادرات التي تعنى بأسر أفراد الشرطة والتي تعكس احتياجاتهم.	■ تحديد الإجراءات التأديبية وتدريب جميع المشرفين في مجال إنفاذ الإجراءات التأديبية.		
١٤- إعداد الإجراءات الضرورية لتعزيز قدرة المشرفين على مساءلة أفراد الشرطة عن السلوك غير اللائق الذي يسلكونه، من قبيل ممارسات التحرش والتمييز في مكان عملهم.	■ تحليل النظام المتبع في مراجعة الشكاوى والتأكد من قدرة المواطنين على رفعها، خصوصاً تلك التي تقدمها النساء وأبناء الأقليات.		
١٥- إعداد الآليات التي تمكن أعضاء لجان مراجعة الترقيات من إدراك المساواة بين المرأة والرجل والالتزام بها.	■ إعداد المؤشرات اللازمة لقياس مدى التزام أعضاء لجان المراجعة بالمساواة بين الرجل والمرأة.		
١٦- تبني آلية لتخصيص المرافق والمعدات وغيرها من الأدوات التي تتناسب مع التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي.	■ تحديد الاحتياجات من المرافق والمعدات.		

٤-١ خطط العمل اللازمة بإدراج قضايا النوع الاجتماعي

ضمان العدالة للرجال والنساء والأطفال بصورة ناجحة

٤-٢ مراجعة البروتوكولات والإجراءات العملية

تحدد البروتوكولات والإجراءات الإطار العملي الذي يوجه عمل أجهزة الشرطة، كما تشكل ثقافتها المؤسسية. ويجب إعداد بروتوكولات وإجراءات واضحة لتجاوز إجراءات التمييز الحالية التي تقوم على أساس الأحكام الشخصية لأفراد الشرطة. ويجب كذلك مراعاة الاعتبارات التالية عند مراجعة البروتوكولات والإجراءات المذكورة:

المراجعة والتشاور

■ مراجعة البروتوكولات والإجراءات للتأكد من أنها لا تشتمل على التمييز ومن أنها مصوغة بطريقة تراعي النوع الاجتماعي. كما يجب أن تأخذ هذه البروتوكولات والإجراءات مختلف الاحتياجات الأمنية للرجال والنساء

تمثل النقاط الرئيسية التالية رؤية حول بعض الطرق التي يمكن من خلالها إدراج النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح قطاع الشرطة. وقد يبدو إصلاح قطاع الشرطة عملية مضمّنة يصعب فيها تحديد نقطة الانطلاق بسبب تعدد المجالات التي يتم التعامل معها. وقد يوفر التقييم الأولي لمسائل النوع الاجتماعي فهماً لوضعها الحالي، كما يلقي الضوء على المسائل التي تحتاج إلى عناية عاجلة واهتمام طويل الأمد. وبناءً على هذا التقييم، يمكن إعداد خطة تحدد تلك المسائل والمهام التي يتعين إنجازها.

أنظر الدليل حول إصلاح متابعة وتقييم القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يوضح الإطار رقم (٤) نموذجاً لخطة عمل يمكن تعديلها بما يتناسب مع الوضع القائم واستخدامها لتوجيه إجراءات الإصلاح.

تشمل الممارسات الجيدة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ما يلي:

المبادرات الإجرائية

■ إعداد أساليب لإصلاح أجهزة الشرطة كجزء من المفهوم الأوسع لسيادة القانون بما في ذلك تعديل القوانين التي تنص على الأساليب التي يجب على أن تتبعها في التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مثل سياسة الاعتقال الإلزامي إذا ما توافرت الدوافع المنطقية له أو نظام التبليغ الإلزامي عن حوادث العنف الأسري.

■ إعداد بروتوكولات وإجراءات شاملة للقضايا المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك التعامل مع دعاوى العنف الأسري واستقبال ضحايا العنف الجنسي من الذكور والإناث وتوجيه ضحايا العنف من مثليي الجنس والتباحث في حالات الإتجار بالبشر.

■ التعاون مع قطاعات الصحة والتعليم والقضاء والأطراف المعنية في المجتمع المدني لضمان التعامل الفعال مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإعداد خطط العمل المشتركة والأنظمة والبروتوكولات الضرورية لتوجيهه.

■ جمع بيانات شاملة موحدة حول جرائم العنف التي تقوم على أساس النوع الاجتماعي لأغراض المراقبة والدفاع عن الموارد اللازمة.

وتشمل المبادرات التخطيطية والهيكلية ما يلي:

■ إنشاء وحدات تدريبية متخصصة داخل مؤسسات الشرطة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (انظر الفصل ٥-٣ أدناه).

■ توفير تدريب مكثف لجميع أفراد الشرطة حول كيفية التعامل الناجع مع مختلف أشكال العنف الذي يستند إلى النوع الاجتماعي (انظر الفصل ٤-١٢).

■ تخصيص خطوط ساخنة لاستقبال المكالمات حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ إطلاق حملة توعية عبر وسائل الإعلام حول قضايا العنف الذي يستند إلى النوع الاجتماعي لضمان تعريف الضحايا بحقوقهم وبالخدمات التي تقدمها الشرطة في هذا المجال ولتوصيل رسالة للجمهور تفيد بعدم تهاون الشرطة إزاء العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.^{٤٧}

■ المشاركة مع الجمهور من خلال حملات واسعة لمناهضة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

والأطفال في عين الاعتبار، بحيث يشمل ذلك صياغة أحكام تعالج العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ التأكد من أن البروتوكولات والإجراءات الحالية تعكس فهماً واضحاً يفيد بأن مهمة الشرطة تتمثل في خدمة المجتمع بكافة فئاته، بمن فيهم النساء والأقليات، وحمايتهم.

■ التشاور مع جمعيات الشرطة، بما فيها الشرطة النسائية، لتحديد الإصلاحات المطلوبة.

■ مناقشة البروتوكولات والإجراءات مع مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها منظمات المرأة وضحايا العنف والأطراف الأخرى، من قبيل قطاعات الصحة والتعليم والقضاء والأنظمة الجنائية، من خلال عقد منتديات حوارية بين الشرطة وهذه المؤسسات، أو من خلال وسائل أخرى.

■ إجراء مراجعة مستمرة لتعديل البروتوكولات والإجراءات المذكورة كي تعكس مجالات اهتمام المجتمع واحتياجاته المتغيرة.^{٤٨}

الالتزام

■ ضمان تأييد الإدارات العليا للبروتوكولات والإجراءات التي خضعت للمراجعة والتأكد من تخصيص الموارد المالية الضرورية لتنفيذ وإدراج المعلومات الجديدة في جميع الدورات التدريبية ذات الصلة.^{٤٩}

التواصل مع المجتمع

■ ترجمة جميع البروتوكولات والإجراءات المُعدّة إلى اللغات ذات الصلة وتوزيعها على مراكز الشرطة ووضعها في أمكنة بارزة فيها، بالإضافة إلى إرفاق بيان التدريب وخطته معها.^{٥٠}

■ يجب تعميم الإجراءات التي تتعلق بالتفاعل مع المجتمع إلى الأماكن التي تشهد قدراً كبيراً من التفاعل بين الشرطة والمواطنين، كما يجب إصلاح حملة للتوعية العامة لتعميم هذه الإجراءات.

٣-٤ الإجراءات والمبادرات المُعدّة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

بما أن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يمثل أكثر التهديدات الشائعة (كما جاء في الفصل (٣-١))، تتحمل الشرطة المسؤولية عن تنفيذ إجراءات صارمة تهدف إلى معالجة هذا النوع من العنف. ويشمل ذلك اتخاذ إجراءات ناجعة في ملاحقة الأشخاص الذي يمارسون هذا العنف والتحقيق معهم وتوقيفهم واحتجازهم، بالإضافة إلى توفير الدعم والتوجيه للملازمين لجميع ضحايا هذا النوع من العنف.

الإطار رقم ه عينة من اتفاق بروتوكولي بين إحدى المؤسسات المجتمعية ومؤسسة الشرطة

فيما يلي عينة من اتفاق بروتوكولي بين الشرطة وإحدى مؤسسات المجتمع التي تمثل جماعة لا تحظى بالتمثيل المطلوب في جهاز الشرطة. ويسعى هذا الاتفاق إلى توضيح التزام الشرطة بالتعاون وتلبية احتياجات هذه الجماعة. وقد صيغ هذا الاتفاق بناءً على مسودة اتفاقية أبرمت بين مركز وابانو لصحة السكان الأصليين (Wabano Centre for Aboriginal Health) وجهاز الشرطة في أوتاوا.^{٤٦}

تحديد المبادئ الرئيسية

يحتل ضمان أفضل المصالح وتوفير الحماية والعيش الكريم لكل فرد أهمية قصوى

- يجب تقدير واحترام المعتقدات التقليدية والثقافية الخاصة والتأكيد على أهميتها.
- يعود الاحترام المتبادل بين أفراد الشرطة بالفائدة على المجتمع بأسره.
- يضمن احترام حقوق المواطنين زيادة مشاركتهم في تحديد أسباب الجريمة والاضطرابات والنزاعات التي تسود المجتمع وإيجاد الحلول لها.
- على كافة المواطنين الالتزام بتحسين نوعية الحياة للجميع والقضاء على العنصرية.

تحديد الأدوار والمسؤوليات

دور مؤسسات المجتمع

- ١- رفع مستوى الوعي الثقافي / التاريخي لدى أفراد الشرطة من خلال العديد من الطرق، بما فيها تنظيم التدريب واللقاءات والحوار الذي يهدف إلى توطيد العلاقات معهم.
- ٢- توفير الموارد / المعلومات حول الهيئات التي تتولى تقديم الخدمات للمواطنين.
- ٣- المشاركة في اللجان ذات الصلة لإطلاع الشرطة على القضايا المستجدة.

دور جهاز الشرطة

- ١- ضمان أمن جميع المواطنين وسلامتهم، والأخذ بعين الاعتبار بعض الجماعات التي تخضع لمراقبة حثيثة من قبل الشرطة ولا تحصل على القدر المطلوب من الحماية.
- ٢- العمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع وهيئاته لضمان تلبية احتياجاته من جانب الشرطة.
- ٣- تنظيم لقاءات تجمع أفراد الشرطة والمواطنين للتوعية الثقافية المتعمقة مع التأكيد على أهمية المشاركة فيها.
- ٤- تهيئة الأجواء المناسبة داخل مؤسسة الشرطة لتعزيز التفاعل بين أفرادها وبين أفراد المجتمع.

تحديد نوايا الطرفين

يعقد الطرفان عزمهما على تحقيق الأهداف التالية:

- ١- إعداد برنامج لتقديم المعلومات أو برنامج تعليمي أو تدريبي لتوفير الفرص للتعلم المتبادل بين الفريقين.
- ٢- تنظيم اجتماعات دورية لتبادل المعلومات حول البرامج والخدمات والفعاليات لبحث التقدم الذي يتم إحرازه على صعيد تحقيق أهداف هذا الاتفاق البروتوكولي.
- ٣- مراجعة هذا الاتفاق رسمياً في غضون ستة أشهر من تاريخ التوقيع عليه ومراجعته بعد ذلك سنوياً أو قبل ذلك بناءً على طلب أي من الطرفين.
- ٤- الاتفاق المتبادل على إجراء التسويات الملائمة وبموافقة كلا الطرفين.

٤-٤ مراكز الشرطة النسائية / الوحدات المتخصصة

غالباً ما تحجم النساء عن تقديم شكاوى إلى الشرطة لأسباب عدة، منها التقاليد الثقافية التي تحدّ من التفاعل بين الرجال والنساء، والعادات الاجتماعية التي لا تسمح للمرأة بالتحدث عن العنف داخل المنزل وعجز الشرطة عن التعامل مع مثل هذه الشكاوى.^{٤٩} وعادةً ما تشعر النساء بالخوف والخجل والارتباك وعدم الرغبة في التورط في متهاتات الشرطة والقضاء. وتشير تقارير الوكالة الوطنية للإحصاءات في كندا إلى أن ما لا يزيد عن ٣٦٪ من ضحايا العنف الزوجي من الإناث و ١٠٪ من ضحايا الاعتداء الجنسي يقومون بإبلاغ الشرطة عن تلك الجرائم.^{٥٠}

ورداً على ذلك، تم تأسيس أقسام الشرطة النسائية ووحدات العنف الأسري في عدد من الدول كالأرجنتين، والبرازيل، وكولومبيا، وكوستاريكا، والإكوادور، والهند، وليبيريا، ونيكاراجوا، وبيرو، وأوروغواي، وسيراليون، وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة. ومن أجل توفير بيئة تشعر المرأة فيها بالراحة عند التبليغ عن حوادث العنف التي تقع عليها ولكي تتأكد من أن شكاوها ستنال المعاملة المطلوبة، تشكل الشرطيات أغلبية في هذه الأقسام. كما تضم غالباً عدداً من الشرطيات المتخصصات مع عاملين من الصحة والأخصائيين الاجتماعيين والقانونيين ومختصين آخرين حيث يشكلون فريق عمل يمكنه التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما فيه العنف الأسري والاعتداءات الجنسية على النساء والأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، تركّز هذه الأقسام على زيادة مستوى الوعي بحقوق المرأة داخل المجتمع بأسره.

وتشمل بعض النتائج المترتبة على مؤسسة هذه الوحدات أو الأقسام ما يلي:

- بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٤، تم إنشاء ١٨٨ قسم للشرطة النسائية في الهند. وتفيد التقارير بأن هذا الأمر ساهم في زيادة معدل التبليغ عن الجرائم ضد النساء والأطفال بنسبة ٢٣٪ مع أعلى معدل للإدانة في تلك الجرائم.^{٥١}

- أوضحت المملكة المتحدة أنه منذ إنشاء وحدات العنف الأسري زادت أعداد الشكاوى زيادة ملحوظة مع ارتفاع معدلات الاحتجاز والادعاء مع انخفاض تكرار وقوع الضحايا.^{٥٢}

- في سيراليون، أنشئت وحدات مساعدة الأسرة (انظر الفصل ٥-١ أدناه) ومنذ ذلك الحين أفادت التقارير بزيادة أعداد الشكاوى وعمليات الاحتجاز.^{٥٣}

تقدم أقسام الشرطة النسائية خدمة مهمة لمعظم شرائح المجتمع المهمشة، ومن أجل العمل نحو تقديم الخدمة بشكل أكثر فاعلية، فإنه يجب الأخذ بعين الاعتبار التحديات والمخاطر والاحتياجات. وفيما يلي قائمة ببعض التحديات / المخاطر التي تم تحديدها:

- أن أقسام الشرطة النسائية المنفصلة عن الهيكل المركزي للشرطة يمكن أن تسهم في زيادة تهميش العنف الجنسي وكذلك خدمات رعاية الضحايا.

- أن أقسام الشرطة النسائية التي لا يتم ربطها بشكل كافٍ بالنظام القضائي لا تستطيع ضمان أن تشهد النساء اللاتي يقدمن البلاغات إحالة قضاياهن للمحاكمة.

- أن الإحصائيات تركّز على متابعة الشكاوى التي يتم التقدم بها وليس بالضرورة على النتائج التي يتم التوصل إليها فيها أو على أشكال العنف ضد المرأة.

- أن أقسام الشرطة النسائية المنفصلة عن باقي جهاز الشرطة - وهي غالباً تكون ذات إجراءات أقل تخصصاً - تسهم في تنوع سبل التعامل مع الشكاوى أو التعامل مع المسائل الأخرى حتى في داخل قسم بعينه أو في جهاز شرطي محلي.

- أنه بدون سياسات أو إجراءات واضحة المعالم، يكون تدريب الأفراد الذين يعملون في هذه الوحدات محدوداً.

- أن تدريب أفراد أقسام الشرطة النسائية الذي يستند إلى "وجود مستمع جيد" والقدرة على التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي المتعاطف طبيعياً مع المرأة قد يؤدي إلى عدم كفاءة التدريب.

وبالرغم من أن أقسام الشرطة النسائية تشكل أحد الطرق للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، يظل التدريب وتنمية المهارات بشأن التعامل مع هذا النوع من العنف ضرورة داخل جهاز الشرطة، ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدل الحوادث وتنوع الحالات التي يتم التعامل معها (انظر الفصل ٤-١٢ الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي).

الإطار رقم ٦ قوة شرطة جيانا- التعامل مع العنف الذي يمارس على أساس النوع الاجتماعي

في مرتفعات جيانا، عملت قوة شرطة جيانا مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية على تأسيس شبكة تهدف إلى الحدّ من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف الأسري. وأسفرت نتائج هذه المبادرة عن الدعوة إلى التدريب على قانون العنف الأسري باعتباره مكوناً إلزامياً لمنهج التدريب في كلية شرطة جيانا وأقسام الشرطة التي خصصت فيها مكان لمقابلة الأفراد الذين يبلغون عن حوادث العنف الأسري. وقد تعهد مفتش الشرطة بتأسيس وحدة متخصصة بالعنف الأسري داخل قوة شرطة جيانا لتحسين أداء واجبات تنفيذ القانون في تلك المنطقة.^{٤٨}

دراسة حالة حول أقسام الشرطة النسائية في دول أمريكا اللاتينية

الإطار رقم ٧

أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠٠٣ في بعض دول أمريكا اللاتينية (وهي الأرجنتين، والبرازيل، وكولومبيا، وكوستاريكا، والإكوادور، ونيكاراجوا، وبيرو وأوروغواي) أن الهيكلية الخاصة بكل قسم من أقسام الشرطة النسائية يختلف عن الآخر ويخدم شريحة مختلفة من المجتمع،^٤ وهذا يعتمد على الدولة وقوانينها الجنائية. وبالرغم من تلك الاختلافات، تتميز أقسام الشرطة النسائية^٥ بالخصائص التالية:

- أن معظمها يتعامل مع حالات العنف الأسري أو العائلي ضد النساء والأطفال.
- يتم تقديم الخدمات بالمشاركة مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- معظم أفراد هذه الأقسام هم من النساء.
- الخدمات الشرطية تشمل اعداد التصريحات وإجراء التحقيقات وتجهيز الاتفاقيات بالشراكة مع العاملين الاجتماعيين.
- لا توجد تكلفة يدفعها المستخدم للحصول على الخدمات متعددة الأنظمة.
- وتهدف وحدات أقسام الشرطة النسائية إلى تحقيق الأهداف التالية:
- حماية المرأة من التهديدات الأمنية.
- توفير الحصول على خدمات الدعم النفسي والطبي والقانوني التي لا يتوافر للمستخدمين الحصول عليها بطرق أخرى وخاصة الفقراء منهم.
- المساهمة في التركيز النوعي فيما يخص الأمن بصفة عامة.
- المساهمة في الإدارة الرشيدة من خلال التعاون المستمر بين الحركات النسائية والمنظمات غير الحكومية والشرطة، وفي بعض الحالات، منظمات المرأة التي تديرها الدولة في مجالات تقديم الخدمات والتنسيق والإدارة.
- جمع البيانات بشأن الجريمة التي تتعامل معها أقسام الشرطة النسائية.

٤-٥ الشرطة المجتمعية

والتعامل معها، بما في ذلك تمثيل المجتمع في جهاز الشرطة (مثل ضم أفراد الشرطة من النساء ومن المجموعات الأقل تمثيلاً).

✓ توطيد علاقات وثيقة مع المجتمع بما في ذلك المنظمات النسائية ومجموعات المجتمع التي تعمل نيابة عن المجموعات الأقل تمثيلاً من خلال التدريب المشترك والدوريات المشتركة وخدمات التوجيه.

✓ عقد اجتماعات دورية بين الشرطة والمجتمع في أماكن محايدة سياسياً مثل المراكز المجتمعية وليس أقسام الشرطة، وذلك بهدف زيادة مشاركة أفراد المجتمع الذين يترددون في حضورها وخاصة النساء.

✓ إنشاء أنظمة داخل الشرطة لتشجيع الأفراد والأفراد على اقتراح طرق جديدة لتقديم الخدمات التي تؤديها للمجتمع بشكل أكثر فاعلية. وكذلك ضمان التعامل مع احتياجات النساء والرجال والأطفال. ومع الإقرار بأن إعطاء الدافع لأفراد الشرطة للتغيير، فقد تدعو الحاجة إلى مبادرات عديدة، مثل حملات التعليم الهادف والإشراف المستمر والإجراءات التأديبية وإلى توافر الدعم والمساندة عن طريق عمليات المراجعة الداخلية أو الرقابة المدنية.

يمثل عمل الشرطة التي تضع خدمة مجتمعها نصب عينيه إستراتيجية عامة عند تنفيذ عملية إصلاح الشرطة، حيث إنه يؤكد على توطيد علاقات العمل بين المجتمع والشرطة. وهناك طرق جديدة للتعامل مع الجرائم والحفاظ على النظام وأمن المجتمع^٦. وعندما يتم تحديد العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتباره منهجاً للعمل الشرطي، تكون الشرطة بحاجة إلى فهم مختلف للاحتياجات الأمنية للرجال والنساء والأطفال وأخذها بعين الاعتبار.

✓ قائمة بالأمور التي يجب على الشرطة المجتمعية مراعاتها عند التعامل مع النوع الاجتماعي:

✓ ضمان وجود الإرادة السياسية والدعم للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عند البدء في إعداد مبادرات الإصلاح.

✓ الالتزام بتوفير الموارد المالية - وإن كانت محدودة - لإظهار الالتزام المؤسسي بعمليات الإصلاح المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

✓ تحديد الأطراف المعنية أو "المناصرين" داخل الشرطة لتأييد وإظهار أهمية التعرف على احتياجات المجتمع ككل

إنشاء جهاز شرطة يمثل جميع فئات المجتمع ويتسم بنجاعته

- الحمل ورعاية الطفل
- التجهيزات والملابس
- التثبيت في العمل
- الترقيات

٤-٦ التقييم والمراجعة

يمكن أن يحدد التقييم والمراجعة بشأن عمليات الإدارة وصنع السياسة التحديات ونقاط البدء لزيادة معدل توظيف النساء في أجهزة الشرطة وتثبيتهن وتعزيز مكانتهن فيها. وكما يمكن أن تقوم الشرطة أو أية جهة محايدة مثل، محقق الشكاوى أو الوزارة المسؤولة عن الشرطة أو الأطراف المشاركة في عملية الإصلاح - كمنظمات المجتمع المدني - بهذه المراجعات أو التقييمات. وكخطوة أولى، يتعين أن تجمع هذه التقييمات أو المراجعات معلومات دقيقة، وخصوصاً معايير لتتبع تأثير عمليات الإصلاح. وفيما يلي مثال حول تقييم بيئة مكان العمل التي تناسب عمل النساء في أجهزة الشرطة، وهو يستند في جانب منه إلى تقييم تم إجراؤه في الولايات المتحدة.

انظر الدليل حول أثر النوع الاجتماعي في متابعة وتقييم القطاع الأمني

تقييم بيئة مكان العمل^٧

تشمل هذه الطريقة ما يلي:

- جمع المعلومات من خلال دراسات مسحية بدون بيان أسماء الأفراد من الذكور والإناث من مختلف المراتب.
- إجراء مقابلات ومشاورات مع أهم الجهات المعنية الداخلية (مثل مدير التجنيد والاختيار) والجهات المعنية الخارجية (مثل لجان الشرطة المدنية ومنظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية والرجالية ومجموعات السحاقيات ومثليي الجنس وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً).
- إجراء مراجعات للسياسات والإجراءات وعلى وجه التحديد تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي.
- فحص المعلومات الإحصائية مثل أرقام التجنيد والاختيار.

وينبغي جمع معلومات حول المناطق التي تواجه فيها الشرطيات عوائق تقليدية، بما في ذلك ما يلي:

- التجنيد والاختيار
- مؤسسات التدريب
- التحرش الجنسي
- نيل القبول من الأقران والمشرفين

٤-٧ تجنيد النساء في مؤسسة الشرطة

"في أفغانستان على سبيل المثال، يعتبر الوضع المتردي للشرطة، والصفة العسكرية التي تلازمها، من العوامل التي تثبط همة المرأة المؤهلة تأهيلاً منقطع النظير - مع التسليم بحقيقة الفصل بين الجنسين في أفغانستان - على التعامل مع قضايا الأسرة والقضايا الداخلية والتي يعتبر وجودها ضرورياً للتعامل مع المشتبه بهم من النساء اللاتي يتعرضن لمخاطر سوء المعاملة المتزايدة. وتشمل الجهود المبذولة لجذب مزيد من النساء إنشاء مبيت للإناث في أكاديمية كابول للشرطة وتدريب مساعدات الشرطيات منهن بشكل منتظم في منطقة بجلان، وذلك بالنسبة للنساء اللاتي ليس بإمكانهن العيش بعيداً عن أسرهن لفترات طويلة."^٨

مجموعة الأزمات الدولية^٨

كما يجب تحديث سياسات وإجراءات التجنيد لضمان جذبها لمجموعة كبيرة من الأفراد المؤهلين بمن فيهم أفراد المجموعات الأقل تمثيلاً، مثل المرأة والأقليات العرقية. كما تحتاج الشرطة إلى تحديد ماهية العوائق القائمة لجذب الأفراد من مجموعات محددة وكيفية تنقيح عمليات التجنيد. وكذلك تحتاج حملات التجنيد أن تكون سهلة الوصول ومفهومة بشكل واضح وأن تصل إلى المجموعات الأقل تمثيلاً وتتناول القضايا التي تهم المجتمعات المستهدفة.

ويعمل الوصف الوظيفي على توجيه عملية التجنيد. ولذلك فهناك خطوة لا بد من اتخاذها لضمان عملية تجنيد أكثر انفتاحاً لتحديث مسؤوليات الوظيفة لكي تعكس بدقة المهارات اللازمة في العمل الحديث الذي تؤديه الشرطة. وفيما يلي قائمة بالمهام المقترحة لتوجيه العملية.

إجراءات لزيادة معدلات التثبيت في العمل

- تحديد الأهداف أو نسب المشاركة في التدريب أو شغل المستويات الوظيفية.
- التأكد من أن التجهيزات والدعم اللوجستي يفي باحتياجات جميع الأفراد وعلى وجه التحديد المرافق الصحية وأماكن الإقامة والزي الموحد والمواد الأخرى اللازمة للشرطيات.
- إعداد برامج توجيهية مصممة لنشر الفائدة لدى كل فرد من الأفراد سواء كانوا مدنيين أم عسكريين من الذكور والإناث.^{٦٠}
- التأكد من إعداد سياسات خاصة بالرواتب والمزايا والمعاشات أو طرق المكافأة الأخرى التي تعتمد على المساواة بين الأفراد والشرطيات.
- تنفيذ السياسات وتقديم المبادرات للقضاء على التمييز والتحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته، بما في ذلك التدريب الإلزامي على مواجهة التحرش الجنسي ونشر الوعي بمسائل النوع الاجتماعي.
- تأسيس اتحادات للعمال بما في ذلك اتحاد للعاملات وذلك لتقديم الدعم إلى الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً والدفاع عن حقوقهم وكذلك اقتراح التحسينات على المسؤولين التنفيذيين في الشرطة وتوفير التدريب للأفراد والإسهام في الحد من مستويات التمييز والضغط التي تمارس عليهم بشأن بعض القضايا.
- التأكد من عدم الإفراط في تمثيل المجموعات المستهدفة في المستوى الأول أو في الوظائف الأقل مكانة وراتباً.
- إعداد برامج مكثفة للمجموعات المستهدفة بالتزامن مع التدريب اللازم.
- مراقبة معدلات التثبيت في العمل لتحديد العقبات أو المجالات التي لا تصل إليها المجموعات المستهدفة.
- التعريف ب كبار الأفراد (داخل أو خارج الشرطة) من بعض المجموعات المستهدفة والإعلان عنهم باعتبارهم نموذجاً يشهد على إمكانية الترقية في السلم الوظيفي.

٤-٩ الموارد البشرية

عملت سياسات وممارسات الموارد البشرية في الشرطة تقليدياً على التعامل مع احتياجات الرجال. وغالباً ما تركز السياسات التي تتعلق بساعات العمل والإجازات والمسائل الأخرى على الأفراد الرجال بما يوضح التزامهم من خلال العمل لساعات طويلة والعمل بالورديات، حيث كان من المفترض أن الأفراد الذكور لديهم زوجات ترعى الشؤون المنزلية وتعتني بالأطفال أو يعيشون بمفردهم أو مستقلين.

✓ قائمة بالمهام المطلوبة لتحديث الوصف الوظيفي:^{٦١}

- ✓ أن يعكس الوصف الوظيفي المسؤوليات التي يتوقع أن يقوم بها ضابط الشرطة.
 - ✓ أن يتم التعرف على مدخلات المجتمع عند تطوير الوصف الوظيفي.
 - ✓ أن تتم مراجعة الوصف الوظيفي على يد خبير قانوني لضمان صلته بالوظيفة.
 - ✓ أن يدل الوصف الوظيفي ويؤكد على الأنشطة التي يقوم بها المجتمع للمشاركة في النشاطات التي تنفذها الشرطة مع المسؤوليات الإضافية لتنفيذ القانون.
 - ✓ أن يؤكد الوصف الوظيفي على الخبرات والمهارات والصفات التالية:
 - القدرة على التواصل مع مختلف شرائح المجتمع.
 - معرفة بقيمة التنوع الثقافي.
 - القدرة على منع تصاعد أحداث العنف.
 - القدرة على تسوية النزاعات
 - القدرة على تنظيم العمل على نحو من التعاون مع فئات المجتمع الأخرى.
 - القدرة على التواصل مع مختلف تجمعات الأفراد.
 - القدرة على اقتراح الحلول وترتيب الأولويات بالنسبة - للجريمة ومشكلات الحياة اليومية داخل المجتمع.
 - القدرة على التفاهم مع من يتمسكون بقيم مختلفة.
 - القدرة على العمل بالتعاون مع الجهات الحكومية ووكالات تقديم الخدمات الاجتماعية الأخرى.
 - القدرة على تحديد الإجراءات الوقائية الكفيلة بمنع حدوث المشكلات وتحسين الأوضاع المعيشية في المجتمع.
 - القدرة على التعامل مع الأولويات المتعارضة.
- وفضلاً عما تقدم، يوضح الإطار رقم (٨) بعض المسائل التي يجب أخذها بعين الاعتبار خلال إجراءات تجنيد النساء والمجموعات الأقل تمثيلاً في قطاع الشرطة وتثبيتهم فيه.

٤-٨ تثبيت النساء في عملهن في قطاع الشرطة

ترتبط كفاءة حملات التجنيد المستهدفة بقدرة الشرطة على جذب متطوعين جدد. ونظراً للتكاليف الباهظة لعمل تلك الحملات، فإن المسؤولين التنفيذيين في الشرطة بحاجة إلى تحسين معدلات التثبيت في العمل وخاصة بالنسبة للنساء والمجموعات الأقل تمثيلاً.

الإطار رقم ٨	الإستراتيجيات اللازمة لتجنيد النساء في سلك الشرطة وتثبيتهن فيه	
حملة التجنيد	فريق التجنيد	معاهد التدريب
■ تقييم سياسات التجنيد ومعايير الاختيار بانتظام بهدف القضاء على المحاباة والتمييز في تجنيد النساء. ■ إعداد أهداف واستراتيجيات واضحة المعالم للتوظيف - ووفقا لخطة بكين: يجب أن تصل نسبة تمثيل المرأة إلى ٣٠٪. ■ تقديم مواد تراعي النوع الاجتماعي - وتشمل نشرات وملصقات إعلانات تصور قيام المرأة والرجل بمهام متنوعة. ■ توزيع معلومات عن فرص العمل في أماكن تجمع المرأة مثل محلات البقالة والنوادي الصحية وغيرها. ■ برامج تدريبية لمجموعات معينة للتأكد من تلبية متطلبات الدخول مثل التدريب البدني للنساء ■ عمل مسح للأفراد الحاليين من التجمعات المستهدفة لمعرفة كيف تم توظيفهم وما هو الشيء الأكثر رضا وجدوه في العمل كأفراد شرطة واستخدام تلك المعلومات في حملات التجنيد . ■ برامج تحفيزية لخدمة أفراد الشرطة الذي يعملون على جذب المتطوعين الجدد من المجتمعات المستهدفة. ■ خطط مشاركة جانبية لتشجيع الأفراد المؤهلين من المجموعات الأقل تمثيلا لشغل المناصب العليا. ■ حملات معلومات عامة تستهدف المجموعات الأقل تمثيلا بما في ذلك معارض المهن.	■ اختيار الأفراد الذين يتفهمون ويدعمون سياسات التجنيد الجديدة. ■ تدريب الأفراد على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتعددية. ■ ضمان أن فريق العمل يضم أفراد وشرطيات. ■ أن تسود علاقات الصداقة بين أعضاء الفريق وسهولة التحدث مع بعضهم البعض. ■ ضمان أن فريق العمل قادر على الإجابة على الأسئلة بشأن السياسات الملائمة. ■ ضم الأفراد من ذوي المهارات الملائمة من المجتمع ومن بين الإناث في لجان المقابلة الشخصية. ■ إعداد مجموعة من الأسئلة ونظام منح الدرجات للجنة المقابلة الشخصية تعكس الوصف الوظيفي الجديد وكذلك مراقبة أفراد الفريق لتحديد ما إذا كان أحد أفراد الفريق قد دأب على وضع درجات أقل لمجموعات معينة.	■ وجود مدربين رجالا ونساء. ■ التدريب المشترك للأفراد الجدد من الذكور والإناث. ■ التأكد من أن التدريب يتفق مع مسؤوليات الأسرة. ■ تخصيص تدريب للإناث فقط إذا كان ذلك ملائما من الناحية الثقافية. ■ وجود مرافق خاص للنساء في أماكن التدريب. ■ أن تعكس الاختبارات البدنية الواجبات الشرطية الفعلية - واختبار أفراد الشرطة الحاليين لتحديد معيار الأداء. ■ التأكد من عدم انعزال النساء في أماكن الإقامة مما يزيد من معدلات ترك الدراسة. ■ التركيز على بناء الثقة لدى الأفراد الجدد فيما يتعلق بكيفية التعامل مع المواجهات البدنية وليس مجرد القوة البدنية. ■ زيادة الثقة في مجالات التدريب غير المعتادة تقليديا لبعض المجموعات (مثل تدريب النساء على الأسلحة النارية). ■ البعد عن ثقافة "احتقرهم - افضحهم" والتي تعتمد الإهانة والمجافاة حيث قد تؤدي إلى التحرش الجنسي والخوف من التبليغ عن هذه الحوادث. ■ تشكيل لجان للتدريب لمراجعة جميع مواد التدريب والتأكد من أنها تراعي مسائل النوع الاجتماعي.

إجراءات لمضاعفة تجنيد النساء والموارد البشرية الصديقة للأسرة

- مرونة ساعات العمل بالنسبة للعمل في الوردية وخيارات الإجازات.
- إتاحة فرص العمل بنظام نصف دوام وتبادل الوظيفة للرجال والنساء.

وبانضمام النساء إلى قوة العمل، تم الاعتراض على هذه الافتراضات وبات من الضروري إجراء عمليات إصلاح لضمان ألا تكون سياسات الموارد البشرية قائمة على التمييز. ولن تكون عمليات المراجعة مفيدة للنساء فحسب، لكنها قد تعمل على تحسين التوازن بين العمل وممارسة الحياة للأفراد من الذكور، وكذلك ستزيد بدورها من مضاعفة فرص التثبيت في العمل والكفاءة.

ولن يتم التعامل معهم على أنهم أقل من الأفراد الجادين بما يؤثر على فرص التقدم والترقية في الوظيفة لديهم.

٤-١٠ الترقية

أظهر تحليل لكيفية توزيع المجموعات الأقل تمثيلاً، وخاصة المرأة، داخل مختلف المراتب في الشرطة، مدى النطاق الضيق للتغييرات التي حدثت. وأظهرت استمرار تمثيل المرأة بأعداد كبيرة في المناصب الأقل مرتبة. وفي هندوراس، تشكل المرأة ٦٪ تقريباً من أفراد الشرطة و ٢٪ فقط من المناصب العليا.^{٦٢}

إجراءات لزيادة فرص الترقية:^{٦٣}

■ إعداد معايير موضوعية غير قائمة على التمييز للترقي تشمل مكافآت لحل المشكلات، العمل مع المجتمع، والتوجيه نحو الخدمات الاجتماعية، وكذلك الحد من معايير التقييم

■ تحديد سياسات خاصة بفترة الحمل بوضوح تتسم بالمرونة والعدالة والأمان، بما في ذلك العمل الخفيف أو إجراء تعديلات على الواجبات الحالية.

■ منح إجازة كافية لرعاية الأسرة للآباء والأمهات.

■ توفير مرافق رعاية يومية داخل أو خارج موقع العمل.

■ توفير حضانات الأطفال.

■ تدريب على التغلب على الضغوط.

■ الحصول على الدعم النفسي.

■ توفير زي العمل الملائم، بما في ذلك الزي الخاص بالحمل.

وبالتعامل مع هذه المسائل، ترسل مؤسسة الشرطة رسالة قوية داخليا وخارجيا بأن مهنة تنفيذ القانون هي خيار مهني قابل للتطبيق للأمهات والآباء. وبالإضافة إلى تغيير السياسات، فإن مؤسسات الشرطة بحاجة إلى التأكيد على أن الأفراد الذي يتمتعون بمميزات تلك الخيارات لن يتم تهيمشهم

الإطار رقم ٩ زيادة نسبة تجنيد النساء للعمل في سلك الشرطة وتثبيتهن فيه في ولاية نيومكسيكو بالولايات المتحدة الأمريكية^{٦٤}

في إدارة شرطة ألبوكيرك، ولاية نيو ميكسيكو في الولايات المتحدة الأمريكية، تم إطلاق مشروع جديد يدعى "مشروع مكان عمل جديد للمرأة" تموله وزارة العمل الأمريكية وتديره جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم. وفي أقل من عام، أظهر المشروع نجاحا كبيرا في تجنيد الشرطيات وإيجاد بيئة عمل داعمة لهن. وهكذا، فقد تضاعفت حصة تجنيد النساء في الكلية بنسبة ١٠-٢٥٪ وتضاعفت فرص احتفاظ المرأة بوظيفتها بنسبة تعادل نسبة الرجال. وقد تضمن المشروع مبادرات بخصوص:

■ تقييم بيئة العمل: قامت به جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم، وشمل ذلك دراسات مسحية غافلة اسم أفراد الشرطة من الذكور والإناث وإجراء مقابلات مع أصحاب المصالح الهامة ومراجعات للسياسات والإجراءات وفحص المعلومات الإحصائية.

■ خطة العمل وفريق التنفيذ: وضعت جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم تقريرا وخطة عمل بناء على التحديد الذي أجرته وشكلت إدارة شرطة ألبوكيرك فريقا من الأفراد والشرطيات في مناصب قيادية ليكونوا مسؤولين عن التنفيذ.

■ التأكد من وجود الإرادة السياسية: أولت جميع القيادات في الإدارة اهتماما لتجنيد الشرطيات وتثبيتهن في عملهن.

■ التجنيد الفعال للمرأة: تم نشر ذلك عن طريق معرض المهن الشرطية، المرأة والتغطية الإعلامية لنشاطات الشرطة والمرأة: الإعلانات والملصقات والنشرات الإعلانية لإظهار صورة أفراد الشرطة من الإناث والأقليات، وقائمة التجنيد المستهدفة.

■ عملية الاختيار: استبدال لجنة المقابلة الشخصية بفيديو يصور حادثة تفاعلية دقيقة تقوم برصد ردات فعل المشارك بهدف الحد من التحيز ضد المرأة. ويتم ترتيب مجموعة طلبات الالتحاق بناء على معايير اختيار مكتوبة وتشارك الشرطيات في عملية الاختيار.

■ القضاء على التحرش الجنسي: أجريت دراسة مسحية مغفلة الاسم صممتها جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم وأدارتها إدارة شرطة ألبوكيرك، حيث أكدت على وجود سياسة لا تتهاون مع التحرش الجنسي وإجراء تدريب لمدة ٨ ساعات خاص بالشرطة المشرفين على القضاء على التحرش الجنسي.

■ تغيير الإجراءات التقليدية المعمول بها: طلبت إدارة شرطة ألبوكيرك من بعض الموردين تزويد زي رسمي وتجهيزات بمقاسات صغيرة تناسب المرأة، وقام معلمون للتربية البدنية بتعديل بعض نظم التدريب لمنع تعرض المتطوعات للإصابات البدنية المؤذية وتم البدء في إجراء دراسة حول المسائل المتعلقة برعاية الطفل.

ضمان إنشاء مؤسسات شرطية لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتنشر هذه الثقافة

٤-١١ قواعد وسياسات السلوك بشأن التمييز والتحرش والعنف

"أولاً: إذا لم يحترم الأفراد بعضهم البعض فمن الصعب أن نتوقع منهم احترام المجتمع متعدد الثقافات الذي يخدمونه"

المركز الوطني للمرأة والشرطة^{٦٤}

فهناك حاجة إلى إعداد سياسات وقواعد للسلوك واضحة المعالم باستخدام عملية تشاورية شاملة من أجل القضاء على التمييز الداخلي والتحرش والعنف وانتهاك حقوق الإنسان والمعاقبة عليه. كما ينبغي اتخاذ خطوات شاملة للحد من جميع أشكال انتهاك حقوق الإنسان التي ترتكب على يد أفراد الشرطة أو ضد أفراد الشرطة الآخرين والمدنيين والمعاقبة على ذلك، بما في ذلك تطوير السياسات الخاصة بالتحرش الجنسي.

✓ قائمة بالسياسات الكفيلة بالتعامل مع التحرش الجنسي:

✓ التأكيد على أن المؤسسة تدعم حقوق كل فرد في عدم التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل وأنها لا تقبل أي شكل من أشكال التحرش القائم على أساس النوع الاجتماعي أو الجنس أو العرق أو الميول الجنسية أو السن أو الإعاقة أو أي "اختلاف" آخر.

✓ التأكيد على أن يتحمل المخالفون مسؤولية تصرفات التحرش الجنسي التي تصدر عنهم وأن يتم تأديبهم على النحو المناسب.

✓ التأكيد على أن المشرفين والمديرين مسؤولون عن الحفاظ على مكان العمل خالياً من التحرش وأن يتحملون المسؤولية عن وقف التحرش والتبليغ عنه بالشكل المناسب.

✓ التأكيد على اعتبار الأفعال الانتقامية ضد الأفراد الذين يتقدمون بشكاوى من التحرش الجنسي كتصرفات تضاف إلى سوء السلوك ويتم التحقيق فيها والمعاقبة عليها وفقاً لذلك.

✓ التوضيح بأن القانون يحظر التحرش الجنسي.

✓ تعريف سلوك التحرش وتقديم أمثلة له يمكن فهمها بيسر وسهولة.

✓ إتباع الإجراءات الرسمية للنظر في شكاوى التحرش.

المنحازة إلى مجموعات معينة، فعلى سبيل المثال، استعمال الخبرة العسكرية والأقدمية كمعيار مفضل يؤدي إلى الإجحاف بالمرأة.

■ إعداد معايير لتقييم الأداء والتعيينات تتسم بالوضوح والشفافية والموضوعية وعمل مراجعات لتقييم الأداء الوظيفي بناءً على الوصف الوظيفي الذي تمت مراجعته ومتطلبات المهارة وليس على مفاهيم المهارة الشرطية التي عفا عليها الزمن (انظر الفصل ٤-٧ لمزيد من المعلومات حول الوصف الوظيفي ومتطلبات المهارة).

■ استخدام لجان مستقلة للمراجعة وكذلك لجان خارجية للمقابلة الشخصية للحد من التحيز الداخلي أو الترقيات من خلال "شبكة المعارف".

■ ضمان الحصول المتكافئ على التدريب الوظيفي للتقدم في العمل.

■ ضمان وصول الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً إلى المناصب التي تعتبر ذات قيمة للتقدم في العمل.

■ ضمان ألا تنظر لجان الترقيات إلى المناصب التي تشغلها الشرطيات تقليدياً على أنها أقل "قيمة" من حيث (العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإساءة معاملة الطفل والاعتداء الجنسي والعمل مع الأحداث) أو تفرض جزاءات على العاملين لنصف الوقت/الوقت المرن عند النظر في الترقيات.

■ مراقبة صارمة على تقييمات الشرطيات اللاتي اشتكين من التحرش الجنسي في السابق.

■ تشجيع الشرطيات ممن يشغلن المناصب القيادية على التحدث إلى اتحادات الشرطة النسائية فيما يتعلق بأهمية التقدم لنيل الترقيات.

■ مقارنة كيف يقيم المشرفون الشرطيات بالنسبة إلى الأفراد من الذكور وفتح أبواب التحقيق فيما إذا كان تقييم النساء يتسم بصفة مستمرة بالدونية.

■ إجراء دراسة مستقلة للنساء المؤهلات للترقية لتشكيل رؤية واضحة عن سبب النجاح/الفشل في التقدم.

٤-١٢ التدريب على مسائل النوع الاجتماعي

من أجل المساهمة في تغيير ممارسات الشرطة والثقافة المؤسسية، فهناك حاجة إلى التدريب على عمليات الإصلاح المؤسسية (السياسات والإجراءات) أو تنمية المهارات للتعامل مع بعض الجرائم المحددة (مثل العنف الأسري أو الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي) على جميع المستويات بدءاً من الدورات التمهيديّة وحتى الدورات التنشيطية. كما يتعين إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع مجالات التدريب ذات الصلة. وايضاً، يجب أن يشمل التدريب مناهج تعليمية متعمقة بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

انظر الدليل حول تدريب أفراد القطاع الأمني على مسائل النوع الاجتماعي

وتشمل موضوعات التدريب على النوع الاجتماعي ما يلي:

- معلومات عامة عن النوع الاجتماعي والتعددية
- قواعد وسياسات السلوك المؤسسية حول التمييز والتحرش الجنسي
- احترام ودعم حقوق الإنسان بما في ذلك حقوق المرأة
- بروتوكولات وممارسات حول:
 - العنف الأسري
 - الاغتصاب
 - الاعتداء الجنسي
 - المعاكسة
 - الاتجار بالبشر
 - العنف ضد مثليي الجنس
 - إساءة معاملة الطفل
- وسائل لعقد مقابلات مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

وانه من أجل اكتساب مهارات جديدة حول كيفية التعامل مع مختلف أنواع الجرائم، فإن التدريب بحاجة إلى توضيح العلاقة بين الممارسة والتطبيق. كما تساعد الأمثلة الدقيقة الأفراد والأفراد على فهم واجباتهم بشكل أفضل وما هو السلوك الشرطي المقبول في بعض المواقف.

- ✓ إجراءات عملية لتشجيع التدخل المبكر والنظر في شكاوى بيئة العمل العدائية، مثل برامج محقق الشكاوى.
- ✓ ضمان سرية الشكاوى لأقصى حد ممكن.
- ✓ وصف مستوى العقوبة التأديبية التي قد توقع في حالة انتهاك هذه السياسات.
- ✓ إنشاء آلية لتقديم الشكاوى مع التأكيد على توفير أماكن – متعددة لتقديمها مثل:
 - مشرف الإدارة
 - مكتب القائد
 - منسق التعددية المعين
 - قسم العلاقات الإنسانية التابع لجهة تنفيذ القانون
 - اللجنة التي تراقب جهة تنفيذ القانون
 - قسم العلاقات الإنسانية بالمؤسسة الشرطة المعنية
 - قسم العمل التابع للدولة المسؤول عن تنفيذ القوانين المناهضة للتمييز
- ✓ وضع جداول زمنية للتحقيق والنظر في شكاوى التحرش الجنسي
- ✓ التأكيد على أن يتم إخطار مقدمي الشكاوى بحقوقهم، اللوائح المحددة لتقديم الشكاوى والإحالات إلى الجهات الإدارية.
- ✓ الحصول على أسماء وأرقام هواتف الأفراد للاتصال بهم في حالة وجود أسئلة لدى المستخدم بشأن السياسة.
- وبمجرد تطوير سياسات وقواعد السلوك، ينبغي اتخاذ خطوات للتأكد من أن جميع أفراد الشرطة ومن يتفاعلون معهم على دراية بالسياسات والقواعد الجديدة:
- يمكن لرئيس جهاز الشرطة إصدار بيان بسياسة عدم التهاون للدلالة على الالتزام بالسياسة.
- إطلاق ونشر حملات زيادة التوعية للعامة من خلال هيئات الرقابة المدنية أو مؤسسات المجتمع المدني.
- إعداد آلية لمراقبة انتهاكات السياسة والتبليغ عنها (مثل إنشاء خطوط ساخنة أو عمليات التبليغ دون الحاجة لذكر الاسم).
- نشر وتوزيع السياسة على أقسام الشرطة.
- تقديم تدريب على السياسة لخدمة الأفراد والمتطوعين وإدراج معلومات بشأن السياسة في برامج التدريب للأفراد الجدد.

٤-١٣ الرقابة المدنية

من المتعارف عليه أنه بإشراك المجتمع المدني والتعاون والشراكة معه، وكذلك مع المجتمعات المحلية، فإنه يمكن المساعدة في عملية الإصلاح وإعادة صياغة العلاقات التقليدية بين المجتمع المدني والشرطة^{٦٧} والتي تتسم بانعدام الثقة والخوف فيها بسبب بعض الممارسات التي تسود فيها. وبإعداد آليات مدنية للرقابة، فإنه يمكن زيادة ثقة الجمهور وإنشاء آليات رسمية تشكل ملاذاً للأفراد والمجتمعات. وفي أية آلية رقابية يتم إنشاؤها تكون الأولوية للتمثيل المتكافئ من المجموعات الأقل تمثيلاً، بما فيها المرأة.

وتشمل أشكال الرقابة المدنية ما يلي:^{٦٨}

■ **لجنة ارتباط الشرطة على المستوى الوطني:** تضم ممثلين من المجتمع المدني، مثل ممثلي المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية وأوساط المثقفين والمحامين ونشطاء حقوق الإنسان لتقديم المشورة للشرطة بشأن احتياجات المجتمع.

■ **لجان ارتباط على المستوى المحلي:** مثل الحكومات المحلية وممثلي الشرطة ومجموعات المجتمع المدني التي تحدد المسائل الأمنية المحلية، وخاصة تلك التي تؤدي إلى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز، وأن يتم تبليغ هذه الاتجاهات إلى الشرطة للمساعدة في إعداد خطة عمل إصلاحية في ضوء ذلك.

■ **محقق شكاوى مستقل للشرطة:** ويعين للتحقيق في الحالات الخطيرة لسوء المعاملة من جانب الشرطة بما في ذلك حالات الوفيات أثناء الاحتجاز والاستخدام المفرط للقوة.

! إرشادات حول مساندة الرقابة المدنية

■ عقد دورات تدريب مشتركة بين الشرطة والأفراد المشاركين في آليات الرقابة المدنية لزيادة مستويات الخبرة واحترام كل شريك لدور شريكه.

■ إدراج طرق للمراقبة والاحتفاظ بالسجلات وكتابة التقارير ووسائل الاتصال والمهارات المؤسسية الأساسية في الدورات التدريبية لضمان جمع المعلومات بشكل صحيح والاستفادة منها في عملية صنع القرار.

■ تدريب مجموعات المجتمع والحكومات المحلية على الأدوار المنوطة بها وبناء وعيها وقدراتها لمراقبة الشرطة وتقديم المعلومات إليها على الوجه الصحيح.

■ زيادة الوعي داخل المجتمع بشأن المسائل القانونية وحقوق الإنسان بما في ذلك كيفية تقديم الشكاوى فيما يخص الشرطة.

■ التأكد من الإرادة السياسية داخل المجتمع والشرطة (تأسيس روابط قوية والعمل بالتعاون الوثيق مع قادة

في هندوراس، ساهم صندوق الأمم المتحدة للسكان في تدريب أفراد الشرطة على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وعلى مساعدة ضحايا العنف الأسري. وقد تركز التدريب على التعامل مع حالات العنف الأسري والتأكد فهم الأفراد لخطورة هذه الجرائم. كما ركز في بعض الحالات على الحاجة إلى توفير الحماية^{٦٩}. ويقول أوسكار ريبز، منسق برنامج التدريب على العنف الأسري في هندوراس: "في بادئ الأمر كان هناك قدر من المعارضة من جانب الرؤساء في مؤسسات التعليم الشرطية، ولكننا نجحنا في إقناعهم بأن هذه مسألة مهمة وهم الآن أقوى حلفاءنا."

! إرشادات حول إخضاع أفراد الشرطة لتدريب ناجع وفعال

التدريب من أجل الإصلاح المؤسسي

■ بدء جلسات التدريب بكلمة افتتاحية لأحد كبار الأفراد ممن يمكنهم توضيح أهمية الموضوعات المطروحة للنقاش والتأكيد على الالتزام بالإصلاح المؤسسي.

■ ينبغي تضمين مسائل حقوق الإنسان في جميع جوانب تدريب الشرطة ولا يجب اعتباره موضعاً منفصلاً.

التعامل مع الجرائم بطريقة غير قائمة على التمييز:

■ استخدام أساليب التدريب التشاركية عن طريق إدراج خبرة أفراد الشرطة وأفكارهم المسبقة من أجل توضيح المسائل الواقعية وكيفية التعامل معها.

■ العمل على تقديم أمثلة عملية للمهارات والسلوكيات اللازمة عند التعامل مع أفراد المجتمع ليتمكن أفراد الشرطة من ترجمة السياسات إلى واقع عملي. كما يجب دعوة الأفراد الذين شاركوا في التحقيقات ذات الطبيعة الخاصة للمساعدة مع الأمثلة.

■ إشراك منظمات المجتمع بما فيها المنظمات النسائية في الدورات التدريبية مع تقديم أمثلة وعرض مختلف وجهات النظر.

■ التأكد من أن فريق التدريب يضم أفراداً من الرجال والنساء ممن لديهم معرفة بالقوانين المحلية والدولية وبالسياسات والإجراءات الجديدة التي يجري تنفيذها.

■ تطوير مناهج التدريب للتعامل مع الجرائم ذات الطبيعة الخاصة وكذلك المهارات العملية للنظر والتحقيق في الشكاوى على وجه المساواة.

■ تضمين دورات تخص الأدوات والمنتدين الشرعيين للتعامل مع جرائم محددة، إضافة إلى المهارات العملية لتسيير وفحص الشكاوى بإنصاف.

■ تدريب الأفراد والشرطيات على كيفية التعامل مع جميع أنواع الجرائم وعلى وجه التحديد العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

وتتعرض النساء والرجال والأطفال أثناء النزاع للإذلال والتصرفات العدوانية العنيفة. وفي المجتمعات التي تمر بمرحلة ما بعد النزاع، ترتفع بشكل ملحوظ حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف العائلي. فمثلاً، في سريلانكا، هناك روايات عديدة عن المقاتلين القدامى الذين عادوا إلى الديار وكيف أنهم ألحقوا الأذى بزوجاتهم بطريقة مماثلة لتلك التي كانت قد مرت بها النساء خلال الحرب^{٧٠}. وقد ساهم التواجد المتزايد للسلاح في المنازل في زيادة حدة أشكال العنف المنزلي: حيث تعتبر النساء تواجد السلاح في المنازل تهديداً وليس شكلاً من أشكال الحماية.

ومن الملاحظ أنه توجد فرصة متاحة في البيئات في مرحلة ما بعد النزاع لمعالجة إصلاح الشرطة من منظور النوع الاجتماعي، فمع ارتفاع حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والانتهاكات واسعة النطاق لحقوق الإنسان ضد الرجال والنساء والأطفال، تعتبر الشرطة من أكبر المؤسسات المحتاجة لإعادة بناء وتطوير.

التحديات التي تواجه الاستجابة للنوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح الشرطة

- قوات الشرطة الوطنية ليست وحدها المتورطة في عمليات الشرطة، فإن الدول الضعيفة كثيراً ما يكون لديها أجهزة أمنية متعددة يتم تطويرها وهي تحتاج إلى تناولها في إطار الجهود الإصلاحية المطروحة في القطاع الأمني.
- غالباً ما تضم قوات الأمن رجال شرطة من مرتكبي جرائم العنف، بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي ضد أعضاء المجتمع.
- غالباً ما تعمل الشرطة الوطنية في ظروف سيئة، حيث تفتقر إلى التجهيزات إلى جانب ضعف الرواتب، في حين يتوقع منهم القيام بأعمالهم المنوطة بهم. وهذا غالباً ما يؤدي إلى تفشي الفساد والإحجام عن تنفيذ أولويات عمليات الإصلاح أو المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي^{٧١}.
- تتراجع عملية الالتزام بالاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي نظراً للزيادة في معدلات الجريمة وعودة قوات الشرطة إلى الممارسات القمعية للتصدي للجريمة، وهذا يضر بمصالح بعض فئات المجتمع^{٧٢}.
- غالباً ما ترتب مؤسسات الشرطة في منظمات المجتمع المدني وتحجم عن العمل معها، مما يؤدي إلى وضع عقبات أمام منظمات المجتمع المدني للمشاركة في عمليات الإصلاح^{٧٣}.

! فرص وإرشادات حول إجراءات إصلاح الشرطة والتي تراعي مسائل النوع الاجتماعي

وفي ما يلي قائمة غير معقدة تبين الفرص والإرشادات التي يمكن الاسترشاد بها عند البدء في إصلاح جهاز الشرطة في الدولة في المراحل التي تتلو النزاعات:

المجتمع، المنظمات الرئيسية، والمسؤولين التنفيذيين في الشرطة والإدارة العليا في تطوير وتعزيز آليات الرقابة المدنية) لزيادة إمكانية عمل آليات الرقابة المدنية بفاعلية.

- إجراء أبحاث بشأن الشرطة ونشر النتائج على الجمهور.
- نشر نتائج الرقابة على أوسع نطاق للمجتمع، وإذا اقتضت الضرورة عبر الراديو أو المسرح أو غيره، لكي تصل إلى التجمعات التي تجهل القراءة والكتابة.

٥ إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة في سياقات محددة

يتناول الفصل التالي التحديات والفرص الإرشادات التي تفيد منها الدول التي شهدت نزاعات فيها والدول النامية والدول في المراحل الانتقالية والدول المتقدمة. وبالنظر إلى أن الشواهد الواقعية لا تخضع للتصنيف اليسير، يطرح هذا الفصل نظرة عامة والتي من الضروري أن تكون ملائمة لكل سياق محدد.

٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات

"تعد الجهود المبذولة من أجل انخراط مزيد من النساء في قوة الشرطة الوطنية في هايتي مهمة للغاية، ليس فقط من حيث تأثيرها على أداء الشرطة ونظرة السكان إليها، ولكن أيضاً لأنه يشير إلى أن إدراج العنصر النسائي في الشرطة الوطنية سيلقي الضوء على مشاركة المرأة في الأدوار غير التقليدية كعنصر فاعل وكأداة للتغيير في هايتي".

نادين بوتشجرال - كبير مستشاري النوع في بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام في هايتي^{٦٩}

وعادة ما تنتشر التهديدات الأمنية في الدول التي تمر في المراحل اللاحقة للنزاعات انتشاراً واسعاً، وغالباً ما يكون ذلك مصحوباً بزيادة في بعض أشكال العنف جنباً إلى جنب مع تدمير واسع للمؤسسات السياسية. وغالباً ما ترتكب قوات الأمن المشاركة في هذه النزاعات انتهاكات لحقوق الإنسان ضد السكان ومن ثم تنعدم الثقة فيهم تماماً. وقد يكون هناك إغراءات بالاستمرار في استخدام الشرطة باعتبارها أداة من أدوات القمع في مرحلة ما بعد النزاع بسبب انعدام الأمن سواء من جانب القوى السياسية أو الشرطة ذاتها. وغالباً ما تكون هناك حاجة إلى إصلاح شامل، بما في ذلك إصلاح القوانين التي تحكم تصرفات قوات الأمن وكيفية التعامل مع الجريمة وتصرفات المواطنين وكيفية تحديد ماهية الجريمة.

إطار عمليات حفظ السلام. وقد تلقت الشرطة الوطنية في ليبيريا ثلاثة أضعاف العدد المعتاد من المتقدمات للعمل في الشهر الذي تلى عملية الانتشار.^{٧٥}

يعتبر التأييد الدولي لعمليات حفظ السلام فرصة فريدة من نوعها للدلالة على أهمية تعيين المرأة والجماعات الأقل تمثيلاً في أجهزة الشرطة وبناء القدرات في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وبخاصة عندما تخصص الجهات المانحة الدعم المالي لمراجعة سياسات التجنيد لضمان إمكانية تلبية الفئات المستهدفة لشروط التجنيد وأن الوحدات المتخصصة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مجهزة تجهيزاً كاملاً.

وفي ليبيريا، قامت الأمم المتحدة والحكومة الليبيرية بتأسيس برنامج لدعم تعليم الإناث للالتحاق بالعمل في الشرطة الوطنية الليبيرية. ويهدف البرنامج السريع إلى رفع المستوى التعليمي للمرأة المهتمة حتى مستوى التخرج من التعليم الثانوي، وذلك لكي يتسنى لها التأهل للتوظيف في الشرطة الوطنية الليبيرية. وقد وجه الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة "آلان دوس" خطابه للشابات في ليبيريا عند إطلاق البرنامج قائلاً: "إن ذلك العمل لا يعد فرصة لتعزيز التعليم فحسب، بل إذا اجتزمت الاختبار بنجاح فمن الممكن الانضمام إلى صفوف قوات الشرطة المحلية الليبيرية والمساعدة في إحداث تغيير في ليبيريا، وبخاصة فيما يتعلق بالنساء في هذا البلد."^{٧٦}

التحري

يقصد بالتحريات عملية إجراء تحري حول الأفراد الراغبين في العمل كضابط شرطة، وهي تركز على تحديد مدى ملاءمة هذا الفرد وضمان أن المتقدمين ليس لهم تاريخ في العنف أو الجرائم الخطيرة.^{٧٧} ويعتبر إجراء التحري في المراحل اللاحقة للنزاعات وسيلة هامة لاستبعاد الأفراد الذين يثبت مشاركتهم في الجرائم المرتكبة ضد المجتمع، بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو عند ضم المقاتلين القدامى إلى هيكل الشرطة الجديد. وعلى الرغم من طول وصعوبة تلك العملية، حيث نادراً ما تتوافر معلومات موثوقة بها أو كشف يمكن الاستبعاد على أساسها، إلا أن التحري يعتبر خطوة هامة في استعادة أو بناء ثقة المجتمع في جهاز الشرطة.^{٧٨}

! إرشادات حول التحري^{٧٩}

- يجب أن يتم التحري باستقلالية.
- إنشاء وحدة فعالة يمكن الاعتماد عليها للتحري.
- يتعين على جميع الأفراد الخضوع لعملية التحري.
- تأسيس العملية على أساس من الشفافية، لفتح المجال امام الجمهور للإطلاع على المعلومات وبالتالي تشجيع الجمهور على المزيد من المشاركة.

■ يمكن أن يؤثر الاهتمام الدولي والدعم المالي على عملية الإصلاح مما يشجع على الاستجابة لاحتياجات الرجل والمرأة على حد سواء، فعلى سبيل المثال، من الممكن أن يمثل قوات الشرطة الدولية المدنية نموذج يحتذى به بالنسبة للقوات المحلية.

■ يمنح تغيير ادوار النوع الاجتماعي والبنية الاجتماعية مساحة لمزيد من النساء للنظر إلى العمل في الشرطة كفرصة للمحترفين.

■ يمكن توظيف المرأة التي تتمتع بمهارات متميزة وفهم لقضايا السلام والنزاع، بما فيهن المقاتلات السابقات، في منظمات الشرطة الجديدة.

■ عمل تحريات للتأكد من أن التعيينات الجديدة وأفراد الشرطة ليس لديهم تاريخ سابق من العنف أو الجرائم الخطيرة، خصوصاً عند ضم المقاتلين القدامى إلى صفوف جهاز الشرطة الجديد.

■ الإقرار بحجم وخطورة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتباره تهديداً خطيراً للأمن، وتفعيل التدابير المناسبة، بما في ذلك برامج تدريب جميع العاملين، وإنشاء وحدات متخصصة للتعامل مع العنف الذي يستند إلى النوع الاجتماعي.

■ العمل بشكل وثيق مع الأطراف المحلية والدولية المهتمة بقضايا النوع الاجتماعي في سياق محدد للتأكد من أن العمليات والبرامج المعدة تلبى احتياجات جميع شرائح المجتمع.

الشرطة المدنية في عمليات حفظ السلام

أتاحت بعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي وحلف الناتو ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والاتحاد الأوروبي، بالتعاون مع عناصر الشرطة من المدنيين، الفرصة أمام قوات الشرطة لكي تكون مثلاً يحتذى به والعمل كمستشارين وموجهين للسكان المحليين أثناء أدائهم الواجبات الشرطية المحددة من خلال البعثة.

■ في جنوب أفريقيا، ضمت بعثة مراقبي الأمم المتحدة رجال ونساء من خلفيات عرقية متنوعة تحت قيادة سيدة سمراء تدعى أنجيلا كينج حيث كان ٤٦٪ من مراقبيها من النساء الأمر الذي بعث برسالة قوية خاصة للنساء في جنوب أفريقيا.^{٧٤}

■ وفي سيراليون، عكس وجود شرطيات في بعثة الأمم المتحدة أن المرأة قادرة على العمل كشرطية وأن لها دور رئيسي تلعبه في تطوير قوات الشرطة الجديدة إلى جانب أنه يجب أن تنال احترام زملائها في العمل من أفراد الشرطة.

■ وفي ليبيريا، اكتسبت أول وحدة من الشرطة النسائية التي انتشرت في الهند اهتماماً دولياً، وهي تعكس مختلف الأدوار التي يمكن أن تلعبها الشرطيات وكذا قدراتهن في

الإطار رقم ١٠ وحدات دعم الأسرة في سيراليون

على مدار عقد من الزمان عانت سيراليون من النزاعات واستخدام العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كإستراتيجية للحرب، حيث تعرضت فيه النساء والفتيات للاختطاف والاستغلال والاعتداء والتشويه والتعذيب، بالإضافة إلى جرائم الحرب. وأشارت دراسة أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠ إلى أن ٧٠٪ من النساء اللاتي أجريت معهن المقابلة قد صرحن بأنهن تعرضن للضرب من شركائهن الذكور، فضلا عن أن ٥٠٪ منهن قد أجبرن على الاتصال الجنسي.

ونظراً لأن ثقافة السرية قد بدأت في الانحسار، فإن هناك إقراراً متزايداً بأنه يتعين على الضحايا التوجه للشرطة للإبلاغ عن الجرائم، مع توفير الحماية لهن في ملاجئ مؤقتة والحصول على الخدمات الطبية والنفسية والمساعدة القانونية^{٨٥}، إلا أن مواقف الشرطة نحو ضحايا حوادث العنف الجنسي لم تكن داعمة، مما أدى إلى إحجام النساء عن تقديم بلاغات إلى الشرطة عن الجرائم التي تعرضن لها. وكبادرة حسن نية من الحكومة تجاه هذا الموضوع، قامت الحكومة بإنشاء أول وحدة لدعم الأسرة في عام ٢٠٠١م، وذلك للتعامل مع الاعتداء الجنسي وإساءة معاملة الأطفال.^{٨٦} هذا بالإضافة إلى عمل تدريب لأفراد الشرطة حول كيفية التعامل مع العنف الأسري والجنسي.

العمل المشترك

- مذكرة التفاهم المبرمة بين وحدة دعم الأسرة في الشرطة ووزارة الخدمة الاجتماعية وشؤون النوع الاجتماعي والأطفال أتاحت لهم العمل معاً لمراقبة ومتابعة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإساءة إلى الأطفال والتبليغ عنه.^{٨٧}
- الاعتراف بالمنظمات الدولية والاتفاق معها على العمل معاً من أجل التأكد من تقديم الخدمات بفاعلية وكفاءة. وقد دعم صندوق اليونيسيف تدريباً لتحسين التحقيق في الإساءة الأسرية. كما أن لجنة الغوث الدولية ومنظمة التعاون الدولية الإيطالية ومنظمة الشؤون الإنسانية الدولية بأيرلندا عملت بالتعاون مع وحدات دعم الأسرة لتقديم الاستشارات النفسية وخدمات التدريب وأماكن إيواء مؤقتة وآمنة.^{٨٨}

الخدمات التي تقدمها وحدات دعم الأسرة

- تدريب النساء اللائي تعرضن للإساءة على مهارات جديدة.
- تقديم الدعم المالي للنساء اللاتي أصبحن بلا مأوى بعد قصف منازلهن.
- حملات وأنشطة زيادة الوعي في ربوع البلاد من أجل تشجيع النساء على التبليغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- توفير خط ساخن لمساعدة النساء.

النتائج

- بحلول عام ٢٠٠٥ كانت هناك ١٩ وحدة لدعم الأسرة داخل وحدات قيادة قوات الشرطة المحلية.
- فيما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ كانت هناك ٢١ حالة إدانة مع السجن مدة تراوحت ما بين ٦ أشهر إلى ١٢ شهر.^{٨٩}
- وبحلول عام ٢٠٠٥ تم تدريب ١٠٥ موظفاً (بما فيهم رجال الشرطة والأخصائيين الاجتماعيين) على نشر الوعي وحقوق الإنسان ووسائل الإعلام ومهارات الاتصال وحفظ السجلات والتحقيق في الاعتداءات الجنسية والتحقيقات المشتركة بين الشرطة والأخصائيين الاجتماعيين في الجرائم الجنسية.^{٩٠}

التحديات

- ولا تزال هناك أدلة تشير إلى أن النساء اللائي تم تشجيعهن على التبليغ عن حالاتهن في وحدات دعم الأسرة قد وجدن أن أفراد الشرطة يترددون في التدخل في مسائل الاعتداء الأسري ما لم يصل الأمر إلى صورة خطيرة، كأن يكون هناك تشويه أو جروح أو إعاقات.^{٩١}

وحدات الشرطة المختصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

" بطبيعة الحال، لن تروي المرأة لرجل أنها تعرضت لحادث اغتصاب من عصابة مكونة من خمسة عشر رجلاً، ففي بعض الأحيان تمكنت النساء المحليات من التحدث عن أشياء من هذا القبيل مع النساء اللاتي يعملن ضمن بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جنوب أفريقيا.^{٨١}"

هانا يلما - عضو بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جنوب أفريقيا^{٨٢}

عادة ما ينتشر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بصورة كبيرة في البيئات التي تعاني من النزاع، وحتى بعد انتهاء النزاع، وهو الأمر الذي دعا العديد من الدول إلى تأسيس وحدات متخصصة مهمتها تشجيع المواطنين على التبليغ عن الشكاوى ومن ثم متابعة هذه الشكاوى بصفة شاملة. وغالباً ما يعمل في هذه الوحدات شرطيّات وأخصائيات اجتماعيات ممن تدربن جيداً على التعامل مع القضايا المتعلقة بالأسرة وحماية الطفل^{٨٤}. وتشكل المعرفة الوثيقة بالموضوع مدخلاً مهماً يساعد الضحايا على تجاوز الصدمة والحصول على الدعم من أجل الشفاء التام من آثار تلك الجريمة. ففي سيراليون زاد معدل التبليغ عن الحوادث نظراً لجهود تلك الوحدات وزيادة الوعي فيما يتعلق بحقوق المرأة، وكذلك بسبب توافر الخدمات الخاصة بالتبليغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (انظر الإطار رقم ١٠ أعلاه). وعلى الرغم من النجاح الذي تم إحرازه إلا أنه ما زالت هناك تحديات تتطلب عناية مستمرة (انظر الفصل ٤-٤).

٥-٢ الدول في المراحل الانتقالية

الدول في مرحلة التحول هي تلك الدول التي تتحول من نظام سياسي إلى آخر ولكن دون حدوث عنف داخلي لفترة زمنية طويلة، ففي دول وسط وشرق أوروبا كان هناك تحول من الشيوعية إلى مرحلة ما بعد الشيوعية. وفي ظل الاقتصاديات المغلقة لدول وسط وشرق أوروبا ارتبط جهاز الشرطة بالقيادة السياسية ومؤسسات الدولة، حيث طغت الصبغة السياسية على مهام الشرطة أو المليشيات. ونظراً للتسلط الشديد لهذه الأنظمة فقد كانت مساحة الاستقلالية لدى أفراد الشرطة محدودة جداً، وكانت مهمتهم تعزيز مثاليات السلطات السياسية.^{٩٢}

التحديات التي تواجه عملية إصلاح الشرطة المتجاربة مع النوع الاجتماعي

بمجرد حصول أوكرانيا على استقلالها في عام ١٩٩١ شرعت في عمليات إصلاح في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.^{٩٣} وتم استهداف قوات الشرطة في عمليات

- يتم دراسة مستوى الأدلة بعناية، وإذا كانت متطلبات عبء الإثبات مرتفعة جداً، فربما يتم إدراج مرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان في قوة الشرطة.
- استبعاد الأفراد ممن لهم تاريخ في ارتكاب العنف الأسري أو الإساءة للأطفال والتحرش الجنسي والسلوك العنيف أو أي نوع من أنواع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.^{٨٠}
- تطبيق فترة اختبار لأفراد الشرطة.
- إقالة أفراد الشرطة في حالة توافر معلومات موثوقة بها عن ممارسات سابقة أو حالة للانتهاكات.
- مشاركة منظمات المجتمع في عمليات التحريات نظراً لمعرفتهم الوثيقة بكل أعضاء المجتمع.

تجنيد النساء

تساهم عملية دمج النساء في أجهزة الشرطة الخاضعة لإصلاحات جديدة، بما في ذلك المقاتلات السابقات، في إضفاء الشرعية وزيادة فاعلية الشرطة، حيث يتوافر عادة لدى المقاتلات السابقات مهارات ومعارف جديدة فيما يتعلق بالقضايا الأمنية.^{٨١} كما أنهن أكثر تفهماً للأشياء التي تعوق التحاق النساء بالشرطة، وهذا من شأنه أن يساهم في تحديد وتنفيذ استراتيجيات تجنيد العنصر النسائي للشرطة.

التساؤلات المطروحة لتشجيع تجنيد النساء^{٨٢}

- هل هناك التزام من السلطات على المستوى السياسي وكبار مسؤولي الشرطة للتأكد من توظيف النساء وتثبيتهن في وظائفهن؟
- هل هناك جهد فعال لتجنيد وتدريب المقاتلات السابقات من النساء للحصول على مناصب في أجهزة الشرطة؟
- هل تتوفر الخدمات النفسية والاجتماعية للنساء ممن يعملن كشرطيّات أو هؤلاء اللاتي عايشن الصدمة التي تعرضن لها مرة أخرى عند التعامل مع الشكاوى الجنائية؟
- هل تمت مراجعة معايير الاختيار الأساسية، مثل متطلبات التعليم للتأكد من أنه لم يتم استبعاد النساء من التجنيد بصورة مجحفة؟
- هل تم تنفيذ البرامج التأهيلية للتأكد من أن النساء يستوفين المعايير الأساسية؟

التحديات التي تواجه عملية إصلاح الشرطة المتجوبة مع النوع الاجتماعي

- المعارضة العامة لتناول المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مثل الحقوق المتساوية والتجنيد.
- على الرغم من وجود التشريع الخاص بحقوق الإنسان ومساواة المرأة، فإن الحصول على هذه الحقوق غالباً ما يتعقد بسبب قوانين الدولة المتعلقة بهذا الموضوع، وكذلك التشريعات الدينية والقوانين التقليدية التي عادة ما تحد من تنفيذ الإصلاحات التشريعية.^{٩٥}
- غالباً ما تتغاضى قوات الأمن عن الاعتداءات القائمة على النوع الاجتماعي بدلاً من منعها.^{٩٦}
- الاتجاهات السلبية على المستويات الوظيفية المتنوعة تجاه التركيز على عمليات الإصلاح المتعلقة بالنوع الاجتماعي نظراً للافتقار إلى الموارد الرئيسية كتوافر الأقلام والأوراق والشعور بأن هناك قضايا أخرى ملحة لا بد من تناولها.^{٩٧}
- افتقار القيادة للإمكانات والالتزام بدعم وتنفيذ تغيير فعلى فيما يتعلق بعمليات الإصلاح المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

! فرص وإرشادات لإصلاحات الشرطة المتجوبة مع النوع الاجتماعي

- أصبحت الحركات المدنية وبخاصة تلك المتعلقة بالمجموعات الأقل تمثيلاً والنساء أكثر قوة في المجتمع وزاد وعيها بحقوقها الإنسانية وهم يدعون إلى إجراء تغيير في الهياكل الوطنية ومن الممكن قيامهم بدعوة ودعم عمليات الإصلاح المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- زيادة فرص الحصول على تعليم لقطاعات المجتمع المختلفة، بما فيها النساء، يعتبر شرط من شروط التأهل للعمل كضابط شرطة.
- التأكد من أن عملية التقدم بطلب العمل غير مكلفة بدرجة كبيرة من أجل زيادة قدرة الأفراد محدودي الدخل على التقدم.

٥-٤ الدول المتقدمة

في سياق الدول المتقدمة، تركز عمليات إصلاح الشرطة عادة على زيادة الحد الأقصى لفاعلية الشرطة وكفاءة استجابتها لاحتياجات المجتمع. ففي دول متقدمة، مثل كندا والولايات المتحدة وكثير من دول أوروبا، تأثرت بفقد ثقة الشعوب في أعقاب الفضائح الخاصة بالفساد في أجهزة الشرطة وسوء استغلال السلطة والوحشية ووجود قضايا خاصة بالإساءة الجنسية والتحرش في أجهزة الشرطة.^{٩٨} وهو الأمر الذي أدى إلى انطلاق دعاوى تطالب الشرطة بأن تكون ممثلة فعلية

الإصلاح، بما في ذلك دمج النساء في العمل كمحاولة للتغلب على السمعة السيئة والمستويات المرتفعة من الفساد إلى جانب انعدام الثقة بين الشرطة والمجتمع. وتعكس هذه الحالة بعضاً من التحديات التي تواجه الدول في المراحل الانتقالية فيما يتعلق بأثر النوع الاجتماعي في إصلاح الشرطة والتي تتضمن ما يلي:

- بقاء الطبقة الحاكمة السابقة كما هي في السلطة مما قد ينتج عنه معارضة كبيرة للتغيير.
- تحكم المحسوبية في عمليات الترقية عادة ما يقف حائلاً أمام النساء، فنادر ما تترقى لرتب أعلى من رتبة رقيب أو عقيد.
- نظام الحصص غير الرسمية لتحديد عدد النساء اللاتي يعملن في الشرطة، حيث تلقت المؤسسات التدريبية في أوكرانيا تعليمات من وزارة الداخلية بأن يكون عدد النساء المتلحقات بها أقل من ١٠٪ سنوياً. كما شجعت القيادات العليا على أن لا يتعدى هذا ٨٪.
- إجماع المنظمات غير الحكومية ومجموعات العمل المجتمعية عن الاتصال بممثلي الشرطة والحكومة لمناقشة عمليات الإصلاح نظراً لانعدام الثقة.^{٩٩}

! فرص وإرشادات لإصلاحات الشرطة المتجوبة مع النوع الاجتماعي

- التحولات الثقافية في أدوار النوع الاجتماعي في المجتمع الكبير والذي يتطلب تغيير في الآليات المؤسسية.
- تطوير خطة عمل مستمرة تركز على عمليات الإصلاح قصيرة وطويلة المدى للتأكد من إحراز مكاسب فورية جنباً إلى جنب مع الإصلاح المؤسسي الأوسع.
- تكوين جهة مستقلة مهمتها مراقبة عمليات الاختيار وخفض احتمال وجود محسوبية.

٥-٣ الدول النامية

في الدول النامية، وعلى الرغم من أنه ليس من الضروري التحول من نظام سياسي إلى آخر، إلا أن الشرطة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باحتياجات الحكومة وليس الشعب. وغالباً ما تركز برامج الإصلاح على الانتقال من مؤسسات الشرطة القائمة على الأسلوب الاستعماري أو الحربي إلى مؤسسات شرطية أكثر ديموقراطية تهدف إلى خدمة وحماية المجتمع. هذا بالإضافة إلى أن الدول النامية تعاني من مستويات مرتفعة من الفقر والفرص الاقتصادية المحدودة والافتقار إلى البنية الأساسية وضعف المؤسسات الوطنية مما يؤدي بالنتيجة إلى التأثير على أجهزة الشرطة.

للشعب الذي تخدمه، مع التركيز على خدمات الشرطة الوقائية وأعمال الشرطة في المحيط، حيث تخضع أجهزة الشرطة للمساءلة عن أفعالها.

التحديات التي تواجه عملية إصلاح الشرطة المتجاربة مع النوع الاجتماعي

- على الرغم من أن هناك العديد من الحملات إلا أن عدد الأشخاص المشاركين من المجموعات الأقل تمثيلاً ما زال قليلاً وهؤلاء الأفراد في أجهزة الشرطة قد يتبنون الثقافات السائدة كآلية للملائمة ومن ثم فلن تتطور الثقافات ولا العلاقات داخل المجتمع.
- عدم قدرة النساء المؤهلات تأهيلاً عالياً على الحصول على وظائف في أجهزة الشرطة.
- وجود شيء من المقاومة لنظام الحصص أو اتخاذ إجراء إيجابي في بعض الدول، حيث أن هناك فهم خاطئ حول وجود مبدأ تكافؤ الفرص.

! فرص وإرشادات حول إجراءات إصلاح قطاع الشرطة والتي تراعي مسائل النوع الاجتماعي

- تدعم إجراءات التقاضي المكلفة الجدل القائم حول تجنيد النساء وتثبيتهن في وظائفهن، ففي الولايات المتحدة في المتوسط يكلف ضابط الشرطة في مدينة كبيرة دافعي الضرائب ما يعادل ضعفين ونصف إلى خمسة أضعاف ما تكلفه الشرطة في دعوى قضائية لتحمل مسؤولية الاستخدام المفرط للقوة.^{٩٩}
- ضعف صلاحية الاختبار البدني المستخدم منذ أمد طويل كوسيلة لاستبعاد مجموعات بعينها، وذلك نظراً لأن أعضاء أجهزة الشرطة يكونون قد أمضوا وقت طويل في الخدمة غير قادرين على اجتياز الاختبار على الرغم من قدرتهم على أداء الأعمال المنوطة بهم.^{١٠٠}

٦ التوصيات الرئيسية

التخطيط

١- **التزام ودعم القيادة العليا:** تحتاج أية مبادرة إلى دعم وتأييد من مستويات القيادة العليا إذا كانت لتلك المبادرة أثر طويل المدى على تغيير الهيكل المؤسسي لأجهزة الشرطة، بما في ذلك انضمام القيادة العليا إلى حملات النوع الاجتماعي.

٢- **تقييم النوع الاجتماعي:** تحتاج برامج إصلاح الشرطة إلى فهم أعمق للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، بما في ذلك قدرة الشرطة والمجتمع على تنفيذ التغييرات.

٣- **خطط العمل:** استناداً إلى التقييم فهناك حاجة إلى تطوير وتنفيذ خطط وأطر العمل للتأكد من أن عملية الإصلاح تسير جنباً إلى جنب مع الأهداف المؤسسية والتنظيمية الشاملة.

التنفيذ

٤- **سياسات وإجراءات التعامل مع النوع الاجتماعي:** مراجعة وتنقيح وإضافة سياسات وإجراءات جديدة من شأنها أن تضع في الاعتبار احتياجات الرجال والنساء والأطفال بما في ذلك السياسات الخاصة بالتحرش الجنسي وقواعد السلوك.

٥- **الإجراءات والمبادرات الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:** إطلاق مبادرات إجرائية وهيكلية وبرامج مثل تأسيس مراكز الشرطة النسائية أو خطوط الهاتف الساخنة التي من شأنها المساعدة على القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه.

٦- **التدريب:** تنفيذ برامج تدريبية على كافة المستويات لتعزيز المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مع تقديم تدريب خاص حول زيادة المهارات المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإيجاد أجهزة شرطة غير قائمة على التمييز وتحترم حقوق الإنسان.

٧- **تجنيد النساء في قطاع الشرطة وتثبيتهن فيه:** مراجعة عملية توظيف النساء والمجموعات الأقل تمثيلاً وتثبيتهن وتعزيز مكانتهن في قطاع الشرطة مع بدء البرامج الإصلاحية والمبادرات اللازمة لاستهدافهم.

٨- **اتحادات الشرطة النسائية:** دعم اتحادات المجموعات الأقل تمثيلاً من منطلق أنها يمكن أن تكون مكاناً للدعوة ودعم وتبادل التجارب والاستفادة من الدروس حول كيفية التكيف والتميز في البيئة الشرطية.

٩- **عمليات التحري:** استبعاد المتقدمين لأجهزة الشرطة من مرتكبي العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف الأسري.

١٠- **العمل المشترك بين مختلف القطاعات:** العمل مع قطاعات الصحة والعدل والتعليم وكذا منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية والمدافعين عن حقوق مجموعات السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً وكذا حقوق الطفل، وذلك للتأكد من أن عمليات الإصلاح مشتركة بينهم وتلبي كافة احتياجات قطاعات المجتمع.

المتابعة والتقييم

١١- **حملات التوعية:** تطوير خطط الاتصال الداخلية والخارجية للتأكد من أن أعضاء أجهزة الشرطة والمجتمع على دراية بالتعامل مع النوع الاجتماعي في إطار عمليات إصلاح الشرطة وكيفية تقديم الشكاوى ضد أجهزة الشرطة.

١٢- **الخضوع للمساءلة:** تأسيس آليات داخلية وخارجية لمراقبة ومساءلة الأفراد أو المجموعات غير المتوافقة مع الإصلاح المؤسسي مع ضرورة إعطاء اهتمام خاص بالمساءلة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

١٣- **المراقبة المدنية:** تأسيس هيكل مثل مجالس الاتصال ومكاتب تلقي تظلمات الأفراد من أجل تسهيل عملية المراقبة. وقد تحتاج مجموعات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني للدعم والتدريب من أجل المراقبة الفاعلة لأجهزة الشرطة.

مصادر إضافية ✓

مواقع إلكترونية مفيدة

Bayley, D.H., *Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do it*, U.S. Department of Justice: Washington DC, 2001.
http://usmex.ucsd.edu/research/justice_pdfs/bailey_2001.pdf

International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police, *Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice: Compendium and Resource Manual*, 1999.
<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/Compendium.pdf>
<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/VAWMANUA.pdf>

National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, National Centre for Women and Policing: Los Angeles, 2001.
<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

OSCE, *Guidebook on Democratic Policing*, 2007.
<http://www.osce.org/item/23086.html>

Hope, T., *Responding to Domestic Violence: A Handbook for Police*, Centre for Domestic Violence Prevention and Uganda Police Force, 2007.
<http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

المقالات والتقارير علي شبكة الإنترنت

Marks, R.T. and Denham, T., *A Roundtable on Police and Gendarmerie Women in Peace Operations: West African Solutions to Gender Mainstreaming Challenges*, 2007.
http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_file.asp

UN Development Fund for Women (UNIFEM), *Policy Briefing Paper: Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, 2007.
http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender_Sensitive_Police_Reform_Policy_Brief_2007.pdf

O'Neill, W.G., *Police Reform and Human Rights*, New York, 2004.
http://www.undp.org/governance/docs/HR_Pub_PoliceReform&HR.pdf

مبادرة دول الكومنولث الخاصة بحقوق الإنسان
(Commonwealth Human Rights Initiative)
<http://www.humanrightsinitiative.org>

الشبكة الأوروبية للشرطة النسائية
(European Network of Police Women)
<http://www.enp.nl>

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة
(Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces)
<http://www.dcaf.ch>

الاتحاد الدولي للشرطة النسائية
(International Association of Women Police)
<http://www.iawp.org>

أكاديمية السلام الدولية
(International Peace Academy)
<http://www.ipacademy.org>

المركز الوطني للمرأة والشرطة
(National Center for Women and Policing)
<http://www.womenandpolicing.org>

مبادرة عدالة المجتمع المفتوح
(Open Society Justice Initiative)
<http://www.justiceinitiative.org>

وحدة موضوعات الشرطة الإستراتيجية التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا
(OSCE Strategic Police Matters Unit)
<http://www.osce.org/spmu/>

الأمم المتحدة - معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية للنهوض بالمرأة
(UN-INSTRAW)
<http://www.un-instaw.org/en/index.html>

إرشادات عملية وكتيبات

Council of Europe, *The VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*, Council of Europe: Strasbourg, 2001.

Council of Europe, *Human Rights and the Police: A Workbook for Practice-Oriented Teaching*, Council of Europe: Strasbourg, 1998.
[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2._Publications/2.1_Trainers'_Supply_Kit/CI\(98\)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2._Publications/2.1_Trainers'_Supply_Kit/CI(98)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp)

- ٢٤ Ministry of Labour and Social Affairs for the Czech Republic, 'Meeting of the Government of the Czech Republic', Reference 2003-10246-702. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf>
- ٢٥ Economic and Social Data Rankings, 'Female Police Personnel', Dataranking.com, 2002. <http://www.dataranking.com/table.cgi?LG=e&TP=so07-2>
- ٢٦ Romanian Police, 'Summary of the Evaluation Report of the Activity of the Romanian Police 2005', Romanian Police, 2005, p.11. <http://www.politiaromana.ro/Engleza/evaluation.htm>
- ٢٧ Osse, p. 90.
- ٢٨ Economic and Social Data Rankings, 2002.
- ٢٩ Reitano, J., 'Police Resources in Canada 2006', (Minister of Industry: Ottawa), Nov. 2006.
- ٣٠ National Police Board, 'The Swedish Police Service', Stockholm, 2001. <http://www.polisen.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html>
- ٣١ Horne, P., 'Policewomen: The First Century and the New Era', *The Police Chief* 73.9 (2006), p.1.
- ٣٢ Finnish Police, 'Personnel', Finnish Police, 2004. <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365>
- ٣٣ United Kingdom Police Home Office, 2005.
- ٣٤ National Center for Women and Policing, p. 22.
- ٣٥ Bezuidenhout, C., 'Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality', Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies – Second World Conference 3-7 December 2001, Durban, South Africa, p.7.
- ٣٦ Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003, p. 2.
- ٣٧ Amnesty International. Nigeria, Rape - the Silent Weapon, 28 Nov. 2006. <http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>
- ٣٨ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p. 46.
- ٣٩ UNIFEM, p. 47.
- ٤٠ Osse, p. 91.
- ٤١ UN News, 'UN-Sponsored Meeting Calls For More Male Facilitators in Gender Training', UN News, June 2006. <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23030&cr=gender&Cr1=training>
- ٤٢ This action plan is based on the Ottawa Police Outreach Recruitment Project Recommendations. http://careerscarrieres-ottawapolice.ca/whats_new.cfm?article=44
- ٤٣ Ministry of Foreign Affairs, Foreign Information and Communication, 'Institutional and Organizational Change', The Hague, Netherlands, March 2002, p. 1.
- ٤٤ Clegg, I., Hunt, R. and Whetton, J., *Policy Guidance on Support to Policing in Developing Countries* (University of Wales Press: Swansea), 2000, p.29.
- ٤٥ Ministry of Home Affairs, 'Police Public Interface: Making it Happen', Proceedings of Seminar at Mumbai, Nov. 2004.
- ٤٦ Ottawa Police Service, 'Protocol Agreement between Wabano Centre for Aboriginal Health and the Ottawa Police Service', April 2007.
- ٤٧ UN Development Programme, 'Gender Approaches in Conflict and Post-Conflict Situations', (UN: New York), 2002, p.13.
- ٤٨ Canadian International Development Agency (CIDA), 'Addressing Gender-based violence in Guyana', Available online. <http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/EMA-218121448-P6L>
- ٤٩ Shahjahan, A.B.M., 'Strengthening Police Reform', *Strengthening the Criminal Justice System*, (Asian Development Bank: Bangladesh), 30-31 May 2006, p.56.
- ٥٠ Organization for Economic Co-operation and Security, *Security System Reform and Governance*, DAC Guidelines and Reference Series, (OECD: Paris), 2005, p.20. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>
- ٥١ Oxford English Dictionary 2nd Edition, 'Police', (Oxford University Press: Oxford), 2003.
- ٥٢ Organization for Economic Co-operation and Security. *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, Draft Edition, (OECD: Paris), 2007, p.163.
- ٥٣ Groenewald, H. and Peake, G., *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation* (International Peace Academy: New York), 2004, p.1.
- ٥٤ Groenewald and Peake, pp. 10-17.
- ٥٥ Neild, R., 'Sustaining Reform: Democratic Policing in Central America', *Citizens Security Monitor*, Oct. 2002, p.1.
- ٥٦ Shahjahan, A.S.M., 'Strengthening Police Reform', *Strengthening the Criminal Justice System*, (Asian Development Bank: Bangladesh), May 2006, pp.30-31.
- ٥٧ Mehta, S., 'Police Reform: An exchange of experiences from South Asia Roundtable Report', *Commonwealth Human Rights Initiative* Qutab Hotel, New Delhi, 23-24 March 2007, p. 5.
- ٥٨ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ٥٩ German Technical Corporation (GTZ), *Security Sector Reform and Gender: Concept and Points of Entry for Development Cooperation* (GTZ: Germany), 2007, p.7.
- ٦٠ Australian Bureau of Statistics, 'Crime and Safety', (Australian Bureau of Statistics: Australia), 2005. www.abs.gov.au
- ٦١ Women's Self-defense Institute, 'Statistics on Crime against Women-2005'. www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics/html
- ٦٢ Vlachova, M. and BIASON, L., 'Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hanggi, H. and Winkler, T., (LIT Verlag: Munster), 2003, p. 16.
- ٦٣ Human Rights First, 'Islamophobia 2007 Hate Crime Survey', (Human Rights First: New York), 2007, p.16.
- ٦٤ Human Rights Commission, 'Advancing Equality for All', *Equality Update*, Feb. 2006, p.2.
- ٦٥ United Kingdom Police Home Office, 'It works...The Operational Benefits of Diversity for the Police Service', 2005, p.4. http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/_Operational_Benefits_Leaflet.pdf
- ٦٦ Martin, S.E., and Jurik, N.C., 'The Nature of Police Work and Women's Entry Into Law Enforcement', *Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations*, 2nd Edition, (Sage Publications), 2006, p.61.
- ٦٧ Martin and Jurik, p. 62.
- ٦٨ Osse, A., *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists* (Amnesty International Nederland: Amsterdam), 2006, p.90.
- ٦٩ Cyprus Police, 'Annual Report 2006', (Research and Development Department: Nicosia), Jan. 2007, p.13.
- ٧٠ Osse, p. 90.
- ٧١ Kosovo Police, 'Statistics', (Ministry of Internal Affairs: Kosovo), 2006. <http://www.kosovopolice.com/english/statistiks.html>
- ٧٢ Jamaica Constabulary Force, 'About the JCF', Police National Computer Centre, 2001. <http://www.jamaicapolice.org.jm/index.html>

- 86 UNFPA, p. 2.
- 87 UNFPA, p.17.
- 88 UNFPA, p. 17.
- 89 UNFPA, p. 18.
- 90 UNFPA, p. 18.91 UNFPA, p. 9.
- 92 Caparini, p. 9.
- 93 Beck, A., 'Reflections on Policing in Post-Soviet Ukraine: A Case Study of Continuity', *The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies*, Issue 2 (2005).
- 94 Ministry of Home Affairs, p. 5.
- 95 GTZ, p. 8.
- 96 GTZ, p. 9.
- 97 Clegg, Hunt and Whetton, p. 12.
- 98 Lonsway, p. 2.
- 99 Lonsway, p. 4.
- 100 Lonsway, p. 4.
- 101 Statistics Canada, 'Measuring Violence Against Women: Statistical Trends 2006'. <http://www.statcan.ca/english/research/85-570-XIE/2006001/summary.htm>
- 102 Kandaswamy, D., 'Indian Policewomen Practice Policing and Politicking', *Ms. Magazine*, Winter 2004. <http://www.msmagazine.com/spring2005/indianpolicewomen.asp>
- 103 Clegg, Hunt and Whetton, p.27.
- 104 Fakondo, K., Assistant Inspector-General of the Sierra Leone Police, Personal Interview, 2007.
- 105 Jubb, N. and Izumino, W.P., 'Women and Policing in Latin America: A revised Background Paper', (Latin American Studies Association: Texas), 27-29 March 2003. <http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>
- 106 Jubb and Izumino, p. 6.
- 107 Groenewald and Peak, p. 1.
- 108 Adapted from Polisar, J. and Milgram, D., 'Recruiting, Integrating and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work', *The Police Chief*, Oct. 1998. http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html
- 109 International Crisis Group, 'Reforming Afghanistan's Police', *Asia Report* No138, (30 Aug. 2007), p. 11.
- 110 National Centre for Women and Policing, p. 41.
- 111 National Centre for Women and Policing, p. 94.
- 112 Polisar and Milgram.
- 113 Bihler, M., Alvarado, J. and Martinez, M., eds., *Gender and Citizen Security: Regional Training Module* (Complejo Grafico TMC: Nicaragua), 2005, pp.47-48.
- 114 National Centre for Women and Policing, pp. 125-126.
- 115 National Centre for Women and Policing, p. 86.
- 116 National Centre for Women and Policing, pp. 135-136.
- 117 UN Population Fund (UNFPA), 'Through the eyes of the Victim: Police Training and Domestic Violence in Honduras', Oct. 2005. <http://www.unfpa.org/news/news.cfm?ID=689>
- 118 Amoo, S.G., 'Case Study of IDRC-Supported Research on Security Sector Reform in Kenya, South Africa, Ghana and Nigeria', (IDRC: Ottawa), 13 Feb.2006, p. 51.
- 119 International Crisis Group ii.
- 120 UN News Services, 'Haiti: UN supports nationwide police effort to recruit more female officers', 9 Aug. 2007. Available online: <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23470&Cr=haiti&Cr1>
- 121 Conaway, p.14.
- 122 Nindorera, W. and Powell, K., 'Delivering on the Responsibility to Protect: Reforming the Security Sector to Protect the Most Vulnerable', (Institute for Security Studies: South Africa), 2006, p. 5.
- 123 Clegg, Hunt and Whetton, p. 11.
- 124 Stone, Miller, Thornton and Trone, p. 10.
- 125 Anderlini, p. 31.
- 126 Statement of Guéhenno to UN Security Council debate on Women, Peace and Security, 23 Oct. 2007, p. 5, S/PV.5766 *PROVISIONAL RECORD ONLY*
- 127 UN Mission in Liberia, 'Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police', Press Release, Jan.22, 2007. Available online. <http://unmil.org/article.asp?id=1951>
- 128 Nindorera and Powell, p. 9.
- 129 Caparini, M. and Marenin, O., 'Reflections on Policing in Post-Communist Europe', *The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies* Issue 2 (2005), p. 9.
- 130 Osse, p. 232.
- 131 National Centre for Women and Policing, p. 74.
- 132 Anderlini and Conaway, p.5.
- 133 UNIFEM, 'Gender-aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist', Available online: <http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/ddr.htm#tools>
- 134 Anderlini, S.N., 'Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South Africa', Women Waging Peace Police Commission: Hunt Alternatives Fund, 2004, p. 31.
- 135 Stone, Miller, Thornton and Trone, p. 20.
- 136 UNFPA, p. 1.

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة

يسود اعتراف قوي بوجود تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. وكما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح الفعالية والمسائلة للقطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة إضافة إلى المعلومات العملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من هذه المذكرة هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني. وعليه، تشمل رزمة الأدوات ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكملة لها - أنظر معلومات أخرى.

أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة

يقصد بعبارة "إصلاح الشرطة" تحويل مؤسسة الشرطة إلى خدمة شرطية احترافية خاضعة للمساءلة تنتهج أسلوباً من العمل الشرطي يتجاوب مع احتياجات المجتمعات المحلية.^١

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل، وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً داخل وعبر الثقافات وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

التحقيق الفعال للأمن للرجل والمرأة والفتاة والصبي

■ بما أن الشرطة هي المسؤولة عن الحفاظ على النظام العام وحماية الأفراد، فمن واجبها أن تتفهم كافة الأشكال المختلفة للجريمة وحالات انعدام الأمن التي تواجه الرجل والمرأة والفتاة والصبي والقضاء عليها والتعامل معها.

■ ويعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ويشمل العنف الأسري والإتجار بالبشر والاعتداء الجنسي من أكبر التهديدات لأمن الإنسان في أنحاء العالم. ويجب أن يتلقى ضباط الشرطة التدريبات المناسبة على التعامل مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والسير في إجراءات التحقيقات والملاحقة بفاعلية.

الخدمة الشرطية الممثلة

■ يعمل وجود خدمة شرطية تمثل جميع طوائف المجتمع الذي تخدمه من حيث العرق والجنس والدين واللغة والروابط القبلية وغير ذلك على زيادة مصداقية وشرعية الخدمات في عيون الجمهور والثقة فيها.

المحتويات

أهمية النوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة

التحديات والفرص المتاحة في فترة ما بعد الصراعات

تساؤلات حول عملية إصلاح جهاز الشرطة

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة



كيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة

التحديد

- عمل تحديدات أو مراجعات متجاوبة مع النوع الاجتماعي تركز على وجه التحديد على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مثل استقطاب المرأة ومعدلات التحرش الجنسي أو طرق التعامل مع العنف الأسري.

السياسات والبروتوكولات والإجراءات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- جمع وتحليل ونشر بيانات بطريقة منظمة ودقيقة بشأن وضع وتنفيذ بروتوكولات/ إجراءات خاصة للتحقيق في جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وملاحقة مرتكبيها ومساعدة الضحايا.
- وضع إجراءات وقواعد للسلوك متجاوبة مع النوع الاجتماعي بشأن التمييز والتحرش الجنسي والعنف الذي يرتكبه أفراد الشرطة وكذلك آليات الإبلاغ الداخلية والخارجية التي يمكنها تلقي الشكاوى.
- التحري عن المتقدمين للعمل بالشرطة حول تاريخهم فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف الأسري.
- إنشاء نظام حوافز لمكافأة العمل الشرطي المتجاوب مع النوع الاجتماعي مع احترام حقوق الإنسان.
- مراجعة أطر العمل التنفيذية والبروتوكولات والإجراءات بالتعاون مع:
 - اتحادات الشرطة النسائية القائمة واتحادات أفراد الشرطة الأخرى لتحديد أبعاد الموقف الراهن وعمليات الإصلاح اللازمة.
 - جهات العمل الشرطي التابعة للمجتمع ومنظمات المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية وضحايا حوادث العنف لتحديد عمليات الإصلاح اللازمة ولضمان تلبية البروتوكولات والإجراءات لاحتياجات المجتمع.

أقسام الشرطة النسائية/ وحدات العنف الأسري

- دراسة إنشاء أقسام شرطة نسائية أو وحدات خاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من أجل تشجيع مزيد من الضحايا لتقديم الشكاوى وتحسين تعامل الشرطة مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (أنظر الجدول ١).

- تعمل الخدمة الشرطية الممثلة على زيادة الفعالية التنفيذية من خلال اكتساب مجموعة كبيرة من المهارات والخبرات التعليمية والثقافية بما يساهم في تعظيم القدرة على تقديم حلول محلية للمشكلات الداخلية^٢.

- وفي أحيان كثيرة تضيق المرأة مهارات وقدرات خاصة للعمل الشرطي كالقدرة على فض المواقف التي قد تنطوي على العنف والحد من استخدام القوة وإعمال مهارات التواصل الجيدة^٣. وفي بعض السياقات يكون وجود ضابطات الشرطة ضرورة في التصدي للنساء والبحث عنهن وتوسيع شبكة جمع المعلومات وكذا مساعدة ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- في جميع أنحاء العالم، يعتبر الرجال أكثر تمثيلاً على نطاق واسع في أجهزة الشرطة ولذلك تدعو الحاجة إلى إطلاق مبادرات خاصة لزيادة استقطاب النساء والإبقاء على عملهن والنهوض بهن.

الخدمة الشرطية غير التمييزية الداعمة لحقوق الإنسان

- تساهم إزالة جميع أشكال التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان مثل التحرش الجنسي والاعتصاب التي يرتكبها أفراد الشرطة ضد المدنيين وزملاء العمل في إيجاد بيئة عمل فاعلة ومنتجة.
- تحول الممارسات القائمة على التمييز لأفراد الشرطة دون الحصول المتكافئ على الخدمات الشرطية. وفي العديد من الدول، تذكر النساء أن الشرطة لا تتجاوب مع الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي وقد تفشل في التحقيق فيها بكفاءة^٤. ويمكن أن تساهم السياسات والبروتوكولات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي وكذلك بناء القدرات في رفع مستوى احترافية الشرطة وزيادة الحصول المتكافئ للخدمات الشرطية.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق الدولية ومنها:

- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)
- للمزيد من المعلومات، الرجاء مطالعة ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

التدريب على النوع الاجتماعي

- مراجعة وتعديل سياسات الموارد البشرية لضمان عدم اتسامها بالتمييز وتجاوبها مع النوع الاجتماعي وملائمتها.
- تأسيس اتحادات للشرطة النسائية ووضع برامج للتوجيه والإرشاد.
- مراجعة معايير تقييم المراجعة الوظيفية ومعايير الترقى لضمان عدم التمييز وكذا إجراء مراجعات التقييم بناء على الأداء.
- ضمان الحصول المتكافئ على التدريب الوظيفي للتقدم في الوظيفة.

- إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في التدريب الأساسي المقدم إلى جميع أفراد الشرطة بما في ذلك الأفراد المدنيين.
- تقديم تدريب إلزامي وشامل حول التعامل مع التحرش الجنسي لجميع أفراد الشرطة.
- تقديم تدريب متعمق لإكساب المهارات بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مثل مقابلة ضحايا الإتجار بالبشر والبروتوكولات الخاصة بالتعامل مع العنف الأسري والعنف ضد المثليين جنسياً وإساءة معاملة الأطفال والاعتداء الجنسي.

رقابة المجتمع المدني والتعاون معه

- اعتبار أن العمل الشرطي المعتمد على المجتمع استراتيجية فعالة لتحقيق الأمن والعمل بالتعاون مع المجتمع، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني كالمنظمات النسائية (كأن يكون ذلك من خلال التدريبات والدوريات المشتركة).
- وضع نظم لتوجيه الشرطة نحو تسهيل اتصال الضحايا بخدمات المجتمع بما فيها المنظمات النسائية.
- وضع أو تدعيم آليات الرقابة المدنية كوكالات العمل

استقطاب المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها

- دراسة وضع دراسات استراتيجية لاستقطاب أفراد من النساء والإبقاء على عملهن.
- تحديث سياسات وممارسات الاستقطاب لضمان جذب مجموعة كبيرة من الأفراد المؤهلين ويشمل ذلك المجموعات الأقل تمثيلاً (أنظر الجدول ٢).
- تحديث الوصف الوظيفي ليعكس بدقة المهارات المطلوبة للعمل الشرطي الحديث.

الجدول ١ دراسة حالة حول أقسام الشرطة النسائية في دول أمريكا اللاتينية^٥

- أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠٠٣ في الأرجنتين، البرازيل، كولومبيا، كوستاريكا، ليبيريا، نيكاراغوا، بيرو، وأوروغواي أن هيكل كل قسم شرطة نسائي يختلف عن الآخر ويخدم شريحة مختلفة من المجتمع، ويعتمد هذا على الدولة وقوانينها الجنائية. وبالرغم من تلك الاختلافات، تتميز أقسام الشرطة النسائية بالخصائص التالية:
- أن معظم التعاملات معها محصورة في حالات العنف الأسري أو العائلي ضد النساء والصبيان والفتيات.
 - تقدم الخدمة بالشراكة مع القوى الفاعلة الحكومية وغير الحكومية.
 - خدمات الشرطة وتشمل تقديم التصريحات، وإجراء التحقيقات، والوساطة في اتفاقات الشركة مع العاملات الاجتماعيات.
 - أن معظم أفراد هذه الأقسام هم من النساء.
 - لا توجد تكلفة يدفعها المستخدم للحصول على الخدمات متعددة الأنظمة.
 - وتهدف وحدات أقسام الشرطة النسائية إلى ما يلي:
 - حماية المرأة من التهديدات الأمنية.
 - توفير الحصول على خدمات الدعم النفسي والطبي والقانوني والتي لا يتوفر حصول المستخدمين عليها بطرق أخرى، وخاصة للفقراء منهم.
 - المساهمة في التركيز النوعي فيما يخص الأمن بصفة عامة.
 - المساهمة في الإدارة الرشيدة من خلال التعاون المستمر بين الحركات النسائية والمنظمات غير الحكومية والشرطة، وفي بعض الحالات منظمات المرأة التي تديرها الدولة في مناطق تقديم الخدمة وكذلك التنسيق والإدارة.
 - جمع البيانات بشأن الجريمة التي تتعامل معها أقسام الشرطة النسائية.

تفتقر إلى التجهيزات، إلى جانب ضعف الرواتب في حين يتوقع منهم القيام بكل الأعمال المنوطة بهم. وهذا غالباً ما يؤدي إلى تفشي الفساد والإحجام عن تنفيذ أولويات عمليات الإصلاح أو المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

■ تراجع عملية الالتزام بالاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي نظراً لأن الجريمة تبدأ في التزايد وتعود قوات الشرطة إلى الممارسات القمعية للتصدي للجريمة، وهذا يضر بمصالح بعض فئات المجتمع.

■ ليست الشرطة الوطنية وحدها هي التي تضطلع بمهام العمل الشرطي، حيث تدعو الحاجة إلى إدخال شركات الأمن الخاصة والمليشيات والمجموعات المسلحة غير الحكومية في جهود إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

الجدول ٢ دعم تعليم وتدريب المتقدمين للعمل في الشرطة من النساء في ليبيريا^٦

أطلقت الأمم المتحدة وحكومة ليبيريا برنامج لدعم التعليم للمتقدمين المحتملين للعمل في الشرطة الوطنية الليبيرية من النساء. ويهدف هذا البرنامج المكثف إلى تقديم مستوى تعليمي للنساء المستهدفات حتى التخرج من المدارس الثانوية لتأهيلهن للالتحاق بالعمل في الشرطة الوطنية الليبيرية. وذكر آلان دوس، رئيس بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، عند تعريف الشابات في ليبيريا بالبرنامج: "إن هذا البرنامج هو فرصة ليس لتعزيز تعليمهن فحسب، بل إنه في حالة اجتيازكن للاختبار يمكنكن من الالتحاق بالعمل في جهاز الشرطة الوطنية الليبيرية والمشاركة في إحداث التغيير في بلدكن وأخص بالذكر نساء هذا البلد".

فرص إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

■ قد يحتاج الأمر إلى إرادة سياسية أقوى من جانب يمكن أن يؤثر الاهتمام الدولي والدعم المالي على عملية الإصلاح، مما يشجع على الاستجابة لاحتياجات الرجل والمرأة على حد سواء، فعلى سبيل المثال، من الممكن أن يمثل قوات الشرطة الدولية المدنية نموذج يحتذى به بالنسبة للقوات المحلية.

■ يمنح تغيير أدوار النوع الاجتماعي والبنية الاجتماعية مساحة أكبر، للمزيد من النساء، للنظر إلى العمل في جهاز الشرطة كفرصة احترافية.

■ توفر عملية إصلاح الشرطة الموسعة فرصة لتحديد أهداف استقطاب المرأة والتحري عن المتقدمين بشأن جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنفيذية والتدريبات الجديدة.

الشرطي التابعة للمجتمع من أجل زيادة ثقة الجمهور وتأسيس قنوات رسمية للتواصل بين الشرطة والمجتمع.

■ بناء قدرات منظمات المجتمع المدني لمراقبة الشرطة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان بفاعلية.

يضم التقرير الثاني أيضاً:

- نموذج خطة عمل لإصلاح النوع الاجتماعي
- نموذج لمسودة اتفاق بين الشرطة ومنظمات المجتمع
- أفضل الممارسات للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
- قائمة بمهام العمل الشرطي المعتمد على المجتمع
- نصائح لكيفية عمل تقييم بيئة العمل
- قائمة بمهام تطوير الوصف الوظيفي
- استراتيجيات لتوظيف النساء وإبقائهن في مراكزهن والنهوض بهن.
- قائمة بمهام سياسات التعامل مع التحرش الجنسي.

التحديات والفرص في مرحلة ما بعد انتهاء الصراع

في الدول التي تواجه مراحل ما بعد انتهاء الصراع، تنتشر حالات الانفلات الأمني انتشاراً واسعاً، وفي الغالب يصاحبه زيادة في بعض أشكال العنف. وقد تقترب أجهزة الشرطة من الانهيار أو تفتقر إلى الشرعية بسبب الاشتراك في النزاعات القائمة. وعليه، تكون هناك حاجة ملحة لإجراء عملية إصلاح ممنهجة للشرطة، بما في ذلك منع معدلات تزايد حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في مرحلة ما بعد النزاع.

التحديات التي تواجه عملية إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة

■ في الغالب ترتكب الشرطة بعض جرائم العنف، مثل الاغتصاب والاعتداء الجنسي ضد أفراد المجتمع، مما يزيد من حالة عدم الثقة. وفي مثل هذه الظروف، قد يكون من الصعب تشغيل النساء ويتراجع معدل الإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي إلى أدنى مستوى.

■ غالباً ما ترتاب مؤسسات الشرطة في منظمات المجتمع المدني وتحجم عن التعاون معها.

■ غالباً ما تعمل الشرطة الوطنية في ظروف سيئة، حيث

٩ تساؤلات حول عملية إصلاح جهاز الشرطة

من بين أفضل الطرق لتحديد نقاط الانطلاق ومواطن الضعف والقوة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة هي إجراء عملية التحديد. وفيما يلي نموذج من التساؤلات المهمة الخاصة بالنوع الاجتماعي الواجب إدخالها في عمليات تحديد ومراقبة وتقييم إصلاح جهاز الشرطة.

- هل توجد أطر عمل أو سياسات أو إجراءات تنفيذية أو آليات أخرى حالية في الشرطة لتوجيه طرق تعاملها مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل توجد قواعد للسلوك تتجاوب مع النوع الاجتماعي وسياسات شاملة بشأن التحرش الجنسي؟ وهل يتم تفعيلها؟ وهل توجد مراقبة للتنفيذ؟
- هل يتلقى أفراد الشرطة ما يكفي من بناء القدرات في مجال قضايا النوع الاجتماعي؟
- هل يمكن الوصول إلى الآليات الداخلية والخارجية التي تم وضعها للتعامل مع الشكاوى؟ هل يوجد محقق شكاوى ليستقبل شكاوى التحرش الجنسي أو التمييز أو العنف؟
- هل توجد رقابة مدنية مثل جهات العمل الشرطي التابعة للمجتمع؟ هل تقوم بمراقبة حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز؟
- ما عدد ورتب أفراد الشرطة من الإناث والذكور؟
- هل توجد تدابير حالية لزيادة توظيف الشرطيات والإبقاء على عملهن والنهوض بهن وكذلك الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً؟ هل تتسم عملية التوظيف بأنها غير قائمة على التمييز؟ هل تحصل الشرطيات على راتب ومزايا متساوية؟
- هل يمكن للمرأة والرجل في المناطق الحضرية والريفية من الحصول على الخدمة الشرطية؟
- هل توجد برامج أو مبادرات حالية لإشراك المجتمع في العمل الشرطي؟

■ هناك احتمال لتزايد أعداد النساء اللاتي يلتحقن للعمل في الشرطة، ويشمل ذلك شغل المرأة للمناصب القيادية ومساعدة الأسر والمقاتلات السابقات.

■ نظراً لارتفاع معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في بيئات مراحل النزاع وما بعدها، فقد يكون ذلك دافعاً لإنشاء وحدات متخصصة للتعامل مع العنف ضد المرأة والطفل كما حدث في أفغانستان وليبيريا وسيراليون (أنظر الجدول ٣).

الجدول ٣ وحدات دعم الأسرة في سيراليون

على مدار عقد من الزمان، عانت سيراليون من الصراعات واستخدام العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كاستراتيجية للحرب. ونتيجة ذلك، تعرضت النساء والفتيات للاختطاف والاستغلال والاغتصاب والتشويه والتعذيب، بالإضافة إلى جرائم الحرب، حيث أشارت دراسة أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠ إلى أن ٧٠٪ من النساء اللواتي تمت مقابلتهن قد صرحن بأنهن تعرضن للضرب من شركاءهن من الذكور وأن ٥٠٪ منهن قد أجبرن على الاتصال الجنسي. ولا يتعلق الأمر فقط بحدوث الانتهاكات، ولكنه يتعلق أيضاً بثقافة الصمت التي تحيط بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وتشير الأبحاث إلى أن ٦٠٪ من النساء اللاتي شملتهن الدراسة التي أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان يعتقدن أن مفهوم أحقية الرجل في ضرب المرأة من زوجها هو مفهوم بالٍ ويحتاج إلى التغيير.

ونظراً لأن ثقافة السرية قد بدأت في الانحسار، فإن هناك إقراراً متزايداً بأن الناجين بحاجة إلى الذهاب للشرطة للإبلاغ عن الجرائم مع توفير الحماية لهم في ملاجئ مؤقتة والحصول على الخدمات الطبية والنفسية والمساعدة القانونية. ولكن نظراً لأن اسهامات الشرطة نحو الناجين من حوادث العنف الجنسي لم تكن داعمة، فقد أدى ذلك إلى إحجام النساء عن تقديم بلاغات إلى الشرطة عن الجرائم التي تعرضن لها. وكبادرة حسن نية من الحكومة نحو هذا الموضوع، فقد قامت بإنشاء أول وحدة لدعم الأسرة في عام ٢٠٠١م، وذلك للتعامل مع الاعتداء الجنسي والقسوة في التعامل مع الأطفال. هذا بالإضافة إلى عمل تدريب لضباط الشرطة حول كيفية التعامل مع العنف الأسري والجنسي.

OSCE Strategic Police Matters Unit - www.osce.org/spmu/
UNIFEM - www.unifem.org

معلومات أخرى

المصادر

- Centre for Children and Families in the Justice System – *Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research and Practice*, 2004.
- Council of Europe – *The VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*, 2001.
- International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police - *Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice: Resource Manual*, 1999.
- National Centre for Women and Policing - *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, 2001.
- OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.
- UNIFEM/UNDP – *Gender Sensitive Police Reform in Post-Conflict Situations – a policy briefing paper*, 2007.

المنظمات

- Commonwealth Human Rights Initiative - www.humanrightsinitiative.org
- European Network of Police Women - www.enp.nl
- International Association of Women Police - www.iawp.org
- National Center for Women and Policing - www.womenandpolicing.org
- Open Society Justice Initiative - www.justiceinitiative.org

التذييل

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح العقوبات
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الإشراف البرلماني على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في إشراف المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تحليل ومراقبة وتقييم إصلاح القطاع الأمني
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

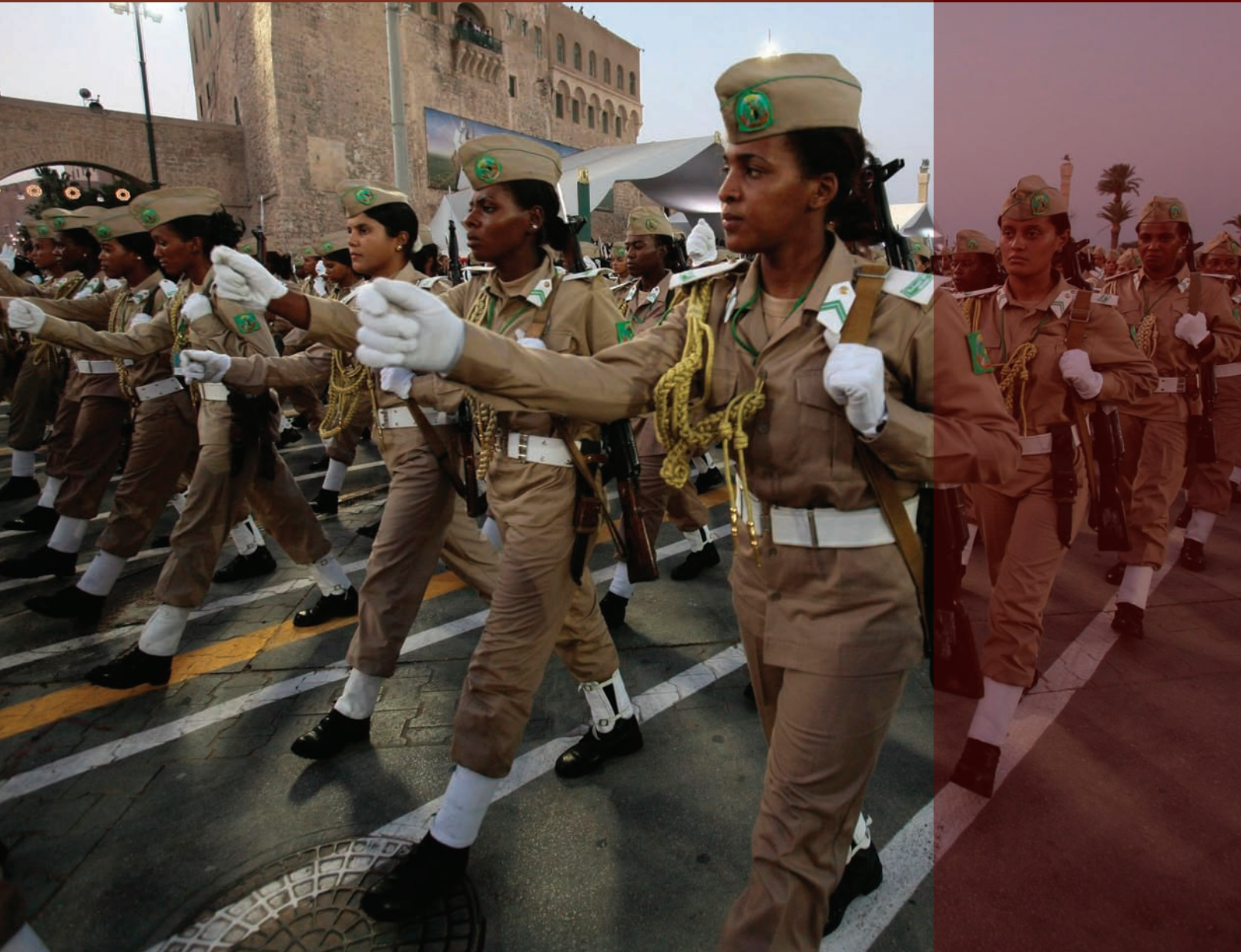
قام بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه آنا كورنيفا (Anna Korneeva) من معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية للنهوض بالمرأة استناداً إلى التقرير الأول الذي قامت بإعداده تارا دينهام (Tara Denham).

- ٤ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p. 46.
- ٥ Jubb, N. and Izumino, W.P., 'Women and Policing in Latin America: A revised Background Paper', (Latin American Studies Association: Texas), 27-29 March 2003. <http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>
- ٦ United Nations Mission in Liberia, 'Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police', Press Release Jan. 22, 2007. <http://unmil.org/article.asp?id=1951>

- ١ Groenewald, H. and Peake, G., *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation*, (International Peace Academy: New York), 2004, p.1.
- ٢ United Kingdom Police Home Office, 'It works... The Operational Benefits of Diversity for the Police Service', 2005, p.4. http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/humanresources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf
- ٣ Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003.

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

تشيريل هيندر كس (Cheryl Hendricks)
لورين هتون (Lauren Hutton)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

تشيريل هيندركس (Cheryl Hendricks)

لورين هتون (Lauren Hutton)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفين

تشيريل هيندر كس (Cheryl Hendricks) ولورين هتون (Lauren Hutton) من معهد الدراسات الأمنية .

ينتهج معهد الدراسات الأمنية، باعتباره معهداً رائداً في مجال أبحاث الأمن الإنساني الأفريقي، منهجاً موسعاً فيما يتعلق بالأمن، حيث أنه يعكس الطبيعة المتغيرة ومنبع التهديدات على التنمية البشرية. وعلى مدار السنوات القليلة الماضية، أجرى المعهد عملاً مهماً وضرورياً مع المنظمات شبه الإقليمية ومن خلالها. ويستمر المعهد في تعزيز مشاركته مع مجموعات المجتمع المدني (وهي في الغالب منظمات غير حكومية) والشبكات الأخرى، ويتركز هذا العمل في جوانب كثيرة منه في إدارة المسائل المتعلقة بإدارة السلاح والمشاركة في قطاع الدفاع ومبادرات مكافحة الفساد والمشروعات الإقليمية. وبصفة عامة، اتجهت أنشطة المعهد نحو بناء القدرات على المستوى الأعلى. كما يشترك المعهد بشكل تعاوني مع مؤسسات الدولة على المستويات المحلية والإقليمية والقارية في أفريقيا.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تکرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسيدات والسادة الآتية أسماؤهم لإسهاماتهم القيّمة على رزمة الأدوات هذه، وهم: أليسون بيلز (Alyson Bailes)، وهيلينا كاريرس (Helena Carreiras)، وجوينيائي دزينسا (Gwinyayi Dzinesa)، وبول هيجات (Paul Higate)، وداركو ستناسيك (Darko Stancic)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وجوانا فالينيوس (Johanna Valenius)، وهوغو دو فريس (Hugo de Vries)، ومارك وايت (Mark White)، ودونا وينسلو (Donna Winslow). كما نتقدم بالشكر إلى بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، ماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في عملية التحرير وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهود التي بذلتها في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير بشأن إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشمل رزمة الأدوات هذه، والتي صممت لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات الخاصة به، ١٢ أداة وملاحظة عملية عليها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يتقدم كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج رزمة الأدوات هذه. كما إننا نشكر منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان على الدعم الذي قدمه في إنتاج هذه الأداة.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع

الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع " . " رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني " . المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) - جنيف - مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨ .

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية
مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف © REUTERS/Zohra Bensemra
٢٠٠٩

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨ .

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

يكون الاقتباس على هذا النحو: تشيريل هيندرس (Cheryl Hendricks) ولورين هتون (Lauren Hutton) "النوع

فهرس المحتويات

المختصرات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما هو تعريف إصلاح قطاع الدفاع؟
١١	٣- ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني؟
١١	٣-١ لطلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع
١٢	٣-٢ لطلبية الاحتياجات المتغيرة لقطاع الدفاع
١٣	٣-٣ لتحسين الفعالية التنفيذية
١٣	٣-٤ لإنشاء قوات دفاع ومنظمات أمنية ممثلة
١٤	٣-٥ لتعزيز الديمقراطية والرقابة المدنية على قوات الدفاع
١٥	٤- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع؟
١٦	٤-١ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى السياسي من إصلاح قطاع الدفاع
١٦	مراجعة قطاع الدفاع
١٨	عمليات تعميم الديمقراطية في قطاع الدفاع
١٨	رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع
١٩	الرقابة البرلمانية على قطاع الدفاع
٢٠	٤-٢ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى الاقتصادي من عملية إصلاح قطاع الدفاع
٢٠	وضع ميزانية للنوع الاجتماعي
٢١	٤-٣ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي
٢٢	توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها
٢٤	سياسات وآليات الإصلاح المؤسسي
٢٥	قواعد السلوك
٢٦	التدريب
٢٦	٤-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المجتمعي من إصلاح قطاع الدفاع
٢٨	٥- ادخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع في سياقات محددة
٢٨	٥-١ الدول في مرحلة ما بعد النزاع
٢٩	٥-٢ الدول في المرحلة الانتقالية
٣٠	٥-٣ الدول المتقدمة
٣٢	٦- توصيات رئيسية
٣٣	٧- مصادر إضافية

مختصرات

:DDR	نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج
:DoD	وزارة الدفاع
:DRC	جمهورية الكونغو الديمقراطية
:GDP	إجمالي الناتج المحلي
:MONUC	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية
:NATO	منظمة حلف شمال الأطلسي
:OECD DAC	لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
:OSCE	منظمة الأمن والتعاون في أوروبا
:SADC	الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي
:SANDF	قوة الدفاع الوطنية للجنوب الإفريقي
:SSR	إصلاح القطاع الأمني
:UN	الأمم المتحدة
:UNDP	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
:UNIFEM	صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة
:UNIFIL	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
:UNMIL	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
:UNMIS	بعثة الأمم المتحدة في السودان
:UNOCI	عملية الأمم المتحدة في ساحل العاج

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

ويضم هذا التقرير:

- مقدمة إلى إصلاح قطاع الدفاع
- الحكمة في أن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية الإصلاح يعمل على تعزيز عمليات إصلاح قطاع الدفاع
- الإجراءات العملية لإدخال النوع الاجتماعي في مبادرات إصلاح الدفاع
- نظرة عامة على المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الدفاع في سياقات ما بعد النزاع والمرحلة الانتقالية والدول النامية والمتقدمة
- التوصيات الرئيسية
- المصادر الأخرى

١ مقدمة

يعتبر إصلاح القطاع الأمني مكوناً مهماً لبناء السلام وتعميم الديمقراطية والتنمية. وباعتبار قطاع الدفاع من أكبر أجهزة أمن الدولة، فهو بذلك يقع في بؤرة الاهتمام الرئيسية في إصلاح القطاع الأمني. كما تساعد المساواة بين الجنسين والتنوع داخل قطاع الدفاع على إنشاء قوات دفاع أكثر تجاوباً وغير تمييزية وعلى زيادة الكفاءة التنفيذية داخل القطاع الأمني على اتساعه.

لمزيد من المعلومات، أنظر رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

٢ ما هو تعريف إصلاح قطاع الدفاع؟

تزامناً مع اتفاق الآراء الدولية المتنامية على توسيع تعريف الأمن القومي والنهوض بالنموذج الأمني الجديد، فإن قطاع الدفاع يصنف على أنه جزء من أسرة أمنية كبرى^١ ولأغراض مناقشة عملية إصلاح قطاع الدفاع، يتكوّن هذا القطاع من القوات المسلحة (الجيش والقوات البحرية والقوات الجوية والقوات شبه العسكرية ووحدات الاحتياط) والمخابرات الحربية ووزارة الدفاع ذات الصلة والمكاتب الواقعة في الفرع التنفيذي المسؤولة عن إدارة ومراقبة قوات الأمن (مثل مجالس الأمن القومي والمدقق العام) والهيئة التشريعية وآليات القضاء العسكري وآليات الرقابة المدنية مثل محققى الشكاوى العسكريين ومفتشى العموم والمجتمع المدني. كما تعتبر القوات غير النظامية مهمة بشكل خاص في بيئات ما بعد النزاع حيث قد يتطلب الأمر إما تسريح و/أو إدماج المجموعات المسلحة غير الحكومية.

يتطلب إصلاح الدفاع تحويل قطاع الدفاع في دولة ما حتى تتم إدارة المؤسسات تحت الرقابة المدنية والالتزام بمبادئ المساءلة والإدارة الرشيدة والاحتفاظ بقوات بحجم ملائم وأن يكون تشكيلها ممثلاً من حيث المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعرق والعوامل الأخرى وتدريبها وتجهيزها بما يناسب البيئة الاستراتيجية (التي قد تشمل المشاركة في حفظ السلام والمنظمات الأمنية الإقليمية) والالتزام بالقانون الدولي حيث تسهم بذلك في تحقيق الأهداف الوطنية والدولية لإرساء السلم والأمن. وعلى ذلك، يتطلب إصلاح قطاع الدفاع تبني طريقة متعددة الجوانب يكون الهدف منها تشكيل أمثل

يهدف هذا التقرير إلى الإسهام في التوصل إلى فهم العلاقات بين النوع الاجتماعي ومؤسسات قطاع الدفاع، وإلى تسليط الضوء على بعض الخطوات العملية الواجب اتخاذها لتحويل قطاع الدفاع إلى مقدم الخدمة الأمنية الديمقراطي التمثيلي. وعلى ذلك، ينبغي استخدام هذه الأداة مع الأخذ في الاعتبار النقطتين التاليتين: أولاً، عدم وجود عملية منفردة تحت اسم "إصلاح قطاع الدفاع" حيث ستتأثر طبيعة هكذا إصلاح في كل دولة بدوافع التغيير التي يحددها الواقع المحلي والبيئة السياسية الداخلية والخارجية وكذلك الأهداف الاستراتيجية للدولة؛ ثانياً، تتشكل عملية الإصلاح في كل سياق نتيجة العلاقات الخاصة بين القوات المسلحة والمجتمع والدولة. وقد وضعت هذه الأداة لتستخدم من قبل ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسة. وبما أن إصلاح قطاع الدفاع يتطلب القيادة السياسية، فهو يهدف إلى تعريف الجهات الفاعلة السياسية والتنفيذية بالحاجة إلى منظور خاص بالنوع الاجتماعي في تنفيذ أنشطة الإصلاح. وبذلك، فهو يتعامل مع كل من الجوانب الفنية لإصلاح قطاع الدفاع مثل إجراء مراجعة للدفاع وسياسات التوظيف، وكذلك والمزيد من النشاطات على المستوى السياسي مثل رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع. وكذلك فهناك إقرار وتأييد واسع النطاق للملكية المحلية لعمليات إصلاح القطاع الأمني في السياق الدولي الراهن. ومن بين الجمهور المستهدف من هذه الأداة القوى الوطنية الفاعلة المتواجدة في الوزارات الحكومية وخدمات الدفاع ومعاهد الأبحاث والمجتمع المدني. كما تقدم هذه الأداة نظرة على عمليات إصلاح قطاع الدفاع والطريقة التي يمكن من خلالها إشراك المرأة في القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع. وكذلك تسلط الضوء على مجالات التأييد وتعبئة المجتمع المدني في المطالبة بتشكيل قوات دفاع تُحكم بطريقة ديمقراطية.

وفي مثل هذه الدول، غالباً ما تسيطر على قوات الدفاع مجموعة عرقية معينة أو موالية لحزب معين. كما تؤدي الحروب الأهلية إلى ظهور فصائل مسلحة وقوات مسلحة غير نظامية أخرى. لذلك فمن الشائع أن تكون عملية إصلاح الدفاع في سياقات ما بعد النزاع مدفوعة باحتياجات تتمثل في تشكيل قوة موحدة، ممثلة لا تنتمي إلى حزب، كجزء من الأمة الأكبر ومنظومة إجراءات بناء السلام. وتتمحور التحديات التي تمثلها عملية الإصلاح الواسعة الانتشار هذه في الأساس حول المسائل المتعلقة بالقدرات والعوائق على الموارد البشرية والمالية ومحاولة عمل توازن لقوة عسكرية محضة ذات رقابة مدنية في بيئة ذات مؤسسات عامة هزيلة تفتقر معظمها إلى المشروعية.

لا تعنى عملية إصلاح قطاع الدفاع فقط بإحداث تغييرات في الهيكل الإداري أو التنظيمي. هي تعنى أساساً بعلاقات السلطة المتغيرة وغالباً ما تجري في بيئة مسيسة ومشحونة إلى حد كبير. كما أنها في كثير من الأحيان تتيح تقليص صلاحيات أفراد الأمن وتوازن سلطة وكفاءة الجيش بوضع متطلبات بشأن الرقابة والمتابعة المدنية. ومن أجل ضمان إضفاء صفة المؤسسية لعمليات إصلاح الدفاع الديمقراطي، فإن استدامة الإصلاح مرهونة بتغيير مفاهيم ومواقف وتصرفات القوى الأمنية الفاعلة من خلال - على سبيل المثال - برامج التثقيف المدنية والتعددية والتجاوب مع النوع الاجتماعي وبناء القدرات ومن خلال بناء آليات رقابة فاعلة. ولا يكمن التحدي الأكبر لعمليات إصلاح الدفاع الناجحة بصفة عامة في تحديد حجم ملائم للقوات ووضع مناسب لها، بل يكمن في تحقيق إجماع وطني بشأن المسائل الأمنية وتغيير سلوكيات أفراد القوات المسلحة نحو تحقيق بيئة آمنة للدولة وشعبها.

يؤدي إصلاح الدفاع إلى فاعلية وكفاءة أكبر للقوات المسلحة، حيث يتم إعادة تشكيل هذه القوات ومؤسسات الدفاع لتتلاءم مع احتياجات البيئة الجغرافية السياسية والبيئة الاستراتيجية التي تتواجد فيها الدولة. ولهذا يتم تخفيض الإنفاق العسكري غير الضروري. والهدف الأساسي هو إنشاء قوات دفاع محترفة تعمل في إطار قانوني وتخضع للمساءلة من خلال المؤسسات الديمقراطية. أما أهم مزايا إصلاح الدفاع فتتمثل في توفير مؤسسات الدفاع الوطنية لخدمات أمنية تلتزم بنفس القواعد والمبادئ المعمول بها في الخدمات الديمقراطية العامة وبطريقة ميسرة ومناسبة لتلبية الاحتياجات الأمنية للدولة ومواطنيها.

وحيث أن عملية إصلاح الدفاع تتطلب بصفة عامة إجراء تغييرات على الثقافة التنظيمية والسياسة والبنية والسلوكيات والإدارة والسلطات وجهات الرقابة، فهي بحاجة إلى القيادة المخلصة والالتزام والإرادة السياسية والتواصل والتشاور. وتعتبر عملية الإصلاح بناءً على ذلك بمثابة فرصة سانحة للتحوّل الديمقراطي لقوات الدفاع ولجعلها أكثر تمثيلاً وتجاوباً للثقافة الوطنية وهوية المجتمع.

لل قوات وتحسين الكفاءة، وفي الوقت نفسه تطوير قوة دفاع وطنية محترفة ومتوازنة وحديثة والمحافظة عليها على أن تكون ممثلة لجميع مجموعات وشرائح المجتمع. وعلاوة على ذلك، يجب أن تضع عملية إصلاح الدفاع موضع التنفيذ سياسات ومبادئ الدفاع الوطني الخاص بالعلاقات المدنية العسكرية. وخلال القيام بذلك، على القوات المسلحة أن تكتسب صفة الاحترام الوطني والدولي باعتبارها مؤسسات محترفة يمكن الاعتماد عليها.^٢

ووفقاً لما أوردته لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن المسائل الرئيسية المتعلقة بالدفاع هي:^٣

■ وضع رقابة ديمقراطية على سياسة الدفاع والقوات المسلحة ويشمل ذلك إطار عمل دستوري وقانوني والرقابة والإدارة المدنية.

■ تعزيز عملية مراجعة التهديدات الأمنية وتنمية القدرات لمواجهةها.

■ تحديد أدوار ومسؤوليات الشرطة للحفاظ على الأمن الداخلي.

■ تقديم مناهج متكاملة لتنمية السياسة والإنفاق العسكري وخطة الموارد البشرية وإدارة الأصول العسكرية.

■ تشجيع الحوار مع المجتمع المدني وتوعية المواطنين على المسائل المتعلقة بإصلاح قطاع الدفاع وإشراكهم فيها.

■ دعم عملية الإصلاح من خلال تدريب وتنمية مهارات الأفراد العسكريين والتحوّل الوظيفي وخطط إعادة توظيف المسرّحين من القوات المسلحة.

■ دعم التوازنات العرقية والاجتماعية وسياسات تكافؤ الفرص في قطاع الدفاع.

■ تعزيز الترتيبات الإقليمية للتعاون العسكري وبناء الثقة وإدارة الجيوش ونزع السلاح.

تتسم عملية إصلاح الدفاع بصفة عامة في الدول المسالمة والمستقرة بأنها عملية مراجعة دورية وإعادة هيكلة قوات الدفاع رداً على البيئات المتقلبة المليئة بالمخاطر والتهديدات أو الضغط السياسي من أجل التغيير. وتتحدد درجة الإصلاح في جزء كبير منها بنطاق التغيير اللازم لتحسين مدى ملائمة ومساءلة وتوافر وكفاءة قوى البيئة الاستراتيجية. وفي بعض الدول، يمكن إجراء ذلك من خلال اتخاذ إجراءات تدريجية بسيطة مثل التغييرات في وضع وتشكيل القوة.

أما بالنسبة للعديد من الدول في مرحلة ما بعد النزاع، يستلزم إصلاح الدفاع إعادة تشكيل النظام الأمني برمته وإيجاد آليات للرقابة المدنية وبناء مؤسسات حكومية تتمتع بالمشروعية وكذلك المؤسسات الأساسية للقوات المسلحة.

ولماذا؟ ويؤكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الكتيب الذي أصدره بعنوان "في مسألة تضمين أدوار النوع الاجتماعي من حيث التطبيق" إن أهداف تضمين أدوار النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالجيش ومؤسسات الدفاع ينبغي أن تكون على النحو التالي:

- القضاء على التمييز على أساس وحيد وهو النوع الاجتماعي داخل قطاع الدفاع ومؤسسات الجيش.
- دمج منظور النوع الاجتماعي في أبحاث وسياسية وممارسة قطاع الدفاع ومؤسسات الجيش.^٦
- يُقصد بتضمين النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع جعل تجربة ومعرفة واهتمامات المرأة والرجل واقع عملي عند التنفيذ وجعله وسيلة لإعادة صياغة مفهوم السياسة والتنفيذ وعملية التقييم.^٧
- وفيما يلي ملخص لعدد من الطرق التي يمكن من خلالها التجاوب مع النوع الاجتماعي بما يدعم أهداف وأولويات عملية إصلاح قطاع الدفاع وخاصة فيما يتعلق بما يلي:
- تلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع.
- التعامل مع الطبيعة المتغيرة للقطاع الأمني وتلبية احتياجاته.
- تحسين الفعالية التنفيذية.
- إنشاء قوات دفاع ممثلة.
- تعزيز الرقابة المدنية الديمقراطية على قوات الدفاع.

٣-١ تلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع

يجب أن تتعامل عملية إصلاح الدفاع بفاعلية مع احتياجات جميع أفراد المجتمع. وتتنوع الاحتياجات الأمنية للفرد اعتماداً على عوامل مثل الجنس والسن والمقدرة والميول الجنسية والوضع الاقتصادي ووضع المواطنة والعرق والدين. هذا ويظل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي تهديداً كبيراً لأمن الإنسان في جميع أنحاء العالم. ويؤكد كل من مينتجز (Meintjes) وبيلاي (Pillay) وتورشين (Turshen) عدم وجود تأثير على المرأة جراء العنف بعد النزاع، فغالباً ما يستمر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بل ويزداد عقب توقف القتال.^٨ لذا يجب أن يحتل ضمان حماية المرأة، أثناء أوقات النزاع وفي مرحلة ما بعد النزاع، أولوية في أجندة إصلاح الدفاع التي تعترف بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. كما يقع الرجال ضحايا لحالات انعدام الأمن القائمة على أساس النوع الاجتماعي، ومن هذه الحالات المذابح الانتقائية الجنس والتجنيد القسري في القوات المسلحة واغتصاب الذكور والعنف المرتبط بالعصابات. لذلك فيجب على قوات الدفاع أخذ جميع هذه العوامل بعين الاعتبار والتعامل معها في مناطق النزاعات وفي جميع جوانب العمليات التي تقوم بها.

٣ ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني؟

"لماذا يتوجب إدخال النوع الاجتماعي في إطار العمل الأمني؟ أولاً، لأن تضمين النوع الاجتماعي والمساواة هو أمر مطلوب عالمياً... وثانياً، لأنه من المهم استخدام مجموع البشرية وليس نصفها فقط: فعندما يشارك الرجل والمرأة في صنع القرار يتم الحصول على نتائج أفضل. وأخيراً، من الناحية العملية، فإن إشراك وتضمين المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي هو عملية استراتيجية لتنفيذية " من أجل الكفاءة والفعالية ".

جيجي جيا (Giji Gya) "أهمية النوع في السياسة الأوروبية للأمن والدفاع"^٩

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^{١٠}

لمزيد من المعلومات، انظر الأداة الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

وكما سبق وأشرنا أعلاه، تهتم عمليات إصلاح قطاع الدفاع بإعادة صياغة مفهوم الأمن وإعادة تشكيل قوات ومؤسسات الدفاع لتتناسب مع الاحتياجات الأمنية للدولة ومواطنيها. ويجب تنفيذ ذلك وفقاً للمتطلبات الديمقراطية للتمثيل والمساءلة والشفافية. وينبغي على قوة الدفاع في أي كيان سياسي أن تعكس المجتمع التي أسست لحمايته، بما في ذلك حماية قيمها الأساسية مثل المواطنة والمساواة. وعلى هذا فتركيب النوع الاجتماعي الأكثر توازناً يكون بدوره لصالح التماسك والفعالية في المزيد من عمليات السلام المتعددة الأبعاد.

ومن المهم الملاحظة أنه، وعلى الرغم من أن تواجد المرأة هو أمر حيوي لإيجاد توازن فيما بين النوع الاجتماعي، فهذا وحده لا يضمن تجاوب إصلاح قطاع الدفاع أو قوات الدفاع مع النوع الاجتماعي. ويجب أن يتعدى منظور النوع الاجتماعي ما وراء الأعداد. ويجب أن يطرح أسئلة حاسمة مثل: لمن الأمن

٣-٢ تلبية الاحتياجات المتغيرة لقطاع الدفاع

لقد تغيرت طبيعة الحروب تغييراً جذرياً منذ الحرب العالمية الثانية، حيث قل اعتمادها على القوة البشرية الغاشمة في ميدان المعركة وأصبحت أكثر اعتماداً على التقنية والخبرات التي توجد في تقسيمات النوع الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، فإن ٩٥ بالمائة من النزاعات الحالية هي نزاعات داخل الدولة أو حروب أهلية.^٩ ويقصد بذلك التغييرات في أهداف وأوضاع وتشكيل القوات المسلحة الوطنية التي تبذل حالياً القليل من الوقت والموارد في حماية حدودها وتبذل الكثير من ذلك في بعثات حفظ السلام الدولية.

وكذلك أصبح حفظ السلام أكثر تعقيداً، حيث نرى الآن بعثات تدوم لفترات أطول ويعهد إلى قوات حفظ السلام بمهام تتخطى توفير الأمن وإرساء السلام بالشكل التقليدي. فيمكن أن تطلب قوات حفظ السلام مثلاً لتقديم خدمات للمجتمعات المحلية وإعادة بناء المؤسسات وضمان نزاهة الانتخابات. وتعمل التعددية في تشكيل القوات وتضمن النوع الاجتماعي في العمليات على تمكين قطاع الدفاع من أداء مهامه بشكل أفضل.

يصف العميد كارل إنجلبريكستون (Karl Engelbrektson)، قائد القوة التابعة لاتحاد قوات الشمال، مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام بأنها "مفتاح النجاح" للتغلب على بعض القيود التنفيذية للقوات المتجانسة في بعض المهام مثل التفتيش الذاتي واستجواب النساء.^{١٠} وقد أظهرت الدراسات أن قوات حفظ السلام النسائية يمكن أن تزيد من فاعلية بعثات حفظ السلام للأسباب التالية:

- أن الرجال والنساء من السكان المحليين يميلون أكثر للحديث إلى قوات حفظ السلام النسائية ويشعرون بتهديد أقل من قوات حفظ السلام المؤلفة من الرجال.
- أن هناك حاجة إلى العنصر النسائي في نقاط التفتيش على الطرق وفي المطارات وغيرها للقيام بمهام التفتيش الذاتي للنساء.
- يمكن أن تعزز القدرة على التعامل مع المنظمات النسائية المحلية وجمع المعلومات من النساء المحليات من توافر البيانات لصناعة القرار لتكون أكثر تفصيلاً ودقة وبذلك يمكن استخدامها بشكل أفضل.^{١١}
- يمكن للنساء المشتركات في قوات حفظ السلام - عند فراغهن من الخدمة - إقامة علاقات اجتماعية مع النساء المحليات والتحدث معهن عن "الحياة خلف الكواليس"، وهذه طريقة أخرى للبعثة للحصول على معلومات إضافية قيّمة عما يدور في الدولة المضيفة.
- يمكن أن يخدم العنصر النسائي في الجيش كمراقب للسلوكيات المتجاوزة للجنود من الرجال.^{١٢}

■ يمكن أن تقدم النساء المشاركات في قوات حفظ السلام نماذجاً إيجابية للمرأة المحلية للانضمام إلى قوات الأمن.

■ يحتمل أن تفصح النساء والرجال ممن وقعوا ضحايا للعنف الجنسي عما حدث لهم للنساء المشاركات في قوات حفظ السلام.

وصفت أنو بيلاي (Anu Pillay)، في دراسة مقارنة حول بعثات حفظ السلام، المزايا الخاصة لوجود المرأة في عمليات حفظ السلام. وعند تحليلها لبعثة الأمم المتحدة في جنوب أفريقيا، أشادت بالمشاركات اللاتي لحظن أن "البعثة استمدت قوتها مما أطلقوا عليه الخاصية الأنثوية، بما في ذلك الاهتمام بتلبية جميع احتياجات المجتمع وتغيير رموز المكانة والسلطة والتواصل وتبادل المعلومات واستخدام الطريقة الجماعية". كما أكدت بأنه "لم ترد أنباء عن وقوع حوادث عنف ضد المرأة المحلية أو سلوكيات غير منضبطة وقد لازمت مثل هذه الحوادث بعثات حفظ السلام في كل مكان".^{١٣} ولا يمكن أن يضمن وجود المرأة عدم وقوع حوادث عنف جنسي، ولكن التواجد القوي للمرأة هو ما يقلل من عدد مثل هذه الحوادث. وعلى سبيل المثال، يأمل المسؤولون في الأمم المتحدة وليبيريا في أن تساعد وحدة حفظ السلام الهندية المكونة بالكامل من النساء وقوامها ١٠٣ جنديات والتي تمارس العمل الشرطي في حماية مونروفيا في إلهام المرأة الليبيرية للانضمام إلى قوات الشرطة والحد من الاستغلال الجنسي والإساءة التي تمارسها قوات حفظ السلام. وقد تلقت الشرطة المحلية الليبيرية طلبات من النساء للالتحاق بقوات الشرطة يصل إلى ثلاثة أضعاف العدد المعتاد خلال الشهر الذي تلى انتشار هذه الوحدة.^{١٤} وتشمل مهمة هذه الوحدة حماية وزارة الخارجية وتسيير الدوريات في الشوارع والسيطرة على التجمعات والاستجابة لنداءات الدعم العسكري من الشرطة المحلية.^{١٥}

ومع ذلك لا يزال تمثيل المرأة ضئيلاً في بعثات حفظ السلام (أنظر الشكل ١). ويرجع ذلك في جزء كبير من إلى ضعف التمثيل في الجيوش الوطنية التي تشارك في قوات الأمم المتحدة والمراقبين العسكريين فيها وعمليات السلام الإقليمية. لذا، فمن الضروري أن تعمل قوات الدفاع الوطنية بفاعلية على تجنيد المزيد من النساء في صفوفها (أنظر القسم ٤).

■ في العام ٢٠٠٦، أظهرت دراسة أجريت على طلبة المعهد العسكري الأمريكي، سيتاديل، أن ٢٠ بالمائة من الطالبات صرّحن أنهن قد تعرضن للاعتداء الجنسي.^{١٨}

■ كما أظهرت دراسة أجرتها وزارة الدفاع الأمريكية في العام ٢٠٠٠، أن ٨٠ بالمائة من أفراد الخدمة ممن شملتهم الدراسة قد وجهت إليهم كلمات جارحة وأسماء أو نكات توحى بالازدراء عن المثليين جنسياً والسحاقيات، وأن ٣٧ بالمائة منهم قد تعرضوا أو شاهدوا تحرشاً مناهضاً للمثلية الجنسية.^{١٩}

في وقت السلم، يفرض قانون حقوق الإنسان التزامات على الدول بالقضاء على انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها قوات الدفاع. وخلال النزاعات المسلحة، قد يفرض القانون الإنساني الدولي العديد من هذه الالتزامات. وحتى إن وضعنا هذه الالتزامات جانباً، فمن الواضح أن القضاء على انتهاكات حقوق الإنسان يعمل على إنشاء قوات دفاع موثوق بها وفاعلة. فالتحرش الجنسي، على سبيل المثال، يقوض المؤسسة من خلال فقدان الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية والتغيب عن العمل وزيادة حركة دوران العمالة وتعرقل عملية تضمين أدوار المرأة. وقد أوضحت دراسة أجراها الجيش الأمريكي وجود علاقة وثيقة بين ارتفاع معدل حدوث التحرش الجنسي وانخفاض الجاهزية للقتال وضعف القيادة.^{٢٠}

"لست ضحية التحرش الجنسي، فعندما يحدث ذلك داخل سلاح الطيران الأمريكي يصبح سلاح الطيران نفسه ومواطني الولايات المتحدة الأمريكية الذين نخدمهم هم الضحايا. ذلك لأن التحرش الجنسي يتداخل في مهامنا العسكرية. هو يتداخل في العمل الذي تدربت أنا والآخرون على القيام به في أعلى مستويات، ولهذا السبب يجب وقفه."

رقيب: زنيذا مارتينز (Zenaida Martinez)^{٢١}

٣-٤ إنشاء قوات دفاع ومؤسسات أمنية ممثلة

ينبغي أن تعكس قوات الدفاع في أي دولة الهويات المتأصلة داخل المجتمع، حيث يدعم ذلك زيادة معدلات التمثيل والملكية المحلية وبالتالي تعزيز مشروعية قوات الدفاع. وتعزز المشروعية بدورها فعالية قوات الدفاع. كما تعتبر إدارة الدفاع والجيش والجهات الأمنية الأخرى الأماكن التي توفر فرصاً للمواطنين للحصول على التعليم والاستفادة من الخبرات الدولية. وفي حالة استبعاد قطاعات من المجتمع في الواقع العملي من هذه المؤسسات، فذلك يعتبر بمثابة منعهم من الوصول إلى العمل وفرص التقدم التعليمي والمهني.

لم يشهد قطاع الدفاع عالمياً - نظراً لتركيبته التاريخية بشكل كبير - نفس مستويات المساواة بين الجنسين كما هو الحال على سبيل المثال في القطاعات التنموية والسياسية.

الشكل ١ نسبة الإناث في التشكيل العسكري لبعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة - أبريل / نيسان ٢٠٠٧^{١٦}

البعثة	الذكور	الإناث	الإجمالي	نسبة الإناث
MONUC	١٧,٠١٧	٣٠١	١٧,٣١٨	١,٧٣
UNMIL	١٣,٧٦٦	٢٩٤	١٤,٠٦٠	٢,٠٩
UNIFIL	١٢,٨٥٤	٣٩٧	١٣,٢٥١	٣
UNMIS	٩,٢٧٦	١٢٢	٩,٣٩٨	١,٣
UNOCI	٧,٩٨٠	٧٤	٨,٠٥٤	٠,٩٢

٣-٣ تحسين الفعالية التنفيذية

ترتبط عمليات إصلاح قطاع الدفاع في الأساس بتحسين الاحترافية والمهارات وملائمة قطاع الدفاع. إلى جانب تسهيل قدرة أفضل على حفظ السلام - على المستوى التنفيذي العام - تعمل زيادة تمثيل المرأة على زيادة كفاءة القوات المسلحة وذلك للأسباب التالية:

■ توفير مجموعة أكبر من الموارد البشرية لاختيار الجنود من بينها. وبذلك يكون الجيش أكثر حرصاً في اختيار المجندين، وبالتالي يحسّن قدراته.

■ تحسين قاعدة المهارات المتاحة إلى أقصى الدرجات والاستفادة من المهارات الفكرية والعملية/الفنية والاجتماعية التي يمكن أن تتوفر بشكل أكبر في المرأة.

إن تضمين المرأة والمجموعات الأخرى المهمشة داخل المجتمع يمكن قوات الدفاع من التعامل بشكل أفضل مع تعقيدات النزاعات الحالية، وخاصة عندما يصبح العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي سلاحاً للحرب وعندما تصبح انتهاكات حقوق الإنسان والكوارث الإنسانية الركيزة الأساسية للنزاع التي يجب التعامل معها. وكذلك يدعم إدخال القيم والممارسات الديمقراطية في قوى الدفاع جاهزية الجيش وفاعليته. ويعتبر مرض الإيدز تحدياً كبيراً للقوات المسلحة في العديد من الدول، وهو يتطلب أيضاً تعاملات نوع اجتماعي خاصة تتناول تغيير السلوك الجنسي للرجل والمرأة.

وإضافة إلى ذلك، غالباً ما يدان أفراد قطاع الدفاع أنفسهم بجرائم التحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي ترتكب ضد زملائهم وضد المدنيين أيضاً ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

■ في العام ٢٠٠٦، أظهرت دراسة مستقلة أجرتها وزارة الدفاع في المملكة المتحدة أن أكثر من ثلثي النساء العاملات في الخدمة قد تعرضن للتحرش الجنسي المباشر.^{١٧}

وكما يوضح الشكل ٢، النساء أقل تمثيلاً بكثير في الجيش. وفي العديد من الدول، نجد أن القوانين المتعلقة بالجيش تميز بشكل واضح ضد المرأة مثل استبعادها من المهمات القتالية. كما يبدو أنها أقل تمثيلاً في وزارات الدفاع والجهات الرقابية. وحتى من دون وجود عوائق رسمية، فهناك في الغالب سقف للنهوض بعمل المرأة وانتشار واسع لحالات التحرش الجنسي وأشكال التمييز الأخرى.

٣-٥ تعزيز الديمقراطية والرقابة المدنية على قوات الدفاع

"يجب الوقوف عند مشروعية المؤسسات والممارسات الحاكمة عندما لا تعكس القرارات التي تتخذ مصالح وأصوات نصف المجتمع. وتتضح أزمة المشروعية جلياً في الطبيعة النوع الاجتماعي للنزاع، فنادرًا ما تتخذ المرأة قراراً أو تشارك في الحروب ولكنها تعاني دائماً من ويلاتها."

جورجينا آشورث (Georgina Ashworth): "الإدارة الجنسانية: برنامج عمل من أجل التغيير" ٢٣

أحد الجوانب الرئيسية لعملية إصلاح قطاع الدفاع، هو زيادة الرقابة المدنية، فهناك حاجة إلى إشراك الرجال والنساء ممن لديهم حس بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في اللجان البرلمانية الدائمة الخاصة بالدفاع وفي منظمات المجتمع المدني حتى يتسنى لهم التأكد من أن السياسات والبرامج التي يتبناها قطاع الدفاع تلبي الاحتياجات المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. وكذلك يجب إشراك منظمات المجتمع المدني النسائية والمؤسسات البحثية التي يتركز عملها على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات الرقابة المدنية لضمان تطبيق فهم شامل.

ويتيح تضمين النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح قطاع الدفاع فرصاً لجزء أكبر من المجتمع ليصبح مشاركا فاعلاً في تقديم الخدمات الأمنية وفي اتخاذ القرارات الأمنية. وهذا يعتبر أمراً مهماً بشكل خاص عند دراسة الملكية المحلية للمؤسسات الأمنية حيث أن المرأة تشكل ٥٠ بالمائة من المجتمع.

وهذا يؤدي بدوره إلى تغييرات في تركيبة المجتمع وتعميق التحول الجوهري من أمن الدولة إلى أمن الإنسان الذي يتطلب

الشكل ٢	نسبة المجندين في القوات المسلحة للدول الأعضاء في حلف الناتو ٢٢					
الدولة	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
بلجيكا	٧,٦	٧,٩	٨,٢	٨,٢٦	٨,٣	٨,٣
بلغاريا	—	—	—	٤,٢	٦	٦
كندا	١١,٤	١١,٨	١٢,٤	١٢,٣	١٢,٦	١٢,٨
الجمهورية التشيكية	٣,٧	١٠	١٠	١٢,٣	١٢,٢	١٢,٢
الدانمرك	٥,٠	—	٥	٥	٥	٥,٣
فرنسا	٨,٥	١٠,٨	١١,٢	١٢,٨	١٢,٨	١٣,٣
ألمانيا	٢,٨	٣,٧	٤,٤	٥,٢	٦	٦
اليونان	٣,٨	٣,٨	٣,٨	٤,٢	٤,٣	٥,٤
المجر	٩,٦	١٦	١٦	١٠	١٦	١٧,٦
إيطاليا	٠,١	٠,١	٠,١	٠,٥	١	١,٦
لاتفيا	—	—	—	١٣,٥	٢٠	—
ليتوانيا	—	—	—	٦	٩	١٢,٥
لوكسمبورج	—	—	—	—	—	٥,٧
هولندا	٨	٨,٤	٨,٥	٨,٦	٩	٩
النرويج	٣,٢	٣,٣	٥,٧	٦,٣	٦,٣	٧
بولندا	٠,١	٠,٣	٠,٣	٠,٤٧	٠,٤٧	٠,٥٢
البرتغال	٦,٦	٦,٦	٨,٤	٨,٤	٨,٤	١٢
رومانيا	—	—	—	٣,٩	٥	٥
سلوفاكيا	—	—	—	٦,١	٧	٧,٧
سلوفينيا	—	—	—	١٩,٢	١٥,٣٨	—
أسبانيا	٥,٨	٩	١٠	١٠,٥	١٠,٧	١٣,٥
تركيا	٠,١	٠,١	٠,١	٣,٩	٣,٩	٣,١
المملكة المتحدة	٨,١	٨,٣	٨,٦	٨,٨	٩	٩,١
الولايات المتحدة	١٤	١٤	١٥	١٥	١٥,٥	١٠,٥

الامتثال للالتزامات التي تملّيها القوانين والمواثيق الدولية

إن أخذ المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالأمن والنوع الاجتماعي ومنها:

- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

٤ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع؟

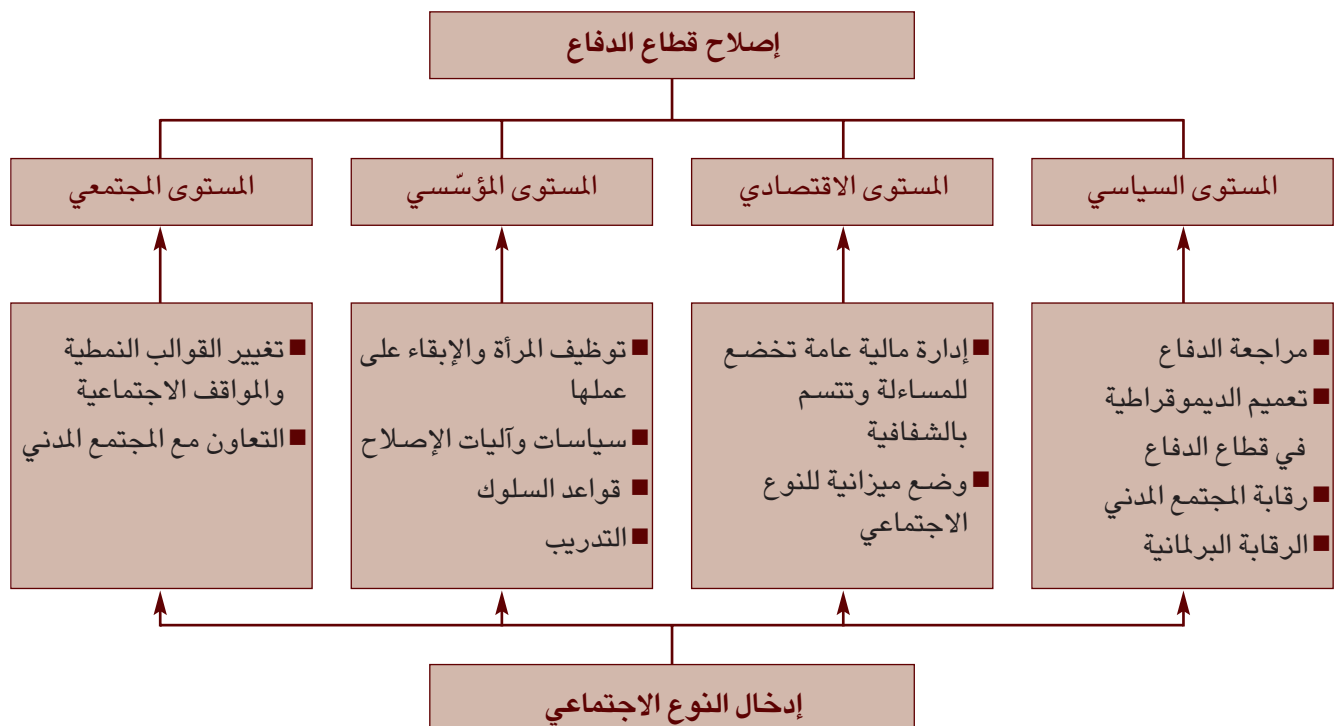
يقدم هذا القسم الطرق العملية لإنجاح تضمين النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع. وهناك أربع مستويات ضرورية لإصلاح الدفاع وهي بالتحديد المستوى السياسي والمؤسسي والاقتصادي والمجتمعي. يوضح الشكل ٣ نظرة عامة على الطريقة التي يتعين بها إدخال النوع الاجتماعي على هذه المستويات.

أمن الأفراد والمجتمعات ويوسع من مفهوم طبيعة التهديدات الأمنية (لتشمل الأمن الغذائي والأمن البيئي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وغيرها)، وكذلك القوى الفاعلة المهتمة بالعملية الأمنية (وذلك بإشراك منظمات المجتمع المدني). وكذلك يعمل إشراك المنظمات الممثلة للنساء (كمنظمات حقوق الإنسان النسائية ومعاهد السياسة والأبحاث والمنظمات الاجتماعية) على تفعيل هذه المفاهيم الجديدة عند تحديد التهديدات الأمنية وتطوير القدرات على التعامل معها.

يعمل تشكيل قوات دفاع متنوعة وكذلك توسيع قاعدة المشاركة في الرقابة على إحداث تغيير في مفاهيم "القائمين على الحماية" و"المشمولين بالحماية" عن المجتمع، مما يجعل الأمن الشاغل الرئيسي لجميع الأفراد في المجتمع. وبالمثل، يساعد تضمين أدوار النوع الاجتماعي على تغيير صورة الجيش كمؤسسة تعنى أساساً بالعنف والحروب إلى مؤسسة تعنى أكثر بإرساء السلام وتعميم الديمقراطية.

كما يعتبر التعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع ضرورياً في إطار نموذج يناسب البيئة المحلية، فلا يوجد منهج واحد بعينه لإدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح الدفاع، حيث سيعتمد المنهج الذي سيعمل به بدرجة كبيرة على أدوار كلا من الرجل والمرأة في أي مجتمع يرغب في إنشاء أنظمة دفاعية وأمنية. وكذلك فإن عملية تضمين النوع الاجتماعي في عملية الإصلاح هي عملية أكثر عمقا، كما أوضحنا فيما سبق، من مجرد وجود المرأة داخل قطاع الدفاع وأن مشاركتها يمكن أن تأخذ أدواراً وأشكالاً مختلفة ومتنوعة.

الشكل ٣: إدخال النوع الاجتماعي في المستويات الأربعة لعملية إصلاح قطاع الدفاع



٤-١ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى السياسي من إصلاح قطاع الدفاع

يجب أن يتم توجيه عملية إصلاح قطاع الدفاع، وبعملية إدخال النوع الاجتماعي ضمناً، "بتفويض واضح المعالم من أعلى مستوى سياسي، وأن تنعكس في رؤى وسياسات قيادة الدولة".^{٢٤} ومن أجل نجاح هذه العملية، فهي تتطلب مشاركة كبار المسؤولين الذي يتولون في الغالب قيادة هذه العملية، وكذلك فريق العمل الذي يحتاج إلى رؤية خطوط إرشادية واستراتيجيات واضحة لكيفية القيام بها. كما تتطلب أيضاً تعزيز الرقابة الديمقراطية والمدنية. وتعتبر العمليات اللازمة لتحقيق هذه النتائج والمتمثلة في مراجعات قطاع الدفاع وعمليات تعميم الديمقراطية ورقابة المجتمع المدني والرقابة البرلمانية هي نقاط الانطلاق الرئيسية للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

مراجعة قطاع الدفاع

"ليست الحكمة حكراً على الحكومات ومن مصلحتها أن تطلب مشورة خبراء من خارجها في أغلب الأحيان. كما أن تجربة النقاش والدفاع عن المطالبات مع أفراد من خارجها إنما هو أمر مفيد وعادة ما يسفر عن نتائج أفضل. وجماعات الضغط السياسي والجماعات التي تؤكد تمثيلها واهتماماتها بمصالح النوع الاجتماعي والعرقية تقدم رؤيتها وتحرص كذلك على الاستماع لآراء الحكومات. وإذا ما أخذت المراجعة منحنى نقاشياً، كما في حالات تغيير النظام وتوسيع قاعدة التشاور والمشاركة، فإن ذلك سيكون أمراً بالغ الأهمية لنجاحها".

شبكة التسهيل العالمية بشأن إصلاح القطاع الأمني - مجموعة أفضل الممارسات بشأن إصلاح القطاع الأمني^{٢٥} - ٢٠٠٥

إن تحديد أولويات وسياسات وبرامج الدفاع بما يتفق مع الواقع الاستراتيجي العالمي المتغير هو جزء من العمل المعتاد لوزارة الدفاع. ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال تقوم وزارة الدفاع (البنتاغون) بمراجعات كل أربع سنوات لسياسة الدفاع "تحدد فيها القيادة العليا في وزارة الدفاع الوضع الراهن في الوزارة والاتجاه الذي يعتقد أنه ضروري للقيام بالمسؤوليات تجاه الشعب الأمريكي".^{٢٥} ومع ذلك، فهناك أوقات تقتضي ضرورة إجراء مراجعة أكثر دقة وشمولية.

وهناك ثلاث أحوال بشكل أساسي تكون فيها مراجعة الدفاع ملائمة:

■ عند حدوث تغيير جوهري في الموقف الاستراتيجي يتطلب بدوره تجاوباً جوهرياً (كنهاية الحرب الباردة).

■ عندما لا يلوح تغيير كبير في الموقف ولكن عندما تعتقد الحكومة بوجود ضرورة لإعتماد طريقة مختلفة اختلافاً كبيراً (كعمليات إصلاح قطاع الدفاع الملحة ما بعد حكم كلينتون في الولايات المتحدة والتي ارتكزت

بشكل أساسي على إعادة تشكيل القوات عقب تخفيض الميزانية في حقبة التسعينيات).

■ عند حدوث تغييرات سياسية داخلية كبرى تؤثر على الجيش مثل تغيير النظام أو تسوية النزاع (مثل الإصلاحات التي أجريت في أوغندا في ظل حكم الرئيس موسيفيني (Museveni)).

من أولى أولويات عملية مراجعة الدفاع هي إجراء تقييم واضح ودقيق للموقف الاستراتيجي داخل وخارج البلاد، بما يسمح بوضع أساس للقدرة على ملائمة الوسائل العسكرية مع الأغراض الجغرافية السياسية. وكذلك تعمل مراجعة الدفاع على تدعيم تنمية رؤية أمنية ديمقراطية تعكس الاحتياجات الأمنية للدولة والمواطنين، والتي تحدد الاتجاهات والأهداف الاستراتيجية لعملية إصلاح قطاع الدفاع.^{٢٦}

لم تقم الدول النامية والدول في المرحلة الانتقالية بعمليات تشاركية لمراجعة الدفاع، مما قد يعني أن سياسة ومخططات الدفاع لا تستند إلى تقييم واقعي للبيئة الاستراتيجية وأن هناك تقييم محدود لأدوار الأجهزة الأمنية المتعددة. وهذا له إشارات ضمنية إلى وضع الميزانية وتخصيص الموارد في حدود شديدة التقيد. وهناك نقطة انطلاق مهمة لجماعات الضغط والتأييد تتمثل في حث القوات المسلحة على إجراءات مراجعات دفاعية مثل وضع أساس لعملية دقيقة لتحديد المخاطر وتخصيص الموارد. أما بالنسبة للدول في مرحلة ما بعد النزاع، يعد تحديد أولويات الأمن القومي مهماً من أجل تحويل دور النزاع للقوات المسلحة ولبناء مؤسسات دفاعية جديدة بناءً على البيئة السياسية والاستراتيجية لما بعد النزاع.

من منظور الأمن الإنساني ومن أجل تبني الوجه الشمولي والتشاركي للديمقراطية، هناك حاجة إلى إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية مراجعة الدفاع وبناء رؤية الأمن القومي. كما ينبغي إشراك الرجل والمرأة من مختلف شرائح المجتمع، حيث أن ذلك يضمن أن نقاط الانطلاق المطلوبة لهذا الغرض وتحديد أولويات وسياسات وبرامج الدفاع تعكس فعلياً الاحتياجات الأمنية لجميع الأفراد داخل الدولة. وعلاوة على ذلك، يعمل توسيع قاعدة التشاور في تنمية السياسة الدفاعية على خلق شعور الملكية المحلية لوسائل القوة ويسهم في الوحدة والترابط الوطني من خلال بناء إجماع وطني حول إنشاء وتفعيل جهاز أمن الدولة والهدف منه.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عملية مراجعة الدفاع

■ ضمان إشراك المرأة والأفراد من ذوي الخبرة بالنوع الاجتماعي وممثلي الوزارات الحكومية المسؤولين عن المسائل المتعلقة بحقوق المرأة والنوع الاجتماعي والشباب كجزء من جهات المراجعة الرسمية.

الجدول ١

إشراك منظمات المجتمع المدني النسائية في فيجي في إصلاح قطاع الدفاع^{٢٧}

في منطقة المحيط الهادئ، ظلت المرأة مهمشة بشكل كبير في مؤسسات اتخاذ القرار الرسمية وذلك نتيجة سيطرة الرجال على مؤسسات الإدارة. ومع ذلك وعلى الرغم من تلك المعوقات، فقد كان للمرأة دور منتج في إحلال السلام أثناء اشتداد الأزمات في بوجينفيل وجزر سليمان وفيجي، وتستمر في أداء هذا الدور الحيوي في بناء ودعم السلام في مجتمعاتها.

ونظراً للدور المعتاد للجيش في التعامل مع عدم الاستقرار في فيجي، فقد تعلمت المرأة كيف تتفاوض وتتواصل مع قوات الأمن. وبعد مناقشات مع حركة يوم السلام (Peace Vigil) التي قادتها النساء خلال أزمة الرهائن التي وقعت في شهر مايو / أيار عام ٢٠٠٠، أجرى المجلس القومي للمرأة في فيجي اتصالات مع الجيش. ونتيجة لهذه الجهود، عقد قائد القوات المسلحة في جمهورية فيجي لقاءً ضم أعضاء المجلس العسكري وكبار المسؤولين مع ممثلي حركة يوم السلام. وقدم وفد الحركة ما يعرف بـ "خطاب المرأة"، أكدت فيه على حاجة فيجي إلى العودة إلى الديمقراطية البرلمانية ودعت الجيش إلى الإقرار بدستور ١٩٩٧ باعتباره القانون الأعلى للبلاد وحثت كذلك الجيش على احترام حقوق الإنسان. وفي الوقت الذي حظي فيه الخطاب بالاحترام والترحاب، فقد كان الدرس المهم الذي تعلمته المرأة هو استخدام لغة الجيش والقطاع الأمني في الحوارات ومبادرات السلام المستقبلية.

في العام ٢٠٠٣، عقد حوار وطني بين المجلس القومي للمرأة والمجلس العسكري أسفر عن إنشاء لجنة المرأة للتنسيق الأمني والسلمي في فيجي، حيث قدم المجلس القومي للمرأة مستندات رسمية فيما يخص الأمن القومي ومراجعة الدفاع. وقد أكد ذلك على المشاركة القيمة التي يمكن أن تقدمها منظمات المرأة من القرية إلى المجتمع مروراً بالمستويات الوطنية وانتهاءً بالتدخلات المنبّهة المبكرة، مع تحديد نقاط الانطلاق الرئيسية للمرأة على مستويات صنع القرار الوطني والمحلي. وقد تضمنت المستندات المقدمة التوصيات التالية:

- تعيين وزيرة شؤون المرأة عضواً بمجلس الأمن القومي.
- تعيين النائب الدائم لوزارة شؤون المرأة عضواً دائماً في اللجنة الاستشارية للأمن القومي.
- يتعين تمثيل المرأة بفاعلية وعلى وجه المساواة في اللجان الأمنية على مستوى المقاطعات والأقاليم.
- يتعين إشراك المرأة في وحدة تحديد الأمن القومي.
- يتعين ضمان التوازن النوع الاجتماعي في مستويات صنع القرار للقوات الأمنية، وكذلك بذل الجهود لإلحاق المرأة في القوات المسلحة في جمهورية فيجي.

- دعوة المجتمع المدني لمراجعة إجراءات العملية.
- استغلال وسائل الإعلام لتعبئة النقاش العام بشأن قضايا الأمن والدفاع من خلال المقالات في الجرائد وأحاديث الإذاعة.

- التعامل بكل وضوح مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية المراجعة واستخدام لغة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثرها على صناعة سياسة الأمن القومي

قد يعارض القائلون على الدفاع المشاورات بناءً على ما يعتقدونه من نقص قدرة أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني للانخراط في القضايا الأمنية. بينما يمكن لأعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني الاستفادة من شبكات مثل شبكة التسهيل العالمية بشأن إصلاح القطاع الأمني وشبكة إصلاح القطاع الأمني الأفريقية لاكتساب المزيد من المعرفة وتبادل الخبرات مع القوى الفاعلة الأخرى الذي سبق لهم

- بناء قدرات النوع الاجتماعي لجهات المراجعة الرسمية من خلال التدريب على النوع الاجتماعي وتقديم تقارير موجزة بشأن النوع الاجتماعي والقضايا الأمنية والمراقبة والمبادرات الأخرى.

- طلب مشورة المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً داخل قوات الدفاع فيما يتعلق بعوائق تضمنين أدوارهم بالكامل والنهوض بهم بشكل متساوٍ.

- طلب مشورة أعضاء البرلمان ويشمل ذلك أي تكتلات سياسية أو تحالفات برلمانية نسائية.

- تشجيع الحوار الوطني حول الرؤية الوطنية للأمن من خلال ما يلي:

- إجراء مشاورات مع ممثلي جميع شرائح المجتمع بما في ذلك المنظمات النسائية الريفية والمدنية.

- عقد لقاءات محلية مع التفاعل المباشر بين قادة مراجعة الدفاع والعامّة.

- عقد جلسات برلمانية ونقاشات مفتوحة.

خوض تجربة عمليات إصلاح قطاع الدفاع بما يساهم في بناء قدراتهم للتعامل مع القضايا المتعلقة بالدفاع بفاعلية أكثر.

عمليات تعميم الديمقراطية في قطاع الدفاع

أظهرت تجارب إصلاح قطاع الدفاع في دول أوروبا الشرقية ما بعد الشيوعية أن تعميم الديمقراطية والرقابة المدنية على القوات المسلحة هي أقرب الطرق لإدخال النوع الاجتماعي. وفي النموذج الأمني التقليدي الواقعي للحرب الباردة، مثلت القوات المسلحة ثقافة تزيد فيها الصبغة العسكرية، حيث لم يكن هناك مساحة للمدنيين أو المرأة في المجالين الأمني والدفاعي. وفي الفترة التي أعقبت الحرب الباردة، تحولت القوات المسلحة إلى أنظمة أمنية أكثر انعكاساً للمجتمع الذي تخدمه، بما في ذلك ممارسات الأفراد. ويشهد على هذا التحول زيادة نسبة المرأة بين أفراد القوات المشاركة في حلف الناتو كما هو موضح في الشكل ٢. وكذلك أدى التحسين الذي أجري على العلاقات المدنية العسكرية والزيادة في الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة في بعض الدول إلى مشاركة المرأة في إدارة الدفاع وفي الحكم (أنظر الجدولين ٢ و ٣).

وفي الوقت الذي قد تفسح فيه زيادة الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة مجالاً لمشاركة المرأة، وخاصة في المناصب المدنية، فإن إعادة هيكلة توزيع الصلاحيات بين الجهات المدنية والعسكرية تمثل في الغالب تحدياً للدول التي خرجت من نظام الحكم العسكري أو الاستبدادي.

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في الحكم العسكري الديمقراطي

- إجراء مراجعات للأفراد لتحديد المناصب التي لا تحتاج إلى تعيينات عسكرية (فالمدينون في نهاية الأمر يتقاضون راتباً أقل من راتب العسكريين).
- استخدام تعيينات الإجراءات الإيجابية في مؤسسات الدفاع المدنية وتشجيع توظيف المرأة في سكرتارية الدفاع.

الجدول ٢ إضفاء صفة «المدنية» على الدفاع في استونيا

عقب حصول استونيا على استقلالها عام ١٩٩١، قررت السلطات السياسية تأسيس وزارة الدفاع على المبادئ المدنية كجزء من حملة موسعة لاجتثاث النزعة السوفييتية من مؤسسات الدولة. وحرصت الوزارات على تعيين أفراد جدد من أجل التحرر من شبكة العلاقات السوفييتية والقصور الذاتي.

وقد شكلت إعادة هيكلة الأفراد مكوناً مدنياً كبيراً داخل وزارة الدفاع. وتم استبدال فكر التخطيط الدفاعي في العهد السوفييتي باعتباره شأناً عسكرياً بمفهوم جديد للدفاع باعتباره من مسؤولية الحكومة المنتخبة ديمقراطياً، ويساعدها في ذلك الأفراد من الرجال والنساء داخل وزارة الدفاع. وفي الوقت الراهن، تمثل المرأة ٥٢ بالمائة من الأفراد العاملين في وزارة الدفاع، من بينهم ٦٠ بالمائة في الفئة العمرية من ٢١ إلى ٣٠ عاماً و ٢٥ بالمائة من ٣١ إلى ٤٠ عاماً، وثلاث نساء فقط من بين ١٢٢ امرأة يبلغن من العمر ما يزيد عن ٦١ عاماً.

ميرلي مايغر (Merle Maigre) - ضابط اتصال حلف الناتو في أوكرانيا

رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع

تعتمد الإدارة الديمقراطية الحقيقية للقوات المسلحة على إسهامات المجتمع المدني في عمليات صنع القرار ورقابته على قوات الدفاع. وحتى يتسنى للمجتمع المدني القيام بهذه الأدوار في الإدارة الأمنية فهو بحاجة أولاً إلى أن تكون لديه القدرة على رقابة القطاع الأمني وتقديم مساهمة إيجابية في الحوار السياسي بشأن الأولويات الأمنية، وثانياً يجب أن تكون البيئة السياسية مواتية لمساعدة المجتمع المدني في القيام بدور فعال.

وتتمتع المنظمات النسائية والمنظمات الأخرى العاملة في مجال النوع الاجتماعي بخبرات معينة والقدرة على الحصول على معلومات تزيد من قيمة إسهاماتها في مراقبة الدفاع. كما يمكن أن تلعب دور حلقة وصل بين الحقائق الموجودة على الأرض فيما يتعلق بحالات انعدام الأمن على المستوى المجتمعي التي يعاني منها الرجل والمرأة وبين القائمين على إدارة الدفاع على المستوى المحلي. ويمكن للمعلومات الأمنية التي تقدمها على مستوى المجتمع أن تكون ذات أهمية عظمى في تحديد التهديدات الأمنية وفي رقابة أداء أفراد القوات المسلحة على حد سواء.

وقد توجد بعض المعوقات التي تواجه مشاركة المرأة في العمليات السياسية المحلية. مثال ذلك ما حدث في أفغانستان في شهر مارس / آذار من العام ٢٠٠٣، عندما نظمت وزارة شؤون المرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة برنامجاً حول التوعية الدستورية لضمان تضمين احتياجات المرأة في الدستور الأفغاني. وعندما تمت دعوة المشاركين من مختلف مناطق أفغانستان، لم يستطع الكثير منهم الحضور لأسباب منها:

- انعدام الأمن وسيطرة القادة العسكريين المحليين على المقاطعات.
- نقص المعرفة: لم تتمكن النساء من التعبير عن آرائهن أو لم تكن لديهن الشجاعة عن الإفصاح عن احتياجاتهن.
- عدم المساواة: لم تحصل النساء على إذن للحضور من جانب أزواجهن/ عائلاتهن.

وزيرات الدفاع يحفرن أسماؤهن بقوة على المشهد الرجولي السائد في أمريكا اللاتينية^{٢٨}

ضربت الانقلابات والتناحر العسكري أمريكا اللاتينية وسادت المنطقة تقاليد الصفة الرجولية التقليدية المسيطرة، غير أن المرأة كان لها الكلمة في ظل هذه الأجواء في المسائل المتعلقة بقطاع الدفاع.

وفي السنوات الخمس الأخيرة، وللمرة الأولى، قامت خمس دول بتعيين المرأة على رأس وزارات الدفاع فيها، وهي تشيلي وكولومبيا وأوروغواي والأرجنتين والإكوادور.

تؤكد هذه التعيينات مدى تقدم المرأة في الأعوام الأخيرة، كما تعكس في الوقت نفسه رقابة سياسية أكبر على القوات المسلحة والدور المتغير للجيش.

يقول بيتر ديشازو (Peter DeShazo)، مدير برنامج الأمريكتين في مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية في واشنطن: "هذا يشير إلى النظرة المختلفة للقوات المسلحة (....) مع تحسن في العلاقات المدنية العسكرية والمزيد من الرقابة المدنية"، وأضاف قائلاً "إن تعيين المرأة في منصب وزير الدفاع بمثابة إشارة رمزية لتلك العملية".

في العام ٢٠٠٢، صرحت ميشال باشيلي (Michelle Bachelet)، الرئيسة الحالية للبلاد، قائلة "أصبحت تشيلي أول دولة في أمريكا اللاتينية تعين امرأة في منصب وزير الدفاع".

في الأرجنتين وأوروغواي، بعدما أقدم الحكام العسكريون على قتل المنشقين اليساريين في فترة السبعينيات والثمانينيات، إستلم محاميا حقوق الإنسان السابقان إدارة وزارة الدفاع في البلدين، وتصادف إنهما امرأتان في كلا الحالتين.

وفي هذه الدول الثلاث كما هو الحال في العديد من دول أمريكا الجنوبية، توجد حكومات ذات نزعة يسارية تدافع عن حقوق الإنسان وتميل أكثر نحو المساواة بين الجنسين.

وفي هذا السياق، عين الرئيس اليساري رفايل كوريا (Rafael Correa) الأستاذة السابقة جوادالوب لاريفا (Guadalupe Larriva) كأول وزيرة دفاع من جبال الإنديز، والتي لقت حتفها في حادث تحطم طائرة عمودية الأسبوع الماضي بعد توليها المنصب بتسعة أيام فقط.

وفي حديث للرئيس كوريا (Correa) قبل تعيين امرأة أخرى في المنصب يوم الثلاثاء، وهي أستاذة جامعية تدعى لورينا إسكوديرو (Lorena Escudero)، فقد صرح قائلاً "إنه لأمر مهم للوزارة أن تتولاها امرأة، فقد استطاعت جوادالوب بقلب الأم أن تقدم للوزارة أكثر ما قدمته اليد القوية للجنرالات".

رويتزن، ٢٦ يناير / كانون الثاني ٢٠٠٧

■ الفقر.

■ الأمن المحليين كأن يكون ذلك على سبيل المثال من خلال إشراكها في اللجان الأمنية المحلية.

■ بناء قدرات منظمات المرأة بشأن قضايا السياسة الأمنية بما في ذلك التأييد والرقابة.

■ يمكن أن تلعب منظمات المجتمع المدني أيضاً دوراً في حث أعضاء البرلمان والقائمين على الرقابة على القطاع الأمني، وذلك لتحسين قدراتها على إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الأنشطة الرقابية.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

الرقابة البرلمانية على قطاع الدفاع

على الرغم من أن الرقابة البرلمانية هي عملية مراجعة ذات أثر رجعي لأنشطة قطاع الدفاع، فيمكن أن تصبح اللجان البرلمانية المحفز الرئيسي للتغيير وأن تستخدم مهمتها في الرصد والمراقبة لجذب انتباه المسؤولين التنفيذيين

■ النقص في وسائل النقل.^{٢٩}

وهذا يعزز أهمية فهم وتخطيط عمليات مراقبة الدفاع لتتناسب مع ظروف واحتياجات المجتمعات التي يطلب منها المشاركة. كما يمكن تعبئة الجهات المانحة والمجتمع المدني، لكن الأمر يحتاج إلى رؤية منسقة.

أما العائق الأكبر أمام إدخال النوع الاجتماعي في سياسة الدفاع وعمليات الرقابة فيتمثل في النقص في قدرة المجتمع المدني - من حيث الموارد البشرية والوقت والقيود المالية - على الضغط لتبني سياسات وممارسات متجاوبة مع النوع الاجتماعي. كما قد تحتاج المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني إلى دعم الخبراء حتى تتسنى لها المشاركة الفاعلة والمؤثرة في الحوارات المتعلقة بالدفاع.

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع

■ تسهيل التفاعل بين منظمات المرأة ومقدمي الخدمات

■ من خلال الميزانية والتقارير السنوية، يمكن لأعضاء البرلمان مراقبة نشر وتقديم التدريب على حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.

■ يمكن أن تأخذ التكتلات أو التحالفات البرلمانية النسائية أو مجموعة الأمن والسلم النسائية (قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥) بزمام المبادرة في التأكيد على إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الرقابة على قطاع الدفاع.

٤-٢ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى الاقتصادي من عملية إصلاح قطاع الدفاع

يعتبر تحسين كفاءة القوات المسلحة وضمان وضع الإنفاق العام على الدفاع في إطار من الشفافية والإدارة الخاضعة للمساءلة الشاغل الرئيسي لعمليات إصلاح قطاع الدفاع. ففي العديد من الحالات، خاصة في الدول ما بعد النزاع أو الدول الناشئة من نظم غير ديمقراطية، تم إدارة الأنظمة المالية وآليات المراقبة على المستوى التنفيذي إن وجدت أصلاً. وبصفة عامة، فالبعد الاقتصادي لإصلاح الدفاع يهتم بمسائل مثل وضع نظام لجداول الأجور وتحسين عمليات تدبير الموارد وترسيخ الممارسات "الجيدة" للإدارة المالية العامة.

تعمل الممارسات الدقيقة لوضع ميزانية قطاع الدفاع على تحسين المساءلة بشأنها وضمان التزام الميزانية بأولويات القوات المسلحة كما تحدده مراجعات الدفاع وعملية صنع القرار. وبرغم الأهمية الواضحة لآليات الرقابة المالية، فالعديد من الدول ليس لديها آليات رقابة مالية كافية، وغالباً ما يساء استخدام الموارد القليلة في شراء أغراض تسهم بشكل ضئيل في العملية الأمنية. لذا، يكمن التحدي في إنشاء نظام للإدارة المالية العامة للقوات المسلحة يتلاءم مع إجراءات ونظم وأسس الإدارة المالية التي تتبعها الدولة.

وضع ميزانية خاصة بالنوع الاجتماعي

في أغلب الأحيان، تتلقى القوات المسلحة القدر الأوفر من الميزانية الوطنية. ففي جنوب أفريقيا على سبيل المثال، تتلقى وزارة الدفاع ثالث أكبر مخصصات من الميزانية (٢٣,٨ بليون راند)، بما يزيد عن ضعف مخصصات الصحة وأقل بقليل من ضعف ميزانية التعليم وأكثر من أربعة أضعاف ميزانية الإسكان.^{٢٠} وتعتبر الميزانية أهم بيان سياسي تصدره الحكومة. فيجب التأكيد على التقدم نحو الأمن الإنساني بصفة عامة، والمساواة بين الجنسين بصفة خاصة، بربط تمويل الموازنة بالالتزامات بالسياسة.

يتطلب تقييم النوع الاجتماعي في موازنات الحكومة بحث مدخلات وأنشطة ومخرجات وتأثيرات التدخلات الحكومية، وتقديم مردود شامل بشأن فاعلية وكفاءة الإنفاق العام.^{٢١} كما قد يتطلب تقييم النوع الاجتماعي في ميزانية قطاع الدفاع إظهار درجة الاستفادة المتساوية للرجل والمرأة من إنفاق الدفاع.

إلى المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. كما يمكن أن تكون أداة نافعة للبحث على عمليات إصلاح متجاوبة مع النوع الاجتماعي في القوات المسلحة وتعزيزها بشكل جيد لمساءلة القوات كما في حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

والجدير بالملاحظة، أن الافتراض المسبق بوجود علاقات مدنية عسكرية قوية نسبياً إنما يوجد فقط في الديمقراطيات الناشئة بشكل عام. وفي الدول في مرحلة ما بعد النزاع والدول النامية والدول في المرحلة الانتقالية، ينبغي التأكيد بشكل أكبر على بناء قدرات أعضاء البرلمان حتى يتسنى لهم الاضطلاع بمهمة رقابة قطاع الدفاع.

وبغض النظر عن السياق، فيمكن رقابة المسائل التالية من جانب البرلمان وتحديد الطرق التي يمكن أن يتبعها البرلمان في دفع إدخال النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع بشكل أكبر:

■ بحث ودراسة التقارير السنوية - إجراء بحث في أعداد الأفراد مع الأخذ بعين الاعتبار ما إذا كانوا قد تعرضوا للتمييز على أساس الجنس والرتبة. فمثل هذه البيانات يمكن استخدامها في المطالبة بإجراء تحسينات على ممارسات التوظيف والإبقاء في العمل والترقي لدعم تضمين المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً، مع ملاحظة أية زيادة أو نقصان في معدلات الذكور والإناث وتحري الأسباب وراء ذلك.

■ القيام بزيارات للمنشآت والقواعد لبحث الأوضاع الحقيقية والبنية التحتية، وإذا ما كانت هناك أماكن إقامة ومرافق صحية منفصلة للرجال والنساء. ومن الضروري كذلك تحديد ما إذا كانت المرافق والبنية التحتية تمثل أية عوائق على المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة مثل إنشاء أماكن مبيت النساء على مسافات غير مناسبة من مواقع التدريب.

■ يمكن أن تبحث اللجان البرلمانية أيضاً في تقديم الرعاية الصحية للمرأة وما يتعلق بها من أمور مثل إجازة الأمومة، وذلك كجزء من عملية رقابية أكبر على أوضاع وتوزيع مزايا العمل.

■ فيما يتعلق بعمليات نشر القوات، يمكن للبرلمان سؤال قوة الدفاع حول الطريقة التي يتم بها تضمين اعتبارات النوع الاجتماعي في التخطيط للعمليات. وقد تشمل تلك المسائل الترتيبات اللوجستية والإمدادات والاستفادة من الخبراء بالنوع الاجتماعي وخاصة في عمليات حفظ السلام والتخطيط للتفاعل بين القوات والرجال والنساء في التجمعات السكانية المضيفة.

هل بين ميزانية النوع الاجتماعي والإنفاق العسكري جسر طويل؟

الجدول ٤

في العام ١٩٩٦، ألزمت الحكومة في جنوب أفريقيا نفسها - في المؤتمر الوطني للالتزامات الحكومة - بتخفيض الإنفاق العسكري وإعادة تخصيص الموارد لتمكين المرأة اعترافاً بحقيقة أن المرأة تشكل الأغلبية من الفقراء. وفي هذا المؤتمر، طرح رئيسه هذا الطلب « يجب أن نطلب من الوزارات أن تضع أموالها حيث توجد أفواهاها للتخلي عن الإنفاق في الدفاع والسفن الحربية التي تكلف الواحدة منها ٤٣٤ مليون راند والغواصات التي تكلف الواحدة منها ١,١ مليار راند والجنرالات الذي يكلفون الخزينة ٦٣٨,٦٤٤ راند لكل منهم سنوياً ».

وفي الحوار بشأن ميزانية الدفاع والمخابرات عام ١٩٩٥، قال جو نهلنغلا (Joe Nhlanhla) وزير الاستخبارات " إن أعظم التهديدات المستقبلية التي تواجه شعب جنوب أفريقيا هي الفقر والبطالة والتشرد وعدم ملائمة الخدمات الطبية، ولا يوجد في الأفق أية تهديدات عسكرية ذات أهمية بالنسبة لجنوب أفريقيا. وعلى ذلك، سيوفر التحليل الواقعي لتهديدات الدولة الديمقراطية إعادة تخصيص الموارد من المؤسسات الأمنية إلى التنمية الاقتصادية الاجتماعية ". كما رسخت سياسة المؤتمر الوطني الأفريقي - حيث انعكست في الورقة البيضاء بشأن الدفاع ومراجعة الدفاع - هذا المفهوم.

تذكر اللجنة المشتركة الدائمة بشأن تحسين نوعية الحياة ووضع المرأة في تقريرها بشأن الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٩٨ " فيما يتعلق بالميزانية، كانت أهم الالتزامات الحكومية في إطار نظام وخطة عمل بكين عام ١٩٩٦ تخفيض الإنفاق العسكري وإعادة توزيعه على دعم تقدم المرأة الاقتصادي. وفي الوقت الحالي، قاربت جنوب أفريقيا من الانتهاء من اتفاقية بقيمة ٣٠ مليار راند فيما يتعلق بالدفاع عندما لاحظت الورقة البيضاء نفسها أن أكبر التهديدات التي تعوق الديمقراطية الوليدة في أمتنا تتمثل في الفقر والجريمة وليس في تهديد خارجي للجمهورية. وهذا مجرد مثال واضح لإعادة تحديد الأولويات اللازمة داخل الوزارات وفيما بينها. وفي حالة تفعيل هذا الالتزام، فيمكن أن يكون للموارد المخصصة للتعامل مع الفقر ومرض الإيدز والعنف عظيم الأثر لإنقاذ كثير من الأرواح.

نسخة منقحة من مذكرة بريجز جوفندر (Pregs Govender) (عضو البرلمان - المؤتمر الوطني الأفريقي) المقدمة إلى قمة المؤتمر الوطني للالتزامات الحكومة - ٦ أغسطس / آب عام ٢٠٠١. ٣٣

ومن التحديات التي تواجه إدخال النوع الاجتماعي في ميزانية الدفاع، تطوير مؤسسات الإدارة الرشيدة وبناء قدرات المجالس التشريعية لتكون أكثر من مجرد " خاتم مطاط " على إنفاق الدفاع.

٨ نصائح عملية للإدخال الناجح للنوع الاجتماعي في ميزانية الدفاع

- ترسيخ الحوار حول ميزانية الدفاع في الحوار الموسع حول العلاقات المدنية العسكرية الذي يتركز على تعزيز الشفافية والمساءلة والإدارة المالية العامة لقطاع الدفاع. ويشمل هذا تدريب أعضاء البرلمان على دور ومهمة البرلمان في الرقابة على إنفاق الدفاع وتمكينهم من تضمين الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي في مناقشات الميزانية.
- التأكد من دعم ميزانية النوع الاجتماعي عن طريق الأبحاث الدقيقة والبيانات الموثوق بها.
- تمكين المجتمع المدني من إجراء تقييم لميزانيات الدفاع واتباع النتائج مع حملات الضغط والتأييد.

٤-٣ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي

يشير البعد المؤسسي لعملية إصلاح قطاع الدفاع إلى التحول الهيكلي والفني لقوات الدفاع للوفاء بالمعايير

٩ تتساؤلات تطرح كجزء من تقييم النوع الاجتماعي لميزانية الدفاع والتي قد تشمل ما يلي:

- ما هو مدى توفير المخصصات العامة بالتساوي للمرأة والرجل والصبي والفتاة؟
- إلى أي مدى تحدد الميزانية التمويل المالي للمرأة والرجل والفتاة أو الصبي؟ (على سبيل المثال، رصد أموال لتوظيف مزيد من النساء وتمويل إجازة الأمومة والأبوة وللخدمات الصحية للرجل والمرأة) وهل تخصيص الموارد يكفي للتنفيذ الفعال؟
- إلى أي مدى تحدد الميزانية الأنشطة والمدخلات والتكاليف المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ (كالتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي) وهل تخصيص الموارد يكفي للتنفيذ الفعال؟
- إلى أي مدى يشارك خبراء / استشاريو النوع الاجتماعي في دورة الميزانية؟ ٣٢

ومن المهم أيضاً دراسة وضع ميزانية النوع الاجتماعي من حيث النتائج الخاصة بالنوع الاجتماعي لإصلاح قطاع الدفاع. وعلى سبيل المثال، إذا أسفر إصلاح قطاع الدفاع عن تسريح وخفض الأفراد فتوجه الدراسة نحو كيفية تأثير ذلك على الرجل والمرأة بشكل مختلف ومكافآت نهاية الخدمة اللازمة للتغلب على هذا التفاوت.

المحلية والدولية المتعارف عليها. وقد أكد كلا من أندريني (Anderlini) وكونواي (Conaway) على الخطوات التالية عند تحويل المؤسسات الأمنية.^{٢٤}

■ تحويل تركيبة الجيش (كخفض القوات أو الإدماج).

■ إرساء قواعد وسياسات جديدة للتوظيف والتدريب من أجل إضفاء صفة "الحرفية" و "الحداثة".

■ دعم التحول الثقافي حتى يتسنى إدخال شرائح المجتمع التي كانت مهمشة فيما سبق (مثل المجموعات الدينية والعرقية والنسائية) في القوات الأمنية وتجاوب المؤسسات الأمنية مع احتياجاتهم.

وقد بذل الكثير من العمل على مستوى السياسة لضمان المشاركة المتساوية للمرأة في قوات الدفاع. ومع ذلك، فينبغي أن يصاحب إدخال المرأة والمجموعات المهمشة الأخرى في القوات المسلحة والمؤسسات الأمنية الأخرى عملية تحول داخل قطاع الدفاع نفسه. كما أنه لا يمكن اعتبار تضمين النوع الاجتماعي ممارسة نمطية حيث يشارك أفراد من بيئات متنوعة في المؤسسات القائمة مع بقاء الوضع الراهن على حاله. وعلى الرغم من تنامي مشاركة المرأة، فهناك حاجة إلى إجراء إصلاح مؤسسي للتأكد من أن البيئة المؤسسية متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها

في دراسة أجراها حلف الناتو عام ٢٠٠٠، كشفت هيلانا كاريارس (Helena Carreiras) أن ٧٠ بالمائة من النساء يتركزن في خدمات الدعم، وأن ٧ بالمائة فقط يشغلن مناصب في مناطق العمليات. وتتأثر مشاركة المرأة في الرتب العاملة بشكل خاص بالخصائص التنظيمية العسكرية وخاصة "في نسبة التجنيد الإلزامي". كما أظهرت الدراسة أنه كلما زاد اعتماد القوات على المتطوعين كلما زادت نسبة مشاركة المرأة.^{٢٥}

ويجب على قوات الدفاع تحسين قدراتها على توظيف المرأة والإبقاء على عملها وكذلك أفراد العرقيات المختلفة والأفراد من ذوي الميول الجنسية المختلفة. كما ينبغي أن يؤدي هذا إلى تحديد بعض المعوقات في توظيف المجموعات الأقل تمثيلاً والإبقاء على عملهم ووضع سياسات وممارسات للتعويض.

تحديد الهدف

ينبغي أن تحدد سياسات الموارد البشرية لقوات الدفاع الوطنية أهدافاً وإطارات زمنية محددة يمكن مراقبتها لتشكيل قوات دفاع أكثر تنوعاً. كما ينبغي أن تتفق هذه الأهداف مع الأهداف الدولية والإقليمية والوطنية الخاصة بتمثيل النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، فالهدف الذي حدده مجتمع تنمية أفريقيا الجنوبية لنسبة تمثيل المرأة هو ٣٠ بالمائة.

كما يجب تحديد كيفية تحقيق هذه الأهداف والآليات اللازمة لذلك في عمليات التخطيط الاستراتيجي لوزارة الدفاع. كما تحتاج عمليات التخطيط إلى مراجعة مستمرة من الوزارة واللجان المعنية بالنوع الاجتماعي ولجان الرقابة البرلمانية للأخذ بعين الاعتبار في حينه العوائق والتغييرات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

وحتى اليوم، لم تصل أي من دول جنوب أفريقيا إلى نسبة الـ ٣٠ بالمائة، مما يشير إلى وجوب الرقابة عن كثب في هذا الصدد. وتنشر لجنة المرأة في قوات حلف الناتو بشكل دوري إحصائيات مقارنة لنسبة مشاركة المرأة في القوات المسلحة، وكذلك بيانات بشأن معايير القبول بالكلية العسكرية، ومخصصات إجازات الأمومة/الأبوة، ووصول المرأة إلى رتبة اللواء وعدد الأولوية من النساء، ووصولها إلى خدمة الغواصات والمناصب القتالية، ونسبة النساء اللواتي يتم نشرهن في البعثات.^{٢٦} وعلى المناطق الأخرى أن تحذو هذا الحذو في جميع ونشر المعلومات لأن ذلك في حد ذاته يشكل ضغط على الدول لبذل مزيد من الجهد في تحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة والرجل.

التوظيف

من أجل تحقيق الأهداف المتعلقة بتوظيف المرأة، ينبغي التركيز على المرأة على وجه التحديد، وإطلاق حملات في المدارس ومن خلال وسائل الإعلام مما يزيد من قيمة خدمات المرأة وزيادة الفرص المتاحة لها. وقد تضمنت حملات التوظيف البريطانية في حقبة التسعينيات تصوير مجندين تأتي لمساعدة إحدى ضحايا الاغتصاب في موقع شهد حرب مروعة. ووفقاً لما ذكره براون (Brown) "في فترة ما بعد الحرب الباردة، قد يكون للمرأة في الجيش أدواراً خاصة وجديدة، وهي أدوار مخصصة لها تشمل توفير الرعاية والحماية للأخريات".^{٢٧} وفي الوقت الذي يتم فيه تصميم التوظيف ليلقى القبول من المرأة، يجب أن يصور المرأة في وظائف مختلفة كقائد لطائرة أو أسطول أو ضابطة بما يشير إلى أنه يمكن للمرأة أن تتقدم لما رواء مهام تقديم الخدمات التقليدية.

الاختيار

يجب تقييم معايير الاختيار لضمان عدم كونها تمييزية. وينبغي أن يستند الاختيار إلى المؤهلات العلمية والخبرة واختبارات اللياقة. والداعم الرئيسي لتوظيف المرأة هو ضمان تلبية الاختبار للعمل اللازم للمنصب وكذلك وجود معايير مختلفة لاختبارات اللياقة للرجل والمرأة - مع وضع معايير تستطيع المرأة واقعياً استيفائها. وعلى سبيل المثال، كل فرع من فروع القوات المسلحة الأمريكية يضع متطلبات مختلفة قليلاً للياقة البدنية للرجل والمرأة (أنظر الشكل ٤).

الشكل ٤ متطلبات اللياقة البدنية في القوات المسلحة الأمريكية ^{٣٨}		
الخدمة		متطلبات الحصول على الدرجة الكاملة (٣٠٠ درجة) تحدد بالجنس ونوع الخدمة
النساء	الرجال	
قوات المارينز	٢٠ تمرين عقلية ١٠٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ٣ أميال في ١٨ دقيقة	٧٠ ثانية تعليق ثني الذراع ١٠٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ٣ أميال في ٢١ دقيقة
الجيش	٧٥ تمرين ضغط ٨٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ميلين في ١٣ دقيقة	٤٦ تمرين ضغط ٨٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ميلين في ١٥:٣٥ دقيقة
الأسطول	٦٧ تمرين ضغط ١٠٠ تمرين تقوية عضلة الصدر الجري لمسافة ميل ونصف في ٨:١٠ دقيقة	٦٧ تمرين ضغط ١٠٠ تمرين تقوية عضلة الصدر الجري لمسافة ميل ونصف في ٨:١٠ دقيقة

الجدول ٥	زيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها في القوات المسلحة المجرية ^{٣٩}
نجحت المجر في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوات المسلحة من ٤,٣ بالمائة عام ٢٠٠٥ إلى ١٧,٥٦ بالمائة عام ٢٠٠٦. ومنذ فتح باب المناصب القتالية أمام المرأة عام ١٩٩٦، استطاعت المرأة شغل أي منصب داخل القوات المسلحة المجرية. وتشمل الاستراتيجية التي تبنتها المجر لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها ما يلي: ■ وضع قانون للخدمة العسكرية يدعم الحقوق المتساوية للرجل والمرأة ويضم الترقية غير التمييزية بناءً على المهارات المهنية والخبرة والأداء ومدة الخدمة. ■ تشكيل فريق تكافؤ الفرص وخطة تكافؤ الفرص داخل إدارات الموارد البشرية. ■ إنشاء لجنة خاصة بالمرأة في القوات المسلحة المجرية عام ٢٠٠٣ لضمان تكافؤ الفرص للرجل والمرأة. وقد أجرت هذه اللجنة الأبحاث وعقدت لقاءات مع النساء العاملات في الخدمة لجمع التجارب التي تعتمد عليها في تقييم وضع المساواة بين الجنسين بما في ذلك مشكلات وتوصيات التغيير. ■ إنشاء شبكة نقاط مركزية للمرأة على مستوى الوحدة. ■ اتخاذ خطوات لتحسين ظروف الراحة والظروف الصحية داخل الوحدات.	

الدعم المؤسسي لتسهيل ترقّيها. وأكثر من ذلك أهمية إتاحة الفرص أمام المرأة التي لديها المؤهلات والخبرات الضرورية لاستغلال هذه المؤهلات والخبرات. ويجب اتخاذ إجراءات إيجابية لدعم المرأة في مؤسسات صنع القرار، وكذلك يجب إتاحة معلومات واضحة وشفافة على نطاق واسع بشأن معايير تقييم الأداء للترقي والتي يجب بدورها أن تأخذ بعين الاعتبار المهارات الخاصة التي تضيفها المرأة للقوات المسلحة.

خلق بيئة مواتية

تدعو الحاجة إلى وضع استراتيجيات محددة ليس فقط من أجل التوظيف فحسب، بل أيضاً من أجل الإبقاء على عمل المرأة بالقوات المسلحة. ويجب أن يسود مبدأ الراتب المتساوي مقابل العمل المتساوي والحصول على نفس القدر

ومع ذلك، ينبغي أن تركز أفضل الممارسات على استيفاء المعايير بعد التدريب وليس على المتطلبات الأولية، حيث سيوفر ذلك زيادة مستوى الأداء في الميدان للجميع.

الترقية

لا تزال العديد من الجيوش تضع قيوداً على الأدوار التي يمكن أن تقوم بها المرأة وتضع حدوداً لمستوى الترقية داخل الرتب في مستوى اتخاذ القرار في الجيش. ولهذا فينبغي مراجعة وتعديل السياسات التي تقيد المرأة من الاشتراك في القتال أو الترقّي إلى أعلى المناصب.

كما يجب أن تتاح للمرأة الفرص التعليمية والتدريبية التي تكسبها مؤهلات الترقّي، وكذلك يجب أن تكون لديها آليات

سياسات وآليات الإصلاح المؤسسي

يجب مراجعة جميع سياسات قوات الدفاع من أجل ضمان تجاوبها مع النوع الاجتماعي، وتعتبر عمليات التدقيق المتعلقة بالنوع الاجتماعي نافعة لتعزيز عمليات مراجعة السياسة.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بتحديد ومراقبة وتقييم القطاع الأمني

كما ينبغي وضع سياسات خاصة بالمسائل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وتكافؤ الفرص. كما يجب تعميم ونشر هذه السياسات ليكون العاملين على دراية بحقوقهم وواجباتهم. كما يتعين أن تتبنى قوات الدفاع مبدأ "عدم التهاون" فيما يخص التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي والتأكيد على معاقبة مرتكبي هذه الجرائم. وكذلك يتعين أن تشمل هذه السياسات على نص لحماية المبلغ عن هذه الجرائم وإجراء تحقيق مستقل وواضح المعالم واتخاذ إجراءات جزائية. ويوصى كذلك بإنشاء خط ساخن للإبلاغ عن حالات التحرش والاعتداء الجنسي (أنظر الجدول ٦).

من أجل تضمين أدوار النوع الاجتماعي في المؤسسة، تدعو الحاجة إلى إنشاء نقاط مركزية وإدارات لتكافؤ الفرص مع تحديد مهامها. وتخول لها الصلاحيات الكافية والتمويل والقدرة الكافية للقيام بمهامها. كما يمكن لقوات الدفاع دراسة عقد لقاءات سنوية مع منظمات المرأة للسلام - كتلك التي عقدت في جنوب أفريقيا - حيث تجتمع فيها المرأة من الجيش مع نظيرتها من المجتمع المدني معاً لمناقشة تطوير جدول الأعمال المشترك من أجل السلام.

من الحوافز والمزايا (مثل المعاشات والإعانات وغير ذلك)، مع العناية الواجبة بالمرافق المناسبة لأماكن إقامة المرأة وملائمة التجهيزات والملابس لطبيعة بنيتها البدنية.

لا تزال المرأة مستمرة في الاضطلاع بمسؤوليات الأسرة، لذلك ينبغي الجمع بين دور المرأة والسياسات الملائمة لجذب المرأة للعمل والإبقاء عليها كتوفير منشآت الحضانة والرعاية اليومية بما يسمح للوالدين بالعمل لساعات مرنة والحصول على إجازة أمومة وأبوية. وقد تجعل الالتزامات الأسرية من الصعب على المرأة العمل خارج محل إقامتها أو نشرها في قوات بالخارج حيث يؤثر ذلك سواء في فرصها للتقدم ويشكل عامل مساعد في تركها الخدمة في القوات المسلحة. لهذا تدعو الحاجة إلى إيجاد طرق أكثر ابتكاراً للتخفيف من ذلك، على سبيل المثال عن طريق التأكيد بأن أسرتها ستلقى الرعاية الكافية في غيابها، وأن الآباء والأمهات الذي يوفدون ضمن القوات للخارج يمكنهم الحصول على إجازة منزلية لقضائهم مع أسرهم.

ومن أجل الإبقاء على عمل المرأة، تحتاج قوات الدفاع إلى توفير بيئة عمل إيجابية، على أن تشمل كحد أدنى ما يلي:

- توفير مناخ يحد من التحرش الجنسي والنظرة التقليدية النمطية للمرأة.
- تشجيع المرأة على القيام بأدوار القيادة ومهام متنوعة بما في ذلك مهام العمليات.
- عقد منتدى للنقاش يمكن للمرأة العاملة من خلاله مناقشة أي تظلمات فردية أو متعلقة بالعمل.

الجدول ٦ لجنة تكافؤ الفرص في المملكة المتحدة والتحرش الجنسي في القوات المسلحة^{٤٠}

كانت لجنة تكافؤ الفرص في المملكة المتحدة (وهي الآن جزء من لجنة المساواة وحقوق الإنسان) الجهة العامة المستقلة التي عهد إليها بالعمل على القضاء على التمييز ودعم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

في العام ٢٠٠٤، وبعد ارتفاع معدل حالات التحرش الجنسي وتزايد عدد الشكاوى، شرعت اللجنة في إجراء تحقيق رسمي بشأن التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة في خدمة القوات المسلحة. وقد تم تعليق التحقيق شريطة أن تتبنى القوات المسلحة اتفاقية وخطة عمل لمنع التحرش الجنسي داخل القوات المسلحة والتعامل معه. وتضم خطة العمل ثلاث مراحل على ثلاثة أعوام وهي على النحو التالي:

- جمع المعلومات والتحقق منها.
- إتاحة بعض الوقت لوزارة الدفاع لمراجعة المعلومات التي تم جمعها واقتراح برنامج للعمل المستقبلي، بما في ذلك النتائج والأهداف الواجب تحقيقها وتقديمها إلى اللجنة للموافقة عليها.
- مرحلة التنفيذ والمراقبة.

وتشمل خطة العمل على وجه التحديد القيام بدراسة بشأن التحرش الجنسي وعقد مجموعات تركيز وتحديد معايير لتسجيل شكاوى التحرش الجنسي وتعيين مراجع خارجية لتحديد كيفية التعامل مع الشكاوى وكذلك زيادة عدد المدربات من النساء. وفي شهر يونيو / حزيران عام ٢٠٠٨، ستجري اللجنة مراجعة نهائية لأداء وزارة الدفاع والقوات المسلحة لتحديد مدى نجاحها في الإصلاح المطلوب بموجب الاتفاقية بما في ذلك تحقيق النتائج المتفق عليها.

قواعد السلوك

"سأعامل جميع الأفراد بالعدل وسأحترم حقوقهم وكرامتهم في جميع الأوقات بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الثقافة أو اللغة أو الميول الجنسية"

قاعدة السلوك لأفراد قوات الدفاع في جنوب أفريقيا^{٤١}

يمكن أن يعمل وضع ونشر قاعدة للسلوك كآلية مهمة لتعزيز ثقافة جديدة في القوات المسلحة ولإحياء وتجديد تكريس القوات للمبادئ المنصوص عليها في سياسة وتشريع الدفاع. كما تمثل قواعد السلوك لقوات الدفاع فرصة لتحقيق ما يلي:

- وضع قواعد ومعايير للسلوك فيما يتعلق بالتمييز الجنسي والتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
 - تعزيز جدية هذه القواعد بما يساعد على تغيير المواقف المناهضة بين أفراد قوات الدفاع.
 - إبراز كل من المسؤولية الجنائية والمسؤولية القيادية لهكذا أفعال، والإشارة إلى عدم الإفلات من العقاب.
 - توضيح الأمر للعامة بشأن التزام قوات الدفاع بحماية المرأة والطفل وتعزيز مشاركة المرأة بما يؤدي إلى بناء الثقة.
- عند إدخال هذه المسائل في قاعدة السلوك، ينبغي أن ينعكس

هذا في اللوائح الخاصة بقوات الدفاع التي تفسر الإجراءات الجزائية لمختلف الجرائم.

وعلى الرغم من أن قواعد السلوك لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا بشأن الجوانب السياسية العسكرية للأمن لا تتعرض مباشرة للمسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التمييز على أساس النوع الاجتماعي، فإنها تلزم الدول المشاركة بتنفيذ ممارسات للتوظيف تتفق مع المسؤوليات والواجبات فيما يتعلق بحقوق الإنسان والحريات الأساسية^{٤٢} ولربط هذا مع المعايير القانونية الدولية، تلزم قواعد السلوك الدول الأعضاء في المنظمة بإزالة العوائق أمام مشاركة المرأة في قطاع الدفاع. وتلزم المادة ٣٠ من هذه القواعد الدول الأعضاء بتشكيل قوات دفاع بما يتفق مع القانون الدولي والالتزامات والاتفاقات والقواعد الدولية بما يضمن أن الأفراد يدركون أنهم مسؤولون مسؤولية شخصية عن أفعالهم.

كما يمكن أن تستخدم قواعد السلوك كأداة لتعزيز تدريب الجيش على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥.

وقد عملت عدة هيئات تابعة للأمم المتحدة وكذلك بعض قوات الدفاع الوطنية على تعديل قواعد السلوك الخاصة بها لتضمن المبادئ الواردة في تقرير الأمين العام بشأن تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (أنظر الجدول ٧).

قواعد السلوك لقوات الأمن والقوات المسلحة في غانا^{٤٣}

الجدول ٧

تشارك غانا بشكل منتظم بقوات في بعثات الأمم المتحدة، وقد أولت اهتماماً لتضمين قواعد ولوائح الأمم المتحدة التي تحدد معايير سلوك القوات المتحدة في بعثات حفظ السلام في قواعد السلوك الوطنية. وفيما يلي مقتطفات من قواعد السلوك لقوات الأمن والقوات المسلحة في غانا:

الاستغلال والاعتداء الجنسي

يتعين تجنب ما يلي:

- أي تبادل بالنقود أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس.
- أي نوع من الممارسات الجنسية مع الأطفال (الأفراد تحت سن الثامنة عشرة).
- أي شكل من أشكال الإهانة أو السلوك الاستغلالي أو الحاط من الكرامة.
- أية ممارسة جنسية مقابل المساعدة.
- أي نوع من أنواع سوء السلوك الجنسي تحطم صورة ومصداقية وحياد ووحدة القوات التي تتبع لها.

الانضباط

وضع معايير انضباط على أعلى مستوى من الصرامة. وسوف ينظر إلى أي من أعمال عدم الانضباط باعتبارها شقاً لصفوف القوة وسوف يلقي الجناة عقوبة قاسية.

العلاقة بين الذكور والإناث

يتم تشجيع العلاقات الصحية والمهنية بين الذكور والإناث. ولن يسمح بأي علاقة غير أخلاقية بين صفوف القوات.

قواعد السلوك

يحظر إتيان أفعال جنسية لا أخلاقية أو الاستغلال أو الإساءة البدنية أو النفسية. يجب احترام ومراعاة حقوق الإنسان للجميع.

- تقديم المهارات الأساسية لضابطات الجيش لتعزيز اختيارهن ضمن قوات حفظ السلام.
- إجراء مراجعة دورية حول نتائج التدريب على النوع الاجتماعي لتحديد وعلاج ثغرات التدريب ومتطلبات الدعم الأخرى.^{٤٦}

يحتاج الأفراد العاملون في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج على وجه الخصوص تدريباً على النوع الاجتماعي من أجل التعرف على احتياجات المقاتلات السابقات والنساء التابعات للمجموعات المسلحة وكذلك احتياجات الأطفال المجندين من الصبية والفتيات وتلبيتها. كما ينبغي أن تؤخذ السمات الذكورية في الاعتبار لضمان تحول الرجال من محاربين إلى أداء أدوار أكثر ملائمة لإشراكهم في القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (أنظر الجدول ٨).^{٤٧}

٤-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المجتمعي من إصلاح قطاع الدفاع

يتعين أن تصحب التغييرات على المستوى المجتمعي من عملية إصلاح الدفاع تغييرات في الطريقة التي ينظر بها المجتمع إلى قوات الدفاع وزيادة التعاون بينها وبين المجتمع المدني.

وتتوقف مشاركة المرأة في قوات الدفاع على نظرة المجتمع ككل وما لمسه من قطاع الدفاع، واعتباره مكاناً لترسيخ النزعة الذكورية وليس المكان الملائم للمرأة. لذلك، فالتغيير الاجتماعي هو شرط أساسي لنجاح توظيف المرأة والإبقاء على عملها في القوات. ومع ذلك، فهذه ليست عملية متتابعة بأن يحدث التغيير في المجتمع ومن ثم في الجيش، حيث تسفر التغييرات في الثقافة العسكرية وزيادة مشاركة المرأة عن تغيير في الطريقة التي ينظر فيها المجتمع إلى المؤسسة.

أصدرت القوات المسلحة في جنوب أفريقيا مجلة يطلق عليها "العسكري" ("Soldier") تظهر بشكل منتظم الأدوار التي تقوم بها المرأة في قوات الدفاع. وقد ساعد ذلك على قطع شوط طويل نحو تحدي الصورة النمطية للمرأة في قوات الدفاع. ويجب أن يصور وجود المرأة في القوات المسلحة في وسائل الإعلام عند ميل المجتمع لتغيير مفاهيمه. كما يجب أن يصبح من المؤلف رؤية القيمة المضافة لمشاركة المرأة في إصلاح الدفاع.

ينبغي أن تصل قوات الدفاع إلى منظمات المجتمع المدني المشاركة في العملية الأمنية والسلمية لبحث مدى بناء القدرات للقضاء على التهديدات الأمنية وذلك من خلال طلب مشاركة المجتمع. كما يجب أن تسعى القوات الأمنية الجديدة التي تتشكل في مرحلة ما بعد النزاع إلى طلب خبرات منظمات المرأة التي كانت تعمل أثناء النزاع على توفير الحماية للنساء والأطفال وبناء السلام. تستطيع هذه الأخيرة تقديم رؤى حول مآزق المجتمع وخاصة فيما يخص

"إن هدف الأمين العام من نشر التقرير الخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي هو ضمان أن جميع الأفراد العاملين تحت راية الأمم المتحدة لديهم الوعي الكامل بمعايير السلوك المتوقع منهم وأنهم ملتزمون بها في مجال القضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسي. كما يدعو الأمين العام الدول الأعضاء إلى تضمين المبادئ الرئيسية المنصوص عليها في التقرير في معايير وقواعد السلوك لقوات الدفاع والشرطة التابعة لها".^{٤٨}

أنشأت إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام وحدات خاصة بالسلوك والمبادئ في شهر نوفمبر / تشرين الثاني عام ٢٠٠٥ لتعزيز المساءلة ودعم معايير السلوك في بعثات الأمم المتحدة. وتعمل وحدات السلوك والانضباط كآلية إضافية للرقابة على الأفراد التابعين للأمم المتحدة خارج تشكيلات الدول المشاركة بالقوات. ومن خلال وحدات السلوك والانضباط، يصبح التدريب العام على القضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسي إجبارياً على جميع الأفراد المشاركين في حفظ السلام حيث يتم توحيد إجراءات التحقيق في حالات سوء السلوك وإنشاء قواعد بيانات مشتركة بشأن ادعاءات سوء السلوك والقضايا التي سيتم تفعيلها بنهاية عام ٢٠٠٧.^{٤٩}

التدريب

كما يجب أن تضم الدورات التدريبية في قطاع الدفاع تدريباً على التجاوب مع النوع الاجتماعي والآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي للنزاع وتضمن أدوار النوع الاجتماعي على جميع المستويات ولكافة الأفراد، فالجميع بحاجة إلى التعرف بماهية النوع الاجتماعي وما هو سبب أهميته وكذلك كيف أن المساواة بين الجنسين تعمل على تحسين أداء قوات الدفاع.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

وطبقاً لنتائج اجتماع مسؤولي ٢٢ دولة مشاركة بقوات شرطة وقوات مسلحة، ينبغي أن تشمل خطة التدريب ما قبل انتشار قوات حفظ السلام ما يلي:

- تقديم تدريب للتعامل مع عائق اللغة والحساسية الثقافية والمسؤولية المدنية وحقوق الإنسان والوعي بالنوع الاجتماعي.
- إشراك خبرات النوع الاجتماعي المتاحة محلياً في وزارات شؤون المرأة/ النوع الاجتماعي أو المنظمات غير الحكومية النسائية لدعم التدريب ما قبل انتشار القوات.
- إدراج الوعي بالنوع الاجتماعي في المناهج التي تشكل أساس التعليم المستمر لأفراد الجيش لضمان التأثير الدائم.

لمدة تزيد على عشر سنوات، دعم صندوق الأمم المتحدة للسكان مشروعات تستهدف تعزيز الصحة الجنسية والإنجابية بين أفراد القوات المسلحة. وقد تم تنفيذ هذه المشروعات من جانب القوات المسلحة الوطنية التابعة لدول مثل بنين والإكوادور ومدغشقر ومنغوليا وباراجواي وأوكرانيا. وتتكون هذه المشروعات من دعائم قوية للتدريب وزيادة الوعي على العديد من المسائل مثل القضاء على مرض الإيدز وصحة الأم والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

الإكوادور: الصحة الجنسية والإنجابية لأفراد القوات المسلحة والشرطة الوطنية (١٩٩٩-٢٠٠١).

وكانت هذه المرحلة الثانية من المشروع الذي استهل أعماله بالتركيز على تعزيز الصحة الإنجابية. وقد استهدف شباب الطلبة في المدارس العسكرية والمجندين والضباط من خلال مبادرات مختلفة مثل:

- إدخال المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مناهج المدارس العسكرية.
 - تدريب المعلمين على كيفية تدريس هذه المسائل بما في ذلك طرق التدريس التفاعلية.
 - برنامج تعليم الآباء بما في ذلك مناقشات حول الاحترام الذاتي والتغيرات النفسية والبيولوجية أثناء المراهقة وتسوية النزاعات.
 - تضمين المسائل المتعلقة بالصحة الإنجابية والمساواة بين الجنسين والجنس والحب في مناهج التدريب العسكري للمجندين والضباط، وكذلك تقديم طرق تدريس تفاعلية.
 - تقديم مجموعة متكاملة من خدمات الصحة الإنجابية واستئصال الأسهر (الحبل المنوي).
- وتضمنت النتائج زيادة كبيرة في الطلب على استئصال الحبل المنوي، وهو أمر نادر الحدوث في دولة تعتبر فيها مناقشة هذا الموضوع في الغالب من المحظورات. كما وردت تقارير تفيد بانخفاض في معدل الخصوبة بين المنتفعين.
- وتشمل الدروس المستفادة ما يلي:
- تعزز زيادة الدعم والتأييد على مستوى أعلى الرتب العسكرية وبين قادة القواعد العسكرية من موقف المشروع.
 - في السياق العسكري حيث تزيد معدلات التنقلات، يجب تقديم التدريب بشكل مستمر لضمان فاعليته.
 - ينبغي إضفاء صفة المؤسسية على قدرات الإنتاج لتفادي الاعتماد على الخبراء من الخارج.
 - تعمل طرق التدريس التفاعلية مثل الدراما والألعاب والمواد المسموعة والمرئية والتمارين المكتوبة على تحفيز الحضور والمناقشات داخل الفصل.
 - يساعد استخدام المواد الدراسية القائمة وتبادل الدروس المستفادة مع مشروعات التثقيف الجنسي الأخرى مثل تلك التي تجريها وزارة التعليم في تخفيض التكاليف ووفرة المواد.
 - يساعد توسيع قاعدة خدمات الصحة الإنجابية بما يتجاوز تنظيم الأسرة بدوره على توسيع قاعدة العملاء ويساعد على تشجيع الرجال على طلب المساعدة الصحية.
 - النظر بعين الاعتبار للاحتياجات الخاصة بالمنطقة (وهي في هذه الحالة الاحتياجات الملحة التي لم يتم تلبيتها من وسائل منع الحمل وارتفاع معدلات الإصابة بالسرطان بين النساء) كطريقة للعثور على نقاط انطلاق في مجال الصحة الجنسية والإنجابية.
 - يعتبر ضمان توافر الإمدادات المستدامة من وسائل الصحة الإنجابية وتشمل الواقيات الذكرية من أهم جوانب المشروع، حيث أن ذهاب الضباط والجنود لشراء الواقيات الذكرية من الصيدليات العامة ليس بالطريقة الفعالة.
 - يمكن تعليم مفهوم المساواة بين الجنسين حتى في مؤسسات تسيطر عليها النزعة الذكورية مثل القوات المسلحة. ومع ذلك تظل المساواة بين الجنسين مفهوماً مجرداً إذا انفصلت عن المسائل المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية والحق فيها.
 - تعتبر الاستراتيجية القابلة للتطبيق لإضفاء صفة المؤسسية على تلك المشروعات هي إدخال التثقيف في مجال الصحة الإنجابية في مؤسسات تدريب الضباط والضباط غير العاملين والمجندين وليس قصرها على طلبة المدارس العسكرية.
 - تعتبر الرقابة والتقييم أمراً حيوياً في التخطيط للمشروع ويستلزم ذلك تخصيص ميزانية للموارد البشرية والمالية والمسؤوليات الإشرافية ومؤشرات التقييم.

وأنة بعضهن قد اختطفن للاسترقاق الجنسي والعمل كساقيات وطاهيات وعاملات نظافة. ٥٠ كما اشتركت بعض النساء والأطفال في القتال كمحاربين قسراً أو تطوعاً في العديد من الفصائل المسلحة. كما شكلت النساء مجموعة من المنظمات للضغط من أجل إنهاء النزاع.

ومع ذلك، وعندما بدأت العملية السلمية اختفت النساء من مسرح الأحداث مرة أخرى. وطالبن بإشراكهن في الحوار الكونغولي الداخلي غير أنهن لم تشكلن سوى ١٠ بالمائة من الوفود المشاركة. وقد أعقب هذا الاستبعاد انخفاض تمثيل المرأة في مؤسسات صنع القرار أثناء مرحلة التحول وبعد انتخابات عام ٢٠٠٦.

المرأة وعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج

في جمهورية الكونغو الديمقراطية، تم تهميش آلاف النساء والفتيات اللواتي قيل أنهن "كن يصحن المقاتلين الرجال" في عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وتم تجاهل مطالبهن. وقد لاحظ شرودر (Schroeder) عام ٢٠٠٥ أن مزايا عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج قد تركزت على المسلحين من الرجال، مع عناية ضئيلة لمجموعة من القوى الفاعلة التي لا تشارك في الخصائص المشتركة أو الاحتياجات أو المخاطر.^٩ واشترط أن يكون الشخص المؤهل للعملية ممن حملوا السلاح قد ألغى الأدوار غير المسلحة التي لعبتها المرأة أثناء النزاعات المسلحة. واستمرت الفكرة النمطية عن أدوار المرأة في النزاع المسلح وكذلك عدم رغبتها في المشاركة في عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وعدم الاعتراف بمن شاركن في هذه العمليات من النساء والفتيات باعتبارهن مجموعات لهن احتياجات يجب تلبيتها.

وقد حد استبعاد المرأة من عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بدوره من فرصة المرأة في التحول من الانضمام من هذه الفصائل إلى الجيش الوطني. وإلى اليوم، انضمت ١,٢٧١ امرأة فقط للجيش الوطني في جمهورية الكونغو الديمقراطية و٢,٥٨٤ امرأة فقط تم تسريحها وإعادة دمجها في المجتمع.

توفر إعادة الهيكلة في مرحلة ما بعد النزاع فرصة فريدة لتغيير أدوار النوع الاجتماعي المفروضة وتضمينها في عمليات الإصلاح. وفي عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج التي أجريت في جمهورية الكونغو الديمقراطية، لقد ضاعت هذه الفرصة بالأساس.

٥ نصائح ودروس مستفادة

■ من المهم أن تمثل المرأة في مؤسسات صنع القرار منذ بدء العملية السلمية حتى يتم تحديد احتياجاتها وتلبيتها.

النساء والأطفال بما يمكن أن يشكل آلية للرقابة لضمان تنفيذ الاستراتيجيات المتفق عليها. تضيف هذه الاتفاقيات الشرعية على قوات الدفاع وتعزز الممارسات الديمقراطية داخل القطاع.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

٥ إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع في سياقات محددة

١-٥ الدول في مرحلة ما بعد النزاع

يعتبر إصلاح قطاع الدفاع أحد الجوانب المهمة للاستقرار في مرحلة ما بعد النزاع، مع إعطاء أولوية في معظم الحالات لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. وفيما يتعلق بالدول في مرحلة ما بعد النزاع، يجب أن يتناول إصلاح قطاع الدفاع عناصر أربع ذات أولوية وهي الملائمة والمساءلة والإدارة المالية والكفاءة، وهذا يعني ضمناً إجراء تغييرات سياسية واقتصادية ومؤسسية واجتماعية. وحيث أن المرأة بوصفها مشاركاً في النزاع وضحية له في آن واحد، فمن المهم التعامل مع احتياجاتها وأدوارها بضمن مشاركتها بشكل كامل منذ بدء العملية السلمية مروراً بعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وانتهاءً بإصلاح القطاع الأمني.

إشراك المرأة في عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج في جمهورية الكونغو الديمقراطية

لا تزال جمهورية الكونغو الديمقراطية في مرحلة نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج ووضع إطار سياسي لمؤسسات الدفاع الجديدة.

تورطت جمهورية الكونغو الديمقراطية في النزاع منذ حصولها على الاستقلال عام ١٩٦٠. وكانت القوات التابعة لمبوتو سيسسي سيسكو (Mobutu Sese Seko) عبارة عن قوات متوارثة وموالية لأحد الأحزاب وغير مسؤولة ومتورطة في انتهاكات كثيرة لحقوق الإنسان. وفي النزاع الذي أعقب الإطاحة بمبوتو (Mobutu)، بلغ عدد الأشخاص الذين لقوا حتفهم قرابة ٣,٨ مليون شخص^٩، ويستمر العنف يعصف في البلاد.

أين كانت المرأة من هذا النزاع؟

تواردت العديد من التقارير بشأن انتهاكات ضد النساء ووقوعهن ضحايا للعديد من الجرائم أثناء الصراع الدائر في جمهورية الكونغو الديمقراطية، حيث قدر عدد هؤلاء النساء بما يزيد عن ٤٠,٠٠٠ امرأة وفتاة تعرضن للاغتصاب من جانب الجنود (من بينهم بعض أفراد قوات حفظ السلام)

إصلاح قطاع الدفاع في جنوب أفريقيا ما بعد حقبة التفرقة العنصرية

في العام ١٩٩٤، شهدت جنوب أفريقيا المرحلة الانتقالية من دولة تفرقة عنصرية إلى دولة ذات حكم ديمقراطي. وأصبحت المرأة جزءاً لا يتجزأ من عملية صنع القرار في الدستور الجديد الذي صيغ على مبادئ عدم التمييز والتفرقة بين الجنسين وحقوق الإنسان والمساءلة الديمقراطية. ومن أجل تعزيز هذا المبادئ، شرعت جنوب أفريقيا في سلسلة من عمليات الإصلاح المؤسسية والقانونية تضمنت إجراءات إيجابية لتضمين أدوار النوع الاجتماعي. وكذلك تم التخطيط لإصلاح القوات المسلحة الوطنية في جنوب أفريقيا لوضع رقابة مدنية على قوات الدفاع وإعادة تحديد أهداف قوات الدفاع لتتفق مع الحكم الجديد وتشكيل قوات موحدة غير موالية لأي من الأحزاب ولا تعتمد على التفرقة بين الجنسين وترشيد عدد القوات دون الإخلال بالقدرات الدفاعية.

تشمل أهداف السياسة الدفاعية التي تم إقرارها عام ١٩٩٦ ما يلي:

■ البدء في المقدمة المنطقية بأنه يجب "توسيع قاعدة الأمن القومي ليشمل الأمور السياسية والاقتصادية والبيئية".^{٣٠} وعند تبني منظور الأمن الإنساني، أدركت هذه السياسة أن أكبر التهديدات على البلاد ناشئة عن الفقر ونقص التنمية وارتفاع معدل الجريمة.

■ وضع إطار العمل الأساسي للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بمعنى أن يخضع وزير الدفاع للمساءلة أمام البرلمان وأن يوافق البرلمان على ميزانية الدفاع السنوية وأن يشكل البرلمان لجنة مشتركة دائمة للرقابة على قطاع الدفاع.

■ الأخذ بعين الاعتبار بأنه يجب أن تكون قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا ممثلة على نطاق واسع وأن "تعترف بحق المرأة في الخدمة في جميع الرتب والمناصب بما في ذلك الأدوار القتالية".^{٣١} ومن أجل تحقيق هذا المستوى من التمثيل، تم تكليف الوزير باتخاذ إجراء إيجابي ووضع برنامج لتكافؤ الفرص وإنشاء إدارة فرعية للنوع الاجتماعي داخل وزارة الدفاع.

الفرص والتحديات

أتاحت المرحلة الانتقالية في جنوب أفريقيا فرصة لإدخال المساواة بين الجنسين كهدف رئيسي للدولة بصفة عامة ولقوات الدفاع بصفة خاصة. وعلى الرغم من أن قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا قد قطعت شوطاً كبيراً في طريق التحول والذي شمل إدماج المرأة لتشغل الرتب داخل الجيش، إلا أنه لم يصل بعد لتحقيق نسبة الـ ٣٠ بالمائة لتمثيل المرأة (وهو الهدف المحدد في الإعلان الخاص بالنوع الاجتماعي والتنمية لمجتمع تنمية جنوب أفريقيا) ولا تزال المرأة تواجه معوقات في سعيها نحو المساواة.

■ يجب الاستعانة بخبراء النوع الاجتماعي والخبرات عند تخطيط وصياغة وتنفيذ وتحديد عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. كما يجب تجميع المعلومات المنفصلة والمصنفة جنسياً واستخدامها في وضع صورة واضحة المعالم لجميع المحاربين السابقين والمعولين وآخرين ممن يرتبطون بالمجموعات المسلحة. يجب أن تأخذ عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بعين الاعتبار الاحتياجات المختلفة لكافة هذه المجموعات. ومعايير مفوضية الأمم المتحدة لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وقوائم مهام صندوق الأمم المتحدة للتنمية الإنمائي للمرأة بشأن عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج المتجاوبة مع النوع الاجتماعي تعتبر أدوات استرشادية هامة للتخطيط لبرامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بطريقة متجاوبة ومتفهمة مع النوع الاجتماعي.

■ يجب أن يتلقى جميع العاملين في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج تدريباً على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتتوفر لديهم القدرة على تخطيط وتنفيذ وتحديد البرامج بطريقة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

■ يجب توصيل المعلومات العامة وجهود التدريب والتوعية إلى قادة الحركات النسائية ومنظمات المرأة والمدافعين عنها بشأن الجوانب الفنية والإجرائية لعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج لضمان مشاركة المرأة في صنع القرار وتعريفها بحقوقها.^{٣٢}

■ يجب أن توجه العمليات لمنظمات المرأة والمحاربات السابقات لتوفير معلومات حول مرتكبي جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وينبغي استخدام تلك المعلومات لحث المتقدمات على الانضمام بالجيش الوطني وكذلك على الملاحقة القضائية.

■ وعقب النزاع، يجب أن تكون هناك أولوية ملحة لتوفير العدالة لضحايا العنف الجنسي، بما في ذلك ملاحقة مرتكبي هذه الجرائم والمسؤولين عنهم الأعلى منهم ومساعدة الضحايا وتعويضهم.

٥-٢ الدول في المرحلة الانتقالية

"الدول في المرحلة الانتقالية هي الدول التي تخلصت مؤخراً من الأنظمة الاستبدادية ولا تزال مؤسساتها الديمقراطية في حالة هشّة. وقد تكون هناك حاجة إلى عملية إصلاح للقطاع الأمني وبناء ثقافة تعتمد على احترام الحقوق. وفي هذا السياق، يتعلق إصلاح قطاع الدفاع أيضاً بزيادة التمثيل وتعزيز آليات الرقابة.

الترقيات واستمرار شيوع الثقافة الذكورية. ولا يعمل دمج المرأة تلقائياً على تغيير التعبيرات الذكورية، وهي الجوانب التي لا تزال قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا بحاجة لأن توليها قدراً أكبر من الاهتمام.

❗ نصائح ودروس مستفادة

■ يعتبر تمثيل المرأة على مائدة صنع القرار عامل تحديد حاسم وقاطع لدورها في صياغة ملامح المجتمع الجديد.

■ وفي الوقت الذي يعتبر فيه وضع السياسات وإنشاء الآليات المؤسسية لتضمين النوع الاجتماعي ضرورياً، إلا أنه ليس شرطاً كافياً لتفعيل المساواة بين الجنسين داخل قوات الدفاع. ويجب نشر هذه السياسات على الملأ ومراقبة تنفيذها. كما يجب أن يتوافر التمويل والموارد البشرية الكافية للمؤسسات التي تنشأ لتفعيل المساواة.

■ من أهم جوانب تضمين أدوار النوع الاجتماعي تغيير الثقافة المؤسسية في الدول في المرحلة الانتقالية، إلا أن ذلك يأخذ بعض الوقت ويحتاج إلى تخصيص موارد.

٥-٣ الدول المتقدمة

يعني إصلاح قطاع الدفاع في الدول المتقدمة بشكل كبير بتكوين قوات مسلحة تتناسب مع التحديات الدولية المستجدة مثل عمليات حفظ وبناء السلام.

إصلاح النوع الاجتماعي في السويد

انطلقت عملية إصلاح قطاع الدفاع في السويد عام ١٩٩٩، وصاحب ذلك إجراء تغييرات شاملة في تشكيلة القوات لدولة كانت تعتبر محايدة فيما سبق. وأراد السويديون التحول من "قوات دفاع ضد الغزو إلى دفاع متحرك ومرن وعامل يقوم بالدفاع عن السويد ويشارك كذلك في العمليات الدولية". وقد تم تفعيل هذه المهمة المزدوجة الموسعة لمؤسسة الدفاع السويدية في أضيق الحدود المالية حيث تم تخفيض الإنفاق العسكري بشكل ثابت من ٢ بالمائة من إجمالي الناتج المحلي عام ١٩٩٩ إلى ١,٤ بالمائة عام ٢٠٠٦.^{٥٧}

أفراد القوات المسلحة

على الرغم من أن التجنيد الإلزامي كان مقصوراً على الرجال، فقد تم قبول النساء في صفوف الجيش في السويد بما في ذلك تدريب الضباط منذ العام ١٩٨٠. وهذا إن دل على شيء، فإنما يدل على البيئة الاستراتيجية المتغيرة التي وجدت السويد نفسها فيها، حيث لم يطل التغيير التهديدات الأمنية فحسب بل امتد إلى التكنولوجيا والمهارات اللازمة لإنجاح العملية.

وفي العام ٢٠٠٦، تم إجراء مراجعة تضمين النوع الاجتماعي في قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا. ويوضح الجدول التالي العجز الواضح في أعداد النساء في مؤسسات القيادة الأعلى في قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا، فلا توجد امرأة في منصب الفريق وتوجد واحدة فقط في رتبة اللواء (وتشغل في نفس الوقت مدير خدمات التحول في قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا). وفي شهر يونيو / حزيران عام ٢٠٠٧، تم تعيين ثمانية نساء في رتبة العميد ليزيد العدد بذلك إلى ٢٥ امرأة. هذا وقد غزت المرأة المناصب الفنية التي تتطلب المهارة غير أن وتيرة الانتقال تميل للبطء سواء فيما يتعلق بالأعداد أو التغيير الثقافي.

المستوى	الذكور	الإناث	الإجمالي	نسبة الإناث
القيادة الأعلى	١٥	٢	١٧	١١,٦
القيادة العليا	٢٦٩	٣١	٣٠٠	١٠,٣
القيادة الوسطى	٦,٥٩٥	١٧٢٩	٨,٣١٤	٢٠,٨
فرد محترف / ماهر	١٧,٤٨٤	٧,٢٧٠	٢٤,٦٥٤	٢٩,٥
جميع الأفراد	٥٩,٦٦٨	١٧,٣٠١	٧٦,٩٦٩	٢٢,٥

وعلى الرغم من أن وزارة الدفاع تملك إطار عمل سياسي خاص لتضمين النوع الاجتماعي بالفعل ونقاط مركزية للنوع الاجتماعي وكذلك منتدى عام للنوع الاجتماعي ومجلس استشاري لتضمين النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص ومجلس العمل في سبيل رد الظلم عن البشر، إلا أن هناك مشكلات قائمة بشأن تعزيز السياسة والقدرات المؤسسية، فقد وردت الملاحظات التالية في تقرير المراجعة على سبيل المثال:

"لا توجد بصفة عامة القدرة الكافية لدعم التضمين الفعال للنوع الاجتماعي في وزارة الدفاع. وهذا يتعلق بالقدرة من حيث المهارات والمعرفة (متطلبات الالتزام القانوني / السياسي وأطر العمل النظرية) وكذلك من حيث الموارد البشرية والمالية واللوجستية والمخصصة لتنسيق جهود وضع برامج النوع الاجتماعي ومراقبة الالتزام داخل وزارة الدفاع".^{٥٨}

وعلى الرغم من نشر المرأة في قوات بعثات حفظ السلام، فإن تمثيلها كملحق عسكري لا يكاد يذكر. وهذا يعتبر مثيراً للاستغراب حيث تم تسليط الضوء على هذا الدور تسهم المرأة من خلاله بإضفاء قيمة لعملية حفظ السلام.

ومن أهم مكونات تأسيس المساواة بين الجنسين يكمن في تغيير الثقافة التنظيمية. ومع ذلك لا تزال المرأة في قوات الدفاع الوطنية في جنوب أفريقيا تعاني من استمرار التمييز الجنسي والتحرش الجنسي ونقص تكافؤ الفرص في

الضباط الذي سينقلون بدورهم هذه المعرفة إلى الإدارات التي يعملون بها، وكذلك أخذ جوانب مبدأ تكافؤ الفرص بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار والتوزيع والعمليات.^{٦٤} وإضافة إلى ذلك، فقد تم تدريب ٢٤٠ مستشاراً بشأن التحرش الجنسي، كما تلقى المجندون الجدد التدريب على برنامج القوات المسلحة السويدية بشأن عدم التهاون فيما يتعلق بالتحرش الجنسي.^{٦٥} وكان من نتائج ذلك أن انخفض معدل البلاغات عن حوادث التحرش الجنسي من ١٦ بلاغاً عام ٢٠٠٥ إلى ١٠ عام ٢٠٠٦.^{٦٦}

كما اضطلعت القوات المسلحة السويدية بإدخال قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ في أنشطتها، حيث يخضع أي جندي يتم إرساله في عملية أو بعثة لتدريب لمدة ثلاث ساعات على الأقل على القرار ١٣٢٥ والنوع الاجتماعي، ومنذ عام ٢٠٠٥ أدخل التدريب على النوع الاجتماعي في جميع المدارس العسكرية وعلى جميع مستويات الدراسة.^{٦٧}

الوصول إلى سلطة صنع القرار

خطت المرأة في السويد خطوات واسعة ملحوظة نحو الاستفادة من المساحة المتاحة في حوارات الدفاع والأمن ليمتد دورها كصانعة قرار في المجال الأمني. عام ٢٠٠٣، تولت المرأة وزارة الدفاع ووزارة الخارجية ورئاسة هيئة إدارة الأزمات.

وقد تركزت معظم جهود إصلاح قطاع الدفاع في السويد على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية مع خفض القوات. وقد أشارت التقديرات إلى أن السويد تحتاج إلى تخفيض أفراد قواتها الدفاعية بنسبة ٢٥ بالمائة أو ما يقرب من ٥,٠٠٠ من العاملين بنظام الوقت الكامل والذين قد يكون نصفهم من الضباط المحترفين.^{٥٨}

وتشمل أسباب إعادة هيكلة الأفراد الحاجة إلى تعيين وتدريب ضباط لنظام دفاع التدخل السريع. وهذا يتطلب ضباطاً يرغبون في الخدمة خارج البلاد، والتي يقبل عليها الضباط من الشباب.^{٥٩}

وتفسح عمليات إعادة الهيكلة المجال أمام عدد كبير من النساء للانضمام للجيش. ففي شهر ديسمبر / كانون الأول عام ٢٠٠٦، وصلت نسبة النساء في صفوف القوات المسلحة السويدية إلى ١٩ بالمائة مقابل ٨١ بالمائة من الرجال.^{٦٠} ولكن عدد الضباط المحترفين من النساء يصل فقط إلى ٤,٥٪. ويوضح ذلك أنه لا يزال هناك الكثير يراد تحقيقه، فقد شكلت نسبة النساء^{٦١} في بداية عملية الإصلاح عام ١٩٩٩ ٢,٥ بالمائة فقط من إجمالي أفراد القوات المسلحة. ويجري الحديث الآن بالفعل عن خطة لتوظيف المزيد من النساء كضابطات عند استئناف فتح باب تعيينات الضباط.^{٦٢}

تكافؤ الفرص وتضمين أدوار النوع الاجتماعي

في عام ٢٠٠٦، وقع الاختيار على ستة من كبار القادة للمشاركة في برنامج "تدريب النوع الاجتماعي" بشأن تكافؤ الفرص.^{٦٣} وكان البرنامج يهدف إلى توعية كبار

قصص نجاح عملية في السويد

الجدول ٩

قوة الاتحاد الأوروبي (اليوفور) في جمهورية الكونغو الديمقراطية

في عام ٢٠٠٦، شاركت السويد في قوة اليوفور في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وقد شملت البعثة مستشاراً في النوع الاجتماعي لقائد العمليات، وكان الهدف تنفيذ القرار ١٣٢٥. وفي بادئ الأمر، ارتكز عمل مستشار النوع الاجتماعي على تدريب القوات على التجاوب مع إدخال النوع الاجتماعي في أنشطتهم اليومية، ولكنه انتقل فيما بعد إلى العمل مع المنظمات غير الحكومية المحلية ومنظمات المرأة لإطلاعهم على مهام وأهداف قوة اليوفور. ومن خلال إدخال النوع الاجتماعي، اكتشفت قوة اليوفور أن العمل مع منظمات المرأة المحلية أصبح مصدراً قيماً للمعلومات والأخبار على غير المتوقع، وقد أشار الاتحاد الأوروبي أن عمل مستشار النوع الاجتماعي قد أدى إلى زيادة الكفاءة العملية وقرر إدخال طريقة العمل هذه في بعثات حفظ السلام في المستقبل.^{٦٤}

أفغانستان^{٦٥}

في الرابع والعشرين من إبريل / نيسان من عام ٢٠٠٦، اجتمعت حوالي ٥٠ امرأة حول مائدة، وكن عبارة عن مدرسات وطالبات من جامعة بلخ في منطقة مزار شريف واللواتي أتبن لمقابلة فريق الملاحظة العسكري التابع لمجموعة التعاون في القوة السويدية. وكانت مجموعة التعاون السويدية هذه متفردة من وجهين، الأول أنها مؤلفة بالكامل من النساء، والثاني أنها لم تكن ملتزمة بمنطقة جغرافية بخلاف مجموعات فريق الملاحظة العسكرية فكانت منطقة مسؤوليتها المرأة.

وفي أفغانستان، تنفصل المرأة عادة عن الرجال في مظاهر الحياة العامة. وبالنسبة لوحدة عسكرية تتكون فقط من الرجال، فيستحيل التحدث إلى المرأة. وعلى الرغم من أن ذلك قد يكون أسهل بالنسبة لامرأة أجنبية، فلا يزال بالأمر العسير. وكان دور فريق الملاحظة العسكرية يعتمد على المعلومات التي يحصل عليها من النساء الأفغانيات حتى يتسنى للمؤسسات السياسية الأفغانية ومنظمات المساعدة الدولية الاستفادة منها.

٨ نصائح ودروس مستفادة

- يتطلب إدخال النوع الاجتماعي في القوات المسلحة أكثر من مجرد السماح للمرأة بالانضمام إلى صفوفها، وأن يدعم التدريب على النوع الاجتماعي والتغييرات المؤسسية الأخرى هذه الجهود.
- يجب إدخال المساواة بين الجنسين في جميع جوانب التدريب والعمليات.
- من المهم أن تصل المرأة إلى سلطة صناعة القرار على المستوى التنفيذي كما يمكن أن يدعم ذلك الإرادة السياسية اللازمة لدفع دمج النوع الاجتماعي.

٦ التوصيات الرئيسية

- ١ ضمان دعم إصلاح قطاع الدفاع للمساواة بين الجنسين: ضمان أن يعكس إصلاح قطاع الدفاع الصبغة الديمقراطية للمجتمع وأن يشتمل على تدابير لتعزيز علاقات متساوية بين الجنسين مثل توظيف المزيد من النساء وتعظيم إمكاناتها ومشاركتها في قوات الدفاع.
- ٢ إجراء مراجعة شاملة لقطاع الدفاع: الاستفادة من عملية مراجعة قطاع الدفاع في صياغة رؤية ديمقراطية للقوات الأمنية وإشراك أكبر عدد من الأطراف المعنية مثل منظمات المرأة والمنظمات الأخرى العاملة في مجال النوع الاجتماعي.
- ٣ إلحاق المرأة بقوات الدفاع والمؤسسات الأمنية: العمل بفاعلية على توظيف المرأة في مؤسسات الدفاع وذلك لضمان تمثيلها في جهات صنع القرار وكذلك تحديد الأهداف ومراقبة دمج المرأة والتعامل مع معوقات الإبقاء على عملها والنهوض بها.
- ٤ تضمين أدوار النوع الاجتماعي داخل قوات الدفاع: إدخال التدريب على النوع الاجتماعي لجميع أفراد قوات الدفاع. والإقرار بالحقوق المتساوية والاحتياجات المختلفة للرجل والمرأة والسحاقيات ومثليي الجنس داخل قوات الدفاع وفي المجتمعات التي يخدمونها على حد سواء.
- ٥ القضاء على جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي يرتكبها أفراد قوات الدفاع ومعاقبة مرتكبيها: وضع قواعد للسلوك تحظر التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي، وكذلك ضمان عدم وضع حصانة على السلوك.

٦ تعزيز الرقابة البرلمانية على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع: يتعين على أعضاء البرلمان مراقبة التقارير السنوية لوزارات الدفاع ونشر حفظ السلام وضمان وجود آليات وسياسات ملائمة لتحقيق المساواة بين الجنسين. وكذلك تشكيل لجان برلمانية دائمة متجاوبة مع احتياجات الرجل والمرأة بشأن الدفاع.

٧ تعزيز رقابة المجتمع المدني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع: بناء وتعزيز قدرات منظمات المجتمع المدني بما في ذلك منظمات المرأة والمنظمات الأخرى العاملة في مجال النوع الاجتماعي، وكذلك التأكد من إشراكها في عمليات إصلاح قطاع الدفاع.

٨ إجراء تقييم خاص بالنوع الاجتماعي لميزانية قطاع الدفاع: تحسين قدرات الرقابة البرلمانية ورقابة المجتمع المدني في مراجعة ميزانيات قطاع الدفاع والتأكد من تخصيص الميزانية الكافية للنوع الاجتماعي.

٧ مصادر إضافية

مواقع مفيدة

Centre for Democracy and Development –
<http://www.cddwestafrica.org>

DCAF – <http://www.dcaf.ch>

Bonn International Centre for Conversion –
<http://www.bicc.de>

Institute for Security Studies – <http://www.issafrica.org>

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality –
<http://www.siyanda.org/about.htm>

UN-INSTRAW Gender and Security Sector Reform –
<http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html>

المقالات والتقارير على شبكة الانترنت

Anderlini, S.N., with Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* (Women Waging Peace: Washington DC), 2004.

http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Committee on Women in the NATO Forces, *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.
http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

UNIFEM, *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration*, 2004.

<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

UN-INSTRAW, *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.

<http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=1050>

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, July 2004.

http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

التذييل

- ٢٧ Rolls, S.B, 23 Oct. 2006, www.womenpeacesecurity.org/media/doc-waysforward.doc
- ٢٨ Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image*, Reuters, 31 Jan. 2007, at: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>
- ٢٩ Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan*, Discussion paper presented at the BICC E-Conference titled 'Afghanistan: Assessing the Progress of Security Sector Reform one year after the Geneva Conference, 4-11 June 2003.
- ٣٠ 2007 Estimates of National Expenditure. www.treasury.gov.za
- ٣١ Budlender, D. et al., *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, Jan. 2002, p. 55.
- ٣٢ Adapted from Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators [http://www.unddr.org/tool_docs/Gender- ResponsivePercent-20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf](http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-ResponsivePercent-20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf)
- ٣٣ Available: <http://web.uct.ac.za/org/agipubs/newsletters/vol9/budget.htm>
- ٣٤ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004. http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm
- ٣٥ Carreiras, H., 'Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries', paper presented at the 26th Annual Meeting Women in Uniform in NATO, May 2002. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>
- ٣٦ At http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html
- ٣٧ Brown, M.T., 'Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain', Social Science Research Council. http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (accessed 23 October 2007).
- ٣٨ 'Although true comparison is not possible because the events vary, here's what a 22-year-old man and woman must do to 'max' (get a perfect score of 300) the physical fitness test in each service', Staff Sgt. Borlik, A.K., 'Physical Training Differences Explored', *DefenseLink News*, (American Forces Press Service. United States Department of Defense), 13 May 1998. <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>
- ٣٩ Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute, 'Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces'. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Committee on Women in the NATO Forces, 'Percentages of Military Service Women in 2006'. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg; 'Hungarian National Report for 2006', Committee on Women in the NATO Forces, http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
- ٤٠ 'Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces'. http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8E-A3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
- ٤١ <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>
- ٤٢ Organization for Security and Co-operation in Europe, *Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security*, Article 27, (3Dec. 1994).
- ٤٣ Report of the Secretary General, *Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, A/58/777, (23 April 2004), para. 14.
- ٤٤ *About the Conduct and Discipline Units*, UNDPKO information available at: <http://un.org/dpkol/>
- ٤٥ Presentation by Klutsey, E.A. (Col.), on the Code of Conduct of Ghana Presented at the Preparatory Meeting on the Draft West African Code of Conduct for the Armed and Security Forces, 24-26 Oct. 2005. http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf
- ١ Ball, N., 'Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches', *Journal of Conflict, Security and Development*, Volume 1, Issue 1, pp. 45-66.
- ٢ de Vries, R., 'Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces Armées de la République Démocratique du Congo', *African Security Review*, Volume 15, Number 4, pp. 79-97.
- ٣ OECD-DAC Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice, 2007, p. 124.
- ٤ European Security Review, no. 34, (July 2007).
- ٥ United Nations Economic and Social Council. Report of the Secretary-General. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. 12 June 1997.
- ٦ UNDP, 2005, p. 170. : http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- ٧ Gya, G., *The importance of gender in ESDP*, European Security Review, Number 34, (July 2007), pp. 1-8.
- ٨ Meintjies, S., Pillay, A. and Turshen, M. (eds), *The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation*, (Zed: London), 2001.
- ٩ Liu Institute, *Human Security Report*, 2005, p. 23; <http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/>
- ١٠ Engelbrektson, K. (Brig.), Force Commander of the Nordic Battle Group, quoted in *From Words to Actions*, Genderforce Sweden. <http://www.genderforce.se>
- ١١ GenderForce Sweden, *From Words into Action*. <http://www.genderforce.se>
- ١٢ Valenius, J., 'Gender Mainstreaming in ESDP Missions', Chaillot Paper no. 101, (May 2007), p. 28.
- ١٣ Pillay, A., 'Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa', ISS Occasional Paper 128, (Oct. 2006).
- ١٤ Statement of Guéhenno to the UN Security Council, debate on Women, Peace and Security, 23 Oct. 2007, p.5: S/PV.5766 PROVISIONAL RECORD ONLY
- ١٥ McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia', *The Christian Science Monitor*, 21 March 2007.
- ١٦ UN DPKO Gender Statistics. <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html>(accessed on 30 July 2007).
- ١٧ Maley, J., 'Sexual Harassment Rife in Armed Forces', *The Guardian*, 26 May 2006.
- ١٨ National Organization for Women. *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1 Sept. 2006.
- ١٩ Human Rights Watch, *Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military*, HRW, Jan. 2003.
- ٢٠ Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p.125.
- ٢١ Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p.125.
- ٢٢ Office on Women in the NATO Forces. <http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>
- ٢٣ Quoted in UNDP 2005, p.170. http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- ٢٤ Juma, M., 'The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF', Address to Human Resources Functionaries of the South African National Defence Force, Pretoria, 30 Nov. 2006.
- ٢٥ Hill, J., 'US Quadrennial Defense Review sparks anger in China', *Jane's Defence News*, 7 March 2006. http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
- ٢٦ Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*, University of Birmingham, 2007, p.16; Fitz-Gerald, A.M., 'Security Sector Reform in Sierra Leone', Global Facilitation Network for Security Sector reform (GFN-SSR: Shrivensham), 2004.

- ٤٦ UN Department of Peacekeeping Operations (DPKO), 'Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries', 7-9 Feb. 2007, Conclusions, Agreements and Recommendations, p. 6. <http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>
- ٤٧ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', Gender, Peace and Security Working Paper 3 (UN-INSTRAW: Santo Domingo), 2007.
- ٤٨ Adapted from: UNFPA, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*, Technical Report. (UNFPA: New York) 2003, pp. 32-34.
- ٤٩ Médecins Sans Frontières, *Democratic Republic of Congo: Forgotten War*, 18 Dec. 2006. http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectid=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html
- ٥٠ Tripp, A.M., 'Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership', SHS Papers in Women's Studies/Gender Research No. 3, (July 2005), p.21. See also Bastick, Grimm & Kunz (2007) *Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (DCAF: Geneva), pp. 41-42.
- ٥١ Schroeder, E., 'A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process', Peace, Conflict & Development, Vol. 6, Issue 6, (Jan. 2005), p. 4 <http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunity.pdf>
- ٥٢ UNIFEM, 'Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration', Oct. 2004, p.5.
- ٥٣ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa', May 1996.
- ٥٤ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa', May 1996.
- ٥٥ Cape Argus, June 26 2007
- ٥٦ DOD Audit Report op cit, p. 81.
- ٥٧ Information from the Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI), *The SIPRI Military Expenditure Database*. Available at: http://first.sipri.org/non_first/milex.php
- ٥٨ Swedish Government Bill 2004/05:5, Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007, p.17
- ٥٩ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 35.
- ٦٠ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 37.
- ٦١ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ٦٢ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 17.
- ٦٣ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ٦٤ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ٦٥ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ٦٦ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ٦٧ Claes-Goran, F. (Lt. Gen.), Swedish Armed Forces, *Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces*, Graz, 10 May 2007.
- ٦٨ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ٦٩ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 16.

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومسألة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع، كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطوّل، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تمّ تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً لعملية إصلاح قطاع الدفاع؟

يستلزم إصلاح قطاع الدفاع إجراء تحوّل في قطاع الدفاع في دولة ما حتى يتسنى وضع المؤسسات تحت الرقابة المدنية وأن تلتزم بمبادئ المساءلة والإدارة الرشيدة والاحتفاظ بعدد مناسب من القوات وأن يكون تشكيلها ممثلاً وأن تكون مدرّبة ومجهّزة لتناسب مع البيئة الإستراتيجية وأن تخضع للقانون الدولي وبذلك تسهم في تحقيق الأهداف الإقليمية والدولية للسلم والأمن.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يتطلب إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في قطاع الدفاع إلى التعرف على خبرات ومعارف واهتمامات المرأة والرجل في عملية وضع سياسات وأسس الدفاع الوطني وتنفيذ هذه السياسات (من خلال عمليات وطنية ودولية) وتقييم النتائج. ويهدف إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع إلى:

تلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع

■ يجب أن تلبية عملية الإصلاح احتياجات جميع أفراد المجتمع، حيث أن تلك الاحتياجات تتنوع بحسب عوامل مثل الجنس والعرق والعمر والقدرات البدنية والميول الجنسية والوضع الاقتصادي ووضع المواطنة والدين.

■ يظل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي تهديداً كبيراً على الأمن الإنساني على مستوى العالم. كما يقع الرجال أيضاً ضحايا لهذا النوع من العنف في أشكال مثل المذابح القائمة على الجنس والاعتصاب والعنف المرتبط بالعصابات. ويتعين أن يولى ضمان حماية المرأة والرجل والفتاة والصبي أثناء وبعد النزاع على حد سواء الأولوية في جدول أعمال أي من عمليات الإصلاح.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً لعملية إصلاح قطاع الدفاع؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

تساؤلات حول عملية إصلاح قطاع الدفاع

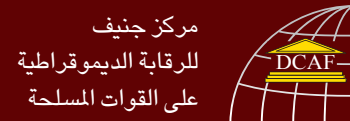
معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



تلبية الاحتياجات المتغيرة لقطاع الدفاع

■ طرأت على طبيعة الحروب تغييرات عظيمة التأثير، مما جعل قوات الدفاع - في العديد من السياقات - تشارك في بعثات لحفظ السلام وإعادة الإعمار ذات مهام معقدة تتطلب مهارات مثل التواصل والتفاهم والتعاون مع المدنيين. وعلى ذلك تمكن التعددية في تشكيل القوات وتضمن النوع الاجتماعي في عمليات قطاع الدفاع من تحسين أداء المهام المستجدة المطلوبة منها بشكل أفضل (أنظر الجدول).

الجدول ١ يمكن أن تزيد مشاركة المرأة في قوات حفظ السلام من فاعلية البعثة للأسباب التالية:

- الحاجة إلى وجود العنصر النسائي ضمن الأفراد العسكريين لتأدية عمليات التفتيش الذاتي للنساء على نقاط التفتيش على الطرقات والمطارات وغير ذلك.
- شعور الرجال والنساء بالارتياح والتقارب عند رؤية مجندات من العسكريين أكثر من الذكور في قوات حفظ السلام.
- إمكانية المشاركات في قوات حفظ السلام الحصول بسهولة على معلومات من النساء المحليات ما يوفر مصدراً قيماً للمخابرات.
- ميل الرجال والنساء من ضحايا الاعتداء الجنسي للإفصاح أكثر عن ذلك للمشاركات في قوات حفظ الأمن.
- المشاركات في قوات حفظ الأمن يقدمن نموذجاً إيجابياً للنساء المحليات للالتحاق بالقوات المسلحة والأمنية.

■ قد يقدم أفراد القوات المسلحة على ارتكاب جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد المدنيين وكذلك ضد أفراد آخرين في القوات المسلحة. وعلى ذلك، إن وجود آلية لتعزيز حقوق الإنسان تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، كان يكون ذلك من خلال التدريب على التجاوب مع النوع الاجتماعي وإعمال قواعد السلوك، قد يعزز القضاء على تلك الجرائم والتجاوب معها والمساءلة عنها.

إنشاء قوات دفاع ومؤسسات أمنية ممثلة

- يقل تمثيل المرأة في الجيوش ووزارات الدفاع وجهات الرقابة العسكرية. وحتى بدون العوائق الرسمية، غالباً ما توجد حدود للترقيات في وظائف النساء.
- يعظم الإدماج الكامل للمرأة في القوات المسلحة من قدرات الجيش للقيام بدوره في حماية المجتمعات الديمقراطية، بما في ذلك الدفاع عن القيم الأساسية مثل المواطنة والمساواة.

تعزيز الرقابة الديمقراطية المدنية على قوات الدفاع

■ من أهم جوانب إصلاح قطاع الدفاع زيادة الرقابة المدنية، حيث تساعد مشاركة المرأة وخبراء النوع الاجتماعي في أجهزة الرقابة على قطاع الدفاع على ضمان تلبية سياسات وبرامج الدفاع لاحتياجات الرجل والمرأة والفتاة والصبي. كذلك يمكن أن توفر منظمات المجتمع المدني النسائية فهماً شاملاً للأمن في عمليات الرقابة المدنية.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية المتعلقة بالأمن والنوع الاجتماعي. ومن المواثيق الرئيسية:

- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- للمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع؟

ينبغي تناول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي على جميع مستويات عملية إصلاح قطاع الدفاع السياسية والمؤسسية والاقتصادية والمجتمعية.

إدخال النوع الاجتماعي على المستوى السياسي من إصلاح قطاع الدفاع

- ضمان مشاركة الخبراء من الرجال والنساء في الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي وممثلي الوزارات الحكومية المسؤولين عن المسائل المتعلقة بحقوق المرأة والنوع الاجتماعي والشباب كجزء من جهات مراجعة الدفاع.
- بناء قدرة النوع الاجتماعي لأجهزة الرقابة على قطاع الدفاع من خلال التدريب والتوجيه حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن والبرامج الإرشادية، الخ.
- بناء قدرات منظمات المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية فيما يتعلق بسياسة الدفاع والرقابة على القطاع الأمني، وكذلك إنشاء آليات لزيادة مشاركتها في عمليات إصلاح الدفاع.
- تشجيع الحوار بشأن الرؤية الوطنية للدفاع والأمن من خلال:

وضمن تمثيلها في جهات صنع القرار. وكذلك مراجعة وتعديل السياسات التي تحد من مشاركة المرأة والرجل، بما في ذلك القيود على مشاركة المرأة في الأدوار القتالية أو على ترقيتها إلى أعلى المناصب (أنظر دراسة الحالة ١).

– المشاورات مع المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية في الريف والمدن.
– جلسات برلمانية والحوارات المفتوحة.
– الاتصال بوسائل الإعلام.

■ تنفيذ سياسات ملائمة للعائلات مثل منح إجازات الأمومة والأبوة وتوفير دور الحضانة وتسهيلات الرعاية أثناء فترات النهار.

إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي
من إصلاح قطاع الدفاع
■ العمل بفاعلية على إلحاق المرأة بمؤسسات الدفاع

دراسة حالة ١	زيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها داخل القوات المسلحة المجرية ^١
نجحت المجر في زيادة نسبة مشاركة المرأة ضمن صفوف قواتها المسلحة من ٤,٣ بالمائة عام ٢٠٠٥ إلى ١٧,٥٦ بالمائة عام ٢٠٠٦. وعندما فتح باب المناصب القتالية أمام المرأة عام ١٩٩٦، تمكنت المرأة من شغل أي منصب داخل القوات المسلحة المجرية. وتشمل الاستراتيجيات التي تبنتها المجر لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها ما يلي: – سن قانون الخدمة العسكرية الذي يدعم حقوق الرجل والمرأة ويضمن الترقية غير التمييزية على أساس المهارة المهنية والخبرة والأداء ومدة الخدمة. – إنشاء وحدة تكافؤ الفرص وخطة تكافؤ الفرص داخل إدارات الموارد البشرية. – تشكيل لجنة خاصة بالمرأة داخل القوات المسلحة المجرية عام ٢٠٠٣ لضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. تجري اللجنة أبحاثاً وتعد اجتماعات مع المرأة داخل الخدمة لجمع الخبرات التي يتم من خلالها الإعداد لتقييم وضع المساواة بين النوع الاجتماعي بما في ذلك مشكلات وتوصيات التغيير. – إنشاء شبكة نقاط مركزية للمرأة على مستوى كل وحدة. – اتخاذ خطوات نحو تحسين أوقات الراحة والظروف الصحية داخل الوحدات.	

دراسة حالة ٢	قواعد السلوك لقوات الأمن والقوات المسلحة في غانا ^٢
تشارك غانا بشكل منتظم بواسطة قوات في بعثات الأمم المتحدة وقد عملت على تضمين قواعد ولوائح الأمم المتحدة التي تحدد معايير سلوك القوات المسلحة في بعثات حفظ السلام في قواعد السلوك الوطنية: الاستغلال والاعتداء الجنسي يتعين تجنب ما يلي: – أي تبادل بالنقود أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس. – أي نوع من الممارسات الجنسية مع الأطفال (الأفراد تحت سن الثامنة عشرة). – أي شكل من أشكال الإهانة أو السلوك الاستغلالي أو الحاط من الكرامة. – أية ممارسة جنسية مقابل المساعدة... – أي نوع من أنواع سوء السلوك الجنسي تحطم صورة ومصداقية وحياد ووحدة القوات التي تتبع لها. العلاقة بين الذكور والإناث يتم تشجيع العلاقات الصحية والمهنية بين الذكور والإناث، ولا يسمح بأي علاقة غير أخلاقية بين صفوف القوات. قواعد السلوك يحظر إتيان أفعال جنسية لأخلاقية أو الاستغلال أو الإساءة البدنية أو النفسية. يجب احترام ومراعاة حقوق الإنسان للجميع.	

- الطرق التي يمكن من خلالها لأعضاء البرلمان مراقبة إصلاح قطاع الدفاع.
- نصائح حول زيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها.
- أمثلة لكيفية التعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع من جمهورية الكونغو الديمقراطية، استونيا، فيجي، أمريكا اللاتينية، جنوب أفريقيا والسويد.

تحديات وفرص ما بعد النزاع

يعتبر إصلاح الدفاع أحد الجوانب المهمة لعملية الاستقرار ما بعد النزاع. كما أن هناك أولوية ملحة لنزع السلاح والتسريح وإعادة إدماج المحاربين السابقين في العديد من الحالات. وحيث أن المرأة بوصفها مشاركة في النزاع وضحية له في آن واحد، فمن المهم التعامل مع احتياجاتها وأدوارها وضمّان مشاركتها بشكل كامل منذ بدء العملية السلمية مروراً بعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وانتهاءً بإصلاح القطاع الأمني.

فرص دمج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يساعد توسيع قاعدة التشاور بما في ذلك التشاور مع المنظمات النسائية بشأن الدفاع وإصلاح القطاع الأمني على خلق إجماع وطني حول أولويات الإصلاح.
- يمكن أن يكون «مؤيدو النوع الاجتماعي» من الرجال داخل الجيش وفي مواقع النفوذ الأخرى شركاء أقوياء في التغيير.
- تستفيد عمليات التحري للجيش الوطنية الجديدة من التشاور مع منظمات المرأة والمقاتلات السابقات القادرات في أغلب الأوقات توفير معلومات عن مرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان.
- عند إجراء عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج، يتعين إتباع ما يلي:
- إشراك خبراء النوع الاجتماعي في عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم.
- تلقي جميع العاملين في عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج تدريباً خاصاً على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتكون لديهم القدرة على تخطيط وتنفيذ وتحديد البرامج بطريقة تتجاوب مع النوع الاجتماعي.
- جمع البيانات المنفصلة على أساس الجنس واستخدامها في وضع صورة واضحة المعالم للمحاربين السابقين والمعوليين والأفراد الآخرين ممن ينتمون إلى الجماعات المسلحة.

- ضمان اشتغال التدريب والتثقيف على الحساسية الثقافية والمسؤولية المدنية وحقوق الإنسان والتجاوب مع النوع الاجتماعي.
- وضع وتعزيز ومراقبة قواعد سلوك أفراد قوات الدفاع التي تحظر كل من التمييز والتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي (أنظر دراسة الحالة ٢).

إدخال النوع الاجتماعي على المستوى الاقتصادي من إصلاح قطاع الدفاع

- إجراء تقييم مخصصات النوع الاجتماعي في ميزانيات قطاع الدفاع لتعزيز الشفافية والمساءلة والإدارة المالية العامة في قطاع الدفاع (أنظر دراسة الحالة ٢).
- بناء قدرات أعضاء البرلمان والمجتمع المدني لإجراء تقييم مخصصات النوع الاجتماعي في ميزانيات قطاع الدفاع.

الجدول ٢ أسئلة تطرح كجزء من تقييم مخصصات النوع الاجتماعي في ميزانيات قطاع الدفاع

- هل توفر المخصصات العامة الأمن للمرأة والرجل والفتاة والصبي بشكل متساوي؟
- هل تخصص الميزانية بنود تمويل للمرأة والرجل والفتاة والصبي؟ (مثل تمويل توظيف المزيد من النساء وإجازات الأمومة والأبوة والخدمات الصحية للمرأة والرجل)
- هل تخصص الميزانية بنود للأنشطة والمدخلات والتكاليف المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ (مثل التوعية على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتدريب على تنمية الإحساس بالنوع الاجتماعي)

إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المجتمعي من إصلاح قطاع الدفاع

- إظهار صورة المرأة داخل قوات الدفاع في وسائل الإعلام لإبراز القيمة المضافة للمرأة في قطاع الدفاع وتغيير نظرة المجتمع لمؤسسات الدفاع.
- الوصول إلى منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية العاملة في مجال المسائل المتعلقة بالسلم والأمن للتعرف على وجهات النظر والمعلومات لتوطيد أوأصر التعاون.

يضم التقرير الثالث أيضاً:

- نصائح لكيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع.

- هل تم تحديد الأهداف والآليات الملائمة لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها داخل مؤسسات قطاع الدفاع بما فيها القوات المسلحة ووزارة الدفاع؟
- هل توجد إجراءات دقيقة - بما فيها قواعد السلوك وآليات المراقبة وإعداد التقارير لمنع جرائم التحرش الجنسي وانتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها أفراد قوات الدفاع والتجاوب معها ومعاقبة مرتكبيها؟
- هل تم إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في التدريبات التقليدية على جميع مستويات أفراد قوات الدفاع؟ وهل هناك تدريب إلزامي على التوعية بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسي لجميع الأفراد؟ هل يشترك الرجال في تقديم التدريب؟ هل تتوفر الموارد المناسبة للتدريب؟
- هل تحتل حماية المرأة والرجل والفتاة والصبي ضد جميع أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أثناء وبعد النزاع على حد سواء الأولوية في أجندة إصلاح قطاع الدفاع؟
- هل تم إجراء تقييم لمخصصات النوع الاجتماعي في ميزانية قطاع الدفاع؟

- إتاحة المعلومات للمنظمات النسائية حول الجوانب التقنية والإجرائية لعمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج حتى يمكنها المساعدة في ضمان مشاركة المرأة في صنع القرار والوعي بحقوقها.
- تبني مبادرات لإلحاق المحاربين السابقين بقوات الدفاع.

٩ تساؤلات حول عملية إصلاح الدفاع

- يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع من أجل زيادة فاعليتها، وتشمل التساؤلات الرئيسية التي تطرح كجزء من عمليات التحديد والمراقبة والتقييم ما يلي:
- هل أجريت مشاورات للتأكد من أن جدول أعمال عملية إصلاح قطاع الدفاع يعكس اهتمامات النساء من جهة والرجال المهمشين من جهة أخرى؟ وهل تم إشراك منظمات المجتمع المدني في عمليات مراجعة الدفاع؟
- هل توجد مبادرات لبناء قدرات النوع الاجتماعي لجهات مراجعة الدفاع وأعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني المشاركة في مراقبة الدفاع مثل التدريب على النوع الاجتماعي والتوجيهات حول النوع الاجتماعي والمسائل المتعلقة بالأمن؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:
www.dcaf.ch

قام بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه موجيهو تاكيشيتا (Mugiho Takeshita) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة استناداً على التقرير الثالث الذي أعده كلاً من تشيريل هيندركس (Cheryl Hendricks) ولورين هتون (Lauren Hutton) من معهد الدراسات الأمنية.

معلومات أخرى

المصادر

Anderlini, S.N. with Conaway, C.P. – *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, 2004.

Committee on Women in the NATO Forces – *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.

DPKO – *Gender Resource Package*, 2004.

UN-INSTRAW – *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.

UNIFEM – *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration*, 2004

المنظمات

ACCORD – www.accord.org.za

DCAF – www.dcaf.ch

Institute for Security Studies – www.issafrica.org/

Siyanda: Mainstreaming Gender Equality – www.siyanda.org

UN-INSTRAW – www.un-instraw.org

التذييل

- ١ Committee on Women in the NATO Forces and the Women's Research & Education Institute, 'Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces'; Committee on Women in the NATO Forces, 'Percentages of Military Service Women in 2006', and 'Hungarian National Report for 2006'.
- ٢ Extract from presentation by Klutsey, E.A. (Col.), on the Code of Conduct of Ghana, presented at the Preparatory Meeting on the Draft West African Code of Conduct for the Armed and Security Forces, 24-26 Oct. 2005.
http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

شيلبي كواست (Shelby Quast)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

شيلبي كواست (Shelby Quast)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفين

إن السيدة كواست (Quast) عضواً مؤسساً في الإتحاد الدولي للمساعدة القانونية، وهي منظمة شاملة عالمية تعمل تحت مظلتها المنظمات الدولية غير الحكومية تتمتع بخبرة في إعادة بناء قطاع العدالة في فترة ما بعد النزاع. وتمثل المنظمات الأعضاء في هذا الاتحاد ٣,٤ مليون قاض ومدع ومحام ودارس من جميع أنحاء العالم. والسيدة كواست (Quast) هي مديرة مكتب الاتحاد في الولايات المتحدة. كما وترأست بعثات تقييم قضائية في تيمور الشرقية وليبيريا وشاركت في بعثة التقييم في هايتي. وقد ترأست مؤخراً فريق وحدة إدارة القضاء في فريق الأمم المتحدة الانتقالي الخاص بالمهمة التكاملية للأمم المتحدة في تيمور الشرقية. وكما تعمل السيدة كواست (Quast) كمدير بالنيابة لجمعية شركاء من أجل عدالة النوع الاجتماعي.

المحررون

ميغن باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تکرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظراً لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة على مسودات هذا التقرير وهم: إيرين موبيك (Eirin Mobekk) ومارجريت أوين (Margaret Owen) وجولين شوماكر (Jolynn Shoemaker) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ورببيكا والاس (Rebecca Wallace). كما ونتقدم بالشكر إلى بنيامين باكแลนด์ (Benjamin Buckland) وأنتوني دراموند (Anthony Drummond) وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في عملية التحرير، بالإضافة إلى آنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهود التي بذلتها في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير عن النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة جزءاً من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. ورزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، تشتمل على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقه:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يتقدم كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات

وأثره في إصلاح القطاع الأمني. المحررون ميجن باستيك (Kristin Valasek) وكريستين فالاسيك (Megan Bastick) - جنيف - مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية
مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة

© REUTERS / Tara Todras-Whitehill, ٢٠٠٧

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

"تم نشر هذه الوثيقة أصلاً من قبل مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨ كجزء لا يتجزأ من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتم اعداد هذه الترجمة العربية ونشرها من قبل مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة".

يكون الاقتباس على هذا النحو:

شيلبي كواست (Shelby Quast) "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة"، رزمة أدوات النوع الاجتماعي

فهرس المحتويات

المختصرات

٩	١- مقدمة
٩	٢- تعريف مفهوم "إصلاح قطاع العدالة"
١١	٣- سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة
١٢	٣-١ التأكد من التزام الدول بمسؤولياتها بموجب القانون الدولي
١٢	٣-٢ تلبية احتياجات العدل
١٣	٣-٣ بناء الثقة في قطاع العدالة
١٣	٣-٤ ضمان وجود قطاع عدالة ممثل وشرعي
١٣	٣-٥ إصلاح القوانين القائمة على التمييز وتوفير حماية متقدمة لحقوق الإنسان
١٣	٣-٦ رفع الحصانة عن عنف النوع الاجتماعي
١٥	٣-٧ ضمان تحقيق العدالة بالتساوي
١٥	٣-٨ تعزيز الإشراف على قطاع العدالة ومراقبته
١٥	٤- كيفية إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة
١٦	٤-١ تقييم متجاوب مع النوع الاجتماعي لقطاع العدالة
١٦	٤-٢ إصلاح القوانين
٢١	٤-٣ إجراءات وممارسات قضائية للتعامل مع عنف النوع الاجتماعي
٢٣	٤-٤ تحقيق العدالة
٢٥	٤-٥ آليات العدل التقليدية
٢٦	٤-٦ تعامل القضاة وأفراد الجهاز القضائي الآخرين مع التمييز
٢٧	٤-٧ زيادة مشاركة المرأة في قطاع العدالة
٢٨	٤-٨ الإشراف على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة ومراقبتها
٢٨	٤-٩ التوعية العامة
٣٠	٥- إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع العدالة في سياقات محددة
٣٠	٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاع
٣٣	٥-٢ الدول في المراحل الانتقالية
٣٤	٥-٣ الدول النامية
٣٤	٥-٤ الدول المتقدمة
٣٥	٦- التوصيات الرئيسية
٣٧	٧- مصادر إضافية
٣٨	التذييل

مختصرات

اتحاد القاضيات الأفغانيات	:AWJA
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	:CEDAW
منظمة المجتمع المدني	:CSO
مركز حماية الحقوق الدستورية	:CPCR
لجنة تقصي الحقائق والمصالحة	:CVR
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي / عنف النوع الاجتماعي	:GBV
المركز الدولي للعدالة الانتقالية	:ICTJ
المحكمة الجنائية الدولية لرواندا	:ICTR
المحكمة الجنائية الدولية ليوغوسلافيا السابقة	:ICTY
السحاقيات والمثليون ومشتبهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية	:LGBT
منظمة غير حكومية	:NGO
التضامن من أجل حقوق المرأة الأفريقية	:SOAWR
لجنة تقصي الحقائق والمصالحة	:TRC
قانون إعادة منح السلطة لحماية ضحايا الإتجار بالبشر	:TVPRA
الأمم المتحدة	:UN
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	:UNDP

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

مقدمة

"إن من يفسر القانون لا يقل أهمية عن واضعه إن لم يكن أكثر... ولا يمكنني التشديد بما فيه الكفاية على أهمية تمثيل المرأة وإدخال مسائل النوع الاجتماعي في جميع مستويات التحقيق والادعاء والدفاع وحماية الشهود والجهاز القضائي".

القاضية نافينيثيم بيلاي (Navanethem Pillay) – الرئيسة السابقة للمحكمة الجنائية الدولية لرواندا وقاضية في المحكمة الجنائية الدولية^١

المعنيون بإصلاح القضاء أن هذا التقرير مفيد لها كذلك فهو يبحث عملية إصلاح القضاء في سياقات واسعة ومتداخلة للدول، وخصوصاً في مراحل ما بعد النزاع والدول التي تمر بمراحل انتقالية والدول النامية والمتطورة. وتخضع أية عملية إصلاح للقضاء بشكل كبير للسياق الذي تتم من خلاله. ولا يمكن استخدام صيغة واحدة لكافة السياقات لتطبيق عملية الإصلاح. ومع ذلك، يحرص هذا التقرير على تقديم مقترحات وتوصيات يمكن تكيفها في كل سياق من سياقات الإصلاح الذي تعمل فيه، كل حسب ظروفه المحيطة به.

ويشمل هذا التقرير:

- مقدمة إلى إصلاح القضاء
- عرض للأسباب الكامنة وراء أهمية إدخال النوع الاجتماعي لتعزيز عمليات إصلاح القضاء
- الإجراءات العملية لإدخال النوع الاجتماعي في مبادرات إصلاح القضاء
- نظرة على المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القضاء في الدول التي تمرّ بمراحل ما بعد النزاع وتلك التي تواجه مراحل انتقالية والدول النامية والمتقدمة
- التوصيات الأساسية
- المصادر الأخرى

إن الرابط بين القضاء والأمن لهو من أمتن الروابط رابطة معقدة حيث يعمل قطاع العدالة القوي على حماية وتعزيز حقوق الأفراد ويردع من بنيته على انتهاك تلك الحقوق. وحيث يعتبر قطاع العدالة المستقل والفعال أساساً للأمن ولاسيما في بيئات ما بعد النزاع أو تلك التي تمر بمرحلة تحول انتقالية حيث تكون هناك تسنح الفرصة سانحة لأمام الأنشطة الإجرامية وإفلات مرتكبيها من العدالة. لذلك، يعتبر إصلاح قطاع العدالة هو حجر الزاوية لبناء السلام والاستقرار والديموقراطية. وذلك لأن دستور الدولة وقوانينها تشكل أساساً لحقوق الإنسان، وكما وتلعب السياسات والممارسات المتبعة داخل هذا القطاع دوراً حاسماً في جعل جميع الأفراد يتمتعون بهذه الحقوق على قدم المساواة.

ويشعر الأفراد بالأمن أو بانعدامه بطرق مختلفة، ويكون ذلك استناداً إلى عوامل مختلفة مثل العرق والجنس والسن والميول الجنسية والوضع الاقتصادي والدين والصحة. وتواجه المرأة في جميع أنحاء العالم قيوداً معينة في الوصول إلى العدالة، بينما الرجل هو الأكثر عرضة للسجن. ويتطلب إصلاح القضاء اتخاذ تدابير من شأنها أن تلبي الاحتياجات الخاصة للمجموعات المختلفة. كما ويعتبر إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح القضاء بمثابة إستراتيجية ضرورية في هذه المساعي. فإذا كان للقضاء أن ينال المصداقية والشرعية في أعين الناس، يجب أن تتضمن عملية الإصلاح مشاركة جميع شرائح المجتمع وتلبية احتياجاتها. ويركز هذا التقرير على الإصلاح المؤسسي للجهاز القضائي وإصلاح القوانين والوصول إلى القضاء مع التأكيد على المساواة بين الجنسين.

وهذا التقرير موجه إلى الأفراد القائمين على إصلاح القضاء داخل الحكومات الوطنية والمنظمات الدولية والإقليمية والجهات المانحة. وقد يجد البرلمان والالاتحادات القانونية وشبكات القضاة ومنظمات المجتمع المدني والباحثون

٢ تعريف مصطلح "إصلاح قطاع العدالة"

"لا سلام بلا قضاء ولا قضاء بلا قانون ولا قانون ذو عني بلا محكمة تقرر ما العادل والقانوني في ظل أية ظروف".

بنيامين ب. فرينشز (Benjamin B. Ferencz)، المدعي العام السابق في نورنبيرج^٢

أهداف إصلاح العدل

تشمل الأهداف الرئيسية لإصلاح القضاء ما يلي:

- وضع دستور يتسم بالعدالة والمساواة وقوانين مرتكزة على المعايير الدولية ومواثيق حقوق الإنسان.
- وضع آليات تشريعية وتنفيذية لدعم حقوق الإنسان وحمايتها والتغلب على العوائق التي تواجه المجموعات المهمشة والحساسة.

■ منظمات المجتمع المدني بما فيها المجموعات النسائية والدينية والمنظمات غير الحكومية

وتلعب المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني دوراً محورياً في تنفيذ إصلاح القضاء من خلال الضغط والرقابة وحملات التوعية العامة. كما أنه لا بد لعملية الإصلاح المستمرة أن تحظى بالإرادة السياسية للحكومة والتزام من جانب جميع القوى الفاعلة على مستوى الفرد والمجتمع.

كما ويجب أن تتحد عملية التحول في قطاع القضاء مع جهود الإصلاح الشاملة، وتشمل تلك الجهود التي نوقشت في التقارير الأخرى من رزمة الأدوات هذه، والتي تركز على الشرطة والنظام الجنائي وإدارة الحدود والرقابة البرلمانية وسياسة الأمن الوطني والإشراف على المجتمع المدني والجيش الخاص وشركات الأمن (انظر الجدول ١).

الجدول ١ الإخفاق في مجال واحد من القواعد التي يفرضها القانون قد يؤثر سلباً على مجالات أخرى تم تحقيق نجاحات فيها^١

أظهر الأساس القائم عند تشكيل قوات الشرطة الجديدة في هاييتي وتيمور الشرقية وكوسوفو ورواندا هشاشة كبيرة، حتى أنه كان من الصعب أن تعمل السلطة القضائية بالمستوى الأدنى المقبول، مما أدى إلى حالة جعلت المكاسب التي تحققت في العمل الشرطي تنهار أمام الصعوبات المتلاحقة التي لازمت بقية نظام القضاء الجنائي. وبعد مرور عامين، وعندما كانت الشرطة تلقي القبض على الأشخاص طبقاً للدستور والقانون مع المحافظة على حقوقهم وتقديمهم للمحاكمة، أخفقت المحاكم في التعامل مع التهم والبت فيها في الوقت المناسب. ونتيجة لذلك، بدأت أماكن الاحتجاز والسجون تعاني من الاكتظاظ وضاعت بالمشتبكين ممن ينتظرون عرضهم على المحكمة. وما لبثت أن تدهورت الأوضاع في السجون، بعد أن كانت قد شهدت بعض التحسن الملحوظ، وأدى الازدحام الشديد داخلها إلى تصاعد التوتر وأعمال العنف؛ وفي نهاية الأمر، بدأ إطلاق سراح المساجين بسبب عدم توجيه الاتهام لهم بشكل رسمي خلال فترات التوقيف المسموح بها دستورياً. وقد تسبب ذلك في إحباط كل من الشرطة التي التزمت بجميع القواعد القانونية في الاعتقال، والشعب عند مشاهدتهم الأفراد الخطرين وقد أطلق سراحهم من جديد. وقد أدى ذلك إلى التقليل من شأن حقوق الإنسان وتراجع سيادة القانون، حيث لجأ الشعب إلى تحقيق العدالة بيديه؛ بعبارة أخرى، أخذ المجتمع على عاتقه تصفية مهربي المخدرات وزعماء العصابات الإجرامية.

■ إنشاء جهاز قضائي يتسم بالمصداقية والفاعلية والحياد ويخضع للمساءلة.

■ وضع منهج متكامل للقانون الجنائي وتعميمه على الجهاز القضائي والنيابة والشرطة والسجون ونشره بين الممثلين القانونيين.

■ تأمين الحصول بالوقت المناسب وبشكل عادل على العدالة وتطبيق فعال للقوانين والحقوق القانونية والأحكام التي تضمن سير العملية بالشكل المناسب.

■ تقوية الروابط والتعاون بين الدولة والمنظمات غير الحكومية.

■ إنشاء آليات للرقابة على قطاع العدالة وتعزيز دور السلطة القضائية في ممارسة الرقابة على جميع مؤسسات القطاع الأمني والجهات الحكومية الأخرى.^٢

إن إصلاح قطاع العدالة غير محدود بوقت محدد لانتهائه، فهو عملية متواصلة سواء في حالات الدول التي تمرّ بمراحل ما بعد النزاع والدول في المراحل الانتقالية والدول النامية والمتقدمة. ولا يشمل إصلاح القضاء إصلاح القوانين فحسب، بل يشمل كذلك تطوير السياسات والإجراءات والآليات التي تتيح تنفيذ القوانين من الناحية العملية والوصول المتكافئ لنظام العدالة. وقد تشتمل العملية على الإصلاح المؤسسي والسياسي والتدريب المستمر للقوى القضائية الفاعلة (مثل القضاة وكتّاب المحكمة والإداريين ووكلاء النيابة ومحامي الدفاع والشرطة ونقابات المحامين وكليات الحقوق) وكذلك زيادة التوعية العامة لدى الحكومة والمواطنين.

كما ويتطلب الإصلاح الفعال لقطاع العدالة التعاون التام بين الجهات المعنية المحلية، بما في ذلك:

- السلطة القضائية
- وزارة العدل
- الأنظمة التقليدية والعرفية
- البرلمان
- سلطات الادعاء والتحقيق (بما فيها الشرطة)
- اتحادات المحامين
- المساعدة القانونية
- الإصلاحات/السجون
- الوزارات الأخرى بما فيها وزارة الداخلية ووزارات شؤون المرأة
- كليات الحقوق

٣ سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة

"تحتاج المساعدات التنموية التي تقدمها الأمم المتحدة للتركيز على خفض عوامل المخاطر الهيكلية الرئيسية التي تغذي العنف، مثل غياب العدالة، وذلك من خلال معالجة الاختلافات فيما بين المجموعات العرقية، وعدم المساواة عن طريق معالجة السياسات والممارسات التي ترسخ التمييز، ونشر القضاء من خلال دعم سيادة القانون والتنفيذ الفعال والعدل للقانون وإدارة القضاء والتمثيل المتساوي في المؤسسات التي تخدم سيادة القانون كلما أمكن، وكذلك التركيز على انعدام الأمن وتعزيز وجود إدارات تتميز بالمساءلة والشفافية وتدعم أمن الإنسان."

كوفي عنان (Kofi Annan): تقرير الأمين العام بشأن منع النزاعات المسلحة^٦

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على "عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات."^٧

لمزيد من المعلومات، الرجاء مطالعة التقرير الخاص حول النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

وترتبط مفاهيم الأمن والتنمية المستدامة والعدالة والمساواة مع بعضها البعض. كما وتعتبر المساواة بين الجنسين هدف وشرطاً أساسياً للتنمية المستدامة. وكذلك، فإن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في نسيج عملية إصلاح القضاء في أولى مراحلها يجعل من الإصلاح عملية قوية أو أكثر استدامة وتجاوب مع السواد الأعظم من الناس. وعلاوة على ذلك، للنوع الاجتماعي أهمية عظمى في أية عملية لإصلاح القضاء تتطلع إلى الوفاء بالمعايير الدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان والإدارة الرشيدة والديموقراطية.

ويعتبر النوع الاجتماعي عاملاً مهماً في إصلاح القضاء من حيث أنه يعمل على:

الضرورة الملحة للملكية المحلية

في الوقت الذي غالباً ما تستلزم فيه عملية إصلاح القضاء جذب قوى خارجية، إلا أن هذه العملية يجب أن تخضع للتخطيط والتنفيذ والملكية المحلية لتدوم. كما ويجب أن تتجاوب مع الاحتياجات الفريدة الخاصة بالسياق المحلي وأن تتمتع بالشرعية. وعليه، عند إشراك القوى الدولية كالأمم المتحدة والدول المانحة والمنظمات الدولية غير الحكومية في إصلاح القضاء، فإنه من الأهمية بمكان أن تطلع الجهات المعنية على الموقف وأن تتم استشارتها وإشراكها في عملية اتخاذ القرار، حيث يتسنى لها الحصول على التدريب والإعداد الجيد لتملك عمليات الإصلاح. وقد تكون الخطوة الأولى في دعم الملكية المحلية هي تدريب القوى المحلية وبناء القدرة المحلية لتخطيط جهود الإصلاح واخضاعها للرقابة، بدءاً من الخبرة الفنية وصولاً إلى المهارات الإدارية. كما ويشترط أن يتمتع أفراد الفريق الدوليين بالمهارة كمرشدين ومدرّبين ومقدمين للتسهيلات.^٨

التحديات التي تواجه عملية إصلاح القضاء

- تضارب أطر العمل القانونية فيما بين الأنظمة المتعددة: الأنظمة الرسمية والعرفية والدينية.
- استبعاد بعض شرائح المجتمع من عملية الإصلاح.
- نقص في الموارد الأساسية اللازمة للجهات القضائية للقيام بعملها (كالأوراق والأقلام والكتب القانونية ووسائل النقل والدعم).
- نقص في البنية التحتية - أو تداعيتها - مثل قاعات المحاكم وقاعات المقابلات ومنشآت الاحتجاز ومنشآت الإصلاح المستقلة سواء كانت للرجال والنساء.
- قلة استقلال السلطة القضائية الناشئة عن قلة الفصل بين السلطات أو اندغامه، وضعف الرقابة و/أو تدخل هذه السلطات واستغلال نفوذها.
- الفساد المتفشى بين صفوف العناصر القضائية بمن فيها الشرطة والقضاة والمدعين وإداريي المحكمة وهيئات المحلفين.
- إفتقار الكوادر القضائية المؤهلة المتبقية في البلاد.
- المواقف والممارسات الثقافية التي تؤدي إلى انتهاكات حقوق الإنسان.
- نقص التدريب في مجال القوانين والسياسات المحلية والدولية والإجراءات الإدارية الأساسية.
- بطء وتيرة التقدم.

الرجاء مطالعة الملحق الخاص بالقوانين
والمواثيق الدولية والإقليمية

وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم مسؤولية الدولة عن انتهاكات حقوق الإنسان قد تضاعف بشكل كبير في الأعوام الأخيرة، فهو لا يقتصر على انتهاكات حقوق الإنسان من جانب الدولة وأجهزتها فحسب، بل يمتد أيضاً ليشمل الانتهاك من جانب الجهات الخاصة. فالدولة عليها مسؤولية إيجابية تتمثل في منع الجرائم المرتبطة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز ومعاقبة مرتكبيها.^{١٠} وفي حالة عجز أي من الدول عن التصرف بالعناية الواجبة لمنع الانتهاكات، بما فيها العنف والتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف الأسري والإتجار بالبشر والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها، تتحمل مثل هذه الدولة المسؤولية الكاملة عن ذلك أمام القانون الدولي لحقوق الإنسان.

وتشمل اعتبارات تحديد مدى التزام الدولة بالمسؤوليات والعناية الواجبة فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز ما يلي:^{١١}

- التصديق على مواثيق حقوق الإنسان الدولية
- الضمانات الدستورية للمساواة بين الجنسين
- وجود تشريع محلي و/أو عقوبات إدارية توفر التعويض الكافي لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
- وجود سياسات أو خطط عمل للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
- الحساسية تجاه النوع الاجتماعي من جانب نظام القضاء الجنائي والشرطة
- توافر خدمات الدعم والوصول إليها
- وجود تدابير لزيادة الوعي وتعديل السياسات القائمة على التمييز في مجال التعليم والإعلام
- جمع البيانات والإحصائيات بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

٣-٢ تلبية احتياجات القضاء

تؤثر المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي على كيفية شعور الفرد - سواء كان رجلاً أو امرأة أو صبياً أو فتاة - بالأمن أو التمتع بحقوقه الأساسية أو حرمانه منها. كما وأنه من المهم إدراك أن المجتمعات متغيرة الخصائص، فتختلف لدى الأفراد مواطن القوة والاحتياجات والأولويات والمصادر وشبكات الاتصال. أضف إليها القوى المحلية وبخاصة المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً حيث يهدف الإصلاح إلى تحديد القضايا ذات الصلة والتي تغطي جميع شرائح

- ضمان وفاء الدول بالتزاماتها المترتبة عليها بموجب القانون الدولي.
- تلبية الاحتياجات الخاصة بالقضاء لجميع فئات المجتمع.
- بناء الثقة في قطاع العدالة.
- ضمان وجود قطاع عدالة ممثل ويتسم بالمشروعية.
- إصلاح القوانين القائمة على التمييز وتوفير الحماية لحقوق الإنسان.
- رفع الحصانة عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- ضمان المساواة في الحصول على العدالة.
- تعزيز الرقابة والإشراف على قطاع العدالة.

٣-١ ضمان وفاء الدول بالتزاماتها المترتبة عليها بموجب القانون الدولي

قد تحمل الاتفاقات والمعاهدات الدولية في طياتها بعض الالتزامات. وقد تكون الدول الموقعة والمصدقة على هذه المواثيق ملزمة قانوناً بالأحكام الواردة بها. ومن ضمن المواثيق الدولية ذات الصلة على:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء (١٩٧٩)، وهي اتفاقية معنية بحقوق الإنسان وهي مصدر ملزم من مصادر القانون الدولي للدول الموقعة عليها.
- تلتزم الدول الموقعة على إعلان وخطة عمل بكين (١٩٩٥) "بتطوير إستراتيجيات لمنع وقوع وتكرار جرائم العنف ضد المرأة والتي قد تنجم عن القوانين أو ممارسات السلطة التشريعية أو التنفيذية غير الحساسة للنوع الاجتماعي..."^{١٢}
- تهدف إستراتيجيات وتدابير الأمم المتحدة النموذجية الخاصة بالقضاء على العنف ضد المرأة في مجال منع الجريمة والقضاء الجنائي إلى حث الدول على مراجعة وتقييم وتدقيق الإجراءات الجنائية الخاصة بها لضمان: "إتاحة الفرصة للمرأة التي تعرضت للعنف للإدلاء بشهادتها أمام المحكمة ومساواتها بالشهود الآخرين، وتوفير التدابير لتسهيل الإدلاء بهذه الشهادة وحماية خصوصيتها".^{١٣}
- يدعو قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ (٢٠٠٠) الدول إلى إبداء الاحترام الكامل للقانون الدولي المعمول به لحماية حقوق الإنسان وحماية المرأة والفتاة واتخاذ تدابير خاصة لحماية المرأة والفتاة من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٣-٥ إصلاح القوانين القائمة على التمييز وتوفير الحماية لحقوق الإنسان

"إن القانون هو التعبير الرسمي عن سياسة الحكومة.

ومن دون الحماية القانونية، فلن تجد المرأة ملاذاً عند مواجهة التمييز الذي يؤثر على جميع نواحي حياتها، بما في ذلك الأمن والسلامة البدنية والحياة الأسرية والمكانة الاجتماعية، فضلاً عن النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية؛ لذلك، فالإصلاح القانوني ضروري لتحقيق عدالة النوع الاجتماعي."

بيان للقاضية نافينثم بيلاي (Navanethem Pillay) - قاضية في المحكمة الجنائية الدولية^{١٧}

ولا تزال الفجوة بين معايير حقوق الإنسان والقوانين المحلية بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي كبيرة في العديد من الدول، حيث يحتفظ الكثير منها بقوانين قائمة على التمييز بشكل صارخ فيما يتعلق بملكية الأراضي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والزواج وحضانة الطفل والميراث والعمل والميول الجنسية. وسيتم مناقشة عدد من هذه الأمثلة بتفصيل أكثر في القسم رقم "٤-٤". ويستعصي حل المشكلة بشكل خاص عندما تتواجد القوانين التي تناصر المساواة مع القوانين والأعراف الأخرى القائمة على التمييز.

٣-٦ رفع الحصانة عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

"يجب ألا يشعر ضحايا جرائم الاغتصاب بالخزي أو العار أيًا كان نوعه، فالخزي كل الخزي لا بد أن يجلب مرتكبي هذه الجرائم والآخرين المسؤولين عن وقوعها، وإلى حد ما يجب أن تجلب أيضاً أنظمة الحماية والهيئات القائمة على تطبيق القانون والحالة الأمنية العامة التي تتجاهل أو تلتزم لصمت، أو لنقل أنها تقف عاجزة بطريقة أو بأخرى عن التعامل بالشكل الكافي مع الجرائم القائمة على أساس نوع الاجتماعي."

د. كيلي داوون آسكين (Kelly Dawn Askin)^{١٨}

تميل العديد من المجتمعات إلى توجيه اللوم إلى ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وبخاصة ضحايا الاعتداء الجنسي. وخوفاً من إلحاق العار بهم، يحجم الضحايا عن الإبلاغ عن الجريمة. وهذا يقع أكثر في حق الذكور (الذين قد يشعرون بالخجل) والسحاقيات والمثليين ومشتبهى الجنسين ومغايري الهوية الجنسية من ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، الذين قد يتعرضون للتحرش/العنف بسبب ميولهم الجنسية.

وغالباً ما يتردد صدى موقف المجتمع من هذه الجرائم من خلال إلقاء اللوم على الضحايا في قاعات المحاكم. وعادةً ما تتعامل الشرطة والمدعون والقضاة مع العنف الأسري

المجتمع. وهذا يمكن عملية إصلاح القضاء من التجاوب بشكل أفضل مع الاهتمامات الخاصة بجميع المجموعات.

٣-٣ بناء الثقة في قطاع العدالة

إن التعاون بين قطاع العدالة والمجتمع المدني لتحديد المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتعامل معها من خلال عملية الإصلاح يساعد في خلق بيئة مبنية على الثقة المتبادلة. وتعتبر عملية استعادة أو بناء الثقة في قطاع العدالة أمراً ضرورياً للقيام بمسؤولياته. وفي حالة انعدام ثقة المواطنين في قطاع العدالة، فإنهم سيجأون إلى إيجاد طرق أخرى لتسوية نزاعاتهم وقد يصل بهم الحد إلى تطبيق العدالة بأنفسهم.

٣-٤ ضمان وجود قطاع قضاء ممثل وشرعي

من أجل الحصول على المشروعية في أعين المجتمع، يجب على قطاع العدالة أن يعكس صورة المجتمعات التي يخدمها. وحالياً، نجد أن المرأة أقل تمثيلاً في السلطة التشريعية في العديد من الدول، وغالباً ما تصل إلى أدنى المستويات في المؤسسات القضائية، بما فيها محاكم الأسرة. وعلى الرغم من عدم توافر الإحصائيات العالمية، فقد استطعنا الحصول على البيانات التالية:

■ بلغ تمثيل المرأة في السلطة القضائية في إنجلترا ومقاطعة ويلز حتى الأول من شهر أبريل (نيسان) عام ٢٠٠٧م نسبة ٩,٢٦٪ من قضاة المحاكم العليا و ٢٢,٤٤٪ من قضاة المقاطعة.^{١٩}

■ في عام ٢٠٠٤م، بلغت نسبة النساء في إندونيسيا ١٥,٦٪ من قضاة المحاكم العليا و ١٦,٢٪ من قضاة المحاكم العامة.^{٢٠}

■ في عام ٢٠٠٤م، في كوستاريكا بلغ عدد القضاة من الرجال ٢٨٦ مقابل ٣٣٤ قاض من النساء، ولكن توجد غالبية القضاة النساء في المستويات الدنيا من هرم النظام القضائي.^{٢١}

■ على مستوى العالمي، تمثل المرأة ١٥,٨٪ من وزراء العدل.^{٢٢}

ويدعم عمل المرأة ومجموعات الأقليات الأخرى كقضاة ومدعين ومحامي دفاع وإداريين في المحكمة مشروعية السلطة القضائية ويجعل المحاكم أكثر انفتاحاً أمام المجتمعات التي تخدمها. ولا يخدم عمل المرأة ومجموعات الأقليات في مناصب عليا في قطاع العدالة باعتباره نموذج للمجتمع فقط، بل يساهم أيضاً في الدفاع عن قضايا المساواة وعدم التمييز. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مشاركة المرأة في قطاع العدالة ينبغي النظر إليها على إنها استغلال فعال للموارد البشرية. فليس باستطاعة المجتمعات العصرية القبول بهدر القدرات والطاقات الفكرية لنصف أعضائها.^{٢٣}

الجدول ٢: تسع ملاحظات بشأن النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

- **التخطيط:** يشمل الجهات المعنية المحلية والمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المراحل الأولى من عملية إصلاح القضاء وطوال فترة قيامها.
- **الشراكة:** تشمل التعاون والشراكة بين الجهات المعنية المحلية والجهاز القضائي والشرطة والادعاء العام واتحادات المحامين وكليات الحقوق والمجتمع المدني وشبكات النساء والجهات المعنية الدولية (كالأمم المتحدة والدول المانحة والمنظمات الدولية غير الحكومية).
- **المشاركة:** دعم مشاركة الرجل والمرأة من مختلف شرائح المجتمع كقوى فاعلة داخل قطاع العدالة كالقضاة والمدعين والمحامين وإداريي المحاكم.
- **المنع:** منع التمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من خلال إصلاح القوانين والسياسات والممارسات سواء على المستوى الداخلي لجهة إصلاح القطاعين الأمني والقضائي، أو على المستوى الخارجي لجهة إصلاح المؤسسات القضائية والأمنية في المجتمع.
- **الإجراءات:** تطوير الإجراءات والسياسات والممارسات التي تدعم الوصول المتكافئ للقضاء للرجل أو المرأة في جميع الأنظمة الرسمية والانتقالية وغير الرسمية والمتغيرة.
- **الحماية:** توفير الحماية للضحايا والشهود في جرائم العنف والتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي من خلال توفير الأمن والملاذ الآمن والمساعدة القانونية والتعويضات.
- **الملاحقة/العقاب:** ملاحقة مرتكبي الانتهاكات، عبر توقيف تقديم أية حصانة لهم سواء على المستوى الداخلي في المؤسسات القضائية أو على المستوى الخارجي في المجتمع.
- **الوعي العام:** تدشين حملات لتعريف الجمهور بالقوانين التي تحظر التمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتعريفهم بالسياسات والممارسات التي تقوم على تطبيق هذه القوانين.
- **الأداء:** يشمل الرقابة داخلياً في القطاع القضائي والرقابة خارجياً من جانب الجهات الحكومية الأخرى عن طريق مراقبة تقدم عملية إصلاح القضاء.

وكنتيجة لعجز قطاع العدالة عن معاقبة مرتكبي جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وكذلك نقص الرعاية الصحية والنفسية، يصاب الضحايا بحالة اكتئاب شديد قد تصل بهم إلى حد الإقدام على الانتحار. وفي أفغانستان، أدى انتشار صمت المحاكم على انتهاكات حقوق المرأة إلى العديد من حالات الانتحار عند النساء حرقاً أو عبر وسائل أخرى للانتحار.^{٢١}

وتعمل الجرائم التي تمرّ بدون عقاب على تغذية ثقافة الحصانة والفوضى، حيث تساعد مثل هذه الحصانة على إحباط المجتمعات الناشئة، وخصوصاً في مراحل ما بعد النزاعات، وذلك بإضفاء الشرعية على العنف، فضلاً عن إطالة أمد عدم الاستقرار وتعرض المرأة لتهديد تجدد النزاعات.^{٢٢} وكما تعتبر سيادة القانون إحدى الجوانب الحاسمة للإدارة الرشيدة والسلام والتنمية المستدامة. وكذلك فإن ارتفاع معدلات العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يؤدي بدوره إلى ارتفاع الإصابة بمرض الإيدز وهو أحد أكبر التهديدات للتنمية المستدامة والأمن.

علي إنه "أمراً شخصياً" بعيداً عن متناول القانون. وكذلك، غالباً ما يقع الرجال والنساء، عند الإبلاغ عن جرائم الاعتداء الجنسي، ضحايا لهذه الجريمة مرة أخرى على يد نظام القضاء، بدءاً من الشرطة وانتهاءً بإجراءات التقاضي، حيث يتم رفض معظم قضايا الاعتداء الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو يحكم على مرتكبيها بأحكام مخففة. وفي بعض الدول، تعتبر العقوبة الموقعة على مرتكبي هذه الجرائم انتهاكاً آخرًا لحقوق الضحية وللحريات عند إرغامها على الزواج من الجاني.^{٢٣}

وتناقش باتريشيا نتاهوربوس (Patricia Ntahorubuze)، رئيسة اتحاد المحاميات في بوجومبورا، مدى رغبة قطاع العدالة في التعامل مع الجرائم الجنسية بقولها: "هذه المسألة تمثل مشكلة لأن هناك توجهات مسبقة للتعامل مع مثل هذه الجرائم باعتبارها جرائم أقل شأنًا. وهذه خطيئة بحد ذاتها لأن معظم من يعرضون على المحاكم بتهمة الاغتصاب سرعان ما يفرج عنهم". ولا يكثر العديد من الضحايا بتقديم الدعاوى، لأنهم يعلمون بأنه لن يتم اتخاذ أية تدابير. وفي بوروندي، وفي معظم الحالات، يتم تسوية الجرائم الجنسية "بشكل ودي" مقابل بعض الأبقار أو المال.^{٢٤}

٣-٧ ضمان الحصول المتكافئ للعدالة

يتم تعزيز السلام والمصالحة عندما يستطيع الرجل والمرأة اللجوء للمحاكم أو آليات الوساطة والآليات التقليدية لحل نزاعاتهم وتقديم المجرمين للمساءلة. وقد يكون هناك العديد من العوائق التي تحول دون تحقيق العدالة، وفي معظمها ضد صالح المرأة وضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والضحايا من مجموعات الأقليات. ومن هذه العوائق ما يلي:

■ **المعرفة:** لا يعلم العديد من الرجال والنساء حقوقهم القانونية أو كيفية التأكيد على هذه الحقوق للحصول على التعويض من الجاني أو التعويضات ضد الممارسات المدنية الخاطئة.

■ **الموارد:** لا يمتلك العديد من ضحايا العنف أو التمييز أو التحرش الموارد المالية لتقديم الأمر للمحاكم ولهذا يلتزمون الصمت. وكما قد تنشأ بعض أسباب عدم المساواة في الوصول للقضاء عن تمكن الرجال في أغلب الأحوال من توكيل محامين أكثر براعة للدفاع عنهم. وفي حالات التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي أو العنف الأسري، يكون للمتهم حق التمثيل القانوني ولا يكون للضحية هذا الحق كونها لا تمتلك النفقات اللازمة لذلك.

■ **الخوف:** يشعر العديد من الضحايا والشهود بالخوف من الإدلاء بالشهادة خاصة فيما يتعلق بجرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وكما أن هناك عجز عام عن حماية الشهود والضحايا في قاعة المحكمة وقلة عدد الأماكن الآمنة. وغالباً ما يكون ضحايا وشهود جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بحاجة إلى إصدار أحكام بحمايتهم، وهي نادراً ما تصدر خارج نطاق الدول المتقدمة.

■ **الفساد:** تؤدي الإجراءات القضائية الفاسدة، في العديد من الحالات إلى استحالة فوز المرأة في معركة قانونية بطريقة صريحة وشفافة؛ فأحكام المحاكم التي تصدر لصالح من يقدم الثمن الأعلى تكون بصفة عامة ضد المرأة.

■ **وسائل التنقل:** قد يكون من الصعب الانتقال إلى قاعات المحاكم نظراً لارتفاع كلفته، حيث تقع أغلب المحاكم في المدن.

■ **رعاية الطفل:** كون معظم ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي هم من النساء، فالعديد منهن يكون لهن أطفال صغار بحاجة للرعاية، وقد يكون من الصعب عليهن ترتيب أمور رعاية الأطفال أثناء فترة نظر المحكمة بالقضية.

■ **اللغة:** قد تكون هناك العديد من اللهجات واللغات

المحلية المستخدمة، وخاصة في المناطق الريفية. وقد تدار جلسات المحكمة بلغة لا تفهمها الضحية.

■ **التمييز:** يشمل الممارسات القائمة على التمييز من قبل أفراد الجهاز القضائي ضد المرأة والأقليات وبعض المجموعات العرقية.

لذلك، يجب أن تشمل عملية إصلاح العدل سياسات وممارسات تضمن الحساسية تجاه النوع الاجتماعي وعدم التمييز أثناء سير الإجراءات داخل قطاع العدالة، بالإضافة إلى اتخاذ خطوات ملموسة لضمان وصول الجميع إلى العدالة.

٣-٨ تعزيز الرقابة والإشراف على قطاع العدالة

تلعب المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني دوراً مهماً في مراقبة المحاكمات والأحكام الصادرة وجوانب أخرى داخل قطاع العدالة، إضافة إلى الاستمرار في توعية الجمهور بالمسائل المتعلقة بالقضاء.

كما وتعتبر آليات الرقابة والإشراف أمراً حيوياً لضمان عملية إصلاح فعالة. وكذلك تضمن الرقابة داخل السلطة القضائية الالتزام بالسياسات والإجراءات غير القائمة على التمييز، ما يساعد مسبقاً في ملاحظة علامات المشاكل التي تلوح في الأفق. وبالمثل، فيمكن للرقابة المدنية على القطاع الأمني المساعدة في تحديد المشاكل عند حدوثها فيمكن التعامل معها قبل أن تستفحل وتشكل تهديداً للأمن.

٤ كيفية إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة

تخضع أية عملية إصلاح في قطاع العدالة لسياق محدد جداً. كما وإن التريث لتحديد الظروف والاحتياجات والتحديات والفجوات والفرص المتاحة في موقف معين يزيد من احتمالية نجاح العملية واستدامتها مما يؤدي بدوره إلى تعزيز الاستقرار والأمن.

وحيث تعتبر الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من عملية الإصلاح الفعالة في قطاع العدالة، لذلك يتوجب إدخالها في نسيج الخطة الشاملة. كما ويجب أن تؤخذ بعين الاعتبار العوامل الأخرى، إلى جانب النوع الاجتماعي، والتي من الممكن أن تؤثر على المسائل المتعلقة بعدم المساواة كلما أمكن، مثل العنف والتمييز كالتمييز القائم على الجنس أو العرق أو الطبقة الاجتماعية أو الدين أو مستوى التعليم أو الوضع الاقتصادي أو الميول الجنسية أو الحالة الصحية أو اللغة أو الموقع الجغرافي. وكذلك يعتبر فهم الدوافع الأساسية وتأثيرات التمييز والعنف والنزاع القائم على أساس النوع الاجتماعي أمراً حاسماً لوضع

تصور للطريقة التي سيتم من خلالها التعامل مع عدم المساواة بين الجنسين.

وكذلك ينبغي إشراك الأطراف الفاعلة من السلطة القضائية وهيئة الادعاء والاتحادات القانونية وجهاز الشرطة والسجون والمجتمع المدني في أولى مراحل التخطيط من أجل تحديد ووضع أهداف عملية الإصلاح بوضوح. فالتعاون والمشاركة المبكرة بين مختلف الأطراف المعنية الوطنية والدولية يؤدي إلى إيجاد طريقة أكثر تنسيقاً لعملية إصلاح القضاء. كما وأن المنظمات غير الحكومية لها تاريخ طويل في الدفاع عن قضية مساواة المرأة عبر مراقبة الأنشطة الحكومية والإبلاغ عن الانتهاكات وإطلاق حملات التغيير وتقديم المساعدة المباشرة للمرأة. ومن ناحية أخرى فإن التعاون مع اتحادات المرأة وكذلك اتحادات المحامين ومجموعات السحاقيات والمثليين ومشتبهى الجنسين ومغايير الهوية الجنسية، على سبيل المثال، يمكن أن يكون ضرورياً لفهم الصورة الواقعية بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والقضاء وكذلك بناء مشروعية عملية الإصلاح.

٤-١ تقييم متجاوب لقطاع العدالة مع النوع الاجتماعي

ينبغي أن تضمن عملية الإصلاح تقييم متجاوب لقطاع العدالة مع النوع الاجتماعي.

✓ قائمة بمهام التقييم المتجاوب مع النوع الاجتماعي (غير شامل)

- ✓ تحديد موثائق حقوق الإنسان الدولية والإقليمية التي وقعت عليها الدولة
- ✓ مراجعة الدستور والقوانين المحلية من حيث توافقها مع التزامات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين
- ✓ مراجعة القوانين والأعراف الدينية والتقليدية من حيث الممارسات القائمة على التمييز في ضوء معايير حقوق الإنسان المحلية والدولية
- ✓ تحديد توفر القوانين الكافية لمنع التمييز، كالقوانين التي تحظر التمييز ضد النساء والرجال المصابين بمرض الإيدز أو التمييز بسبب الحمل أو الأمومة أو الزواج أو التحرش الجنسي في مكان العمل
- ✓ تحديد كيفية تعامل النظام القانوني مع المرأة والرجل من خلال إجراء مقابلات مع الأشخاص الذين يمثلون القطاع العريض من المجتمع، بما في ذلك بدائل قطاع العدالة الرسمي، مع الانتباه إلى الإجراءات والقواعد والممارسات التي تؤثر على تحقيق العدالة

✓ مراجعة قواعد البيانات الإحصائية وسجلات المحاكم والمؤسسات الأخرى، إن أمكن، لتحديد من يلجأ إلى المحاكم، وما هي أنواع الدعاوى المرفوعة، وما نتائجها، وهل قامت المرأة والمجموعات الاجتماعية المعنية الأخرى برفع قضايا أمام المحاكم؟ وإن وجدت، فما هو السبب وراء رفع مثل هذه القضايا؟

✓ تحديد نوع العقاب المنفذ بحق مرتكبي الجرم، مع تسليط الإنتباه على الجرائم المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والجرائم التي تطل المجموعات المهمشة

✓ إجراء تحليل خاص بالنوع الاجتماعي المتعلقة بميزانية قطاع العدالة وكيفية تخصيص بنودها وتوجيهها في خدمة الرجال والنساء

✓ تحديد مشاركة المرأة في نظام التعليم القانوني والمهن القانونية والجهاز القضائي

٤-٢ إصلاح القوانين

توفر ظروف المراحل الانتقالية وظروف ما بعد النزاع بارقة أمل ضيقة لمراجعة وإعادة صياغة الدساتير والتشريعات، التي كان لها على مدى فترات طويلة انعكاسات على السلام والأمن ووضع المجموعات المختلفة داخل المجتمع بما فيها المرأة.

المعاهدات الدولية والإقليمية وموئائق حقوق الإنسان

ينبغي على الدول، في أدنى حد، أن تعمل على الدخول في الاتفاقيات والمعاهدات الإقليمية والدولية الخاصة بحقوق الإنسان والمصادقة عليها، بدون أية تحفظات فضلاً عن التقيد بجميع الموائيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان.

أنظر الملحق الخاص
بالقوانين والموائيق الدولية والإقليمية

ويمكن أن تشكل المجتمعات المدنية أدوات ضغط فعالة على الحكومات للمصادقة على المعاهدات (أنظر الجدول ٣).

الإصلاح الدستوري

قد يكون الدستور عامل حسم في تحقيق المساواة بين الجنسين ومنع التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف. وكما يعتبر الإصلاح الدستوري جزءاً من مرحلة ما بعد النزاعات أو المراحل الانتقالية، ويشكل الأساس الذي تبنى عليه عملية إصلاح القضاء. ويمكن أن يؤكد الدستور، على سبيل المثال، على تمتع جميع الأفراد بحقوق الإنسان بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الميول الجنسية، أو أن ينص على أن الموائيق الدولية والإقليمية تصبح بمجرد التصديق عليها مطبقة تلقائياً بموجب القانون المحلي. وكذلك

ملكية الأراضي

تعتبر المنازعات على الأراضي من أكبر التهديدات على الأمن، ولا سيما خلال الفترات الهشة التي تلي فترات ما بعد النزاع والمراحل الانتقالية. فعقب النزاع، تعود أطرافه إلى ديارهم ليجدوها محتلة، وقد يكون هؤلاء المحتلين الحاليين قد فروا من أماكن أخرى ومسؤولين عن تهجير المالكين السابقين، لذلك ينبغي أن تكون القوانين التي تحكم التعامل مع النزاعات بشأن الأراضي واضحة.

وفي العديد من البلدان قد لا يحق للمرأة أن تمتلك أو ترث الأملاك. ويشكل ذلك معضلة حقيقية في فترات ما بعد النزاع، حينما تجد المرأة نفسها وقد تزلزلت وعليها أن تعول الأسرة ولكن لا يمكنها أن تمتلك الأرض التي تعيش فيها. وقد يتم الضغط عليها لترك أرضها من دون أن يكون لديها القدرة أو الأدوات التي تساعد على زراعة ما تقتات به أو ما يعود عليها بدخل يكفي استهلاكها (أنظر الجدولي ٥ و٦).

العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

يشيع وقوع جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وفي كثير من الأحيان تمر بلا عقاب، وغالباً ما تحاط بثقافة الصمت. وهناك أنواع من بعض هذه الجرائم لا يتم تجريمها على النحو الملائم في التشريعات المحلية، ومنها على سبيل المثال:

- العنف الأسري: أظهرت الدراسات أن ٢٥ إلى ٥٠ بالمائة من جميع النساء في العالم قد تعرضن لسوء المعاملة من شركائهن، وأن ما يقارب ٩٥ بالمائة من ضحايا العنف الأسري هم من النساء. وفي معظم الدول، تصنف التشريعات المحلية العنف الأسري بأنه جنحة وليس جريمة خطيرة ولا توفر الحماية الصريحة للمرأة من الاغتصاب الزوجي أو المعاكسة. ومع ذلك، قد تم احراز تقدّم في هذا الجانب، فقد تم الآن تصنيف الاغتصاب

يعتبر المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية عامل مؤثر في المطالبة بإدخال تلك القضايا في مواد الدستور (أنظر الجدول ٤).

الجدول ٣ اتحاد منظمات المرأة يحث الدول الأفريقية على التوقيع على البروتوكول الخاص بحقوق المرأة الأفريقية

تضم منظمة التضامن لحقوق المرأة الأفريقية (SOAWR) ١٩ منظمة تعنى بحقوق المرأة في العديد من الدول الأفريقية، وقد أشهرت بطاقات حمراء في وجه زعماء ١٢ دولة أفريقية أثناء انعقاد قمة الاتحاد الأفريقي لعدم توقيعهم على بروتوكول الاتحاد الأفريقي الخاص بحقوق المرأة في أفريقيا. وقد نصّت هذه البطاقات الحمراء على: "لقد نلت البطاقة الحمراء من منظمة التضامن لحقوق المرأة الأفريقية، وهي اتحاد منظمات يقود حملة للتوقيع على البروتوكول الخاص بحقوق المرأة". وقد قامت المنظمة بهذا العمل لحثّ الدول الأفريقية على التوقيع على الميثاق الذي يغطي مجموعة من القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان، وهو عبارة عن إطار عمل قانوني شامل لحماية حقوق المرأة.^{٢٣}

التشريع المحلي

يجب أن يعكس التشريع المحلي، في حدوده الدنيا، التعريفات والمعايير الواردة في مواثيق حقوق الإنسان الدولية والإقليمية. كما وينبغي مراجعة القوانين المحلية، عند الضرورة، من أجل تجريم جميع أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز تحديداً. وتتطلب تنمية هذه القوانين عملية تشاورية تضم آراء الضحايا/الناجين والمنظمات النسائية غير الحكومية وتدخلها في حوار مع من سيقومون بتطبيق هذه القوانين وتنفيذها.

الجدول ٤ تيمور الشرقية- المجتمع المدني يؤثر في محتوى الدستور

تم تكوين مجموعة عمل خاصة بالمرأة والدستور، تضم العديد من منظمات المجتمع المدني وبالتعاون مع وحدة شؤون النوع الاجتماعي، قامت بتنظيم مشاورات مع منظمات المرأة في جميع أنحاء الدولة بشأن القضايا الأساسية التي تؤثر على المرأة في تيمور الشرقية. وفي ختام هذه المشاورات تم الاتفاق على ميثاق المرأة للحقوق في تيمور الشرقية مع جمع ثمانية آلاف توقيع، معظمها من النساء، لدعم الميثاق. تم رفع الميثاق إلى أعضاء اللجنة التأسيسية. وقد ظهرت زيادة الوعي العام بشأن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز بوضوح في دستور تيمور الشرقية الذي تضمن النصوص التالية:

- أحد الأهداف الأساسية للدولة يكمن في دعم وضمان تكافؤ الفرص الفعلية بين المرأة والرجل وعدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي.
- يجب أن تتمتع المرأة والرجل بنفس الحقوق والواجبات في جميع مجالات الحياة سواء الحياة الأسرية والسياسية والاقتصادية والثقافية.
- يقوم الزواج على التراضي بين الطرفين بمطلق الحرية وعلى شروط المساواة التامة في الحقوق لكلا الزوجين.
- يحق للمرأة الحصول على إجازة أمومة بدون أي حسم من الراتب أو الحرمان من أية مزايا أخرى.^{٢٤}

الزوجي على أنه جريمة في ٥٠ دولة على الأقل.^{٢٧}

الجدول ٥ التعامل مع ملكية المرأة للأراضي في رواندا

بعد الإبادة الجماعية التي شهدتها البلاد، كان على الحكومة التعامل مع العدد الرهيب من النساء الميعلات للأسر واللواتي لا يملكن الأراضي. وتم إنشاء لجنة خاصة بالنوع الاجتماعي داخل البرلمان عملت على مراجعة القوانين القائمة على التمييز ضد المرأة. وقد نجحت اللجنة في طرح فكرة حق المرأة في ورث الأملاك من والديها أو زوجها، ومطالبة الأرمال بالميراث من الأقارب الذكور لزوجها المتوفى. وفي الوقت الذي تم فيه تقنين وضع النهج القانوني لحقوق المرأة بنجاح، إلا أن القانون الجديد الذي يقضي بمنح حقوق التملك للمرأة لاقى صعوبات عند تنفيذه على المستوى المحلي، حيث عارض المتمسكون بالتقاليد تغيير العادات التي مرّ عليها قرون، ولكن الناشطون في مجال حقوق المرأة الرواندية طالبوا بإصرار توعية المرأة بحقوقها بموجب القانون الجديد في جميع أنحاء الدولة، فمن دونها لن يتم تنفيذ هذا القانون.^{٢٨}

■ جرائم الشرف: قد ترتكب جرائم في حق المرأة باسم "الشرف" داخل الأسرة وداخل المجتمع. وقد أشارت التقديرات إلى أن ٥٠٠٠ امرأة تقتل على يد أحد أفراد الأسرة كل عام في جرائم قتل "الشرف" حول العالم. وفي بعض المحاكم، فإن حق "الدفاع عن الشرف" مقنن في بعض دول الشرق الأوسط وأمريكا اللاتينية، وهو ما يجيز للأباء أو الإخوة أو الأزواج التلمص من مسؤولية القتل. وفي ١٢ دولة من دول أمريكا اللاتينية، يمكن تبرئة المعتصب إذا عرض الزواج من الضحية ووافقت عليه. وغالباً ما تضغط أسرة الضحية عليها للزواج منه، حيث تعتقد أن في ذلك رداً لا اعتبار شرف العائلة.

وفي حالة استمرار عدم الرقابة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، فإن ذلك يسهم في دعم ثقافة الحصانة والتي بدورها تقوض السلام والأمن.

العنف الجنسي

في العديد من الدول، يعجز التشريع الوطني عن توفير الإطار القانوني الذي يعرف جميع أشكال العنف الجنسي على إنها جريمة. فعلى سبيل المثال، قد يشترط التشريع اقتران استخدام القوة بالفعل في العنف الجنسي وليس انعدام التراخي. وهناك بعض التشريعات تعترف بالاغتصاب فقط وليس جميع أشكال العنف الجنسي و/أو تقصر الاغتصاب على الدخول في الفرج، ولا يشمل ذلك غالباً العنف الجنسي بحق الرجال والصبيان. وفي بعض الدول، تتبع الثغرات في القانون فيما يتعلق بالعنف الجنسي من المعايير الخاصة بالأدلة والقواعد الإجرائية، ومثال ذلك العديد من الدول الإسلامية التي تطبق الشريعة والتي تشترط وجود شاهدين يشهدان بحدوث واقعة العنف.^{٢٩}

وقد أعد معهد راؤول والنبرج (Raoul Wallenberg) لحقوق الإنسان والقانون الإنساني تقريراً جمع فيه الممارسات الفضلى في أربعة مجالات قانونية ذات أهمية بالغة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وهي: العنف الأسري/الاغتصاب وتحديد أبوة المولود والارتباطات العرفية والتخلص من الحمل.^{٣٠} وتتكون الممارسات الفضلى الواردة في التقرير من ثلاثة عناصر: القانون والسياسة والواقع. ولا يمكن أن يمثل القانون بمفرده الممارسة الفضلى، بل يجب أن تصاحبه سياسات من جانب الدول أو الحكومات لتنفيذه. وهناك عامل حيوي آخر لنجاح الإصلاح القانوني، وهو السياق الذي يعمل فيه. فما يصلح للتنفيذ في دولة قد يفشل في دولة أخرى، ويرجع ذلك لعدة عوامل، منها على سبيل المثال، الاختلافات الثقافية وتركيبية المجتمع وتوافر الموارد. وبالمثل، فالممارسة التي تنجح مع مجموعة معينة قد تفشل فشلاً ذريعاً مع مجموعة أخرى.^{٣١} ويعطي الجدول (٧) مثلاً للممارسات الفضلى المتعلقة بالاغتصاب.

الجدول ٦ أعمال القانون الدولي لمحاربة التمييز في إجراءات الميراث في كينيا^{٣٢}

ري واتشوكير (Re Wachokire) - قضية وراثية رقم ٢٠٠٠/١٩٢ - المحكمة العليا في نيكيا، ١٩ أغسطس (آب) ٢٠٠٢.

تقدمت جين واتيري (Jane Watiri) بشكوى إلى المحكمة لتحكم لها بحقها في نصف قطعة أرض كانت ملكاً لأبيها المتوفى، والتي كانت تعيش فيها مع أطفالها الأربعة. لكن أخواها اعترض متحججاً بأنه كان قد قام بزراعة مساحة أكبر من الأرض من تلك التي زرعتها أخته في حياة والده، ولهذا فيحق له بالمساحة الأكبر من الأرض.

وقد قرر قاضي المحكمة العليا، إتش إيه أوموندي (H. A. Omondi)، أنه بموجب قانون كيكويو العرفي، لا تتساوى المرأة غير المتزوجة كما هو الحال مع واتيري في حقوق الإرث نظراً لاحتمال زواجها. وقال القاضي أوموندي أن هذا النص العرفي يميز ضد المرأة ويخالف بذلك المادة ٨٢ (١) من الدستور الكيني، والذي يحظر التمييز القائم على الجنس. وكما أنه يخالف المادة ١٨ (٣) من ميثاق بانجول والمادة ١٥ (١) - (٣) من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تنص على المساواة القانونية بين الرجل والمرأة. وبناءً على ذلك، حكم القاضي أوموندي لصالح كل من واتيري وأخيها بنصيب متساوٍ من ميراث أبيهما.

الجدول ٧ الممارسات الفضلى في التعريف القانوني للاغتصاب وتجريمه

حدد معهد راؤول والنبرج (Raoul Wallenberg) الممارسات التالية باعتبارها أفضل الممارسات في التعريف القانوني للاغتصاب وتجريمه وهي:

- أن يكون التعريف القانوني للاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى محايداً فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي.
 - أن تعامل جميع الجرائم الجنسية بشكل متساوٍ سواء وقعت أثناء العلاقة الحميمة أو خارجها.
 - أن يعتبر الاغتصاب، وكذلك جميع الجرائم الجنسية الأخرى، جرائم عامة.
 - أن يعتمد تعريف الجرائم الجنسية، سواءً بشكل مباشرة أو غير مباشرة، على إنعدام التراضي.
 - ألا يفهم التراضي بانعدام المقاومة.
 - عدم اشتراط دليل الإثبات للإدانة.
 - أن يتم تعريف الفعل الجنسي بشكل أوسع دون اشتراط الدخول.
 - تحديد الفئة العمرية التي يفترض فيها انعدام التراضي لحماية الصغار.
- كما حدد التقرير السياسات التي تتيح التنفيذ الفعّال للقانون، ويشمل ذلك:
- سياسة خاصة، تشمل تعيين ضابطات للتعامل مع حالات العنف الجنسي.
 - إرشادات تفصّل كيفية السير في الإجراءات بعد تلقي بلاغات الجريمة الجنسية.
 - قدرة الضحايا على الإبلاغ عن الجريمة الجنسية بلغتهم الخاصة.
 - السماح بتقديم شكاوى مجهولة الاسم لأقسام الشرطة.
 - قاعدة بيانات محلية تضم المجرمين من مرتكبي جرائم الجنس.
 - إنشاء وحدات خاصة بالجرائم الجنسية داخل جهة الادعاء الوطنية.
 - تدريب جميع القضاة على طبيعة ومضامين الجرائم الجنسية.
 - إنشاء أقسام متخصصة بالمحاكم للتعامل بالشكل الكافي مع الجرائم الجنسية.
 - إنشاء قواعد استدلالية تحكم عامة بالإستناد إلى ماضي الناجي وسمعته.
 - إتخاذ تدابير حماية، كاستعمال الشاشات والأبواب المغلقة، لضمان تحول الناجي إلى ضحية من جديد خلال تقديم شهادته.
 - أخذ عمر الشاهد بعين الاعتبار عند تطبيق تدابير الحماية.
 - تقديم المساعدة للضحايا بما فيها مراكز دعم تأديبية متعددة.
 - خلق أقسام متخصصة في نظام العناية الصحية المحلية.
 - إخضاع الناجين دائماً من الإعتداء الجنسي إلى فحص طبي من فريق ينتمي إلى نفس جنسه.
 - منح أدوية منع الحمل مجاناً في الحالات الطارئة والعلاجات المضادة للفيروسات والمضادات الحيوية للأمراض المنتقلة جنسياً.
 - وضع بروتوكولات محلية لجمع الأدلة وتوفير العلاج النفسي.
 - توافر الأدلة على وقوع الاعتداء الجنسي وتقديم المساعدة القانونية المجانية.
 - تقديم الدولة تعويضاً عن الكلفة المادية الناشئة عن الجريمة.
 - توفير خطوط اتصال على مدى ٢٤ ساعة للمعلومات وتقديم المشورة فيما يتعلق بالجرائم الجنسية.
 - توفير المعلومات والتعليم الميسر لضحايا الاغتصاب بعدة لغات.
 - إطلاق حملات لنشر الوعي في مختلف وسائل الإعلام وبعدة لغات.
 - وضع إطار عمل للسياسة يشمل خطط العمل الوطنية والسياسات التي تتعامل مع العنف ضد المرأة و/أو منع الجريمة فيما يتعلق بالاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى.

الميلول الجنسية

يتعرض الأشخاص لانتهاكات حقوقهم الإنسانية بسبب ميلولهم الجنسية الفعلية أو المفترضة أو تحديد نوعهم الاجتماعي، مما يشكل نموذجاً شاملاً للاعتداء على الآخرين. وتشمل هذه الانتهاكات القتل خارج إطار القانون والتعذيب وإساءة المعاملة والاعتداء الجنسي والاغتصاب وانتهاك الخصوصية والاعتقال العشوائي والحرمان من فرص العمل والتعليم والتمييز الصارخ فيما يتعلق بالتمتع بحقوق الإنسان الأخرى.

ويمكن سنّ قوانين تحظر التمييز أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بناءً على الميلول أو الهوية الجنسية. وكان الدستور في جنوب أفريقيا هو الدستور الأول في العالم الذي يحظر التمييز غير العادل على أساس الميلول الجنسية. وفي شهر ديسمبر (كانون الأول) من العام ٢٠٠٥، أقرّ حكم للمحكمة الدستورية في جنوب أفريقيا المساواة في الزواج المدني لمتليي الجنس من الرجال والنساء وذلك لأول مرة في تاريخ القارة الأفريقية. وكذلك أحرزت الدول الأخرى تقدماً في محاربة انتهاكات الحقوق على أساس الميلول الجنسية أو تحديد النوع الاجتماعي:

- **فيجي:** في أغسطس (آب) من العام ٢٠٠٥، قررت المحكمة العليا بأن قانون اللواط غير دستوري وجاء

في حكمها: " ما يتطلبه الدستور هو أن يقرّ القانون الاختلاف ويؤكد على الكرامة ويوفر الاحترام المتساوي لكل مواطن على الحالة التي هو عليها " .

- **رومانيا:** أدّى عقد من الضغوطات المحلية والدولية في النهاية إلى إلغاء قانون اللواط وإلى إقرار تشريع يكافح التمييز على نطاق واسع.^{٣١}

وفي شهر أبريل (نيسان) من العام ٢٠٠٧، أقرّ البرلمان الأوروبي تناول التمييز على أساس الميلول الجنسية في أوروبا.^{٣٢}

المادة ٣:

إذ يجدد طلبه إلى اللجنة للتأكيد على ضرورة حظر التمييز على أساس الميلول الجنسية في جميع القطاعات، وذلك عن طريق استكمال حزمة القوانين المناهضة للتمييز استناداً إلى المادة ١٣ من معاهدة الاتحاد الأوروبي، والتي بدونها تصبح مجموعات السحاقيات ومتليي الجنس والمتحولين جنسياً والأفراد الآخرين عرضة لخطر التمييز، وكما تنادي بعدم تجريم المثلية الجنسية على مستوى العالم.

الجدول ٨ دور المجتمع المدني في الضغط من أجل إصلاح القانون

بإمكان المجتمعات المدنية أن تصبح غاية في الفعالية للضغط من أجل إصلاح القوانين. ومن بين عوامل التمكين في الأمثلة التالية موقف المجموعات النسائية الوقائي غير المثير للشبهات. اتخذت هذه المجموعات موقفاً في مرحلة مبكرة جداً، وقامت بصياغة مطالبها في شكل تعديلات فعلية وصمدت برغم ردود الأفعال المحافظة وعدم الاستقرار السياسي والتغييرات الجارية. كما ونجحت في تشكيل تحالفات موسعة وشاملة وشاركة مع الحركات الأخرى، وكذلك التأكيد على التمثيل في كل أنحاء البلاد لتجنب وصفها " بجماعات هامشية " أو " منساقين للقيم الغربية ". وعلاوة على ذلك، فقد قادت تلك المجموعات حملات استراتيجية احترافية ضمت مجموعة من الوسائل، بما في ذلك الاستخدام الموسع لوسائل الإعلام والمراقبة اللصيقة للبرلمان ومدى المناصرة والتظاهرات العامة وأنشطة نشر الوعي وعقد الاجتماعات والحلقات الدراسية. وفي كل حالة استفادت تلك المجموعات بفاعلية من الفرص التي اتاحت لها ضمن السياقات الاجتماعية والسياسية السائدة. ومن خلال الحملات وعمليات الإصلاح، تم إجراء نقلة موضوعية على الفلسفة الرئيسية للتشريع بما يوفر أسس جديدة للوعي بحقوق المرأة.

وكان قانون العنف الأسري في **منغوليا**، الصادر في مايو (أيار) ٢٠٠٤، نتاج التعاون بين منظمين نسائيتين بارزتين غير حكوميتين واللجنة التشريعية بالبرلمان المختصة بقانون العنف الأسري.^{٣٥}

وفي **المغرب**، أطاح قانون الأسرة الصادر في فبراير (شباط) ٢٠٠٤ بهيمنة الرجل في الحياة الزوجية، حيث أقرّ بالمساواة المطلقة بين الزوج والزوجة كشريكين متساويين داخل مؤسسة الأسرة. وكانت هذه خطوة رائدة للمرأة المغربية، حيث يعطي قانون الأسرة الذي جرى إصلاحه للمرأة حقوق متساوية مع الرجل في مسائل الطلاق ويرفع سن زواجها من ١٥ إلى ١٨ سنة، فضلاً عن منحه المرأة حق التملك وإجراءات معينة للحد من تعدد الزوجات (بالرغم من عدم حظره بالكامل) واعترافه بحقوق الطفل. وتحقق كل ذلك على يد المنظمات النسائية المغربية التي قادت حملات موسعة بقيادة الاتحاد الديمقراطي للمرأة المغربية.^{٣٦}

وتم تطوير قانون العام ٢٠٠٤ للحماية من العنف في **إسبانيا** بمشاركة فاعلة من جانب المنظمات النسائية، وشمل تعريف واسع للعنف، بما في ذلك أشكال العنف النفسي، مثل الاعتداء والتهديد والإكراه والإجبار الجنسي والحرمان من الإرادة الحرة. وكذلك شمل القانون إجراءات وقائية وتوقيفية إلى جانب توفير الحماية والمساعدة للضحايا وتوقيع عقوبات جديدة على مرتكبي هذه الجرائم.^{٣٧}

وفي تركيا، وافق البرلمان على قانون جنائي جديد في سبتمبر (أيلول) ٢٠٠٤. ويقدم القانون الجديد تعريفات شاملة وعقوبات مشددة على الجرائم الجنسية وتجريم الاغتصاب الزوجي، وكذلك اتخاذ إجراءات لمنع تخفيض العقوبة الموقعة على مرتكبي جرائم "الشرف" وإزالة جميع المؤشرات الدالة على سيادة مفاهيم الهيمنة الذكورية، مثل العفة والشرف والفضيلة والخجل أو السلوك المشين، بالإضافة إلى إلغاء التمييز الذي كان قائماً فيما سبق ضد المرأة غير العذراء وغير المتزوجة، فضلاً عن إلغاء النصوص التي تتيح تخفيض العقوبة في حالات الاغتصاب والختف، إضافة إلى تجريم التحرش الجنسي في أماكن العمل واعتبار جرائم الاعتداء الجنسي من جانب الشرطة على أنها جرائم أكثر خطورة. وكان هذا الإصلاح نتاج حملة مكثفة استمرت لثلاث سنوات قام بها تكتل ضم ٢٧ منظمة تركية غير حكومية.^{٢٨}

وفي بوروندي، ظل الناشطون في مجال حقوق المرأة ينادون لإجراء عمليات إصلاح قانوني واجتماعي في جميع أنحاء البلاد للتعامل مع جرائم الاعتداء الجنسي التي لا تحصى والتي ارتكبت خلال فترة الحرب وإصلاح قانون التعامل مع الاغتصاب. وقد شارك اتحاد المحاميات في بوروندي الذي يقع في بوجمبورا مع المنظمات النسائية الأخرى في مطالبة الحكومة بمراجعة وتعزيز قوانين تختص بالعنف الجنسي والتوصية بتشكيل لجنة خاصة بالمراجعة القضائية تضم الناشطين في هذا المجال.^{٢٩}

المادة ٨:

التمييز في أرض الواقع، على سبيل المثال، الممارسات البنكية عندما تشترط توقيع الزوج على عقود الزوجة والعجز عن أعمال القوانين الخاصة بالأراضي التي تلزم بالملكية المشتركة بين الزوجين وانتهاكات التشريع الخاصة بتكافؤ الفرص. وكذلك فإن من بين أكبر العوامل التي تسهم في حدوث التمييز في أرض الواقع المواقع القائمة على التمييز الثقافي والأمية وغياب الوعي القانوني والنقص في الموارد اللازمة لتفعيل الحقوق، وكذلك الصعوبات في الوصول إلى المحاكم في المناطق الحضرية.^{٣٠}

يجدد الدعوة لجميع الدول الأعضاء لاقتراح تشريع للقضاء على التمييز ضد الزوجين من نفس الجنس، وتطالب اللجنة بتقديم مقترحات للتأكيد على تطبيق مبدأ الاعتراف المتبادل في هذا المجال، وذلك من أجل ضمان حرية الحركة لجميع الأفراد في أنحاء الاتحاد الأوروبي من دون تمييز.

القوانين التي تميز ضد الرجال والصبيان

يتأثر الرجال والصبيان أيضاً بالقوانين والممارسات القائمة على التمييز، فعلى سبيل المثال أقرت إحدى المحاكم في جنوب أفريقيا بأن القانون الذي يتطلب موافقة الأم وليس الأب في حالة تبني طفل غير شرعي مخالفاً للدستور بسبب تمييز النوع الاجتماعي والتمييز على أساس الحالة الزوجية.^{٣١}

التمييز أمر واقع

حتى عندما تحظر القوانين التمييز وتضع إجراءات خاصة للنهوض بالمرأة، نجد أن التمييز ضد المرأة وبعض مجموعات الرجال لا يزال واسع الانتشار في أرض الواقع. ويشمل

٤-٣ الإجراءات والممارسات القانونية للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

بالرغم من وجود التشريع الكافي، تتسبب الإجراءات والممارسات داخل قطاع العدالة في أغلب الأحيان في التمييز ضد مجموعات معينة، بمن فيها ضحايا العنف الأسري والجنسي. وقد تشمل القيود الإجرائية الرسوم اللازمة لرفع الدعاوى أو عدم التمكن من الوصول إلى المحاكم وساعات العمل المحدودة في المكاتب الحكومية (أنظر الجدول ٩). وتحديدًا، تقتصر المحاكم على البنية التحتية والقدرة والخبرة

الجدول ٩ وجوب توثيق إصابات ضحايا الاغتصاب من جانب خبراء الطب الشرعي في روسيا

في روسيا، عجزت جهات تنفيذ القانون عن منع العنف الأسري والتحقيق فيه والمعاقبة عليه، وذلك بسبب الاجحاف والافتقار إلى التدريب في هذا المجال وحقيقة أن الدولة لم تعطي الأهمية والأولوية اللازمة للتعامل مع العنف ضد المرأة. ولا توجد وحدات متخصصة داخل جهاز الشرطة للتعامل مع العنف الأسري، ولم يتم التخطيط لإنشائها، وكذلك لم توفر وزارة الداخلية ولا كليات الحقوق التوعية اللازمة حول العنف ضد المرأة. وكذلك لم توفر الدولة التدريب اللازم للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي للمسؤولين عن تنفيذ القانون الهادف إلى القضاء على المواقف والممارسات التي ترسخ للعنف الأسري.

وعند البدء في إجراءات أية قضية، يجب توثيق إصابات الضحية من جانب خبراء الطب الشرعي. ولا يمكن للأطباء الآخرين الإداء بآراء يمكن استخدامها في المحكمة. وكذلك يجب أن يحصل ضحايا على أوامر إحالة من هيئات تنفيذ القانون إلى خبير الطب الشرعي لإبداء الرأي الرسمي بذلك وأن يدفعوا رسوم توثيق إصاباتهم. وقد تمثل عملية الوصول إلى الطب الشرعي في حد ذاتها صعوبة على ضحايا العنف، وخاصة عند الأخذ في الاعتبار ضرورة الحصول على إحالة من الشرطة، وكذلك المسافة إلى مكاتب الطب الشرعي وساعات العمل.^{٣٢}

للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وغالباً ما تؤدي الإجراءات القانونية المتخذة في محاكمات العنف الجنسي إلى وقوع الناجين من هذه الجرائم ضحايا مرة أخرى، وذلك بتعريضهم للإهانة أثناء التحقيقات وعند الإدلاء بالشهادة وبعد المحاكمة.

وعليه، يجب تدقيق ومراجعة الإجراءات والممارسات القضائية لضمان عدم تسببها بشكل خاطئ في التمييز ضد المرأة أو أية مجموعة أخرى داخل المجتمع. وفي العديد من الحالات، يتطلب منع التمييز القيام بإجراءات خاصة. وفيما يلي مناقشة لأمثلة عن هذه الإجراءات الخاصة التي نادت بها العديد من الدول فيما يتصل بالعنف الجنسي أو الأسري وحماية الضحايا والشهود.

العنف الجنسي

وضعت بعض الدول آليات خاصة بالأمر المتعلقة بالعنف الجنسي لضمان عدم تأسيس القواعد والإجراءات الخاصة بالأدلة على العادات الشائعة المسيئة للمرأة، ومن أجل تجنب عدم وقوع الناجين ضحايا مرة أخرى.^{٤١}

وتعتبر قواعد المحكمة الجنائية الدولية، الخاصة بالإجراءات والأدلة، ممارسة جيدة لحماية الشهود.^{٤٢} وتنص القاعدة رقم (٧٠) على أنه في القضايا المتعلقة بالعنف الجنسي، تقوم المحكمة بالاسترشاد وتطبق المبادئ التالية:

- لا يتم الاستدلال على التراضي بعبارات أو سلوك الضحية عندما تعمل القوة أو التهديد باستخدامها أو الإكراه أو استغلال حالة الإكراه على الحد من قدرة الضحية على الإفصاح عن الرضا الطوعي الصريح.
- لا يتم الاستدلال على التراضي بعبارات أو سلوك الضحية عند عدم قدرة هذه الأخيرة على الإفصاح عن الرضا الصريح.
- لا يتم الاستدلال على التراضي بسكوت الضحية أو عجزها عن مقاومة العنف الجنسي المدعى به.
- لا يتم الاستدلال على توافر مصداقية الضحية أو الشاهد وسمعته وميوله فيما يتعلق بالسلوك الجنسي السابق أو اللاحق للضحية أو الشاهد.

تحظر القاعدة رقم (٧١) على المحكمة الجنائية الدولية على قبول "الدليل على السلوك الجنسي السابق أو اللاحق للضحية أو الشاهد".

وفي ردّ منها على انخفاض نسبة الإدانة، أنشأت جنوب أفريقيا محاكم الجرائم الجنسية ومراكز ثوزوزيلا (المواساة والتأهيل). وتختص تلك المحاكم بتنظيم عملية التقاضي والملاحقة في قضايا العنف الجنسي، حيث تم تدريب جميع أفرادها على التعامل مع الجرائم

الجنسية بصورة خاصة. وترتبط مراكز ثوزوزيلا بتلك المحاكم، وهي تعمل كمركز مجمعات مكرّسة لخدمة ضحايا الاغتصاب. ويترأس العمل في هذا المركز مديراً للمشروع ويقدم الخدمة الشرطية والرعاية الصحية والاستشارات وخدمات المساندة القانونية، ويجري كل ذلك تحت سقف واحد بما يتيح حسن إدارة قضايا الاغتصاب. وأسفر ذلك عن ازدياد في معدلات الإدانة بنسبة تتراوح بين ٧٥ - ٩٥٪، فضلاً عن القدرة على الفصل في القضية حالاً في غضون ستة أشهر من تاريخ البلاغ الأولي عنها. وقبل إنشاء هذه المراكز، كان الفصل في القضية الواحدة يستغرق ما بين ١٨ شهراً وستين كالمثلين.^{٤٣}

العنف الأسري

بدأت أسبانيا في العام ٢٠٠٥ بإنشاء محاكم مختصة بالعنف ضد المرأة يكون لها اختصاص بالتعامل مع الشقين الجنائي والمدني لهذا العنف، حيث تهدف هذه الممارسة الواعدة إلى تسهيل وصول الضحايا ومنع صدور الأحكام المتناقضة (على سبيل المثال، في حالة ضمان الطلاق بسبب العنف، إلا أن الجاني يحصل على البراءة في المحاكمة الجنائية).

وفي الإكوادور والبيرو، تتلقى المحاكم المساعدة الفنية والمساندة الاستشارية من المنظمات غير الحكومية النسائية المختصة بالعنف الأسري. وبتقييم هذا البرنامج في الإكوادور، اتضح زيادة في نسبة إدانة الجناة في هذه الجرائم، وأن العديد من الأزواج قد تلقوا الاستشارات التي ساهمت في تحسين العلاقات فيما بينهم، وأن النساء اللواتي لجأن للمحاكم قد لمسن تبدلاً إيجابياً في حياتهن.^{٤٤}

وفي بنغلاديش، تم إنشاء مركز خاص لمناهضة العنف ضد المرأة، تابع لوزارة شؤون المرأة. ويقوم المركز بتقديم الاستشارات القانونية والمساعدة في القضايا المدنية والجنائية المتعلقة بالعنف ضد المرأة، بما في ذلك قضايا إلقاء المواد الحارقة والاغتصاب والاعتداء الجسدي والاتجار بالبشر والنزاعات حول المهر واستغلال المرأة في أعمال غير مشروعة.^{٤٥}

ومن أجل التعامل مع العنف الأسري وتوفير المساعدة للضحايا، أنشأت الولايات المتحدة الأمريكية مراكز قضائية أسرية في عدد من المدن. تهدف هذه المراكز إلى حث الضحايا على طلب المساعدة واللجوء للقضاء بطريقة أكثر فاعلية وكفاءة، وذلك بتوفير الأفراد المتخصصين بتقديم مجموعة من الخدمات تحت سقف واحد: مثل المحامين من المنظمات غير الهادفة للربح، منظمات خدمات الضحايا، مسؤولي تنفيذ القانون، مسؤولين المراقبة، مساعدين حكوميين للضحايا،

- أوامر الحضانة - يحكم للضحية بحضانة مؤقتة لأطفاله/لأطفالها.
- أوامر التعويض- يدفع الجاني للضحية تعويضاً عن انقطاع الأجر والنفقات الطبية أو أية تكاليف أو خسائر أخرى.

وقامت العديد من الدول بوضع خطط عمل وطنية للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي و/أو المساواة بين الجنسين (أنظر الجدول ١٠). وكما يجب إدخال المسائل المتعلقة بالقضاء في هذه الخطط، وتطوير هذه الخطط نفسها وتنفيذها بالتعاون مع وزارة العدل والمنظمات القانونية.

٤-٤ الوصول للقضاء

غالباً ما تتسم الأنظمة القضائية في البلاد التي تمر بمراحل ما بعد النزاعات أو البلاد النامية بالتعقيد وتحتاج إلى متطلبات فنية عديدة والقليل من التعاطف من جانب الشرطة والمحاكم مع الطرف المتضرر. وتتسم المرحلة بعدم ثقة العديد من الرجال والنساء في قطاع العدالة ولا يحاولون حتى اللجوء إليه. وأما بالنسبة للآخرين، فلا يلجأون إليه على الإطلاق بسبب قلة مواردهم أو قلة معرفتهم بحقوقهم.

ويجب بذل الجهود لتحسين وسائل اللجوء للقضاء، بالتساوي بين الرجال والنساء وجميع المجموعات داخل المجتمع، في جميع نواحي عملية إصلاح القضاء. وتشمل بعض المبادرات الخاصة التي قد تساعد في تحسين وسائل اللجوء للقضاء ما يلي:

الاستعانة بالمساعدين القانونيين لتعزيز المعرفة القانونية واللجوء للقضاء

يجب تعريف جميع الأفراد، وخاصة الرجال والنساء الأكثر عرضة للظلم، بحقوقهم وكيفية فرض هذه الحقوق من الناحية التطبيقية. ويمكن أن يقوم المساعدون القانونيون بدور فعال في تثقيف الأفراد بخصوص كيفية اللجوء للقضاء وإطلاعهم على الموارد المتاحة وكيفية استغلالها. وقد يستخدمون وسائل مبتكرة مثل الإذاعة والعروض الدرامية والصور للتعريف بالحقوق والآليات القانونية بشكل فعال.

وفي بعض الدول، عمل المساعدون القانونيون مع الأفراد وكبار السن ذوي الميول التقليدية في المناطق الريفية. وكذلك كان لهم دور في مساعدة كبار السن على استيعاب الآثار المترتبة على الإصلاحات الدستورية والقانونية والالتزامات الدولية، خصوصاً عند احتمال تعارضها مع القوانين و/أو الممارسات التقليدية.

خبراء في الطب الشرعي، محامين، قساوسة وممثلين عن منظمات المجتمع المدني. ومنذ إنشاء هذه المراكز، تم تحديد الممارسات التالية باعتبارها الممارسات الفضلى:^{٤٦}

- محصورة في مكان واحد، تساهم هذه الخدمات المتعددة التخصصات والمقدمة لضحايا العنف الأسري وأطفالهم في زيادة الأمان والمساعدة.
- تعمل السياسات المؤيدة للاعتقال/الاعتقال الإلزامي على زيادة مساءلة الجناة.
- تعمل السياسات اللاحقة للاعتقال/التنفيذ (كالمعلقة بأوامر الاعتقال وفرض تعويض عن الرسوم للضحايا مقابل رسوم أوامر عدم التعرض أو الخدمات المتعلقة بها) في الحد من عدم تعرض الضحايا للظلم مرة أخرى.
- يجب أن يحتل أمن/الدفاع عن الضحية أولوية عظمى.
- يجب أن تعطى أولوية لخصوصية الضحية.
- يجب حرمان الجناة من الخدمات داخل المراكز (تقدم الخدمات الخارجية بشكل مركزي لأي تجاوب مع العنف الأسري، ولكن لا يجب أن يتلقى الجناة أية خدمات في داخل مراكز القضاء الأسرية).
- يسهم تخصص مقدمي الخدمة في العنف الأسري على زيادة فرص النجاح.
- يزيد الدعم الفعال من المسؤولين المنتخبين محلياً وصانعي السياسة المحليين على مستوى الولاية والحكومة من فاعلية هذه المراكز واستدامة نتائج خدماتها.
- يعتبر التخطيط الاستراتيجي عاملاً حاسماً للنجاح على المدى البعيد والقريب.
- يزيد دعم المجتمع الفعال والمتنوع من الموارد المقدمة للضحايا وأطفالهم.

حماية الضحايا والشهود

تعتبر برامج الحماية الفاعلة للضحايا والشهود ذات أهمية خاصة في القضايا المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والاتجار بالبشر. ويجب أن تتضمن حماية الضحايا والشهود توفير الأماكن الآمنة وأماكن الإيواء المؤقتة وأحكام وقائية. وقد تشمل الأحكام الوقائية ما يلي:

- أوامر عدم التعرض - يجب ألا يقترب الجاني من الضحية أو الإساءة له/لها مجدداً.
- أوامر الإخلاء - يجب أن ينتقل الجاني من الإقامة المشتركة.

الجدول ١٠ خطة العمل الليبيرية الوطنية الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

جاءت خطة العمل الليبيرية الوطنية لمنع وإدارة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي نتاجاً لمشاورات متعددة وشاملة وممارسات تشاركية من جانب وزارات العدل والصحة والداخلية وكذلك المنظمات غير الحكومية الدولية والمحلية والأمم المتحدة تحت قيادة وزارة النوع الاجتماعي والتنمية.

وبدأت العملية بسلسلة من عمليات التقييم لتحديد وتحليل موقف العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى العمل على تحديد الثغرات في كيفية منعه والتعامل معه، ومن ثم وضع إستراتيجيات لسد هذه الثغرات. ويوضح الجدول التالي نموذجاً لهدفين في الشق القانوني.^{٤٧}

الأنشطة	المؤشر	الإجراء المتخذ	الفترة الزمنية	الهدف	المدخلات	المخرجات
تدريب العاملين في مجال التنفيذ القانوني/القضائي والمراكز الإصلاحيّة على المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقوانين المحلية المعمول بها.	عدد الدورات التدريبية التي عقدت. عدد أفراد التنفيذ القانوني والقضائي الذين خضعوا للتدريب.	إعداد تقارير بشأن سجلات ما قبل وما بعد الاختبار. تقارير المتابعة. نماذج التدريب.	يوليو ٢٠٠٦ إلى الآن نشاط مستمر	أفراد التنفيذ القانوني والقضائي. العاملون في مراكز إعادة التأهيل والحكومة والمعنيين على صعيد المجتمع.	الموارد البشرية والمالية	إنشاء محاكم للأمور المستعجلة متخصصة في قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على المستويين المحلي والإقليمي. أفراد التنفيذ القانوني والقضائي المدربين على المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقوانين المحلية المعمول بها.
تقديم خدمات مجانية للمرأة المتضررة وحملات توعية لزيادة وعي الجمهور بنظام القضاء.	عدد العيادات المقدمة للخدمات المجانية. عدد قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي المبلغ عنها. عدد حملات التوعية القائمة.	تقارير الحالات. تقارير ميدانية. تقارير التوعية.	نشاط مستمر	النساء المتضررات. المؤسسات الحكومية المطلوبة. المانحون. الجناة.	الموارد البشرية والمالية	إنشاء وتجهيز أنظمة للخدمات القانونية المجانية للمرأة المتضررة

تحسين عملية اللجوء للقضاء في المناطق الريفية

على المحاكم والقضاة اتخاذ الخطوات للوصول إلى ما وراء المدن، وخصوصاً المناطق الريفية. وكما ينبغي البحث في إمكانية اتخاذ تدابير للوصول للأماكن النائية عن طريق استخدام المحاكم المتنقلة.

وفي الوقت الذي لا يمكن للمساعدين القانونيين أن يحلوا محل المحامين، فبإمكانهم تقديم مساعدة قيمة في إعداد المادة المتعلقة بخلفية وأرضية القضايا. وفي الغالب، يعملون بصفة وسطاء، حيث يمكنهم تقديم المساعدة في الفصل في القضايا خارج المحاكم. وكذلك، فإن تدريب المساعدین القانونيين قد يكون له عظيم الأثر في الوصول إلى النساء والرجال الأكثر عرضة للظلم من غيرهم، خاصة في المناطق الريفية.

الضحايا منهم على الإبلاغ عن الجرائم التي يواجهونها، وذلك من أجل جلب الجناة إلى العدالة.^{٥٠}

٤-٥ آليات العدالة التقليدية

"إذا تعلمنا كيف نستفيد من الجوانب الإيجابية للقضاء التقليدي وتحديد نقاط الضعف فيه باعتبارها إحدى الآليات... وكذلك القيم الواردة فيه، فسوف يكون للقضاء التقليدي (أو كما يطلق عليه العدالة المطبقة في المجتمع) دوراً مهماً في منع استفحال المشاكل الصغيرة والحيلولة دون تفاقمها لتصبح نزاعات كبيرة، بما في ذلك النزاعات الأسرية أو حتى النزاعات في القرى الصغيرة".

زانا جوشماو (Xanana Gusmao) رئيس تيمور الشرقية^{٥١}

في العديد من الدول النامية، يؤدي العجز عن الوصول إلى نظام قضائي فاعل إلى ازدهار آليات تسوية النزاعات بصورة تقليدية أو غير رسمية باعتبارها المصدر الأساسي للقضاء. أما بالنسبة للمرأة، فهذه الآليات مزايا وعيوب. فمن ناحية، إذا ما قورنت بالمحاكم النظامية، فهي قد توفر سهولة أكثر للوصول إليها (سواء من الناحية الجغرافية أو الاقتصادية) وقد تكون أسرع في الفصل في النزاعات، بالإضافة إلى تمتع قراراتها بالمشروعية الاجتماعية في المجتمعات المحلية.^{٥٢} وأما من ناحية أخرى، فهي نظراً لطبيعتها المتغيرة بشكل كبير من مكان إلى آخر، فهي تؤيد الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي وفي نفس الوقت تتجاهل الأصوات المنادية بحقوق المرأة. وفي معظم الأماكن تتشكل هذه الآليات من الرجال الأكبر سناً وتطبق القانون العرفي من المنظور التفسيري المتحيز للرجل.^{٥٣}

وبصفة عامة، تخرج النزاعات بشأن الجرائم الجنسية القائمة على أساس النوع الاجتماعي خارج اختصاص هذه الآليات التقليدية، ولكن في معظم فترات ما بعد النزاعات والفترات الانتقالية وفي الدول النامية يتم تداول هذه الجرائم في معظم الأحيان من جانب هذه الآليات التقليدية. وأظهرت الأبحاث التي أجريت على نظم تسوية النزاعات التقليدية المطبقة في معسكرات اللاجئين في بنغلاديش، ساحل العاج، إثيوبيا، غينيا، كينيا، المكسيك، النيبال، باكستان، سيراليون، تنزانيا، تايلاند، اليمن وزامبيا أنه، في جميع هذه الدول وفي ظل ثقافة اللاجئين، تفتقد المرأة إلى التمثيل والتأثير والقدرة على اتخاذ القرار في ظل هذه الأنظمة. فغالباً ما تكون العقوبات ضد المعتصب من جانب أنظمة تسوية النزاعات التقليدية في معسكرات اللاجئين لا تذكر في حال زواجه من الضحية أو إذا كان الجاني قاصراً، فعندئذ قد يتم الاكتفاء بفرض غرامة مالية ضئيلة أو السجن لفترة قصيرة من الزمن.^{٥٤} وعلاوة على ذلك، في كثير من الأحيان يتم دفع مثل هذه الغرامات للعائلة وليس للضحية نفسها.^{٥٥}

تقديم المساعدة القانونية

على نقابات المحامين المحلية والدولية تشجيع التمثيل القانوني المجاني (المجاني أو المخفض) للموكلين المعوزين. ومن بين الآليات الفاعلة لتحقيق هذا الهدف، فرض عدد معين من الساعات المجانية لتجديد ترخيص مزاوله المهنة القانونية. وكذلك يمكن أن تقدم كليات الحقوق المساعدة القانونية من خلال المراكز والتعاون مع اتحادات المحامين والمنظمات غير الحكومية.

دعم منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية لتحسين الوصول إلى العدالة

تعتبر منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية بمثابة حلقة وصل مهمة بين قطاع العدالة والمجتمعات، حيث يمكنها تقديم خدمات تعمل على تسهيل الوصول إلى العدالة. ويجب أن تشمل عملية إصلاح القضاء دعماً لتلك المنظمات، إضافة إلى وضع آليات لضمان الحوار والتنسيق المنتظم.

في **طاجيكستان**، تقوم اللجنة الوطنية لتنمية الشعوب الأصلية INIS، وهي منظمة غير حكومية محلية مستقلة، بإدارة مراكز الدفاع القانوني عن المرأة، بالإضافة إلى تقديم الاستشارات القانونية للمرأة من خلال شبكة مراكز متوفرة لإدارة الأزمات، المأوى الآمنة، خدمات الرعاية الصحية، وكذلك خدمات مراكز المجتمع والمرأة.^{٥٦}

وفي **جورجيا**، يقوم مركز الدفاع عن حقوق المرأة، الذي يشرف عليه مركز حماية الحقوق الدستورية، بتقديم الاستشارات القانونية للمرأة وكذلك تمثيلها أمام المحاكم فيما يتعلق بقانون العمل وقانون الأسرة والعنف الأسري وحالات اختطاف العروس. وكما يوفر المركز الخطوط الساخنة لتقديم خدمات الاستشارات، دون اشتراطه الحصول على أسماء المتصلات، ويقوم بنشر المعلومات المتعلقة بحقوق المرأة. وكما ويعقد مركز الدفاع عن حقوق المرأة سلسلة من ورش العمل بشأن حقوق المرأة للوصول إلى المرأة في جميع أنحاء جورجيا.^{٥٧}

وفي **إيرلندا**، اشتركت شبكة مساواة مثليي الجنس والسحاقيات مع الشرطة الإيرلندية (حماة السلام في إيرلندا) في معالجة حوادث الكراهية والجرائم ضد مجموعات السحاقيات، المثليين، مشتبه الجنسين، والمتحولين جنسياً. وقد ضمت الحملة التي أطلق عليها اسم "حملة كن فخوراً... كن آمناً" ضباط اتصال من المثليين والسحاقيات العاملين في الشرطة والمدربين تدريباً خاصاً للعمل مع هذه المجموعات، والتي سبق وأن وقع أفرادها ضحايا لجرائم الكراهية، وذلك من خلال الجلسة الأسبوعية تحت اسم "زيارة خفيفة" في مركز تجمع المثليين في دبلن. ويقوم خلال هذه اللقاءات ضباط الاتصال بتعريف أفراد تلك المجموعات بحقوقهم وتشجيع

٤-٦ تعامل القضاة وأفراد الجهاز القضائي الآخرين مع التمييز

قد يأخذ التحيز ضد النوع الاجتماعي في قاعات المحاكم أشكال عديدة، وغالباً ما يشمل النمط التقليدي الذي يؤدي إلى المعاملة القائمة على التمييز. ومن هذه الأشكال، على سبيل المثال، ما يلي:

- حرمان الآباء من الحضانة لأن القضاة يعتقدون أنه ليس بإمكان الرجل، أو لا يجب عليه، تأمين الرعاية الأساسية.
- حرمان الأمهات من الحضانة لأنهن يعملن خارج المنزل.
- توقيع عقوبات على المتهمين الجنائيين أكثر تشدداً من تلك الموقعة على المتهمات الجنائيات بنفس الجريمة.
- جلوس النساء على طاولة المستشار على إنهن مساعدات قانونيات أو من السكرتارية بدلاً من كونهن محاميات.
- التقليل من قيمة عمل المرأة كمديرة منزل أو مسؤولة عن رعاية الأطفال والكبار في السن عند النظر في قضايا التعويض المدني وتقسيم الممتلكات إثر الطلاق.
- منح المصادقية لأطراف الدعوى والشهود والمحامين فقط على أساس الجنس.

وحدات خاصة لمراقبة التحيز ضد النوع الاجتماعي داخل المحاكم

يمكن إنشاء وحدات عمل خاصة لمراقبة التحيز ضد النوع الاجتماعي داخل المحاكم من قبل السلطة القضائية وجهات الرقابة المدنية أو المنظمات غير الحكومية. وأفضل دليل في هذا المجال هو الدليل الذي أصدرته مؤسسة القاضيات حول "كيفية عمل الوحدات الخاصة بمراقبة التحيز في المحاكم: دليل التنفيذ".^{٩٠} ويعرض هذا الدليل منهجاً لعمل هذه الوحدات في نظام المحاكم، بما في ذلك معلومات حول بدء سير العمل وجمع البيانات وصياغة المقررات بعد تصنيف النتائج وتنفيذ الإصلاحات. ويمكن لهذه الوحدات أن تسهم فيما يلي:

- زيادة وعي الجمهور بالتزامات نظام المحاكم بإجراءات القضاء المتساوية بموجب القانون.
- إضفاء صفة الشرعية على مشكلة التحيز ضد النوع الاجتماعي في المحاكم باعتبارها تستحق التحقيق والإصلاح القضائي.
- المساعدة في القضاء على التحيز ضد النوع الاجتماعي في المحاكم بوضع قواعد وعقوبات صارمة ضد التحيز ضد النوع الاجتماعي وتقديم مقترحات محددة للإصلاح.

وبذلك يكون هناك خطر محقق بأن تساعد آليات القضاء التقليدية في نشر وإشاعة عدم المساواة بين الجنسين وتعزيز عدم توفير العدالة لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وعليه، يجب أن تشمل جهود إصلاح القضاء الزعماء التقليديين وأنظمة القضاء التقليدية لمحاولة ضمان عدم تجاهل هذه الأنظمة مسألة عدالة النوع الاجتماعي.

وفيما يلي بعض أمثلة المشاركة الإيجابية مع آليات القضاء التقليدية لضمان دعمها للمعايير الأساسية لحقوق الإنسان، بما في ذلك ما يتعلق بحقوق المرأة:

- في بنغلاديش، أقر برنامج تحسين وصول المرأة للقضاء التابع لمنظمة ناغوريك اوديوغ (Nagorik Uddyog) غير الحكومية بقدرة نظام الوساطة الأهلية والعمل على تغييره. وتطبق هذه المنظمة استراتيجية مزدوجة للوصول إلى هدفها في جعل أحكام مجلس شاليش متفقة مع قوانين الدولة، حيث قامت المنظمة أولاً بتشكيل لجان بديلة يتشكل ثلثها من النساء، وعقدت ثانياً ورش عمل مكثفة وموسعة لأعضاء هذه اللجان حول الموضوعات المتعلقة بغالبية النزاعات على المستوى المحلي.^{٩١}

- في تيمور الشرقية، تعمل منظمة سينترو فيتو (Centro Feto)، وهي منظمة غير حكومية محلية في مدينة أوكيوس مع الأنظمة غير الرسمية من أجل "إيجاد حلول جيدة بالنسبة للمرأة"، حيث أطلقت حملات تثقيف في القرى حول مسائل مثل الاغتصاب والعنف الأسري والزواج. كما مارست ضغوطاً لدفع التعويضات التي تفرضها الأنظمة غير الرسمية فيما يتعلق بالجرائم الجنسية والعنف الأسري مباشرة إلى الضحايا بدلاً من عائلاتهم.^{٩٢}

- وفي الصومال، عقد مجلس اللاجئين الدانماركي سلسلة حوارات مع ما يزيد عن مائة من الزعماء وقادة المجتمع من خمس قبائل مختلفة تعيش في المنطقة، تركز على جوانب نظام إكزير Xeer التقليدي المعروف بعدم كفاءته في إدارة النزاع وتناقضه مع مفاهيم القضاء والعدالة الأساسية التي أرستها الشريعة والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. كما وتضمنت اهتمامات المجتمع التي تناولها الحوار ضمان حماية المتهم والمعاملة العادلة للمرأة والأيتام والأقليات والمشاكل المرتبطة بدفع الدية والعقوبات الجماعية وحقوق الملكية. وقد أصدر المشاركون بياناً بتعديل نظام إكزير المحلي وتحويلها في أنحاء المنطقة للمساعدة في نشر الوعي بخصوص هذه القوانين الجديدة. وقد أسهم الإعلان كذلك عن تغييرات مهمة على نحو خاص في نظام إكزير فيما يتعلق بجرائم الثأر والزواج القسري للأرامل من إخوة الأزواج المتوفى.^{٩٣}

ينبغي اشتراط هذا التدريب باعتباره تعليمًا قانونيًا مستمرًا لجميع العاملين في مجال القانون.^{٦٠}

في النيبال، تبنى مجلس إدارة أكاديمية القضاء الوطنية قرار إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في السياسات والتطبيقات التي تتبعها كجزء من الإصلاحات القانونية في البلاد. وتشكل المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي جزءًا من التدريب المعياري للقضاة والمحامين. وقام المجلس، بدعم من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، بوضع أداة خاصة بالتدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لإكساب أفراد السلطة القضائية مهارات تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والاعتماد على التعامل مع المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان والمرأة.^{٦١}

٤-٧ زيادة مشاركة المرأة في قطاع العدالة

حيث أن المرأة أو المجموعات الأخرى قد عانت على مر التاريخ من التمييز، أو تفتقد حاليًا للتمثيل، القوانين الداعمة للمساواة بين الجنسين تكاد تكون غير كافية. وقد تدعو الحاجة إلى إجراءات خاصة مؤقتة أو "خطوات إيجابية" للإسراع في المساواة. وقد تكون هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات خاصة لدعم مشاركة المرأة في السلطة القضائية في كل دولة. ويشمل ذلك برامج لتشجيع المرأة والأقليات على دراسة القانون والحصول على مؤهلات للعمل في المحاماة أو القضاء أو في قطاع العدالة. ويمكن أن تتعهد الجهات المنظمة واتحادات المحامين وكليات الحقوق والسلطات المعنية بتعيين القضاة بوضع مثل هذه البرامج.

وتشمل بعض المبادرات التي تدعم التمثيل المتكافئ بين النساء والرجال داخل قطاع العدالة ما يلي:

■ ذكر الاتحاد البرلماني الأوروبي، في قراره رقم ١٣٦٦ لعام ٢٠٠٤، عدم النظر مجددًا في قوائم المرشحين للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان التي لا تضم مرشح واحد على الأقل من كلا الجنسين. وقد جرى تغييراً على هذا القرار بعد ذلك بعام، ليسمح بقوائم موحدة المرشحين للمحكمة من كلا الجنسين شريطة أن يكونوا من الجنس الأقل تمثيلاً في المحكمة (المرأة حالياً). وعند صدور هذا القرار، كان هناك ١١ قاض من النساء مقابل ٣٢ قاض من الرجال، حيث وصلت نسبة تمثيل المرأة في تشكيلة المحكمة إلى ٢٦٪ فقط. ومنذ شهر أبريل (نيسان) من العام ٢٠٠٧، طرأ تحسن على الموقف، وإن كان تحسناً طفيفاً، بأن وصل عدد القضاة من النساء إلى ١٤ قاضي مقابل ٣٢ قاض من الرجال، لتمثل المرأة ما نسبته ٣٠٪ من تشكيلة المحكمة.

■ وفي أفغانستان، يعمل اتحاد القاضيات الأفغانيات مع الاتحاد الدولي للقاضيات لدعم وصول المرأة الأفغانية

■ زيادة التفاعل بين هيئة القضاء والمحامين والشعب حول مسببات التحيز ضد النوع الاجتماعي وعواقبه في المحاكم.

■ تحسين علاقات العمل بين القضاة، والمحامين والعاملين بالمحكمة، النساء منهم والرجال.

وقبل إنشاء هذه الوحدات، من المهم توفر العوامل التالية:

■ مجموعة من الأفراد المطلعين على المشاكل المحلية المتعلقة بالتحيز ضد النوع الاجتماعي والملتزمين بالإصلاح.

■ الموارد المناسبة (من حيث الميزانية وفريق العمل).

■ عدد من القضاة والمحامين وأساتذة القانون الرجال المهتمين بالمشكلة والراغبين بالمشاركة.

وكما أنه من الأهمية بمكان قياس احترام الدولة لمسألة التحقق من التحيز ضد النوع الاجتماعي. وسيكون عمل هذه الوحدة أكثر فعالية حيثما يوجد الاهتمام والقبول في المجتمع وبين الأعضاء البارزين في قطاع العدالة.

التدريب وبناء القدرات

ينبغي أن تتلقى كافة القوى الفاعلة داخل قطاع العدالة، من قضاة ومدعين ومجلس الدفاع ومحامين مستقلين وعاملين في المحكمة والشرطة ومساعدين قانونيين أخص، تدريباً على حقوق المرأة (من واقع القوانين والالتزامات المحلية والإقليمية والدولية) وعلى تأثير النوع الاجتماعي النظام القانوني والقضائي والإجراءات القانونية بحق جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

أنظر التقرير الخاص بتدريب أفراد القطاع الأمني على النوع الاجتماعي

■ ينبغي تقديم تدريب متخصص على طرق ومتطلبات التحقيق وإجراء المقابلات بالنسبة لجرائم العنف الجنسي للعاملين الذين هم على تواصل مباشر مع الضحايا و/أو المختصين بملاحقة قضايا العنف الجنسي.

■ ينبغي إتاحة الفرص التدريبية لجميع المشتركين في إدارة القضاء.

■ ينبغي أن يتلقى القضاة والمدعين وأفراد تطبيق القانون والأطباء الشرعيين وممثلي الدولة الآخرين المعنيين بملاحقة الجرائم هذا التدريب قبل السماح لهم بمزاولة العمل.

■ ينبغي أن تراجع المؤسسات المهنية والفنية والأكاديمية مناهجها لضمان جعل مناقشات مسألة عدم المساواة بين الجنسين جزءاً من التدريب المقدم للجميع. وكما

حوادث الاغتصاب الجماعي التي ارتكبت خلال أحداث الشغب عام ١٩٩٨. وتقوم اللجنة بجمع بيانات سنوية بشأن حالات العنف ضد المرأة التي تتناولها الحكومة (مثل الشرطة والمدعي العام والمحاكم والمستشفيات) والمنظمات غير الحكومية في البلاد. ونتيجة لذلك، تمكنت اللجنة من قياس الاتجاهات السنوية في ما يتعلق بالعنف ضد المرأة، وتقدير عدد القضايا سنوياً. ويتم نشر التقارير والسماح للجهات الحكومية والمجتمع المدني والجمهور على وجه العموم من تتبع معدل التقدم أو التراجع في هذا المجال سنة بسنة.^{٦٦}

■ وفي جنوب أفريقيا، تم إنشاء اللجنة الخاصة بالمساواة بين الجنسين، وهي جهة مستقلة مهمتها دعم حماية المساواة بين الجنسين ومراقبة وتقييم أجهزة الدولة، وتستند في شرعيتها إلى مادة المساواة الواردة في الدستور. وتتمتع بصلاحيات إصدار استدعاء بالحضور وتقديم المستندات، وهي مسؤولة أيضاً أمام الجمعية الوطنية. وتتمتع هذه اللجنة بوحدة للتنقيف العام والتوعية، ولها مقر في كل مقاطعة.^{٦٧}

■ وفي السويد، يعمل مكتب الفرص المتكافئة امبدسمان (Ombudsman) على التأكد من الالتزام بقانون تكافؤ الفرص. ويهدف القانون إلى دعم الحقوق المتساوية للرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمل وظروف الاستخدام وظروف العمل الأخرى، بالإضافة إلى مجالات التنمية المهنية.

وقد تتخذ رقابة المجتمع المدني أشكالاً عديدة، حيث يمكن تمثيله رسمياً في الجهات الرقابية أو تتم دعوته لتقديم طلبات إحاطة لمراجعة عمل الجهات المعنية. وفي العديد من الدول تقوم منظمات المجتمع المدني بإعداد تقارير ظل يتم تقديمها إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (أنظر الجدول ١١).

٤-٩ الوعي العام

ينبغي أن يتضمن إصلاح القضاء زيادة الوعي العام بحقوق الإنسان وقوانين وآليات حمايتها. فعلى سبيل المثال، يجب تعريف الأفراد ليس فقط بحقوقهم، بل أيضاً بكيفية فرض هذه الحقوق عملياً وأساسياً، والسعي للجوء إلى القضاء عند انتهاكها. كما يجب أن تصل الحملات في الأماكن النائية إلى قادة المجتمع والرجال والمسؤولين التنفيذيين في الحكومة. وكذلك يجب أن تصل الرسائل ذات الصلة للمتلقين بطريقة يسهل عليه فهمها. ويُعد ذلك ذات أهمية خاصة في المناطق الريفية حيث تنخفض معدلات التعليم وتكثر اللهجات التي يتحدث بها عامة الناس.

وتجدر الإشارة إلى أن القليل من النساء يدركن حقوقهن أو كيفية تأثير هذه الحقوق عليهن في حياتهن اليومية في الأساس، أو عند السعي عملياً لفرض حقوقهن أو طلب

للقضاء وكذلك لدعم تعيين القاضيات. ويصل عدد القاضيات الأفغانيات ٦٢ قاضية من بين ١٥٤٧ قاض، من دون وجود تمثيل للمرأة في المحكمة العليا، ويقترح اتحاد القاضيات الأفغانيات على الحكومة وأعضاء البرلمان ومسؤولي الأمم المتحدة أسماء قاضيات مؤهلات لتعيينهن في المحكمة الأفغانية العليا.^{٦٨}

■ اتخذت تونس إجراءات لزيادة مشاركة المرأة في السلطة القضائية عبر تعيين المزيد من القاضيات في مختلف المحاكم، وكذلك تعيينها في مركز رئاسة محكمة استئناف تونس ومديراً عاماً لمركز الدراسات القانونية ومديراً للشؤون المدنية ومديراً للشؤون الجنائية بوزارة العدل. وتشغل المرأة حالياً ما نسبته ٢٥٪ من وظائف القضاء في تونس.^{٦٩}

٤-٨ الإشراف على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة ومراقبتها

تعتبر آليات الإشراف والمراقبة الدولية والمحلية، متمثلة في الحكومة والمجتمع المدني، من العناصر الهامة في الإصلاح المتجاوب مع النوع الاجتماعي في القطاع القضائي. ويجب أن تضطلع القوى الفاعلة بمسؤولياتها وأن تلعب الإحصائيات دوراً مهماً في تحديد التمييز على أرض الواقع.

كما ويعتبر الإطار المؤسسي الملائم من العناصر الضرورية أيضاً في إصلاح القضاء لضمان الوفاء الكامل بالالتزامات الخاصة بالنوع الاجتماعي (وبغیرها من الالتزامات). وقد أقدمت عدة دول على إنشاء آليات محلية متخصصة لتحسين وضع المرأة التي يمكن أن تلعب دوراً مهماً في هذا الصدد. وقد أثبتت هذه المؤسسات قمة نجاحها إذ تواجدت في قلب التسلسل الهرمي للحكومة وترأسها أشخاص على مستوى الوزراء. وهذه الآليات المحلية بحاجة إلى الصلاحية والموارد الكافية للقيام بدورها بفاعلية في مراقبة وتنسيق إجراءات المساواة بين الجنسين في جميع قطاعات الدولة وأجهزتها.^{٧٠}

■ في الهند، تم تشكيل اللجنة الوطنية للمرأة كجهة تشريعية في يناير (كانون الثاني) ١٩٩٢ لمراجعة إجراءات حماية المرأة الدستورية والقانونية، وأوصت بوضع إجراءات تشريعية إصلاحية وتسهيل تعويضات المظلومات وتقديم المشورة للحكومة بشأن السياسات التي تؤثر على المرأة. وتشمل أنشطة اللجنة تقييم الدولة لقضاء النوع الاجتماعي وزواج الأطفال، الخ، ووضع برامج التوعية القانونية ومراجعة القوانين مثل قانون حظر المهور وقانون العقوبات وقانون اللجنة الوطنية للمرأة لجعل دورها أكثر فاعلية في دعم حقوق المرأة.^{٧١}

■ في إندونيسيا، تم تأسيس اللجنة الإندونيسية الوطنية المستقلة بشأن العنف ضد المرأة (Komnas Perempuan)، بناءً على مطالبة الرأي العام بشأن مساءلة الدولة حول

الجدول ١١ الرقابة الدولية على العدالة بين الجنسين

تم تفويض لجنة الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لمتابعة تقدم المرأة في ١٨٥ دولة، وهي الدول الموقعة على الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتقوم اللجنة، مرتين سنوياً، بمراجعة التقارير المحلية التي ترفعها هذه الدول. ويتولى ممثلو الحكومات تقديم هذه التقارير، التي تشمل الإجراءات المحلية التي تم اتخاذها على مستوى الدولة لتحسين وضع المرأة، إلى هذه اللجنة. وخلال المناقشات مع هؤلاء المسؤولين يمكن لخبراء الاتفاقية التعليق على هذه التقارير والحصول على معلومات إضافية بخصوصها. وكما تقوم اللجنة بإصدار التوصيات المناسبة في أية مسألة قد تؤثر على المرأة وتعتقد أنها بحاجة إلى مزيد من الاهتمام من جانب الدول الأعضاء.

وعلى سبيل المثال، وخلال جلسة عام ١٩٨٩، ناقشت اللجنة ارتفاع نسبة وقوع حوادث العنف ضد المرأة، ما حدا باللجنة إلى طلب معلومات إضافية حول هذه المشكلة من جميع الدول المعنية. وفي العام ١٩٩٢، تبنت اللجنة توصية عامة تحت رقم ١٩ والتي تقضي بأن تتضمن التقارير المحلية المقدمة إلى اللجنة بيانات إحصائية بشأن حوادث العنف ضد المرأة، ومعلومات حول تأمين الخدمات المقدمة للضحايا والإجراءات التشريعية والإجراءات الأخرى التي تم اتخاذها لحماية المرأة من العنف في حياتها اليومية، كالتهرش الجنسي في العمل والتعرض للإساءة داخل الأسرة والعنف الجنسي. ومنذ يوليو (تموز) ٢٠٠٥، أصدرت اللجنة ٢٥ توصية عامة.

وقامت مبادرة نقابة المحامين الأمريكية لسيادة القانون بمساعدة المنظمات غير الحكومية في إعداد تقارير ظل وتقديمها إلى لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في أرمينيا وبيلاروس وجورجيا وقيرغيزستان، عن طريق استخدام أدوات تقييماتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.^{٦٨}

أنظر الملحق الخاص
بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

إلى الإتجار بالبشر. وتضمنت بعض هذه المبادرات أفلام ولقطات قصيرة أنتجتها المؤسسة، وكذلك جولة موسيقية في أنحاء أوروبا. كما وتم تقديم الأفلام وجميع المواد التي تم إنتاجها من هذا المشروع إلى القنوات الأوروبية الأخرى بدون مقابل.^{٦٩}

ويؤدي التركيز على استراتيجيات الوقاية والتجاوب على النساء فقط إلى تجاهل حقيقة أن الرجال هم من يرتكبون معظم حوادث العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؛ لذلك، يجب أن يشكل الرجال جزءاً من حل هذه المشكلة. وفي الأعوام القليلة الماضية، تم إطلاق عدد كبير من وسائل نشر المعلومات العامة المبتكرة وحملات تغيير السلوك، حيث كانت الرسائل تستهدف الرجال والصبية على وجه التحديد وتتعلق بالمساواة بين الجنسين. ومن هذه المبادرات على سبيل المثال، مبادرة مدينة سول ومركز سنوك للمساواة بين الجنسين في جنوب أفريقيا وحملة "معاً من أجل أسرة سعيدة" في الأردن وحملة الحاسة السادسة في نيكاراغوا وحملة "أنا زوج متيقظ" في إندونيسيا وحملة تدريب الصبية ليصبحوا رجال في الولايات المتحدة. وغالباً ما تساعد الحملات الفعالة والوصول إلى المجتمعات النائية على تحديد مجموعة من الرجال الذين يمكنهم التأثير في سلوك الآخرين كالمدرسين والآباء والزعماء الدينيين. وتوضح الشواهد أنه يمكن لمثل تلك الحملات في حالة خضوعها لتصميم جيد أن تؤدي إلى تغيير مواقف الرجال وسلوكياتهم.^{٧٠}

وينبغي أن تغطي عملية الإصلاح محاولة تأسيس ودعم مجموعات الرجال الذين يلتزمون بالحد من العنف الجنسي

التعويض عن الإساءات التي يتعرض لها. وكما تدعو الحاجة إلى استخدام برامج ووسائل الإعلام للتعامل مع المواقف والممارسات الثقافية القائمة على التمييز ضد المرأة بطريقة تساعد في القضاء على التحديات في المناطق النائية واللغة ومستوى التعليم.

وعملت المنظمات غير الحكومية في العديد من الدول على وضع البرامج والإستراتيجيات للمساعدة في استعادة مكانة المرأة، وذلك عن طريق نشر الوعي بحقوقها وتعزيز بناء قدراتها للمطالبة بتلك الحقوق. ويمكن أن تسهم هذه البرامج في زيادة معدل الإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان أيضاً. وللحصول على التأثير المستدام، يجب أن تستمر الحملات المتعلقة بعدالة النوع الاجتماعي بلا توقف.

■ في العام ٢٠٠٤، قام مركز موارد المرأة الأفغانية بتدريب أكثر من ٥٠٠ امرأة في إحدى المناطق النائية بأفغانستان حول حقوقهن الأساسية والعنف ضد المرأة والزواج بالإكراه.^{٦٩}

■ في تيمور الشرقية، تقدم منظمة فوكوبرز Fokupers، وهي منظمة غير حكومية، خدمات المساعدة القانونية للضحايا من النساء ونشر الوعي بينهن بخصوص العنف الأسري والحقوق القانونية للمرأة. وقد تم تعميم منشورات تضم معلومات المنظمة على مقدمي الخدمات والمؤسسات الدينية والجهات الحكومية وواضعي القوانين بهدف الاسترشاد بها.^{٧٠}

■ في العام ٢٠٠٦، أطلقت مؤسسة أم.تي.في. (MTV) الأوروبية سلسلة من المبادرات الجديدة لجذب الانتباه

وجه التحديد في إصلاح القضاء في فترة ما بعد النزاع.^{٧٤} وفي أغلب الأحيان، يستمر العنف الجنسي والعنف الأسري بمعدلات مرتفعة بعد النزاعات، فتصبح آليات القضاء التي تتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ذات أولوية عاجلة.

وبالرغم من هذه التحديات، تتيح فترة ما بعد النزاعات فرصة فريدة لتبني استراتيجيات من أجل إعادة إرساء سيادة القانون ودعم المساواة بين الجنسين داخل قطاع العدالة، بالإضافة إلى مشاركة المرأة المباشرة في جميع مراحل عملية إصلاح القضاء. وتعتبر عملية السلام والتحول من مرحلة النزاع نقاط رئيسية لدعم المسألة بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز. وتعتبر المبادرات القضائية الانتقالية عوامل مهمة في دعم هذه الجهود.

العدالة الانتقالية

"إننا نشعر بالألم الشديد عند معرفة أن من هاجمونا، الناس الذين قتلوا أزواجنا وأقاربنا الرجال، الذين عذبونا اغتصبونا وشوهونا لم ينالوا العقاب... والكثير منهم تواجدين في المنفى. ويبدو الأمر كما لو كانوا ذلك مكافأة لهم يكافؤون على الجرائم التي ارتكبوها. وماذا يحدث لنا نا الآن؟ هنا؟ لقد تم الإلقاء بنا في آتون المعاناة والتسول البؤس، كما لو كنا نحن الجناة".

شابة رواندية^{٧٥}

ويشير القضاء الانتقالي إلى مجموعة الآليات التي تنتهجها المجتمعات للتعامل مع حالات الميراث وانتهاك حقوق الإنسان المنظم، حيث أنها تنتقل من مرحلة النزاع العنيف أو الاضطهاد إلى السلام والديمقراطية وسيادة القانون واحترام الحقوق الفردية والجماعية.

وتشمل مناهج القضاء الانتقالي الملاحقات الداخلية والدولية والمشاركة لمرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان ومبادرات المصالحة وتقديم تعويضات للضحايا والإصلاح المؤسسي، مع الأخذ بعين الاعتبار نماذج الانتهاكات على أساس النوع الاجتماعي لتعزيز تحقيق العدالة للضحايا من النساء.^{٧٦} وكما ينبغي إعطاء أهمية خاصة للتعامل مع العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في القضاء الانتقالي من أجل تحقيق المصالحة والتأهيل ومنع وقوع هذه الجرائم مرة أخرى.

المحاكم الجنائية الخاصة

تم إنشاء محاكم خاصة في عدد من القضايا بمشاركة المجتمع الدولي لمحاكمة الأفراد الذين ارتكبوا جرائم أثناء النزاعات. وقد أسهمت المحكمة الجنائية الدولية الخاصة بيوغوسلافيا السابقة والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة

والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في مجتمعهم. وبإمكان هذه المجموعات ترسيخ فكرة كون قضايا العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ليست "قضايا تتعلق بالنساء" فقط.

٥ إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع العدالة في سياقات محددة

يتناول هذا القسم إصلاح القضاء من حيث تطبيقه في السلطة القضائية وإصلاح القانون والوصول إلى العدالة في أربعة سياقات وهي: سياق ما بعد النزاعات وسياق المراحل الانتقالية وسياق الدول النامية والدول المتقدمة. وتعتبر هذه التصنيفات واسعة للغاية مع مقدار ضئيل من التداخل. وكما ذكرنا في البداية، فإن عملية إصلاح القضاء هي عملية فريدة وليس لها صيغة محددة تتناسب مع جميع الحالات. ومع ذلك، سنناقش فيما يلي بعض الفرص والتحديات لإدخال النوع الاجتماعي في إصلاح القضاء والتي تميل للتواجد في أنواع محددة من السياقات.

٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات

"نحن بحاجة إلى إدانة هذه الأعمال الوحشية، للتخفيف لى الأقل من وطأة الخجل والحزن. وهذه ليست مجرد مسألة انونية فهي تتعلق بحياة الأفراد. ولذلك ينبغي القيام بما و ضروري لتمكين المجتمع المتضرر من هذه النزاعات من لاستثمار في السلام".

إيشا ديفان (Isha Dyfan) - محامية وناشطة في مجال السلام

مشاكل المرأة وإحدى الناجيات من الحرب الأهلية في سيراليون.^{٧٧}

تفرض بيئات ما بعد النزاعات تحديات عديدة على عملية إصلاح القضاء. وغالباً ما تُهدر سيادة القانون أو قد لا تكون موجودة؛ فيحدث خلل في قطاع العدالة ويتعرض الاستقلال للخطر وينتشر الفساد ويتم تدمير المباني وسلب المكاتب من كل ما له قيمة. ويترتب على ذلك هجرة الأفراد المؤهلين أو فقدان ثقة الناس بقدراتهم، وغالباً ما تكون الشرطة جزءاً من هذه المشكلة. وتكتظ السجون بالأشخاص الذين قاسوا عناء السجن سنين طويلة من دون أن توجه إليهم تهمة أو محاكمة، وكذلك يفقد المجتمع المدني الثقة بقطاع العدالة، وغالباً ما يكون قطاع العدالة نفسه متهاكاً ويعاني من نقص في جميع أنواع الموارد اللازمة لإصلاحه.

وفي الوقت نفسه، يتم ارتكاب عدد لا يحصى من الأعمال الوحشية خلال النزاعات التي يجب معالجتها الآن. وسوف يتصاعد العنف وانعدام الأمن إذا لم يتم إرساء مبدأ سيادة القانون ومعالجة قضية المساءلة الشفافة. وتشمل العديد من النزاعات العنف الجنسي المفرط ضد النساء والفتيات، وكذلك الرجال والصبيان، مما يتطلب تناول هذه المشكلة على

- تكوين فريق متخصص من محققين وممثلي الادعاء في جرائم الاعتداء الجنسي.
- تقديم الرعاية لصالح صون أمن وكرامة ضحايا العنف الجنسي، بما في ذلك تقديم المعلومات وخدمات الدعم والحماية وإعداد الشهود.
- وجود قاعة محاكمة مهيأة للتعامل مع الضحايا بحساسية واحترام وعناية عند المثل للإدلاء بالشهادة.^{٨١}

لجان المصالحة وتقصي الحقائق

غالباً ما يتم تشكيل لجان المصالحة وتقصي الحقائق في أعقاب النزاعات في محاولة للتغلب على عدم مرونة وتعقيدات الإجراءات القانونية الجنائية في التأسيس للمساءلة بخصوص انتهاكات حقوق الإنسان. وتهدف هذه اللجان إلى إتاحة الفرصة للضحايا في سرد ما حدث لهم، وذلك بالتعرف الرسمي على الفاعلين وإدانة أفعالهم المشينة ومنع تكرار الانتهاكات عن طريق مواجهة الحصانة. وغالباً ما تقدم هذه اللجان توصيات بإنشاء برامج للتعويضات والإصلاحات المؤسسية.

وقد اتخذت عدد من هذه اللجان التي تم تشكيلها حديثاً، بما في ذلك اللجان التي تم إنشاؤها في كولومبيا وتيمور

برواندا في التأسيس لأرضية جديدة في إصدار أول أحكام إدانة في جرائم الاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى باعتبارها جرائم حرب وجرائم ضد الإنسانية وشكل من أشكال الإبادة الجماعية. وقد لحق بهذه المحاكم عملية إنشاء محاكم مشتركة في كمبوديا وتيمور الشرقية وسييرا ليون على أساس نموذج مختلف، والذي يعتبر جزءاً من قطاع العدالة المحلي ولكن بدعم المجتمع الدولي. ويوضح الجدول ١٢ بعض الإجراءات التي اتخذتها المحكمة الخاصة بسييرا ليون للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملها.

نصائح بشأن المحاكم الجنائية الخاصة

تشمل الممارسة الفضلى للتحقيق في جرائم العنف الجنسي الدولية وملاحقتها (والتي قد تستخدم كنموذج لآليات القضاء المحلية) العناصر الرئيسية التالية:

- وجود الإرادة السياسية من جانب الادعاء في ملاحقة جرائم العنف الجنسي.
- وضع استراتيجية لملاحقة مرتكبي جرائم العنف الجنسي منذ البدء.
- تدريب جميع العاملين وتنمية مهاراتهم بشأن تحقيقات العنف الجنسي وقوانينه.

الجدول ١٢ المحكمة الخاصة بسييرا ليون

بدأت المحكمة الخاصة بسييرا ليون أعمالها عام ٢٠٠٢م وهي مستمرة إلى اليوم، وهي تختص في محاكمة الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية الأكبر عن الانتهاكات الخطيرة للقانون الإنساني الدولي والقانون المحلي في سييرا ليون، والتي تم ارتكابها داخل أراضي سييرا ليون منذ الثلاثين من نوفمبر (تشرين الثاني) ١٩٩٦م.^{٧٧} وتختلف هذه المحكمة الخاصة عن المحكمتين الخاصتين بيوغوسلافيا السابقة ورواندا في عدد من الوسائل المهمة، منها تواجدها في سييرا ليون نفسها وتتكون من أفراد وقضاة دوليين ومن داخل سييرا ليون.

وعلى الرغم من تصنيف العنف الجنسي باعتباره جريمة في سييرا ليون، إلا أن اغتصاب الفتاة العذراء فقط هو ما يعد بصفة عامة جريمة خطيرة.^{٧٨} وعلى عكس ذلك، فقد تبنى القانون الأساسي للمحكمة الخاصة تعريفاً أوسع للعنف الجنسي، ويشمل الاغتصاب والاسترقاق الجنسي والإجبار على البغاء والحمل القسري وأي شكل آخر من أشكال العنف الجنسي. وكما ينادي القانون الأساسي بتعيين أفراد حساسين تجاه النوع الاجتماعي للتعامل مع جرائم العنف الجنسي.^{٧٩}

وقد بذلت المحكمة جهوداً حثيثة لملاحقة جرائم العنف الجنسي على الرغم من قلة الموارد والأفراد العاملين فيها نسبياً (مقارنة بالمركز الدولي للقضاء الانتقالي والمحكمة الجنائية الدولية الخاصة برواندا). ووجود الإرادة السياسية، من جانب المدعي بشكل خاص، للتعامل مع جرائم العنف الجنسي شكلاً أمراً حاسماً. وتبنت المحكمة استراتيجية ادعاء تضمّ جرائم العنف الجنسي من بدايتها، وتم تكليف محامي للمحاكمة عُهد إليه بخطة لملاحقة الجرائم الجنسية على وجه التحديد. وكذلك عُهد إلى محققين من ذوات الخبرة (من فريق يضم عشرة أفراد) للتحقيق في جرائم العنف الجنسي. وقد تبنت طريقة حساسة تجاه النوع الاجتماعي للتحقيق والمقابلة لضمان شعور ضحايا العنف الجنسي بالراحة عند الإبلاغ عن الجرائم. وكما تم التأكيد على إعداد الشهود لضمان فهمهم لملابسات الإدلاء بالشهادة.^{٨٠}

وقد صدرت أول أحكام المحكمة الخاصة في ٢٠ يونيو ٢٠٠٧، وشملت إدانات لجرائم الاغتصاب باعتبارها جرائم ضد الإنسانية وانتهاك للكرامة الشخصية (الاسترقاق الجنسي) وباعتباره مخالفة للمادة ٣ من اتفاقيات جنيف والملحق الإضافي الثاني (وكذلك، شكلت هذه الأحكام أول إدانة من محكمة دولية ضد تجنيد الأطفال).

الجدول ١٣ برنامج النوع الاجتماعي في لجنة المصالحة وتقصي الحقائق في البيرو

اعترافاً منها بأهمية توثيق تجارب المرأة، أنشأت لجنة المصالحة وتقصي الحقائق في البيرو برنامج النوع الاجتماعي من أجل زيادة الوعي بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمل محققي اللجنة ومسؤوليها.

برنامج النوع الاجتماعي:

- وضع سلسلة من وثائق التدريب التي شملت استراتيجيات التواصل واقتراحات لكيفية إجراء التحقيقات في مقاطعات الدولة وإرشادات للمحققين.
- تقديم مواد تثقيفية مثل النشرات الإعلانية وأفلام الكرتون.
- عقد ورش عمل لدعم تقييم النوع الاجتماعي في مناطق عمل اللجنة مثل وسائل الاتصالات والأشخاص المتغيبين والعمل التطوعي.
- إنشاء روابط لبرنامج النوع الاجتماعي ومجموعة عمل مؤلفة من ممثلي اللجنة في كل مقر تابع لها في المقاطعات والعمل بفعالية داخل المجتمع لضمان تبادل المعلومات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.^{٨٦}

برامج التعويضات

بصفة عامة، يتم وضع برامج التعويضات من جانب الحكومات، وأحياناً بناءً على توصية المحاكم أو لجان المصالحة وتقصي الحقائق. وتهدف هذه البرامج إلى تعويض جميع ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان بطريقة أو بأخرى.^{٨٧}

! نصائح بشأن برامج التعويضات

من أجل ضمان دخول جميع الضحايا في برامج التعويضات وتلبية التعويضات المقدمة جميع احتياجاتهم على النحو الملائم:

- يجب دراسة المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي خلال مراحل التخطيط للبرامج وتنفيذها.
- يجب أن تشارك المرأة والمنظمات النسائية في جميع مراحل برامج التعويضات.
- يجب إدخال جرائم العنف الجنسي في قائمة الانتهاكات التي تستحق التعويض، شريطة أن يتم تعريفها على نطاق واسع. وينبغي إعطاء أولوية للبعد المادي للضرر الواقع على ضحايا العنف الجنسي وأن يتم التعويض عنه، بالإضافة إلى إدخال الخدمات الطبية والنفسية بشكل واضح في البرنامج.

الشرقية وسيراليون وجنوب أفريقيا، خطوات لإضفاء صفة المحلية في عملها بخصوص المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وقد وفّرت الجلسات المطلوبة المخصصة للنساء فرص رائعة لوصول أصواتهن للرأي العام ولكشف غمار العنف الجنسي بحق النساء.^{٨٢} وقد تم استخدام آليات أخرى لتفعيل إدخال النوع الاجتماعي في عمل اللجنة، واشتمل ذلك على تشكيل فرق أبحاث خاصة تهتم بالمرأة (كما هو الحال في تيمور الشرقية) وتخصيص بعض الفصول في التقارير النهائية المقدمة إلى تلك اللجان لتوثيق العنف ضد المرأة وتأثيره السلبي على حياتها (كما هو الحال في البيرو وسيراليون وجنوب أفريقيا)، أو المحاولة الصريحة لتوجيه النوع الاجتماعي في تقرير اللجنة الكامل (كما هو الحال في تيمور الشرقية).^{٨٣}

! نصائح بشأن لجان المصالحة وتقصي الحقائق

ولمساعدة هذه اللجان على التعامل الفعّال مع الجرائم الجنسية والمسائل الأخرى المتعلقة بالنوع الاجتماعي:

- ينبغي إدخال عدالة النوع الاجتماعي بشكل واضح ضمن انتهاكات حقوق الإنسان الداخلة في نطاق صلاحيتها. وقد شملت صلاحية لجنة المصالحة وتقصي الحقائق في سيراليون، على سبيل المثال، وجوب العمل للمساعدة في استعادة الكرامة الإنسانية للضحايا... وإعطاء اهتمام خاص بموضوع الجرائم الجنسية.^{٨٤}
- ينبغي أن تتبنى تعريفاً شاملاً للعنف الجنسي.
- ينبغي أن تتكوّن من عدد متساوٍ من الرجال والنساء كأعضاء في اللجنة وعاملين ومحققين.
- ينبغي أن يتلقى أعضاء اللجنة والعاملين والمحققين تدريباً خاصاً بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك التدريب على استجواب ضحايا العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- كما يجب إعطاء اهتمام خاص بدعم وحماية احتياجات ضحايا العنف الجنسي عند الإدلاء بالشهادة. وفي سيراليون، على سبيل المثال، يتم استجواب ضحايا العنف الجنسي فقط عن طريق مفوضات في اللجنة، يقررن رغبتهن في الشهادة في جلسات سرية أمام اللجنة أو في جلسات علنية، وإن كانت إفاداتهن ستؤخذ بسرية أم لا. وكما يتم توفير الغذاء والشراب والمساعدة الطبية والانتقالات من وإلى مقر الانعقاد للشهود الذين يمثلون أمام اللجنة في الجلسات المغلقة، وعند الضرورة يمكن توفير مكان لمبيتهم.^{٨٥}

والقضاء الانتقالي لاحتياجات المرأة والرجل وتجاوبها مع تجاربهم.

٢-٥ الدول في المراحل الانتقالية

تعاني العديد من الدول في المراحل الانتقالية من نفس البنية الضعيفة للحكم الديمقراطي ونفس الاحتياجات باعتبارها دول في مراحل ما بعد النزاع. وفي الوقت الذي لا يزال فيه المجتمع الدولي منخرطاً بذلك، إلا أن الموارد لا تزال قليلة بصفة عامة. وكما أن هناك العديد من التحديات التي تواجه هذه الدول، منها الفساد والتدخل في نظام القضاء وافتقار الشفافية بشكل تام.

ومع ذلك، عندما تنعقد الانتخابات ويتم إصلاح الأنظمة الحكومية والمؤسسات والتشريعات، تكون هناك فرصة حاسمة لتعزيز حقوق المرأة في المجتمع وزيادة إدراك قطاع العدالة بالنوع الاجتماعي. وكما يجب أن يظهر دعم المساواة بين الرجل والمرأة وحظر التمييز والحماية من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بجلاء في أي دستور أو تشريع جديد، بما في ذلك ما يتعلق بملكية الأراضي والزواج والطلاق والحضانة والميراث وقوانين المواطنة.

ويمكن أن توفر التزامات أو تطلعات العضوية في المنظمات الإقليمية حافزاً لإصلاح القضاء المتجاوب مع النوع الاجتماعي. والعديد من الدول في المراحل الانتقالية هي أعضاء في المنظمات الإقليمية أو ترغب في عضويتها، مثل الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي ومنظمة الدول الأمريكية. وفي العادة، تدعم هذه الاتحادات التصديق على الاتفاقيات الدولية والإقليمية وتنفيذها فيما يتعلق بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. كما ويمكن أن توفر معايير وتوصيات هذه المنظمات خطوط إرشادية للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القضاء.

■ في العام ٢٠٠٠، تبنى الاتحاد الأوروبي قرارين (القرار رقم ٢٠٠٠/٤٣/EC والقرار رقم ٢٠٠٠/٧٨/EC) وهما يحظران التمييز المباشر أو غير المباشر على أساس الأصل العنصري أو العرقي أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسية. كما ويحوي هذان القراران تعريفات دقيقة للتمييز المباشر وغير المباشر والتحرش الجنسي. وعلاوة على ذلك، يعمل برنامج العمل المجتمعي المناهض للتمييز على توفير إجراءات دعم (كنشر المعلومات وزيادة الوعي وتبادل الخبرات والتدريب والوصول إلى العدالة وغيرها) للمساعدة في ضمان وجود تشريع فعال مناهض للتمييز وتطبيقه والالتزام به.^{٨٩}

■ ينبغي تعريف الجوانب المتعلقة بالإجراءات والأدلة (مثل معايير الأدلة التي تؤهل الشخص ليأخذ صفة الضحية) مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الجرائم.

■ ينبغي توافر آليات تسمح للضحايا، غير الراغبين في الإفصاح عن هويتهم أمام العامة، بإكتساب صفة المستفيدين.^{٨٨}

إن أكبر انتكاسة تصيب برامج التعويضات تكمن في عدم خضوعها للتنفيذ في غالبية الأحيان. ومع إن برامج التعويضات الحديثة، مثل تلك المصممة لتيامور الشرقية وجواتيمالا والبيرو وسييرا ليون، أصبحت حساسة للعنف الجنسي والمسائل الأخرى المتعلقة بالنوع الاجتماعي، إلا أن التنفيذ ضعيف جداً أو غائب تماماً.

! نصائح وتوصيات بشأن عملية الإصلاح في مراحل ما بعد النزاع

■ على الدول التصديق على المواثيق الدولية والإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان أو الانضمام إليها، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والوفاء بجميع الالتزامات المعنية.

■ ينبغي استعمال أطر العمل القانونية الدولية والسياسات كمعايير للتنفيذ من جانب الدول لمنع العنف والتمييز ضد المرأة والقضاء عليهما.

■ فيما يتعلق بإعادة تشكيل الأجهزة القضائية وتدريب وتأهيل المحامين والقضاة، يجب على الدول بذل أقصى ما في وسعها لتوفير تكافؤ الفرص للرجال والنساء في جميع الأدوار وعلى كل المستويات.

■ ينبغي إشراك المجموعات النسائية كشركاء رئيسيين في العدالة الانتقالية وعمليات إصلاح القضاء. وكما يجب توفير الدعم لها من جانب الجهات الحكومية والشركاء الدوليين.

■ ينبغي أن تعمل الجهات القضائية مع المنظمات النسائية الدولية والأمم المتحدة والجهات الدولية الأخرى للتأكد من أن جميع الأفراد بمن فيهم القضاة وممثلي الادعاء والعاملين بالمحاكم قد تلقوا التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

■ على المجموعات النسائية أن تبذل الجهد للكشف عن انتهاكات حقوق الإنسان وتوثيق حالات الانتهاكات القائمة على النوع الاجتماعي وعقد منتديات للضحايا والناجين، وأن توصي بتعويضات عن هذه الانتهاكات، وأن تساعد في ضمان تلبية عملية إصلاح القضاء

٥-٤ الدول المتقدمة

تعمل غالبية الدول المتقدمة أيضاً على عملية التعامل مع المساواة بين الجنسين والتحرش الجنسي والتمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل أنظمتها القضائية. ومثال على ذلك، قام مجلس أوروبا بتوثيق كيفية تحسّن وبوضوح وضع المرأة القانوني في أوروبا خلال الثلاثين عام الماضية، ولكن لا تزال المساواة الفعالة بعيدة عن الواقع. فالمرأة لا تزال مهمشة في الحياة العامة والسياسية، وتتلقى راتباً أقل من الرجل لقاء العمل عينه، وتجد نفسها ضحية للفقر والبطالة أكثر من الرجل، وتتعرض للعنف أحياناً كثيرة. وكذلك لا تزال المرأة تمثل نسبة قليلة من القضاة في العديد من الدول.

ومن المهم أن تستمر القوى الوطنية الفاعلة والمنظمات غير الحكومية في متابعة تقدم المساواة بين الجنسين وتضع الحكومات موضع المساءلة. وفي الغالب، يتاح التمويل والقدرة على جمع الإحصائيات وإجراء الأبحاث فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان، بالإضافة إلى تطوير برامج التمويل للتعامل مع هذه الانتهاكات.

■ في العام ٢٠٠٥، احتلت كندا المرتبة الرابعة من بين دول العالم، بعد بلجيكا وهولندا وأسبانيا، في تشريع زواج المثليين.^{٩٠}

■ في البرتغال، أولى قانون العقوبات في العام ٢٠٠٦ اهتماماً خاصاً لجريمة العنف الجنسي عبر تغيير طبيعة الجريمة. ويشمل القانون الآن إساءة معاملة الأزواج السابقين والأشخاص (من نفس الجنس أو من جنس مغاير) الذين يقيمون مع كأزواج والأشخاص الذين تربطهم علاقات تشبه علاقات الزواج دون الإقامة معاً. وكما يعتبر أيضاً أن أي فعل يتبع حدوث إساءة خطيرة واحدة في المعاملة هو جريمة بحد ذاته، بينما كان التشريع السابق يجرّمها فقط بعد تكرار إساءة المعاملة.^{٩١}

■ في العام ٢٠٠٦، أقرّت الولايات المتحدة قانوناً خاصاً بإعادة تأهيل ضحايا الاتجار بالبشر. وهو يحظر على المواطنين الأمريكيين أعمال الاتجار بالبشر، بما في ذلك الشراء بغرض الجنس التجاري أو استغلال الأطفال في العمل أثناء اشتراكهم في بعثات حفظ السلام أو عقد ممول من الإتحاد في الخارج. وجدير بالملاحظة أن هذا القانون يحول التركيز من الضحايا عبر الحدود ليشمل المواطنين الأمريكيين الذي يقعون ضحايا داخل حدود الولايات المتحدة، ويقدم المنح إلى الحكومات المحلية والمنظمات غير الحكومية لتحسين الخدمات المقدمة لضحايا الاتجار بالبشر.^{٩٢}

! نصائح وتوصيات بشأن عملية إصلاح القضاء

- على الدول التصديق على موثاق حقوق الانسان الدولية والاقليمية، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والوفاء بالتزامات هذه الموثاق.
- ينبغي النص على حقوق المرأة في الإصلاحات الدستورية والتشريعات.
- على المنظمات الإقليمية، مثل الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي، استغلال فرصة مفاوضات الانضمام مع الأعضاء الجدد في تدعيم الحقوق المتعلقة بالنوع الاجتماعي والوصول إلى القضاء في جميع الدول الأعضاء.

٥-٣ الدول النامية

تواجه الدول النامية العديد من التحديات نفسها التي تواجهها الدول في فترات ما بعد النزاع وفي المراحل الانتقالية، ولكن مع موارد أقل. وهناك نسبة كبيرة من شرائح المجتمع تعيش في فقر في المناطق الريفية مع ندرة اللجوء للنظام القضائي الرسمي. وهناك ممارسات تقليدية لا تقوم بانتهاك حقوق الإنسان لكل من الرجل والمرأة فقط، بل وتحظى بالحصانة في ذلك.

! نصائح وتوصيات بشأن عملية إصلاح القضاء

- على الدول التصديق على موثاق حقوق الانسان الدولية والاقليمية، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والوفاء بالتزامات هذه الموثاق.
- ينبغي التعامل مع مشكلة الوصول إلى القضاء في المناطق الريفية وبشكل خاص بالنسبة للمرأة من خلال التثقيف وحملات توعية العامة وبرامج محو الأمية القانونية.
- ينبغي تأهيل الاعتراف القانوني بآليات العدالة التقليدية من خلال احترام قوانين حقوق الإنسان ومبادئه. وينبغي الربط بين الجهود المبذولة وبين آليات القضاء التقليدي لتعديل الممارسات التي تنتهك حقوق الإنسان، مع الاهتمام الخاص بكيفية التعامل مع المسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وملكية المرأة للأراضي والزواج.
- ينبغي أن تؤكد البرلمانات والمحاكم على تجريم جرائم الشرف وقتل الزوجات بسبب المهر، وأن ينال مرتكبيها العقاب على القتل.

١ نصائح وتوصيات بشأن عملية إصلاح القضاء

- على الدول التصديق على موثيق حقوق الانسان الدولية والاقليمية، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والوفاء بالتزامات هذه الموثيق.
- ينبغي مراجعة الدساتير والتشريعات بشكل مستمر للتقيد بالتزامات معاهدات حقوق الإنسان وموثيقها.
- ينبغي إنشاء آليات مؤسسية قوية لمتابعة التقدم نحو المساواة بين الجنسين، وفي داخل قطاع العدالة والسلطة القضائية أيضاً.
- وضع معايير لزيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا داخل قطاع العدالة، بما فيها العمل كقاضية ومدعية.
- يمكن للدول المتقدمة تمويل برامج القضاء والنوع الاجتماعي في الدول التي تمر بمراحل ما بعد النزاع والدول في المراحل الانتقالية

٦ التوصيات الرئيسية

- ١ **التخطيط:** على القوى الفاعلة، الدولية والمحلية، دعم الشراكة بين جميع الأطراف المعنية بعملية إصلاح قطاع العدالة (السلطة القضائية والشرطة ومؤسسات الإصلاح وممثلي الادعاء واتحادات المحامين ومنظمات المرأة والمجتمع المدني) لوضع استراتيجية وخطة تقييم للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وحتى تكون هذه العملية مستدامة، يجب أن تكون عملية إصلاح القضاء ملكية محلية، بدءاً من التخطيط والتقييم مروراً بالتنفيذ والتقييم.
- ٢ **التقييم:** يجب أن يشمل التقييم الدقيق لقطاع العدالة الخبرات المختلفة للرجل والمرأة في الوصول الى قطاع العدالة والمشاركة فيه. ويجب أن تتزعم القوى الفاعلة المحلية هذا التقييم، على الرغم من امكانية القوى الدولية الفاعلة من تقديم الدعم والمساعدة الفنية القيّمة. وتعتبر مشاركة مجموعة كبيرة من الأطراف المعنية بما فيها منظمات المرأة عامل حسم في تحديد التحديات الخاصة بالسياق وفهمها، بما في ذلك الممارسات والمواقف والسلوكيات الثقافية التي قد تؤثر على كيفية الوصول الى العدالة.
- ٣ **اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية،** بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يجب أن يتم الانضمام إليها (من دون تحفظات) والتصديق عليها وتنفيذها.

٤ **إصلاح القوانين والسياسات لضمان المحافظة على مبادئ عدم التمييز والمساواة بين الجنسين والامتياز الإيجابي.** ويجب إعطاء أهمية خاصة للقوانين المتعلقة بالأسرة والزواج والعمل وملكية الأراضي والميراث والميول الجنسية والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٥ **العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي: ضمان** قيام قطاع العدالة بحظر جميع أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والمعاقبة عليها والتعويض عنها بطريقة توفر الحماية للضحايا وتدعم حقوقهم. وكما ينبغي مراجعة قواعد الأدلة والإجراءات لضمان عدم استنادها إلى القوالب النمطية المجحفة أو تسببها في إعادة وقوع الناجين ضحايا مرة أخرى. ويجب اتخاذ إجراءات خاصة للتعامل مع العنف الجنسي والعنف الأسري مثل المحاكم وفرق التحقيق الخاصة والمراكز التي تؤهل جميع الأفراد ذات الصلة (ضباط الشرطة وممثلي الادعاء وأخصائيي الصحة والمستشارين وغيرهم) في مركز واحد وإجراءات حماية الضحايا والشهود.

٦ **الوصول إلى العدالة:** يجب زيادة مقتضيات سهولة الوصول إلى العدالة من خلال برامج التعليم لمحو الأمية القانونية والاستفادة من المساعدين القانونيين لتقديم المساعدة القانونية اللازمة. وعلى البرامج إعطاء اهتماماً خاصاً للعوائق التي تواجه المرأة والأفراد في المناطق الريفية والأمية والأقليات والمجموعات المهمشة اجتماعياً عند محاولتهم الوصول الى العدالة.

٧ **آليات القضاء التقليدية:** يجب إدخالها في إجراءات إصلاح القضاء وفحصها بدقة لفهم كيفية اختلاف تأثيرها على الرجل والمرأة. وينبغي التدخل للتعامل مع انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك التمييز ضد المرأة.

٨ **التحيز للنوع الاجتماعي في الجهاز القضائي:** يجب اتخاذ إجراءات لتحديد التحيز ضد النوع الاجتماعي ومحاربتة، ويشمل ذلك القضاة وممثلي الادعاء والعاملين في المحاكم. وكما يتعين تثقيف جميع أفراد قطاع العدالة (القضاة ومثلي الادعاء والعاملين في المحكمة ولجان المصالحة وتقصي الحقائق وزعماء القضاء التقليدي وغيرهم) في المجالات المتعلقة بقضايا ومسائل النوع الاجتماعي والقوانين والالتزامات الدولية والإقليمية وتقديم تدريب متخصص في التعامل مع العنف الجنسي والعنف الأسري.

٩ إصلاح الجهاز القضائي: لكي تحظى بالتمثيل الأمثل داخل المجتمع الذي تخدمه. وكما أن اشغال المرأة والأقليات لمناصب عليا سوف يساعد في منح قطاع العدالة قيمة مضافة تتمثل في المشروعات والمصادقية أمام المجتمع؛ بالإضافة إلى تنفيذ إجراءات خاصة لتعزيز إشراكهم.

١٠ تعزيز الإشراف والمتابعة لكيفية تعامل قطاع العدالة مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وكيفية تنفيذ الإصلاحات الخاصة بالنوع الاجتماعي في قطاع العدالة.

١١ حملات التوعية العامة: تساعد في تغيير مواقف المجتمع تجاه الأمور المفضية إلى العنف ضد المرأة، وإمكانية جعل التمييز جزءاً من برامج تثقيف المجموعات حول حقوقهم وتشجيعهم على عدم التردد في الوصول إلى العدالة.

١٢ المجتمعات المدنية بما فيها المنظمات النسائية: تتطلب الدعم كشريك في عملية إصلاح القضاء. ويلعب المجتمع المدني دوراً مهماً في الضغط من أجل إصلاح القوانين والسياسات والإجراءات وتقديم الخدمات القانونية وتعزيز الوصول إلى القضاء، بالإضافة إلى مراقبة قطاع العدالة. ويمكن أن يشكل التمويل الكافي والدعم المقدم إلى المجتمع المدني والتدريب المستمر لبناء القدرات طريقة فعالة للغاية لدعم جهود إصلاح القضاء.

مصادر إضافية

مواقع إلكترونية مفيدة

Henderson, K. and Autheman, V., *Global Best Practices: A Model State of the Judiciary Report; A Strategic Tool for Promoting, Monitoring and Reporting on Judicial Integrity Reform*, 2004.
http://www.ifes.org/publication/20ef1c5bb97b3a464dc4d8bb4da18bac/WhitePaper_6_FINAL.pdf

ILAC, *Gender Justice in Liberia: the Way Forward*, 2006.
http://www.ilac.se/sajt/bilder/pdf/Liberia_Report_2007.pdf

ILAC, *Building Partnerships for Promoting Gender Justice in Post-Conflict Societies*, 2005.
http://www.ilac.se/sajt/bilder/pdf/B-P-for-Promoting_Gender_Justice_in_Post-Conflict_Societies_2005.pdf

Molyneux, M., & Razavi, S., *Gender Justice, Development and Rights*, 2003.
<http://www.pogar.org/publications/other/unrisd/molraz.pdf>

Secretary-General's *In-Depth Study on All Forms of Violence against Women*, 6 July 2006, A/61/122/d.1.
<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/419/74/PDF/N0641974.pdf?OpenElement>

World Bank, *Gender Justice and Truth Commissions*, 2006.
<http://siteresources.worldbank.org/INTLAWJUSTINST/Resources/GJTClayoutrevised.pdf>

كتب ومنشورات أخرى غير منشورة على الإنترنت

Gender Justice in Post-Conflict Countries in East, Central and Southern Africa, African Women for Peace, Advocacy Magazine – Special Edition, Sept. 2005.

US National Center for State Courts (provides links to numerous tools, guidelines and handbooks to address gender fairness in the courts as well as how to create gender-neutral courtroom procedures) - <http://www.ncsconline.org/>

Council of Europe, Stop Violence Against Women Website
http://www.coe.int/t/dg2/equality/domesticviolencecampaign/default_en.asp

International Legal Assistance Consortium – <http://www.ilac.se>

UN Division for the Advancement of Women CEDAW website, including country reports and reporting guidelines
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm>

إرشادات عملية وكتيبات

ARC International, *Gender-Based Violence Legal Aid: A Participatory Toolkit*, 2005.
http://www.arcrelief.org/gbvbooks/cdrom/content/Book_1_Toolkit/BOOK1.pdf

Nesiah, V., International Centre for Transitional Justice, *Gender Justice Series, Truth Commissions and Gender: Principles, Policies and Procedures*, 2006.
<http://www.ictj.org/static/Gender/GendHandbook.eng.pdf>

UN Office on Drugs and Crime, *Criminal Justice Assessment Toolkit*.
http://www.unodc.org/unodc/criminal_justice_assessment_toolkit.html

المقالات والتقارير على شبكة الإنترنت

European Women's Lobby, *Towards a Common European Framework to Monitor Progress in Combating Violence against Women: Proposals for a Policy Framework and Indicators in the areas of budgets, legislation, justice, service provision, training of professionals, civil society, data collection and prevention, and case studies of models and good practice*, 2001.
<http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/Publications/BrochUK.pdf>

التذييل

- ٢٤ The La'o Hamutuk Bulletin, vol. 2, no. 5 Aug. 2001, Issue focus: Women and the Reconstruction of East Timor. <http://members.pcug.org.au/~wildwood/01augwomen.htm>
- ٢٥ Rhen & Johnson Sirleaf, E., *Women War Peace*, 2002, p.135.
- ٢٦ International Association of Women Judges, 'Jurisprudence of Equality Program Decisions.' <http://www.iawj.org/jep/jep.asp>
- ٢٧ UNIFEM, *Not a Minute More, Ending Violence Against Women*, 2003, p. 39.
- ٢٨ Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (DCAF: Geneva), 2007, p.162.
- ٢٩ ILAC and the Haitian Ministry of Women's Affairs and Women's Rights, 'Gender Justice, Best Practices', Sept. 2007. <http://www.rwi.lu.se/pdf/publications/reports/genderjustice.pdf>
- ٣٠ Wallenberg, R., Human Rights Institute, Best Practices in Gender Justice, 2007 www.ilac.se
- ٣١ Human Right Watch, *On International Day against Homophobia, Violations Mixed With Victories*, New York, May 17, 2006. <http://hrw.org/english/docs/2006/05/17/global13393.htm>
- ٣٢ European Parliament Resolution of 26 April 2007 on Homophobia in Europe, P6_TA-PROV(2007)0167, Art. (3) and Art. (8). <http://www.lifesite.net/ldn/2007/apr/070428a.html>
- ٣٣ *Fraser v Children's Court*, Pretoria North and Others, 1997(2) BCLR 163 (CC).
- ٣٤ Cotula, L., Gender and Law: Women's Rights in Agriculture, (FAO Legal Office, Food and Agriculture Office of the United States: Rome), 2000.
- ٣٥ In-depth Study on all forms of Violence against Women, Report of the UN Secretary-General (6 July 2006), UN document A/61/122/Add.1, para. 294.
- ٣٦ Cotula, L., Gender and Law: Women's Rights in Agriculture, (FAO Legal Office, Food and Agriculture Office of the United States: Rome), 2000.
- ٣٧ In-depth Study on all forms of Violence against Women, Report of the Secretary General (6 July 2006), UN document A/61/122/Add.1, para. 294.
- ٣٨ Cotula, L., Gender and Law: Women's Rights in Agriculture, (FAO Legal Office, Food and Agriculture Office of the United States: Rome), 2000.
- ٣٩ Sussman, A.S., 'Burundians Say Peace Must Include Tough Rape Laws', *Women's Enews* 13 Sept. 2007.
- ٤٠ ABA ROL Initiative CEDAW Assessment Tool for Russia. http://www.abanet.org/ceeli/publications/cedaw/cedaw_Russia.pdf
- ٤١ *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing, 4-15 Sept. 1995 (UN publication, Sales No. E.96.IV.13), para. 124 (g).
- ٤٢ International Criminal Court's Rules of Procedure and Evidence. [http://www.iccpi.int/library/about/officialjournal/basicdocuments/rules\(e\).pdf](http://www.iccpi.int/library/about/officialjournal/basicdocuments/rules(e).pdf)
- ٤٣ Thuthuzela Care Centres, *The Country's Anti-rape Strategy Improves Perpetrators Conviction Rates*, 08, May 2006. <http://www.npa.gov.za/ReadContent407.aspx>
- ٤٤ 'Violence against Women in Latin America and the Caribbean 1990-2000: Assessment of a Decade', Regional scan prepared by Guerrero-Caviedes, E., pp. 3- 7.
- ٤٥ Third and Fourth Periodic Reports of the States Parties to the CEDAW Committee, Bangladesh, CEDAW/C/BGD/3-4, April 1997, Section 2.4, note 22.
- ٤٦ More information on Family Justice Centers Initiative Best Practices, Feb. 2007. <http://www.usdoj.gov/ovwp/pfjci.htm> Also <http://www.nyc.gov/html/ocdv/html/fjc/fjc.shtml> for information regarding the New York Family Justice Center.
- ٤٧ Republic of Liberia, National Plan of Action for the Prevention and Management of Gender Based Violence in Liberia, (Nov. 2006), p. 29. www.gbvtf-liberia.org
- ٤٨ American Bar Association, Gender Issues Programs, 'Improving Women's Access to the Legal System', http://www.abanet.org/rol/programs/resource_gender_issues.html
- ٤٩ American Bar Association.
- ١ Bendoit, B. and Hall Martinez, K., 'Ending Impunity for Gender Crimes under the International Criminal Court', *Brown Journal of World Affairs*, vol.6 pp. 65-85.
- ٢ Ferencz, B.B., The Coming of International Law and Order, *Whole Earth Papers*, no. 14, Nov. 1980, Global Education Associates. <http://www.benferencz.org/arts/14.html>
- ٣ Organisation for Economic Co-operation and Security. *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*. Draft Edition. (OECD, 2007: Paris), p.182.
- ٤ O'Neill, W.G., 2004, 'Reform of Law Enforcement Agencies and the Judiciary', ICHRP Working Paper, p.13.
- ٥ Quast, S., Rule of Law in Post-Conflict Societies: What is the Role of the International Community?, 39 NEW ENGLAND LAW REVIEW 45 (2004) p. 48.
- ٦ UN Doc. A/55/985-S/2001/574, para. 100.
- ٧ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations System*, 12 June 1997.
- ٨ UN, A/CONF.177/20, §124(g).
- ٩ UN General Assembly, *Crime Prevention and Criminal Justice Measures to Eliminate Violence against Women*, A/RES/52/86, 2 Feb. 1998, §7(c).
- ١٠ Adapted from UN Doc. E/CN.4/1995/42, para 72.
- ١١ Adapted from 1999 Report on Domestic Violence by former Special Rapporteur, Radhika Coomaraswamy, UN Doc. E/CN.4/1999/68, para. 25.
- ١٢ Judiciary of England and Wales, 'Statistics – Women Judges in Post'. 1 April 2007. <http://www.judiciary.gov.uk/keyfacts/statistics/women.htm>
- ١٣ ILO Press Release, 'In the Observance of Kartini's Day: ILO: Gender Balance in Judiciary is Crucial for New Industrial Relations Court', 21 April 2004. <http://www2.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/10wirc.pdf>
- ١٤ Formisano, M. and Moghadam, V., 'Women in the Judiciary in Latin America: An Overview of Progress and Gaps', SHS Paper in Women's Studies/Gender Research, (UNESCO), 2005, p. 9. http://portal.unesco.org/shs/fr/files/8977/11320528881Women_in_Judiciary_in_Latin_America.pdf/Women%2Bin%2BJudiciary%2Bin%2BLatin%2BAmerica
- ١٥ Inter-Parliamentary Union, *Women in Politics*: 2005. (IPU and UN DPI: Geneva), Jan. 2005.
- ١٦ Adapted from the speech of Judge Lucy Maiula, High Court, South Africa, *Gender, Culture and the Law: The Challenges of a Diverse Society: A South African Perspective*, at the International Association of Judges 8th Annual Conference, 3-7 May 2006.
- ١٧ Conference on Gender Justice in Post-Conflict Situations, New York City, New York, 15-17 Sept. 2004.
- ١٨ Dr. Askin, K. D., 'Comfort Women: Shifting Shame and Stigma from Victim to Victimizers', *International Criminal Law Review*, 2001, pp. 7-8.
- ١٩ Sexual and Gender-based violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons: Guidelines for Prevention and Response, May 2003, United Nations Commissioner for Refugees, http://www.rhrc.org/pdf/gl_sgbv03.pdf
- ٢٠ Anna S. Sussman, A.S., 'Burundians Say Peace Must Include Tough Rape Laws', *Women's Enews*, Sept. 13, 2007. www.womensenews.org
- ٢١ Report of Conference on Gender Justice in Post-Conflict Situations on the theme 'Peace Needs Women and Women Need Justice', 15-17 Sept. 2004, issued as UN document S/2004/862, para. 9.
- ٢٢ Rhen & Johnson Sirleaf, E., *Women, War Peace*, 2002, p. 92
- ٢٣ Press release, 'Twelve African Leaders Receive Red Cards on Women's rights Day at the African Union Summit in Khartoum, Sudan, Solidarity for African Women's Rights website, 20 Jan. 2006.

- ٧٣ Rhen & Johnson Sirleaf, E., *Women, War and Peace*, 2002, p.92
- ٧٤ Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for The Security Sector*, (DCAF: Geneva), 2007.
- ٧٥ Rhen & Johnson Sirleaf, p. 97.
- ٧٦ International Centre for Transitional Justice, Handbook on Gender. <http://www.ictj.org/static/Gender/GendHandbook.eng.pdf>
- ٧٧ *Statute of the Special Court for Sierra Leone* Article 1.1. <http://www.sc-sl.org/scsl-statute.html>
- ٧٨ Nowrojee, B., 'Your Justice is Too Slow': Will the ICTR Fail Rwanda's Rape Victims? *UNRISD Occasional Paper* 10, , Nov. 2005, p. 88.
- ٧٩ *Statute of the Special Court for Sierra Leone* (2000), Articles 2(g), p.15.
- ٨٠ Nowrojee, B., 'Your Justice is Too Slow': Will the ICTR Fail Rwanda's Rape Victims? *UNRISD Occasional Paper* 10, (Nov. 2005), pp. 99-100; Nowrojee, B., November 2004, p. 25-27.
- ٨١ Nowrojee, B., 'We Can Do Better: Investigating and Prosecuting International Crimes of Sexual Violence', *Colloquium of Prosecutors of International Criminal Tribunals*, Arusha, Tanzania, 25-27 Nov.2004.
- ٨٢ Rubio-Marín, R., University of Sevilla, quoted in Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for The Security Sector* (DCAF: Geneva), 2007, p. 158.
- ٨٣ Rubio-Marín, R., University of Sevilla, quoted in Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for The Security Sector* (DCAF: Geneva), 2007, p. 158.
- ٨٤ Sierra Leone, *Truth and Reconciliation Commission Act* (2000) Part III, Article 2b.
- ٨٥ Truth & Reconciliation Commission, Sierra Leone, *Witness to Truth: Report of the Truth & Reconciliation Commission*, vol. 3b, chapter 3, (2004).
- ٨٦ Mantilla, J., Gender Programme, *Legal Division of the Truth and Reconciliation Commission of Peru* (CVR.) <http://www.womenwarpeace.org/issues/justice/justice.htm>
- ٨٧ De Greiff, P., *The Handbook of Reparations*, (Oxford University Press: Oxford), 2006, p.2.
- ٨٨ Rubio-Marín, R., University of Sevilla, quoted in Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for The Security Sector* (DCAF: Geneva), 2007, p. 162.
- ٨٩ European Union Action Programme to Combat Discrimination, 2001-2006. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/lvb/l33113.htm>
- ٩٠ Bourassa, K. and Varnell, J., D's 3 Parents: ABC's of family law updated Children of Same-Sex Marriages can have 3rd Parent. www.equalmarriage.ca
- ٩١ Legislation In The Member States Of The Council Of Europe In The Field Of Violence Against Women, vol. II, Directorate General of Human Rights, Strasbourg, Jan. 2007, p. 100.
- ٩٢ Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2005, H.R.972.<http://www.state.gov/g/tip/rls/61106.htm>.
- ٩٣ Partnership in Tackling Hate Crimes. <http://tandis.odhr.pl/index.php?p=ki-ho> Also, Building Community Confidence, Garda Gay Liaison News. <http://www.glen.ie/press/docs/Garda%20news%20Press%20Ready.pdf>
- ٩٤ Speech of Xanana Gusmao, President of Timor Leste, 27 June 2003. www.asiafoundation.org
- ٩٥ Cotula, L., Gender and the Law – Women's Rights in Agriculture, (FAO legal office, Food and Agriculture Organization of the United States: Rome), 2000.
- ٩٦ Office of the UN High Commissioner for Human Rights, 2006, 14; International Alert and Women Waging Peace 2004, p.8; Mobekk, E., 'Transitional Justice and Security Sector Reform: Enabling Sustainable Peace', DCAF Occasional Paper 13, pp.51-52, 2006.
- ٩٧ Da Costa, R., 'The Administration of Justice in Refugee Camps: a Study of Practice', *UNHCR Legal and Protection Policy Research Series*, PPLA/2006/01), 2006, p.43.
- ٩٨ Da Costa, R., 'The Administration of Justice in Refugee Camps: A Study of Practice', *UNHCR Legal and Protection Policy Research Series*, PPLA/2006/01), pp.44-45, 2006.
- ٩٩ Wojkowska, E., Doing Justice: How Informal Justice Systems can Contribute, UNDP 2006, p. 40. www.undp.org/oslocentre/docs07/DoingJusticeEwaWojkowska130307.pdf
- ١٠٠ Wojkeowska, p. 33.
- ١٠١ Wojkowska, p. 32.
- ١٠٢ Shafran, L. H. and Winkler, N.J., Operating a Task Force on Gender Bias in the Courts: A Manual for Actions, (The Foundation for Women Judges: Washington DC), 1986.
- ١٠٣ In-depth Study on all forms of Violence Against Women, Report of the Secretary-General, (6 July 2006), UN document A/61/122/Add.1.
- ١٠٤ UN Development Programme, *Women's Issues Now Part of Legal Training in Nepal*, 5 April 2006. <http://content.undp.org/go/newsroom/april-2006/womens-legaltraining-nepal-20060405.en?categoryID=349423>
- ١٠٥ UNIFEM Afghanistan Fact Sheet 2007. www.unama-afg.org/docs/_UN-Docs/_factsheets/07mayUNIFEM-fact-sheet.pdf
- ١٠٦ Tunisia Country Report 2006, Freedom House. www.Freedomhouse.org
- ١٠٧ Ertürk, Y. (professor), Special Rapporteur of the Human Rights Council on Violence against Women, Commission on the Status of Women, Fifty-first session New York, 26 Feb. – 9 March 2007, Panel on 'Emerging Issues, Trends and New Approaches to Issues Affecting the Situation of Women or Equality Between Women and Men', 1 March 2007, p. 4.
- ١٠٨ National Commission for Women.<http://ncw.nic.in/>
- ١٠٩ Harsano, I., Indonesia's National Machinery for Gender Justice: Komnas Perempuan and its Monitoring and Oversight Role, Dec. 2005 (updated 04/01/2006) <http://www.ubphununcfaw.gov.vn/?lang=E&func=newsdt&catid=220&newsid=1450&MN=198>
- ١١٠ The Commission on Gender Equality, by Commissioner Siqwana-Ndulo, N., July 2001. <http://www.cge.org.za/userfiles/documents/CGEbyNdulospeech.pdf>
- ١١١ ABA ROL Initiative CEDAW Assessment Tool http://www.abanet.org/rol/publications/cedaw_assessment_tool.shtml
- ١١٢ In-depth Study on all forms of Violence Against Women, Report of the Secretary-General (6 July 2006), UN document A/61/122/Add.1, para. 299.
- ١١٣ In-depth Study on all forms of Violence Against Women, Report of the Secretary-General (6 July 2006), UN document A/61/122/Add.1, para. 299.
- ١١٤ Sida Press Release, *MTV and Sida in Anti-trafficking Campaign*, April 21, 2006. http://www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=118&language=en_US.
- ١١٥ Barker, G., (Instituto Promundo: Brazil), *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality*, written statement submitted at the Commission on the Status of Women Fifty-first session, New York, 26 February – 9 March 2007, p. 4.

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومساءلة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز العدالة، كما وتقدّم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطوّل، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تمّ تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات أخرى..

أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع العدالة

لا يشمل "إصلاح العدالة" إصلاح القوانين فحسب، بل يطال تطوير السياسات والإجراءات والآليات التي تتيح التطبيق العملي للقوانين والوصول المتكافئ إلى النظام القضائي. وتشمل أهداف إصلاح العدالة: تطوير الدستور والقوانين استناداً إلى المعايير الدولية والمواثيق الخاصة بحقوق الإنسان وإنشاء سلطة قضائية محايدة وفعالة وتبني منهج متكامل للعدالة الجنائية وآليات رقابة النظام القضائي^١.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع الأدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

إصلاح القوانين التمييزية ودعم حقوق الإنسان

تحفظ العديد من الدول بقوانين قائمة بشكل صارخ على التمييزية فيما يتعلق بملكية الأراضي والميراث (أنظر الجدول ١) والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وحضانة الأطفال والتوظيف ومسائل أخرى. لذلك، أصبح من الضروري إصلاح القوانين والتشريعات التمييزية لتتوافق مع قوانين حقوق الإنسان الدولية.

تقديم خدمات قضائية فعالة غير تمييزية

يجب ألا تقوم النماذج النمطية والمواقف التمييزية والعوائق الإجرائية بتقويض توصيل الخدمات القضائية. كما يجب إخضاع كافة أفراد الجهاز القضائي على التدريب اللازم حول المسائل النوع الاجتماعي، بما في ذلك التعامل المناسب مع العنف الأسري والتمييز على أساس الجنس أو الميول الجنسية.

ومن أجل الإفلات من العقاب عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، يجب تدريب

المحتويات

أهمية النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع العدالة

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع العدالة

التحديات والفرص المتاحة في فترة ما بعد الصراعات

تساؤلات حول عملية إصلاح العدالة

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

الجهاز القضائي على التشريع الدولي والمحلي بشأن مسائل النوع الاجتماعي.

ضمان الوصول المتكافئ إلى العدالة

■ يحق لكل من الرجل والمرأة الوصول إلى أنظمة العدالة على قدم المساواة، ويشمل ذلك المحاكم وآليات العدالة في المراحل الانتقالية والأنظمة التقليدية/العرفية وآلية أخرى لتسوية النزعات. ومع ذلك، هناك العديد من المعوقات التي تحول دون وصول المرأة إلى العدالة: ومنها نقص المعرفة بالحقوق القانونية والفساد والخوف من الإدلاء بالشهادة ونقص الموارد وعوائق اللغة وافتقار رعاية الأطفال.

الجدول ١ التغلب على التمييز في إجراءات الميراث في كينيا

تقدمت جين واتيري (Jane Watiri) بشكوى إلى المحكمة لتحكم لها بحقها في نصف قطعة أرض كانت ملكاً لأبيها المتوفي، والتي كانت تعيش فيها مع أطفالها الأربعة. لكن أخاها اعترض متحججاً بأنه كان قد قام بزراعة مساحة أكبر من الأرض من تلك التي زرعتها أخته في حياة والده، ولهذا فيحق له بالمساحة الأكبر من الأرض.

وقد قرر قاضي المحكمة العليا، إتش إيه أوموندي (H. A. Omondi)، أنه بموجب قانون كيكويو العرفي، لا تتساوى المرأة غير المتزوجة كما هو الحال مع واتيري في حقوق الإرث نظراً لاحتمال زواجها. وقال القاضي أوموندي أن هذا النص العرفي يميز ضد المرأة ويخالف بذلك المادة ٨٢ (١) من الدستور الكيني، والذي يحظر التمييز القائم على أساس الجنس. وكما أنه يخالف المادة ١٨ (٣) من ميثاق بانجول والمادة ١٥ (١) - (٣) من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي تنص على المساواة القانونية بين الرجل والمرأة. وبناءً على ذلك، حكم القاضي أوموندي لصالح كل من واتيري وأخيها بنصيب متساوٍ من ميراث أبيهما.^٢

إنشاء قطاع عدالة ممثل وشرعي

■ إذا كان لقطاع العدالة أن يكتسب المصداقية والثقة في أعين المجتمع، فيجب على عملية الإصلاح أن تتضمن مشاركة جميع أفراد المجتمع وتلبية احتياجاتهم، بمن فيهم المرأة.

■ لزيادة الشرعية، يجب أن يمثل أفراد قطاع العدالة المجتمع الذي يخدمونه. وفي الوقت الحالي، يقل جداً تمثيل المرأة على جميع مستويات النظام القضائي، بما في ذلك تمثيلها في مراكز القضاة والمحامين.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمam المبادرة في إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القضاء ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للامتثال للقوانين والمواثيق والأعراف الدولية والإقليمية المتعلقة بالأمم والنوع الاجتماعي. ومن ضمن المواثيق الرئيسية:

■ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)

■ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٨٦/٥٢ الخاص بمنع الجريمة وإجراءات القضاء الجنائي للقضاء على العنف ضد المرأة (١٩٩٨)

للمزيد من المعلومات، الرجاء مراجعة ملحق رزمة الأدوات حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع العدالة

إجراء إصلاح قضائي متجاوب مع النوع الاجتماعي

- الانضمام والمصادقة على المعاهدات والاتفاقيات الدولية والإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان.
- إصلاح الدستور لضمان تمتع الجميع بحقوق الإنسان على قدم المساواة وتحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي وحظر التمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- مراجعة التشريعات المحلية القائمة وسن قوانين جديدة تحظر التمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- الإشتراك في آليات القضاء التقليدي لضمان دعمها لحقوق الإنسان الأساسية، بما فيها حقوق المرأة.

تبني إجراءات وممارسات غير قائمة على أساس التمييز

- التدقيق في الإجراءات والممارسات القضائية لضمان عدم قيامها على التمييز ضد المرأة أو مجموعات المجتمع الأخرى على نحو غير ملائم.

تبني إجراءات خاصة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

- وضع إجراءات خاصة تتعلق بالعنف الجنسي والعنف الأسري لحماية الشهود والضحايا، ولزيادة عدد القضايا المحالة إلى المحاكمة. ويمكن أن تشمل هذه

إنشاء قطاع قضائي ممثل

- تشجيع التمثيل المتكافئ للمرأة والرجل في النظام القضائي من خلال المبادرات لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها. وقد يستلزم الأمر اتخاذ إجراءات خاصة مؤقتة أو إجراءات إيجابية، مثل المنح الدراسية القانونية أو نظام الحصص، لتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة (انظر الجدول ٤).

الجدول ٣	زيادة معدل الوصول والوعي العام في تيمور الشرقية
	في تيمور الشرقية، تعمل منظمة فوكوبرز Fokupers، وهي منظمة غير حكومية، على تقديم خدمات المساعدة القانونية للضحايا من النساء ونشر الوعي العام حول العنف الأسري والحقوق القانونية للمرأة. وقد تم توزيع المنشورات الخاصة بمعلومات المنظمة إلى مقدمي الخدمات والمؤسسات الدينية والجهات الحكومية وصانعي القوانين. ^٤

الجدول ٤	زيادة نسبة القضاة من النساء في المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان
	ذكر الاتحاد البرلماني الأوروبي في قراره رقم ١٣٣٦ لسنة ٢٠٠٤ بأنه لن ينظر في قوائم المرشحين للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان التي لا تضم مرشح واحد على الأقل من كلا الجنسين. وقد تم تغيير هذه القاعدة بعد سنة واحدة ليصبح بقوائم المرشحين للمحكمة من كلا الجنسين، شريطة أن يكونوا من الجنس الأقل تمثيلاً في المحكمة (المرأة حالياً). وعند إتخاذ هذا الإجراء، كان هناك ١١ قاضٍ من النساء مقابل ٣٢ قاضٍ من الرجال، وبلغت نسبة تمثيل المرأة في تشكيل المحكمة الـ ٢٦٪ فقط. وفي شهر أبريل من عام ٢٠٠٧، طرأ تحسن على الوضع، وإن كان تحسناً طفيفاً فقط، فقد وصل عدد القضاة من النساء إلى ١٤ قاضية مقابل ٣٢ قاضٍ من الرجال، حيث مثلت المرأة ما نسبته ٣٠٪ من تشكيلة المحكمة. ^٥

الرقابة والمتابعة

- إشراك الأطراف المعنية من السلطة القضائية وهيئة الادعاء والاتحادات القانونية والشرطة والسجون والمجتمع المدني واتحادات المرأة والمنظمات غير الحكومية في عمليات إصلاح قطاع العدالة.
- تعزيز آليات المراقبة والمتابعة التابعة للجماعات الدولية والمحلية والمدنية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، فانه بإمكان الجمعيات المحلية للمرأة أو قوة المهام المتحيزة للنوع الاجتماعي في المحاكم، العمل على إبقاء نظام العدالة متمتعاً بالمصداقية في القضاء

الإجراءات الخاصة أدواراً حساسة من النوع الاجتماعي من حيث الدليل وإجراءات غير مبنية على المقبولات المؤدية والتي تحول دون وقوع الناجين ضحايا من جديد (انظر الجدول ٢).

الجدول ٢	آليات خاصة لحماية ضحايا العنف الجنسي في جنوب أفريقيا
	وفي رد منها على انخفاض نسبة الإدانة، أنشأت جنوب أفريقيا محاكم الجرائم الجنسية ومراكز ثوزوزيلا (المواساة والتأهيل). تختص هذه المحاكم بتنظيم عملية ضبط قضايا العنف الجنسي ومحاكمتها؛ وقد تم تدريب جميع أفرادها على وجه التحديد على التعامل مع الجرائم الجنسية. وترتبط مراكز ثوزوزيلا، أو المواساة، بتلك المحاكم، وهي تعمل كمركز مكرس لخدمة ضحايا الاغتصاب. ويتأسس العمل في هذا المركز مديراً للمشروع وهو يؤمن بخدمات الشرطة، والرعاية الصحية، والاستشارات والخدمات القانونية تحت سقف واحد، بما يتيح حسن إدارة قضايا الاغتصاب. وأسفر ذلك عن زيادة في معدلات الإدانة بنسبة تتراوح بين ٧٥ - ٩٥٪، فضلاً عن القدرة الحالية على الفصل في القضية في غضون ستة أشهر من تاريخ البلاغ الأولي عنها. وقبل إنشاء هذه المراكز، كان الفصل في القضية الواحدة يتراوح ما بين الـ ١٨ شهراً والسنتين. ^٦

التدريب على النوع الاجتماعي

- تقديم تدريب حول حقوق المرأة (مستمد من القوانين والالتزامات المحلية والإقليمية والدولية) والإجراءات القانونية الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتأثير النظام القضائي للنوع الاجتماعي على جميع القوى الفاعلة الرئيسية داخل النظام القضائي، ويشمل ذلك: القضاة وممثلي الادعاء ومستشاري الدفاع والمحامين المستقلين والعاملين في المحكمة والشرطة والمساعدين القانونيين.

الوصول إلى القضاء

- الاستفادة من المساعدين القانونيين لتنمية معرفة عامة الناس من خلال تعليمهم كيفية الوصول إلى النظام القضائي وتعريفهم بحقوقهم القانونية، وكذلك كيفية الاستفادة من المصادر القانونية المتاحة.
- تقديم المساعدة القانونية إلى المجموعات المهمشة بمن فيها المرأة.
- دعم منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية، مما يسهل بلوغ العدالة (انظر الجدول ٣).

الفرص المتاحة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- قد يحتاج الأمر إلى إرادة سياسية أقوى من جانب المجتمع الدولي والمنظمات الدولية والحكومات المشكلة حديثاً في تبني عمليات إصلاح العدالة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- يمكن أن تشكل عملية إرساء السلام نقاط انطلاق مهمة للمشاركة المباشرة للمرأة أو الأطراف المعنية الأخرى في عمليات إصلاح العدالة، بما يتيح لها الفرصة في التعبير عن احتياجاتها وأولوياتها.
- تتيح عمليات إصلاح العدالة الفرصة لتقديم تدريب خاص على النوع الاجتماعي وتشغيل نسبة أكبر من النساء والمجموعات الأخرى المهمشة.
- قد يكون هناك دعماً كبيراً لوضع آليات العدالة الانتقالي، بما يتيح فرصة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك الملاحقة الفاعلة لجرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٩ تساؤلات حول عملية إصلاح العدالة

- إحدى أفضل الطرق لتحديد نقاط الانطلاق ومواطن الضعف والقوة لإدخال مسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح العدالة، هي إجراء عملية تقييم. وفيما يلي نموذج لبعض التساؤلات بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي بإمكانها أن تساعد في تحديد القضاء ومراقبته وتقييمه على نحو أكثر تكاملاً:
- ما هي مواثيق حقوق الإنسان الدولية والإقليمية التي تم التصديق عليها؟
- هل يتطابق الدستور والقوانين المحلية مع الالتزامات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، وتشمل الالتزامات المتعلقة بمساواة النوع الاجتماعي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل تتضمن القوانين والأعراف الدينية والتقليدية ممارسات قائمة على التمييز؟
- هل توجد قوانين كافية لمنع التمييز، كالقوانين التي تحظر التمييز ضد النساء والرجال المصابين بفيروس نقص المناعة المكتسبة (الإيدز)، والتمييز أو الفصل من العمل بسبب إجازات الحمل أو الأمومة أو الزواج، والتحرش الجنسي في موقع العمل؟
- هل يوجد تمييز واقعي و/أو قانوني في القوانين أو في طريقة تطبيقها؟

على التحيز للنوع الاجتماعي في المحاكم، التمييز في المناير، أو المحاكمات غير المشروعة لقضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

يضم التقرير الرابع أيضاً:

- تسع نصائح خاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح العدالة
- أفضل الممارسات في مجال التعريف القانوني للاغتصاب وتجريمه
- نصائح خاصة بإنشاء قوة مهام متحيزة للنوع الاجتماعي في المحاكم
- ممارسات جيدة للإرتباط بآليات القضاء التقليدي
- نصائح لإدخال النوع الاجتماعي في لجان المصالحة وتقصي الحقائق

التحديات والفرص في مرحلة ما بعد النزاع

تتيح مرحلة ما بعد النزاعات فرصة فريدة لتبني إستراتيجيات لإعادة إرساء وترسيخ سيادة القانون ودعم مساواة النوع الاجتماعي داخل نظام القضاء، بالإضافة إلى المشاركة المباشرة للمرأة في عملية إصلاح العدالة. وتعتبر عملية السلام والمراحل الانتقالية لما بعد النزاع نقاط رئيسية لدعم المسألة بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز. وغالباً ما تعتبر آليات العدالة الانتقالية، مثل المحاكم الجنائية المختصة ولجان تقصي الحقائق والمصالحة وبرامج التعويضات، عوامل مهمة في هذه المسألة.

التحديات التي تواجه دمج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- غالباً ما يحدث خلل في النظام القضائي ويتعرض استقلاله للخطر وينتشر الفساد.
- وتشتمل العديد من النزاعات على العنف الجنسي المفرط ضد النساء والفتيات، وكذلك ضد الرجال والصبيان، مما يتطلب معالجة هذه المشكلة على وجه التحديد في عمليات إصلاح العدالة في مراحل ما بعد النزاعات.^٦ وفي أغلب الأحيان يستمر العنف الجنسي والعنف الأسري بمعدلات مرتفعة في مراحل ما بعد النزاع؛ عندها، تعطى أولوية قصوى لآليات العدالة الهادفة إلى معالجة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- تشكل الشرطة ونظام العقوبات جزءاً من المشكلة، فالشرطة لا تتمتع بالقدرة أو الرغبة في التعامل بفعالية مع قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والسجون مكتظة وتنتشر فيها إساءة المعاملة.
- الجمهور، وخصوصاً النساء، لا يثق غالباً بنظام العدالة.

- هل يملك قطاع العدالة ميزانية مخصصة للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بما فيها تمويل التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي أو المساعدة القانونية للمرأة؟
- هل تسهم الإجراءات والممارسات القائمة في زيادة التمثيل المتكافئ لكل من الرجل والمرأة في قطاع العدالة؟
- هل تم إشراك منظمات المجتمع المدني بشكل كامل، بما فيها المنظمات النسائية، في عمليات إصلاح العدالة وهيئات الرقابة والمتابعة؟

- هل تتمتع المرأة والرجل، في كل من المناطق الريفية والحضرية، بحقوق متساوية وكاملة في الوصول إلى العدالة؟
- هل توجد برامج توعية قانونية متجاوبة مع النوع الاجتماعي؟
- هل يتم التعامل مع قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والمعاقبة عليها بشكل كاف؟ هل يوجد آليات خاصة لدعم الشهود والضحايا وحمايتهم؟
- هل يلقي جميع أفراد قطاع العدالة تدريبات كافية خاصة بالنوع الاجتماعي؟
- هل تتمتع النساء الجانيات بفرص متساوية مع الرجال في الحصول على بدائل عن أحكام السجن؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثرها في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قام بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه ناديا نييري (Nadia Nieri) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة إستناداً إلى التقرير الرابع الذي أعدته شيلبي كواست (Shelby Quast).

معلومات أخرى

المصادر

- ARC International – *Gender-Based Violence Legal Aid: A Participatory Toolkit*, 2005.
- ILAC – *Building Partnerships for Promoting Gender Justice in Post-Conflict Societies*, 2005.
- Molyneux, M., & Razavi, S. – *Gender Justice, Development and Rights*, 2003.
- Nesiah, V., International Centre for Transitional Justice – *Gender Justice Series, Truth Commissions and Gender: Principles, Policies and Procedures*, 2006.
- OECD DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform – Supporting Security and Justice*, 2007.
- Texas Center for Legal Ethics and Professionalism – *Guidelines for Gender Neutral Courtroom Procedures*, 2001.
- UNDOC – *Criminal Justice Assessment Toolkit*, 2006.
- World Bank – *Gender Justice and Truth Commissions*, 2006.

المنظمات

- International Legal Assistance Consortium – www.ilac.se
- ICTJ – www.ictj.org

التذييل

- ١ Organisation for Economic Co-operation and Security, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, Draft Edition, (OECD: Paris), 2007, p. 182.
- ٢ International Association of Women Judges, *'Jurisprudence of Equality Program Decisions'*
<http://www.iawj.org/jep/jep.asp>
- ٣ Thuthuzela Care Centres, *The Country's Anti-rape Strategy Improves Perpetrator Conviction Rates*, 8 May 2006.
- ٤ In-depth Study on all forms of Violence Against Women, Report of the Secretary-General (6 July 2006), UN document A/61/122/Add.1, para. 299.
- ٥ Report of the International Symposium on Sexual Violence in Conflict and Beyond, 21-23 June 2006, Brussels, Palais d'Egmont.
http://www.unfpa.org/emergencies/symposium06/docs/final_report.pdf
- ٦ Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector*, (DCAF: Geneva), 2007.

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات

المركز الدولي لدراسات السجون



النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات

المركز الدولي لدراسات السجون

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفين

يسعى المركز الدولي لدراسات السجون إلى مساعدة الحكومات والجهات الأخرى ذات الصلة في وضع سياسات ملائمة بشأن السجون والاستفادة من مدة الحبس. ويقوم المركز بعمله على أساس المشروع أو الاستشارة من أجل الهيئات الدولية والمؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية.

ويهدف المركز إلى نشر نتائج أبحاثه ومشروعاته الأكاديمية المتوافرة على نطاق واسع للمجموعات والأفراد، على المستويين المحلي والدولي، الذين لا يستعينون عادةً بهكذا نوع من الأعمال. ويشمل ذلك صانعي السياسات والممارسين ومن يشغلون مناصب إدارية ووسائل الإعلام وعامة الشعب. وسوف يساعد هذا الانتشار على زيادة فهم الغرض من السجون وما المتوقع منها.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تکرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: روب آلين (Rob Allen)، هيلين فير (Helen Fair)، ميل جايمس (Mel James)، أندرو جيفرسون (Andrew Jefferson)، أومولارا أوجيه (Omalaria Ojeah)، راني شانكارداس (Rani Shankardass) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكولاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond) وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في تحرير هذا التقرير، ولأنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه هذا المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير بشأن إصلاح قطاع العقوبات والنوع الاجتماعي جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشمل رزمة الأدوات

هذه، والتي صممت لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات الخاصة به، ١٢ أداة وملاحظة عملية عليها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والذي يؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة:

©REUTERS/Nasser Nuri, ٢٠٠٨

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

يكون الاقتباس على هذا النحو: المركز الدولي لدراسات السجون "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات"، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick)

وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

قائمة المحتويات

قائمة المختصرات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما هو مفهوم إصلاح نظام العقوبات؟
١٠	٣- لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح نظام العقوبات؟
١١	٣-١ تطبيق المؤسسات العقابية لمعايير حقوق الإنسان
١١	٣-٢ ضمان السياسات العقابية المتكافئة التي لا تتسم بالتمييز
١٢	٣-٣ تحقيق تأهيل وإصلاح السجناء
١٢	٣-٤ تعزيز صحة عامة أفضل
١٣	٣-٥ تعزيز المعاملة المتساوية ومشاركة الرجل والمرأة داخل قطاع العقوبات
١٣	٤- كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح نظام العقوبات؟
١٣	٤-١ ضمان ملائمة السياسات العقابية لكل السجناء والسجينات
١٤	٤-٢ ضمان وجود آليات للرقابة والشكاوى متجاوبة مع النوع الاجتماعي
١٦	٤-٣ إزالة التمييز في الطريقة التي تدار بها السجون
١٧	٤-٤ ضمان تعامل السجون بشكل ملائم مع الاحتياجات الخاصة للرجل والمرأة
١٩	٤-٥ منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في السجن والتعامل معه
١٩	٤-٦ ضمان وصول خدمات الرعاية الصحية للسجناء والسجينات
٢١	٤-٧ تلبية احتياجات الحوامل وأمهات الأطفال الصغار
٢٣	٤-٨ ضمان وجود طاقم عمل ملائم وذو مهارة في السجون
٢٣	٤-٩ إشراك منظمات المجتمع المدني
٢٤	٤-١٠ بناء تأييد عام لإصلاح نظام العقوبات
٢٥	٥- إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح نظام العقوبات في سياقات محددة
٢٥	٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات
٢٧	٥-٢ الدول الانتقالية في أوروبا الشرقية وآسيا المتوسطة
٢٧	٥-٣ الدول النامية
٢٨	٥-٤ الدول المتقدمة
٢٩	٦- التوصيات الأساسية
٣١	٧- مصادر إضافية

قائمة المختصرات

اللجنة الأوروبية لمنع التعذيب والمعاملة أو العقاب غير الإنساني الحاط من الكرامة	:CPT
منظمات المجتمع المدني	:CSO
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
الفيروس المسبب لنقص المناعة المكتسبة (الإيدز)	:HIV/AIDS
السحاقيات والمثليون ومشتبهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية	:LGBT
المنظمات غير الحكومية	:NGO
الأمم المتحدة	:UN
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	:UNICEF
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	:UNODC
الولايات المتحدة	:US
منظمة الصحة العالمية	:WHO

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات

١ مقدمة

يتطلب إصلاح نظام العقوبات إجراء تغييرات على مجمل نظام توقيع العقوبات بما في ذلك الإجراءات السالبة وغير السالبة للحرية. وفي العادة توفر الدول الفقيرة بدائل قليلة سواء عن الحبس الاحتياطي أو عقوبات السجن. وفي معظم الدول تكون الغرامات بموجب أمر من المحكمة، ولكن ينتهي الأمر بمن وقعت عليهم بالسجن لعدم قدرتهم على دفع هذه الغرامات. وفي الدول النامية، توجد بدائل أخرى للسجن وتشمل الكفالة لمتهم على ذمة المحاكمة وعقوبات أخرى مثل القيام بالعمل الاجتماعي للمحكومين.

ونظراً لطبيعة السجون الغالبة في الأنظمة العقابية واحتمال حدوث انتهاكات وتعذيب داخل السجون، تتركز معظم أنشطة إصلاح العقوبات على إصلاحات السجون. وتدار السجون بصفة عامة من جانب الحكومات، غير أن بعض الحكومات قد تعاقدت مع شركات خاصة لإدارة عدد من سجونها.

وتؤدي السجون في جميع دول العالم وظيفتين: احتجاز المسجونين احتياطياً والمدانين في القضايا ويقضون أحكاماً بالسجن كعقوبة على ما ارتكبه من مخالفات. وفي بعض الدول، يودع الأشخاص قيد الحبس الإداري خارج نطاق المحاكمات القضائية وقد توجد سجون تدار من جانب خدمة أمنية خارج نظام السجون المعتاد. كما يتم سجن الأشخاص خارج المؤسسات العقابية مثل المصحات العقلية أو أماكن احتجاز المهاجرين. ولا ينظر إلى إصلاح هذه الأنظمة باعتباره جزءاً من إصلاح العقوبات، حيث إن هذا النوع من الاحتجاز لا يخضع ضمن اختصاص النظام القضائي الجنائي.

وتعتمد أنشطة إصلاح العقوبات على الحكومات حيث إنها الجهات الوحيدة التي لها سلطة توقيع العقوبات وسلب حرية الأفراد. ومع ذلك، يمكن أن تكون وسائل الإصلاح منظمات غير حكومية أو محامين أو جهات داخلية أو أية كيانات أخرى داخل الإدارة مثل لجان أو جماعات حقوق الإنسان.

وتشمل المشكلات التي تعتري النظم العقابية ما يلي:

قلة موارد وسائل توقيع العقوبات والإجراءات غير السالبة للحرية حتى يتسنى توقيع عقوبات السجن في الحالات التي تكون فيها العقوبة غير السالبة للحرية أكثر ملائمة وأقل ضرراً.^٣

الإفراط في استخدام السجن الاحتياطي حيثما يكون الإفراج على ذمة القضية أكثر ملائمة.^٤

يعتبر نظام العقوبات جزءاً حيوياً من القطاع الأمني. ويجب على أية دولة تعمل وفقاً لسيادة القانون أن يكون لديها نظام قضائي قادر على فرض عقوبات - عند اللزوم - على المدانين. ومعظم الدول لديها مجموعة من العقوبات تتراوح ما بين الانذارات وعقوبات خدمة المجتمع وصولاً إلى السجن. كما يضمن نظام العقوبات أن القانون نافذ وينال الاحترام الواجب. ويعمل كذلك على حماية المجتمع بالتخلص ممن يشكلون تهديداً أو يسببون الأذى للآخرين بردع من يميلون للإجرام، وإعادة تأهيل المجرمين، وإعلان رفض المجتمع لتصرفاتهم. ومع ذلك، فالتمييز الذي يستفحل في الأنظمة القضائية بصفة عامة يتواجد في العديد من أنظمة العقوبات ويمكن ملاحظته في إجراءات توقيع الأحكام وطرق إدارة تنفيذ العقوبات. وسوف يساعد إدراج قضايا النوع الاجتماعي، المتمثلة في الاحتياجات المختلفة وحقوق وقدرات النساء والرجال والفتيات والصبيان، في عمليات إصلاح نظام العقوبات، في بناء نظام فعال للعقوبات غير تمييزي ويلبي معايير حقوق الإنسان ويعزز تأهيل السجناء.

ويوفر هذا التقرير الخاص بإصلاح نظام العقوبات دليلاً بشأن التجاوب مع قضايا النوع الاجتماعي داخل نظام العقوبات. وهو يهدف إلى مساعدة المسؤولين عن الإدارة وواضعي السياسة أو المسؤولين عن إصلاح السجون داخل بلدانهم والأطراف الدولية والإقليمية الفاعلة التي تؤيد إصلاح السجون وكذلك أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني والأطراف الأخرى التي لها دور في رقابة ومتابعة أوضاع السجون.

٢ ما هو مفهوم إصلاح نظام العقوبات؟

يعتبر إصلاح نظام العقوبات عملية تغيير نظام العقوبات لتتماشى مع سيادة القانون والإطار الدولي لحقوق الإنسان. وهو يهدف إلى ضمان ملائمة العقوبات وبأنها غير تمييزية وقادرة على التأهيل، كما أنه يهدف على وجه الخصوص إلى تحويل المؤسسات العقابية إلى أماكن تحترم فيها كرامة الفرد وتضمن حصول السجناء على حقوقهم القانونية^١. ويسهم تطوير السجون إلى سجون تدار مدنياً وتتصل بخدمات الصحة والرفاهية المحلية ولها علاقات قوية للمساعدة في إعادة الاندماج في المجتمع وإعادة التأهيل إسهاماً مهماً في مكافحة الجريمة وتوافق المجتمع واستقراره^٢.

السجن حيثما يكون التدخل الصحي أو الرفاهي أكثر عدلاً وملائمة.^٥

وجود موظفين بالسجون يفتقرون إلى التدريب ولا يتقاضون رواتب كافية.^٦

الفساد المتغلغل في العديد من الأنظمة، والذي يصعب القضاء عليه بسبب ضعف رواتب العاملين وغياب الشفافية وآليات الرقابة الفعالة.

وتشمل أنواع انتهاكات حقوق الإنسان داخل السجون ما يلي:

■ **الازدحام الشديد** - ويوجد في ثلثي النظم العقابية في العالم. وهذا يعني، في حده الأدنى، سجن ثلاثة أشخاص في زنزانة مخصصة لسجين واحد. والأسوأ من ذلك، أن يتناوب النزلاء على النوم بينما يربط الآخرون أنفسهم إلى قضبان الزنزانة وينامون وقفاً.^٧

■ **ندرة الموارد** - بما يؤدي إلى انعدام الأمن في المباني وتساقطها والنقص في الإمدادات الغذائية والطبية، ويعيش بعض السجناء على ما تقدمه لهم أسرهم من مؤن.

■ **تفشي الأمراض المعدية** التي تنتشر بسرعة، وزيادة معدلات الأمراض العقلية.^٨

■ **العنف والوحشية** - ويكون من جانب العاملين بالسجون ضد السجناء، وفيما بين السجناء حيث يتحكم النزلاء الأقوياء بالسجون ويفرضون سطوتهم بإرهاب الآخرين وكذلك استئراء العنف الجنسي.

■ **النقص الحاد في الأنشطة التأهيلية** وكذلك ترتيبات إعادة الاندماج في المجتمع بعد الإفراج.

كما يلزم أن تكون أنشطة إصلاح نظام العقوبات ملائمة للسياق. وعلى الرغم من أن الأنظمة القضائية لها سمات مشتركة، إلا أن نظام العقوبات والافتراضات التي تشكل أساس إدارة السجون في أي دولة تتأثر بنوع النظام القانوني المعمول به، إضافة إلى العوامل الثقافية والتاريخية والاجتماعية الاقتصادية.

يستلزم إصلاح نظام العقوبات مجموعة كبيرة من الإجراءات مثل:

■ نقل إدارة السجون من الجيش أو الشرطة إلى السلطات المدنية.

■ تدريب العاملين بالسجون لتبني منهج لإدارة السجون يركز على حقوق الإنسان.

■ إقناع إدارة السجون بأنه يمكن تحقيق الأمن دون القضبان الحديدية الغليظة التي تغطي نوافذ الزنانات،

وأن إزالتها ستزيد من التعرض للضوء والهواء مما يساعد على منع انتشار الأمراض.^٩

■ رفع الحد الأدنى لسن المسؤولية الجنائية حتى يتم التعامل مع المخالفين من الأطفال عبر نظام الرعاية الاجتماعية وليس النظم العقابية.^{١٠}

■ وضع نظام للمساعدة والاستشارة القانونية للسجناء، يقدمها متطوعون عند عدم توافر المحامين المدربين والتمويل العام.^{١١}

■ تشكيل جماعات من المواطنين لزيارة السجناء والإبلاغ عن أية انتهاكات وعن طريقة المعاملة.

تشمل المعوقات التي تواجه إصلاح نظام العقوبات ما يلي:

■ النفور السياسي ممن ينظر إليهم باعتبارهم منتهكين للقانون.

■ المنافسة على الحصول على الموارد وتوجيهها إلى المجالات التي يرى أنها تستحق دعم أكبر.

■ الأولوية الضئيلة التي يلقيها نظام العقوبات داخل النظام القضائي الواسع.

■ الطبيعة الانغلاقية لنظام السجون التي تسهل استبعاد وسائل الإعلام والعامّة لأسباب أمنية ومن ثم إخفاء الانتهاكات.

وتشمل مزايا الإصلاح الشامل لنظام العقوبات مكافحة الجريمة بشكل أفضل وإعادة التأهيل، مما قد يزيد بشكل مباشر من أمن المجتمع ويعزز من حقوق الإنسان وكرامة السجناء.

٣ لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح نظام العقوبات؟

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على "عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له،

ومهينة مثل التفتيش بالتعري والتفتيش الداخلي أو إجبار السجناء على جلوس القرفصاء على المرايا أو التبول أمام العاملين بالسجون لأخذ عينات للكشف عن تعاطي المخدرات.^{١٧} كما تسمح بعض الأنظمة بإجراء عمليات تفتيش من جانب العاملين بالسجون للسجناء من الجنس الآخر. ومع ذلك، فقد تتعارض الحاجة إلى حماية السجناء من التحرش وإساءة المعاملة مع مبدأ الفرص المتكافئة التي تفتح جميع المناصب داخل السجون أمام كل من الرجل والمرأة. تنتقص جميع نواحي حياة السجون من الاحترام والكرامة مثل الاستحمام والمرافق الصحية التي لا توفر الخصوصية وذلك لأنها غير مغلقة وغير ملائمة أو اتساح ملابس السجناء جراء استخدام الحمامات المشتركة.

يمكن أن يسهم إرساء سياسات وتطبيقات متجوبة مع النوع الاجتماعي داخل نظام السجون في منع وقوع انتهاكات لحقوق الإنسان وضمان التعامل معها بفاعلية في حال وقوعها. وإذا كان لدى أي دولة من الدول سياسات وتطبيقات غير ملائمة للتعامل مع هذه الأمور فهي لا تكون بذلك قد أوفت بالتزاماتها بحقوق الإنسان.

٢-٣ ضمان السياسات العقابية المتكافئة التي لا تتسم بالتمييز

قد تتسم عملية توقيع العقوبات بالتمييز. فقد تحتجز النساء احتياطياً بلا داع، وقد تواجهن عقوبات أشد نظراً للنظرة السائدة بأن المرأة الشريرة "للغاية" هي من ترتكب الجرائم. وقد يختلف تأثير سياسات السجن وتوقيع العقوبات على كل من المرأة والرجل وخاصة في الحالات التي تكون فيها هي الراعي الوحيد للأسرة. وفي بعض الأنظمة القضائية يقل توقيع عقوبات غير سالبة للحرية بحق النساء نظراً لأن التسهيلات المتاحة للرجال لا تتاح للنساء.^{١٨} وقد يواجه المتهمون من السحاقيات والمثليين تمييزاً عند توقيع العقوبة بسبب المعتقد السائد والتحيز من جانب النظام القضائي. أما أفراد الأقليات والسكان الأصليين فهم الأقل تمثيلاً نسبياً في السجون.

معظم أنظمة السجون لا توفر خدمات متساوية للرجال والنساء. وتتراوح نسبة السجينات في أي نظام للسجون على مستوى العالم ما بين ٢٪ و ٩٪.^{١٩} وأحد نتائج وضع الأقلية هو أن السجون وأنظمتها وسياساتها يتم تنظيمها على أساس احتياجات ومتطلبات السجناء من الذكور. وتختلف صورة السجينات عن صورة السجناء من الذكور، فالنساء يتعرضن للسجن بسبب جرائم مكتسبة وتقل إدانتهم في جرائم العنف الخطيرة والأضرار الجنائية والجرائم المهنية. كما يتعرضن بوجه خاص للسجن لعدم مقدرتهن على دفع الغرامات عن الجرح و/أو دفع الكفالة. وهن غالباً ما يواجهن موقفاً تمييزياً منظماً. كما يخضعن لمستويات أمنية لا تتناسب تماماً مع المخاطر التي يشكلنها

ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^{٢٠}

أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

١-٣ تطبيق المؤسسات العقابية لمعايير حقوق الإنسان

تحظر المعاهدات الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان العقاب أو المعاملة غير الإنسانية والحاطة من الكرامة، وتشترط أن يعامل الأفراد الذين سلبت حريتهم بالاحترام والكرامة اللاتين بالإنسان. ويجب أن تطبق هذه المعاهدات والقوانين الدولية والإقليمية الخاصة بإدارة النظام القضائي والسجون بما يتفق مع حظر التمييز القائم على أساس الجنس. ومن أجل الوفاء بهذه الالتزامات، يجب أن يكون هناك فهماً لأهمية اختلافات النوع الاجتماعي والرغبة في تطوير سياسات تتبنى سياسات تضمن احترام حقوق الإنسان لكل من الرجال والنساء والفتيات والصبيان. وعلاوة على ذلك، يجب وضع عدد من معايير العقوبات التي توضح التزامات محددة تلبي احتياجات السجينات.

أنظر الملحق الخاص بالقوانين والوثائق الدولية والإقليمية

مع الأخذ في الاعتبار أن الاختلافات بين النوع الاجتماعي مهمة للالتزام بحقوق الإنسان، لأن السجون هي مؤسسات غير طبيعية وحيدة الجنس مبنية على القسر. في السجون الخاصة بالرجال، تكثر حوادث اغتصاب الرجال وأشكال أخرى للاستغلال الجنسي.^{٢١} وفي بعض الأحيان، يتورط العاملون بالسجون في الفساد والتعذيب والعنف الجنسي ويؤلبون السجناء على بعض السجناء الآخرين لإيذائهم.^{٢٢} وصغار السجناء هم الأكثر عرضة لهذا الاستغلال. وكذلك يمكن أن تتعرض السجينات للاعتداء الجنسي من جانب العاملين الذكور. أما السجناء ممن لا يمثلون لأدوار النوع الاجتماعي التقليدية (مثل السجناء المثليين والسحاقيات ومشتبه الجنسين ومغايري الهوية الجنسية) فيتعرضون بصفة خاصة لمخاطر العنف.^{٢٣} كما تتعرض الأقليات والسكان الأصليين في السجون لأشكال مختلفة من التمييز والتي يتضاعف أثره على نساء الأقليات والسكان الأصليين.^{٢٤} كما أن أنظمة السجون التي تسعى إلى خفض الفروقات بين حياة السجن والحياة الاجتماعية الخارجية، هي التي يمكن أن تزيد من فرص خفض مستويات العنف داخل السجون. وكذلك يمكن أن تسهم الترتيبات الجيدة للزيارات الأسرية (بما فيها الزيارات الأسرية الخاصة) في نزع فتيل التوتر.

تستلزم حياة السجون إجراءات أمنية مكثفة حيث تستخدم العديد من الأنظمة للحفاظ على الأمن إجراءات اقتحامية

وذلك لأن التشديدات الأمنية تطبق على كامل نظام السجن ولا توجد سياسات خاصة تعتبر ضرورية للنساء. ونظراً لأنهن يمثلن الأقلية، فغالباً ما يتجاهل تدريب العاملين بالسجون على معاملتهن بطريقة خاصة كونهن نساء. وعلى ذلك، ففي أغلب الأحيان تتركز برامج التدريب والتثقيف على تلبية احتياجات ومتطلبات السجناء من الذكور. وقد لاحظ المقرر الخاص المعني بالسجون في أفريقيا أنه في جنوب أفريقيا "في معظم السجون، التدريب الحرفي لمهن مثل أعمال النجارة والحداثة والبناء يقدم للنساء الذكور فقط. وفي مركز دوربان للإصلاح النسائي، تشترك النساء في الحياكة والغسيل فقط نظراً لقلة عدد الآلات ولا يتمكن جميعهن من المشاركة".^{٢٠}

وفي بعض الأحيان يشير العدد الصغير للسجينات أن هناك سجنًا واحدًا للنساء في الدولة بأكملها. ونظراً لبعدها المسافة التي تفصل النساء عن منازلهن، فيكون من الصعب على أسرهن زيارتهن، وبذلك يؤثر السجن تأثيراً بالغاً على حقهن في الحياة الأسرية. وقد لاحظت اللجنة الأوروبية لمنع التعذيب والمعاملة أو العقاب غير الإنساني الحاط من الكرامة أن النساء "يتواجدن غالباً في عدد محدود من المواقع (أحياناً يبعدن عن منازلهن وبعضهن لديهن أطفال يحتاجون لرعايتهن) في مبان صممت خصيصاً (وقد يشاركنهن) السجناء من الذكور. وفي هذه الظروف، يجب أن تقدم رعاية خاصة لضمان احتجاج النساء اللواتي حرمن من حريتهن في بيئة سالبة للحرية آمنة ولائقة".^{٢١}

كما تواجه مجموعات السحاقيات والمثليين أومشتهى الجنسين ومغايري الهوية الجنسية التمييز أيضاً. وقد أوضحت دراسة أجريت في الولايات المتحدة أن صغار السجناء من المثليين والسحاقيات قد يوضعون قيد السجن الانفرادي ظاهرياً لحمايتهم. وقد قدمت لإحدى المحاكم في هاواي أدلة عديدة على حدوث اعتداءات ضد صغار السجناء من المثليين والسحاقيات.^{٢٢}

"عند وصولي إلى [عبر حجز الأحداث]، قاموا بنزع شعري المستعار وقص أظافري ومسح مساحيق التجميل عن وجهي وجردوني من ملابس الداخلية وأرغموني على ارتداء ملابس داخلية وملابس خاصة بالرجال".

جاءت هذه العبارة على لسان أحد صغار السجناء من مغايري الهوية الجنسية في مقابلة أجريت معه في الولايات المتحدة.^{٢٣}

على مؤسسات الدولة منع التمييز حيث يساعد التأكيد على أن السياسات العقابية تأخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار وتساعد على تحديد التمييز ضد النساء والفتيات وكذلك الرجال والصبيان، ووضع إجراءات للقضاء عليه.

٣-٣ تحقيق تأهيل السجناء وإصلاحهم

ليس لدى السجون عينة ممثلة لمجموعات البالغين في أي

دولة حيث ينعكس التمييز في المجتمع بأسره في السجون. والفقراء وأفراد المجموعات المهمشة اجتماعياً هم الأكثر عرضة ليدخلوا السجون. ومعظم من يمثلون أمام النظام العقابي مثل المتهمين والمدانين هم من أكثر المجموعات حرماناً في المجتمع، بتهم تتعلق بالعنف والاعتداء الجنسي في معظم الأحيان. وفي كندا، أبلغت أربع من بين خمس نسوة في السجون أنهن تعرضن للاعتداء في الماضي.^{٢٤} ومع ذلك، ينفق المجتمع المزيد من الموارد في محاكمتهم من خلال نظام القضاء الجنائي، ومن ثم سجنهن بدلاً من رفع وإصلاح الأذى الذي تعرضن له في حياتهن السابقة.

على أنظمة العقوبات الإقرار باحتياجات الأفراد الذين تتعامل معهم وضمان تقديم المساعدة للضحايا الذين تعرضوا للعنف في السابق. فالعديد من النساء في السجون بحاجة إلى استشارات ضرورية لمساعدتهن للتغلب على تجاربهن السابقة. ويأتي العديد من الأحداث وصغار السجناء من خلفيات منزلية تتسم بالعنف أو تربوا في الشوارع وفقاً لثقافة العصابات.

ويعتبر التعامل مع هذه المشكلات ضرورياً إذا كان من ينتمون إلى هذه الخلفية سينتقلون للعيش في بيئة خالية من ارتكاب الجرائم وإلحاق العنف بالآخرين. أما إذا لم يتم التعامل مع هذه المشكلات، فسوف تستمر السجون في إطلاق الأفراد إلى الشوارع بعد الإفراج عنهم وقد يصبحون أكثر وحشية وضرراً نظراً لتجاربهم في السجون، فالعديد ممن يدخلون السجون بتهمة خفيفة، قد يصبحون أعنف ويشكلون خطراً مضاعفاً عقب الإفراج عنهم.

٣-٤ تعزيز صحة عامة أفضل

إن السجون أماكن غير صحية حيث يكون من يزوج بهم فيها بصحة معتلة للغاية حيث تشيع في السجون أمراض مثل الإيدز والالتهاب الكبدي الوبائي سي وبّي، وهي تنفشي بين السجناء أكثر من غيرهم من العامة لأنهم يمثلون نسبة عالية من الفقراء ممن يتمتعون برعاية صحية محدودة أو لا يتمتعون بها أبداً، إضافة إلى الارتفاع النسبي لعدد من يتعاطون المخدرات غير المشروعة. وقد يؤدي سوء الأحوال الصحية في السجون وشيوع العنف الجنسي أو النشاط الجنسي فيما بين السجناء إلى نقل مثل هذه الأمراض. وقد أوصت منظمة الصحة العالمية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بسياسات تسمح بتوفير العوازل الجنسية في السجون وقد تبنتها بعض الدول.^{٢٥} كما يعتبر الحد من انتشار الأمراض المعدية في السجون أمراً أساسياً، خشية أن ينقلها السجناء إلى منازلهم أو شركائهم وأطفالهم بعد الإفراج عنهم.

وتعاني النساء داخل السجون من مشكلات صحية خاصة تتطلب اهتماماً خاصاً. في بعض الدول، سجلت نسبة الإصابة بالأمراض العقلية بين السجينات ارتفاعاً كبيراً للغاية.^{٢٦}

٤-١ ضمان ملائمة السياسات العقابية لكل السجناء والسجينات

تعمل معظم أنظمة السجون، أو يتوقع منها أن تعمل، وفقاً للقانون ولإجراءات العمل، حيث يتوفر نطاق محدود للرشد والمعاملة الفردية. ونادراً ما تظم الخطوط الإرشادية لتوقيع العقوبات أي اعتراف للاختلافات بين الجنسين ومتطلباتها. ولا تقوم الحكومات دائماً بجمع البيانات التي تتيح إصدار الأحكام بشأن التأكيد على ملائمة السياسات من عدمه للشعب عامة. وهذا أمر مثير للجدل حيث أن السياسات العقابية قد وضعت لتلبي احتياجات السجناء من الذكور. ولضمان جعل هذه السياسات أكثر ملائمة وغير تمييزية، يتعين تحليل احتياجات نظام العقوبات على نحو خاص ودراسة كيفية تعاملها بشكل متساو مع الجميع (أنظر الإطار رقم ١). أما النقاط التي يتعين دراستها فهي:

■ **تطبيق السجن الاحتياطي** - هل يتم احتجاز النساء على أساس معايير مختلفة عن تلك التي تطبق بحق الرجال، كالحاجة إلى التقارير النفسية أو الحماية، متى يكون الاحتجاز غير ضروري؟ هل تؤخذ المسؤوليات الأسرية في الاعتبار عند دراسة اعتبارات السجن الاحتياطي؟

■ **هل يعكس التطبيق العملي لتوقيع العقوبات الاختلافات القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟** هل تتضمن الخطوط الإرشادية والاستشارات التي تقدم للنظام القضائي دراسة الأثر الاجتماعي للعقوبة بحق من تقع على عاتقهم مسؤوليات الرعاية الأولية؟ يشترط قانون العقوبات الروسي الوقف التلقائي لعقوبة السجن بحق المرأة الحامل أو الحاضنة لطفل صغير والمداينة في جنحة حتى يبلغ الطفل سن الرابعة عشرة، وإذا لم تدن هذه المرأة مرة أخرى خلال هذه الفترة الانتقالية لا يتم تفصيل هذه العقوبة.^{٢٨}

■ **هل يعمل بنظام العقوبات غير السالبة للحرية بشكل فعال بالنسبة للنساء؟** وهل يتم تمثيلهن بالتناسب في تلك العقوبات؟^{٢٩}

■ **هل من بين نزلاء السجون عدد كبير ممن لديهم تجارب سابقة مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟** هل كان من الامكان التعامل معهم بطريقة أفضل في نظام الصحة والرعاية؟

■ **هل تتيح سجلات الإدارة استخراج نتائج بشأن معاملة المجموعات المختلفة؟** هل الإحصائيات مفصلة لتوضيح الجنس والسن؟ هل تتاح هذه البيانات للعامة ووسائل الإعلام والبرلمان حتى يتسنى للمجموعات المعنية بشؤون المرأة والسحاقيات والمثليين مغايري الهوية الجنسية تحديد كيف يتم تسجيل معاملة تلك المجموعات؟

وتعاني العديد منهن من أمراض نسائية تحتاج للعلاج. وقد تحضر النساء إلى السجون وهن حوامل. في العديد من الدول، تسمح السجون للطفل الذي يولد داخل السجن بالبقاء مع والدته السجينة، كما يسمح للرضع أن يبقون مع أمهاتهم في السجن، عندها تكون السجون مسؤولة عن حماية وصحة ونمو هؤلاء الأطفال في سنواتهم الأولى.

وبالتالي، فإن التأكيد على أن سياسات وتطبيقات الرعاية الصحية داخل السجون التي تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الصحية المختلفة للنساء والفتيات والرجال والصبيان هي جزء لا يتجزأ من عملية تعزيز صحة عامة أفضل.

٣-٥ تعزيز المعاملة المتساوية ومشاركة الرجل والمرأة في العمل داخل نظام العقوبات

قد تواجه النساء أيضاً التمييز والعنف عند العمل داخل أنظمة السجون كعاملات، حيث ينحصر عملهن إما مع السجينات أو في الأعمال الإدارية وتعتبر فرص ترقيتهن محدودة. ففي القليل من الدول فقط تتاح أمام النساء فرص العمل نفسها المتاحة أمام الرجال، حيث يصبحن مديرات لسجون كبيرة تضم سجناء من الرجال.

وتشير بعض التقارير الصادرة عن بعض الدول التي تعمل فيها النساء في سجون الرجال إلى أن هؤلاء النساء يتعرضن للتحرش والتمييز من جانب زملاء العمل من الرجال.^{٣٠} كما وردت تقارير بشأن معاملة مماثلة يتعرض لها العاملون من المثليين والسحاقيات.

٤ كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح نظام العقوبات؟

بينما يوجد تصور لعملية الإصلاح ويجري تنفيذها، فلا تزال هناك حاجة للاهتمام بالتأكد على أخذ قضايا النوع الاجتماعي في الحسبان. وغالباً ما تتجاهل مطبوعات السجون والخطوط الإرشادية للإصلاح العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والاحتياجات الخاصة للنساء والأحداث والتمييز الشائع في أنظمة السجون في أنحاء العالم.

لا يوجد تماثل في سياق إصلاح نظام العقوبات أو السجون، حيث تختلف احتياجات كل من النساء والرجال في مختلف الأماكن. وفيما يلي مقترحات لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في عملية إصلاح نظام العقوبات والتي يمكن ملائمتها مع السياق الخاص الذي تجري فيه عملية الإصلاح. وسيتناول القسم ٦ بعض التحديات والفرص الخاصة التي قد تتواجد في سياقات الدول في مرحلة ما بعد النزاع والدول الانتقالية والدول النامية والدول المتقدمة.

٤-٢ ضمان الرقابة ووجود آليات للرقابة والشكاوى تجارب مع النوع الاجتماعي

يعتبر توفير الرقابة الخارجية والمتابعة الاستراتيجية رئيسية لرفع المعايير وضمان معاملة أفضل للسجناء، حيث تتمكن أي جهة مختصة مستقلة عن إدارة السجن من تفقد أحوال السجن والتحقق من إمكانية وجود إساءة معاملة ورفع تقرير إلى الجهة الحكومية التي لها سلطة التصرف على ضوء هذه النتائج. كما تعتبر آلية الشكاوى أيضاً إحدى المتطلبات الأساسية حيث تعتبر هذه الآليات ضرورية كون السجن عبارة عن عالم مغلق ويضم أكثر الأفراد ضعفاً في أي مجتمع، وأن العاملين في السجن لديهم سلطة كبيرة على السجناء.

وقد تعجز آليات الرقابة والشكاوى عن القيام بدورها إذا لم تكن متجاوبة مع النوع الاجتماعي والتمييز، وبالتالي تعجز عن تحديد العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإبلاغ عنه.

الرقابة الفاعلة

يمكن لوضع رقابة أو نظام تفتيش محلي تحقيق ما يلي:

- المساعدة في حماية السجناء من الاعتداء وسوء المعاملة بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- تعزيز ثقافة الاحترام حيث يتم التعامل مع جميع السجناء بكرامة بغض النظر عن الجنس أو الميول الجنسية أو الأصل.
- تهيئة مناخ حيث لا يتم دفن الإساءات مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في ثقافة التكتّم.

الإطار رقم ١ المراجعة الخارجية لسجن النساء في أستراليا

أجرت اللجنة المناهضة للتمييز في ولاية كوينزلاند في أستراليا مراجعة لسجن النساء للوقوف على مدى وفاء إدارة الخدمات الإصلاحية بمقتضيات توفير الخدمات الإصلاحية "من خلال الاحتواء الإنساني والإشراف على المتهمين وإعادة تأهيلهم" من دون تمييز. وقد استنتجت اللجنة ما يلي:

- قد تؤدي سياسات وإجراءات التصنيف الأمني إلى المغالاة في تصنيف النساء.
- عدم مراعاة رعاية الأطفال سواء في توقيع العقوبة أو داخل السجن.
- غالباً ما يتم تجاهل الصحة العقلية.
- أن النساء من مجموعات السكان الأصليين على نحو خاص يواجهن التمييز.

وقد صدر عن التقرير عدة توصيات تضمنت التدريب الأفضل للعاملين في السجن على عدم التمييز وإنشاء آلية تفتيش ترفع تقاريرها إلى البرلمان.^{٢٠}

وقد أوضحت هذه العملية مدى أهمية وجود جهة مستقلة - بهدف محاربة التمييز - لمراجعة نظام العقوبات. وقد أجريت مراجعة مقارنة في إنجلترا ومقاطعة ويلز من جانب أحد أعضاء البرلمان. وقد أوصت هذه المراجعة بجعل المراكز المخصصة للنساء بدلاً من السجن، وإنشاء وحدات احتجاج محلية تتسع من ٢٠ إلى ٣٠ امرأة لتحل محل سجون النساء.^{٢١} وغالباً ما ينتج عن هذه المراجعات الخارجية بتوصيات جوهرية للتغيير بدلاً من عمليات المراجعة الداخلية.

- المساعدة في حماية الرجال والنساء العاملين في السجن من الاتهامات الكاذبة من خلال عمليات تقييم مستقلة للشكاوى المقدمة ضدهم.
- قد تتخذ آليات التفتيش أشكالاً مختلفة:
- تعيين قضاة على نحو خاص
- منظمات المجتمع المدني
- تعيين مفتشين للسجون على نحو خاص
- لجان حقوق الإنسان
- جهات الرقابة الدولية

لا تعتبر جميع آليات التفتيش فاعلة ولا تعبر جميعها قضايا النوع الاجتماعي الاهتمام الملائم. ويمكن بكل سهولة إبعاد الزائرين من الخارج للسجون عن المسائل التي لا يريد مديرو السجن إبداءها لهم ولا سيما الأمور المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي غالباً ما يغضون النظر عنها. وقد يتعرض السجناء ممن وقعوا ضحية للعنف للعقاب لتحديثهم للمفتشين، كما يتم اختيار السجناء المطيعين للقاء المفتشين ونقل إليهم صورة وردية. وقد لا تتمكن منظمات المجتمع المدني، التي تعتمد على الدعم والتمويل الحكومي، من إنجاز المهمة بالشكل الملائم بسبب خوفها من تعرض تمويلها والاعتراف بها للخطر إذا تحدثت بصراحة عما لاحظته أو بسبب قلة التدريب والخبرة اللازمة لكشف النقاب عن مسائل حساسة كالاعتداء مثلاً.

الإطار رقم ٢ كبير مفتشي السجون في اسكتلندا: تفتيش السجون من أجل الإنسانية واللياقة والاحترام

من أجل توضيح استقلاليته وتبنيه معايير السجون وفقاً للإطار العالمي لحقوق الإنسان، أقر كبير مفتشي السجون في اسكتلندا مجموعة جديدة من معايير التفتيش وتشمل ثلاث محاور:

■ الأمان.

■ اللياقة والإنسانية واحترام الحقوق القانونية.

■ توفير فرص للتحسن الذاتي والوصول إلى الخدمات والأنشطة.

وفيما يلي مقتطفات من المعايير المستخدمة في التفتيش على السجون في اسكتلندا فيما يتعلق بعمليات التفتيش والزيارات الأسرية:

النتيجة

يلقى السجناء معاملة محترمة من العاملين بالسجون.

المعيار

القيام بالإجراءات الأمنية مثل عمليات التفتيش آخدين في الاعتبار حماية الكرامة الإنسانية.

المؤشرات

- أن يخضع السجناء لعمليات التفتيش الذاتي من جانب ضباط من نفس الجنس فقط.
- لا تجري عمليات التفتيش الذاتي بطريقة مهينة.
- لا يتم إجراء عمليات التفتيش بالتعري بشكل روتيني، وأن تجري فقط عند وجود سبب وجيه.
- أن يتواجد السجناء أثناء تفتيش زنازينهم أو متعلقاتهم الشخصية.

النتيجة

المواظبة على الاتصال الجيد بالأسرة والأصدقاء.

المعيار

أن تولى الزيارات الأسرية أهمية كبيرة من حيث تكرارها ومدتها وكيفيةها، ولا يتم منعها كنوع من التأديب أو عملية التحكم.

المؤشرات

- تمكين أفراد الأسرة من المشاركة في نظام السحب للسجناء الجدد.
- توفير معلومات واضحة ومفيدة لأفراد الأسرة عن أنظمة الزيارات، وعمل ترتيبات خاصة للانتقال إلى السجن إذا لم تكن وسائل المواصلات العامة كافية.
- عمل ترتيبات لطلبات الزيارة شفافة، سهلة وغير مكلفة.
- حصول معظم السجناء على زيارات أسبوعية لساعة واحدة على الأقل.
- عدم إلغاء الزيارات لأسباب إدارية أو في عدم وجود حالات عملية طارئة.
- عدم خصم الوقت الذي تتطلبه الإجراءات الإدارية الطويلة عند الدخول من الوقت المخصص للزائرين مع السجناء.
- عدم ربط استحقاقات الزيارة بعمليات تقييم السجون.
- فرض الزيارات المغلقة فقط في حالة ثبوت سوء المعاملة - وليس كعقوبة - وأن تتم مراجعة فرضها بانتظام.
- في حالة حظر الزيارات، يجب توضيح الأسباب وإمكانية طعن القرار ومراجعته بانتظام.
- بذل الجهود لسجن المتهمين على أقرب مسافة ممكنة من منازلهم.
- في حال نقل السجين، تعطى عائلته إشعاراً ملائماً بذلك.

توضح هذه المعايير مدى التزام السجون بالتأثير المتباين للسجن على مختلف المجموعات كالسجناء والسجينات كما يتعين أن تسعى هذه المعايير لقياس مدى تحسن معاملة النساء والمجموعات المستضعفة وكذا مدى انخفاض في معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي نتيجة لهذه المعايير.

٤-٣ إزالة التمييز في الطريقة التي تدار بها السجون

خفض مستويات الأمن غير الملائمة

تدل القلة النسبية لسجون النساء على محدودية وسائل الراحة ونوعها بالنسبة للسجينات عن غيرهن من السجناء من الذكور. على سبيل المثال، في المنطقة التي قد يتواجد فيها أربعة سجون للرجال ذات تصنيفات أمنية مختلفة، قد نجد سجنًا واحدًا للنساء. وحيث هي الحالة، فسوف يتم تحديد نظام هذا السجن الواحد بالحد الأقصى من المتطلبات الأمنية. وهذا يعني احتمال أن تدخل السجينات ضمن تصنيف أمني أكثر صرامة من أي خطر يشكله.^{٣٢}

إضافة إلى ذلك، غالباً ما تطبق الإجراءات والقواعد الأمنية الخاصة بالسجناء الرجال على السجينات على الرغم من أن جرائم النساء تكون عادةً أقل عنفاً وأن النساء غالباً ما يسكنن سلوكاً مختلفاً داخل السجون. وقد تضمن تقرير صدر مؤخراً بشأن النساء داخل السجون في إنجلترا ومقاطعة ويلز ما يلي:

"وضعت الإجراءات الأمنية داخل السجون لمنع الرجال إما من الهرب أو التجمع لمواجهة سلطات السجون. ولكن النساء لا يتصرفن بهذه الطريقة. وبالطبع تتمكن بعض السجينات من الهرب غير أنهن بصفة عامة يذهبن إلى منازلهن لأنهن لا يستطعن الانفصال عن أطفالهن".^{٣٣}

يشمل إصلاح السجون التأكد من أن الأوضاع التقييدية تنفذ فقط بما يكون ضرورياً للحجز الآمن للسجناء وتوفير حياة على قدر كبير من التنظيم داخل السجون. ومن غير الملائم وضع قواعد أمنية عامة تطبق على جميع السجون بغض النظر عن كون السجين رجلاً أم امرأة.

يتعين صياغة قواعد مختلفة للرجال والنساء بما فيها تلك التي تطبق على ما يلي:

- الإجراءات الأمنية داخل المباني وخارج محيط السجن مثل القضبان والأسلاك الشائكة والجدران العالية والحرس المسلحين.
- معاملة الزائرين وترتيبات الزيارات الأسرية.
- الإجراءات الواجب اتباعها عند مغادرة النساء للسجن مؤقتاً كالذهاب للمستشفى مثلاً.
- الترتيبات الخاصة بالتنزه اليومي والإفراج المشروط والإذن بالذهاب إلى المنزل.

توفير أنشطة ملائمة للنساء والمجموعات الأخرى المنبوذة

لا تقدم العديد من السجون أية أنشطة للسجناء سواء كانوا رجالاً أو نساءً. وفي السجون التي تقدم أنشطة، تحصل النساء عادةً على الفرص الأكثر محدودية، لتكون الخياطة

! نصائح من أجل ضمان إجراءات التفتيش الفعالة التي تأخذ في اعتبارها النوع الاجتماعي

- يجب أن يتمتع القائمون على التفتيش بالقدرة على التواصل واكتساب ثقة جميع السجناء، ولهذا يتعين أن يتكون فريق التفتيش من الرجال والنساء.
- يجب أن يمنح المفتشون إمكانية غير مقيدة للدخول إلى جميع أجزاء السجون في جميع الأوقات حتى لا يتم حجب أي سجين عن الملاحظة.
- يجب أن يمنح المفتشين حق القيام بزيارات غير متوقعة واستقبالهم على الفور.
- تدريبات خاصة للمفتشين على المعاملة الملائمة للمرأة والأطفال الذين يرافقون أمهاتهم داخل السجون والمجموعات الأخرى ذات الاحتياجات الخاصة.
- يتعين أن تضم فرق التفتيش اختصاصيين ذوي خبرة في مجال الصحة.

توافر إجراءات الشكاوى الفعالة للجميع

من دون وجود إجراءات معدة على النحو الصحيح ومستقلة للشكاوى، يقع السجناء تحت رحمة سلطات السجون ويفتقرون لأية طريقة للتعويض عن إساءة المعاملة. وهذا ينطبق على وجه الخصوص على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، فقد تتم معاقبتهم لتقديمهم الشكاوى. وبصفة عامة، تدعو الحاجة لأن تكتسب آليات الشكاوى ثقة السجناء.

! نصائح من أجل ضمان إجراءات الشكاوى الفعالة التي تأخذ في اعتبارها النوع الاجتماعي

- إتاحة الفرص لتقديم شكاوى سرية.
- حماية السجناء من الانتقام لتقديمهم الشكاوى وعدم احتواء النظام على معوقات تحول دون تقديم الشكاوى كالعقاب على تقديم شكاوى لم يتم إثباتها أو زائفة وخبيثة.
- إبلاغ جميع السجناء بوجود نظام الشكاوى وبطريقة الوصول إليه. معظم الأنظمة لديها لوحات إعلانية معلقة حول السجن توفر تفاصيل حول كيفية التواصل مع محقق الشكاوى أو مكتب التظلمات.
- يتعين أن يتوفر للسجناء الوصول السهل إلى آلية الشكاوى سواء شفاهة أو كتابة. عند تنوع النزلاء داخل السجن، فيجب توفير معلومات باللغات ذات الصلة. ويجب اتخاذ إجراءات لضمان وصول المعلومة إلى السجناء الأميين حول كيفية الوصول إلى آلية الشكاوى.

أقل ويتمتعون بصحة بدنية وعقلية أفضل ويسهل عليهم الاندماج في المجتمع عند الإفراج عنهم ولا يحتمل عودتهم للجريمة.^{٣٦}

في العديد من الدول، يشترط النظام القانوني الموافقة على الاتصال بين المسجونين احتياطياً وبين أسرهم وأصدقائهم من جانب جهات الإدعاء والنظام القضائي. وعند السماح بها، يمكن تطبيق الإجراءات التقييدية مثل المراقبة المباشرة من عامل السجون وقصر مدة الزيارات وحظر الاتصال الجسدي.^{٣٧} وفي العديد من أنظمة السجون لا تلقى ترتيبات زيارات المحكومين الأولوية اللازمة، ويمكن السماح بالزيارات على فترات متباعدة، وتتم في ظروف لا تسمح بالاتصال الجسدي، ويكون على السجين والزائر الصياح للتواصل فيما بينهما من خلال حاجز زجاجي أو الوقوف إلى أحد جانبي القضبان. وفي سجن النساء في موريشيوس عام ٢٠٠١، تم عزل النساء عن أطفالهن بلوح زجاجي، وهو وضع تجده النساء مصدراً للإزعاج.^{٣٨} وفي إحدى زيارتها لأيرلندا عام ٢٠٠٢، كشفت لجنة منع التعذيب في أحد السجون أن ترتيبات الزيارة لا توفر الخصوصية وتتسم بالجلبة الشديدة حيث يستقبل العديد من السجناء الزيارات في نفس الوقت.^{٣٩} ولا تسمح بعض الأنظمة بزيارة الأطفال على الإطلاق.

٥ يتعين أن يولى إصلاح نظام العقوبات المتجاوب مع النوع الاجتماعي تحسين ترتيبات الزيارات أولوية قصوى، ويأخذ في الاعتبار الأمور التالية:

- يتعين احتجاز السجناء في سجون قريبة من منازلهم وعائلاتهم قدر الإمكان.
- عند احتجاز السجناء في أماكن بعيدة، يتعين دراسة النموذج الموجود في بعض دول آسيا الوسطى وأوروبا الشرقية وأمريكا الشمالية (كندا وكاليفورنيا) وهو عبارة عن السماح بالزيارة الأسرية ثلاث أيام في غرفة داخل السجن أو في محيطه.
- يتعين أن تكون فرص الزيارة ممتدة ومرنة قدر الإمكان.
- لا يتعين أن يعتمد تعدد الزيارات ونوعيتها على السلوك أو يتم تعديلها.
- يتعين معاملة الزائرين بكل احترام ولا يتعين أن تكون الإجراءات الأمنية مهينة أو حاطة من الكرامة.
- لا يتعين وضع قيود أو وجود حواجز تفصل بين السجناء وزائريهم إلا إذا كان هناك دواع ملحة لهذا ويتعين مراجعة مثل تلك القيود بانتظام. وعلى وجه الخصوص، يتعين السماح بالاتصال الجسدي بالأطفال.

النشاط الأكثر شيوعاً.^{٣٤} كما يفقد السجناء المستضعفون مثل مرضى الإيدز ومن يحتجزون في وحدات خاصة لحمايتهم من السجناء الآخرين فرص التعليم والأنشطة الأخرى.

يتعين تخصيص أنشطة في سجون النساء للنزليات مع توفير التعليم الأساسي اللازم للعديد منهن. غير أنه يتعين أن يكون الهدف الأساسي تقديم أنشطة تساعد النساء على التصالح مع ماضيهم ويصبحن أكثر استقلالية واعتماداً على النفس. ويمكن تطبيق هذه الطريقة في جميع البلدان مهما كان مستوى مواردها. في الدول الأكثر فقراً، يمكن للمتعلقات من السجينات تعليم غيرهن كما يمكن إشراك متطوعين من المجتمع المدني. والتدريب على الزراعة وصنع المنتجات التي يمكن بيعها في الأسواق يساعد على الاعتماد على النفس عند الإفراج عنهن. وتكمن أهمية الاعتماد على النفس على نحو خاص للنساء اللواتي ينتمين إلى دول حيث يعتبر دخول السجن مجلبة للعار ومن المستحيل الوفاق مع الأسرة.

في الدول المتقدمة، يتعين أن توجه البرامج في سجون النساء نحو بناء الثقة والاحترام الذاتي والتغلب على تجارب الماضي الأليمة والعادات الحالية بما يمكن المرأة من الحصول على الخدمات المستحقة لها في المجتمع خارج السجون ووضع أساس لهن لكسب عيشهن بطريقة قانونية.

٤-٤ ضمان تعامل السجون بشكل ملائم مع الاحتياجات الخاصة للرجل والمرأة

تعزيز التواصل مع الأسرة

يكتسب الاتصال بالأسرة اهتماماً خاصاً عند التخطيط لإصلاح العقوبات بما يتجاوب مع النوع الاجتماعي. وهو مهم للذكور من السجناء لأنه يساعدهم على توطيد العلاقة مع العالم الخارجي وكذلك مع أسرهم وأطفالهم في حال وجودهم. أما بالنسبة للسجينات، فهو ذات أهمية أكبر حيث تقوم المرأة في معظم الدول بالمسؤوليات الأساسية لرعاية الأسرة، فالسجينات قد يضطعن بالدور الأوحد أو الرئيسي أكثر من السجناء في رعاية الصغار وأفراد الأسرة الآخرين مثل الأقارب من كبار السن قبل إيداعهن السجن. وتشير التقديرات أنه في الاتحاد الأوروبي ما يقرب الـ ٧٠٠,٠٠٠ طفل ينفصلون عن أحد الوالدين كل عام بسبب السجن.^{٣٥} ويزيد الانفصال عن الأطفال من معاناة السجينات ويعتبر تسهيل ترتيبات زيارات الأطفال أمراً بالغ الأهمية. ومع ذلك، ونظراً لبعد سجون النساء، يتم سجن النساء في أماكن بعيدة جداً عن أسرهن ولهذا فهن يستقبلن عدداً أقل من الزيارات الأسرية.

كما يعتبر الاتصال الأسري مهماً أيضاً لإدارة السجن وإعادة تأهيل السجناء. فالسجناء الذين تربطهم علاقات أسرية خلال مدة السجن تصدر عنهم مشكلات نظامية

! تشمل الأمور الواجب أخذها في الاعتبار ما يلي:

- ترتيبات الخصوصية عند ضرورة خلع النزلاء ملابسهم.
- الخصوصية في المراحيض وأماكن الاستحمام.
- استخدام أقفال تضمن الخصوصية على أبواب الزنازين.
- تأمين الفوط الصحية للنساء.
- الحد من الإهانة عند التبول أو أخذ عينات لتحليل تعاطي المخدرات.

يجب أن يخضع السجناء لعمليات التفتيش البدنية الشخصية عند الضرورة فقط مع الحفاظ على الخصوصية قدر الإمكان. كما تعتبر عمليات التفتيش من جانب الجنس الآخر مثيرة للجدل.^{٤٣} وتحدد المعايير الخاصة باللجنة الأوروبية لمنع التعذيب بأنه "يتعين أن يتم تفتيش الأشخاص الذي سلبت حريتهم من قبل عاملين من نفس الجنس ويتعين أن يجري أي تفتيش يستلزم من النزير خلع ملابسه بعيداً عن أعين العاملين بالسجن من الجنس الآخر." وقد قررت محكمة كندا العليا في عام ١٩٩٣ بأنه يجوز للعاملات بالسجن تفتيش السجناء من الذكور وتفقد زنازينهم من دون سابق إنذار لكنه لا يسمح للعاملين الذكور تفتيش السجناء.^{٤٤}

وقد تجد السجينات من الإناث عمليات التفتيش بالتعري أمراً مخزياً على وجه الخصوص، ويتعين صياغة سياسات التفتيش بالتعري بشكل منفصل وبعناية فيما يتعلق بالسجينات.^{٤٥} كما لا يجب فرض عمليات التفتيش بالتعري كنوع من العقاب. وعندما يكون لهذا النوع من التفتيش للسجينات ما يبرره في ظروف خاصة، فلا يجب أن يتم في حضور الذكور (أنظر الإطار ٣).

الإطار رقم ٣ إلغاء عمليات التفتيش الجسدية الداخلية للسجينات^{٤٦}

في سجن الاحتياط النسائي في موسكو، قضت العادة إجراء تفتيش جسدي داخلي للسجينات عند الدخول، وكانت تبرر لدواعي أمنية للتأكد من عدم حمل مواد غير قانونية أو محظورة إلى داخل السجن. وفي الواقع، أنها كانت تستخدم كنوع من إذلال السجينات الجدد وغرس الانطباع من البداية بوجوب الالتزام. وقد شعر الشركاء من المملكة المتحدة العاملين في مشروع تحسين السجون بالصدمة وأقنعوا شركائهم الروس بأنه لا يوجد مبرر أممي لهذه الممارسات وأنها تشكل انتهاكاً شخصياً كبيراً.

- يتعين أن تكون مرافق الزيارة مريحة وتتيح توفير الخصوصية والأنشطة الإيجابية.
- لا يتعين اشتراط ارتداء السجناء ملابس مميزة أو محقرة أثناء الزيارات.
- يتعين تشجيع أيام الزيارات الأسرية في سجون النساء، ففي سجن إيمو بلاينز في نيو ساوث ويلز في أستراليا يسمح للزائرين في عطلات نهاية الأسبوع والإجازات الرسمية بالزيارة من الثامنة صباحاً حتى الحادية عشر والنصف ومن ثم استراحة غداء، ومعاودة الزيارة من الثانية عشر والنصف حتى الثالثة والنصف مساءً.
- وجود أماكن "للخوة الزوجية" الخاصة للسجناء الذكور في العديد من مناطق العالم. وعلى سلطات السجون ضمان حصول السجينات على مثل هذه الزيارات مساواة بالسجناء من الذكور. وتوصي منظمة الصحة العالمية بتوفير العوازل الجنسية أثناء الزيارات الأسرية داخل السجن "من دون إجراءات مهينة أو معقدة للحصول عليها كأن تطلب من العاملين بالسجن."^{٤٧}

الحفاظ على الكرامة الإنسانية

يعتبر اشتراط معاملة جميع السجناء بإنسانية واحترام كرامتهم قاعدة جوهرية تطبق على مستوى العالم. كما تطبق على جميع مناحي حياة السجون، بما في ذلك الأمور الخاصة مثل المظهر الشخصي وتأدية الوظائف البدنية. تعتبر الوظائف البدنية شديدة الأهمية للرجال والنساء على حد سواء في العديد من الثقافات، فلا يجب تعريض السجناء عرا ولا سيما أمام الجنس الآخر، على أن تؤخذ الترتيبات الأمنية وتوافر العاملين من الجنسين بعين الاعتبار.

"نقوم بخلع ملابسنا يومياً أمام أشخاص لا نعرفهم ويقال لنا أننا اعتدنا القيام بذلك في ديارنا فلما التذمر. ففي المنزل لدينا إحساس بالخجل والكرامة وهم يفترضون أنه عند دخولنا السجن كسجينات نفقد جميع العواطف الرقيقة لدينا كنساء."^{٤٨}

إحدى السجينات في الهند^{٤٩}

ولعاملتهم باحترام للمحافظة على كبريائهم، يجب أن يتمكن السجناء من المحافظة على نظافتهم وأداء وظائفهم البدنية على انفراد وليس علناً. وتصرح معايير اللجنة الأوروبية لمنع تعذيب المرأة في السجن ما يلي: "إن سهولة الوصول إلى الأماكن الصحية وأماكن الاستحمام، ترتيب التدابير الأمنية فيما يتعلق بالعادة الشهرية وتأمين السلع الخاصة بالنظافة مثل الفوط الصحية والسدادات الصحية تشكل جميعها عناصر بالغة الأهمية. والفشل في تأمين هكذا ضرورات قد يزيد، بحد ذاته، من الحط من شأن العلاج."^{٥٠}

وفي الولايات المتحدة أيضاً، شنت منظمة تطلق على نفسها Stop Prisoner Rape "أوقفوا الاغتصاب في السجون" حملة ضد هذا الاعتداء. وقد تعرض مؤسسها ستيف دونالدسون (Steve) Donaldson شخصياً للاغتصاب الجماعي أثناء وجوده في السجن في واشنطن العاصمة عام ١٩٧٣ لاعتراضه على القصف الأمريكي لكمبوديا. وفي العام ٢٠٠٣ أي بعد ٣٠ عام، تم إقرار مشروع قانون القضاء على الاغتصاب داخل السجون. يدعو هذا القانون إلى جمع إحصائيات داخلية عن الاغتصاب داخل السجون الأمريكية ووضع خطوط إرشادية للولايات حول كيفية التعامل مع اغتصاب السجناء وإنشاء لجنة مراجعة لعقد اجتماعات سنوية وتقديم منح للولايات للقضاء على هذه المشكلة. وقد توفي ستيف دونالدسون عام ١٩٩٦ حيث كان قد أصيب بمرض الإيدز جراء اغتصابه داخل السجن.^{٤٨}

وقد أظهر تقييم أول ثلاث سنوات بعد إقرار المشروع كقانون حدوث تقدم ملحوظ في العمل لخفض معدل الاغتصاب داخل السجون من خلال ما يلي.

- وضع السياسات (بدلاً من السرية والإنكار)
- الوقاية (من خلال تهيئة أماكن أفضل للسجناء وخفض الازدحام وتثقيف السجناء)
- التحقيق والملاحقة
- تقديم خدمات للضحايا
- تدريب العاملين
- التعاون مع جهات من خارج السجون^{٤٩}

وهذا يوضح كيف تستطيع الحملات ذات العزيمة على مدار السنوات من كشف الإساءة القائمة على النوع الاجتماعي وكيف يمكن أن يؤدي تغيير القوانين إلى إجراءات عملية للتخفيف من حدتها.

٤-٦ ضمان وصول خدمات الرعاية الصحية للسجناء والسجينات

تعتبر الرعاية الصحية أهم جانب من جوانب حياة السجون، حيث يضم النزلاء داخلها نسبة كبيرة من أكثر الفئات المهمشة في المجتمع ذوي الصحة المعتلة والحالات المزمنة التي لم تتم معالجتها ومشكلات في الصحة العقلية، حيث ينتهي الحال بالعديد منهم ممن يشتركون في أنشطة تمثل خطورة كبيرة على الصحة مثل حقن المواد المخدرة والأعمال الجنسية التجارية في السجون. كما ترتفع معدلات الإصابة بفيروس التهاب الكبد الوبائي بي وسي داخل السجون عن نسبة المصابين بها في الخارج.^{٥٠} وقد ترتفع معدلات الإصابة بالإيدز في السجون بـ ٧ ضعف نسبتها في المجتمع الخارجي.^{٥١} فعلى سبيل المثال، في الوقت الذي يمثل فيه

وإضافة إلى ذلك، يشكل ذلك مصدر إزعاج أكبر لإدارة السجن ولصحة السجينات من أية عملية تهريب المواد المخدرة إلى داخل السجن. وبعد عام على المشروع، وافق الشركاء الروس على وقف هذه العمليات الروتينية واستخدامها فقط في الحالات الفردية عندما تقتضي الضرورة الأمنية ذلك. وتشير الدلائل الإحصائية بأن النشاط الإجرامي قد انخفض بدلاً من أن يزداد منذ تطبيق هذا التغيير.

وقد أجريت عملية إصلاح أخرى للتأكد من فتح العاملات لزنائين السجينات، فبموجب قواعد السجون الروسية يجب حضور أحد الحراس الذكور عند فتح الزنانة، غير أنه تم إقناع العاملين بأن النساء هن من يجب أن يفتحن زنانات السجينات ويكن أول من يدخلن وبإمكان العاملين الذكور الإنتظار في الممر.

٤-٥ منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه

يتعين أن تدار السجون وفقاً لسيادة القانون، وعليه، يتعين منع العاملين من الاعتداء أو التحرش بالسجناء وعليهم مسؤولية ضمان أمن وحماية السجناء من التعرض لأذى السجناء الآخرين. وفي العديد من الدول، نادراً ما يتم ملاحقة فريق العمل في تهمة انتهاك القانون. وبينما يكون من المهم التعامل مع الجرائم التي ترتكب ضد السجناء من خلال النظام القضائي، يتعين اتخاذ إجراءات احتياطية.

وتشمل هذه الإجراءات ما يلي

- وجود التشريع المناسب (أنظر الإطار رقم ٤)
- إدارة على قدر جيد من التدريب والكفاءة
- الرقابة على السجون من جانب جهات خارجية مستقلة
- آلية فعالة للشكاوى
- وضع بروتوكولات للمتابعة والتحقيق (أنظر الإطار رقم ٥)
- تدريب العاملين
- خدمات صحية تابعة للسلطات الصحية وليس لإدارة السجن

الإطار رقم ٤ التشريع الخاص بالاغتصاب داخل السجن في الولايات المتحدة

أوضحت دراسة أجريت عام ٢٠٠٠ على نزلاء سبعة سجون للرجال في الولايات المتحدة أن ٢١٪ من النزلاء قد مروا بتجربة واحدة على الأقل لإغوائهم أو إرغامهم على الاتصال الجنسي وأن ٧٪ منهم قد تعرضوا للاغتصاب.^{٥٢}

الإطار رقم ٥ بروتوكول من ١٢ خطوة للتعامل مع الادعاءات بالاعتداء الجنسي داخل السجون والتحقيق فيها

وضعت ولاية أوريغون في الولايات المتحدة بروتوكولاً خاصاً بالاعتداء الجنسي لحماية النزلاء من الوقوع ضحايا لجرائم أخرى وللتأكد من أن العاملين بالسجن يشتركون في عملية فعالة لجمع الأدلة وأساليب التحقيق والتوثيق:

١. عند إبلاغ أحد النزلاء عن حادثة، فعلى فريق العمل القيام بما يلي:

أ. إبلاغ الضابط المسؤول

ب. التأكد من أن الضحية في أمان وبمناى عن المعتدي

ج. التأكد من عدم قيام الضحية بالإستحمام أو الأكل أو الشرب حتى يتم جمع الأدلة

د. تأمين منطقة الحادث والتعامل معها كمسرح جريمة حتى الانتهاء من التحقيق

٢. يقوم الضابط المسؤول بعزل الضحية أثناء نقله إلى الخدمة الصحية ويطلب منه الإفصاح عن موعد ومكان الجريمة ومن ارتكبها إضافة إلى بعض الأسئلة الأخرى ذات الصلة.

٣. يبلغ الضابط المسؤول الخدمة الصحية بوقوع اعتداء جنسي حتى توفر له العلاج الضروري والمناسب دون إفساد الأدلة.

٤. يبلغ الضابط المسؤول فريق التعامل مع الاعتداء الجنسي (داخل السجن) عن حالة الضحية.

٥. إذا كان الاعتداء قد حدث في غضون ٧٢ ساعة، يقوم الضابط المسؤول بإيداع النزيل المعتدي في زنزانة فصل جافة. وإذا كان مسموحاً له، يقوم باستجواب المعتدي ويضبط ملابس الجاني والضحية.

٦. يبلغ الضابط المسؤول وحدة التحقيقات حتى يتسنى لها التنسيق في التحقيق مع شرطة ولاية أوريغون.

٧. يبلغ الضابط المسؤول شرطة ولاية أوريغون بالاعتداء الجنسي.

٨. يبلغ الضابط المسؤول مساعد المشرف على الأمن ومدير المؤسسة ومدير الاتصالات ويقدم لهم تقريراً موجزاً.

٩. يعمل الضابط المسؤول مع فريق الخدمات الصحية في المؤسسة لترتيب نقل الضحية إلى المستشفى المحلي لتلقي العلاج والفحص والتوثيق وجمع الأدلة الجنائية والكشف على الأمراض المنقولة جنسياً والإحالة للاستشارة.

١٠. يعد الضابط المسؤول لجولة تفقدية وتخصيص فريق للإغاثة.

١١. فيما يتعلق بالقضايا التي تتعامل معها شرطة ولاية أوريغون، يعمل الضابط المسؤول على الحفاظ على مسرح الجريمة والأدلة حتى يتم الإفراج عنها إلى شرطة ولاية أوريغون ويعد تقريراً بحادثة غير معتادة.

١٢. أما إذا تم الإبلاغ عن حالة الاعتداء الجنسي بعد مضي ٧٢ ساعة على حصولها، يقوم ضابط الاتصال بالتشاور مع ضابط الاتصال الخاص بالاعتداءات الجنسية ومحققي إدارة الإصلاح بمراجعة وتطبيق الخطوات الملائمة والعمل مع الخدمة الطبية التابعة للمؤسسة لتحديد ما إذا كان سيجري عمل التقييم الطبي في الموقع أو النقل إلى المستشفى المحلي.^{٥٥}

"كنا ٢٢ سجيناً في الزنزانة، وكان اثنان من النزلاء يتخذون الأحداث "كزوجات"، وكانوا يحصلون عليهم برشوة مسؤولي السجن على البوابة الرئيسية. وقد وافق هؤلاء الأحداث على ممارسة الجنس مع هؤلاء الرجال لأنه لم يكن لديهم ملابس ولا أغطية وكانوا جوعى. وفي أحد الأيام صرخ هؤلاء الفتيان ورفضوا ممارسة الجنس، فنزع عنهم الرجال الأغطية وبعد قضاء ليلة في البرد وافقوا على السماح للرجال بممارسة الجنس معهم مرة أخرى. وقد حاولنا أن نخبر هؤلاء الفتية بأنهم سيموتون من الإصابة بالإيدز، ولكن ماذا يستطيع هؤلاء الفتية أن يفعلوا؟"

أحد السجناء في مالاوي^{٥٥}

السجناء ٠,٠١٪ من إجمالي السكان الأسبان، فهم يشكلون ٧٪ من المصابين بالإيدز.^{٥٦} وتأتي النساء إلى السجون من خلفيات تتسم بالعنف وسوء المعاملة بنسب أعلى من السجناء الذكور، كما ترتفع معدلات الإصابة بالأمراض العقلية بين النساء عنها بين السجناء من الذكور. وكذلك يأتي الأطفال من بيئات أسرية مضطربة حيث يشيع فيها سوء المعاملة^{٥٧}. وفي داخل السجون ترتفع المخاطر الصحية بما فيها التعرض للعنف الجنسي والأشكال الأخرى من العنف.

■ التأكد من نقل حالات المرض العقلي المزمنة من السجون إلى المنشأة الطبية ودعم تقديم الخدمات الاستشارية لضحايا حوادث العنف السابقة وكذلك لمرتكبي هذه الاعتداءات.

■ ضمان الإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي إلى أفراد الفريق الطبي من دون الخوف من ردة الفعل الانتقامية.

٤-٧ تلبية احتياجات الحوامل وأمهات الأطفال الصغار

من أكثر المشكلات صعوبة التي تواجهها أنظمة السجون عند التعامل مع النساء هو التأكد من المعاملة المناسبة للحوامل والأمهات الحاضنات للأطفال.

وقد تؤدي أوضاع السجن المتردية ونقص الرعاية والخدمات الملائمة والمستوى المرتفع من الضغط التي تصاحب السجن إلى تعريض صحة الحامل والجنين للخطر. ويتعين إيداع الحامل السجن فقط في أقصى الظروف التي تستدعي ذلك كأن يوجد تهديد فعلي بجريمة عنف. وهذا وفق ما ذكره المقرر الخاص المعني بالسجون وأوضاع الاحتجاز في أفريقيا حيث قال:

"ليس السجن بمكان آمن للسيدة الحامل ولا الرضع ولا للأطفال الصغار، ولا ينصح بعزلهم عن أمهاتهم، غير أنه من الممكن إيجاد حلول حتى لا يتم سجن هؤلاء النساء كتطبيق الكفالة للسجينات احتياطياً أو الأحكام

وتعتبر الرعاية الصحية التي تقدم في العديد من السجون غير كافية بشكل كبير. ومن أهم جوانب الإصلاح هو الربط الوثيق بين الصحة داخل السجون بالصحة العامة وترسيخ السيادة لمبادئ الصحة العامة. ويمكن أن يعود ذلك بالنفع من حيث ضمان أن عملية إصلاح نظام العقوبات تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المختلفة للسجناء والسجينات.

■ أن تتمكن السجينات من زيارة طبيب النساء عند طلبها.

■ أن الطاقم الطبي الذي لا يعمل تحت إمرة سلطات السجون يكون من السهل عليهم إصدار أحكام مستقلة وتقديم احتياجات المرضى على متطلبات إدارة السجن.

■ عدم إتباع الإجراءات الأمنية غير الملائمة (كتقييد النساء بالأسرة أثناء زيارتهن للمستشفى أو الفحوصات الخاصة بأمراض النساء أو الولادة)، وأن تتوفر العوازل الجنسية وكذلك تخفيف الإجراءات المهنية للواتي تتعاطين المواد المخدرة.

■ يتعين اتخاذ الإجراءات التي تتفق مع مبادئ الصحة العامة الجيدة مثل تحسين الوجبات الغذائية وتقديم قدر كاف من البروتينات للحوامل والمرضعات من السجينات، توفير الرعاية قبل وبعد الولادة بنفس المعايير التي تقدم بها في المجتمع الخارجي والتأكد من تدريب الطاقم الطبي المتعامل مع النساء التدريب الكافي.

الإطار رقم ٦ الصحة العقلية ورعاية النساء داخل السجون في منطقة أندرا براديش

قامت إحدى المنظمات الهندية وهي اتحاد إصلاح نظم العقوبات والعدالة معسكرات صحية على مدار الأسبوع في اثنين من السجون في مدينتي حيدر أباد وراجاموندي كجزء من برنامج لتعزيز الصحة النفسية ورعاية النساء داخل السجون.

وأثناء انعقاد معسكر الصحة تم ما يلي:

■ فحص العينين لتشخيص الأمراض وضعف البصر. وتم توزيع ٦٩ زوجاً من النظارات على من يعانون من ضعف البصر وكانت إحدى النظارات تعاني من إعتام عدسة العين.

■ توزيع قطرات للعين وفيتامينات وأدوية أخرى.

■ قامت وحدة تحليل الدم بتحديد فصائل الدم ووزعت بطاقات بها على السجينات.

■ تم إخضاع جميع النساء للفحص العام وتبع ذلك تنظيم معسكر لأمراض النساء. أجرى الفحوصات أربعة من أطباء النساء وطاقم طبي مساعد. كما وجد أن بعض النساء يعانين من أعراض ما قبل سن اليأس وقليل منهن يعانين من مشكلات مزمنة تتعلق بالطمث والكثيرات لديهن مشاكل في الجهاز البولي وأخريات يعانين من حالات متعلقة بالإرهاق العام.

■ أظهر فحص الأسنان أن الصحة العامة للفم عند النزليات بحالة سيئة وقدمت لهن الاستشارة الطبية حول أهمية صحة الفم.

■ كما تمت معالجة أمراض الإذن والحنجرة وقدمت اقتراحات بالإجراءات الوقائية.^{٦٦}

وقد أوضح مشروع المعسكر الصحي الذي نظّمته المنظمة كيف أنه - حتى في دولة فقيرة للغاية - من غير المقبول أن يحرم السجناء من الحد الأدنى من الرعاية الصحية، وأنه من الممكن إيجاد طرق لتقديم الحقوق الأساسية بأقل قدر من الموارد.

غير السالبة للحرية أو الإفراج المبكر / المشروط أو إطلاق السراح المشروط أو الوضع تحت المراقبة [أو] وقف الأحكام بالنسبة [للسجينات]".^{٥٧}

وفي حالة وجود الحامل داخل السجن، ينبغي تقديم خدمات خاصة للرعاية والعلاج لما قبل وما بعد الولادة. فمن الثابت في معايير حقوق الإنسان الدولية أنه لا يتعين ولادة مولود داخل السجن، وإذا حدث ذلك فيجب تسجيل ولادته ولكن لا يجب أن يذكر في شهادة الميلاد أن محل الولادة هو السجن.^{٥٨} كما لا يجب استخدام إجراءات التقييد الجسدي مثل القيود أو السترات المحكمة مقفلة الأكمام مع الحامل أو التي في حالة المخاض إلا إذا كان هناك داع اضطراري لذلك.

تتنوع الترتيبات التي تتخذ للعناية بمولود الأمهات السجينات ورعاية الصغار على مستوى العالم من إبعاد المولود عن الأمهات بعد الولادة إلى إبقائهم في رعاية الأمهات حتى سن السادسة أو أكثر^{٥٩}، وفي كلا الحليين هناك معضلة، فكما ذكرنا فيما سبق أن السجن ليس هو المكان المناسب لتربية الأطفال فيه ولكن فصل الرضيع عن أمه يضر بنموه حتى لو أودع في منزل بديل.

والحل الأفضل هو ألا تودع الحامل أو الحاضنة للطفل في السجن، وأن تتفق كل القرارات التي تصدر بشأن أطفال السجينات مع الاتفاقية الخاصة بحقوق الطفل، ويجب أن تنال مصالح الطفل الاهتمام الأساسي^{٦٠}، ويجب أن تصدر هذه القرارات فيما يختص بمسؤولية الدولة في ضمان توفير الحماية والمساعدة الخاصة للطفل.

في حال إقامة الأطفال مع أمهاتهم داخل السجن يجب وضع أحكام خاصة مناسبة لضمان الحفاظ على حقوق الطفل وحمايتها أثناء وجودهم في السجن وخلال مدة انفصالهم عن أمهاتهم باتباع ما يلي:

■ يتعين أن تكون مسؤولية صانعي القرار هي رعاية الأطفال وليس سلطات السجن فيما يتعلق بالأطفال داخل السجن.

■ يلزم إجراء ترتيبات للحد من الطبيعة التقييدية للسجن بالنسبة للأطفال وتعزيز الرابط بين الأم والطفل وإتاحة الفرصة للطفل في التمتع بالأوضاع الطبيعية قدر الإمكان.

■ يجب وضع آليات ملائمة لحماية الأطفال داخل السجن من جميع أشكال العنف البدني والمعنوي بما في ذلك الاعتداء الجنسي أو الإهمال أو المعاملة المتهاونة.

■ إن الموقف في دول آسيا الوسطى وأوروبا الشرقية حيث يودع الأطفال في حضانات ويتم الاعتناء بهم من جانب جليسات محترفات وتقوم الأمهات بزيارتهم لعدة ساعات مرغوب أقل من الترتيبات في بلدان أخرى حيث يعيش الأطفال مع أمهاتهم في وحدات خاصة.

وفي بعض الدول ينزع الأطفال من أمهاتهم ويودعون في رعاية الدولة عند دخول الأمهات السجن. وعقب الإفراج عنهن، يستلزم الأمر إعادة تأسيس منزل مستقر لاستعادة رعاية أطفالهن. وقد أشارت إحدى الدراسات البريطانية إلى "أن نصف النساء ممن هن على وشك الإفراج عنهن لا يتوقعن العودة إلى سابق عهدن من الاستقرار وأن أربع من بين كل عشر نساء قد فقدن منازلهن وزاد عدد المتشردات".^{٦٢} ويتطلب الإفراج عن هؤلاء السجينات تخطيطاً ودعماً خاصاً مع التأكيد على توفير إقامة آمنة ودعم لم شمل الأسرة. ويمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تسهم في ذلك بالمساعدة في إعادة الوحدة الاجتماعية كأن يكون ذلك بتقديم منازل متوسطة وأماكن آمنة للنساء.

نصوص خاصة في القانون الجنائي الروسي للحوامل والأمهات والأطفال

الإطار رقم ٧

كما شرحنا فيما سبق، ينص القانون الجنائي الروسي على وقف العقوبات للحوامل والحاضنات للصغير المدان بجنح. أما في الحالات الأخرى، فيسمح القانون بسجن الحوامل وأن يولد الأطفال داخل السجن ويبقون مع أمهاتهم وفقاً للشروط التالية.

■ يجوز للمرأة قيد الحبس الاحتياطي ولها أطفال دون سن الثالثة أن تبقى معهم ويحق لها توفير الأوضاع المعيشية الملائمة والرعاية الصحية المتخصصة وزيادة المخصص لها من الغذاء والكساء وأن تقضي وقتاً أطول خارج الزناينة وألا توضع في زنازين العقاب.

■ ويجوز إنشاء حضانات داخل المؤسسات العقابية لتربية أطفال النزيلات وتوفير الرعاية لهم حتى بلوغ سن الثالثة.

■ يحق للحامل أو الحاضنة للصغير الحصول على تبرعات غذائية إضافية عبر البريد أو خلال الزيارات وكذلك الحصول على الرعاية الطبية.

■ تتقاضى الحامل أو الحاضنة للصغير ٥٠٪ على الأقل من أجرها أو معاشها أو أي دخل آخر في حسابها الشخصي.

■ يجوز للنزيلات ممن لهن أطفال بحضانة السجن والنزيلات اللواتي أعفین من العمل بسبب الحمل أو ممن ولدن حديثاً ألا يوضعن في زنازين العقاب أو زنازين السجن المشدد.^{٦١}

٤-٨ ضمان وجود طاقم عمل ملائم وذي مهارة في السجون

التدريب

في العديد من الدول، لا يتم تدريب العاملين في السجون تدريباً كافياً على المهام المطلوب منهم تأديتها. وحتى في الدول التي يوجد فيها هذا التدريب، نادراً ما يتناول تدريب العاملين المشكلات الخاصة واحتياجات النساء وأفراد المجموعات المستضعفة الأخرى أو الاختلافات في سجون الرجال والنساء. ويكون تدريب العاملين المنتظم وتنمية قدراتهم ضرورياً إذا كانوا قادرين على تنفيذ مهامهم بطريقة تتجاوب مع اختلافات النوع الاجتماعي. ويتعين كذلك أن يكون التدريب حساساً فيما يتعلق بتعرض السجناء والسجينات لسوء المعاملة، وأيضاً فيما يتعلق بسياسات وإجراءات منع الإساءات والتعامل معها.

أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الشرطة لوضع استراتيجيات مماثلة لتوظيف ضابطات الشرطة

أنظر التقرير الخاص بتدريب أفراد القطاع الأمني على النوع الاجتماعي

المعاملة المتساوية للعاملات والعاملين من النساء والسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية

في الوقت الذي عملت فيه النساء في سجون النساء لسنوات عديدة، فإن عملهن في سجون الرجال هو تطور حديث. وفي البلدان التي تعمل فيها النساء في سجون الرجال فإنهن قد تعرضن للتمييز والتحرش من جانب زملائهن من الرجال كما يتعرض لها أفراد مجموعات السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية.^{٦٣}

٤-٩ إشراك منظمات المجتمع المدني

من أهم الطرق لضمان التعامل الفعال مع قضايا النوع الاجتماعي داخل السجون هي زيادة إشراك منظمات المجتمع المدني والتي قد يكون لها خبرة واسعة في قضايا النوع الاجتماعي.

التوظيف

يتعين أن تأخذ سياسات التوظيف بعين الاعتبار حقيقة أن عمل السجن يتعدى كونه حارس أمني، فيتعين أن يتمتع العاملون في السجون بالمهارات العديدة اللازمة لتوفير الخدمات الإنسانية وأن يتم إنجاز عمل السجون داخل الإطار الأخلاقي الذي يتفق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان. كما يجب أن تستبعد عملية التوظيف المرشحين غير اللائقين الذين تشير تقاريرهم إلى إمكانية لجوءهم للعنف أو إساءة استخدام سلطتهم على الآخرين. كما يجب أن تعكس التوصيفات الوظيفية وإجراءات التوظيف ومعايير الترقى متطلبات الخدمة الإنسانية لدور ضابط السجن.

الإطار رقم ٨ الفرص المتساوية في العمل في إنجلترا ومقاطعة ويلز

تضم خدمة السجون في إنجلترا ومقاطعة ويلز مجموعة من السياسات والقواعد التي وضعت من أجل ضمان الفرص المتساوية في العمل ومنها ما يلي:

- تنص سياسة الفرص المتساوية في خدمة السجون بأنه يجوز للعاملين الذين خضعوا لعمليات إعادة تحديد النوع الاجتماعي وتم قبولهم من جانب الخدمة تأدية مهام التفتيش الجسدي العادية المخصصة لأي من الضباط من نفس الجنس.^{٦٤}
- ومنظمة جاليبيس (GALIPS) هي شبكة دعم العاملين في خدمة السجون. وهي تدعم جميع العاملين والمديرين بغض النظر عن ميولهم الجنسية، وتقدم كذلك الاستشارة بشأن قضايا السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية. والعضوية فيها مجانية وهي مفتوحة لجميع العاملين المهتمين بقضايا السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية ومن يطلبون المساعدة والنصيحة وأي شخص يرغب في دعم الشبكة سواء كان ينتمي لمجموعة السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية أم لا.

■ في العام ٢٠٠٧، تم توقيع اتفاقية بين خدمة السجون في إنجلترا ومقاطعة ويلز مع لجنة الفرص المتكافئة بشأن خطة عمل للتعامل بفاعلية مع التحرش الجنسي في خدمة السجون. وجاءت هذه الاتفاقية نتيجة لعملية بدأت العام ٢٠٠٥ عندما قررت لجنة الفرص المتكافئة التزامها إجراء تحقيق بشأن " تكرار واستمرار التحرش الجنسي ضد النساء والرجال " العاملين في خدمة السجون.

تلتزم الاتفاقية خدمة السجن العمل على النحو التالي:

- تحديد حوادث التحرش الجنسي للعاملين في خدمة السجون.
- خلق بيئة ترفض التحرشات الجنسية وحيث يكون العاملون على اضطلاع واستيعاب كامل لجميع معايير التصرف المطلوبة.
- ضمان التعامل مع التحرش الجنسي بفاعلية والتزام في أرجاء خدمة السجون.
- ضمان تفهم المدراء لواجبهم في منع التحرش الجنسي وتطبيق ذلك بشكل يومي.
- تسهيل آلية الشكاوى للعاملين بشأن التحرش الجنسي ومساعدة المشتكين قبل وبعد تقديم الشكاوى.
- ضمان ثقة المشتكين في إجراءات الشكاوى وأنه سيتم النظر فيها على الفور وبشفافية وبالشكل اللائق.
- اتخاذ خطوات لتنفيذ النظم التي تضمن تسجيل ومراقبة جميع الشكاوى الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بالتحرش الجنسي.
- التعامل مع مرتكبي التحرش بالشكل الملائم.

تشمل بعض الإجراءات التي تلتزم بها خدمة السجون ما يلي:

- مراجعة وتحليل شكاوى التحرش الجنسي على مدار ١٢ شهراً لتحديد خصائص شكاوى التحرش ومدى ملائمة طريقة التعامل مع الشكاوى والدروس المستفادة.
- مراجعة وتحليل مكتوب ل ١٠ ملفات لشكاوى تم استكمالها ويتم اختيارها عشوائياً في كل عام من العاملين.
- إجراء دراسة للعاملين والعاملات وتشكيل مجموعات تركيز من العاملين للوقوف على حوادث التحرش الجنسي وطبيعته ومداه من خلال الملاحظة والتجربة والنظر فيما إذا كان العاملون يتمتعون بحرية تقديم الشكاوى من عدمه وإذا لم يثبت ذلك فما هي الأسباب وهل يشعرون بالثقة في إجراءات الشكاوى، وإذا لم يثبت فما هي الأسباب وكذلك النظر في الإجراءات التي يمكن اتباعها لمنع التحرش الجنسي.^{٦٥}

يمكن إشراك منظمات المجتمع المدني في المجالات التالية:

■ **توفير الخدمات للسجناء** مثل مساعدة النساء ممن هن في حاجة للاستشارة أو أية مساعدة أخرى للتعافي من إساءة المعاملة أو الإدمان وتقديم الاستشارة للمصابات بمرض الإيدز وعمل برامج خاصة لمرتكبي حوادث العنف وتدريب النساء حتى يتمكن من إيجاد فرصة عمل عقب الإفراج عنهن وعقد صداقة مع الأطفال ممن يفتقدون الأسرة ومساعدتهم وكذلك تقديم المساعدات الطبية للنساء والأطفال والسجناء الآخرين من المجموعات المستضعفة.

■ **العمل الخاص بحقوق الإنسان** لجذب الانتباه إلى قضايا النوع الاجتماعي في أنظمة العقوبات وبالمشاركة في رفع تقارير اختيارية لجهات مثل لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل ولجنة الأمم المتحدة المناهضة للتعذيب وكذلك إلى الآليات الإقليمية ذات الصلة واللجوء إلى القانون عند حدوث انتهاكات صارخة.

■ **بناء قدرات العاملين في نظام العقوبات وحقوق الإنسان** ومناهضة التمييز ومجموعات إصلاح نظام العقوبات ومساعدتها في إدراج قضايا النوع الاجتماعي في عملها.

■ **زيادة الوعي لدى العامة وأعضاء البرلمان وهيئات الرقابة** بضرورة تغيير السياسة وتبني إجراءات خاصة للتعامل مع التمييز والمعاملة السيئة داخل السجون.

■ **مراجعة نظام العقوبات** لزيادة الوعي بالنوع الاجتماعي وتقديم النصح بشأن إجراءات التعامل الملائمة.

أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

٤-١٠ إيجاد تأييد عام لإصلاح نظام العقوبات

ليس من السهل الحصول على دعم العامة لإصلاح نظام العقوبات حيث يصعب خروج عمليات الإصلاح التي تهدف إلى خفض عدد السجناء أو إلى تحسين أوضاع السجون إلى

التحديات والفرص التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي
تعتبر عملية إعادة بناء نظام العقوبات بالغة التعقيد، وفيما يلي أهم الاعتبارات لذلك:

■ أن الوضع المحلي الحالي الخاص بالسجون بحاجة إلى الفهم. وقد توجد بعض الأوضاع بالغة السوء داخل السجون كالسجن من دون محاكمة والاعتصاف والتعذيب والإعدام. وقد تكون إعادة البناء فرصة لبدء صفحة جديدة وتأسيس نظام تقل فيه إساءة المعاملة ويراعي النوع الاجتماعي ويكتسب ثقة العامة أكثر.

■ قد يكون النظام القديم عاجزاً عن تأدية مهامه أو خارج الخدمة تماماً فيما يتعلق بسيادة القانون والمساواة بين الجنسين وهناك إمكانية أنه كان يدار من جانب الشرطة أو الجيش بما يناهز ممارسات حقوق الإنسان. وإذا كان الأمر كذلك، يتعين إيجاد نموذج مختلف للسجن ولكن هناك خوف أن يتم استيراد النماذج من الخارج تكون غير ملائمة للظروف. على أنه يجب أن يعاد تأسيس نظام العقوبات بطريقة تأخذ في اعتبارها البيئة الثقافية والاجتماعية مع بذل الجهود لتقديم أفكار مثل توفير معاملة أفضل للنساء وتوظيف العاملات.

■ وإذا كان هناك خدمة سجون عامة فيما قبل النزاع لا تزال قائمة ويمكن إعادة تأسيسها بشكل سريع، فيمكن أن توفر بيئة ما بعد النزاع فرصة للتحري عن العاملين ممن تورطوا في الانتهاكات والإبقاء على الآخرين ممن عملوا أخذاً بمنهج حقوق الإنسان ولديهم تجارب مع النوع الاجتماعي.

■ وقد يكون هناك قانون خاص بالسجون فيما قبل النزاع وكان سارياً لكنه قد يكون غير كافٍ أو عفى عليه الزمن أو استبعد لبطالانه. ولكن يجب أن يدار أي مكان للاحتجاز يتم إنشاؤه بتدخل دولي فيما بعد النزاع وفقاً للقانون حيث إن الهدف من هذا التدخل هو المساعدة في إعادة تأسيس الدولة الملتزمة بالقانون. وخلال المرحلة الانتقالية عام ١٩٩٩، أسست القوات الدولية الخاصة بتميمور الشرقية سجناً أولاً بناء على القانون والمعايير الدولية يضمن عدم التمييز والسماح بزيارات منتظمة من جهات خارجية مستقلة وتوفير خدمات الصحة العامة والغذاء ومنشآت للشراء وممارسة التمارين وممارسة الطقوس الدينية والوصول إلى الخدمات الطبية.^{٦٨} ويوفر البدء في إعادة سجن له نظام يحترم حقوق الإنسان ويضمن عدم التمييز أساساً جيداً في نهاية الأمر لبناء نظام عقابي متجاوب مع النوع الاجتماعي.

النور. ويتعين على جميع العاملين في نظام العقوبات من مديري السجون والسياسيين والإعلام ومجموعات المجتمع المدني العمل بشكل متواصل لإشراك العامة في نقاش حول عقوبة السجن واستخدامها كما يتعين توفير ونشر معلومات وإعداد تقارير منتظمة وإحصائيات.

الإطار رقم ٩ المجتمع المدني النسائي في اليمن

في اليمن، تدعم اللجنة الوطنية للمرأة الحوار مع صانعي القرار لضمان العدالة للمرأة. وحتى وقت قريب، كان يحظر على السجينات مغادرة السجن ما لم يأت ولي أمر ذكر لاستلامهن. وقد مارست اللجنة الوطنية للمرأة ضغوطاً على وزارة الداخلية حتى تحقق لها تغيير هذه القاعدة المجحفة. يضم اتحاد نساء اليمن ٣٦ محامية متطوعة لتقديم الاستشارة القانونية المجانية للسجينات الفقيرات داخل السجن وفي المحاكم وأقسام الشرطة. ونتيجة للمساعدة القانونية التي تقدمتها، تم إطلاق سراح ٤٥٠ امرأة فيما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥.^{٦٩}

يمكن أن يكون الحصول على الدعم لتحسين معاملة النساء والمجموعات المستضعفة الأخرى داخل السجون أكثر سهولة من الحصول على تأييد الإصلاح بصفة عامة. ويجب على الحكومة توفير معلومات عن النساء والأطفال داخل السجون بطريقة يسهل الوصول إليها ولا تطوى في نهاية تقارير مطولة. وبمشاركة منظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون النساء والأطفال وضمان تعاون السجون مع هذه المنظمات بالسماح لها بالدخول، يمكن تفعيل أنشطة متعددة يمكن أن تبني التأييد العام.

٥ إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح نظام العقوبات في سياقات محددة

٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات

نبذة عامة

تواجه الدول التي خرجت من نزاع أو اضطراب داخلي تحديات خاصة في عملية إصلاح نظام العقوبات. وفي مقابل خلفية من الأولويات العديدة الملحة، مثل إعادة بناء البنية التحتية وإعادة تأسيس المؤسسات الرئيسية، فإن إعادة بناء نظام العقوبات ينظر إليه باعتباره أولوية غير ملحة. ويتعين أن تقر الجهة الإدارية الحكومية ذات الصلة منذ البداية بأهمية الحاجة إلى توفير منشآت الاحتجاز وإدارتها وتخصيص الموارد اللازمة لهذا الغرض.

! النصائح

خبرة في التعامل مع السجينات والسجناء من الشباب. ويتعين أن ينظر القائمون على تعيين العاملين إلى الحساسية الثقافية والتواصل الجيد والمهارات الفردية والتاريخ الشخصي المشرف والتجاوب مع النوع الاجتماعي.

■ عندما تكون زيارة الدول الأجنبية الأخرى جزءاً من التدريب العملي في مجال العقوبات، فمن المهم تعريفهم بأفضل الممارسات بشأن الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي والاجتماعات ليس فقط مع المسؤولين بل أيضاً مع مجموعات المجتمع المدني المعنية بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

■ التأكد من توافر معلومات دقيقة عن السجون والنظام والمعاملة ونشرها على العامة حتى لا يتم الرد على الإشاعات بادعاءات سوء المعاملة والعنف الجنسي والأشكال الأخرى من العنف. كما تعتبر الزيارات الأسرية مهمة للغاية ليس للأسر المعنية فحسب، ولكن حتى يتسنى للأسر تبديد الإشاعات والافتراءات بشأن الادعاء بسوء المعاملة.

■ في الأوضاع بعد النزاع، يعتبر الوقوف على الاحتياجات والأدوار المختلفة لكل من الرجل والمرأة أمراً غاية في الأهمية، ولا سيما إذا كان العنف الجنسي يمارس أثناء النزاع. والقوات والجهات الأجنبية التي أتت في أوضاع ما بعد النزاع لبناء نظام السجون ستكون بحاجة إلى التدريب الخاص على الوعي الثقافي والحساسية بالنسبة للنوع الاجتماعي.

■ تسلم السجون من الشرطة والجيش ونقلها إلى خدمة مدنية بأسرع ما يمكن.

■ عند إعادة بناء أي من الأنظمة التي كانت قائمة ما قبل النزاع، يتم التعامل مع صغار العاملين ممن تقع عليهم مسؤولية أقل في الانتهاكات السابقة والذين من المحتمل أن يكون لديهم قبول للعمل وفق منهج يتوافق مع حقوق الإنسان ويتجاوب مع النوع الاجتماعي.

■ عندما يحضر عاملون من دول أخرى للعمل في إدارة السجون خلال المرحلة الانتقالية، فمن المهم التأكد من أن من وقع عليهم الاختيار من الرجال أو النساء لديهم

الإطار رقم ١٠ النساء داخل السجون في أفغانستان^{٢٧}

تتشارك كل من تورداي وشفيقة - مع ١٢ امرأة أخرى وأطفالهن الـ ١٥ - السجن مع ٢٣٦ سجيناً من الذكور في مبنى من الطين والذي كان فيما سبق نقطة لشرطة المرور في مدينة مزار. ويوجد بالمبنى فناءين صغيرين فقط وتسعة زنازين للمحكومين من الرجال والنساء.

ونقص المساحة هذا يعني أن المحبوسين احتياطياً يتواجدون مع المحكومين في نفس الزنازين. ووفقاً لما ذكره العقيد عبد الرب مدير السجن: "بأنه إضافة إلى نقص الرعاية الصحية والطبية الملائمة هنا فإن مشكلة الغرف القديمة والازدحام الشديد تزيد من معاناة السجناء الذي يعيشون في هذا المبنى، وأضاف: "أن حوالي ٣٠ سجيناً يعيشون في غرفة صممت في الأصل لتتسع لـ ١٠ أفراد".

كما اشتكت سلطات السجون في مدينة مزار من نقص المواد الغذائية وكذلك الخدمات الطبية والتعليمية الملائمة للأطفال الذين يعيشون مع أمهاتهم داخل السجن. وقال أحد المسؤولين عن السجون: "توفر الحكومة فقط أقل من دولار واحد لكل نزيل يومياً والتي لا يمكن أن تكفي ثمناً لخبز جاف".

وقد عبرت منظمات حقوق الإنسان عن قلقها إزاء أحوال السجن المتردية في إحدى دول آسيا الوسطى الفقيرة حيث يوجد بها ٣٤ سجيناً ويفتقر العديد منها إلى وجود مباني منفصلة للسجينات واللواتي تحتجزن في زنازين كانت مخصصة في الأصل للسجناء من الرجال.

وقال المسؤول نفسه "يعيش حوالي ٩٠ طفلاً داخل السجون مع أمهاتهم ممن أدنّ بجرائم مختلفة من دون وجود حضانات لتنشئتهم في جميع السجون داخل البلاد".

وذكرت إحدى لجان حقوق الإنسان المستقلة في أفغانستان في تقرير لها صدر عام ٢٠٠٥ "أن الأوضاع داخل السجون في أفغانستان لا تزال متردية وعلى السجناء أن يعتمدوا فقط على ما يحضره أقاربهم من الغذاء والمصروفات الأخرى. وأضاف التقرير أيضاً أن السجون والعاملين فيها تعاني من قلة الموارد الشديدة ولا يتم تقديم تدريب للعاملين بها على كيفية معاملة السجناء أو حول واجباتهم بشأن حقوق الإنسان بالنسبة للسجناء".

ووفقاً لما ذكره التقرير فقد ساعدت المنظمات الحقوقية في إطلاق سراح ١٣٨٦ من المحبوسين بشكل غير قانوني ونقل ٢٧ طفل من زنازين سجون الكبار عام ٢٠٠٥.

فكرة السجن المبنية على الأنظمة التي كانت تميل أكثر إلى التعويض من التأهيل. وكان النظام القضائي جزءاً واحداً فقط من مجموعة واسعة من الخيارات للتعامل مع التصرفات التي ينظر إليها المجتمع بالرفض.

تعاني النساء والأحداث داخل السجون في هذه الدول من عدة مشاكل، حيث يمكن أن تدخل المرأة السجن لمخالفات تتعلق بالمهر أو الزنا أو أن تكون ضحية اغتصاب. كما يحتمل أن يتنكر لها الأهل وتحرم من أطفالها. وفي هذه الدول أيضاً، حيث يكون البقاء معتمداً على الغذاء والمواد الطبية المقدمة من الأسرة، هناك معاناة من حرمان كبير، وغالباً لا يتم فصل الأحداث عن البالغين وهو ما يندرج بخطر داهم بوقوع الاعتداءات.

أما في جنوب شرق آسيا، فنظام السجون يكون أكثر تنظيماً عادة مع وضع قواعد صارمة حتى في طريقة ترتيب الأغذية وطريقة جلوس السجناء. والفكرة التي تقوم عليها هذه الأنظمة هي أن السجون مكاناً للإصلاح حيث يفترض أن يقلع السجناء عن طريقتهن الخاطئة في التفكير وأن يعودوا إلى المجتمع. ويتم إيداع العديد من النساء السجن لمخالفات بسيطة تتعلق بالمخدرات.

في ١٤ فبراير ٢٠٠٢، رافق مسؤولون كبار إدارة الإصلاحات وفد منظمة العفو الدولية في زيارة لسجن لارد ياو للنساء بمقاطعة نونتا بورى في ضواحي بانكوك. أقر المسؤولون بوجود مشاكل تتعلق بالازدحام ومدى الخطر بالنسبة لزيادة عدد السجناء مقابل العاملين. وحيث هي الحالة في معظم سجون المملكة، فإن الازدحام الحاد ينتج عن ارتفاع معدل الاعتقال والاحتجاز لمتعاطي وتجار المخدرات.^{٦٩}

التحديات والفرص التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي

- غالباً ما ينتشر التمييز ضد المرأة في هذه الدول ويعكس النظام العقابي ذلك فيما يتعلق بمعاملة السجينات والعاملات داخل السجون.
- يحتمل أن تحول المحظورات دون التعامل مع العنف والاعتداء الجنسي فيما مضى بشأن الإقرار بوجود هذه المشكلات ولهذا قد لا تتوافر الاستشارة. وبالمثل، يمكن أن ترتطم جهود مكافحة العنف الجنسي داخل السجون بالصمت التأمري.
- عند العمل في دول فقيرة للغاية لتحسين السجون، من الضروري إيجاد حلول أقل تكلفة مناسبة وناجحة من وجهة النظر الاقتصادية المحلية.
- وفي الدول الفقيرة أيضاً، قد يكون نظام السجون قادراً على الاستفادة من مساعدة المنظمات مثل اللجنة الدولية للصليب الأحمر ومنظمة أطباء بلا حدود في تلبية

٥-٢ الدول الانتقالية في أوروبا الشرقية ووسط آسيا

تقع دول وسط آسيا وأوروبا الشرقية (التي يطلق عليها الدول الانتقالية بعد عام ١٩٨٩ حيث تعتبر أنها في مرحلة الانتقال إلى شكل جديد من أشكال الحكم) تحت حكم أنظمة متعددة فيما يتعلق بنظام العقوبات. وقد انضمت حالياً دول أوروبا الشرقية والقوقاز إلى مجلس أوروبا وصارت ملتزمة بالاتفاقية الأوروبية الخاصة بحقوق الإنسان والوثيقة الإرشادية وهي قواعد السجون الأوروبية. وقد أجريت في روسيا عدة إصلاحات هامة نحو نظام أكثر التزاماً بحقوق الإنسان منذ تفكك الاتحاد السوفياتي. أما في وسط آسيا فقد استمر الالتزام بالنموذج الروسي فيما يخص السجون ولكن أجريت عليه تغييرات ليكون أكثر اتساقاً مع قواعد حقوق الإنسان وسيادة القانون.

التحديات والفرص أمام إدراج النوع الاجتماعي

- وضع نص قانوني للمعاملة المختلفة للنساء والأمهات الحاضنات للصغار داخل السجون مما قد يشكل أساساً للإصلاح.
- يتيح إطار عمل مجلس أوروبا تأسيس الإصلاح على عناصر متطلبات حقوق الإنسان غير التمييزية.

! النصائح

- يمكن تشجيع الاتحادات العمالية النسائية مثل مجموعات المحاميات والطبيبات على المشاركة في مساعدة النساء داخل السجون.
- تخضع الدول الأعضاء في مجلس أوروبا لزيارات من جانب اللجنة الأوروبية لمناهضة التعذيب والتي تعمل عادة على نشر نتائجها مع رد الحكومة عليها. وتغير هذه التقارير أهمية خاصة للأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي. ويمكن كذلك أن تستخدمها منظمات المجتمع المدني وأعضاء البرلمان كأساس لزيادة الوعي.

٥-٣ الدول النامية

تعتمد أنظمة السجون في العديد من الدول النامية بما فيها جنوب الصحراء الإفريقية ودول الكاريبي الناطقة باللغة الإنجليزية على الموروثة من السلطة الاستعمارية السابقة. وفي المستعمرات البريطانية السابقة، تتبع السجون في تصميمها النموذج الإنجليزي وتضم بعض مظاهر السجون في بريطانيا في سابق عهدها. وتؤدي الضغوط الاقتصادية والفشل في الإدارة إلى سوء أوضاع السجون والتي تكون في الغالب مهددة للحياة. كما تتبع أفريقيا الفرنكفونية النظام القانوني الفرنسي ولكن هنا أيضاً أوضاع السجون فقيرة جداً. وفي بنجلاديش والهند وباكستان يتضح التأثير الاستعماري القوي. وفي هذه البلدان، فقد فرض الاستعمار

الاحتياجات الصحية والاحتياجات الأخرى للسجناء.

١٠ النصائح

- من الحكمة الوقوف على الدور الذي تلعبه السجون في النظام والثقافة وكذلك القضايا التي تؤثر على النساء والمجموعات الأخرى في المجتمع على اتساعه قبل البدء في إصلاح نظام العقوبات المتجاوب مع النوع الاجتماعي.
- يتعين أن تأخذ أنظمة السجون بالنسبة للنساء في الدول النامية بعين الاعتبار إمكانية التخلي عنهن وعودتهن إلى ما كن عليه عقب الخروج من السجن وبذل الجهود في توفير سبل بديلة لكسب العيش لهن.
- يمكن العمل على إخراج الأطفال والأحداث من سجون الكبار وإيداعهم في أماكن أكثر ملائمة بمساعدة المنظمات الخارجية مثل اليونيسيف وهيئات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات غير الحكومية التي يمكن أن تسهم في جهود تحسين أوضاع النساء داخل السجون.

٥-٤ الدول المتقدمة

إن غنى هذه الدول فقط لا يعني بالضرورة أن تكون سجونها نموذجاً للمعاملة الحسنة من دون تمييز ومراعاة لقوانين حقوق الإنسان. وفي الواقع، فقد كشفت اللجنة الأوروبية لمناهضة التعذيب التي تزور جميع أماكن الاحتجاز في ٤٧ دولة من الدول الأعضاء في مجلس أوروبا أن الكثير منها بحاجة للتغيير في دول أوروبا الغربية أكثر من دول أوروبا الشرقية.

على سبيل المثال، في زيارة للجمهورية التشيكية عام ٢٠٠٦، قدمت اللجنة تقريراً بشأن أحد السجناء الأوكرانيين، ف، والذي كان محتجزاً في زنزانة السجن الانفرادي بتهمة تحطيم ممتلكات السجن والذي بدا نحيلاً هزيلًا ومرتبلاً. وقد كونت اللجنة رأيها بأنه تعرض لمرات عديدة للاغتصاب وتعرض للاعتداء البدني حينما كان مودعاً بسجن فالديتش. وعلاوة على ذلك، ففي أثناء إقامته في عنبر "إي"، خضع مجبراً على ممارسة الجنس الشرجي والفموي مع ثلاث سجناء مختلفين كما أجبر على استمنائهم.^{٧٠}

وتشهد بعض الدول المتقدمة اتجاهاً نحو استخدام عقوبة السجن بشكل متزايد وسريع وخاصة زيادة معدل استخدام عقوبة السجن للنساء. في إنجلترا ومقاطعة ويلز، تضاعف عدد السجينات عما كان عليه في السنوات الماضية.^{٧١} وفي الولايات المتحدة، بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٦ تزايد عدد السجينات بنسبة ٣,٣ سنوياً بينما زادت نسبة السجناء بمعدل ٢.٧٪.^{٧٢}

وقد تكون لدى الدول المتقدمة سياسات فرص تكافؤ العمل

مما يؤدي إلى الجمع بين الجنسين في العمل. وفي بعض الدول الأخرى، وصلت النساء إلى أعلى المناصب الإدارية داخل السجون أو أصبحن مديرات لأكبر السجون التي تضم السجناء الرجال فقط. ومع ذلك، فلا تزال هناك مشكلات تتعلق بالتحرش ضد العاملات والاعتداء الجنسي ضد السجناء.

التحديات والفرص التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي

- قد يكون مناخ التشدد السياسي ضد مخالفتي القانون واستخدام عقوبة السجن بينما تكون المعالجة أكثر ملائمة وخاصة فيما يتصل باستخدام المواد المخدرة المحظورة، قد أثر سلباً على النساء في النظام القضائي الجنائي في بعض الدول المتقدمة.
- تميل الدول المتقدمة إلى التأثير على السياسات العقابية للدول النامية من خلال المساعدات وكذلك وضع أجندة الجهات المانحة، ولذلك يتم تصدير هذه السياسات غير المرغوب فيها بالنسبة لإصلاح العقوبات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- تزايد عدد النزلاء في العديد من الدول المتقدمة دون تناسب في زيادة الموارد، وبذلك يتأثر سلباً التدريب على الاحتياجات الخاصة للنساء والسجناء المستضعفين الآخرين وبرامج مساعدة السجناء مثل توفير الاستشارات للسجناء بشأن تجارب الإساءة السابقة التي عانوا منها.
- ومع ذلك، فمعظم الدول المتقدمة لديها ما يلي:
 - منظمات مجتمع مدني نشطة وجيدة الموارد نسبياً تشارك في حملات من أجل إصلاح السجون ومجموعات أخرى من المنظمات تقدم المساعدة والدعم إلى السجناء وكذلك مساعدتهم في إعادة الاندماج الاجتماعي.
 - أنظمة للرعاية لضمان خروج السجناء وخاصة النساء والأطفال وعدم تركهم.
 - تعمل جهات المحافظة على حقوق الإنسان على مراقبة علاج المسجونين والذين يعانون من التمييز.
- تلتزم الدول الأوروبية بقوانين الاتحاد الأوروبي المناهضة للتمييز والمتطلبات التي تشمل النوع الاجتماعي والميول الجنسية وكذلك بالاتفاقية الأوروبية الخاصة بحقوق الإنسان التي تجرم التمييز ويشارك ممثلها في البرلمان الأوروبي في الأمور المتعلقة بحقوق الإنسان ومناهضة التمييز.

السجون ملائمة لتوفير الاعتماد على النفس للرجال والنساء عند مغادرة السجن.

٥ **التواصل الأسري:** وضع التواصل الأسري في محور الاهتمامات ضمن أنشطة السجون كطريقة لإضفاء لمسة إنسانية على نظام السجن ولم شمل الأسرة. كما لا يجب منع التواصل الأسري أو تخفيضه كنوع من التأديب. ويتعين عدم السماح بالتواصل الشخصي فقط عند وجود دلائل واضحة على المخاطر الأمنية.

٦ **الكرامة الإنسانية:** ضمان احترام الكرامة الإنسانية كأولوية عظمى لدى إدارة السجون والقواعد الإجرائية. ويجب أن يكون هناك نص واضح على عدم السماح للعاملين من الرجال بتفتيش السجينات وعدم تواجدهم في أماكن تبديل الملابس واستحمام النساء. ويتعين أن تبنى إجراءات السجون وخاصة فيما يتعلق بعمليات التفتيش بالتعريّة والتفتيش الداخلي على متطلبات فعلية فيما يتعلق بالسجناء والسجينات.

٧ **العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:** وضع آليات لحماية السجناء من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على يد العاملين بالسجون أو السجناء الآخرين. وكذلك ضمان أن تسهل آليات الرقابة والشكاوى الإبلاغ عن هذا النوع من العنف ومعاقبة مرتكبي هذه الانتهاكات ومساعدة الضحايا.

٨ **الرعاية الصحية:** العمل على توفير الرعاية الصحية الجيدة في السجون وربطها بالصحة العامة وتلبية الاحتياجات الصحية للسجناء والسجينات.

٩ **الحوامل والأمهات:** سجن الحوامل والأمهات الحاضنات للأطفال فقط عند الضرورة. ولا يتعين تقييد المرأة التي تلد في مستشفى خارجي بالقيود وفي الفراش وأن تتلقى الرعاية المطلوبة. عند وجود الأطفال داخل السجون مع أمهاتهم، يتعين أن تكون البيئة التي ينشأ فيها مماثلة للبيئة الخارجية في المجتمع.

١٠ **توظيف وتدريب العاملين في السجون:** إصلاح سياسات توظيف وتدريب العاملين في السجون لضمان تقديم التدريب الأولي داخل العمل. والهدف الرئيسي للتدريب يكمن في حماية السجناء من العنف الجنسي وتلبية الاحتياجات المختلفة للسجناء والسجينات. ويتعين أن يكون ذلك هو جوهر عناصر تدريب العاملين بالسجون وكذلك ضمان الفرص المتكافئة للعاملات من الإناث ومجموعات السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية.

! النصائح

- إن وسائل الإعلام لها تأثير خاص في تشكيل المواقف من الجريمة والعقاب. فالتغطية الإعلامية الجيدة عن استخدام السجون للنساء والمشاكل المتعلقة بذلك قد تكون مؤثرة في إحداث التغيير.
- إن قوانين مناهضة التمييز للاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا لا تستخدم على نطاق واسع لتحسين موقف النساء في السجون إلا أنها قادرة على ذلك.
- تعتبر اللجنة الأوروبية لمناهضة التعذيب أحد الموارد الذي يغطي ٤٧ دولة والتي أولت اهتماماً مفصلاً للنساء داخل السجون والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. قد تساعد منظمات المجتمع المدني في العمل على ضمان نقل التقارير والتوصيات إلى الحكومات لتنفيذها.
- يمكن للجهات المانحة التي تدعم إصلاح نظام العقوبات في الدول الأخرى أن تدعم التجاوب مع قضايا النوع الاجتماعي.

٦ التوصيات الرئيسية

- ١ **تحديد وجمع المعلومات:** يتم تحليل النظام العقابي لضمان أن تأثيره غير تمييزي وأنه يتعامل بعدالة ومساواة مع جميع من تؤثر عليهم بما في ذلك العاملين وأسر السجناء. يتعين أن يوفر جمع البيانات الرسمية بشأن النظام العقابي معلومات تفصيلية حسب الجنس واستخدام السجن الاحتياطي ومستوى ومدة العقوبة وضمان توافر بيانات بشأن حوادث العنف وتوضيح مستوى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- ٢ **الرقابة والمتابعة:** ضمان أن نظم التفتيش تراقب القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي ونشر تقارير المفتشين. ويتعين التأكيد على استقلالية المفتشين عن إدارة السجن وأن يتاح لهم في أي وقت الدخول إلى أماكن السجن. ويتعين أن تضم فرق التفتيش رجال ونساء وأن يتاح لها التفتيش على الخدمات الصحية.
- ٣ **آلية الشكاوى:** إنشاء آليات للشكاوى في جميع السجون حتى يتسنى الإبلاغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من دون الانتقام من مقدم الشكاوى.
- ٤ **الإجراءات الأمنية الملائمة والأنشطة:** التأكد من أن سجون النساء لا تخضع لدرجة مرتفعة من الإجراءات الأمنية عما يستحقه مستوى الخطر الذي تشكله. كما يتعين أن تكون الخدمات التعليمية والمهنية داخل

١١ المجتمع المدني: فتح السجون أمام منظمات المجتمع المدني بما فيها المجموعات المعنية بالنساء ومجموعات السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية، وهذه هي الطريقة الأهم لمنع الإساءة وضمان حصول المرأة والمجموعات الأخرى المستضعفة على الخدمات المتخصصة التي يحتاجونها داخل السجن وعند الخروج منه.

١٢ تأييد إصلاح نظام العقوبات: بناء تأييد شعبي لإصلاح العقوبات بالعمل مع البرلمان ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام.

٧ مصادر إضافية

مواقع الكترونية مفيدة

المقالات والتقارير على شبكة الإنترنت

International Committee of the Red Cross, *Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict*, Part II Women Deprived of their Freedom, 2004.
[http://www.icrc.org/Web/Eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0840/\\$File/ICRC_002_0840.PDF!Open](http://www.icrc.org/Web/Eng/siteeng0.nsf/htmlall/p0840/$File/ICRC_002_0840.PDF!Open)

Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, (Quaker United Nations Office: Geneva), 2005.
<http://www.quno.org/geneva/pdf/humanrights/Commentary-SMR-women-in-prison.pdf>

International Centre for Prison Studies -
<http://www.prisonstudies.org>
Quaker Council for European Affairs: Women in Prison
<http://www.quaker.org/qcea/prison/index.html>
Stop Prisoner Rape - <http://www.spr.org/>
Penal Reform International -
<http://www.penalreform.org/>
Penal Reform and Justice Association -
<http://www.prajaindia.org/prajainaction.html>
Women's Prison Association -
<http://www.wpaonline.org/>

كتب ومنشورات أخرى غير منشورة على الإنترنت

إرشادات عملية وكتيبات

Alfredsson, G. and Tomaševski, K., *A Thematic Guide to Documents on the Human Rights of Women*, (Martinus Nijhoff Publishers: The Hague), 1995.

Carlen, P., *Women and Punishment: The struggle for justice*, (Willan Publishing: Cullompton, Devon), 2002.

Cruells, M. and Igareda, N., *Women, Integration and Prison*, (Aurea Editores: Barcelona), 2005.

Devlin, A., *Invisible Women*, (Waterside Press: Winchester), 1998.

McMahon, M., *Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections*, (University of Toronto Press: Toronto), 1999.

Shankardass, R.D., *Barred for Life Scarred for Life: Experiences and Voices of Women in the Criminal Justice System*, (PRAJA: Gurgaon, India), 2004.

Coyle, A., *A Human Rights Approach to Prison Management*, London: International Centre for Prison Studies, 2002.
<http://www.prisonstudies.org>

International Centre for Prison Studies, *Guidance Notes on Prison Reform*, London, 2005.
<http://www.prisonstudies.org/>

OECD-DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: supporting security and justice*, 2006.
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

Zweig, J.M. et al., *Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies Final Report*, (The Urban Institute: Washington), 2006.
http://www.urban.org/UploadedPDF/411367_psv_programs.pdf

التذييل

- ١٧ Northern Ireland Human Rights Commission, *The Prison Within: The imprisonment of Women at Hydebank Wood 2004-06* (IHRC: Belfast), 2007; Council of Europe, Report to the Norwegian Government on the visit to Norway carried out by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 27 June to 6 July 1993, (CPT: Strasbourg), 1994.
- ١٨ Carlen, P., *Women and Punishment: The Struggle for Justice*. (Willan Publishing: Cullompton, Devon), 2002.
- ١٩ Walmsley, R., *World Female Imprisonment List* (International Centre for Prison Studies: London), 2006.
- ٢٠ African Commission on Human and People's Rights, *Report of the Special Rapporteur on Prisons and Conditions of Detention in Africa: Mission to the Republic of South Africa*, 14 – 30 June 2004 (ACHPR: Banjul), 2004, p.50.
- ٢١ Council of Europe, *The CPT Standards*, Section VII. (CoE: Strasbourg), 2006. <http://www.cpt.coe.int/EN/documents/engstandards-scr.pdf>
- ٢٢ Estrada, R. and Marksamer, J., 'Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Young People in State Custody: Making the Child Welfare and Juvenile Justice Systems Safe for All Youth through Litigation, Advocacy and Education', *The Temple Law Review*, Vol. 79, Issue 2. (Temple University: Philadelphia), 2006. <http://equityproject.org/pdfs/Estrada%20-%20LGBT%20young%20ppl%20in%20state%20custody.pdf>
- ٢٣ Estrada, R. and Marksamer, J., 'Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Young People in State Custody: Making the Child Welfare and Juvenile Justice Systems Safe for All Youth through Litigation, Advocacy and Education', *The Temple Law Review*, Vol. 79, Issue 2. (Temple University: Philadelphia), 2006. <http://equityproject.org/pdfs/Estrada%20-%20LGBT%20young%20ppl%20in%20state%20custody.pdf>
- ٢٤ Canadian Human Rights Commission, *Protecting Their Rights: A Systemic Review of Human Rights in Correctional Services for Federally Sentenced Women*, paragraphs 1.1-1.7, (CHRC: Ottawa), 2003.
- ٢٥ According to the European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EMCDDA) scientific report *An overview study: Assistance to drug users in European Union prisons* (EMCDDA: Lisbon), 2001, p.27, in 2001 9 of 15 EU countries had clear official policies allowing free access to condoms for prisoners.
- ٢٦ Stern, V., *Creating Criminals: Prisons and People in a Market Society* (Zed Books: London), 2006, chapt. 2, p.35.
- ٢٧ McMahon, M., *Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections*, (University of Toronto Press: Toronto), 1999, p.56; and Equal Opportunities Commission, Agreement between Her Majesty's Prison Service and the Equal Opportunities Commission (and its successor body) on an action plan to prevent and deal effectively with sexual harassment in Her Majesty's Prison Service, (EOC: London), 2007.
- ٢٨ For a full list of provisions for women in the Russian Criminal Code see Moscow Helsinki Group *Situation of Prisoners in Contemporary Russia*, (MHG: Moscow), 2003, pp.223-224
- ٢٩ Carlen, P., *Women and Punishment: The Struggle for Justice*, (Willan Publishing: Cullompton, Devon), 2002, Chapt. 6, pp.16-17.
- ٣٠ Anti-Discrimination Committee Queensland, *Women in Prison: A report by the Anti-Discrimination Committee Queensland*, (ADCQ: Brisbane), 2006.
- ٣١ British Home Office, *The Corston Report: A Review of Women with Particular Vulnerabilities in the Criminal Justice System*, (Home Office), 2007.
- ٣٢ Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, (Quaker United Nations Office: Geneva), 2005, pp. 12-14.
- ٣٣ Home Office, *The Corston Report: a review of women with particular vulnerabilities in the criminal justice system*, (Home Office: London), 2007, p.22.
- ٣٤ Council of Europe, *The CPT Standard, section VII*s. (CoE: Strasbourg), 2006, p77. <http://www.cpt.coe.int/EN/documents/eng-standards-scr.pdf>
- ٣٥ Coyle, A., *Children of Imprisoned Parents: European Perspectives on Good Practice*. (Montrouge, France: Eurochips). 2007.
- ١ Coyle, A., *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*, (International Centre for Prison Studies: London), 2002.
- ٢ OECD-DAC, *Handbook on Security Sector Reform*, 2006, p.199. <http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>,
- ٣ Stern, V., *Alternatives to Prison in Developing Countries*, (International Centre for Prison Studies/Penal Reform International: London), 1999.
- ٤ Townhead, L., *Pre-Trial Detention of Women and its Impact on Their Children*, (Quaker United Nations Office: Geneva), 2007.
- ٥ Human Rights Watch, *Ill-equipped: U.S. Prisons and Offenders with Mental Illness*. (HRW: New York), 2003.
- ٦ International Centre for Prison Studies, 'Guidance Note 8: Prison Staff and their Training', *Guidance Notes on Prison Reform*. (ICPS: London), 2004.
- ٧ World Prison Brief Online, reports that 113 of the 191 countries for which rates are available show prison occupancy rates of over 100% of the official capacity of the prison system. <http://www.prisonstudies.org>
- ٨ Coyle, A. and Stern, V., *Captive Populations: Prison Health Care*; Healy, J. and McKee, M., *Assessing Health Care: Responding to Diversity*, (Oxford University Press: Oxford), 2004, pp. 116-117.
- ٩ Council of Europe, *Programme on the Reform of the Prison System in Azerbaijan*, ODIHR/CoE Expert Meeting on the Training of Prison Staff 1st Steering Group meeting Strasbourg, 18 – 20 Dec. 2000 (CoE: Strasbourg, 2001), and Council of Europe Press Release: *Council of Europe Torture Committee: publication of three new reports on Ukraine*. (CoE: Strasbourg, 2002). <http://www.cpt.coe.int/documents/ukr/2002-10-09-eng.htm>
- ١٠ In Ireland, for example, the legal age of criminal responsibility was raised from 7 to 12 years in Oct. 2006. This means that children who have not reached the age of 12 cannot be charged with an offence (with the exception of children aged 10 or 11 charged with murder, manslaughter, rape or aggravated sexual assault). In addition, where a child aged under 14 is charged with an offence, no further proceedings can be taken without the consent of the Director of Public Prosecutions. <http://www.citizensinformation.ie/categories/justice/children-and-young-offenders/children-and-the-criminal-justice-system-in-ireland>
- ١١ Penal Reform International, *Reducing Pre-trial Detention: An Index on Good Practices Developed in Africa and Elsewhere*, (PRI: London), 2005. Also, Golub, S., *Forging the Future: Engaging Law Students and Young Lawyers in Public Service, Human Rights and Poverty Alleviation*, (Open Society Institute: New York), 2004.
- ١٢ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ١٣ Human Rights Watch, *No Escape: Male Rape in US Prisons*, (HRW: New York), 2001. Also, Omar, M., 'Horror of Rape in East African prisons', *BBC News*, 21 July 2005, and Gear, S., 'Behind the Bars of Masculinity: Male Rape and Homophobia in and about South African Men's Prisons', and *Sexualities: Studies in Culture and Society*, Vol.10, No. 2 (April 2007) (Sage Publications: London), 2007.
- ١٤ Penal Reform International, *HIV/AIDS in Malawi Prisons: A Study of HIV Transmission and the Care of Prisoners with HIV/AIDS in Zomba, Blantyre and Lilongwe Prisons*, (PRI: London), 1999.
- ١٥ Mann, R., *Law & Sexuality: A Review of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Legal Issues in Law & Sexuality*, Vol 15, (Tulane University Law School: New York), 2006. Also, Cassell, H., 'TG Prisoner Sues Corrections Department', *Bay Area Reporter*, 28 June 2007: report on a transgender prisoner who sues the California Department of Corrections for failing to protect her from sexual assault after she alleged that she had been repeatedly raped by two inmates with whom she shared a cell. <http://www.ebar.com/news/article.php?sec=news&article=1957>.
- ١٦ Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners* (Quaker United Nations Office: Geneva), 2005, pp.72-77.

- ٥٤ Goldson, B., *Vulnerable Inside: Children in Secure and Penal Settings*, (The Children's Society: London), p.51, 2002.
- ٥٥ Penal Reform International, *HIV/AIDS in Malawi Prisons: A Study of HIV Transmission and the Care of Prisoners with HIV/AIDS in Zomba, Blantyre and Lilongwe Prisons*, (PRI: London), 1999, p. 10.
- ٥٦ Dhavan, R.D., Shankardass, *Where the Mind is Without Fear and the Head is Held High*, (Penal Reform and Justice Association: Hyderabad, 2001, pp.26-27.
- ٥٧ Chirwa, V., Report of the Special Rapporteur on Prisons and Conditions of Detention in Africa: Prisons in Malawi 17-28 June 2001, p. 36.
- ٥٨ United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights, *Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners: Adopted by the First United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, held at Geneva in 1955, and approved by the Economic and Social Council by its resolution 663 C (XXIV) of 31 July 1957 and 2076 (LXII) of 13 May 1977*, (UNHCHR: Geneva), 1955, Rule 23 (1).
- ٥٩ The Quaker Council for European Affairs, *Women in Prison: A Review of the Conditions in Member States of the Council of Europe*. (QCEA: Brussels), 2007, pp. 49-52
- ٦٠ United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights, *Convention on the Rights of the Child* adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly Resolution 44/25 of 20 Nov.1989; entry into force 2 Sept.1990, in accordance with article 49, (UNHCHR: Geneva), 1990, Article 3.
- ٦١ Moscow Helsinki Group, *Situation of Prisoners in Contemporary Russia*, (MHG: Moscow), 2003. <http://www.mhg.ru/english/1E7AF09>
- ٦٢ Wedderburn, D., *Justice for Women: The Need for Reform* (Prison Reform Trust), 2000, p. 9.
- ٦٣ McMahon, M., *Women on Guard: Discrimination and Harassment in Corrections*, (University of Toronto Press Toronto), 1999, p.56; Equal Opportunities Commission. Agreement between Her Majesty's Prison Service and the Equal Opportunities Commission (and its successor body) on an action plan to prevent and deal effectively with sexual harassment in Her Majesty's Prison Service, (EOC: London), 2007.
- ٦٤ Department for Constitutional Affairs, *Government Policy Concerning Transsexual People*. (DCA: London), 2002. <http://www.dca.gov.uk/constitution/transsex/policy.htm#part2>
- ٦٥ Equal Opportunities Commission. Agreement between Her Majesty's Prison Service and the Equal Opportunities Commission (and its successor body) on an action plan to prevent and deal effectively with sexual harassment in Her Majesty's Prison Service, (EOC: London), 2007.
- ٦٦ Oxfam, *Yemen Programme Overview*. http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/where_we_work/yemen/programme.htm
- ٦٧ IRIN (2006), *Afghanistan: Misery for Female Prisoners*. <http://www.irinnews.org/Report.aspx?ReportId=34266>
- ٦٨ Kelly, M.J., et al., 'Legal Aspects of Australia's involvement in the International Force for East Timor', *International Review of the Red Cross*, No 841, (ICRC: Geneva), 2001, pp. 101-139.
- ٦٩ Amnesty International, *Thailand: Widespread Abuses in the Administration of Justice*, (AI: Bangkok), 2002. <http://web.amnesty.org/library/index/engasa390032002>
- ٧٠ Council of Europe, *Report to the Czech Government on the visit to the Czech Republic by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 27 March to 7 April 2006 and from 21 to 24 June 2006*, (CoE: Strasbourg), 2007, p.24.
- ٧١ Prison Reform Trust, *Bromley Briefing Prison Fact File May 2007*, (PRT: London), 2007, p.5.
- ٧٢ Bureau of Justice Statistics, *Bulletin: Prison and Jail Inmates at Midyear 2006*, (US Department of Justice: Washington DC), 2007. <http://www.ojp.usdoj.gov/bjs/pub/pdf/pjim06.pdf>
- ٣٦ Stanley, E. and Byrne, S., *Mothers in Prison: Coping with Separation from Children*, paper presented at the Women in Corrections: Staff and Clients Conference, Adelaide, 31 Oct. – 1 Nov. 2000, pp. 3-4. <http://www.aic.gov.au/conferences/womencorrections/stanbyrn.pdf>
- ٣٧ Report to the Swedish Government on the visit to Sweden by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 27 Jan. to 5 Feb. 2003 which says 'At the time of the delegation's visit to Gothenburg Remand Prison, 96 of the 153 remand prisoners present (or 63%) were subject to restrictions... The vast majority of inmates with restrictions (90 out of 96, or 93%) were being denied access to association, telephone calls and visits, and their correspondence was subject to censorship', p. 27.
- ٣٨ International Centre for Prison Studies. *Mission Report 2001* (Unpublished).
- ٣٩ Report to the Government of Ireland on the visit to Ireland by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 20 to 28 May 2002, p.33.
- ٤٠ Reyes, H., 'Women in prison and HIV' in *HIV in Prisons: A Reader with Particular Relevance to the Newly Independent States* (WHO), 2001, p.199. <http://www.euro.who.int/document/e77016.pdf>
- ٤١ Shankardass, R.D., *Barred for Life Scarred for Life: Experiences and Voices of Women in the Criminal Justice System*, p.158, (PRAJA: Gurgaon, India), 2004.
- ٤٢ Council of Europe, *The CPT Standard, Section VII*, (CoE: Strasbourg), 2006. p.79. <http://www.cpt.coe.int/EN/documents/eng-standards-scr.pdf>
- ٤٣ Council of Europe, *The CPT Standard, Section VII*, (CoE: Strasbourg), 2006, p.77. <http://www.cpt.coe.int/EN/documents/eng-standards-scr.pdf>
- ٤٤ Supreme Court of Canada, *Weatherall v. Canada* (Attorney General) (1993) 2 S.C.R. 872. The court ruled that 'equality does not necessarily connote equal treatment... The reality of the relationship between the sexes is such that the historical trend of violence perpetrated by men against women is not matched by a comparable trend pursuant to which men are the victims and women the aggressors... the effect of cross-gender searching is different and more threatening for women than for men.'
- ٤٥ Bastick, M., *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, (Quaker United Nations Office: Geneva), 2005), p.15. <http://www.quno.org/geneva/pdf/humanrights/Commentary-SMRwomen-in-prison.pdf>
- ٤٦ From final project report of International Centre for Prison Studies UK/Moscow Prison Partnership Project 2003 (unpublished).
- ٤٧ Human Rights Watch, *No Escape: Male Rape in U.S. Prisons*, 2000. <http://www.hrw.org/reports/2001/prison/report.html>
- ٤٨ *Prison Rape Elimination Act Becomes Federal Law*, Stop Prisoner Rape, Press Release, Sept.4 2003, and Stephen Donaldson, 49, Led Reform Movement Against Jailhouse Rape, Stop Prisoner Rape, Press Release, 19 July 1996.
- ٤٩ Zweig, J.M. et al., *Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies Final Report*, (The Urban Institute: Washington DC), 2006.
- ٥٠ Zweig, J.M., et al., *Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies*, (Justice Policy Center of the Urban Institute: Washington DC), 2006, pp. 33-35.
- ٥١ Nelles, J., HIV- and Hepatitis B and C Infection Controlled in a Swiss Prison for Women over two years, International Conference on HIV/AIDS, 1998, pp.12 -1091.
- ٥٢ Stern, V., 'Problems in Prison Worldwide, with a Particular Focus on Russia', *Annals of the New York Academy of Sciences*, (New York Academy of Sciences: New York), 2001, p.117.
- ٥٣ Lines, R. et al., *Prison Needle Exchange: Lessons from a Comprehensive Review of International Evidence and Experience*, (Canadian HIV/AIDS Legal Network: Toronto), p.30, 2004.

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومساواة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع العقوبات، كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكملتها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في إصلاح نظام العقوبات؟

يقصد بعبارة "إصلاح نظام العقوبات" العمل الذي يتخذ لتغيير نظام العقوبات ليتواءم مع سيادة القانون والإطار العالمي لحقوق الإنسان ويهدف إلى التأكيد على أن العقوبات متناسبة وغير تمييزية وتساعد على إعادة التأهيل وكذلك تحويل المؤسسات العقابية إلى أماكن تصان فيها الكرامة الإنسانية وكذلك ضمان حصول السجناء على حقوقهم القانونية^١.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

معايير حقوق الإنسان

- وهي أمر لازم حتى تفي المؤسسات العقابية المعايير المحلية والدولية لحقوق الإنسان والتي تتطلب معاملة من سلبت حريتهم " باحترام للكرامة المتأصلة في الفرد الإنساني " .
- وأيضاً لمنع العنف الجنسي في السجون والتعامل معه، بما في ذلك العنف الذي يمارسه العاملون بالسجون.

سياسات عقابية غير تمييزية

- من أجل ضمان تلبية مبادرات إعادة تأهيل والإدماج لاحتياجات وقدرات النزلاء والنزيلات، والشباب والأطفال والمجموعات الأخرى المهمشة.

إعادة تأهيل السجناء

- من أجل ضمان تلبية وملائمة مبادرات تأهيل واندماج واحتياجات وقدرات كلا النزلاء والنزيلات، ووقائع المجتمع حيث يعيشون، من دون المساس بعالمية المعايير الداعية للياقة والكرامة.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في إصلاح نظام العقوبات؟

كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح نظام العقوبات؟

التحديات والفرص المتاحة ما بعد النزاع

تساؤلات حول عملية إصلاح نظام العقوبات

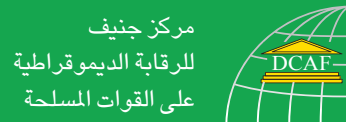
معلومات إضافية



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح نظام العقوبات؟

التقييم

إجراء تقييم خاص بالنوع الاجتماعي لنظام العقوبات وتصنيف جميع البيانات (كحد أدنى) حسب الجنس والسن والأصل العرقي، على أن يؤخذ في الاعتبار عند التقييم ما يلي:

- ✓ التشريع الساري
- ✓ السياسات والإجراءات العقابية للنزلاء والنزيلات
- ✓ توفير مجموعة من البرامج والخدمات للرجال والنساء
- ✓ الحصول على الخدمات الصحية
- ✓ توفير بيانات بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل السجون
- ✓ المساواة بين الأفراد العاملين داخل السجون رجالاً أو نساءً على حد سواء
- ✓ وضع مدونات ملائمة لقواعد السلوك تحكم تصرفات العاملين داخل السجون
- ✓ وجود آليات للشكاوى والرقابة لمراقبة مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات ومدونات قواعد السلوك

السياسات والإجراءات التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي

- تقييم السياسات والإجراءات من منظور مراعاة قضايا النوع الاجتماعي للتأكد من أنها متناسبة وغير تمييزية وأنها تلبي احتياجات النزلاء والنزيلات، وعلى وجه الخصوص لضمان أن المرأة لا تتعرض للتمييز أثناء الحبس الاحتياطي أو التصنيف الأمني.
- التأكيد على وضع النزلاء والنزيلات في سجون قريبة من إقامة أسرهم ووجود نصوص ملائمة لدعم الاتصال الأسري المنتظم.
- التأكد من تأمين الرعاية الطبية إلى النزلاء والنزيلات (انظر الإطار رقم ١) بما في ذلك توفير طبيبات للنزيلات والرعاية للصحة الإنجابية لهن إضافة إلى توفير خدمات مستقلة للصحة العقلية.
- التأكد من الإقرار باحتياجات الصحة البدنية والعقلية للحوامل والأمهات الحاضنات والأطفال وتوفيرها لهم.

- تعزيز توفير صحة عامة أفضل وذلك بالتعامل مع الأمراض المنقولة جنسياً بين النزلاء والنزيلات وتقديم خدمات الصحة الإنجابية الكافية للنزيلات بما فيهن الحوامل.

الإطار رقم ١ توفير الرعاية الصحية للسجناء

أقامت منظمة إصلاح العقوبات والعدالة الهندية معسكرات صحية على مدار الأسبوع في سجنين في مدينتي حيدر أباد وراجاموندي كجزء من برنامج لتعزيز الصحة العقلية ورعاية النساء داخل السجون. وقد قدمت المعسكرات الصحية خدمات إلى جميع النساء والأطفال داخل السجن، وشملت فحوصات عامة وقياس ضغط الدم والكشف على الصدر والجلد وقياس الطول والوزن والحالة الصحية وتحاليل الدم وفحوصات الأسنان والعين والأنف والحنجرة وأمراض النساء، كما قدمت توصيات غذائية وطبية وأجابت على استفسارات بشأن المشكلات البدنية أو النفسية الأخرى.

وقد أوضح مشروع المعسكر الصحي الذي نظّمته المنظمة كيف أنه - حتى في دولة فقيرة للغاية - من الممكن إيجاد طرق لتقديم الحقوق الأساسية بأقل قدر من الموارد.

دعم العاملين والعاملات في نظام العقوبات

- تعزيز المشاركة الكاملة للرجال والنساء للعمل في نظام العقوبات.
- منع التحرش الجنسي والتمييز ضد العاملين بالسجون والتعامل به بشكل فعال.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

- إن الأخذ بزمam المبادرة لإدراج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح نظام العقوبات ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل هو أيضاً ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق الدولية ومنها:
- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن (١٩٨٨)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه

- وضع مدونات لقواعد السلوك بشأن التحرش الجنسي والتمييز والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من جانب العاملين بالسجون وآليات لسرية الإبلاغ عنها.
- وضع تشريعات وبروتوكولات وإجراءات للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي فيما بين السجناء بما في ذلك إجراءات احترازية وعقابية وكذلك وضع بروتوكولات لرعاية وتأهيل الضحايا (أنظر الإطار رقم ٢).
- التأكد من وجود عاملين مؤهلين ولديهم المهارة في التعامل مع القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل الاعتداء الجنسي والأشكال الأخرى من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- خلق ثقافة غير مبنية على التسامح فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والإدارة من قبل العاملين في السجن، وتعزيز ثقافة مبنية على احترام حقوق السجناء ضمنها حقوق الإستفادة من الزيارات الزوجية بغض النظر عن الجنس والميول الجنسية أو العرق.

آليات الرقابة والشكاوى

- إنشاء آليات وهيئات رقابة داخلية على المستوى المحلي والخارجي بما في ذلك أنظمة التفتيش المستقلة والإبلاغ والتوثيق بشكل واضح:
- تشكيل فرق تفتيش تضم مفتشين من الرجال والنساء من ذوي الخبرة بقضايا النوع الاجتماعي من أجل كسب ثقة النزلاء والتعامل بشكل فعال مع مشكلات مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- إشراك متخصصين في مجال الصحة في فرق التفتيش لتقييم المنشآت والإجراءات داخل السجون.
- إنشاء آليات شكاوى داخلية متجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- ضمان الوصول إلى إجراءات الشكاوى مع الحفاظ على السرية قدر الإمكان وحماية السجناء من ردة الفعل الانتقامية.
- مراجعة الشكاوى بشكل مستقل من أجل حماية النزلاء والنزليات من انتهاكات حقوق الإنسان وكذلك حماية العاملين بالسجون من الاتهامات الكاذبة.
- ضمان فهم السجناء غير المتعلمين لآليات الشكاوى وكيفية الوصول إليها.

الإطار رقم ٢ القضاء على الاغتصاب داخل السجون

في الولايات المتحدة، شنت منظمة Stop Prisoner Rape "أوقفوا اغتصاب السجناء" حملة ضد هذا الاعتداء. وفي العام ٢٠٠٣، تم إقرار مشروع قانون القضاء على الاغتصاب داخل السجون. يدعو هذا القانون إلى جمع إحصائيات داخلية عن الاغتصاب داخل السجون الأمريكية، ووضع خطوط إرشادية للولايات حول كيفية التعامل مع اغتصاب السجناء وإنشاء لجنة مراجعة لعقد جلسات اجتماعية سنوية وتقديم منح للولايات للقضاء على هذه المشكلة.

وقد أظهر تقييم السنوات الثلاث الأولى التي تلت إقرار المشروع كقانون حدوث تقدم ملحوظ في العمل لخفض معدل الاغتصاب داخل السجون من خلال ما يلي:

- وضع السياسات (بدلاً من السرية والإنكار)
- الوقاية (من خلال تهيئة أماكن أفضل للسجناء وخفض الازدحام وتثقيف السجناء)
- التحقيق والملاحقة
- تقديم خدمات للضحايا
- تدريب العاملين
- التعاون مع جهات من خارج السجون.

التدريب على قضايا النوع الاجتماعي

توفير تدريب خاص بالنوع الاجتماعي لجميع العاملين بالسجون يشمل الموضوعات التالية:

- حقوق السجناء الانسانية ومعاملة مناسبة للرجال والنساء والفتيات والصبية داخل السجون.
- منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه بفاعلية بما في ذلك اغتصاب الرجال.
- تأمين الصحة والنظافة العامة للسجينات بما في ذلك توفير خدمات مثل توفير الفوط الصحية وخدمات ملائمة للمراحيض.
- تأمين الاحتياجات الخاصة للمجموعات المستضعفة من السجناء مثل الحوامل والأمهات الحاضنات للصغار الذين يعيشون معهن داخل السجون.
- احتياجات السجينات قبل وبعد الإفراج عنهن. بما في ذلك تأمين المسكن ودعم لم شمل الأسرة والتدريب المهني.

زيادة مشاركة المرأة ومنظمات المجتمع المدني

- زيادة توظيف وتثبيت وترقية العاملات في السجون.

الفرص المتاحة أمام إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- قد تكون عملية إعادة البناء فرصة لتعزيز إنشاء نظام يكون أقل تعسفاً وأكثر مراعاة للنوع الاجتماعي ويكتسب ثقة العامة.
- قد توفر بيئة ما بعد النزاع فرصة لحشد الإجماع وعملية تحديد لخصر الرقم الدقيق للعاملين في السجون تتبعها عملية تحريات لتحديد العاملين الذين يدعى أنهم قد ارتكبوا انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان.

الإطار رقم ٣ إشراك المجتمع المدني

في اليمن، تدعم اللجنة الوطنية للمرأة الحوار مع صانعي القرار لضمان العدالة للمرأة. وحتى وقت قريب، كان يحظر على السجينات مغادرة السجن ما لم يأت ولي أمر ذكر لاستلامهن. وقد مارست اللجنة الوطنية للمرأة ضغوطاً على وزارة الداخلية حتى تحقق لها تغيير هذه القاعدة المجحفة. يضم اتحاد نساء اليمن ٣٦ محامية متطوعة لتقديم الاستشارة القانونية المجانية للسجينات الفقيرات داخل السجن وفي المحاكم وأقسام الشرطة. ونتيجة للمساعدة القانونية التي تقدمنها، تم إطلاق سراح ٤٥٠ امرأة فيما بين عامي ٢٠٠٤ و٢٠٠٥.

٤ تساؤلات حول إصلاح نظام العقوبات

من أفضل الطرق لتحديد نقاط البدء ومواطن الضعف والقوة لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في إصلاح نظام العقوبات تكمن في إجراء عملية تقييم. وفيما يلي بعض عينات من التساؤلات المهمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي ذات الأهمية والتي يجب أن تدخل في عمليات تحديد وتقييم ومتابعة إصلاح نظام العقوبات.

- هل توجد قوانين وسياسات وإجراءات متجاوبة مع النوع الاجتماعي تتعامل بفاعلية مع قضايا مثل الاغتصاب داخل السجون؟
- هل توجد جهات رقابة ومتابعة خارجية مستقلة لمراقبة مراقبة فعالة التحرش الجنسي والتمييز والاغتصاب والأشكال الأخرى من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل توفر عمليات حفظ السجلات صياغة نتائج بشأن معاملة المجموعات المختلفة؟ وهل يتم تصنيف البيانات الإحصائية حسب الجنس والسن والأصل العرقي؟ هل تتاح هذه البيانات للعامة ووسائل الإعلام وجهات الرقابة الحكومية؟

■ بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني، توفير خدمات للنزليات مثل الاستشارات المهنية والسرية (أنظر الإطار رقم ٣).

■ إشراك المجتمع المدني وخاصة المنظمات النسائية في عمليات إصلاح نظام العقوبات.

– بناء تأييد شعبي لإصلاح نظام العقوبات بالعمل مع البرلمان ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام.

– التعاون مع منظمات المجتمع المدني لزيادة الوعي وبناء القدرات الداخلية بشأن اهتمامات النوع الاجتماعي في نظام العقوبات.

– بناء قدرات منظمات المجتمع المدني لرقابة نظام العقوبات من منظور النوع الاجتماعي.

يضم التقرير الخامس أيضاً:

- أمثلة ونصائح لإجراءات الشكاوى والتفتيش التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي.
- اعتبارات تحسين ترتيبات زيارة السجون.
- صيانة الكرامة الإنسانية في نظام العقوبات.
- بروتوكول من ١٢ خطوة للتعامل مع ادعاءات الاعتداء الجنسي والتحقيق فيها.
- تلبية احتياجات الحوامل والأمهات الحاضنات الشابات داخل السجون.

التحديات والفرص المتاحة ما بعد النزاع

في سياقات ما بعد النزاع، غالباً ما ينظر إلى إعادة بناء نظام العقوبات باعتباره أولوية غير ملحة مقارنة باحتياجات إعادة البناء الأخرى. وفي هذا السياق، لا يلقى إدراج قضايا النوع الاجتماعي في نظام العقوبات في أغلب الأحيان الاهتمام والتأييد الكافيين. ولهذا، فمن المهم ضمان تفهم الجهة الإدارية التي تحكم الدولة ضرورة وجود منشآت احتجاز تراعي النوع الاجتماعي.

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- قد تبدو صورة السجون سيئة للغاية في أعين العامة نتيجة الاعتقال دون محاكمة والاغتصاب والتعذيب والإعدام.
- إن نظم السجون السابقة قد تكون عاجزة عن تأدية مهامها ولا تطبق مبادئ سيادة القانون وإن مساواة النوع الاجتماعي لم تكن مبدأ معروفاً. وكذلك، قد تكون السجون واقعة تحت إدارة الشرطة أو الجيش على عكس الممارسة الجيدة لحقوق الإنسان.

- هل تم تدريب العاملين بالسجون على قضايا النوع الاجتماعي بما في ذلك التدريب على قضايا مثل التحرش الجنسي والاغتصاب والأشكال الأخرى للعنف الجنسي؟
- هل يتم تمثيل الرجال والنساء بشكل متساو في العمل في السجون؟ هل تضطلع النساء بأدوار إشرافية وإدارية؟ هل تم اتخاذ مبادرات لزيادة توظيف وتثيبت وترقية العاملات في السجون؟
- هل يتم إشراك منظمات المجتمع المدني في أنشطة التقييم ووضع السياسة والرقابة والمتابعة؟

- هل يتسنى للنزلاء والنزيلات الحصول على الخدمات الصحية الكافية؟ وما هي الخدمات المقدمة للصحة العقلية والبدنية للحوامل والأمهات الحاضنات والأطفال داخل السجون؟
- كيف يتم ضمان الاتصال الأسري للرجال والنساء داخل السجون؟
- هل ينفذ نظام السجون مبادرات معينة لمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه ك تقديم خدمات لضحايا هذا النوع من العنف؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قام بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه آنا كورنيفا (Anna Korneeva) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة استناداً إلى التقرير الخامس الذي أعده المركز لدولي لدراسات السجون.

معلومات أخرى

المصادر

- Bastick, M. – *Women in Prison: A Commentary on the Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, Quaker United Nations Office, 2005.
- OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.
- ICRC – ‘Part II Women Deprived of their Freedom’, *Addressing the Needs of Women Affected by Armed Conflict*, 2004.
- International Centre for Prison Studies – *A Human Rights Approach to Prison Management*, 2002.
- International Centre for Prison Studies – *Guidance Notes on Prison Reform*, 2005.
- The Urban Institute – *Addressing Sexual Violence in Prisons: A National Snapshot of Approaches and Highlights of Innovative Strategies Final Report*, 2006.

المنظمات

- International Centre for Prison Studies – www.prisonstudies.org
- Penal Reform and Justice Association (India) – www.prajaindia.org/prajainaction.html
- Penal Reform International – www.penalreform.org
- Quaker Council for European Affairs, Women in Prison – www.quaker.org/qcea/prison/index.html
- Stop Prisoner Rape – www.spr.org
- Women’s Prison Association – www.wpaonline.org

التذييل

- ٢ Oxfam, ‘Yemen Programme Overview’ http://www.oxfam.org.uk/what_we_do/where_we_work/yemen/programme.htm

- ١ Coyle, A., *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*, (International Centre for Prison Studies: London), 2002.

النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود

أنجيلا ماكاي (Angela Mackay)



النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود

أنجيلا ماكاي (Angela Mackay)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

أنجيلا ماكاي (Angela Mackay) هي مستشارة مستقلة متخصصة في إدارة النزاع والنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان والاتجار بالبشر. حتى شهر تموز / يوليو ٢٠٠٧، عملت ضمن فريق المركز الدولي لتنفيذ تنمية سياسة الهجرة الذي عمل على تأسيس وتطوير مواد التدريب الخاصة بوحدة تدريب شرطة الحدود في كوسوفو. وأثناء عملها السابق كمديرة برامج في مركز بيرسون للتدريب على حفظ السلام (كندا)، عملت على تطوير واختبار مواد التدريب الأول الخاصة بالنوع الاجتماعي وحفظ السلام لإدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. وفي عام ٢٠٠٢، عملت أنجيلا (Angela) كرئيسة مكتب شؤون النوع الاجتماعي في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، كما قامت أيضاً بوضع وعقد تدريبات لمكافحة الاتجار لصالح المنظمة الدولية للهجرة في مقدونيا وكوسوفو.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تكرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: مارثا ل. كوتام (Martha L. Cottam)، فنيسا فار (Vanessa Farr)، ويرنر فاستشنج (Werner Fasching)، هيرمان فيرتميويلر (Hermann Fuertmueller)، مارسلين ل. تومبسون (Marcelyn L. Thompson)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في تحرير هذا التقرير، ولأنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهود التي بذلتها في توجيه هذا المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير إدارة الحدود والنوع الاجتماعي جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشمل رزمة الأدوات هذه، والتي صممت لوضع

مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات الخاصة به، ١٢ أداة وملاحظة عملية عليها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا

المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة

© REUTERS/STR New, ٢٠٠٠

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، - ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ IIBN

يكون الاقتباس على هذا النحو:

"أنجيلا ماكاي (Angela Mackay)، "النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود"، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب

قائمة المحتويات

قائمة المختصرات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما هو مفهوم إدارة الحدود؟
١٠	٣- لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح إدارة الحدود؟
١١	١-٣ منع الاتجار بالبشر والتهريب وكشفها
١١	٢-٣ صيانة وتعزيز حقوق الإنسان
١٢	٣-٣ مؤسسات ممثلة لإدارة الحدود
١٤	٤-٣ الملكية المحلية والرقابة المدنية والتعاون
١٤	٤- كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود؟
١٤	١-٤ تحسين منع وكشف الاتجار بالبشر
١٤	الإجراءات والبروتوكولات والسياسات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي
١٦	الآليات المتعددة القطاعات
١٦	التدريب على مكافحة الاتجار بالبشر
١٨	التعاون مع منظمات المجتمع المدني
٢٠	٢-٤ تدعيم صيانة وتعزيز حقوق الإنسان
٢٠	مدونات قواعد السلوك
٢١	التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي
٢٢	٣-٤ إيجاد مؤسسات أكثر تمثيلاً لإدارة الحدود
٢٢	عمليات التقييم
٢٢	وضع سياسات وممارسات للتوظيف شاملة ومخصصة للمرأة
٢٣	تثبيت العمليات في العمل
٢٣	ترقية العمليات
٢٤	٤-٤ دعم رقابة المجتمع المدني
٢٥	٥- إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إدارة الحدود في سياقات محددة
٢٥	١-٥ الدول في مراحل ما بعد النزاعات
٢٦	٢-٥ الدول الانتقالية
٢٧	٣-٥ الدول النامية
٢٨	٤-٥ الدول المتقدمة
٣٠	٦- التوصيات الرئيسية
٣١	٧- مصادر إضافية

قائمة المختصرات

وحدة تدريب شرطة الحدود في كوسوفو	:BBPTU
منظمات المجتمع المدني	:CSO
بعثة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	:ECOWAS
الاتحاد الأوروبي	:EU
الفيروس المسبب لنقص المناعة المكتسبة (الإيدز)	:HIV / AIDS
المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة	:ICMPD
المنظمة الدولية للهجرة	:IOM
منظمة حلف شمال الأطلسي	:NATO
منظمة غير حكومية	:NGO
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا	:OSCE
الأمم المتحدة	:UN
الولايات المتحدة	:US

النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود

مقدمة

"تعتبر خدمات إدارة الحدود الفعالة والمتكاملة ذات أهمية خاصة لضمان أمن وأمان المواطنين وتعزيز الاستقرار الإقليمي وكذلك لتسهيل التجارة والتنمية".

دليل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية^١

تضمن الحدود التي تدار بفعالية التدفق السلس للأفراد والسلع والخدمات التي تساهم في النمو الاقتصادي وأمن الإنسان. وتؤدي عمليات المنع والكشف والتحقيق النشطة التي تقوم بها خدمات الحدود إلى الحد من الأنشطة الإجرامية، بينما تعمل الجهود الدولية للتعامل مع الجريمة العابرة للحدود على تعزيز التعاون الإقليمي.

تركز هذه الأداة على إصلاح إدارة الحدود والطرق المختلفة التي تؤثر بها التعاملات على الحدود على حياة النساء والرجال والفتيات والصبيان. وهو يشمل مختلف مهام مراقبة الحدود - الجمارك والهجرة وتنفيذ القانون - ويوضح المزايا العملية لضمان إدراج قضايا النوع الاجتماعي في سياسيات وإجراءات وممارسات إدارة الحدود.

وقد وضعت هذه الأداة لتوفر مقدمة أساسية لإدارة الحدود وقضايا النوع الاجتماعي للعاملين في الحكومات المحلية (بما فيها الدول المانحة) والمنظمات الدولية والإقليمية (مثل الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون الأوروبية والمنظمة الدولية للهجرة والاتحاد الأوروبي) المسؤولة عن تطوير ووضع برامج سياسة إدارة الحدود. وسوف يجد كذلك أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني والعاملون في الأوساط الأكاديمية والباحثون في مجال إدارة الحدود و/أو قضايا النوع الاجتماعي هذه الأداة مفيدة للغاية.

ويشمل الدليل ما يلي:

- مقدمة نظرية للنوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود.
- ملخص بالطرق التي من خلالها يعزز إدراج النوع الاجتماعي إدارة الحدود.
- إجراءات لإدراج النوع الاجتماعي في إدارة الحدود.
- بحث القضايا الخاصة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإدارة الحدود في سياقات ما بعد النزاع والدول الانتقالية والدول النامية والدول المتقدمة.
- التوصيات الأساسية.
- المصادر الإضافية

يعتبر هذا الدليل مصدر تشكيل سياسات وبرامج إدارة الحدود التي تراعي النوع الاجتماعي، كما يعتبر أحد أول المصادر بشأن النوع الاجتماعي وأثره على إدارة الحدود، كما يضم دراسات حالة ونصائح وأمثلة مستقاة من المجالات الأخرى لتنفيذ القانون والتي يمكن تكييفها لتتلاءم مع السياقات الخاصة بإدارة الحدود، وكذلك تم استخدام أمثلة من كوسوفو تعكس خبرة المؤلف الشخصية في كوسوفو ومدى الاهتمام الذي حظي به إصلاح القطاع الأمني هناك.

٢ ما هو مفهوم إدارة الحدود؟

تُعنى إدارة الحدود بتصريف أمور الحدود. وقد يتغير معناها الدقيق وفقاً للسياق المحلي وهي عادة تتعلق بقواعد وأساليب وإجراءات تنظيم الأنشطة وحركة المرور عبر مناطق أو أحزمة حدودية معينة.^٢ وتتنوع الحدود فهي تتراوح ما بين النقاط الحدودية التي تتعامل مع آلاف الأفراد وأطنان الشاحنات يومياً إلى النقاط الممتدة المنعزلة. ويفرض إصلاح إدارة الحدود بوصفه جزءاً من عمليات إصلاح القطاع الأمني تحديداً فريداً وذلك لأنه يجب أن يصل إلى توازن ملائم بين منع الدخول غير القانوني وإبقاء الحدود مفتوحة للتجارة والعمل بشكل قانوني.

وتعتبر خدمة حرس الحدود وخدمات الهجرة والجمارك الأطراف المعنية الرئيسية المسؤولة عن إدارة حركة الأفراد والبضائع عبر الحدود، وبصفة عامة:

تخضع خدمات حرس الحدود عادة للسلطة المدنية أو خدمة تنفيذ القانون شبه العسكرية. وتنصب مهمتها على منع الأنشطة العابرة للحدود غير القانونية والكشف عن تهديدات الأمن القومي من خلال رصد ومراقبة الحدود البرية والبحرية والتحكم في حركة الأفراد والمركبات في نقاط عبور الحدود المعنية.^٣

أما خدمات الهجرة فهي مسؤولة عن تنفيذ القيود المفروضة على الدخول والخروج بما يضمن شرعية وقانونية وثائق السفر وتحديد الأنشطة الإجرامية والتحقيق فيها وتوفير الحماية لمن يحتاجون إليها.

وتختص خدمة الجمارك والضرائب / الرسوم - وهي خدمة مالية - بشكل خاص بمهمة تنظيم حركة البضائع عبر الحدود. ووظيفتها تسهيل التجارة وفي نفس الوقت تنفيذ القيود على دخول وخروج البضائع وإعمال الرسوم الجمركية وتنفيذ أنظمة الضرائب التجارية وحماية صحة الأفراد والحيوانات والنباتات.

٣ لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح إدارة الحدود؟

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه "النوع الاجتماعي" على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^٤

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعزز إدراج قضايا النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح إدارة الحدود من الفعالية التشغيلية من خلال ما يلي:

- تحسين منع الاتجار بالبشر والتهرب والكشف عنه.
- تعزيز حماية وتدعيم حقوق الإنسان.
- إنشاء مؤسسات أكثر تمثيلاً لإدارة الحدود.
- تعزيز الملكية المحلية والرقابة والتعاون.

الامتثال للالتزامات التي تمليها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمam المبادرة لإدراج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود يعتبر مهم للأنصايح للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية ومنها:

- بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (٢٠٠٠)
- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)

في الدول المتقدمة، عادةً ما يُعهد بمهمة التحكم بحركة الأفراد عبر الحدود إلى وزارة الداخلية. وأثناء النزاع المسلح أو الاضطراب الإقليمي، ينصرف التركيز إلى احتواء المواطنين والدفاع عن الحدود خشية تسلسل الأعداء، وغالباً ما يتم إبعاد الهيئات المدنية لتحل دوراً ثانوياً. وقد يحمل موروث إدارة الحدود في العديد من الدول في مرحلة ما بعد النزاع والدول الانتقالية معه تشديداً متفاوتاً على التحكم في الحدود باعتباره شأنًا دفاعياً / أمنياً.

وتشمل التحديات التي تواجه إدارة الحدود ما يلي

- الحدود الممتدة التي لا تتواجد فيها دوريات حراسة والمفتوحة أمام حركة الأفراد والمركبات.
- الأنشطة الإجرامية في مناطق الحدود (مثل الدعارة والاتجار بالبشر وتهريب الأفراد والإرهاب).
- الفساد.
- عدم ثقة العامة في خدمات الحدود.
- التهميش الاجتماعي والاقتصادي لمناطق الحدود.

ويمكن إجراء مجموعة إصلاحات للتعامل مع هذه التحديات. وقد تتطلب عمليات الإصلاح، على سبيل المثال، عقد اتفاقيات إقليمية لإدارة الحدود (مثل اتفاقية شنجن الخاصة بالاتحاد الأوروبي (EU Schengen Acquis)) وإنشاء منظمة مستقلة لحرس الحدود أو بناء القدرات لتحديد ضحايا الاتجار بالبشر. ويحدد السياق التاريخي وكذلك الأولويات الأمنية السائدة وجغرافية المكان والموارد المتاحة طبيعة ونطاق عمليات إصلاح إدارة الحدود. كما أن هناك عدة عوامل تساعد في عملية إصلاح الحدود وتشمل ما يلي:

- الحاجة إلى وضع منهج موحد لمنح التأشيرات وحق اللجوء السياسي وتوحيد سياسات الهجرة.
- ترسيم الحدود المتنازع عليها في السابق.
- استثمار العضوية المستقبلية في الاتحادات السياسية / الاقتصادية (مثل الاتحاد الأوروبي والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا).
- المشاركة في الأمن الإقليمي والاستفادة منه.
- زيادة المساهمات من المؤسسات التمويلية.
- إنشاء بنى تحتية وأطر عمل قانونية.

تتطلب التعددية الموروثة للمهام والمسؤوليات وتعدد الهيئات المحلية والدولية والمصالح ذات الصلة وضع منهج موحد تماماً لإصلاح إدارة الحدود. كما أن تحقيق هدف إنشاء حدود مفتوحة ويتم التحكم فيها بشكل جيد وآمنة إنما هي عملية معقدة وتتطلب التزاماً دقيقاً.

■ **الفساد السياسي وشراء السطوة والنفوذ:** بطريقة مماثلة، قد تمكن الثروات التي تحققها هذه الأنشطة الإجرامية مرتكبيها من شراء النفوذ السياسي وإفساد النظام السياسي لمصلحتهم الذاتية.

■ **عدم استقرار الاستثمار الاقتصادي الداخلي:** قد تؤثر أنشطة الاتجار المنظمة التي تؤدي إلى غسل الأموال المتوطن وفساد القطاع العام وما يتبع ذلك من فقدان الثقة في النظام الاقتصادي الأساسي تأثيراً سلبياً على استراتيجيات الاستثمار الداخلي لاتحادات الشركات الكبرى في العالم.^٧

يعتبر الاتجار بالبشر من الأنشطة " التي تتأثر بالنوع الاجتماعي " حيث يتنوع الغرض الذي يتم من أجله الاتجار بالبشر فيما بين المناطق، ويتم الاتجار بالنساء والفتيات بشكل أساسي بغرض الاستغلال الجنسي وللعمل في خدمة البيوت. وغالباً ما تكون النساء أكثر عرضة على نحو خاص للاتجار عند الهجرة للبحث عن عمل وخاصة إذا لم يكن معهن مرافقاً أو ذوات المستوى التعليمي المنخفض أو ممن يعانين من العوز ولا يمكنهن التعرف على حيل وأساليب المهربين، فالنساء تنقصهن في أغلب الأحوال وثائق السفر الشخصية (التي تتطلب عادة موافقة الأسرة). وتعتبر النساء اللواتي يسافرن من دون وثائق سفر بطبيعة الحالات مهاجرات غير شرعيات وغالباً ما يقعن فريسة للاستغلال. وكذلك يتم الاتجار بالرجال والصبيان ويكون ذلك بشكل رئيسي في أنشطة العمل بالإكراه والسخرة في أعمال الزراعة والبناء والصناعة. وفي غرب أفريقيا على سبيل المثال، فمن المعروف أن دوريات الحراسة على الحدود تتلقى رشاً من المهربين للسماح لهم بأخذ أعداد كبيرة من الصبيان عبر الحدود بغرض الاسترقاق.^٨ تساعد الإجراءات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي والمتبعة عند الحدود في الكشف عن ضحايا الاتجار وهي كذلك ضرورية لصون حقوق الإنسان للضحايا والأفراد الذين يتم تهريبهم.

٢-٣ صيانة وتعزيز حقوق الإنسان

"لقد أصبح التحرش بالمسافرين والتجار وابتزازهم جزءاً من الواقع اليومي في المناطق الحدودية".

مجموعة الأزمات الدولية بشأن وسط آسيا^٩

يجب معاملة جميع الأفراد بمن فيهم ضحايا الاتجار والذين يتم تهريبهم وطالبي اللجوء السياسي واللاجئين عند الحدود بطريقة تصون وتعزز حقوقهم الإنسانية. فعندما يحترم العاملون حقوق الإنسان يثق العامة بهم. ويترتب عن هذه الثقة زيادة حركة الأفراد والبضائع والخدمات، لتسهم بدورها في النمو الاقتصادي والأمن الإنساني. كما تعزز علاقة الثقة في المناطق الحدودية أيضاً من قدرة سلطات الحدود على منع واكتشاف الجريمة.

■ **قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)**

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

١-٣ منع الاتجار بالبشر والتهريب وكشفهما

تعتبر إدارة الحدود القادرة على منع الاتجار بالبشر والتهريب وكشفهما حاسمة لكونها تشكل رادعاً من ناحية وهمزة وصل لملاحقة الجريمة المحلية والإقليمية والعابرة للدول من ناحية أخرى. وقد أشارت تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ما يقرب من ٢,٤٥ مليون من البشر يتم تهريبهم سنوياً ويجبرون على العمل القسري في مختلف أنحاء العالم.^{١٠} وتقدر العائدات السنوية من عمليات الاتجار بالبشر حالياً بنحو ٤٤ مليار دولاراً،^{١١} وبمجرد أن تجد عمليات الاتجار بالبشر المنظمة موطئ قدم داخل إحدى الدول أو المناطق، فما تلبث أن تشهد نمواً ثابتاً وسريعاً وتفرض تهديدات خطيرة على استقرار الدول المتضررة. ومن آثارها الأساسية ما يلي:

■ **تزايد أعمال العنف بين جماعات الجريمة المنظمة مع مخاطر مالية على الجنس الموجود وأسواق العمل:**

حيث يتم نقل الضحايا الذين يتم الاتجار بهم إلى أسواق العمل أو تقديمهم لممارسة الجنس غير المشروع بما قد يؤدي إلى "سباق الحروب" العنيف حيث يدخل المتاجرون بالبشر في مواجهة مع العناصر الإجرامية المحلية من أجل السيطرة على هذه الأشكال المربحة من أشكال الاستغلال البشري.

■ **تنامي وتنوع الجريمة المنظمة:** لا تمارس شبكات الاتجار بالبشر المنظمة نشاطها بمعزل عن الآخرين. فبمجرد إنشائها تعمل على تنويع وتطوير علاقات منافع متبادلة مع جماعات الجريمة المنظمة القائمة التي تعمل في مجالات أخرى مثل الأنشطة الإرهابية والمخدرات وتهريب الأسلحة.

■ **عدم الاستقرار الاقتصادي من خلال تنامي أنشطة غسل الأموال:** يؤدي الربح المالي للاتجار إلى ظهور سريع لأشكال متقدمة من غسل الأموال الداخلية والخارجية، التي قد تؤدي إلى تدهور الأوضاع المالية والتجارية في الأسواق وتتسبب في عدم الاستقرار الاقتصادي.

■ **تفشي الفساد في القطاع العام:** تعمل الطبيعة المتعددة الطبقات للاتجار بالبشر والتهريب على خلق فرص عديدة للفساد بين المسؤولين في مختلف الجهات، ويوفر الإمداد النقدي اليومي الذي تدره هذه الأنشطة وسيلة لتقويض دور جهود تنفيذ القانون في محاربتها.

تشمل الأنواع المتعددة لانتهاكات حقوق الإنسان التي قد تحدث في نقاط مراقبة الحدود ما يلي:

- إنكار حق اللجوء السياسي أو إجراءات طلب حق اللجوء.
- التصنيف العرقي/العنصري التمييزي.
- طلب الرشوة من التجار العابرين للحدود.

في طاجيكستان على سبيل المثال، عندما يخضع التجار من الذكور لطلبات الرشوة من مسؤولي الحدود، يتحول عبء التجارة ونشاط السوق إلى النساء والأطفال وكبار السن الذين يلاحظ أنه أقل عرضة للإساءة البدنية. ويستخدم كبار تجار المخدرات النساء في نقل المخدرات اعتقاداً منهم أنهم أقل عرضة للتفتيش الدقيق عند نقاط التفتيش على الحدود.^{١٠}

- عدم السماح للأشخاص الذين يحتاجون إلى الرعاية الصحية في عبور الحدود أو نقاط التفتيش.

أوردت منظمة العفو الدولية تقارير بشأن حالات لم تجد فيها النساء الفلسطينيات سبيلاً سوى وضع مواليدهن على الأرض أو في المقاعد الخلفية لسيارات الأجرة أو داخل سيارة الأسرة بسبب تأخر الجيش الإسرائيلي في إنهاء الإجراءات الأمنية وعمليات التفتيش أو رفض السماح للأفراد وسيارة الإسعاف عبور نقاط التفتيش الحدودية.^{١١}

- التحرش والتمييز على أساس الجنس أو الميول الجنسي.

- العنف الجسدي بما في ذلك الضرب والتعذيب.

- الاستغلال الجنسي، عندما يطلب الجنس مقابل العبور أو منح حق اللجوء أو التوثيق القانوني.^{١٢}

- الاغتصاب وأشكال الإساءة الجنسية الأخرى ومثال ذلك:

الإساءة على الحدود الأمريكية المكسيكية التي تستهدف النساء المكسيكيات بشكل رئيسي.^{١٣}

الفتيات والنساء اللواتي تم اغتصابهن على يد الجنود على الحدود بين كوسوفو وألبانيا.^{١٤}

قيام المسؤولين على إجبار النساء على مشاهدة لقطات جنسية على الحدود التايلاندية البورمية.^{١٥}

الادعاء بالاعتداء والإذلال الجنسي لرجل من بنجلاديش على يد قوات الأمن الهندية على الحدود الهندية.^{١٦}

- الدعاية القسرية حول مناطق الحدود.

قد يتعرض النساء والرجال لانتهاكات حقوق الإنسان عند الحدود بطرق مختلفة (أنظر الإطار رقم ١). ففي المناطق

التي تزداد فيها حدة التوتر أو الخوف من حدوث عمليات إرهابية، يكون الرجال والصبيان أكثر عرضة للاحتجاز أو المنع من الدخول مقارنة مع المرأة. وفي أعقاب هجمات الحادي عشر من أيلول / سبتمبر، تعرض الرجال والنساء من الأصول الشرق أوسطية / العربية لتمييز عنصري في بعض مناطق الحدود. وغالباً ما يتعرض الرجال والنساء والفتيات والصبيان للإساءة بسبب فقدان وثائق الهوية وقد يرجع ذلك إلى الفقر ونقص الخدمات الحكومية أثناء النزاع المسلح أو بسبب تلفها أو سرقتها أو الاحتفاظ بها من جانب الذكور من أفراد الأسرة أو أي أشخاص آخرين يرغبون في تقييد تنقلاتهم. وقد تمنع النساء من العبور إذا كن حوامل بسبب المخاوف من احتياجهن للرعاية الصحية والاجتماعية. كما قد تمنع الأمهات اللواتي لا يستطعن إثبات جنسية أطفالهن أيضاً من العبور حيث أن إثبات دليل الأبوة هو الوسيلة الحاسمة في إثبات الجنسية.

وخلال أوقات الأزمات عند زيادة تدفق أعداد العابرين، تميل سلطات الحدود في أغلب الأحيان إلى استعمال العنف. وتكون غالبية تجمعات اللاجئين من النساء والأطفال وكبار السن والذين يتعرضون، في غياب البالغين من الذكور، للتمييز والإساءة. وعند محاولة النساء عبور الحدود التماساً للأمان قد يقعن ضحايا لقوات حرس الحدود. وعند تواجدهن في المناطق الجديدة، يمنعهن الخوف من الترحيل أو الاحتجاز من الإبلاغ عن الأنشطة الإجرامية وأعمال العنف. وخلال أو في أعقاب النزاع، النساء اللواتي يتنقلن مع الجماعات المسلحة المحظورة أو بصحبة الجنود العائدين لا يستطعن لدى عودتهن عبور الحدود أو العودة لديارهن.

ويعمل إدراج النوع الاجتماعي في إدارة الحدود على خفض احتمالية وقوع الإساءات وتحسين احترام حقوق النساء والرجال والأطفال وتعزيز السمعة الطيبة لأفراد الجنود باعتبارهم مقدمي خدمات عادلة ومتساوية.

٣-٣ مؤسسات ممثلة لإدارة الحدود

يقل تمثيل النساء بشدة حالياً داخل خدمات حرس الحدود والجمارك والهجرة. وبرغم صعوبة الحصول على الإحصائيات، تمثل المرأة ٧,٥٪ من شرطة الحدود في كوسوفو^{١٧} و ٥,٤٪ من قوات حماية الحدود والجمارك الأمريكية^{١٨}، وهذه النسبة تمثل تقريباً نصف نسبة تمثيل المرأة في جهات تنفيذ القانون، فعلى سبيل المثال تمثل المرأة ١٤٪ من خدمة شرطة كوسوفو و ١٣-١٤٪ من أفراد الشرطة الأمريكية.^{١٩}

وقد حدد المركز القومي الأمريكي للمرأة والشرطة ٦ مميزات للهيئات التي توظف وتثبت المزيد من النساء، والتي قد تنطبق أيضاً على إدارة الحدود:^{٢٠}

- ثبت أن الضابطات لديهن الكفاءة مثلن مثل زملائهن من الذكور.

الإطار رقم ١ مسؤولو الحدود يعطلون بروتوكولات المجموعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا بشأن حرية الحركة للأفراد والبضائع في غرب أفريقيا^{١٧}

قامت منظمة كلين (CLEEN Foundation) وهي منظمة غير حكومية مقرها نيجيريا بمراقبة أنشطة مسؤولي تنفيذ القانون على طول الحدود الرسمية التسع بين بنين وغانا ونيجيريا وتوجو بغرض تحديد معوقات التنفيذ التام لبروتوكولات المجموعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا بشأن حرية حركة الأفراد والبضائع في غرب أفريقيا. وقد شملت الدراسة بعض التجار والمواطنين الآخرين لجمع معلومات بشأن تحديد نوع ونطاق ومكان الإساءات التي يرتكبها مسؤولو الحدود. وبناءً على النتائج، أوصت بوضع إجراءات عملية ملائمة من جانب المجموعة والدول الأعضاء فيها لضمان التنفيذ الأمثل لتلك البروتوكولات.

"إن ما يعانيه مواطنو غرب أفريقيا على أيدي مسؤولي الأمن على الحدود هو التحرش والابتزاز والوحشية والتهديدات بالترحيل والتأخيرات المأسوية في نقل البضائع عبر الحدود والتي قد تمتد في بعض الأحيان إلى أسابيع بسبب... العدد الذي لا يحصى من نقاط الحدود بطول الطرق الحدودية وبعضها يديرها مسؤولون غير مفوضين. وقد أظهرت دراسة مبدئية أجريت على الجانب النيجري من الحدود بين نيجيريا وبنين... أن إجمالي الجهات الأمنية المنتشرة على نقاط التفتيش وحواجز الطرق قد بلغ عددها ٢٥ جهة في محيط ١٠ كيلومترات من نقطة عبور الحدود، منها ٥ نقاط تفتيش أمنية فقط يمكن أن يقال عنها أنها شرعية وضرورية لتأمين الحدود".^{١٨}

وقد شملت الخصائص الديموغرافية الاقتصادية في الدراسة الجنس والوظيفة والتعليم وبلد المنشأ. ومن بين ٧٥٨ من الردود الصحيحة التي تم استلامها، ٦٧,٤٪ من الردود من الرجال و ٣٢,٦٪ من النساء. وعلى الرغم من أن عدد من شملتهم الدراسة من الذكور يفوق عدد النساء، فقد أظهرت الملاحظة الميدانية أن عدد النساء اللواتي يتنقلن بين الحدود في تزايد مستمر حيث تهاجر النساء كإستراتيجية للبقاء. وقد أبلغ ٤٨٪ من إجمالي عدد المسافرين عن تعرضهم لمستويات مختلفة من التحرش، تتنوع ما بين التأخيرات الممتدة عند نقاط العبور إلى طلب دفع أموال أو الادعاءات بتزوير وثائق السفر أو افتعال الشجار لخلق فرص تقديم الرشاوى. كما أشارت ملاحظة أخرى أن النساء بصفة خاصة يتعرضن لمخاطر سوء المعاملة من جانب مسؤولي الحدود.

الإطار رقم ٢ مشروع إعادة تأهيل الحدود بين دوشانبي وقرغيزستان^{٢٣}

يهدف المشروع إلى تعزيز النمو التجاري والاقتصادي من خلال إعادة تأهيل جزء لا يتجزأ من شبكة الطرق الإقليمية في وسط آسيا التي تربط دوشانبي عاصمة طاجيكستان مباشرة بجمهورية قرغيزستان. كما يتوقع أيضاً منح مزايا للمرأة بزيادة توفير الخدمات الأساسية لها مثل التعليم والصحة وكذلك الحال داخل القرى لتعزيز تسويق منتجاتها وتحسين ظروف عملها. كما أن هناك مميزات أخرى ترتبط بالمشروع، وهو تبني طريقة متكاملة قائمة على المجتمع المحلي خاصة بالتعامل مع مرض الإيدز تجاوباً مع الهجرة الموسمية للرجال التي تشكل خطراً كبيراً على المرأة المحلية نتيجة انتقال المرض إليها وكذلك الأمراض الأخرى المنقولة جنسياً.

وسوف تراقب وزارة النقل بالتعاون مع الحكومة المحلية ومنظمات المرأة والمنظمات غير الحكومية تأثير المشروع على المرأة. وإضافة إلى ذلك، فسوف تضمن وزارة النقل مشاركة المرأة في تنفيذ المشروع وتشجيع المتعاقدين على توظيفها براتب متساوٍ وتهيئة ظروف عمل آمنة للرجل والمرأة.

- أن الضابطات أقل استخداماً للقوة المفرطة.
- يمكن للضابطات المساعدة في الحصول على تجاوب المجتمع.
- تعمل زيادة تواجد الضابطات على تحسين سياسة تنفيذ القانون في التعامل مع العنف ضد المرأة.
- تعمل زيادة تواجد الضابطات على الحد من المشكلات المتعلقة بالتمييز والتحرش الجنسي.
- وجود المرأة قد يؤدي إلى تغييرات مفيدة في السياسة لكل الضباط.

يمكن أن يكون وجود المرأة عنصراً أساسياً لتأمين الحدود في بعض المواقف، بما يزيد من كفاءة الكشف والتحقيق. وعلى سبيل المثال، فوجود المرأة يعتبر ضرورياً للقيام بعمليات التفتيش الجسدي للمنقبات لضمان عدم تخفي الرجال في زي النساء لعبور الحدود بشكل غير قانوني أو التحقق من عدم استخدام الملابس لإخفاء بضائع غير قانونية. كما قد يكون لوجود العنصر النسائي قدرة أفضل من الرجال على تحديد ضحايا الاتجار من النساء ويطلب منهن مقابلة هؤلاء الضحايا.

يأخذ هذا القسم الخطوة الأولى في توفير استراتيجيات عملية لزيادة كفاءة إدارة الحدود من خلال مراعاتها لقضايا النوع الاجتماعي. ومع تنوع إدارة الحدود تبعاً للسياق، سوف تحتاج هذه الاستراتيجيات إلى تكييفها تبعاً لذلك. أنظر القسم ٥ للمعلومات والنصائح الخاصة بإدارة الحدود في الدول ما بعد النزاع والدول الانتقالية والدول النامية والدول المتقدمة.

٤-١ تحسين منع وكشف الاتجار بالبشر

تواجه خدمات الحدود تحديات مزدوجة في التعامل مع الاتجار بالبشر. فمن ناحية، تتطلب جهات تنفيذ القانون إجراءات للحد من الاتجار بالبشر وملاحقة مرتكبيه. وفي نفس الوقت، هناك توقعات بأن يركز التعامل لكشف هذه الجريمة على الضحايا. كما يتطلب الحفاظ على التوازن الدقيق والضروري بين احتياجات ضحايا الاتجار بالبشر واحتياجات تنفيذ القانون تعاوناً موسعاً مع المؤسسات الحكومية الأخرى وأيضاً مع الأطراف غير الحكومية المتعددة.

تشمل العناصر الأساسية التي تمكن إدارة الحدود من الكشف عن الاتجار بالبشر والتعامل معه بشكل فعال ما يلي:

- إجراء مراقبة دقيقة ومدروسة لعمليات التفتيش عند العبور.
- القدرة على التعرف على ممارسات الاتجار بالبشر وتحديدتها.
- التجاوب الحساس مع ضحايا الاتجار بالبشر: التعرف على نقاط الضعف والمقاومة والاحتياجات.
- الاعتماد على الإجراءات العملية المعتمدة للإحالة والتحقيق.
- التعاون مع منظمات المرأة والمنظمات غير الحكومية الأخرى لتوفير الخدمات للضحايا.
- جمع وتحليل ونشر البيانات الخاصة بالاتجار بالبشر بشكل واضح.
- التعاون وتبادل المعلومات المخبرية مع المجتمعات الحدودية.
- التعاون مع المجتمع المحلي وخدمات الشرطة الأخرى.
- التعرف على اتجاهات ونماذج وحيل وممارسات الاتجار والطرق التي يتبعها المتاجرون بالبشر.

الإجراءات والبروتوكولات والسياسات المتجوبة مع النوع الاجتماعي

غالباً ما تعكس سياسات وبروتوكولات وإجراءات إدارة

وعلاوة على ذلك، ما يعزز من الفعالية التشغيلية لإدارة الحدود هو ضمان كون المؤسسات ممثلة وتعكس المجتمع الذي تخدمه من حيث الجنس والعرق واللغة والدين. وغياب المرأة عن خدمات الحدود يقلل من شرعيتها. فقد تقل ثقة السكان المحليين والمسافرين وخاصة النساء في العمل مع قوة جل قوامها من الرجال. وتسهم الموظفات في ضمان وجود بيئة "طبيعية" على الحدود، وقد يلعبن دوراً مميزاً في حل مواقف النزاع وتظهر مهارات ومفاهيم وخبرات بديلة.

٣-٤ الملكية المحلية والرقابة المدنية والتعاون

يمكن أن تعزز مشاركة منظمات المجتمع المدني، بما فيها منظمات المرأة، في عمليات إصلاح إدارة الحدود، الملكية المحلية والرقابة المدنية، وتكون مصدراً للخبرة بشأن قضايا تأمين الحدود. وقد تعمل منظمات المرأة والمنظمات الأخرى القائمة على المجتمع كحلقة وصل بين المجتمعات المحلية وسلطات الحدود، سواءً بتلبية الاحتياجات والاهتمامات الأمنية للأفراد والمجتمعات وبزيادة وعي العامة بمبادرات الإصلاح (أنظر الإطار رقم ٢). ويمكن أن تسهم منظمات المجتمع المدني (ومنظمات المرأة بما لها من خبرة في منع وتوثيق العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي) إسهاماً قيماً في عمليات الرقابة الرسمية.

وعلى الرغم من أن إدارة الحدود هي من مسؤولية الدولة، إلا أن منظمات المرأة والمنظمات غير الحكومية الأخرى والمنظمات الشبابية والدينية والمهنية والزراعية والاتحادات قد تصبح مصادر قيمة لخدمات الحدود. وب توفير بيئة تتميز بالاحترام والتعاون، يمكن لمنظمات المرأة توفير الحصول على المعلومات المحلية الهامة بشأن الأنشطة الإجرامية وخاصة الدعارة والاتجار بالبشر. ويمكنها توفير الاستشارات المتعلقة بالسياسة والتدريب بشأن قضايا النوع الاجتماعي التي تتراوح ما بين التجاوب العام للنوع الاجتماعي والبروتوكولات الخاصة بإجراء المقابلات مع ضحايا الاتجار بالبشر إلى إنشاء آلية للشكاوى بشأن التحرش الجنسي والتمييز. وهي تعتبر منظمات إحالة أساسية لضحايا الجرائم وقد يمكنها توفير خدمات دعم تكميلية مثل الاستشارات القانونية والنفسية وتوفير المأوى الآمن.

٤ كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود؟

في الوقت الذي لقي فيه إدراج النوع الاجتماعي في إصلاح الشرطة اهتماماً كبيراً، هناك القليل من المعلومات الموثقة على الممارسة الجيدة في عملية إصلاح إدارة الحدود.

أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الشرطة

الإطار رقم ٣ نصائح من أجل تبني إجراءات متجاربة مع النوع الاجتماعي

المرأة

قد تسافر المرأة التي تقع ضحية الاتجار بمفردها أو في مجموعات مع المتاجرين بالبشر أو من دونهم. ومهما تكن الظروف، فهي تقع ضحية ويتم استغلالها بطريقة أو بأخرى. ويشعر الضحايا بالخوف والذنب والعار والغضب والراحة وتؤثر جميعها على سلوكهم وهو ما لا يمكن التنبؤ به، ولكن هناك خطوات يوصى بها في مثل هذه الظروف وهي:

- لا يحتمل أن تتجاوب النساء الضحايا الاتجار مع المحققين من الرجال. وعلى الرغم من عدم وجود ضمان بأن المحققات سوف يحصلن منهن على تعاون أكبر، ولكن يفضل أن يقمن بإجراء التحقيق وبخاصة لتوفير الإحساس بالأمان للضحية.
- يجب حضور امرأة على أنها شاهدة في جميع الأحيان. وفي حالة عدم توافر أفراد من النساء (في فترة دوامهن الرسمي أو في غيره)، يمكن الاستعانة بإحدى المنظمات غير الحكومية أو منظمات المرأة الموثوق بها للحضور بصفة مراقب. وهذا أمر ممكن حدوثه فقط في حالة الوثوق بمسؤولي الحدود وتوفير بيئة آمنة.
- عزل الضحية عن المهرب.
- يجب أن تقوم إحدى الضابطات بالتفتيش الجسدي وتفتيش الأغراض.
- إنشاء اتصال مباشر مع منظمات المرأة ومناصري الضحية.
- ضمان توافر الاحتياجات الطبية والطبيعية.

الرجل

يجب على أفراد الحدود إعادة النظر في الافتراضات العامة بشأن قدرة وسلطة واستقلالية الرجل. ففي حالة تهريب الرجل على وجه الخصوص للاستغلال الجنسي فسوف يعاني من عار وإذلال شديدين للغاية. أما إذا كان ذلك لغرض العمل / الالتزام بدين أو أي شكل آخر من أشكال الاسترقاق لكسب العيش، فيكون دافعهم الأساسي في الغالب هو توفير العيش لأسرهم. وفي حالة اكتشافهم فسوف يعترفهم شعور بالفشل الشخصي والقلق لأنهم لن يستطيعوا الاستمرار بالقيام بدور العائل.

- سوف تملي بعض ظروف الاتجار المحددة ردود فعل الرجل، إلا أنهم قد لا يرغبون في الرد على المحققين من الرجال.
- قد يكون من الصعب على المحققين من الرجال اعتبار الرجل "ضحية"، وفي هذه الأحوال يراعى استخدام محققات يرافقهن أحد المراقبين.
- عزل الضحية عن المهرب.
- إنشاء اتصال مباشر مع منظمات المرأة ومناصري الضحية (يندر وجود خدمات أو مأوى آمن للرجل أو ينعقد وجودها أصلاً).
- ضمان توافر الاحتياجات الطبية والطبيعية.

الأطفال

يواجه الفتية والفتيات أشكال متعددة من الاتجار. غالباً ما تعاني الفتيات من الاستغلال الجنسي، بينما يقع الفتية ضحية للعمل القسري في الغالب. ويجمع بينهما الخوف وعدم الثقة في البالغين وهو أمر يجب أن يولى رعاية خاصة.

- يجب الاتصال على الفور بمناصري رعاية الطفل ويجب حضورهم في جميع الأوقات عند إجراء التحقيقات والمقابلات والتي يجب أن يقوم بها متخصصون مدربون.
- يجب توفير بيئات خاصة صديقة للأطفال كأماكن آمنة خلال إجراء المقابلة.
- قبل إجراء المقابلة، يتعين توفير الحصول على أية خدمة طبية أو مساعدة ضرورية يحتاجها الأطفال وعلى المحقق التأكد ما إذا كان الطفل يشعر بالجوع أو العطش أو يحتاج للذهاب إلى المرحاض أو النوم. وفي مثل هذه الأحوال، يجب تلبية احتياجات الطفل قبل بدء أي مقابلة.

الآليات المتعددة القطاعات

يضمن وضع السياسات والخطط والإجراءات المشتركة إيجاد منهج شامل ومتكامل للاتجار بالبشر. وبصفة عامة، تقع على وزارة الداخلية أو الأمن العام مسؤولية تطوير علاقات العمل بين مختلف المؤسسات وتحديد الأفراد التنفيذيين للمشاركة فيها. وإضافة إلى مؤسسات إدارة الحدود، هناك جهات أخرى يتعين إشراكها في التعامل مع الاتجار بالبشر وتشمل وحدات الشرطة الخاصة وخبراء الفحص الطبي/الأطباء الشرعيين وخدمات رعاية الأطفال ودور رعاية المرأة والخدمات النفسية الاجتماعية ومنظمات مساعدة الضحايا والمدافعين عنهم وخدمات المساعدة القانونية والقطاع الخاص (كقطاع السياحة والنقل مثلاً).

يمكن أن تشكل آليات الإحالة المحلية إطار عمل تعاوني يحث جميع الأطراف المحليين على الالتزام بحماية وتعزيز حق الأفراد ضحايا الاتجار بالتنسيق مع أطراف المجتمع المدني. ٢٦ تعمل هذه الآليات - عند تصميمها على نحو من التعاون كأدوات عملية - على تحديد أدوار ومجالات المسؤولية ومبادئ التعاون والإجراءات (بما في ذلك إجراءات التنفيذ القياسية لإحالة ضحايا الاتجار) لتنفيذها من جانب المؤسسات الحكومية وأطراف المجتمع المدني. يقدم الإطار رقم ٥ مثالاً لاستبيان تستخدمه الشرطة كجزء من تحليل الموقف والذي يمكن تكيفه ليتلاءم مع إدارة الحدود.

وهناك آلية مؤسسية أساسية أخرى وهي عملية جمع البيانات المنظمة. يعتمد الكشف عن عمليات الاتجار بالبشر والتعامل معها على لنحو فعال على جمع ونشر بيانات موثوقة بطريقة منظمة ودقيقة حيث أن عمليات عبور الحدود هي من المصادر الهامة لجمع واستخدام البيانات^{٢٨}.

! نصائح لجمع البيانات بطريقة متقدمة

- يتعين أن تشمل إجراءات الإصلاح إنشاء وتطوير سجلات مركزية للمعلومات عند نقاط عبور الحدود.
- يتعين تصنيف هذه المعلومات كحد أدنى حسب الجنس والسن والوجهة / الغرض من سفر الضحية.
- ضمان تبادل واستخدام المعلومات بما يحترم حقوق الضحايا فيما يتعلق بالسرية.

أنظر التقرير الخاص بالتدريب الخاص
بالنوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

التدريب على مكافحة الاتجار بالبشر

يعتبر التدريب المتخصص أمراً ضرورياً لخدمات إدارة الحدود للكشف عن الاتجار بالبشر والتعامل اللائق مع الضحايا. ويجب تذكر أن التدريب على أهميته ليس كافياً وينبغي مراقبة الاحتياجات التدريبية بشكل دوري وتقييم أثرها.

الحدود المتعلقة بالاتجار بالبشر الأساليب النمطية وتعجز عن التعرف على الاختلافات بين تجارب الاتجار التي يمر بها النساء والرجال والفتيات والفتية. فالضحايا من النساء يفترض أنهن غالباً من العاملات في الجنس. أما الضحايا من الرجال فغالباً لا يتم التعرف عليهم بسبب نقص الوعي بالاتجار بالرجال والصبيان والمعتقدات السائدة بشأن استقلالية الرجال وحريتهم في التنقل. كما لا يتم التعرف على الأطفال بسبب الافتراضات المتعلقة بالبالغين المرافقين لهم. إن عملية تحديد الهوية هي مهمة معقدة ومستهلكة للوقت وتشكل عبئاً ثقيلاً على موارد أفراد إدارة الحدود. كما يمكن للسياسات البروتوكولات والإجراءات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي أن تسهل عملية تحديد الهوية وتضمن سلامة الأفراد المتاجر بهم.

وإضافة إلى السياسات على المستوى المحلي، يمكن أن تشمل الأساليب الإقليمية فيما يخص الاتجار بالبشر التدريب المشترك والعمليات المشتركة وأشكال التعاون العملي الأخرى بما في ذلك تبادل أفضل الممارسات.^{٢٩}

! نصائح عند وضع السياسات والبروتوكولات والإجراءات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- من الضروري مراجعة عمليات تحديد الهوية والمقابلات والتحقيقات بشكل منفصل. ولكل مرحلة من هذه المراحل تأثير مختلف اعتماداً على خبرات الأفراد المتاجر بهم. على سبيل المثال، قد تستغرق عمليات تحديد الهوية وقتاً طويلاً اعتماداً على الصحة البدنية والذهنية للفرد ومدى استعداده للحديث إلى أفراد خدمة الحدود أو تجاوبه مع خيار إتاحة مدة " للتفكير والاسترجاع ".
- يعتبر التركيز على تحديد الهوية باعتباره عاملاً أساسياً في التحقيق والإحالة. وتحتاج قيود عملية التحقيق من جانب ضباط التجاوب الأولي إلى تعزيز تنفيذها بشكل قوي، فمن غير المحتمل أن تكون لديهم مهارات إجراء استجواب دقيق. وتنحصر مسؤوليتهم في ضمان أمن وسلامة الضحية المشتبه بها والقيام بعمليات الإحالة الملائمة لمساعدة خدمات وحدات التحقيق المتخصصة.
- وتدعو الحاجة إلى تواجد مستجوبين ذوي خبرة ومتخصصين (يمكن استقدامهم من وحدة متخصصة في الاتجار بالبشر) من أجل تحقيق نتيجة تلبي كل من احتياجات الضحايا ومتطلبات تنفيذ القانون (أنظر الإطار رقم ٤).

- مراجعة البروتوكولات والإجراءات مع الشركاء وخاصة خدمات الرعاية الاجتماعية وخدمات الأطفال وجهات أخرى لتنفيذ القانون ومنظمات المرأة وجماعات الناجين في حال تواجدها.

الإطار رقم ٤ المبادئ الإرشادية العشرة للسلوك الأخلاقي الآمن لعمليات استجواب ضحايا الاتجار بالبشر^{٢٥}

١- لا تقدم على الإيذاء

عامل كل امرأة أو رجل أو طفل والموقف كما لو كان احتمال الإيذاء غير وارد حتى يوجد ما يثبت العكس. ولا تجرّ أي استجواب يؤدي بموقف الضحية إلى الأسوأ سواء على المدى القصير أو البعيد.

٢- اعرف هدفك وحدد المخاطر

تعرف على المخاطر المصاحبة لعملية الاتجار وحالة كل فرد قبل إجراء أي استجواب.

٣- أعد معلومات الإحالة- لا تعطِ وعوداً لا يمكنك الوفاء بها

كن مستعداً لتقديم معلومات بلغة الضحية الأصلية واللغة المحلية (في حال اختلافهما) عن الخدمات القانونية والصحية والرعاية والدعم الاجتماعي والخدمات الأمنية الملائمة والمساعدة في الإحالة في حال طلبها.

٤- اعمل على اختيار وإعداد المترجمين الفوريين والمشاركين في العمل على النحو الملائم

اعمل على تقدير المخاطر والمزايا المصاحبة لاستخدام المترجمين الفوريين والمشاركين في العمل أو أي أشخاص آخرين وحدد الطرق المناسبة للاختبار والتدريب.

٥- اضمن إخفاء الأسماء والسرية

وفر الحماية لهوية المستجوب وسرية المعلومات التي يدلي بها طوال عملية الاستجواب - منذ لحظة الاتصال به حتى نشر تفاصيل القضية.

٦- احصل على الموافقة الصريحة

تأكد أن كل شخص يخضع للاستجواب يفهم محتوى الاستجواب والغرض منه ووجهة استخدام المعلومات التي يدلي بها وحقه في الامتناع عن الإجابة عن الأسئلة وحقه في إنهاء الاستجواب في أي وقت ووضع قيود على كيفية استخدام تلك المعلومات.

٧- استمع جيداً واحترم لتقييم كل فرد للموقف والمخاطر التي تهدد سلامته

عليك إدراك أن لكل شخص اهتمامات مختلفة وبأن نظريته لهذه الاهتمامات قد تختلف عن تقديرات الآخرين.

٨- لا تكن سبباً في تكرار الأسى لأي شخص

لا تطرح أسئلة يقصد بها إثارة رد مشحون عاطفياً، وكن مستعداً للتجاوب مع الضغط الذي تتعرض له المرأة أو الرجل وحاول إظهار نقاط قوتها أو قوته.

٩- كن مستعداً للتدخل الطارئ

كن مستعداً للتجاوب إذا أخبرك أي من الضحايا أنه معرض لخطر وشيك.

١٠- استخدم المعلومات التي يتم جمعها للاستخدام الجيد

استخدم المعلومات التي تعود بالنفع على كل رجل وامرأة أو تساعد في تطوير السياسات وعمليات التدخل الجيدة لضحايا الاتجار بالبشر بصفة عامة.

تنفيذ القانون الأساسي والمتخصص على حد سواء وفي جميع تدريبات خدمات الحدود (بما فيها خدمات الجمارك والهجرة وحرس الحدود) وفي تدريبات وحدات التحقيق الخاصة (أنظر الإطار رقم ٦).

■ يتعين تقديم تدريب متخصص لأفراد استجواب ضحايا الاتجار.

٨ نصائح للتدريب الفعال والمتجاوب مع النوع الاجتماعي على الاتجار بالبشر

■ يتطلب التدريب على الاتجار بالبشر المتجاوب مع النوع الاجتماعي وضعه على عدة مستويات للخدمات المتعددة. كما ينبغي أن يتم إدراجه في تدريب جهات

الإطار رقم ٥ نموذج استبيان لآليات الإحالة المحلية - تحليل للأطراف الفاعلة والمنظمات^{٢٧}

تنفيذ القانون (الشرطة)

الموارد

- هل توجد وحدات شرطة خاصة مدربة للتعامل مع الاتجار بالبشر؟
- هل تضم هذه الوحدات النساء؟ وما هو مدى مشاركتهن؟
- هل تستخدم الشرطة الضابطات عند الضرورة للاتصال بالضحايا من النساء؟
- هل تزود الحكومة هذه الوحدات بالعدد الكافي من الأفراد (بمن في ذلك المترجمين) والموارد المالية؟

التدريب

- هل تم تدريب قوات الشرطة على الكشف عن الضحايا المحتملين؟
- هل توجد منشآت لتدريب الشرطة على قضايا النوع الاجتماعي ومشاعر الضحية والتعاون مع جماعات حماية الضحايا؟
- هل تقوم الشرطة بتدريب أفرادها على مبادئ وآليات حقوق الإنسان؟
- ما مستوى التدريب اللازم لاكتساب مهارات التحقيق مع المجموعات الإجرامية وملاحقتهم أو مع الشبكات العاملة على المستوى المحلي والدولي ومصادرة أموالهم؟

آليات الإحالة القائمة

- هل يتم إشراك الشرطة في آليات الإحالة القائمة؟
- كيف يمكن تنفيذ هذا التعاون بشكل جيد؟

التعاون الإقليمي

- هل تتعاون الشرطة عبر الحدود وتعمل مع المنظمات الإقليمية والدولية كاليوروبول والإنتربول مثلاً؟

هوية المتاجرين والكشف عنهم، وفي المقابل نجد أن منظمات المجتمع المدني المحلية أو القائمة على المجتمع - والتي تتكون معظمها من المنظمات النسائية - لديها من القدرة والخبرة ما يتيح لها التجاوب بشكل مباشر مع احتياجات ضحايا الاتجار. (أنظر الإطار رقم ٧)، كما يمكن أيضاً لهذه المنظمات القيام بما يلي:

- تقديم معلومات محلية بشأن قضايا الاتجار.
- المساعدة في تحديد المتاجرين والكشف عنهم.
- المساعدة في بناء الثقة بين جهات تنفيذ القانون والضحايا والمجموعات المستضعفة.
- تقديم تدريبات بشأن قضايا الاتجار بالبشر.
- يمكن لمحامي منظمات المجتمع المدني التدخل بالنيابة عن الضحايا الناجين والمساعدة في تنفيذ القانون عبر تأكيد احترام حقوق الضحايا وتوفير خدمات اللغة والاتصالات الهاتفية بذويهم وتوفير المراقبين لإجراء التفتيشات، الخ.

■ يتعين أن يشمل التدريب زيارات أو اتصالات مع أفراد منظمات المجتمع المدني والوحدات الخاصة وخدمات الرعاية الصحية والاجتماعية من أجل تعزيز التعاون من خلال آليات الإحالة وفهم أهمية تقديم الحماية والمساعدة.

■ دراسة إمكانية تقديم تدريب مشترك مع خدمات إدارة الحدود الأخرى والشرطة ومنظمات المجتمع المدني. كما يمكن أن يكون تدريب المدربين أو التدريب "المتتابع" بالتعاون مع ممثلي منظمات المجتمع المدني الرائدة فعلاً ويؤدي إلى تعظيم الانتشار.

■ تعتبر الدورات التدريبية التنشيطية ضرورية.

■ يلزم أن تكون مواد التدريب محدثة بانتظام لتعكس التغييرات في أنماط واتجاهات الاتجار.

التعاون مع منظمات المجتمع المدني

يمكن أن تكمل منظمات المجتمع المدني وخدمات إدارة الحدود أنشطة بعضها البعض؛ فالأولوية لشرطة الحدود تكمن في الحصول على معلومات بشأن عمليات الاتجار من أجل تحديد

الإطار رقم ٦ التدريب على الاتجار بالبشر لشرطة الحدود بكوسوفو^{٢٩}

التدريب الأساسي: مستوى القبول في شرطة الحدود بعد إكمال التدريب الأساسي لمدة ٦ أشهر لخدمة شرطة كوسوفو.

- تدريب لمدة يومين أو ثلاثة ضمن مقرر "العمليات".
- تشمل موضوعات التدريب ما يلي:
 - مقدمة عن الاتجار بالبشر: تعريفات والفروقات المميزة بين الاتجار والتهريب.
 - الخصائص العالمية والإقليمية والمحلية: النماذج والاتجاهات.
 - تحديد هوية الضحايا واستخدام التواصل المرئي غير اللفظي والأسئلة والإجراءات والخيارات المتاحة أمام شرطة الحدود.
 - التركيز على المهام والمسؤوليات والمهارات الفعلية اللازمة للضباط في المستوى الأساسي.
- تدريب قادة المجموعات:** للمستوى الإشرافي
- تدريب لمدة يوم ونصف أو يومين ضمن مقرر "العمليات".
- تشمل موضوعات التدريب ما يلي:
 - مراجعة للفروقات المميزة بين الاتجار والتهريب.
 - تضمينات الاتجار بالبشر: فهم العملية ومفرداتها والتعريفات والتشريع - سواء على المستوى الدولي أو المحلي وأثر الجريمة المنظمة.
 - مبادئ وتطبيقات تحديد الهوية والتحقيق والاستجواب والإحالة.
- التركيز على العلاقة المباشرة بين حماية شرطة الحدود لقوانين ومبادئ حقوق الإنسان وتطبيق المهارات والممارسات الصحيحة.
- خلال جلسات التدريبات الأساسية وتدريبات قادة المجموعات، تم ما يلي:
 - جعل مواد التدريب تفاعلية وتطبيقية لأقصى حد ممكن مع التركيز على الحالات الواقعية على الحدود.
 - التوسع في تقديم الأمثلة والسيناريوهات وكيفية حل المشاكل.
 - تضمنت مناهج التدريب وحدات دراسية بشأن "حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود".

- يمكن لهذه المنظمات القيام بحملات توعية ونشر قضايا الاتجار وقضايا حقوق الإنسان الأخرى ذات الصلة بإدارة الحدود.

الإطار رقم ٧ التعاون بين المجتمع المدني وشرطة الحدود بشأن الاتجار بالبشر في نيبال^{٣٠}

تشير التقديرات أن ١٥٠,٠٠٠ إلى ٣٠٠,٠٠٠ من الفتيات والنساء النيباليات يتم الاتجار بهن سنوياً إلى الهند. تعمل منظمة مايتي نيبال (Maiti Nepal)، وهي إحدى منظمات المجتمع المدني، على القضاء على الاتجار بالبشر وإنقاذ وإعادة تأهيل الضحايا من النساء. وهي تشترك في مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأنشطة تشمل توفير الملاذ الآمن والقروض الصغيرة والتعليم غير الرسمي ومهارات زيادة الدخل وكذلك القيام بحملات لوضع القوانين

والسياسات المناهضة للاتجار بالبشر. ويعمل الضحايا الناجون مع شرطة الحدود كجزء من فرق الرقابة الحدودية التي تعمل على تحديد وكشف ضحايا الاتجار من النساء والفتيات.

وقد أثمر تعاونهم مع شرطة الحدود عن كشف الفساد في الشرطة وإنقاذ النساء والفتيات من الاتجار بهن وإنشاء وحدة الشرطة النسائية للعمل تحديداً مع فريق مراقبة الحدود التابع للمنظمة. كما يعتبر التواصل مع الرجال جزءاً لا يتجزأ من العمل ويشمل ذلك الزعماء الدينيين الموثوق بهم والعاملين في المنظمات غير الحكومية والشرطة والمدرسين وسائقي الحافلات ومسؤولي الحدود ومالكي الفنادق المعنيين بسلسلة عملية الاتجار.

٤-٢ تدعيم صيانة وتعزيز حقوق الإنسان

يخضع أفراد خدمة الحدود عند نقاط العبور الذين يعانون من ضعف الراتب والتدريب لقدر محدود للغاية من التدقيق بسبب موقعهم المنعزل وعدم كفاية نظام المتابعة والرقابة والتأديب وتعرض الأفراد العابرين للحدود لانتهاكات حقوق الإنسان على يد أفراد إدارة الحدود. لهذا يعتبر وضع مدونات قواعد السلوك والتدريبات الخاصة بحقوق الإنسان والنوع الاجتماعي أداة غاية في الأهمية لمنع انتهاكات حقوق الإنسان. وتشمل عمليات التدخل الأخرى لضمان احترام أفراد خدمة الحدود للأشخاص عند النقاط والمجتمعات الحدودية لحقوق الإنسان وتعزيزها ما يلي.

■ إدراج نواحي النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان في خطط إدارة الحدود وسياسات وبرامج وزارات الداخلية والخارجية والقضاء والسلطات المحلية مع التأكيد على منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف ضد المهاجرين.

■ إنشاء وتنفيذ آليات المتابعة والمساءلة بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والمجتمعات الحدودية (والتي قد تشمل إجراء دراسات لقياس "رضاء العميل").

■ مراجعة معايير المرتبات وتنمية العاملين والحوافز الأخرى كخطوة أساسية نحو القضاء على الرشوة وأشكال الفساد الأخرى. وتتزايد احتمالات تجاوب العاملين لإجراءات الإصلاح إذا كانت الرواتب وظروف الخدمة ملائمة.

■ ضمان استبعاد إجراءات التوظيف في خدمات الحدود لأي فرد له سجل في جرائم العنف بما في ذلك العنف الأسري.

مدونات قواعد السلوك

مدونات قواعد السلوك هي عبارة عن مجموعة قواعد تلخص المسؤوليات والتطبيق الصحيح للمؤسسة والأفراد العاملين فيها. وهدفها دعم الخدمة العامة بأنشطتها المهنية وتعزيز ثقة العامة في نزاهة هذه الخدمة (أنظر الإطار رقم ٨).

الإطار رقم ٨ قدمت هيئة سلامة الحدود في كندا

- مدونة قواعد سلوك مخصصة.
- إنشاء موقع "القيم والسلوك الأخلاقي" على الشبكة الداخلية للعاملين ويشمل مراجع بشأن ما يلي:
 - القيم الديمقراطية مثل مساءلة الوزارات أمام البرلمان وتنفيذ القرارات الوزارية القانونية.
 - القيم المهنية وتشمل العمل وفق القانون وممارسة الموضوعية والحيادية والاستخدام الصحيح للأموال العامة.
 - القيم الأخلاقية مثل اتخاذ القرارات للصالح العام وتحسين الخدمات للكنديين وتعزيز الشفافية.
 - القيم الإنسانية وتشمل معاملة جميع الأشخاص بكرامة واحترام وأن تتم التعيينات على أساس الكفاءة.
- وضع سياسة عامة للخدمات بشأن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بمرتكبي المخالفات في مكان العمل.^{٣١}

! نصائح لوضع مدونات قواعد السلوك الفعالة

- يمكن أن تعتمد مدونات قواعد السلوك لخدمات الحدود على القواعد الخاصة بجهات تنفيذ القانون.
- يتعين أن تتعامل مدونات قواعد السلوك مع مسؤولية تعزيز حقوق الإنسان ومعاملة الزملاء والعامة بالاحترام اللائق من دون تمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين وغير ذلك.
- يتعين وضع إجراءات واضحة المعالم للشكاوى والتحقيق والإجراءات التأديبية خاصة بانتهاكات هذه القواعد (بما في ذلك آليات شكاوى العاملين من التحرش الجنسي أو التمييز).
- يتعين الإعلان عن مدونات قواعد السلوك وإجراءات الشكاوى في مكان ظاهر على نقاط عبور الحدود والموانئ والمطارات بجميع اللغات المتاحة.
- يتعين إجراء تدريب إلزامي على قواعد السلوك وإجراءات الشكاوى لجميع الأفراد المستجدين والحاليين.
- يجب تنفيذ إجراءات تأديبية للقضاء على الحصانة.
- يتعين مراجعة القواعد وكيفية تنفيذها بشكل دوري. كما يجب نشر نتائج دراسات قياس "رضا العامة" على مستوى كبار المسؤولين والتنفيذيين من أفراد الحدود وإدراجها في عملية المراجعة.

التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي

يتعين إدخال التدريب الإلزامي على الحساسية للنوع الاجتماعي والتحرش الجنسي والاتجار بالبشر وحقوق الإنسان بما في ذلك طالبي اللجوء السياسي من النساء والفتيات في المنهج التدريبي لجميع أفراد حرس الحدود وخدمة الجمارك والهجرة (أنظر الجزء الخاص بالتدريب على الاتجار بالبشر في القسم ٤-١). وبمساعدة المعلومات الحديثة والدقيقة وأدوات التطبيق العملي والإجراءات الواضحة، سيتمكن أفراد خدمة الحدود من تطوير قدرتهم على كشف انتهاكات حقوق الإنسان وتفاديها، وستكون لديهم الكفاءة الأفضل في محاربة الأنشطة الإجرامية (أنظر الإطار رقم ٩).

وحتى يكون للتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي الأثر الفعال، فيتعين أن يقوم على تحليل احتياجات التدريب وإجراء عمليات تحديد ما قبل الدورة التدريبية التي تحدد مستوى المعرفة الحالية واحتياجات المتدربين. ويتعين صياغة المحتوى وفقاً للسياق وأن يكون عملياً ومتصل بالموضوع. كما إنه من المهم ربط التجارب مع النوع الاجتماعي مع المزايا التشغيلية. ويجب أن تعقد الدورات على فترات مناسبة وكافية وأن تنظم وفقاً للسياق الواقعي وألا تأخذ شكل البرامج السريعة "الخاصة".

هناك طرق مختلفة لتنفيذ التدريب الفعال. ويعتمد الاختيار على توافر الموارد ومنصب ووظيفة ووضع المتدربين ومتطلبات السياق الخاصة. وإذا كانت الدورات التدريبية اقتصادية التكلفة والوقت، فيمكن أن تشمل الخيارات الأخرى الزيارات الدراسية وتبادل الأفراد وطاولات حوار مستديرة والتوجيه والتدريب والتنشيط والجمع بين أحد الخبراء وأحد كبار المسؤولين لتقديم التوجيهات والاستشارات داخل العمل. ووضع نظام للإثابة والإعلان عن "أبطال" النوع الاجتماعي من الرجال والنساء يؤدي إلى ميزة مضافة لتقديم نماذج للعاملين الآخرين.

أنظر التقرير الخاص بالتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

نصائح لتدريب أفراد إدارة الحدود

- عدم تقديم النوع الاجتماعي في خواء بمفرده: فسوف تُفهم مدى علاقته فقط إذا استطاع أفراد خدمة الحدود أن يفهموا كيف سيسهم في تنفيذ مهامهم الموكولة إليهم.
- لتجنب النظر إليها باعتبارها أمراً خاصاً أو غير عادي، بل النظر إليها باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من التدريب، فيتعين إدراج النوع الاجتماعي في محتوى التدريب بأكمله إضافة إلى الفصول الدراسية المتخصصة في المناهج التدريبية.
- يجب أن تكون مواد التدريب ملائمة للسياق المحلي.
- يجب تعديل مواد التدريب تبعاً لمنصب ومهام المجموعة المستهدفة ويتعين أن تشتمل على محتوى عملي تعليمي مرتبط بالعمل. على سبيل المثال، تأكد من تحدي المستويات الإدارية للعمل على أساس خطة وسياسة وإجراء متجاوب مع النوع الاجتماعي وتحدي المستويات الإشرافية لحل المشكلات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمستويات التنفيذية لتحديد الممارسات الملائمة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- إشراك منظمات المرأة ومنظمات المجتمع المدني الأخرى كمصادر لتقديم رؤى وأمثلة متنوعة للقضايا المحلية ولتخطيط عمليات الإحالة.
- يعزز حضور كبار المسؤولين من الالتزام بموضوع التدريب.
- تقديم دورات تدريبية تنشيطية بصفة دورية والتأكد من مردود وتقييم ومراجعة التدريب.

الإطار رقم ٩ النوع الاجتماعي والتدريب على إدارة الحدود في كوسوفو^{٣٢}

في العام ٢٠٠٦، أدخلت وحدة تدريب شرطة الحدود التابعة لخدمة الشرطة في كوسوفو في مواد دوراتها التدريبية وحدة دراسية تمهيدية مدتها نصف يوم خاصة بالنوع الاجتماعي وإدارة الحدود على مستوى التدريب الأساسي ومستوى تدريب قادة المجموعات والقادة.

- في الوقت الحالي، تم تخصيص نصف يوم لهذا التدريب كجزء من الدورات التدريبية المنعقدة لمدة أسبوعين إلى خمسة أسابيع.
- تم تبني طريق البحث من خلال التدريب لتمكين أفراد خدمة الحدود الربط ما بين النوع الاجتماعي والممارسة اليومية الخاصة بهم بطرح أسئلة على أنفسهم وتعلم الإجابة عليها مثل: ما أهمية النوع الاجتماعي؟ ما هي مميزات استخدام منظور النوع الاجتماعي؟ ما سبب الاهتمام بإدراج النوع الاجتماعي؟ وما هي المميزات التشغيلية؟
- تبدأ جميع المستويات الثلاثة بجلسة تبادل أفكار ومناقشة حول سؤال "ما هو النوع الاجتماعي؟" يعقبها مناقشة حول "مدى أهمية النوع الاجتماعي في إدارة الحدود".

■ يتنوع بعد ذلك محتوى الدورة تبعاً لاحتياجات التصنيف والتنفيذ بناءً على السؤال "كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في إدارة الحدود؟" ثم التأكيد على الارتباط الفعال والمبادرة وليس الملاحظة السلبية.

يركز التدريب الأساسي على: تحديد المخاطر والتهديدات التي تواجه الرجل والمرأة على الحدود ومدى تشابهها أو اختلافها وعلى المسؤوليات المصاحبة لذلك الملقاة على عاتق شرطة الحدود.

أما تدريب قادة المجموعات فيركز على: المواقف الشائعة من منظور النوع الاجتماعي والمقترحات والطلبات التي يمكن طرحها على مستوى القيادة للمساعدة في حل المشاكل.

بينما يركز التدريب على مستوى القادة على: السياسات والإجراءات والممارسات التي يمكن وضعها للتعامل مع الموضوعات الرئيسية في رزمة الأدوات هذه وهي: الاتجار بالبشر وحماية حقوق الإنسان والمؤسسات الممثلة.

٤-٣ إيجاد مؤسسات أكثر تمثيلاً لإدارة الحدود

تتعرض خدمات الحدود ومؤسسات القطاع الأمني الأخرى لضغوط من أجل توظيف وترقية مرشحين ذوي كفاءة، غير أن استراتيجيات التوظيف التقليدية غالباً ما تتغاضى المرأة باعتبارها متقدم محتمل للوظيفة. وكما أوضحنا في القسم ٣-٣، هناك مزايا عديدة لزيادة توظيف النساء وتثبيتتهن وترقيتهن. وتتطلب زيادة مشاركة المرأة اتخاذ خطوات فعلية لكنها ممكنة. على سبيل المثال، عمل اثنان من أقسام الشرطة وهما ألبوكيرك وتاكسون في الولايات المتحدة على زيادة توظيف المرأة بنسبة تتراوح من ١٠ إلى ٢٥٪ ومن ١٠ إلى ٢٩٪ على التوالي وذلك عن طريق تنفيذ استراتيجيات محددة لتوظيف وتثبيت الضابطات.^{٣٣}

عمليات التقييم

لضمان عملية توظيف وتثبيت ممثلة داخل إدارة الحدود، فإن إجراء أنواع مختلفة من التقييم قد يكون نافعا. ويجب أن تركز عمليات التقييم على مناخ العمل ومعدلات وأنواع حوادث التحرش الجنسي والمعوقات أمام فرص زيادة توظيف المرأة وتثبيتها وترقيتها. يتعين أن تضم عمليات التقييم مجموعة كبيرة من المشاركين مثل الرجل والمرأة من كافة مستويات الخدمة وكذلك مدنيين من المجموعات المحتملة من الموظفين حيث يمكن أن تكون المفاهيم الخارجية لمناخ العمل بالنسبة لأفراد خدمة الحدود عوامل فاعلة وقوية للتوظيف الفعال.

عندما يطلب من العاملين الكشف عن معلومات حساسة تتعلق بهم شخصياً وبزملائهم وبالإدارة، يجب ضمان سرية المعلومات التي يتم جمعها أثناء التقييم. كما يتعين إجراء التقييمات من جانب مؤسسات أو خبراء خارجيين كلما أمكن. ومع ذلك، ينبغي إجراء التقييمات مع التأييد العلني من جانب الإدارة العليا

أنظر التقرير الخاص بعمليات تحديد ومتابعة وتقييم عملية النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

وضع سياسات وممارسات للتوظيف شاملة ومخصصة للمرأة

قد توجد تحديات أمام زيادة توظيف المرأة في جهات إدارة الحدود. إذا كانت جهات تنفيذ القانون تشوبها سمعة العداء والتمييز والتحرش تجاه الضابطات، فلن تتقدم المرأة للعمل فيها. وهناك تحديات محددة أخرى داخل خدمات الحدود وتشمل احتمال التعيين في أماكن نائية منعزلة، وقد يكون ذلك في ظروف غير مواتية صعبة حيث تنذر وسائل المواصلات والعمل إلى جانب مجموعة كبيرة من الزملاء من الذكور. وفي العديد من الدول، تعتبر هذه الظروف غير مناسبة لعمل المرأة.

١ نصائح لزيادة توظيف المرأة

- مراجعة معايير الاختيار لضمان أنها تعكس المهارات والمعرفة الفعلية التي تطلبها الوظائف.
- ضمان أن التوصيفات الوظيفية تشمل مجموعة متكاملة من المهارات المطلوبة بما في ذلك المهارات التي تعتبر تقليدياً بأنها خاصة بالإناث مثل القدرة على التواصل مع التشكيلة المتنوعة لأفراد المجتمع المحلي والقدرة على إخماد المواقف العنيفة والتوسط في النزاعات وكذلك القدرة على العمل بشكل متعاون مع الجهات الأخرى ومهارات حل المشاكل.
- وضع مستوى مستهدف لنسبة توظيف المرأة كتحديدها بنسبة ٢٠٪ مثلاً.
- مراجعة مواد التوظيف للتأكد من أنها تظهر صوراً متساوية لكل من المرأة والرجل وتؤكد هذه المساواة في التعامل وتنوع المسؤوليات والمهام.
- تدريب مسؤولي التوظيف على استراتيجيات توظيف المرأة وإشراك الرجل والمرأة (وإن أمكن من جميع المجموعات العرقية والجغرافية والدينية) كمسؤولي توظيف وفي لجان المقابلات.
- ضمان حصول القائمين على المقابلات على تدريب حول تكافؤ الفرص وعدم طرح أسئلة تنطوي على تمييز على

أخرى على الأقل يعمل على تحسين ظروف العمل بالنسبة لها.

- دراسة إنشاء وحدات نسائية أو فرق عمل حيثما أمكن من الناحية الثقافية يكون لها واجبات خاصة مثل التعامل مع فرق الكلاب البوليسية.
- إجراء مقابلات عند الخروج لتحديد أسباب ترك المرأة للخدمة.
- تعتبر السياسات الملائمة للعائلات ضرورية لجذب وإبقاء المرأة المؤهلة والرجل المؤهل لتعزيز كفاءة العمل وتشمل:
- ساعات عمل مرنة متاحة مع خيارات العمل نصف الوقت وتبادل الوقت.
- منح إجازات أمومة وأبوة كافية.
- تقديم زي خاص للأمهات.
- تخصيص عمل خفيف للعاملات الحوامل مع الترقية العادية وزيادة الراتب وسياسات منح المزايا الأخرى.
- تبني سياسة استعادة العمل للمرأة التي ترغب في العودة بعد الولادة.
- تخصيص دور حضانة ومنشآت الرعاية اليومية خارج الموقع.

ترقية العاملات

- تشمل إجراءات ضمان توفير الفرص المتكافئة للرجل والمرأة للترقي في عملهم بخدمات الحدود ما يلي:
- مراجعة معايير الترقى لضمان اشتغالها على مجموعة من المهارات المطلوبة كمهارة حل المشاكل والتعامل مع المجتمع ومنع الجريمة والإحالة إلى الخدمات الاجتماعية.
 - ضمان وضع معايير واضحة وشفافة لتقييم أهداف العمل والأداء القائم على التقييم.
 - تقييم اختبارات الترقى من ناحية التحيز على النوع الاجتماعي.
 - ضمان حصول الرجل والمرأة على فرص متكافئة في الوظائف المرغوبة والتدريب في مجال العمل.
 - في حالة عدم تقدم المرأة لفرص الترقية، يتم إجراء دراسة لتبين السبب وتنفيذ إجراءات للتغلب على المعوقات التي يتم تحديدها.

أساس الجنس (كسؤال "هل تخططين لإنجاب طفل؟" مثلاً).

- إطلاق حملة معلومات عامة تعمل على تشجيع المرأة للتقدم للوظائف وتغيير أية مواقف اجتماعية سلبية تجاه مشاركة المرأة في العمل في خدمات الحدود.
- دراسة وضع ترتيبات جديدة للتوظيف والانتشار مثل إنشاء وحدات كل قوامها من النساء وتشكيل فرق عمل تضم الزوج والزوجة أو الأخ والأخت في المجتمعات التي يحتمل أن تكون هذه الطريقة هي الأفضل قبولاً لدى المرأة للانخراط في إدارة الحدود.
- تقديم دورات تدريبية قبل الاختيار لمساعدة المجموعات الأقل تمثيلاً للوفاء بالمتطلبات (مثل التدريبات البدنية الخاصة بالمرأة والتدريبات على القيادة).
- تخصيص موارد لمتابعة وتقييم تأثير زيادة توظيف المزيد من النساء في أدوار إدارة الحدود.

تثبيت العاملات في العمل

من أحد أسباب التحيز ضد عمل المرأة ضمن أفراد خدمة الحدود هي عملية التثبيت في العمل حيث تثار ادعاءات بأن المرأة لن يكون لها التزام الرجل فهي غالباً ما تترك العمل لرعاية الأسرة والأطفال. ومع ذلك، يشير واقع سوق العمل بأن كلا من المرأة والرجل بحاجة إلى الحفاظ على العمل، وإذا قدم أرباب العمل حوافز للتثبيت والسياسات الملائمة فهذا في صالحهم وصالح العاملين. وينتج عن فقدان العمالة تكاليف باهظة تشمل فقدان الخبرة والذاكرة المؤسسية والاستمرارية وروح الفريق والمهارات المتخصصة.

! نصائح لزيادة تثبيت المرأة في العمل

- ضمان المساواة في الراتب والمزايا والمعاشات والمكافآت غير المدرجة في الرواتب للمرأة.
- ضمان عمل المرأة في مناصب قابلة للحصول على الترقية وليس إبعادها فقط إلى وظائف من المستوى المبتدئ ومدنية المكانة والراتب.
- وضع أهداف محددة للتثبيت.
- وضع برامج واتحادات متابعة للعاملات (أنظر الإطار رقم ١٠).
- ضمان وجود المنشآت والتجهيزات الملائمة للمرأة بما في ذلك حمامات وغرف تبديل ملابس منفصلة والزي الرسمي الملائم.
- ضمان حصول المرأة على مهارات قيادة جميع وسائل النقل المتاحة في خدمة الحدود.
- وضع ترتيبات للانتشار تضمن تواجد المرأة مع امرأة

الإطار رقم ١١ مراقبة المجتمع المدني على الحدود الأمريكية المكسيكية^{٣٥}

وضعت شبكة الإجراءات الحدودية Border Action Network بالاشتراك مع منظمات المجتمع المحلي في الولايات المتاخمة للحدود مع الولايات المتحدة مجموعة "الخطوط الإرشادية لسياسات وممارسات التنفيذ البديلة على الحدود"، وتتناول هذه الخطوط الإرشادية قضايا المساءلة والرقابة وتشمل العناصر التالية: العمليات الحدودية والتكنولوجيا والبنى التحتية ومنافذ الدخول وتخفيف موارد تنفيذ القانون وتزويد الحدود بالأسلحة وأمن المجتمع والاحتجاز والترحيل.

في حزيران / يونيو عام ٢٠٠٦، قدمت الشبكة تقرير متابعة إلى لجنة حقوق الإنسان توثق فيه انتهاك حقوق الإنسان والحقوق المدنية في منطقة الحدود بين الولايات المتحدة والمكسيك. كما قدمت شكاوى إلى لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان.

أنظر أداة المجتمع المدني على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

١ نصائح لزيادة رقابة المجتمع المدني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- ضمان أن منظمات المجتمع المدني تتوافر لها فرص زيارة مجموعة من المواقع الحدودية للتعرف على الأحوال والملابسات والمهام.
- توفير التدريب لتلك المنظمات بما فيها منظمات المرأة على ممارسات إدارة الحدود.
- العمل معها لجمع البيانات بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإجراء تقييمات مبنية على أساس النوع الاجتماعي لحرس الحدود وخدمات الجمارك والهجرة.
- العمل مع منظمات المجتمع المدني للترويج وجعل إجراءات تقديم الشكاوى سهلة البلوغ.

الإطار رقم ١٠ الشبكة الأوروبية للشرطيات^{٣٤}

الشبكة الأوروبية للشرطيات (European Network of Policewomen) هي منظمة إقليمية لضابطات تنفيذ القانون، تحاول المنظمة جاهدة العمل المشترك مع نظيراتها من مؤسسات تنفيذ القانون في الدول الأعضاء لتسهيل إجراء التغييرات الإيجابية فيما يتعلق بإدراج النوع الاجتماعي وإدارة التنوع وتعزيز وضع المرأة. الأهداف الأساسية للشبكة:

- زيادة الوعي بالقضايا التي تؤثر على المرأة وتفهمها داخل خدمات الشرطة في أوروبا.
- تسهيل عقد المناقشات التي تهم كل من الضباط والضابطات والمشاركة فيها.
- تحفيز المساهمة تجاه التمثيل المتكافئ للرجل والمرأة على جميع المستويات داخل مؤسسات الشرطة.
- تبادل المعلومات بشأن أفضل الممارسات داخل مؤسسات تنفيذ القانون وبشأن القضايا الراهنة والمقاربات الجديدة والمبادرات والمقاييس.
- العمل كمركز خبرة أوروبي لتحفيز وتدعيم التعاون بين مختلف مؤسسات الشرطة والشبكات ذات الصلة بشأن إدراج النوع الاجتماعي وإدارة التنوع وقضايا المساواة.

٤-٤ دعم رقابة المجتمع المدني

تمت مناقشة مزايا التعاون مع منظمات المجتمع المدني بما فيها منظمات المرأة في القسم ٣-٤ وفيما يتعلق بالاتجار بالبشر في القسم ٤-١.

يمكن أن يكون تعزيز رقابة المجتمع المدني على إدارة الحدود عاملاً بالغ الأهمية كجزء من عمليات الإصلاح التي تضمن المساءلة وبناء الثقة العامة في خدمات الحدود. تشمل رقابة المجتمع المدني التي قد توفر فرصة للمجتمع المدني في المساهمة لجان مراجعة الحدود المستقلة ولجان حقوق الإنسان ومحققى الشكاوى. كما يمكن أن يساعد إعداد تقارير متابعة لتقديمها إلى منظمات حقوق الإنسان في إثارة قضايا حقوق الإنسان على الحدود في المحافل الدولية والحوار المفتوح بين الحكومات ومنظمات المجتمع المدني. ومما يعزز الرقابة على خدمات الحدود هو توفير التمثيل المتكافئ للرجل والمرأة في مؤسسات الرقابة ومشاركة منظمات المرأة وإدراج قضايا النوع الاجتماعي مثل الاتجار بالبشر والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٥ إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إدارة الحدود في سياقات محددة

١-٥ الدول في مراحل ما بعد النزاع

في أوقات النزاع المسلح أو النزاعات فيما بين الدول، يمكن أن تصبح الحدود مناطق عسكرية مشحونة بالنزاعات إلى أقصى حدٍّ ومواقع للعنف وانتهاكات حقوق الإنسان والتركيز الشديد على تحركات القطاع العريض من السكان. وقد تضم قوات الشرطة وإدارة الحدود ما قبل النزاع مجندين على قدر ضئيل من التدريب أو قوات شبه عسكرية شديدة التسليح تكون الأولوية بالنسبة لهم هي الدفاع وليس سلامة وتأمين الجماهير. أما في سياقات ما بعد النزاع، فيحتمل أن تتسم مؤسسات القطاع الأمني بما فيها خدمات الحدود بالارتباك، وغالباً ما يترك أفراد القطاع الأمني مناصبهم خوفاً من العقاب أو الهرب إلى المنفى أو يفرون كلاجئين أو ينضمون إلى الميليشيات المسلحة، ومن الشائع أن تتكون خدمات الحدود من الذكور فقط.

لذا تعتبر عملية إصلاح إدارة الحدود في مرحلة ما بعد النزاع أمراً غاية في الحساسية بسبب النزاعات على الحدود والسيطرة عليها من جانب الجماعات المحلية المسلحة. وفي العديد من الحالات، يتعين بناء أنظمة إدارة الحدود من البداية. ومن الأولويات الأساسية الملحة لإصلاح إدارة الحدود وهو نزع الأسلحة وإزالة الألغام من الحدود والتهديب غير المشروع للأسلحة وكذلك ضمان حماية اللاجئين والمشردين.^{٣٦}

ويشيع في أوقات الحروب عبور الحدود غير المؤمنة بشكل غير مشروع، ولكن بالنسبة للمحاربين - الذين يتم التعرف عليهم بأنهم من يحملون السلاح - فقد يسمح لهم بالعودة لبلادهم الأصلية بغض النظر عن وضعهم في الدولة المضيفة كجزء من برنامج نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج. وفي المقابل، يتم استبعاد المرأة من هذه البرامج وتكون في أمس الحاجة إلى حماية حقوق الإنسان من جانب سلطات الحدود وضمان استخراج وثائق السفر اللازمة مع الإجراءات التعاونية لمنظمات المرأة المحلية لتقديم المساعدة لها.

وغالباً ما تصاحب زيادة مستويات الدعارة والاتجار بالبشر بيئات ما بعد النزاعات المسلحة. ومع ذلك، تتميز بيئات ما بعد النزاع بزيادة في أدوار النوع الاجتماعي ويرجع ذلك في جزء منه إلى زيادة أعداد النساء المعيلات والمقاتلات القدامى في خضم عمليات الإصلاح المستمرة بما يفسح المجال لتغييرات في التشريعات والسياسة والأفراد.

تشمل بعض التحديات التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود في مرحلة ما بعد النزاع ما يلي:

- تظل مناطق الحدود عادة مشحونة بالنزاعات وربما مناطق معادية لفترات طويلة بعد النزاع وقد تعتبر "خطيرة للغاية" بالنسبة لعمل المرأة فيها.
- تكون الحدود غير آمنة بسبب تواجد أعداد كبيرة من المشردين مع من يصاحبونهم من المهاجمين وقطاع الطرق والمتاجرين بالبشر.
- تزداد حدة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد النساء والفتيات عند وجود نقص الرقابة وحصانة.
- تكون الأولوية غالباً لإصلاح الشرطة بينما يتم إرجاء إصلاح الشرطة المتخصصة بما فيها حرس الحدود.
- تتبخر الجهود المبدئية لإشراك المرأة في القوات الأمنية ويفتر عزمها بمجرد عودة الحياة إلى "طبيعتها" و/أو تراجع الضغوط الدولية للتمثيل المتكافئ.

الإطار رقم ١٢ التوظيف في جهاز شرطة الحدود في كوسوفو

في أعقاب الحرب في كوسوفو، بذلت جهود كبيرة لتوظيف المرأة كمجنندات في البرامج الأساسية الجديدة للشرطة. وكما هو الحال في سياق ما بعد النزاع، اختفى العديد من ضباط الشرطة السابقين أو تم قتلهم وآخرون تورطوا في أعمال تمييزية وانتهاكات.

وكانت الحاجة ملحة في نشر أفراد الشرطة في الشوارع بأسرع ما يمكن. وكان لزم عمل تحريات عن الذين تقدموا للعمل وفي أغلب الأحيان يثبت أنه من الصعب القيام بها بسبب فقدان أو تلف سجلات العمالة ووثائق تحديد الهوية. وكانت الدورات التدريبية المبدئية عبارة عن دورات أساسية لمدة ستة أسابيع يعقبها مهمات عملية للشرطة المدنية التابعة للأمم المتحدة وتدريبات ميدانية لخدمات لشرطة.

وقد تم تعيين عدد من أفراد جيش تحرير كوسوفو المسرحين ومعظمهم من الرجال، ولكن كانت هناك أيضاً نساء مدنيات. وقد شهدت الدورات في الأعوام الأولى تخريج ٣٣٪ من النساء. ومن ثم تضاءلت هذه النسبة، فلم يحب الجميع هذا العمل وبعض النساء تركن العمل بمجرد تكوين أسرة ووجدت الأخريات عمل أفضل في مكان آخر. واليوم اقتربت نسبة النساء في شرطة كوسوفو من ١٤٪.

تشكلت شرطة حدود كوسوفو في وقت لاحق. وتتميز الحدود في ظل هذه النزاعات، وخاصة في دول البلقان مع بقاء الوضع من دون حل، بالحساسية السياسية.

٥-٢ الدول الانتقالية

تتضمن المرحلة الانتقالية في هذا السياق عادةً الانتقال من نظام سياسي / اقتصادي إلى آخر، وغالباً من نظام حكم الفردي المركزي إلى نظام أكثر ديمقراطية ونظام السوق الحر. وفي دول أوروبا الوسطى والشرقية يكون الانتقال من النظام الاشتراكي إلى نظام رأسمالي ليبرالي جديد كما هو الحال في وسط آسيا (أنظر الإطار رقم ١٣). وفي هذا السياق كان للشرطة تاريخ من الارتباط الوثيق مع القادة السياسيين ومؤسسات الدولة وكان لها وظيفة سياسية أساسية. وهذا يعني الرقابة المحكمة على الحدود والسياسات القمعية للسيطرة على المواطنين والتركيز على التصدي للتأثيرات الخارجية. كما كانت هناك قيود مشددة على حركة تدفق التجارة الخارجية وتحركات الأفراد. وفي دول مثل المجر، كان الجيش يقوم بمهام حماية حدود الدولة والسيطرة على حركة عبور الحدود. وفي بعض الفترات كانت هناك أجزاء من الحدود مزروعة بالألغام ومحاطة بالأسلاك والأسوار المكهربة. ٣٧ وتم إنشاء "مناطق محظورة" شاسعة حيث كان الدخول إليها مقصور على مرافقة الشرطة أو بموجب تصريح خاص.

وفي العديد من الحالات، ومع التحول إلى الديمقراطية واقتصاديات السوق الحر، عانت المرأة في شرق أوروبا ودول القوقاز ووسط آسيا من فقدان عملها والعمل بوظائف برواتب متدنية في القطاعات الرسمية وغير الرسمية ونقص كبير في الرعاية الاجتماعية حيث تدهورت الخدمات الصحية وزادت معدلات الفقر بنسبة كبيرة بالتزامن مع انتعاش الدور التقليدي للمرأة كمقدمة للرعاية وتدبير شؤون المنزل.

تشمل بعض التحديات التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي في إصلاح إدارة الحدود في الدول الانتقالية ما يلي.

- خشية أنظمة الحدود الكبرى المتنقلة من فقد السلطة والنفوذ.
- تحد عمليات إزالة الألغام غير الكافية في المناطق الحدودية من قيام كل من الرجل والمرأة بالأنشطة الأسرية والاجتماعية.
- المغالاة في تقدير قدرات خدمات الحدود الجديدة في تنظيم الهجرة والجمارك بما يؤثر بالسلب على المهاجرين.
- تزايد الضغوط على أفراد الحدود من جانب جماعات الجريمة المنظمة لتقديم بعض التنازلات والممارسات غير القانونية.
- تكون الدول الانتقالية غالباً مصدرًا للتجار بالبشر.
- يحتمل أن تعامل المرأة باعتبارها "شخص غريب" في خدمات الحدود.

وفي بادئ الأمر، كان التدريب يقدم من جانب الشرطة المدنية التابعة للأمم المتحدة لخدمات الحدود. وفي عام ٢٠٠٦، قدمت الوكالة الأوروبية لإعادة الإعمار تمويلاً لمشروع مدته عام ينفذه المركز الدولي لتنمية سياسة الهجرة لتطوير وحدة تدريب شرطة الحدود. وقد شمل ذلك الإجراءات العملية القياسية للوحدة واختيار ثمانية مدربين وتقديم دورة مخصصة لتدريب المدربين. وكان الهدف الرئيسي من المشروع هو تطوير ثلاث دورات تدريبية متخصصة تقدم للمستوى الأساسي وقادة المجموعات والقادة.

ولم يكن للمرأة وجود داخل وحدة تدريب شرطة الحدود على الرغم من وجود التزامات بإشراكها من جانب الإدارة العليا لخدمة شرطة الحدود والجهود التي بذلها المركز. ومع ذلك، تمثل المرأة ٢٦٪ من ضباط التدريب الميداني العاملين في مناطق الحدود واللاتي يتوقع أن يقدمن تدريبات داخل العمل في المستقبل. وقد فشلت الجهود في إقناع النساء بالانضمام إلى الوحدة وكان من بين الأسباب التي ذكرنها أنهن سعيدين بعملهن الحالي في الموقع أو أن أسرهن لن تسمح لهن بالعمل بعيداً عن المنزل أو أنهن تزوجن وأن أزواجهن يريدن أن تعملن في مكان قريب من المنزل.

في كانون الثاني/يناير عام ٢٠٠٧، كان عدد النساء ٧٦ امرأة من إجمالي ١,٠٠٩ من شرطة الحدود ويرأس الخدمة امرأة برتبة لواء.

٨ الفرص / النصائح

- قد تسهم عمليات الإصلاح الملزمة في اتفاقيات السلام أو التي تتعهد بها بعثات حفظ السلام والاهتمام الدولي في توفير الموارد لإصلاح إدارة الحدود. وقد ترغب الأطراف الدولية على وجه الخصوص في دعم إجراءات لإدماج قضايا النوع الاجتماعي وزيادة توظيف المرأة في إصلاح إدارة الحدود.
- يمكن أن يقدم مستشارو النوع الاجتماعي في المنظمات الدولية ومؤسسات الدولة الدعم لمبادرات إدراج النوع الاجتماعي في إدارة الحدود.
- يوفر تأسيس نظام لإدارة الحدود من البداية فرصة لتحديد أهداف توظيف المرأة وإدراج قضايا النوع الاجتماعي في وضع السياسة والبروتوكول والبرامج العملية والتدريب (أنظر الإطار رقم ١٢).
- قد تعمل أدوار النوع الاجتماعي المتغيرة والمؤسسات الاجتماعية على تسهيل توظيف المرأة وقد تكتسب المرأة المهارات القيادية والتنظيمية خلال فترة النزاع.

مؤسسات القطاع الأمني والتي قد تشكل أساساً ينطلق منه زيادة توظيف المرأة في خدمات إدارة الحدود.

٥-٣ الدول النامية

"يتميز المشهد على الحدود بين [نيجيريا وبنين] دائماً بالفوضى والعداء والعدوانية ويدل على مستوى مرتفع من انعدام الأمن"^{٤٠}

في الدول النامية، يعتبر نقص الموارد المخصصة لإصلاح إدارة الحدود مشكلة بالغة الخطورة. فنقص التمويل ينتج عنه عدم كفاية أعداد أفراد خدمة الحدود ونقص التجهيزات وتدني مستوى التدريب، ما يسهم بوجود بيئة يستشري فيها الفساد بين مسؤولي الحدود وطلب أموال غير مشروعة مقابل المرور الآمن للأفراد والبضائع بسبب غياب الرواتب والمميزات الأخرى. تسمح الحدود التي يقل فيها تواجد الشرطة مع ضعف الرقابة بالتواطؤ بين مسؤولي الحدود والمجرمين والاتفاقيات غير القانونية الأخرى. وفي بعض الحالات، يظل المجرمون على قمة التقدم التكنولوجي ولديهم الإمكانات المختبرة للنقل المرن والموارد المالية "لرشوة" حرس الحدود.

قد تؤدي البيئة التحتية الأقل تطوراً لوسائل المواصلات إلى صفوف طويلة أمام نقاط الحدود التي هي طريق السفر الأساسي وبخاصة للتجار. ويدعم الابتزاز وفترات الانتظار الطويلة من مخاوف حدوث سرقات وتهديدات لسلامة البضائع والأفراد. والأشخاص الذين يعملون كسائقي مسافات طويلة والحاملين مبالغ طائلة من النقود لدفع الرشاوى و«الرسوم» غير القانونية هم الأكثر عرضة للسرقة. وتمثل البطالة تحدياً كبيراً في المجتمعات النامية ذات الاقتصاد الضعيف بما يؤدي إلى تزايد أعداد العابرين للحدود سعياً للتعليم والعمل وبحثاً عن فرص معيشية أفضل في أي مكان.

أشارت النساء، اللواتي شملتهن الدراسة التي أجرتها منظمة كلين (CLEEN) في غرب أفريقيا عام ٢٠٠٧، والآتيات من الدول الثلاث (بنين وغانا ونيجيريا) بشكل مماثل، إلى أنهن عانين تجارب سلبية على يد عملاء تنفيذ القانون أكثر من الرجال. وكانت النساء اللواتي يمثلن ٣٨٪ من إجمالي من شملتهن الدراسة - وهي الشريحة الأكبر من مجموعة الدراسة - هن من التاجرات أو العاملات في مجال التسويق وهو ما يعتبر إشارة أخرى إلى تزايد حركة النساء ومدى أهميتها في الاقتصاد المحلي.^{٤١}

لا تتوفر الإحصائيات في معظم الحالات ولكن يعتقد أن نسبة المرأة العاملة في خدمات الحدود في الدول النامية تتراوح من القليلة إلى المعدومة.

تشمل بعض التحديات التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود في الدول النامية ما يلي:

■ قد يؤدي نقص الموارد الحكومية وضعف الرقابة إلى ارتفاع معدل الفساد وضعف المساءلة فيما يتعلق

الإطار رقم ١٣ إصلاح إدارة الحدود في وسط آسيا

عندما نالت جمهوريات وسط آسيا استقلالها، اكتسبت الحدود التي ما لبثت أن تحولت إلى حدود دولية أهمية كبيرة. وأصبحت الروابط الصناعية ووسائل المواصلات القديمة بالشلل. وكان يعني التحكم في الحدود بمثابة تحكم في الموارد وتحسين الأوضاع الاستراتيجية. كما تم الآن عزل المجموعات العرقية التي كانت تتمتع بحرية التواصل مع الأصدقاء والعائلة بمجرد عبور الحدود ويواجهون متطلبات التأشيرة والصعوبات الأخرى التي تواجههم عند العبور.^{٣٨}

وقد واجهت الجمهوريات الاشتراكية السوفيتية السابقة الخمس في وسط آسيا تطوير القدرات لإدارة الحدود الجديدة وخاصة التي تربطها مع أفغانستان والصين وإيران. وقد تطلب تحسين حركة التجارة والتراخيص في المنطقة ومتطلبات التعامل مع الجريمة العابرة للحدود، كالهجرة السرية وغسل الأموال والإتجار بالمخدرات وتهريب الأسلحة والإرهاب، مساعدة وتعاون دوليين.

ويلعب الاتحاد الأوروبي دوراً هاماً في التمويل من خلال مشروع الحدود بوجه إنساني.^{٣٩} وتتمثل الأهداف الرئيسية للمشروع في ضمان الاستقرار والأمن الإقليمي والقضاء على الفقر وتطوير التعاون الإقليمي الوثيق مع الاتحاد الأوروبي. وكانت المخاوف من توسع الاتجار في المخدرات في المنطقة هي الدافع السياسي من وراء المشروع. وقد قدم الاتحاد الأوروبي طرق متكاملة لإدارة الحدود للتركيز على التجارة المشروعة وحركة التراخيص مع تكثيف الإجراءات الأمنية باستخدام "النوافذ الموحدة" للتحقق من وثائق السفر والمركبات. وتم تدريب أفراد خدمة الحدود للتحول من الحرس العسكري ذي النمط السوفييتي الرابض على مسافات ثابتة إلى قوة متنقلة واحترافية تعمل ما بين الجهات المختلفة مع المهارات اللازمة للتواصل والمعلومات.

٨ الفرص / النصائح

- يمكن أن تكون مبادرة إصلاح إدارة الحدود المصاحبة لأغراض الانضمام لحلف الناتو أو الاتحاد الأوروبي نقطة انطلاق لإدراج قضايا النوع الاجتماعي وزيادة تمثيل المرأة.
- يمكن أن يعهد بتقديم خدمات جديدة مثل فرق الكلاب البوليسية التي تتطلب طرق وتدرجات جديدة إلى فرق قوامها من النساء أو فرق مشتركة.
- في بعض الدول الانتقالية، يشمل ميراث ما بعد الاتحاد السوفييتي مشاركة أكثر مساواة للمرأة والرجل في

الذين يضطرون إلى التعامل معهم عند النقاط الحدودية. وفي أعقاب الانتقادات بالتصنيف العنصري، يظل هناك تحدياً أمام إنشاء توازن ملائم بين الحاجة إلى التتبع الإيجابي والكشف عن أفراد الجماعات المتطرفة أو الإرهابية أو الإجرامية وبين ضمان احترام الحريات المدنية وحقوق الإنسان.

يؤدي الفساد والاستعمال المفرط للقوة وفضائح التحرش الجنسي إلى زيادة التكلفة المالية والإضرار بسمعة جهات تنفيذ القانون في العديد من الدول المتقدمة. ففي كندا على سبيل المثال، أسهم سوء التعامل مع إحدى القضايا الخاصة بأحد المشتبه بهم بتهمة الإرهاب وترحيله فيما بعد من الولايات المتحدة وتعذيبه في سوريا في دخول الشرطة الاتحادية في دوامة ارتباك شديدة وأثار القلق العام حول الأمن الشخصي وتبادل المعلومات بين شرطة الحدود وجهات الشرطة الأخرى.^{٤٢}

أدت العولمة إلى زيادة تنوع حركة الأفراد والانجذاب نحو الهجرة بطريقة شرعية أو بطرق أخرى من جانب من يعيشون في الفقر. كما تتزايد هجرة المرأة إلى الدول المتقدمة بحثاً عن العمل لإعالة الأسرة. كما لا تزال سياسات الهجرة وطرق تنفيذها تشكل صعوبة لخدمات الحدود وهي في أغلب الأحيان قضايا مثيرة للجدل. والمسائل المتعلقة بالاحتجاز القانوني وحقوق اللاجئين وطالبي اللجوء السياسي والمهاجرين والتحكم في تجارة المخدرات العابرة للحدود والأسلحة والأفراد تثير مخاوفاً كبيرة (أنظر الإطار رقم ١٤).

بانتهاكات حقوق الإنسان من جانب أفراد إدارة الحدود.

■ قد يتم تفضيل توظيف أعداد كبيرة الرجال واستبعاد النساء تماماً.

■ يمكن أن يحول عدم احترام القانون والعنف والجريمة في المناطق الحدودية أو بالقرب منها دون رغبة المرأة في العمل في تلك المناطق.

■ آثار الفقر ومتطلبات معيشة الأسرة أعباء تؤدي إلى جعل المتطلبات التعليمية بعيدة عن متناول العديد من النساء.

■ غياب تشريع يضمن المساواة بين الجنسين.

٥ الفرص / النصائح

■ يمكن أن تشكل مبادرات التنمية التي تركز على المجتمعات الحدودية أو إدارة الحدود نقطة انطلاق لزيادة إدراج النوع الاجتماعي وتوظيف المرأة.

■ يمكن الاستفادة من زيادة أعداد المسافرين سواء كن تاجرات أو مهاجرات وتوسع الاتجار بالنساء والفتيات كفرص سانحة لتوظيف العاملات وتثبيتهن.

٥-٤ الدول المتقدمة

في الدول النامية، ركزت إدارة الحدود في الأعوام الأخيرة على أن تكون أكثر تمثيلاً للمجتمعات التي تخدمها والأفراد

الإطار رقم ١٤ اتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية

يتمثل الهدف الرئيسي لاتفاق التجارة الحرة لأمريكا الشمالية - وهي اتفاقية تجارة بين كندا والمكسيك والولايات المتحدة - في تسهيل حركة البضائع ورأس المال والخدمات وليس الأفراد. ويصل نسبة التجارة اليومية بين الولايات المتحدة وكندا إلى ١,٢ مليار دولار مقارنة بـ ٧,٣ مليون دولار بين الولايات المتحدة والمكسيك. وقد اختلفت عمليات الإصلاح على هاتين المنطقتين الحدوديتين اختلافاً كبيراً.

بالنسبة للولايات المتحدة، فقد حازت تجارة المخدرات غير المشروعة والأسلحة والمهاجرين على التركيز الأكبر من علاقتها مع المكسيك. وتتميز المنطقة الحدودية بينهما بتواجد أعداد غفيرة من حرس الحدود ووفرة الأسلحة.

وفي المقابل، فد اتفقت الولايات المتحدة وكندا على طريقة "الحدود الذكية" التي اشتملت على عملية الموافقة المسبقة للحركة التجارية (FAST) ونظام خاص بالأفراد للموافقة المسبقة على العبور (NEXUS) مما أدى إلى إنهاء إجراءات الحركة التجارية بطريقة سلسلة ومنسقة. كما أدى إنشاء مجموعات العمل فيما بين الوكالات وفرق المهام والموقع المجمع لخدمات الجمارك والهجرة وتنسيق الوثائق وتجريب مشاريع كشف الهوية متساوية القياسات (مسح بصمة العين وبصمات الأصابع) إلى تسريع وتيسير حركة المسافرين. وفي داخل الولايات المتحدة، لا تزال الاختصاصات المتداخلة بين الهيئات المختصة المتعددة مثيرة للجدل. أما في كندا، فقد تم إنشاء وزارة للسلامة العامة مسؤولة عن خدمات الجمارك والحدود عام ٢٠٠٢.

لا تزال إدارة الحدود الأمريكية الكندية - وهي الحدود الأطول في العالم حيث يبلغ طولها ٨,٨٥٠ كيلومتراً مع ١٣٢ منفذ للدخول غير مترابطة نسبياً، بينما تظل الحدود الأمريكية المكسيكية التي يبلغ عدد المنافذ فيها ٢٥ منفذ مكبلة بالخوف من الجريمة والعنف.

تشمل بعض التحديات التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود في الدول المتقدمة ما يلي:

- مراكز القوى وقيم ومناهج إصلاح القطاع الأمني التي تؤكد على التسليح على حساب الأمن الإنساني.
- الانهماك السياسي في الإرهاب ومخاوف من تقويض المهاجرين لحقوق الإنسان على الحدود وخاصة فيما يتعلق بالتصنيف العنصري وحقوق المهاجرين من العمال.
- المتطلبات الملحة داخل إدارة الحدود فيما يتعلق بالتكنولوجيا المتقدمة والمراقبة وأدوات التحقيق وتنويع الموارد من المبادرات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- النفور من الإجراء التصحيحي/الحصص في الدول التي ترى أن مشاكل النوع الاجتماعي قد تم حلها أو أنها مجال لا يتعين على الحكومة التدخل فيه.

! الفرص / النصائح

- التركيز على القيم والمهارات الموجهة للخدمة العامة يرتبط تقليدياً بالمرأة.
- الضغط العام من أجل إدراج النوع الاجتماعي والتنوع العنصري والعنصري في جهات تنفيذ القانون يولد عزماً على التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي.
- وجود بنية قانونية لضمان الحقوق المتساوية في العمل لكل من المرأة والرجل يمكن أن يعزز المشاركة الكاملة المتساوية لكل منهما في خدمات الحدود.
- وضع وتنفيذ تدريبات خاصة " بالحساسية الثقافية " كجزء من التدريب التقليدي لإدارة الحدود لضمان حماية حقوق الإنسان للرجل والمرأة.

٦ التوصيات الأساسية

المجتمع الدولي

١. الدعوة إلى إشراك المرأة وخبراء في النوع الاجتماعي وممثلي منظمات المرأة في تحديد ووضع وتنفيذ ومراقبة وتقييم ومتابعة عمليات إصلاح إدارة الحدود.
٢. تعزيز إدراج قضايا النوع الاجتماعي وزيادة توظيف المرأة وتثبيتها وترقيتها في جميع عمليات إصلاح إدارة الحدود.
٣. وضع برامج لبناء وتعزيز قدرات منظمات المرأة ومنظمات المجتمع المدني الأخرى للرقابة الفاعلة على خدمات حرس الحدود والجمارك والهجرة.

الحكومات

٤. مراجعة وتدقيق سياسات إدارة الحدود وبروتوكولاتها وإجراءاتها لدمج قضايا النوع الاجتماعي وضمان سياسات خدمية موجهة.
٥. خلق وتنفيذ مدونات السلوك التي تتعامل بشكل واضح مع التحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
٦. ضمان أن تشمل عمليات الإصلاح التشاركية وجهات إدارة الحدود ما يلي:
 - أ. إشراك خبراء النوع الاجتماعي ومنظمات المرأة ومنظمات المجتمع المدني الأخرى والمجتمعات الحدودية بشكل فعال.
 - ب. التشاور مع المرأة العاملة في خدمات الحدود والخدمات الأمنية الأخرى.
 - ج. الالتزام بزيادة الوعي العام بشأن إجراءات الحدود وحقوق الإنسان.
٧. إنشاء آليات مؤسسية لضمان إدماج قضايا النوع الاجتماعي تشمل ما يلي:
 - أ. وضع نظام مركزي خاص بالنوع الاجتماعي لمتابعة وتعزيز تقدم سياسات المساواة بين الجنسين.
 - ب. عقد منتدى خاص بالنوع الاجتماعي داخل الخدمة لتنفيذ السياسات وضمان تخصيص بنود في الميزانية ولتكون وسيلة للمرأة لطرح آرائها.
٨. تنفيذ وتقييم التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد إدارة الحدود يشمل:
 - أ. إدخال تدريبات على استراتيجيات أوسع لإدماج النوع الاجتماعي.

ب. التركيز على قانون حقوق الإنسان الدولية والمحلية وخاصة فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والاتجار بالبشر.

ج. إجراء عمليات تقييم وقياس المردود بما في ذلك المؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي وإدخالها في التدريب ومستويات إدارة المشروع، يعقبها عمليات لتحليل الثغرات والمراجعات ودراسات قياس رضا العميل وغيرها لجمع النتائج وعمل الإجراءات التصحيحية والتحسينات.

٩. زيادة توظيف المرأة وتثبيتها وترقيتها:

- أ. وضع أهداف استراتيجية للتوظيف والتثبيت.
- ب. إطلاق حملات خاصة بالتوظيف.

ج. وضع برامج لمتابعة ومساعدة العاملات الجدد.

د. إنشاء اتحادات للعاملات.

هـ. دراسة إنشاء ترتيبات جديدة للانتشار كإنشاء وحدات نسائية خالصة.

و. تعيين المرأة المؤهلة في الوظائف العليا.

١٠. وضع وتنفيذ مبادرات محددة للقضاء على الاتجار بالبشر تشمل:

أ. آليات التعاون الإقليمية.

ب. المشاركة في آليات الإحالة المحلية.

ج. تنظيم جمع البيانات.

د. تشكيل مجموعات فيما بين الوزارات تكون عليها مسؤولية الحفاظ على معلومات ذات دلالات واضحة ومحددة بشأن المبادرات الحكومية للقضاء على الاتجار بالبشر.

هـ. ضمان التمثيل المتكافئ للرجل والمرأة في جميع الجهات وإشراك أعضاء لديهم خبرة بالنوع الاجتماعي.

المقالات والتقارير

World Health Organisation, *WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women*, 2003.
<http://www.who.int/gender/documents/en/final%20recommendations%2023%20oct.pdf>

Danish Red Cross, *Good Practices in Responses to Human Trafficking: Cooperation between Civil Society and Law Enforcement in Europe*, 2005.
http://drk2.inforce.dk/graphics/English/Trafficking/reference_rc/1088_drk_human_manual_web%20%282%29.pdf

D'Cunha, J., UNIFEM, *Mainstreaming Gender and Rights into the Police and Criminal Justice Systems: UNIFEM Interventions*, 2002.
<http://www.aic.gov.au/conferences/policewomen3/lloyd.pdf>

Caparini, M. and Marenin, O., DCAF, *Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World*, 2006.
<http://se2.dcaf.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=DCAF&fileID=C456E62F-E7AF-A552-4160-B841A360F994&lng=en>

UNICEF, *Trafficking in Human Beings, Especially Women and Children, in Africa*, 2003.
<http://www.unicef-icdc.org/publications/pdf/trafficking-gb2ed-2005.pdf>

مواقع الكترونية مفيدة

Amnesty International - <http://www.amnesty.org>

CLEEN Foundation - <http://www.cleen.org>

Coalition Against Trafficking in Women -
<http://www.catwinternational.org>

Human Rights Watch -
<http://humanrightswatch.org>

No Border Network - <http://www.noborder.org>

United Nations Development Fund for Women -
<http://www.unifem.org>

أدلة وكتيبات عملية

International Centre for Migration Policy Development, *Regional Best Practice Guidelines for the Development and Implementation of a Comprehensive National Anti-trafficking Response*, 2005.
<http://www.stopech.sacp.government.bg/file.php?fid=160>

International Organization for Migration, *Resource Book for Law Enforcement Officers on Good Practices in Combating Child Trafficking*, 2006.
http://www.ch.iom.int/fileadmin/media/pdf/publikationen/resource_book.pdf

National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, 2001.
<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

Organisation for Economic Co-operation and Security, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

United Nations, '5.40 Module on Cross-Border Population Movements', *Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards*, 2006.
<http://www.unddr.org/iddrs/05/40.php>

United Nations Office on Drugs and Crime, *Toolkit to Combat Trafficking in Persons*, 2006.
http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf

التذييل

- The Southeast European Cooperative Initiative (SECI) Centre addresses crime in that region, including human trafficking. The SECI Centre encourages member states to establish national commissions against trafficking and to adopt anti-trafficking legislation. It also works with the Stability Pact on organized crime to eliminate discrepancies of law between member states and ensure prosecution of crime networks. In the Greater Mekong Region (Burma, Cambodia China, Laos, Thailand and Vietnam) a ministerial initiative against human trafficking includes multi-sector partners working at all levels of society, from individual to international, on rights-based responses that focus on the victim. A 2004 agreement between the six countries to fight human trafficking has resulted in robust operations to rescue Vietnamese women and girls destined for the sex trade in China. Police on both sides of the China / Vietnam border cooperate through joint training of personnel and information sharing as well as joint operations.
- ٢٥ Adapted from: Zimmerman, C. and Watts, C., WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women (WHO: Geneva), 2003.
- ٢٦ OSCE / ODIHR, 'National Referral Mechanisms, Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons, A Practical Handbook', 2004, p. 15.
- ٢٧ Adapted from: OSCE / ODIHR, p. 43.
- ٢٨ 2006 study by UNODC indicated that of 55 European, Commonwealth of Independent States and North American countries surveyed: 70% had no disaggregated data regarding age or sex of tracked persons; 40% made no distinction between adult and child victims; and while most reported trafficking for sexual exploitation, only 49% reported on labour exploitation: UNODC, 'Conference of State Parties to Convention Against Transnational Crime and its Protocols', 3rd session, Vienna, 9-12 Oct. 2006, Proceedings of the GAATW Panel Discussion.
- ٢٩ The training was developed by the International Centre for Migration Policy Development with funding from the European Agency for Reconstruction.
- ٣٠ Healthlink Worldwide. <http://www.maitinepal.org>
- ٣١ Treasury Board of Canada. <http://www.tbs-sct.gc.ca>
- ٣٢ The training material was commissioned by the European Agency for Reconstruction and implemented by the International Centre for Migration Policy Development.
- ٣٣ Polisar, J. and Milgram, D., 'Recruitment, Integration and Retention of Women Police Officers', *The Police Chief*, 1998. http://www.iwitts.com/htm/the_police_chief_magazine_str.html
- ٣٤ <http://www.enp.nl>
- ٣٥ Border Network for Human Rights. <http://www.borderaction.org>
- ٣٦ OECD, pp.158-159.
- ٣٧ Hegedüs, J. (Lieut.-Col.), 'Hungary's Experience of Border Management Reform 1989-2007: Lessons Learned in Establishing a Demilitarized Border Management Service in Hungary', *Border Management Reform in Transition Democracies* (DCAF: Geneva), March 2007, p.37.
- ٣٨ International Crisis Group, 'Central Asia Border Disputes and Conflict Potential', *Asia Report* no. 33. (ICG: Brussels), April 2002, p. 3.
- ٣٩ Van Der Meer, A.H., 'New Perspectives for Economic Cooperation in Central Asia', InWEnt Conference, Berlin, May 2006.
- ٤٠ Ibeanu, p. 27.
- ٤١ Ibeanu, p. 27.
- ٤٢ <http://www.maherarar.ca>
- ١ Organisation for Economic Co-operation and Security, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*. Draft Edition (OECD: Paris), 2007, p.151.
- ٢ Hills, A., 'Towards a Rationality of Democratic Border Management', *Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World* (DCAF: Geneva), 2006, p. 33.
- ٣ OECD, p. 151.
- ٤ United Nations Economic and Social Council. Report of the Secretary-General. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. 12 June 1997.
- ٥ International Labour Organisation, *A Global Alliance Against Forced Labour*, Report of the Director General (International Labour Office: Geneva), 2005), pp.1-94.
- ٦ Glenn, J.C. and Gordon, T.J., *State of the Future*, World Federation of United Nations Associations, Washington DC, Sept. 2007.
- ٧ International Centre for Migration Policy and Development, 'Anti-Trafficking Training for Frontline Law Enforcement Officers', (ICMPD: Vienna), 2003, p.30.
- ٨ Human Rights Watch, *Borderline Slavery: Child Trafficking*, 2003, p.13.
- ٩ International Crisis Group, *Central Asia Border Disputes and Conflict Potential*, no.133, April 2002, p. 4.
- ١٠ 'Tajikistan: Gender Profile', 30 Dec. 2005. <http://www.womenwagingpeace.org>
- ١١ Amnesty International, *Israel and the Occupied Territories: Conflict, Occupation and Patriarchy, Women Carry the Burden*, 31 March 2005.
- ١٢ United Nations ECOSOC, *Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women*, 26 Jan. 1998, III Violence against Refugees and Internally Displaced Women, D1. Violence Against Refugee Women.
- ١٣ Falcon, S., *The Colour of Violence*, South End Press, 2006, p.120.
- ١٤ 'Hundreds of Kosovo-Albanian Girls and Women Raped by Serb Border Guards', *The Times*, 7 April 1999. <http://boes.org/child/tragedy/times1/html>
- ١٥ Pittaway, E. and Bartolomei, L., *Issues for Burma Refugees in Thailand and along the Thai Burma border*, University New South Wales Centre for Refugee Research and ANCORW, 2002, p. 4.
- ١٦ Asian Human Rights Commission, March 2007. <http://www.ahrchk.net>
- ١٧ Okechukwu, I., *Beyond Declarations: Law Enforcement Officials and ECOWAS Protocols on Free Movement of Persons and Goods in West Africa*, (CLEEN Foundation: Lagos), 2007.
- ١٨ Okechukwu, p. 6.
- ١٩ Bell, J., Head of Department for Security Cooperation, OSCE Presence in Albania, personal correspondence, May 2007.
- ٢٠ International Association of Women Police, 'CBP Border Patrol Encourages Women, Minorities to Join', 20 June 2007. <http://www.iawp.org/temp/borderpatrol.htm>
- ٢١ Horne, P., 'Policewomen: The First Century and the New Era', *The Police Chief*, 2006, p. 1.
- ٢٢ National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, NCWP, 2001, p. 22.
- ٢٣ UNDP Tajikistan. <http://www.adb.org>
- ٢٤ Regional human trafficking initiatives include: The European Agency for the Management of Operational Cooperation at the External Borders of the Member States of the European Union (FRONTEx) is tasked by the EU to mainstream trafficking in all its work. The Agency shall assist Member States in training national border guards, including the establishment of common training standards. The ECOWAS Plan of Action on Trafficking includes training of law enforcement staff together with NGOs and specialised units with the mandate to target human trafficking. The police of 10 countries of South America are collaborating on a regional initiative from a Peruvian advocacy group that encourages reporting on human trafficking information via the internet: <http://www.denunciatatratra.org>

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومساءلة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود، كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطوّل، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تمّ تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح إدارة الحدود؟

يقصد بعبارة "إدارة الحدود" تصريف أعمال الحدود، ويتغير معناها الدقيق تبعاً للسياق المحلي، إلا أنه يتعلق عادة بقواعد وأساليب وإجراءات تنظيم الأنشطة وحركة المرور عبر مناطق الحدود. وتعتبر خدمات حرس الحدود والهجرة والجمارك الأطراف الرئيسية المسؤولة عن إدارة حركة الأفراد والبضائع عبر الحدود.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

منع وكشف الاتجار بالبشر والتهريب

■ يتيح تبني طريقة متجاوبة مع النوع الاجتماعي لمنع الاتجار بالبشر والتهريب والتحقيق فيها والقضاء عليها زيادة التعرف على ضحايا الاتجار بالبشر.

صيانة وتعزيز حقوق الإنسان

■ يساعد أفراد إدارة الحدود على حماية وتعزيز حقوق الإنسان للرجال والنساء والفتيات والصبيان في زيادة ثقة العامة في خدماتهم، حيث يترتب على هذه الثقة زيادة حركة الأفراد والبضائع والخدمات مما تسهم بدورها في النمو الاقتصادي والأمن الإنساني، كما تعزز علاقة الثقة في المناطق الحدودية أيضاً من قدرة سلطات أفراد الحدود على منع واكتشاف الجريمة.

تشمل انتهاكات حقوق الإنسان التي قد تقع عند نقاط مراقبة الحدود ما يلي

- العنف الجسدي بما في ذلك الضرب والاعتصاب والتعذيب.
- إنكار حق اللجوء السياسي أو إجراءات طلب حق اللجوء.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً لعملية إصلاح إدارة الحدود؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

تساؤلات حول عملية إصلاح إدارة الحدود

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة



الملكية المحلية والرقابة المدنية والتعاون

- زيادة مشاركة الأطراف الأساسية مثل منظمات المرأة في عملية إصلاح إدارة الحدود تعزز الملكية المحلية والرقابة الاجتماعية.
- قد يؤدي التعاون مع منظمات المرأة ومنظمات المجتمع المدني الأخرى إلى توافر معلومات محلية غاية في الأهمية بشأن الأنشطة الإجرامية واستشارة خبراء في السياسة والخبرات التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي. كما أن لمنظمات المجتمع المدني دور رئيسي في إحالة ضحايا الجرائم وتوفير خدمات الرعاية المتكاملة.

الإطار رقم ٢ السلوك الأخلاقي الآمن لعمليات استجواب ضحايا الاتجار بالبشر^٢

- ١- عدم الإقدام على الإيذاء وعامل كل إنسان كما لو كان احتمال الإيذاء غير وارد حتى يوجد ما يثبت العكس.
- ٢- اعرف هدفك وحدد المخاطر قبل إجراء أي استجواب.
- ٣- كن مستعداً لتقديم الخدمات القانونية والصحية والرعاية والدعم الاجتماعي ومعلومات الإحالة للخدمات الأمنية.
- ٤- اعمل على اختيار وإعداد المترجمين الفوريين بشكل ملائم
- ٥- اضمن إخفاء الأسماء والسرية.
- ٦- احصل على الموافقة الصريحة من كل شخص يخضع للاستجواب.
- ٧- استمع جيداً لتقييم كل فرد للموقف والمخاطر التي تهدد سلامته وأظهر له الاحترام.
- ٨- لا تكن سبباً في تكرار الأسى لأي شخص بطرح أسئلة يقصد بها إثارة رد مشحون عاطفياً.
- ٩- كن مستعداً للتدخل الطارئ.
- ١٠- استخدم المعلومات التي يتم جمعها الاستخدام الجيد بما يعود بالنفع على كل رجل وامرأة أو تساعد في تطوير السياسات وعمليات التدخل الجيدة لضحايا الاتجار بالبشر.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

- إن الأخذ بزمam المبادرة لإدراج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود ضروري للانصياح للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية فيما يتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي. ومن المواثيق الرئيسية:
- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)

- التحرش الجنسي والتمييز على أساس الجنس أو الميول الجنسية.
- التصنيف العرقي/العنصري التمييزي الذي يحد من الحق في حرية التنقل.
- الفساد وإساءة المعاملة والعنف بحق التجار العابرين للحدود.
- إنكار الحق في الحصول على الرعاية الصحية.

الإطار رقم ١ نصائح من أجل تبني إجراءات متجاوبة مع النوع الاجتماعي تتعلق بضحايا الاتجار بالبشر من النساء

- ١- لا يحتمل أن تتجاوب المرأة ضحية الاتجار مع المحققين من الرجال. فالمحققات النساء هن المفضلات لإجراء التحقيق وبخاصة لتوفير الإحساس بالأمان للضحية.
- ٢- يجب حضور المرأة بوصفها شاهدة في جميع الأحيان. وفي حالة عدم توافر أفراد من النساء فيمكن الاستعانة بإحدى المنظمات النسائية الموثوق بها للحضور بصفة مراقب.
- ٣- عزل الضحية عن المهرب.
- ٤- يجب أن تقوم إحدى الضابطات بالتفتيش الجسدي وتفتيش الأغراض.
- ٥- إنشاء اتصال مباشر مع المنظمات النسائية ومناصري الضحية.
- ٦- ضمان توافر الاحتياجات الطبية والطبيعية.

إيجاد مؤسسات ممثلة لإدارة الحدود

- قد يساعد ضمان زيادة تمثيل المرأة ضمن أفراد خدمة الحدود حيث تزيد حالياً نسبة تمثيل الرجل بشكل كبير.
- ضمان توجيه أسئلة ملائمة وإجراء الاستجواب الملائم وكذلك عمليات التفتيش الجسدية وإجراءات المتابعة فيما يتعلق بجرائم مثل الاتجار بالبشر والتهریب.
- إيجاد مؤسسات أكثر تمثيلاً تعكس المجتمع الذي تخدمه فيما يتعلق بالعرق واللغة والدين وغير ذلك تعمل على تعزيز الشرعية وخلق بيئة طبيعية على الحدود.
- منع انتهاك حقوق الإنسان عند الحدود مثل التحرش الجنسي والتفتيش الجسدي غير اللائق واستعمال القوة المفرطة.

■ بروتوكول منع وقمع الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه (بروتوكول باليرمو) (٢٠٠٠)

للمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

كيف يمكن إدراج النوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود؟

جمع المعلومات

■ جمع وتحليل ونشر بيانات بطريقة منظمة ودقيقة بشأن حركة تدفقات الهجرة والإتجار بالبشر وتهريبهم من أجل تحسين سياسات وإجراءات إدارة الحدود. ويتعين تصنيف هذه المعلومات كحد أدنى حسب الجنس والسن والوجهة والغرض من سفر الضحية.

وضع سياسات وبروتوكولات وإجراءات متجاوبة مع النوع الاجتماعي

■ وضع سياسات وبروتوكولات وإجراءات متجاوبة مع النوع الاجتماعي (أنظر الإطار رقم ١) لأغراض الكشف والاستجواب وعمليات التفتيش الجسدية والتحقيق والاحتجاز والعمليات الأخرى تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المختلفة للمرأة والرجل والفرقة بين الهجرة والإتجار بالبشر والتهريب.

■ وضع مدونات لقواعد السلوك: إجراءات للشكاوى الداخلية والخارجية والتحقيق والإجراءات التأديبية والتدابير وعمليات المراجعة الخارجية.

■ وضع خطوط إرشادية وسياسات واضحة متاحة للعامة وإجراء استشارات بصفة منتظمة مع الأطراف المعنية الأخرى في الرأي العام بشأن التهديدات الأمنية المحتملة وكيفية التعامل معها بالشكل المناسب.

■ تنفيذ سياسات وإجراءات ملائمة ومتجاوبة مع النوع الاجتماعي خاصة بالموارد البشرية بما فيها سياسات التحرش الجنسي.

■ وفي خطوة مهمة للقضاء على الرشوة وأشكال الفساد الأخرى، مراجعة معايير المرتبات وتنمية العاملين والحوافز الأخرى لإدارة الحدود. وتتزايد احتمالات تجاوب العاملين لإجراءات الإصلاح إذا كانت الرواتب وظروف الخدمة ملائمة.

إجراء تدريب خاص بالنوع الاجتماعي

■ وضع مواد تدريبية خاصة بالنوع الاجتماعي وبناء القدرات تستهدف بالتحديد أفراد إدارة الحدود

والتحديات الفريدة التي يواجهونها ويشمل ذلك أيضاً حرس الحدود وسلطات الجمارك والهجرة.

■ إشراك منظمات المرأة في تطوير وتقديم التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي ومبادرات بناء القدرات الأخرى.

زيادة قدرات الكشف وحماية ضحايا الإتجار بالبشر

■ تقديم تدريب حول حقوق المرأة (مستمد من القوانين التأكد من أن أفراد إدارة الحدود لديهم القدرة على التعرف على الإتجار بالبشر وكشفه والتفريق بينه وبين التهريب والدعارة وهجرة العمل الطوعية والأشكال الأخرى لحركة عبور الحدود:

– إجراء مراقبة دقيقة ومدرسة لعمليات التفتيش عند العبور.

– التعرف على الأغراض والتجارب المختلفة للإتجار بالبشر بالنسبة للمرأة والرجل والفتاة والصبي.

– بناء القدرة على تقديم ردود ملائمة لضحايا الإتجار بالبشر (أنظر الإطار رقم ٢) والتعرف على نقاط الضعف والمقاومة والحاجات وإيلاف الأفراد على إجراءات التشغيل القياسية للإحالة والتحقيق.

– التعاون مع منظمات المرأة والمنظمات غير الحكومية الأخرى لتوفير الخدمات للضحايا.

إنشاء مؤسسات لإدارة الحدود أكثر تمثيلاً ومشاركة

■ تخطيط واستهداف سياسة توظيف تجذب أعداد أكثر من النساء للتقدم للعمل بما في ذلك مراجعة معايير الاختيار وتطوير توصيفات وظيفية ملائمة وتدريب مسؤولي التوظيف على قضايا النوع الاجتماعي ومراجعة وتدقيق مواد التوظيف وأشكال المقابلات.

■ تعيين وترقية المرأة المؤهلة في الوظائف العليا في إدارة الحدود (أنظر الإطار رقم ٣).

الإطار رقم ٣ عملية توظيف النساء في كوسوفو

في أعقاب الحرب في كوسوفو، بذلت جهود كبيرة لتوظيف المرأة كمجنندات في برامج الشرطة الأساسية الجديدة من جانب منظمة الأمن والتعاون في أوروبا. وقد شهدت الدورات في العام الأول تخريج ٣٣٪ من النساء، لكن لم يحب الجميع هذا العمل فمعظم النساء تركن العمل بمجرد تكوين أسرة ووجدت الأخريات عمل أفضل في مكان آخر. أما اليوم فقد اقتربت نسبة النساء في شرطة كوسوفو من ١٤٪. وفيما بعد تشكلت شرطة حدود كوسوفو. وفي كانون الثاني/ يناير عام ٢٠٠٧، كان عدد النساء ٧٦ امرأة من إجمالي ١,٠٠٩ من شرطة الحدود ويرأس الخدمة امرأة برتبة لواء.

- زيادة إشراك الفاعلين المحليين كمنظمات المجتمع المدني بما فيها منظمات المرأة في تحديد ووضع وتنفيذ وتقييم ومتابعة عمليات الإصلاح من أجل زيادة الشفافية والملكية المحلية (أنظر الإطار رقم ٤).

الإطار رقم ٤ رقابة المجتمع المدني^٢

وضعت شبكة الإجراءات الحدودية Border Action Network بالاشتراك مع منظمات المجتمع المحلي في الولايات المتاخمة للحدود مع الولايات المتحدة مجموعة "الخطوط الإرشادية لسياسات وممارسات التنفيذ البديلة على الحدود"، وتتناول هذه الخطوط الإرشادية قضايا المساواة وحقوق الإنسان وأمن المجتمع.

في حزيران / يونيو عام ٢٠٠٦، قدمت شبكة الحدود لحقوق الإنسان في ألباسو وتكساس ونيومكسيكو الجنوبية تقرير متابعة إلى لجنة حقوق الإنسان توثق فيه انتهاك حقوق الإنسان والحقوق المدنية في منطقة الحدود بين الولايات المتحدة والمكسيك.

المتابعة والتقييم

- إجراء دراسات من جانب جهات مستقلة " لقياس رضا العميل " كجزء من عملية المتابعة.

يضم التقرير السادس أيضاً:

- نصائح للإجراءات التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي.
- استبيان نموذجي خاص بآلية الإحالة المحلية.
- نصائح لوضع مدونات لقواعد سلوك فاعلة.
- أمثلة لمناهج التدريب الخاصة بالنوع الاجتماعي لشرطة حدود كوسوفو.
- نصائح لزيادة توظيف وتثبيت وترقية العاملات.

التحديات والفرص المتاحة ما بعد النزاع

تعتبر عملية إصلاح إدارة الحدود في مرحلة ما بعد النزاع أمراً غاية في الحساسية بسبب النزاعات على الحدود والسيطرة عليها من جانب الجماعات المحلية المسلحة. وفي العديد من الحالات، يتعين بناء أنظمة إدارة الحدود من البداية. ومن الأولويات الأساسية الملحة لإصلاح إدارة الحدود نزع الأسلحة وإزالة الألغام من الحدود ومنع التهريب غير المشروع للأسلحة والبشر وكذلك ضمان حماية اللاجئين والمشردين.

التحديات التي تواجه إدراج النوع الاجتماعي

- تظل مناطق الحدود عادة مشحونة بالنزاعات وربما مناطق معادية لفترات طويلة بعد النزاع، وقد تعتبر " خطيرة للغاية " بالنسبة لعمل المرأة فيها.
- تزداد حدة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد النساء والفتيات في بيئة يسودها نقص الرقابة والحصانة.
- زيادة معدلات الإتجار بالبشر.
- تكون الأولوية غالباً لإصلاح الشرطة بينما يتم إرجاء الشرطة المتخصصة بما فيها إدارة الحدود وتتبرخ الجهود المبدئية لإشراك المرأة في القوات الأمنية.

الفرص المتاحة أمام إدراج قضايا النوع الاجتماعي

- قد يتطلب الأمر مزيد من الإرادة السياسية من جانب أفراد المجتمع الدولي والمنظمات الدولية والحكومات المنشأة حديثاً للاستثمار في عمليات الإصلاح.
- يوفر بناء وإصلاح نظم إدارة الحدود فرصة لتحديد الأهداف من توظيف المرأة وإدراج قضايا النوع الاجتماعي في صياغة السياسات والبروتوكولات والبرامج العملية والتوظيف والتدريب.
- قد تتوافر أعداد كبيرة من النساء للعمل داخل خدمات إدارة الحدود، ويشمل ذلك النساء المعيلات لأسرهن وربات البيوت واللواتي تم تسريحهن من ذوي المهارات التنظيمية والقيادية.

تساؤلات حول إصلاح إدارة الحدود

من أفضل الطرق لتحديد نقاط البدء ومواطن الضعف والقوة لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في إصلاح إدارة الحدود هي أن تجرى عملية تقييم. وفيما يلي بعض عينات من التساؤلات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ذات الأهمية والتي تدخل في عمليات تحديد وتقييم ومتابعة إصلاح إدارة الحدود.

- هل تلقى أفراد إدارة الحدود معلومات دقيقة وتدريب ملائمة وكافية بشأن قضايا النوع الاجتماعي؟
- هل تم إعداد أفراد إدارة الحدود بشكل كافٍ لحماية الحقوق وللتعامل مع احتياجات ضحايا الاتجار و/أو التهريب؟
- هل تم وضع إجراءات عملية قياسية لإحالة ضحايا الاتجار والتهريب؟
- هل توجد سياسات متجاوبة مع النوع الاجتماعي ملائمة مثل مدونات قواعد السلوك وسياسات خاصة

بالتحرش الجنسي والتمييز؟

- هل يعكس أفراد إدارة الحدود تنوع المجتمع من حيث الجنس والعرق والدين واللغة وغير ذلك؟
- هل تتوفر فرص متكافئة للرجل والمرأة في العمل في جميع مستويات مؤسسات إدارة الحدود؟
- هل يتم إشراك الأطراف المعنية الأساسية من الوزارات الحكومية والمجتمع المدني بما فيها منظمات المرأة في

عمليات التحديد والتخطيط وصنع القرار والمتابعة والتقييم بالنسبة لإدارة الحدود؟

- هل تتم مراجعة عمليات الكشف والاستجواب والتحقيق من منظور النوع الاجتماعي؟
- هل تم إنشاء سجلات مركزية لجمع وتبادل المعلومات عند نقاط العبور؟ هل تم تصنيف جميع البيانات حسب الجنس والسن والعوامل الأخرى ذات الصلة؟

معلومات إضافية

المصادر

- ILO – *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement*, 2005.
- IOM – ‘Migration and Gender’, *Essentials of Migration Management*, 2007.
- IOM – *Identification and Protection Schemes for Victims of Trafficking in Persons in Europe: Tools and Best Practices*, 2005.
- OSCE – *National Referral Mechanisms: Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons: A Practical Handbook*, 2004.
- UNODC – *Toolkit to Combat Trafficking in Persons*, 2006.
- WHO – *Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women*, 2003.

المنظمات

- CLEEN Foundation – www.cleen.org
- Coalition Against Trafficking in Women – www.catwinternational.org
- Human Rights Watch – www.hrw.org
- International Organization for Migration – www.iom.int
- No Border Network – www.noborder.org
- OSCE – www.osce.org
- UNIFEM – www.unifem.org

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قامت بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه ناديا نيري (Nadia Nieri) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة استناداً إلى التقرير السادس الذي أعدته أنجيلا ماكاي (Angela Mackay).

التذييل

- ٣ Border Network for Human Rights, ‘US/Mexico Border Report to the United States Human Rights Committee Regarding the United States Compliance with the International Covenant on Civil and Political Rights’, June 2006. <http://www.borderaction.org>.

- ١ Hills, A., ‘Towards a Rationality of Democratic Border Management’, *Borders and Security Governance: Managing Borders in a Globalised World*, (DCAF: Geneva), 2006, p. 33.
- ٢ Adapted from: Zimmerman, C. and Watts, C., *WHO Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women*, (WHO: Geneva), 2003.

النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

إلجا لوسيياك (Ilja Luciak)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

إلجا لوسيياك (Ilja Luciak)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلف

د. إلجا لوسياك (Ilja Luciak) هو أستاذ ورئيس قسم العلوم السياسية بمعهد فيرجينيا للعلوم المتوقعة وجامعة الولاية، وتتركز أبحاثه على السياسة المقارنة والسياسة في أمريكا اللاتينية ونظريات التنمية والنوع الاجتماعي وتعميم الديمقراطية والتغيير السياسي المصحوب بالعنف. وكما نشر عدداً من الكتب والمقالات حول العديد من القضايا مثل المساواة بين النوع الاجتماعي واتفاقيات السلام والنوع الاجتماعي والديمقراطية في دول أمريكا اللاتينية والحكم الديمقراطي وبناء اتحادات المرأة في مراحل الإعمار لما بعد الحرب في أمريكا الوسطى. وهو حائز على شهادة الدكتوراة في العلوم السياسية من جامعة أيوا.

المحررون

ميغن باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تكرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظراً لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيمة على مسودات هذا التقرير وهم: هانز بورن (Hans Born)، ويليام إف. فان إيكين (William F. van Eekelen)، ماهيتاب مكاوي (Mahitab Mekkawi)، ريتا تابهورن (Rita Taphorn)، توني تنجسجارد (Tingsgard)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. كما نتقدم بالشكر إلى بنيامين باكلاوند (Benjamin Buckland) وأنتوني دراموند (Anthony Drummond) وماجييه تاكشيتا (Mugihio Takeshita) لمساعدتهم في عملية التحرير وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه المشروع.

العديد من أقسام هذا التقرير مستوحاة من تقرير استشاري بعنوان "النزاع والتجاوب البرلماني المتحيز للنوع الاجتماعي" الذي قام بإعداده إلجا لوسياك (Ilja Luciak) لصالح مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن تعزيز دور الرقابة البرلمانية في منع الأزمات ومواجهتها (نيويورك: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) - أبريل ٢٠٠٦ م.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة

البرلمانية على القطاع الأمني جزءاً من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. ورزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، تشتمل على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

ويتقدم كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وخدمات أمن الحدود والجيش.

الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨ م.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة
© REUTERS/STR New، ٢٠٠٧

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨ م.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ١٢٢-٥-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

يكون الاقتباس على النحو التالي: إلجا لوسيياك (Ilja Luciak) "النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني". "رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على القطاع الأمني". المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستن فاليسك (Kristin Valasek)، جنيف، مركز جنيف

فهرس المحتويات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما الدور الذي تلعبه الرقابة البرلمانية في الرقابة على القطاع الأمني؟
١١	٣- ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني؟
١١	٣-١ القوانين والسياسات الشاملة المستندة إلى الاحتياجات
١٢	٣-٢ هيئات القطاع الأمني الفاعلة والممثلة
١٢	٣-٣ التخصيص العادل للموازنة وإدارة الموارد
١٣	٣-٤ المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في اتخاذ القرارات البرلمانية
١٥	٤- كيف يمكن ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني؟
١٥	٤-١ صياغة القوانين والسياسات الشاملة المستندة إلى الاحتياجات
١٦	٤-٢ بناء هيئات فاعلة وممثلة للقطاع الأمني
١٦	٤-٣ التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
١٧	٤-٤ زيادة تمثيل المرأة في البرلمانات وفي اللجان البرلمانية المخصصة لاتخاذ القرارات الأمنية
٢٠	٤-٥ تنفيذ سياسة تخصيص الموازنة والمشتريات العادلة
٢٢	٥- ادخال النوع الاجتماعي في إجراءات الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني في سياقات محددة
٢٢	٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاع
٢٦	٥-٢ الدول المتقدمة
٢٧	٦- التوصيات الرئيسية
٢٨	٧- مصادر إضافية
٢٩	التذييل

مختصرات

الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	:CEDAW
منظمات المجتمع المدني	:CSO
عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج	:DDR
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
الاتحاد البرلماني الدولي	:IPU
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناتو)	:NATO
المنظمات غير الحكومية	:NGOs
منظمة الأمن والتعاون الأوروبية	:OSCE
الأمم المتحدة	:UN

النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

١ مقدمة

تلعب البرلمانات دوراً هاماً ورئيسياً في عملية إصلاح القطاع الأمني، وباعتبار أعضاء البرلمان ممثلين لمصالح المواطنين فيقع على عاتقهم دور تشريعي ورقابي كبير، فضلاً عن مساءلة المسؤولين. ومن مهام البرلمانات الموافقة على الموازنة ومراجعة وتنفيذ التشريعات الخاصة بالقطاع الأمني، وكذلك ممارسة دور هام في التواصل بين الحكومة والمواطنين من أجل صياغة حوار وطني حول الأمن. وهي كذلك الجهات المحلية الوحيدة المنتخبة محلياً والتي يمكنها مخاطبة جميع المواطنين والدفاع عن احتياجاتهم الأمنية. وعندما يأخذ أعضاء البرلمان مسائل النوع الاجتماعي بعين الاعتبار – ويشمل ذلك استيعاب مختلف الاحتياجات الأمنية للرجل والمرأة والفتاة والصبي – فعندئذ تكون لديهم القدرة على تعزيز رقابتهم على القطاع الأمني، نظراً لاشتمال الرقابة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي على وضع سياسات أمنية تستند إلى الاحتياجات وتعزيز الفعالية العملية لمؤسسات القطاع الأمني ومساءلتها لضمان تخصيص موازنة عادلة لها.

ويسعى هذا التقرير لإلقاء الضوء على مدى أهمية الرقابة البرلمانية والمزايا التي تعود على أعضاء البرلمان جراء ادخال منظور النوع الاجتماعي في عملهم. ويشمل الجمهور الأساسي المستهدف على المستوى المحلي أعضاء البرلمان وأعضاء الهيئات البرلمانية والأحزاب السياسية. وكما يدخل ضمن هذا الجمهور على المستوى الإقليمي أعضاء الاتحادات البرلمانية الإقليمية والعاملين بها مثل: البرلمان الإفريقي وبرلمان أمريكا الوسطى والبرلمان الأوروبي ومنظمة الأمن والتعاون الأوروبية والهيئات البرلمانية التابعة لحلف شمال الأطلسي (الناتو)، ومثلها المؤسسات والاتحادات البرلمانية: مثل اتحاد البرلمانات الأوروبية لأفريقيا التي تتعهد بتقديم أنشطة المؤازرة البرلمانية. وكما سيتوصل المسؤولون عن إصلاح القطاع الأمني وإدارة المشروع والباحثون والأوساط الأكاديمية العاملين في القطاع الأمني والبرلمانات والنوع الاجتماعي إلى أن هذا التقرير مفيداً لهم.

وبعد مناقشة موجزة لطبيعة الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني، يوضح هذا التقرير أهمية ومزايا ادخال النوع الاجتماعي في عمل أعضاء البرلمان بشأن القضايا المتعلقة بالأمن. وكما يقدم مقترحات بشأن كيفية ادخال النوع الاجتماعي في رقابة البرلمان، ويشمل قسماً يتناول النوع الاجتماعي وأثره على الرقابة البرلمانية في سياقات محددة في مرحلة النزاع وفي الدول المتقدمة. وينتهي هذا التقرير إلى توصيات رئيسية ويقدم قائمة بالمصادر الإضافية للممارس.

٢ ما الدور الذي تلعبه الرقابة البرلمانية في الرقابة على القطاع الأمني؟

يتمثل التعريف الراسخ للرقابة البرلمانية على القطاع الأمني في: "أن تمارس السلطة التشريعية الرقابة البرلمانية، وذلك بإقرار قوانين تحدد وتنظم الخدمات الأمنية وسلطاتها وعن طريق اعتماد المخصصات اللازمة في بنود الموازنة. وتشمل هذه الرقابة أيضاً إنشاء مكتب للتحقيق في الشكاوى أو لجنة يجوز لها بدء التحقيقات في الشكاوى التي يقدمها المواطنون".^١

ويستلزم الحكم الرشيد الرقابة البرلمانية، فالبرلمان يقع في مكان القلب من الديمقراطية وهو بمثابة الحصن الحصين ضد حكم الفرد. ويتمتع البرلمان بسلطة التصرف في الأموال، وهو بذلك يحدد بنود الموازنة التي يعتمد عليها القطاع الأمني عليها. وكما أن له حق وضع المعايير القانونية للقضايا الأمنية. واستناداً إلى السياق المحدد لكل دولة، يمارس البرلمان دوره الرقابي على القطاع الأمني بناء على الإجراءات التالية:^٢

- الموافقة على تعديلات السياسات الأمنية والقوانين الدفاعية أو رفضها أو تقديم مقترحات بشأنها.
- عقد حوارات برلمانية.
- تقديم استجابات برلمانية وطلبات إحاطة (أن يطلب من المسؤول الحكومي توضيح بعض التصرفات أو السياسات).
- الدعوة إلى استشارات محلية بشأن القضايا الأمنية.
- التكليف بعمل الأبحاث.
- إقرار بنود الموازنة المتعلقة بالأمن والرقابة عليها.
- تفويض الدولة بفرض الطوارئ أو شن الحروب وإنهاؤها.
- الموافقة أو رفض مقترحات الدولة بشأن ما يلي:
 - المعاهدات الدولية وعقد التحالفات وإرسال القوات إلى خارج البلاد.
 - تعيين المسؤولين الأمنيين رفيعي المستوى.
 - المشتريات الضخمة من الأسلحة.
- الرقابة وتقييم السياسات والبرامج الأمنية.
- تقديم الاستيضاحات والاستجابات البرلمانية.

– طلب تقييم سياسات/برامج التنفيذ من الحكومة أو الاستعانة بمستشارين لإجراء عمليات تدقيق خاصة.

– وضع ومراجعة عمل آليات التدقيق، كمحقق شكاوى الدفاع مثلاً.

وتشمل مجموعة الأطراف الرئيسية داخل النظام البرلماني ما يلي:

■ **البرلمانيون** أو أعضاء البرلمان وهم الممثلون الذين وقع اختيار الناخبين عليهم لدخول البرلمان. وهم من يمكنهم ضمان أخذ مصالح المواطن بعين الاعتبار عند وضع السياسات المتعلقة بالأمن المقترحة من جانب السلطة التنفيذية، وكما يستطيعون عقد جلسات عامة وتزويد منظمات المجتمع المدني بالمعلومات ذات الصلة، وفي بعض الحالات يستخدم بعض أعضاء الهيئة التشريعية اجتماعات المجالس المحلية لمناقشة سياسة الحكومة مع جموع ناخبهم. وتبرز هذه المهمة، وهي بمثابة جسر للتواصل مع العامة – سواء على مستوى العضو أو الحزب – كثيراً من شرعية اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل الأمنية.

■ **الأحزاب السياسية** وهي المكونات الرئيسية لكيان البرلمان، وعليها يقوم ببناء الهيكل التنظيمي لمعظم البرلمانات. وفي معظم الأنظمة السياسية، تمثل الأحزاب السياسية – بخلاف البرلمان نفسه – قنوات التواصل الرئيسية بين واضعي السياسات والمجتمع المدني، فالأحزاب السياسية لها مواقفها المحددة بشأن القطاع الأمني وتستخدم الهيئة التشريعية كساحة لعرض آرائها على الجمهور.

■ **يلعب أعضاء الهيئات البرلمانية** دوراً مركزياً في أداء مهام العمل البرلماني، وهم بمثابة مستودع للخبرة ينهل منها أعضاء البرلمان والأحزاب السياسية. ويضمن المحترفون منهم استمرارية النقاشات حول القضايا الأمنية المعقدة وتهيئة السياقات التاريخية لها. ولذلك، فهم يشكلون دعامة مهمة تساعد في توفير الرقابة الفعالة على القطاع الأمني.

■ **يشجع وجود محققو الشكاوى البرلمانيون** في أوروبا باعتبارهم من ضمن آليات تأكيد مهام الرقابة البرلمانية. وفي أوروبا الغربية، باستثناء ألمانيا واليونان وإيطاليا ولوكسمبيرج وسويسرا، جميع الدول لديها محققين للشكاوى على المستوى المحلي. وفي إيطاليا وسويسرا يوجد محققو شكاوى على المستوى الإقليمي أو البلدي، بينما ألمانيا لديها لجنة للتظلمات تؤدي مهام مماثلة لمهام محققي الشكاوى العسكريين الذين يتعاملون مع الشكاوى من القوات المسلحة.^٢

■ **قد يكون المجتمع المدني** شريكاً فاعلاً في دعم جهود أعضاء البرلمان المبذولة من أجل إصلاح القطاع الأمني، حيث يمكن للبرلمانات أن تسلك سبلاً مختلفة للتفاعل مع المجتمع المدني. ويشمل ذلك عقد حوارات وطنية وتنظيم الجلسات البرلمانية العلنية بشأن القوانين المقترحة أو طلب استيضاحات من الخبراء. وهذه العلاقات هي تقاليد راسخة منذ عهد بعيد في العديد من المجتمعات.

وتتباين قدرة الرقابة البرلمانية تبايناً واضحاً على مستوى العالم، فالبرلمانات التي لها تاريخ حافل من سلطات فاعلة في وضع القوانين والمستندة إلى الشرعية على مستوى عريض من التأييد الشعبي وسجل حافل من الرقابة القوية والفاعلة على السلطة التنفيذية هي الأقدر والأكثر تأثيراً في ممارسة الدور الرقابي على إصلاح القطاع الأمني من البرلمانات في العديد من الدول النامية والدول الانتقالية التي تعمل في ظل هذه الظروف المواتية، حيث تواجه الهيئات التشريعية في المجتمعات التي تعاني من النزاعات والمجتمعات الانتقالية عوائق سياسة ودستورية وأخرى تتعلق بالموارد. وبغض النظر عن أوجه الخلل التنظيمية والمؤسسية، فإن للبرلمانات دوراً تؤديه في ضمان إجراء عملية إصلاح القطاع الأمني الشاملة.

وتواجه جميع البرلمانات معوقات تسببها التعقيدات الموروثة بشأن القضايا المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني، وهي بذلك تواجه تحديات شائعة في جهودها لممارسة الرقابة الفاعلة. وسواء كان الأمر يتعلق بسعي الكونجرس الأمريكي إلى إعادة صياغة قانون المواطنة الأمريكي للسيطرة على الوضع في ظل النزعة الحماسية الزائدة لدى الهيئة التشريعية في أعقاب هجمات ٩/١١ أو إحدى البرلمانات الأوروبية المعنية بسياسة الدفاع الأوروبية أو إحدى الهيئات التشريعية العربية التي تسعى لتكريس سلطتها عقب حدوث أي نزاع، فإن جميع الهيئات التشريعية تشترك في ادراك ما تواجهه البرلمانات عند محاولاتها ترسيخ رقابتها على قوات الجيش والشرطة. ومما يحد من دور البرلمانات هو افتقارها إلى الخبرة والهيمنة التي تتمتع بها السلطة التنفيذية في المجال الأمني، فغالباً ما يلجأ الرؤساء ومجالس وزاراتهم – على سبيل المثال – إلى استخدام قوانين السرية لتقويض حرية البرلمانات في الحصول على المعلومات.

وفي بعض الأحيان، تخرج الفرص الكبيرة من رحم التحديات الكبيرة، فعلى سبيل المثال توفر سياقات النزاعات للبرلمانات فرص سانحة ومهمة للمشاركة بفاعلية في إصلاح القطاع الأمني. وفي أعقاب الحروب الأهلية أو الأشكال الأخرى من التحولات السياسية المتسمة بالعنف، يكون للبرلمان تفويضاً قوياً لتمثيل مصالح المواطنين وذلك بممارسة دورها الرقابي ومهامها التشريعية من أجل تحسين الأمن الإنساني.

٣ ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني؟

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.

لمزيد من المعلومات أنظر إلى التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

٣-١ القوانين والسياسات الشاملة المستندة إلى الاحتياجات

تستفيد البرلمانات التي تشترك في إصلاح القطاع الأمني من ادخال مسائل النوع الاجتماعي في جوهر عملها، فالبرلمانيون - باعتبارهم الممثلين المنتخبين لناخبهم - تقع على عاتقهم مسؤولية ضمان تلبية الاحتياجات الأمنية للمرأة والرجل والفتاة والصبي وادخالها في صلب السياسة الأمنية، حيث يواجه كل منهم تهديدات أمنية مختلفة. ويعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أحد أكثر التهديدات على الأمن الإنساني على مستوى العالم. وكما تختلف المرأة عن الرجل

في طريقة الحصول على الرعاية الصحية والتعليمية وسلطة اتخاذ القرار، وكذلك الموارد الأخرى التي تؤثر على جميع مناحي أمنهم. وغالباً ما تركز عمليات اتخاذ القرار بشأن الأمن القومي على التعامل مع التهديدات الخارجية كالإرهاب وأسلحة الدمار الشامل وجهازية وتأهب القوة العسكرية، وفي الغالب تتم صياغة القوانين والسياسات التي تنظم عمل الشرطة والقضاء والسجون وخدمات إدارة الحدود والاستخبارات وقوات الدفاع وشركات الأمن الخاصة من دون الانتباه إلى مدى الأثر الذي قد تحدثه بشكل مختلف على الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي. ومع ذلك، فيمكن لأعضاء البرلمان استخدام سلطاتهم في سن التشريعات وتخطيط الموازنة والسلطات الرقابية الأخرى لضمان تلبية القوانين والسياسات الأمنية لاحتياجات جموع ناخبهم، مع الأخذ بعين الاعتبار العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وجميع النواحي الأخرى التي تهم المرأة والرجل من حيث توفير الأمن لهم بطريقة مختلفة.

وتشير زيادة مشاركة المرأة في القطاع الأمني تساؤلات جديدة يتعين على أعضاء البرلمان أخذها بعين الاعتبار، بما في ذلك القضايا المتعلقة بالتدريب وقواعد الزي والإقامة. وفي نفس الوقت، فهناك احتياجات تقليدية للقطاع الأمني نالت اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة: كالتدريب الكافي لأفراد الشرطة للتعامل مع العنف الأسري والأشكال الأخرى من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، نظراً لأن الاهتمام بتلك القضايا المهمة يولد الثقة والمصادقة بين القطاعات المهمشة تقليدياً في المؤسسات الحكومية، وكما يعزز الشرعية البرلمانية.

وعلاوة على ذلك، فعندما تضم البرلمانات مجموعة كبيرة من الأطراف، مثل منظمات المجتمع المدني، بما فيها ممثلين عن المنظمات النسائية في عمليات وضع السياسات وسن القوانين، فإن هذا يضاعف من مدى تجاوب وشرعية السياسات الأمنية والمؤسسات الأمنية والبرلمان نفسه (انظر الجدول رقم ١).

الاطار رقم ١ وضع سياسات أمنية متجاوبة مع النوع الاجتماعي في جنوب أفريقيا

غالبا ما يشار إلى تجربة جنوب أفريقيا كنموذج يحتذى في إصلاح القطاع الأمني في مرحلة ما بعد نظام التمييز العنصري لجهة شمولية ومشاركة النوع الاجتماعي.

وفي عام ١٩٩٦ وضع لوري ناثان (Laurie Nathan) من جامعة كيب تاون صياغة الورقة البيضاء بشأن الدفاع القومي لجمهورية جنوب أفريقيا، وكانت المسودة الأولى للورقة قد جوبهت بتعليقات كثيرة من جانب منظمات المجتمع المدني وأعضاء مجلس الدفاع. وقد تضمنت تركيزاً على الأمن الإنساني وأكدت على إيجاد ثقافة مؤسسية غير عنصرية، بما في ذلك التزاماً من جانب وزارة الدفاع بتحديد الممارسات والمواقف التمييزية داخل القوات المسلحة والقضاء عليها. وكما دعت إضافة إلى ذلك إلى ضرورة اتخاذ إجراء تصحيحي إيجابي ووضع برامج للفرص المتكافئة، وكذلك الإقرار بحقوق المرأة في شغل جميع الرتب والوظائف، بما في ذلك الأدوار القتالية.

وكما دعت الورقة البيضاء إلى إجراء مراجعة للدفاع لإلقاء الضوء على التفاصيل العملية، مثل المبادئ الرئيسية وتشكيل القوات والخدمات اللوجستية والأسلحة والموارد البشرية والتجهيزات. وفي ظل الإلحاح الشديد من جانب عضوات البرلمان وجهات أخرى، فقد نادت اللجنة البرلمانية المشتركة الدائمة إلى عقد مشاورات وطنية كجزء من عملية مراجعة الدفاع.

وكما تم اتخاذ عدة إجراءات لضمان المشاركة العامة، بما في ذلك استخدام الطائرات والحافلات العسكرية لنقل قادة المجتمع والزعماء الدينيين وناشطي المنظمات غير الحكومية وممثلي المنظمات النسائية إلى الاجتماعات وورش العمل الإقليمية.

وكما كان للمنظمات النسائية ذات القاعدة الشعبية دوراً حيوياً في جذب الانتباه إلى القضايا التي تم تجاهلها في العهد السابق، مثل التأثير البيئي لاستخدامات الجيش والتحرش الجنسي بالنساء من جانب أفراد الجيش. ومن أجل التعامل مع هذه القضايا، فقد تم تشكيل لجنيتين فرعيتين داخل سكرتارية الدفاع. وبعد عملية استمرت لعامين، ساعدت المراجعة التشاركية للدفاع في بناء إجماع وطني حول قضايا الدفاع والشرعية العامة للمؤسسات الأمنية الجديدة.

٣-٢ هيئات اقطاع الأمني الفاعلة والممثلة

يمكن للبرلمانات ممارسة الرقابة على أداء المؤسسات الأمنية وأفرادها وذلك بتشجيع التعليم ووضع مدونات قواعد السلوك وإنشاء آليات المساءلة ومراجعة سياسات الموارد البشرية. وكما ان ادخال مسائل النوع الاجتماعي أمر ضروري للكفاءة والفعالية العملية داخل القطاع الأمني، بما في ذلك داخل القوات المسلحة والشرطة وسلطات الحدود والسلطة القضائية ونظام العقوبات، حيث يستدعي كل ذلك مثل هذه الرقابة البرلمانية. وقد ثبت أن المؤسسات الأمنية تزداد كفاءتها من الناحية العملية إذا عملت على زيادة مشاركة المرأة وخفض معدلات التمييز والتحرش الجنسي والعنف. وكما تعتبر مشاركة المرأة في الخدمات الأمنية من الجوانب الرئيسية لإنشاء مؤسسات أمنية ممثلة تنال ثقة القواعد الشعبية العريضة التي تقوم بخدمتها.

أنظر إلى التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الدفاع

ويمكن لأعضاء البرلمان وضع إجراءات احترافية للمساءلة لزيادة مشاركة المرأة والحد من التمييز والعنف. فعلى سبيل المثال، يتمثل أحد أدوار البرلمان في إقرار القوانين التي تضمن فتح جميع المناصب داخل مؤسسات القطاع الأمني، بما فيها القتالية منها، أمام المرأة. وفي العام ٢٠٠٠م، أقر البرلمان الإسرائيلي تعديلاً على قانون الخدمة العسكرية يسمح بفتح جميع المناصب العسكرية أمام المرأة^٦. وعند ممارسة البرلمانات لدورها الرقابي على تشكيل وتقييد بعثات حفظ السلام، تكون لديها فرصة للمطالبة بزيادة مشاركة المرأة.

هناك وعي متزايد بأن هذه البعثات سيكون لها مزيد من الفاعلية إذا تلقى أفرادها تدريباً خاصاً بالنوع الاجتماعي وإذا تم ادخال المرأة ضمن هيكل القيادة، بالإضافة إلى ادخالها في القوة الفعلية. وعادة تعتبر المجددات أكثر ادراكاً للاحتياجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المجتمع الذي يقمن بخدمته، وأكثر قرباً من القطاعات المهمشة في ذلك المجتمع^٧.

وللبرلمانات أيضاً دور أساسي في منع التمييز والتحرش الجنسي والعنف ومساءلة مؤسسات القطاع الأمني عن ذلك.

ومروراً بفصائح بعثات حفظ السلام المتورطة في الاستغلال الجنسي والاتجار بالبشر وزيادة معدلات التحرش الجنسي بالمرأة داخل القوات المسلحة، وانتهاءً بالاعتداء الجنسي على يد العاملين بالسجون، فهذه الأنواع من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي هي أفعال إجرامية تحد من فاعلية الخدمات الأمنية. ويمكن للبرلمانات في مقابل ذلك إقرار سياسات لوضع مدونات لقواعد السلوك وسن التشريعات المتعلقة بالإجراءات التأديبية وإنشاء مكتب للتحقيق في شكاوى النوع الاجتماعي أو الدفاع فيها وطلب تقديم استيضاحات وإفافية ومراقبة تنفيذ العقوبات المطلوبة.

ومن أمثلة ذلك قرار الاتحاد الأوروبي بشأن مشاركة المرأة في التسوية السلمية للنزاعات، والذي تم إقراره عام ٢٠٠٠م. وهو يدعو الدول الأعضاء إلى اتخاذ مجموعة متنوعة من الإجراءات لزيادة مشاركة المرأة ومراعاة النوع الاجتماعي في سياق مبادرات السلام وتلك المتعلقة بالأمن. وهذا فضلاً عن جعل التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي إلزامياً لأفراد الجيش والعاملين المشاركين في وضع السياسات المتعلقة بالنزاعات. وكما يدعو القرار إلى توظيف وترشيح مزيد من النساء في الخدمات الدبلوماسية، وتشجيع استخدام قوات حفظ السلام المؤلفة بالكامل من النساء، وكذلك في لجان تقديم المساعدات وتقصي الحقائق. وفيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان، أدان القرار سوء السلوك الجنسي للجنود المشاركين في عمليات حفظ السلام، ودعا إلى اتخاذ إجراءات حيال الاتجار بالبشر وأوصى بأن يقوم مراقبوا حقوق الإنسان بمراقبة بعثات حفظ السلام لضمان احترام القانون الدولي.

٣-٣ التخصيص العادل للموازنة وإدارة الموارد

يقر البرلمان ويراقب بنود الموازنة المتعلقة بالأمن، فمراقبة الموازنة هي إحدى أهم الطرق التي قد تؤثر على سياسة الحكومة^٨. وكما أن اللجان البرلمانية، أيضاً، لها دور مهم في البت في موضوع شراء الأسلحة والتجهيزات العسكرية. وقد تكون دراسة وتحليل الموازنة لقوات الشرطة والجيش من منظور النوع الاجتماعي - وهو ما يعرف بتخصيص موازنة قائمة على أساس النوع الاجتماعي - أداة حاسمة لمساعدة البرلمانات في التعرف على الاحتياجات الأمنية المختلفة للمرأة والرجل والفتاة والصبي والتأكد من أنها تنال الأولوية المناسبة وتتوافر لها الموارد اللازمة. وكما يمكنها

الاطار رقم ٢ مشاركة عضوات البرلمان في رواندا في إعادة الإعمار في مرحلة ما بعد النزاع

بعد الإبادة الجماعية التي حدثت في رواندا، ساعدت الإصلاحات في تشريعات الانتخابات، والتي أدخلت نظام الحصص النسبية، في جعل رواندا الدولة الأولى في العالم من حيث تمثيل المرأة في البرلمان، حيث بلغت نسبة النساء داخل البرلمان ٤٨.٨% وتوضح هذه التجربة في رواندا الفرق الذي قد يعكسه هذا العدد الكبير من عضوات البرلمان على الإعمار في مرحلة ما بعد النزاع. وقد أنشأت المرأة في رواندا أول مؤتمر حزبي برلماني وصل إلى جميع الأطياف الحزبية، وضم ممثلين عن قبليتي الهوتو والتوتسي، حيث تناول قضايا أمن المرأة بغض النظر عن العرق أو الانتماء الحزبي، ووضع قوانين بحق المرأة في الميراث وحق الأرمال في المطالبة بالإرث من الأقارب الذكور لأزواجهن المتوفين، وعمل على معالجة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ٩. وقد أنشأت الحكومة وزارة مختصة لتعزيز دور المرأة، وتمت صياغة سياسة وطنية خاصة بالنوع الاجتماعي عام ٢٠٠١م. وقد مهد ذلك الطريق أمام تحديد النوع الاجتماعي باعتباره أحد اضلاع مثلث الأولويات الملحة في عملية مراجعة إستراتيجية القضاء على الفقر. وقامت الحكومة برعاية أبحاث موسعة حول الاتجاهات المختلفة المتعلقة بالمساواة القائمة على النوع الاجتماعي. واستخدمت النتائج في إذكاء المناقشات داخل كل وزارة وإدارة حكومية حول معوقات المساواة بين النوع الاجتماعي وكيفية التغلب عليها. وبناءً عليه، التزمت وزارة الزراعة بزيادة عدد النساء اللواتي يتم الوصول إليهن عن طريق برامجها المتشعبة، وكما التزمت وزارة التربية والتعليم بالحيلولة دون تسرب الفتيات من المدارس، والتزمت المؤسسات الحكومية بتعزيز تمثيل المرأة في عمليات اتخاذ القرارات المحلية، وتطبيق سياسة تخصيص موازنة قائمة على النوع الاجتماعي لتدريب الموظفين الحكوميين على ترجمة قرارات السياسات إلى أفعال ملموسة من خلال تخصيص الموارد.^{١٠}

٣٠٪ عام ٢٠٠٧. ومع ذلك، فلا تزال هناك سبع دول (من بينها الدول التي تقدم بيانات إلى الاتحاد البرلماني الدولي) ليس لدى أي منها حتى امرأة واحدة تحت قبة البرلمان.

في عام ٢٠٠٧، بلغت نسبة تمثيل المرأة في البرلمان أقل من ٢٠٪ (انظر الجدول رقم ١).

وتعتبر الدول الشمالية وحدها التي لديها تشكيل برلماني يقترب بشكل مناسب من مساواة النوع الاجتماعي. وقد انضمت رواندا مؤخراً إلى مجموعة الصفوة، فانتخبت برلماناً ذا صفة تمثيلية تحقق مساواة النوع الاجتماعي بين الرجل والمرأة (انظر الجدول رقم ٢). وبالرغم من حدوث تقدم ملحوظ منذ عام ١٩٩٥م في هذا الجانب، إلا أن هذا التحسن الطفيف في تمثيل المرأة في البرلمان بنسبة لا تزيد الا قليلاً عن ١١٪ يعني أن الفجوة القائمة على أساس النوع الاجتماعي ما زالت كبيرة.

ويعتبر العجز عن تحقيق التوازن القائم على أساس النوع الاجتماعي في هيئات اتخاذ القرارات التشريعية والتنفيذية على مستوى العالم بمثابة حجر عثرة أمام جعل اتخاذ القرارات البرلمانية المتعلقة بالأمن والدفاع ذا صفة تمثيلية فعلية. وبصفة عامة، فالمرأة تشغل عدد قليل من المناصب الوزارية في أنحاء العالم، وهو ما يعتبر إخلالاً بتوازن النوع الاجتماعي، ويظهر ذلك جلياً وبشكل خاص في مجالات الدفاع والعدالة. وفي العام ٢٠٠٥م، من بين ١٨٣ دولة تم تحديدها، تترأس ١٢ امرأة فقط وزارات الدفاع وشؤون قدامى المحاربين، وتشغل ٢٩ امرأة فقط منصب وزير العدل. ومن بين ٩٧ برلماناً، تقدمت ببيانات حول تشكيلة النوع الاجتماعي في لجانه البرلمانية للعام ١٩٩٧، بلغت نسبة النساء اللاتي يترأسن لجان الدفاع ٣٪ فقط. وعلاوة على ذلك، فقد بلغت نسبة تمثيل المرأة بين

أن توضح ما إذا كانت المبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي، مثل توفير التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني، قد تم تخصيص الأموال الكافية لها أم لا.

ويظل تخصيص موازنة قائمة على أساس النوع الاجتماعي تحدياً قائماً، حيث أن اتخاذ القرارات الاقتصادية بعيد كل البعد عن توازنات النوع الاجتماعي. وكما هو الحال بالنسبة للمناصب الرئيسية في القطاع الأمني، فإن تمثيل المرأة يتراجع كثيراً عندما يتعلق الأمر باتخاذ القرارات الاقتصادية. ومنذ عام ٢٠٠٥م، بلغ عدد النساء اللاتي يتقلدن مناصب متعلقة بالتمويل والموازنة^{١٢} على مستوى العالم عشرون امرأة فقط. ومع ذلك، فقد أقرت أكثر من خمسين دولة مبادرات لتخصيص موازنة خاصة قائمة على أساس النوع الاجتماعي. وقد تأسس ما يقارب نصف هذا العدد لهذه البرامج.^{١٣} وقد عملت الدول الأعضاء في مجلس أوروبا - وهي ما تعرف بدول الشمال - النمسا وبلجيكا وفرنسا وألمانيا وبريطانيا العظمى وأيرلندا وبولندا وأسبانيا وسويسرا وتركيا على تنفيذ مبادرات لتخصيص موازنات قائمة على أساس النوع الاجتماعي.^{١٤}

٣-٤ المساواة القائمة على أساس النوع الاجتماعي في اتخاذ القرارات البرلمانية

لتعزيز الصفة الشرعية والتمثيلية للرقابة البرلمانية على القطاع الأمني، تدعو الحاجة إلى زيادة عدد الأعضاء الإناث في البرلمانات. ولا تزال مساواة النوع الاجتماعي في اتخاذ القرار السياسي، رغم بعض التحسن الذي طرأ على تمثيل المرأة في الأعوام الأخيرة، هدفاً بعيد المنال. وقد انخفض عدد البرلمانات التي تضم في تمثيلها أقل من ١٠٪ من النساء انخفاضاً ملحوظاً من ٦٣٪ عام ١٩٩٥ إلى ما يقرب من

الجدول رقم ١		
التشكيلة القائمة على أساس النوع الاجتماعي للبرلمانات العالمية كما في العام ٢٠٠٧ (في المجلس الواحد أو مجلس النواب) ^{١٦}		
المنطقة	نسبة العضوات الاناث (%)	نسبة الأعضاء الذكور (%)
الدول الشمالية	٤١,٦	٥٨,٤
لدول الأوروبية الأعضاء في منظمة الأمن والتعاون الأوروبية (بما فيها الدول الشمالية)	٢٠,٤	٧٩,٥
الأمريكيين	٢٠,٠	٨٠,٠
الدول الأوروبية الأعضاء في منظمة الأمن والتعاون الأوروبية (بدون الدول الشمالية)	١٨,٤	٨١,٦
آسيا	١٦,٦	٨٣,٤
منطقة المحيط الهادي	١٣,١	٨٦,٩
الدول العربية	٩,٦	٩٠,٤
المتوسط على مستوى العالم	١٩,٦	٨٠,٤

باختصار، تعتبر عملية ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني عملية ضرورية لتعزيز الحكم الرشيد والتنمية المستدامة، فعلى سبيل المثال، هناك علاقة بين مساواة النوع الاجتماعي وبين انخفاض معدلات النزاعات المسلحة الداخلية، حيث ان أخذ مسائل النوع الاجتماعي بعين الاعتبار بشكل كامل عند البدء في إصلاح القطاع الأمني يقلل من احتمالات حدوث نزاعات إلى أدنى معدلاتها. ويستفيد جميع أفراد المجتمع من مساواة النوع الاجتماعي في عملية اتخاذ القرارات، بما في ذلك القطاع الأمني. وكما أكدنا سابقاً، فانه كلما زاد معدل تمثيل المرأة في البرلمان كلما انخفضت حدة النزاعات المسلحة على المستوى الدولي والداخلي.^{١٧}

المسؤولين الذين يرأسون كافة اللجان البرلمانية ٢٠٪ فقط.^{١٧} وبناءاً عليه، فان أحد التحديات هو ضم عدد أكبر من عضوات البرلمان الإناث إلى اللجان الأمنية وتعيين المرأة في المناصب الرئيسية في مجالات الدفاع والشرطة والقضاء.

وتعزز المشاركة الأكثر مساواة بين المرأة والرجل في عملية الرقابة الديمقراطية من شرعية اتخاذ القرارات البرلمانية. ولهذا، فان البرلمانات نفسها قد تستفيد من قيامها بمعالجة علاقات السلطة غير المتوازنة القائمة في المجتمع وفي نفس الوقت سعيها لضمان المساواة الرسمية والقانونية بين المرأة والرجل.

"بإمكان المرأة، بصفتها عضو في البرلمان، أن تؤدي دوراً رئيسياً في مطالبة الخدمات الأمنية بتوفير المصداقية والشفافية، وكذلك تسهم في تخصيص موازنة ووضع سياسات تضمن عدم استحواد الإنفاق العسكري على الموارد وعلى حساب القضايا التنموية؛ مثل التعليم والبيئة والخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية، وذلك من خلال إشراك الجمهور في المناقشات والحوارات حول هذه القضايا، وفي نفس الوقت تضمن التمثيل الديمقراطي في الهيكلية الأمنية الجديدة. وفي جنوب أفريقيا، عملت عضوات البرلمان على تعزيز مشاركة الجمهور في عمليات الإصلاح، وذلك عبر إشراك المنظمات غير الحكومية في صياغة السياسات الجديدة. وكانت الأعضاء الإناث يعبرن عن آرائهن ويطالبن بالمصداقية والشفافية عند إبرام أية صفقة أسلحة دون نقاش عام ويثرن المزاعم حول اكتنافها على الفساد. وكما كن ينتقدن الحكومة لإنفاقها الموارد القليلة على الأسلحة بدلاً من تخفيف حدة الفقر، وتقدمت إحدى العضوات الفاعلات في البرلمان باستقالته احتجاجاً على مثل هذه الصفقات."^{١٨}

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

يعتبر ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني مسألة ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره على الأمن، ومنها:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

تنفيذها. وعلى سبيل المثال، تشترك المنظمات النسائية في العديد من الدول بنشاط فاعل في الحملات المناهضة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ونتيجة لذلك، يمكن لهذه البرلمانات التي قامت بتعزيز القوانين التي أقرتها بهدف مناهضة العنف الأسري أن تعتمد على المنظمات النسائية في مراقبة تنفيذ هذه القوانين.

وتلعب البرلمانات دورا هاما وحاسما في توفير الأمن الشامل وذلك بإقرار سياسات وتشريعات أمنية متجاوبة مع النوع الاجتماعي، وتشمل الإستراتيجيات العملية ما يلي:

العمليات التشاركية

- عند حدوث تغيير جوهري في الموقف الاستراتيجي وضع آليات للحوارات العامة، كالجلسات العامة، لتسهيل مساهمة المجتمع المدني في السياسات المتعلقة بقضايا الدفاع والشرطة وإدارة الحدود والقضاء والعقوبات.
- تشجيع المنظمات النسائية على المشاركة في العمليات التشاورية بشأن السياسة.
- قيام أعضاء البرلمان بتخصيص بعض وقتهم للاستماع إلى هموم المنظمات النسائية في المناطق الحضرية والريفية.

القوانين والسياسات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- إدخال مضامين متعلقة بالنوع الاجتماعي في القوانين والسياسات الأمنية؛ كالتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتشجيع المشاركة الكاملة والمتساوية للرجل والمرأة في مؤسسات القطاع الأمني.
- استخدام لغة شاملة للنوع الاجتماعي (ضباط الشرطة) ولغة خاصة بالنوع الاجتماعي (أفراد الجيش للذكور والإناث) كلما كان ذلك ملائما.
- طلب مشورة خبراء النوع الاجتماعي في صياغة ومراجعة السياسات الأمنية.
- إجراء تقييم لمدى تأثير النوع الاجتماعي على السياسات الأمنية الحالية والمقترحة.

التدريب على النوع الاجتماعي واختصاصات واضعي السياسات الأمنية

- ضمان حصول أعضاء البرلمان والعاملين معهم، وخاصة أعضاء اللجان الأمنية والعسكرية، على تدريبات متعلقة بمسائل النوع الاجتماعي والأمن.
- ضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في اختصاصات عمل اللجان الأمنية والعسكرية.

انظر التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في وضع سياسة الأمن القومي

٤ كيف يمكن ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني؟

على جميع الدول، سواء التي تتمتع بتاريخ حافل من السلام والحكم الديمقراطي أو الخارجة حديثا من نزاعات عنيفة، أن تتولى مواجهة قضايا معقدة وصعبة متعلقة بالقطاع الأمني. وفي نفس الوقت، فإن طبيعة التحديات والفرص التي تتطلب الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني تختلف من دولة إلى أخرى. وعليه، فكل إستراتيجية تحتاج إلى تكييفها وفقا لسياق الإصلاح المحدد. فعلى سبيل المثال، في العديد من المجتمعات المتقدمة تكون الأولوية لقضايا إشراك المرأة بصورة كاملة ومتزايدة في قوات الجيش والشرطة، وكذلك المساواة في الراتب أو فرص الترقى، بينما في المجتمعات المتأثرة بالنزاعات يمكن أن تسيطر مسائل أخرى على سلم الأولويات؛ مثل كيفية حماية النساء والفتيات من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي استشرى بفعل الحروب. ويتعرض هذا الجزء لبعض الإستراتيجيات العملية بينما يتناول الجزء رقم " ٥ " سياقات محددة.

٤-١ صياغة القوانين والسياسات الشاملة المستندة إلى الاحتياجات

تمارس البرلمانات ادوار عديدة، منها تمثيل المصالح دائمة الشعب للمجتمع واستخدام قدرته على بناء العلاقات داخل البرلمان نفسه وداخل المجتمع الخارجي الاوسع.^{٢٠} وعند هذه النقطة تحديدا، غالبا ما يقصر البرلمان في اشراك الأطراف غير الحكومية بشكل كافي.^{٢١} فالبرلمانات في المجتمعات المتأثرة بالنزاعات، على وجه التحديد، تميل إلى إنشاء علاقات واهنة مع جموع الناخبين، حيث يسعى العديد من أعضاء البرلمان إلى الاتصال بالناخبين وقت الانتخابات فقط. ولتعزيز شرعيتهم، يحتاج أعضاء البرلمان إلى الوصول إلى جموع ناخبهم وتوطيد العلاقات بين البرلمان والشركاء الآخرين في الحكم كالمجتمع المدني مثلا.^{٢٢}

وفي سياق الدول المتأثرة بالنزاعات والدول في المراحل الانتقالية، يبدأ المجتمع المدني في لعب دور أكثر فاعلية. وقد عملت العديد من البرلمانات الأفريقية، بما فيها البرلمانات في ليبيريا والصومال وزيمبابوي، على زيادة إشراك منظمات المجتمع المدني في تحمل مسؤولياتها. وفي أمريكا الوسطى أيضا، نجد مشاركات مماثلة بين البرلمانات والمنظمات غير الحكومية، غير أن المبادرة لعقد هذه الحوارات نادرا ما تأتي من جانب البرلمان.^{٢٣}

ومن منظور النوع الاجتماعي، تعتبر المنظمات النسائية حليفا أساسيا في جهود البرلمانات لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي. وغالبا ما تأتي السياسات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي، التي يقرها البرلمان، نتيجة المقترحات التي يقدمها المجتمع المدني والذي تكون له بدوره مصلحة في تسهيل

٤-٢ بناء هيئات في القطاع الأمني فاعلة وممثلة

المؤسسات الأمنية الفاعلة هي المؤسسات الممثلة والتي تتفهم الاحتياجات الأمنية الخاصة بالنوع الاجتماعي في المجتمعات التي تخدمها. وكما يمكن تعزيز الكفاءة والفاعلية إذا تم أخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، ولاسيما من خلال الجهود المبذولة لزيادة تمثيل المرأة وتنفيذ التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي.

وتفضل المرأة ان تكون أقلية مميزة داخل مؤسسات القطاع الأمني، بما فيها قوات الشرطة والجيش والقضاء والمؤسسات العقابية وخدمات إدارة الحدود، فعلى سبيل المثال، تمثل نسبة الضباط الإناث ٤٪ فقط من قوة الشرطة الوطنية الرواندية.^{٢٤} وكما يمكن لأعضاء البرلمان المطالبة بتحديد حصص وإجراءات أخرى للتمييز الإيجابي لإحداث تغيير في تشكيلة جهاز الأمن. فقبل الحرب في كوسوفو، مثلاً، لم تكن هناك شرطة نسائية.^{٢٥} وتم تطبيق نظام الحصص بنجاح، فصارت المرأة تشكل الآن ١٤٪ من قوة الشرطة في المناطق التي تديرها الأمم المتحدة. ويرجع الفضل في ذلك إلى وضع نظام الحصص الإلزامي.^{٢٦} وفي ظل النظام الجديد، يتعين أن تكون نسبة تمثيل المرأة ٢٠٪ من إجمالي عدد المجندين الجدد.^{٢٧} وكما تبنت ليبيريا نظام الحصص بنسبة ٢٠٪ من أجل تشجيع ادخال المرأة في قوات الشرطة والجيش. وفي عام ٢٠٠٤م، كان عدد النساء من قضاة المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ١١ قاضية فقط مقابل ٣٢ قاضياً، وقد اصدرت الجمعية البرلمانية الأوروبية قراراً يقضي بعدم قبول قوائم المرشحين التي لا تضم مرشحا واحداً على الأقل من كل جنس. وقد جرى تغيير على هذه القاعدة بعد عام واحد من اصدارها يسمح بتقديم قوائم للجنس الواحد شريطة أن يكونوا من النوع الاجتماعي الأقل تمثيلاً في المحكمة (وهو النساء حالياً).

وبعيداً عن التركيز على زيادة استقطاب المرأة، فمن الضروري تقديم مبادرات إضافية لايجاد ثقافة مؤسسية غير تمييزية تساعد في ضمان استمرارية وترقية المرأة. ومن بين هذه المبادرات الرئيسية التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي. وتوافق البرلمانات على ميزانيات مخصصة لبرامج تدريب القطاع الأمني، ويمكنها استخدام دورها الرقابي للدعوة إلى إدخال تدريب خاص بالنوع الاجتماعي وكذلك ادخال مسائل النوع الاجتماعي في قلب المناهج التدريبية. وعلى سبيل المثال، دعت القيادات النسائية في بروندي، أثناء محادثات السلام، إلى ضرورة تزويد قوات الأمن "بتدريبات فنية وأخلاقية ومدنية... مع تركيز خاص على حماية النساء والأطفال".^{٢٨}

تشمل الإستراتيجيات العملية ما يلي:

توفير تدريب على النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

- ضمان تلقي جميع أفراد القطاع الأمني تدريبات على مراعاة النوع الاجتماعي.

انظر التقرير الخاص حول تدريب أفراد القطاع الأمني على مسائل النوع الاجتماعي

مبادرات زيادة استقطاب وتثبيت استمرارية وترقية المرأة

- مراقبة تنفيذ الالتزامات الدولية والإقليمية والمحلية فيما يتعلق بالمشاركة الكاملة المتساوية للمرأة.
- ضمان أن التشريعات التي تحكم المشاركة في مؤسسات القطاع الأمني تساعد في تعزيز مشاركة المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً والمهمشة.
- ممارسة الرقابة على سياسات التوظيف والموارد البشرية والتدريب وإدارة مؤسسات القطاع الأمني. وهذه العناصر على درجة قصوى من الأهمية في ضمان قيام مؤسسات القطاع الأمني بتعزيز المشاركة الكاملة المتساوية للمرأة والرجل، والتنفيذ الفاعل غير التمييزي، ومعالجة حالات انعدام الأمن القائمة على النوع الاجتماعي.
- الدعوة إلى وضع أهداف إجبارية تساعد في زيادة تمثيل المرأة في المؤسسات الأمنية.

٤-٣ التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

يحتاج أعضاء البرلمان المشاركون في عملية إصلاح القطاع الأمني إلى الانتباه بشكل خاص إلى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي إضافة إلى القوانين التي تحكم الملكية المحلية والميراث والزواج والميول الجنسية.

انظر قسم إصلاح القوانين من تقرير النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

وقد أكدت كارولين موزر (Caroline Moser) بأن "المرأة والرجل باعتبارهما طرفي المجتمع يعانيان من العنف والنزاع بشكل مختلف، فكلاهما يكون الضحية والجاني".^{٢٩} ويحتمل أن تكون القوات الأمنية الممثلة أكثر إدراكاً ومراعاة لتأثير العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي سواء فيما يتعلق منه بالعنف الأسري في أوروبا الغربية والولايات المتحدة أو بتأثير الاغتصاب اوقات الحروب في أفريقيا ودول البلقان.

حقوق الإنسان التي يرتكبها أفراد القطاع الأمني، وذلك بهدف القضاء على الحصانة فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- تقديم استفسارات وإجراء دراسات حول طبيعة ومعدلات حدوث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز داخل مؤسسات القطاع الأمني.

محققو الشكاوى

- النظر في إنشاء وظيفة، مثل وظيفة محقق الشكاوى، تكون له سلطات محددة للرقابة على ادخال مسائل النوع الاجتماعي ضمن مؤسسة الدفاع والمؤسسات الأمنية الأخرى، و/أو ضمان أن يقوم من يشغل هذه الوظائف الرقابية بالتدقيق في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وتم تعيين محققي الشكاوى في البرلمانات في العديد من الدول، ففي ألمانيا، على سبيل المثال، يوجد محقق شكاوى مختص بالنظر في القضايا المتعلقة بالقوات المسلحة، ويمكن لمحقيقي الشكاوى أن يكونوا محامين فاعلين ويؤدون دورا مهما في التركيز على تأثير كل من العنف الأسري والجرائم المتعلقة بالنزاعات.

٤-٤ زيادة تمثيل المرأة في البرلمانات وفي اللجان البرلمانية المختصة لاتخاذ القرارات الأمنية

بإمكان البرلمانات اتخاذ العديد من الإجراءات المتنوعة لزيادة أعداد عضوات البرلمان الاناث، وكذلك زيادة مشاركتهن في اللجان المختصة بالدفاع والأمن. وعلى سبيل المثال، يمكن لأعضاء البرلمان إجراء إصلاح انتخابي لضمان المشاركة الكاملة للمرأة والأقليات في العملية السياسية. وتشتمل الاعتبارات المهمة لأعضاء البرلمان نوعية النظام الانتخابي الواجب تطبيقه وتحديد الحصص الانتخابية والحزبية.

ويلعب نظام الحصص الانتخابية دورا مهما في تغيير تشكيلة البرلمانات على مستوى العالم من حيث النوع الاجتماعي. ويبلغ عدد الدول التي لديها حصص انتخابية أو دستورية خاصة بالنوع الاجتماعي في الانتخابات البرلمانية ٤٠ دولة. ٣٣ وكما ذكرنا مرارا من قبل، فمن المهم لتمثيل المرأة في البرلمان هو تحقيق "كتلة مؤثرة" تصل نسبتها الى حوالي ٣٠٪. وان الهدف من هذه "الكتلة المؤثرة" بالنسبة للمرأة هو أن يكون لها تأثير حقيقي في اتخاذ القرارات البرلمانية. وحتى يتسنى لها تحقيق ذلك، فهي تحتاج إلى التواجد بأعداد كبيرة. ومنذ شهر أغسطس ٢٠٠٧م، وصلت ١٨ دولة إلى نسبة ٣٠٪ المذكورة لتمثيل المرأة في البرلمان أو تجاوزتها (انظر الجدول رقم ٢).

وتتيح اللجان البرلمانية الفرصة للمشرعين لتنظيم عملهم والتركيز على الخبرات، ويمكن لأعضاء البرلمان استخدام

وقد أكد كلا من بوتا فيركس وبانون (Bouta, Frerks and Bannon) على أنه "يتعين أن تركز سياسات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على كل من الرجل والمرأة من أجل الوصول إلى جميع الأطراف المعنية (الضحايا وأسرههم والشهود والجناة)" ٢٠. وبالرغم من الاقرار بتأثر الرجال من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، إلا أن السياسات الحالية قد عجزت عن أخذ احتياجات الضحايا من الذكور بعين الاعتبار ٢١. وبذلك ودعما للأمن الشامل، يتعين على أعضاء البرلمان الانتباه المباشر إلى ضحايا العنف من الذكور والإناث.

وتتطلب السياسات الجديدة أن يكون التدريب أكثر فاعلية في التعامل مع الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي. وإقرارا بهذا الواقع، فقد تم تنفيذ برامج تدريبية مخصصة في العديد من الدول على مستوى العالم؛ فعلى سبيل المثال، في عام ٢٠٠٢، تلقى ثلث أفراد قوات الشرطة في رواندا تدريبات لتعزيز تجاوبها مع الحالات المتعلقة بالجرائم الجنسية والجرائم القائمة على النوع الاجتماعي. ٢٢ وكما يتعين وضع السياسات الملزمة للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذي يرتكبه أفراد القطاع الأمني ومساءلتهم عن هذه الجرائم.

تشمل الإستراتيجيات العملية ما يلي:

إقرار تشريع شامل للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والمعاقبة عليه

- ضمان اعتبار جميع أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما فيها الاغتصاب الزوجي واغتصاب الرجال للرجال والحمل والإجهاض بالإكراه وجرائم الشرف، على انها جرائم يعاقب عليها القانون بما يتناسب وخطورتها.

- ضمان أن التعريفات القانونية للاغتصاب والجرائم الجنسية الأخرى محايدة بالنسبة للنوع الاجتماعي، وأن يتم التعامل مع الجرائم الجنسية بموضوعية مطلقة سواء وقعت داخل أو خارج العلاقة الحميمة.

- مراقبة تنفيذ الالتزامات الدولية والإقليمية والمحلية فيما يتعلق بالقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

إخضاع المؤسسات الأمنية وأفرادها للمساءلة لمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته

- ضمان وضع تشريعات ومدونات قواعد سلوك واضحة بشأن مسؤولية أفراد القطاع الأمني عن انتهاكات حقوق الإنسان، بما فيها الإجراءات التأديبية.

- مراقبة الشكاوى والتحقيقات والمعاقبة على انتهاكات

وعلى سبيل المثال، في عام ٢٠٠٥م، أقر الكنيست -البرلمان الإسرائيلي - تعديلاً على قانون التمثيل المتكافئ للمرأة الصادر في عام ١٩٥٦م، والذي يقضي بادخال المرأة في فرق العمل المعينة للإعداد للمفاوضات الداخلية أو الخارجية أو مفاوضات السلام والسياسة. وقد تقدمت اثنتان من أعضاء البرلمان بهذا القانون بالتعاون مع منظمة "إيشا ال. إيشا" (Isha L'Isha)، وهي إحدى المنظمات النسائية ذات القاعدة الشعبية العريضة. ومن أجل إقرار القانون، تم تشكيل تحالف خاص من المنظمات النسائية والسلام

لجان الدفاع والأمن في ممارسة مهامهم الرقابية عن طريق الطلب الى أعضاء المؤسسة الأمنية بالادلاء بشهاداتهم بخصوص الكفاءة العملية للقوات الأمنية أو بطلب مشاركة خبراء خارجيين مختصين بشئون الامن. ومن أهم جوانب المشاركة الكاملة للمرأة في اتخاذ القرارات الأمنية هو مشاركة عضوات البرلمان في هذه اللجان.

ويمكن تقديم عدد من المبادرات لضمان التوازن بين النوع الاجتماعي في اللجان البرلمانية، بما فيها نظام الحصص.

الجدول رقم ٢ التحول البرلماني: الدول التي حققت نسبة ٣٠٪ - ٢٠٠٧م^{٣٤}

الدولة	النظام الانتخابي	وجود نظام الحصص (١)	نسبة المرأة في الجمعية العمومية (٢)
رواندا	التعددية: نظام الفوز للأكثر أصواتا	نعم، النوع ١: يحدد الدستور حصة للمرأة. النوع ٢: تخصيص ٢٤ مقعدا للمرأة من أصل ٨٠ مقعد في الجمعية العمومية. النوع ٣: تخصيص ٢٠٪ من أعضاء المجالس المحلية للمرأة.	٤٨,٤ (٢٠٠٤)
السويد	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم، النوع ٤: تخصيص ٤٠٪ للمرأة في حزب العمل الديمقراطي الاشتراكي، الحزب اليساري، حزب الخضر	٤٧,٣ (٢٠٠٦)
فنلندا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	لا	٤٢,٠ (٢٠٠٧)
كوستاريكا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم، النوع ٢: تخصيص حصة ٤٠٪ للمرأة في جميع الانتخابات العامة. النوع ٤: تخصيص حصة ٤٠٪ للمرأة في حزب التحرير الوطني وحزب الوحدة الاشتراكية المسيحية و ٥٠٪ في حزب حركة المواطن.	٣٨,٦ (٢٠٠٦)
النرويج	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم، النوع ٤: تخصيص حصة ٤٠٪ للمرأة في حزب اليسار الاشتراكي وحزب العمل النرويجي وحزب الوسط وحزب الشعب المسيحي	٣٧,٧ (٢٠٠٥)
الدنمارك	التمثيل النسبي: نظام القائمة	لا، كان يستخدم النوع ٤. تم التخلي عن نظام الحصص منذ عام ١٩٩٦	٣٦,٩ (٢٠٠٥)
بلجيكا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم، النوع ٢: تخصيص حصة الثلث على الأقل لكل جنس ولا يمكن أن يشغل عضوين من نفس الجنس وظيفتين كبيرتين في الحزب. النوع ٤: تخصيص حصة ٥٠٪ للمرأة في الحزب الاشتراكي الفلمنكي والحزب الاشتراكي الفرنسي.	٣٦,٧ (٢٠٠٧)

هولندا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم،	النوع ٤: يخصص حزب العمل حصة ٥٠٪ للمرأة ويخصص حزب الخضر اليساري حصة للمرأة (النسبة غير مؤكدة).	٣٦,٧ (٢٠٠٥)
كوبا	الأغلبية: نظام الدورتين	لا		٣٦,٠ (٢٠٠٥)
أسبانيا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم،	النوع ٤: يخصص حزب العمال الاشتراكي الإسباني حصة ٤٠٪ لكلا الجنسين.	٣٦,٠ (٢٠٠٥)
الأرجنتين	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم،	النوع ١: يحدد الدستور حصة للمرأة. النوع ٢: يجب أن تشمل ٣٠٪ من قائمة الحزب المرأة في المناصب الفائزة. النوع ٣: تشمل القوانين الرئيسية والمحلية نظام الحصص. النوع ٤: تخصص معظم الأحزاب حصة ٣٠٪ للمرأة.	٣٥,٠ (٢٠٠٥)
موزمبيق	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم،	النوع ٤: تخصص جبهة تحرير موزمبيق حصة ٣٠٪ للمرأة.	٣٤,٨ (٢٠٠٥)
جنوب أفريقيا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم،	النوع ٤: يخصص المؤتمر الوطني الإفريقي حصة ٣٠٪ للمرأة وحصة ٥٠٪ للمرأة على قوائم الأحزاب على المستوى المحلي.	٣٢,٨ (٢٠٠٥)
النمسا	التمثيل النسبي: نظام القائمة	نعم،	النوع ٤: يخصص حزب البديل الأخضر حصة ٥٠٪ للمرأة ويخصص حزب الشعب النمساوي حصة ٣٣,٣٪ وحزب النمسا الديمقراطي الاجتماعي حصة ٤٠٪.	٣٢,٢ (٢٠٠٦)
نيوزلندا	نظام العضوية النسبي المختلط	نعم،	النوع ٤: حصص تحددها الأحزاب طوعية	٣٢,٢ (٢٠٠٥)
أيسلندا	التمثيل النسبي: نظام العضوية المختلط	نعم،	النوع ٤: يخصص حزب الاشتراكية الديمقراطية والخضر حصة ٥٠٪ وحزب الاتحاد الديمقراطي المسيحي ٣٣,٣٪ وحزب ألمانيا الديمقراطي الاجتماعي ٤٠٪.	٣١,٦ (٢٠٠٥)
ألمانيا	التمثيل النسبي: نظام العضوية المختلط	نعم،	النوع ٤: حصة بموجب التشريع بنسبة ٣٠٪ للمرأة.	٣٠,٥ (٢٠٠٥)
ملاحظة ١: تؤخذ أنواع الحصص التالية في الاعتبار: النوع ١: يحدد الدستور حصة للبرلمان الوطني. النوع ٢: الحصة بموجب قانون الانتخابات أو تشريع البرلمان الوطني. النوع ٣: حصة دستورية أو تشريعية للحكومة المحلية. النوع ٤: حصة الأحزاب السياسية للمرشحين السياسيين. ملاحظة ٢: سنة آخر انتخابات مذكورة بين قوسين.				

الاطار رقم ٣ المنظمات غير الحكومية الكمبودية: تعزيز مشاركة المرأة والتعاون فيما بين الأحزاب

كان لغياب التعاون فيما بين الأحزاب في كمبوديا وهيمنة الحزب الواحد نتائج سلبية على الاتحادات النسائية داخل الأحزاب لأغراض تعزيز مسائل النوع الاجتماعي وخاصة على المستوى المحلي. وبالرغم من ذلك، كانت المرأة الكمبودية، بالعمل مع المنظمات غير الحكومية، في طليعة من أسهموا في بناء جسور التواصل بين مختلف التيارات الحزبية. وكانت منظمة المرأة من أجل الرخاء (Women for Prosperity) من أكثر المنظمات تأثيراً في هذا المجال. وبقيادة العائد بوك ناندا (Pok Nanda)، وضعت منظمة المرأة من أجل الرخاء برنامجاً لا يهدف إلى تشجيع وتمكين المرأة من دخول عالم السياسة فحسب، بل يهدف أيضاً إلى مد جسور التواصل مع مختلف الأحزاب المنقسمة على المستوى المحلي. وبين الشبكة التي أنشأتها كانت عضوات المجلس المحلي من جميع الجهات، بما فيها الأحزاب السياسية. وفقد ركزت المنظمة على التحديات العامة التي تواجه المرأة في مجال السياسة، بغض النظر عن الأيديولوجية، وتقديم التدريب المستمر بغرض تنمية مهاراتهم مع مرور الوقت. واستعداداً لانتخابات المجالس المحلية لعام ٢٠٠٠، دعمت المنظمة ٥,٥٢٧ مرشحة، وذلك من خلال تقديم الإرشادات في الخطابات العامة، والمساعدة في صياغتها، والإجابة على الأسئلة الموجهة من الناخبين، ومواجهة التحديات من جانب أعضاء الأحزاب الأخرى من الذكور ممن لا يبدون تعاطفاً مع مشاركة المرأة، وكذلك تقديم نموذج فعال ومؤثر للتعاون فيما بين الأحزاب.^{٣٦}

٤-٥ تنفيذ الموازنة والمشتريات العادلة

يمكن لأعضاء البرلمان تنفيذ مبادرات خاصة بموازنة النوع الاجتماعي لتعزيز استخدام المتكافئ والملائم للأموال. وأن تخصيص موازنة النوع الاجتماعي هو تطبيق عملي لتوجيه النوع الاجتماعي لعملية إعداد الموازنة. وهذا يعني تقييم للموازنة قائم على أساس النوع الاجتماعي وإدخال قضاياها على جميع مستويات عملية إعداد الموازنة وإعادة هيكلة العوائد وبنود الإنفاق من أجل دعم مساواة النوع الاجتماعي.^{٣٧}

ويمكن للبرلمان المشاركة في إعداد الموازنة المتعلقة بالأمن في المراحل الرئيسية الأربع لدورة الموازنة النموذجية.^{٣٨}

■ **إعداد الموازنة:** وهذه المرحلة خاصة بالسلطة التنفيذية لتقديم المخصصات المقترحة من الأموال للعديد من الأغراض، إلا أنه يمكن للبرلمان وأعضاؤه المشاركة في العملية من خلال الآليات الرسمية وغير الرسمية المختلفة.

وتم إطلاق حملات ضغط وحملات إعلامية واسعة لهذا الغرض.^{٣٩}

ويمكن استخدام الإستراتيجيات التالية لزيادة مشاركة المرأة (والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً) داخل البرلمان وداخل اللجان الأمنية والدفاعية:

زيادة مشاركة المرأة داخل البرلمان

- تحديد حصص سواء في الدستور أو في لوائح الأحزاب السياسية أو اللوائح الانتخابية وتخصيص مقاعد للمرأة في البرلمان.
- العمل مع منظمات المجتمع المدني لتنفيذ البرامج على مستوى البرلمان وكذلك على مستوى الأحزاب السياسية لتشجيع وإعداد المرأة لتولي مسئولية المنصب (انظر الجدول رقم ٣).
- تقديم حوافز للأحزاب السياسية لترشيح المرأة للمناصب.
- إنشاء مؤتمر حزبي برلماني للمرأة حتى يتسنى للعضوات التعاون فيما بينهن والاتفاق على وضع سياسات لتعزيز مسائل النوع الاجتماعي و/أو إنشاء مؤتمر حزبي برلماني للرجل/المرأة يكرس جهوده لتعزيز مسائل النوع الاجتماعي والنهوض بها (انظر الجدول رقم ٥).
- إجراء مراجعة لأدوار النوع الاجتماعي للنظام الانتخابي.

■ يمكن للبرلمانيات من ذوات الخبرة تقديم المشورة لمن هن أقل خبرة أو من لديهن تطلعات من عضوات البرلمان.

زيادة مشاركة المرأة داخل اللجان الأمنية والدفاعية وفي اتخاذ القرارات الأمنية

- إقرار تشريع يدعو إلى زيادة مشاركة المرأة في اللجان الأمنية والدفاعية.
- دراسة تحديد حصص خاصة بالنوع الاجتماعي لجميع تشكيلات اللجان.
- طلب تعيين مزيد من النساء في المناصب التنفيذية العليا، وتحديدًا في مجلس الوزراء وفي مجلس الأمن القومي.

ويوضع المجلس الأوروبي أن البرلمانات تناقش الموازنات المقدمة من السلطات التنفيذية، وتقوم بإجراء التعديلات عليها وفي النهاية تقوم بإقرارها. ومع ذلك، يمكنها أيضا تقديم طلبات للمشاركة في أنشطة المشاورات، حيث يمكنها بذلك المشاركة في تشكيل الإرادة السياسية وتعزيز التزامات الحكومات بتخصيص موازنة النوع الاجتماعي.^{٤٠} وفي داخل الحكومات، تلقت مبادرات موازنة نوع الاجتماعي الانتباه إلى قضية مساواة النوع الاجتماعي في عملية تخصيص الموارد. وأما بالنسبة لناشطي المجتمع المدني وأعضاء البرلمان، فإنها تمثل أدوات ذات فائدة للدعوة إلى المزيد من الشفافية في القرارات المتعلقة بالموازنة والمساءلة تجاه المرأة.^{٤١} وتهدف مبادرات موازنة النوع الاجتماعي إلى تغيير عملية إعداد الموازنة في حد ذاتها، وذلك بزيادة دور المجالس التشريعية والمجتمع المدني.^{٤٢}

وتمت الدعوة إلى تبني أنظمة الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي وتنفيذها في عدد من الدول حول العالم، ففي البرازيل، على سبيل المثال، تعمل منظمات المجتمع المدني مع عضوات البرلمان لتأييد نظم الموازنة المراعية للنوع الاجتماعي.^{٤٣} وفي الفلبين، عملت المنظمات النسائية على زيادة الوعي بأهمية تخصيص موازنة للنوع الاجتماعي والتأكيد على الدور الحاسم الذي تلعبه النصوص التشريعية في ترسيخ مساواة النوع الاجتماعي.^{٤٤} وكانت جنوب أفريقيا من بين أوائل الدول التي تبنت مسائل النوع الاجتماعي عند اتخاذ القرارات الاقتصادية

■ **الموافقة على الموازنة:** يتعين أن يكون البرلمان قادرا على دراسة وتحديد المصلحة العامة وملائمة تخصيص الأموال. ويجوز له - في سياقات محددة - أن يكمل المخصصات المتعلقة بالأمن بتوجيهات محددة.

■ **التنفيذ أو الإنفاق:** يقوم البرلمان بمراقبة الإنفاق الحكومي. ويجوز له الاجتهاد لتعزيز الشفافية والمساءلة. وفي حالة طلب توفير موازنة إضافية، يقوم البرلمان بمراقبة وتدقيق هذه الطلبات للحيلولة دون تجاوز حدود الإنفاق.

■ **التدقيق أو المراجعة:** يقوم البرلمان بالتحقق فيما إذا كان هناك سوء استخدام من جانب الحكومة للأموال المخصصة. وكما يقوم بصفة دورية بتقييم مجمل الموازنة وتدقيق العملية لضمان المساءلة والكفاءة والدقة.

وهناك أداة تستخدم عادة في عملية تخصيص موازنة النوع الاجتماعي وهي بيان الموازنة المراعي للنوع الاجتماعي. ويمكن تطوير هذا استنادا الى مجمل الموازنة أو استنادا الى قطاعات محددة، مثل القطاع الأمني. وكما يتم تحليل ودراسة بنود الإنفاق والعوائد من حيث الأثر المحتمل على مختلف مجموعات النساء والرجال، والأولاد والبنات. والهدف من ذلك هو ضمان أخذ احتياجات الرجل والمرأة بعين الاعتبار بصورة عادلة.^{٤٥}

الاطار رقم ٤ أدوات وطرق البرلمان لوضع موازنة النوع الاجتماعي^{٤٦}

تحليل بنود الإنفاق / العوائد. من أجل تحليل المواقف الراهنة لكل من المرأة والرجل والفتاة والصبي في قطاع محدد - أو تقييم أثار النوع الاجتماعي للسياسات أو إجراءات السياسة - فقد تم وضع إجراءات إضافية تربط ما بين الموازنة والسياسات وتركز على مختلف الجوانب (العوائد أو بنود الإنفاق أو الخدمات العامة أو استهلاك الوقت).

تحليل معدل العائد المصنف حسب النوع الاجتماعي، وهو عبارة عن أسلوب يتم به فحص الضرائب المباشرة وغير المباشرة وكذلك الرسوم التي يدفعها كل من الرجل والمرأة.

تحليل الإنفاق العام المصنف حسب النوع الاجتماعي، وهو عبارة عن مقارنة للمصروفات العامة في برنامج معين ويتم عادة باستخدام بيانات من الدراسات المحلية للكشف عن كيفية توزيع المصروفات بين المرأة والرجل والفتاة والصبي.

تقييم المستفيدين بمعزل عن النوع الاجتماعي، وهو عبارة عن طريقة بحثية تستخدم لسؤال المستفيدين الفعليين أو المحتملين عن مدى تلبية البرامج الحكومية و/أو الخدمات العامة لاحتياجاتهم ورغباتهم وأولوياتهم.

تقييم تأثير النوع الاجتماعي، وهو عبارة عن تقييم لاحق للموازنة أو سابق على مقترحات الموازنة. وهو تقريبا أكثر أدوات موازنة النوع الاجتماعي شمولية وأكثرها تعقيدا، حيث يشير إلى تأثير الموازنة على المدى القريب والبعيد بشأن توزيع الموارد والحصول عليها (بما في ذلك الوقت)، وكذلك على أدوار ومعايير النوع الاجتماعي.

تقييم السياسة المراعية للنوع الاجتماعي، وهو يتطلب تدقيق السياسات الخاصة بمختلف الأعمال والبرامج والتركيز على مسائل النوع الاجتماعي الصريحة والضمنية ذات الصلة. وكما تقوم بالتدقيق في الفرضية القائلة بأن السياسات " محايدة بالنسبة للنوع الاجتماعي " في تأثيراتها، وبدلا من ذلك تقوم بالتحري عن الطرق التي تؤدي فيها السياسات ومخصصات الموارد المصاحبة لها الى تقليص او مضاعفة عدم مساواة النوع الاجتماعي.

- إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الموازنة المقترحة.

النوع الاجتماعي ومشتريات الدفاع

- ضمان تخصيص أموال للإنفاق على الملابس والتجهيزات التي تناسب المرأة وتخصيص مرافق خاصة بها، وكذلك متطلباتها للرعاية الصحية التناسلية.
- ضمان حظر اللوائح الخاصة بتجارة الأسلحة الوطنية التعامل مع الأنظمة أو الأفراد الذين يرتكبون عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي.

٥ إدخال النوع الاجتماعي في إجراءات الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني في سياقات محددة

٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاع

- تواجه المجتمعات التي مزقتها الحروب تحديات في تلبيتها للاحتياجات الأمنية لمجتمعاتها، ويمكن للبرلمان أن يقدم

للبلاد، فكانت مبادرة تخصيص موازنة للمرأة في البلاد نتاج جهد مشترك بين عضوات البرلمان والعديد من منظمات المجتمع المدني. وقد ركزت المبادرة على أبعاد النوع الاجتماعي عند فرض الضرائب وتحديد الإنفاق. وكما سعت إلى ضمان انسجام عملية وضع الموازنة مع مبادئ مساواة النوع الاجتماعي، وقد تطلب تضافر هذه الجهود عقد مناقشات على المستويين المحلي والوطني في الحكومة بالإضافة إلى دعوة المواطنين للمشاركة. وقد بدأت منظمات المجتمع المدني في تحليل الموازنة والسياسات التي تحركها لتحديد تأثير النوع الاجتماعي، واستخدم أعضاء البرلمان نتائج هذه الأبحاث لتشكيل المناقشات الخاصة بالموازنة داخل البرلمان.^٦

تشمل إستراتيجيات تخصيص موازنة ومشتريات عادلة ما يلي:

موازنة النوع الاجتماعي

- إجراء مراجعة النوع الاجتماعي لجميع بنود الموازنة المقترحة والحالية لضمان إيجاد التمويل الكافي للتعامل مع الاحتياجات الأمنية للمرأة والرجل والفتاة والصبي.

الاطار رقم ٥ بناء التحالفات

من ضمن مسؤوليات أعضاء وعضوات البرلمان العمل على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملهم، وتؤكد دونا بانكهرست (Donna Pankhurst) على ذلك بقولها: "تزداد فرص النجاح كثيرا إذا لم تترك كامل مسؤولية تغيير ثقافة المؤسسات للنساء فقط، بل تصبح مسؤولية الرجل أيضا".^٧ ومن أجل إدراك النجاح في تحويل البرلمان إلى مؤسسة تراعي النوع الاجتماعي، فعلى الرجل والمرأة تبادل التفاهم بشأن تحليل ودراسة النوع الاجتماعي.

وهذا التحول نحو التوسع في المساواة بين النوع الاجتماعي يكون ممكنا فقط إذا تعاون الرجل والمرأة معا لتغيير الوعي المجتمعي. ونظرا لانهم مجموعة، فهم يميلون إلى التميز في تسلسل السلطة الحالي، ولذلك، من المتوقع منهم مقاومة هذا التغيير. ولهذا، فانه من المهم بوجه خاص توضيح أهمية دراسة النوع الاجتماعي بالنسبة للرجال. وتحصل الاستفادة لأعضاء البرلمان عند تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عملهم البرلماني، حيث سيساعدتهم تحليل النوع الاجتماعي في التعرف بشكل أفضل على احتياجات جموع الناخبين من الرجال والنساء. ويؤكد كل من تسجارد بوتا (Tsjeard Bouda) وجورج فريكس (Georg Frerks) على أن سياسات مراعاة النوع الاجتماعي تتطلب تحليل دقيق للنوع الاجتماعي، بما يوضح العلاقة بين النوع الاجتماعي ووضع النزاع المحدد والتأثير المختلف المحتمل للتدخلات الخارجية على المرأة والرجل. وعلى سبيل المثال، يكشف تحليل النوع الاجتماعي عن الطرق المختلفة التي يتعرض من خلالها الرجال والنساء للعنف الجنسي أثناء النزاعات المسلحة، وكما يسلط الضوء على الاحتياجات المتميزة لإعادة ادماج الفتيات والصبيان الذي يتم اختطافهم وإجبارهم على الخدمة في الحركات المسلحة العاملة في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية.

ومن بين الأمثلة الناجحة لأعضاء وعضوات البرلمان، ممن انضموا للقوات المسلحة لتعزيز مساواة النوع الاجتماعي، المجموعة البرلمانية المشتركة في المملكة المتحدة الخاصة بالمرأة والسلام والأمن. وقد تركز عمل المجموعة على التنفيذ الفعال لقرار مجلس الأمن رقم "١٣٢٥". وتضم اللجنة التي تتزعمها جوان رادوك (Joan Ruddock)، عضو مجلس العموم عن حزب العمل، ١٦ امرأة و٦ رجال. وقد اتضحت جليا تشكيلة النوع الاجتماعي والتركيز الكبير للمجموعة عليه، أخذا في الاعتبار التشكيل التقليدي للجان البريطانية الأخرى، بما فيها تلك الخاصة بالأمن. وفي المقابل، نجد أن اللجنة المشتركة الخاصة بالدفاع في البرلمان البريطاني تضم في تشكيلتها امرأة واحدة من إجمالي ١٥ عضوا. وبالمثل، تضم لجنة الدفاع المعينة من قبل مجلس العموم البريطاني امرأة واحدة.

النزاع بدلا من دراسة احتياجات جميع الأطراف من الذكور والإناث وأوضاعها في البنية المجتمعية.^{٥٠} وتثري مشاركة المرأة هذه العملية، حيث يحتمل أن تقدم المرأة إسهامات مختلفة في العملية السلمية. ومقارنة بالرجل، تكون المرأة أكثر استعدادا لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في أجندة الأعمال، وتقديم خبرات أخرى متعلقة بالنزاع، وتحديد أولويات مختلفة لبناء السلام وإعادة التأهيل. وكما أنه بإمكانها التغلب على الانقسامات السياسية بشكل أفضل.^{٥١}

وفي الدول المتأثرة بالنزاعات، تتطلب مرحلة تنفيذ اتفاقيات السلام انتباه البرلمان إلى الشق الاجتماعي، حيث تتيح اتفاقيات السلام ومرحلة بناء المؤسسات فرصا جوهريّة للدول الخارجة حديثا من مرحلة النزاع إلى مرحلة التغيير. في أنظمتها السياسية نحو مساواة النوع الاجتماعي. ويمكن للبرلمان مراقبة مفاوضات السلام الرسمية والادلاء بدوله في المبادرات غير الرسمية النابعة من داخل المجتمع المدني.

نزاع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج

يستتبع تسوية النزاع العنيف نزاع السلاح وتسريح القوات المتحاربة. ولقد اثبتت عمليات نزاع السلاح، وتسريح المقاتلين، وإعادة اندماجهم الفعالة، بأن الحروب تؤثر بشكل مختلف على كل من المرأة والرجل وتعمل على تلبية احتياجات قدامى المحاربين من الرجال والنساء، بالإضافة إلى النساء والأطفال المرافقين للقوات المسلحة والجماعات المتناحرة. ويمكن أن يلعب أعضاء البرلمان دورا إيجابيا كمدافعين عن عملية نزاع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم القائمة على النوع الاجتماعي (انظر الإطار رقم ٦). وفي الغالب يتم تجاهل احتياجات النساء والفتيات اللواتي يشتركن مع القوات غير النظامية أو المصاحبات لها في هذه العمليات، وتشمل جوانب النوع الاجتماعي الأخرى الاستشارات والتعليم والاندماج الفعال للمحاربين القدامى، وذلك من أجل تخفيف مخاطر إقدامهم على العنف الأسري أو الأشكال الأخرى للعنف في حياتهم في مراحل ما بعد النزاع.

وتعتبر إعادة هيكلة القطاع الأمني في أعقاب النزاع فرصة مهمة للبرلمان لإنشاء قوات أمنية ممثلة، ففي الفترة التي تعقب النزاع عملت دول مثل السلفادور وجواتيمالا وموزمبيق وليبيريا على إعادة اندماج المقاتلين القدامى في قوات الشرطة والجيش التي تم تشكيلها. وتشير بيانات تسريح القوات التي قامت بجمعها بعثات السلام التابعة للأمم المتحدة في أنحاء العالم إلى أن المرأة تمثل ٣٪ من المقاتلين في العديد من القوات المتمردة، ولذلك فهناك مجموعات ترشيح للتوظيف تتيح تحويل قوات الجيش والشرطة التقليدية إلى تشكيل أكثر توازنا من حيث النوع الاجتماعي.

أنظر أداة إصلاح النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

دورا إيجابيا في ضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في النصوص المتعلقة بالأمن من عمليات السلام: مثل نزاع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج وآليات العدالة الانتقالية وأخذها بعين الاعتبار عند التعامل مع العنف والجريمة في مراحل ما بعد النزاع. وتوفر سياقات ما بعد النزاع أيضا فرص لزيادة عدد عضوات البرلمان كجزء من عملية الإصلاح الانتخابي والسياسي.

وانه بالإضافة إلى التعامل مع الجرائم التي يتم ارتكابها أثناء الحروب، فإنه بإمكان أعضاء البرلمان الأخذ بزمام المبادرة في التعامل مع البيئة الأمنية التي تنشأ في أعقاب النزاعات. وعادة ما يستشري العنف في مراحل ما بعد الحروب، سواء تم ارتكابه على المستوى الخاص أو العام، في العديد من الدول. ويمكن لأعضاء البرلمان التعامل مع قضايا الأمن المجتمعية من خلال إصلاح قوات الجيش والشرطة والقضاء والسجون، وذلك من خلال إقرار تشريعات تعمل على معالجة الجريمة بشكل أفضل.

عمليات السلام

يلعب البرلمان بالفعل دورا هاما في منع النزاعات أو تحقيق الأمن الوقائي، فبمجرد اندلاع النزاع يمكن لأعضاء البرلمان تقديم دور إيجابي أثناء محادثات السلام واتفاقيات السلام اللاحقة. وغالبا ما تكون اتفاقيات السلام هذه بمثابة أطر عمل لإصلاح القطاع الأمني، ولهذا يكون إدخال مسائل النوع الاجتماعي في مرحلة مبكرة ضروري للغاية. ويمكن لأعضاء البرلمان أن يقحموا أنفسهم في عملية التفاوض، ويشكلون منتدى مهم لزيادة وعي الجمهور بعمليات السلام الرسمية وغير الرسمية التي تجري في بلادهم.

ويمكن لأعضاء البرلمان، على سبيل المثال، أن يناصروا عملية التفاوض التي تضم المرأة بشكل كامل. وفي حالة حصول البرلمان نفسه على تمثيل في مائدة المفاوضات، فيتعين أن يضم وفده إليها مجموعة من المشرعين الإناث، حيث إن التشكيلة الأكثر توازنا لفرق التفاوض تكون بمثابة دلالة مبدئية مهمة بأن أبعاد مسائل النوع الاجتماعي لأي نزاع ستؤخذ في الحسبان خلال عملية التفاوض، ويساعد ذلك في زيادة فرص احتمالية إدخال منظور النوع الاجتماعي في اتفاقيات السلام والترتيبات الأمنية المنبثقة عنها. ولأعضاء البرلمان كل التأثير في ذلك، حيث بإمكانهم حجب الموافقة عن الاتفاقيات المبنية على أسس لا تراعي النوع الاجتماعي، وهذه عملية مشروعة. فالبرلمان الذي يؤكد على مسائل النوع الاجتماعي في تسوية أي نزاع هو برلمان مدعوم بإجماع دولي واضح ينص على أن أية عملية سلام "تفشل في إشراك المرأة في إعداد أجندة أعمالها ومحور مباحثاتها وتنفيذها، لن تتمتع بآية شرعية يموقراطية".^{٥٢}

وعند استبعاد المرأة من ذلك، يكون هناك نزوع طبيعي نحو التركيز على الخبرات الذكورية للنزاع وتوقعاتها لتسوية

بالتشريعات المساعدة، والمشاركة في تعيين أعضاء اللجان، وتخصيص التمويل اللازم للتشغيل، وكذا مراقبة تنفيذ نتائج وتوصيات هذه اللجان.^{٥٤}

وعلى مدى الثلاثين سنة الماضية، تم إنشاء ٢٤ لجنة لتقصي الحقائق على المستوى المحلي والدولي للتحقيق في انتهاكات حقوق الإنسان التي تم ارتكابها أثناء النزاعات.^{٥٥} وقد ترأست المرأة لجنتين من هذه اللجان؛ وهما بعثة التحقيق الدولية التابعة للأمم المتحدة التي حققت في انتهاكات قانون الإنسان الدولي في تيمور الشرقية، ولجنة سريلانكا الخاصة بالمقاطعات الغربية والجنوبية.^{٥٦}

وكما يمكن للبرلمانات أيضا التأكد من المداخل المتكافئة لإجراءات لجان الحقيقة والمصالحة بان تكون مراعية للاحتياجات الخاصة للضحايا من الرجال والنساء (انظر الاطار رقم ٧).

الاطار رقم ٧ لجنة الحقيقة والمصالحة في جنوب أفريقيا: إدخال مسائل النوع الاجتماعي

تقدم التجربة الجنوب أفريقية حالة ناجحة للمشاركة البرلمانية في إدخال مسائل النوع الاجتماعي في إنشاء لجنة الحقيقة والمصالحة، حيث شكل أعضاء البرلمان في جنوب أفريقيا، الذي يمثل الأحزاب السياسية في البلاد، بالتعاون مع قادة منظمات المجتمع المدني، لجنة للاختيار والتي لعبت دورا رئيسيا في تحديد تشكيلة لجنة الحقيقة. ومن بين ٣٠٠ مرشح تم تلقي طلباتهم في إجراءات علنية، أعدت لجنة الاختيار قائمة تضم ٢٥ متنافسا.^{٥٧} وقد اختار الرئيس نيلسون مانديلا (Nelson Mandela) ١٥ عضوا من أعضاء اللجنة من هذه القائمة، كان ثلثهم من النساء.^{٥٨} وقد عكست هذه النسبة النسائية التزاما من جانب المؤتمر الوطني الأفريقي بتخصيص ثلث مراكز اتخاذ القرار للمرأة. وتمت ترجمة الالتزام بتعزيز مساواة النوع الاجتماعي في جنوب أفريقيا عن طريق ايجاد توازن بين النوع الاجتماعي اكبر داخل البرلمان، حيث حصلت المرأة على ٣٣٪ من مقاعد البرلمان بحلول عام ٢٠٠٦ م.

وبالرغم من المشاركة الكبيرة للمرأة في اللجنة، إلا أن الأفضل من ذلك كان مشاركتها في تحقيقاتها عندما شجبت المنظمات النسائية انفراد الرجل بميزة الوصول إليها وتهميش تجارب المرأة في هذا الجانب. وكانت النساء تحجم عن مناقشة حوادث الاغتصاب والعنف الجنسي أمام أعضاء اللجنة من الذكور. وقد ساهمت حركات المرأة بنجاح في إدخال مسائل النوع الاجتماعي على جدول أعمال اللجنة.^{٥٩} وفي جهد منها لأن تكون أكثر مراعاة لاحتياجات المرأة، فقد تلقت جميع اللجان تدريبا خاصا على النوع الاجتماعي وقامت اللجنة بتنظيم عدة جلسات خاصة بالمرأة.^{٦٠}

الاطار رقم ٦ تفعيل عمليات نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم: دور البرلمانات^{٦١}

توفر المهام التشريعية والرقابية الموكلة إلى البرلمانات دورا مؤسسيا مهما في ضمان أخذ النوع الاجتماعي بعين الاعتبار، حسب الاصول، في عمليات نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم. وبإمكان أعضاء البرلمان التأكد من الاعتراف بالاحتياجات الخاصة بالمحاربين والمحاربات منذ البداية. وكما يتعين الانتباه، بشكل خاص، إلى التأكد من مراعاة عملية نزع السلاح نفسها للنوع الاجتماعي. ففي أوغندا، اضطلع البرلمان بدور فعال تمثل في زيارة معسكرات نزع الأسلحة للتحقق من أوضاع المحاربين والمحاربات، ومن ثم طالب الحكومة باتخاذ الاجراءات. وفي أمريكا اللاتينية، اهتم المشرعون اهتماما خاصا بمشاكل نزع الأسلحة التي تواجه جموع ناخبهم. وللقيام بدور فاعل في عملية نزع أسلحة المحاربين، فانه يجب على أعضاء البرلمان ادراك التعقيدات المحيطة بدور المرأة والرجل في أوقات الحروب، بالإضافة الى احتياجات كل منهم النوع الاجتماعي وقت السلم.

العدالة الانتقالية

تلعب البرلمانات دورا مهما في ضمان الاهتمام باعتبارات النوع الاجتماعي عند إدارة العدالة في مراحل ما بعد النزاع. وتعتبر المحاسبة العامة على الجرائم التي يتم ارتكابها أثناء الحروب، بما فيها الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي، عملية ضرورية من أجل نجاح إعادة الهيكلة المدنية. وفي الوقت الذي تعتبر فيه المرأة بأنها المستفيد الرئيسي من مبادرات عدالة النوع الاجتماعي، إلا ان النظرة من منظور النوع الاجتماعي تساعد في التعرف بشكل أفضل على ضحايا العنف من الرجال. وتوفر المهام الرقابية والتشريعية للبرلمانات، وكذلك ادوارها في إعداد الموازنات، لأعضاء البرلمان فرصة سانحة للتعامل مع قضايا العدالة في مراحل ما بعد الحروب. وكما انه بإمكان البرلمان أيضا ان يكون مقرا لعقد النقاشات المفتوحة للجمهور بشأن قضايا الانقسامات في مراحل ما بعد النزاعات ويؤدي دورا رائدا في تعزيز روح التسامح.^{٦٢}

وتشارك البرلمانات في مسؤولية إنشاء لجان لتقصي الحقائق، والتي تعمل على إنشاء سجل يوثق للجرائم التي تم ارتكابها أثناء النزاع، وكذلك إنشاء محاكم خاصة لملاحقة المجرمين. وكما انه بإمكان البرلمانات أن تطالب بالمشاركة العادلة للنوع الاجتماعي في هذه الهيئات والاسترشاد بمنظور النوع الاجتماعي في سياساتها وممارستها. وتتمتع البرلمانات أيضا بحق الرقابة الفاعلة على عمل هذه اللجان، نظرا لان هذه اللجان هي التي تقوم بتوجيه توصيات

الاغتيال.^{٦٦} وبينما يعد العنف الموجه ضد المرأة جزءاً من موجة عامة للجرائم التي تجتاح البلاد، إلا أن معدل حوادث اغتيال النساء يفوق معدل حوادث الاغتيال التي يتعرض لها الرجال.

وبالرغم من أن المرأة تعاني كثيراً من ظروف العنف في مراحل ما بعد النزاع، إلا أنه من المهم الاعتراف بأن العنف الذي يجتاح المجتمعات التي مزقتها الحروب يؤثر على الرجال أيضاً، ولكن بوتيرة مختلفة. ففي كولومبيا على سبيل المثال، يرجع ربع عدد وفيات الرجال إلى حوادث العنف، حيث كانت ٦٠٪ من الوفيات للذكور ما بين سن ١٥ و ٤٤ سنة. ٦٧ وتبلغ معدلات وفيات الرجال الناجمة عن حوادث عنف في كولومبيا أربعة أضعاف مثيلتها عند النساء.^{٦٨} وبصفة عامة، يشكل الرجال الأغلبية العظمى من ضحايا عنف العصابات والسلاح، فضلاً عن أنهم هم أنفسهم يمثلون أغلبية مرتكبي جرائم العنف.

وقد تزايدت مخاوف أعضاء البرلمان في أمريكا الوسطى ومناطق أخرى من العالم بشأن انتشار الأسلحة الفردية الصغيرة، والتي تستخدم في معظم حوادث القتل هذه. وقد بدأ أعضاء الكونجرس في جواتيمالا مؤخراً في إجراء دراسة حول هذه الموجة المستعرة من قتل النساء في جواتيمالا. وتم عرض هذه الدراسة في عدد من المنتديات بهدف تسليط الضوء على مشكلة عنف الرجال المسلح وضحاياها.

البرلمانات الممثلة

تعتبر مسارات ما بعد النزاع مسارات واعدة فيما يتعلق بتحول البرلمانات نفسها، فهي توفر للهيئات التشريعية فرص كبيرة للتغيير سواء على مستوى التشكيكية أو التمثيل الفعلي (انظر الجدول رقم ٣). وتعتبر التحولات في البرلمانات، نحو تشكيكية أكثر تمثيلاً لجهة النوع الاجتماعي، مؤشراً مهماً على أن مساواة النوع الاجتماعي تحتل أولوية في عملية إعادة الهيكلة المجتمعية.

الجدول رقم ٣ إجراء التغيير في أعقاب الحرب: تشكيكية النوع الاجتماعي في البرلمانات في مراحل ما بعد النزاع ^{٦٩}		
البلد	نسبة النساء	نسبة الرجال
رواندا (٢٠٠٣)	٤٨,٨	٥٢,٢
موزمبيق (٢٠٠٤)	٣٤,٨	٦٥,٢
جنوب أفريقيا (٢٠٠٤)	٣٢,٨	٦٧,٢
بوروندي (٢٠٠٥)	٣٠,٥	٦٩,٥
أوغندا (٢٠٠٦)	٢٩,٨	٧٠,٢
تيمور الشرقية (٢٠٠٧)	٢٧,٧	٧٢,٣
أفغانستان (٢٠٠٥)	٢٧,٣	٧٢,٧
العراق (٢٠٠٥)	٢٥,٥	٧٤,٥

وعلى سبيل المثال، يمكن للمشرعين الإصرار على تخصيص جلسات خاصة لسماع شهادات الضحايا من الإناث و/أو تخصيص فصل من تقرير اللجنة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ومقارنة بالضحايا من الرجال، تقل احتمالات وصول الضحايا من النساء إلى العدالة، ويرجع ذلك غالباً إلى سوء حالتهم الاقتصادية وضخامة الأعباء الأسرية والمعيشية التي يواجهونها، مما يحد من قدرتهم على التنقل.^{٦٦} وكما أنه بإمكان البرلمانات وضع ترتيبات تعويض للضحايا على أجندة الأعمال المحلية، وهو ما فعلته السلطة التشريعية في ساحل العاج، عندما عجزت السلطة التنفيذية عن فعل ذلك.^{٦٧} وقد عملت مجموعة من المشرعين كمحامين عن الضحايا، وضغطت على البرلمان للقيام بذلك. وكما يتعين وضع برامج للتعويضات بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي، والتعرف على الانتهاكات التي عانى منها كل من الرجل والمرأة، والتعرف على احتياجات كل منهم الخاصة لأغراض إعادة التأهيل.

انظر التقرير حول
النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع
العدالة

العنف والجريمة في مراحل ما بعد النزاع

حيث أن الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي قد تم ارتكابها خلال فترة الحرب، فقد تم تصنيفها على أنها جرائم حرب، إلا أن الطريقة التي تؤثر فيها الظروف المتعلقة بالنزاع على استمرار وتيرة العنف الداخلي عقب توقف المشاحنات لم تسترعى إلا القليل من الاهتمام.^{٦٨} وقد يساعد الفهم المتزايد لمسائل النوع الاجتماعي أعضاء البرلمان على تقدير أهمية التعامل مع العنف الأسري والتوتر في مراحل ما بعد النزاع، والذي عانى منه قدامى المحاربين والمحاربات والمشردين من الرجال والنساء على حد سواء. وكشفت دراسات للأمم المتحدة عن وجود زيادة مفاجئة للعنف الأسري في المناطق المتأثرة بالنزاع، تغذيها وفرة السلاح، والعنف الذي عانى منه أفراد الأسرة من الذكور، ونقص فرص العمل والمأوى والخدمات الرئيسية. وكان الأفراد المشردين، بشكل خاص، هم الأكثر عرضة لذلك.^{٦٩}

وتقدم أمريكا الوسطى أفضل مثال للتحويل من العنف المرتبط بالحرب إلى موجة من الجرائم التي لها تأثيرها على المستويين العام والخاص، في مراحل ما بعد النزاع.^{٦٥} وفي الوقت الذي خبت فيه جذوة العنف السياسي عقب عقد اتفاقيات السلام، فقد تزايد العنف الجنائي. وكثيراً ما وقع كل من الرجل والمرأة ضحايا لهذا العنف. وقد سجلت جواتيمالا مقتل ٢٨٣ امرأة عام ٢٠٠٣ م، بزيادة مقدارها ١٣٥٪ مقارنة مع عام ٢٠٠٢ م. وتم اغتيال ٥٢٧ امرأة عام ٢٠٠٤ م. وخلال الأشهر الثماني الأولى من عام ٢٠٠٥ وصل إجمالي عدد الوفيات إلى ما يقرب من ٤٢٧ شخص، وهو ما يعد دليلاً على الزيادة المضطردة في معدل حوادث

الاجتماعي في جميع العمليات الأمنية والسلمية، بأنها احد الركائز الرئيسية في هذا السياق.

وقد استخدمت العديد من الدول قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ كنقطة بداية مهمة للإصلاح وعملت على تطوير خطط عمل وطنية خاصة بها لتنفيذه أو أنها في مخاض التحضير لذلك. وتتعامل هذه الخطط في أغلب الأحوال مع كل من مسائل النوع الاجتماعي في القطاع الأمني داخل البلاد المعنية ومع مسائل النوع الاجتماعي المتعلقة بحفظ السلام وإعادة الإعمار في مراحل ما بعد النزاع (وفي بعض الحالات تشمل إصلاح القطاع الأمني). وقد عملت كل من النمسا والدانمرك والنرويج والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة على وضع خطط عمل متكاملة بشأن القرار ١٣٢٥، وأما كندا فهي في مخاض تطوير خطتها.

وينصب تركيز خطة العمل الخاصة بالسويد التي بدأت عام ٢٠٠٦ على عمليات حفظ السلام. وقد وجهت الخطة تعليماتها للقوات المسلحة لبذل "جهود واعية لزيادة عدد النساء بين صفوف المجندين والضباط القادرات على المشاركة في عمليات حفظ السلام" وإنشاء مشروعات مثل مشروع قوة النوع الاجتماعي (Gender Force) لتطوير إجراءات "لإدخال منظور النوع الاجتماعي في العمليات الدولية". وعلى نفس المنوال، بذل مجلس الشرطة الوطني "جهودا خاصة لزيادة مشاركة المرأة في قوات الطوارئ السويدية في عمليات تعزيز السلام".^{٧٢} وعلاوة على ذلك، فمن المفترض أن يتلقى جميع أفراد قوات عمليات حفظ السلام تدريباً خاصاً على مسائل النوع الاجتماعي.

ويشارك أعضاء البرلمان في مسؤولية وضع خطط العمل الوطنية. وتعمل الجهود المبذولة لوضع الخطة الكندية على التركيز على أهمية دعم وتعزيز أعضاء البرلمان للجهود الهادفة لوضع الخطة، وإن يطلبوا من اللجنة الدائمة للشؤون الخارجية والتجارة الدولية والمؤتمر الحزبي لعضوات البرلمان "المساهمة في هذا الملف وكذلك القيام بدور فعال في التنفيذ".^{٧٣}

ويمثل التركيز الدولي على زيادة دور المرأة في اتخاذ القرارات السياسية حافزا للحكومات، في المجتمعات المتأثرة بالنزاعات، للعمل على تعزيز توازن النوع الاجتماعي في برلماناتها. وغالبا ما يتم تحقيق ذلك بمساعدة نظم الحصص الدستورية والتشريعية، وتمثل كلا من أفغانستان والعراق أحدث النماذج الناجحة للعمل بنظام الحصص الدستورية (انظر الاطار رقم ٨).

الاطار رقم ٨ تنفيذ الحصص الدستورية: الإصلاحات في أفغانستان والعراق^{٧٤}

تغيرت أفغانستان من دولة تُنتهك فيها حقوق المرأة بشكل سافر إلى دولة تضمن مساواة النوع الاجتماعي بموجب القانون. وفي مجال التمثيل السياسي، يضمن الدستور الجديد إشراك المرأة رسمياً في عمليات اتخاذ القرار السياسي، حيث تنص المادة ٨٣ بأنه يتعين انتخاب مرشحتين على الأقل من كل ولاية في البرلمان. وقد تم تنفيذ هذه المادة من الدستور بنجاح. وفي انتخابات سبتمبر عام ٢٠٠٥، تم انتخاب ٦٩ امرأة يمثلن ما نسبته ٢٧٪ من ٢٤٩ هم عدد أعضاء مجلس الشعب الأفغاني.

وبالمثل، يضمن دستور العراق، المصادق عليه في شهر أكتوبر ٢٠٠٥م، أن تشكل المرأة ربع مقاعد البرلمان البالغ عددها ٢٧٥ مقعداً. وكما تم العمل بنظام الحصة في العراق أيضاً. وعقب الانتخابات التي جرت في شهر ديسمبر عام ٢٠٠٥، شكلت المرأة ربع مجلس النواب الوطني. وتعتبر نتائج الانتخابات التي جرت في هاتين الدولتين ذات دلالة وأهمية، خاصة في منطقة يشيع فيها قلة تمثيل المرأة في عملية اتخاذ القرارات السياسية، وفي بعض الحالات تعاني من افتقارها لكامل حقوق المواطنة.

٥-٢ الدول المتقدمة

تواجه البرلمانات في العديد من المجتمعات المتقدمة نفس التحديات الداخلية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني، الموجودة في نظيراتها في الدول النامية، ولكن بصورة مختلفة. وعلى سبيل المثال، تتولى البرلمانات في أوروبا وأمريكا الشمالية استخدام سلطاتها في الرقابة على بعثات حفظ السلام أو التدخلات العسكرية، ومن هذه الأمثلة بعثات حلف الناتو في أفغانستان ودول البلقان والتدخل العسكري بقيادة الولايات المتحدة في العراق أو التدخل الإنساني بقيادة الأمم المتحدة في هايتي. وكما تفرض اتفاقيات التعاون الأمني الإقليمية والدولية تحديات أمام الرقابة البرلمانية الفعالة. وفي جميع الأحوال، تحتاج البرلمانات إلى ضمان تنفيذ السياسات الأمنية بما يتفق مع القانون الإنساني الدولي والمبادئ الدولية.^{٧٥} وتعتبر المواثيق الدولية، وتحديدًا قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥، التي تفرض مراعاة مسائل النوع

١١ طلب المشاركة الكاملة للمرأة وضمان ادخال مسائل النوع الاجتماعي في لجان تقصي الحقائق والمحاكم الخاصة وبرامج إعادة التأهيل، بما في ذلك إقرار تشريع يدعم تشكيل هذه الهيئات.

١٢ إصلاح النظام القضائي للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بشكل أكثر فاعلية.

٦ التوصيات الرئيسية لأعضاء البرلمان

١ تأييد توقيع وتصديق وتنفيذ الاتفاقيات والمعاهدات الإقليمية والدولية الداعية لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني، مثل معاهدة القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة.

٢ زيادة تمثيل عضوات البرلمان من خلال تنفيذ نظام الحصص وإصلاح الأنظمة الانتخابية وتعزيز قدرات المرشحات.

٣ زيادة تمثيل عضوات البرلمان في اللجان المختصة بالدفاع والأمن من خلال إقرار تشريعات خاصة بالمساواة في التمثيل للمرأة والرجل أو من خلال نظام الحصة في اللجان البرلمانية.

٤ بناء القدرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي لعضوات وأعضاء البرلمان وخاصة أعضاء اللجان المختصة بالدفاع والأمن من خلال التقارير الموجزة والتدريب والمبادرات الأخرى الهادفة لزيادة الوعي.

٥ إشراك المجتمع المدني وخاصة المنظمات النسائية في اتخاذ القرارات الأمنية من خلال توسيع قاعدة المشاورات والجلسات العامة والآليات الرسمية وغير الرسمية الأخرى.

٦ إنشاء مؤتمر حزبي خاص بالنوع الاجتماعي ويشمل ذلك المرأة والرجل من أجل زيادة الوعي بالموازنة والتشريعات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي وتعزيزها.

٧ تقديم وتعزيز مبادرات الموازنة المخصصة للنوع الاجتماعي وإجراء عمليات لتقييم أثر النوع الاجتماعي على السياسات الأمنية.

٨ توفير وطلب بيانات مصنفة حسب الجنس بشأن إدخال النوع الاجتماعي وتشكيل مؤسسات القطاع الأمني حتى يتمكن واضعو السياسات من إصدار قرارات مستنيرة.

٩ مراقبة نشر وتشكيل بعثات حفظ السلام لضمان التمثيل الجيد للمرأة في قوات حفظ السلام، والتأكد من اتخاذ الإجراءات لمنع الاستغلال والإساءة الجنسية، وبناء قدرات أفراد بعثات حفظ السلام عن طريق إدخال مسائل النوع الاجتماعي.

في سياقات ما بعد النزاعات على وجه الخصوص:

١٠ استخدام البرلمان كمنتدى لإدخال مسائل النوع الاجتماعي لضمان مشاركة المرأة في عمليات السلام.

مصادر إضافية

مواقع إلكترونية مفيدة

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الإنترنت

Luciak, I.A., *Conflict and a Gendered Parliamentary Response*, April 2006.
<http://www.parlcpr.undp.org/docs/conference/Luciak.pdf>

O'Brien, M., *Report on Wilton Park Conference WP784: Promoting Good Governance and Development in Conflict-Countries: The Role of Parliament and Government*, 2005.
http://www.iraqitradeunions.org/archives/cat_activities_abroad.html

كتب ومنشورات أخرى

IPU/Institute for Democracy and Electoral Assistance, *Making Reconciliation Work: The Role of Parliaments*, 2005.

Anderlini, S.N., *Women at the Peace Table: Making a Difference*, New York: UNIFEM, 2000.

World Bank Institute and Commonwealth Parliamentary Association, *Parliaments as Peacebuilders. The Role of Parliaments in Conflict-Affected Countries*. The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2005.

Association of European Parliamentarians for Africa - <http://www.awepa.org>

I Know Politics - <http://www.iknowpolitics.org>
Initiative for Inclusive Security - <http://www.womenwagingpeace.net>

International Development Research Center - <http://www.idrc.ca>

International Institute for Democracy and Electoral Assistance - <http://www.idea.int>

Inter-Parliamentary Union - <http://www.ipu.org>
UNDP, 'In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming' - http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

UNIFEM - <http://www.unifem.org/www/genderbudgets/work/html->

أدلة وكتيبات عملية

Byanyima, W. and Wehner, J., *Parliament, the Budget and Gender*, IPU Handbook, 2004.
http://www.ipu.org/PDF/publications/budget_en.pdf

Born, H., Fluri, P. and Johnson, A. eds., *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, mechanisms and practices*, DCAF and IPU, 2003.
<http://dcaf.dev.isn.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=25289&nav1=4>

Freeman, M., *Making Reconciliation Work: the Role of Parliaments*, IPU Handbook, 2005.
http://www.ipu.org/PDF/publications/reconciliation_en.pdf

- ٢٣ Van Brabant, K., 'Strengthening Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations: Drawing on Select Experiences from Africa', *Draft prepared for the UNDP/UPI Global Study Group Meeting on Strengthening the Role of Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations*, Geneva, 20-22 July 2005 (unpublished), p.24.f
- ٢٤ Human Rights Watch, 'Struggling To Survive: Barriers to Justice for Rape Victims in Rwanda', *Human Rights Watch Reports* 16:10(A) (2004).<http://hrw.org/reports/2004/rwanda0904/rwanda0904.pdf>
- ٢٥ Novovic S. and Petrovic, D., 'Women in Policing' (Republic of Serbia Ministry of Interior Police College: Belgrade), April, 2006, p.35
- ٢٦ Potter, A., *We the Women: Why Conflict Mediation is Not Just a Job for Men* (Centre for Human Dialogue: Geneva), 2005, p.16.
- ٢٧ Lithander A. et al., *Engendering the Peace Process: A Gender Approach to Dayton and Beyond* (Kvinna till Kvinna Foundation: Stockholm), 2001, cited by Bouta, T. and Frerks, G. in *Women's Role in Conflict Prevention, Conflict Resolution and Post- Conflict Reconstruction: Literature Review and Institutional Analysis* (Netherlands Institute of International Relations – Clingendael Conflict Research Unit: The Hague), 2002, p. 45. It is important to emphasise that the integration of women into police forces in the post-war context may be due to pressure exercised by the international community. In Kosovo, for example, the OSCE mandated the inclusion of both women and ethnic minorities into the police. (For this point I am indebted to Rita Taphorn.)
- ٢٨ Burke, E., Klot, J. and Ikaweba, B., *Engendering Peace: Reflections on the Burundi Peace Process*, African Women for Peace Series (UNIFEM: Nairobi), 2001, Appendix 1.
- ٢٩ Moser, C. and Clark, F.C., 'The Gendered Continuum of Violence and Conflict: An Operational Framework', *Victims, Perpetrators or Actors? Gender, Armed Conflict and Political Violence*, (Zed Books: London and New York), 2001, p.30.
- ٣٠ Bouta, Frerks and Bannon, p.34.
- ٣١ Bouta, Frerks and Bannon, p.47.
- ٣٢ Human Rights Watch, 'Struggling To Survive: Barriers to Justice for Rape Victims in Rwanda', *Supra*, p.32.
- ٣٣ Dahlerup, D. and Freidenvall, L., 'Quotas as a fast track to equal representation for women', *International Feminist Journal of Politics* 7.1 (2005), p.26.
- ٣٤ UNRISD (2005); IPU, 'Women in National Parliaments', 31 Aug. 2007; IDEA, Country Profiles, 2007.
- ٣٥ Isha L'Isha News Release, 'Parliament/Knesset Passes New Law Mandating Inclusion of Women for Peace and Security Negotiations & Policy', 21 July 2005. <http://www.peacewomen.org/news/Israel-OPT/July05/Knesset.html>
- ٣٦ McGrew, L., Frieson, K. and Chan, S., *Good Governance from the Ground Up: Women's Roles in Post Conflict Cambodia*, Washington DC: cited by Powley, E. and Anderlini, S.N. in 'Democracy and Governance' in *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p.36.
- ٣٧ Council of Europe, *Gender Budgeting*, (Council of Europe: Strasbourg), 2005, p.10.
- ٣٨ DCAF and IPU, *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, (DCAF and IPU: Geneva), 2003, p.130.
- ٣٩ IPU/UNDP/World Bank Institute/UNIFEM, *Parliament, the Budget and Gender*, (IPU: Geneva), 2004, p.61.
- ٤٠ Council of Europe, *Gender Budgeting*, (Council of Europe: Strasbourg), 2005, p.14.
- ٤١ Byanyima, W., 'Politics, Good Governance and Gender: Gender Budgeting Experiences in Three African Countries', *Fifth Global Forum on Re-Inventing Government: "Innovation and Quality in the Government of the 21st Century"*, Mexico City 3-7 Nov. 2003, p.3.
- ٤٢ IPU/UNDP/World Bank Institute/UNIFEM, *Parliament, the Budget and Gender*, p.75.
- ٤٣ Council of Europe, *Gender Budgeting*, (Council of Europe: Strasbourg), 2005), pp.17-18.
- ٤٤ IPU/UNDP/World Bank Institute/UNIFEM, *Parliament, the Budget and Gender*, p.44.
- ١ Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) and Inter-Parliamentary Union (IPU), *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, (DCAF and IPU: Geneva), 2003, p. 22. .
- ٢ DCAF and IPU, 'Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices', (DCAF and IPU: Geneva), 2003.
- ٣ Saalfeld, T., 'Members of Parliament and Governments in Western Europe: Agency Relations and Problems of Oversight', *European Journal of Political Research* 37 (2000), p. 372.
- ٤ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary- General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ٥ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, (Initiative for Inclusive Security, Washington DC), 2004, pp.17-18; 23-25
- ٦ Werczberger, R., 'The Advancement of the Status of Women in Israel', 2001. http://www.jewishvirtuallibrary.org/jsourc/Society_&_Culture/wo men2001.html
- ٧ For this point see recent reports from the UN Department of Peace-keeping Operations. For national level recognition, see for example, 'The Swedish Government's action plan to implement Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security'.
- ٨ IPU, as of 31 Aug. 2007. <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.
- ٩ Luciak, I., *Conflict and a Gendered Parliamentary Response*, p.39; AWEPA, *The Role of Parliaments in Conflict Management and Peace-building*, Sept. 2006, p.66; Powley, E., Rwanda: The Impact of Women Legislators on Policy Outcomes Affecting Children and Families, UNICEF, Dec. 2006, p.11.
- ١٠ *Report of the Learning-Oriented Assessment of Gender Mainstreaming and Women's Empowerment Strategies in Rwanda*, 2-12 Sept. 2002, (UNIFEM, New York) 2003, cited by Anderlini, S.N. and El-Bushra, J. in 'Post-Conflict Reconstruction' in *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p.64.
- ١١ DCAF and IPU, *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, (DCAF and IPU: Geneva), 2003, p.130.
- ١٢ IPU, 'The Participation of Women and Men in Decision-Making: The Parliamentary Dimension', Background paper, *The Expert Group Meeting on 'Equal Participation of Women and Men in Decision-making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership'*, Addis Ababa, Ethiopia, 24-27 Oct. 2005, p.6.
- ١٣ IPU/UNDP/World Bank Institute/UNIFEM, *Parliament, the Budget and Gender*, p. 69
- ١٤ Council of Europe, *Gender Budgeting* (Council of Europe: Strasbourg), 2005, pp. 28-36.
- ١٥ IPU, 'The Participation of Women and Men in Decision-Making: The Parliamentary Dimension', p.2.
- ١٦ IPU, Aug. 2007.
- ١٧ IPU reported in IPU and DCAF, *Parliamentary Oversight of the Security Sector*, 1997, p. 46.
- ١٨ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Women Waging Peace, 2004, pp.35-36.
- ١٩ Melander, E., 'Gender Equality and Intrastate Armed Conflict', *International Studies Quarterly*, 49.4 (2005), p.706.
- ٢٠ O'Brien, M., 'Parliaments as Peacebuilders: The Role of Parliaments in Conflict-Affected Countries', *Working Papers, Series on Contemporary Issues in Parliamentary Development*, World Bank Institute and Commonwealth Parliamentary Association, (World Bank: Washington DC), 2005, p.1.
- ٢١ UNDP/IPU, 'Global Study Group Meeting: Strengthening the Role of Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations, Final Draft Report', (IPU: Geneva), 20-22 July 2005, p.14.
- ٢٢ UNDP/IPU, 'Global Study Group Meeting: Strengthening the Role of Parliaments in Conflict and Post-Conflict Situations, Final Draft Report', (IPU: Geneva), 20-22 July 2005, p.12.

- ٦٦ Congreso de la República, Bancada de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, *Feminicidio en Guatemala: Crímenes contra la humanidad* (URNG: Guatemala City), 2005, pp.54-56.
- ٦٧ Bouta, Frerks and Bannon, p.149.
- ٦٨ Correia, M., 'Gender', *Colombia: The Economic Foundation of Peace*, eds. Guigale, M. Lafourcade, O. and Luff, C., (World Bank: Washington DC), 2003, p.146, cited in Bouta, Frerks and Bannon.
- ٦٩ IPU, Aug. 2007.
- ٧٠ IPU, 'Women in Politics', <http://www.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm> Mosadiq, 'The New Afghan Constitution'.
- ٧١ DCAF and IPU, *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, (DCAF and IPU: Geneva), 2003, p.27.
- ٧٢ The Swedish Government's Action Plan to Implement Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security', pp.3- 4. http://www.osce.org/documents/odihr/2006/10/20979_en.pdf
- ٧٣ Foreign Affairs-Canada, 'Towards a Canadian National Action Plan to Implement Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security', *Third Annual Symposium of the Canadian Committee on Women, Peace and Security*, Oct. 2005.
- ٤٥ Reeves, H. and Watch, H., *Women's and Gender Budgets: An Annotated Resource List*, Institute of Development Studies, (BRIDGE: Sussex), 1999, p.14.
- ٤٦ Byanyima, 'Politics, Good Governance and Gender', pp.6-9; World Bank Policy Research Report, *Engendering Development*, 270; IPU/ UNDP/World Bank Institute/UNIFEM, *Parliament, the Budget and Gender*, p. 28.
- ٤٧ Pankhurst, p.20.
- ٤٨ Bouta and Frerks, p.42.
- ٤٩ UN Division for the Advancement of Women, Report, *Expert Group Meeting on Peace Agreements as a Means for Promoting Gender Equality and Ensuring Participation of Women. A Framework of Model Provisions*, Ottawa, 10-13 Nov. 2003, p.12.
- ٥٠ UN Division for the Advancement of Women, Report, *Expert Group Meeting on Peace Agreements as a Means for Promoting Gender Equality and Ensuring Participation of Women. A Framework of Model Provisions*, Ottawa, 10-13 Nov. 2003, p.8.
- ٥١ Bouta, T., Frerks, G. and Bannon, I., *Gender, Conflict, and Development*, (World Bank: Washington DC), 2004, p.49.
- ٥٢ Kadaga, A., Deputy Speaker of Parliament, Uganda, personal interview, Geneva, Oct.19, 2005.
- ٥٣ IPU/IDEA, *Making Reconciliation Work: The Role of Parliaments*, 2005, p.10.
- ٥٤ Freeman, M., *Making Reconciliation Work: The Role of Parliament, Handbook for Parliamentarians*, No. 10, (IPU/IDEA: Geneva), 2005, p.11.
- ٥٥ Freeman, M., *Making Reconciliation Work: The Role of Parliament, Handbook for Parliamentarians*, No. 10, (IPU/IDEA: Geneva), 2005, p.11.
- ٥٦ Anderlini, S.M., Conaway, C.P. and Kays, L., 'Transitional Justice and Reconciliation', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (International Alert and Women Waging Peace: Washington DC), 2004, p.9. http://www.womenwagingpeace.net/content/toolkit/chapters/Transitional_Justice.pdf
- ٥٧ Freeman, M., *Making Reconciliation Work: The Role of Parliament, Handbook for Parliamentarians*, No. 10 (IPU/IDEA: Geneva), 2005, p.12.
- ٥٨ Anderlini, S.M., Conaway, C.P. and Kays, L., 'Transitional Justice and Reconciliation', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (International Alert and Women Waging Peace: Washington DC), 2004, p.12. http://www.womenwagingpeace.net/content/toolkit/chapters/Transitional_Justice.pdf
- ٥٩ Goldblatt, B. and Meintjes, S., 'South African Women Demand the Truth', *What Women Do in Wartime: Gender and Conflict in Africa*, eds. Turshen, M. and Twagiramariya, C., (Zed Books: New York), 1998, p.29.
- ٦٠ Pankhurst 21; Anderlini, S.N, Conaway, C.P. and Kays, L., 'Transitional Justice and Reconciliation', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, (International Alert and Women Waging Peace: Washington DC), 2004, p.6. http://www.womenwagingpeace.net/content/toolkit/chapters/Transitional_Justice.pdf
- ٦١ Bastick, M., 'Ensuring Women's Involvement in the Full Reconciliation Process', *Presentation to the Regional Seminar on the Role of Parliamentarians in the National Reconciliation Process in Africa*, Bujumbura, Burundi, 7-9 Nov. 2005, p.5.
- ٦٢ Akoun, L., MP-Ivory Coast, personal interview, 19 Oct. 2005.
- ٦٣ Strickland, R. and Duvvury, N., *Gender Equity and Peacebuilding: From Rhetoric to Reality* (International Center for Research on Women: Washington DC), 2003, pp.7-8.
- ٦٤ Rehn, E. and Sirleaf, E.J., *Women, War, Peace* (UNIFEM: New York), 2002, pp.11, 13, 16.
- ٦٥ This paragraph is based on Luciak, I., 'Joining Forces for Democratic Governance: Women's Alliance Building for Postwar Reconstruction in Central America', *Expert paper prepared for UNRISD's 10-Year Evaluation of the Beijing Women's Conference 2004*, UN Research Institute for Social Development, 2004, p.30.

النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما ويعتبر ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومساءلة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية الرقابة البرلمانية. وكما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكملتها (أنظر معلومات أخرى).

لماذا تعتبر النوع الاجتماعي امراً مهماً للرقابة البرلمانية؟

يقصد بعبارة "النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني" أن تقوم السلطة التشريعية بممارسة الرقابة البرلمانية عن طريق إقرار قوانين تحدد وتنظم الخدمات الأمنية وحدود سلطاتها وعن طريق اعتماد المخصصات الملائمة لها في الموازنة. وقد تشمل هذه الرقابة تعيين محقق شكاوى أو لجنة برلمانية يكون من مهامها التحقيق في الشكاوى المقدمة من الجمهور^١.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يساعد إدخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني في إنشاء مؤسسات ووضع سياسات أمنية تتسم بالشفافية والفعالية والمساواة

السياسات الأمنية الشاملة المستندة إلى الاحتياجات

تقع على عاتق أعضاء البرلمان باعتبارهم الممثلين المنتخبين لناخبهم مسؤولية ضمان تلبية الاحتياجات الأمنية للنساء والرجال والأولاد والبنات وادخالها في صلب السياسة الأمنية، حيث يواجه كل منهم تهديدات أمنية مختلفة. وعلى سبيل المثال، يعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاتجار بالبشر والعنف من الشريك في العلاقة الحميمة والاعتداء الجنسي والعنف ضد مثلي الجنس، أحد أكثر التهديدات على الأمن الإنساني على مستوى العالم.

تساعد عمليات اتخاذ القرار التشاركية التي تساهم فيها مجموعة كبيرة من الأطراف المعنية في المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية، في التوصل إلى إجماع عام على الأولويات الأمنية ومضاغفة تجاوب وشرعية السياسات الأمنية، والهيئات الأمنية والبرلمان نفسه.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في الرقابة البرلمانية؟

كيف يمكن ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

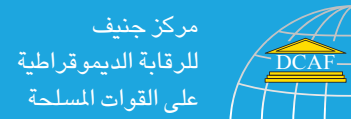
تساؤلات حول الرقابة البرلمانية
معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

هيئات القطاع الأمني الفاعلة عملانيا

- بإمكان البرلمان اتخاذ الإجراءات اللازمة لزيادة تمثيل المرأة داخل هيئات القطاع الأمني والمناصب الحكومية ذات الصلة، والتي اثبتت تمتعها بمزايا عملية متعددة.
- يلعب البرلمان دوراً حيوياً في منع التمييز، والتحرش الجنسي، وانتهاكات حقوق الإنسان، ومساءلة هيئات القطاع الأمني عنها.

العهد السابق، مثل التأثير البيئي لاستخدامات الجيش والتحرش الجنسي بالنساء من جانب أفراد الجيش. ومن أجل التعامل مع هذه القضايا، فقد تم تشكيل لجنتين فرعيتين داخل سكرتارية الدفاع. وبعد عملية استمرت لعامين، ساعدت المراجعة التشاركية للدفاع في بناء إجماع وطني حول قضايا الدفاع والشرعية العامة للمؤسسات الأمنية الجديدة.

اتخاذ القرارات البرلمانية الممثلة

- بإمكان المناصفة في اعداد النساء والرجال في عضوية البرلمانات، بما في ذلك عضوية اللجان المختصة بالأمن والدفاع، العمل على تعزيز مشروعية وعدالة البرلمانات. وتشير التقديرات إلى أنه في عام ٢٠٠٧م كانت نسبة ٨٢,٦٪ من أعضاء البرلمانات في العالم هم من الرجال.^٢

التخصيص العادل للموازنة وإدارة الموارد

- يؤدي تحليل النوع الاجتماعي للموازنات وإدارة الموارد إلى تعزيز الشفافية، والمساءلة والتوزيع العادل للمخصصات في تلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال، والنساء، والبنات والأولاد.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

يعتبر ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني مسألة ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره على الأمن، ومنها:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)

- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

كيف يمكن ادخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية؟

تختلف طبيعة التحديات والفرص التي تتطلب الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني من دولة إلى أخرى. فكل اقتراح من المقترحات التالية الداعية لادخال مسائل النوع الاجتماعي يحتاج إلى تكييفه وفقاً لسياق الإصلاح المحدد في كل دولة على حدة:

صياغة سياسات أمنية شاملة مستندة إلى الاحتياجات

العمليات التشاركية

- اجراء مشاورات عامة واسعة النطاق. بما في ذلك المنظمات النسائية والرجالية. بشأن السياسات الأمنية
- وضع آليات للحوارات العامة. كاجلسات العامة.
- قيام أعضاء البرلمان بتخصيص بعض وقتهم للاستماع إلى هموم المنظمات النسائية في المناطق الحضرية والريفية

الإطار رقم ١ وضع سياسات أمنية متجاوبة مع النوع الاجتماعي في جنوب أفريقيا^٣

وفي عام ١٩٩٦ وضع لوري ناثان (Laurie Nathan) من جامعة كيب تاون صياغة الورقة البيضاء بشأن الدفاع القومي لجمهورية جنوب أفريقيا، وكانت المسودة الأولى للورقة قد جوبهت بتعليقات كثيرة من جانب منظمات المجتمع المدني وأعضاء مجلس الدفاع. وقد تضمنت تركيزاً على الأمن الإنساني وأكدت على إيجاد ثقافة مؤسسية غير عنصرية، بما في ذلك التزاماً من جانب وزارة الدفاع بتحديد الممارسات والمواقف التمييزية داخل القوات المسلحة والقضاء عليها. كما ودعت إضافة إلى ذلك إلى ضرورة اتخاذ إجراء تصحيحي إيجابي ووضع برامج للفرص المتكافئة، وكذلك الإقرار بحقوق المرأة في شغل جميع الرتب والوظائف، بما في ذلك الأدوار القتالية.

كما ودعت الورقة البيضاء إلى إجراء مراجعة للدفاع لإلقاء الضوء على التفاصيل العملية، مثل المبادئ الرئيسية وتشكيل القوات والخدمات اللوجستية والأسلحة والموارد البشرية والتجهيزات. وفي ظل الإلحاح الشديد من جانب عضوات البرلمان وجهات أخرى، فقد نادت اللجنة البرلمانية المشتركة الدائمة إلى عقد مشاورات وطنية كجزء من عملية مراجعة الدفاع. كما وتم اتخاذ عدة إجراءات لضمان المشاركة العامة، بما في ذلك استخدام الطائرات والحافلات العسكرية لنقل قادة المجتمع والزعماء الدينيين وناشطي المنظمات غير الحكومية وممثلي المنظمات النسائية إلى الاجتماعات وورش العمل الإقليمية.

كما وكان للمنظمات النسائية ذات القاعدة الشعبية دوراً حيوياً في جذب الانتباه إلى القضايا التي تم تجاهلها في

■ القوانين والسياسات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- إدخال مضامين متعلقة بالنوع الاجتماعي في القوانين والسياسات الأمنية؛ كالتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتشجيع المشاركة الكاملة والمتساوية للرجل والمرأة في مؤسسات القطاع الأمني.
- استخدام لغة شاملة للنوع الاجتماعي (ضباط الشرطة) ولغة خاصة بالنوع الاجتماعي (أفراد الجيش للذكور والإناث) كلما كان ذلك ملائماً.
- طلب مشورة خبراء النوع الاجتماعي في صياغة ومراجعة السياسات الأمنية.
- عقد مؤتمر حزبي خاص بالنوع الاجتماعي. يشمل أعضاء البرلمان الإناث والذكور. وذلك لنشر الوعي بمسائل النوع الاجتماعي.
- إجراء تقييم لمدى تأثير النوع الاجتماعي على السياسات الأمنية الحالية والمقترحة.

■ التدريب على النوع الاجتماعي واختصاصات واضعي السياسات الأمنية

- ضمان حصول أعضاء البرلمان والعاملين معهم، وخاصة أعضاء اللجان الأمنية والعسكرية، على تدريبات متعلقة بمسائل النوع الاجتماعي والأمن.
- ضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في اختصاصات عمل اللجان الأمنية والعسكرية.

تعزيز فعالية هيئات القطاع الأمني

■ مبادرات زيادة استقطاب وتثبيت استمرارية وترقية المرأة داخل هيئات القطاع الأمني

- الدعوة لوضع أهداف محددة لإستقطاب المرأة وتثبيت استمراريته.
- تغيير سياسات وممارسات الموارد البشرية لايجاد توازن أفضل في الحياة العملية.
- تكليف و/أو طلب بيانات مصنفة حسب الجنس بشأن توجيه النوع الاجتماعي وتشكيل هيئات القطاع الأمني.
- طلب تحليل أسباب تسرب الطالبات الإناث من كليات الشرطة والجيش. وكذلك في المراحل اللاحقة أسباب التسرب من العمل. ومراقبة المبادرات الهادفة إلى تثبيت إستمرارية المرأة في وظيفتها.

■ التدريب على النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

- ضمان حصول جميع منتسبي القطاع الأمني على التدريب المناسب على النوع الاجتماعي.

■ تشريع شامل للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

- مراقبة تنفيذ الالتزامات الدولية والإقليمية والمحلية فيما يتعلق بالقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك داخل هيئات القطاع الأمني.
- ضمان وضع تشريعات وسياسات وخطط عمل وطنية هادفة للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مع التركيز على المسؤوليات المحددة المنوطة بتطبيق القانون والقضاء ونظام العقوبات.

■ إخضاع المؤسسات الأمنية وأفرادها للمساءلة لمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته

- ضمان وضع تشريعات ومدونات قواعد سلوك واضحة بشأن مسؤولية أفراد القطاع الأمني عن التصدي الداخلي لإنتهاكات حقوق الإنسان والتجاوب معها، بما فيها الإجراءات التأديبية.
- مراقبة الشكاوى والتحقيقات والمعاقبة على انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها أفراد القطاع الأمني.
- تقديم استفسارات وإجراء دراسات حول طبيعة ومعدلات حدوث التحرشات الجنسية والأشكال الأخرى للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني.

■ محققو الشكاوى

- النظر في إنشاء وظيفة، مثل وظيفة محقق الشكاوى، تكون له سلطات محددة للرقابة على ادخال مسائل النوع الاجتماعي ضمن مؤسسة الدفاع والمؤسسات الأمنية الأخرى.
- ضمان تمتع مكتب محقق الشكاوى بالصلاحيات والخبرات المناسبة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ويشمل ذلك وجود فريق في النوع الاجتماعي وخبراء في النوع الاجتماعي.

لزيادة تمثيل المرأة ومشاركتها داخل البرلمان

■ زيادة تمثيل المرأة داخل البرلمان

- تحديد حصص سواء في الدستور أو التشريعات أو المجموعات النطوعية، وإصلاح النظم الانتخابية

ويضم التقرير السابع أيضاً:

– أمثلة للأشكال المختلفة من الحصص المخصصة للمرأة.

– إستراتيجيات عملية للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

– طرق تخصيص موازنات النوع الاجتماعي.

التحديات والفرص المتاحة ما بعد النزاع

عادة ما يكون دور الرقابة البرلمانية إبان مرحلة ما بعد النزاع ضعيفاً تماماً. ومع ذلك، تكون أمام البرلمان فرصة للقيام بأدوار ايجابية لضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية إرساء دعائم الأمن وإعادة هيكلة هيئات القطاع الأمني.

التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي

■ قد يضعف دور وسلطة البرلمان بشدة، وخصوصاً فيما يتعلق بالرقابة على المؤسسات الأمنية، كالجيش مثلاً.

■ نظراً لأن القطاع الأمني غاية في التعقيد، فليس من السهل تمتع جميع أعضاء البرلمان بالوعي أو الخبرات الكافية للرقابة الفاعلة، وخصوصاً في مرحلة ما بعد النزاع.

■ قد ينظر أعضاء البرلمان ومؤسسات القطاع الأمني إلى منظمات المجتمع المدني على أنها خصوم سياسية، وبالتالي يدفعهم للتحسس من التعاون مع المنظمات النسائية.

■ قد ينجم عن المشاركة في مجال السياسة وفي قوات الأمن أعراض جانبية سلبية ناشئة عن العنف وانتهاكات حقوق الإنسان الماضية. وقد يؤدي ذلك إلى تعقيد التوجهات الهادفة لزيادة مشاركة المرأة.

■ قد تكون هناك مقاومة لوضع مسائل النوع الاجتماعي، مثلاً العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، على رأس الأولويات، خصوصاً عند النظر إلى تهديدات أمنية أخرى على أنها أكثر إلحاحاً.

الفرص المتاحة لإدخال مسائل النوع الاجتماعي

■ بإمكان أعضاء البرلمان تأييد إشراك المرأة (من خلال عضوات البرلمان) في مفاوضات السلام وإدخال مسائل النوع الاجتماعي في اتفاقيات السلام. وغالباً ما تشكل اتفاقيات السلام الإطار العام لإصلاح القطاع الأمني.

■ تمثل الرقابة على عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج نقطة البداية لضمان التلبية المناسبة

وتوفير الدعم للمرشحات الإناث وبناء قدراتهن.

– زيادة وعي ممثلي الأحزاب السياسية والجمهور بشأن أهمية تمثيل المرأة في مجال السياسة.

تحقيق التوازن القائم على أساس النوع الاجتماعي في اللجان المختصة بالأمن والدفاع

– إقرار تشريع يدعو إلى زيادة مشاركة أعضاء البرلمان الإناث في اللجان المختصة بالأمن (انظر الجدول رقم ٢).

– النظر في وضع أهداف أو حصص إستراتيجية لمشاركة المرأة في جميع تشكيلات اللجان.

لتعزيز التخصيص العادل للموازنة وإدارة الموارد

تخصيص موازنة النوع الاجتماعي

– إجراء مراجعة نوع اجتماعي للموازنات المقترحة والحالية لضمان التمويل الكافي للتعامل مع الاحتياجات الأمنية للنساء والرجال والأولاد والبنات.

– إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الموازنة المقترحة.

الإطار رقم ٢ إسرائيل: التمثيل العادل في إتخاذ قرارات السياسات الأمنية^٤

في عام ٢٠٠٥م، أقر الكنيست البرلمان الإسرائيلي تعديلاً على قانون التمثيل المتكافئ للمرأة الصادر في عام ١٩٥٦م، والذي يقضي بإدخال المرأة في فرق العمل المعينة للإعداد للمفاوضات الداخلية أو الخارجية أو مفاوضات السلام والسياسة. وقد تقدمت اثنتان من أعضاء البرلمان بهذا القانون بالتعاون مع منظمة "إيشا" (Isha L'Isha)، وهي إحدى المنظمات النسائية ذات القاعدة الشعبية العريضة. ومن أجل إقرار القانون، تم تشكيل تحالف خاص من المنظمات النسائية والسلام وتم إطلاق حملات ضغط وحملات إعلامية واسعة لهذا الغرض.

النوع الاجتماعي ومشتريات الدفاع

– ضمان تخصيص أموال للإنفاق على الملابس والتجهيزات التي تناسب المرأة وتخصيص مرافق خاصة بها، وكذلك متطلباتها للرعاية الصحية التناسلية.

– ضمان حظر اللوائح الخاصة بتجارة الأسلحة الوطنية التعامل مع الأنظمة أو الأفراد الذين يرتكبون عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي.

تتغيرت أفغانستان من دولة تُنتهك فيها حقوق المرأة بشكل سافر إلى دولة تضمن مساواة النوع الاجتماعي بموجب القانون. وفي مجال التمثيل السياسي، يضمن الدستور الجديد إشراك المرأة رسمياً في عمليات اتخاذ القرار السياسي، حيث تنص المادة ٨٣ بأنه يتعين انتخاب مرشحتين على الأقل من كل ولاية في البرلمان. وقد تم تنفيذ هذه المادة من الدستور بنجاح. وفي انتخابات سبتمبر عام ٢٠٠٥، تم انتخاب ٦٩ امرأة تمثلن ما نسبته ٢٧٪ من ٢٤٩ هم عدد أعضاء مجلس الشعب الأفغاني. وبالمثل، يضمن دستور العراق، المصادق عليه في شهر أكتوبر ٢٠٠٥م، أن تشكل المرأة ربع مقاعد البرلمان البالغ عددها ٢٧٥ مقعداً. وكما تم العمل بنظام الحصص في العراق أيضاً. وعقب الانتخابات التي جرت في شهر ديسمبر عام ٢٠٠٥، شكلت المرأة ربع مجلس النواب الوطني. وتعتبر نتائج الانتخابات التي جرت في هاتين الدولتين ذات دلالة وأهمية، خاصة في منطقة يشيع فيها قلة تمثيل المرأة في عملية اتخاذ القرارات السياسية، وفي بعض الحالات تعاني من افتقارها لكامل حقوق المواطنة.

متجاوبة مع النوع الاجتماعي، بما في ذلك بناء قدرات النوع الاجتماعي لدى أعضاء البرلمان من الذكور والإناث.

٩ تساؤلات حول الرقابة البرلمانية

تشمل التساؤلات الرئيسية المطروحة للتحقق من مدى إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني ما يلي:

- هل تلقى البرلمانيون الأعضاء في اللجان المختصة بالأمن والدفاع تدريباً لبناء قدراتهم على النوع الاجتماعي، كالتدريب والايجاز حول مسائل النوع الاجتماعي؟
- هل توجد هيكلية رسمية و/أو غير رسمية ملائمة للتشاور مع منظمات المجتمع المدني بشأن القضايا الأمنية، بما في ذلك المنظمات النسائية؟
- ما هي النسبة التمثيلية لأعضاء البرلمان من الذكور والإناث في اللجان المختصة بالأمن والدفاع؟
- هل تم إنشاء مكتب للتحقيق في الشكاوى وهل يتمتع بالسلطة والقدرة على التعامل مع مسائل النوع الاجتماعي؟
- هل تم اتخاذ الإجراءات الملائمة لزيادة تمثيل المرأة داخل البرلمان، مثل أنظمة الحصص لدعم المرشحات الإناث؟
- هل تم إقرار التشريعات اللازمة لضمان المشاركة الكاملة والعادلة للنساء والرجال داخل هيئات القطاع الأمني؟ وهل هناك تشريعات مناسبة لمعالجة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل تم عقد مؤتمر حول النوع الاجتماعي / نسائي؟ هل تمت مناقشة المسائل الأمنية في هذا المؤتمر؟
- هل تم تطبيق تحليل النوع الاجتماعي للموازنة على المخصصات المتعلقة بالأمن؟

لإحتياجات قدامى المحاربين من الذكور والإناث.

- بإمكان الدور التشريعي والرقابي وصلاحيات تخصيص الموازنة التي يتمتع بها أعضاء البرلمانات التأثير في الإصلاحات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي في قطاع العدالة ونظام العقوبات.
- توفر عمليات إصلاح القطاع الأمني فرصة لأعضاء البرلمان لضمان معالجة مسائل النوع الاجتماعي، بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وكذلك ضمان اتخاذ إجراءات محددة لجهة توظيف المرأة.
- يوفر التحول في السياسة الانتخابية في مراحل ما بعد النزاعات، والبرلمان في حد ذاته، فرصة لتنفيذ إجراءات لزيادة نسبة أعضاء البرلمان من الإناث (بما في ذلك عضوية اللجان المختصة بالدفاع والأمن) ووضع آليات للتشاور مع منظمات المجتمع المدني.
- قد ترغب الجهات المانحة في دعم عمليات إصلاح

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

المصادر

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي لها من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قامت بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه موجيهو تاكشيتا (Mugijho Takeshita) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة إستناداً إلى التقرير السابع الذي قامت بتأليفه إلجا لوسيياك (Ilja Luciak).

Byanyima, W. and Wehner, J. - *Parliament, the Budget and Gender - IPU Handbook for Parliamentarians* N° 6, 2004.

Born, H., Fluri, P. and Johnson, A. eds. - *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, DCAF and IPU, 2003 (available in 40 languages).

Freeman, M. - *Making Reconciliation Work: the Role of Parliaments - IPU Handbook for Parliamentarians* N° 10, 2005.

المنظمات

Association of European Parliamentarians for Africa (AWEPA) – www.awepa.org

iKNOW Politics: International Knowledge Network of Women in Politics – www.iknowpolitics.org

Initiative for Inclusive Security – www.huntalternatives.org/pages/7_the_initiative_for_inclusive_security.cfm

International Institute for Democracy and Electoral Assistance – www.idea.int

Inter-Parliamentary Union – www.ipu.org

التذييل

- IPU, *Women in Politics*. <http://www.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm>; Mosadiq, *The New Afghan Constitution*.

- ١ DCAF and IPU, *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, DCAF and IPU, 2003, p. 22.

http://www.dcaf.ch/oversight/_publications.cfm?navsub1=12&navsub2=3&nav1=3

- ٢ IPU, *Women in National Parliaments*, 31 Oct. 2007. <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

- ٣ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, (Initiative for Inclusive Security: Washington DC), 2004, pp.17-18; 23-25.

- ٤ Isha L'Isha News Release (21 July 2005), *Parliament/ Knesset Passes New Law Mandating Inclusion of Women for Peace and Security Negotiations & Policy*. <http://www.peacewomen.org/news/Israel-OPT/July05/Knesset.html>

النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي

بيتر ألبريتشت (Peter Albrecht)

وکارن بارنز (Karen Barnes)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي

بيتر ألبريشت (Peter Albrecht)

كارن بارنز (Karen Barnes)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلف

كارن بارنز وبيتر ألبريتشت (Karen Barnes and Peter Albrecht) من منظمة الإشراف الدولية.

تُعَدُّ منظمة الإشراف الدولية منظمة غير حكومية وتتخذ من لندن مقراً لها، وقد عملت على مدى ما يزيد على عشرين عاماً على وضع أسس للسلم والأمن الدائمين في المجتمعات التي تعاني من جراء النزاعات المسلحة. ويركز منهج المنظمة المتعدد الجوانب، سواءً داخل المناطق المتعددة أو عبرها، على وضع سياسات وممارسات تعمل على تفعيل بناء السلام والمساعدة على بناء المهارات والقدرات من خلال التدريب.

ويتركز عمل المنظمة الإقليمي في البحيرات الأفريقية العظمى وغرب أفريقيا وجنوب القوقاز والنيبال وسيراليون وسريلانكا والفلبين وكولومبيا. وتعمل مشروعات الحركة المتخصصة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية مع التركيز على القضايا المتشابكة الضرورية لبناء السلام المستدام، ويشمل ذلك مجالات الأعمال والاقتصاد والنوع الاجتماعي والحاكمية والمساعدات والأمن والقضاء.

المحررون

ميجان باستيك وكريستين فالاسيك (Megan Bastick and Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يوّد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تكرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظراً لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة على مسودات هذا التقرير؛ وهم: سنام ناراجهي أندرليني (Sanam Naraghi Anderlini)، وميجان باستيك (Megan Bastick)، وويليام إف. فان إيكيلين (William F. van Eekelen)، وإنجريد كرايزر (Ingrid Kraiser)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، وجوهانا فالينياس (Johanna Valenius)، وتشارلوت واتسون (Charlotte Watson)، ومارك وايت (Mark White). كما نوّد أن نتقدم بالشكر إلى بنيامين باكولاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Mugiho Takeshita)، وماجييه تاكشيتا (Drummond Mugihho Takeshita)، وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) لمساعدتهم في عملية التحرير؛ وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا التقرير حول "النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي" جزءاً من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشتمل رزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

ويتقدم كلٌّ من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لإسهامها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعدُ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما يجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال، ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية، ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات، إضافةً إلى المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن أبرز شركاء المركز الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني، كأجهزة الشرطة

(Albrecht) وكارن بارنز (Karen Barnes). "النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي". "رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في القطاع الأمني". والمحرون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستن فالاسيك (Kristin Valasek)، جنيف، ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ويتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن. وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء المؤسسات وإدارتها. وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب إسهاماً فعالاً في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يُعهدُ إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية، إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء الأبحاث القابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً في السياسات والبرامج والمشاريع.
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة

© REUTERS/Louafi Larbi, ٢٠٠٧

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ١٢٢-٥-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ IIBN

يكون الاقتباس على النحو التالي: بيتر ألبريتشت (Peter)

فهرس المحتويات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما المقصود بمفهوم " سياسة الأمن القومي " ؟
١٠	١-٢ السياسات الأمنية القومية
١٢	٢-٢ السياسات الأمنية الخاصة بكل قطاع
١٣	٣- ما سبب أهمية النوع الاجتماعي في إعداد السياسات الأمنية؟
١٤	١-٣ الملكية المحلية من خلال العمليات التشاركية في وضع السياسات
١٦	٢-٣ السياسات الأمنية الشاملة التي تلبي الاحتياجات الأمنية المختلفة
١٧	٣-٣ عدم التمييز في السياسات الأمنية ومؤسسات القطاع الأمني
١٧	٤- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في السياسات الامنية؟
١٧	١-٤ الحكومة الوطنية
٢٠	٢-٤ البرلمان
٢٢	٣-٤ الحكومة المحلية
٢٥	٤-٤ منظمات المجتمع المدني
٢٦	٥-٤ التدريب على النوع الاجتماعي
٢٧	٦-٤ التحديد والمتابعة والتقييم
٣٠	٥- إدخال النوع الاجتماعي في سياسة الأمن القومي في سياقات محددة
٣٠	١-٥ الدول في مراحل ما بعد النزاع
٣٣	٢-٥ الدول في المراحل الانتقالية والدول النامية
٣٤	٣-٥ الدول المتقدمة
٣٦	٦- التوصيات الرئيسية
٣٧	٧- مصادر إضافية
٣٨	التذييل

مختصرات

المؤتمر الوطني الأفريقي	ANC
الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	CEDAW
السياسات الخارجية والأمنية المشتركة	CFSP
وكالة المخابرات المركزية	CIA
الوكالة الكندية للتنمية الدولية	CIDA
منتدى الشرطة المجتمعية	CPF
منظمات المجتمع المدني	CSO
مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة	DCAF
اللجان الأمنية الإقليمية	DISEC
وزارة الدفاع	DoD
السياسات الأوروبية للأمن والدفاع	ESDP
منتدى عضوات البرلمان في رواندا	FFRP
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	GBV
النوع الاجتماعي والتحليل الاجتماعي الاقتصادي	GSE
المجالس المحلية للمواطنين	LCC
المتابعة والتقييم	M&E
وزارة الدفاع	MoD
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناطو)	NATO
منظمة غير حكومية	NGO
مجلس الأمن القومي	NSC
مجموعة تنسيق مجلس الأمن القومي	NSCCG
سياسة الأمن القومي	NSP
استراتيجية الأمن القومية	NSS
مكتب الأمن القومي	ONS
ورقة استراتيجية الحد من الفقر	PRSP
اللجان الأمنية على مستوى المقاطعات	PROSEC
خدمات الشرطة الجنوب أفريقية	SAPS
قوات الدفاع الوطني الجنوب أفريقي	SANDEF
صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	UNIFEM
قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن	UN SCR 1325

النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي

١ مقدمة

يُوفر هذا التقرير، باعتباره جزءاً من " رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني"، مقدمةً بمزايا وفرص إدخال قضايا النوع الاجتماعي في عملية وضع السياسات الأمنية على المستوى القومي^١. وللسياسات الأمنية أهمية خاصة باعتبارها وثائق استراتيجية للتعامل المنسق مع التهديدات الأمنية، وبإمكانها أن تشكل مناهجاً لعمليات الإصلاح في القطاع الأمني. وهذا يشمل سياسة الأمن القومي والسياسات المخصصة لكل قطاع، مثل الكتاب الأبيض بشأن الدفاع. وقد يعمل ضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية على مضاعفة المشاركة والملكية المحلية ووضع السياسات وإنشاء المؤسسات الأكثر فعالية واستدامة في توفير الأمن والعدالة للرجال والنساء والفتيات والأولاد على قدم المساواة.

وتم وضع هذا التقرير ليكون نبراساً للمسؤولين عن تنفيذ عمليات صناعة السياسات الأمنية داخل الجزء التنفيذي من الحكومة. وإضافةً إلى ذلك، فقد يكون هذا التقرير مفيداً للكثير من الأطراف الأخرى المعنية بعمليات صناعة السياسات الأمنية، ويشمل ذلك أعضاء البرلمان، والعاملين فيه، والوزارات، ومنظمات المجتمع المدني، والحكومات البلدية، والمنظمات الإقليمية والدولية، والدول المانحة التي تدعم تنمية السياسات الأمنية.

ويقدم هذا التقرير على وجه التحديد ما يلي:

- مقدمة مختصرة للسياسات الأمنية، بما فيها سياسة الأمن القومي والسياسات المخصصة لكل قطاع.
- مناقشة أهمية ومزايا تطبيق منظور النوع الاجتماعي على عملية وضع السياسات الأمنية.
- الإجراءات العملية لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في صلب عملية صناعة السياسات الأمنية.
- مقدمة حول تنمية السياسات الأمنية في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع، وتلك التي تمرُّ بمراحل انتقالية، والدول النامية والدول المتقدمة.
- التوصيات الرئيسية.
- المصادر الأخرى.

وفيما يتعلق بحساسية تنفيذ السياسات من جانب الأطراف المعنية، الرجاء مراجعة التقارير الأخرى من " رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني"؛ حيث

يدور تركيز هذا التقرير على عملية وضع السياسات وتحديد الطريقة المثلى لإدخال النوع الاجتماعي في هذه العملية. وجدير بالذكر أن السياسات في حد ذاتها تعتبر ذات قيمة متدنية. وعند تنفيذها فقط تظهر نتائج تطبيقاتها على كيفية توفير الأمن والعدالة في دولة معينة.

٢ ما المقصود بمفهوم " سياسة الأمن القومي" ؟

تعكس السياسات الأمنية على المستوى القومي مدى تفهم الحكومة للتهديدات التي قد يتعرض لها أمن الدولة وأمن مواطنيها وكيفية تعاملها مع هذه التهديدات. وتختلف السياسات عن القواعد أو القوانين. فالقانون، على سبيل المثال، قد يفرض أو يحظر سلوكيات معينة، بينما يكون دور السياسات فقط توجيه الإجراءات إلى الجهة التي قد تساعد على تحقيق النتائج المرجوب فيها. وعلى ذلك، فالسياسات تُحدّد خطة عمل مدروسة تُشكّل منارة تسترشد بها السلطة التنفيذية في اتخاذ قراراتها. ويتطلب وضع السياسات الأمنية تحديد منهج خاص بالقضايا الأمنية، وترتيب أولويات التهديدات الأمنية، واتخاذ قرارات مهمة بشأن القطاع الأمني. وتتعامل السياسات الأمنية على المستوى القومي، بما فيها سياسة الأمن القومي والسياسات المخصصة لكل قطاع، مع التهديدات الأمنية الداخلية والخارجية على حدّ سواء، ومن ثمّ يتمّ وضعها في إطار تشريعيّ دوليٍّ أو إقليميٍّ تكون الدولة نفسها طرفاً فيه^٢.

يشارك العديد من الأطراف المختلفة في صياغة السياسات الأمنية:

- يقوم **الجهاز التنفيذي** في الحكومة، بما فيه الوزارات الحكومية، بالبداية في عملية وضع سياسات أمنية جديدة أو تعديل السياسات القائمة. ويقوم الجهاز التنفيذي بتعيين أعضاء يعملون كهيئات للتنسيق الأمني وتعيين لجان لصياغة السياسات.
- يجوز **للبرلمان** اعتماد أو اقتراح التغييرات على السياسات الأمنية أو رفضها. وفي العديد من الدول الديمقراطية، يكون للبرلمان أيضاً القول الفصل بشأن الموازنة، وكذلك متابعة وتقييم تنفيذ السياسات الأمنية.
- تشمل **الحكومة المحلية** حكومة الولاية أو المقاطعة ومكاتب عمدات المدن. ويمكنها بالتعاون مع هيئات القطاع الأمني المحلية أن تصبح أدوات التنفيذ الرئيسية

٢-١ السياسات الأمنية القومية

يقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة تعريفًا واسعًا لسياسة الأمن القومي على أنها "إطار عمل يفصل كيفية توفير الدولة لأمن البلد ومواطني البلد: "٤. كما يمكن النظر إلى وثيقة السياسات هذه على أنها خطة عمل، أو رؤية، أو استراتيجية، أو مفهوم، أو مبدأ. وغالبًا ما يتم تقديم السياسات على أنها وثيقة متكاملة تحدد الطريقة الواجب اتباعها في بناء هيكلية القطاع الأمني لتمكينه من التعامل مع التهديدات الأمنية الداخلية والخارجية.٥ ونظرًا لأن سياسة الأمن القومي تسعى إلى احتواء الأمن القومي ككل، فهي تفوق من حيث التراتبية الهيكلية السياسات المخصصة لكل قطاع أو وكالة أو قضية معينة، كتلك السياسات التي تتعامل مع مبادئ العمل العسكري أو الشرطي. ويعرض الإطار رقم ١ وصفًا لعملية وضع سياسة الأمن القومي.

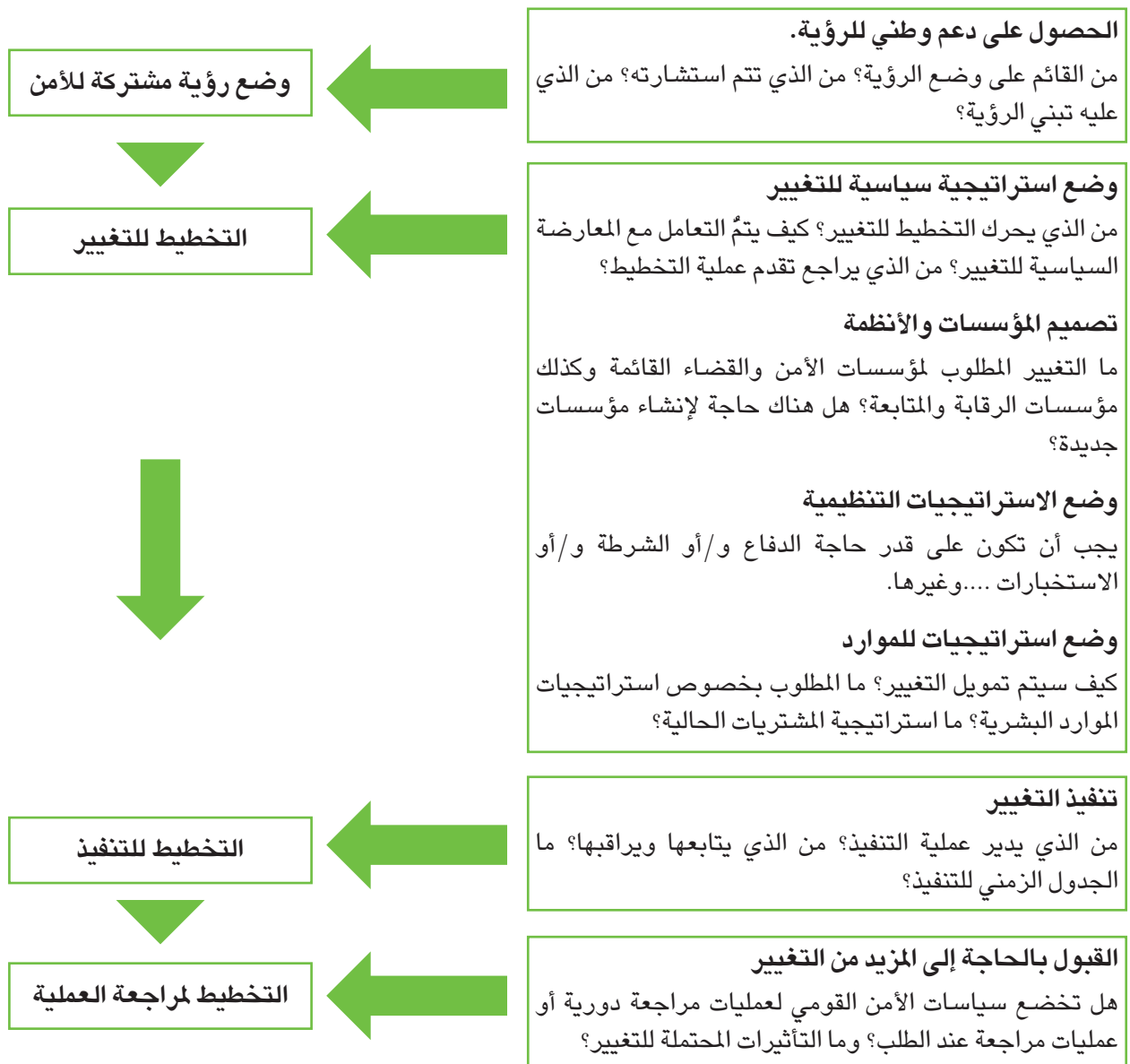
للسياسات الأمنية على المستوى القومي.

■ تعتبر الأطراف الأمنية غير الحكومية، مثل زعماء القبائل والمجالس القروية والقوات المسلحة غير النظامية في العديد من الدول التي تمر بمراحل ما بعد النزاعات وبعض الدول النامية، هي الجهات الرئيسية التي تتولى توفير الأمن والعدالة. ولهذا، يتعين إشراك الأطراف الأمنية غير الحكومية في عمليات صياغة وتنفيذ السياسات الأمنية.

■ بإمكان منظمات المجتمع المدني المشاركة في تحديد ووضع وتنفيذ السياسات الأمنية وتقييمها.

ويوضح الشكل رقم ١ العملية الواجب اتباعها والأسئلة الرئيسية الواجب طرحها عند صياغة السياسات الأمنية. ويمكن تكييف هذه العملية للمساعدة على تنمية سياسة الأمن القومي، وكذلك السياسات المخصصة لكل قطاع.

الشكل رقم ١: الأسئلة الواجب طرحها عند صياغة السياسات الأمنية ٣



الإطار رقم ١ إعداد سياسة الأمن القومي^٦

١. إجراء تحليل بيئي استراتيجي وتحديد "الرؤية القومية" للدولة وشعبها من خلال توسيع قاعدة التشاور. ويتعين أن تشمل هذه العملية مشاورات مع منظمات المجتمع المدني لمناقشة المخاوف الأمنية المحتملة والفعلية، كأن يكون ذلك من خلال تقديم تقارير خطية أو المشاركة المباشرة في الاجتماعات العامة.
٢. تحليل وتحديد أولوية التهديدات والفرص الحالية والمستقبلية من أجل تحقيق الأهداف المحددة في "الرؤية القومية".
٣. تحديد وترتيب أولويات القدرات القومية، سواءً ضمن القطاع الأمني/العدالة أو غيره، والتي بإمكانها التعامل مع التهديدات الأمنية وتقديم الخدمات الأمنية الرئيسية للمواطنين. ويشمل ذلك المصادر المالية اللازمة لتنفيذ سياسة الأمن القومي، والإجراءات العامة للإدارة المالية في الدولة المعنية.
٤. إجراء تحليل للفجوة من أجل تحديد القدرات الحالية لمؤسسات القطاع الأمني/قطاع العدالة القومي القادرة على مواجهة التهديدات الأمنية وتقديم الخدمات الرئيسية مقارنة بالقدرات المطلوبة. ويجب أن يستند تحليل الفجوة - حسبما يكون مناسباً - إلى المصادر، سواءً ضمن مؤسسات الدولة أو خارجها.
٥. وضع سياسات للأمن القومي مرتبة بحسب الأولويات وذات مخصصات مالية قادرة على تقديم مستوى أرقى من الأمن والقضاء يعمل على تعزيز الأهداف التنموية القومية الأوسع.

الإطار رقم ٢ مضمون استراتيجية الأمن القومي في ليتوانيا^٧

- تقدم استراتيجية الأمن القومي في ليتوانيا مثلاً جيداً للقضايا الواسعة التي قد تتولى سياسة الأمن القومي معالجتها. وتقوم بتوفير "رؤية قومية" لتنمية الدولة ومصالحتها القومية والإجراءات اللازمة لدفعها قدماً. ومن الأهمية بمكان أن هذه السياسات تضم جوانب سياسية ودبلوماسية ودفاعية واقتصادية وجوانب أخرى لسياسات الدولة. وتفهم ليتوانيا أمنها على أنه الحفاظ على سيادتها وسلامة أراضيها وأمنها الداخلي والنظام والمؤسسات الديمقراطية والأمن الاقتصادي لجميع الكيانات القانونية وللشعب، وكذلك حماية البيئة الطبيعية. وتضم أقسام استراتيجية الأمن القومي ما يلي:
- الافتراضات الأساسية للسياسات الأمنية: يصف هذا الجزء النظام الأمني الدولي الحالي بأنه نظام مستحسن، ويعتبر أن معظم التحديات التقليدية والجديدة القائمة عابرة للوطن بطبيعتها، ولا يعتقد بوجود تهديد عسكري مباشر على أمن ليتوانيا القومي.
 - الاهتمامات الأمنية لجمهورية ليتوانيا: وهي تنقسم إلى اهتمامات حيوية ورئيسية. وتتضمن الحيوية منها سيادة الدولة، وسلامة أراضيها، والنظام الدستوري الديمقراطي، واحترام وصيانة حقوق الإنسان والحقوق المدنية والحريات، وسلام ورخاء الدولة. وأما الاهتمامات الرئيسية، فتتضمن الاستقرار الدولي والإقليمي، والحرية والديموقراطية في وسط وشرق أوروبا ودول البلطيق، وضمان امدادات الطاقة البديلة وتوفير الموارد ذات الأهمية الاستراتيجية، إضافة إلى إبقاء المنطقة خالية من المخاطر البيئية.
 - التحديات والمخاطر والتهديدات: يندرج تحت هذا العنوان الإرهاب، والجريمة المنظمة، وانتشار الأسلحة، والاتجار بالأسلحة، والهجرة غير الشرعية، والأوبئة، إضافة إلى اعتماد ليتوانيا في الحصول على مواردها من إمدادات الطاقة من دولة واحدة فقط. كما كان هناك اعتراف بأن الأوضاع الاقتصادية بما فيها رفاهية الشعب، وتجنب التنمية الاجتماعية والاقتصادية غير المتوازنة، واستقلال الدولة، كلها أمور تقع ضمن التهديدات المحتملة على الأمن القومي.
 - السياسات الأمنية لجمهورية ليتوانيا: وتضم الأهداف والغايات الكبرى للأمن القومي، والمفاهيم الاستراتيجية، والخطوط العريضة للتنفيذ، وكذلك الظروف التي قد تبرر اللجوء إلى استخدام القوة العسكرية، وأهمية الاستقرار الداخلي والرفاهية.
 - الإجراءات والوسائل الرئيسية لتنفيذ الاستراتيجية: وتشتمل على الانضمام إلى حلف شمال الأطلسي والاتحاد الأوروبي، وتعزيز التعاون الدولي سواءً على المستوى الثنائي أو المتعدد الأطراف، والمشاركة في عمليات السلام الدولية وإدارة الأزمات، وغير ذلك. وهناك تأكيد خاص على أهمية تعزيز الأمن الداخلي والاقتصادي والاجتماعي، ومنع ومحاربة الجريمة، وحماية البيئة والثقافة، ودعم وكالات المخابرات والمخابرات المضادة، وحماية المعلومات الحساسة.

في حالة أذربيجان، شملت القضايا الخارجية التي تضمنتها السياسات سلامة الأراضي، والانضمام إلى التكتلات الأوروبية واليوروأطلنطية، وتعزيز القدرات الدفاعية،... إلخ. وقد ركزت السياسات داخلياً على قضايا مثل تعزيز الديمقراطية، وحماية التسامح الوطني والديني، وحماية المعلومات.

وفي سيراليون، وهي دولة تعيش مرحلة ما بعد النزاع، كانت هناك دعوة لوضع سياسات للأمن القومي تابعة لعملية مراجعة القطاع الأمني التي استمرت عامين. وخرجت مراجعة القطاع الأمني بعدد من التوصيات، منها الحاجة إلى تنسيق أكبر داخل القطاع الأمني. وأهم ما ورد فيها أنها ركزت على مخاطر عدم الاستقرار الداخلي أكثر من تركيزها على التهديدات الخارجية كمصدر محتمل لتجدد النزاع.

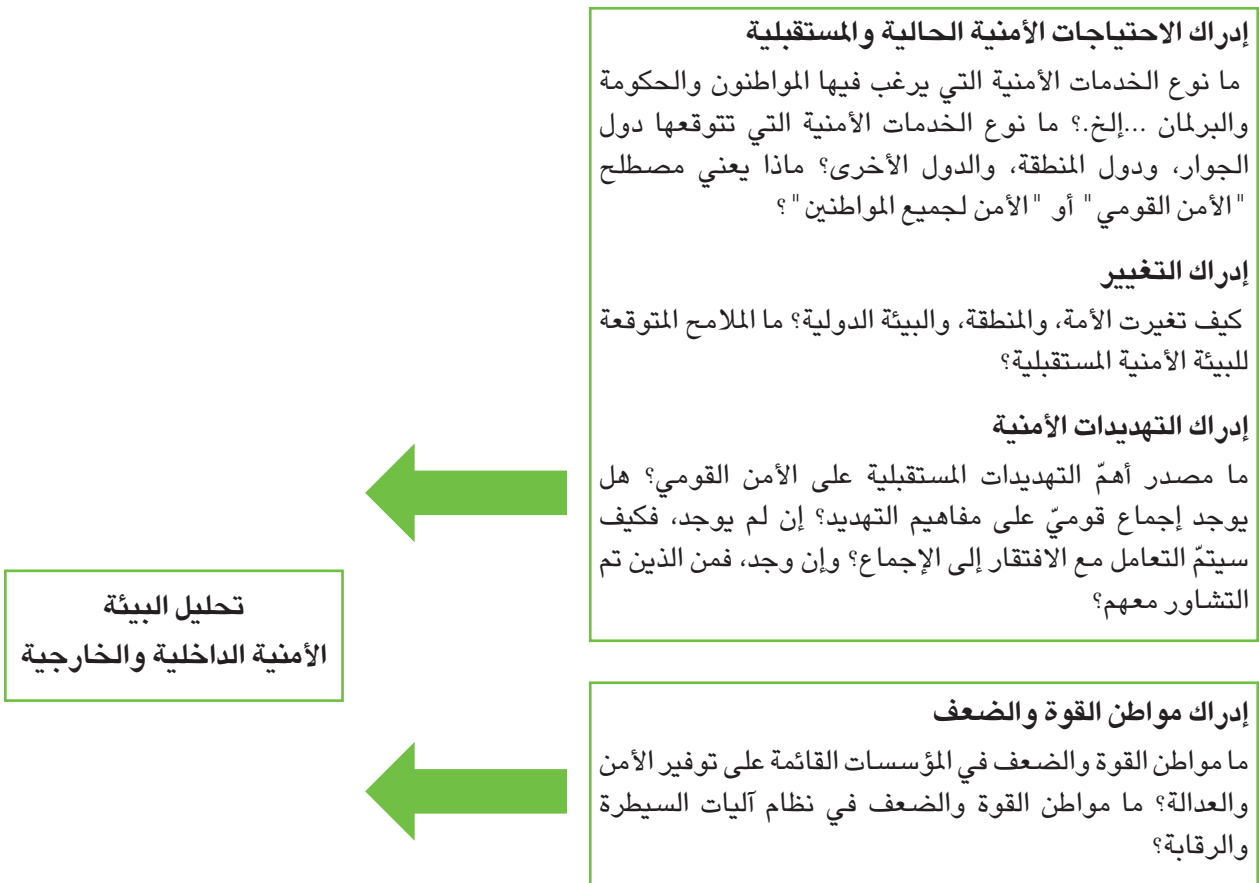
٢-٢ السياسات الأمنية الخاصة بكل قطاع

تختلف السياسات الأمنية الخاصة بكل قطاع، مثل الكتب البيضاء للدفاع أو استراتيجيات الأمن الداخلي، عن سياسة الأمن القومي بأنها تتناول هموم الأمن القومي بحسب ارتباطاتها بوكالات محددة أو بمسائل محددة. وكقاعدة عامة، توفر السياسات الخاصة بكل قطاع خطوطاً إرشادية

وتتميز سياسة الأمن القومي أيضاً عن السياسات الأمنية الأخرى بنطاق الموضوعات التي تتناولها. وتميل سياسة الأمن القومي إلى التركيز على التهديدات الأمنية الخارجية التي تتطلب تجاوباً محلياً معها. وتستمر الحالة على هذا المنوال، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال؛ حيث تتعامل سياسة الأمن القومي الأمريكية مع مسائل تبدأ من جهوزية القوات المسلحة، والاستراتيجيات النووية، والإرهاب، وصولاً إلى الأسلحة الكيماوية والبيولوجية.^٧ ومع ذلك، تشمل سياسة الأمن القومي، بشكل متزايد، تقييماً شاملاً للبيئات الأمنية الداخلية والدولية (انظر الشكل رقم ٢). ومن أمثلة ذلك، أن مفهوم الأمن القومي لسنة ١٩٩٨ في بلغاريا كان يركز على فرضية أنه لا يوجد تهديد عسكري مباشر على الأمن القومي. وعليه، اتخذ الاهتمام منحى آخر هو التركيز على قضايا مثل الجريمة المنظمة (عبر الوطن والعابرة للحدود)، والإتجار (بالمخدرات والأسلحة والإتجار بالبشر)، والتجارة غير المشروعة (وهي غالباً ما تكون تجارة السلاح بالمخالفة مع الحظر الذي تفرضه الأمم المتحدة)، والإرهاب، والتدهور البيئي.^٨

وهناك نموذج آخر من سياسة الأمن القومي في أفغانستان وأذربيجان التي تنقسم إلى قضايا أمنية داخلية وخارجية.

الشكل رقم ٢: تحديد الاحتياجات الأمنية الخارجية والداخلية^{١٠}



٣ ما سبب أهمية النوع الاجتماعي في إعداد السياسات الأمنية؟

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع الأدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب، بل يشمل العلاقات بينهما.

ويقوم توجيه النوع الاجتماعي على "عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يُخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات".^{١٢}

لمزيد من المعلومات
أنظر إلى التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي
وأثره في إصلاح القطاع الأمني

أكثر أهمية حول دور الهيكلية التنظيمية، ومسؤولية كل وكالة محددة، ومن ثمّ كيفية وجوب تعاملها مع الاحتياجات الأمنية الخاصة. وفي الوقت نفسه، ينبغي إعداد السياسات الخاصة بكل قطاع في ضوء السياسات القومية ككل، بما يسهم في تنسيق وتوحيد السياسات الحكومية والهيئات المتعاملة مع المسائل المرتبطة بالأمن. ولذلك، فكما هو الحال بالنسبة لسياسة الأمن القومي، تعتبر السياسات الخاصة بكل قطاع أسساً مهمة للانطلاق منها بجهود منظمة ومنسقة لإصلاح القطاع الأمني.

ويمكن تقديم السياسات الأمنية على شكل ما يُسمّى "الكتاب الأبيض"، وهو في الأصل اسم غير رسمي لورقة برلمانية تلخص سياسات الحكومة (أنظر الإطار رقم ٣). وهي وثيقة تصدر عن الحكومة وتتضمن السياسات و/أو الإجراءات المقترحة بخصوص أحد المجالات التي تحظى بالاهتمام في الوقت الراهن. وعلى الرغم من أنها غير مُلزِمة قانونياً، فقد يتمّ النظر إليها على أنها عملية استشارية مفتوحة النهاية. ومع ذلك، يميل "الكتاب الأبيض" إلى التعبير عن النية الصريحة للحكومة لإقرار تشريعات جديدة. وأما "الكتاب الأخضر"، فعادة ما يكون مفتوح النهاية أكثر، وقد يقتصر دوره على اقتراح استراتيجية محددة أو تتّمسّ صياغته على شكل خطاب للنقاش أو التشاور.

الإطار رقم ٣ البوسنة والهرسك وليتوانيا: مضمون الكتب البيضاء

يؤكد الكتاب الأبيض للدفاع^{١١} في البوسنة والهرسك بشكل خاص على إصلاح الدفاع، وتحديد التهديدات الرئيسية على البيئة الأمنية في البوسنة والهرسك (عالمياً وإقليمياً ومحلياً). ومن ثمّ قام بالتركيز على:

- السياسات الدفاعية في البوسنة والهرسك، وتشمل المبادئ الاستراتيجية، والانضمام إلى التكتلات الأمنية اليوروأطلنطية، والشراكة من أجل السلام / تلبية معايير "الناطو" والتعاون المشترك والإسهام في التعاون الإقليمي في جنوب شرق أوروبا.
- النظام الدفاعي في البوسنة والهرسك، ويشمل الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، والإدارة المدنية، والرقابة البرلمانية، والشفافية في التخطيط والمخصصات المالية للدفاع، وتسلسل القيادة العملياتية والإدارية، وحجم القوات المسلحة.
- الموارد البشرية وبناء القدرات، وتشمل التدريب الفردي والجماعي، والتنمية المهنية، واستغلال القوات المسلحة، وعمليات حفظ السلام، ومؤازرة ودعم عمليات السلطات المدنية، ووحدات الضباط والجنود وقوات الاحتياط، وأنظمة إدارة الأفراد.
- توجز السياسات الدفاعية (الكتاب الأبيض)^{١٢} في ليتوانيا مجمل البيئة الأمنية المتغيرة للبلاد، والدور الجديد، والمهام الجديدة للقوات المسلحة. ومن ثمّ قام بالتركيز على:
- التوجهات الرئيسية للسياسات الدفاعية في ليتوانيا، وتشمل تعزيز الأمن في المنطقة اليوروأطلنطية، والتخطيط للاستقرار، والتعاون الدفاعي الدولي والمتعدد الأطراف والثنائي.
- إصلاح الدفاع، ويشمل الانتقال من مبادئ الدفاع السيادي إلى الجماعي، ومهام ومتطلبات جديدة من القوات المسلحة الليتوانية، ومراجعة هيكلية القوات المسلحة.
- إدارة الأفراد والتدريب.

والفتيات، وعدم المساواة النوع الاجتماعي، وممارسات الإقصاء. ويفرض هذا المنهج في حد ذاته على عمليات صناعة السياسات أن تشمل وتُراعى وجهات نظر جميع الشرائح في أي مجتمع من المجتمعات.

٣-١ الملكية المحلية من خلال العمليات التشاركية في وضع السياسات

لتحقيق الشرعية والملكية المحلية للسياسات الأمنية على المستوى القومي، وللحصول كذلك على إجماع بشأن الأولويات الأمنية، فعندئذ تدعو الحاجة إلى قيادة عمليات تشاركية لتحديد ووضع وتنفيذ السياسات ومتابعتها وتقييمها. كما أن العمليات التشاركية تعزز أيضاً المساءلة والشفافية والاستدامة، وهي المبادئ الرئيسية الثلاثة في عملية إصلاح القطاع الأمني. ومن بين الخطوات الرئيسية لضمان عمليات تشاركية في وضع السياسات الأمنية، إشراك الرجل والمرأة في صنع القرار (انظر الإطار رقم ٤).

ومن المعلوم أن المشاركة المتساوية للمرأة والرجل في عملية صناعة السياسات الأمنية، على الصعيد المحلي والقومي والدولي، تتفق مع المواثيق والأعراف الدولية مثل قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥، وتجعل هيكلية مؤسسات الحكم أكثر تمثيلاً لتشكيلة المجتمع.

يقدم الجزء التالي عدداً من الأسباب التي تقف وراء أهمية النوع الاجتماعي في عملية صناعة سياسة الأمن القومي، وكيف تسهم في تعزيز الملكية المحلية وتوسيع قاعدة المشاركة. ومن حيث الأصول، يعتبر منظور النوع الاجتماعي مهماً لأنه يساعد على الإقرار بأن المجتمع ليس عبارة عن مجموعة متجانسة، بل إنه يُؤلف تشكيلة واسعة من الاحتياجات والاهتمامات. ومع التسليم بأن مهمة القطاع الأمني هي حماية جميع الطوائف داخل المجتمع، فإنه يصبح من الضروري اشتغال عملية صناعة سياسة الأمن القومي على منظور النوع الاجتماعي. وسوف يساعد ذلك على توفير استراتيجيات لهيئات القطاع الأمني تعمل على تحديد تشكيلة واسعة من الاحتياجات لا تقف عند حدود تلك الاحتياجات الخاصة بالمجتمعات الأكثر بروزاً وامتيازاً، أو المجموعات المنتشرة جغرافياً داخل المجتمع.

وقد تصبح هيئات وأفراد القطاع الأمني في بعض الأحيان مصدرًا لانعدام الأمن، وخصوصاً بالنسبة للمجموعات المحرومة داخل المجتمع. ومع ذلك، فقد يأتي العنف من التشريعات أو السياسات التي تشكل سيادة القانون. فمثلاً، عندما تغض السياسات النظر عن دور النوع الاجتماعي، فإنها قد تتجاهل بشكل مباشر أو غير مباشر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد النساء والرجال والأولاد

الإطار رقم ٤ مزايا العمليات التشاركية في صناعة السياسات الأمنية في جنوب أفريقيا

تمثل العمليات التي قادت إلى تغيير السياسات والمؤسسات الأمنية في جنوب أفريقيا، في أعقاب حروب الإبادة الجماعية، نموذجاً جيداً للعمليات التشاركية ذات الملكية المحلية في إصلاح القطاع الأمني. فعلى سبيل المثال، اشتملت عملية مراجعة الدفاع التي استمرت من عام ١٩٩٦ إلى عام ١٩٩٨ على مشاورات وطنية أكدت على مشاركة الزعماء الدينيين وقادة المجتمع والناشطين، وممثلي المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية. وخلال هذه العملية، كان للمنظمات النسائية ذات الشعبية العريضة دوراً حيويًا في لفت الانتباه إلى القضايا الأمنية الرئيسية، مثل الأثر البيئي للعمليات العسكرية والتحرش الجنسي بالمرأة. وتماشياً مع ذلك، تم تشكيل لجنيتين فرعيتين جديدتين في سكرتارية الدفاع. وفي نهاية الأمر، تمخّض عن الطبيعة التشاركية لمراجعة الدفاع تعزيز عملية بناء إجماع وطني بشأن قضايا الدفاع، وأضفت الشرعية العامة على هيكلية القطاع الأمني الجديدة.^{١٦}

وأكدت عمليات التشاور مع المرأة، داخل المجتمع المدني والأحزاب المدنية، أن السياسات الأمنية كانت متماشية مع النوع الاجتماعي، وسلطت الأضواء على دور المرأة باعتبارها منتفعة وحاضنة للأمن. وقد تجلّى ذلك، على سبيل المثال، في الكتاب الأبيض لعام ١٩٩٤ بشأن المخابرات، والكتاب الأبيض لعام ١٩٩٦ بشأن الدفاع لجمهورية جنوب أفريقيا، والكتاب الأبيض لعام ١٩٩٨ بشأن السلامة والأمن.

وتشير تجربة جنوب أفريقيا إلى أن مشاركة المرأة وممثلي المنظمات النسائية في الحوارات المتعلقة بالأمن يمكن أن تؤدي إلى إدراك أعمق للمسائل التي تستوجب إدخالها في السياسات والأدبيات الأمنية.

وقد اشتملت النتائج الرئيسية لهذه العملية، والتي أثرت جميعها بشكل مباشر في عملية صناعة السياسات، على ما يلي:^{١٧}

١. أن جنوب أفريقيا قد ذهبت أبعد من مجرد الإصلاح، ألا وهو تحويل القطاع الأمني عن طريق اتخاذ خطوات عملية في مشاوررة الجمهور بشأن دور القطاع الأمني ووضع الأمن الإنساني والتنمية في قلب إطار عمل أمنها القومي.

٢. لعبت المرأة ذات وجهات النظر والقيم المختلفة ومن جميع الأعراق دورًا محوريًا في صياغة الرؤية وتشكيل العملية التي أصبحت من خلالها أمن الإنسان على رأس أولويات الدولة.
٣. وقد حشدت المرأة من جميع الأطياف والتيارات السياسية جهودها للحصول على نسبة تمثيل بلغت ٥٠٪ في المفاوضات المفوضية إلى انتخابات عام ١٩٩٤، حاصدة ٢٨٪ من مقاعد البرلمان. واستمرت جهودها في تشجيع مشاركة الجمهور في صياغة السياسات، وبقيت المؤيد الأقوى للأمن الإنساني.
٤. أما في داخل المؤسسة الأمنية، فقد كان هناك اعتراف متزايد بدور المرأة فيما يلي:
 - (١) إدخال وجهة نظر مهمة في تخطيط وتنفيذ البرامج.
 - (٢) التأثير الإيجابي بصفتها فردًا من أفراد قوات الأمن.
 - (٣) كان وجودها مهمًا وحاسمًا في بناء السلام والأمن.
٥. يبقى التحول في القطاع الأمني غير مكتمل ما لم يتم تغيير الثقافة المؤسسية. ويعتبر القضاء على التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي، كما هو الحال مع التمييز العنصري، مؤشرًا رئيسيًا إلى حدوث التحول.

تحقيق التنمية المستدامة إلا بمنح المرأة حقوقًا متساوية مع الرجل، والمشاركة في عمليات صنع القرار.^{١٥}

فالأصل هو مشاركة الرجل والمرأة على قدم المساواة في عملية صناعة السياسات الأمنية، وكذلك الاعتراف بأن لكل منهما احتياجات وأولويات أمنية مختلفة عن الآخر. وغالبًا ما تدعو الحاجة إلى تطبيق طرق مختلفة لتوفير الأمن والعدالة للمجموعات المتباينة إذا كانت هناك نية فعلية لتوصيل الخدمات العامة للجميع بالتساوي. ومن المهم أيضًا الانتباه إلى أن استخدام النوع الاجتماعي كمبدأ للتوجيه بهدف توسيع قاعدة المشاورات بشأن توفير الأمن والعدالة لا يتوقف عند النظر في الاحتياجات المختلفة للرجل والمرأة فحسب، بل يتجاوزها أيضًا للربط المباشر مع الاحتياجات الأمنية الخاصة المستندة إلى العرق، والطبقة الاجتماعية، والتوجيه الجنسي، والدين.

ويمكن اتخاذ العديد من المبادرات المتنوعة لضمان المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة والرجل، ويشمل ذلك ما يلي:

- توسيع قاعدة المشاركة مع منظمات المجتمع الريفية والحضرية وقادة المجتمع، ويشمل ذلك المرأة والمنظمات النسائية.
- تعيين المرأة في هيئات صناعة القرار الأمني الرئيسية على المستوى الوزاري.
- طلب المشاركة والرأي في عملية صناعة السياسات الأمنية من المنظمات النسائية، والمؤتمرات الحزبية لعضوات البرلمان، ومن ممثلي وزارات شؤون المرأة.

ومن خلال إجراء عمليات تشاركية، يتم التأكيد على التوجيه بشأن توفير الأمن بشكل فعال منذ البداية. وستكون النتيجة المتوقعة واحدة من أعظم النتائج العملية الفاعلة، بما في ذلك قدرة قوات الأمن على تلبية احتياجات الأمن والقضاء كما

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

يعتبر إدخال النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني مسألة ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في الأمن، ومنها:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

وفي العديد من الدول، لا تزال المرأة مستبعدة من عمليات صنع القرار. فعلى سبيل المثال، تطلبت عملية إعادة بناء وتعزيز الأمن في ليبيريا إعادة هيكلة كاملة لقوات الأمن، بما في ذلك صياغة سياسة للأمن القومي وسياسات أمنية خاصة بكل قطاع من القطاعات. وفي الوقت الذي حُدِّت فيه الحكومة الليبيرية حصة بنسبة ٢٠٪ لمشاركة المرأة في قوات الأمن، غير أن المرأة لم تشارك في عمليات صناعة السياسات الأمنية، ولم يجر عقد مشاورات وطنية مع المرأة لضمان تنوع المشاركة حول انعدام الأمن الاجتماعي والاقتصادي على سبيل المثال، أو لتعزيز التطلعات نحو التجاوب المنسق مع العنف الجنسي الذي انتشر على نطاق واسع.^{١٦} وهذا يتناقض مع الفكر الدولي الراهن الذي يؤكد أنه لا يمكن

هي مُحددة في السياسات الأمنية. وباعتبارها وثيقة، فإن سياسات بهذا المستوى تمت صياغتها بإشراف السلطة التنفيذية وتم إقرارها من قبل البرلمان، لَهي أيضاً بمنزلة أداة دفاع فعالة تضع القيادة السياسية في موقع المسؤولية إزاء التعهدات الواردة فيها.

وبناءً عليه، فإن المنهج التشاركي المتسق مع النوع الاجتماعي يضمن الوصول المتكافئ إلى عملية صناعة السياسات الأمنية من قبل مختلف المجموعات، سواءً للسياسات نفسها أو للعمليات التي تم من خلالها إقرار تلك السياسات وتنفيذها وتقييمها. ويعتبر هذا أمراً ضرورياً ولاسيما بالنسبة إلى الدول التي تمرّ بمراحل ما بعد النزاعات، أو التي تمرّ بمراحل انتقالية، وتم فيها بناء المؤسسات الأمنية من الصفر بعد انهيارها المفاجئ أو التدريجي.

٣-٢ السياسات الأمنية الشاملة التي تلبي الاحتياجات الأمنية المختلفة

كما سبق أن ذكرنا في الجزء ٢، فإن الهدف من وضع السياسات الأمنية في جانب كبير منه هو التعامل مع التهديدات الأمنية الداخلية والخارجية على حدّ سواء. وانسجاماً مع التركيز على الأمن الإنساني في تلبية الاحتياجات الأمنية للأفراد والمجموعات، فإن السياسات الأمنية الشاملة هي التي تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الأمنية المختلفة للنساء والرجال والفتيات والأولاد، ويشمل ذلك التهديدات الأمنية الداخلية مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

أنظر التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ولعلّ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي هو أبرز مظاهر الحاجة إلى تبني طرق مختلفة لتقديم خدمات الأمن والقضاء؛ فهو ظاهرة عالمية تؤثر في النساء والفتيات، وفي الرجال والأولاد كذلك. وتشير تقديرات صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، بحسب الإحصائيات المعلنة، إلى أن واحدة من بين كل ثلاث نساء في جميع أنحاء العالم ستتعرض لشكل من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي؛ كالاعتداء أو الاغتصاب أو الإتجار أو التعرض للضرب.^{١٨} وتذكر مراكز مراقبة الأمراض والوقاية منها أن أكثر من ١,٥٠٠,٠٠٠ امرأة وما يزيد على ٨٠٠,٠٠٠ رجل قد تعرضوا للاغتصاب أو الاعتداء الجسدي من جانب الشريك في العلاقة الحميمة سنوياً.^{١٩} وفي جاميكا، أقرت استراتيجية الأمن القومي بأن العنف الأسري يسهم في تكوين الشكل العام للجريمة والعنف، وذلك نظراً لتأثيراته التي من شأنها أن تضعف من تماسك النسيج الاجتماعي ودوره في اعتياد الشباب على استخدام العنف وسيلة لحل النزاعات.^{٢٠} وتعتبر التبعات المالية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مهمة جداً؛ حيث إنها تؤثر بشكل مباشر في فاعلية تقديم الخدمة وكذلك في القطاعات الأخرى في الدولة. ووفقاً لما أوردته وزارة الداخلية في المملكة المتحدة، فإن العنف الأسري هو السبب الرئيسي في ارتفاع نسبة انتشار الأمراض بين النساء ممن هُنَّ في سن ١٩-٤٤ عاماً، والتي تُكلف ٢٣ مليار جنيه استرليني سنوياً في المملكة المتحدة.^{٢١}

وفي الأغلب تتساوى النساء مع الفتيات من حيث قضايا النوع الاجتماعي وخاصة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وكذلك يتساوى الرجال والأولاد في مسائل النوع الاجتماعي أيضاً. ولذلك، فإن أخذ احتياجاتهم الأمنية

الإطار رقم ٥ حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي ترتكبها قوات الأمن في سيراليون^{٢٢}

تم الإعلان رسمياً، في شهر يناير عام ٢٠٠٢، عن انتهاء النزاع الذي استمر عشرة أعوام في سيراليون. وقد أقدمت القوات المسلحة وقوات الشرطة على ارتكاب جرائم عنف جنسي خلال هذا النزاع. وكانت نسبة التمثيل العليا في كلتا المؤسسات من نصيب الرجال، وهو ما يقوّض جهود الإصلاح نحو خطط أكثر تماشياً مع النوع الاجتماعي. ويمكن أن تؤدي الطبيعة العسكرية للقطاع الأمني في سيراليون إلى استفحال وترسيخ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بين ضباط وأفراد القوات المسلحة والشرطة.

ورداً على ذلك، تم إدخال قضايا حقوق الإنسان في التدريب المقدم للقوات المسلحة من جانب الفريق الدولي للاستشارات العسكرية والتدريب بقيادة بريطانيا، وكذلك لقوات الشرطة في سيراليون (المقدم من مشروع السلامة والأمن في دول الكومنولث). ويعتبر التدريب، ووضع مدونات قواعد السلوك، وتطبيق الإجراءات التأديبية، وصياغة بروتوكولات وآليات مؤسسية للتعامل مع شكاوى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، إضافة إلى زيادة تمثيل المرأة من العوامل المساعدة في التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل قوات الأمن.

وحيث إن تطوير السياسات الأمنية يختلف دائماً باختلاف السياقات، فإن إدخال مسائل النوع الاجتماعي قد يواجه تحديات وفرصاً مختلفة. وعليه، يتعين تكييف المقترحات التالية تبعاً للسياق المحلي. (يرجى الرجوع إلى الجزء ٥ للاطلاع على النقاشات بشأن وضع السياسات الأمنية في السياقات الخاصة). حيث يتناول هذا الجزء مختلف المؤسسات المعنية بصياغة السياسات الأمنية مثل الحكومة الوطنية (بما فيها لجان هيئات التنسيق الأمني ولجان صياغة السياسات)، والبرلمان، والحكومة المحلية، ومنظمات المجتمع المدني. ويشتمل أيضاً على القضايا المتعارضة التي يتعين التعامل معها داخل جميع المؤسسات المختلفة، مثل التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي والمتابعة والتقييم.

وكما سبق أن أشرنا من قبل، فإن تطوير أو مراجعة سياسة الأمن القومي يتطلب مشاركة مجموعة واسعة من الأطراف، بما فيها الهيئات المسؤولة عن توفير الخدمات الأمنية الداخلية والخارجية. ولهذا، ترتبط صياغة السياسات الأمنية الفاعلة ارتباطاً شديداً بالموارد المالية أو البشرية. وعليه، فإنه بالإمكان إعادة فتح باب المراجعة والنقاش وتوسيع قاعدة المشاورات بشأن السياسات الأمنية على فترات متباعدة فقط. ولذلك فإنه من الضروري عندما تسنح الفرصة لوضع سياسات جديدة أن يتم وضع قاعدة لضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي.

٤-١ الحكومة الوطنية

يجب توافر مسؤولية سياسية على عاتق السلطة التنفيذية للبدء في تطوير أو تعديل السياسة الأمنية. فعلى سبيل المثال، يقوم وزير الدفاع بمراقبة إنجاز السياسات الدفاعية المطورة بصفة دورية. وعلى هذا، يجب ترسيخ الالتزام بوضع سياسات أمنية شاملة ومعالجة مسائل النوع الاجتماعي على أعلى مستويات الحكومة وبين كبار المسؤولين على المستوى الوزاري، وذلك بهدف ضمان الخروج بعملية ونتيجة متماشية مع النوع الاجتماعي.

وعلى سبيل المثال، في حالة سياسة الأمن القومي الخاصة بـ **بكندا**،^{٢٥} كانت الهيئة الاستشارية للملكة هي التي تختص بوضع السياسات. ولكن رئيس الوزراء اتخذ قراراً بأنه ينبغي ألا تتم عملية الصياغة داخل الإدارات، لأن هذا يؤدي إلى التأخر في عمليات الصياغة. ولهذا السبب، فقد تم استبعاد الأطراف سواء داخل الحكومة أو خارجها، بما في ذلك الأطراف ذات الخبرة بالنوع الاجتماعي. ومع أنه من المعلوم أن إدخال وجهات النظر المختلفة بشأن فهم ماهية الأمن مسألة تستغرق الوقت، غير أنها تعتبر ضرورية لصياغة سياسات أمنية فاعلة وملائمة. وإذا تم ترسيخ عمليات وضع السياسات الاستيعابية، فإن هذا يحّد من الشفافية والرقابة الديمقراطية والمداخل المفضية للتعامل مع مسائل النوع الاجتماعي.

الخاصة بعين الاعتبار عند صناعة السياسات الأمنية يُعتبر منهاجاً شاملاً في التعاطي مع هذه القضية. وعلى سبيل المثال، فإن مسألة العنف الجنسي ضد الرجال داخل القوات المسلحة وداخل السجون مسألة يُحظر الخوض فيها تماماً، لكنها مسألة تستحق الانتباه. وقد كشفت دراسة أجريت عن السجون في أربع ولايات أمريكية عن أن واحداً من بين كل خمسة رجال من النزلاء تقريباً قد أبلغ عن تعرضه لحادث جنسي تحت الضغط أو بالإكراه خلال مدة سجنه.^{٢٣} وكذلك يعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والأولاد من بين المشكلات القائمة خلال النزاعات؛ حيث يتعرضون للعنف الجنسي، والمذابح التي تُرتكب على أساس الجنس، والتجنيد القسري. وعلى الرغم من انتشار هذا النوع من العنف، فلا توجد في الواقع برامج خاصة به تستهدف الضحايا من الرجال والأولاد في سياقات ما بعد النزاع.^{٢٤}

وبالنظر إلى الارتفاع الشديد في معدل انتشار العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وما يترتب عليه من آثار اجتماعية واقتصادية هائلة، فإن ذلك يعتبر مشكلة أمنية يتعين التعامل معها عند صياغة السياسات الأمنية؛ سواءً سياسة الأمن القومي أو السياسات الخاصة بكل قطاع أو كل قضية على حدة.

٣-٣ عدم التمييز في السياسات الأمنية ومؤسسات القطاع الأمني

يساعد الحد من التمييز الذي يمارسه أفراد القطاع الأمني على أساس الدين أو الجنس أو العرق أو التوجيه على النوع الاجتماعي أو أي أسس أخرى غير ملائمة على بناء الثقة وتعزيز الشرعية وتحسين تقديم خدمات الأمن والقضاء. وباعتبار السياسات الأمنية تمثل وثيقة استراتيجية، فهي تلزم الحكومة بمعالجة القضايا المتعلقة بالأمن والعدالة؛ سواءً في المجال العام أو بين أفراد قوات الأمن أنفسهم. وبناءً عليه، يمكن أن ترسخ السياسات الأمنية قواعد وقائية ضد التمييز داخل مؤسسات القطاع الأمني؛ إذ تساعد السياسات الأمنية المتماشية مع النوع الاجتماعي على ضمان عدم وضع صياغة ترسخ التمييز. وكذلك، فإن السياسات الأمنية المشتمة على بيانات خاصة بقضية عدم التمييز، يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي في مؤسسات وأفراد القوات المسلحة والشرطة ووكالات المخابرات، وكذلك هيئات القطاع الأمني الأخرى.

٤ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية؟

يقدم هذا الجزء أمثلة ومقترحات بشأن كيفية ضمان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات صناعة السياسات.

داخل الحكومة. وبالمثل، فقد تكون هذه الجهات خاضعة في بعض الأحيان للقوات المسلحة وتفتقر إلى التوازن المدني العسكري.

وعلى الرغم من أن مجالس الأمن القومي أو الجهات المماثلة في مختلف البلدان تضم مجموعة متنوعة من الأعضاء والالتزامات المختلفة، فنادرًا ما تضم العنصر النسائي أو تتعامل مع مسائل النوع الاجتماعي:

■ في نيبال عام ٢٠٠٤، كان مجلس الأمن القومي يضم أفرادًا من الجيش وممثلين من وزارة الدفاع ومكتب رئيس الوزراء، ولكنه لم يضم أي امرأة في عضويته (وبالفعل لم تكن هناك نساء في المراكز العليا، سواء في الشرطة أو الوزارات الرئيسية في الحكومة النيبالية).

■ وفي باكستان، كان مجلس الأمن القومي يضم عددًا محدودًا من الأعضاء بسبب تعريف مفهوم الأمن القومي على نطاق ضيق في ظل توجهات مثل السيادة، وسلامة وأمن الدولة والدفاع عنها، و"إدارة الأزمات".^{٢٨} وكذلك الحال في مجلس الأمن القومي الأمريكي، حيث يضم عددًا قليلًا من الأعضاء، ويتكون رسميًا من الرئيس، ونائب الرئيس، ووزير الخارجية، ووزير الدفاع، مع حضور منتظم لرئيس الأركان المشتركة ومدير وكالة المخابرات المركزية ومستشار الرئيس للأمن القومي. ويقل التوازن من حيث النوع الاجتماعي في مجلس الأمن القومي الباكستاني والأمريكي، وعادة لا يتم التفريق بين القضايا المتعلقة بحالات انعدام الأمن للرجل والمرأة، وأخذهما بعين الاعتبار. ومن أسباب ذلك أن هذه الجهات تتعامل مع هموم السياسات الشاملة ولا تميز بين مختلف المجموعات داخل المجتمع.

وكما سبق أن أشرنا في الجزء ٣-١، فإن هناك مزايا عديدة تنبع من زيادة مشاركة المرأة وإدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات صنع القرار الأمني. فعلى سبيل المثال، يساعد التشاور مع عضوات البرلمان على توسيع قاعدة النقاش داخل مجالس الأمن القومي لتحديد الأولويات الأمنية. كما يمكن أن يؤدي أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار إلى المبادرة بإجراء حوار إيجابي بشأن الطرق المقبولة أمنياً، والأولويات الأمنية، والطرق الفعالة لتوفير الأمن والعدالة.

وهناك خطوات يمكن اتخاذها لإدخال مسائل النوع الاجتماعي وزيادة مشاركة المرأة في هيئات التنسيق الأمني، وتشمل ما يلي:

■ تعيين ممثلات للمرأة في مجالس الأمن القومي واعتبار ذلك مسألة ذات أولوية.

■ إشراك أو التشاور مع ممثلي الوزارات المعنية بقضايا المرأة والنوع الاجتماعي، أو الأجهزة الحكومية الأخرى المعنية بالنوع الاجتماعي، أو المؤتمرات الحزبية

وبالإمكان اتخاذ عدد من الإجراءات، سواءً على المستوى الوزاري أو البرلماني أو منظمات المجتمع المدني، وذلك لبناء قدرات النوع الاجتماعي والتزام كبار مسؤولي الحكومة والعاملين فيها المشاركين في وضع السياسات الأمنية، ومن هذه الخطوات:

■ زيادة الوعي بين رؤساء الدول والوزراء وكبار المسؤولين في مؤسسات القطاع الأمني بالالتزامات الدولية والمحلية المتعلقة بمراعاة مساواة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان.

■ إعداد نشرات موجزة وتقارير خاصة بالنوع الاجتماعي للإدارة العليا بشأن قضايا السياسات وتعزيز توفير الخدمات والفاعلية العملية لتطبيق منهاج متسق مع النوع الاجتماعي عند وضع السياسات.

■ صياغة مذكرات حوارية بشأن المسائل المتعلقة بالأمن لكبار المسؤولين، تتناول قضايا النوع الاجتماعي بشكل ملائم.

■ تقديم مذكرات موجزة للإدارة العليا توضح متى يمكن إدخال قضايا النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية، ومتى تسهم في تحقيق الهدف من هذه السياسات.

■ الضغط لتعيين المرأة المؤهلة في مستوى الإدارة من أجل فهم المساواة بين النوع الاجتماعي، وإظهار الالتزام بذلك لجهة الاختصاصات.^{٢٩}

■ وضع برامج مراقبة تجمع بين خبراء النوع الاجتماعي وكبار المسؤولين لبناء قدراتهم على النوع الاجتماعي.

هيئات التنسيق الأمني

تضمن مجالس الأمن القومي تناسق العمل، وتكامل السياسات المتعلقة بالأمن والبنية التشريعية وقضايا الرقابة. كما يمكن دعوة هذه الهيئات أو الهيئات المماثلة لتنسيق وتنفيذ السياسات، والمساعدة في التحديد والاستشارات، وتخصيص الموارد للتعامل مع التهديدات الأمنية. ولذلك يعتبر دور هيئات التنسيق ضروريًا عند تعسر الوصول إلى نقاط انطلاق لضمان وضع مسائل النوع الاجتماعي على جدول الأعمال ومشاركة المرأة في وضع السياسات الأمنية.

ويتقاطع مجلس الأمن القومي في سيراليون، ومكتب رئاسة الوزراء في المملكة المتحدة، والمجلس الاستشاري بشأن الأمن القومي في كندا، في أن جميعها لها مهام متنوعة، غير أن لها هدفًا واحدًا هو التركيز على مدى فهم الحكومة على مستوى كبار المسؤولين لمسائل النوع الاجتماعي.^{٢٧} ومع ذلك، فإن الدول المتحوّلة حديثًا نحو الديمقراطية، والدول التي تمرّ بمراحل ما بعد النزاع، تتراجع قدراتها على إدارة وتنسيق طرق التعامل مع هموم الأمن القومي

مساواة النوع الاجتماعي^{٢٠}.

ويمكن أن تلعب هيئات الرقابة، مثل البرلمان ومنظمات المجتمع المدني، دوراً مهماً في حشد التأييد لإدخال الخبرات المتخصصة بمسائل النوع الاجتماعي في لجنة الصياغة أو تقديم تدريب لأعضاء اللجنة يشتمل على مكونات تتعلق بمسائل النوع الاجتماعي.

ولضمان وضع سياسات أمنية متسقة مع النوع الاجتماعي، إنه يتعين أن تتناول لجنة صياغة مسائل النوع الاجتماعي بشكل صريح، وكذلك استخدام لغة حساسة للنوع الاجتماعي.

التناول الصريح لمسائل النوع الاجتماعي

بناءً على نوع السياسات الأمنية التي تكون قيد التطوير، تشمل قضايا النوع الاجتماعي التي يتعين إلقاء الضوء عليها ما يلي (أنظر الإطار رقم ٦):

- أهمية تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وبين المجموعات الاجتماعية والدينية والعرقية، واعتبار ذلك من الأمور المتعلقة بالأمن القومي.

- التأكيد على الحقوق المتساوية للجميع، رجالاً ونساءً، في المشاركة في المؤسسات الأمنية.

- تناول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والنساء والفتيات والأولاد، ووضع استراتيجيات للقضاء عليه، والتعامل معه ومعاقبة مرتكبيه، مع تخصيص الموارد البشرية والمالية اللازمة لذلك.

- القضاء على التمييز داخل مؤسسات القطاع الأمني أو عند تقديم الخدمات الأمنية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الميول الجنسية أو أي أساس آخر غير سليم.

- وضع مدونات مؤسسية لقواعد السلوك، بما في ذلك نصوص خاصة بالتمييز والتحرش الجنسي، والأشكال الأخرى للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- إنشاء آليات تضمن مشاركة المجتمع المدني في الرقابة على السياسات الأمنية، وتنفيذها، وعمليات إصلاح القطاع الأمني والمؤسسات الأمنية.

تناولت أنواع مختلفة من السياسات الأمنية في مختلف الدول مسائل النوع الاجتماعي بهذه الطريقة. وقد نصّ الكتاب الأبيض الخاص بالدفاع في سيراليون على أنه: "تلتزم وزارة الدفاع بالتعاون مع القوات المسلحة لجمهورية سيراليون بتوظيف وتثبيت أفراد مؤهلين متميزين بغض النظر عن انتماءاتهم القبلية أو المناطقية أو النوع الاجتماعي أو الدينية...".^{٢١} وتم تناول الإتجار بالبشر في استراتيجيات الأمن القومي في كل من رومانيا وأوكرانيا. وعلى سبيل

العضوات البرلمان.

- بناء قدرات أعضاء مجلس الأمن القومي فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي من خلال التدريب والتقارير الموجزة وتقديم الارشادات والمبادرات الأخرى. أنظر الجزء ٤-٥ بشأن التدريب على النوع الاجتماعي.

- إنشاء آليات لضمان التشاور مع خبراء النوع الاجتماعي الخارجيين وممثلي المنظمات النسائية.

ومن بين التحديات التي تواجه زيادة تعيين النساء داخل مجالس الأمن القومي أن المرأة لا تزال مُهمّشة في معظم الدول في المناصب السياسية الرفيعة المستوى. ولذلك، يقل عدد النساء اللاتي يحصلن على مناصب داخل هذه المجالس. وعلى سبيل المثال، في عام ٢٠٠٥، بلغ عدد النساء اللاتي شغلن منصب وزير الدفاع وشؤون قدامى المحاربين ١٢ امرأة فقط بنسبة ٦,٦٪، و ٢٩ امرأة في منصب وزير العدل بنسبة ١٥,٨٪ في عينة أجريت على ١٨٣ دولة.^{٢٢} ولذلك، من الضروري وضع مبادرات لزيادة عدد النساء في المناصب السياسية العليا، مثل المنح الدراسية للنساء لحضور برامج دراسية جامعية متخصصة بهدف بناء قدرات عضوات البرلمان وتحديد حصص لهن داخل الأحزاب السياسية. ولا يعني إشراك المرأة في جهات التنسيق الأمني بالضرورة لفت الانتباه أكثر نحو قضايا النوع الاجتماعي، غير أن تنوع الآراء والخبرات بين أعضاء مجالس الأمن القومي سوف يطرح عدداً كبيراً من الآراء على طاولة الحوار.

لجان صياغة السياسات الأمنية

إذا كان النوع الاجتماعي مطلوباً للدخول بقوة في السياسات الأمنية، فإنه يتعين أن تكون لدى الهيئات المختصة بصياغة السياسات الأمنية القدرة على فهم الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد، وكيفية تأثير السياسات الأمنية المقترحة في هذه الاحتياجات. ويمكن أن يتم تشكيل هيئات صياغة السياسات الأمنية على شكل لجان دائمة أو خاصة. كما يمكن وضع السياسات من جانب فريق يتبع إدارة حكومية واحدة (مثل السياسات الخاصة بالشرطة) أو عدة إدارات (مثل سياسة الأمن القومي).

ويجب أن تتوافر في أعضاء لجان الصياغة المهارة في إعداد سياسات شاملة ودقيقة وغير مُبهمّة. ويجب أن يكون المعيار الأساسي لاختيار أعضاء اللجان على النحو التالي:

- المهارات الفنية والمعرفة، ويشمل ذلك ما يتعلق منها بإدخال المسائل النوع الاجتماعي.

- التمثيل فيما يتعلق بالجهات التنفيذية وهيئات صنع القرار الأساسية، وقد يشمل ذلك ممثلاً من الوزارة الحكومية المسؤولة عن مسائل النوع الاجتماعي.

- الالتزام بالإصلاح الديمقراطي، ويشمل ذلك تعزيز

لا تزال تستخدم ألفاظاً من قبيل "القوى العاملة" (Man Made) و"مخاطر من صنع الإنسان" (Hazards) بصيغة التذكير. ٣٤ (إشارة إلى الرجل). وتعتبر هذه الألفاظ تمييزية ومثيرة للجدل وتنبع من فكرة أن الرجل فقط (وليس المرأة) هو العضو النشط في الحياة العامة.

ومن أمثلة اللغة الحساسة للنوع الاجتماعي، ما يلي:

- رجال الخدمة ونساء الخدمة Servicemen and women – وليس رجال الخدمة servicemen.
- ضباط الشرطة Police officer – وليس policeman.
- البشرية Humankind – وليس mankind.
- صناعي أو من صنع الإنسان manufactured – وليس man-made.
- استخدام لفظ هي/هو أو هو/هي وليس هو.
- توفير القوة العاملة بلفظ عام وليس manned.
- قوة العمل أو العمالة وليس manpower.
- الرئيس بلفظ Chair أو Chairperson وليس Chairman.
- تحديد الرجال والنساء والفتيات والأولاد حيثما كان ذلك ملائماً بدلاً من استخدام لفظ أفراد.

٤-٢ البرلمان

تتقدم السلطة التنفيذية بالسياسات الأمنية المقترحة إلى البرلمان الذي يُوافق عليها عادة، أو يقوم بتعديلها، أو رفضها، ويراقب الموازنة، ومن ثمّ يقوم بمتابعة وتقييم

المثال، في السياسات الأوكرانية يأتي ذكر ذلك تحت عنوان "ضمان تحسين الأوضاع الخارجية من أجل التنمية وأمن الدولة". ٣٢ وفي رومانيا، تؤكد السياسات وجود حاجة إلى تنفيذ بعض الإجراءات لتدعيم الوحدة الوطنية، والمسؤولية المدنية، والاهتمام بالمساواة في العمل بين الرجل والمرأة، والفرص المتكافئة في الحصول على التعليم والتدريب، والحماية الاجتماعية. ٣٣

استخدام لغة حساسة للنوع الاجتماعي

من المهم أيضاً استخدام "لغة شاملة" ولغة "خاصة بالنوع الاجتماعي" في السياسات الأمنية من أجل تجنب التمييز أو الاستبعاد. وعلى سبيل المثال، استعمال لفظة "هو" أو "الرجل"، فيه استبعاد للطرف الآخر وهو المرأة. ويقرّ بذلك العديد من السياسات المتعلقة بالأمن، بدءاً بالكتاب الأبيض الخاص بالدفاع في سيراليون، وصولاً إلى الكتاب الأبيض الخاص بالدفاع في آيرلندا، من خلال الإشارة إلى "رجل الخدمة أو امرأة الخدمة" على سبيل المثال. وفي المقابل، هناك سياسات أخرى للأمن القومي، مثل تلك الخاصة بروسيا والولايات المتحدة، لا تُفرّق بين الرجل والمرأة. وفي الوقت الذي يكون فيه استخدام لغة محايدة، من حيث النوع الاجتماعي، ملائماً في أحيان كثيرة كاستخدام لفظة "الأفراد" بدلاً من الرجل والمرأة، غير أن ذلك يحدّ من الإقرار بالفروق بين النوع الاجتماعي ويترك مجالاً للافتراض أن جميع المجموعات داخل المجتمع لها احتياجات أمنية متماثلة.

وأخيراً، فهناك سياسات خاصة بالأمن القومي مثل السياسات الخاصة بكل من جاميكا وجورجيا وأوكرانيا،

الإطار رقم ٦ مراعاة النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية لجنوب أفريقيا

تشمل الكتب البيضاء في جنوب أفريقيا بشأن المخابرات، والدفاع الوطني، والأمن والسلامة، لغة حساسة للنوع الاجتماعي. وتتناول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والتمييز، والمشاركة المتساوية في مؤسسات القطاع الأمني.

الكتاب الأبيض بشأن الاستخبارات (١٩٩٤):

تعمل المخابرات الوطنية على بذل الجهود لتقديم الخدمات بما يعكس تركيبة النوع الاجتماعي والعرقية للمجتمع، مع الأخذ بعين الاعتبار أيضاً وضع معيار موضوعي لنظام الجدارة. ولتحقيق هذه الغاية، يتمّ تنفيذ برنامج للإجراءات الإيجابية للتعامل مع أي إخلال بهذا التوازن. ٣٥

الكتاب الأبيض بشأن الدفاع الوطني لجمهورية جنوب أفريقيا (١٩٩٦):

لتأمين مشروعية القوات المسلحة، تلتزم وزارة الدفاع بالهدف الموضوع للتغلب على التمييز العنصري والنوع الاجتماعي الموروث. وتضمن أن تكون قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا، وقيادتها على وجه الخصوص، ممثلة للشعب الجنوب أفريقي خير تمثيل.

تقرّ وزارة الدفاع بحق المرأة في شغل جميع الرتب والمناصب، بما فيها الأدوار القتالية. ٣٦

الكتاب الأبيض بشأن الأمن والسلامة (١٩٩٨):

وتخص بالذكر التعامل مع الجرائم الجنسية، والاغتصاب، والعنف الأسري مع " قدر كبير من الكرامة والتعاطف والرعاية ". كما تنادي بوضع استراتيجيات لمنع الجريمة مُوجّهة لتلك المجموعات الأكثر تعرضاً للإساءة أو الوقوع ضحايا للجريمة، وتشمل المجتمعات الفقيرة، والشباب، والنساء، والأطفال، وذوي الاحتياجات الخاصة.^{٣٧}

والمشاركة المدنية في وضع مناهج للتعامل مع هموم الأمن القومي محدودة. ومع ذلك، إذا كانت البرلمانات في الدول الديمقراطية الناشئة تفتقر إلى السلطة الضرورية في صنع القرار، فقد تكون بمنزلة منتديات حيوية لمناقشة الشفافية، وبإمكانها أيضاً الإسهام بشكل كبير في مساءلة السلطة التنفيذية ومراقبة صلاحياتها.

وبالمثل، فإنه في الأنظمة السياسية تؤدي سيطرة نظام الحزب القوي داخل السلطة التشريعية ولجانها، عملياً إلى الحدّ بقوة من الدور الرقابي للبرلمان. ففي كندا، تم توجيه انتقادات للبرلمان لكون دوره أصبح محصوراً بالموافقة الآلية على القرارات المتعلقة بالسياسات التي يتم اتخاذها مركزياً من جانب رئيس الوزراء وكبار المستشارين السياسيين للحكومة. وأما فيما يتعلق بالسياسات الأمنية والدفاعية، فلم تُقم اللجان التشريعية أو اللجان الفرعية بدورها كآليات فاعلة للرقابة، لدرجة انتشار مزاعم بعدم وجود نقاشات جادة حول السياسة الدفاعية داخل البرلمان الكندي.^{٣٨}

العمليات التشاركية في وضع السياسات

تعتبر مشاركة البرلمان في وضع السياسات الأمنية أمراً

تنفيذ هذه السياسات (أنظر الإطار رقم ٧). وبينما تختلف مهمة البرلمان من دولة إلى أخرى، لكن المتوقع منه أن يجمع بين مهمتين عندما يتعلق الأمر بتطوير السياسات: مراقبة السلطة التنفيذية وتمثيل مصالح جموع المواطنين. وهذا يعني أن للبرلمان دوراً رئيسياً في ضمان تلبية السياسات للاحتياجات الخاصة للرجال والأولاد والنساء والفتيات، ويكون ذلك من خلال العمليات التشاركية في صناعة السياسات والتمثيل المتكافئ لكل من المرأة والرجل، بما في ذلك المجموعات الاجتماعية والعرقية والدينية المتنوعة.

أنظر التقرير حول
النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة
البرلمانية على القطاع الأمني

وفي الدول الناشئة أو الديمقراطيات الجديدة أو الدول في مراحل ما بعد النزاع، من غير المحتمل وجود مفهوم الديمقراطية أو الممارسات الديمقراطية أو الرقابة المالية بالشكل المناسب. ومن النتائج المترتبة على ذلك الافتقار إلى التنسيق وتبادل المعلومات بين السلطات المدنية والعسكرية، وإحجام الحكومة والبرلمان عن الموافقة على قبول الرقابة المدنية. وعلى ذلك، تكون المساءلة والشفافية

الإطار رقم ٧ دور البرلمان في السياسات الأمنية^{٣٩}

التطوير

نظراً لأن تطوير السياسات الأمنية مهمة السلطة التنفيذية والوزارات والهيئات الحكومية المختصة، يكون دور البرلمان في مرحلة التطوير محدوداً.

صنع القرار

عندما تصل السياسات الأمنية إلى البرلمان تدخل ضمن مسؤوليته المباشرة، ويمكنه الموافقة على السياسات والتشريعات الجديدة التي تقترحها الحكومة، أو رفضها، أو اقتراح تعديلها. كما أن للبرلمان تأثيراً خاصاً فيما يتعلق بالمخصصات المالية من خلال المراحل الأساسية لدورة الموازنة المعتادة، وهي إعداد الموازنة، والموافقة عليها، والتنفيذ والإنفاق، والتدقيق أو المراجعة. (يرجى مطالعة الجزء ٤-٦ حول تحليل موازنة النوع الاجتماعي).

ويتعين أن يسمح الإطار الزمني لعملية صنع القرار بمزيد من المشاورات العامة مع ممثلي القطاع العريض من المجتمع؛ إذ يساعد ذلك على تعزيز التأييد العام المحتمل للسياسات الأمنية، وكذلك ضمان تلبية احتياجات المجتمع.

التنفيذ

خلال تنفيذ السياسات الأمنية، يكون دور البرلمان تدقيق أنشطة الحكومة من خلال التحليل المستمر للموازنة؛ حيث يترتب على السياسات الأمنية نتائج مالية كبيرة تمس بالضرورة بدافعي الضرائب.

التحديد والدروس المستفادة

للبرلمان دور في تدقيق الأرقام والأداء فيما يتعلق بتنفيذ السياسات الأمنية. وتعدّ تقارير التقدم في سير العمل، التي تقدمها الجهات الحكومية المعنية، ضرورية لمراقبة العملية، وذلك بهدف الوقوف على مدى تحقيق الأهداف الموضوعة في السياسات الأمنية من عدمه.

- منظمات حقوق الأطفال.
- الأوساط العلمية والبحثية.
- اتحادات المهاجرين.
- خبراء النوع الاجتماعي.
- المنظمات الدولية.
- منظمات العدالة الاجتماعية والخدمات.

التمثيل المتكافئ للمرأة والرجل

نظرًا لأن البرلمان على اتصال دائم ومباشر مع عامة الشعب من الناحية العملية أكثر من السلطة التنفيذية، لذلك فهو يحتل موقعًا يمكنه من خلاله التأكيد على هموم الجمهور الأمنية. ومن منظور المشاركة المتكافئة، فإن نسبة تمثيل الرجل والمرأة في معظم برلمانات العالم صورة من صور عدم المساواة. فقد أظهرت دراسة عام ٢٠٠٦ أن الذكور يمثلون ٨٣,١٪ من مجموع أعضاء البرلمانات على مستوى العالم.^{٤١} وإضافة إلى ذلك، فنادرًا ما تُشارك عضوات البرلمان في اللجان المختصة بالأمن والدفاع. ولهذا، فمن أجل ضمان مشاركة عضوات البرلمان في عملية وضع السياسات، فإن من الملائم اتخاذ الإجراءات التالية:

- زيادة مشاركة المرأة في اللجان المختصة بالأمن والدفاع، ومن ذلك عملها رئيسًا في مثل هذه اللجان.
 - تشجيع المرأة على الالتزام بالخطوط الحزبية بشأن القضايا المتعلقة بالأمن، وكذلك تنمية البرامج الحزبية المشتركة والاستراتيجيات العامة للمشاركة في مناقشات موسعة حول السياسات المقترحة.
 - تعزيز إنشاء المؤتمرات الحزبية للمرأة، وبناء التحالفات داخل البرلمان والأحزاب السياسية (انظر الإطار رقم ٨).
 - تشجيع تحديد الحصص، سواء على الأساس الوطني أو الحزبي، للحد الأدنى لمشاركة الرجل والمرأة.
- وإضافة إلى ضمان التمثيل المتكافئ، فمن المهم نشر الوعي والإدراك الكامل بشأن النوع الاجتماعي بين أعضاء البرلمان، وخاصة الأعضاء والعضوات المشاركين في اللجان المختصة بالأمن والدفاع.

٤-٣ الحكومة المحلية

لضمان التنفيذ الكامل للسياسات الأمنية على المستوى المحلي، فإنه يجب اتخاذ مبادرات على المستوى المحلي أيضًا. وإضافة إلى ذلك، فإن اللجان الأمنية المحلية، على سبيل المثال، يمكنها أن تسهم إسهامًا مهمًا في السياسات الأمنية المحلية، والتأكد من أنها تعكس واقع وأولويات الأمن المحلي. وتوضح التجارب مدى أهمية التحليلات والاستراتيجيات الأمنية التي تجرى محليًا في ضمان التعامل الفعال مع حالات انعدام الأمن على

ضروريًا وحاسمًا لضمان الشفافية والمساءلة أمام الجمهور. ويتم تحقيق ذلك من خلال النقاش المفتوح والحوار وإتاحة المعلومات للجمهور بشأن السياسات الأمنية للحكومة.

وسوف يُكتب النجاح للمشاورات مع اللجان البرلمانية بشأن سياسات الأمن القومي، والسياسات الأمنية الأخرى إذا أُجريت في مرحلة مبكرة من عملية الصياغة، حيث يمكن إجراء تغييرات على السياسات وإعادة توجيهها. ويجب ألا يقتصر دور أعضاء البرلمان واللجان البرلمانية على الحضور للنظر في الوثيقة الختامية لقبولها أو رفضها فقط.

ويتعين أيضًا على البرلمانات واللجان المختصة بالأمن والدفاع أن تكون الضامن الأول بأن تمر السياسات الأمنية بمراحل التشاور العام الملائم. وبالرغم من أن هذه العمليات لا تكون مكلفة ماليًا بالضرورة، غير أنها تحتاج إلى الوقت والموارد المالية والبشرية، وتحتاج كذلك إلى الإرادة السياسية التي قد لا تتوافر محليًا في سياقات الدول التي تمر بمراحل ما بعد النزاع والدول النامية. ولذلك، فقد تكون هناك حاجة إلى دعم من الجهات المانحة لتغطية النفقات، مثل ورش العمل في المناطق الريفية. ويمكن أن تقدم الجهات المانحة أيضًا تمويلًا لعمليات المشاورات المخصصة لمضاعفة مشاركة المرأة والمجموعات الأخرى المهمشة في الأغلب أثناء تطوير السياسات.^{٤٢}

وتشمل آليات ضمان المشاركة ما يلي:

- المشاورات المنظمة بين ممثلي منظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية الريفية والحضرية (انظر الإطار رقم ١٠).
- عقد اجتماعات موسعة في مقر البلديات مع التفاعل المباشر بين الزعماء السياسيين والجمهور.
- عقد جلسات استماع برلمانية ومناقشات مفتوحة.
- عقد اجتماعات منفصلة إذا لزم الأمر مع المجموعات المهمشة على المستوى المحلي والتي قد لا تشارك في الاجتماعات العامة مع أغلبية الجمهور.
- ولضمان توسيع قاعدة المشاركة الممثلة، فإنه يمكن اتخاذ إجراءات خاصة تشمل ما يلي:
- المنظمات النسائية الاجتماعية في الريف والحضر.
- اتحادات العمال.
- المنظمات الدينية.
- قادة المجتمع ونشطاء العمل الاجتماعي.
- منظمات الشباب.
- المنظمات الخاصة بالأقليات الأجنبية العرقية والأطراف الأخرى.
- الاتحادات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة.

الإطار رقم ٨ إدخال النوع الاجتماعي في عملية صناعة السياسات الأمنية: دور المرأة داخل المؤتمر الوطني الأفريقي في جنوب أفريقيا^{٤٢}

يوضح تحول جنوب أفريقيا إلى الديمقراطية مدى تأثير تواصل البيئة السياسية، وتشكيل الاتحادات النسائية، وتأييد مسائل النوع الاجتماعي عبر مختلف التيارات السياسية في عملية صياغة سياسة الأمن القومي.

وقد عملت المرأة على إيجاد مساحة سياسية لتناول مسائل النوع الاجتماعي داخل المجتمع المدني والأحزاب السياسية. وعلى سبيل المثال، بسبب المخاوف من تهيمش دور المرأة، فقد جرى إدخال إصلاحات على المؤتمر الوطني الأفريقي واتحاد المرأة عام ١٩٩٠، وتمت الدعوة إلى مشاركة المرأة في المناصب القيادية، وإدخال مساواة النوع الاجتماعي في برامج وسياسات المؤتمر الوطني الأفريقي. وقد تجلّى هذا التأييد في صدور منشور عن المؤتمر الوطني الأفريقي عام ١٩٩٢ بعنوان "الاستعداد للحكم: دليل السياسات لجعل جنوب أفريقيا دولة ديمقراطية"، حيث دعت هذه الوثيقة إلى ترسيخ أربع قيم يرتبط بعضها ببعض؛ وهي: الديمقراطية والسلطة المدنية، والأمن الإنساني، ومناهضة العسكرة، ومساواة النوع الاجتماعي. ومع التأكيد على المبدأ الأخير، فقد أوضح هذا الإعلان أهداف عدم التمييز العنصري والحاجة إلى إنشاء جهات خاصة لضمان وضع سياسات الفرص المتكافئة موضع التنفيذ. وفيما يخص مؤسسات القطاع الأمني، شدد البيان على وجوب احترامها لمبادئ الديمقراطية، وعدم التمييز العنصري، وعدم تمييز النوع الاجتماعي، وأن تعكس التركيبة الوطنية والنوع الاجتماعي للمجتمع الجنوب أفريقي، والإقرار بأن تمييز النوع الاجتماعي قد استبعد أو انتقص من مشاركة المرأة في جميع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.^{٤٣}

ويرجع الفضل في ذلك إلى عضوات المؤتمر الوطني الأفريقي وناشطات المجتمع المدني للتأكيد على الأمن الإنساني، وتحويل اتجاه المناقشات من قضايا تخص أمن الدولة إلى اعتبار أن الناس هم محور الاهتمام الأول. وكان لذلك دور في تبني وثيقة الاستعداد للحكم الصريح لمنهاج الأمن الإنساني والدعوة إلى الأمن غير الخاضع لقوات الجيش والذي تكون له أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية وبيئية.

أهداف مندييات الشرطة المحلية. كما أن خطة أمن المجتمع تركز بدورها على عملية تدقيق سلامة المجتمع التي تساعد على تحقيق ما يلي:

- التركيز على أخطر المشكلات عند قلة الموارد.
 - إظهار الحقيقة للناس عند عدم الموافقة على أخطر المشكلات.
 - تنسيق عمل مختلف المنظمات لمنع الازدواجية.
- وتُجرى مراجعة سلامة المجتمع من خلال عملية مكونة من خمس خطوات؛ هي:
- ١- **المشكلات المتعلقة بالجريمة في المجتمع:** مثل العنف الأسري.

٢- **تحديد المنظمات وطريقة عملها:** فقد تكون لدى بعض المنظمات مشروعات بالفعل لمنع الجريمة، كما قد تكون هناك أنشطة لمنع العنف الأسري ودعم من يقع عليهم الضرر المباشر أو غير المباشر منه.

٣- **الخصائص الطبيعية والاجتماعية للمنطقة:** من أجل تفهم أسباب تفشي الجريمة في أي مجتمع، فإنه يجب الوقوف على الخصائص الطبيعية والاجتماعية للمنطقة. وعلى سبيل المثال، الشباب هم الأكثر ميلاً لارتكاب الجرائم في أغلب الأحيان، والمرأة هي الأكثر عرضة للعنف الأسري والاعتداء الجنسي، بينما الشباب الأصغر سناً هم الأكثر عرضة لجرائم العنف الأخرى، وهم أيضاً الأكثر ارتكاباً للجرائم.

مستوى المجتمع الداخلي. كما يمكن أن تشكل هذه المبادرات نقاط انطلاق أساسية ومهمة لإدخال قضايا النوع الاجتماعي في تنفيذ السياسات الأمنية.

وتشمل أمثلة المبادرات التي يمكن أن تتخذها الحكومة المحلية، أو مؤسسات القطاع الأمني الداخلية، أو المجتمع المدني، ما يلي:

- إجراء عمليات تدقيق خاصة بالأمن / السلامة.
- وضع خطط أمنية للمواطن / المجتمع.
- إنشاء مجالس أو لجان خاصة بالأمن / السلامة.
- عقد مندييات للشرطة المحلية.

مندييات الشرطة المحلية، والخطط الأمنية، وعمليات التدقيق الخاصة بالسلامة

في جنوب أفريقيا، اشتركت الحكومة المحلية وقوات الشرطة الجنوب أفريقية بالتعاون مع مندييات الشرطة المحلية في تحديد الأولويات والأهداف المشتركة بشأن منع الجريمة. وقد اشتركت مندييات الشرطة المحلية منظمات المجتمع المدني في تحديد الأولويات الشرطية المحلية وصياغة مبادرات منع الجريمة. وترتكز أنشطة هذه المندييات على خطط أمن المجتمع التي تُحدد البرامج أو المشروعات أو الإجراءات التي ستقوم هذه المندييات بتنفيذها، والمصادر التي تحصل منها على التمويل للمشروعات، وكيف ستدعم هذه المشروعات

٤- المشكلات الأكثر أهمية.

٥- تفاصيل بشأن أهم المشكلات.^{٤٤}

لجان الأمن المحلية وخطط أمن المواطن

تم إنشاء أنواع مختلفة من الهيئات لتخطيط وتنسيق ومراقبة المبادرات الخاصة بتحسين الأمن الداخلي (انظر الإطار رقم ٩).

ففي **البيرو** مثلاً، أنشأ البرلمان النظام الوطني لأمن المواطن لتعزيز المبادرات المشتركة من أجل منع الجريمة وجعل الشرطة أكثر انساقاً مع المجتمع. ويعتمد هذا النظام على المؤسسات المحلية جنباً إلى جنب مع إنشاء مجالس محلية لأمن المواطن. ويعمل قادة الشرطة المحلية داخل هذه المجالس مباشرة مع السلطات المحلية وممثلي المجتمع المحلي من أجل منع الجريمة. ويمكن وصف هذه المجالس بأنها آليات هرمية تبدأ من القاعدة الأدنى حتى تصل إلى رأس الهرم الأعلى، لمسألة الشرطة عن تصرفاتها وعن جودة الخدمات التي تقدمها وتفتح باباً مهماً لمشاركة المجتمع في قضايا الأمن الداخلي. وهذه المجالس مفضولة لوضع خطط أمن المواطن على المستوى المحلي استناداً إلى تقييم قضايا السلامة والأمن الداخلي. ويتم تنفيذ الخطة عن طريق حشد التعاون وتخصيص الموارد. كما أن هذه المجالس تكون مسؤولة عن تقييم أثر الخطة ومراقبة أداء الموظفين العموميين في تنفيذهم للخطة، بمن فيهم أفراد الشرطة.^{٤٥}

وبالمثل، فقد تم إنشاء مجالس للأمن الداخلي في تشيلي وكولومبيا وجواتيمالا. ففي **كولومبيا**، عمل أعضاء مجلس الأمن الداخلي على إشراك قادة الجيش والشرطة والعمدة، إضافة إلى ممثلين عن الأوساط التعليمية والقطاع الخاص.

ومن أهم الإجراءات الواجب اتخاذها لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في المبادرات الأمنية للحكومة المحلية ما يلي:

- إشراك خبراء في النوع الاجتماعي وممثلين من المنظمات النسائية في مجالس / لجان الأمن الداخلي.
- ضمان أن عمليات تدقيق سلامة المجتمع تشمل مشاورات مع الرجال، والنساء، والمجموعات المجتمعية المختلفة على قدم المساواة، والتركيز على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وتصنيف البيانات بحسب الجنس، والسن، والعرق، والحي السكني، وطرح بعض الأسئلة بشأن الاحتياجات الأمنية المختلفة للمجموعات التي تشكل قوام المنطقة الخاضعة لسلطة الحكومة المحلية. أنظر الجزء ٤-٦ الخاص بالتحديد والمتابعة والتقييم.
- الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي عند وضع وتنفيذ مبادرات منع الجريمة والتعامل معها.
- نشر نتائج عمليات تدقيق السلامة والتخطيط داخل الجهات الأمنية القومية والإقليمية. وهذه البيانات

الإطار رقم ٩ لجان الأمن المحلي وآليات الإنذار المبكر في سيراليون^{٤٦}

في سيراليون، كوّن مكتب الأمن القومي لجاناً أمنية على مستوى الأقاليم، ولجاناً أمنية على مستوى المقاطعات لتكون بمنزلة منتديات تشاورية على المستوى المحلي لتحديد التهديدات الأمنية داخل البلاد والتعامل معها. وقد أتيح لها المجال للتأكد من أن السياسات الأمنية تعكس بالفعل الاحتياجات الأمنية وتعمل بمشاركة المجتمع. ويمكن للجان الأمنية غير المركزية التي توجد داخل البلاد أن تكون بمنزلة آليات للإنذار المبكر للحكومة، لأنها تقوم برفع تقاريرها مباشرة إلى مكتب الأمن القومي.

وتعتبر مشاركة المرأة أو ممثلين عن المنظمات النسائية في تلك الهيئات محدودة حتى الآن، ولكنها قد تعزز من القدرة على جمع البيانات كجزء من آلية الإنذار المبكر. ويمكن الجمع بين الطريقة الهرمية من الأدنى إلى الأعلى بهذه الطبيعة، وتعيين مستشار للنوع الاجتماعي في المكتب تكون لديه القدرة على تحليل بنية المعلومات التي تقدمها هذه اللجان وطرح أسئلة ذات صلة، منها على سبيل المثال:

١- هل تتجارب مؤسسات القطاع الأمني بما يكفي مع الاحتياجات الأمنية للرجل والمرأة والفتاة والصبي؟

أ. هل يتمتع كل من الرجل والمرأة بالحرية في مغادرة المنزل أو السفر خارج المقاطعة؟

ب. هل يتعرض الرجال والنساء والفتيات والأولاد لممارسات الإتجار بالبشر والاستغلال الجنسي؟

ج. ما الخدمات التي تقدم للرجل والمرأة ممن تعرضوا / تعرضن للعنف الأسري؟

٢- ما أنواع ومعدلات الحوادث الحالية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟ وهل يزداد معدل هذه الحوادث أم يتناقص؟

٣- هل تتوافر الموارد الكافية في المجتمع للتعامل مع التهديدات الأمنية المختلفة التي يعاني منها كل من الرجل والمرأة وأطراف المجتمع الأخرى؟

ويمكن لمنظمات المجتمع المدني اتخاذ أي من الإجراءات التالية لدعم وضع سياسات أمنية متمشية مع النوع الاجتماعي:

- **التأثير في السياسات العامة** من خلال تأييد السياسات والقوانين الجديدة بشأن إصلاح الشرطة والمخابرات والدفاع أو الأمن القومي.
- **تهيئة مناخ مؤات وتشاركي** للسياسات، وذلك عن طريق زيادة الوعي لدى الجمهور بشأن سياسة الأمن القومي والسياسات الأمنية وأبعاد النوع الاجتماعي.
- **توفير مجموعة من الخبراء** الفنيين لمساعدة واضعي السياسات على اختيار من تتوافر فيهم قدرات ومهارات خاصة في تحليل النوع الاجتماعي.
- **دعم تطوير السياسات الأمنية**، وذلك من خلال الأبحاث حول الاحتياجات الأمنية على مستوى المجتمع، والتفريق بين الاحتياجات الخاصة بكل من الرجال والنساء والفتيات والأولاد.
- **متابعة تنفيذ السياسات الأمنية** وتصرفات مؤسسات القطاع الأمني لضمان الشفافية والمساءلة العامة.
- **تمثيل وجهات نظر وأولويات المواطنين** فيما يتعلق بالأمن، بمن فيهم المجموعات المهمشة التي تعتبر عناصر مهمة من بين عناصر وضع السياسات الأمنية أو سياسة الأمن القومي الشاملة. ويمكن أن تتسع قاعدة النقاش حول تعريف مفهوم الأمن.
- **تشجيع الملكية المحلية** لعمليات السياسات خارج مؤسسات الدولة.
- **بناء قدرات العاملين بالحكومة وأعضاء البرلمان** في نشر وتوزيع معلومات مثل تقارير موجزة عن السياسات تتعلق بالاهتمامات والاحتياجات الأمنية على مستوى المجتمع الداخلي.
- **تعزيز الرقابة العامة** على وضع السياسات العامة، من خلال التقارير الإعلامية وبناء قدرات الصحفيين بشأن السياسات الأمنية وقضايا النوع الاجتماعي.
- **تسهيل عقد الحوارات العامة والمشاركة** فيها بشأن قضايا الأمن والدفاع.
- **إجراء وتوزيع عمليات تحليل** مستقلة ومعلومات حول القطاع الأمني على البرلمان والجمهور.
- **توفير بناء القدرات للحكومة والبرلمان ومنظمات المجتمع المدني الأخرى** بشأن النوع الاجتماعي والسياسات الأمنية من خلال ورش العمل والتدريب.
- **إجراء عمليات تحديد وتدقيق** تشمل تحليل موازنة النوع الاجتماعي ومؤسسات القطاع الأمني.

ضرورية للتأكد من أن السياسات الأمنية القومية والإقليمية تعكس واقع الأمن الداخلي، وتكون بمنزلة آليات إنذار مبكر للنزاع في بعض السياقات.

- **توفير التدريب والتوجيه** لوضع طريقة متجوبة مع النوع الاجتماعي للمشاركين في صياغة الخطط الأمنية على المستوى الداخلي. انظر الجزء ٤-٥ بشأن التدريب على النوع الاجتماعي.

٤-٤ منظمات المجتمع المدني

إن أحد أهم أسباب إشراك منظمات المجتمع المدني في وضع وتنفيذ السياسات الأمنية هو ضمان عملية تتسم بالديموقراطية والشفافية والمساءلة والشمولية. ولا تمثل هذه المنظمات بطبيعتها مبادئ الحكم الرشيد. كما أنه من الواضح أنها غير متجانسة من حيث اهتماماتها الاقتصادية والسياسية. ومع ذلك، يتيح المجتمع المدني مساحة لبناء الخبرة والقدرات لتقييم التحليلات والقرارات الحكومية بشأن قضايا الأمن والدفاع، أو الاعتراض عليها، أو الموافقة عليها بقدر من الاستقلالية. وتضم منظمات المجتمع المدني مجموعة متنوعة من المنظمات تشمل المنظمات النسائية، والنقابات العمالية، والمجموعات الدينية، واتحادات المجموعات العرقية والأجنبية، والأقليات، واتحادات الأعمال المهنية، ومنظمات الدفاع، والمنظمات غير الحكومية، والخبراء المتخصصين والمؤسسات، والأوساط البحثية، والمجموعات الإعلامية، ومؤسسات التدريب. ويمثل هذا التنوع مواطن قوة وضعف في آن واحد، فهي تعتبر نقاط قوة بما لديها من إمكانية تمثيل مجموعة كبيرة من المجموعات التي ليس لها داخل المجتمع بالضرورة صوت مسموع في عمليات وضع السياسات. ومن ناحية أخرى فهي تعتبر نقاط ضعف، لأن التوصل إلى أرضية مشتركة إنما هو ممارسة حافلة بالتحدي ومستهلكة للوقت، وخاصة فيما يتعلق بمسألة وضع السياسات الأمنية.

أنظر التقرير الخاص
النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع
المدني على القطاع الأمني

إن عملية وضع السياسات المتعلقة بالأمن القومي كانت فيما سبق تُحاط بالسرية، وهو ما تتطلبه عادة دواعي الأمن القومي إلى حد ما. ومع ذلك، فإذا كان بالإمكان تنظيم هذه العملية بشيء من الدقة باعتبارها عملية تُجرى داخل المنظومة الحكومية، فسوف تصبح عملية تناهض الأهداف التي وُضعت من أجلها.^{٤٧} وقد تعمل السرية كغطاء لسوء الإدارة المالية من خلال الفساد أو نقص الخبرة. ومن أبرز الطرق للتغلب على هذه المشكلة، التأكد من أن مجموعة المعلومات والوثائق، التي يمكن تصنيفها ويجب تصنيفها، خاضعة لنص القانون النظامي الصريح وفي الوقت نفسه حماية حرية التعبير وحرية الصحافة.^{٤٨}

- الضغط من أجل عقد نقاش عام حول القضايا الأمنية وتوفير بعض المعلومات للجمهور.

المنظمات النسائية

تتمتع المنظمات النسائية والمنظمات التي لديها خبرة خاصة بقضايا النوع الاجتماعي بالقدرة على النفاذ إلى المعلومات، وهو ما يجعلها شريكاً فاعلاً لمنظمات المجتمع المدني الأخرى، والبرلمانات، ومؤسسات القطاع الأمني، والحكومة في عملية صياغة السياسات الأمنية، ويمكن اعتبارها حلقة وصل مهمة بين واقع حالات انعدام الأمن التي يعاني منها الرجل والمرأة على مستوى المجتمع، وبين واضعي السياسات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. وغالباً ما تكون للمنظمات التي يتركز نشاطها على قضايا النوع الاجتماعي العاملة على مستوى المجتمع الداخلي شبكات ذات قاعدة شعبية عريضة تتيح لها تحديد الاحتياجات الأمنية الملحة لمختلف شرائح المجتمع. وستكون لهذه البيانات أهمية كبرى، سواءً في عملية إجراء مراجعات القطاع الأمني أو كآلية للإنذار المبكر، والتي تعتبر بدورها أمراً حيوياً لتحديد أولويات الأمن القومي.

وتشمل طرق إشراك المنظمات النسائية في الحوارات بشأن السياسات الأمنية وصياغتها ما يلي:

- تسهيل التفاعل بين المنظمات النسائية والجهات المحلية المقدمة لخدمات الأمن المحلية، كأن يكون ذلك من خلال إشراكها في اللجان الأمنية المحلية.
- بناء قدرات المنظمات النسائية بشأن قضايا السياسات

الأمنية، بما في ذلك التأييد والرقابة.

- إشراك ممثلين عن المنظمات النسائية كخبراء بالنوع الاجتماعي في جلسات البرلمان أو في إجراء التدريب الخاص على النوع الاجتماعي.

وقد تزداد قوة منظمات المجتمع المدني إذا تحدثت بصوت واحد. ومن بين أمثلة تأثير إحدى شبكات منظمات المجتمع المدني، "مجموعة العمل من أجل المرأة والسلام والأمن". وهي منظمة غير حكومية تأسست في شهر مايو من عام ٢٠٠٠، وتضم في عضويتها ١١ منظمة مختلفة، وتهدف لتأييد تبني قرار مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن. وبسبب الضغط الذي مارسته هذه المجموعة ونشاطها تم تبني قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بالإجماع في ٣١ أكتوبر ٢٠٠٠. ومنذ ذلك الحين، تحول تركيز هذه المجموعة إلى تأييد تنفيذ هذا القرار من خلال دعم منظور النوع الاجتماعي، واحترام حقوق الإنسان بكل سلام وأمن، ومنع وإدارة النزاعات، ومبادرات بناء السلام للدول الأعضاء في الأمم المتحدة.^{٤٩}

٤-٥ التدريب على النوع الاجتماعي

يتعين تقديم التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي إلى جميع الأطراف المشاركة في وضع السياسات الأمنية من أجل دعم صياغة وتنفيذ سياسات متسقة مع النوع الاجتماعي. ويمكن أن تأتي الدعوة إلى عقد التدريب على النوع الاجتماعي من واضعي السياسات أنفسهم أو من جانب هيئات الرقابة، مثل منظمات المجتمع المدني. ومن أجل جعل التدريب فعالاً،

الإطار رقم ١٠ سياسة الأمن القومي في جاميكا: عملية شاملة^{٥٠}

في منتصف عام ٢٠٠٧، تبنت حكومة جاميكا سياسة شاملة للأمن القومي: "نحو أمة آمنة ومزدهرة"، استندت إلى الكتاب الأخضر لاستراتيجية الأمن القومي، وقد تم وضعها على جدول أعمال البرلمان للمرة الأولى في شهر يناير من عام ٢٠٠٦، ثم جاء الكتاب الأبيض لاستراتيجية الأمن القومي. وتمت صياغة الكتاب الأبيض بعد عدة مشاورات مع الأطراف المعنية داخل المجتمع في جاميكا، بما فيها منظمات المجتمع المدني. وقد اتفقت سياسة الأمن القومي مع الأهداف الشاملة للسياسات على مستوى القطاعات والمبادرات والمنهج الحالي لإصلاح القطاع الأمني، وكانت نتاج تعاون مثمر بين حكومة جاميكا ومستشارين من كندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة.

وفي بدء الأمر خطت حكومة جاميكا لإجراء مراجعة للدفاع، ولكنها أدركت سريعاً أن الأمر يتطلب منهجاً أوسع للتعامل مع مجموعة التهديدات القائمة على الأمن القومي، وتشمل الجريمة المنظمة، وعنف العصابات، والاهتمامات الاجتماعية والاقتصادية، والكوارث البيئية. وقد تم البدء في مشاورات موسعة ضمت جميع الجهات الحكومية المعنية ومنظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية.

وكان من نتاج ذلك وضع سياسة للأمن القومي تتعامل مع جميع مؤسسات الأمن والقضاء الرئيسية، وتشمل القوات المسلحة، والشرطة، ووزارة العدل، والأطراف المعنية غير الحكومية. وقد جمعت كل السياسات الأمنية المهمة للدولة والأهداف والمسؤوليات في خطة رئيسية شاملة لتحقيق "رؤية شاملة" لجاميكا. وتشترط سياسة الأمن القومي استخدام الأدوات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمعلوماتية والأمنية مجتمعة لتعزيز الأمن والعدالة. كما أنها توضح إطار العمل المؤسسي الذي تتولى القوات المسلحة والمؤسسات المدنية للدولة تنسيق أنشطتها من خلاله لوضع إطار أمني متماسك ومتكامل لحماية المصالح القومية. وتتناول أيضاً الأدوار والمسؤوليات التكميلية للقطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني.

وتحت عنوان "آثار العنف في المجتمعات"، نادت سياسة الأمن القومي بتركيز الاهتمام باتجاه تأثير العنف في الأفراد والمجتمعات، وفي المجتمع. وأشارت إلى أن "العنف الأسري"، وهو أكثر أشكال العنف انتشاراً، بلاءً قد ابتلي به المجتمع ويسهم في تشكيل النموذج العام للجريمة والعنف بسبب تأثيراته التي تعمل على إضعاف نسيج المجتمع، ودوره في اعتياد الشباب على العنف وسيلة لحل النزاعات. وأكدت كذلك أن النساء والأطفال هم الأكثر عرضة للعنف الأسري. وفي أعقاب اعتماد سياسة الأمن القومي بات التحدي الآن هو التنفيذ. ولهذا الغرض، تم إنشاء وحدة تنفيذ استراتيجية الأمن القومي التي تعمل نيابةً عن مجلس الأمن القومي، وتتمحور مهمتها حول تنسيق عمل الوزارات المعنية.

■ آليات لزيادة مشاركة المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية، في عمليات صناعة السياسات الأمنية.

■ عمليات تقييم أثر سياسة النوع الاجتماعي.

■ تحليل موازنة النوع الاجتماعي..

ويمكن إدخال التدريب المتخصص بمسائل النوع الاجتماعي جنباً إلى جنب مع موضوعات النوع الاجتماعي في برنامج تدريبي يركز على القضايا الأمنية. وقد يؤدي هذا الخيار الأخير إلى طريقة فاعلة في التأكيد على أهمية النوع الاجتماعي بين الأطراف المعنية داخل القطاع الأمني. وبهدف تنمية قدرات أعضاء البرلمان، على سبيل المثال، في الرقابة على عمليات صناعة السياسات الأمنية، تكون هناك حاجة ماسة للتدريب على التحليل الاستراتيجي وصياغة السياسات والرقابة البرلمانية على القطاع الأمني.^{٩١}

٤-٦ التحديد والمتابعة والتقييم

تساعد عمليات التحديد والمتابعة والتقييم الشاملة على ضمان تلبية الاحتياجات الأمنية للرجال والنساء والفتيات والأولاد، وعلى تحقيق عملية الصياغة والتنفيذ للأهداف الموضوعية. ويمكن إدخال قضايا النوع الاجتماعي في الأطر الحالية للتحديد والمتابعة والتقييم، أو إجراء مراجعات النوع الاجتماعي وتحديد تأثيراتها، أو كلاهما. ويتعين إجراء هذه العمليات كجزء من عمليات صناعة السياسات الأمنية الرسمية، ومن ناحية أخرى يمكن استخدامها كأداة للرقابة من جانب أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني.

أنظر التقرير حول
التدريب على النوع الاجتماعي لأفراد
القطاع الأمني

تحديد أثر النوع الاجتماعي

يساعد تحديد تأثير النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية على الوقوف على مدى التأثير الفعلي والمحتمل للسياسات الأمنية في الرجال والنساء والفتيات والأولاد (أنظر الإطار رقم ١١). وعلى الرغم من أنه من الأفضل إجراء التحديد في مراحل إعداد وصياغة السياسات، التي يمكن إجراء تغييرات عليها، غير أنه قد يصبح أداة جيدة لتحديد أهمية إجراء مراجعة للسياسات من عدمها.

فإنه يتعين تصميمه بشكل خاص ليناسب احتياجات ومهام الجمهور المستهدف، والتركيز على الأمثلة العملية، وتوفير مواد وموارد مناسبة، إضافة إلى متابعتها وتقييمه.

أنظر التقرير حول
التدريب على النوع الاجتماعي لأفراد
القطاع الأمني

ومن أهم المجموعات المستهدفة بالتدريب على النوع الاجتماعي من بين واضعي السياسات الأمنية ما يلي:

■ العاملون بالوزارات المعنية، بما فيها وزارات الدفاع والداخلية والشؤون الخارجية.

■ أعضاء مجالس الأمن القومي.

■ أعضاء البرلمان في اللجان المختصة بالدفاع والأمن، والعاملون فيها.

■ أعضاء المجالس المحلية لأمن المواطن، أو منظمات الشرطة المحلية.

■ منظمات المجتمع المدني العاملة في السياسات الأمنية..

ويمكن للعديد من الأطراف المعنية تقديم تدريب على النوع الاجتماعي، وذلك بدءاً بمنظمات المجتمع المدني ذات الخبرة المتخصصة في هذا المجال، وانتهاءً بخبراء النوع الاجتماعي في الحكومة. وقد تشمل موضوعات التدريب المحتملة ما يلي:

■ الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد.

■ الحد من التمييز والتحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على يد أفراد القطاع الأمني.

■ استراتيجيات للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ الأطر الدولية والإقليمية والمحلية القانونية والعرفية التي تؤكد على الحقوق المتساوية وحصول المرأة والرجل على هذه الحقوق.

■ زيادة توظيف وتثييت وترقية المرأة داخل مؤسسات القطاع الأمني.

الإطار رقم ١١	تحديد تأثير النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية ^{٢٠}
الخطوات:	الأسئلة المطروحة
الخطوة ١ تحديد القضايا والأهداف ■ ما الذي تحاول السياسات تحقيقه ومن سيستفيد منها؟ ■ هل تلبي السياسات الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد؟ هل تم تناول قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مثل العنف الأسري والإتجار بالبشر؟ هل تشمل طرق منعها؟ ■ هل التركيز على الأمن القومي أو الأمن الإنساني؟ ■ هل تتفق السياسات مع الالتزامات الدولية والإقليمية والمحلية الخاصة بالنوع الاجتماعي؟ ■ هل المقصود من السياسات القضاء على عدم مساواة النوع الاجتماعي وإزالة المعوقات؟ إذا كان الأمر كذلك، فهل يتعين وضع أهداف لمساواة النوع الاجتماعي؟ ■ هل تم استخدام لغة خاصة وحساسة للنوع الاجتماعي؟ ■ ما رأي الرجال والنساء، وكذلك منظمات المجتمع المدني المهتمة بشؤون النوع الاجتماعي/المرأة أو وزارة شؤون المرأة بشأن القضايا والنتائج؟	
الخطوة ٢ جمع البيانات ■ كيف سيتم استشارة الأطراف المعنية ومختلف مجموعات النساء والرجال؟ ■ هل تعكس المنظمات الممثلة بالفعل رأي الرجال والنساء من المستفيدين المحتملين من السياسات؟ وإن لم يكن الأمر كذلك، فما استراتيجية الوصول إليهم؟ ■ ما تشكيلة النوع الاجتماعي للأفراد الذين سيتأثرون بالسياسات؟ ■ كيف يمكن جمع المعلومات الإحصائية مُصنفةً بحسب الجنس والعرق والإعاقة والسن والدين والميول الجنسية؟ ■ ما المعلومات الأخرى اللازمة إلى جانب البيانات المصنفة لفهم أبعاد القضية؟ ■ ما مخاطر الاستشارة في مرحلة مبكرة؟ وكيف سيتم التعامل مع التوقعات والمصالح المتعارضة؟	
الخطوة ٣ وضع الخيارات ■ كيف ستؤثر كل توصية من التوصيات أو أي خيار من الخيارات إيجاباً أو سلباً في النساء والرجال؟ ■ هل تؤيد التوصيات أو أي من الخيارات المطروحة المفاهيم التقليدية أو النمطية بشأن الرجال والنساء أم تعارضها؟ ■ أي من الخيارات المطروحة يعطي الرجل والمرأة خياراً حقيقياً وفرصة لتحقيق جميع إمكانياتهما داخل المجتمع؟ ■ هل هناك حاجة إلى دراسة إجراءات تخفيفية في حالة حدوث تأثيرات سلبية لمجموعة في أخرى؟ وما الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتقليل حدة هذه التأثيرات أو لوضع سياسات أكثر توازناً من حيث النوع الاجتماعي؟	
الخطوة ٤ التواصل ■ ما الرسائل التي يلزم توصيلها؟ ■ كيف ستصل الرسالة إلى مختلف مجموعات الرجال والنساء؟ ■ هل من الضروري وضع طرق مختلفة؟ ■ كيف ستعكس السياسات التزام الحكومة بالمساواة؟ وهل هناك رسالة خاصة بشأن المساواة؟ ■ هل تم استخدام لغة ورموز وأمثلة حساسة للنوع الاجتماعي في المواد المعدة لتوصيل السياسات؟ ■ كيف سيتم التواصل مع الرجال والنساء الذين لا يتحدثون لغة أخرى أو الذين لا يجيدون القراءة والكتابة؟	

■ هل سيتم توفير السياسات أو الخدمات بشكل مختلف للرجال والنساء؟ وهل سيتأثر الاختلاف بالعرق أو الإعاقة أو السن أو الدين أو الميول الجنسية؟ وما الترتيبات الحالية للوصول للأفراد الذين قد يتم استبعادهم؟ ■ هل من الممكن تقديم الخدمة بشكل مشترك؟ أي هل يمكن أن تساعد الإدارات الحكومية أو المنظمات على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي على توصيل هذه الخدمات للمجموعات المستهدفة من الرجال والنساء؟ ■ هل تمثل الجهات المقدمة أو المنفذة للسياسات أو الخدمات تنوع المجتمع الذي تخدمه؟ وهل تشارك المرأة بشكل متساوٍ في التنفيذ؟ ■ هل تم تخصيص موارد خاصة وكافية (مالية وبشرية) لتمكين تحقيق أهداف مساواة النوع الاجتماعي؟ ■ هل تراعي الجهات المنفذة النوع الاجتماعي وعلى دراية بالقضايا الخاصة بها؟	الخطوة ٥ التنفيذ
■ هل يشارك المستفيدون من الذكور أو الإناث بشكل متساوٍ في عملية المتابعة؟ ■ هل تشمل متطلبات المتابعة إجراءات لقياس مساواة النوع الاجتماعي ورضا العميل ومدى نجاح السياسات في التعامل مع الاحتياجات المختلفة للرجال والنساء؟ ■ كيف يمكن أن تساعد المنظمات الخارجية التي تمثل مختلف المجموعات داخل المجتمع في متابعة منجزات السياسات؟ ■ هل توجد إجراءات ملائمة حالياً للمبادرة في الإبداع أو إجراء تغييرات على السياسات إذا لم تتمكن من تحقيق المساواة المحددة في مستهل المشروع أو تكافؤ الفرص للنساء والرجال؟	الخطوة ٦ المتابعة
■ هل تعمل السياسات على تحقيق تكافؤ الفرص للرجال والنساء؟ وهل تم تحقيق الأهداف للنساء والرجال؟ ■ هل تلقت إحدى المجموعات مميزات أكبر من أي مجموعة أخرى؟ وإذا كان الأمر كذلك، فكيف سيتم التعامل مع هذا الخلل؟ هل تم تخصيص الموارد بشكل متساوٍ؟ ■ ما الأثر الكلي في وضع وجودة الأحوال المعيشية للنساء والرجال؟ ■ هل أشركت السياسات النساء والرجال؟ وهل طلبت آراء كل منهما وقامت بتقييمها بشكل متساوٍ؟ ■ هل هناك حاجة إلى جمع بيانات إضافية؟ وهل تحتاج الأهداف والمؤشرات إلى إجراء أي تعديل في ضوء التجربة؟ ■ ما الدروس المستفادة التي يمكن أن تستخدم لتحسين السياسات والخدمات المستقبلية؟ ومن بحاجة إلى الاطلاع عليها؟ وكيف يتم عرض هذه المعلومات؟	الخطوة ٧ التقييم

الاجتماعية والعرق والثقافة والدين. ولهذا، يمكن أن تساعد هذه التحليلات التي تُجرى أثناء وضع وتنفيذ سياسة الأمن القومي والسياسات الأمنية الأخرى على ضمان فعالية السياسات لجميع الأفراد داخل أي مؤسسة أو دولة أو مجتمع.

ويوضح الإطار رقم ١٢ قائمة بالمجالات ذات الصلة عند تحديد الاحتياجات الأمنية:

تحليل موازنة النوع الاجتماعي

يمكن أن تكون عمليات تحليل الموازنة أداة فاعلة وقوية لمؤسسات الرقابة لاستخدامها في مراحل إعداد ومتابعة وتقييم السياسات الأمنية. وعلى الرغم من أن البرلمان في

النوع الاجتماعي والتحليل الاجتماعي الاقتصادي

يمكن الاستفادة من التحليل الاجتماعي الاقتصادي والنوع الاجتماعي في تطوير السياسات الأمنية، وكأداة لمتابعة وتقييم التنفيذ على حدٍ سواء. ومن خلال تحليل النوع الاجتماعي، يتم التوصل إلى فهم أفضل لأدوار وعلاقات النوع الاجتماعي القائمة، وخاصة فيما يتعلق بالاختلافات في الأنشطة، والحصول على الموارد واتخاذ القرارات، والمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والمعوقات الأخرى التي قد يواجهها كل من الرجال والنساء.

كما يتعين أن يأخذ هذا التحليل في عين الاعتبار التحديات العديدة عندما تصطدم النوع الاجتماعي مع حالات عدم المساواة التي يعاني منها الرجال والنساء، كالطبقة

الإطار رقم ١٢ النوع الاجتماعي وأثره في طرق التحديد الاجتماعي الاقتصادي المتعلق بالسياسات الأمنية ^{٥٢}	
البيانات الإحصائية المصنفة	جمع وتحليل البيانات بحسب التصنيف (بالجنس أو العرق مثلاً) من أجل تحديد الفجوات الأمنية / الاجتماعية الاقتصادية وأنماط التمييز في موقف معين، كالتمييز بين النساء والرجال، أو بين الرجال والنساء ممن ينتمون إلى عرقيات متعددة. وسوف تساعد هذه البيانات على تحديد الاحتياجات والأولويات الأمنية لمختلف المجموعات داخل المجتمع، ومن ثم المساعدة على تشكيل تركيز السياسات الأمنية.
تحديد الاحتياجات العملية	قياس الاحتياجات الأمنية الملحة للنساء والرجال، حيث إنها تنشأ بسبب وضعهما في المجتمع.
تحديد الاحتياجات الاستراتيجية	تقييم الاحتياجات الكلية للنساء والرجال، بما في ذلك مخاطر انعدام الأمن المتعلقة بعدم كفاية التشريع أو نقص فرص العمل.

■ توفير المساعدة الفنية لأعضاء البرلمان لتحليل المخصصات المقترحة للقطاع الأمني. وبالإمكان إجراء ذلك من خلال التدريب أو من خلال أنشطة التأييد من جانب منظمات المجتمع المدني.

٥ إدخال النوع الاجتماعي في سياسة الأمن القومي في سياقات محددة

يُقدم هذا الجزء وصفاً لأهم الطرق التي يمكن بها إدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة سياسة الأمن القومي في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع والدول النامية والدول الانتقالية والمتقدمة. وفي الوقت نفسه، يجب التنبيه إلى عدم وجود نموذج مُوحَّد يناسب الجميع في صناعة السياسات الأمنية في السياقات المختلفة. وكل دولة لها أوضاعها الخاصة بها التي تؤثر في سياقها الأمني وعمليات صناعة السياسات فيها. وعليه، فإذا لم يُؤخذ السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي الخاص بكل دولة بعين الاعتبار، فعندئذٍ يصبح فشل هذه السياسات هو الاحتمال الأرجح (انظر الجدول رقم ١).

٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاع

في العديد من الدول المتضررة من النزاعات، قد لا توجد في أول الأمر الأطراف الفاعلة والمؤسسات اللازمة لوضع وتنفيذ السياسات الأمنية. فغالباً ما يتمتع القطاع الأمني، والقوات المسلحة بصفة خاصة، بسلطات فوق القانون. وبدلاً من استخدام أفراد القطاع الأمني في خدمة المجتمع، فغالباً ما تستخدمهم الدولة في قمع أي شكل من أشكال المعارضة ومضاعفة عسكرة المجتمع. وفي بعض السياقات، يكون للجيش القوة الواسعة السلطات حكومات مدنية غير مستقرة. وفي سياقات أخرى يُخصص للقطاع الأمني قدر غير متكافئ من الموازنة المحلية، حيث يتم في الواقع تحويل الموارد من التنمية إلى الإنفاق العسكري. وفي مثل تلك

الأغلب هو من يتصدّر الدعوة إلى تحليل الموازنات، كجزء من فتح النقاش بشأن كيفية إنفاق موارد الدولة، فإنه يمكن لمنظمات المجتمع المدني المبادرة إلى تحليل موازنة النوع الاجتماعي. ويمكن أن يُحدد هذا التحليل ما إذا كان قد تم تخصيص الأموال الكافية للتعامل مع مختلف احتياجات وأولويات الأمن والقضاء بالنسبة إلى الرجال والنساء والفتيات والأولاد من عدمه.

وتشمل الأسئلة التي يمكن طرحها كجزء من تحليل موازنة النوع الاجتماعي المتعلقة بالسياسات الأمنية ما يلي:

١. إلى أي مدى تُلبّي المخصصات العامة الاحتياجات الأمنية للرجال والنساء والفتيات والأولاد بالتساوي؟
٢. إلى أي مدى تحدد الموازنة مبالغ مالية للرجال والنساء والفتيات والأولاد؟ (على سبيل المثال، من خلال المخصصات لبرامج منع العنف الأسري التي تستهدف الرجال، أو ضحايا الإتجار بالبشر من الفتيات) هل كانت الموارد المخصصة كافية للتنفيذ الفعال؟
٣. إلى أي مدى تحدد الموازنة أنشطة النوع الاجتماعي ومدخلاتها وتكاليفها؟ (على سبيل المثال، من خلال المخصصات للتدريب على النوع الاجتماعي، أو مقر نقطة التركيز على النوع الاجتماعي).

٤. إلى أي مدى قام الخبراء/ المتخصصون بالنوع الاجتماعي والمنظمات النسائية بالمشاركة في مختلف مراحل دورة الموازنة (مثل الإعداد والمراجعة)؟^{٥٤}

بناءً على تحليل الموازنة، يمكن لجهات الرقابة تقديم مشاركة في النقاشات عن طريق:

- إثارة هذه النقاشات في وسائل الإعلام.
- نشر أوراق إطار عمل الموازنة.
- توفير تقارير لأعضاء البرلمان ولاسيما المشاركين في اللجان المختصة بالأمن والدفاع ولجان الموازنة.

- الظروف، من المحتمل تعاضل قوة المعارضة ضد الإصلاح.
- وفي مراحل إعادة البناء والتحول المترتبة إثر الحروب، يُشكل إصلاح القطاع الأمني الأولوية الرئيسية لها. وعلى سبيل المثال، شكلت استراتيجيات الأمن القومي الأساس في عملية إصلاح القطاع الأمني في سيراليون، ولا تزال كذلك. وبينما يتطلب الأمر، في العادة، توفير قدر كبير من الوقت والموارد اللازمة لترسيخ عمليات الإصلاح، فإن سياقات ما بعد النزاع تُوفر فرصة للتفاوض بشأن دور ومسؤولية الأطراف الحكومية وغير الحكومية على حدٍ سواء خلال عملية وضع السياسات.
- وتشمل التحديات التي تُواجه عملية إدخال مسائل النوع الاجتماعي ما يلي:
- قد تنهار مؤسسات الدولة وبنيتها التحتية أو تضعف بشدة. ولذلك، قد تقل القدرة والموارد المالية اللازمة لإجراء مشاورات موسعة، وهو ما يؤدي إلى الإضرار بإدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة السياسات.
- يُعتبر انخفاض مستوى التعليم والنقص في الخبرات الفنية من معوقات المشاركة العامة في عمليات صناعة السياسات، وهو ما يؤثر في المرأة وبعض المجموعات العرقية على وجه التحديد.
- غالبًا ما تنظر السلطة التنفيذية والمؤسسات الأمنية إلى منظمات المجتمع المدني على أنها خصم سياسي، ولذلك تُحجم عن التعاون معها. ويؤدي ذلك إلى وضع معوقات

الجدول رقم ١ ترسيخ مفهوم صناعة السياسات الأمنية في سياق إصلاح القطاع الأمني ^{٥٥}				
الدول المتقدمة	الدول في مراحل ما بعد النزاع	الدول في المراحل الانتقالية	الدول النامية	
الإرادة السياسية	الوضع الأمني الخاص	طبيعة النظام السياسي	مستوى التنمية الاقتصادية	المعايير الرئيسية
الإرادة السياسية. في بعض الأحيان زيادة أعداد القوات المسلحة ومواردها نسبيًا.	العجز الأمني والديموقراطي. انهيار مؤسسات الحكومة والمجتمع المدني وكثرة أعداد المشردين وخصخصة الأمن واحتمال ظهور جيوب للمقاومة المسلحة وتوافر الأسلحة الصغيرة والألغام المضادة للأفراد بكثرة.	العجز الديموقراطي. ثنائية عسكرية صناعية متضخمة الحجم والتمويل، والدولة قوية ولكن مع ضعف في مؤسسات المجتمع المدني التي تؤدي إلى عدم كفاءة تنفيذ سياسات إصلاح القطاع الأمني.	العجز في التنمية. يؤدي الإنفاق العسكري الزائد والقطاع الأمني وضعف إدارة/ حكم القطاع الأمني إلى عدم كفاءة توصيل الأمن، وهو ما يؤدي بدوره إلى تحول الموارد القليلة عن قطاع التنمية.	التحديات الرئيسية
متنوعة (اعتمادًا على الالتزام السياسي بالإصلاح والقوة النسبية وثنائية عسكرية صناعية) مؤسسات الدولة ومنظمات المجتمع المدني قوية ولكن هناك اتساع فجوة بينهما).	ضعيفة إلى حد ما (مؤسسات الدولة ضعيفة متصارعة وخصخصة في الأمن والاعتماد على قوات التدخل/ حفظ السلام).	جيدة إلى حد ما (مؤسسات الدول قوية وقوات الأمن محترفة وقيام عملية موسعة لإحلال الديموقراطية) وقد تكون أفضل إذا توافرت الحوافز الخارجية (مثل الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي أو حلف الناتو).	متنوعة (اعتمادًا على الالتزام السياسي بالإصلاح وقوة مؤسسات الدولة ودور ووضع أفراد قوات الأمن والبيئة الأمنية الإقليمية ودور الجهات المانحة في إصلاح القطاع الأمني وغير ذلك).	احتمال إجراء إصلاحات في القطاع الأمني
الاستجابة للتغير في البيئة الأمنية	التحول من النزاع العنيف إلى السلام	التحول من حكم الفرد إلى النظام الديموقراطي	التحول من دولة أقل نموًا إلى دولة متقدمة.	عملية الإصلاح العام

طبيعة المشاركة الخارجية	المساعدة التنموية مع الشروط السياسية	الانضمام إلى المنظمات المتعددة الأطراف كحافز إلى الإصلاح	التدخل/الاحتلال العسكري وعمليات حفظ السلام بقيادة الأمم المتحدة في أغلب الأحيان	لا توجد في الأغلب
الأطراف الخارجية الرئيسية	أطراف التنمية/التمويل: الجهات المانحة المتعددة الأطراف (مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي) والهيئات المانحة الثنائية الأطراف والأطراف غير الحكومية.	الأطراف الأمنية: الدولية منها مثل (الاتحاد الأوروبي وحلف الناتو ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا) الحكومات والأطراف غير الحكومية (مثل المنظمات غير الحكومية والشركات العسكرية الخاصة).	الأطراف الأمنية: قوات التدخل وقوات حفظ السلام تحت رعاية دولية والأطراف غير الحكومية (مثل الشركات العسكرية الخاصة).	لا توجد في الأغلب

الانقسام الريفي والحضري في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع عاملاً مُهمًّا. وعليه، فإن ذلك يتطلب التركيز على تلبية احتياجات النساء والرجال خارج حدود العاصمة وإعطائها اهتمامًا خاصًا.

■ **الالتزام:** يعتبر دعم الجهات المانحة لوضع سياسات أمنية شاملة عاملاً ذا أهمية بسبب نقص الموارد عادةً، وخصوصًا في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع. وغالبًا ما يُساعد وضع ونشر سياسات أمنية متماسكة مع النوع الاجتماعي على إعلان الحكومة التزامًا سياسيًا جديًا بالتعامل مع قضايا الأمن والقضاء في مراحل ما بعد النزاع.

■ **الملكية المحلية:** في الوقت الذي أصبحت فيه الملكية المحلية عبارة سائدة، لكنها لا تزال متوازية مع الشرعية والاستدامة الطويلة الأجل للسياسات التي تتمُّ صياغتها. وتصبح سياسة الأمن القومي المُراعية للنوع الاجتماعي قابلة للحياة فقط إذا تم وضعها وتأييدها وتنفيذها من جانب أطراف محلية تضمُّ كلا من الرجال والنساء.

■ **الإقرار بوجود العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي عند وضع السياسات:** في العديد من النزاعات، يُستخدم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كاستراتيجية ضد المدنيين. وتشهد فترات ما بعد النزاع تزايدًا لمعدلات هذا العنف الذي قد يأخذ عدة أشكال، مثل العنف الأسري. ومن الضروري أن يشترك الرجال والنساء على قدم المساواة في تحديد الاحتياجات الأمنية عند عمليات صناعة السياسات.

■ **المرأة في المناصب الرسمية:** زيادة مشاركة المرأة من خلال تأييد تعيينها في المناصب العليا أو تحديد الأهداف الاستراتيجية أو تحديد الحصص. وكذلك مضاعفة قدرات المرأة على شغل المناصب الرفيعة المستوى من أجل زيادة دورها في القضايا الأمنية وضمان اشتغال

أمام التعامل مع وجهات نظر المنظمات النسائية، على سبيل المثال.

■ قد يلقي التركيز على النوع الاجتماعي في عملية وضع السياسات معارضة من جانب أفراد مؤسسات القطاع الأمني التي أعيد بناؤها، وداخل السلطة التنفيذية، وكذلك من جانب السياسيين بصفة عامة، عند نقص الموارد الأساسية وإدراك أن هناك المزيد من الاحتياجات الملحة التي تجب معالجتها.

■ عند العمل في بلاد شديدة الفقر، فمن الضروري ضمان استدامة مبادرات وسياسات النوع الاجتماعي المنصوص عليها في التشريعات وتبيان جدواها من الناحية الاقتصادية.

■ غالبًا لا يتم تنفيذ التشريعات والسياسات عند وضعها (خاصة إذا كانت مدفوعة بضغوط أطراف خارجية).

❗ **النصائح / التوصيات الخاصة بإدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة السياسات الأمنية في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع**

■ **اتفاقيات السلام:** عند وجود نصٍّ خاصٍّ بإصلاح القطاع الأمني في أيٍّ من اتفاقيات السلام، فعندئذٍ يجب الإشارة بوضوحٍ إلى وجود نية صريحة لصياغة سياساتٍ للأمن القومي متسقة مع النوع الاجتماعي.

■ **الحوار الوطني:** في سياقات ما بعد النزاع، حيث قد لا تتوافر الرؤية الأمنية الموحدة التي تُشكل أساسًا لسياسة الأمن القومي، يكون من المفيد البدء بعقد حوار وطني شامل حول الأمن يشمل تركيزًا خاصًا على مسائل النوع الاجتماعي.

■ **المشاورات على مستوى المناطق الريفية:** يُعتبر

الإطار رقم ١٣ المنظمات النسائية في الدول الضعيفة الناشئة بعد النزاع^{٩٦}

في تقرير أعدته شبكة لجنة مساعدة التنمية بشأن النزاع والسلام والتعاون التنموي التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تم تقديم اقتراح بوجوب إظهار المنظمات النسائية مرونة ملحوظة في التكيف مع الأوضاع المتدهورة والمتغيرة. وفي نيبال، تم استبعاد العاملين في مجال القضاء غير الرسميين، ومعظمهم من الرجال، بسبب النزاع وتم استبدالهم في العديد من الحالات بالمنظمات النسائية. وفي حالات مثل جواتيمالا والصومال، كانت المرأة في طليعة حركات السلام. وبالمثل، كان ذلك في حالة اتحاد نهر مانو (غينيا وليبيريا وسيراليون)، حيث قادت شبكة نسائية شبه إقليمية بكل فاعلية محادثات ثلاثية جمعت بين ثلاثة رؤساء دول. كما تمكنت الشبكة من الضغط بنجاح على مفاوضات عملية السلام لضمان إدخال قضايا المرأة في اتفاقيات السلام الليبيرية.

وعلى النقيض من ذلك، فقد تمثل السياقات المتدهورة فرصة فردية من نوعها للجهات المانحة، بالرغم من احتمال ضعف الأطراف الحكومية لتعزيز حقوق المرأة، وذلك بدعم مشاركتها في مؤسسات القضاء غير الحكومية. ويستمر التقرير في سرد مقترحاته، مثل بذل الجهود لتسجيل وتوثيق النزاعات التي يتم التعامل معها في النظام القضائي غير الحكومي؛ حيث إن المرأة في هذه السياقات أكثر حرصاً من الرجل في حفظ السجلات. وعلى المدين القصير والمتوسط، يشكل ذلك خطوة أولى مهمة في إنشاء حلقة وصل بين الأنظمة الحكومية وغير الحكومية.

ومهما تكن الأسباب التي تؤدي إلى اضطلاع المنظمات النسائية بدور رئيسي في توصيل العدالة أثناء النزاعات وفي المراحل التي تلي النزاعات، فسيكون الأخذ بآرائها وخبراتها بعين الاعتبار أمراً في غاية الأهمية عند صياغة سياسة الأمن القومي.

هذه القضايا على مسائل النوع الاجتماعي، ودفعها للتفاعل والتشاور مع منظمات المجتمع المدني.

٥-٢ الدول الانتقالية والدول النامية

تشمل الدول الانتقالية والدول النامية أنظمة حكم متنوعة تختلف بشكل كبير من حيث القدرة الاجتماعية الاقتصادية والفنية والموارد البشرية. وبينما تتم صناعة سياسات للأمن القومي في بلغاريا وأوكرانيا على سبيل المثال، لم يكن الحال كذلك في العديد من الدول النامية. وفي الوقت نفسه، تشترك الدول الانتقالية والدول النامية في بعض التحديات التي تواجه صناعة سياسات أمنية، وتشمل ما يلي:

■ نقص الخبرة - وفي بعض الأحيان نقص التماسك السياسي والاجتماعي - للتعامل بشكل ملائم مع الشؤون التنظيمية والإدارية والتخطيطية والمالية والسياسات.

■ الفساد.

■ تحدي تنظيم الشركات الأمنية الخاصة.

الدول الانتقالية

في بعض الديمقراطيات الجديدة، وأحياناً يُشار إليها باسم "دول ما بعد حكم الفرد"، قد تتوافر القدرة الفنية اللازمة لإجراء إصلاحات في القطاع الأمني، فتكون الأولوية الأساسية هي بناء هيئات حكومية تتسم بالشفافية والمساءلة والشرعية لضمان تقديم خدمات الأمن والقضاء. ومع ذلك، فقد يستمر التحدي،

مثل بعض موروثات الحكم الفردي، النظام الإجرامي و/أو الفاسد، وبعض القطاعات التي لا تخضع للمساءلة في جهاز الأمن. أو قد تكون هناك معارضة بيروقراطية لوضع رقابة حكومية أو برلمانية على الجهات الأمنية. وفي العديد من دول الاتحاد السوفييتي السابق، لعبت العرقية دوراً مهماً في المؤسسات الأمنية. ولذلك، فقد تدعو الحاجة إلى تغيير عدد كبير من السياسات على الفور لدرجة أن هذه التغييرات قد تكون تغييرات جذرية.

في السياق اليوروأطلنطي، تلعب عضوية الاتحاد الأوروبي وحلف الناتو دوراً مهماً في فتح النظام السياسي أمام المراجعة الخارجية. وقام حلف الناتو بالتركيز بشكل كبير على السياق الأمني الخارجي، بما في ذلك إصلاح القوات المسلحة والدفاع. وكذلك قام الاتحاد الأوروبي بدوره في التركيز أيضاً على مختلف جوانب الإصلاح في القطاع الأمني الداخلي، بما في ذلك الشرطة وإصلاح الحدود، كما لعب دوراً رئيسياً في توسيع دائرة النقاش بشأن إصلاح القطاع الأمني.

الدول النامية

كما هو الحال في الدول الانتقالية، فهناك تحديات كبيرة في الأنظمة السياسية المعنية في الدول النامية، بما في ذلك الموروث العسكري أو الحكم الاستبدادي والمعارضة البيروقراطية القوية لوضع رقابة حكومية أو برلمانية. وهذا إضافة إلى أنه من النادر اعتبار منظمات المجتمع المدني شريكاً، بل يتم النظر إليها باعتبارها مجموعات معارضة للدولة.

ونظراً للدور الخاص الذي تقوم به الجهات المانحة في العديد

عملية بناء القدرات بشأن مسائل النوع الاجتماعي على عدة مستويات:

■ **السلطة التنفيذية:** ضمان أن كبار المسؤولين كرئيس الدولة والوزراء على علم بالالتزامات والسياسات الدولية المحلية فيما يتعلق بمساواة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان. وقد تساعد الأطراف الخارجية الموثوق بها في ذلك.

■ **البرلمان:** تفتقر اللجان البرلمانية في الدول الانتقالية والدول النامية إلى الخبرة بالأمور الفنية لقضايا الأمن والدفاع وموازنة الدفاع، فضلاً عن كيفية نظرتها إلى مسائل النوع الاجتماعي.

■ **المجتمع المدني:** في الدول الانتقالية والدول النامية التي تكون فيها المؤسسات السياسية ضعيفةً مقابل قوة القطاع الأمني، فقد يعتمد السياسيون في السلطة التنفيذية والبرلمان على التأييد الصريح أو الضمني للقطاع الأمني. ولذلك، فقد يتجنبون الإصلاحات الجوهرية خوفاً من إثارة الانقلابات ضدهم. ولهذا، فقد يخدم بناء قدرات منظمات المجتمع المدني الرقابة على تصرفات الجهات الأمنية ومدى اتساقها مع هموم النوع الاجتماعي على المدينين القصير والمتوسط، ويثبت مع مرور الوقت أنها أكثر الآليات الرقابية فاعلية. وحتى إذا لم تكن منظمات المجتمع المدني - باعتبارها جزءاً من جهات الرقابة على القطاع الأمني - تتمتع بالمهارة الكافية بالأمور الفنية، فإنها تستطيع الاضطلاع بدور مهم فيما يتعلق بتمثيل الرجل العادي والمرأة العادية.

٥-٣ الدول المتقدمة

تنظر الدول المتقدمة مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة بدرجة كبيرة إلى أكثر التهديدات الملحة لأمنها القومي باعتبارها مسائل يمكن فصلها عن رفاهية واستقرار المجتمع؛ حيث انعكس ذلك على سياسة الأمن القومي والسياسات الأمنية الأخرى الخاصة بها. ومع ذلك، لا يزال الأمن القومي يدور حول الهموم الأمنية / السياسية الشاملة. وقد حددت الولايات المتحدة التهديدات لأمنها القومي بتطوير وانتشار أسلحة الدمار الشامل، وتهديد السلام المتمثل بالإرهاب، واستخدام الصواريخ ضد الولايات المتحدة، والكوارث الطبيعية. وبالمثل، تم تحديد هموم الأمن القومي في المملكة المتحدة على نطاق واسع متمثلة بالإرهاب، والتجسس، وتأثير الدول الضعيفة في الاستقرار العالمي، وانتشار أسلحة الدمار الشامل. وعلى هذا المستوى، يكون من الصعب توضيح أبعاد النوع الاجتماعي على هموم الأمن القومي عند هذه المستويات.

ومع ذلك، قد يساعد تعزيز منهج متسق مع النوع الاجتماعي على تحديد أولويات الأمن القومي في الدول المتقدمة، ويعمل

من الدول النامية، تعتبر الملكية المحلية لعمليات الإصلاح ذات أهمية قصوى. وقد تؤدي عملية صناعة السياسات المدفوعة بضغوط من الجهات المانحة إلى تقييد ملكية العملية من جانب الحكومة والشعب. وهكذا، تكون الحالة عندما يكون تقديم المساعدة مشروطاً بالتوصل إلى بعض معايير الإصلاح أو الإعلان عن السياسات الواجب تنفيذها من جانب عدد من المؤسسات. ومع ذلك، فللجهات المانحة دور مهم في تقديم المشورة بشأن كيفية ضمان إشراك جميع المجموعات التي قد تتأثر بالسياسات، للإسهام في عمليات صناعة السياسات. وفي هذا الإطار، يمكن تعزيز النوع الاجتماعي كعنصر رئيسي في عمليات صناعة السياسات.

وفي العديد من الدول النامية، وكما هو الحال في السياقات المصاحبة لمراحل ما بعد النزاع، يعتبر دور الأطراف غير الحكومية التي تُقدم خدمات الأمن والقضاء دوراً مهماً، جنباً إلى جنب مع الأنظمة الحكومية الرسمية. وقد تشمل هذه الأطراف المحاكم الانتقالية والخدمات شبه القانونية ووحدات الدفاع المحلية. ويجب أن تؤكد عملية وضع السياسات على كيفية إدارة السلطة وتقديم الخدمات ومدى شرعيتها في أعين الرجال والنساء.

تشمل التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي في البلدان الانتقالية والبلدان النامية ما يلي:

■ في الدول الانتقالية، تكون النخبة الحاكمة في الأغلب هي النخبة نفسها خلال فترة الحكم الاستبدادي، وقد تكون هناك معارضة قوية للتغيير.

■ قد يلقي الدور المشروع لمنظمات المجتمع المدني بالمشاركة في عمليات وضع السياسات معارضة، وهو ما يضع عوائق أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي، والتفرقة بين الاحتياجات المتعددة لمختلف المجموعات داخل المجتمع.

■ لسوء الحظ، تغفل الجهات المانحة عن الانتباه إلى النوع الاجتماعي عند تقديم المشورة للدول النامية، وهو الأمر الذي قد يُعزز بطريقة عفوية استبعاد مسائل النوع الاجتماعي في عملية صناعة السياسات.

! **النصائح / التوصيات الخاصة بإدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة السياسات الأمنية في الدول الانتقالية والدول النامية.**

بناء القدرات: قد توجد في الدول الانتقالية والدول النامية مؤسسات حكومية قائمة، غير أن تحويلها إلى مؤسسات ديمقراطية خاضعة للمساءلة أمرٌ صعب وهو بمنزلة تعهد طويل الأمد، ويتطلب التزاماً من جانب السلطة التنفيذية، وفي بعض الحالات تأييداً من المجتمع الدولي. ويجب أن تتم

■ وضع سياسات شاملة: تتميز الدول المتقدمة بمجتمع مدني مُفعم بالنشاط، بما في ذلك أنشطة الخبراء المتخصصين والأوساط العلمية والمنظمات غير الحكومية. ومع ذلك، فمن الناحية التقليدية قد تتطلب صناعة سياسة الحكومة المركزية مشورة خبراء خارجيين بصورة منتقاة جداً. وقد تجعل الجلسات العامة من صناعة السياسات عملية شاملة، وتُشكل نقطة انطلاق إلى مسائل النوع الاجتماعي.

■ النوع الاجتماعي كعنصر رئيسي في مساعدة إصلاح القطاع الأمني: يجب أن يشمل بناء القدرات الإنسانية في الدول المتقدمة عند مساعدة الحكومات الأخرى على إصلاح القطاع الأمني وصناعة السياسات، خبراء ومستشارين في النوع الاجتماعي.

على توسيع النقاش حول تعريف أولويات الأمن القومي. والأهم من ذلك تحديد الآليات المناسبة للتعامل مع هذه الأولويات. وكما هو الحال في الوقت الراهن، فالرجال هم الأكثر تمثيلاً في الشرطة والجيش وحرس الحدود والسلطة القضائية والحكومة ومؤسسات القطاع الأمني الأخرى وهيئات الرقابة في الدول المتقدمة. وقد تكون لزيادة تمثيل المرأة في المؤسسات التي تقدم الخدمات الأمنية و/أو المؤسسات التي تحكم هذه المؤسسات تأثيرات في تعريف تقديم الخدمات الأمنية في الدول المتقدمة، وكذلك الحال بالنسبة لعمليات صناعة السياسات الأمنية.

وبالمثل، فإن الدول المتقدمة، بما فيها المملكة المتحدة والولايات المتحدة، تحتل الصدارة في تقديم المشورة والخبرات الفنية للدول التي تمرّ بمرحلة إصلاح القطاع الأمني، بما في ذلك ما يتعلق منها بعمليات صناعة سياسة الأمن القومي والسياسات الأمنية. وقد تؤدي مضاعفة خبرات النوع الاجتماعي ضمن فرق المانحين لدعم إصلاحات القطاع الأمني إلى مضاعفة التماسي مع منظور النوع الاجتماعي عند تقديم الدعم والمشورة بشأن صناعة السياسات الأمنية.

تشمل التحديات التي تواجه إدخال النوع الاجتماعي ما يلي:

■ الميل إلى التركيز على التهديدات الخارجية والتهديدات السياسية الشاملة على حساب التهديدات الداخلية على الأمن، والتي تؤثر بشكل مختلف في المجموعات داخل المجتمع.

■ الابتعاد عن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول التي ترى السلطة التنفيذية وأغلبية المجتمع فيها أنه قد تم تحقيق مساواة النوع الاجتماعي فيها فعلياً.

النصائح / التوصيات الخاصة بإدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة السياسات الأمنية في الدول المتقدمة:

■ توسيع قاعدة النقاش حول تعريف الأمن القومي: إفساح المجال للمشاركة العامة في تحديد أولويات الأمن القومي. وهذا أمر يجب أن تأخذه السلطة التنفيذية بعين الاعتبار، وأن تقوم هيئات الرقابة بتأييده.

■ مناقشات السياسات الشاملة: يضمن الاستخدام الجيد لوسائل التكنولوجيا وارتفاع مستوى التعليم مشاركة شريحة عريضة من المجتمع في هذه النقاشات حول الأمن والدفاع، كما يضمن توسيع المساحة المتاحة أمام النوع الاجتماعي. ويتطلب ذلك رغبة من جانب السلطة التنفيذية والبرلمان وحملات التأييد من منظمات المجتمع المدني.

٦ التوصيات الرئيسية

٥ **فتح حوار وطني تشاركي تشاوري** بشأن القضايا الأمنية عند تعديل أو صياغة سياسات أمنية على المستوى المحلي.

٦ إجراء تحديد متسق مع النوع الاجتماعي للاحتياجات الأمنية القومية وعلى المستوى المحلي، بما فيها مختلف الاحتياجات الأمنية والموارد للرجال والنساء والفتيات والأولاد.

٧ تبني منهج شامل للأمن القومي في السياسات الأمنية، بما فيها التهديدات الداخلية على الأمن القومي، مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٨ بناء قدرات النوع الاجتماعي والتزام صانعي السياسات الأمنية داخل السلطة التنفيذية والوزارات والبرلمان والأحزاب السياسية من خلال التدريب على النوع الاجتماعي والتوجيه ونشر المعلومات وممارسة الضغوط.

٩ ضمان التعيين والترقية بشكل متساو للرجل والمرأة داخل جهات صنع القرار الأمني، مثل مجالس الأمن القومي والمناصب القيادية على المستوى الوزاري ومؤسسات القطاع الأمني.

١٠ إشراك خبرات النوع الاجتماعي في هيئات اتخاذ القرارات الأمنية، على سبيل المثال، من خلال المؤتمرات الحزبية لعضوات البرلمان أو الوزارات المعنية بشؤون المرأة ومساائل النوع الاجتماعي.

١١ إنشاء جهات أمنية محلية تشاركية لتوفير معلومات بهدف صناعة السياسات الأمنية المحلية، وضمان تنفيذ سياسة الأمن القومي على المستوى المحلي من خلال المراجعات والخطط الأمنية والأنشطة المنسقة.

١٢ تخصيص الموارد الكافية كجزء من تنفيذ سياسة الأمن القومي لمنع حالات انعدام الأمن الخاصة التي تواجه الرجال والنساء والفتيات والأولاد، والتعامل معها ومعاينة مرتكبيها بشكل فاعل، وتمويل المبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي مثل التدريب على النوع الاجتماعي.

١٣ إجراء عمليات تحديد ومتابعة مُتسقة مع النوع الاجتماعي لسياسة الأمن القومي من خلال تحديد تأثير السياسات الأمنية، من حيث النوع الاجتماعي، وتحليل موازنة النوع الاجتماعي.

١٤ إنشاء آليات لزيادة مشاركة منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية، في الإجراءات، مثل جلسات البرلمان والمشاورات التي يُجريها مجلس الأمن القومي.

١٥ بناء قدرات شبكات منظمات المجتمع المدني للمشاركة بفاعلية في عمليات صناعة السياسات الأمنية، بما في ذلك بناء القدرات الفنية للمنظمات النسائية.

١٦ إنشاء شبكات لمنظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية العاملة في القضايا المتعلقة بالأمن، وذلك بهدف ضمان المشاركة الاستراتيجية في صياغة سياسة الأمن القومي.

٧ مصادر إضافية

أمثلة لسياسة الأمن القومي

Valasek, K. with Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security*, UN-INSTRAW: Santo Domingo, 2006.

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الإنترنت

Bearne, S. ed all, *National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform*, The RAND Corporation, 2005.
http://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR289/

DCAF Backgrounder: *National Security Policy*, 2005
<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=18417&nav1=4>

Bearne, S. ed al, *National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform*, DfID, 2005.
<http://www.dfid.gov.uk/Pubs/files/security-decisionmaking.pdf>

National Security Policy for Jamaica – Towards a Secure and Prosperous Nation.

http://www.cabinet.gov.jm/docs/pdf/NSS_DOCS/nspannet.pdf

South Africa's White Paper on National Defence for the Republic of South Africa – Defence in a Democracy.

<http://www.info.gov.za/whitepapers/1995/defence.htm>

South Africa's White Paper on Safety and Security.
<http://www.info.gov.za/whitepapers/1998/safety.htm>

Romania's National Security Strategy.
<http://merln.ndu.edu/whitepapers/RomaniaNationalSecurity.pdf>

Doctrine of the Armed Forces of the Slovak Republic.
<http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/slovak-e.pdf>

Ireland's White Paper on Defence.
<http://www.statehouse-sl.org/policies/defence-whitepaper.htm>

Sierra Leone's Defence White Paper.
<http://www.whitehouse.gov/nsc/nss.pdf>

The Uganda Defence Review – Learning from Experience.
<http://www.ssrnetwork.net/documents/Publications/UDR/Uganda%20Defence%20Review%20-%20Learning%20From%20Experience.pdf>

The US National Security Strategy.
<http://www.whitehouse.gov/nsc/nss/2006/>

أدلة وكتيبات عملية

Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: supporting security and justice*, Paris: OECD DAC, 2007.
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

Luethold, A., *Developing A National Security Policy*, Presentation, 2007.
<http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leuthold-e.pdf>

South Africa's Department of Community Safety, *Community Police Forum Toolkit*, 2003.
http://www.capegateway.gov.za/eng/pubs/public_info/C/32970

التذييل

- ٢٤ Carpenter, R.C., 'Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations', *Security Dialogue*. Vol. 37(1) (2006), p. 87.
- ٢٥ Securing an Open Society: Canada's National Security Policy, April 2004. http://www.pco-bcp.gc.ca/docs/InformationResources/Publications/NatSecurnat/natsecurnat_e.pdf.
- ٢٦ National Committee for the Advancement of Women in Viet Nam, 'Gender in Public Policy', Gender Mainstreaming Guidelines in the National Policy Formulation and Implementation. *Towards Gender Equality in Viet Nam through Gender-Responsive National Policy and Planning*, Hanoi, 2004, VIE 01-015-01 Project, p.28.
- ٢٧ Bearne, S. ed., 'National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform', UK, June 2005. <http://www2.dfid.gov.uk/pubs/files/securitydecision-making.pdf>.
- ٢٨ The operational implications of crisis management are not fully explained, but the concept was introduced as a replacement in the NSC bill, which proposed 'matters relating to democracy, governance and inter-provincial harmony'.
- ٢٩ Inter-Parliamentary Union, 'Women in Politics: 2005', http://www.ipu.org/pdf/publications/wmmmap05_en.pdf.
- ٣٠ Nathan, L., *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, London, Jan. 2007, p. 31.
- ٣١ Sierra Leone's White Paper on Defence, paragraph 1018.
- ٣٢ Ukraine's National Security Strategy, paragraph 3.10; Romania's National Security Strategy, paragraph 3.2. <http://merln.ndu.edu/whitepapers/RomaniaNationalSecurity.pdf>.
- ٣٣ Romania's National Security Strategy, paragraph 5.3.
- ٣٤ Ireland's White Paper on Defence. <http://www.statehousesl.org/policies/defence-white-paper.html>; Sierra Leone's White Paper on Defence. <http://www.whitehouse.gov/nsc/nss.pdf>; National Security Strategy of Ukraine (unofficial translation). <http://www.mfa.gov.ua/usa/en/publication/content/8387.htm>; National Security Concept of Georgia. http://www.mfa.gov.ge/?sec_id=23&lang_id=ENG; National Security Strategy for Jamaica – Towards a Secure and Prosperous Nation. http://www.jdfmil.org/NSS_SDR/NSS_DOC.pdf.
- ٣٥ South Africa's White Paper on Intelligence, South Africa 1995, paragraph 5.6. <http://www.info.gov.za/whitepapers/1995/intelligence.htm>.
- ٣٦ South Africa's White Paper on National Defence for the Republic of South Africa – Defence in a Democracy, Chapter 6, Paragraph 36-37 (South Africa 1996). <http://www.info.gov.za/whitepapers/1995/defence.htm>.
- ٣٧ South Africa's White Paper on Safety and Security (South Africa 1998). <http://www.info.gov.za/whitepapers/1998/safety.htm>.
- ٣٨ Security Sector Reform - Potentials and Challenges for Conflict Transformation', Berghof Handbook Dialogue Series, No. 2, p. 58. http://www.berghofhandbook.net/uploads/download/dialogue2_ssr_complete.pdf.
- ٣٩ Fluri and Johnsson.
- ٤٠ Nathan, p.38.
- ٤١ Inter-Parliamentary Union, *Women in National Parliaments*, IPU, 31 Oct. 2006.
- ٤٢ Anderlini and Conaway.
- ٤٣ 'Ready to Govern – ANC Policy Guidelines for a Democratic South Africa' adopted at the National Conference, 28-31 May 1992. <http://www.anc.org.za/ancdocs/history/readyto.html>
- ٤٤ Department of Community Safety Provincial Administration Western Cape, *Community Police Forum Toolkit*, 2003. http://www.capegateway.gov.za/Text/2003/12/community_police_forum_toolkit_pp41to80.pdf
- ٤٥ Open Society, Justice Initiative. http://www.justiceinitiative.org/activities/ncjr/police/peru_cdsc.
- ٤٦ Organisation for Economic Co-operation and Development, p. 55.
- ٤٧ Dfid, p.30.
- ٤٨ Organisation for Economic Co-operation and Development, p.119.
- ٤٩ For ease of reference within the tool, the term 'security policies' refers to national-level security policies.
- ٥٠ IPU and DCAF, *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, Mechanisms and Practices*, (IPU and DCAF: Geneva), 2003, p. 27.
- ٥١ Adapted from Luethold, A., 'Developing a National Security Policy', Workshop on the Role of the Parliament in the Development of a National Security Policy in the Arab Region (Presentation, Montreux) 2007. <http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leutholde.pdf>.
- ٥٢ DCAF Backgrounder, 'Security Sector Governance and Reform' (DCAF: Geneva), Nov. 2005, p. 1.
- ٥٣ Fluri, P.H. and Johnsson, A.B., 'Parliamentary Oversight of the Security Sector', Geneva, 2003, p. 26.
- ٥٤ Organisation for Economic Co-operation and Development, *OECD DAC Handbook on Security System Reform – Supporting Security and Justice*, Paris, 2007, p. 92.
- ٥٥ The US National Security Strategy. <http://www.whitehouse.gov/nsc/nss/2006/>.
- ٥٦ Shalamanov, V., 'Practices of Security Sector Reform in Europe – the Case of Bulgaria', *The Challenges of Security Sector Reform in Macedonia*, 6-7 Dec.2002.
- ٥٧ Lithuania's National Security Strategy. <http://merln.ndu.edu/whitepapers/LithuaniaNationalSecurity-2002.doc>
- ٥٨ Adapted from Luethold, A., 'Developing a National Security Policy', Workshop on the Role of the Parliament in the Development of a National Security Policy in the Arab Region (Presentation, Montreux) 2007. <http://www.arabparliaments.org/publications/legislature/2007/montreux/leutholde.pdf>.
- ٥٩ Lithuania's Defence White Paper. <http://merln.ndu.edu/whitepapers/Lithuania-2006.pdf>
- ٦٠ Bosnia-Herzegovina's Defence White Paper. http://merln.ndu.edu/whitepapers/Bosnia_English-2005.pdf
- ٦١ UN Economic and Social Council. Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ٦٢ 'Priorities for Liberia's Reconstruction Process', Woodrow Wilson International Center for Scholars, 14 Feb. 2007. http://www.wilsoncenter.org/index.cfm?topic_id=1411&fuseaction=topics.event_summary&event_id=224140
- ٦٣ Danish International Development Agency, 'Sikkerhed, vækst – udvikling' (DANIDA: Copenhagen), Aug. 2004, p. 17.
- ٦٤ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*, (Women Waging Peace: Washington DC), Aug. 2004.
- ٦٥ Anderlini and Conaway. vi.
- ٦٦ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women* (UNIFEM: New York), 2003, p. 6.
- ٦٧ Centers for Disease Control and Prevention, 'Intimate Partner Violence: Overview'. <http://www.cdc.gov/ncipc/factsheets/ipvfacts.htm>
- ٦٨ National Security Strategy for Jamaica – Towards a Secure and Prosperous Nation. http://www.jdfmil.org/NSS_SDR/NSS_DOC.pdf
- ٦٩ 'Domestic Violence – A National Report', March 2005. <http://www.crimereduction.gov.uk/domesticviolence/domesticviolence51.pdf>
- ٧٠ Barnes, K., Albrecht, P. and Olson, M., 'Addressing Gender-Based Violence in Sierra Leone: Mapping Challenges, Responses and Future Entry Points', (International Alert: London), 2006.
- ٧١ Struckman-Johnson, C. & Struckman-Johnson, D., 'Sexual Coercion Rates in Seven Midwestern Prisons for Men', *The Prison Journal* 379 (2000). <http://www.spr.org/pdf/struckman.pdf>

- ٤٩ <http://www.peacewomen.org/un/ngo/back.html>.
- ٥٠ *National Security Policy for Jamaica – Towards a Secure and Prosperous Nation*. http://www.cabinet.gov.jm/docs/pdf/NSS_DOCS/nspannet.pdf; *National Security Strategy for Jamaica – Towards a Secure and Prosperous Nation*, A Green Paper. Revised May 2006; and Stone, C. ed al, *Supporting Security, Justice, and Development: Lessons for a New Era*, June 2005.
 - ٥١ Born, H., Fluri, P.H and Johnsson, A.B. *Handbook on Parliamentary Oversight of the Security Sector*, (DCAF: Geneva), 2003.
 - ٥٢ Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*,. Caparini, M., Cole, E. and Kinzelbach, K. eds. (Renesans: Bratislava for UNDP & DCAF), forthcoming July 2008.
 - ٥٣ Adapted from Valasek, K. with Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN 1325)* (INSTRAW: Santo Domingo), 2006, p.24.
 - ٥٤ Adapted from: *Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators*. http://www.unddr.org/tool_docs/Genderresponsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf.
 - ٥٥ Adapted from Bryden, A. and Hänggi, H., 'Reforming and Reconstructing the Security Sector', (Geneva: DCAF) 2005, p.30. http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf
 - ٥٦ DAC CPDC, *Enhancing the Delivery of Justice and Security in Fragile States*, July 2006, p. 42.

النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي

يسود إعترا ف قويٌّ بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد. وكما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاحاً فعالية ومسائلة القطاع الأمني، والملكية المحلية، وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية صناعة سياسة الأمن القومي. كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزءٌ من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكتملة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في صناعة سياسة الأمن القومي؟

تعكس سياسات الأمن القومي نظرة الحكومة إلى الأمن وكيفية تحقيقه. وكما تشتمل هذه السياسات على إستراتيجيات وسياسات واسعة للأمن القومي، والتي قد يتم الإشارة إليها كخطة أو رؤية أو إستراتيجية أو مفهوم أو مبدأ، بالإضافة إلى السياسات المخصصة لكل قطاع، مثل الكتاب الأبيض بشأن الدفاع.

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب، بل يشمل العلاقات بينهما.

ويعمل إدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة سياسات الأمن القومي على زيادة ملاءمتها واستدامتها.

الملكية المحلية من خلال العمليات التشاركية في صناعة السياسات

تعمل المشاورات الواسعة بشأن الاحتياجات والأولويات الأمنية، والتي تشمل مجموعة كبيرة من منظمات المجتمع المدني، على تعزيز الملكية المحلية والشرعية وتساعد في بناء إجماع وطني بشأن القضايا الأمنية. وكما تعتبر وجهات النظر المختلفة، التي قد تثيرها المنظمات النسائية والرجالية، على مائدة الحوار ذات أهمية كبيرة.

السياسات الأمنية الشاملة التي تلبي الاحتياجات الأمنية المختلفة

يؤدي مراعاة احتياجات الأمن والقضاء المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد إلى تحقيق سياسات أمنية أكثر شمولية وفعالية.

يؤدي مراعاة مسائل النوع الاجتماعي في سياسات الأمن القومي إلى لفت الانتباه إلى أهمية

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في صناعة سياسة الأمن القومي؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في صناعة سياسة الأمن القومي؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

تساؤلات حول صناعة سياسات الأمن القومي

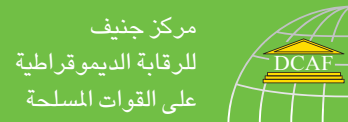
معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



معالجة تهديدات الأمن الداخلي الفعلية، مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

عدم التمييز في سياسات الأمن ومؤسسات القطاع الأمني

■ يساعد الحد من التمييز الذي يمارسه أفراد القطاع الأمني على بناء الثقة، وتعزيز الشرعية، وتحسين مستويات توفير الأمن والقضاء. وكما أنه بإمكان سياسات الأمن وضع قواعد حماية ضد التمييز داخل مؤسسات القطاع الأمني.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

يعتبر إدخال النوع الاجتماعي في صناعة سياسة الأمن القومي مسألة ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في الأمن، ومنها:

■ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)

■ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

الإطار رقم ١ مسائل النوع الاجتماعي الواجب إدخالها في صناعة سياسات الأمن القومي

■ الحق المتساوي للمرأة والرجل في المشاركة في مؤسسات القطاع الأمني.

■ العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتباره تهديداً داخلياً للأمن.

■ القضاء على التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان الأخرى داخل مؤسسات القطاع الأمني أو في مجال تقديم خدمات الأمن والقضاء.

■ وضع آليات لضمان مشاركة المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية، في الرقابة على تنفيذ سياسات الأمن وعمليات إصلاح القطاع الأمني ومؤسسات الأمن.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في صناعة سياسة الأمن القومي؟

يتطلب وضع أو مراجعة سياسة الأمن القومي مشاركة مجموعة واسعة من الأطراف الفاعلة، بما في ذلك الحكومة الوطنية، والبرلمان، والحكومة المحلية، ومنظمات المجتمع المدني. ويمكن لكل من هذه الأطراف اتخاذ خطوات لإدخال النوع الاجتماعي في صناعة سياسة الأمن القومي:

الحكومة المحلية

(بما في ذلك هيئات التنسيق الأمني ولجان صياغة السياسات الأمنية).

■ بناء قدرات كبار الموظفين والمسؤولين وضمان التزامهم بالتعامل مع النوع الاجتماعي عند وضع السياسة الأمنية، وذلك عبر التدريب والمحاضرات والتقارير المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي وبرامج التوجيه.

■ زيادة مشاركة المرأة في عملية صناعة السياسات الأمنية، وذلك عن طريق:

- تعيين المرأة في مجالس الأمن القومي ولجان صياغة السياسات الأمنية.

- إشراك ممثلين من الوزارة و/أو الجهات الحكومية الأخرى أو المؤتمرات الحزبية البرلمانية المسؤولة عن مسائل النوع الاجتماعي والمسائل النسائية.

- وضع آليات للتشاور مع ممثلين عن المنظمات النسائية وخبراء النوع الاجتماعي بشأن القضايا المتعلقة بالسياسات الأمنية.

■ إدخال مسائل النوع الاجتماعي بشكل صريح في السياسات الأمنية (انظر الجدول رقم ١).

■ استخدام لغة متجاوبة مع النوع الاجتماعي بهدف تجنب التمييز والاستبعاد، مثل الإشارة إلى "ضباط الشرطة" بدلاً من "رجال الشرطة"، وإستعمال كلمة الشخص الرئيس (chairperson) بدلاً من لفظة الرجل الرئيس (chairman).

دراسة الحالة ١ سياسة الأمن القومي في جاميكا: عملية شاملة^١

في منتصف عام ٢٠٠٧، تبنت حكومة جاميكا سياسة شاملة للأمن القومي: "نحو أمة آمنة ومزدهرة"، استندت إلى الكتاب الأخضر لاستراتيجية الأمن القومي. وقد تم وضعه على جدول أعمال البرلمان للمرة الأولى في شهر يناير من عام ٢٠٠٦م، ومن ثم تلاها الكتاب الأبيض لاستراتيجية الأمن القومي.

البرلمان والأحزاب السياسية (انظر دراسة الحالة رقم ٢).

دراسة الحالة ٢ إدخال النوع الاجتماعي في عملية صناعة السياسات الأمنية: دور المرأة داخل المؤتمر الوطني الأفريقي في جنوب أفريقيا.^٢

يوضح تحول جنوب أفريقيا إلى الديمقراطية مدى تأثير تواصل البيئة السياسية، وتشكيل الاتحادات النسائية، وتأيد مسائل النوع الاجتماعي عبر مختلف التيارات السياسية في عملية صياغة سياسة الأمن القومي.

وقد عملت المرأة على إيجاد مساحة سياسية لتناول مسائل النوع الاجتماعي داخل المجتمع المدني والأحزاب السياسية. وعلى سبيل المثال، بسبب المخاوف من تهميش دور المرأة، فقد جرى إدخال إصلاحات على المؤتمر الوطني الأفريقي واتحاد المرأة عام ١٩٩٠، وتمت الدعوة إلى مشاركة المرأة في المناصب القيادية، وإدخال مساواة النوع الاجتماعي في برامج وسياسات المؤتمر الوطني الأفريقي. وقد تجلّى هذا التأيد في صدور منشور عن المؤتمر الوطني الأفريقي عام ١٩٩٢ بعنوان "الاستعداد للحكم: دليل السياسات لجعل جنوب أفريقيا دولة ديمقراطية"، والذي أقر بأن التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي قد عمل على: إما استبعاد أو إخضاع المشاركة النسائية في كافة المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.^٣ وقد دعت هذه الوثيقة إلى ترسيخ أربع قيم يرتبط بعضها ببعض: وهي: الديمقراطية والسلطة المدنية، والأمن الإنساني، ومناهضة العسكرة، ومساواة النوع الاجتماعي. وفيما يخص مؤسسات القطاع الأمني، شدد البيان على وجوب احترامها لمبادئ الديمقراطية، وعدم التمييز العنصري، وعدم تمييز النوع الاجتماعي، وأن تعكس التركيبة الوطنية والنوع الاجتماعي للمجتمع الجنوب أفريقي.

الحكومة المحلية

- إشراك النساء، وخبراء في النوع الاجتماعي، وممثلين من المنظمات النسائية في لجان ومجالس أمن المجتمع، وكذلك عمليات تدقيق سلامة المجتمع.
- الأخذ بعين الاعتبار الإحتياجات المختلفة للأمن والقضاء لدى الرجال والنساء والفتيات والأولاد عند وضع وتنفيذ مبادرات الحد من الجريمة المحلية ومعالجتها، بالإضافة إلى ما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- نشر نتائج عمليات تدقيق السلامة والتخطيط داخل الجهات الأمنية القومية والإقليمية، بحيث يكون بالإمكان إدخال حقائق الأمن المحلي الخاصة بالرجال

وفي بدء الأمر خططت حكومة جاميكا لإجراء مراجعة للدفاع، ولكنها أدركت سريعاً أن الأمر يتطلب منهجاً أوسع للتعامل مع مجموعة التهديدات القائمة على الأمن القومي، وتشمل الجريمة المنظمة، وعنف العصابات، والاهتمامات الاجتماعية والاقتصادية، والكوارث البيئية. وقد تم البدء في مشاورات موسعة ضمت جميع الجهات الحكومية المعنية ومنظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية.

وتحت عنوان "آثار العنف في المجتمعات"، نادت سياسة الأمن القومي بتركيز الاهتمام باتجاه تأثير العنف في الأفراد والمجتمعات، وفي المجتمع. وأشارت إلى أن "العنف الأسري"، وهو أكثر أشكال العنف انتشاراً، بلائ قد ابتلي به المجتمع ويسهم في تشكيل النموذج العام للجريمة والعنف بسبب تأثيراته التي تعمل على إضعاف نسيج المجتمع، ودوره في اعتياد الشباب على العنف وسيلة لحل النزاعات. وأكدت كذلك أن النساء والأطفال هم الأكثر عرضة للعنف الأسري.

البرلمان

- ضمان الشمولية والتشاركية في صناعة السياسات الأمنية الشاملة، وذلك عن طريق:
 - إجراء مشاورات عامة واسعة النطاق (انظر الجدول رقم ٢).
 - عقد جلسات استماع برلمانية، ونقاشات مفتوحة، واجتماعات موسعة في مقر البلديات لطلب رأي الرجال والنساء من مختلف أطياف طبقات المجتمع حول القضايا الأمنية، ولمناقشة مسودات السياسات الأمنية.
 - عقد اجتماعات منفصلة مع بعض المجموعات من مختلف أطياف طبقات المجتمع والتي قد لا يمكنها أن تفصح عن رأيها في الاجتماعات العامة، مثل المجموعات العرقية والأقليات.
- السعي لتحقيق المشاركة العادلة لأعضاء وعضوات البرلمان في عملية صناعة السياسة الأمنية عن طريق ما يلي:
 - تعزيز مشاركة عضوات البرلمان في اللجان المختصة بالدفاع والأمن.
 - تشجيع عضوات البرلمان و/أو المهتمات منهن بمسائل النوع الاجتماعي الالتزام بالخطوط الحزبية للتوصل إلى برنامج موحد بشأن القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن.
 - تعزيز تأسيس المؤتمرات الحزبية / التكتلات داخل

■ أعضاء هيئات التنسيق الأمني ولجان صياغة سياسات الأمن القومي.

■ أعضاء البرلمان المشاركين في لجان الدفاع والأمن والعاملين فيها.

■ أعضاء المجالس المحلية لأمن المواطن أو منتديات الشرطة المحلية.

■ منظمات المجتمع المدني العاملة في السياسات الأمنية.

تعتبر عمليات التقييم المتجاوبة مع النوع الاجتماعي للسياسات الأمنية ومراقبتها وتحليلها ضرورية لضمان تلبية إحتياجات الرجال والنساء والفتيات والأولاد. وتشمل الإستراتيجيات المفيدة ما يلي:

■ التحليل الاجتماعي الاقتصادي والنوع الاجتماعي لأدوار وعلاقات النوع الاجتماعي القائمة، وتحديدًا، فيما يتعلق بالاختلافات في الأنشطة، والحصول على الموارد، وصناعة القرارات، والمعوقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعوقات الأخرى التي يواجهها الرجال والنساء.

■ تقييم تأثير النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية للوقوف على مدى التأثير الفعلي والمحتمل لهذه السياسات الأمنية على الرجال والنساء والفتيات والأولاد.

■ تحليل موازنة النوع الاجتماعي لتحديد ما إذا كان قد تم تخصيص أموال عادلة وكافية لتلبية إحتياجات الأمن والقضاء لكل من الرجال والنساء والفتيات والأولاد.

يضم التقرير الثامن أيضا:

- أمثلة على اللغة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي في سياسات الأمن القومي.
- عملية مراجعة لسلامة المجتمع مؤلفة من خمس خطوات.
- الإجراءات التي يمكن أن تتخذها منظمات المجتمع المدني لدعم صناعة سياسة الأمن القومي المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- أسئلة بشأن تقييم تأثير النوع الاجتماعي في السياسات الأمنية.
- أسئلة بشأن تحليل النوع الاجتماعي في الموازنات.
- التحديات والفرص التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة سياسات الأمن القومي في

الإطار رقم ٢ يجب إشتمال التشاور بشأن سياسات الأمن القومي على ما يلي:

- المنظمات النسائية الاجتماعية في الريف والحضر.
- اتحادات العمال.
- المنظمات الدينية.
- قادة المجتمع ونشطاء العمل الاجتماعي.
- منظمات الشباب.
- المنظمات الخاصة بالأقليات الأجنبية والعرقية والأطياف الأخرى.
- منظمات العدالة الاجتماعية.
- اتحادات المهاجرين.
- الاتحادات الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة.
- منظمات حقوق الأطفال.
- الأوساط العلمية والبحثية.
- المنظمات الدولية.

منظمات المجتمع المدني

- الدعوة إلى إدخال مسائل النوع الاجتماعي في سياسات الأمن القومي.
- تمثيل وجهات نظر الرجال والنساء والفتيات والأولاد داخل المجتمع، بما في ذلك المجموعات المهمشة، في عمليات صناعة سياسة الأمن القومي.
- توفير الخبرة الفنية والتدريب على مسائل النوع الاجتماعي والقضايا الأمنية لواضعي السياسات وأعضاء البرلمان للسير على نهجها.
- مراقبة مسائل النوع الاجتماعي عند تنفيذ السياسات الأمنية.
- إجراء عمليات تدقيق وتقييم النوع الاجتماعي للسياسة الأمنية ومؤسسات القطاع الأمني.
- يعتبر التدريب على النوع الاجتماعي أداة مهمة لبناء القدرات بهدف تطوير وتنفيذ سياسات أمنية متجاوبة مع النوع الاجتماعي. وتشمل المجموعات الرئيسية المستهدفة بالتدريب على النوع الاجتماعي ما يلي:
- العاملين بالوزارات المعنية في صناعة السياسة الأمنية، بما في ذلك وزارات الدفاع والداخلية والشؤون

البلدان إبان فترة ما بعد النزاع، والبلدان التي تمر في المراحل الإنتقالية، والبلدان النامية، والبلدان المتقدمة.

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

يعتبر إصلاح القطاع الأمني من أهم الأولويات في الدول إبان مراحل ما بعد النزاع، وتشكل السياسات الأمنية أساساً هاماً لبناء هذه العملية. وقد تمثلت عمليات صناعة سياسة الأمن القومي فرصة لإعادة مناقشة أدوار ومسؤوليات الأطراف الحكومية وغير الحكومية الفاعلة فيما يتعلق بالأمن.

التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي

- قد تكون مؤسسات الدولة وبنيتها التحتية ضعيفة، مما يؤدي إلى الحد من قدرتها على إجراء عمليات تشاورية موسعة. وهذا يؤدي بدوره إلى الحد من مشاركة المنظمات النسائية وإدخال مسائل النوع الاجتماعي.
- يعتبر انخفاض مستوى التعليم عموماً، ونقص الخبرة الفنية خصوصاً، من معوقات المشاركة العامة في عمليات صناعة سياسة الأمن القومي، مما يؤثر على المرأة وبعض المجموعات العرقية، تحديداً.

الجدول رقم ٣ إشراك المنظمات النسائية في صناعة السياسات الأمنية

- تسهيل التفاعل بين المنظمات النسائية والجهات المحلية المقدمة لخدمات الأمن المحلية، كأن يكون ذلك من خلال إشراكها في اللجان الأمنية المحلية.
- بناء قدرات المنظمات النسائية بشأن قضايا السياسات الأمنية، بما في ذلك التأييد والرقابة.
- إشراك ممثلين عن المنظمات النسائية كخبراء بالنوع الاجتماعي في جلسات البرلمان.

- وغالباً ما تنظر السلطة التنفيذية والمؤسسات الأمنية إلى منظمات المجتمع المدني على أنها خصم سياسي، ولذلك تُحجم عن التعاون معها.

فرص إدخال مسائل النوع الاجتماعي

- بإمكان اتفاقيات السلام فرض تطوير سياسات أمن قومي متجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- بإمكان الحوارات الوطنية التشاركية حول الأمن والمصالحة أن تفسح المجال للرجال والنساء ليكون لهم رأياً في تحديد احتياجات وأولويات الأمن القومي.
- بإمكان منظمات المجتمع المدني، التي عملت من أجل السلام ودعم الأمن على مستوى المجتمع الداخلي إبان مراحل النزاع، توفير خبرات قيمة تساعد في صناعة سياسات الأمن القومي.

- تساعد عمليات الإصلاح الدستوري والانتخابي، التي تزيد من نسبة تمثيل المرأة داخل البرلمان، في زيادة فرص المرأة لأن تشغل مناصب في هيئات صناعة القرارات الأمنية.

- تساعد الزيادة في معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، إبان مراحل ما بعد النزاع، على إظهار مدى الحاجة الملحة إلى ضرورة إشتغال السياسات الأمنية على آليات للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتجاوب معه باعتباره أولوية أمنية.

- قد تقوم الجهات المانحة والمنظمات الدولية بتوفير الدعم لعمليات صناعة سياسات الأمن المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

تساؤلات حول صناعة سياسة الأمن القومي

تشمل التساؤلات الرئيسية، التي تُطرح لضمان أنه قد تم إدخال مسائل النوع الاجتماعي في صناعة سياسة الأمن القومي، ما يلي:

- هل التركيز على الأمن القومي أم على الأمن الإنساني؟ هل تم تناول التهديدات الأمنية الداخلية والتهديدات اليومية على الأمن الإنساني؟
- هل تم وضع السياسات بطريقة تشاركية، بما في ذلك مشاركة المنظمات النسائية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، وممثلين من وزارة شؤون المرأة، وعضوات البرلمان من الإناث وخبراء النوع الاجتماعي؟
- كيف تتعامل السياسات مع الاحتياجات الأمنية المحددة للرجال والنساء والفتيات والأولاد؟
- كيف تتعامل السياسات مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- كيف تركز السياسات على أهمية أهداف مساواة النوع الاجتماعي، بما في ذلك عدم التمييز والمشاركة المتساوية للرجال والنساء.
- هل تمت صياغة السياسات بلغة متجاوبة مع النوع الاجتماعي؟
- هل تتفق السياسات مع التشريعات والسياسات الدولية والإقليمية والمحلية بشأن مسائل النوع الاجتماعي؟
- هل سيتم تنفيذ السياسات ومراقبتها وتحليلها بطريقة متجاوبة مع النوع الاجتماعي؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

المصادر

Susanna Bearne, Olga Oliker, Kevin A. O'Brien and Andrew Rathmell - *National Security Decision-Making Structures and Security Sector Reform*, The RAND Corporation, 2005.

DCAF - *DCAF Background: National Security Policy*, 2005.

Initiative for Inclusive Security and International Alert - *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, 2004.

OECD - *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

Kristin Valasek with Kaitlin Nelson - *Securing Equality, Engendering Peace: a Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN Security Council Resolution 1325)*, UN-INSTRAW, 2006.

قامت بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه موجيهو تاكشيتا (Mugihō Takeshita) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، وذلك استناداً إلى التقرير الثامن الذي قام بتأليفه بيتر ألبريتشت (Peter Albrecht) وكارن بارنز (Karen Barnes) من منظمة الإشعار الدولية

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة.
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع.
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة.
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي.
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود.
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني.
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي.
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني.
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة.
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني.

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

بالإمكان الحصول على هذه التقارير ومذكرات تطبيقها من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

التذييل

- ١ *National Security Strategy for Jamaica: Towards a Secure and Prosperous Nation*, a Green Paper, revised in May 2006; and Stone, C. et al, *Supporting Security, Justice, and Development: Lessons for a New Era*, 2005.
- ٢ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*, (Washington DC: Women Waging Peace), 2004.
- ٣ African National Congress (ANC), *Ready to Govern*, ANC Policy Guidelines for a Democratic South Africa adopted at the National Conference 28-31 May 1992. <http://www.anc.org.za/ancdocs/history/readyto.html>.

رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

كارن بارنز (Karen Barnes)
بيتر ألبريتشت (Peter Albrecht)



رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

كارن بارنز (Karen Barnes)

بيتر ألبريتشت (Peter Albrecht)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

كارن بارنز وبيتر ألبريتشت (Karen Barnes and Peter Albrecht) من منظمة الإشراف الدولية

إن منظمة الإشراف الدولية هي منظمة غير حكومية تتخذ من لندن مقراً لها، وقد عملت على مدار ما يزيد عن عشرين عاماً على وضع أسس للسلم والأمن الدائمين في المجتمعات التي تعاني من جراء النزاعات المسلحة. يركز منهج المنظمة المتعدد الجوانب، سواء داخل المناطق المتعددة أو عبرها، على وضع سياسات وممارسات تعمل على تفعيل بناء السلام والمساعدة في بناء المهارات والقدرات من خلال التدريب.

ويرتكز عمل المنظمة الإقليمي في البحيرات الأفريقية العظمى وغرب أفريقيا وجنوب القوقاز والنيبال وسيراليون وسريلانكا والفلبين وكولومبيا. وتعمل مشروعات الحركة المتخصصة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية مع التركيز على القضايا المتشابكة الضرورية لبناء السلام المستدام، ويشمل ذلك مجالات الأعمال والاقتصاد والنوع الاجتماعي والحكم والمساعدات والأمن والقضاء.

المحررون

ميغان باستيك وكريستن فالاسيك (Megan Bastick and Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يوّد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تركزت بتمويل هذا المشروع.

نتقدم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظراً لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة على مسودات هذا التقرير وهم: شارون بهجوان رولز (Sharon Bhagwan-Rolls) ومارينا كاباريني (Marina Caparini) وسام كوك (Sam Cook) وليماه جبوي (Leymah Gbowee) وجيجي جيا (Giji Gya) وفرانك كامونجا (Franck Kamunga) ونيك كيليك (Nick Killick) ومينا ليتيكاني (Minna Lyytikäinen) وإليزابيث بوتر (Elisabeth Porter) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. كما نتقدم بالشكر إلى بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland) وأنتوني دراموند (Anthony Drummond) وماجييه تاكشيتا (Mugihio Takeshita) لمساعدتهم في عملية التحرير وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

تعتبر هذه الأداة عن رقابة المجتمع المدني للقطاع الأمني والنوع الاجتماعي جزءاً من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. ورزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، تشتمل على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يتقدم كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني

يكون الاقتباس على النحو التالي: كارين بارنز (Karen Barnes) وبيتر آلبريشت (Peter Albrecht). "رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي". "رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على القطاع الأمني". المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستن فالاسيك (Kristin Valasek). مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية
مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة

© REUTERS/Stephanie McGehee, ٢٠٠٦

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٩٧٨-٩٢-٩٢٢٢-١٢٢-٥ ISBN

قائمة المحتويات

المختصرات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما هو دور رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني؟
٩	١-٢ ما هو تعريف المجتمع المدني؟
١٠	٢-٢ كيف يتم إشراك المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني؟
١٠	٢-٣ ما هي التحديات التي تواجه إشراك المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني؟
١١	٣- ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني؟
١٢	١-٣ تعزيز الملكية المحلية
١٢	٢-٣ وضع آليات رقابة فاعلة وشاملة من خلال إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي
١٣	٣-٣ تعزيز الرقابة من خلال إشراك المنظمات النسائية
١٤	٤- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني؟
١٤	١-٤ جهات مراقبة القطاع الأمني
١٦	٢-٤ الأبحاث وجمع المعلومات
١٧	٣-٤ عمليات مراجعة مسائل النوع الاجتماعي
١٨	٤-٤ تحليل ميزانية النوع الاجتماعي
١٩	٥-٤ التأييد وزيادة الوعي
٢١	٦-٤ العمل مع وسائل الإعلام
٢٣	٧-٤ تدريب أفراد القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي
٢٤	٨-٤ المنظمات النسائية
٢٦	٩-٤ شبكات المجتمع المدني
٢٧	١٠-٤ منظمات المجتمع المدني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي
٢٨	٥- إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني في سياقات محددة
٢٨	١-٥ الدول في مرحلة ما بعد النزاع
٢٩	٢-٥ الدول في المرحلة الانتقالية والدول النامية
٣١	٣-٥ الدول المتقدمة
٣٣	٦- التوصيات الرئيسية
٣٤	٧- مصادر إضافية

المختصرات

:APG	المجموعة البرلمانية المشتركة
:CSOs	منظمات المجتمع المدني
:EP	البرلمان الأوروبي
:EU	الاتحاد الأوروبي
:GAPS	عمل النوع الاجتماعي من أجل السلم والأمن
:GBV	العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
:NAP	خطة عمل وطنية
:NGOs	منظمات غير حكومية
:SEA	الاستغلال والإساءة الجنسية
:SSR	إصلاح القطاع الأمني
:STIs	الأمراض المنقولة جنسياً
:WIPNET	المرأة في شبكة بناء السلام
:WOZA	نساء زيمبابوي انهضن
:WRC	حملة الشريط الأبيض
:UN	الأمم المتحدة
:UN SCR 1325	قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن

رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

١ مقدمة

- المغزى من وراء إدخال مسائل النوع الاجتماعي والطرق التي يمكن من خلالها تعزيز الرقابة ودعمها.
- نقاط الانطلاق لإدخال النوع الاجتماعي في مختلف جوانب رقابة المجتمع المدني بما في ذلك النصائح العملية والأمثلة.
- نظرة شاملة على إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني في الدول التي تمرّ في مراحل ما بعد النزاع وتلك المارة في مراحل انتقالية، والدول النامية والدول المتقدمة.
- التوصيات الرئيسية
- المصادر الأخرى

يعتبر هذا التقرير مقدمة لأهمية ومزايا إدخال مسائل النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني ويشمل كذلك أمثلة عملية وتوصيات حيث يمكن أن يسهم المجتمع المدني في عملية الرقابة على القطاع الأمني من أوجه عدة بما في ذلك الآليات الرسمية وغير الرسمية. كما سيضمن تناول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإشراك المرأة والمنظمات النسائية بشكل كامل في جعل هذه الآليات تشاركية وشاملة. وكذلك ستسهم آليات رقابة المجتمع المدني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي بفاعلية أكثر لضمان تلبية احتياجات واهتمامات المرأة والرجل وأخذها بعين الاعتبار ولوقوع على عاتق القطاع الأمني مسؤولية حماية جميع أفراد المجتمع.

ويعتبر القطاع الأمني الذي يتسم بالشفافية والمساءلة والذي تحكمه قواعد فاعلة المحور الحيوي للعملية الديمقراطية، كما أن رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني إنما هي آلية مهمة لدعم تحقيق هذه القيم من خلال توضيح الاحتياجات والاهتمامات الأمنية للمجتمع وتوصيلها إلى صانعي السياسة وكذلك من خلال توفير الخبرة والمراقبة من جانب خدمات أمن الدولة. وفي المقابل يمكن أن تتسبب القوات الأمنية ضعيفة التنظيم وغير المسؤولة إلى زيادة انعدام الأمن وسوء تخصيص الموارد وتقويض جهود الإدارة الرشيدة. وعلاوة على ذلك، فيمكن أن تستخدم القوات الأمنية التي تدار بطريقة غير ديمقراطية بكل سهولة للأغراض الحزبية أو قد تتسبب كذلك في استفحال احتكار الدولة لاستخدام القوة^١. كما أن الرقابة على سياسات ومؤسسات وبرامج وإجراءات وعمليات إصلاح القطاع الأمني هي إحدى الطرق لضمان تعزيز القطاع الأمني لمعايير حقوق الإنسان وسيادة القانون.

وقد وضع هذا التقرير ليكون مصدرًا تستقي منه منظمات المجتمع المدني المنخرطة في رقابة القطاع الأمني والمنظمات التي تسعى للعب دور أكثر فاعلية في هذا الشأن. كما يعني هذا التقرير صانعي السياسات والمسؤولين في الحكومات المحلية والمنظمات الإقليمية والدولية والدول المانحة حول العالم والضالعة في صياغة وتنفيذ عمليات إصلاح القطاع الأمني والتي قد يكون لها دور فاعل في تعزيز إشراك المجتمع المدني ودعمه.

ويشمل هذا التقرير:

- وصف لدور المجتمع المدني في آليات المراقبة.

٢ ما الدور الذي يلعبه المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني؟

٢-١ ما هو المجتمع المدني؟

يفهم المجتمع المدني على أنه الحيز السياسي بين الأفراد والحكومة:

المجتمع المدني هو عبارة عن نطاق موازي للدولة والسوق غير أنه منفصل عنهما حيث يتجمع فيه المواطنون بحرية تبعاً لاهتماماتهم الخاصة فهو بذلك يشمل قطاع تطوعي مستقل بذاته مكون من أفراد يتحدون بشكل رسمي لأغراض غير هادفة للربح في شكل منظمات غير حكومية ومنظمات مجتمعية وهيئات دينية واتحادات مهنية واتحادات عمالية ومجموعات طلابية ورابطات ثقافية وغيرها^٢.

ويضطلع المجتمع المدني بمجموعة من المهام في أي مجتمع تتمثل فيما يلي:

- تمثيل المكونات المتنوعة داخل المجتمع.
- تقديم الخبرة الفنية إلى صانعي السياسة والمؤسسات الحكومية.
- بناء قدرات المنظمات غير الحكومية والجهات الأخرى.
- توصيل وتقديم الخدمات بدلاً من الدولة.
- توفير مساحة للتفاعل والتواصل الاجتماعي^٣.

كما تم إدراج وسائل الإعلام في هذا التقرير اعترافاً بدورها الحيوي في توصيل مسؤوليات الدولة وأدوارها إلى المجتمع المدني وكذا في العمل كقناة لتوصيل اهتمامات ومطالب المجتمع المدني إلى صانعي السياسة.

٢-٢ كيف يتم إشراك المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني؟

قد تكون رقابة المجتمع المدني داخلية أو خارجية، وقد تتم على مستويات مختلفة وقد تحدث على عدة مستويات مختلفة ومن خلال عدة جهات. ويمكن القيام بالمرقبة الخارجية على القطاع بطريقتين رئيسيتين: الأولى من خلال جعل القطاع الأمني مسؤولاً بشكل مباشر أمام المجتمع، والثانية من خلال مساءلة السياسيين والمسؤولين الحكوميين داخل الحكومة عن تصرفات القطاع الأمني. ومن بين أهم جهات الرقابة المعروفة البرلمانات والمحاكم الدستورية وجهات المساءلة ومكافحة الفساد العامة وأمناء المظالم.

يتطلب إدخال رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني، بما في ذلك رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني، المشاركة الفعالة من جانب منظمات المجتمع المدني في تحديد السياسات الأمنية والإشراف على مؤسسات القوى الفاعلة في القطاع الأمني وممارساتها^٤ ويهدف ذلك إلى ضمان دمج المجتمع واهتمامات القاعدة الشعبية ورؤيته في ما يتعلق بتوفير الأمن الداخلي والخارجي ودعم الملكية المحلية والاستدامة. بالإضافة إلى ذلك، تدعم رقابة المجتمع المدني بشكل نموذجي المعايير الديمقراطية المقبولة عالمياً بشأن الشفافية والمساءلة. ويمكن أن تدخل رقابة المجتمع المدني في المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية، ويمكن أن تشمل مشاركة منظمات المجتمع المدني في آليات الرقابة الرسمية وغير الرسمية.

ويضم القطاع الأمني ما يلي:

■ **القوى الأمنية الرئيسية الفاعلة** وتشمل: القوات المسلحة وقوات الشرطة والدرك والقوات العسكرية المساعدة والاستخبارات والخدمات الأمنية وحرس الحدود وسلطات الجمارك.

■ **الإدارة الأمنية وجهات الرقابة** وتشمل: البرلمان واللجان التشريعية التابعة له والحكومة والسلطة التنفيذية وتشمل وزارات الدفاع والداخلية والخارجية وجهات الأمن القومي الاستشارية والسلطات التقليدية والعرفية وجهات الإدارة المالية.

■ **مؤسسات القضاء وسيادة القانون** وتشمل: وزارات العدل والسجون وخدمات التحقيق الجنائي والادعاء والسلطة القضائية وأنظمة القضاء التقليدي والعرفي الأخرى ومفوضيات حقوق الإنسان وأمناء المظالم.

■ **القوات الأمنية غير النظامية** وتشمل: جيوش التحرير وجيوش حرب العصابات ووحدات الحراسة الخاصة وشركات الأمن الخاصة وشركات الجيوش الخاصة وميليشيات الأحزاب السياسية^٥.

وتعتبر ثقافة المشاركة والشفافية عنصراً أساسياً للقطاع الأمني الديمقراطي والفاعل، ويمكن تسهيل ذلك من خلال مشاركة المجتمع المدني. وتوفر خبرة المجتمع المدني واهتماماته المستقلة بذاتها ضوابط وتوازنات مهمة فيما يتعلق بسلطة الدولة لتحديد الأمور الأمنية والدفاعية. وما يفوق ذلك أهمية أن إدخال القوى الفاعلة في المجتمع المدني في الرقابة يقدم إلى صانعي السياسة مجموعة واسعة من وجهات النظر والاهتمامات والمعلومات والبدائل. ومع ذلك، فمن المهم الإقرار بأن منظمات المجتمع المدني ليست دائماً ديموقراطية أو ممثلة لاحتياجات المجتمع واهتماماته، ولذلك فإن إشراكها لن يؤدي تلقائياً إلى الرقابة الفعالة.

وفيما يلي الطرق الرئيسية التي يمكن أن تشارك بها منظمات المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني:

■ **تشكيل مصدرًا استشاريًا للسياسة والخبرة الفنية** لإطلاع صانعي السياسة والتعريف باحتياجات المجتمع واهتماماته المتعلقة بالمسائل الأمنية.

■ **تعزيز الملكية المحلية والإدماج** من خلال مشاركة المجموعات المتنوعة في المناقشات حول المسائل المتعلقة بالأمن.

■ **العمل كمراقب لمساءلة السلطات** عن تصرفاتها من خلال الضغط وحملات التوعية العامة أو توجيه الضغط المباشر من قبل المجتمع.

■ **تسهيل الحوار والتفاوض** بين صانعي السياسة ومؤسسات ومسؤولي القطاع الأمني وبين المجتمع.

■ **حملات التأييد** التي تعمل على زيادة الوعي في ما يتعلق بالمشكلات والمخاوف الأمنية الرئيسية وانتهاكات حقوق الإنسان واختلاس الأموال أو الانتهاكات الأخرى من هذا القبيل.

■ **تقديم الخدمات** وتأمين موارد الأمن والعدالة البديلة في الحالات التي تكون فيها الدولة غير قادرة و/أو لا نية لها بالاضطلاع بهذه الأدوار، أو عندما يكون المجتمع المدني هو أفضل من يقدم هذه الخدمات.

٢-٣ ما هي التحديات التي تواجه إشراك المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني؟

يمكن لعدد من التحديات أن تحد من قدرات المجتمع المدني على المشاركة في الرقابة على القطاع الأمني، وتتلخص فيما يلي:

المنظمات لا تتمتع بالشرعية من القطاع الأكبر من المجتمع، أو من الحكومة أو من الأطراف المعنية الأخرى، فهذا يقوض من فعاليتها وقدرتها على المساهمة بشكل بناء في آليات الرقابة. ومن المهم أن يكون لمنظمات المجتمع المدني المشاركة في الرقابة شبكات تمتد إلى ما وراء المدن الكبرى وجماعات النخبة التي يمكن أن تسيطر في الغالب على المؤسسات الرسمية.

ويعتبر استخدام تنوع وجهات النظر لضمان تمثيل وشرعية على نطاق واسع، مع الإقرار بأن بعض منظمات المجتمع المدني تتمتع بالمزيد من الخبرة والقدرة والنفاذ على آليات الرقابة ما يفوق غيرها، يعتبر تحدياً يواجه منظمات المجتمع المدني نفسها وكذلك القوى الفاعلة الداخلية والخارجية التي تسعى إلى دعم مشاركتها في القطاع الأمني.

٣ ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني للقطاع الأمني؟

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^٧

لمزيد من المعلومات أنظر إلى التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ويكمن دور أية عملية رقابية إنما هو، في المقام الأول، في تعزيز المؤسسات والسياسات والآليات القائمة لضمان خضوع القطاع الأمني للمساءلة عن الأمور المالية وتصرفاته. وهناك طرق مختلفة يمكن من خلالها إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمشاركة الكاملة للمنظمات النسائية التي تعزز رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني بما في ذلك دعم المشاركة المحلية والفاعلية والمساءلة.

■ **ثقافة الكتمان** التي تحيط بالقطاع الأمني تزيد من صعوبة محاولات تنظيم العامة أو إطلاعها على سياسات القطاع وأنشطته.

■ **منح مخاوف الأمن القومي الأولوية** على حساب الحريات المدنية وحقوق الإنسان تعني خلق نطاقاً أضيق للمطالبة بمساءلة القطاع الأمني.

■ **نقص الخبرات والقدرات** بين منظمات المجتمع المدني للمشاركة في المسائل المتعلقة بالقطاع الأمني.

■ **فقدان الثقة و/أو الشفافية** بين منظمات المجتمع المدني والقطاع الأمني قد يؤدي إلى صعوبة وصول هذه المنظمات إلى صانعي السياسة الرئيسيين والتأثير في وضع السياسات الأمنية والقضائية والبرامج، كما يعتبر فقدان الثقة والتعاون بين هذه المنظمات نفسها عامل تقويض.

■ **قلة استقلالية منظمات المجتمع المدني** حيث أنها إما ممولة أو مملوكة من أعضاء في القطاع الأمني، ما يهدد استقلاليتها.

■ **قلة دعم المانحين** فيما يتعلق بشفافية وديموقراطية مساءلة للقطاع الأمني لصالح المساعدة الفنية والكفاءة ضمن القطاع الأمني والتي تستبعد التأكيد على تعزيز رقابة المجتمع المدني.^٦

■ **انقسام المجتمع المدني** مع عجز المنظمات عن التعاون أو التأييد الجماعي بشأن المسائل المتعلقة بالرقابة على القطاع الأمني. فمن الممكن أن تقع منظمات المجتمع المدني تحت سيطرة بعض الجماعات والمنظمات الأخرى مما قد يؤدي إلى تهميش دور المنظمات أو المجموعات النسائية أو الريفية، ويكون من الصعب عليها المشاركة في آليات الرقابة.

إن منظمات المجتمع المدني غير متجانسة وقد تتنوع طبيعتها وقدرتها وتركيباتها تنوعاً كبيراً في بعض السياقات المحددة. وهذا التنوع يقدم التحديات والفرص. فتنوع منظمات المجتمع المدني هو أحد أهم نقاط القوة في المجتمع المدني، حيث تمكنها ثروتها من المعرفة والخبرة وجهات النظر والأولويات المختلفة من تقديم إسهامات مهمة في العديد من المجالات والمسائل. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تكون منظمات المجتمع المدني أداة جيدة للرقابة على القطاع الأمني انطلاقاً من أن وضعها المستقل قد يمكنها من أن تلعب دوراً حاسماً في أمن الدولة والقوى الفاعلة فيه.

وهذا من أحد التحديات التي تواجهها المؤسسات المانحة والذي قد ينتهي، للعديد من الأسباب، بالتعاون مع أهم وأكبر المنظمات المدنية على الرغم من أنها قد لا تمثل مصالح السواد الأعظم من القوى الفاعلة المحلية. فإذا كانت تلك

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني للقطاع الأمني مسألة ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والاقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره على الأمن، ومنها:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والاقليمية.

٣-١ تعزيز الملكية المحلية

"إن إشراك المجتمع المدني في برامج إصلاح القطاع الأمني إنما هو شرط ضروري لضمان توسيع قاعدة الملكية المحلية وشموليتها لنصل في الأخير إلى الاستدامة حيث تلعب منظمات المجتمع المدني دوراً مهماً نظراً لإمكاناتها على توصيل مصالح الجزء الأكبر من المجتمع واهتماماته، وتشجيع عمليات الإصلاح التي تتجارب مع الاحتياجات الأمنية والقضائية للعامة"

دليل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن إصلاح نظام الأمن^٨.

في الوقت الذي يمكن أن تأخذ فيه الملكية المحلية بعض الوقت والحوار المستمر والتعاون والاتفاق فيما بين مجموعة من القوى الفاعلة، فهي تشكل عاملاً حاسماً من أجل إيجاد القطاع الأمني الذي يتسم بالديموقراطية والشفافية ويخضع للمساءلة. ومع ذلك، فلا تزال الجهات المانحة والقوى الخارجية تفرض في بعض الأحيان نماذج وسياسات وبرامج على الأطراف المحلية المعنية حتى إذا لم تكن تعكس أولوياتها أو مصالحها^٩. كما أن للمناهج المتفارقة المستويات، من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى، عواقب وخيمة حيث أن إملاء الملكية المحلية هو مسألة احترام وضروية واقعية، فالقاعدة الأساسية تقضي أن عمليات الإصلاح التي لا توضع ولا تدار من جانب القوى المحلية لا يحتمل أن تنفذ على النحو الصحيح المستدام. وفي حالة غياب الملكية المحلية فإن فشل إصلاح القطاع الأمني هو أمر حتمي".

ويمكن أن يؤدي إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي إلى إيجاد الملكية المحلية ودعمها، وذلك بالتأكيد على إشراك

كل من المرأة والرجل في تطوير عملية إصلاح القطاع الأمني أو إصلاحها كونها تعكس مجتمعاتهم وبلدانهم. كما يؤكد على أهمية إشراك المنظمات النسائية كطرف معني رئيسي (أنظر ٣-٣). وعلاوة على ذلك، ومن دون وجود الملكية المحلية، وخاصة من دون إشراك وجهات نظر القوى الفاعلة المحلية في إصلاح أو تعزيز القطاع الأمني، ستصبح عملية إدخال منهج متجاوب مع النوع الاجتماعي عملية شبه مستحيلة. ومن ضرورات عملية إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في القطاع الأمني المشاركة مع جميع أفراد المجتمع لتحديد أدوارهم ومسؤولياتهم وقدراتهم والتعرف على احتياجاتهم واهتماماتهم، ذلك لأن كل ذلك يتعلق بتقديم الخدمة الأمنية ويمكن التوصل إلى عملية بلورة هذا المفهوم فقط في حالة إشراك القوى الفاعلة المحلية بقوة في المسائل المتعلقة بالأمن.

أقرت الجهات المانحة، مثل وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، أنه من دون الملكية المحلية لا يمكن لعملية إصلاح القطاع الأمني أن تحقق نجاحاً^{١٠}. وفي الوقت الذي يعتمد فيه جزء كبير من نطاق الملكية المحلية لإصلاح القطاع الأمني على قدرة المجتمع في المشاركة والإرادة السياسية للحكومة في وضع منهج شامل، يمكن أيضاً أن تلعب القوى الخارجية دوراً في دعم مشاركة أوسع في البرامج والمشروعات التي تقوم بها القوى المحلية^{١١}.

٣-٢ وضع آليات رقابة فاعلة وشاملة من خلال إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

تعتبر المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ذات أهمية بالنسبة لرقابة المجتمع المدني لأسباب عدة، ليس فقط بسبب مساعدتها على إدراك أن المجتمع لا يتكوّن من مجموعة متجانسة، لكنها تساعد أيضاً على التعرف على مختلف الاحتياجات والاهتمامات الأمنية. كما يمكن أن تختلف أدوار ومسؤوليات الرجل والمرأة فيما يتعلق بالقطاع الأمني اختلافاً كبيراً، ويكون ذلك في الغالب نتاج الأفكار المتراكمة اجتماعياً عن النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، غالباً ما يعتبر الرجال موفري الأمن لأسرهم ومجتمعاتهم والأكثر عرضة للعنف المسلح، أما المرأة فلديها احتياجات أمنية محددة مثل الحماية من العنف الأسري والذي لا يتعامل معه القانون أو النظام القضائي على النحو المناسب. وبما أن القطاع الأمني ملزم بتقديم الخدمة الأمنية وتحقيق العدالة لكل من المرأة والرجل، فمن الضروري أن تضم عمليات رقابة المجتمع المدني المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المهمة الرقابية لضمان عمل الأنظمة والمؤسسات القائمة على حماية احتياجات الجميع وليس فقط الشرائح المعروفة والمميزة داخل المجتمع.

على القطاع الأمني من خلال ما يلي:

- تقديم المشورة بشأن السياسة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي لدعم الشفافية والمساءلة والتجاوب.
- مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والاقليمية والسياسات المحلية والمؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بمؤسسات القطاع الأمني.
- توفير بناء قدرات الحكومة والجهات الرقابية بشأن المسائل المتعلقة بالأمن والنوع الاجتماعي.
- المساعدة في ضمان شمولية الرقابة وتجاوبها مع احتياجات المجتمع من خلال تحديد التهديدات والمشكلات الأمنية التي تواجه الأفراد والمجتمعات ولا سيما المجموعات المهمشة.
- تسهيل الحوار والتفاوض بين المجتمعات المحلية وجهات الرقابة على القطاع الأمني.
- زيادة وعي العامة حول كيفية إخضاع مؤسسات القطاع الأمني للمساءلة من خلال الإبلاغ عن تجاوزات الشرطة على سبيل المثال.
- دعم دور المرأة في صنع القرار والقيادة داخل مؤسسات القطاع الأمني وجهات الرقابة.

وهناك ميزة أخرى من إشراك المنظمات النسائية في الرقابة على القطاع الأمني ألا وهي قدرتها على التجمعات التي يصعب الوصول إليها. وبفرض ما يقال عن أن المرأة هي الأقل تهديداً، فيمكن لها أن تشارك بشكل أكبر في سياقات النزاع حيث يكون لديها مزيد من المعلومات الدقيقة ووجهات النظر بشأن الاحتياجات الأمنية لأفراد المجتمع الأكثر تضرراً. لكن، بينما يعتبر ضمان المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة والمنظمات النسائية خطوة واحدة نحو جعل منظمات المجتمع المدني ممثلة بالفعل، فلن يكون ذلك وحده كفيلاً بتحقيق المساواة بين الجنسين. كما أنه من المهم تضمين المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع مراحل رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني لضمان أخذ اهتمامات واحتياجات ومصالح الرجل والمرأة بعين الاعتبار (المزيد من المعلومات في هذا الشأن، أنظر إلى القسم ٥).

وفي الواقع، من الصعب ضمان إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بشكل كامل في رقابة المجتمع المدني بسبب نقص الخبرات والموارد والإرادة السياسية والوقت وعوامل أخرى. لكن قد يكون لتطوير استراتيجيات لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإشراك المنظمات النسائية بشكل أكثر فاعلية في هذه العمليات أثر إيجابي على مجمل فاعلية رقابة المجتمع المدني، وتشمل بعض هذه النتائج ما يلي:

- التوصل إلى فهم أكثر شمولية للتنظيمات والعمليات الأمنية من خلال إشراك جميع الأطراف المعنية داخل المجتمع بما في ذلك المرأة والمجموعات المهمشة، حيث

يمكن للمجتمع المدني، من خلال مهامه في التقييم والمراقبة والإشراف، أن يظهر المبعدين عن صناعة القرار في القطاع الأمني، وشرائح المجتمع الأقل وصولاً إلى أو مشاركة في أو ملكية آليات وبرامج حماية القطاع الأمني. كما أن ضمان مشاركة الأصوات المهمشة كجزء من العملية يلعب دوراً مهماً في كل من آليات الرقابة، مما قد يؤدي بدوره إلى إشراك المنظمات النسائية في العمليات الأمنية.^{١٢}

ويمكن للمؤسسات والأفراد المشاركين في تقديم الخدمة الأمنية أن تشكل أحياناً مصدراً لانعدام الأمن لعموم المجتمع وخاصة المرأة والمجموعات المهمشة التي تعاني من العنف على أيدي قوات الأمن. وهذا العنف، الذي يتضمن أيضاً العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، سببه أفراد القطاع الأمني أو ناشئ عن الإجراءات التشريعية والسياسات والمؤسسات التي تشكل سيادة القانون. وفي حال عجزت آليات رقابة المجتمع المدني عن أخذ المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بعين الاعتبار، فقد تستمر مؤسسات وسياسات وإجراءات القطاع الأمني المتوارثة في غض الطرف عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد المرأة والرجل والفتاة والصبي، وعدم المساواة بين النوع الاجتماعي والممارسات الاستثنائية، وهذا في حد ذاته يعد مبرراً قوياً لإدخال وجهات نظر جميع المجموعات داخل المجتمع في آليات رقابة المجتمع المدني.

كما أنه من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن الرقابة لا تقتصر على المؤسسات والإجراءات الرسمية فحسب، بل تتعدى ذلك إلى النظر في العوامل الأقل تحديداً مثل التقاليد والثقافة السياسية وقواعد السلوك الأخرى غير الرسمية التي تلعب دوراً في تحديد مدى مساءلة القطاع الأمني.^{١٣} وتعتبر قوى النوع الاجتماعي المحركة قوة فعالة في تشكيل جميع هذه العوامل، وبالتالي فهم تأثيرها على القطاع الأمني وتسليطها الضوء على نقاط الانطلاق والآليات تضيفي مزيداً من الممارسات المسؤولة والشفافة.

٣-٣ تعزيز الرقابة من خلال إشراك المنظمات النسائية

تعتبر منظمات المجتمع المدني النسائية في الغالب موارد غير مستغلة عندما يتعلق الأمر بضمان الرقابة الفاعلة على القطاع الأمني. وفي الحالات التي تعجز فيها الدولة عن توفير الأمن وتحقيق العدالة لجميع أفراد المجتمع، يمكن لمنظمات المرأة المشاركة في توفير أماكن آمنة لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتأييد الإصلاح القانوني المتجاوب مع النوع الاجتماعي وزيادة الوعي بين الرجل والمرأة بشأن حقوقهم الإنسانية ومسؤولية الدولة في توفير الحماية لهم وتوفير الخدمات الأخرى وبناء قدراتهم داخل مجتمعاتهم بحيث لا يمكن التغاضي عن خبراتها ووجهات نظرها بشأن الاحتياجات الأمنية والقضائية لمختلف المجموعات. وتعزز المنظمات النسائية الرقابة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

■ توصيل الشكاوى المقدمة من العامة إلى الفرد أو المؤسسة المختصة داخل القطاع الأمني.

إن التوصيات الواردة في هذا القسم إنما هي توصيات عامة، ولمزيد من التوصيات والمعلومات التفصيلية بشأن إشراك المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني في سياقات ما بعد النزاع والدول في المرحلة الانتقالية والدول النامية والمتقدمة أنظر إلى القسم ٥.

٤-١ جهات مراقبة القطاع الأمني

يمكن أن يشارك المجتمع المدني في عدة جهات رسمية للرقابة على القطاع الأمني مثل هيئات المراجعة المدنية ولجان الشكاوى العامة وفرق الخبراء الفنيين ومجموعات الرقابة المستقلة، وكذلك عمليات التقييم الموكلة إلى الدولة لجميع نواحي القطاع الأمني مثل السجون وسلوكيات الشرطة وغير ذلك. ويعهد إلى هذه الجهات بمهمة تحديد ومراقبة وتقييم مؤسسات القطاع الأمني، وهي بذلك تعتبر نقطة انطلاق حاسمة لضمان تناول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وضمان مشاركة المرأة والمنظمات النسائية. كما يمكن للمجتمع المدني المشاركة في آليات الرقابة البرلمانية بالعمل مع أعضاء البرلمان لوضع استجابات برلمانية حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي أو التباحث بشأنها.

أنظر التقرير الخاص بالرقابة البرلمانية، النوع الاجتماعي وأثره على القطاع الأمني

يمكن للمنظمات النسائية، مع الاعتراف بخبرتها ومعرفتها في ما يختص بتوفير الأمن واحتياجات المرأة داخل المجتمع، أن تضيف قيمة مضافة إذا تم تكليفها بدور تشاركي أو تشاوري داخل الجهات الرقابية.

■ في فيجي، التقت منظمات المجتمع المدني النسائية المتعاونة مع وزارة شؤون المرأة مع مسؤولي الأمن القومي بالحكومة ولجنة مراجعة الدفاع كجزء من عملية المراجعة التي أجريت عام ٢٠٠٣ حيث كانت المنظمات النسائية في وضع يتيح لها إثارة مسائل مهمة تشمل ما يلي:

– الطريقة التي اعتمدت لإجراء هذه العملية.

– الأشخاص الذين أخذت مشورتهم.

– المسائل التي تم تحديدها على أنها تهديدات أمنية.

– كيفية إدخال المعايير والأعراف الدولية بما فيها قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ في هذه العملية.

وكانت نتيجة ذلك تقديم ورقتين إلى اللجنة شملت توصيات بتعيين وزيرة شؤون المرأة بشكل دائم في مجلس الأمن

أنها تضيف وجهات نظر مختلفة ومعارف وتجارب إلى الرقابة على القطاع الأمني مانحة الاستيعاب واستراتيجيات بديلة لتحسين العملية الأمنية برمتها في أي سياق معين. كما أن تضمين أدوار المرأة قد يجعل الرجال أن يعيدوا النظر في صورتهم كمقدمي الخدمة الأمنية وفي مخاوف انعدام الأمن لديهم.

■ إظهار المسائل الأمنية الرئيسية مثل العنف ضد المرأة بصورة أكثر وضوحاً، ما يمكن آليات الرقابة من أن تحدد وتراقب وتناصر هذه المسائل بشكل أكثر فاعلية.

■ تعزيز شرعية آليات الرقابة من خلال مشاركة وتمثيل احتياجات ومصالح المجتمع بأسره، بدل تلك التي تخص الفئات المهيمنة.

٤ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني؟

هناك العديد من نقاط الانطلاق من أجل إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني وعمليات إصلاح القطاع الأمني بفاعلية. ويجب إدراك أن هذا لن يحدث تلقائياً فمن الضروري وجود درجة معينة من الإرادة السياسية والموارد والقدرات حتى تتم عملية إدخال النوع الاجتماعي. وإضافة على ذلك، وكما أن التمويل الكافي يعتبر عامل حسم للرقابة الفعالة، فإن التمويل الموجه تحديداً إلى إدماج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي هو أيضاً أمر ضروري.

إن فرص ونقاط الانطلاق لإدخال النوع الاجتماعي في عمليات رقابة المجتمع المدني تتنوع بحسب السياق المحدد، ويشمل ذلك قدرات منظمات المجتمع المدني والاحتياجات الأمنية والقضائية ومؤسسة القطاع الأمني المعنية. وقد يشمل إدخال النوع الاجتماعي في عملية الرقابة، على الإجراءات التالية ولكنه لا يقتصر عليها فقط:

■ التأكيد على الشفافية والإجراءات التأديبية المتكافئة.

■ تحديد الحد الأدنى من معايير قواعد السلوك والأخلاق لأفراد الخدمة الأمنية.

■ التأكيد على تحديد الاحتياجات الخاصة بالنوع الاجتماعي وإدماجها في مؤسسات وممارسات القطاع الأمني.

■ تأييد التحاق المزيد من النساء في الخدمات الأمنية وخاصة على مستويات اتخاذ القرار العليا.

■ زيادة الوعي بالمسائل الأمنية الرئيسية بين عامة المجتمع وبوجه خاص عندما تتعلق بالمرأة والمجموعات المهمشة.

الإطار رقم ١ مثال لقوائم مهام النوع الاجتماعي الخاصة بجهات مراقبة القطاع الأمني في سياقات ما بعد النزاع^{١٦}

- ✓ هل يؤثر الوضع الأمني على المرأة والرجل والفتاة والصبي بشكل مختلف؟
- ✓ هل المسائل الأمنية المتعلقة بالمرأة والرجل معروفة وهل يتم التعامل مع هذه المخاوف؟
- ✓ هل تشارك المرأة في قوات حفظ السلام؟ إذا كان الأمر كذلك فعلى أي مستوى؟
- ✓ هل تتلقى قوات حفظ السلام تدريبات خاصة بالنوع الاجتماعي قبل نشرها وخلال مهمتها؟
- ✓ ما الدور الذي تؤديه المرأة في الجيش والمجموعات المسلحة والشرطة أو أية مؤسسات أمنية أخرى مثل خدمات المخابرات وشرطة الحدود والجمارك والهجرة وخدمات تنفيذ القانون الأخرى (وما نسبة تمثيلها في القوات/المجموعات بالدرجة والفتة)؟
- ✓ هل يمكن أن تعتبر إجراءات دعم ضمان جعل المرأة جزء من الجيش أو الشرطة أو المؤسسات الأمنية الأخرى؟
- ✓ ما هي الاحتياجات الأمنية للمرأة والرجل في الجيش والمجموعات المسلحة؟
- ✓ هل يتم تقديم تدريب خاص بالنوع الاجتماعي للجيش أو القوات الأمنية؟

يمكن الاستعانة بمنظمات المجتمع المدني التي لديها القدرة على البحث والتحليل مثل المراكز الأكاديمية وبيوت الخبرة ومعاهد السياسة لتقديم نتائجها إلى جهات الرقابة على القطاع الأمني، وقد يكون من المهم بوجه خاص طلب مشورة منظمات المجتمع المدني التي لديها الخبرة الفنية على سبيل المثال في إصلاح التشريعات التمييزية بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تنظر فيها جهات الرقابة.

١ نصائح بشأن إشراك منظمات المجتمع المدني في الجهات الرقابية من أجل إدخال النوع الاجتماعي

- تقديم تدريب بشأن النوع الاجتماعي لجهات الرقابة على القطاع الأمني بما في ذلك المشاركين من منظمات المجتمع المدني لتعزيز قدراتهم وإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- وضع قوائم مهام خاصة بالنوع الاجتماعي لمختلف أنشطة الرقابة والتقييم لضمان إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بشكل منظم.

القومي وتمثيل المرأة في اللجان الأمنية على مستوى المجالس المحلية والإقليمية.^{١٤}

■ في كمبوديا، تتعاون المنظمات النسائية والمجموعات التي تعنى بحقوق الإنسان كالرباطة الكمبودية لدعم حقوق الإنسان والدفاع عنها مع جهات الرقابة الحكومية في التحقيق في ادعاءات إساءة المعاملة ومراقبة التزام كمبوديا بالقانون الذي تم إقراره مؤخراً بشأن القضاء على العنف الأسري وحماية الضحايا حيث يمنح هذا القانون الشرطة سلطات أوسع للتدخل في حالات العنف الأسري وتعزيز الموارد القانونية للضحايا. وإضافة إلى أعمال المراقبة، تقدم منظمات المجتمع المدني المساعدة القانونية والأماكن الآمنة للضحايا.^{١٥}

وعلاوة على إشراك المنظمات النسائية، يتعين أن يكون هناك تمثيل متساوي بالفعل للرجل والمرأة في الجهات الرقابية، وقد ينشأ النقص الحالي في مشاركة المرأة عن معوقات تتمثل على سبيل المثال فيما يلي:

■ عدم إتاحة الوقت أو الفرصة المؤاتية للمرأة للمشاركة بسبب مسؤولياتها الأسرية.

■ المواقف الاجتماعية والثقافية التي تعيق المرأة عن المشاركة في مؤسسات القطاع الأمني في الشأن العام.

■ نقص المهارات لتقديم مداخلات بناءة.

ويمكن التغلب على العديد من هذه المعوقات من خلال التدريب وزيادة الوعي والسياسات الدفاعية من جانب منظمات المجتمع المدني المشاركة في جهات المراقبة والرقابة، ويسهم ذلك في استفادة جميع آليات المراقبة من خلال التأكيد على تحديد مجموع أشمل من الخبرات والمعارف والموارد.

ومن المهم أيضاً أن يتم تضمين النوع الاجتماعي خلال جميع أنشطة جهات المراقبة وتواجد مؤسسات وعمليات قائمة كافية للتأكد من تحقيق ذلك. ومع ذلك، فقد يكون هناك اتجاه للتغاضي عن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مراقبة القطاع الأمني أو عدم إدراك أهميتها كونها وثيقة الصلة بالمسائل الأمنية. ومن بين الطرق التي يمكن بها التعامل مع ذلك هي تقديم التدريب للمشاركين في جهات الرقابة على القطاع الأمني لتمكينهم من تحديد الفرص السانحة لإدخال النوع الاجتماعي وتزويدهم بالمهارات العملية مثل كيفية مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان ضد المرأة والفتاة، وقد تفيد قوائم مهام وإرشادات إدخال النوع الاجتماعي في هذا الصدد (أنظر الإطار ١).

- التأكيد على مشاركة المنظمات النسائية و/أو استشارتها.
- المناادة بالمشاركة المتساوية للرجل والمرأة في الجهات الرقابية.

٤-٢ الأبحاث وجمع المعلومات

تعتمد الرقابة الفعالة والدقيقة بشكل كبير على وجود بحث وبيانات واضحة وممثلة وشاملة بشأن أنشطة وسلوك القطاع الأمني. ويمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تلعب دوراً رئيسياً في عملية المراقبة المستقلة وجمع المعلومات التي يمكن أن تستخدم في نهاية الأمر في كشف النقاب عن الانتهاكات وإخضاع القطاع الأمني للمساءلة بشأن مسؤولياته أو في تحديد مقترحات تتعلق بكيفية تعزيز القطاع. ومع ذلك، فغالباً ما تبوء عملية البحث وجمع البيانات الخاصة بالقطاع الأمني بالفشل في أخذ المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بعين الاعتبار.

وكما أوضحنا في بداية هذا التقرير، تتنوع الخبرة والقدرة على فهم طبيعة القطاعين الأمني والقضائي فيما بين الرجل والمرأة. ومن أجل أن تعكس عملية البحث والبيانات سواء التي تم جمعها أو استخدامها من جانب الجهات الرقابية جميع وجهات النظر بدقة، فمن الضروري تصنيفها على أساس الجنس وأن تولي اهتماماً خاصاً للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. كما أنه من المهم أيضاً أن تحوي مؤشرات ومعايير للتغيير متجاوبة مع النوع الاجتماعي لتعزيز تقدم عملية المراقبة والتقييم.^{١٧}

الإطار رقم ٢ البيانات المصنفة على أساس الجنس^{١٨}

تعتبر البيانات المصنفة على أساس الجنس (أي المعلومات الإحصائية التي تفرّق ما بين الرجل والمرأة) مساهمة ضرورية لإجراء عملية البحث وجمع المعلومات بشأن القطاع الأمني بشكل متجاوب مع النوع الاجتماعي، حيث يمكنها أن توضح التهديدات والاحتياجات الأمنية والقضائية المختلفة وكذلك المفاهيم والموارد التي لدى كل من المرأة والرجل والتي تعتبر بدورها قيّمة للغاية لإجراء إصلاحات متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

ويمكن استخدام البيانات المصنفة على أساس الجنس فيما يلي:

- تحديد التهديدات الأمنية والقضائية المختلفة التي يواجهها كل من المرأة والرجل والفتاة والصبي بما في ذلك التهديدات التي تتغير بمرور الوقت.
- تقييم ما إذا كانت الخدمات الأمنية والقضائية تقدّم بالتساوي بين المرأة والرجل والفتاة والصبي.

- وبصفة عامة، تحديد ورصد المشكلات ووضع الخيارات واختيار الأكثر فعالية والاستفادة منها للرجل والمرأة.
- تخصيص الموارد بطريقة أكثر مساواة.
- مراقبة وتقييم السياسات والبرامج الأمنية من حيث تأثيرها على وجه الخصوص على المرأة والرجل والفتاة والصبي.

ويمكن الاستفادة من عملية البحث والبيانات بشأن القطاع الأمني كأساس دقيق لتحديد تأثيرات السياسات والبرامج الأمنية. وحيث أن القوى الفاعلة في المجتمع تتمتع بقدرة أكبر للوصول إلى المجتمعات المحلية من تلك التي تتمتع بها قوات الأمن التابعة للدولة، فهي تكون بذلك في وضع أفضل يمكنها من جمع هذا النوع من المعلومات، ويكون ذلك نموذجياً من خلال العمليات التشاركية والتشاورية التي تضم جميع أفراد المجتمع. كما يمكن طرح مبادرات لضمان المشاركة الكاملة للنساء والفتيات وكذلك الرجال والصبيان من المجموعات المهمشة. ففي أفغانستان على سبيل المثال، قد يكون من الصعب على النساء المشاركة في المشاورات من دون وجود مرافقين لهن من الذكور. ومن المهم في هذه الحالات ضمان تخصيص منظمات المجتمع المدني الموارد الكافية لتمكينهن من المشاركة (أي توفير المأوى والغذاء لأي من المرافقين في السفر). وإضافة إلى وجود البيانات المصنفة على أساس الجنس، من المهم أيضاً أن تتسم طريقة جمع المعلومات بالشفافية وأن تنشر النتائج على نطاق واسع. كما قد يكون إشراك المنظمات النسائية في عمليات جمع المعلومات وتحليلها أحد الطرق لزيادة وصول المرأة داخل المجتمع وكذلك زيادة الوعي بالاحتياجات والمخاوف الأمنية الخاصة.

وعلاوة على ضمان تصنيف البيانات التي يتم جمعها على أساس الجنس وعلى مشاركة النساء والفتيات في عملية البحث، يمكن تركيز هذه العملية على توثيق انتهاكات حقوق الإنسان ضد النساء والفتيات (أنظر الإطار ٣). كما يمكن مساعدة المنظمات النسائية التي لديها خبرة في دعم ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لإجراء دراسات متعمقة في هذا الصدد. غير أنه من المهم أيضاً أن تشمل الدراسات العامة وعمليات توثيق انتهاكات حقوق الإنسان المرأة والفتاة والصبي وأن تطرح أسئلة خاصة بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ويتعين أن تجرى الأبحاث حول انتشار ومنع انتهاكات حقوق الإنسان داخل المجتمع بصفة عامة وكذلك الانتهاكات التي يرتكبها أفراد القطاع الأمني لحقوق الإنسان.

١ نصائح لمنظمات المجتمع المدني لتحسين استخدام عمليات البحث وجمع البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- تدريب العاملين بمنظمات المجتمع المدني على طرق إجراء الأبحاث وجمع البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ضمان إدخال البيانات المصنفة على أساس الجنس والأبحاث المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تحليلات القطاع الأمني.
- استخدام الأبحاث المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتدشين حملات عامة بشأن المسائل المتعلقة بشكل خاص بالمرأة (كالعنف الأسري مثلاً) والرجل (كسوء استخدام الأسلحة الخفيفة).
- وضع استراتيجيات مبتكرة متعددة لنشر الأبحاث المتعلقة بالنوع الاجتماعي وخاصة في المجتمعات الريفية الأمية والتجمعات النسائية.

٤-٣ عمليات المراجعة الخاصة بالنوع الاجتماعي

تعتبر المراجعات الخاصة بالنوع الاجتماعي وسيلة مخصصة لتحليل عملية أو مؤسسة أو سياسة أو جهة ما من منظور النوع الاجتماعي. وتقدم هذه المراجعات تقييماً لما قد تم إنجازه بالفعل وما يمكن تحديده كنقطة انطلاق أو فجوات للعمل المستقبلي. وتعتبر عمليات التحديد الخاصة بالنوع الاجتماعي، عند تطبيقها على القطاع الأمني، مفيدة في تحديد مدى تلبية مؤسسات القطاع الأمني لاحتياجات المرأة والرجل والفتاة والصبي، ومدى التمييز في العمل، والمعوقات التي تواجه زيادة مشاركة المرأة، وكذلك تحديد المستوى العام للتجاوب مع النوع الاجتماعي في السياسة والتطبيق. كما يمكن الاستفادة من منظمات المجتمع المدني سواء بصفة مشارك في الجهات الرقابية أو بشكل مستقل على حد سواء في إجراء المراجعات الخاصة بالنوع الاجتماعي إذا كانت لديها الخبرة والموارد المطلوبة والقدرة على الوصول إلى مسؤولي القطاع الأمني.

أنظر التقرير الخاص بتحديد ومراقبة وتقييم النوع الاجتماعي وأثره على القطاع الأمني

١ نصائح لمنظمات المجتمع المدني الساعية إلى إجراء المراجعات الخاصة بالنوع الاجتماعي

- إدخال المراجعات الخاصة بالنوع الاجتماعي كجزء من عمليات تحديد وتقييم إصلاح القطاع الأمني.

الإطار رقم ٣ إرشادات بشأن توثيق انتهاكات حقوق الإنسان

"توثيق انتهاكات حقوق المرأة من جانب القوى الفاعلة غير التابعة للدولة: استراتيجيات مقدمة من ناشطين من المجتمعات الإسلامية" - جان بوير (Jan Bauer) وأنيسا هيلي (Anissa Hélie) - الحقوق والديموقراطية والمرأة التي تعيش في ظل القوانين الإسلامية، ٢٠٠٦.

"مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان في أفريقيا والإبلاغ عنها: كتيب خاص لناشطي المجتمع"، منظمة العفو الدولي، ٢٠٠٢.

إليزابيث شرادر (Elizabeth Shrader) "طرق قياس أبعاد النوع الاجتماعي للجريمة والعنف" البنك الدولي، ٢٠٠١.

"البحث في العنف ضد المرأة: دليل عملي للباحثين والناشطين" ماري إيلسبرج (Mary Ellsberg) ولوري هيس (Lori Heise) - منظمة الصحة العالمية وبرنامج إدخال وتكييف وسائل منع الحمل PATH، ٢٠٠٥.

وبمجرد جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، يتعين نشرها بالشكل الفعال لضمان تأثيرها من المستوى الأدنى داخل المجتمعات المحلية إلى المستوى الأعلى لصانعي القرار داخل القطاع الأمني وبقية أجهزة الحكومة. وفي أغلب الأحيان، وفي حالة جمع هذه البيانات، قد لا يتم إدخالها فعلياً في سياسات أو تقارير أو تحديدات القطاع الأمني، ولهذا، فمن المهم أن يطالب المجتمع المدني باستخدام هذه الأبحاث والبيانات على نحو فعال، ويمكن إجراء ذلك بعدة طرق منها على سبيل المثال:

- الاتصال المباشر مع صانعي القرار المعنيين العاملين في مختلف مؤسسات القطاع الأمني.
- إطلاق حملات عامة بشأن المسائل الرئيسية المبينة على الأبحاث والبيانات التي تم جمعها.
- جمع هذه الأبحاث والبيانات في شكل تقارير تقييم أو تحليلات أو تقارير موجزة لجميع نواحي القطاع الأمني، والتي يمكن تبادلها على نطاق واسع واستخدامها كأداة لتأييد ومناصرة المشاركة مع مسؤولي الحكومة والأطراف المعنية الأخرى.
- استخدام الطرق المبتكرة لنشر المعلومات كالإذاعات الخاصة بكل مجتمع أو شبكات الانترنت أو مراكز المعلومات الخلوية.

- نقل الأبحاث والبيانات بشكل غير مكتوب (كالمصقات الإعلانية والرسوم الكرتونية والمسرحيات والأغاني وغيرها) لتوصيلها إلى شرائح المجتمع الأمية.

الإطار رقم ٤ مراحل إجراء مراجعة النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني^{١٩}

- ١- **المراجعة:** تشكل المراجعة التاريخية نقطة انطلاق مهمة لمراجعة النوع الاجتماعي. فعند إجراء عملية إصلاح القطاع الأمني، يتعين أن يقوم أحد الخبراء بالنوع الاجتماعي من داخل الدولة بإجراء المراجعة. وتعمل هذه المراجعة على توفير نظرة شاملة على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، والتي تتصل ليس فقط بعلاقات النوع الاجتماعي في الدولة التي تجرى فيها المراجعة، بل أيضاً بجوهر المراجعة. وتشمل المراجعة التاريخية معلومات متعمقة يمكن عادة الإستعانة بها كمرجع في المراجعة القادمة.
- ٢- **تقديم التقارير الموجزة ومجموعات التركيز:** يتم تطوير محتوى المراجعة من واقع مجموعة واسعة من المقابلات ومناقشات مع مجموعات التركيز. وتعتبر مراجعة المقابلات المعمقة مع القوى ذات الصلة داخل ذلك الجزء المحدد من القطاع الأمني مكوناً مهماً من مكونات جمع المعلومات.
- ٣- **مراجعة التوثيق:** تكمل مراجعة التوثيق مقابلات ومناقشات مجموعة التركيز ويمكن أن توفر مصدراً مهماً وتفصيلياً للمعلومات التجريبية، وكذلك أساساً للمقارنة مع مصادر البيانات الأخرى.
- وتتمثل التحديات في هذا الصدد في الوصول إلى الوثائق الضرورية والملفات غير المكتملة وتكاليف العاملين والتغييرات في أسماء البرامج/ المشروعات خلال التنفيذ أو إعادة التخطيط وخاصة برامج إصلاح القطاع الأمني التي تقف وراءها الجهات المانحة مما يصعب تحديد الوثائق ذات الصلة.
- ٤- **نشر النتائج:** بمجرد الانتهاء من مراجعة النوع الاجتماعي، من المهم نشر النتائج على الأطراف المعنية وخاصة المشتركة في القطاع الذي تجرى مراجعته.

مقدار الإنفاق على الدفاع وتخصيص الموارد، والحصول على المعلومات المصنفة على أساس الجنس أكثر صعوبة. وبينما يمكن للحكومات أو البرلمانات إجراء تقييم موازنة النوع الاجتماعي في معدلات إنفاقها، فيمكن أيضاً لمنظمات المجتمع المدني مراقبة وتقييم عمليات تخصيص الموارد والتدخل لدى صانعي السياسة لتغيير أنماط الإنفاق الحكومي. وعلى وجه الخصوص، تستطيع منظمات المجتمع المدني ومعاهد الأبحاث والجهات الرقابية المنخرطة مع القطاع الأمني تأسيس تحالفات لتعزيز تقييم جميع أوجه الإنفاق الحكومي ووضع برامج مبتكرة للمطالبة بمزيد من الموارد المخصصة للنوع الاجتماعي.

ويعتبر تقييم موازنة النوع الاجتماعي من العمليات التي تحتاج إلى خبرات فنية ولهذا فقد يتعين على منظمات المجتمع المدني طلب مساعدة قوى خارجية يمكنها توفير الخبرة والدعم اللازم. وفي هذا الصدد، قد يكون لمنظمات المجتمع المدني الدولية دوراً مهماً في مساعدة المنظمات المحلية الساعية إلى تقييم تأثير إنفاق القطاع الأمني على المجتمع.

! نصائح خاصة لمنظمات المجتمع المدني من أجل تخصيص موازنة خاصة بالنوع الاجتماعي

- تطوير المهارات في مجال تقييم موازنة النوع الاجتماعي للتوصل لفهم أفضل لتأثير إنفاق القطاع الأمني على المرأة والرجل والفتاة والصبي واستخدام هذه النتائج كأداة للرقابة والتأييد.

- دمج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات تحديد أو تقييم آليات القطاع الأمني الدورية.
- الاستمرار في إشراك الأطراف المعنية الرئيسية فيما يتعلق بنتائج المراجعة لضمان تأثيرها على عملية الإصلاح.

٤-٤ تقييم موازنة النوع الاجتماعي

وهناك أداة أخرى للرقابة على القطاع الأمني وهي تحليل موازنة الدفاع والأمن من منظور النوع الاجتماعي. فيما تمثل موازنة الدفاع في الغالب نسبة كبيرة من مجمل إنفاق الدولة، تلعب جهات الرقابة دوراً رئيسياً في تعزيز الشفافية والرقابة المالية التي يمكن أن تدعمها أيضاً منظمات المجتمع المدني. وتأخذ الأموال التي تنفق على الدفاع من احتياجات أخرى مثل تقديم الخدمة المدنية أو التنمية. وقد يكون لتخصيص موازنة الحكومة تأثيرات مختلفة على الرجل والمرأة والفتاة والصبي ممن يأملون في الاستفادة بقدر زاد أو كثر من بعض أنواع الإنفاق. وقد ظهر تقييم موازنة النوع الاجتماعي كأداة لتقييم التأثير المختلف للنوع الاجتماعي الخاص بالإنفاق الحكومي والذي يمكن تطبيقه بشكل عملي على القطاع الأمني. ومثل هذا التقييم يمكن أن يؤدي فيما بعد إلى تخصيص الأموال بشكل يتسم بالمساواة والمساءلة والشفافية، بالإضافة إلى جميع عمليات النمو والتنمية حيث تستفيد مجموعات كثيرة داخل المجتمع بشكل أكثر إيجابية من الإنفاق الحكومي.^{٢٠}

وحيث أن القطاع الأمني قد جبل في الغالب على التدقيق، فقد يصعب الحصول على المعلومات والبيانات الدقيقة بشأن

٤-٥ التأييد وزيادة الوعي

تلعب منظمات المجتمع المدني دوراً مهماً في الرقابة من خلال زيادة وعي العامة بدور ومسؤوليات والتزامات القطاع الأمني، وكذلك الارتباط المباشر مع مؤسسات القطاع الأمني والجهات الحكومية. ويمكن استخدام الأبحاث وجمع البيانات بما في ذلك عمليات تحديد وتقييم ميزانية النوع الاجتماعي كأدوات لمبادرات زيادة الوعي والتأييد.

ويمكن لمنظمات المجتمع المدني تأييد عمليات الإصلاح لتعزيز شفافية ومساءلة وفعالية القطاع الأمني. وحيث أن المشاركة محدودة عموماً لمنظمات المجتمع المدني في أنشطة القطاع الأمني، فيمكن أن تكون قنوات التأييد القائمة نقاط انطلاق مهمة للتأييد داخل القطاع الأمني. وتتعلق بعض مجالات التأييد التي تتصل بوجه خاص بإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الرقابة على الإصلاح القانوني وزيادة تمثيل المرأة داخل القطاع الأمني واحترام حقوق الإنسان والحاجة إلى التدريب على مهارات النوع الاجتماعي. ويمكن بل يتعين أن يكون التأييد المتعلق برقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني على عدة مستويات مختلفة. كما يمكن أن يشمل هذا التأييد الضغط المباشر من جانب كبار مسؤولي القطاع الأمني وأعضاء البرلمان والوزارات الحكومية أو الجهات المانحة جنباً إلى جنب مع أنشطة التأييد المتمثلة فيما يلي:

- الوثائق المقدمة خلال المشاورات وعمليات مراجعة القطاع الأمني.
- المبادرات الإعلامية.

■ التظاهرات.

■ المباحثات السياسية.

■ صياغة تقارير السياسة.

يبدو أن المجتمعات العامة في معظم البلدان غير واعية تماماً بحقوقها في الأمن والعدالة أو بالسياسات والعمليات المحددة داخل القطاع الأمني التي وضعت من أجل تعزيز حقوقها. وعن طريق زيادة وعي العامة ببعض المسائل بدءاً من الوصول إلى النظام القضائي وتقديم الشكاوى ضد الشرطة وصولاً إلى كيفية التأثير في سياسات إصلاح القطاع الأمني من خلال الاتصال بأعضاء البرلمان، يمكن إشراك عامة الشعب أيضاً في إخضاع القطاع الأمني للمساءلة بشأن تلبية احتياجاتهم بطريقة فاعلة ومحترمة. وتشمل أمثلة الإجراءات التي يمكن أن تتخذها منظمات المجتمع المدني لزيادة وعي العامة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن ما يلي:

- عقد طاولات حوار مستديرة أو حلقات دراسية بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والسياسة الأمنية.
- إصدار مواد مثل النشرات حول كيفية الإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي يرتكبها أفراد القطاع الأمني.

ومن الأهمية بمكان تذكر أن المنظمات النسائية ليست فقط من يلعب دوراً في زيادة الوعي ومناصرة المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن، بل إن دور الرجل والمنظمات الرجالية في الرقابة على المؤسسات الأمنية ومناصرة المسائل المتعلقة

الإطار رقم ٥ إشراك الرجل في القضاء على العنف ضد المرأة

انطلقت حملة الشريط الأبيض في كندا عام ١٩٩١ من جانب مجموعة من الرجال الذين يؤيدون إنهاء العنف ضد المرأة ويسعون إلى تثقيف غيرهم من الرجال بشأن هذه المسألة. ومن خلال حملات زيادة الوعي والبيانات العامة وتنامي شبكة المنظمة، يقدم أعضاء هذه المنظمة نظرة مغايرة للرجل كغير مؤيد للعنف، ويقدمون كذلك نموذجاً للدور الإيجابي للرجل والصبي داخل المجتمعات في مختلف أنحاء العالم. وحيث أن هذه المنظمة لا تتعامل بشكل مباشر مع القطاع الأمني، فقد تمثلت الإجراءات التي اتخذتها في المساهمة في تغيير المواقف وثقافة العنف التي ترسخ للعنف ضد المرأة بما في ذلك داخل الشرطة والجيش. وتقدم المنظمة طريقة مبتكرة للتعامل مع جذور العدوان والعنف داخل الأسر والمجتمعات، وهي طريقة فعالة لجذب انتباه العامة وزيادة وعيهم والاعتراف بوجود المشكلة، وفي نفس الوقت لتناول الأدوار والعلاقات غير المتساوية في مسائل النوع الاجتماعي.^{٢١}

المصادر الأخرى لإشراك الرجل في التعامل مع العنف ضد المرأة:

- القضاء على العنف ضد المرأة بالشراسة مع الرجل: المرأة في قطاع التنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠٠٦.
- الرجل كشريك: الرجال في جنوب أفريقيا يتجاوبون مع العنف ضد المرأة ومرض الإيدز دين بيكوك (Dean Peacock) منظمة EngenderHealth، ٢٠٠٢.
- القضاء على العنف ضد المرأة في شرق الكونغو: إعداد الرجال لمناصرة حقوق المرأة - منظمة المرأة من أجل المرأة الدولية، ٢٠٠٧.

جدول البيانات ١	أسئلة تطرح عند التخطيط لحملات التأييد
ما هي المشكلة وما هي أسبابها؟	استخدام السياسات والموازنات وغيرها لتحديد المشكلة والحصول على البيانات الدقيقة.
ما هي الأهداف والغايات؟	يشير الهدف إلى هدف الحملة البعيد المدى والذي سيتم تحقيقه من خلال الجمع بين التأييد والأنشطة العملية، أما الغاية فهي هدف آني ويتعين أن يكون دقيقاً وقابلًا للقياس كنتيجة (وليس كنشاط مقترح)، ومن أمثلته "تعتزم الحكومة إنشاء آلية استشارية بحلول عام ٢٠١٠ لمنظمات المجتمع المدني بشأن وضع موازنة للدفاع متجاوبة مع النوع الاجتماعي".
ما هي التغييرات الواقعية المرجي بلوغها (الوعي أو المعرفة أو تغيير مواقف وسلوك صانعي السياسة أو القوى الفاعلة داخل القطاع الأمني)؟	بعبارة أخرى، ما هو الاختلاف الذي سينشأ عن التأييد؟
ما هي المؤشرات المستخدمة في تتبع التقدم نحو تحقيق النتائج؟	التفكير في طرق التقدم المختلفة التي ترغب في متابعتها طوال حملة التأييد مثل التداول والتأثير والنتائج ومثل التغيير في سياق العمل.
من هي الأطراف المعنية الرئيسية في وضع الأهداف والغايات والنتائج والمؤشرات الخاصة بالاستراتيجية المتبعة؟	تشمل الأطراف المعنية الرئيسية تلك الأطراف التي لديها سلطة تفعيل التغيير ولكنها تحتاج إلى إقناع للقيام بأي فعل، وتشمل الأطراف المعنية الثانوية المجموعات التي يمكن حشدتها. أما الأطراف الأساسية فتشمل المستفيدين من التغييرات، وتشمل الأطراف المهمة الأخرى المجموعات المستهدفة من بين القوى الأمنية الفاعلة التي قد تعارض الاستراتيجية؛ كما أن أخذ بعض الوقت في التفكير بشأن كيفية العمل مع كل طرف من الأطراف المعنية والتأثير فيها يزيد من فرص النجاح.
ما هي الأبحاث المطلوبة لإختبار الافتراضات بشأن المعرفة والمواقف وغيرها؟	كيف سيتم التوصل إلى عينة ممثلة من الجمهور المستهدف، وما هي الأساليب التي ستتبع في تحري وجهات نظره بشأن هذه المسائل؟ وكيف يمكنه الوصول إلى معلومات بشأن هذا الموضوع؟
ما هي الرسائل الرئيسية المطلوب توجيهها لكل من مجموعة من الأطراف المعنية لحصول التغيير المنشود (مثل زيادة المعرفة وتغيير الممارسات الخاصة بها)؟	استخدام مجموعات تركيز مع محترفي الإعلام وأنواع أبحاث الإعلام الأخرى للتوصل إلى فهم السياق وبناءً عليه فهم هدف الرسائل.
ما هي أنواع التواصل (كالطبقات الشعبية من النتائج وتقارير الحقائق) وقنوات الاتصال (مثل التواصل وجهًا لوجه والحلقات الدراسية ووسائل الإعلام) والأنشطة الأنسب لمعظم الأطراف المعنية؟	الوضوح مع الأشخاص المستهدفين وتوضيح العمل المطلوب منهم، وكذلك إجراء أبحاث تاريخية حول المجموعات واستهدافهم بالرسائل المناسبة، وكذلك التفكير بشأن الأشخاص المسؤولين عن الاتصال والعمل على إشراك من يتمتعون بالمصداقية/ لديهم القدرة على التأثير في الأطراف المعنية الرئيسية.
ما هي خطة العمل/الخطة الزمنية لاستراتيجية التأييد المتبعة؟ وما هي الأحداث/المناسبات الرئيسية لتوجيه الرسائل والمواد المطبوعة؟	وضع جدول زمني عند التخطيط للاستراتيجية المطلوبة حتى يتم الالتزام بها ويتم توزيع المهام بشكل فعال، كما تحدد الجداول الزمنية والمواعيد المحددة لنشر وتوزيع المطبوعات.

ما مدى الحاجة إلى وجود موازنة لاستراتيجية التأييد المتبعة وما هي المهارات والمواد والخبرات الضرورية المطلوبة؟	تشمل الموارد الأموال والأشياء العينية والموارد البشرية وخبراتها وسمعة المنظمة (رأس المال) المتعلقة بموضوع معين مطلوب تأييده ومناصرته.
كيف يتم تحديد ونشر الاستراتيجية والدروس المستفادة من واقع التجارب؟	التفكير بشأن كيفية استفادة حملات التأييد الإضافية والمنظمات الأخرى من الخبرات في هذا المجال.
كيف سيتم التأكيد على استدامة استراتيجية التأييد؟	في حال السعي الناجح لإحداث التغيير، يجب التفكير الدائم بشأن التغيير لضمان استدامة هذه التغييرات، فإذا كانت الحملة تركز على مستوى السياسة تكون الحاجة إلى النظر في التفكير بشأن تنفيذ السياسة أمر ذا أهمية حاسمة؛ ومن سيضمن التدخل وما هي الطرق الفعلية الأكثر فاعلية؟

٤- نصائح لتخطيط منظمات المجتمع المدني وأنشطة لزيادة الوعي

- يمكن أن تكون حملات زيادة الوعي التي تستهدف عامة الشعب عاملاً حاسماً في استهداف التأثير في سياسات وبرامج القطاع الأمني.
- التخطيط لحملات التأييد بعناية مع تحديد الأطراف المعنية الرئيسية والأهداف التي توجه إليهم الرسالة بما فيها صانعي السياسة وكذلك التأكد من بناء أسس التأييد على أبحاث موثوقة وشاملة ومتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- انتهاز فرص مثل مراجعات القطاع الأمني أو الدفاع لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الحصول على التأييد من جانب المجتمع المدني.
- إشراك الرجال في حملات التأييد وخاصة ممن يتعاملون مع العنف ضد المرأة.

٤-٦ العمل مع وسائل الإعلام

تلعب وسائل الإعلام دوراً مهماً على نحو خاص في تعزيز الفحص الدقيق العام للقطاع الأمني وفي تبادل المعلومات بشأن إصلاح الدفاع والأمن. كما يمكن أن تتعاون منظمات المجتمع المدني مع وسائل الإعلام من أجل تعزيز حملات زيادة الوعي والتأييد التي تطلقها.

ليس من الضروري أن يكون الصحفيين والآخرين العاملين في مجال الإعلام على دراية بجوانب النزاع في المسائل الأمنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي أو معتادين التحدث إلى المرأة أو الحصول على معلومات منها، فهناك خطوط إرشادية أو سياسات قليلة داخل المؤسسات الإعلامية نفسها^{٢٣}. ولذلك يمكن لمنظمات المجتمع المدني العمل مع وسائل الإعلام لتدريبها على كيفية جمع المعلومات وإعداد التقارير بشأن المسائل الأمنية بطريقة متجاوبة مع النوع الاجتماعي. وقد

بالنوع الاجتماعي، ولا سيما العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، هو أمر غاية في الأهمية ويوجه رسالة قوية إلى القوى الفاعلة داخل القطاع الأمني التي يهيمن عليها الرجال. كما أن تغيير المواقف والأفكار والسياسات المتوارثة لدى الأطراف المعنية الرئيسية هو من أهم أهداف زيادة الوعي والتأييد للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ويمكن للرجل تأدية هذا الدور بفاعلية كبيرة.

ومن أجل ضمان تجاوب حملات التأييد مع النوع الاجتماعي، يمكن لمنظمات المجتمع المدني التأكد من أن المحتوى واللغة متجاوبين مع النوع الاجتماعي وأن الحملة تهدف لزيادة تحقيق الأمن والعدالة للمرأة والفتاة وكذلك للرجل والصبي، والتعاون فيما بين المنظمات النسائية وضمان إشراك المرأة على أعلى مستوى، وفي السياق ذاته يمكن لتلك المنظمات تأييد إجراء تغييرات خاصة متعلقة بالنوع الاجتماعي على القطاع الأمني، وتشمل تلك التغييرات ما يلي:

- وضع وتنفيذ سياسات وخطط خاصة بالنوع الاجتماعي تشمل قواعد السلوك لمؤسسات القطاع الأمني.
- تقديم تدريب موحد المعايير لقوات الشرطة والقوات المسلحة وكذلك أفراد الأمن الآخرين.
- إصلاح التشريعات التمييزية للعمل بكفاءة على القضاء القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه ومعاقبة مرتكبيه.
- توظيف عدد أكبر من النساء والإبقاء على عملهن والنهوض بهن داخل المؤسسات الأمنية والجهات الحكومية.
- تخصيص ما يكفي من الموارد المالية والبشرية والمادية للتعامل مع بعض حالات انعدام الأمن الخاصة التي تواجه المرأة والفتاة.
- العمل بشكل فعال على إخضاع أفراد القطاع الأمني للمساءلة بشأن انتهاكات حقوق الإنسان بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

الإطار رقم ٦ نصائح للعمل مع وسائل الإعلام للحصول على تأثير مضاعف^{٢٢}

الرسائل الرئيسية

- تحديد وإتباع النقطتين ٢-٣ المطلوب إتباعها.
- الحرص الدائم على استناد المقابلات/ المناقشات على هاتين النقطتين.

التحدث بصوت واحد

- إذا كان العمل يجري مع مجموعة، فيتم التأكد من فهم جميع الأفراد للرسالة التي تصل إلى الصحافة.
- ينصح بتعيين متحدث رسمي.

الاتصال الدائم بالصحافة

- يجب اليقظة بحيث لا يتم تناول مسائل وردت بالفعل في الأخبار ولكن يتم تقديم تحقيقات وبيانات إعلامية.
- كتابة رسائل إلى المحرر لتنشيط النقاش، ويجب أن تكون هذه الرسائل موجزة ومحددة الهدف.

تسهيل الأمر على المشاركين

- تقديم معلومات مختصرة وواضحة في صيغة مكتوبة مثل البيانات والتقارير الصحفية. ويمكن أن يشمل ذلك معلومات الاتصال والمعلومات المتعلقة بالمسألة المطلوب تأييدها وخلفياتها، وكذلك معلومات بشأن وجهات النظر المعارضة والحقائق والإحصائيات.

البيانات والتقارير الصحفية

- معرفة التوقيات الزمنية وأفضل الأوقات المناسبة للاتصال بالصحافة.
- وجود ملفات صحفية في جميع المناسبات.
- تقديم موجزات تاريخية حتى يتمكن الصحفيين من إجراء تحقيقاتهم.

أن تكون العملية مصدراً موثقاً به

- يجب أن تكون العملية مصدراً موثقاً به حتى تعتمد الصحافة عليه وتلجأ للمنظمة من أجل الحصول على المعلومات الصحيحة بشأن مختلف نواحي القطاع الأمني. وغالباً ما ترتبط المصادقية عند التعامل مع القوى الفاعلة في القطاع الأمني ارتباطاً وثيقاً بمستوى الخبرة الفنية.
- تتم دعوة وسائل الإعلام فقط عند وجود خبر هام.
- عند استخدام الإحصائيات، يتم التأكد من مدى صحتها.

الظهور في القنوات التلفزيونية والإذاعية

- الالتزام بالرسائل الرئيسية.
- استغلال التدريب على أساليب إجراء المقابلات.

تقييم الحملة

- يتم توثيق وتقييم التغطية الصحفية والاستفادة من الحملات السابقة.

! نصائح لمنظمات المجتمع المدني لاستخدام وسائل الإعلام بطريقة أكثر فاعلية

- استخدام وسائل الإعلام لنشر رسائل التأييد إلى أكبر عدد من الجمهور والعمل مع الصحف الصغيرة ومحطات الإذاعة والقنوات التلفزيونية المحلية ووسائل الإعلام التابعة للدولة.

يكون من الصعب على وسائل الإعلام أيضاً الوصول إلى شهود أو ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان مثل الاغتصاب على أيدي قوات الأمن، وبذلك يمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تلعب دوراً في تسهيل هذه العملية وتوفير الرعاية والمساعدة اللازمة للضحايا ممن يرغبون في الإفصاح عما حدث لهم.

وتعتبر قدرات النوع الاجتماعي مهارة مثل أية مهارة أخرى، لذا وجب تعليمها. كما يمكن أن يكون التدريب أحد الطرق المؤثرة لتغيير مواقف وسلوك أفراد القطاع الأمني، وهو أيضاً مكوّن أساسي في تعزيز الرقابة على القطاع الأمني. ويمكن أن يستخدم كذلك كوسيلة لتعزيز التفاهم المشترك وتسهيل التعاون بين منظمات المجتمع المدني وأفراد القطاع الأمني في المستقبل. ولا يدخل التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي دائماً كجزء من النظام الرسمي في الجيش أو الشرطة أو شركات الأمن الخاصة أو في التدريب الخاص بالرقابة على القطاع الأمني الذي يستهدف القوى الأخرى مثل أعضاء البرلمان وأفراد وزارة الدفاع أو المنظمات غير الحكومية. وإذا وجد هذا النوع من التدريب، فلا يأخذ الشكل الرسمي أو الإلزامي كما لا يكون شاملاً.

أنظر التقرير الخاص بالتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

قد يكون للمنظمات النسائية من الخبرة المتخصصة في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتجارب ما يؤهلها بشكل جيد لتقديم مدخلات في مناهج التدريب القائمة لأفراد القوات الأمنية أو وضع مناهج تدريب قائمة بذاتها بشأن النوع الاجتماعي والمسائل المتعلقة به وخاصة الاستغلال والاعتداء الجنسي. وعلاوة على التعاون في تقديم التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي، يمكن لمنظمات المجتمع المدني التي لديها خبرة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي القيام بما يلي:

■ تدريب وتنمية شعور الصحفيين والأشخاص الآخرين العاملين في وسائل الإعلام بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وكذلك استخدام لغة حساسة (أنظر الاطار ٧).

الإطار رقم ٧ التقارير الإعلامية المتجوبة مع النوع الاجتماعي^{٢٤}

يتطلب توصيل مفهوم النوع الاجتماعي من الصحفيين ملاحظة الطرق التي يمكن من خلالها تهميش الأفراد بسبب النوع الاجتماعي، ويتطلب الأمر طرح أسئلة مثل:

- من الذي يقوم بالتغطية؟
- من أي منظور؟
- من أية زاوية؟
- ما هي الأنماط التقليدية للأفراد؟
- هل تساعد التقارير الإخبارية على تقدّم المساواة بين النوع الاجتماعي في المجتمع أو هل يتم تطويعها بطريقة تعزز المواقف والقيم التقليدية؟
- هل تنفصل اهتمامات الرجل والمرأة عن اهتمامات المجتمع بصفة عامة؟

٤-٧ تدريب أفراد القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

يعتبر التدريب على النوع الاجتماعي من أهم الاستراتيجيات لبناء قدرات أفراد القطاع الأمني للقيام بمهامهم اليومية.

الإطار رقم ٨ منغوليا - إدخال ثقافة الصحة الجنسية في مناهج تدريب الجيش^{٢٥}

منظمة النظرة المنغولية هي منظمة غير حكومية تأسست عام ١٩٩٨ وهي تعنى بأنشطة الصحة الإنجابية بما فيها القضاء والسيطرة على مرض الإيدز والأمراض الأخرى المنقولة جنسياً وتركز المنظمة أنشطتها على الرجل، بمن فيهم ضباط وجنود القوات المسلحة المنغولية، وتسير العمل اللجنة الإدارية لسياسة الصحة العامة بالمنظمة والتي تضم نائب قائد القوات المسلحة المنغولية.

المسألة: تقلّ أو تنعدم معرفة المجندين الجدد في القوات المسلحة، وخاصة القادمين من الريف، بمرض الإيدز والأمراض المنقولة جنسياً. ونتيجة لذلك، ارتفع معدل الإصابة بتلك الأمراض بين الجنود والضباط.

الهدف: الحصول على دعم وزارة الدفاع والقوات المسلحة المنغولية لزيادة الوعي بمرض الإيدز والأمراض المنقولة جنسياً والصحة الإنجابية بين الجنود والضباط.

الأطراف المعنية الرئيسية: وزارة الدفاع وقيادة القوات المسلحة المنغولية.

الأطراف المعنية الأساسية: الضباط / الجنود وشركائهم الجنسيين.

الطرق المتبعة والتواصل: تم توجيه خطابات إلى وزارة الدفاع وقيادة القوات المسلحة وتم عقد لقاءات رسمية وغير رسمية وورشة عمل مع كبار المسؤولين وكذلك تم تدشين مشروع بالتعاون مع كبار المسؤولين حيث قدم قادة الضباط وأطباء الوحدات العسكرية تقريراً بشأن الوضع الحالي للأمراض المنقولة جنسياً بين أفراد القوات المسلحة.

مؤشرات النجاح والاستدامة: تم إدخال الصحة الجنسية في مناهج التعليم الرسمية لأفراد الجيش والعمل على زيادة وعي كبار المسؤولين وكذلك زيادة الدعم المقدم من وزارة الدفاع.

٧. تنظيم تدريب ما قبل الانتشار لأفراد حفظ السلام.
٨. الاستفادة من التعاون بين منظمات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الأمني.
٩. التأكد من استخدام لغة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.
١٠. القيام بتقييم طويل المدى وتحديد المؤشرات.^{٢٩}

٨ نصائح لمنظمات المجتمع المدني المشاركة في تدريب أفراد القطاع الأمني

- يحتاج تنظيم التدريب إلى إجراء تقييم لتحديد الثغرات في التدريب الحالي ومجالات التحسين.
- المشاركة في تطوير مناهج تدريبية موحدة للمجندين الجدد والضباط الحاليين في الشرطة والجيش.
- وضع قائمة بمدربي المجتمع المدني المؤهلين داخل الدولة والذين يمكنهم تدريب أفراد القطاع الأمني.
- استغلال الفرص التدريبية كأساس للربط والشراكة مع مسؤولي الحكومة والجيش والشرطة.
- عدم إضاعة الوقت فيما هو موجود بالفعل، ويتم استخدام ووضع مناهج تدريبية مطورة من قبل.

٤-٨ المنظمات النسائية

وحتى تتسم الرقابة بالشمولية والكفاءة وتمثيل المجتمع، من المهم إشراك المنظمات النسائية في جهود رقابة المجتمع المدني. وغالباً ما يفهم أن المسائل الأمنية هي " مجال سيطرة الرجال " ومع ذلك وكما سبق وأن ناقشنا في القسم ٣-٣،

■ وضع مناهج تدريبية قياسية خاصة بالنوع الاجتماعي لمختلف مؤسسات القطاع الأمني مثل تدريب ضباط الشرطة على العنف الأسري الذي يمكن تخصيصه واستخدامه من جانب المدربين.

■ الضغط من أجل وضع سياسات تلزم بالتدريب الشامل الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني.

■ التأييد والمشاركة في وضع إرشادات وأدلة وكتيبات خاصة بالنوع الاجتماعي لتستخدم كمصادر عملية لأفراد القطاع الأمني.

■ الضغط من أجل إيجاد اختصاص للنوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني لتنسيق وتنفيذ ومراقبة التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي.^{٢٦}

وفي نقاش أجرى على شبكة الإنترنت ضم ما يزيد عن ١٤٠ من صانعي السياسة والممارسين في المجال، تم التوصل إلى ١٠ توصيات في مجال التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني تمثلت فيما يلي:

١. التعامل مع الأدوار والأعراف الذكورية التقليدية.
٢. إشراك الرجال كمدربين على النوع الاجتماعي.
٣. إعطاء أولوية لتدريب كبار المديرين والمسؤولين.
٤. إدخال النوع الاجتماعي في التدريب المنتظم في القطاع الأمني.
٥. تنفيذ التدريب كجزء من الاستراتيجية الأشمل لتضمين أدوار النوع الاجتماعي.
٦. وضع خطة عمل أو سياسة مؤسسية تشمل التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي.

٢٧ مصادر التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي

الإطار رقم ٩

يمكن أن تكون رزمة الأدوات والتقارير التالية بشأن النوع الاجتماعي مصدر إلهام لتقديم تدريب وثيق الصلة:

- **الأمن الشامل والسلام الدائم: تقرير بشأن التأييد والعمل** - ويشمل تقارير تستهدف المرأة فيما يتعلق بالمسائل الأمنية والقضاء والحكم والمجتمع المدني وحماية المجموعات المهمشة وغير ذلك.
http://www.international-alert.org/our_work/themes/gender_training.php
- **مجموعة تقارير بشأن العمل مع الرجل والصبي للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي** - وتشمل قراءات ودراسات حالة وكتيبات وتمارين.
<http://toolkit.endabuse.org>
- **مجموعة تقارير خاصة بالقضاء على الإتجار بالبشر**: وتشمل تقارير بشأن القوانين الدولية والتحديد والحماية والتتقيق العام والمراقبة والتقييم وغيرها.
http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf
- **مجموعة المصادر الخاصة بالنوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام** - وتشمل معلومات تاريخية تلقي الضوء على المسائل الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأدوات التطبيق العملي.
<http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx>

الإطار رقم ١٠ خطة العمل الوطنية في المملكة المتحدة بشأن قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ والتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي لأفراد القوات المسلحة

في مارس/آذار من عام ٢٠٠٦، أعلنت حكومة المملكة المتحدة عن خطة عملها الوطنية بشأن تنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥. وعند وضع الخطة، عملت المجموعة المشتركة المعنية من قبل الحكومة البريطانية بالقرار ١٣٢٥ (والمكونة من ممثلي مكتب الشؤون الخارجية والكمونولث ووزارة الدفاع وإدارة التنمية الدولية) على استشارة منظمة العمل من أجل النوع الاجتماعي والسلام والأمن، وهي شبكة مقرها المملكة المتحدة تضم القوى الفاعلة في المجتمع المدني ويرتكز عملها على قضايا المرأة والسلام والأمن.

بدأت المنظمة عملها تحت اسم مجموعة عمل المملكة المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن وعملت في منتصف العام ٢٠٠٤ تحت إشراف منظمة الإشراف الدولية لزيادة الوعي بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن ومساعدة ومراقبة تنفيذ حكومة المملكة المتحدة للقرار ١٣٢٥، وقد تأسست المنظمة رسمياً في يونيو/حزيران من عام ٢٠٠٦، وهي تضم حالياً ١٤ عضواً من المنظمات والأفراد.^{٢٨} وقد سُنحت الفرصة للمنظمة للإسهام بمدخلات في أولويات خطة العمل الوطنية وقد اعتبر التشاور المستمر مع المجتمع المدني كأحد أهداف الخطة نفسها.

وقد تم تحديد التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي باعتباره حاجة رئيسية. وعقب الإعلان عن الخطة، تم اتخاذ خطوات نحو التخطيط لتنظيم تدريب للقوات البريطانية وتحديد طرق تحسينه، كما عملت المنظمة بالتعاون مع أعضاء البرلمان والمجموعة المعنية بالقرار ١٣٢٥ على تأسيس المجموعة البرلمانية المشتركة بشأن القرار ١٣٢٥ وهي إحدى المجموعات القليلة التي سمحت للمجتمع المدني والعاملين المدنيين بالعمل إلى جانب أعضاء البرلمان. وقد حثت المنظمة على تأسيس مجموعة فرعية تعني بالتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي حيث تساعد هذه المجموعة الفرعية الآن وزارة الدفاع في الجهود المبذولة لتعزيز تقديم التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي وفي جمع المعلومات والأبحاث بشأن هذا النوع من التدريب. وحيث إنه لم تتوافر أي بيانات إلى الآن بشأن التدريب، فسوف يعتبر نموذجاً قيماً محتملاً للتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي في الجيش للدول الأخرى.

بدون مشاركة المنظمات النسائية بشكل كامل في عمليات الرقابة، لن يتمكن المجتمع المدني من الاستفادة من الخبرات المتاحة أو استغلال جميع نقاط الانطلاق من أجل المراقبة والتحليل الفعال. غير أن قدرة المنظمات النسائية على المشاركة بفاعلية في الرقابة على القطاع الأمني ترتبط ببناء قدراتها، حيث أن هناك حاجة ملحة لزيادة وتحسين "الثقافة الأمنية" لدى المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية. وقد تأخذ عملية بناء القدرات شكل تدريب مخصص للمنظمات النسائية في مجالات مثل:

- مصطلحات الرقابة على القطاع الأمني والنظرية الأساسية.
- سياسات القطاع الأمني.
- أطر عمل السياسة الدولية والمعايير المتعلقة بمسائل الأمن والنوع الاجتماعي وكيفية استخدامها كأدوات للتأييد.
- مؤسسات القطاع الأمني والتزاماتها وإجراءات اتخاذ القرار.
- المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني/الرقابة.
- وضع موازنة للقطاع الأمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- عمليات تحديد تأثير النوع الاجتماعي.^{٢٩}

يمكن للمنظمات النسائية أن تلعب دوراً فاعلاً يمكن أن تستفيد منه الجهات الرقابية بشكل فعال. ونظراً لاختلاف أولويات وطريقة عضوية المنظمات النسائية، فيمكنها تقديم الكثير من الإسهامات المهمة في عمليات الرقابة ومنها:

- أن منظمات المجتمع المدني المعنية بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي تعتبر مصدراً للخبرات بشتى أنواع حالات انعدام الأمن التي يعاني منها الرجل والمرأة على حد سواء.
- أن لهذه المنظمات في الغالب القدرة على الوصول إلى المجموعات المهمشة وكذلك جمع المعلومات التي قد يتم إغفالها لسبب أو لآخر.
- إمكانية المنظمات النسائية جلب وجهات نظر خاصة بالنوع الاجتماعي وثيقة الصلة بسياسات وممارسات القطاع الأمني.
- أن المنظمات النسائية تهتم على وجه التحديد بمعايير قواعد السلوك التي تتناول الانتهاكات الخطيرة ضد المرأة مثل الاغتصاب والتحرش الجنسي على يد أفراد القطاع الأمني.
- ومع ذلك، فمن المهم الإقرار بأن جميع المنظمات النسائية لا تمثل بالضرورة احتياجات مجموعات المرأة المتنوعة بشكل فاعل، وقد لا تكون لديها دائماً الخبرة الخاصة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

الإطار رقم ١١ المنظمات النسائية تضغط لإصلاح ديموقراطي للقطاع الأمني في العراق وروسيا وغرب أفريقيا

تأسس اتحاد لجان أمهات الجنود في روسيا بهدف جذب الانتباه إلى انتهاكات حقوق الإنسان داخل الجيش الروسي، ولتأييد آليات تعزيز الحماية ورفاهية الجنود وخاصة خلال حرب الشيشان. كما أطلق أعضاء الاتحاد أيضاً حملة عامة مناهضة للتجنيد الإلزامي والعفو عن الجنود. وقد نجحت المنظمة في بعض جهودها في التأثير على سياسة الجيش في روسيا وتوفير الحرية والحماية للعديد من المجندين.^{٣٠}

في سياقات ما بعد النزاع، تتحد المنظمات النسائية معاً على المستوى الوطني لتحديد أولوياتها الرئيسية في المجالات الأمنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية. ففي عام ٢٠٠٣ وفي مؤتمر عقد في واشنطن العاصمة، حددت منظمة نسائية من العراق والتي ضمت ممثلين من منظمات المجتمع المدني والوزارات الحكومية وأفراد القطاع الأمني عدداً من المجالات الرئيسية مثل زيادة تأمين الحدود وزيادة عدد أفراد الشرطة في أنحاء البلاد وتحسين الإضاءة في الشوارع والتدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان لضباط الشرطة والجيش باعتبارها أموراً ضرورية لأمن المرأة ولنجاح عملية إصلاح القطاع الأمني في البلد.^{٣١} وتعتبر هذه المعلومات قيمة لصانعي السياسة الأمنية والجهات الرقابية، ولذلك ينبغي بذل الجهود لضمان إشراك المنظمات النسائية في المراجعة الأمنية الرسمية وصناعة السياسة.

بالشراكة مع شبكة غرب أفريقيا للأمن والحكم الديموقراطي ومنظمة فريدريك إيبيرت ستيفانج (Friedrich Ebert Stiftung)، وضعت شبكة المرأة في بناء السلام في غرب أفريقيا منهجية متخصصة لتضمن أدوار النوع وخاصة قضايا المرأة في إصلاح القطاع الأمني. وكجزء من متابعة النشاط، يتوقع أن تقوم الشبكة بتدريب الخبراء ومنظمات المرأة على "النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني".^{٣٢}

والقطاع القضائي لضمان تلقي ضحايا العنف الأسري الرعاية الطبية والنفسية الكافية ومتابعة الجرائم والإبلاغ عنها والتحقيق فيها.^{٣٤} كما يمكن أن يساعد ذلك في بناء الشفافية والثقة بين منظمات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الأمني.

١ نصائح لإشراك المنظمات النسائية في الرقابة على القطاع الأمني

- البحث في الأنشطة غير الرسمية للمنظمات النسائية المرتبطة بتوفير الأمن و/أو تأييد القطاع الأمني وإدراجها في آليات الرقابة الرسمية.
- تقديم تدريب خاص بـ "ثقافة الأمن" إلى المنظمات النسائية لتمكينها من المشاركة بشكل أكثر فاعلية في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مع منظمات المجتمع المدني والحكومة والأطراف المعنية الأخرى.
- إنشاء آليات لربط المنظمات النسائية بالإدارات الحكومية ذات الصلة لتعزيز وصولها وتأثيرها في النقاشات الخاصة بالسياسة المتعلقة بالأمن.

٤-٩ شبكات المجتمع المدني

بصفة عامة، تصبح منظمات المجتمع المدني أشد قوة عندما تتحدث بصوت واحد. وتوفر الشبكات قوة عددية ويمكنها مساعدة منظمات المجتمع المدني الفردية في حمايتها من الاستهداف بإساءة المعاملة أو الضغط السياسي. ومن أهم مهام تلك الشبكات هو توضيح أهمية المساعدة من أجل الإصلاح لمختلف المجموعات في المجتمع.

من الضروري للمنظمات النسائية أو منظمات المجتمع المدني الأخرى أن تؤسس نفسها كجهة خبرة من أجل تعزيز مشاركة واعية مع القوى الفاعلة في القطاع الأمني، فإذا كانت منظمات المجتمع المدني العاملة في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لديها القدرة على تقديم المساعدة الفنية، فتصبح بذلك شريكة ذات قيمة في جهات الرقابة على القطاع الأمني وكذلك مؤسسات الدولة التي تهدف إلى إجراء إصلاحات في القطاع الأمني أو القضاء. وبالمثل، فهناك حاجة إلى تعزيز "ثقافة النوع الاجتماعي" لدى منظمات المجتمع المدني بصفة عامة. وأن عدم الالتفات إلى المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي يعني عدم احتمال أخذ أبعاد النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في إصلاح القطاع الأمني، أو توفر القدرة والخبرة على إدخال النوع الاجتماعي في إشراك المجتمع المدني في آليات الرقابة القائمة (أنظر القسم ٤-٩ الخاص بمنظمات المجتمع المدني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي). وبالمثل أيضاً، فهذا قد يحد من مدى مساهمة المنظمات النسائية في عملها.

ويمكن أن يمثل عقد المنتديات وبناء التحالفات التي تربط ما بين منظمات المجتمع المدني مع الوزارات الحكومية ذات الصلة لوضع استراتيجيات لتعزيز فعالية ومساءلة القطاع الأمني فيما يتصل بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي أحد الطرق للقيام بذلك. في المملكة المتحدة، قام أعضاء منظمة عمل النوع الاجتماعي من أجل السلام والأمن بتقديم التدريب والخبرات الاستشارية لوزارة الدفاع في المملكة المتحدة ومعاهد تدريب الجيش/الدفاع والمنظمات الاقليمية. وفي سيبيريا، شاركت منظمات المجتمع المحلي والدولية في العديد من المقاطعات بفاعلية مقدمي الخدمات الطبية في المقاطعات ووحدات الشرطة الخاصة بمساعدة الأسرة

الإطار رقم ١٢ الشراكة مع المؤسسات الحكومية في بوجانفيل للقضاء على العنف ٣٥

لعبت المجموعات النسائية في بوجانفيل وغينيا الجديدة دوراً مهماً في إنهاء الصراع سواء بشكل مباشر أو عن طريق التفاوض مع القوات المتحاربة، وأيضاً من خلال إعادة المحاربين السابقين والتثقيف السلمي داخل المجتمعات. وبشكل خاص، فقد انخرطت تلك المنظمات تحديداً مع القطاع الأمني في العديد من المبادرات ومنها:

- قدمت المرأة تدريبات للتعريف بحقوق المرأة إلى المحاربين السابقين من الرجال وكان لذلك نتيجة مباشرة في الحد من وتيرة العنف الأسري من جانب الرجل.
- عملت المجموعات النسائية على توظيف وتدريب الرجال لتثقيف المحاربين السابقين بحقوق المرأة ومرض الإيدز وتسوية النزاعات في المدارس والقرى.
- قدمت وكالة ليتانا نيهان لتنمية المرأة تدريباً خاصاً بالنوع الاجتماعي للمجندين الجدد في الشرطة بالتعاون مع الشرطة، كما ونظمت ورش عمل لزيادة الوعي وتسلية الضوء على التأثير السلبي للعنف ضد المرأة والأطفال في مختلف المجتمعات.

- وضع مجموعة مبادئ عامة للشبكة لتجنب المساس بمجالات العمل المستقلة لكل عضو.
- المعرفة المتخصصة بشأن كيفية عمل القطاع الأمني وعمليات صناعة السياسة وتمثيل النوع الاجتماعي في الدليل الاستراتيجي للشبكة.
- نشر المعرفة المتخصصة داخل إطار عمل الشبكة والتي لا تصل بشكل مباشر إلى صانعي السياسة.
- تمثيل الخبراء والأفراد الذين ينالون احترام صانعي السياسة.

٤-١٠ منظمات المجتمع المدني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

تلتزم منظمات المجتمع المدني المشاركة في الرقابة على القطاع الأمني بمراجعة السياسات والممارسات الداخلية حتى تعكس نماذج المساواة بين الجنسين. وهذا يعتبر أمر ضروري لضمان تمثيلها ومشاركتها الكاملة، وكذلك للإسهام في مجمل فعالية منظمات المجتمع المدني.

غير أن معظم منظمات المجتمع المدني تعاني من نقص في التوازن بين النوع الاجتماعي، وقد لا يتمتع العاملون فيها بالمهارات الضرورية والقدرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملهم. ولتحسين هذا الوضع، ينبغي بذل الجهود لتبني عمليات توظيف وترقي وسياسات للموارد البشرية متجاوبة مع النوع الاجتماعي، كما ينبغي أيضاً تبني بعض الآليات الخاصة للقضاء على التمييز أو التحرش الجنسي في مكان العمل. وتعتبر قواعد السلوك والسياسات والإرشادات الداخلية من بين الطرق التي تضمن استيفاء هذه المعايير (أنظر الاطار ١٣). كما يمكن أن يساهم الربط بين المعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي وبين عمليات تقييم الأداء في تعزيز مساءلة أعضاء فريق العمل للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملهم. وتستطيع منظمات المجتمع

وقد اتضح هذا جلياً حيث تشكلت إحدى المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال المرأة والسلام والأمن في مايو/ أيار عام ٢٠٠٠ من ١١ منظمة لتأييد تبني قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن الدوليين. وقد تم إقرار هذا القرار بالإجماع في ٣١ ديسمبر/ كانون الأول من عام ٢٠٠٠، ومنذ ذلك الحين انصرف تركيز هذه المنظمة إلى دعم تنفيذ القرار ١٣٢٥ بما يعزز مفهوم النوع الاجتماعي واحترام حقوق الإنسان في جميع المبادرات ومنع وإدارة النزاع وبناء السلام للدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

قد يكون من الصعب على منظمات المجتمع المدني في العديد من الدول أن تشارك بشكل مباشر في المسائل المتعلقة بالأمن والقضاء وتطوير السياسات الأمنية على المستوى الوطني بسبب البيئة السياسية المغلقة أو حتى العدائية. وقد تصبح المشاركة في المناقشات والآليات المتعلقة بالأمن على المستوى الإقليمي وسيلة جيدة لممارسة الضغط على صانعي السياسة على المستوى الوطني. وينظر إلى منظمات المجتمع المدني المستقلة عادة باعتبارها الأكثر مصداقية إذا انضمت لعضوية إحدى الشبكات الإقليمية أو الدولية أو كان لديها شركاء دوليين، كما يمكن استخدام هذا الدعم كدافع للمشاركة المحلية مع الحكومات بشأن تطوير السياسات الأمنية.

وقد يتم إنشاء هذه الشبكات عن طريق الحوار على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، ومن خلال مشاركة مجموعة كبيرة الأطراف المعنيين في سلسلة من ورش العمل وقد يتم تطوير فهم أشمل للمسائل المتعلقة بسياسة أمنية محددة. كما يمكن إنشاء سلسلة من المهتمين بدعم التغيير التدريجي. ونظراً لكون السياسة الأمنية المحلية تسعى إلى احتواء احتياجات المجتمع ككل، وخاصة عند التعامل مع النوع الاجتماعي، فسوف تزداد شرعية الشبكات نسبياً بتحقيق ما يلي:

- تنوع المجموعات/ المنظمات الممثلة في الشبكة حيث يتعين السعي إلى هذه المجموعات والوصول إليها بوعي تام.

الإطار رقم ١٣ سياسة اتحاد منظمات أو كسفام الخاصة بالنوع الاجتماعي^{٣٧}

أحرزت منظمة أو كسفام خطوات هامة نحو تطوير طريقتها في إدماج النوع الاجتماعي داخل عمل المنظمة وكذلك في ممارستها الداخلية. وعلاوة على سياسة تكافؤ الفرص والتعددية، فقد وضعت المنظمة سياسة خاصة بالنوع الاجتماعي تحوي التزامات محددة على المنظمة نفسها وعلى العاملين بها. ويمكن الاستفادة من هذه السياسة لضمان المساواة والشفافية والتمثيل المتكافئ، وكذلك كمعيار تقاس عليه مراقبة مدى تقدم ونجاح المنظمة في إدماج النوع الاجتماعي في عملها. وعلى الرغم من أن المنظمة لا تعمل تحديداً في القضايا الأمنية، فهي تعتبر مثالا يحتذى به لمنظمات المجتمع المدني العامل في الرقابة على القطاع الأمني، ومن بين النصوص الواردة في سياسة النوع الاجتماعي ما يلي:

- يشجع المدراء المجموعات والتجمعات داخل المنظمة على تبادل التعلم وأفضل الممارسات بشأن المساواة بين الجنسين، كما تقدم التدريبات إلى العاملين والمتطوعين.
- سنظهر في جميع نواحي عملنا التزاماً بالمساواة بين الجنسين من خلال تشكيل فريق العمل الملأمت وتحديد الأهداف الفردية، وكذلك من خلال تخصيص فريق العمل المناسب والموارد لتمكننا من الوفاء بسياسة المساواة بين الجنسين.
- يضع مدراء الأقسام أهداف قابلة للقياس وخطط عمل تتعلق بسياسة المساواة وإعداد تقارير بشأنها تتعلق بالنوع الاجتماعي، وستسهل سياستنا وتسهم في إدارتنا في نظم التمويل والموارد البشرية..
- سيتم استخدام التوعية بالنوع الاجتماعي وفهمها كمعيار لتوظيف وتنمية العاملين والمتطوعين.
- وفي داخل المنظمة، سوف نتبع ممارسات عمل ملائمة تمكن المرأة والرجل من المشاركة الكاملة في العمل وفي الحياة الأسرية.

- إجراء مراجعة داخلية خاصة بالنوع الاجتماعي لتحديد قدرات المنظمة.
- يمكن للجهات المانحة التي تدعم مشاركة أي من منظمات المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني مساهمة هذه المنظمة تجاه تجاوبها مع النوع الاجتماعي.

٥ إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني في سياقات محددة

لا يوجد نموذج للرقابة على القطاع الأمني كونها عملية تجري على مختلف المستويات وتتغير تبعاً للمناطق والسياسات.

٥-١ الدول في مرحلة ما بعد النزاع

تعتبر المرأة والفتاة الأكثر عرضة لحالات انعدام الأمن أثناء النزاع نتيجة للعنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وقد يستمر التعرض لهذه المخاطر، حتى ما بعد انتهاء النزاع. وقد يقدم أفراد القطاع الأمني على اقتراح انتهاكات صارخة لحقوق الإنسان، وقد يستمررون في ارتكاب الانتهاكات حتى في أوقات السلم. وعلاوة على ذلك، قد تنهار الخدمات الأمنية والقضائية التي تقدمها الدولة في بعض المناطق أو تفقد شرعيتها بسبب الأدوار التي قاموا بها أثناء النزاع.

وقد أوضحت الأدلة أن أدوار النوع الاجتماعي وعلاقاتها قد تتغير في الغالب أثناء النزاع وبعده، مما قد يفتح باباً واسعاً أمام التفاوض بشأن التغيير. على سبيل المثال وعقب

المدني العاملة في الرقابة على القطاع الأمني تعزيز جهودها في جذب وتشغيل النساء والإبقاء على عملهن من خلال تحسين سياسات العمل والحفاظ على التوازن في بيئة العمل.

ومن المهم أيضاً إدماج النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج المؤسسية لمنظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المسائل الأمنية. ومن أجل القيام بذلك، فيعتبر التمويل الكافي للعمل المتعلق بالنوع الاجتماعي والخبرة والقدرات الداخلية أمر ذو أهمية حاسمة؛ كما يتعين أيضاً تقديم تدريب متخصص لجميع العاملين ليكتسبوا القدرات والخبرات الفنية للاضطلاع بالعمل المتعلق بالنوع الاجتماعي. ويعتبر إجراء المراجعات الداخلية الخاصة بالنوع الاجتماعي وتحديد مجالات التحسين خطوة مهمة نحو تحديد كيفية تعزيز إدماج النوع الاجتماعي.^{٣٨}

٨ نصائح للمنظمات النسائية لتكون أكثر تجاوباً مع النوع الاجتماعي

- وضع سياسات شاملة خاصة بالنوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص تغطي المسائل المتعلقة بالموارد البشرية ومتطلبات الأداء الوظيفي والتحرش الجنسي والتمييز بما في ذلك وضع قواعد للسلوك.
- تقييم التوصيف الوظيفي والمتطلبات لضمان عدم تمييزها ضد المرأة أو الرجل.
- تقديم تدريب خاص بالنوع الاجتماعي لجميع العاملين والمتطوعين.

■ تعزيز النقاش العام على المستوى الوطني والمجتمعي للتأكد من تواجد المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في قلب عمليات إعادة تشكيل وبناء قوات القطاع الأمني منذ بدايتها، وليست مجرد عناصر مكملة عندما تكون عمليات الإصلاح في مرحلة التأييد والمساندة.

■ تحديد المؤسسات التقليدية وغير الرسمية التي تمكن المرأة من ممارسة الضغط والتأثير في صانعي السياسة و/أو أفراد المجتمع، وكذلك السعي، كلما أمكن، لتعزيزها.

■ العمل مع منظمات خارج نطاق القانون، والتي قد تضمن درجة من درجات الرقابة على تحقيق العدالة في السياقات التي تكون فيها مؤسسات الدولة غير قادرة على تقديم هذه الخدمات وخاصة لدعم حالات العنف ضد المرأة.

■ إجراء تقييم خاص بالنوع الاجتماعي لعمليات إصلاح القطاع الأمني، ونشر النتائج والتوصيات بشكل واسع من خلال وسائل الإعلام لتصل إلى المسؤولين الحكوميين والجهات المانحة المستهدفة.

٥-٢ الدول في المرحلة الانتقالية والدول النامية

تمثل الدول في المرحلة الانتقالية والدول النامية مجموعة كبيرة من السياقات التي تختلف بشكل كبير فيما يتعلق بالقدرة الاجتماعية والاقتصادية والفنية وكذلك من حيث الموارد البشرية. كما أن عملية الانتقال إلى الديمقراطية هي عملية طويلة الأجل ولا يلزم فيها بالضرورة استفادة جميع الأفراد بشكل متساوي. وفي الوقت الذي يميل فيه النمو الاقتصادي نحو الارتفاع، يمكن أن تصبح عدم المساواة على المدى القصير أكثر وضوحاً، وقد تعاني المرأة بشكل خاص من تزايد انعدام الأمن متمثلاً في العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو الإتجار أو الاستغلال الجنسي.^{٤٠}

وفي الدول في المرحلة الانتقالية والدول النامية على حد سواء، تصبح شركات الأمن الخاصة - وهي غير تابعة للدولة حتى وإن كانت تعمل في ظل تشريع أو بموجب موافقة البرلمان - قوى فاعلة مهمة في تقديم الخدمات الأمنية وبالتالي ينبغي أن تخضع لرقابة المجتمع المدني.

قد يكون لدى بعض الدول في المرحلة الانتقالية مجموعة كبيرة جداً من الأفراد ذوي التعليم الجيد، مرشحين للانضمام للقوات المسلحة والشرطة ومؤسسات الدولة. وفي نفس الوقت، قد تفتقر هذه المؤسسات إلى الهياكل والإجراءات الإدارية التي تتميز بالديموقراطية والمساءلة والشفافية. ومن الناحية السياسية، تشمل التحديات التي تواجه رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني التقاليد الموروثة من النظام الاستبدادي والمعارضة البيروقراطية القوية للتغيير، وفي بعض الأحيان العلاقات المتوترة بين مؤسسات الدولة

انتهاء النزاع والانتخابات التي أدت إلى انتخاب أول رئيسة أفريقية، أصدرت ليبيريا تشريعات جديدة قاسية، تجسدت في "مشروع قانون الاغتصاب" والذي وضع موضع التنفيذ في شهر فبراير/شباط من عام ٢٠٠٦. وقد لعبت بعض المنظمات النسائية مثل اتحاد محاميات ليبيريا دوراً مهماً في صياغة مشروع قانون الاغتصاب الجديد، وزيادة الوعي به داخل المجتمعات في أنحاء ليبيريا.^{٣٨} ومع ذلك، يمكن أن تسهم أيضاً هذه التغييرات، بعكس ما سبق، في ظهور تهديدات جديدة وإضعاف القدرة على التعامل مع حالات انعدام الأمن القائمة أو في الحد من الأدوار التقليدية عقب انتهاء النزاع.^{٣٩}

وعلاوة على ما سبق، يندر وجود قوانين أو مؤسسات أو آليات ملائمة لحماية المرأة والفتاة من التهديدات الأمنية المتعددة، أو لا يتم استغلالها استغلالاً صحيحاً بما يحّد من الملاذ المتاح لضمان حمايتهن. وغالباً ما تكون قدرة مؤسسات الدولة ضعيفة جداً، ففي حال وجود إرادة سياسية، ولا تتوافر سبل لتقديم الخدمات الأمنية والقضائية من حيث الجوانب الفنية والمالية والموارد البشرية. وفي نفس الوقت الذي تشكل فيه تحدياً، من المهم تذكر أن إصلاح القطاع الأمني الذي ينفذ عقب النزاع، قد يمثل فرصة لدعم زيادة مستويات المساواة بين النوع الاجتماعي والشمولية داخل مؤسسات أو عمليات القطاع الأمني المعني.

وقد يصيب منظمات المجتمع المدني الانشقاق والوهن أثناء النزاع، ونتيجة لذلك لا يمكنها التوصل إلى الشرعية أو لا تكون لديها القدرة على القيام بمهامها الرقابية بفاعلية. وفي حالات أخرى، قد يزيد تعاون منظمات المجتمع المدني في فترة ما بعد النزاع حيث يعتبر فيها انعدام الأمن المستمر وإصلاح الجيش والشرطة من الاهتمامات الرئيسية للعديد من المنظمات بما يتيح لها فرصة التعاون والعمل مع بعضها البعض.

١! النصائح والفرص المتاحة لإدماج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

■ من المعروف أن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يستخدم كاستراتيجية أثناء النزاع ويحتمل أن تظهر بعض الحالات في أعقابها. وستكون مراقبة كيفية تعامل القوات الأمنية مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في عملها اليومي أمراً ذو أهمية قصوى، وكذلك مراقبة أفراد الجيش والشرطة لضمان عدم تورطهم في ارتكاب هذه الجرائم.

■ يتم العمل، متى كان ذلك ممكناً، على إدخال التوصيات الخاصة بالنوع الاجتماعي الصادرة عن المشاورات على المستوى المحلي أو الوطني في شكل تأييد أوسع للمسائل الأمنية.

تصرفاتها وتأييد طرق إدخالها في عمليات إصلاح القطاع الأمني الوطنية، وكذلك في برامج المساعدة الدولية. وبوجه خاص، ينبغي أن يكون هناك تأكيد على كيفية إدارة السلطة وكيفية تقديم الخدمات، وماهية الشرعية التي تسعى لاكتسابها من المرأة والرجل على حد سواء باعتبارها آليات لتسوية النزاعات لا تتسم بالعنف. وكل هذا يصبح ذا صلة حيث لا تستطيع الدول النامية تقديم الدعم المالي لعدد كبير من الأفراد القانونيين مثل المحامين ذوي التعليم الاحترافي. وإضافة على ذلك، فقد يقل تواجد الشرطة في بعض المناطق بسبب محدودية الموارد أو بسبب الانفلات الأمني المفرط.

١٤ نصائح وفرص إدماج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- الدعوة إلى وجود مساحة من المشاركة مع مؤسسات الدولة - في حال عدم وجودها بالفعل - لتوضيح حالات انعدام الأمن الشائعة مثل مكاتب اتصال المنظمات غير الحكومية (أنظر الاطار ١٤)، وللتأكد من تسليط الضوء على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومشاركة المنظمات النسائية في عمل هذه المكاتب.
- على القوى الفاعلة الخارجية دعم بناء قدرات منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية بدلاً من بناء مؤسسات القطاع الأمني فقط.
- على منظمات المجتمع المدني تحديد مدى قيام القوى غير الحكومية مثل الزعماء وشركات الأمن الخاصة بتقديم

ومنظمات المجتمع المدني. وتؤثر هذه الأوضاع بشكل مباشر على قدرة تلك المنظمات على رقابة مؤسسات القطاع الأمني وعلى إمكانية إقامة حوار بين منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية بشأن المخاوف الأمنية المشتركة.

ويبقى بناء قدرات منظمات المجتمع المدني التحدي الأكبر، خاصة في الدول النامية وكذلك في العديد من الدول في المرحلة الانتقالية. ومن الواضح بعد عدة عقود من مساعدة التنمية في أفريقيا، لا يزال النقص في الخبرة المحلية المستدامة أحد الهواجس، كما أنه أحد أسباب عدم تحقيق أهداف التنمية. وواجهت عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تدعمها الجهات المانحة معارضة لصالح العمليات المملوكة محلياً. ويحتمل أن تعارض معظم الدول في المرحلة الانتقالية الضغوط الخارجية من أجل الإصلاح، حتى على الرغم من وجود عضوية الاتحاد الأوروبي وحلف الناتو كحافز مهم للإصلاح في بعض هذه الدول. وفي هذين السياقين، قد يكون هناك تجاوز في عدد القوات المسلحة التي تقوم بمهام واسعة في أدوار الأمن الداخلي. وقد يكون لذلك عواقب كثيرة تتعلق بالأمن بالنسبة للمرأة والرجل وكذلك بالنسبة لاحتمالية التنمية الاجتماعية الاقتصادية المستدامة.

وكما هو الحال في سياقات ما بعد النزاع، قد تقوم القوى غير الحكومية في العديد من الدول النامية بتقديم الخدمات الأمنية والقضائية وتتداخل مع الأنظمة الرسمية في الدولة، وقد يشمل ذلك المحاكم العرفية والخدمات خارج نطاق القانون ووحدات الدفاع المحلية. وقد يكون لمنظمات المجتمع المدني العاملة على المستوى المحلي دوراً مهماً في مراقبة

الإطار رقم ١٤ مكاتب اتصال المنظمات غير الحكومية باعتبارها أحد نقاط الانطلاق الممكنة^{٤١}

أنشأت العديد من الحكومات في شرق ووسط أوروبا ودول البلطيق مكاتب اتصال للمنظمات غير الحكومية وفقاً لنماذج مختلفة منها:

- في كرواتيا وتشيكيا وبولندا وسلوفاكيا وسلوفينيا: تنفذ مهام هذه المكاتب من قبل وحدة تابعة للحكومة وجهة استشارية ممثلة على نطاق واسع تعمل بناءً على مفهوم الشراكة وفقاً للقوانين والقرارات والمواثيق.
- في المجر ورومانيا: تراقب الجهات الحكومية التعاون بين المنظمات غير الحكومية والحكومة دون إشراك جهة استشارية.
- في استونيا ولااتفيا: تقوم الإدارات الحكومية القائمة بمهام الاتصال بين المنظمات غير الحكومية والحكومة إضافة إلى مسؤولياتها الأخرى التي تشمل الحكومة المحلية والإدارة الإقليمية.
- أما في ليتوانيا: فالإدارات الحكومية المتعددة هي المسؤولة عن التنسيق فيما بين المنظمات غير الحكومية في حدود السلطات المتاحة لها.

ينصبّ عمل مكاتب اتصال المنظمات غير الحكومية في الدول سالفة الذكر على تعزيز الروابط بين المجتمع المدني والحكومة ولم تنشأ هذه المكاتب تحديداً بغرض التعامل مع القطاع الأمني أو المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. لكنها مع ذلك يمكن أن تشكل نقاط انطلاق مهمة لمنظمات المجتمع المدني ليكون له وجهة نظر في هذا الشأن، كما يمكن أن تستخدم لدعوة كبار المسؤولين في الحكومة للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي داخل سياسات وممارسات القطاع الأمني. وبناءً على الآليات القائمة، تمثل هذه المكاتب أحد الجوانب المهمة في تنمية القدرة على إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني حيث يمكن أن يكون إنشاء جهات جديدة استهلاكاً للوقت واستنزافاً للموارد.

الأصوات من خارج الحكومة و/أو مجلس الأمن القومي. تعتبر حالة الورقة البيضاء لتطوير الدفاع في جنوب أفريقيا والسياسات الأخرى المتعلقة بالأمن مثالا يحتذى به في هذا الشأن حيث شارك ممثلو منظمات المجتمع المدني كشركاء ذوي أهمية كخبراء في مجال الدفاع والنوع الاجتماعي.

أنظر التقرير الخاص بصناعة سياسة الأمن القومي والنوع الاجتماعي

الخدمات الأمنية والقضائية ومدى شرعيتها في القيام بذلك وجودة الخدمات المقدمة. كما يتعين جمع المعلومات باستخدام طرق متجوبة مع النوع الاجتماعي.

■ في حالة الضرورة والحاجة، تتم الدعوة لخفض عدد القوات المسلحة وتقديم النقاط الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي يمكن أن تثري النقاش بشأن الأمن في هذه العملية.

٣-٥ الدول المتقدمة

في الدول المتقدمة ذات الحكم الديمقراطي، هناك أيضاً أهمية في أن تلعب منظمات المجتمع المدني دوراً رقابياً، وخاصة فيما يتصل بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ويمكن القيام بذلك بالمشاركة في المناقشات بشأن ما يتعين إدخاله تحت راية الأمن القومي وكيفية تقديم الخدمات الأمنية والقضائية للرجل والمرأة وتعزيز التكافؤ بينهما داخل مؤسسات القطاع الأمني. وفي بعض الحالات، قد يكون من الملائم التأكيد على تأثيرات الإنفاق الزائد للجيش على القطاعات الأخرى مثل الصحة والتعليم بما يمثلانه من أهمية ضرورية لأمن الإنسان.

يحق الإصرار على إدخال النوع الاجتماعي في استراتيجيات إعادة هيكلة القوات الأمنية أو الإصلاح المؤسسي أكثر من مجرد ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في وضع وتنفيذ السياسات حيث يمكنه العمل بشكل جوهري على توسيع قاعدة الحوار بشأن تعريف الأمن القومي ليشمل بذلك

وبحسب من يرشح منظمات المجتمع المدني للتحديث باسمه، تحتل هذه الأخيرة موضعاً جيداً بشكل خاص في إثراء المناقشات حول الأمن القومي وربطه بواقع الأفراد في حياتهم اليومية، وبالتالي تشكل قنوات مهمة للوصول إلى صانعي القرار. كما يمكنها توصيل أصوات مجموعات المرأة المهمشة والمستبعدة من مناقشات القطاع الأمني الرسمية. وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أن الجهات المانحة في الدول المتقدمة تحتل موقع الصدارة في تقديم المشورة ونقل الخبرات الفنية إلى الدول التي تمر بعمليات إصلاح القطاع الأمني. كما تلعب دوراً أساسياً وتتمتع بمسؤولية التأكد من دمج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لرقابة المجتمع المدني في برامجها. وكذلك فإن للمنظمات غير الحكومية دور في تقديم المساعدة في بناء قدرات الرقابة على القطاع الأمني والمساهمة في جدول أعمال الجهات المانحة المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.

الإطار رقم ١٥ إصلاح القطاع الأمني في جنوب أفريقيا، تضمنين أدوار النوع الاجتماعي في الانتقال من التفرقة العنصرية إلى الديمقراطية^{٤٢}

تعتبر حالة انتقال جنوب أفريقيا نحو الديمقراطية مثلاً لكيفية تمكّن البيئة السياسية المؤاتية والتواصل / التنظيم فيما بين النساء عبر المناخ السياسي وداخل القوات الأمنية من أن تصبح عملية تحول شاملة وموسعة في الدفاع. وشملت الدروس الرئيسية الاستفادة من هذه العملية والتي أثرت بشكل مباشر على صناعة السياسة ما يلي:

١. ذهبت جنوب أفريقيا إلى ما هو أبعد من مجرد إصلاح لتحويل القطاع الأمني، وذلك باتخاذ خطوات لاستشارة الرأي العام حول دور القطاع الأمني ووضع الأمن الإنساني والتنمية في قلب عملها الأمني الوطني.
٢. اعتبرت المرأة مع اختلاف رؤيتها وقيمتها من جميع الأجناس عنصراً مركزياً لصياغة الرؤية ووضع ملامح العملية التي بها أصبح أمن الأفراد من بين أولويات الدولة.
٣. قد تم تعبئة المرأة من مختلف التيارات السياسية للحصول على نسبة تمثيل بلغت ٥٠ بالمائة في المفاوضات التي صاغت انتخابات عام ١٩٩٤ و ٢٨ بالمائة من مقاعد البرلمان، واستمرت المرأة في تشجيع العامة على المشاركة في صياغة السياسة وظلت مؤيدة للأمن الإنساني.
٤. في داخل المؤسسة الأمنية، كان اعتراف متزايد بإسهامات المرأة التي تمثلت فيما يلي:
 ١. تقديم وجهة نظر مهمة في تخطيط وتنفيذ البرامج.
 ٢. تمتعها بتأثير إيجابي باعتبارها ضمن أفراد القوات الأمنية.
 ٣. تمتعها بدور حاسم في بناء السلام والأمن.
٥. سيظل تحول القطاع الأمني غير مكتمل الأركان إذا لم يتم تغيير الثقافة المؤسسية، ومن أهم مؤشرات التحول التغلب على التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي وكذلك التمييز العنصري.

١ فرص ونصائح من أجل إدماج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- الدعوة إلى توسيع قاعدة النقاش حول تعريف "الأمن القومي" وخاصة إدخال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- الحرص والاستعداد للعمل في حالة إعادة تعريف وتحديد السياسات - بما فيها سياسات الأمن القومي - ونشرها على العامة.
- المراقبة والربط مع الجهات المانحة للتأكد من دعمها المتجاوب في إصلاح القطاع الأمني مع النوع الاجتماعي، وأنه يشمل تأكيداً على رقابة المجتمع المدني.
- تعزيز بناء قدرات منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية وتقديم وسائل المساعدة الأخرى في السياقات الأخرى في البلاد التي ترغب في بناء قدرتها على الرقابة على القطاع الأمني.
- استغلال الآليات القائمة لطلب معلومات من القطاع الأمني للمساعدة في الرقابة الفعالة.

٦ التوصيات الرئيسية

للجهات المانحة والمنظمات الدولية والاقليمية:

- ١ دعم إنشاء جهات تشاركية لمراقبة القطاع الأمني: عند مساعدة أي عملية لإصلاح القطاع الأمني، فمن المهم التأكيد على مشاركة منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية في جهات الرقابة على القطاع الأمني. وكذلك التأكيد على الملكية المحلية والآليات التشاركية لوضع السياسات والممارسات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.
- ٢ دعم تقديم تدريب خاص بالمسائل الأمنية والنوع الاجتماعي إلى منظمات المجتمع المدني: يعتبر هذا التدريب مهماً كطريقة لتطوير المهارات الأساسية داخل هذه المنظمات بما يمكنها من المشاركة بشكل أكثر فاعلية في الرقابة على القطاع الأمني وتعزيز شمولية وشرعية هذه الأنشطة؛ وكذلك التأكيد على تلقي العاملين بالجهات المانحة ومسؤولي صناعة القرار العاملين في السياسات المتعلقة بالأمن تدريباً خاصاً بالنوع الاجتماعي.

لمنظمات المجتمع المدني:

- ٣ العمل كخبير في القطاع الأمني: التأكد من فهم الاحتياجات والأولويات الأمنية على المستوى المحلي والقومي والدولي لمجموعات متنوعة من الرجال والنساء والفتيات والصبيان وكذلك تطوير الخبرة في سياسات ومؤسسات وبرامج القطاع الأمني القومية بما في ذلك اللغة المستخدمة فيما بين القوى الفاعلة الأمنية.
- ٤ الارتباط والتعاون مع الجهات الرقابية المحلية والاقليمية والدولية: يمكن أن تدعو منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية إشراك جهات مراقبة القطاع الأمني والمساعدة في وضع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي على جدول الأعمال.
- ٥ التعاون مع المنظمات النسائية: يمكن لمنظمات المجتمع المدني تعزيز الرقابة على القطاع الأمني من خلال الشراكة مع المنظمات النسائية المحلية والاقليمية والدولية.
- ٦ الدعوة إلى وضع سياسات وبرامج متجاوبة مع النوع الاجتماعي: يمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تلعب دوراً فعالاً - من خلال حملات التأييد أو الضغط - في طلب تبني سياسات وممارسات تعمل على زيادة مشاركة المرأة على جميع مستويات الوظائف والمناصب وتعزيز إدماج النوع الاجتماعي والحد من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- ٧ زيادة وعي العامة بشأن النوع الاجتماعي والمسائل المتعلقة بالأمن: يمكن أن تركز حملات التوعية بما

فيها العمل مع وسائل الإعلام موضوعات مثل القضاء على الأنماط التقليدية بشأن النوع وتشجيع توظيف المرأة في صفوف القوات الأمنية والوصول إلى القضاء وآليات إبلاغ الشرطة عن حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٨ إجراء مراجعة خاصة بالنوع الاجتماعي لمؤسسات القطاع الأمني أو عمليات الإصلاح: يمكن لمنظمات المجتمع المدني مساءلة القطاع الأمني عن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بإجراء عمليات مراجعة وتقييم.

٩ توثيق العنف ضد المرأة والرجل والفتاة والصبي: يمكن أن يكون لمنظمات المجتمع المدني دوراً حاسماً في الرقابة على القطاع الأمني من خلال إجراء أبحاث على أساس العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتوثيق حالات العنف على يد أفراد القطاع الأمني، والتي يمكن استخدامها فيما بعد في أنشطة زيادة الوعي والتأييد.

١٠ مراقبة موازنات الدفاع والأمن: يمكن أن يساعد إجراء تقييم لموازنة النوع الاجتماعي داخل بنود موازنات إصلاح الأمن والدفاع ومعدلات الإنفاق والمشتريات على المستوى المحلي أو المؤسسي في تعزيز الشفافية والمساءلة.

١١ إنشاء شبكات لمنظمات المجتمع المدني: يمكن أن يؤدي التعاون الرسمي مع منظمات المجتمع المدني الأخرى بما فيها المنظمات النسائية إلى إنشاء أرضية مشتركة بشأن المسائل المتعلقة بالرقابة على القطاع الأمني وتعزيز مبادرات زيادة الوعي والتأييد.

١٢ إرساء وتعزيز التعاون فيما بين منظمات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الأمني: الجمع بين المرأة والرجل ممن لديهم الرغبة في العمل في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي من القوات المسلحة والشرطة والمؤسسات الأمنية الأخرى وكذلك منظمات المجتمع المدني، ووضع جدول أعمال واستراتيجية مشتركة لضمان وجود طريقة نشطة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديم تدريب خاص بالنوع لأفراد القطاع الأمني.

١٣ إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي: يمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تزيد من قدرتها على الرقابة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي وتوفير بيئة عمل غير تمييزية عبر تنظيم تدريب داخلي خاص بالنوع الاجتماعي، وذلك بتبني سياسات خاصة بالتحرش الجنسي أو قواعد السلوك ووضع معايير لضمان توازن النوع الاجتماعي بين أعضاء فرق العمل.

مصادر إضافية

مواقع إلكترونية مفيدة

<http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx>
Valasek, K. with Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security* (INSTRAW: Santo Domingo), 2006. <http://www.uninstraw.org/en/docs/1325/1325-Guide-ENG.pdf>

المقالات والتقارير على شبكة الإنترنت

Anderlini, S.N., 'Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women' (Hunt Alternatives Fund: Washington DC), 2004.
http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf
Ball, N., 'Civil Society, Good Governance and the Security Sector', *Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies*, eds. Caparini, M., Fluri, P. and Molnar, F. (DCAF: Geneva), 2006.
<http://se2.isn.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=21&fileID=3744D03E-599F-815E-8316-872CD10E1ECF&lng=en>
Caparini, M., *Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation*, Working paper No. 132 (DCAF: Geneva), 2004.
http://www.dcaf.ch/civsoc/proj_governance.pdf
Caparini, M., Fluri, P. and Molnar, F. eds., *Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies* (DCAF: Geneva), 2006.
http://www.dcaf.ch/publications/epublications/CivSoc/bm_caparini_civsoc.cfm
Nathan, L., Local Ownership of Security Sector
Nathan, L., *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors*, (Crisis States Research Centre: London), 2007.
<http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReformNathan2007.pdf>
Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, Cole and Kinzelbach, (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
Nicolien Wassenaar, *Incorporating gender into your NGO*. Networklearning.org, 2006.
<http://www.networklearning.org/download/gender.pdf>

International Alert –
<http://www.international-alert.org>
Topic Guide: Civil Society and Security, Global Facilitation Network for Security Sector Reform -
http://www.ssrnetwork.net/topic_guides/civil_soci.php
UNIFEM Portal on Women, Peace and Security
<http://www.womenwarpeace.org>
WILPF PeaceWomen -
<http://www.peacewomen.org>

إرشادات عملية وكتيبات

Amnesty International, *Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists* (Amnesty International. Amsterdam), 2002.
http://www.protectionline.org/IMG/pdf/spa_handbook.pdf
Amnesty International, *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists* (Amnesty International: Amsterdam), 2006.
http://www.amnesty.nl/bibliotheek_vervolg/police_and_human_rights#artikel11338
Bauer, J and Hélie, A., *Documenting Women's Rights Violations by Non-State Actors: Activist Strategies from Muslim Communities* (Rights & Democracy and Women Living under Muslim Laws: Montréal and London), 2006.
http://www.peacewomen.org/resources/Human_Rights/nonstateactors_violations.pdf
Caparini, Cole and Kinzelbach, eds., *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance* (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
International Alert and Women Waging Peace, *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action* (International Alert: London), 2004. http://www.internationalalert.org/our_work/themes/gender_5.php
Organisation for Economic Co-Operation and Development - Development Assistance Committee, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (OECD: Paris), 2007.
<https://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>
UN Department of Peacekeeping Operations, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* (UN DPKO: New York), 2004.

- ٢٤ Williams, T., 'Gender for Journalists', Online Training Toolkit. http://www.cpu.org.uk/cputoolkits/gender_reporting/gender_tools_sensitive_language.html.
- ٢٥ Cited from: Albrecht, P., 'Advocacy', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, M., Cole and Kinzelbach (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
- ٢٦ Cited from: Valasek, K., ch. 13, 'Gender and Democratic Security Governance', in Caparini, Cole, Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance* (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
- ٢٧ Valasek.
- ٢٨ Members of GAPS include: International Alert; Womankind Worldwide; UNIFEM UK; UNA-UK; Women's International League for Peace and Freedom; the International Rescue Committee; Serene Communications Limited; Widows for Peace through Democracy; Northern Ireland Women's European Platform; Shevolution, Eyecatcher Associates and Project Parity; and a number of independent consultants focusing on related issues.
- ٢٩ OSCE ODIHR, UN-INSTRAW and DCAF, "How to make gender training for security personnel more effective: Top 10 conclusions of an expert-group discussion". http://www.uninstraw.org/en/docs/SSR/GenderTraining_Ediscussion_Top10Recommendations_250607.pdf
- ٣٠ Adapted from 'What the Union of the Committees of Soldiers Mothers of Russia (name before 1998: the Committee of Soldiers Mothers of Russia) did for the first time in Russia'. <http://www.ucsmr.ru/english/ucsmr/history.htm>.
- ٣١ 'Building a New Iraq: Women's Role in Reconstruction', (Woodrow Wilson Centre/Women Waging Peace), 2003. http://www.huntalternatives.org/download/20_building_a_new_iraq_women_s_role_in_reconstruction.pdf.
- ٣٢ Women in Peacebuilding Programme. <http://www.wanep.org/programs/wipnet.html>.
- ٣٣ Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, M., Cole and Kinzelbach (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
- ٣٤ Barnes, K., *An assessment of Response Mechanisms to Sexual Exploitation and Abuse in Bo and Kenema* (UNICEF-Sierra Leone), unpublished report (2005).
- ٣٥ Conaway, C.P. and Sen, A., *Beyond Conflict Prevention: How Women Prevent Violence and Build Sustainable Peace* (Global Action to Prevent War/WILPF), 2005, pp.41-42.
- ٣٦ Many tools exist that provide guidance on how to embark on gender mainstreaming within organisations. E.G. see Wassenaar, N., *Incorporating Gender into your NGO*, Networklearning.org, 2006. <http://www.networklearning.org/download/gender.pdf>.
- ٣٧ Oxfam, 'Oxfam's Policy on Gender Equality', 2003. http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender_policy2003.pdf.
- ٣٨ For more information: International Crisis Group, *Liberia: Resurrecting the Justice System*, Africa Report no.107, 6 April 2006, esp. pp. 13-16. <http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?id=4061>.
- ٣٩ Barth, E.F., *Peace as Disappointment: The Reintegration of Female Soldiers in Post-Conflict Societies: A Comparative Study from Africa*, (International Peace Research Institute Norway: PRIO), 2002. <http://www.peacewomen.org/resources/DDR/AfricaBarth.html>.
- ٤٠ Vlachova, M. and Biason, L., 'Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hanggi, H. and Winkler, T.H., (DCAF: Munster), 2003, p.6.
- ٤١ Gerasimova, M., 'The Liaison Office as a Tool for Successful NGO-Government Cooperation: An Overview of the Central and Eastern European and Baltic Countries' Experiences', *The International Journal of Not-for-profit Law*, vol. 7, Issue 3, (2005). http://www.icnl.org/knowledge/ijnl/vol7iss3/special_1.htm.
- ٤٢ Anderlini, S.N., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*, (Hunt Alternatives Fund: Washington DC), 2004.
- ١ Ball, N., 'Civil Society, Good Governance and the Security Sector', *Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies*, eds. Caparini, M., Fluri, P. and Molnar F. (DCAF: Geneva), 2006.
- ٢ Adapted from Jones, S. and Williams, G., 'A Common Language for Managing Official Development Assistance: A Glossary of ODA Terms' (Oxford Policy Management: Oxford), 2002.
- ٣ Marina Caparini, *Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation*, Working paper No. 132 (Geneva: DCAF, 2004) pp.7-8.
- ٤ Caparini, Cole and Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance* (Renesans: Bratislava), forthcoming.
- ٥ OECD, *OECD DAC Handbook on Security System Reform, Supporting Security and Justice*, (OECD: Paris), 2007 pp.20-21. Also: Hanggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hanggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva), 2003.
- ٦ Nathan, L., 'Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors', paper commissioned by the Security Sector Reform Strategy of the UK Government's Conflict Prevention Pool (Crisis States Research Centre: London), 2007.
- ٧ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations System*, 12 June 1997.
- ٨ OECD, p.224.
- ٩ Nathan, p.6.
- ١٠ OECD; DFID, *Understanding and Supporting Security Sector Reform* (DFID, n.d.:London).
- ١١ For detailed analysis of local ownership of SSR, see Nathan.
- ١٢ Farr, V., 'Voices from the Margins: A Response to "Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries", *Security Sector Reform: Potentials and Challenges for Conflict Transformation*, Berghof Handbook Dialogue Series, no. 2, eds. McCartney, C., Fischer, M. and Wils, O. (Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlin), 2004.
- ١٣ Caparini, p.58.
- ١٤ 'Fem'LINKpacific: Media Initiatives for Women', femTALK E'News. 11/2003. <http://www.peacewomen.org/news/Fiji/Nov03/femTALKenews.html>.
- ١٥ For more information on LICADHO's work see <http://www.licadho.org/reports.php#r-112>
- ١٦ Taken from "Gender Checklist for Liberia" <http://www.peacewomen.org/resources/1325/LiberiaGenderChecklist.html>.
- ١٧ For more information on developing gender-sensitive indicators: Moser, A., 'Gender and Indicators: Overview Report' (BRIDGE/IDS: Sussex), 2007. <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>.
- ١٨ Adapted from: 'Framework for the integration of women in APEC'. http://www.gender.go.jp/english/apec/frame_work/b.html
- ١٩ Moser, C., 'An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi' (Overseas Development Institute: London), 2005.
- ٢٠ Hofbauer Balmori, H., *Gender and Budgets: Overview Report*, BRIDGE Cutting Edge Pack (Institute of Development Studies: Brighton), 2003, pp.17-20.
- ٢١ Taken from: 'The White Ribbon Campaign'. http://www.whiteribbon.ca/about_us/.
- ٢٢ Adapted from: Until The Violence Stops (UTVS), Advocacy Toolkit, 18-19 April 2005, pp.12-13.
- ٢٣ 'Participation and Access of Women to the Media and their Impact on and Use as an Instrument for the Advancement and Empowerment of Women', Online Discussion (Division for the Advancement of Women: New York), 2002. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/media2002/online.html>.

رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومساءلة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني، كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً لرقابة المجتمع المدني؟

تتطلب رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني، بما فيه عملية إصلاح هذا القطاع، مشاركة فاعلة من جانب منظمات المجتمع المدني لتحديد السياسات الأمنية ومراقبة هياكل وممارسات الأشخاص الفاعلين في القطاع الأمني^١. والهدف هو ضمان ادخال اهتمامات ووجهات شعبية على مستوى المجتمع في توفير الأمن الداخلي والخارجي وكذلك لدعم الملكية المحلية والاستدامة. وتشارك منظمات المجتمع المدني في الرقابة على القطاع الأمني بعدة طرق مختلفة ويشمل ذلك تقديم المشورة السياسية والخبرة الفنية والمراقبة وزيادة الوعي والأبحاث والتحليل.

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

تعزيز الملكية المحلية

■ يمكن أن يؤدي ادخال مسائل النوع الاجتماعي وإشراك المنظمات النسائية إلى تعزيز الملكية المحلية لعمليات إصلاح القطاع الأمني عبر العمل على إشراك المرأة والرجل وإتاحة فرصة تعبير كل منهما عن احتياجاته الخاصة ووجهات نظره وأولوياته مما يدفع المؤسسات الأمنية لتكون أكثر تمثيلاً وتجاوباً وشرعية في أعين المجتمع.

الرقابة الشاملة من خلال ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

■ يمكن أن تعزز الرقابة على القطاع الأمني التي تراقب كيفية تعامل المؤسسات والسياسات الأمنية والقضائية مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي توفير الأمن وتحقيق العدالة.

■ كما يمكن للرقابة على القطاع الأمني التي تعمل على إخضاع المؤسسات الأمنية للمساءلة بشأن تهيئة بيئة عمل غير تمييزية والقضاء على التحرش الجنسي والأشكال الأخرى للعنف القائم

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً لرقابة المجتمع المدني؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في مهمة رقابة المجتمع المدني؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

تساؤلات لمنظمات المجتمع المدني

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

الامتثال للالتزامات التي تملّحها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية الرقابة على المجتمع المدني ليست مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للالتزام بالقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية المتعلقة بالأمن والنوع الاجتماعي، وأهمها:

■ إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)

■ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني؟

جهات مراقبة القطاع الأمني

■ تعزيز مشاركة المنظمات النسائية في جهات الرقابة الرسمية على القطاع الأمني مثل هيئات المراجعة المدنية ولجان الشكاوى العامة وفرق الخبراء الفنيين ومجموعات المراقبة المستقلة (أنظر الجدول ١).

■ وضع مسائل النوع الاجتماعي مثل القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وزيادة توظيف المرأة على جدول أعمال جهات الرقابة على القطاع الأمني.

الأبحاث وجمع المعلومات

■ التأكد من إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التقييم الداخلية والخارجية أو عمليات مراجعة مؤسسات وسياسات القطاع الأمني.

■ التأكد من أن جميع البيانات مصنفة على أساس الجنس حيث أنها تلقي الضوء على الظروف المختلفة لكل من المرأة والرجل كما تعتبر ضرورية كأساس لتقديم خدمات أمنية متساوية.

■ إجراء عملية تدقيق خاصة بالنوع الاجتماعي على مؤسسات وسياسات القطاع الأمني.

■ إجراء تحليل قائم على النوع الاجتماعي لعملية إصلاح القطاع الأمني ونشر النتائج والتوصيات من خلال وسائل الإعلام لتصل إلى المسؤولين الحكوميين والجهات المانحة.

■ إجراء تقييم لميزانية النوع الاجتماعي في ميزانيات الإنفاق الحكومي أو القطاع الأمني أو الدفاع أو مؤسسات القطاع الأمني المستقلة من أجل التوصل

على أساس النوع الاجتماعي أن تزيد من الإنتاجية والفاعلية.

■ كذلك يمكن للرقابة على القطاع الأمني التي تعمل على إخضاع المؤسسات الأمنية للمساءلة بشأن زيادة توظيف المرأة والمجموعات الأخرى المهمشة والإبقاء على عملها والنهوض بها أن تعزز من ثقة العامة والفاعلية.

الرقابة الفعالة من خلال إشراك المنظمات النسائية

■ تعتبر المنظمات النسائية في الغالب من الموارد غير المستغلة للرقابة على القطاع الأمني حيث يمكنها تعزيز الرقابة من خلال:

- تقديم المشورة السياسية حول تعزيز الشفافية والمساءلة والتجاوب.

- مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الإقليمية والدولية وكذلك السياسات المؤسسية والوطنية.

- المساهمة في بناء قدرات الجهات الرقابية فيما يتصل بمسائل النوع الاجتماعي.

- تحديد التهديدات الأمنية والمشكلات التي تواجه الأفراد والمجموعات.

- تسهيل إقامة حوار بين المجتمعات المحلية وجهات الرقابة على القطاع الأمني.

- زيادة وعي العامة حول كيفية إخضاع القطاع الأمني للمساءلة.

الجدول رقم ١ مراقبة تنفيذ التشريعات^٢

في ماليزيا، تقوم بعض منظمات المجتمع المدني مثل منظمة مساعدة المرأة بمراقبة تنفيذ ومدى فعالية قانون العنف الأسري في ماليزيا وكذلك تقديم خدماتها للضحايا، وقد استخدمت النتائج للدعوة إلى إجراء تحسينات على جوهر وطريقة تطبيق التشريع.

وفي كمبوديا، تتعاون المنظمات النسائية مع مجموعات حقوق الإنسان مثل منظمة LICADHO مع هيئات الرقابة الحكومية للتحقيق في ادعاءات إساءة المعاملة وللمراقبة مدى الالتزام بالقانون الذي صدر مؤخراً في كمبوديا بشأن القضاء على العنف الأسري وحماية الضحايا، ويمنح هذا القانون سلطات أوسع للشرطة للتدخل في حالات العنف الأسري يعزز إمكانية لجوء الضحايا للقضاء. وإضافة إلى أعمال المراقبة، تقدم منظمات المجتمع المدني المساعدة القانونية وتوفر المساكن الآمنة للضحايا.

- الضغط من أجل وضع سياسات تلزم بتدريب النوع الاجتماعي بشكل شامل.
- وضع قائمة بمدربي النوع الاجتماعي في منظمات المجتمع المدني.

منظمات المجتمع المدني التشاركية والفاعلة

- تلتزم منظمات المجتمع المدني المشاركة في الرقابة على القطاع الأمني بمراجعة السياسات والممارسات الداخلية لدعم المساواة على النوع الاجتماعي وللتأكيد على القدرات الداخلية فيما يتصل بمسائل النوع الاجتماعي، ويشمل ذلك:
 - وضع سياسات وإجراءات داعمة للنوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص لمعالجة المشاكل المتعلقة بالموارد البشرية وممارسات التوظيف ومتطلبات الأداء الوظيفي والتحرش الجنسي والتمييز.
 - تقديم تدريب على النوع الاجتماعي لجميع الموظفين، بما في ذلك التدريب على جمع البيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وطرق إجراء الأبحاث.
 - تضمين مسائل النوع الاجتماعي في أعمال الرقابة على القطاع الأمني.
 - إجراء عملية تدقيق داخلية لتقييم القدرات التنظيمية.

يضم التقرير التاسع أيضًا:

- مراحل عملية التدقيق على النوع الاجتماعي لإصلاح القطاع الأمني.
- أسئلة تطرح عند التخطيط لحملة التأييد.
- نصائح للعمل مع الإعلام.
- موضوعات للتدريب لبناء القدرات الرقابية لدى المنظمات النسائية غير الحكومية.
- كيفية تعزيز شرعية شبكات المجتمع المدني.
- أمثلة من شرق أوروبا وفيجي والعراق وروسيا وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة وغرب أفريقيا.

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

قد يصيب منظمات المجتمع المدني الانشقاق والوهن أثناء النزاع وبالتالي قد لا تتمتع بالقدرة أو الشرعية أو الصلاحية للقيام بمهامها الرقابية على القطاع الأمني بالشكل الفاعل. وفي حالات أخرى، فقد يزيد التعاون بين منظمات المجتمع المدني في فترة ما بعد النزاع حيث يعتبر فيها انعدام الأمن المستمر وإصلاح الجيش والشرطة من الاهتمامات الرئيسية للعديد من المنظمات، ما يتيح لها فرصة التعاون والعمل مع بعضها البعض.

لفهم التأثير المختلف لتخصيص الميزانية على الرجل والمرأة بشكل أفضل، واستخدام النتائج كأداة لكسب التأييد.

- التأكد من إشراك النساء والمنظمات النسائية في جميع عمليات التدقيق والتقدير والتخطيط والتنفيذ والمراقبة والتقييم التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني.

التأييد وزيادة الوعي

تستخدم الأبحاث على النوع الاجتماعي ونتائج التقييم وعمليات جمع البيانات لتنمية معلومات العامة وإطلاق عمليات تأييد المسائل الأمنية المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل زيادة الوعي حول كيفية إبلاغ الشرطة عن حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو الضغط من أجل وضع برامج لمنع تمويل الحكومة للعنف المسلح.

- تحديد طرق توصيل هذه المعلومات إلى المجموعات المهمشة (مثل التجمعات الريفية أو المرأة الأمية أو المجتمعات العرقية) ممن لا يتحدثون اللغة السائدة.
- استهداف التأييد على مختلف المستويات المحلية والاقليمية والقومية للوصول إلى صانعي السياسة الذين يمكنهم التأثير على برامج القطاع الأمني.
- إشراك وسائل الإعلام المحلية عبر نشر هذه المعلومات في الصحف الصغيرة ومحطات الإذاعة والتلفزيون المحلية وكذلك وسائل الإعلام المملوكة للحكومة.
- العمل مع وسائل الإعلام لتنمية إحساس الصحفيين والأفراد الآخرين بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن وكذلك المسائل القضائية.
- إشراك الرجل في حملات التأييد وبخاصة تلك المتعلقة بالعنف ضد المرأة (انظر الجدول ٢).

التدريب على النوع الاجتماعي

يمكن للمنظمات النسائية ومنظمات المجتمع المدني التي لديها خبرة في مجال النوع الاجتماعي المساعدة في تطوير وتقديم التدريب على النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني (انظر الجدول ٣) عبر:

- إجراء تقييم للاحتياجات التدريبية.
- تطوير مواد تدريبية على النوع الاجتماعي وتقديم التدريب.
- وضع منهج تدريبي موحد خاص بالنوع الاجتماعي يمكن للمدربين تكييفه واستخدامه.

الجدول رقم ٢ إشراك الرجل في القضاء على العنف ضد المرأة

قامت مجموعة من الرجال باطلاق حملة الشريط الأبيض في كندا عام ١٩٩١ لتأييد إنهاء العنف ضد المرأة ولتثقيف غيرهم من الرجال بشأن هذه المسألة. ومن خلال حملات زيادة الوعي والبيانات العامة وتنامي شبكة المنظمة، يقدم أعضاء هذه المنظمة نظرة مغايرة من جانب الرجال ممن لا يميلون للعنف، ونموذجاً للدور الإيجابي للرجل والصبي داخل المجتمعات في مختلف أنحاء العالم.^٢

التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي

- غالباً ما تكون قدرة مؤسسات الدولة ضعيفة، وحتى في حال وجود إرادة سياسية لا تتوافر السبل لتقديم الخدمات الأمنية والقضائية من حيث الجوانب الفنية والمالية والموارد البشرية.
- يندر وجود قوانين أو تنظيمات أو آليات ملائمة للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه أو لا يتم استغلالها الاستغلال الصحيح.
- قد يرتكب أفراد القطاع الأمني انتهاكات لحقوق الإنسان وقد يستمرون في ارتكاب الانتهاكات حتى في أوقات السلم.

الفرص المتاحة لإدخال مسائل النوع الاجتماعي

- يمكن أن تفسح عمليات إصلاح القطاع الأمني مجالاً لمنظمات المجتمع الأمني للإسهام في صنع القرار المتعلق بالمسائل الأمنية والقضائية وهي تعتبر فرصة لزيادة الوعي بمسائل النوع الاجتماعي.
- تشير الدلائل إلى أن الأدوار والعلاقات المتعلقة بالنوع الاجتماعي قد تتغير في الغالب أثناء النزاع وبعده، ما يمكنه أن يفسح مجالاً مهماً للتفاوض بشأن إدخال مسائل النوع الاجتماعي وزيادة توظيف المرأة.
- قد ترغب الجهات المانحة في دعم منظمات المجتمع المدني من أجل بناء قدراتها على الرقابة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

الجدول رقم ٣ منغوليا - إدخال ثقافة الصحة الجنسية في مناهج تدريب الجيش

تعمل منظمة الرؤيا المنغولية، وهي منظمة غير حكومية، في مجال الصحة الإنجابية بالتعاون مع ضباط وجنود القوات المسلحة المنغولية:

المسألة: تقلّ أو تنعدم معرفة المجندين الجدد في القوات المسلحة، وخاصة القادمين من الريف، بمرض الإيدز والأمراض المنقولة جنسياً. ونتيجة لذلك، ارتفع معدل الإصابة بتلك الأمراض بين الجنود والضباط.

الهدف: الحصول على دعم وزارة الدفاع والقوات المسلحة المنغولية لزيادة الوعي بمرض الإيدز والأمراض المنقولة جنسياً والصحة الإنجابية بين الجنود والضباط.

الأطراف المعنية الرئيسية: وزارة الدفاع وقيادة القوات المسلحة المنغولية.

الأطراف المعنية الأساسية: الضباط / الجنود وشركائهم الجنسيين.

الطرق المتبعة والتواصل: تم توجيه خطابات إلى وزارة الدفاع وقيادة القوات المسلحة وتم عقد لقاءات رسمية وغير رسمية وورشة عمل مع كبار المسؤولين وكذلك تم تدشين مشروع بالتعاون مع كبار المسؤولين حيث قدم قادة الضباط وأطباء الوحدات العسكرية تقريراً بشأن الوضع الحالي للأمراض المنقولة جنسياً بين أفراد القوات المسلحة.

مؤشرات النجاح والاستدامة: تم إدخال الصحة الجنسية في مناهج التعليم الرسمية لأفراد الجيش والعمل على زيادة وعي كبار المسؤولين وكذلك زيادة الدعم المقدم من وزارة الدفاع.

الجدول رقم ٤ مثال لقوائم مهام النوع الاجتماعي الخاصة بجهات مراقبة القطاع الأمني في فترات ما بعد النزاع

- ✓ كيف يتم إشراك المجتمع المدني بما فيه المرأة في عمليات الرقابة؟
- ✓ كيف يتم تحديد الاحتياجات الأمنية للمرأة والرجل وهل تمت تلبيتها؟
- ✓ كم عدد النساء والرجال في الجيش والشرطة وخدمات المخابرات وشرطة الحدود والجمارك والهجرة وخدمات تنفيذ القانون الأخرى (وما نسبة تمثيل النساء/الرجال بحسب الدرجة والفئة)؟
- ✓ هل هناك حالياً إجراءات لضمان تكافؤ الفرص للمرأة لإشراكها في جميع المؤسسات الأمنية؟
- ✓ هل يتم تقديم تدريب على النوع الاجتماعي للشرطة أو الجيش أو القوات الأمنية الأخرى؟

✓ ما هي الإجراءات الحالية للقضاء على حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي يرتكبها أفراد القطاع الأمني والتعامل معها ومعاقبة مرتكبيها؟
✓ هل يوجد تمويل كافٍ لبرامج النوع الاجتماعي؟

■ هل الرجل والمرأة والفتاة والصبي متساوون في الحصول على الأمن والوصول للقضاء؟
■ هل التشريعات والسياسات والبروتوكولات الأمنية متجاوبة مع النوع الاجتماعي؟ وهل يوجد تشريع كافٍ للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟

■ هل تتوافر للمرأة فرصة كاملة ومتساوية الحصول على عمل داخل منظمات القطاع الأمني؟
■ كيف تبدو بيئة العمل داخل المؤسسات الأمنية؟ هل توجد مشاكل متعلقة بالتحرش الجنسي أو أية عوائق أخرى تحول دون النهوض بالمرأة؟
■ هل تعمل جهات الرقابة على القطاع الأمني على إشراك المرأة واستشارة المنظمات النسائية؟
■ هل تقوم جهات الرقابة على القطاع الأمني بمراقبة المسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص لكل من المرأة والرجل؟

٩ تساؤلات تطرحها منظمات المجتمع المدني

إن إحدى أفضل الطرق لتحديد نقاط الانطلاق لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني هي أن تجري منظمات المجتمع المدني عملية تقييم. وفيما يلي نماذج لبعض الأسئلة حول النوع الاجتماعي يمكن لمنظمات المجتمع المدني تضمينها في تحديد ومراقبة وتقييم عملية إصلاح القطاع الأمني:

■ ما هي الاحتياجات الأمنية والقضائية والأولويات الخاصة بالرجل والمرأة والفتاة والصبي؟
■ هل لدى أفراد القطاع الأمني القدرة على التجاوب مع جميع هذه الاحتياجات؟ وإذا كانت الإجابة بالنفي، فلماذا؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

المصادر

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي.
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

بالإمكان الحصول على هذه التقارير ومذكرات تطبيقها من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قامت بإعداد مذكرات التطبيق العملي هذه راهيم كاناني (Rahim Kanani) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة إستناداً إلى التقرير التاسع الذي أعدته كلاً من كارن بارنز (Karen Barnes) وبيتر ألبريتشت (Peter Albrecht) من منظمة الإشعار الدولية.

Amnesty International – *Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists*, 2002.

Amnesty International – *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists*, 2006.

DCAF – *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, forthcoming 2008.

Family Violence Prevention Fund – *Toolkit for Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence*, 2003.

International Alert and Women Waging Peace – *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, 2004.

OECD DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

المنظمات

DCAF – www.dcaf.ch

International Alert – www.international-alert.org

UNIFEM Portal on Women, Peace and Security – www.womenwarpeace.org

UN-INSTRAW – www.un-instraw.org

WILPF Peacewomen – www.peacewomen.org

التذييل

١ Caparini, Cole and Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance* (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.

٢ Adapted from: OECD DAC. *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (OECD DAC: Paris), 2007, p. 117.

٣ Adapted from: 'The White Ribbon Campaign'. http://www.whiteribbon.ca/about_us/

٤ Cited from: Albrecht, P., 'Advocacy', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, Cole and Kinzelbach (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.

النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

سابرينا شولتز (Sabrina Schulz)
كريستينا يونج (Christina Yeung)



النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

سابرينا شولتز (Sabrina Schulz)

كريستينا يونج (Christina Yeung)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

التحقت سابرينا شولتز (Sabrina Schulz) بالاتحاد البريطاني للشركات الأمنية الخاصة للعمل مديرةً للسياسات في شهر فبراير من عام ٢٠٠٦. كما كانت سابقاً زميلةً في المعهد الأمريكي للدراسات الألمانية في جامعة "جونز هوبكنز" في واشنطن العاصمة. وقد تركزت أبحاثها العلمية على تحول الخدمات الأمنية في القرن الحادي والعشرين بما في ذلك خصخصة الأمن. وشملت مجالات خبراتها الأخرى إصلاح القطاع الأمني وبناء السلام في مراحل ما بعد النزاعات. كما تطرقت دراستها إلى السياسات العامة والإدارة في جامعتي "كونستانز"، و"بوستردام"، والعلاقات الدولية في جامعة لوفين أبريستويث، وحصلت على شهادة الدكتوراة عام ٢٠٠٥.

وتعمل د. كريستينا يونج (Christina Yeung) محللةً استراتيجيةً بوزارة الدفاع الوطني الكندية. كما تتمتع بخبرات واسعة في الدفاع عن الأسلحة الفردية ومسائل النوع الاجتماعي على المستويين الإقليمي والدولي. وتشمل اهتماماتها البحثية الحد من العنف المسلح، وإصلاح القطاع الأمني، والبرمجة التنموية. وقد عملت فيما سبق في "مركز بون الدولي للحوار في القرن الأفريقي". وحصلت على دبلوم الدراسات العليا في العلاقات الدولية من كلية الدراسات الدولية المتقدمة بجامعة "جونز هوبكنز"، وشهادة الدكتوراة في العلوم السياسية الدولية من جامعة وايلز، "أبريستويث".

المحررون

ميغان باستيك وكريستن فالاسيك (Megan Bastick and Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تركزت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظرًا لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة على مُسودّات هذا التقرير وهم: ليسلي أباديلا (Lesley Abdela)، وأليسون بايلز (Alyson Bailes)، ومارينا كاباريني (Marina Caparini)، ولوسيا داميرت (Lucia Dammert)، واللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، وإلسي أونوبوجو (Elsie Onubogu)، وأودري روبرتس (Audrey Roberts)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وفابريس وارنيك (Fabrice Warneck). كما نودّ أن نتقدم بالشكر إلى

بنيامين باكلاوند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، وماجيهو تاكشيتا (Mugihho Takeshita) لمساعدتهم على عملية التحرير، وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة جزءًا من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشتمل رزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

ويتقدم كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لإسهامها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. ويُجري المركز أبحاثًا حول الممارسات الجيدة في هذا المجال، ويُشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ١٢٢-٥-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

يكون الاقتباس على النحو التالي: كريستينا يونج (Christina Yeung) وسابرينا شولتز (Sabrina Schulz). "النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة". "رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في القطاع الأمني". المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick)، وكريستن فالاسيك (Kristin Valasek)، جنيف، ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

على المستويات المحلية والدولية، ويُقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات. كما يُقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يُعدُّ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ويتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن. وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات؛ وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب إسهامًا فعالاً في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يُعدُّ معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يُعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية، إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي، تؤثر تأثيراً فاعلاً في السياسات والبرامج والمشاريع.
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف REUTERS/Susan Baaghil. © ٢٠٠٩

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

قائمة المحتويات

المختصرات

٩	١- مقدمة
١٠	٢- ما المقصود بمفهوم " الشركات العسكرية والأمنية الخاصة " و " خصخصة الخدمات الأمنية " ؟
١٢	٣- ما سبب أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟
١٣	١-٣ تحسين الفعالية العملية - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية باعتبارها تقوم على توفير خدمة إصلاح القطاع الأمني
١٣	٢-٣ تحسين إجراءات تعيين العاملين ومعايير التوظيف - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها " خاضعة " لإصلاحات القطاع الأمني
١٤	٣-٣ إيجاد ثقافة مؤسسية تمنع سوء السلوك وانتهاكات حقوق الإنسان - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها " خاضعة " لإصلاحات القطاع الأمني
١٥	٤-٣ تحسين التنسيق بين الهيئات العاملة في عمليات حفظ السلام - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها طرفاً فاعلاً في البيئات العملية المتعددة الوكالات المعقدة
١٦	٤- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟
١٦	١-٤ الالتزامات التعاقدية ومراقبة الجودة في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة
١٧	٢-٤ إشراك الشركات الأمنية الخاصة المحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني
١٧	٣-٤ وضع سياسات ومدونات لقواعد السلوك للتعامل مع التحرش الجنسي وإساءة التعامل
١٨	٤-٤ توظيف واستمرارية عدد أكبر من النساء
١٩	٥-٤ الصحة النفسية والجسمية للعاملين
١٩	٦-٤ التدريب والتدريب
١٩	٧-٤ التدريب على النوع الاجتماعي
٢٠	٨-٤ قواعد سلوك التنظيم الذاتي للقطاع والكيان الداخلي للشركة
٢٢	٥- معالجة مسائل النوع الاجتماعي في اللوائح التنظيمية الدولية والمحلية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة
٢٢	١-٥ حقوق الإنسان الدولية والقانون الإنساني الدولي
٢٣	٢-٥ التشريعات الوطنية والخطوط الإرشادية للجرائم والانتهاكات التي تقع خارج حدود الدولة
٢٥	٣-٥ الخطوط الإرشادية الدولية غير الملزمة
٢٦	٤-٥ المواثيق الدولية الأخرى ذات الصلة
٢٦	٦- إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ضمن سياقات محددة.
٢٦	١-٦ الدول إبان مراحل النزاعات وما بعد النزاعات
٢٨	٢-٦ الدول النامية
٢٩	٣-٦ الدول في المراحل الانتقالية
٣٠	٤-٦ الدول المتقدمة
٣١	٧- التوصيات الرئيسية
٣٢	٨- مصادر إضافية

المختصرات

الاتحاد البريطاني لشركات الأمن الخاصة	:BAPSC
اتحاد الأمن الكندي	:CANASA
الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	:CEDAW
وكالة المخابرات المركزية	:CIA
منظمات المجتمع المدني	:CSO
عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج	:DDR
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
القانون الإنساني الدولي	:IHL
حقوق الإنسان الدولية	:IHRL
المحكمة الجنائية الدولية	:ICC
اللجنة الدولية للصليب الأحمر	:ICRC
رابطة عمليات السلام الدولية	:IPOA
شركة Kellogg, Brown and Root	:KBR
قوات كوسوفو (كييفور)	:KFOR
قانون السلطان القضائي العسكري خارج الحدود	:MEJA
شركة الموارد الفنية العسكرية	:MPRI
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناطو)	:NATO
المنظمات غير الحكومية	:NGOs
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - لجنة مساعدة التنمية	:OECD-DAC
المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة	:OHCHR
الشركات العسكرية الخاصة	:PMCs
الشركات الأمنية الخاصة	:PSCs
الشركات العسكرية والأمنية الخاصة	:PMSCs
رابطة الشركات الأمنية الخاصة في أفغانستان	:PSCAA
رابطة الشركات الأمنية الخاصة في العراق	:PSCAI
الاضطرابات نفسية اللاحقة للإصابة؛ متلازمة الأعراض النفسية اللاحقة للإصابة	:PTSD
قوة تحقيق الاستقرار (البوسنة والهرسك)	:SFOR
إجراءات التشغيل الموحدة	:SOP
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
القانون الأمريكي لحماية ضحايا الإتجار بالبشر	:TVPA
القانون المؤحد للعدالة الجنائية	:UCMJ
الأمم المتحدة	:UN
اللجنة المخصصة لتنفيذ الجزاءات المفروضة على الاتحاد الوطني للاستقلال التام لأنجولا (يونيتا)	:UNITA
قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)	:UN SCR 1325
الولايات المتحدة الأمريكية	:US

النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

مقدمة

تنامي مجال الخدمات الأمنية الخاصة بشكل سريع خلال فترة السنوات الخمس أو العشر الماضية. وبالرغم من الاختلاف الكبير في الأنشطة بناءً على السياقات المحددة، أي سياقات الدول المتقدمة والدول في المراحل الانتقالية والدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع والدول النامية، فإنه يبدو أن هناك قاسماً مشتركاً واحداً هو أن خصخصة الخدمات الأمنية تحدث عند عدم قدرة الدولة - وهي التي تقوم عادةً بتوفير الخدمات الأمنية التقليدية - أو عدم رغبتها في الواقع في القيام بهذا الدور. وإضافة إلى ذلك، فقد أسهمت اعتبارات فعالية التكلفة في تنامي الاتجاه نحو خصخصة مهام الدولة الأمنية واستقدامها من خارج هيئاتها. كما يمكن اعتبار الشراكة بين القطاعين الخاص والعالم في المجال الأمني أحد الأمثلة الصارخة على هذه الظاهرة.

وبرزت الشركات الأمنية الخاصة، على وجه الخصوص، لتلبية الطلب المتزايد على الخدمات الأمنية من الجماعات، والمواطنين العاديين، والشركات الخاصة، والمنظمات، والهيئات الدولية، وأحياناً من الدولة نفسها. وتقوم ببعض هذه الخدمات مثل أمن المساكن والحراسة الثابتة في الدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، الشركات الأمنية الخاصة المحلية غير المسلحة، بينما تضمن الخدمات الأخرى سهولة انسياب أداء مهام القوات المسلحة التابعة للدولة في أوقات التوسع العسكري.

وقد تزايد دور الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة بشكل ثابت إبان عملية إصلاح القطاع الأمني، وإعادة الإعمار في مراحل ما بعد النزاع، والأنشطة المتعلقة بذلك مثل: نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج. ولا يعود ذلك إلى تزايد الطلب على الخدمات الأمنية الخاصة فقط، بل لأن الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة ضاعفت من جهودها لتكريس نفسها على أنها مُتَعَهِّد حلول مهنية احترافية فاعلة في عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وبدخول الأطراف التجارية الخاصة في مجال إصلاح القطاع الأمني، فقد لاحت في الأفق تحديات وفرص جديدة لإدخال النوع الاجتماعي. ويعمّد هذا التقرير إلى تقديم الخلفية التاريخية اللازمة لاستيعاب هذه التحديات والفرص وتقديم مقترحات عملية لمعالجتها بالطرق التالية:

■ الرجال والنساء باعتبارهم فاعلين/مُتَعَهِّدين ضمن مجال الخدمات الأمنية الخاصة.

■ الرجال والنساء باعتبارهم أصحاب مصالح في عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تقودها الشركات الأمنية

يتناول هذا التقرير مظاهر وتحديات النوع الاجتماعي لظاهرة جديدة نسبياً، ألا وهي خصخصة الخدمات الأمنية على نطاق واسع، ولكن يندر حتى الآن توافر البيانات البحثية بهذا الخصوص. وإضافة إلى ذلك، فمعظم المعلومات ذات الصلة، مثل إجراءات التشغيل المعتمدة لهذه الشركات، وكذلك محتويات معظم عقودها تتسم بالسرية الشديدة. ومع ذلك يجب ألا يؤدي ذلك إلى الرضا والاطمئنان. ومن أجل ضمان فعالية النجاح على المدى الطويل لعملية إصلاح القطاع الأمني، التي تدخل فيها الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة، فلا غنى عن إدخال مظاهر النوع الاجتماعي في جميع العمليات. ويوضح هذا التقرير مدى أهمية النوع الاجتماعي، وكذلك كيفية وضع وتنفيذ مبادرات خاصة بالنوع الاجتماعي في العمليات التي تتطلب مشاركة الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة مع التركيز بشكل كبير على الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة الدولية.

وتشمل المجموعات الرئيسية المستهدفة في هذا التقرير ما يلي:

■ الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة.

■ اتحادات العمل للشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة.

■ عملاء الشركات الأمنية الخاصة والجهات الدولية المانحة لبرامج إصلاح القطاع الأمني.

■ الأطراف المعنية بعملية وضع السياسات والنقاشات حول الخدمات الأمنية الخاصة، بما في ذلك (الحكومات والهيئات الدولية) كجزء من إصلاح القطاع الأمني.

■ الأطراف الموقعة على المبادئ الطوعية بشأن حقوق الإنسان والأمن (البتروك والغاز والصناعات الاستخراجية).

وأما المجموعات الثانوية المستهدفة فهي:

■ منظمات المجتمع المدني المهتمة بقضايا تتعلق بالشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة.

■ الأوساط العلمية والباحثون المهتمون بقضايا تتعلق بالشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة.

الخاصة والشركات العسكرية الخاصة.

- الرجال والنساء باعتبارهم ضحايا للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- وعادةً ما يتم التعامل مع الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة من منظورين اثنين:
- الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة باعتبارهما مُتعهّدين لإصلاح القطاع الأمني.
- الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة باعتبارهما خاضعتين لإصلاح القطاع الأمني.

٢ ما المقصود بمفهوم "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة" و"خصخصة الخدمات الأمنية"؟

لقد تمّ تعريف مفهوم "الشركات الأمنية الخاصة" في هذا التقرير بأنها "الشركات التي تتخصص بتقديم الحماية الأمنية للأفراد والممتلكات بما فيها الأصول الإنسانية والصناعية".^١ وهذا يعني أن خدماتها ليست بالضرورة خدمات مسلحة، فعملياتها بطبيعتها تتسم بالدفاع وليس بالهجوم، كما أنها تخدم مجموعة كبيرة من العملاء تشمل الحكومات، والهيئات الدولية، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات التجارية.

وأما "الشركات العسكرية الخاصة" فهي "الشركات التي تتخصص بالمهارات العسكرية، بما فيها العمليات القتالية، والتخطيط الاستراتيجي، وجمع المعلومات الاستخباراتية، والدعم العملي، والدعم اللوجستي، والتدريب، وتوفير وصيانة الأسلحة والمعدات".^٢ وهذا يعني ضمناً أن عملاء هذه الشركات هم في العادة من الحكومات، ولكنها قد تضم أيضاً الجماعات المتمردة والمليشيات والفصائل المسلحة الأخرى.

وأما لجنة مساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فتقوم بتعريف الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بأنها "تلك الشركات التجارية التي تقوم بتوفير خدمات الحماية العسكرية أو الخدمات الأمنية المتعلقة بها بشكل مباشر بغرض الربح، سواءً على المستوى المحلي أو الدولي".^٣ وقد تمّ تبني هذا التعريف أيضاً في هذا التقرير.

وبالإمكان الاطلاع على نظرة أكثر شمولية لأنشطة الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة في الإطار رقم "١".^٤

وبالرغم من أن هذه التعريفات تعكس الواقع التجريبي لهذين النوعين من الخدمات في القطاع الأمني الخاص، غير أنها قد لا تنطبق بسهولة على أي شركة أخرى في أي سياق محلي آخر. وقد يتعلق ذلك أكثر بمجال إصلاح القطاع الأمني الذي تقوم به كل من الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة. وفيما يتعلق بهذا التقرير، فسوف

الإطار رقم ١ الخدمات التي تقدمها الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة^٥

الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية الخاصة	الخدمات التي تقدمها الشركات الأمنية الخاصة
■ التدريب / الاستشارات العسكرية للقوات الوطنية أو الأجنبية ■ الاستخبارات العسكرية ■ مشتريات الأسلحة ■ دعم العمليات القتالية ■ نزع الألغام للأغراض الإنسانية ■ الصيانة ■ خدمات الدعم العسكرية وغير العسكرية ■ جميع الخدمات الأخرى التي يتم جلبها من خارج الجيش	■ الحماية الشخصية (الثابتة والمتحركة) ■ الحماية للصيقة (كتعيين الحراسة الشخصية) ■ الردّ السريع ■ الحماية التقنية ■ خدمات الرقابة ■ خدمات التحقيق ■ خدمات التقييم الشامل للمخاطر وخدمات تخفيفها في الشركات التجارية الخاصة ■ تحليل المعلومات التجارية، والالتزامات المستحقة، والمخاطر السياسية
■ تقديم الدعم في عمليات إعادة الإعمار في مراحل ما بعد النزاع، من خلال تقديم خدمات الحماية والدفاع للوكالات المشاركة في إعادة الإعمار. ■ المجالات الجديدة: مثل إصلاح القطاع الأمني، وعمليات نزع الأسلحة، والتسريح، وإعادة الدمج، والإغاثة في حالات الكوارث والتنمية.	

بالدولة في عملية السيطرة والرقابة، غير أن الخدمات الأمنية الخاصة قد تؤدي إلى تفاقم التوترات الاجتماعية في حالة تحول الأمن إلى سلعة لا يستطيع دفع ثمنها إلا الأغنياء، وهو ما يؤدي إلى حرمان الأغلبية العظمى من نعيم الأمن. وإضافة إلى ذلك، فإن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ذات الروابط القوية مع مؤسسات الدولة تؤدي إلى مضاعفة وتعزيز الممارسات الاضطهادية وهيكلية قطاع الدولة البوليسية.

وهناك تحدٍّ آخر متعلق بالصعوبات الناجمة عن ضمان المساءلة والشفافية في صناعة الأمن الخاص، ولا سيما في حالة تصدير مثل هذه الخدمات إلى الخارج. كما أنه من الصعوبة بمكان إخضاع الشركات والمتعهدين الفرديين للمساءلة من خلال القوانين والتشريعات الحالية (انظر الجزء ٥). فمثل هذه البيئة القانونية تحمل مخاطر تعمل على المدى البعيد على تقويض عملية إصلاح القطاع الأمني و/أو جهود التنمية، إضافة إلى مبادئ نموذج الأمن الإنساني وخطة عمل إدخال النوع الاجتماعي.

وتختلف القوى المحركة الفعلية ومزايا ومخاطر الخصخصة، بالطبع، وفقاً للسياق الإقليمي والمحلي. وبناءً على ذلك، يجب التمييز، بشكل قاطع، بخصوص الخدمات الأمنية الخاصة بين سياقات الدول المختلفة: الدول المتقدمة، والدول الانتقالية، والدول النامية، والدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع. ويتناول الجزء ٦ مناقشة هذه الحالات الفردية بصورة تفصيلية.

الخدمات الأمنية الخاصة وإصلاح القطاع الأمني

يُعدُّ تقديم عمليات إصلاح القطاع الأمني ظاهرة جديدة جداً بالنسبة لمجال الخدمات الأمنية الخاصة. وتحاول الشركات العسكرية والأمنية الخاصة اقتحام هذا السوق الذي تهيمن عليه حالياً شركات استشارات التنمية، وشركات إدارة المخاطر، والمستشارون المستقلون، والمنظمات غير الحكومية. وتميل الحكومات والجهات الأخرى المانحة بشكل متزايد إلى منح العقود المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني إلى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، ولكن الأمر قد يستغرق وقتاً أطول حتى تصبح هذه الأخيرة طرفاً معترفاً به تماماً في إصلاح القطاع الأمني. وفي الوقت الحالي، يتركز النشاط الرئيسي لهذه الشركات فيما يتعلق بإصلاح القطاع الأمني على تدريب القوات الأجنبية وقوات الشرطة، كما هو الحال في أفغانستان والعراق. ومع ذلك، فإنه من المتوقع دائماً التوسع في أنشطتها حينما يصبح إصلاح القطاع الأمني محفوفاً بالمخاطر في العديد من البيئات في المراحل اللاحقة للنزاعات، وحينما تضطر الأطراف المعنية الرئيسية التقليدية إلى الانسحاب من المناطق الشديدة الخطورة.

وتكتسب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة خبراتها الخارجية، على سبيل المثال، من مساعدات التنمية حتى

يستخدم المصطلح الشامل الجامع "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة"، وسيتمُّ إطلاقه على كل من الشركات التي تقوم بعملية إصلاح القطاع الأمني والشركات الخاضعة لعمليات إصلاح القطاع الأمني على حد سواء حيثما كان ذلك ملائماً. وسوف يتمُّ استثناء القطاع الأمني المحلي الخاص الذي لا يقدم خدمات للدولة و/أو الجيش، وسيُطلق على الشركات العاملة في هذا المجال اسم "الشركات الأمنية الخاصة".

وقد تقوم الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة بتقديم خدماتها حصرياً للسوق المحلي أو على المستوى الدولي. ولا يقتصر دور الشركات الأمنية الخاصة المحلية على تقديم خدمات الحراسة الثابتة، سواءً المسلحة أم غير المسلحة، وخدمات الحماية الشخصية فحسب، بل تتعداها إلى تقديم خدمات التجهيزات الفنية مثل كاميرات الدوائر التلفزيونية المغلقة، وأنظمة نداء الطوارئ. وعلى الرغم من انتشار استخدام هذه الخدمات في دول العالم النامي والدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية، لكنها بدأت مؤخراً تنتشر بشكل متزايد في العالم المتقدم. ففي جنوب أفريقيا يفوق عدد العاملين في هذه الشركات عديد الشرطة الرسمية، ويُعدُّ سوق الخدمات الأمنية الخاصة هو الأكبر على مستوى العالم مقارنةً بإجمالي الناتج المحلي. وفي شهر يونيو عام ٢٠٠٤، تم تسجيل ٣٥٥٣ شركة أمنية خاصة في البلاد. وفي مارس عام ٢٠٠٧ كانت هذه الشركات تستخدم ٣٠١٥٨٤ ضابط أمن، بينما بلغ عدد ضباط الشرطة النظاميين ١١٦٠٠٠ ضابط يؤدون مهامهم الشرطية لمصلحة خدمات الشرطة الجنوب أفريقية.^٦

وفي المقابل، تقدم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية، والتي لها مقار أو مكاتب في العديد من دول العالم، ما يُطلق عليه أحياناً اسم "خدمات أمن الحماية المتميزة" في بيئات شديدة المخاطر على المستوى العالمي. وفي العادة، يكون العاملون فيها ذوي خلفيات عسكرية أو شرطية، وذوي خبرات فعلية سابقة فيما يُطلق عليه "البيئات المعادية".

ويمكن أن تكون الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أطرافاً مساعدة في عمليات إصلاح القطاع الأمني من أعلى الهرم إلى قاعدته، فضلاً عن كونها منشآت خاضعة لعمليات إصلاح القطاع الأمني من قاعدة الهرم إلى رأسه، على سبيل المثال، عند وضع وتنفيذ اللوائح التنظيمية والرقابة على أنشطتها.^٧

التحديات التي تفرضها خصخصة الخدمات الأمنية

تُوفّر خصخصة الخدمات الأمنية فرص عمل كبيرة، وتفرض كذلك مخاطر بالغة وخاصة من منظور الأمن الإنساني. ومع أن هذه الشركات لديها القدرة على تحسين الوضع الأمني إذا تم تقديم الخدمات بطريقة احترافية خاضعة للمساءلة، وعلى وجه الخصوص إذا شاركت المؤسسات الديموقراطية

تعزيز العمليات الإدارية للموارد المالية والبشرية، وتحسين إدارة الدعاوى القضائية، وإعادة صياغة موازنات القوات المسلحة، وإصلاح سلم الرواتب والترقيات، ومراجعة أنظمة التقييم والإجراءات التأديبية، ودعم هيئات الإدارة المدنية وتطوير أنظمة المشتريات. وتغطي عمليات التشخيص وخدمات مراجعة سياسات المؤسسات الحكومية بشكل رئيسي التحليلات الاستراتيجية والعملياتية والتنظيمية لاحتياجات إصلاح القطاع الأمني في الدول المتلقية لهذه الإصلاحات.^{١١}

٣ ما سبب أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها، وقد تتغير بمرور الزمن، ولا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب، بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على "عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يُخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات".^{١٢}

لمزيد من المعلومات أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ونظراً لتنامي الاتجاه نحو خصخصة الخدمات الأمنية وتنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فقد يعمل إدخال النوع الاجتماعي على تحسين الفعالية العملية بشكل كبير على مستوى القطاعات والتشكيل الإيجابي للتنمية المستقبلية.

ومن مؤشرات فعالية أي عملية، تعميم البيئة الآمنة التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية والتعليم والرعاية الصحية ونمو منظمات المجتمع المدني النشطة. ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا إذا كانت المرأة تتمتع بالحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل في تشكيل البيئة الاجتماعية المواتية.

يتسنى لها تقديم عطاءات جديدة بالثقة للمناقصات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني التي تطرحها الحكومات والجهات المانحة الأخرى. ونظراً لقدرة هذه الشركات على توظيف أفراد ذوي خبرات من مختلف البيئات، وكذلك نشر الفرق بشكل سريع نسبياً، فإن بإمكانها تقديم حلول تفصيلية مناسبة للتحديات التي تواجه إصلاح القطاع الأمني. وفي الأغلب، يعتقد العاملون والمتعهدون على الإجراءات الإدارية في الحكومات، لأن تبادل الأدوار بين القطاعين العام والخاص يعني استمرار تبادل الخبرات.^{١٣}

هذا، ويصعب التوصل إلى عدد الشركات الخاصة التي تتولى تقديم خدمات إصلاح القطاع الأمني، فضلاً عن الحصول على بيانات بشأن أدائها؛ حتى إنه من النادر قيام الجهات المانحة بتوفير بيانات موثوقة ومتناسكة وفعالة بهذا الخصوص، لأن عمل إصلاح القطاع الأمني كثيراً ما يتم توزيعه على موازنات مختلفة (تحت مسميات مثل الأمن، أو الدفاع، أو التنمية). ومع ذلك، يوفر المنشور الذي أصدرته لجنة مساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي دليلاً قيمياً للجهات المانحة، ويحدد الممارسات الجيدة في إصلاح القطاع الأمني، ويشمل ذلك العمليات التي تتطلب مشاركة القطاع الخاص.^{١٤}

ونظراً للنقص في البيانات الموثوق بها، والافتقار الفعلي أو المحتمل للشفافية والمساءلة في القطاعات الخاصة والتجارية المشاركة في عملية إصلاح القطاع الأمني، فإنها ستبقى تُصارح لإثبات ذاتها كطرف يتمتع بالشرعية. وإضافة إلى ذلك، فهي تواجه انتقادات بشأن عدم كفاءة معايير عملياتها، غير أن الأمر يرجع في مجمله إلى العميل/ المانحين لتحديد إجراءات التشغيل القياسية المناسبة وشروط وأوضاع العقود. وحتى الآن، لا توجد خطوط إرشادية لاستقدام أطراف خارجية في عملية إصلاح القطاع الأمني في أي سياق محلي. ولذلك فإنه من الصعب على الجهات المانحة اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مهارات ومؤهلات وأوراق اعتماد الشركات المتقدمة لهذه العقود.^{١٥} ويُطالب متعهدو القطاع الخاص أنفسهم الآن باتخاذ قرارات وإجراء عمليات مراجعة تتسم بالشفافية وتخضع للمساءلة. وفي ظل الأجواء التي لا تزال فيها شرعية هذه الشركات محل نظر ونقاش بخصوص المجالات المتعلقة بالأمن والتنمية، فإن من مصلحتها أن تُطالب هي نفسها بوضع معايير وأطر عمل لمساءلتها.

ومن بين المهام التي يؤديها القطاع الخاص في عملية إصلاح القطاع الأمني التدريب، ودعم الإدارة، والتشخيص، ومراجعة السياسات. وقد يكون التدريب فنياً (كالتدريب على مهارات استخدام المعدات الجديدة)، أو نظرياً (كالتدريب على حقوق الإنسان والقانون الدولي والعلاقات العسكرية المدنية... إلخ)، أو يتم الجمع بينهما. وقد يشير دعم الإدارة إلى إصلاح الشرطة والقضاء، وربما يشمل

٣-١ تحسين الفعالية العملية - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية باعتبارها متعهد تقديم خدمات عملية إصلاح القطاع الأمني

يمكن الاستفادة من الشركات العسكرية والأمنية الدولية استفادةً جمّةً من خلال إدخال منظور النوع الاجتماعي في جميع مناحي عملياتها.

■ للرجال والنساء في العادة تجارب واحتياجات ومفاهيم مختلفة بشأن الأمن والعدالة. ومن أجل زيادة فرص نجاح العمليات، فإن أفراد الأمن بحاجة إلى الأخذ بعين الاعتبار تأثير مجمل أنشطتهم في الرجال والنساء والفتيات والأولاد في المجتمعات المضيفة.

■ يساعد التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي أفراد الأمن أيضًا على التكيف مع المجتمعات المضيفة، ويساعدهم كذلك على أن يكونوا أكثر استجابة للوسط الثقافي الاجتماعي. ويمكن تعزيز القبول المحلي لوجود أفراد الأمن الخاص بشكل كبير إذا كان القائمون على إدارته قد تلقوا تدريباً على النوع الاجتماعي مُخصصاً بصورة تفصيلية للسياق المحلي.

■ يُمثل التغاضي عن بعض أشكال السلوك العدواني وتشجيعها جزءاً من الثقافة المؤسسية في العديد من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، التي كانت فيما مضى مرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان. ويساعد التدريب الملائم على النوع الاجتماعي إلى جانب التدريب في مجال القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي متعهدي هذه الشركات على منع انتهاكات حقوق الإنسان وما يصاحب ذلك من خسارة للعوائد المادية والسمعة.

ومع أن توظيف المرأة في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة يُعدّ استراتيجية مُهمّة لتحسين الفعالية العملية، لا تزال نسبة تمثيل الرجال مرتفعة جداً داخل هذه الشركات حتى الآن. ويرجع ذلك بصفة خاصة إلى توسع الشركات في تعيين أفراد الخدمة السابقين. وتوضح النقاط التالية مدى أهمية التأثير الإيجابي للمرأة في الفعالية العملية لهذه الشركات:

■ توضح الأبحاث أن السكان المحليين من الرجال يميلون إلى رؤية النساء بين صفوف أفراد الأمن، حيث يمكن تبادل الحديث معهن، ويقل التهديد من جانبهن حتى في المجتمعات التقليدية. وعليه، فإن وجود المرأة يمكن أن يعزز من شرعية أيّ من هذه الشركات وعملياتها داخل المجتمعات المضيفة.^{١٣}

■ هناك حاجة إلى وجود أفراد من النساء في حراسة المباني وحواجز التفتيش والمطارات وغير ذلك للقيام بالتفتيش الجسدي للنساء. وقد تلعب المرأة دوراً ينال الاستحسان في المواقف التي تُنذر بالمخاطر خلال عمليات التفتيش هذه.

■ إن إشراك أفراد أمن من العنصر النسائي في العمليات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني، له أثر إيجابي، ويُعدّ نموذجاً يُحتذى به بالنسبة للنساء المحليات اللاتي قد يُفكرن في الالتحاق بالشرطة مثلاً.^{١٤}

■ قد تكون لأفراد الأمن من النساء القدرة على تبني طريقة مختلفة لاكتشاف المخاطر الأمنية، وبذلك يمكن تعزيز عمليات تشخيص أنواع الأخطار المحدقة التي قد تتعرض لها المرأة في المجتمعات المضيفة.^{١٥}

■ عند جمع المعلومات بشأن قضايا السلامة قبل المباشرة في أيّ عملية من العمليات المخطط لها (كضمان المرور الأمن للقوافل أو ضمان سلامة أحد العملاء أثناء سفره في بيئة شديدة الخطورة)، يحتاج أفراد الأمن إلى فهم كيفية التواصل مع النساء وكذلك مع الرجال داخل ذلك المجتمع. وفي المجتمعات التقليدية، مثل أفغانستان والعراق، يصعب على المرأة المحلية التحدث إلى أحد أفراد الأمن من الرجال، غير أنه يمكنها التحدث إلى امرأة. ولذلك، فإن تعيين أفراد من النساء يضمن استغلالاً أمثل للموارد ويكون معه استخلاص/جمع المعلومات أكثر فاعلية. وكذلك، يكون تحليل القضايا التي تؤثر في المجتمعات المحلية أكثر دقة.

■ وجدير بالذكر أن انخفاض نسبة تمثيل المرأة في الجيش والشرطة - وهي مركز تجميع التوظيف الرئيسي لتلك الشركات - يحد من قدرة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على توظيف عدد كبير من النساء. ومع قيام المؤسسات العسكرية والشرطية النظامية بتوظيف عدد أكبر من النساء، فإنها بذلك توفر مجموعة كبيرة من الفرص للشركات العسكرية والأمنية الخاصة للاختيار منها للتوظيف. كما يمكن لتلك الشركات أيضاً الاستفادة من الممارسات الجيدة داخل المؤسسات العسكرية والشرطية النظامية بشأن توظيف وتثبيت المرأة في وظيفتها.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقريرين حول "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع" و "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة"

٣-٢ تحسين إجراءات تعيين العاملين ومعايير التوظيف - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها "خاضعة" لإصلاح القطاع الأمني

■ لا توفر الثقافة الذكورية التي يمكن أن توجد في الجيش والشرطة بيئة مضيافة للمرأة. وعليه يجب أن يتم إجراء تغيير إذا كانت هناك رغبة حقيقية في الاستفادة من مهارات المرأة في عمليات تلك الشركات العسكرية والأمنية على حدّ سواء. وقد أشار أحد الباحثين قائلاً: بما أن الرجال يختبرون بطولاتهم فيما بينهم، فإن

نفسيتهم توجب عليهم إعادة تشكيل طرق التبجح بشكل متكرر. ومن بين الطرق التي يستعملونها استهداف المرأة والتحرش بها جنسياً و/أو التقليل من شأنها.^{١٦} وحينما يوجد بينهم زميلات، فهذا يأخذ شكل التحرش الجنسي بما يؤدي إلى إضعاف مكانة المؤسسة من خلال قلة الإنتاج، وانخفاض الروح المعنوية، والتغيب عن العمل، وزيادة دوران العاملين، وإعاقة اندماج المرأة. وفيما يتعلق بالجيش، فقد أظهرت دراسة تم إجراؤها في الولايات المتحدة علاقة وثيقة بين ارتفاع معدلات حوادث التحرش الجنسي وانخفاض الاستعداد القتالي وضعف مناخ القيادة.^{١٧} ويتعين أن تنال هذه التأثيرات اهتماماً جدياً من جانب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أيضاً.

■ تتماثل اتجاهات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني إلى حد كبير مع الاتجاهات السائدة في سوق العمل. وعند انضمام المرأة إلى قوة العمل، ولا سيما في الشركات الأمنية الخاصة المحلية، يكون اندماجها متفاوتاً، وغالباً ما تُسند إليها أعمال ذات رتبة متدنية، ولا تتطلب مهارة، ومثيرة للملل.^{١٨} كما يخضع العديد من النساء لشكل من أشكال التمييز؛ إذ يتم تكليف المرأة بأعمال مصنفة على أنها مناسبة لجنسها.^{١٩} وعلى وجه الخصوص، هناك اتجاه يرى أن المرأة غير مناسبة لوظائف معينة، ومن ثم فهي تُستثنى من وظائف تتطلب قدراً كبيراً من الصلاحيات كمناصب الإدارة العليا، والقوة البدنية، والمهارات الفنية، والتعرض للمخاطر البدنية أو البيئات غير المناسبة من الناحية البدنية والتي تتطلب رقابة اجتماعية موثوقة؛ مثل العمل الشرطي الخاص.

■ من البدهيات أن يساعد الحد من التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي والتحرش والعنف في العمل على زيادة الفاعلية والتقليل من الاختلافات، سواء داخل الشركة أم في بيئة العمليات. كما يعمل ذلك أيضاً على الحد من الثقافة المهنية الذكورية، وهو ما يجعل العمل في مجال الخدمات الأمنية المخصصة أكثر جذباً للمرأة التي تقدم مهارات وخبرات مختلفة لأرباب العمل.^{٢٠}

٣-٣ إيجاد ثقافة مؤسسية تعمل على منع سوء السلوك وانتهاكات حقوق الإنسان - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها «خاضعة» لإصلاحات القطاع الأمني

■ بإمكان حادثة سوء سلوك فردية كبرى - ولاسيما عند وقوعها في مجال لا تتضح فيه الرؤية من الناحية القانونية - أن تُشوّه سمعة قطاع الخدمات الأمنية الخاصة برُمته، وهو ما يؤدي إلى تراجع الثقة الدولية والمحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تقوم بها الأطراف الخاصة.

■ غالباً ما تنتشر الأشكال الذكورية العنيفة داخل الجيش (رغم عدم توافر بيانات يمكن الاعتماد عليها). وعليه فإنه بالإمكان الاستنتاج بأنها تشيع بالقدر نفسه داخل القطاع الأمني الخاص.^{٢١} ويجب مكافحة انتهاكات حقوق الإنسان المتمثلة بالاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي، والأشكال الأخرى للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وذلك عن طريق معالجة الترسخ المؤسساتي لأشكال السلوكيات العنيفة.

■ ويوجد بين أفراد الأمن الخاص أمثلة على تورط رجال ونساء في حوادث عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي على الرجال والنساء والفتيات والأولاد. وفي سجن أبو غريب في العراق، ادعى أحد المعتقلين من الأحداث تعرضه للاغتصاب على يد أحد المدنيين العاملين بوظيفة مترجم لمصلحة شركة تيتان Titan. وفي المعتقل نفسه، كانت هناك ادعاءات ضد أحد العاملين المدنيين التابعين لشركة كاسي CACI Corporation بانتهاج أساليب للاستجواب انطوت على ممارسات جنسية. ولم يتم التحقيق في كلتا الحالتين.^{٢٢} (انظر أيضاً الإطار رقم ٨). وتظل معدلات الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث منخفضة. كما أن مثل هذه الحوادث المشتعلة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والاعتداء الجنسي تُضرر بسمعة الشركة ذاتها، مع احتمال الإضرار بالعملية في مجملها.

■ توجد علاقة تاريخية بين البغاء/ممارسة الأعمال الجنسية والإتجار بالنساء والأطفال بغرض ممارسة البغاء، وبين غياب القوات المسلحة النظامية.^{٢٣} ونظراً لاتجاه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى تعيين موظفين من بين القوات المسلحة النظامية، فقد تتسحب مثل هذه الروابط والممارسات على متعهدي القطاع الخاص أيضاً.^{٢٤} وقد أدى تورط أفراد من شركة دينكورب DynCorp في أعمال البغاء غير القانونية والإتجار بالبشر في البوسنة (انظر الإطار رقم ٢)، وقيام الشركة بفصل أحد الموظفين وإحدى الموظفات فيها بسبب توريط زملائهما في البغاء القسري، إلى الإضرار بسمعة القطاع في مجمله.^{٢٥} وفي أفغانستان، وردت تقارير تفيد بأن متعهدي الخدمات الأمنية قد أسهموا في انتشار بيوت الدعارة وتورطوا في الإتجار بالأسلحة والنساء، وقد ذاع عنهم أنهم كانوا سبباً في تدهور العلاقات بين المجتمع (الغربي) الدولي والمجتمعات المحلية الأفغانية.^{٢٦} وتوضح هذه الأمثلة أهمية التعامل مع سوء السلوك، بما في ذلك الاستغلال الجنسي والانتهاكات التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، كما أنها توضح حاجة تلك الشركات إلى وضع إجراءات داخلية فعالة للشكاوى.

الاطار رقم ٢ البغاء غير القانوني والإتجار بالبشر في البوسنة

كانت هناك ادعاءات بأن كلاً من شركة دينكوروب الأمريكية DynCorp وشركة إيروسبيس تكنولوجي يو.كيه. ليمتد Aerospace Technology UK Ltd قد تورطت في البغاء غير القانوني والإتجار بالبشر في البوسنة. وكانت الشركة تقوم أساساً بتقديم خدمات للجيش الأمريكي وقوة مهمة الشرطة التابعة للأمم المتحدة، والتي تم تشكيلها لمراقبة وتدريب وتقديم استشارات لقوات الشرطة في البوسنة.^{٢٧} وتم اتهام أفراد في شركة دينكوروب بالتردد إلى بيوت الدعارة التي يتم حبس النساء فيها واسترقاق صغار السن للأغراض الجنسية.^{٢٨}

كما كانت هناك ادعاءات أخرى تقدمت بها إحدى العاملات في دينكوروب، وهي كاثرين بولكوفيتش التي تم فصلها لاحقاً من الشركة، ولكنها كسبت دعوى قضائية بشأن إنهاء عقدها تعسفياً. ومع أن الشركة قامت بفصل المتورطين من الموظفين لديها، غير أنه لم يتم توجيه اتهامات رسمية لهم من قبل السلطات البوسنية أو البريطانية أو الأمريكية. وكذلك، تم توجيه اتهامات إلى قوات حفظ السلام النظامية، غير أن تقرير مكتب المفتش العام في وزارة الدفاع الأمريكية بشأن القضية لاحظ أن "الموظفين المتعاقدين" حينئذ، باعتبارهم أفراداً في تحالف قوة تحقيق الاستقرار وقوة كوسوفو، لا يخضعون للقيود نفسها المفروضة على أفراد الخدمة النظامية الأمريكية؛ ويشمل ذلك السماح بالعيش خارج العنابر العسكرية. كما لاحظ أن بعض الشركات ليست لديها آليات لمراقبة سلوك العاملين بها والتعامل مع سوء السلوك. وقد ترتب على ذلك ازدياد احتمال انتشار سوء التصرفات بين المتعهدين العسكريين من القطاع الخاص أكثر منه بين الأفراد النظاميين.^{٢٩}

النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسي.

■ على جميع الأطراف المعنية المشاركة في عمليات حفظ السلام أن تعرف متى يمكنها الإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وإضافة إلى ذلك، يجب توفير آليات للمجتمع المحلي للإبلاغ عن هذه الحوادث إلى أطراف أخرى غير متحيزة، وكذلك آليات تساعد على الحصول على المشورة.

■ وبصورة أشمل ولتحقيق إدخال النوع الاجتماعي في عمليات السلام وإعادة الإعمار بشكل كامل، فإنه يجب إشراك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في تخطيط وتنفيذ إدخال النوع الاجتماعي.

■ تتفق معظم الأطراف المعنية بإصلاح القطاع الأمني على أن هناك ضرورة للتعاون بشكل أفضل لتحقيق أعلى درجات الترابط والاتساق، وتجنب الازدواجية في إطار عمليات حفظ السلام وبرامج إصلاح القطاع الأمني والمجالات ذات الصلة. ومع ذلك، فكل مؤسسة في الوقت الحالي تبدو سعيدة لكونها في الصدارة، ويقل ميلها. إلى حد ما. إلى أن تكون تابعة، ولا شك في أن ذلك يؤثر تأثيراً كبيراً في فعالية إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني. وعلى وجه الخصوص، فقد تقبل الشركات الخاصة المشاركة في إصلاح القطاع الأمني الأوامر الصادرة إليها من عملائها / الجهات المانحة فقط، وتتجاهل البرامج الأوسع في إطار توجيهات الجهات المانحة بإدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني. وهذا يوضح مدى الحاجة إلى اضطلاع العملاء والجهات المانحة بدور ما في إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

■ في حالة تورط متعهدي الخدمات الأمنية في الاعتداءات والانتهاكات الجنسية أو استغلال النساء المحليات، فهم بذلك لا يرتكبون انتهاكات لحقوق الإنسان فحسب، بل يتسببون أيضاً بزيادة المخاطر الأمنية لعملائهم ولأنفسهم. ويشكل ذلك تهديداً كبيراً لنجاح العمليات.

■ يتعين على الشركات الخاصة اتخاذ خطوات لمعالجة مخاطر سوء التصرف من جانب أفرادها. وقد تساعد المناقشات على مستوى الشركات العاملة في هذا المجال جنباً إلى جنب مع التدريب على القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والسلوك الجنسي غير القويم، وتعمل على معالجة ثقافة التعتيم الفعلية على الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي. كما ستعمل أيضاً على تصحيح الاعتقاد الخاطئ لدى بعض الأوساط أنه بسبب الفجوة في التنظيم من الناحية القانونية، لا يمكن مساءلة الأطراف الأمنية الخاصة والعاملين فيها عن انتهاكات القانون الإنساني الدولي أو القانون الجنائي الدولي أو قانون حقوق الإنسان الدولي (انظر الجزء رقم ٥).

٣-٤ تحسين التنسيق بين الهيئات العاملة في عمليات حفظ السلام - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها طرفاً فاعلاً في البيئات العملياتية المتعددة الوكالات المعقدة

■ للتنسيق بين الوكالات وتنظيم عمليات التدخل، فإنه من المهم للفعالية العملياتية تفهم جميع الأطراف المعنية بما فيها متعهدو القطاع الخاص، والاتفاق فيما بينها على ممارسات عملياتية تساعد على تعزيز الأمن لجميع أفراد المجتمع المضيف. وقد يشمل ذلك، على وجه التحديد، إجراءات للقضاء على العنف القائم على أساس

الإطار رقم ٣ رقابة الأطراف الأخرى على أنشطة إصلاح القطاع الأمني في كرواتيا

تقدم كرواتيا مثالاً ناجحاً على إمكانية استخدام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لتشجيع التنمية المؤسسية، ونشر الأعراف الديمقراطية داخل القطاع الأمني، بما في ذلك الرقابة المدنية على الجيش والاحتراف واحترام حقوق الإنسان. وفي الوقت نفسه، يوضح هذا المثال أن رقابة الأطراف الأخرى على أنشطة إصلاح القطاع الأمني تتسم بالأهمية نظراً لسهولة تحقيق جميع أهداف برامج إصلاح القطاع الأمني التي ينفذها المتعهدون المدنيون.

ومنذ بداية عام ١٩٩٤، وقعت شركة الموارد الفنية العسكرية MPRI عقداً لمساعدة حكومة كرواتيا على إعادة هيكلة وزارة الدفاع.^{٢٠} وفي وقت سابق، كانت الخدمات التي اشترتها كرواتيا من الشركة مصممة لمساعدة القوات المسلحة على الاستعداد للانضمام النهائي إلى برنامج الشراكة مع "الناطو" من أجل السلام. وفي هذه الحالة تم تبرير عقود إضفاء الاحترافية على القوات المسلحة الكرواتية وإدارتها بموجب إطار دولي محدد، وهو برنامج مساعدة التحول الديمقراطي التابع لحلف "الناطو" بغرض إحلال الديمقراطية في الجيش وتغيير تشكيلة القوات. وقد أوضحت الباحثة ديورا أفانت Deborah Avant أن صياغة إصلاح القطاع الأمني الخاص من خلال الالتزامات التعاقدية من جانب المنظمات الدولية قد تؤدي إلى ظهور أوضاع يكون فيها للشركات العسكرية والأمنية الخاصة تأثير إيجابي في بناء الدولة، وذلك بالتحكم في تأثير القوات الخاصة في العمليات السياسية والأعراف الاجتماعية بشأن استخدام القوة.^{٢١}

٤ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

أولاً؛ يمثل إدخال النوع الاجتماعي في عمليات الخدمات الأمنية الخاصة تحدياً من عدة جوانب، أولها أن معظم العقود - سواءً أكانت مع العملاء أو القطاع العام أو الخاص - تعتمد على درجة كبيرة جداً من السرية. كما أن شروط وبنود هذه العقود، أو حتى علاقة العمل في حد ذاتها، نادراً ما يتم الكشف عنها للمراقبين الخارجيين. وهذا بدوره يجعل من الصعب متابعة التنفيذ والالتزام بالمعايير المتعلقة بحقوق الإنسان والنوع الاجتماعي وأفضل الممارسات.

ثانياً؛ إن الطبيعة الانتقالية في هذا المجال، والافتقار إلى الإرادة السياسية يجعلان من الصعب إخضاع هذه الشركات للمساءلة عن تصرفاتها في الخارج.

وأخيراً؛ هناك تحديات تواجه إقناع قطاع الخدمات الأمنية الخاصة التجاري بالمرافعة العملية لإدخال النوع الاجتماعي منذ البداية، ويعود السبب في ذلك إلى صعوبة ترجمة تكاليف التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي والمبادرات الأخرى إلى أهداف ربحية فورية. ولذلك، يجب التأكيد على الفوائد الطويلة الأجل وضرورة قيام العملاء باستغلال سلطتهم في فرض المعايير وأفضل الممارسات.

وعلى ذلك، يتعين أن تشمل مبادرات إدخال النوع الاجتماعي في عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وعلى وجه الخصوص عمليات إصلاح القطاع الأمني، مناهج مشتركة تجمع ما يلي:

■ إدخال النوع الاجتماعي في الالتزامات التعاقدية وعمليات مراقبة الجودة.

■ وضع سياسات داخلية محددة بشأن التحرش الجنسي والإساءات الجنسية.

■ أن يعمل هذا المجال على إدخال النوع الاجتماعي في التوظيف والتعيين والتدريب والتحري لاحتسين الاحتراف والفعالية.

■ إدخال مسائل النوع الاجتماعي في تطوير التنظيم الذاتي لهذا المجال.

يتناول الجزء "هـ" بالمناقشة التنظيم المحلي والدولي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك الانتهاكات ضد المرأة.

٤-١ الالتزامات التعاقدية ومراقبة الجودة في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

تعتبر العقود من أكثر الأدوات ملائمة لاستغلالها في وضع الخطوط الإرشادية لعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ولهذا السبب، يلعب العملاء دوراً رئيسياً في تشكيل سلوك تلك الشركات، وخاصة إذا تمت مراقبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية من خلال عمليات المراجعة الدورية والإجراءات الأخرى المتبعة لمراقبة الجودة.

ولذلك، من المهم للحكومات والعملاء المتعاقدين مع هذه الشركات وضع معايير للممارسة الجيدة فيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي في تعاقداتهم مع هذه الشركات. ويتعين، على سبيل المثال، وجود آليات واضحة للمساءلة لضمان مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان، والتأكد من استكمال حصول الأفراد على التدريبات الخاصة بالنوع الاجتماعي، والتحقق من أن أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة قد تلقوا بطريقة أو بأخرى تدريبات كافية وأنه تم التحري عن حقيقتهم.

وعندما تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بعمليات إصلاح القطاع الأمني في مجتمعات مضيفة، فإنه يتعين

على الأحداث والسياسات التي ترعاها الشركة بشأن الراحة والاسترخاء التي قد تسهم في إيجاد بيئة وثقافة تمييزية أو عدائية.^{٣٥}

ولذلك، يتعين أن تكون لدى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة سياسات ومدونات قواعد للسلوك واضحة تتضمن إجراءات عملية للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي، والمضايقات، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وقد أُلقت أربعة ادعاءات بالاغتصاب والتحرش الجنسي تعرضت لها متعاقدات مدنيات من جانب موظفين آخرين في إحدى شركات الأمن الخاصة في العراق، الضوء على افتقار مدونات قواعد السلوك الداخلية للوضوح.^{٣٦} كما يتعين أن تشمل السياسات صراحةً حظر سلوك الاستغلال والإساءة الجنسية أو السلوك الذي قد يُفضي إلى تسهيل الإتجار بالبشر. وكذلك تتعين إتاحة فرص الشكاوى أمام الموظفين لدى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وأفراد المجتمع المحلي الذي تعمل داخله تلك الشركات. وعلى أرباب العمل أن يوضحوا للعاملين لديهم بشكل واضح أن سياسة الإفلات من العقوبة يُعد لها وجود، وأنه سيتم التصدي لأي مخالفة لسياسات الشركة بكل حزم، وستترتب عليها عواقب قانونية وخيمة.

ويوضح الإطار رقم ٤ قائمة مراجعة وضعها المركز الوطني الأمريكي للمرأة والأعمال الشرطية، وتشمل معلومات يتعين إدخالها في السياسات المناهضة للتحرش الجنسي، ويمكن أن تتبناها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للاستعانة بها في صياغة سياسات داخلية ملائمة بشأن التحرش الجنسي، والمضايقات، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

وبمجرد وضع هذه السياسة، يمكن اتخاذ الخطوات التالية لتعزيز التنفيذ الفعال داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة:

- التأكيد على أهمية السياسات من جانب رؤساء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، كأن يكون ذلك من خلال تعميم يتم توزيعه على جميع الموظفين مفاداً أنه لن يكون هناك تهاون مع المعتدين.
- إنشاء آليات لمتابعة انتهاك السياسات والإبلاغ عنها (ويشمل ذلك الشكاوى المجهولة الاسم).
- نشر وتوزيع السياسات على نطاق واسع داخل جميع إدارات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.
- إدخال السياسات في شروط وبنود التعاقد مع الأفراد (الطلب إليهم التوقيع على مدونات قواعد السلوك مثلاً).
- عقد برامج تدريبية لجميع الأفراد بشأن السياسات أو أن تكون شاملة لها.^{٣٨}

على الجهات المانحة على وجه الخصوص التأكد من التزام الشركات بالمعايير المتعارفة بما في ذلك إدخال مسائل النوع الاجتماعي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال اعتماد نظام مُحدد لمقدمي إصلاح القطاع الأمني - من الشركات أو الأفراد - تديره الحكومة أو أي جهة مستقلة أو دولية.

ويتعين أن تصاحب عمليات إصلاح القطاع الأمني عمليات مراقبة للجودة والتدقيق والمراجعة. ويضمن ذلك الحصول على نتيجة مرضية للعملية، ويساعد على تحسين العمليات المستقبلية من خلال جمع البيانات والدروس المستفادة.

٤-٢ إشراك الشركات الأمنية الخاصة المحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني

هناك إجراء آخر يتعين على الجهات المانحة اتخاذه وهو إشراك الشركات الأمنية الخاصة المحلية بشكل واضح في عملية إصلاح القطاع الأمني. وفي سياقات الدول النامية والدول الانتقالية والدول التي تمر بمراحل ما بعد النزاع، تصبح الشركات الأمنية الخاصة مصدرًا لانعدام الأمن والعنف بصورة كبيرة، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ويرجع السبب في ذلك إلى العلاقات الوثيقة التي تربط هذه الشركات بالحركات السياسية النافذة، وانهيار القانون والنظام، والاعتماد على المحاربين السابقين في العمل في القطاع الأمني الخاص لكسب العيش بعد انتهاء الحروب.^{٣٩} وفي الوقت نفسه يجب أخذ قدرات الشركات الأمنية الخاصة على تحسين وضع الأمن في دولة ما، وخاصة فيما يتعلق بالفئات المستضعفة في المجتمع، بعين الاعتبار في أي عملية من عمليات إصلاح القطاع الأمني. كما أكد كل من أبراهامسن وويليامز Abrahamsen and Williams أن التركيز على قوات الأمن العام وحدها في الدول التي تتولى فيها الشركات الخاصة أدواراً أمنية حيوية، يُضعف فعالية الإصلاح. بل إن الأسوأ من ذلك ظهور نتائج سلبية غير مقصودة.^{٣٢} وبهذا، يمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في قطاع الخدمات الأمنية الخاصة عندما تخضع الشركات الأمنية الخاصة لعمليات واسعة من الإصلاحات في القطاع الأمني.

٤-٣ وضع سياسات ومدونات لقواعد السلوك للتعامل مع التحرش الجنسي وإساءة المعاملة

كما سبق أن ناقشنا في الجزء ٣-٢، فسوف تستفيد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من مراجعة وإصلاح ممارسات التوظيف لضمان عدم التمييز وتبني ثقافة عمل شاملة. وتحتاج الشركات بصفة خاصة إلى معالجة التحرش و/أو الاعتداء الجنسي والسلوك المشين والفظ، مثل الدعايات الجنسية والتعليقات غير اللائقة الموجهة إلى الزملاء الآخرين أو غيرهم، وكذلك السلوك الجنسي؛ ويشمل ذلك المعاملة اللطيفة أو المختلفة للعاملين بسبب جنسهم أو النوع الاجتماعي الملحوظة.^{٣٤} كما يتعين تطبيق ذلك، أيضاً،

الاطار رقم ٤ يجب أن تتضمن سياسات مناهضة التحرش الجنسي ما يلي: ٣٧

بيان أن المؤسسة تدعم حق كل موظف في عدم التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل. كما أن التحرش القائم على أساس النوع الاجتماعي، أو الجنس، أو العرق، أو الميول الجنسية، أو الإعاقة، أو أي فروق أخرى لن يكون مقبولاً.

بيان أنه ستتم مساءلة المخالفين بتهمة التحرش الجنسي، وستتم معاقبتهم تأديبياً بما هو ملائم.

بيان أن المشرفين والمديرين مسؤولون عن الحفاظ على مكان العمل خالياً من التحرش الجنسي، وأنهم سيتعرضون للمساءلة بشأن وقف التحرش والإبلاغ عنه بالشكل الملائم.

بيان أن الأعمال الانتقامية ضد الأفراد الذين يتقدمون بشكاوى بشأن التحرش الجنسي ستُعامل على أنها مخالفات سوء سلوك إضافية، وسيتم التحقيق فيها والمعاقبة عليها تبعاً لذلك.

إيضاح بشأن القانون الذي يحظر التحرش الجنسي.

تقديم تعريفات وأمثلة سهلة لفهم سلوكيات التحرش الجنسي.

وضع إجراءات رسمية للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي.

وضع إجراءات لتشجيع التدخل المبكر وتسوية الشكاوى العدائية داخل بيئة العمل مثل برامج محقق الشكاوى.

تأكيد أن الشكاوى ستُحاط بالسرية إلى أبعد مدى ممكن.

وصف لمستوى الإجراء التأديبي الذي قد يتم فرضه على انتهاكات السياسة.

وضع إجراءات للإبلاغ عن الشكاوى مع التأكيد على الأماكن المتعددة المتاحة لتقديم الشكاوى مثل:

■ أي مشرف إدارة.

■ أي ضابط مناوب.

■ المنسق المعين للأعمال المتنوعة.

■ إدارة العمل التابعة للدولة المسؤولة عن تنفيذ القوانين الخاصة بالتمييز.

تحديد اطار زمني للتحقيق في شكاوى التحرش الجنسي والفصل فيها.

بيان أنه سيتم إبلاغ المشتكين بحقوقهم والقيود النظامية على تقديم الشكاوى المدنية وإجراءات الإحالة إلى الجهات الإدارية.

أسماء وأرقام هواتف الأشخاص الذين يمكن الاتصال بهم في حالة وجود أي استفسارات أو تساؤلات لدى العاملين بخصوص السياسات.

٤-٤ توظيف واستمرارية عدد أكبر من النساء

تناول الجزء ٣-١ بالمناقشة المزايا العملية لإشراك المرأة في عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وتحديدًا بصفتها مُتعهد إصلاح في القطاع الأمني. وعلى الشركات أن تعي كيفية مكان استقطاب الإناث والذكور كموظفين ومتعهدين.^{٣٩}

كما أنه بإمكان الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الاستفادة من وفرة الخبرة في الشرطة والجيش، إضافة إلى القطاعات الأخرى في القطاع الخاص، لتعزيز استقطاب النساء واستمراريتهم وترقيتهم.

لمزيد من المعلومات أنظر التقريرين حول "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة" و "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع"

ويتعين أن تشمل استراتيجية الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لاستهداف توظيف واستمرارية النساء ما يلي:

■ تقييم الوضع الحالي مثل:

– ما عدد النساء العاملات في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟ وما أدوارهن؟

– كم تبلغ مرتبات النساء مقارنةً بالرجال في المستوى نفسه؟

– هل لدى المنظمات (في المجموعات المركزة والمقابلات) أية مخاوف بشأن العمل أو بيئة العمل؟

– ما مواقف الموظفين الرجال نحو زميلاتهم من النساء؟

الاضطرابات بعد عام واحد من انتشار هذه الوحدات. غير أن هذا الرقم قد تضاعف إلى ٣٠-٣٥٪ عند إدخال المشكلات الزوجية وإدمان الكحول والمسائل الأخرى المتعلقة بإعادة التأهيل. وقد أظهرت دراسة مماثلة أجرتها شركة دينكورب DynCorp على مدربي قوات الشرطة العاملين لديها أن ٢٤٪ من الموظفين قد ظهرت عليهم أعراض هذه الاضطرابات.^{٤٢}

وتمتد تأثيرات هذه المشكلات الصحية إلى أبعد من الأفراد المعنيين أنفسهم لتؤثر في أسرهم وعلاقاتهم الاجتماعية الأخرى، وأحياناً تصبح هذه التأثيرات حادة جداً. ويتمثل العنف الأسري، تحديداً، بعنف الذكور ضد النساء والأطفال. ويتعين على الشركات أن تكون على دراية بتلك المشكلات التي تحدث بعد الانتشار، وهو ما يُوجب عليها أيضاً توفير الموارد لموظفيها عند عودتهم من الميدان. ويتعين أن يتم إدخال المشكلات المتعلقة بهذه الاضطرابات في تدريبات ما قبل الانتشار ومحاضرات ما بعد الانتشار كحد أدنى من المتطلبات.

٤-٦ التحري والتدريب

نظراً للانتشار الواسع للشركات الأمنية الخاصة، أصبحت مسألة التحري عن العاملين مثيرة للجدل.^{٤٣} وكحد أدنى، يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إجراء عمليات فحص تاريخية دقيقة للتحري عن التهم الجنائية وانتهاكات حقوق الإنسان والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي عند التعيين.

وكذلك يتعين أن يلقي التدريب اهتماماً أكثر. ونظراً لمتعة العاملين والمتعهدين عادةً بخلفية عسكرية، ونظراً لأن معظم الشركات الكبرى تطبق إجراءات التحري والاختيار، فمن المفترض أن يكون التدريب الإضافي غير مطلوب نهائياً أو يكون مطلوباً فقط لتنشيط الذاكرة. كما يتعين أن يدخل اشتراط اجتياز الأفراد للتدريب الإضافي، وهو تحديداً التدريب على القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي ومسائل النوع الاجتماعي، ضمن الالتزامات التعاقدية من جانب العملاء. وهذا يُقلل من نزوع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى نشر أفراد جدد من دون حصولهم على التدريب الكافي.

٤-٧ التدريب على النوع الاجتماعي

يتسم التدريب الخاص بتحديد مسائل النوع الاجتماعي والتعامل معها بالأهمية لكل فرد يعمل في المجالات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.^{٤٤} ولا توجد معايير أو ممارسات جيدة متبعة متعارفة لتدريب متعهدي الخدمات الأمنية الخاصة، بما في ذلك التدريب على النوع الاجتماعي. ولذلك، يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إدخال التدريب الخاص بمسائل النوع الاجتماعي في جميع تدريبات العاملين الحاليين لديها. كما يتعين أن تكون برامج التدريب

■ تقييم القيود الحالية على توظيف المرأة واستمراريتها في العمل مثل:

– هل يتم التوظيف بشكل كبير من خلال شبكة "الزملاء القدامى"؟ وكيف يتم توظيف المجندات السابقات في الشرطة والجيش؟

– هل تشمل التوصيفات الوظيفية وعمليات تقييم الأداء مجموعة كاملة من المهارات اللازمة – كتلك الوظائف اللازمة في إصلاح القطاع الأمني مثلاً – مثل مهارات التسهيلات والاتصال والقدرة على العمل مع أفراد من مختلف الثقافات؟

■ عمليات مراجعة السياسات والإجراءات مثل:

– ما سياسات وممارسات الشركة بشأن التحرش الجنسي وسوء السلوك الجنسي؟

– هل يغطي التأمين الصحي للشركة الاحتياجات الصحية الخاصة لجميع العاملين (بمن فيهم المرأة)؟

– هل تُلأَم المعدات والملابس وعناصر المعيشة، حيث يقتضي الأمر، كلاً من الرجل والمرأة؟

■ تحليل المشكلات والتحديات وطرق التقدم.

■ وضع خطة عمل مع تحديد الأهداف والجداول الزمنية والمسؤوليات والآليات اللازمة للرقابة والمتابعة؟

٤-٥ الصحة النفسية والجسدية للعاملين

من المجالات التي تشهد القليل من الأبحاث، الصحة والتأثير الاجتماعي في متعهدي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، الناشئ عن طبيعة عملهم في مناطق شديدة الخطورة ومملوءة بالصراعات مثل أفغانستان والعراق. وتشير الأبحاث والدلائل الجديدة إلى أن المتعهدين يعانون نفس المشكلات العقلية المرتبطة بالقتال التي تُصيب أفراد الجيش العائدين من أداء الخدمة.^{٤٥} وتظهر أشد تأثيرات اضطرابات التوترات اللاحقة للصدمات، على سبيل المثال، في مواليد أو أقارب الدرجة الأولى للمصابين بهذه الاضطرابات. وبذلك فإن كل من يكونون معهم في منزل الأسرة يتأثرون تأثيراً غير مباشر بالأحداث التي وقعت معهم في ميدان المعركة وأثرت فيهم.

ولسوء الحظ، لا يتم تزويد الموظفين المتعاقدين بتقارير شاملة بشأن إمكانية الإصابة بهذه الاضطرابات وطرق العلاج والوقاية منها. كما أنهم لا يتلقون، على الأرجح، علاجاً لها. وفي الولايات المتحدة، كانت هناك حالات كثيرة لعاملين في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لم تشملهم خدمات وزارة شؤون المحاربين القدامى الأمريكية. كما امتنعت شركات التأمين عن تقديم خدمات العلاج لهم.^{٤٦} وقد بينت تقديرات الجيش الأمريكي أن ١٧٪ من أفراد الوحدات القتالية بالجيش في العراق قد ظهرت عليهم أعراض هذه

- معالجة النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني (كالمعمل التعاوني مع المنظمات النسائية المحلية، وتوظيف المرأة في صفوف القوات الأمنية).
- كيفية العمل مع المرأة وحماية أفراد المجتمع المضيف رجالاً ونساءً.
- ما العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟ وكيف تتم معالجته؟
- وضع مدونات لقواعد السلوك داخل الشركات، وسياسات عدم التهاون بشأن التحرش وسوء السلوك الجنسي والسلوك الجنسي المشين.

هذه مستمرة بشكل نموذجي، وأن تشارك فيها منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية. ويتعين أن يشمل هذا التدريب دورة موسعة تمتد من يوم إلى ثلاثة أيام بشأن القانون الدولي والقضايا ذات الصلة.

والأهم من كل ذلك هو ضرورة اعتماد التدريب على النوع الاجتماعي على المؤشرات المخصصة لكل سياق لضمان فعاليته.

أنظر التقرير الخاص حول
"النوع الاجتماعي وأثره في تدريب
عناصر القطاع الأمني"

٤-٨ قواعد سلوك التنظيم الذاتي للقطاع والكيان الداخلي للشركة

يتعين أيضاً أن يكون إدخال مسائل النوع الاجتماعي جزءاً من الأطر التنظيمية الجديدة التي تحكم زيادة تفرعات هذا المجال. ويمكن صياغة ومراقبة المعايير في مجال النوع الاجتماعي بالتزامن مع قضايا أخرى (مثل قضايا حقوق الإنسان) في إطار عملية شاملة لوضع المعايير. ولوضع هذه المعايير موضع التنفيذ، ولتحقيق فعالية التنظيم الذاتي، فإن الحاجة الأكيدة تدعو إلى التزام حكومي وقدر من المشاركة الحكومية في ذلك؛ إذ إن التعاون بين الدولة وهذا القطاع، على سبيل المثال، يؤدي إلى تجنب مشكلة دفع الشركات إلى الغموض والتكتم إذا تباطأت وتيرة التنظيم أو أصبحت مكلفة. وعلى

وتشمل موضوعات التدريب على النوع الاجتماعي لمتعهدي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وأفراد الإدارة ما يلي^{٤٠}:

- ما النوع الاجتماعي؟
- التعريف بجوهر عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وتفهم الأثر المختلف لهذا العمل في كل من المرأة والرجل في جميع الأنشطة.
- لماذا يساعد إدخال النوع الاجتماعي على تعزيز النجاح والفعالية العملية؟
- أن يتم النظر إلى العمل من منظور النوع الاجتماعي - كيفية إدخال منظور النوع الاجتماعي ضمن الإطار العملياتي الأمني.

الاطار رقم ٥ تعيين المرأة في وحدة الردع الوطنية في أفغانستان^{٤١}

منذ عام ٢٠٠٤، تعاقدت شركة بلاكوتر الأمريكية Blackwater USA مع إدارة مكافحة المخدرات الأمريكية (وهي إحدى الإدارات التابعة لوزارة العدل الأمريكية)، لتدريب وتوجيه ودعم وحدة الردع الوطنية بوزارة الداخلية الأفغانية، وهي وحدة خاصة بالتحقيق في قضايا المخدرات تعمل في جميع أنحاء البلاد. وحتى الآن، تعتبر الأمم المتحدة مسؤولة عن ٥٠٪ من عمليات مصادرة المخدرات في أفغانستان. وقد جرت عملية التعيين التي قامت بها بلاكوتر لهذه الوحدة من الفترة الممتدة من شهر أغسطس من عام ٢٠٠٤ حتى شهر أغسطس من عام ٢٠٠٥. ومنذ ذلك الحين تقوم وزارة الداخلية الأفغانية بعملية التعيين والتحري.

وتتكوّن وحدة الردع الوطنية من ١٧٤ رجلاً وامرأة أفغانية، واعتباراً من عام ٢٠٠٥ مثلت المرأة أكثر من ٦٪ من خريجي برنامج بلاكوتر التدريبي. وقبل انعقاد الدورة التدريبية الأولى عام ٢٠٠٤، أظهرت المقابلات التي تم إجراؤها مع المرشحين والمرشحات اهتمام المرأة بالالتحاق بالعمل ضمن صفوف تلك الوحدة.

ولا تزال هناك امرأتان من بين المشاركات في الدورة التدريبية الأولى للوحدة تعملان ضمن صفوفها. وكانت إحدى الخريجات هي خريجة الشرف في الدورة التدريبية الثانية، وهو ما يُبرهن على تمتع المرأة بالقدرة على الأداء مثلها مثل الرجل.

وقد استمرت الدورات التدريبية التي عقدتها بلاكوتر ستة أسابيع، وشملت من ضمن أمور أخرى التدريب على الأسلحة النارية، والإسعافات الأولية، ومهارات التفاوض، والبحث، والملاحة، وتسيير الدوريات، وجمع المعلومات. وقد أدت المرأة التدريبات والمسؤوليات نفسها التي يؤديها الرجل تماماً، وقام الجميع بذلك وهم يرتدون الزي الرسمي الموحد ومن دون تغطية الرأس. وكانت مرتبات برامج تنفيذ القانون في وزارة الداخلية هي الأعلى من بين جميع البرامج، وتقاضى كل من الرجل والمرأة المستوى نفسه من الرواتب.

ويتم حالياً نقل برنامج التدريب إلى الأيدي الأفغانية. وستشرع شركة بلاكوتر على الفور في برنامج "تدريب المدربين"؛ حيث يتم تعيين المدربين من داخل الوحدة، وهو ما يعني أن هذه المهنة مفتوحة أمام الرجل والمرأة على حد سواء.

الأمنية الخاصة وثائق يمكنها أن تساعد على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في شروطها وأحكامها المتعلقة بالتوظيف والممارسات واحترام حقوق الإنسان والاستغلال والإساءة الجنسية. كما أن الغياب الحالي لإدخال النوع الاجتماعي في هذه المدونات يُلقي الضوء على أهمية إيجاد الوعي بمسائل النوع الاجتماعي داخل الهيئات التي تمثل هذا القطاع.

ومع ذلك، وبالرغم من الحوافز المتعلقة بالسمعة الطيبة للتنظيم الذاتي، فلا تلتزم جميع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بمدونات قواعد السلوك الداخلية، أو الخاصة برابطتها، أو الخارجية. في عام ٢٠٠٦، أجرت الرابطة الدولية لعمليات السلام دراسة على الشركات التابعة لها ويبلغ عددها ٣٠ شركة. وأظهرت هذه الدراسة أن ٢٠٪ من الشركات التي شملتها الدراسة أقرت بأنه ليست لديها مدونة داخلية لقواعد السلوك، وأن ١٤٪ من هذه الشركات غير موقعة على أي مدونة خارجية لقواعد السلوك. وإضافة إلى ذلك، لا يعمل التنظيم الذاتي، بطبيعته، على تنظيم الشركات التي تختار لنفسها البقاء خارج الإطار التنظيمي على مستوى هذا القطاع. وبناءً عليه، فالتنظيم الذاتي ليس بالحل السحري، ويمكن الاستفادة منه فقط في إطار قالب متشابك وبرامج التنفيذ التنظيمية المشتركة النموذجية على المستويين المحلي والدولي، وعلى مستوى القطاع نفسه.

وفي الوقت نفسه أصبح تأييد التنظيم الذاتي هو الوضع المفترض لحكومة المملكة المتحدة فيما يتعلق بتنظيم معظم المجالات (انظر الاطار رقم ٦).

سبيل المثال، يجب طرح المناقصات لمقدمي العطاءات الدوليين المنافسين وفقاً لبرامج محددة؛ فإذا كانت الشركة تطلب اعتماد عطاء ما من الحكومة وهي في الوقت نفسه شركة مسجلة، فقد يؤدي ذلك إلى إغراء الشركة للانتقال إلى خارج البلاد أو إلى بيئة أقل تنظيمًا. وفي الوقت نفسه يتعين تدقيق ومتابعة السياسات والقواعد المتعلقة بإدخال النوع الاجتماعي، كما أن إشراك الحكومة سيكون مفيداً بلا شك في هذا الجانب.

ويتم العمل بالمعايير ولاسيما إذا كانت مُلزَمة بطريقتين؛ أولاهما، عن طريق تحسين الأداء والشفافية ومساءلة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وثانيتهما، أنها تستبعد "رعاة البقر" من هذا القطاع. ومع ذلك، يمكن تحقيق هذه التأثيرات الإيجابية فقط في حالة ضمان آليات التنفيذ التزام الشركات بهذه المعايير.

وقد تكون مدونات قواعد السلوك داخل الشركات أو على مستوى القطاع من أكثر السبل فعالية في تعزيز المساءلة وإدخال النوع الاجتماعي واحترام حقوق الإنسان، وذلك بتشجيع المعايير المهنية والتنظيمية. وقد أدرجت الرابطة الأمنية الكندية، على سبيل المثال، في مدونات قواعد أخلاقيات العمل الخاصة بها آلية تفصيلية للشكاوى؛ حيث يتم التحقيق فيها من جانب لجنة خاصة بالأخلاقيات مع إمكانية توقيع عقوبات تشمل الطرد من الرابطة.^{٤٧} وتعتبر مدونة قواعد السلوك^{٤٨} للرابطة الدولية لعمليات السلام، وميثاق ومدونة قواعد السلوك^{٤٩} الخاص بالرابطة البريطانية للشركات

الجدول رقم ٦ التنظيم الذاتي في المملكة المتحدة

تم اتخاذ أولى خطوات التنظيم الذاتي داخل هذا القطاع في أوائل عام ٢٠٠٦، وذلك عند تأسيس الرابطة البريطانية للشركات الأمنية الخاصة. وفي مقابل خلفية "فضيحة العراق"، فقد شهد قطاع الشركات الأمنية الخاصة البريطاني نمواً متفاوتاً بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، لكن في إطار صراع دائم مع قضايا الشرعية والاحترام. وكذلك، في مقابل خلفية الافتقار التام إلى الأدوات التنظيمية والرقابية في هذا المجال في المملكة المتحدة، وفي غياب أي عمل حكومي في هذا النطاق، فقد تم تأسيس رابطة لتنظيم ومراقبة الشركات العاملة في المملكة المتحدة. وتمثل الرابطة نحو ٩٥٪ من الشركات البريطانية العاملة في هذا القطاع من حيث قيمة العقد. ولذلك، فإن أي جهود لتحديد المعايير - إذا تم تنفيذها على النحو الصحيح - سوف تكون لها تأثيرات ملحوظة في وضع السوق.

وقد ساعدت معايير العضوية الصارمة، بما في ذلك عمليات التحري الدقيقة، وعقد الدورات التدريبية الإلزامية في مجال القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي، ووضع مدونة شاملة لقواعد السلوك، على جعل الرابطة البريطانية للشركات الأمنية الخاصة أداة فاعلة لترسيخ المعايير في هذا القطاع. وفي ضوء ذلك، تتجه الحكومة البريطانية إلى منح الرابطة البريطانية للشركات الأمنية الخاصة تفويضاً بالتنظيم الذاتي.

غير أن التنظيم الذاتي لا يمكن أن يكون فاعلاً إلا إذا حظي بقدر من المشاركة الحكومية. كما أن تعزيز القدرة على إجراء التحقيقات، وتعيين محقق للشكاوى في أي دائرة حكومية، هما أداتان في غاية الأهمية تساعدان على تمكين التنظيم الذاتي من أن يكون فاعلاً وجديراً بالثقة.

ومنذ بدء تنفيذ العمليات الأمنية الخاصة في الخارج، حيث يمكن فقط إجراء عمليات التدقيق بصعوبة وعلى فترات غير منتظمة، فقد برزت حاجة الشركات إلى الإقرار بإمكانية الحصول على المزايا التجارية الفعلية من خلال تطبيق المعايير، بما في ذلك ما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي. كما يضمن التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي، بصفة خاصة، فهماً أفضل لمزايا إدخال النوع الاجتماعي في عمليات الشركات.

ويُوفر التنظيم الذاتي فرصة فريدة من نوعها لإدخال النوع الاجتماعي في قطاع الشركات الخاصة؛ لأن عملية وضع المعايير عملية شاملة تبدأ من قاعدة الهرم وتنتهي في رأسه. وإضافة إلى ذلك، فجهة التنظيم الذاتي على علم بأعضاء الرابطة، ويمكنها مناقشة مزايا ومشكلات إدخال النوع الاجتماعي بشكل ثنائي إذا لزم الأمر.

٥ معالجة مسائل النوع الاجتماعي في اللوائح التنظيمية الدولية والمحلية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة

هناك حتى الآن دولتان فقط لديهما أنظمة تنظيمية للشركات الأمنية المحلية الخاصة التي تدير عمليات بالخارج؛ هما جنوب أفريقيا والولايات المتحدة الأمريكية. غير أن كلاً من النظامين يشوبه عوار شديد، وتشهد المسجلات بهذا الخصوص في البلدين على ذلك.^{٥١}

ويتعين وضع النظم التنظيمية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي على حد سواء في ضوء الأطر القانونية الدولية القائمة. وتشمل مجموعة المواثيق القانونية الدولية والإقليمية ما يلي:

– الالتزام بإدخال مسائل النوع الاجتماعي في جميع مناحي عمليات حفظ السلام والتسويات التي يتم التوصل إليها بعد النزاعات.

– ترسيخ مبدأ إمكانية خضوع الدول للمساءلة بشأن الانتهاكات التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

– ترسيخ مبدأ المساءلة المباشرة بحق أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة عن انتهاكات القانون الإنساني الدولي، وقانون حقوق الإنسان الدولي، والقانون الجنائي الدولي، والقوانين المحلية بشأن الجرائم والمخالفات خارج الدولة.

ومع أن هذا الجزء لا يقدم توصيات شاملة بشأن تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي، لكنه يُحدد المعايير المعنية القائمة، مع إشارة خاصة إلى مسائل النوع الاجتماعي.

٥-١ حقوق الإنسان الدولية والقانون الإنساني الدولي

لا ينظم القانون الدولي بشكل واضح أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والمتعهدين الأفراد، وإنما توجد قواعد محددة فيه تتعلق بمسألة المرتزقة فقط، وهو لفظ قد عفا عليه الزمن، ويعجز عن تقديم وصف كاف لظاهرة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الجديدة.^{٥٢} كما لا تتناول المواثيق الدولية أو الإقليمية التي تنص على حقوق النساء والأطفال، أو مواثيق حقوق الإنسان العامة، قطاع الخدمات الأمنية الخاصة على وجه التحديد.^{٥٣}

ويركز قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (UN SCR 1325) على إدخال النوع الاجتماعي في تسوية النزاعات وبناء السلام وإعادة الإعمار في مرحلة ما بعد النزاع، ولكنه لا يتناول صراحة القطاع الأمني الخاص وكيفية إدخال مسائل النوع الاجتماعي فيه.^{٥٤} ومع ذلك، فالقرار يدعو إلى إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام وفقاً لإعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا، بما في ذلك برامج نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج وإصلاح الشرطة والقضاء. ويفترض أن يشمل ذلك متعهدي القطاع الخاص لدى بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام.^{٥٥} وإضافة إلى ذلك، يصرح القرار رقم ١٣٢٥ بوجوب تلقي جميع أفراد حفظ السلام تدريباً متخصصاً بالحماية، والاحتياجات الخاصة وحقوق الإنسان بالنسبة للنساء والأطفال خلال أوقات النزاعات. كما يعمل القرار على تذكير جميع أطراف النزاع المسلح بوجوب إظهارهم الاحترام الكامل للقانون الدولي المعمول به بشأن هذه الحقوق وحماية النساء والأطفال بصفتهم مدنيين.

أنظر الملحق الخاص حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

مسؤولية الدولة عن انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

وعلى الرغم من كل ذلك، تقع على الدول مسؤولية حماية الأفراد من انتهاكات حقوق الإنسان. وعليه تكون معايير القانون الإنساني الدولي معنية بشكل مباشر؛ لأنه بإمكان الدول، بل في الحقيقة هي مُلزمة بتنفيذها، وبموجبه يمكنها مساءلة الشركات عند إقدامها على اقتراف سلوك يُسيء إلى حقوق الإنسان. وأوضح مثال على ذلك هو الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة التي صادقت عليها ١٨٥ دولة.^{٥٦} وتنص المادة ٢ "، على سبيل المثال، على إلزام الدول اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تؤثر في القطاع الخاص، مثل:

- اتخاذ التدابير المناسبة، سواءً أكانت تشريعية أم غير تشريعية، بما في ذلك الجزاءات المناسبة لحظر كل تمييز ضد المرأة (المادة ٢ ب).
- فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد ضد أي عمل تمييزي (المادة ٢ ج).

والأمنية الخاصة)، فقد تقع عليها مسؤولية بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي.

المساءلة المباشرة لأفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

بالإمكان أيضاً مساءلة العاملين في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مباشرة بصفتهم أفراداً بموجب القانون الإنساني الدولي إذا كان الأخير ينطبق خلال عملية ما، أي إذا كانت العملية يجري تنفيذها في منطقة نزاع مسلح. ووفقاً للقانون الإنساني الدولي، يمكن أن يكون لأفراد هذه الشركات وضع المدنيين (ما لم يشكلوا جزءاً من القوات المسلحة لبلد ما). كما يمكن أن يتحملوا المسؤولية الجنائية عن أي جرائم حرب قد يرتكبونها. وقد تتطلب أي ملاحقة بالجرائم في العادة اتخاذ إجراء من جانب الحكومة والعاملين على تنفيذ القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي في معظم الأنظمة القانونية. وحالياً، ونظراً لغياب الإجراءات الحكومية في هذا الصدد، فإنه يتعين عدم إغفال إمكانية محاكمة أفراد الشركات الأمنية الخاصة أمام المحكمة الجنائية الدولية عن جرائم الحرب. ويقر القانون الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية وينص على ملاحقة العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتبارهما جرائم حرب وجرائم ضد البشرية.^{٦٠}

وقد يتمثل أحد أسباب غياب الإجراءات من جانب الدولة بالصعوبات العملية المتعلقة بإجراء التحقيقات بخصوص قضية جنائية في بيئة شديدة الخطورة أو معادية. وهناك سبب آخر قد يكمن في التوافق السياسي. ويمكن للحكومات استخدام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة كأداة سياسية ملائمة في المهمات أثناء النزاعات أو مراحل ما بعد النزاعات، سواءً لتأكيد الإنكار وخاصة إذا فشلت المهمة، أو لتغطية وفاة الأفراد العاملين في إحدى العمليات الخطرة. وبالنتيجة، فإن موت أحد المتعاقدين يُعدُّ من الأمور التي تلقى اهتماماً أقل من وفاة أحد الجنود من حيث الشعور العام. وهذا يعني أنه قد لا يكون من مصلحة الحكومات بالضرورة فرض تشريع ورقابة صارمة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، حيث إن التشريع بالطبع قد يزيد من مساءلة الحكومة عن تصرفات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل باسمها.

٢-٥ التشريعات الوطنية والخطوط الإرشادية

للجرائم والانتهاكات التي تقع خارج حدود الدولة

حتى في حالة خضوع الشركات الخاصة للمساءلة القانونية بموجب الأطر القانونية الدولية بشأن حقوق الإنسان، فإنه من المفضل تنفيذ هذه الالتزامات من خلال النظم القانونية والتشريعية لكل دولة على حدة.^{٦١}

وفي الوقت الراهن، هناك عدد قليل من الدول أبرزها

■ اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي فرد أو منظمة أو مؤسسة (المادة ٢هـ).

وبشكل أكثر تحديداً، فقد تم التوسع في مفهوم مسؤولية الدولة عن انتهاكات حقوق الإنسان في السنوات الأخيرة، والأمر لا يقتصر على انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الدولة أو ممثلوها فحسب، بل يشمل أيضاً الالتزامات الإيجابية لمنع الانتهاكات التي ترتكبها الأطراف الخاصة. وبموجب القانون الدولي، يقع على عاتق الدولة التزام عام بأن تتصرف "بالرعاية الواجبة" لمنع انتهاكات القانون الدولي والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها مع دفع التعويضات العادلة. وقد تقع على الدولة المسؤولية في حال عجزها عن ممارسة الرعاية الواجبة لمنع انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها "القطاع الخاص"، مثل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والتعامل معها.

ويؤكد عدد من المواثيق القانونية الدولية، على وجه التحديد، على التزام الرعاية الواجبة فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة: ففي الإعلان الخاص بالقضاء على العنف ضد المرأة، والذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٤^{٥٧} تنص المادة ٤ على أنه:

"... على الدول أن تتبنى، ولها الحق في اتباع جميع السبل الملائمة لتحقيق ذلك، ومن دون تأخير سياسة حاسمة للقضاء على العنف ضد المرأة، وعليها لتحقيق هذا الغرض... (ج) ممارسة الرعاية الواجبة لمنع تصرفات العنف ضد المرأة والتحقيق فيها - وفقاً للتشريع المحلي - والمعاقبة عليها سواء أصدرت هذه التصرفات من جانب الدولة أو من قبل أفراد القطاع الخاص".

وعلى المستوى الإقليمي، تنص المادة ٧(ب) من الاتفاقية الأمريكية بشأن منع، والمعاقبة، والقضاء على العنف ضد المرأة (١٩٩٤) (اتفاقية بليم دوبارا Convention of Belém do Para). وتشترط هي الأخرى على الدول تفعيل الرعاية الواجبة لمنع العنف ضد المرأة والتحقيق بشأنه وفرض عقوبات على مرتكبيه. كما تؤكد المادة ١٢٥ من إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥) من جديد على مسؤولية الدولة عن تفعيل الرعاية الواجبة لمنع تصرفات العنف ضد المرأة والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها من الأطراف غير الحكومية.^{٥٨}

وعلى ذلك، فيقع على الدول التزام إيجابي بمنع الجرائم المصاحبة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز والتحقيق فيها والمعاقبة عليها.^{٥٩} وفي حالة عجز الدولة عن التصرف بالرعاية الواجبة لمنع الانتهاكات التي ترتكبها الأطراف الخاصة والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها (بما في ذلك تصرفات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي تصدر عن أفراد الشركات العسكرية

العسكري خارج أراضي الدولة على الرغم من أن القانون لا يطبق على المتعاهدين من غير المتعاقدين مع وزارة الدفاع، مثل المتعاقدين مع وزارة الداخلية، على سبيل المثال.^{٦٥} وهناك مشكلة أخرى تواجه إمكانية تنفيذ القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي العسكري خارج أراضي الدولة، وهي الطبيعة المعقدة والمكلفة للملاحقة خارج حدود الدولة، حيث تجب مناقشة الشهود وتقديم الأدلة على بعد آلاف الأميال من الأراضي الأمريكية. وبالرغم من الاقتراحات المقدمة بشأن نحو ٢٠ حالة لمتعاقدين مدنيين (يعملون لحساب الجيش أو وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية (CIA)) قيل أنها تضمنت إساءة معاملة للمعتقلين في أحد السجون الأمريكية في أفغانستان وخليج جواتانامو والعراق، فقد تمت ملاحقة شخص واحد على أكثر تقدير - وهو أحد المتعاقدين مع وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية (CIA) - من جانب وزارة العدل الأمريكية بتهمة ارتكاب جرائم تعذيب في أفغانستان (أنظر الاطار رقم ٧).^{٦٦}

وإضافةً إلى ذلك، يمكن توجيه عملية تنظيم أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى سلوكيات غير قانونية محددة. وعلى سبيل المثال، يُحدد القانون الأمريكي لحماية ضحايا الإتجار بالبشر الولاية القضائية للمحاكم الأمريكية على العاملين الحكوميين الاتحاديين والمتعاهدين المتهمين بجرائم الإتجار بالبشر التي يتم ارتكابها خارج البلاد. وينبغي تعزيز تنفيذ قانون حماية ضحايا الإتجار بالبشر عن طريق عمليات منتظمة للتدقيق في مدى التزام المتعاهدين ومتعهدي الباطن بهذا القانون، كما يتعين تشجيع الدول الأخرى على تبني مثل هذا التشريع والآليات المماثلة لضمان الالتزام.

جنوب أفريقيا وسويسرا والولايات المتحدة التي اتخذت تدابير تشريعية لتنظيم عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المسجلة داخل أراضيها أو منع مواطنيها من العمل كمرتزقة في جهد منها لمنع انتهاكات القانون الدولي وحقوق الإنسان.^{٦٦} وحيث إن الإدارة الأمريكية والشركات العسكرية والأمنية الأمريكية الخاصة تُعد من أهم الأطراف في أنشطة إصلاح القطاع الأمني على مستوى العالم، فإنه من الجدير بالاهتمام أن يتم فحص البيئة التشريعية في الولايات المتحدة بشكل أكثر تعمقاً.

أما بالنسبة للمتعهدين المرتبطين باتفاقيات مع الإدارة الأمريكية، فتشمل الموائيق المعمول بها معهم القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي العسكري خارج أراضي الدولة،^{٦٧} والقانون الموحد للقضاء العسكري.^{٦٨} ويُجرّم كلا القانونين سوء السلوك الجسيم مثل الاغتصاب والقتل. وعلى الرغم من أن هاتين الوثيقتين يمكن استخدامهما بالفعل من الناحية النظرية، فإن بعض النقاشات المهمة قد جرت بشأن دستورية بعض جوانب القانون الموحد للقضاء العسكري وجدوى تطبيق القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي العسكري خارج أراضي الدولة. وفيما يتعلق بالقانون الموحد للقضاء العسكري، فمن غير الواضح الكيفية التي سيتم بها تطبيق تعديلات تجعل القانون ينظم عمل المتعاهدين العسكريين في عمليات الطوارئ وفي أوقات الحرب، على الشركات والجنسيات غير الأمريكية وعلى متعهدين غير أمريكيين يعملون لحساب عملاء آخرين غير الإدارة الأمريكية. وتنطبق التحديات نفسها على القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي

الاطار رقم ٧ الولايات المتحدة الأمريكية ضد ديفيد أيه باسارو (David A. Passaro) ^{٦٩}

من أبرز الأمثلة التي تم فيها تطبيق القانون المحلي بفعالية قضية ديفيد أيه باسارو، وهو متعهد مستقل كان يعمل في أفغانستان نيابة عن وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية (CIA). وفي يونيو عام ٢٠٠٣، ارتبط المتعهد بأنشطة تدريبية شبه عسكرية لمساعدة الجيش الأمريكي في قاعدة أسد آباد في منطقة كونار شمال شرق أفغانستان.

وكان عبد الوالي، أحد المزارعين المحليين، من بين مجموعة من الأفراد المشتبه بهم بارتكاب هجمات. وفي يوم ١٨ يونيو من عام ٢٠٠٣، قام الوالي بتسليم نفسه طواعية للقوات الأمريكية في قاعدة أسد آباد بعد ضمان الأمان له.

وقام باسارو بتعذيب الوالي أثناء الاستجواب على مدى ثلاثين عاماً من ثلاثين أفراد على الأقل من القوات شبه العسكرية من الفرقة ٨٢ المحمولة جواً التابعة للجيش. وأفاد الشهود بأن باسارو تطوع بحماسة لاستجواب الوالي، وكان يمتلكه الغضب عند عدم قدرة الوالي على الإجابة عن الأسئلة، وذلك لأنه كان من الواضح أن الوالي لم تكن له صلة بهجمات الصواريخ. ووفقاً لما قاله المدعون، فإن باسارو قد قام بتعذيب الوالي الذي كان مربوطاً بالسلاسل في الأرض وجدران الزنزانة وقام بضربه على ذراعيه، ورسغيه، وركبتيه، وبطنه مستخدماً مشعلاً كهربائياً معدنياً وضربه بقبضته وبقدمه منتعلاً. كما قام باسارو في أكثر من مناسبة بركل الوالي في المنطقة الحساسة المحيطة بالبروستاتا. وفي يوم ٢١ يونيو من عام ٢٠٠٣ تم الإعلان عن وفاة الوالي.

وفي يوم ١٧ يونيو من عام ٢٠٠٤، كان باسارو أول مدني يتم توجيه الاتهام إليه بخصوص تعذيب سجين في أفغانستان والعراق، وأول أمريكي يتم توجيه الاتهام إليه بموجب قانون الحماية الوطنية الأمريكي، الذي عمل على توسيع نطاق الولاية القضائية للمدعين الأمريكيين خارج البلاد.

وقد أدانت محكمة كارولينا الشمالية الاتحادية باسارو بجريمة واحدة وثلاث جنح تتعلق بتهم الاعتداء في شهر فبراير ليقتضي عقوبة مدتها ٨ سنوات و ٤ أشهر.

عن الضرر ضد الأجانب في الولايات المتحدة والمسؤولية عن الغير في القانون الإنجليزي. والمسؤولية عن الغير هي مسؤولية قانونية تقع على رب العمل عن ضرر (مخالفة مدنية) يرتكبها الموظف لديه أثناء تأدية عمله.

ويجري التعامل بالدعوى المدنية حالياً في أربع قضايا مرفوعة أمام المحاكم المدنية في الولايات المتحدة بتهم تتعلق بالتحرش الجنسي والاغتصاب وتم ارتكابها في العراق على يد موظفين تابعين لمتعهد شركة كيلوج وبراون وروت (Kellogg, Brown, Root) (انظر الاطار رقم ٨). ويثبت هذا أن التحقيقات الداخلية غير كافية، وأنه يتعين أن تُحِيل الشركات أي قضايا تتعلق بالادعاء بالتحرش الجنسي والاغتصاب إلى السلطات المختصة كسياسة مفترضة.

٥-٣ الخطوط الإرشادية الدولية غير الملزمة

من أمثلة هذه الخطوط الإرشادية، ميثاق المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان، الذي تم إقراره عام ٢٠٠٠ من جانب الحكومات والشركات العاملة في مجال النفط والصناعات الاستخراجية والمنظمات غير الحكومية والمراقبين.^{٧٣} وتُقدم المبادئ الطوعية خطوطاً إرشادية واضحة للتعاملات بين الشركات، ومتعهدي الخدمات الأمنية الخاصة. ويمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في تنفيذ المبادئ الطوعية على مستوى الشركة. كما أن هناك مثلاً حديثاً يتمثل بمُدونة قواعد سلوك سرايفو بشأن الشركات الأمنية الخاصة، التي صاغها ممثلو هذا القطاع من جنوب شرق أوروبا والمملكة المتحدة، إضافة إلى عدد من ممثلي المنظمات غير الحقوقية والمنظمات الدولية.^{٧٤}

وتغطي هذه المبادئ الإرشادية مجموعة من المجالات التي يمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي فيها، مثل إجراءات التوظيف والتدريب فيما يتعلق بحقوق الإنسان. ومع ذلك، فكما هو الحال بالنسبة لمُدونات قواعد السلوك على مستوى الشركات والقطاع ككل، فهذه المواثيق هي طوعية صرفة. وبذلك، فهي تضم فقط مجموعة قليلة من مئات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العاملة على مستوى العالم. كما أنها تعتبر القاسم المشترك الأقل الذي قد تتفق عليه الأطراف المعنية.

وقد تتم إثارة مشكلات عملية ذات طبيعة خاصة فيما يتعلق بالتشريع المحلي والخطوط الإرشادية التي تنظم خصخصة الخدمات الأمنية. كما يقع على عاتق الدول، على سبيل المثال، مسؤولية حماية الأشخاص من الممارسات الضارة التي قد تقع من جانب الشركات والأطراف الخاصة العاملة داخل أراضيها وداخل الأراضي التي تخضع لسيطرتها (كفترة الاحتلال على سبيل المثال). ومع ذلك، فلا يوجد التزام مقابل في قانون حقوق الإنسان الدولي لتحديد الولاية القضائية خارج الدولة لحماية الضحايا المحتملين الذين يخضعون لسيطرة نافذة لدولة ثالثة ما لم تكن هذه الانتهاكات خاضعة للولاية القضائية العالمية باعتبارها مخالفات خطيرة بموجب معاهدات جنيف أو الانتهاكات الخطيرة الأخرى لحقوق الإنسان كالإبادة الجماعية والتفرقة العنصرية. وإذا كانت الشركة تعمل خارج الدولة المسجلة فيها، فتكون الدولة محل التسجيل فقط هي المسؤولة عن سن التشريعات واللوائح لمنع انتهاكات حقوق الإنسان من جانب الشركة المسجلة داخل ولايتها القضائية إلى أقصى حد ممكن.^{٦٨}

ولا تمتلك بعض الدول التي تعمل فيها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الإرادة السياسية أو القدرة على حماية الأشخاص داخل أراضيها من تصرفات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وهذا هو الحال، تحديداً في الدول الفاشلة أو التي يتم إفشالها عند توقف النظام القضائي عن العمل. وهذا ما دفع المستشار القانوني للجنة الدولية للصليب الأحمر إلى القول إن افتقاد المساءلة في الدول التي تعمل فيها الشركات وخاصة في حالات النزاع، إضافة إلى عدم القدرة على فرض القوانين في دولة التسجيل بسبب المعوقات الإجرائية أو النقص في التشريعات قد يؤديان إلى فجوات خطيرة في مسألة الحماية.^{٦٩}

وتعترى ملاحقة انتهاكات حقوق الإنسان في أي دولة ثالثة بعض الصعوبات، وقليل من الدول تعترف بالمسؤولية الجنائية للشركات.^{٧٠} ومع ذلك، فهناك إمكانية الادعاء المدني عن الأضرار التي وقعت في دولة أخرى في عددٍ من الأنظمة القانونية المحلية، مثل الأنظمة القانونية في كلٍ من المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. هذا، ولم يتم بعدُ استكشاف هذا الخيار بشكل كامل، غير أن الشركات تتوقع رفع قضايا بموجب المواثيق مثل قانون المطالبة بالتعويض

الاطار رقم ٨ دعوى مدنية ضد شركة كيلوج وبراون وروت (Kellogg, Brown, Root) بتهمة الاغتصاب والتحرش الجنسي

ادّعى المدعون، وهم من العاملين بشركة كيلوج وبراون وروت (Kellogg, Brown, Root) أنهم تعرضوا لأجواء مشحونة جنسياً وعاصفة في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥؛ حيث تعرضت النساء بشكل متكرر للإهانة وإغوائهن لممارسة الجنس، على الرغم من الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي للمشرفين. وهناك دعوى بتعويض عن الاغتصاب لم تكن لتقع لولا الموقف المسبق القائل "الولد يبقى ولد"، والذي تغلغل في بيئة العمل، وتسبب فيه المدعى عليهم ابتداءً، ومن ثم شمل ذلك العجز عن تحذير النساء بشأن هذه البيئة التي يتم التغاضي عنها، إن لم يكن يتم تشجيعها أصلاً، والتي كثيراً ما تم إخطار المدعى عليهم مسبقاً بشأنها.^{٧١} وبالرغم من حقيقة أن الشركة قد زعمت أنها حققت في دعوى الاغتصاب بشكل واف، فإن لجنة فرض العمل المتكافئة الأمريكية انتهت إلى أن التحقيق الداخلي الذي جرى في الشركة بشأن الحادثة لم يُوفّر التعويض الكافي.^{٧٢}

وقد تقدمت الحكومة السويسرية بمبادرة أكثر من واعدة، وذلك بالتعاون مع اللجنة الدولية للصليب الأحمر، تُشجع بموجبها الدول على حُض الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العاملة في مناطق النزاعات على تعزيز وتأكيد الاحترام للقانون الإنسان الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي. وتتمّ حالياً دراسة وضع مُدونة لقواعد السلوك للشركات العسكرية والأمنية الدولية الخاصة، ومن المرجح إدخال مسائل النوع الاجتماعي في مثل هذه المدونة.

٥-٤ المواثيق الدولية الأخرى ذات الصلة

هناك معايير دولية شبه قانونية أخرى قد تكون ذات صلة، على وجه الخصوص، بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تستخدم القوة.^{٧٥} وتشمل الأمثلة مُدونة قواعد السلوك الخاصة بالأمم المتحدة المتعلقة بمسؤولي تنفيذ القانون، ومبادئ الأمم المتحدة الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية الخاصة بمسؤولي تنفيذ القانون، وكذلك الحدود الدنيا من القواعد النموذجية لمعاملة السجناء، إضافة إلى المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء، ومجموعة مبادئ حماية جميع الأشخاص في ظل أي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن. وبينما يتمّ وضع هذه المواثيق الدولية لتطبيقها على الدول ووكلائها، فإنه أيضاً بإمكان العملاء والدول المستأجرة لهذه الخدمات إبرام التزامات تعاقدية معهم تُشكل مرجعاً نموذجياً لهم.

٦ إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ضمن سياقات محددة

٦-١ الدول في مراحل النزاعات وما بعد النزاعات

تواجه الدول في مراحل النزاع وما بعد النزاع، عادةً، قصوراً في خدمات الأمن العام؛ وبناءً عليه تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بمعالجة هذا القصور. وتكتسب القوى المحركة في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع اهتماماً خاصاً، وذلك لأن الانتعاش الحالي في القطاع الأمني الخاص على مستوى العالم قد حدث بصورة كبيرة في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع، وبصفة خاصة في أفغانستان والعراق. وتتسم المشكلات والتحديات والفرص عند استخدام المتعهدين الخاصين لتقديم الخدمات الأمنية في هاتين الدولتين بخصوصية كبيرة. ولذلك، من غير المحتمل أن تتكرر مرة أخرى في مواقع مختلفة في الأعوام القادمة. ومع ذلك، ونظراً لضرورة وجود الشركات الأمنية الخاصة في كلٍّ من أفغانستان والعراق مدة تُراوح بين خمسة وعشرة أعوام أخرى قادمة، على أقل تقدير، فمن الأهمية بمكان دراسة هذه الحالات دراسة متعمقة.

وبالرغم من صعوبة توافر أرقام موثوق بها حول أعداد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة - سواءً المحلية أم الدولية - في كلٍّ من أفغانستان والعراق، إلا أن التقديرات تشير إلى وجود قرابة ٢٠,٠٠٠ إلى ٢٥,٠٠٠ من الشركات الأمنية الخاصة في العراق. ولا يبدو واضحاً ما إذا كانت هذه الأرقام تتضمن القوات العراقية المحلية أم لا. ولكن وفقاً لرابطة الشركات الأمنية الخاصة في العراق، فإن نصفها من الدول الأجنبية؛ منها ٥٠٠٠ من الدول الغربية، بل والأكثر من ذلك أنهم مواطنون من دول العالم الثالث. ونظراً لعدم وجود بيانات مركزية، فلا نعرف عدد المتعهدين الأجانب الذين يقومون بتقديم خدمات الدعم، مثل الطهي والنظافة إلى القوات الأجنبية والشركات العسكرية والأمنية الخاصة في الدولة حتى تاريخه. هذا وتُراوح التقديرات حول عدد متعهدي الخدمات الأمنية الخاصة في أفغانستان بين ١٨,٥٠٠ و ٢٨,٠٠٠.^{٧٦} ومن الواضح أن هذا الرقم يتضمن القوات المحلية، ومع ذلك لا توجد بيانات موثوق بها حول ذلك.

وقد أبرزت كلٌّ من أفغانستان والعراق الطبيعة العالمية لصناعة الأمن الخاص والتفاوت المتزايد في ذلك. وقامت الشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة في هاتين الدولتين بتعيين آلاف العاملين، وهم في الأغلب من الرجال الفقراء والعاطلين عن العمل من العالم النامي، ومقابل أجور تصل إلى واحد في العشرة من قيمة الأجور المدفوعة إلى المتعهدين الأجانب الذين يقومون بالمهام نفسها.^{٧٧} وأما العمالة التي يقوم بتوظيفها سماسرة العمالة في الشرق الأوسط، فتأتي من الدول الفقيرة مثل بنجلاديش ونيبال والفلبين؛ حيث يقوم هؤلاء بأداء الأعمال المتدنية لأفراد الشركات الأمنية الخاصة، مثل الطهي وتقديم الطعام وكذلك تنظيف المراحيض.^{٧٨} ويتولى المتعهدون الآخرون، وهم من المقاتلين السابقين في دول مثل فيجي وأوغندا ومن أنحاء أمريكا اللاتينية، مهام الحماية البدنية الخطيرة والدعم العسكري.^{٧٩} وعادةً ما تُفضل الشركات الأمريكية وجود حراس من هذه الدول لأنهم على دراية بالأسلحة الأمريكية والإجراءات الأمنية، نظراً لأنهم تلقوا تدريباً على أيدي مُدرّبين أمريكيين أثناء الخدمة العسكرية.

كما أن جهود إعادة البناء في مرحلة ما بعد النزاع في كلٍّ من أفغانستان والعراق يمكن أن يُطلق عليها فقا، بمعنى التضخم غير المتوقع لفرص العمل التجاري للشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مجال صناعة الأمن الخاص في الأعوام الحالية، والذي فتح آفاقاً جديدة لتطوير السوق برُمته. ونظراً للاقترب من جهود إعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع، فقد بدأت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بتطوير قدرات مُهمّة في مجالات جديدة مثل إصلاح القطاع الأمني، وعمليات نزع الأسلحة، والتسريح، وإعادة الإدماج، والتطوير، والإغاثة أثناء الكوارث. ومع الانفجار الوشيك للفقاعات، يمكن الافتراض أن هذه المجالات ستصبح مجالات

النوع الاجتماعي في خططها منذ البداية.

كما أنه من المهم في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع أن يتمَّ إشراك القطاع الأمني الخاص المحلي في جميع عمليات إصلاح القطاع الأمني، وذلك للحيلولة دون ظهور منافس غير مسؤول أو غير مُوازٍ بفعالية للقطاع الأمني الحكومي الذي تمَّ إصلاحه؛ لأنَّ مثل هذا البناء غير المتوازن من شأنه أن يزيد من مخاطر انتهاك حقوق الإنسان، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والجرائم الأخرى. وعليه، فلا بد للمجتمع الدولي والجهات المانحة ومقدمي خدمات إصلاح القطاع الأمني من القيام - بحسب كل حالة على حدة - بوضع سياسات واضحة حول قضايا إدخال النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني، التي من شأنها أن تؤثر في الشركات الأمنية الخاصة. وبناءً عليه، يتمَّ تجميع الدروس المستفادة وأفضل الممارسات وتقديمها لعمليات إصلاح القطاع الأمني الأخرى. وبصورة أكثر تحديداً، فإنه من الملاحظ في العديد من الدول في مراحل ما بعد النزاع أن أعضاء الجيش والشرطة السابقين، ممن تمَّ تسريحهم، غالباً ما ينضمون إلى العمل في قطاع الشرطة والأمن الخاص (انظر الجزء ٦-٢). كما أنه لا بد من دمج النساء من المقاتلات السابقات اللواتي كنَّ يُساندن المجموعات المسلحة، في عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج، على أن يتضمن ذلك إمكانية إلحاقهنَّ بالقطاع الأمني الخاص، كجزء من عملية إعادة الدمج ومصدر من مصادر توظيف المدنيين.

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول في مرحلة ما بعد النزاع:

■ من الممكن أن تلعب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة دوراً مهماً في عملية إعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع وفي مجال جهود إصلاح القطاع الأمني. وعادةً ما يتمَّ النظر إليها من الدول المضيفة على أنها سفراء للدول الغربية. ونظراً لأنَّ الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تتجارب مع متطلبات عملائها، فهناك دائماً فرص حقيقية لوضع معايير قياسية ولوائح تنظيمية تجعل من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة شريكاً شرعياً في كل العمليات. كما أنه بإمكان، بل من واجب، العملاء والجهات المانحة الإصرار على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عقودهم مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

■ وعادةً لا تتوافر في بيئات ما بعد النزاع رؤى قانونية واضحة، ولكن ذلك لا يعني أن يعمل المتعهدون في إطار من الإفلات من العقوبة. فلا يمكن بحال من الأحوال التهاون مع السلوك الجنسي غير اللائق، أو التورط في البغاء غير المشروع، أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، سواءً بالنسبة للمجتمعات المضيفة أو للعاملين الآخرين من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

نمو حقيقي بالنسبة للمجموعات الفرعية المتخصصة في القطاع الأمني الخاص. وبناءً عليه، فقد حان الوقت لكي تُحدد خطوطاً إرشادية ذات مغزى في مسائل النوع الاجتماعي بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، التي تعمل في هذه الأنشطة. ولا بد من تطوير هذه الخطوط الإرشادية بالتعاون الوثيق مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ورابطاتها من القطاع نفسه، مثل رابطة عمليات السلام الدولية، والاتحاد البريطاني للشركات الأمنية الخاصة، ورابطة الشركات الأمنية الخاصة في العراق، ورابطة الشركات الأمنية الخاصة في أفغانستان، إضافة إلى ممثلي الحكومات والمنظمات المانحة. وفقط من خلال إشراك جميع أصحاب المصالح يمكن ضمان التنفيذ والرقابة والتطبيق الفعال للخطوط الإرشادية والمعايير القياسية.

ويُعدُّ المدنيون، وبخاصة النساء والأطفال وكبار السن، الأكثر عرضة للخطر خلال مرحلة النزاع وتوابعها. وعادةً ما تكون معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كبيرة.^{٨٠} ولذلك، فمن الأهمية بمكان أن يكون موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مناطق ما بعد النزاعات مُدرِّبين تدريباً خاصاً وعلى دراية بالحماية واحتياجات الأمن الخاص وحقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات والصبية في مراحل النزاع وما بعد النزاع. كما يجب إعطاء تعليمات واضحة للموظفين والمتعهدين حول مُدونات قواعد السلوك وسياسات عدم التهاون، مُتضمنة الاستغلال الجنسي وإساءة معاملة الأشخاص الضعفاء في المجتمع المضيف، إضافة إلى موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وهذا النوع من التدريب السابق على نشر القوات يُوجد بالفعل في العديد من القوات المسلحة المشاركة في التدخلات الدولية، وذلك نظراً لإدخال اعتبارات النوع الاجتماعي في عمليات حفظ وبناء السلام التابعة للأمم المتحدة.^{٨١}

وتُوفر ظروف ما بعد النزاعات فرصاً منقطعة النظير للتغيير الاجتماعي، حيث يمكن إعادة معالجة التمييز ضد النوع الاجتماعي وإعادة تحديد أدوار النوع الاجتماعي. كما يجب على المتعهدين ولاسيما المشاركين في أنشطة إصلاح القطاع الأمني مثل تدريب الشرطة والجيش، أن يمنحوا مسائل النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان اهتماماً خاصاً. ويمكن أن تتضمن هذه المسائل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والتعامل مع أفراد المجتمع المعرضين للخطر، ودعم الفرص المتزايدة لمشاركة النساء في القطاع الأمني. فعلى سبيل المثال، تبنت ليبيريا نسبة ٢٠٪ من حصة مشاركة النساء في الشرطة والقوات المسلحة،^{٨٢} وذلك يعني أن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل مع الشرطة أو الجيش في ليبيريا تحتاج إلى مهارات مناسبة للعمل مع التبعينات الجديدة للنساء. وعليه، فلا بد للشركات العسكرية والأمنية الخاصة عند تقديمها لخدمات في مجال تنفيذ أنشطة إصلاح القطاع الأمني من أن تقوم بتضمين

■ ومن أجل زيادة فعالية العمليات التي تقوم بها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فهي تحتاج إلى توظيف مزيد من العاملات في مجال إصلاح القطاع الأمني، مثل عمليات إصلاح الشرطة. وتؤكد تلك التحديات التي تواجه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن البيئة المهنية قادرة على توظيف وضمان استمرارية العاملات الإناث في وظائفهن.

٦-٢ الدول النامية

وعموماً تتعاقب التطورات في أسواق الأمن الخاص في الدول النامية أكثر من الدول المتقدمة؛ حيث توجد أسرع الأسواق المتنامية في أفريقيا والصين والهند وأمريكا اللاتينية.^{٨٣}

وقد شهدت الدول النامية وبخاصة شبه الصحاري الأفريقية عمليات خصخصة متزايدة للخدمات الأمنية المحلية المسيطرة، مثل الأعمال الشرطية. وعلى الرغم من أن ظاهرتي تقديم الخدمات الأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي تحتاجان إلى أن يتم التمييز بينهما بصورة تحليلية من حيث أنهما قد نتجتا عن ظروف مختلفة،^{٨٤} لكنهما مرتبطتان بتغيرات هيكلية في الأجواء الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاستراتيجية التي هي ذات طبيعة عالمية.^{٨٥} وبعبارة أخرى، فإن عمليات العولمة قد سهلت سلوك العمل التجاري وتبادل الأفكار عبر الحدود، ومن ثم أدت إلى إعادة إنتاج نماذج للتحكم بالعنف والتعامل مع التحديات الأمنية. وفي الوقت نفسه تتسم كل من عمليات الطلب والتوريد المتعلقة بخدمات الأمن الخاص بأنها عالمية بطبيعتها بصورة متزايدة وتخضع لآليات السلع.

وفي أفريقيا، تشمل بعض أسباب تنامي أسواق القطاع الأمني الخاص ما يلي: تقليل حجم القوات المسلحة عقب الحرب الباردة، والعمليات الدولية لتحرير الأسواق، وانتشار الجيوش والأسلحة الصغيرة، إضافة إلى الشعور العام بانعدام الأمن.^{٨٦} وأما أحد أهم العوامل التي أدت إلى بروز ظاهرة قوات الأمن الخاص فهو، افتراضاً، ضعف قدرة الدولة وانعدام الأمن في أجزاء كبيرة من أفريقيا.

ومن المشكلات العامة في العديد من دول أفريقيا انتشار الإحساس بعدم الأمن، وانخفاض مستوى الثقة بقوات الأمن العام، والفقر العام، واستهلاك الحراسات الأمنية من خلال عدد ساعات عمل طويلة ورواتب منخفضة جداً، وهو ما يجعلهم عرضةً للانخراط في الأنشطة الإجرامية. ومن المحتمل أن يؤدي تحسين ظروف العمل وأجور حراس خدمات الأمن الخاصة المحلية إلى تطوير الموقف الاجتماعي والاقتصادي للفئة الدونية من القوى العاملة، وهم تحديداً الفقراء وغير المتعلمين من الرجال الذين هاجروا في كثير من الحالات من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية.

وفي بعض الدول مثل أنجولا وسيراليون، تمثل الشركات الأمنية الخاصة سوق عمل رئيسية للمتمردين السابقين

والخارجين عن القانون. فعلى سبيل المثال، في أنجولا عام ٢٠٠٢، أدى تسريح اللجنة المخصصة لتنفيذ العقوبات المفروضة على الاتحاد الوطني للاستقلال التام لأنجولا (يونيتا) إلى توافر قوى عاملة رخيصة ذات مهارات عسكرية للعمل في الشركات الأمنية الخاصة الناشئة؛ حيث بلغ عدد الأفراد العاملين في ٣٠٧ من الشركات الأمنية الخاصة ٣٥,٧١٥ شخصاً. وأبرز التحديات المهمة في أنجولا استمرار استخدام حراس الأمن الخاص لأسلحة حربية غير مسجلة مثل AK-47s. وقد أدى هذا الموقف إلى استمرار ثقافة الحرب، إضافة إلى أنه يمثل ذريعة للعاملين بالشركات الأمنية الخاصة للتورط في أنشطة إجرامية وانتهاك حقوق الإنسان، وبخاصة في مناطق وجود الألماس. وظهرت مؤخراً مبادرات لإشراك الشركات الأمنية الخاصة في تدريبات حقوق الإنسان التي تم تصميمها لقوات الشرطة الوطنية، وتقدمها المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في لواندا. غير أنه في ظل غياب جهود الرقابة المنظمة، فقد أصبحت جهود التدريب الطويلة المدى مثار نقاش.

وفي سيراليون، يحقق القطاع الأمني الخاص نمواً متزايداً، أيضاً، ويوفر فرصاً لتوظيف المقاتلين السابقين في الحرب الأهلية التي انتهت في عام ٢٠٠٢. وفي المجمل، فمن الممكن أن يصل عدد الأشخاص الذين يعملون في الشركات الأمنية الخاصة اليوم إلى ما يراوح بين ٣,٠٠٠ و ٥,٠٠٠ شخص. وهناك منازعات حادة حول تسليح الشركات الأمنية الخاصة ومعاملة الحكومة غير المتكافئة للشركات الأمنية الخاصة الأجنبية والمحلية. ويمكن حل هاتين المشكلتين إضافة إلى مشكلة استغلال الشركات الأمنية الخاصة المحلية للحراس عبر تقديم معايير قياسية، ولوائح تنظيمية، ومراقبة، وكل ذلك غير متوافر حالياً.^{٨٧} غير أنه لا بد من الإقرار بأن التحديات المتعلقة بمسؤولية كل من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المحلية والدولية، والتي تعمل في بيئات ما بعد النزاع، تُعزى إلى الهيكليات الضعيفة التي أخفقت في التأكيد على سلطة القانون.

وإضافةً إلى ذلك، فإن ممثلي الأمن الخاص والعام في الدول الإفريقية، هم عادةً "مرتبطون بشدة من خلال التشابك المتزايد للهيكل الأمنية"،^{٨٨} إذ يمتلك القادة السياسيون وكبار موظفي الدولة والعسكريين الشركات الأمنية الخاصة؛ ولذلك تكون لهم مصالح شخصية في تجنب اللوائح أو إقامة الدعاوى ضد الشركات الفردية و/أو المتعهدين ممن تورطوا في انتهاكات حقوق الإنسان وجرائم أخرى.

وفي الوقت نفسه تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية بتجنب اللوائح الحكومية في الدول المسجلة أصلاً فيها عن طريق الادعاء أنها مسؤولة أمام القوانين المحلية للدولة التي تعمل فيها. وفي الوقت الذي يبدو فيه ذلك صحيحاً من الناحية الفنية، فإن قوانين وقدرات تنفيذ تلك القوانين في الدول المضيفة تكون في الأغلب غير كافية.

الدولة والشركات الأمنية الخاصة لا يمكن فصلها، ولذلك من الأفضل التحدث عن "اضفاء الطابع التجاري" وليس "خصخصة" القطاع الأمني.^{٩٠} ويُعدُّ القطاع الأمني الخاص في دول اتحاد الكومنولث، وبخاصة في جورجيا وروسيا وأوكرانيا، مهمًا نظرًا لعدم فعالية اللوائح وتعارض المصالح بين الفاعلين المتعددين في هذا القطاع. وكما لاحظ هيسكوك (Hiscock)، فإنه "لربما أن الاهتمام الأكبر ينصبُّ على أن اللوائح المنظمة للقطاع الأمني الخاص لا يتمُّ النظر إليها باعتبارها موضوعًا مهمًا. وإذا كانت هناك آليات قليلة لدى البرلمان أو لدى الجمهور لممارسة الرقابة الديمقراطية على هذا القطاع، فإن ذلك يُعزى بصورة كبيرة إلى الموقف السوفييتي المتباطئ تجاه مفهوم أن القطاع الأمني ككل إنما هو موضوع خاص بالدولة فقط. وحتى الآن، فإن الشركات الأمنية الخاصة ليست جزءًا من أيِّ جهود لإصلاح القطاع الأمني، وما زالت البيانات حول حجم وأنشطة القطاع الأمني الخاص غير متوافرة من الناحية العملية."^{٩١}

ويوجد أيضًا في روسيا ظاهرة حديثة، وهي وجود وحدات أمنية مسلحة مرخص لها، تهدف إلى حماية والدفاع عن أكبر محتكري الطاقة، وهم جازبروم Gazprom وشركة ترانسنفيت Transneft لخطوط أنابيب البترول. ووفقًا للاتفاق، يتمُّ السماح للشركتين بتوظيف أشخاص مسلحين بدلاً من التعاقد مع شركات أمنية خارجية. وسوف يكون لوحدهما المسلحة حق الحصول على مزيد من الأسلحة والحرية في استخدامها أكثر من الشركات الأمنية الخاصة.^{٩٢}

وانطلاقًا من هذه الخلفية، فقد أصبح من الواضح أن إصلاح القطاع الأمني الخاص في العديد من بلدان الاتحاد السوفييتي السابق يُمثل تحديًا خاصًا. فالفساد والجريمة المنظمة وقدرة الدولة الضعيفة قد حالت دون وجود رقابة فاعلة. وفي الوقت نفسه يُعدُّ القطاع الأمني الخاص من القطاعات المتنامية. ففي بلغاريا على سبيل المثال، تم توظيف نحو ٩٪ من القوى العاملة من الرجال لشغل وظائف متعلقة بالأمن الخاص، غير أن القطاع الأمني الخاص في الدولة يبدو الأكثر إدانة من بين الدول في المنطقة.^{٩٣}

وتشير الأبحاث إلى عدم القدرة على تقديم أفضل الممارسات من الدول المتقدمة بسهولة للقطاع الأمني الخاص في الدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية، بل لا بد للشركات الأمنية الخاصة من أن تكون جزءًا لا يتجزأ من العمليات الشاملة في إصلاح القطاع الأمني التي تعالج التحديات الناجمة عن ارتفاع معدلات الجريمة المنظمة، ووجود نظام قضائي غير فاعل، إضافة إلى انعدام قدرات الدولة بصفة عامة.^{٩٤} وقد تكون التدخلات الفاعلة للدولة، بخصوص اللوائح التنظيمية والتشريعات، ضرورية جدًا في هذه المنطقة أكثر من أيِّ منطقة أخرى في العالم.

وقد احتجَّ كابس Capps بأنه "إذا ما شرع العاملون المحليون في اقتراح شيء ما، فإن الشركة تطردهم خارج البلاد لأنهم يُفضلون ألا يروا موظفيهم عُرضة لإقامة دعاوى ضدهم، فهذا يُضرُّ بعملهم التجاري".^{٩٥} كما أن تحديات المسؤولية وبخاصة المطبقة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل في بيئات ما بعد النزاع أو في ظل الحكومات الفاشلة كبيرة جدًا، لأن مؤسسات ضمان سلطة القانون تكون غير كافية أو أنها لم تُعدَّ فاعلة.

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول النامية:

■ نظرًا لتزايد الخدمات الأمنية التي تقدمها الشركات الأمنية الخاصة في دول العالم النامي، في المجالين الخاص والعام، فقد أدى التحكم الواهي بالأسلحة المسجلة إلى تزايد الاهتمام بها، ومن المحتمل أن يؤدي إلى مضاعفة مخاطر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ تتجه الشركات الأمنية الخاصة في الدول النامية وكذلك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية إلى توظيف المستضعفين والموظفين ذوي الأجور المتدنية من المجموعات المهمشة في العالم النامي. وهؤلاء الموظفون عادةً ما يكونون فقراء من غير المتعلمين، ومن المناطق الريفية، كما أن كثيرًا منهم كانوا جنودًا سابقين تم تسريحهم بصورة غير صحيحة، ثم أعيد دمجه في مجتمعاتهم. وتنتج عن هذه الممارسات تحديات كبيرة لا بد من معالجتها من قبل الجهات المانحة والحكومات والشركات على حدٍّ سواء. ومع ذلك، فإنه بالإمكان تحقيق مكاسب أكبر من التوظيف إذا تمَّ تحسين الأجور لتكون أكثر عدلاً مع تقديم مميزات خدمة أفضل (مقارنة مع زملائهم من العالم المتقدم).

٦-٣ الدول في المراحل الانتقالية

تختلف القوى الدافعة وراء ظهور الشركات الأمنية الخاصة في الدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية في دول وسط وشرق أوروبا وروسيا. وقد انخفضت منزلة القطاع الأمني المتضخم خلال فترة الشيوعية بصورة جذرية في أعقاب انتهاء الحرب الباردة، وهو ما أدى إلى ترك مئات الآلاف من العاملين في القطاع الأمني من دون وظائف. وفي الوقت نفسه تدهور الموقف الأمني، وزادت معدلات الجريمة، وهو ما دفع البعض منهم إلى تشكيل أعمال تجارية أمنية خاصة مشروعة، فيما عمل آخرون على هوامش الشرعية.

والأهمُّ من ذلك أنه لم يكن بالإمكان فهم القطاع الأمني الخاص في دول الاتحاد السوفييتي السابق من خلال منظور الدول الغربية الذي يفصل بين القطاعين العام والخاص. وعلى العكس من ذلك، فإن مصالح كبار موظفي

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول في المراحل الانتقالية:

■ تعتبر المتابعة والرقابة من أهم مظاهر التحديات التي تواجه أنشطة القطاع الأمني الخاص في الدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية. ويرتبط هذا مع القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي، نظرًا لأن عدم وجود الرقابة قد يؤدي إلى تهئية الظروف للإفلات من العقاب، وهو ما يؤدي إلى انتشار العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز.

٦-٤ الدول المتقدمة

في العالم المتقدم، يمكن أن تُعزى نهضة الخدمات الأمنية الخاصة في العشرين عامًا الماضية إلى عدة توجهات مترامنة. ولعل أهمها الانتقال من دولة الرخاء تبعًا لنظرية كينيز Keynes إلى السياسات الاقتصادية التحررية الجديدة منذ حقبة السبعينيات فصاعدًا، وجنبًا إلى جنب مع الظواهر الحديثة كتنبي ممارسات جديدة في الإدارة العامة أسفرت عن إيجاد دور متزايد للقطاع الخاص في مجالات كانت فيما سبق خاضعة لإدارة ورقابة الدولة. وفي الوقت نفسه أصبحت المجتمعات الغربية أكثر إدراكًا للمخاطر وأكثر ميلًا للقبول بها، ومن ثم لا يتم النظر إلى قوات الأمن العام دائمًا باعتبارها مخاطر وتهديدات معاكسة.

وتشكل المرأة العنصر الأكثر عُرضة للانتهاكات في قطاع الخدمات الأمنية الخاصة في الدول المتقدمة. وعلى الرغم من أن المعلومات المتاحة بشأن مسائل النوع الاجتماعي والخدمات الأمنية الخاصة محدودة جدًا، لكن الأبحاث الاجتماعية تشير إلى أن المرأة تعاني نوعًا من التمييز المتكرر والتمييز داخل الشركات بسبب الأنماط السائدة بشأن النوع الاجتماعي فيما يتعلق بقدراتها الاجتماعية والبدنية والفنية. وقد كشفت دراسة بشأن مسائل النوع الاجتماعي في قطاع الخدمات الأمنية الخاصة الداخلي في كندا، أن التمييز بسبب النوع الاجتماعي لا يحدث بالضرورة بناءً على سياسات الشركات المتعلقة بالتوظيف والتشغيل، ولكنه ناشئ أكثر من مواقع تنفيذ العمليات، إضافة إلى الاحتياجات الخاصة للعاملين؛ إذ عادةً ما يميل هؤلاء إلى رفض إرسال حارسات إلى المواقع الخطرة، ويفضلون تكوين فرق تضم عددًا أكبر من نساء أخريات.^{٩٥} وفضلاً عن ذلك، لا يتم تسيير دوريات من حارسات الأمن بمفردهن في المناطق الشديدة الخطورة إلا بمشاركة زملاء من الرجال. كما تميل المرأة أيضًا إلى طلب تعيينها في دوريات النهار لتجنب المصاعب.^{٩٦}

ومن ناحية أخرى، وعلى الرغم من أنه لا تزال هناك معارضة لإشراك المرأة في العمل الأمني الرسمي أو البدني، غير أن هناك فرصًا متاحة لهن في مجالات مثل العمليات الأمنية الخفيفة.^{٩٧} وهذا يشير إلى تحليل أدوار النوع الاجتماعي

والقوالب النمطية بطريقة أكثر تعمقًا، وذلك بهدف المساعدة على عدم التمييز في مهمات العمل، وتعزيز تشغيل المرأة في مجال الخدمات الأمنية الخاصة.

وهناك قضية أخرى مهمة بالنسبة لقطاع الخدمات الأمنية الخاصة في الدول المتقدمة، وهي الربط بين نشاط الخدمات الخاصة وسياسات ولوائح الأسلحة النارية. كما أشارت الباحثة ريلما مازالي Rela Mazali فيما يتعلق بالموقف في إسرائيل؛ حيث توجد روابط تبعت على القلق بين العنف الأسري وقتل المرأة على يد الشريك الحميمي، وبين الأسلحة المرخص بها لأفراد الأمن الخاص؛^{٩٨} إذ يحرص العديد من الحراس الذين يعملون في شركات الأمن الخاصة على اصطحاب أسلحتهم إلى المنزل على الرغم من النص الصريح للقواعد المتعلقة بالحفظ الآمن للأسلحة. كما ينجم عن نقص الرقابة من جانب الشركات والشرطة والسلطات المحلية الاستخدام غير اللائق لهذه الأسلحة المرخصة في القطاع الخاص، بما في ذلك الاعتداء على النساء وقتلهن.

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول المتقدمة:

■ يتعين التغلب على التمييز والتمييز للعاملات الإناث داخل القطاع الأمني ومواجهته عن طريق توظيف وترقية النساء داخل الشركات الأمنية والعسكرية الخاصة. كما يتعين النظر في المزايا التجارية والعملياتية لتوظيف الكوادر النسائية بصورة أكثر جدية.

٧ توصيات الرئيسية

١ **التنظيم:** على الحكومات والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع - وحيثما اقتضت الضرورة تعزيز - اللوائح النظامية والتنظيم الذاتي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي.

٢ **الرقابة والإبلاغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:** على الحكومات والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع آليات للرقابة ورفع التقارير على المستويين المحلي والدولي، لمعالجة التهديدات وحوادث العنف الجسدي والجنسي بين أفراد القطاع الأمني الخاص، وتحديدًا أولئك الذين توكل إليهم مهام الحماية في مراحل ما بعد النزاعات.

٣ **التعاقدات ومراقبة الجودة:** على عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع تدابير دائمة لمراقبة الجودة ومعايير الأمم المتحدة والهيئات المانحة بشأن إدخال مسائل النوع الاجتماعي واحترام القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي ضمن بنود العقود المبرمة مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

٤ **معايير القطاع بشأن مسائل النوع الاجتماعي:** على المجتمع المدني، واتحادات العمل في هذا القطاع، والحكومات، والمنظمات الدولية، والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع وتنفيذ سياسات ومعايير بشأن عدة قضايا تتعلق بإدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مثل التحري عن العاملين وسياسات التعيين والتشغيل وسياسات التحرش الجنسي والإساءة الجنسية وإجراءات الشكاوى والتدريب على النوع الاجتماعي.

٥ **القوانين والسياسات والإجراءات الخاصة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة:** ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع مدونات بقواعد السلوك والسياسات الواضحة والمحددة، وعدم فتح أدنى مجال للتهاون مع سوء السلوك والاستغلال الجنسي. كما يتعين تعميم هذه المدونات على نحو واضح على الموظفين والمتعهدين قبل الالتحاق بالعمل، وأن تكون جزءًا من شروط العمل.

٦ **تعيين وتثبييت عدد أكبر من النساء:** ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع خطط عمل لتوظيف وتثبييت عدد أكبر من النساء، وتوفير بيئة عمل داعمة لجميع العاملين من الذكور والإناث.

٧ **التحري والتدريب:** يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تحسين معايير التحري فيما يخص أفراد الخدمات الأمنية الخاصة، وذلك بهدف ضمان استبعاد الأشخاص الذين ارتكبوا انتهاكات لحقوق الإنسان أو جرائم عنف قائمة على أساس النوع الاجتماعي.

٨ **التدريب على النوع الاجتماعي:** يجب على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة عقد دورات تدريبية على النوع الاجتماعي لجميع الأفراد، وذلك لبناء قدراتهم في مجال إدخال مسائل النوع الاجتماعي في العمليات.

٩ **الأبحاث:** يجب على المجتمع الأكاديمي المشاركة في المزيد من الأبحاث التجريبية حول قطاع الخدمات الأمنية الخاصة، وتحديدًا في البلاد المضيفة. ويتعين أن يشمل ذلك التأثيرات المختلفة للخدمات الأمنية الخاصة في الرجال والنساء على حدٍ سواء، إضافة إلى الأبحاث حول عمليات وأداء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المشاركة في عمليات إصلاح القطاع الأمني.

٨ مصادر إضافية

مواقع إلكترونية مفيدة

كتب ومنشورات أخرى

Bearpark, A. and Schulz, S., 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007.

Erickson, B., Albanese, P. and Drakulic, S., 'Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender', *Work and Occupations* 27. 3. (August 2000), pp. 294-318.

Minaar, A., 'Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa', *Paper Presented at the Institute for Security Studies Conference: Regulation of the Private Security Sector in Africa*, Pretoria, South Africa, April 2007, pp. 8-19.

Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto) 2002.

Singer, P., *Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry* (Cornell University Press: Ithaca) 2003.

Swiss Federal Council, *Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies* (Swiss Federal Council: Bern) 2 Dec. 2005.

ICRC, *Privatisation of War*, <http://www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/html/privatisationwar>

Swiss Federal Department of Foreign Affairs, *Private Security Companies*, <http://www.eda.admin.ch/eda/en/home/topics/intla/humlaw/pse.html>

أدلة وكتيبات عملية

DPKO, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* (DPKO: New York) 2004. <http://pbpu.unlb.org/pbps/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الإنترنت

Avant, D., *Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and Statebuilding after War* (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC) 2006. http://statebuilding.org/resources/Avant_RPPS_October2006.pdf

Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85), UN Economic and Social Council: New York, 28 Feb.2006. <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/112/40/PDF/G0611240.pdf?OpenElement>

Defense: US Government), 2 July 1996.

- ٢٢ Amongst the other documented techniques of humiliation and torture of this contracted civilian interrogator, it is alleged that he shaved a detainee and forced him to wear red women's underwear. Hersh, S.M., 'Torture at Abu Ghraib: American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?', *The New Yorker*, 10 May 2004; Niman, M.I., 'Strange Fruit in Abu Ghraib: The Privatization of Torture', New York University's Center for Human Rights and Global Justice, pp.19-20; *The Humanist*, July/August 2004. See also Taguba, M.G., 'Article 15-6 Investigation of the 800th Military Police Brigade' (Department of Defense: United States Government), Washington DC, 2004.
- ٢٣ UN Economic and Social Council, 'Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85)', (UN Economic and Social Council: New York), 28 Feb. 2006; Bouta, T. and Frerks, G., *Gender, Conflict, and Development* (World Bank: Washington DC), 2005, pp. 36-37; Enloe, C., *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*, (University of California Press: Los Angeles), 1989, pp. 81-92; Kelly, L., 'Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State', *States of Conflict: Gender Violence and Resistance*, eds. Jacobson, R., Jacobs, S. and Marchbank, J., (Zed Books: New York), 2000, pp. 57-59.
- ٢٤ Gumedze, S., 'Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Special Measures Within the Private Security/Military Industry', *ISS Today*, 16 Jan. 2007.
- ٢٥ Capps, 2002a, 2002b.
- ٢٦ Coghlan, T., 'Good morning Afghanistan', *Mail on Sunday*, London, 16 Oct. 2005, pp. 26-29.
- ٢٧ Krahmann, E., 'Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C., (Oxford University Press: Oxford), 2007, 105ff.
- ٢٨ Capps, R., 'Crime without punishment', 27 June 2002, [accessed on website 15 June 2007]. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., 'Outside the Law', 26 June 2002, [accessed on website 15 June 2007]. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. and Beck, A., 'The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation', *Commission on the Status of Women*, (Human Rights Advocates: San Francisco), 24 Feb. 2006.
- ٢٩ Capps, R., 'Crime without punishment', 27 June 2002. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., 'Outside the Law', 26 June 2002. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. and Beck, A., 'The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation', *Commission on the Status of Women*, (Human Rights Advocates: San Francisco), 24 Feb. 2006; Krahmann.
- ٣٠ MPRI negotiated the contract with President Tudjman's government with the knowledge and permission of the US Government, as Croatia was at that time under a UN arms embargo.
- ٣١ Avant, D., 'Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War', (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC), 2006, pp. 20-21.
- ٣٢ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone', (Department of International Politics: Aberystwyth), 2005, p.19. <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html>, [accessed 20 March 2007].
- ٣٣ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'Security Sector Reform: Bringing the Private In', *Conflict, Security & Development* 6.1 (2006), p.3.
- ٣٤ Lipari, R.N., Shaw, M. and Rock, L.M., *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations* (Defense Manpower Data Center: Arlington, VA.), 2005, pp. 6-7.
- ٣٥ Martineau, P. and Wiegand, S., 'Show's Not So "Purrfect" for Female Forces in Iraq', *Scripps Howard News Service*, 15 March 2005.
- ١ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.
- ٢ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.
- ٣ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD DAC Handbook on Security System Reform, Supporting Security and Justice*, (OECD Publishing: Paris), 2007, p.211.
- ٤ The distribution of these different services differs highly according to any given national context. The US industry, for instance, delivers roughly 90% of its services to the US Government: only about 10% of its income is generated through contracts with other commercial entities. In the UK, this ratio is exactly the reverse. It is therefore no coincidence that the term 'PMC' is perfectly legitimate and acceptable for most companies in the US, but not in the UK. The difference at least partly reflects the business these companies are taking on.
- ٥ Adapted from Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2007: 211.
- ٦ Minaar, A., 'Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa', *Regulation of the Private Security Sector in Africa*, (Institute for Security Studies: Pretoria), 18-19 April 2007.
- ٧ Caparini, M., 'Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.263.
- ٨ Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: London), 2005, pp. 44-47.
- ٩ OECD-DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform. Supporting Security and Justice*, (OECD: Paris), 2007.
- ١٠ Interview with representative from the British Department for International Development (DFID), 12 Sept. 2007. The UK is currently in the process of developing guidelines and possibly licensing SSR providers from the private sector.
- ١١ Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: London), (2005): 50ff, 52f.
- ١٢ UN Economic and Social Council. Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ١٣ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies: Paris), 2007, p.28.
- ١٤ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies: Paris), 2007, p.28.
- ١٥ UN, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', *Policy Dialogue*, New York, 28-29 March 2006.
- ١٦ Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto), 2002, p.96.
- ١٧ Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p.125.
- ١٨ Erickson, B.H., Albanese, P. and Drakulic, S., 'Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender', *Work and Occupations* 27.3 (2000), p.295; Lippert, R. and O'Conner, D., 'Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance', *Alternatives* 28, 2003, p.343.
- ١٩ Erickson, Albanese and Drakulic, p.294.
- ٢٠ Erickson, Albanese and Drakulic, pp.305-306; Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*, (University of Toronto Press: Toronto), 2002, pp.96-97.
- ٢١ Department of Defense, US Government, 'Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness (Vol 11, Number 61)', (Department of

- ٥٥ The Windhoek Declaration' and the 'Namibia Plan of Action On Mainstreaming a Gender Perspective In Multidimensional Peace Support Operations', Windhoek, Namibia, 31 May 2000.
- ٥٦ As of 19 April 2007, Convention on the Elimination of all Forms of Violence Against Women (CEDAW) (UN General Assembly: New York), 18 Dec.1979.
- ٥٧ 'Declaration on the Elimination of Violence against Women (A/RES/48/104)', (UN General Assembly: New York), 23 Feb. 1994.
- ٥٨ UN, 'The Beijing Declaration and Platform for Action (A/CONF.177/20 and A/CONF.177/20/Add.1)', *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing, 4-15 Sept.1995.
- ٥٩ Adapted from UN Doc. E/CN.4/1995/42, para 72.
- ٦٠ According to the Statute, the criminal offences include rape, sexual slavery (including trafficking of women), forced prostitution, forced pregnancy, forced sterilisation, other forms of grave sexual violence and persecution on the account of gender. See Article 7, para 1 (g) and (h) of the ICC Statute for details.
- ٦١ Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006, p.1.
- ٦٢ DCAF, 'Private Military Companies', (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva), April 2006, p.5; 'Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies'; Plaut, M. and Somerville, K., 'Mercenaries in Africa's Conflicts', BBC News 15 March 2004, available from: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm> [accessed 20 June 2007].
- ٦٣ Hodge, N., 'Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield', *Jane's Defence Weekly*, 5 Jan. 2007.
- ٦٤ Singer, P., 'The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds', *Defense Tech* (2007), available from: <http://www.defensetech.org/archives/003123.html> [accessed 25 June 2007].
- ٦٥ 'Q&A: Private Military Contractors and the Law', [Website] Human Rights Watch, 21 Oct. 2004 [accessed 22 June 2007]. http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm
- ٦٦ 'Q&A: Private Military Contractors and the Law', New York University's Center for Human Rights and Global Justice, 'By the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project (Volume 18, No 2(G))', (Human Rights Watch: New York), April 2006), p.7.
- ٦٧ US District Court for the Eastern District of North Carolina Western Division; 'No. 5:04-CR-211-BO (1): United States of America v. David A. Passaro', Government's Sentencing Memorandum, 12 Feb. 2007. See also Weigl, A., 'Passaro will serve 8 years for beating', *The News and Observer*, 12 Feb. 2007; Thompson, E., 'Ex-CIA Contractor Guilty in Afghan Death', Associated Press, 17 Aug. 2006.
- ٦٨ Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006, p.4., emphasis added.
- ٦٩ Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006, p.6.
- ٧٠ Gillard.
- ٧١ Crowe, R., '4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges', *The Houston Chronicle*, 29 June 2007.
- ٧٢ Crowe, R., '4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges', *The Houston Chronicle*, 29 June 2007.
- ٧٣ See <http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php>
- ٧٤ Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), 'The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies', (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC): Sarajevo), 30 July 2006; Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), 'The Sarajevo Code
- ٣٦ Female Ex-Employees Sue KBR, Halliburton: Report', *The New York Times*, 29 June 2007; Crowe, R., 'Ex-KBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse', *The Houston Chronicle*, 30 June 2007, Crowe 2007.
- ٣٧ Adapted from National Centre for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (National Centre for Women and Policing: Los Angeles), 2001, pp.135-136.
- ٣٨ Adapted from Denham, T., Police Reform and Gender, *Gender and SSR Toolkit*, 2008.
- ٣٩ In certain states, local PSCs may have more female employees than international PMSCs. For example, in 2001 women constituted 25% of private investigators and 23% of security guards in Canada. There was in fact a higher percentage of women working for private security companies in Canada than in the public police services (women represented 17% of police officers in 2001): Taylor-Butts, A., 'Private Security and Public Policing in Canada, 2001', Statistics Canada – Catalogue no. 85-002, Vol. 24, no. 7, p. 7. <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection-R/Statcan/85-002-XIE/0070485-002-XIE.pdf>
- ٤٠ Risen, J., 'Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle', *The New York Times*, 5 July 2007. Research data do exist, however, on PTSD in the armed forces: PTSD can be diagnosed after an individual has suffered from symptoms related to PTSD after 28 days. But PTSD can also be triggered as late as 12 to 15 years after the incident. Studies on PTSD among combat personnel suggest that 30% of them will develop PTSD and 50% late-onset PTSD.
- ٤١ Knickerbocker, B., 'Silent Surge in Contractor "Armies": A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help', *The Christian Science Monitor*, 18 July 2007.
- ٤٢ Risen, J., 'Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle', *The New York Times*, 5 July 2007.
- ٤٣ Svoboda, S., 'Private Military Corps in Iraq Raise Questions, Stakes', *Orlando Weekly*, 21 June 2007. <http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626>. Accessed from website 26 June 2007
- ٤٤ BRIDGE, *Gender & Armed Conflict*, (Institute of Development Studies: London), 2003.
- ٤٥ The authors are grateful to Lesley Abdela for her suggestions.
- ٤٦ The authors thank Blackwater for providing this case study.
- ٤٧ See <http://www.canasa.org/english/whoware/codeofethics.html>
- ٤٨ See http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemid=108
- ٤٩ See http://www.bapsc.org.uk/key_documents-charter.asp
- ٥٠ IPOA, 'State of the Peace and Stability Industry Survey 2006', (IPOA: Washington DC), 2006, p.18.
- ٥١ Percy, S., *Regulating the Private Security Industry (Adelphi Paper 384)* (International Institute for Strategic Studies: London), 2006; pp.25-40.
- ٥٢ Swiss Federal Council, 'Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies' (Swiss Federal Council: Bern), 2 December 2005, p.42; Cottier, M., 'Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006; Gillard, E.-C., 'Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006; Krahmann, E., 'Regional Organizations: What Role for the European Union?', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006.
- ٥٣ Gumedze.
- ٥٤ UN, 'UN Security Council Resolution 1325 (S/RES/1325)', (UN: New York), 31 Oct. 2000.

- ٩٤ Gounev, P., 'Bulgaria's Private Security Industry', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.110.
- ٩٥ Erickson, Albanese and Drakulic, p.305.
- ٩٦ Rigakos, p.97.
- ٩٧ Rigakos, p.97.
- ٩٨ Mazali, R., 'The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel', *Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons*, eds. Farr, V. and Schnabel, A., (UN University Press: New York). (Forthcoming).
- ١٠٠ of Conduct for Private Security Companies', (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons: Sarajevo), 30 July 2006.
- ١٠١ Droege, p.3.
- ١٠٢ Informal interviews with PSCs operating in Iraq. London, Sept. 2007.
- ١٠٣ Bridges, T., 'Hired Guns Shrug off War Risks for Payday', *The Miami Herald*, 1 Aug. 2007
- ١٠٤ The US Department of Defence has instructed commanders to be vigilant about the terms and conditions of employment for individuals employed by DoD contractors, in order to avoid labour trafficking, including involuntary servitude and debt bondage; Miller, T.C., 'World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor', *Los Angeles Times*, 16 Oct 2005
- ١٠٥ Bridges
- ١٠٦ Bouta and Frerks, pp.37-38.
- ١٠٧ 'Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective', Howarth-Wiles, 'Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward', (DFAIT, Government of Canada: Ottawa), 2006; Purcell, 'Report on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325', Wilton Park, UK, 30 May - 2 June 2006, UN Security Council.
- ١٠٨ Priorities for Reconstruction Input to the Liberian Interim Poverty Reduction Strategy (IPRS), Feb. 2007, Preparatory Conference for 2007 Liberian Gender Symposium and Partners Forum, Co-facilitated by UNIFEM and the Initiative for Inclusive Security. http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_conference_iprs_recommendations_final.pdf.
- ١٠٩ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'Security Privatization and Human Security', unpublished report, 19 March 2007, p.11.
- ١١٠ Krahmann, E., 'Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America', *Conflict, Development and Security* 5. 2., (2005).
- ١١١ Bearpark, A. and Schulz, S., 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C., (Oxford University Press: Oxford), 2007, p.239.
- ١١٢ Bearpark and Schulz, 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007; Gummedze, S., 'ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern?' (Institute for Security Studies: Pretoria), 2007.
- ١١٣ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone', Department of International Politics, (University of Wales: Aberystwyth), 2005, available from: <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.htm> {accessed 20 September 2007}.
- ١١٤ Abrahamsen and Williams, 2006, p.7.
- ١١٥ Capps 2002, p. 2.
- ١١٦ Hiscock, 'The Commercialisation of Post-Soviet Private Security', *Private Actors and Security Governance*, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlin), 2006, pp.129, 143.
- ١١٧ Hiscock, 'The Commercialisation of Post-Soviet Private Security', *Private Actors and Security Governance*, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.144.
- ١١٨ Harding, L., "Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants", *The Guardian*, 5 July 2005.
- ١١٩ Gounev, P., 'Bulgaria's Private Security Industry', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.110.

النوع الاجتماعي وأثره

في الشركات العسكرية الأمنية الخاصة

يسود إعترا ف قويٌّ بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد. وكما يُعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاحاً فعالية ومسألة القطاع الأمني، والملكية المحلية، وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتُعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزءٌ من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها، وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب، بل يشمل العلاقات بينهما.

توجيه النوع الاجتماعي هو "عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يُخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات".

لقد تم تعريف مفهوم "الشركات الأمنية الخاصة" في هذا التقرير بأنها "الشركات التي تتخصص بتقديم الحماية الأمنية للأفراد والممتلكات بما فيها الأصول الإنسانية والصناعية".^١ وهذا يعني أن خدماتها ليست بالضرورة خدمات مسلحة، فعملياتها بطبيعتها تتسم بالدفاع وليس بالهجوم، كما أنها تخدم مجموعة كبيرة من العملاء تشمل الحكومات، والهيئات الدولية، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات التجارية.

وأما "الشركات العسكرية الخاصة" فهي "الشركات التي تتخصص بالمهارات العسكرية، بما فيها العمليات القتالية، والتخطيط الاستراتيجي، وجمع المعلومات الاستخباراتية، والدعم العملي، والدعم اللوجستي، والتدريب، وتوفير وصيانة الأسلحة والمعدات". وهذا يعني ضمناً أن عملاء هذه الشركات هم في العادة من الحكومات، ولكنها قد تضم أيضاً الجماعات المتمردة والمليشيات والفصائل المسلحة الأخرى.^٢

تحسين الفعالية العملية

■ للمرأة والرجل في العادة تجارب واحتياجات مختلفة من الأمن والقضاء. وعليه، لزيادة فرص النجاح العملي، فإن أفراد الأمن بحاجة إلى الأخذ في الاعتبار تأثير مجمل أنشطتهم على الرجال والنساء والفتيات والأولاد في المجتمع المحلي.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة النزاع وما بعد النزاع

تساؤلات حول الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعمالها

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

■ يعمل الوعي بمسائل النوع الاجتماعي محددة ثقافياً على مساعدة الموظفين في التكيف مع المجتمع المضيف وأن يكونوا أكثر تجاوباً مع البيئة الثقافية التي يعملون فيها، مما يعزز القبول المحلي بوجود أفراد الأمن الخاص.

■ هناك حاجة لإشراك موظفات لبحث شؤون النساء ولجمع معلومات أكثر دقة، وقد تكون لديهن القدرة على تبني نهج مختلف في تحديد المخاطر الأمنية.

منع سوء السلوك وانتهاكات حقوق الإنسان

■ يُمثل التغاضي عن بعض أشكال السلوك العدواني وتشجيعها جزءاً من الثقافة المؤسسية في العديد من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، التي كانت فيما مضى مرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان. ويساعد التدريب الملائم على النوع الاجتماعي إلى جانب التدريب في مجال القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي متعهدي هذه الشركات على منع انتهاكات حقوق الإنسان وما يصاحب ذلك من خسارة للعوائد المادية والسُّمعة.

■ تعمل معالجة ثقافة الإفلات من العقوبة المنتشرة على المساعدة في تحسين سمعة الشركات ككيانات مستقلة، وسمعة القطاع ككل.

تحسين التنسيق بين الهيئات العاملة في عمليات دعم السلام

■ قام بعض عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مثل الأمم المتحدة والحكومات المانحة، بتوجيه همومهم حول النوع الاجتماعي في صلب عملياتهم الخاصة بحفظ السلام ومشروعات إعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع، بما في ذلك عمليات إصلاح القطاع الأمني. وعليه، يؤدي قيام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بإدخال اعتبارات النوع الاجتماعي في صلب عملها إلى تحسين التنسيق بخصوص سياسات النوع الاجتماعي لجميع الهيئات العاملة في البيئات المتعددة الوكالات المعقدة.

الإطار رقم ١ التنظيم الذاتي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

يعتبر التنظيم الذاتي من خلال اتحادات هذا القطاع أمراً مهماً، خصوصاً حينما يكون التنظيم الحكومي غير موجود أو غير كافٍ. وعليه، يعتبر التنظيم الذاتي آلية مهمة للغاية لتحسين معايير الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

- ويتم العمل بالمعايير بطريقتين؛ أولاًهما، عن طريق تحسين الأداء والشفافية ومساءلة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وثانيتهما، أنها تستبعد "رعاة البقر" من هذا القطاع. ومع ذلك، فالتنظيم الذاتي ليس بالحل السحري، ويمكن الاستفادة منه فقط في إطار قالب متشابه وبرامج التنفيذ التنظيمية المشتركة النموذجية على المستويين المحلي والدولي، وعلى مستوى القطاع نفسه.
- بالإمكان مراقبة الالتزام في البيئات المعادية عن طريق رابطة هذا المجال.
- بإمكان الهيئة المنظمة ذاتياً مناقشة مزايا ومشكلات توجيه النوع الاجتماعي بشكل ثنائي أو فردي، إذا اقتضت الضرورة.

■ توضح الأبحاث أن السكان المحليين من الرجال والنساء يميلون إلى رؤية النساء بين صفوف أفراد الأمن، حيث يمكن تبادل الحديث معهن، ويقل التهديد من جانبهن حتى في المجتمعات التقليدية. وعليه، فإن وجود المرأة يمكن أن يعزز من شرعية أي من هذه الشركات وعملياتها داخل المجتمعات المضيفة.^٢ وقد يشكل إشراك أفراد أمن من العنصر النسائي أثراً إيجابياً، ويُعد نموذجاً يُحتذى به بالنسبة للنساء المحليات اللاتي قد يُفكرن في الالتحاق بمؤسسات القطاع الأمني.

تحسين إجراءات التوظيف ومعايير الأداء

■ لا تزال نسبة تمثيل الرجال مرتفعة جداً داخل هذه الشركات حتى الآن. ويرجع ذلك بصفة خاصة إلى توسع الشركات في تعيين أفراد الخدمة السابقين. ويمكن أن يعمل توجيه النوع الاجتماعي على تحسين إجراءات التوظيف ومعايير الأداء داخل الشركات

الامتثال للالتزامات التي تملّيها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمam المبادرة لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ليست مسألة فعالية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للالتزام بالقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية المتعلقة بالأمن والنوع الاجتماعي، وأهمها:

■ إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)

■ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

إجراء تدريب على النوع الاجتماعي

إدخال التدريب على مسائل النوع الاجتماعي والوعي بالنوع الاجتماعي ضمن برامج التدريب الأساسي المقدم إلى أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة (انظر الإطار رقم ٢):

الإطار رقم ٢ موضوعات التدريب على النوع الاجتماعي لأفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

- ما هو النوع الاجتماعي؟
- تعريف بجوهر عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وتفهم تأثيراته على الرجال والنساء.
- أهمية إدخال النوع الاجتماعي في تعزيز فرص النجاح والفعالية العملية.
- النظر إلى العمل من منظور النوع الاجتماعي، بمعنى آخر: كيفية إدخال منظور النوع الاجتماعي ضمن الإطار العملي للأمن.
- معالجة النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني (مثل العمل بالتعاون مع المنظمات النسائية المحلية، وتوظيف المرأة في صفوف القوات الأمنية).
- كيفية العمل وتوفير الحماية للرجال والنساء في المجتمع المضيف.
- تعريف العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وكيفية معالجته.
- مدونات قواعد السلوك داخل الشركات وسياسات عدم التهاون المطلق بشأن التحرش الجنسي، وسوء السلوك الجنسي، والسلوك الجنسي المشين.

- تخصيص دورات تدريبية تتناسب مع الموقف المحلي، وذلك بهدف تعزيز فعالية العملية.
- إشراك منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية في تصميم وتقديم التدريب على النوع الاجتماعي.
- يشمل التدريب على النوع الاجتماعي العناصر التالية:
 - كيفية التجاوب مع الاحتياجات الخاصة للعمالء من الذكور والإناث.
 - كيفية التفاعل بشكل ملائم وبفعالية مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
 - سياسات الموارد البشرية الداخلية، وتحديد المعايير المتعلقة بالتحرش الجنسي.

وضع معايير وإجراءات متجوبة مع النوع الاجتماعي

لتحسين معايير الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فإنه من الضروري تبني منهجاً مشتركاً يدمج ما بين الالتزامات التعاقدية، من جهة، وما بين العمليات التنظيمية، من ناحية أخرى. وبإمكان العملاء القيام بدور رئيسي في تشكيل سلوك أفراد هذه الشركات، وخاصة إذا تمت مراقبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية من خلال عمليات التقييم المنتظم.

■ إدخال مسائل النوع الاجتماعي في أطر التنظيم الذاتي الجديدة التي تحكم الأفرع المتزايدة في هذا القطاع (انظر الإطار رقم ١). ويمكن تنفيذ صياغة ومراقبة المعايير في مجال النوع الاجتماعي جنباً إلى جنب مع قضايا أخرى، مثل حقوق الإنسان.

■ وضع آليات التزام وإجراءات داخلية للشكاوى حول التحرش الجنسي، والمضايقة، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل الشركة، بالإضافة إلى مدونات قواعد السلوك على مستوى القطاع.

■ وضع آليات للمجتمع المحلي و/أو الأفراد الآخرين للإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والسلوك التمييزي، أو سوء السلوك، وذلك إلى سلطة مختصة لها صلاحيات إجراء التحقيقات.

■ وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات تتسم بالشفافية لتحكم التحقيقات بشأن سوء السلوك، والبذاءة، والنشاط الإجرامي، وذلك بهدف القضاء على سياسة الافلات من العقوبة.

■ إجراء عمليات فحص تاريخية دقيقة على جميع الأفراد المحتمل إنضمامهم إلى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، قبل تعيينهم، وذلك بهدف التحري، تحديداً، عن أية أسبقيات جنائية لهم، أو انتهاكات لحقوق الإنسان، أو عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي.

تنفيذ سياسات وممارسات شاملة وغير تمييزية بخصوص الموارد البشرية

مراجعة عمليات التوظيف وسياسات الموارد البشرية، وإصلاحها حيثما اقتضت الضرورة ذلك، لضمان عدم التمييز وتبني ثقافة عمل شاملة، وتحديدًا عن طريق معالجة قضايا مثل توظيف، وتثبيت، وترقية المرأة، ومثل التحرش الجنسي، والسلوك التمييزي.

❧ إستخدام ذوي الخبرات العالية من الشرطة، والجيش، والقطاع الخاص لتعزيز توظيف، وتثبيت، وترقية المرأة.

المراقبة والتقييم

■ يتعين على الحكومات وضع آليات محلية ودولية للمراقبة والإبلاغ، وذلك بهدف تحقيق الرقابة على قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، ويشمل ذلك تركيزاً على انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ بإمكان عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مراقبة مدى تلبية هذه الشركات لالتزاماتها التعاقدية، وذلك من خلال عمليات التدقيق والإجراءات المنتظمة الأخرى للرقابة على الجودة. ولهذا، فمن المهم للعملاء إدخال معايير الممارسات المقبولة حول مسائل النوع الاجتماعي في تعاقداتهم مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

يضم التقرير العاشر أيضاً:

- مناقشة الأدوار والخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.
- قوائم مراجعة لسياسات مناهضة التحرش الجنسي.
- إستراتيجية نموذجية لزيادة توظيف المرأة واستمراريتها في الخدمة.
- مسائل النوع الاجتماعي في اللوائح التنظيمية لعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة النزاع ما بعد النزاع

عادةً ما تعاني البلدان التي تمر بمراحل النزاع أو فترات بعد النزاع بتراجع أو عجز في خدمات الأمن العام. لذلك، تسارع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بطرح نفسها لجسر هذه الفجوة. وتستقطب قوة حركة هذه البلدان إهتماماً خاصاً، وذلك نظراً للانتعاش الحالي في القطاع الأمني الخاص في سياقات النزاع وفترات ما بعد النزاع، وبصفة خاصة في أفغانستان والعراق.

التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي

■ عادةً ما تغيب آليات مراقبة مؤسسات الأمن، وتحديدًا الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مما يسهم في ظهور ثقافة عامة للافلات من العقوبة في جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والجرائم الأخرى.

■ يواجه الرجال والنساء والفتيات والأولاد مخاطر أمنية مختلفة في سياقات النزاع وفترات ما بعد النزاع. ويرتفع سقف التوقعات من أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لجهة قيامهم بضمان حماية هؤلاء

الناس، وتلبية احتياجاتهم المختلفة، ومراعاة حقوقهم الإنسانية، حتى وإن لم يكن هؤلاء العناصر قد تلقوا تدريباً كافياً أو لم يكن لديهم الخلفية الثقافية اللازمة للقيام بذلك.

■ تتجه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العالمية العاملة في بيئات مراحل النزاع وفترات ما بعد النزاع، بالإضافة إلى الشركات الأمنية الخاصة المحلية في الدول النامية، إلى توظيف بعض أشد مستخدميهم هواناً وأجراً من المجموعات المهمشة في العالم النامي. وهؤلاء الموظفون عادة ما يكونون فقراء، غير متعلمين، قرويين، والعديد منهم كانوا جنوداً سابقين تم تسريحهم وإعادة دمجهم في مجتمعاتهم بصورة غير لائقة. وتنبثق عن هذه الممارسات تحديات كبيرة لا بد من معالجتها من قبل الدول المانحة والحكومات والشركات على حد سواء.

فرص إدخال مسائل النوع الاجتماعي

■ بدأت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية بالعمل في مجالات جديدة، مثل إصلاح القطاع الأمني، ونزع الأسلحة، والتسريح من الخدمة العسكرية وإعادة الإدماج، والتنمية، والإغاثة في حالات الكوارث. ومن المحتمل ازدياد الطلب على هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مثل هذه المجالات، مما يوفر فرصة سانحة لوضع خطوط إرشادية بشأن أبعاد النوع الاجتماعي لهذه المهام.

■ توفر الظروف في فترات ما بعد النزاع، أيضاً، فرصاً لا نظير لها للتغيير المجتمعي، حيث بالإمكان إعادة إصلاح التمييز على أساس النوع الاجتماعي وإعادة تعريف أدواره. وكما أنه بإمكان هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المشاركة في هذه العمليات عن طريق توفير قُدوة عملية إيجابية من خلال توظيف المرأة وتوفير المعاملة المتساوية لها.

■ تعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على تلبية مطالب العملاء. وعليه، تلوح فرصة حقيقية لوضع معايير ولوائح لجعل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة شريكة في هذه العمليات ككل. وعلى الحكومات والعملاء الآخرين الذين يتعاقدون مع هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تضمين المسألة عن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في العقود المبرمة مع تلك الشركات.

٩ تساؤلات حول الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعملائها

- هل تطالبُ الحكومات والعملاء الآخرون بإدخال مسائل النوع الاجتماعي (كالمساءلة عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتدريب الإلزامي على النوع الاجتماعي) في عقودها مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟ هل تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بإدخال هذه المسائل في موافقاتها الخاصة بها؟
- هل تم إدخالُ مسائل النوع الاجتماعي في الأطر التنظيمية المحلية والدولية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟
- هل لدى هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أعرافًا لفرص توظيف متساوية ومدونات لقواعد السلوك تشمل إجراءات التظلم إزاء الشكاوى بشأن التحرش الجنسي، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والتمييز؟
- هل تتوفر للمجتمع المحلي آليات مناسبة للإبلاغ عن انتهاكات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لحقوق الإنسان، بما في ذلك حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل تم وضع آليات لزيادة توظيف العناصر النسائية وتثبيتها وترقيتها؟
- هل تم إدخال مسائل النوع الاجتماعي ضمن برامج التدريب الحالية المقدمة لأفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟ هل تم تزويدهم بتدريب متخصص حول الوعي بالنوع الاجتماعي، والتحرش الجنسي، والاستغلال الجنسي، والإساءة الجنسية؟
- هل تم تدريبُ الأفراد على تحديد ومعالجة إحتياجات الرجال والنساء والفتيات والأولاد الخاصة للأمن والقضاء؟
- هل تقومُ الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بإدخال التحريات الدقيقة الهادفة للتحري عن التهم الجنائية، وانتهاكات حقوق الإنسان، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في عمليات التوظيف التي تقوم بها؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة.
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع.
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة.
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي.
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود.
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني.
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي.
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني.
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة.
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني.
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

بالإمكان الحصول على هذه التقارير ومذكرات تطبيقها من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

Caparini, M., – ‘Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security’, *Private Actors and Security Governance*, 2006.

Abrahamsen, R., & Williams, M., – *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*, 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies – *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies*, 2006.

Swisspeace – *The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola* (Forthcoming).

المنظمات

British Association of Private Security Companies – www.bapsc.org.uk

ICRC – www.icrc.org

International Peace Operations Association – ipoaonline.org/php

OECD – www.oecd.org

Privatemilitary – www.privatemilitary.org/home.html

Private Security Company Association of Iraq – www.psc.ai.org

Swisspeace – www.swisspeace.org

قامت بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه ناديا نيري (Nadia Nieri) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وذلك استناداً إلى التقرير العاشر، وبالتشاور مع سابرينا شولتز (Sabrina Schulz) وكريستينا يونغ (Christina Yeung).

التذييل

١ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.

٢ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.

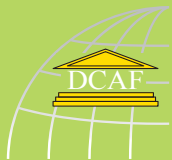
٣ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies. Paris), 2007, p. 28.

النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic)

مركز جنيف
للمراقبة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلف

نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic) هي خبيرة مشاركة في النوع الاجتماعي والسلام والأمن في معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، حيث تقوم بتنسيق أنشطة السياسة والأبحاث وبناء القدرات بشأن موضوعات: مثل النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، وتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم "١٣٢٥"، وتدريب أفراد الأمن على النوع الاجتماعي. وقد عملت قبل التحاقها بمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة مع الناجين من حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في البوسنة والهرسك. وتحمل نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic) شهادة الماجستير في عمليات حفظ السلام الدولية من المركز الأيرلندي لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى دبلوم في التنمية البشرية من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

المحررون

ميغان باستيك وكريستن فالاسيك (Megan Bastick and Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تكرّمت بتمويل هذا المشروع.

نتقدم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظرًا لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة على مسودات هذا التقرير، وإلى كل من شارك في المناقشات العملية بشأن إدخال النوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله، وهم: هيلاري أندرسون (Hilary Anderson)، كارين أودرين (Carine Audran)، ميغان باستيك (Megan Bastick)، ستيفان ديكرن (Stefan Dercon)، لوك فان جور (Luc Van Goor)، جوليت هنت (Juliet Hunt)، تويكو كليبي (Toiko Kleppe)، مينا ليتكونين (Minna Lyytikäinen)، أندرو ماكلين (Andrew McLean)، أنا أورنيرت (Anna Ornert)، ديبورا روبين (Deborah Rubin)، جينيفر سهالوب (Jennifer Sahalub)، وكريستن فالاسيك (Kristin Valasek). وكما نود أن نتقدم بالشكر إلى بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، أنتوني دراموند (Anthony Drummond)، وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في عملية التحرير، وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله جزءًا من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. ورزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، تشتمل على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

ويتقدم كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. وكما ويجري المركز أبحاثًا حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية، ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات. ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة وسلطات القضاء ووكالات المخابرات

وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن. وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات. وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب مساهمة فعالة في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تساهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية، إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع.
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف

© REUTERS/Tara Todras-Whitehill , ٢٠٠٥

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨ م.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٩٧٨-٩٢-٩٢٢٢-١٢٢-٥ ISBN

يكون الاقتباس على النحو التالي: نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic) "النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله". "رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني". المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستن فالاسيك (Kristin Valasek)، جنيف، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

قائمة المحتويات

المختصرات

٩	١ - مقدمة
٩	٢ - ما المقصود بمفهوم "تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله"؟
١١	٣ - ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة لتقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟
١١	٣-١ تعزيز تحقيق الأمن والقضاء
١٢	٣-٢ العمليات الشاملة التشاركية في إصلاح القطاع الأمني
١٢	٣-٣ بناء مؤسسات أمنية غير تمييزية ممثلة وتُعزز حقوق الإنسان
١٣	٤ - كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟
١٣	٤-١ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني؟
١٤	- من يقوم بالتقييم؟
١٤	- ما هو موضوع التقييم؟
١٥	- كيف يتم التقييم؟
١٦	- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في أطر عمل تقييم إصلاح القطاع الأمني القائمة؟
١٧	٤-٢ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عمليات مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني؟
١٩	- من يقوم بالمراقبة والتحليل؟
٢٠	- ما هو موضوع المراقبة والتحليل؟
٢٢	- كيف تتم المراقبة والتحليل؟
٢٥	٤-٣ كيف يمكن إجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني؟
٢٥	- من يقوم بعمليات التدقيق على النوع الاجتماعي؟
٢٦	- ما هو موضوع التدقيق؟
٢٧	- كيف يتم التدقيق؟
٢٩	٤-٤ كيف يمكن مراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني؟
٣٠	- من يقوم بالمراقبة والتحليل؟
٣٠	- ما هو موضوع المراقبة والتحليل؟
٣٠	- كيف تتم المراقبة والتحليل؟
٣٢	٥ - التوصيات الرئيسية
٣٣	٦ - مصادر إضافية
٣٤	الملحق أ: نماذج للمؤشرات : النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

المختصرات

المجمع الأفريقي لمنع النزاعات	:ACPP
الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	:CEDAW
الاتفاقية الخاصة بحقوق الطفل	:CRC
الوكالة الكندية للتنمية الدولية	:CIDA
منظمات المجتمع المدني	:CSO
إدارة الأمم المتحدة لشؤون نزع السلاح	:DDA
وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة	:DFID
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
منظمة العمل الدولية	:ILO
(السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً)	:LGBT
المراقبة والتحليل	:M&E
وزارة الدفاع	:MOD
المنظمات غير الحكومية	:NGOs
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي – لجنة مساعدة الانمائية	:OECD-DAC
الإدارة على أساس النتائج	:RBM
إصلاح كلاً من القطاع الأمني والقضاء	:SJSR
السلامة، والأمن، والوصول إلى العدالة	:SSAJ
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
الأمم المتحدة	:UN
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	:UNDP
قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن	:UN SCR 1325

النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

١ مقدمة

التغيير هو الهدف الرئيسي لعمليات الإصلاح. ولضمان تحقيق نتائج ومخرجات وآثار التغيير، فقد تم وضع عدة طرق لتمكين الممارسين وواضعي السياسات والأوساط الأكاديمية من قياس تلك النتائج. وتمت الإشارة إلى أهمية إدخال التقييم والمراقبة والتحليل الشامل في عمليات إصلاح القطاع الأمني في الأدبيات القائمة^١. ويعتبر إدخال منظور النوع الاجتماعي في هذه العمليات أمراً مهماً لتأسيس القطاع الأمني القادر على تلبية مقتضيات الأمن والقضاء للرجال والنساء والفتيات والأولاد.

وسوف يقف هذا التقرير على بعدين إثنين من أبعاد عمليات التقييم والمراقبة والتحليل المتجاوبة مع النوع الاجتماعي (المراقبة والتحليل). أولاً، يستعرض التقرير أطر عمل تقييم إصلاح القطاع الأمني، واستراتيجيات المراقبة والتحليل، وكيفية إدخال منظور النوع الاجتماعي في مختلف الأدوات والمنهج القائمة حالياً. وثانياً، يناقش التقرير مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني، بما في ذلك كيفية إجراء عملية التدقيق على النوع الاجتماعي ومراقبة وتحليل توجيه النوع الاجتماعي. ومن بين الأدوات والمنهج التي يستعرضها ويناقشها هذا التقرير: عمليات جمع المعلومات الشاملة والتشاركية، والتعاون والتنسيق فيما بين الإدارات، واستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والسن والعرق، الإدارة بالأهداف المتجاوبة مع النوع الاجتماعي، والمؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي، ومقابلات مجموعات التركيز.

ويشمل هذا التقرير أيضاً:

■ مقدمة لعملية التقييم والمراقبة والتحليل.

■ المغزى من وراء إدخال مسائل النوع الاجتماعي والطرق التي يمكن بها تعزيز ودعم عملية التقييم والمراقبة والتحليل.

■ عناصر الانطلاق لإدخال النوع الاجتماعي في عملية تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.

■ كيف يمكن إجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني، بالإضافة إلى مراقبة وتحليل تأثير مبادرات توجيه النوع الاجتماعي.

■ التوصيات الرئيسية.

■ مصادر إضافية.

ويشمل الجمهور المستهدف لهذا التقرير الأفراد الذين تقع عليهم مسؤولية إصلاح القطاع الأمني داخل مؤسسات القطاع الأمني، والحكومة الوطنية، والبرلمان، والمنظمات الإقليمية / الدولية والجهات المانحة، ومنظمات المجتمع المدني. كما أنه يستهدف أيضاً العاملين بالمنظمات ممن تقع عليهم مسؤولية توجيه النوع الاجتماعي في القطاع الأمني. وإضافة إلى المراجعة المكتوبة للمصادر الحالية، يقوم هذا التقرير على إسهامات الخبراء في مجال النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، التي تم جمعها خلال المناقشة الفعلية الشاملة مع ١٦٠ من المشاركين^٢.

٢ ما المقصود بمفهوم "تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله"؟

في هذا المجال الجديد نسبياً، وهو مجال إصلاح القطاع الأمني، يتم استعمال مجموعة أطر ومنهجيات مختلفة لتقييم الاحتياجات وقياس التأثيرات. وهي تتنوع بناءً على تنوع الأطراف المعنية؛ مثل مؤسسات القطاع الأمني، والجهات المانحة، وأعضاء البرلمان، أو منظمات المجتمع المدني، وبعض مؤسسات القطاع الأمني الجاري تمحيصها. والقطاع الأمني ليس نسيجاً متجانساً، فهو يتكون من مؤسسات مختلفة ومتنوعة تقدم خدمات أمنية وقضائية مختلفة، ولديها عمليات متنوعة لضمان المساءلة الداخلية.

انظر التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

وعلى الرغم من وجود عدة مفاهيم مختلفة لعملية التقييم والمراقبة والتحليل، فإنه لأغراض هذا التقرير سيتم استخدام التعريفات التالية:

التقييم: هو عملية منظمة لجمع البيانات تهدف إلى الحصول على صورة عن موقف معين. ومن مهام هذه العملية تحليل السياق - بما في ذلك العوامل والأطراف والمخاطر والاحتياجات المختلفة - من أجل تحديد أهداف البرنامج ووضع المعيار الأساسي اللازم للمراقبة والتحليل في المستقبل.

عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني: اقتباساً مما أوردته لجنة المساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإنه بالإمكان وصف هذه العملية بأنها "عملية تشاور، جمع للمعلومات وتحليل ... [و...] منهج يهدف لقياس السياق المحلي وتحديد الأولويات لتعزيز

تنمية الأمن والقضاء^٢. وسوف يشار إلى عملية التقييم في هذا التقرير، على سبيل الحصر، على أنها التحليل السابق لتنفيذ عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وعملت مؤسسات مثل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والبنك الدولي، والمعهد الهولندي للعلاقات الدولية كلينجندال (Clingendael)، ومؤسسات أخرى على وضع خطوط إرشادية لعمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني، وحددت بأنها أحد الأنشطة الرئيسية الضرورية عند وضع وتنفيذ عمليات الإصلاح في القطاع الأمني^٣. والهدف من تقييم إصلاح القطاع الأمني هو الحصول على معلومات بشأن الأطراف المعنية المحلية والإقليمية والدولية وبعض الجهات المقدمة للخدمات الأمنية والقضائية، بالإضافة إلى بعض الاحتياجات الأمنية والقضائية المحددة للمجتمع. ويمكن إدخال المعلومات التي تحصل عليها من عمليات التقييم في التشريعات وعمليات التخطيط والموازنات والسياسات والخدمات القائمة. وبإمكان عملية التقييم الدقيقة والتشاركية تدعيم عمليات إصلاح في القطاع الأمني تتسم بالفعالية والاستدامة عن طريق توفير المعلومات الدقيقة حول أنواع الإصلاحات اللازمة.

عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي: وهي عبارة عن تحليل لمدى تجاوب مؤسسة ما أو سياق ما مع النوع الاجتماعي. وفي سياق مؤسسات القطاع الأمني، تكون عملية التدقيق عبارة عن عملية مستقلة ونشاط للتأكيد على الاهداف، مصممة لإضفاء قيمة لعمليات أية مؤسسة وتطويرها. وكما أنها تساعد المؤسسة في إنجاز أهدافها عن طريق توفير منهج دقيق ومنظم لتحديد وتحسين فعالية عمليات إدارة ومراقبة وضبط للمخاطر^٤. ويمكن تطبيق التدقيق على النوع الاجتماعي على مؤسسات القطاع الأمني لتوجيه عمليات إدخال النوع الاجتماعي من خلال تحديد الاحتياجات وتوفير البيانات الرئيسية. وتقوم عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي على تحليل إدخال مسائل النوع الاجتماعي على مستويات السياسة والتنظيم والموازنة والأفراد، بما في ذلك المفاهيم التي يقدمها أفراد المجتمع وفهمهم للنوع الاجتماعي في مؤسساتهم، وكذلك المشاركة المتساوية في عمليات صنع القرار. وكما يمكن أن تجرى عمليات التدقيق بشكل مستقل أو كجزء من تقييم إصلاح القطاع الأمني المتجاوب مع النوع الاجتماعي.

المراقبة: هي مهمة مستمرة تهدف أساساً إلى تزويد القائمين على العملية والأطراف المعنية الرئيسية بنتائج منتظمة ومؤشرات أولية بشأن التقدم الذي تم إحرازه أو العجز في تحقيق النتائج المأمولة. وتقوم المراقبة بمتابعة الأداء أو الوضع الفعلي مقارنة بما هو مخطط أو متوقع وفقاً للمعايير المحددة مسبقاً. كما تتطلب المراقبة بصفة عامة جمع وتحليل البيانات الخاصة بتنفيذ العمليات والاستراتيجيات والنتائج والتوصية بالاجراءات التصحيحية^٥.

والمراقبة هي شكل من أشكال إدارة عمليات إصلاح القطاع الأمني لتقييم ما إذا كانت المبادرات التي تم اتخاذها قد أحدثت الأثر المطلوب من عدمه، أي ما إذا كانت أهداف البرنامج قد تحققت من عدمه. وبالإمكان استخدام استراتيجيات وأدوات مختلفة من أجل متابعة إصلاح القطاع الأمني. ويمكن قياس البيانات التي تم جمعها خلال هذه العملية مقابل البيانات الرئيسية الأولية التي تم جمعها خلال عمليات التقييم لقياس مدى التغيير.

المؤشر: وهو معيار يساعد في الإجابة على أسئلة عن مقدار التقدم الذي تم إحرازه أو ما إذا كان هناك تقدم من عدمه بخصوص تحقيق هدف معين^٦. وبصفة عامة، تعمل المؤشرات على ترجمة التغيير والإنجاز والتأثير إلى أرقام قابلة للقياس والمقارنة سواء من ناحية كمية أو نوعية. وهكذا، يمكن تحديد المؤشرات في المرحلة الأولية من عملية إصلاح القطاع الأمني، ثم تستخدم بعد ذلك كأداة للمراقبة والتحليل من أجل تحديد ما إذا كانت أهداف إصلاح القطاع الأمني قد تحققت أم لا.

التحليل: هو عبارة عن تحديد موضوعي ومنظم للمشروع الجاري أو الذي تم الانتهاء منه أو السياسة أو تصميمها أو التنفيذ والنتائج. والهدف هو تحديد مدى صلة الأهداف وتحقيقها وتنمية الكفاءة والفعالية والتأثير والاستدامة. ويتعين أن يوفر التحليل معلومات موثوق بها ومفيدة تساعد في إدخال الدروس المستفادة في عملية صنع القرار سواء لدى الجهات المتلقية أو المانحة. وكما يشير التحليل إلى عملية تحديد قيمة أو مغزى أي نشاط أو سياسة أو برنامج^٧.

ولأغراض هذا التقرير، يتم إجراء عمليات التحليل في نهاية أي برنامج أو مشروع أو نشاط. وتساعد مقارنة الأداء مع الأهداف والمعايير المحددة سلفاً ودراسة النتائج الفعلية مقابل النتائج المتوقعة في تحديد النجاحات بالإضافة إلى مواطن الضعف. ولهذا، يمكن أن تحدد عمليات تحليل إصلاح القطاع الأمني الممارسات الجيدة والسيئة، والتي يجب أن تتولى توفير المعلومات لأنشطة المتابعة والبرامج/ والمشاريع المستقبلية في نفس المجال.

وتهدف عملية التقييم والمراقبة والتحليل إلى إضفاء الشفافية والفعالية والكفاءة على عملية إصلاح القطاع الأمني، مما يساعد في بناء الثقة ومساءلة الأطراف المعنية والمؤسسات الأمنية.

وتشمل الأطراف المعنية بعملية تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله ما يلي:

- أعضاء البرلمان
- آليات المراقبة الدولية والإقليمية
- الجهات المانحة

ضمن الثقافات وعبرها، وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب، بل يشمل العلاقات بينهما.

ويقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^٩

لمزيد من المعلومات أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ويعمل إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله، بالإضافة إلى جانب كونها ملزمة بموجب القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية، على تعزيز توصيل خدمات الأمن والقضاء، ودعم عمليات إصلاح القطاع الأمني التشاركية، وإنشاء مؤسسات أمنية غير تمييزية تحترم حقوق الإنسان وتكون ممثلة لأطياف المجتمع. ومما يدعو للأسف أن الأطر والمنهجيات الحالية بشأن تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله لا تتضمن، في الغالب، مسائل النوع الاجتماعي بشكل شامل.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله مسألة ضرورية للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره على الأمن، ومنها:

- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)
- إعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا حول مراعاة منظور النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام متعددة الأبعاد (٢٠٠٠)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

٣-١ تعزيز تحقيق الأمن والقضاء

يقع على مؤسسات القطاع الأمني إلزام بتوفير الأمن والعدالة للرجال والنساء والفتيات والأولاد. ومن أجل الوفاء بهذا الالتزام، يتعين تكييف عمليات الإصلاح لتأخذ في اعتبارها احتياجات الأمن والقضاء المختلفة لجميع أفراد

■ مؤسسات القطاع الأمني

■ الجهات المستقلة بما في ذلك محققو / لجان الشكاوى

■ منظمات المجتمع المدني

أنظر التقريرين حول النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

وتشكل عملية جمع البيانات الشاملة والمعلومات بشأن القدرات والسياق، الأساس للتنفيذ المنظم للبرامج والمشروعات وعمليات الإصلاح المستقبلية. ومع ذلك، فعادة ما يتم إجراء إصلاح القطاع الأمني في سياقات تمثل عملية جمع البيانات فيها تحدياً أو قد تنتفي تماماً، كما هو الحال في المجتمعات إبان مراحل ما بعد النزاع أو تلك المجتمعات التي تمر في المراحل الانتقالية.

التحديات العامة التي تواجه عملية التقييم والمراقبة والتحليل:

- نقص البيانات الحالية وخاصة في سياقات مراحل ما بعد النزاع.
- نقص البنية التحتية اللازمة لجمع البيانات.
- عدم وجود الإرادة السياسية لتوفير الموارد المالية والبشرية الكافية.
- عدم كفاية الوقت اللازم لجمع بيانات موثوقة وصحيحة وممثلة.
- عدم توافر الموارد المالية.
- عدم توافر الخبرة والموارد البشرية.
- سرية البيانات وخاصة داخل المؤسسات الأمنية، كالخدمات العسكرية والاستخبارات.

٣ ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة لتقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً

يتركز عمل مؤسسات وإصلاح القطاع الأمني على الأفراد وعلى الملكية المحلية وبناءً على الأعراف الديمقراطية ومبادئ حقوق الإنسان المتعارف عليها دولياً، بالإضافة إلى سيادة القانون.^{١٢} وفي معظم المجتمعات تتفاوت العلاقات غير المتساوية في السلطة بين الرجال والنساء، مما ينتج عنه تمثيلاً ومشاركة غير متساوية، بالإضافة إلى الاستبعاد. ويمكن أن تؤدي إجراءات زيادة مشاركة المجموعات المهمشة؛ كالمراة، والأقليات العرقية، والسكان الأصليين، والفقراء، ومجموعات (السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً)، واللاجئين والمشردين داخلياً.... الخ. إلى زيادة دقة البيانات التي يتم جمعها خلال عمليات التقييم والمراقبة والتحليل. وكما قد تساعد زيادة المشاركة في بناء الثقة والملكية المحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني ومؤسسات القطاع الأمني المعنية. ويعمل بناء إصلاح القطاع الأمني على أساس شامل على تعزيز استدامة وفعالية عمليات الإصلاح.

"من أهم قضايا المراقبة، وخاصةً من منظور النوع الاجتماعي، إشراك الشركاء في عمليات المراجعة والتقييم والتحليل المرحلي لإصلاح القطاع الأمني. وهذه المشاركة لا تعزز الملكية المحلية فحسب، بل تساعد أيضاً في توفير مردود ونتائج تنعكس على عمليات إصلاح القطاع الأمني. وكما أنه من الضروري، في هذا الشأن، اعتبار إصلاح القطاع الأمني على أنه عملية متواصلة."

لوك فان ديرجور - رئيس وحدة أبحاث النزاعات - المعهد الهولندي للعلاقات الدولية كلينجندال Clingendael^{١٣}

ويمكن أن تسهم المنظمات النسائية وخبراء النوع الاجتماعي بخبراتهم القيمة في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.

٣-٣ بناء مؤسسات أمنية غير تمييزية ممثلة وتُعزز حقوق الإنسان

يهدف إصلاح القطاع الأمني إلى تحويل مؤسسات القطاع الأمني إلى مؤسسات أكثر مساءلة، وشفافية، وديموقراطية، وفعالية. وهذا يعني من منظور النوع الاجتماعي أنه يتعين أن يدعم إصلاح القطاع الأمني إجراءات تحد من التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان من جانب المؤسسات الأمنية، وتساعد في زيادة مشاركة المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً.

ومما يدعو للأسف أن مؤسسات القطاع الأمني في العديد من الدول تعتبر مأوىً للسياسات والممارسات التمييزية ضد المرأة، والأقليات العرقية أو الدينية، ومجموعات (السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً)، وغيرهم من المجموعات الأخرى. وقد يكون أفراد المؤسسات الأمنية هم من يرتكبون انتهاكات حقوق الإنسان، ويشمل ذلك التحرش الجنسي والأشكال الأخرى من العنف القائم

المجتمع (أنظر الاطار رقم ١). ومن المأمول أن توفر عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله المتجاوبة مع النوع الاجتماعي المزيد من المعلومات الدقيقة التي تسمح بتصميم وتنفيذ عمليات الإصلاح القادرة على تلبية احتياجات الرجال والنساء والفتيات والأولاد.

وتختلف الاحتياجات والمفاهيم والأدوار والمشاركة الأمنية في صناعة القرار باختلاف أدوار النوع الاجتماعي الاجتماعية الثقافية.^{١٤} ويواجه الرجال والنساء والفتيات والأولاد تهديدات مختلفة فيما يتعلق بأمنهم وكذلك عقبات تحول دون وصولهم إلى القضاء. وتتنوع هذه التهديدات من الإتجار بالبشر، وعنف العصابات، والعنف ضد المثليين، إلى التحرش الجنسي في مكان العمل، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وهو ما يعتبر تهديداً عالمياً كبيراً للأمن الإنساني. ويتعين أخذ حالات انعدام الأمن هذه بعين الاعتبار عند المبادرة إلى إصلاح القطاع الأمني ومؤسساته. وتوفر عمليات التقييم المراعية للنوع الاجتماعي، المعلومات الضرورية لتحديد الفعال للأولويات، وذلك بهدف منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتجاوب معه. وفي المقابل، فإنه بإمكان عمليات المراقبة والتقييم المتجاوبة مع النوع الاجتماعي تحديد التأثير المحدد لعمليات الإصلاح الرجال والنساء والفتيات والأولاد، وكذلك تحديد ما إذا كانت أهداف مساواة النوع الاجتماعي قد تحققت أم لا.

الاطار رقم ١ الأسباب التي دعت البنك الدولي إلى إدخال تقييم النوع الاجتماعي في مشروع القضاء في بيرو

عند التحضير لمشروع تحسين خدمات القضاء، فقد بات من الواضح لفريق البنك أن هناك العديد من مواطن الضعف في نظام القضاء المسيئة للمرأة أكثر من الرجل. ونظراً لأن المرأة البيروفية أقل تعليمياً بكثير من الرجل، فهي لا تعلم الكثير عن القوانين وعن حقوقها القانونية. كما يقوض اعتمادها الاقتصادي على الشريك الذكر من لجوءها إلى القضاء، حتى في حالات العنف الأسري. وأخذاً في الاعتبار المسؤوليات الأسرية الملقاة على عاتق المرأة، يعتبر نظام محكمة الأسرة - مع القواعد الخاصة به في مجال حضانة الطفل، وفسخ الزواج، ونفقة الطلاق - ذو أهمية خاصة بالنسبة لها. ومع ذلك، فإن هذا النظام لا يعمل بالشكل المناسب، وخصوصاً بسبب إجراءات المحاكمات طويلة الأمد والأحكام القضائية غير المستنيرة. وأخذاً في الاعتبار هذه النتائج الأولية، فقد قرر فريق البنك إجراء تقييم بشأن النوع الاجتماعي، كجزء من تقييم المشروع، مع التركيز على تحديد المشكلات والمعوقات المتعلقة بذلك.^{١٥}

٢-٣ العمليات الشاملة التشاركية في إصلاح القطاع الأمني

وفقاً لما أوردته لجنة المساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإنه يتعين أن

مؤسسات القطاع الأمني تشكيلةً كاملةً من مسائل النوع الاجتماعي الداخلية، مما يساعد المؤسسة على تحديد الفجوات والتعرف على الممارسات الجيدة والسيئة، فضلاً عن استكشاف مجالات التطوير.

٤ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟

يشمل الجزء التالي المعلومات والأمثلة العملية بشأن أربع موضوعات مختلفة وهي:

١- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني؟

٢- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عمليات مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني؟

٣- كيف يمكن إجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني؟

٤- كيف يمكن مراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني؟

تعتبر الآليات والعمليات المحددة لتقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله مخصصة جداً للسياق وللأطراف الفاعلة. ولا توجد عملية موحدة ولا عدداً كبيراً من الدروس المستفادة، نظراً لأن العديد من المبادرات حديثة تماماً. وإضافةً إلى ذلك، فإن بعض مسائل النوع الاجتماعي المتعلقة بشكل كبير بالسياق والتيار الثقافي فحسب. ولهذا، فمن المهم تكييف المقترحات التالية طبقاً للسياق المحلي.

وعند اتخاذ مبادرة ما لإدخال مسائل النوع الاجتماعي فمن المهم الأخذ في الاعتبار التحديات المحتملة التي قد تظهر على السطح (أنظر الإطار رقم ٢). حيث تؤكد هذه التحديات على ضرورة أخذ مسائل النوع الاجتماعي بعين الاعتبار منذ البدء في وضع البرنامج، لضمان تخصيص الموارد والوقت اللازمين لذلك. وكما يهدف هذا التقرير إلى تقديم استراتيجيات للتغلب على التحديات التالية:

٤-١ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني؟

في الغالب تبدأ عملية إصلاح القطاع الأمني من الناحية الاستراتيجية بعملية تقييم أولية تهدف إلى تحليل إحتياجات ومخاطر وتهديدات وتحديات الأمن، والأطراف الفاعلة فيه، ونقاط الانطلاق إليه ضمن سياقات محددة. وتهدف أطر العمل وأدواته إلى تحليل الإحتياجات المتعلقة بالأمن والأطراف الفاعلة فيه بهدف جمع البيانات الرئيسية لتوجيه

على أساس النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، في عام ٢٠٠٦م، أظهرت دراسة أجرتها وزارة الدفاع في المملكة المتحدة أن أكثر من ثلثي العاملات في الخدمة العسكرية قد تعرضن بشكل مباشر للتحرش الجنسي.^{١٤} وكما أقر مجلس الأمن بعدة ادعاءات بشأن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد قوات حفظ السلام التابعين للأمم المتحدة، الذين تم نشرهم في بعثات رسمية. وأظهرت التقارير على مدار السنوات السابقة صوراً من الاستغلال الجنسي والاعتداءات الجنسية على يد أفراد القوات التابعة للأمم المتحدة ضد أفراد مستضعفين، كان من المفترض أن تعمل هذه القوات على حمايتهم.^{١٥} وبالرغم من الجهود المتزايدة المبذولة لمتابعة هذه الادعاءات،^{١٦} فلا تزال فضائح الاستغلال والاعتداء الجنسي التي يرتكبها أفراد قوات حفظ السلام مستمرة، وتتواتر التقارير بشأنها من مختلف البعثات والدول. ويمكن أن يساعد إدخال المسائل المتعلقة بالتمييز وانتهاكات حقوق الإنسان في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله في الكشف عن هذه الممارسات السلبية وإلقاء الضوء على الإصلاحات الضرورية. وفي بعض الحالات، قد تكون بعض عمليات تقييم التحرش الجنسي أو العنف الأسري بمثابة مبادرات مفيدة في هذا الجانب.

وفي الوقت الحالي، يوجد في المؤسسات الأمنية تمثيلاً متزايداً للرجل. وحتى في الدول التي تنتشر فيها عامة مساواة النوع الاجتماعي في قوة العمل، يظل تمثيل المرأة محدوداً. فعلى سبيل المثال، تصل نسبة تمثيل المرأة في النرويج إلى ٦,٤٪ فقط من قوة الشرطة وإلى ٢١,٠٧٪ من قوام القوات المسلحة.^{١٧} وكما أن تواجد هذا التمثيل الزائد للرجل يتجلى في أفراد قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، حيث تشكل المرأة أقل من ٢٪ من أفراد الجيش وأقل من ٥٪ من الشرطة.^{١٨} وكما قد تسهم زيادة مشاركة المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً في تعزيز الثقة العامة وشرعية مؤسسات القطاع الأمني. وعلى سبيل المثال، اتضح أن وجود مؤسسة شرطة متماثلة تعمل في مجتمع يتسم بالتعددية هو من العوامل التي قد تؤدي إلى زيادة في التوترات والنزاعات الداخلية، وذلك لأنه سيتم النظر إلى الشرطة باعتبارها غير شرعية من وجهة نظر المجتمع ككل، مما قد يعزز الكراهية وعدم الثقة.^{١٩}

ويمكن أن تشمل عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي جمع بيانات عن عدد الرجال والنساء في مؤسسات القطاع الأمني، بالإضافة إلى المناصب/الرتب التي يشغلونها، كل فيما يخصه. هذا بالإضافة إلى طرح الأسئلة المتعلقة بالمعوقات التي تواجه زيادة توظيف المرأة واستمراريتها وترقيتها. ويساعد كل ذلك في الحصول على البيانات الرئيسية التي يمكن من خلالها مراقبة وتحليل هذه المسائل المهمة. وعلاوة على ذلك، يمكن أن تتناول عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي في

الاطار رقم ٢ التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات التقييم والمراقبة والتحليل

- الحجب القائم لبعض المجموعات كالنساء والفتيات والأولاد عن سياسات وبرامج إصلاح القطاع الأمني.
- النقص في الوعي وقدرات النوع الاجتماعي لدى فرق عمل تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.
- الصعوبة في جمع البيانات بشأن قضايا حساسة مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- انتشار سياسة عدم الإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ويرجع ذلك في الغالب إلى المحرمات الاجتماعية والخشية من الفضائح.
- عدم تخصيص موارد مالية لإجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي أو مبادرات مراقبة وتحليل إدخال النوع الاجتماعي.

في إجراء عمليات التقييم. ولضمان تجاوب فريق التقييم مع النوع الاجتماعي:

- تضاف خبرة النوع الاجتماعي إلى شروط مرجعية فريق التقييم، ويجب أن يشمل على الأقل عضواً واحداً له خبرة بالنوع الاجتماعي.
- النظر في تقديم محاضرات ودورات تدريبية لفريق التقييم، وتشمل طرقاً معينة لجمع البيانات حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومن النساء والفتيات.
- تشكيل فرق تقييم مختلطة من الرجال والنساء، ويفضل من الناحية المثالية الجمع بين الخبرات المحلية والدولية من مختلف المجموعات الاجتماعية والعرقية والدينية والأقليات.

- التعاقد مع مترجمين من الإناث والذكور.

ما هو موضوع التقييم؟

يمثل إجراء عملية تقييم شاملة للقطاع الأمني تحدياً كبيراً نظراً لعدد المؤسسات المشاركة وتنوعها. وعلاوة على التحليل العام لسياق الدولة، فإنه يتعين على التقييم الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما هي القواعد الحالية التي تحكم مؤسسات القطاع الأمني وما هي قدراتها؟ ما هي أهم الفجوات؟ وما هي الإصلاحات التي يتعين أن يكون لها الأولوية؟

أسئلة متعلقة بالنوع الاجتماعي: ما هي نسبة العاملين من النساء والرجال وما هي وظائفهم؟ هل يتم منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته ومعاقبته مرتكبيه بشكل فعال؟ هل هناك انتهاكات لحقوق الإنسان، بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، قد يرتكبها أفراد القطاع الأمني؟ هل تتعاون مؤسسات القطاع الأمني مع منظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية؟

عملية الإصلاح. وفي الغالب، لا تتضمن تلك الأطر مسائل النوع الاجتماعي بالشكل الكافي (أنظر الاطار رقم ٣).^{٢٠}

الاطار رقم ٣ النوع الاجتماعي وأطر عمل التقييم

تفتقر معظم أطر العمل إلى متغيرات النوع الاجتماعي. وهذا يعود في جزء منه إلى (١) الاتجاه العام لربط النوع الاجتماعي بالمرأة، (٢) عدم كفاية البيانات بشأن تأثير النوع الاجتماعي على علاقات التنمية والنزاع والفقر و(٣) حقيقة أنه، فيما لو تم التعامل مع النوع الاجتماعي، فإنها تخضع تماماً للقضايا أو المؤشرات الاجتماعية ولا يكون الهدف منها إدخال النوع الاجتماعي ضمن التحليل.^{٢١}

من يقوم بالتقييم؟

قد يقوم بإجراء عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني الشاملة العديد من الأطراف الفاعلة، مثل الجهات المانحة أو البلاد المشاركة بالتعاون مع المؤسسات الوطنية، والمحلية، ومنظمات المجتمع المدني. ومقارنة بآليات المراقبة (أنظر الجزء ٤-٢)، فإن دور ومسؤولية الجهات القائمة بعملية التقييم غير واضحة المعالم. وتم التأكيد على أن عمليات التقييم المشتركة التي تتطلب المشاركة والتعاون بين الأطراف المعنية المحلية والدولية تعتبر مفيدة لعمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني.^{٢٢} ومع ذلك، فمن الضروري إعطاء أولوية للملكية المحلية. ويتم جمع معظم البيانات على المستوى المحلي من خلال المؤسسات المحلية كالمستشفيات والمدارس والبلديات، التي تضم ملفات من خلال عمليات المسح والمقابلات وعمليات التسجيل الداخلية (مثل قوائم الانتخابات). ويمكن تلخيص هذه البيانات لإستخراج إحصاءات على المستوى المحلي.^{٢٣} وكما أنه بإمكان الأطراف الخارجية الفاعلة، كالدول المانحة والمنظمات الدولية، الدعوة إلى عملية جمع البيانات ودعمها كجزء من دعمهم لجهود إصلاح القطاع الأمني. وقد يساعد تشكيل فريق من الخبراء الدوليين والمحليين في عمل توازن لوجهات النظر المختلفة. ويمكن أن تكون منظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية، بمثابة شركاء رئيسيين

■ التعاون مع القطاعات الأخرى، كخدمات التعليم والصحة، مثلاً.

كيف يتم التقييم؟

قد تمثل المراجعة المكتبية للسجلات القائمة نقطة بداية جيدة لعملية تقييم إصلاح القطاع الأمني، على أن يتبعها عمليات مراجعة شبه منتظمة، ومجموعات تركيز، ودراسات مسحية.^{٢٦} ويمكن أن يساعد إدخال المصادر المتنوعة للمعلومات، كالدراسات الأسرية والدراسات الصحية الديموجرافية في الربط بين القضايا المتداخلة، كالربط بين الصحة والفقر بالقضايا الأمنية. ومع ذلك، فإنه من المهم التنسيق بين الطرق المختلفة لجمع البيانات وبين مصادر المعلومات بشكل جيد، وذلك لوضع صورة متكاملة قدر الإمكان.

ويتعين صياغة الشروط المرجعية لعملية التقييم خلال مرحلة التخطيط وتحديد ما يلي:

الأهداف: والتي يتعين أن تشير تحديداً إلى تقييم احتياجات الأمن والقضاء المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد، بالإضافة إلى إيجاد عملية تقييم متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

نوع التقييم: يقترح دليل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن إصلاح النظام الأمني مجموعة منتقاة من بين النقاط التالية لتقديمها إلى الجهات المانحة:

- تحليل أولي غير رسمي: لفهم السياق والاحتياجات.
- دراسة أولية للنطاق: لتقييم ما إذا كان برنامج مساعدة إصلاح القطاع الأمني يتمتع بقيمة مضافة أم لا.
- تقييم كامل: لتوفير نظرة متعمقة للسياق المحلي لإصلاح القطاع الأمني.
- عمليات تقييم خاصة بالقطاع أو بالمشكلة: لتحليل الاحتياجات الخاصة بمؤسسة أمنية بعينها أو مشكلة محددة، كعدم القدرة على الوصول إلى القضاء.^{٢٧}

الموازنة: والتي يتعين أن تشمل مخصصات لأنشطة جمع البيانات من النساء والمجموعات المهمشة الأخرى.

طرق جمع البيانات: والتي تعتمد على سياق محدد وعلى توافر البيانات. وكما يتعين، من الناحية النظرية، أن يكون هناك جمع يمثل خليطاً بين البيانات الكمية والنوعية. وتشمل المصادر والطرق ما يلي:

- **المراجعة المكتبية:** وهي عبارة عن تحليل أولي للوثائق المتوفرة، وتشمل التشريعات المعنية، والسياسات والموازنات المحلية، والمنشورات الحكومية وغير الحكومية، والمسوحات الأسرية، وسجلات مؤسسات

٢- ما هي احتياجات ومفاهيم وأولويات الأمن والقضاء المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد والمجموعات الأخرى في المجتمع؟

أسئلة متعلقة بالنوع الاجتماعي: ما هي أنواع ومعدلات حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك ما يتم ارتكابه ضد الرجال والصبيان؟ هل هناك فرص متكافئة لوصول الرجال والنساء والفتيات والأولاد إلى مؤسسات/آليات الأمن والقضاء؟ ما هي أنواع الإصلاحات ذات الأولوية من وجهة نظر الرجال والنساء؟ ما هي الاستراتيجيات/المبادرات المحلية - غير الحكومية - القائمة لتوفير الأمن والقضاء؟

وللحصول على إجابات على هذه التساؤلات، فإنه يتعين استشارة مجموعة الأطراف المعنية الرئيسية، بما في ذلك كوادرات الرجال والنساء العاملين لدى:^{٢٨}

- الجهات الحكومية المقدمة لخدمات الأمن والقضاء: كالشرطة والجيش وإدارة الحدود والوزارات الحكومية.
- الجهات غير الحكومية المقدمة لخدمات الأمن والقضاء: كالمحاكم العرفية والشركات الأمنية الخاصة والمنظمات النسائية.
- الأطراف المؤثرة على التحكم في نظام الأمن: كأعضاء البرلمان والسياسيون وزعماء المجموعات العرقية والوزارات الحكومية المسؤولة عن شؤون المرأة أو الأسرة.
- أطراف المجتمع المدني: المنظمات النسائية الريفية والحضرية، والنقابات العمالية، ومنظمات الشباب، ومنظمات الدفاع عن الطفل، واتحادات السكان الأصليين، والاتحادات العرقية، واتحادات الأقليات الأخرى، والمؤسسات البحثية، والمنظمات الدينية.
- الأطراف الدولية والإقليمية: كالأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومنظمات المرأة الدولية والإقليمية.

ومن المهم تجنب عمليات التقييم ضيقة النطاق إلى حد كبير، حيث يؤدي ذلك إلى العجز عن دراسة القضايا الرئيسية التي ستؤثر على نجاح البرنامج.^{٢٩} وحتى عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني التي تركز على قطاع واحد، كالشرطة مثلاً، يتوجب عليها الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

- الاحتياجات الأمنية الخاصة بالرجال والنساء والفتيات والأولاد.
- قضايا التحكم والرقابة، بما في ذلك ما يتعلق منها بالوزارات وأعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني.
- التعاون مع مؤسسات القطاع الأمني الأخرى، بما في ذلك نظام القضاء وخدمات الاستخبارات والحدود.

الإطار رقم ٤: صعوبة جمع البيانات في ألبانيا

في ألبانيا، كان من بين التحديات الكبرى داخل التجمعات الشمالية وبين بعض مجموعات الأقليات العرقية، هو الوصول إلى النساء والفتيات لتقييم أفكارهن ومعتقداتهن وأنشطتهن الفعلية. فقد عمل الرجال على منع بناتهم وزوجاتهم من حضور المقابلات واللقاءات مع الأشخاص خارج المنزل. وقد يستغرق الأمر وقتاً وصبراً طويلاً للسماح بالحديث إليهن. وكان على الرجال أن يثقوا في المنظمة أو القائمين على إجراء المقابلات.

وتم تلقين الأطفال والشباب - في الأغلب - على الإجابة بطريقة واحدة مقبولة لدى آبائهم أو مدرسيهم. وتم اكتشاف ذلك خلال أعمال البحث والدراسة بشأن تجارب الأطفال وحقوقهم ومستويات العنف الذي يعانون منه يومياً داخل المدارس والمنازل والمؤسسات.^{٢٨}

- عقد الاجتماعات في الوقت والمكان المناسب للنساء والفتيات.

- تطوير أدوات للتواصل مع المجموعات غير المتعلمة.

■ **الدراسات الأسرية:**^{٢٩} يمكن أن تكون الدراسات الأسرية والدراسات المتعلقة بالمجتمعات الأخرى، كدراسات المراقبة السريعة ودراسات قياس الرضا،^{٣٠} طريقة مفيدة لجمع المعلومات حول نظرة الجمهور لمؤسسات الأمن والقضاء والمواضيع المتعلقة بها. ويتعين على هذه الدراسات طرح أسئلة محددة حول نظرة الجمهور لمؤسسات القطاع الأمني، والوصول إلى القضاء، وانتهاكات حقوق الإنسان على يد أفراد القطاع الأمني، والقضايا المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

وتوفر الخطوط الإرشادية والكتيبات الخاصة بعملية التقييم، مثل الخطوط الإرشادية الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي أعدتها اللجنة الدائمة فيما بين الوكالات (أنظر الإطار رقم ٥)، قوائم مراجعة مفيدة لتحديد القضايا الأمنية المعنية. وحيث أنه لا توجد حلول تناسب جميع المواقف، فمن الجدير بالاهتمام أن يتم الجمع بين عدة طرق مختلفة وفقاً للسياق الأمني المحدد سعياً لموائمة عمليات جمع البيانات.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في أطر عمل تقييم إصلاح القطاع الأمني القائمة؟

يعتبر إطار عمل التحكم بالأمن وتطوير التقييم الصادر عن المعهد الهولندي للعلاقات الدولية كلينجندال Clingendael أحد أمثلة أطر عمل تقييم إصلاح القطاع الأمني القائمة. وهو مكون من أربعة مراحل: العمل التمهيدي، والتخطيط والتحليل، وتقييم السياسة، وورش العمل.^{٣١} وكما أن هناك ١٢ نوعاً مختلفاً من المؤشرات استخدمت في هذا الإطار.^{٣٢} ويقدم الإطار رقم ٦ مقترحات للتساؤلات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي لكل مؤشر من هذه المؤشرات. وهناك خيار آخر يتمثل في وضع عناوين فرعية لكل سؤال رئيسي عن كيفية تأثير كل عامل من هذه العوامل على الرجال والنساء على التوالي.

الخدمات العامة، والمسوحات الصحية الديموجرافية... الخ. وكما يتعين أن تشمل المراجعة المكتبية معلومات خاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وحالات انعدام الأمن التي تواجهها المجموعات المهمشة.

■ **المعلومات المصنفة حسب الجنس:** يتعين أن يتم تصنيف جميع المعلومات التي يتم جمعها على الأقل حسب الجنس والسن. وإضافة إلى ذلك، فإنه ينصح بتصنيفها حسب عوامل أخرى ذات صلة، كمحل السكن والعرق والأصل والدين والميول الجنسية والقدرة البدنية.

■ **المقابلات شبه المنظمة:** يمكن أن يوفر إجراء مقابلات مع الأطراف المعنية الرئيسية داخل مؤسسات القطاع الأمني وجهات الرقابة ومنظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية، معلومات قيمة. وكما يتعين إجراء مقابلات مع الرجال والنساء إضافة إلى خبراء النوع الاجتماعي.

■ **مناقشات المجموعات المركزة:** قد تكون هذه أداة مفيدة لجمع المعلومات من الأفراد داخل مؤسسات أمنية بعينها، كالسجائين أو حرس الحدود. وكما يمكن استخدامها لجمع معلومات نوعية من المجموعات المهمشة كالأطفال والمجتمعات الريفية ومجموعات (السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً) والمرأة والأشخاص المصابين بمرض الإيدز وكبار السن أو المعاقين. وتظل مسألة القائمين على الاختيار والمتراشين لنقاشات المجموعات المركزة مسألة ذات أهمية قصوى ويتعين أن تأخذ بعين الاعتبار خبرة التبسيط، والسياق الثقافي، ونوع المجموعة المركزة، وقوى النوع الاجتماعي المحركة. وتشمل الخطوات الواجب اتخاذها لضمان إمكانية مشاركة المرأة في مناقشات المجموعات المركزة ما يلي:

- عقد اجتماعات مع مجموعات مركزة محددة خاصة بالنساء والفتيات.

- توفير الرعاية للأطفال ووسائل المواصلات، عند اللزوم.

الاطار رقم ٥ عمليات التقييم الأمنية التي تركز على العنف الجنسي في المواقف الإنسانية

تشمل المعلومات التي يتم جمعها ما يلي:^{٣١}

- المعلومات الديموغرافية، وتشمل البيانات المصنفة حسب السن والجنس.
- وصف تحركات الأفراد (من أجل فهم مخاطر العنف الجنسي).
- وصف المواقف والمنظمات المتواجدة وأنواع الخدمات والأنشطة الجارية.
- نظرة عامة على العنف الجنسي (الأفراد الأكثر عرضة للمخاطر وأية معلومات تتعلق بحوادث العنف الجنسي).
- الأمن القومي والسلطات القانونية (القوانين والتعريفات القانونية والاجراءات التي تتبعها الشرطة وإجراءات القضاء والاجراءات المدنية).
- النظم المجتمعية للقضاء التقليدي أو القانون العرفي.
- إجراءات التجاوب والمنع المتعددة القطاعات الحالية (التنسيق، وآليات الإحالة، والصحة النفسية، والأمن/الشرطة، والحماية/القضاء القانوني).

٤-٢ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عمليات مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني؟

يمكن أن تساعد المراقبة والتحليل في تحقيق النتائج وضمان إستمرارية أداء العملية. وأنه في حالة إصلاح القطاع الأمني، حيث يتعين فيه التنسيق بين المؤسسات المختلفة وعمليات التحول في القطاع، فإنه يجب تطبيق منهج يتسم بالتنظيم والتشاركية. وكما يتعين أن تكون الملكية المحلية والشفافية والرقابة الديمقراطية هي المبادئ السائدة. ومن المهم أيضاً إجراء دراسة حاسمة بخصوص من الذي سيقدر مدى نجاح عملية إصلاح القطاع الأمني، وتحديدًا عند تحليل آليات المراقبة من منظور النوع الاجتماعي. ومن المتوقع أنه من خلال عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تراعي النوع الاجتماعي أن يصبح الالتزام والثقافة المؤسسية وتأثير التغييرات في القطاع الأمني أكثر مراعاةً لمساواة النوع الاجتماعي وأكثر تجاوباً معها.^{٣٥}

ويتعين تصنيف وتحديد أولوية كل هذه المؤشرات وفقاً لكل سياق محدد، وبقياس هذه المؤشرات على مدار فترة زمنية محددة، فإنه بالإمكان عمل تصور لاتجاه وتطور النتائج المحددة. وبالمثل، وبتوضيح خط الاتجاه فيما بعد هذه المؤشرات متعددة الأبعاد، فسيكون هناك أمل في التنبؤ بالتطورات المستقبلية وتوجيه البرنامج أو الإصلاح نحو الهدف المحدد أو التطور المنشود. وباعتبار إطار عمل كلينجداال Clingendael أداة متابعة تفاعلية، فهو يقترح عقد أنشطة لورش العمل لمعالجة النتائج النهائية ومناقشتها.^{٣٤}

يوفر هذا التقييم لصانعي القرار في عملية إصلاح القطاع الأمني البيانات الرئيسية المهمة، والتي يمكن إدخالها في مراقبة إصلاح القطاع الأمني والتحليل النهائي له. وبمقارنة نتائج التقييم مع عمليات المراجعة وتحليل الأداء، فإنه بالإمكان قياس مدى نجاح أو فشل عمليات إصلاح القطاع الأمني واستخلاص الدروس المستفادة وتحديد الممارسات الجيدة.

الاطار رقم ٦ إدخال مسائل النوع الاجتماعي في إطار عمل كلينجداال لتقييم إصلاح القطاع الأمني

مؤشرات التحكم	التساؤلات الرئيسية
شرعية الدولة	هل الدولة كيان شرعي ممثل لجميع أفراد المجتمع ككل؟ ■ هل السلطة التنفيذية والبرلمان ممثلين فيما يتعلق بالنساء والرجال والأقليات العرقية / الدينية؟ ■ هل يتم تصنيف بيانات نسبة المشاركة في التصويت حسب الجنس؟
تقديم الخدمة العامة	هل تقديم الخدمة العامة في تدهور أم في تحسن مضطرب؟ ■ على هناك ضمان للوصول إلى الخدمات العامة بشكل متكافئ؟ ■ هل يتاح للنساء الوصول إلى الخدمات الأمنية والقضاء بشكل متساو مع الرجال؟ ■ كيفية حصول النوع الاجتماعي المتساوي على الغذاء، الماء، المؤسسات الصحية والمستشفيات.

هل هناك إنتهاكات لحقوق الإنسان وهل يتم تطبيق سيادة القانون بشكل استبدادي أم هي معطلة، أو أن سيادة القانون الرئيسية راسخة ولا توجد انتهاكات؟ - هل يتم انتهاك حقوق الإنسان المتعلقة بالنساء؟ - ما هي أنواع ومعدلات حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟	سيادة القانون وحقوق الإنسان
هل هناك انقسام متزايد داخل صفوف النخبة أم هل لديها توجهات وطنية؟ هل بمقدور الزعماء كسب تأييد الجماعات داخل المجتمع؟ - هل يتشارك الرجال والنساء بشكل متساوٍ في القيادة؟ - هل يميل كل من الرجل والمرأة إلى تأييد هذه القيادة؟	القيادة
المؤشرات الأمنية	
هل يعمل الجهاز الأمني على أنه " دولة داخل الدولة " أم باعتباره جهةً عسكريةً محترفةً معترف بها تتجاوب مع الرقابة المدنية الشرعية؟ - ما هي أعداد ومراكز الأفراد من النساء والرجال داخل الجهاز الأمني؟ - هل يرتكب أفراد جهاز الأمن أعمال عنف قائمة على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش الجنسي؟ وما نوع هذه الأعمال ومعدل حدوثها؟ - هل هناك سياسات وإجراءات ملائمة قائمة لمنع حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، التي يرتكبها أفراد جهاز الأمن، ومعالجتها، ومعاقبة مرتكبيها؟ - هل هناك آليات معترف ومعمول بها لرقابة المجتمع المدني، بما فيه المنظمات النسائية؟	الجهاز الأمني
هل التدخلات الإقليمية العابرة للحدود التي تسبب عدم الاستقرار في تزايد أم في تراجع؟	الموقف الإقليمي
مؤشرات التنمية الاجتماعية والاقتصادية	
هل الضغوط في تزايد أم في تراجع؟ - ما هي معدلات وفيات الأطفال والأمهات؟ - هل تحصل النساء على خدمات التثقيف بشأن تنظيم الأسرة؟ - إدخال البيانات المصنفة حسب الجنس بشأن الأفراد المصابين بمرض الإيدز وهل الاتجاه نحو الزيادة أم التراجع؟	الضغوط الديموجرافية
هل هناك حركة كبيرة للاجئين والمشردين داخلياً، تهييء وجود خدمات طوارئ للحالات الإنسانية، أم هل تم إعادة توطينهم وحل مشكلتهم؟ - هل من بين اللاجئين والمشردين داخليا رجال ونساء وفتيات وأولاد؟ - ما هو معدل حوادث العنف، بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ضد اللاجئين والمشردين داخلياً؟	موقف اللاجئين والمشردين داخلياً

الحركات العدائية القائمة على أساس الجماعات	هل هناك موروث من الأعمال الانتقامية والاضطهاد لملاحقة الجماعات المتظلمة أم هناك مصالحة وتراجع لهذه العداءات؟ ■ هل هناك بعد متعلق بالنوع الاجتماعي بخصوص العنف القائم على أساس الجماعات، كانتشار العنف الجنسي، أو العنف جراء استخدام الأسلحة الخفيفة بين جماعات الرجال المختلفة؟
الهجرة وفرار الأفراد	هل يوجد هناك فرار بشكل متكرر للأفراد أم أن هناك انخفاض في معدلات الهجرة؟ ■ هل الرجال والنساء والفتيات والأولاد ضمن المهاجرين؟
الفرص الاقتصادية للجماعات	هل هناك تنمية اقتصادية غير متكافئة داخل الجماعات أم أن هذه الاختلافات في تراجع؟ ■ هل توجد اختلافات بين التنمية الاقتصادية للرجال والنساء؟ ■ ما هي التحديات والفرص المتاحة للتنمية الاقتصادية للنساء؟
حالة الاقتصاد	هل هناك تراجع اقتصادي حاد أو خطير أم أن الاقتصاد أخذ في النمو؟ ■ هل هناك أية اختلافات بين مشاركة الرجال والنساء في الأسواق الرسمية وغير الرسمية؟ ■ هل تختلف القدرة / الخسارة الاقتصادية خلال الأزمات فيما بين الرجال والنساء؟

البرلمان: يمكن للجان المختصة بالدفاع والأمن بالبرلمان القيام بمراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني. وذلك لما للبرلمان من سلطة تشريعية وسلطة رقابة على الموازنة، حيث بإمكانه ممارسة هذه السلطات للرقابة على إصلاح القطاع الأمني. ويمكن لهذه اللجان عقد جلسات أو تقديم استجابات والدعوة إلى إجراء عمليات تدقيق للموازنة وطلب تحليل عن تنفيذ إصلاحات القطاع الأمني.

أنظر التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

الوزارات الحكومية: تقع على عاتق الوزارات الحكومية مسؤولية الرقابة على بعض جهود إصلاح القطاع. فعلى سبيل المثال، وزارة الدفاع مسؤولة عن عمليات إصلاح الجيش، ووزارة الداخلية مسؤولة عن إصلاح الشرطة والسجون. وبالإمكان، كذلك، إشراك الوزارة المسؤولة عن شؤون المرأة و/أو الأسرة في مراقبة وتحليل عمليات إصلاح القطاع الأمني.

هيئات التنسيق الحكومية: غالباً ما يتم وضع وتنفيذ ورقابة إصلاح القطاع الأمني من جانب هيئات تنسيق من داخل الحكومة، يتم تعيينها على نحو خاص، كمجالس الأمن القومي. وغالباً ما تضم هذه المجالس أعضاء من عدة وزارات حكومية، إضافة إلى المستشارين الأمنيين وممثلي مكتب رئيس الوزراء أو رئيس الدولة.

المنظمات والآليات الإقليمية: يمكن أن تلعب المنظمات الحكومية الداخلية الإقليمية بالإضافة إلى المنظمات الدولية

من يقوم بالمراقبة والتحليل؟

بناءً على نوع الإصلاح وسياسات الدولة، فإنه بالإمكان إشراك مجموعة من الأطراف الفاعلة في مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني. ومن أجل تجنب عمليات المراقبة والتحليل التي تتجاهل قضايا النوع الاجتماعي، فمن المهم إشراك خبراء في النوع الاجتماعي وإشراك كلا من الرجل والمرأة في الهيئات المسؤولة عن المراقبة والتحليل. وكما يتعين إشراك ممثلي الجماعات المستهدفة في وضع وتنفيذ عمليات المراقبة والتحليل. وهناك استراتيجية أخرى مفيدة وهي إشراك "الشخصيات البارزة في مجال النوع الاجتماعي"، وتشجيعها، وتدريبها في إدارة العملية لضمان التعامل بشكل كافٍ مع النوع الاجتماعي في عملية المراقبة والتحليل. وكما أنه من المهم إشراك الرجال، ممن هم في مراكز القيادة وإشراكهم كشخصيات بارزة في مجال النوع الاجتماعي، وذلك لتوفير الإرادة السياسية واستخدامهم كنماذج للدور المطلوب.^{٣٦}

مؤسسات القطاع الأمني: يمكن استخدام آليات المراقبة والتحليل الداخلية القائمة داخل بعض المؤسسات الأمنية كأداة للرقابة على تنفيذ عمليات إصلاح القطاع الأمني. وإضافة إلى ذلك، يمكن إدخال بعض آليات المراقبة والتحليل في عمليات الإصلاح الداخلية. وكما يمكن الاستعانة بنقاط النوع الاجتماعي المحورية داخل المؤسسات في المراقبة والتحليل. وإضافة إلى عملية المراقبة والتحليل الداخلية، فإنه ينصح أن تتم مراقبة وتحليل عمليات إصلاح القطاع الأمني من جانب جهات مستقلة لتعزيز المصداقية.

مكتب / محقق الشكاوى: يمكن أن يعهد إلى محقق الشكاوى بأنشطة المراقبة والتحليل. ويتعين أن يكون محقق الشكاوى ممثلاً مستقلاً للجمهور - وعادةً ما تعينه الحكومة أو المنظمة التي يتبعها - وينصب عمله على تلقي الشكاوى التي يقدمها المواطنون المتضررون. وكما يمكن لمحقق الشكاوى المساعدة في الرقابة على عملية إصلاح القطاع الأمني، والنظر في انتهاكات حقوق الإنسان وسوء السلوك. ولهذا، يمكن أن يساعد محققو الشكاوى المعينين في ضمان إنشاء مؤسسات أمنية تتسم بالشفافية والديموقراطية والفعالية.

ويجب أن يكون محقق الشكاوى مراعيًا للنوع الاجتماعي لكي يتمكن من التجاوب المناسب مع شكاوى العنف والتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي، فضلاً عن مسائل النوع الاجتماعي الأخرى. ومن أمثلة محقق الشكاوى، الذي يتركز عمله على قضايا المرأة والنوع الاجتماعي، مكتب محقق الشكاوى المصري المعني بمساواة النوع الاجتماعي.^{٤٧}

الجهات المانحة: بإمكان عمليات مراقبة المانحين ورفع التقارير اليهم أن تشكل آليات مهمة لمراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني (أنظر الإطار رقم ٧). وكما يمكن أن تدعم الجهات المانحة أيضاً إنشاء وتنفيذ آليات مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني على المستوى المحلي. ويمكن تحقيق ذلك، على سبيل المثال، عن طريق إبرام مذكرة تفاهم تنص على التزامات محددة لكلا الطرفين: وتنص مذكرة التفاهم الموقعة بين حكومة المملكة المتحدة وحكومة سيراليون على التزامات سيراليون بشأن القطاع الأمني وفي المجالات المتعلقة بإصلاح الحكم، جنباً إلى جنب مع التزامات المملكة المتحدة بشأن توفير المساعدة المالية والفنية.^{٤٨}

المجتمع المدني: يتعين أن يقوم أفراد المجتمع المدني بمراقبة وتحليل عمليات إصلاح القطاع الأمني، وخاصة عندما يتعلق الأمر بسوء السلوك، وانتهاكات حقوق الإنسان، أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ويمكن القيام بذلك عن طريق إشراك منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية، في آليات الرقابة الرسمية أو من خلال الأبحاث والتقارير المستقلة بشأن عمليات إصلاح القطاع الأمني.

أنظر التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

ما هو موضوع المراقبة والتحليل؟

الأهداف العامة لعمليات المراقبة هي المراجعة والتحقق من أن الفرضيات التي تم وضعها في التقييم الأولي لا تزال صالحة، وفيما إذا كانت أهداف عملية الإصلاح تحتاج إلى تعديل، وفيما لو كانت الأنشطة المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة هي قيد التنفيذ بشكل فاعل وأن لها الآثار المقصودة.^{٤٩} وفي سياق إصلاح القطاع الأمني، فإنه يتعين مراقبة وتحليل

دوراً قوياً وفعالاً في الدعوة إلى دعم مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني، فضلاً عن ترسيخ أطر عمل مشتركة للمراقبة والتحليل. وكما أن الحكومات الملزمة، بحكم انضمامها إلى المنظمات والقوانين والمواثيق الإقليمية، تكون ملتزمة برفع تقارير إلى هيئات المراقبة الإقليمية المعنية. وفيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي، فقد وضعت العديد من المنظمات الإقليمية آليات مهمة للمراقبة، والتي يمكن أن تكون بمثابة نقطة انطلاق أساسية لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني:

■ **مجلس أوروبا:** قام بوضع إطار عمل نظري لتوجيه النوع الاجتماعي (١٩٩٨)، يقدم مقترحات بوضع مؤشرات ومعايير مدعومة بآليات تقييم وتحليل شاملة.^{٥٠}

■ **خطة عمل الكومونويلث حول مساواة النوع الاجتماعي (١٩٩٧):** أعادت التأكيد من جديد على تحديد سقف لا يقل عن ٣٠٪ من مراكز صنع القرار في القطاعات السياسية والعامة والخاصة وتسوية النزاعات ومبادرات السلام. وكما تشجع على إدخال مساواة النوع الاجتماعي، وإدخال حقوق الإنسان ومرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز في تدريب مؤسسات القطاع الأمني، وتشجيع الحكومات لاتخاذ إجراءات لجمع ومراقبة ونشر البيانات المصنفة حسب الجنس.^{٥١}

■ **أمانة جماعة المحيط الهادي:** وضعت برنامج عمل مدقق خاص بمنطقة المحيط الهادي بشأن النهوض بالمرأة ومساواة النوع الاجتماعي للمدة من عام ٢٠٠٥ - ٢٠١٥ م، والذي ينادي بتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم "١٣٢٥"، وإجراء تحسينات على البيانات المصنفة حسب الجنس واستخدام مؤشرات النوع الاجتماعي، وعقد تدريبات على النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام، وإشراك المرأة في جميع عمليات واتخاذ قرارات السلام والقضاء، بالإضافة إلى القضاء على العنف ضد المرأة، والوصول المتكافئ إلى القضاء.^{٥٢}

■ **اللجنة الأمريكية المشتركة التابعة لمنظمة الدول الأمريكية:** قامت بوضع برنامج داخلي للبلدان الأمريكية بشأن تعزيز الحقوق الإنسانية للمرأة،^{٥٣} والعدالة ومساواة النوع الاجتماعي، وإعلان خطة العمل^{٥٤} (١٩٩٦-١٩٩٩)، واللذان تهدفان كلاهما إلى مراقبة وتنسيق جهود توجيه النوع الاجتماعي في المنطقة. وتنادي الفقرة الرابعة إلى تقييم الحصول على العدالة، وآليات التحليل المتجاوبة مع النوع الاجتماعي، وترسيخ آليات لمراقبة الأحكام القضائية.^{٥٥} وكما تم تقديم مقترحات لجميع الدول الأعضاء^{٥٦} بجمع البيانات المصنفة حسب الجنس والسن والإعاقة والعرق والأصل أو أي تصنيف آخر ذو صلة.

الجدول رقم ٧ إدخال النوع الاجتماعي في تحليل إصلاح القطاع الأمني: وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة (DFID) ^{٤٦}

عهدت وزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة بالتعاون مع وزارة الخارجية ووزارة الدفاع البريطانية إلى أربعة من خبراء إصلاح القطاع الأمني بإجراء تحليل مستقل لبرامج إصلاح الأمن والقضاء في أفريقيا. وقد بحث التحليل إمكانية توجيه مسائل النوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز ضمن برامج إصلاح الأمن والقضاء، باعتبارهما من الأهداف الرئيسية للبرامج الثنائية في وزارة التنمية الدولية.

تشمل الشروط المرجعية للتحليل المذكور ما يلي:

هدفين رئيسيين

١- تحديد مدى ترابط وفعالية تأثير برامج إصلاح القطاع الأمني، التي ترعاها المملكة المتحدة في أفريقيا، على مدار الأربع سنوات الماضية.

٢- تحديد الدروس المستفادة والتوصيات، من أجل التوجه الاستراتيجي وإدارة برامج إصلاح القطاع الأمني المستقبلية في أفريقيا وفي أي مكان آخر.

الطريقة

١- تشمل مرحلة التحضير لما قبل عملية التقييم (حتى ٣٠ يوما) ما يلي:

أ. دراسة مكتبية للمصادر الثانوية، بما في ذلك تقديم مقترحات واستراتيجيات إقليمية وأخرى خاصة بالدولة، وتقارير بشأن المشروع وعمليات التحليل والمراجعات الحالية... الخ.

ب. تحديد القضايا الرئيسية للتحليل ووضع إطار عمل له، بالإضافة إلى تحديد الأطراف المعنية الرئيسية بهدف إجراء المقابلات وتبني أسلوب دراسة الحالة للدولة، والقيام بالزيارات الميدانية للتخطيط. والعمل على تشجيع المستشارين للانتباه إلى إطار عمل لجنة المساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الخاص بتنفيذ إصلاح القطاع الأمني.

ج. قامت مجموعة التوجيه المختصة بصندوق منع النزاعات التابع لوزارة التنمية الدولية بتقديم رد بشأن إطار التقييم المقترح والنتائج الأولية وأصدرت قراراً فيما يتعلق بأسلوب دراسات الحالة.

٢- التقييم (حتى ٤٠ يوما)

أ. إجراء زيارات للدولة ومقابلات في لندن. وفيما يتعلق بالعمل الميداني، قام المستشارون بإعداد خطط مراجعة للدولة بالتشاور مع فرق العمل المحلية.

ب. قام المستشارون بإعداد مذكرة للمناقشة مع الفرق المحلية في نهاية كل زيارة وقبل المغادرة.

٣- كتابة النتائج وعرضها (حتى ٢٠ يوما)

أ. قام المستشارون بعرض النتائج، التي توصلوا إليها، على مجموعة التوجيه قبل صدور الصيغة النهائية لتقرير التحليل.

النتائج المتعلقة بالنوع الاجتماعي

كان هناك تمثيل فاعل للنوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز في برنامج السلامة والأمن والوصول إلى القضاء، إلا أنها كانت غائبة بشكل كبير عن البرامج التي تتناول الدفاع والشرطة أو برامج المصالحة واسعة النطاق، مثل برنامج إصلاح القطاع الأمني في سيراليون. وتنص التوصية الرسمية التي تشمل النوع الاجتماعي على ما يلي:

التوصية الخامسة: نوصي بإدخال مقاصد "إعلان باريس بشأن فعالية المساعدات" بخصوص الإدارة المالية العامة ومقاصد وابتهاول بخصوص مرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز والنوع الاجتماعي في جميع عمليات إصلاح كلاً من القطاع الأمني والقضاء، وليس تلك الموضوعات المتعلقة تحديداً بالسلامة والأمن والوصول إلى القضاء فحسب.

كالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- عدد ومراكز العاملات في مؤسسات القطاع الأمني من الإناث.
- سير عملية توظيف وتثبيت وترقية المرأة داخل مؤسسات القطاع الأمني.
- عدد الدورات التدريبية على النوع الاجتماعي ومدى تأثيرها.
- السياسات الأمنية التي تتعامل مع قضايا النوع الاجتماعي.

كيف تتم المراقبة والتحليل؟

لضمان تجاوب مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني مع النوع الاجتماعي، فإنه بالإمكان إدخال مسائل النوع الاجتماعي في نظم الإدارة بالأهداف، بالإضافة إلى استخدام المؤشرات المراعية للنوع الاجتماعي.

الإدارة بالأهداف

الإدارة بالأهداف هي إحدى الأدوات التي تستخدم في الغالب لتقييم الأنشطة والنتائج.° ويساعد هذا الإطار الإداري في التخطيط الاستراتيجي لجهود المراقبة وتنفيذها والموجهة إلى المخرجات والنتائج ولقياس ما إذا كانت الأنشطة تخدم هدفاً كلياً واحداً. وتركز الإدارة بالأهداف على الأداء وتحقيق النتائج والمخرجات والتأثيرات، والتي تعتبر أجزاءً مختلفة من سلسلة النتائج. وتتألف سلسلة النتائج من خطوات استراتيجية مختلفة، تبدأ من المدخلات، مثل السياسات، أو القانون، أو عملية صنع القرار.

جميع السياسات والبرامج المتعلقة بالإصلاح بطريقة متناسقة، وذلك لضمان تلبية الأهداف المحددة. وكما ينبغي أيضاً تحليلها لتحديد: تأثيرها المحدد على الرجال والنساء والفتيات والأولاد، وفيما لو أنه قد تم القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته والمعاقبة عليه، وفيما لو كانت عملية وضع وتنفيذ إصلاح القطاع الأمني تتسم بالتشاركية، وأخيراً لتحديد ما إذا كانت الأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي قد تحققت أم لا.

وتشمل بعض الأمثلة المتعلقة بالمجالات العامة واجبة المراقبة والتحليل عند تقييم عملية إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي ما يلي:

- الزيادة أو التراجع في معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (عدد ونوع انتهاكات حقوق الإنسان، التي قام بارتكابها أفراد القطاع الأمني، والتي تم الإبلاغ عنها على مدار الفترة).^{٤٨}
- البرامج والخدمات الهادفة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- إدخال مسائل النوع الاجتماعي في إطار عمل البرنامج.
- وصول الرجال والنساء والفتيات والأولاد إلى خدمات الأمن العام.
- وصول الرجال والنساء والفتيات والأولاد إلى القضاء.
- المشاركة المتكافئة في مراكز صنع القرار في القطاع الأمني.
- القوانين التي تتناول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- زيادة الوعي العام بحالات انعدام أمن النوع الاجتماعي،

الإطار رقم ٨ تقييم إدخال: مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز في برامج إصلاح القطاع الأمني في أفريقيا

تأثر إصلاح القطاع الأمني والقضاء في دول أفريقيا السوداء كثيراً بتأثيرات مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز. وتنطبق نفس عوامل الضعف على القطاع الأمني والقضاء مثل انطباقها على مجالات الإصلاح الأخرى ذات الكثافة في الأفراد، سواء كانت مجالات التعليم أو الرفاه الاجتماعي أو التجارة والصناعة. وعادة ما يقع الجيش والشرطة ضمن أكثر المجموعات الأسوأ تأثراً... في أواخر عام ٢٠٠٦م، بدأت السلطات العسكرية الأوغندية في إظهار وعي وإهتمام أكبر بدعم الجهات المانحة، ولكن من المحتمل أن التأخر في الاعتراف بالمشكلة أو التعامل معها بشفافية لا يزال واسع الانتشار في أنحاء المنطقة.

وبالرغم من أن الأطراف المعنية بالملكة المتحدة، في برامج إصلاح القطاع الأمني والقضاء، تعي جيداً مشكلة مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز. وفي الواقع، فقد أجرت خدمة استخبارات الدفاع في المملكة المتحدة دراسة دقيقة للآثار المحتملة على قوات الجيش الأفريقية في منتصف التسعينيات، حيث يبدو أن الخبرة في هذا المجال تكمن في وزارة التنمية الدولية وليس في وزارة الدفاع. وليس مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز هو الموضوع الظاهر في عمل صندوق منع النزاعات في أفريقيا في أي من مجالاته المتنوعة، على الرغم من تأثيره الواضح على العديد منها. ومن الواضح أن الشروط المرجعية لهذه المراجعة (الملاحق ١) لا تشمل أية إشارة إلى مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز. ونظراً لإحتمال أن يكون عمل المملكة المتحدة بشأن مرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز يقتصر بشكل كبير على البرامج الثنائية، فيبدو أن هناك اتجاه لإستبعاد ضحايا المرض، وبالتالي المخاطر المترتبة على ممارستهم لأنشطتهم، من الجيش والشرطة، على الأقل على المستوى المؤسسي إن لم يكن على المستوى الفردي.^{٤٩}

المؤشرات

مؤشرات المدخلات وهي تقيس مدى تخصيص الموارد لضمان التنفيذ الفعلي للمشروع أو السياسات.

مؤشرات الأداء / العملية وهي تقيس الأنشطة أثناء عملية التنفيذ لكي تتابع التقدم نحو النتائج المنشودة.

مؤشرات التقدم / النتائج وهي تقيس النتائج طويلة الأجل للبرنامج أو السياسات.

من الأمور الحاسمة وضع مؤشرات واضحة، وقابلة للقياس، ومستندة إلى السياق، ومتجاوبة مع النوع الاجتماعي لضمان تحقيق مراقبة وتحليل فعال لإصلاح القطاع الأمني. وقد يكون المؤشر عبارة عن رقم، أو حقيقة، أو حتى مجرد رأي يصف موقفاً و/أو تغييراً معيناً. وبأستخدام طريقة الإدارة بالأهداف، تعكس المؤشرات متحصلات سلسلة النتائج. ومن المهم، أيضاً، التفرقة بين مختلف أنواع المؤشرات المستخدمة.

سلسلة نتائج الإدارة بالأهداف: النشاط - المخرجات - النتيجة - التأثير المستهدف / الهدف الكلي					
في سياق عملية إصلاح القطاع الأمني المتجاوب مع النوع الاجتماعي، يمكن وضع خطة عمل مبسطة واختيار نشاطٍ موحدٍ لمختلف القطاعات، وذلك باستخدام طريقة الإدارة بالأهداف على النحو التالي: ^١					
القطاع	الهدف الكلي	النتيجة	المخرجات	النشاط	المؤشر
الشرطة	خدمات شرَطيّة متجاوبة مع النوع الاجتماعي	زيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي	تدريب ضباط الشرطة على مسائل النوع الاجتماعي	١- عقد دورة تدريبية والتجارب / التعامل مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	١- عدد ضباط الشرطة الذين تلقوا التدريب. ٢- تغيير السلوك تجاه ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
الجيش	زيادة مساواة النوع الاجتماعي داخل الجيش	١- تحديد نقاط الانطلاق بشأن النوع الاجتماعي في إجراءات التعيين. ٢- زيادة عدد النساء داخل الجيش	١- إجراء دراسة تقييم بشأن إجراءات التعيين ونقاط الانطلاق الممكنة. ٢- تغيير استراتيجية التعيين لتعزيز توظيف المرأة.	١- جمع البيانات / الأسباب أو الدوافع للتقدم للالتحاق بالعمل داخل / خارج الجيش. ٢- اتخاذ إجراءات إيجابية للمتقدمات.	١- زيادة عدد المتقدمات للعمل. ٢- عدد العائلات في خدمة الجيش. ٣- عدد حالات التحرش والإساءة الجنسية المبلّغ عنها.
البرلمان	زيادة الحماية من العنف الأسري.	وضع نصوص قانونية لحماية المرأة والرجل من العنف الأسري.	وضع قانون بشأن حظر العنف الأسري ويشمل ذلك تعريفاتٍ له.	١- البدء في إجراء إصلاح قانوني داخل البرلمان. ٢- صياغة المواد القانونية. ٣- إقرار القانون	زيادة عدد الملاحظات والإدانات فيما يتعلق بالعنف الأسري.

لمزيد من القوائم التفصيلية للمؤشرات بشأن الإصلاح في جهاز القضاء، أنظر الملحق "أ":

"أمثلة المؤشرات: النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة".

ويمكن إجراء القياسات لضمان أن جميع هذه المؤشرات المتعددة سواءً أكانت كميةً أو نوعيةً متجاوبةً مع النوع الاجتماعي. ووفقاً لوكالة التنمية الدولية الكندية: فإن للمؤشرات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي مهمة خاصة لتوضيح التغييرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي داخل المجتمع بمرور الوقت. وتكمن فائدتها في قدرتها على توضيح التغييرات في وضع وأدوار الرجال والنساء بمرور الوقت، ومن ثم، يتم قياس ما إذا تحققت مساواة النوع الاجتماعي أم لا.^{٢٠}

ومن أجل التقنين المشترك ورسم صورة شاملة لتأثير سياسات وبرامج إصلاح القطاع الأمني، يعتبر استخدام كلا النوعين من المؤشرات أمراً شديداً الأهمية (أنظر الاطار رقم ٩). وفي سياق إصلاح القطاع الأمني، فإنه بالإمكان تعريف المؤشرات الكمية والنوعية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي على النحو التالي:

المؤشرات الكمية: يعبر عن المؤشرات الكمية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي بالأرقام. ويمكن جمعها من خلال البيانات المصنفة حسب الجنس والسن المستخلصة من الدراسات والسجلات الإدارية.

أمثلة:

- عدد ضباط الشرطة المدربين على مسائل النوع الاجتماعي.

- عدد الضباط الإناث داخل الجيش.

- عدد البلاغات عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.^{٢١}

- عدد الرجال والنساء ممن تقدموا ببلاغات بشأن التحرش ضد المثليين.

المؤشرات النوعية: وهي عبارة عن توثيق للآراء، والمفاهيم، أو الأحكام. ويمكن تطوير هذه المؤشرات من خلال دراسة المواقف، والمقابلات، والجلسات العامة، وملاحظات المشاركين، ومناقشات المجموعات المركزة.

أمثلة:

- ارتفاع معدلات تدخلات الشرطة في حالات العنف الأسري.

- التزام أكثر تجاه السياسات والنصوص القانونية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

- بيئات عمل غير تمييزية وصديقة للأسرة.

- الالتزام بمبادرات إدخال النوع الاجتماعي داخل البرلمان.^{٢٢}

- المفاهيم بشأن الآليات الحالية للتعامل مع اغتصاب الذكور داخل السجون.

الاطار رقم ٩ بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وإصلاح الشرطة: الجمع بين المؤشرات الكمية والنوعية^{٢٣}

لا تكفي أرقام التعيينات وحدها لوفير المعلومات، حيث أن العديد من النساء قد يتركن الخدمة بعد وقت قصير من العمل. إذا، يمكن استكمال المؤشرات الكمية من هذا النوع بطريقة نوعية، وذلك عن طريق إجراء مقابلات مع كل من اخترن البقاء في الخدمة ومن اخترن ترك العمل، بهدف الوصول إلى فهم أفضل للأسباب المشجعة أو تلك المثبطة للنساء عن الإستمرار في العمل داخل الشرطة (أو داخل أي من مؤسسات القطاع الأمني الأخرى).

ومن بين القضايا التي يمكن استكشافها ما يلي:

- كيف تعاملت الشرطة مع الحالات التي استدعت إشراك المرأة والرجل، وما هي أوجه الاختلافات في تجاوب كل منهما قبل وبعد التدريب؟ وما مفهوم أفراد الشرطة الذين تلقوا التدريبات بشأن الاختلافات في سلوك كل منهما؟ وما هو مفهوم الرجال والنساء ممن عليهم التعامل مع الشرطة، مثل المنظمات النسائية التي تعزز وتحمي حقوق المرأة والطفل وخاصة فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وجمعيات حقوق الإنسان أو المنظمات غير الحكومية الأخرى؟

- ما هي أنواع الشكاوى المقدمة حول الشرطة عقب التدريب؟

- ما هي نسبة الرجال والنساء والفتيات والأولاد ممن لديهم الثقة في أنهم سيتلقون معاملةً عادلةً من جانب الشرطة (وهل تغير هذا المفهوم)؟

- هل توجد أدلة أن الشرطة يمكن أن تتعامل بإيجابية مع الجهات الأخرى، في محاولة للتعامل مع مسائل النوع الاجتماعي في عملها، كأنشطة منع الجريمة، مثلاً؟

- ما هي نوعية التدريب المقدم؟ وهل يركز على حقوق المرأة في الأمن والأمان؟ هل يعزز فهم العوامل والروابط بين العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وانعدام الأمن وبين مرض الإيدز؟ هل يعمل على تعزيز الحوار بشأن الثقافات وحقوق الإنسان، كالتوضيح مثلاً بخصوص أي من الفئات التي يجب أن تصان حقوقها في آليات تسوية النزاعات العرفية وفي عمليات التسوية الرسمية؟

المعوقات التي يجب التغلب عليها قبل البدء في إجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي. وتشمل العوامل الأخرى التي تعتمد عليها عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي ما يلي:

- الإرادة السياسية.
- القدرات الفنية.
- الرغبة في الخضوع للمساءلة والمسؤولية.
- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

وعلى الرغم من كل هذه التحديات، فقد تكون مراجعة وتدقيق أية مؤسسة من ناحية مدى تجاوبها مع النوع الاجتماعي بمثابة الخطوة الأولى تجاه تحديد بعض الاحتياجات الخاصة لعملية الإصلاح.

من يقوم بعمليات التدقيق على النوع الاجتماعي؟

تتطلب عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي، كما هو الحال بالنسبة لمعظم المبادرات المؤسسية، التزام صارم من الإدارة العليا بمثل هذا التوجه. ومع ذلك، فإن مشاركة جميع الأفراد في المؤسسة أمر يوازيه في الأهمية، حيث تضمن العمليات الشاملة وجود إحساس بالملكية، والمساءلة، والمسؤولية بخصوص نتائج عمليات التدقيق.

وبالإمكان القيام بإجراء عمليات تدقيق وتقييم للنوع الاجتماعي إما بواسطة فريق تقييم داخلي أو خارجي.^٩ ولكل من الاستراتيجيتين اثنتين مزايا وعيوب مختلفة (أنظر ما يلي).

ويعتبر التنسيق وعلاقات التعاون بين فريق التقييم وبين العاملين في المؤسسة أمر ذو أهمية كبيرة في كلا الحالتين. وتقترح جوسلين سكوت (Jocelyne Scott)، وهي مستشارة قانونية مستقلة، إجراء تقييم أولي من منظور خارجي، وفي نفس الوقت إجراء عملية مراقبة وتحليل داخلية متواصلة. وعلاوة على ذلك، فهي تزعم أن المستشارين الخارجيين يعتمدون أيضاً على التعاون الداخلي والإرادة السياسية من جانب الإدارة العليا.^{١٠} ولهذا، فهي تقترح أيضاً بأن تتم صياغة الشروط المرجعية لعملية التدقيق على النوع الاجتماعي بالتنسيق مع ممثلي المجتمع المدني وأن تكون عملية التدقيق تحت إشراف شخص أو مؤسسة قادرة على الاحتفاظ باستقلاليته. وفيما يتعلّق بالتدريب على النوع الاجتماعي، فمن المفيد إشراك كلا من الرجال والنساء في فرق التدقيق على النوع الاجتماعي.

وعلى الرغم من التغيير الذي سيطرأ على تشكيل فرق عمليات التدقيق استناداً إلى اختلاف السياقات والمواقف، فإنه يتعين أن يتمتع المشاركون بالخبرة الكافية في العمل مع مؤسسات القطاع الأمني وأن يكونوا على دراية بمسائل النوع الاجتماعي، ويجب أن يشمل المشاركون:

وكما أنه من المهم تفسير المؤشرات على النحو الصحيح. فعلى سبيل المثال، قد تعني زيادة معدلات الإبلاغ عن العنف الجنسي تحسن في خدمات التعامل وفهم كامل بالحقوق بين النساء أو قد تعني أن هناك زيادة في حالات العنف الجنسي. "في بعض البرامج التي عملت بها، قمنا بتفسير زيادة معدلات الإبلاغ عن جرائم العنف ضد النساء والأطفال باعتبارها مؤشراً على أنه قد أصبح لدى كل من المرأة والطفل وعي متزايد بحقوق كل منهما - وبالتالي تزايد المطالبة بالتعامل معها من جانب القطاع الأمني والقانوني - وهو ما يعتبر خطوة إيجابية تجاه التعامل مع المشكلة، وقد يشير أيضاً إلى تحسن في أداء القطاع الأمني (وهو في هذه الحالة جهاز الشرطة)."^{١١}

الاطار رقم ١٠ تحليل أداء الشرطة في الولايات المتحدة

لقد كان هناك هدفين اثنين لإجراء تحليل متعمق لخبرات العمل الشرطي المجتمعي. أولاً، تعزيز أهداف العمل الشرطي المجتمعي فيما بين الضباط وذلك من خلال المتابعة المستمرة لأدائهم. وأما الهدف الآخر، فكان لتحديد ما إذا كان المواطنون قد لاحظوا التغير الحاصل في جودة عمل الشرطة... وقد اعتمد التقييم الذي أجرته إدارة شرطة هيوستن "لعمل الشرطي في المناطق المجاورة" على أنواع عديدة من التقارير: منها تقارير التقييم نصف السنوية المقدمة من ضباط الدوريات، والتقارير الشهرية من ضباط الدوريات، ونماذج معلومات المجتمع، ونماذج ردود فعل المواطنين أو استدعاءات المساعدة للشرطة، واستجابات المحققين، ونماذج تقييم المشرفين المباشرين للضباط.^{١٢}

٤-٣ كيف يمكن إجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني؟

وبالإضافة إلى إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية تقييم إصلاح القطاع الأمني، فإنه بإمكان عمليات المراقبة والتحليل وعمليات التدقيق على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني توفير معلومات أكثر تعمقا لتوجيه عمليات الإصلاح. وبإمكان مؤسسات القطاع الأمني الاستفادة كثيراً من عمليات التدقيق هذه، حيث إنها تهدف إلى تحديد مواطن القوة، ومعدلات الإنجاز، والسياسات والممارسات المبتكرة، بالإضافة إلى التحديات المتواصلة واتخاذها كأساس لوضع خطط العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي.^{١٣} وقد تكون عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي هي الخطوة الأولى لتوجيه عملية إصلاح / توجيه النوع الاجتماعي الفعالة، وكما أنها قد تمثل أداة مفيدة لمراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي.

وفي الغالب، يمثل انعدام الشفافية داخل العديد من مؤسسات القطاع الأمني: كالجيش أو خدمات الاستخبارات، أحد

المزايا	العيوب
■ قد يكون أقل تكلفةً وأسهل في إجراء التدقيق حيث لا تدعو الحاجة إلى استقدام مستشارٍ خارجي. ■ الوقوف على هيكل وإجراءات وتسلسل هرم السلطة الداخلي. ■ قد تؤخذ بشكل أكثر جديةً استناداً إلى المركز الوظيفي داخل المؤسسة.	■ انعدام الاستقلالية. ■ العواقب المحتملة بالنسبة للعاملين في فريق التقييم في حالة انتقاد السلوك. ■ القيود المحتملة بسبب تسلسل هرم السلطة الوظيفي. ■ عدم الخبرة بإجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي.
■ آراء أكثر استقلاليةً ومنظوراً أوسع إلى حدٍ ما. ■ عدم الخوف من العواقب في حالة انتقاد العمليات الداخلية. ■ الخبرة والدراية في إجراء عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي.	■ عدم وجود فهم لكيفية العمل الخاص بكل مؤسسة أو منظمة. ■ أقل قدرةً إلى حد ما في حشد تعاون العاملين وملكية العملية. ■ الافتقار إلى الرؤية والأهداف المشتركة وتفسير النتائج.

بذلك. ولا يعكس التقييم الذاتي بالضرورة التأثير الفعلي لسياسات المؤسسات. ومن بين أمثلة المسائل الواجب تناولها في استبيان التقييم الذاتي ما يلي:

- مستوى الالتزام وأولوية مسائل النوع الاجتماعي في التخطيط للبرنامج.
- مدى إدراك الأفراد على مختلف المستويات داخل المؤسسة للمفاهيم والسياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- القدرة الفنية للمؤسسة، وتشمل خبرات النوع الاجتماعي الحالية، وبناء القدرات، والمراقبة والتحليل.
- الثقافة المؤسسية وحالات التحيز التي تؤدي إلى التمييز ضد العاملات أو الشريكات أو المنتفعات الإناث.

ويشير الجمع بين التقييم الذاتي والتحليل الإجرائي بتقديم صورةٍ تامةٍ إلى حدٍ كبيرٍ يفوق مجرد استخدام طريقةٍ واحدة. وفي هذا السياق، يتعين أن تدخل المسائل التالية كجزءٍ من عملية التدقيق:

هل المؤسسة: ٦٢

- بها تمثيل متساوٍ لكل من الرجال والنساء على جميع المستويات داخل المؤسسة؟
- لديها سياسات وممارسات بشأن الموارد البشرية تشجع على توظيف وتنشيط وترقية المرأة؟

■ محققو الشكاوى.

■ نقاط تركيز النوع الاجتماعي.

■ مفتشو السجون المستقلون

■ مجموعات العمل الداخلية بين الإدارات.

■ وحدات النوع الاجتماعي الملحقه ببعثات حفظ السلام.

■ منظمات حقوق الإنسان أو المنظمات النسائية.

■ نقابات المحامين والقضاء.

■ خبراء التدقيق على النوع الاجتماعي، والذين يتم استقدامهم للعمل كمستشارين.

ما هو موضوع التدقيق؟

تركز عملية التدقيق على النوع الاجتماعي بصفة عامة على تحليل مجموعة كبيرة من مسائل النوع الاجتماعي الداخلية. وقد تركز على استراتيجيات التقييم الذاتي التي تعمل على تحليل مفاهيم الأفراد و/أو تطبيق مجموعة من أساليب جمع المعلومات لتحليل السياسات، والهياكل، والبرامج، بالإضافة إلى أفراد المؤسسة موضوع التدقيق (أنظر الاطار رقم ١١). وإضافةً إلى ذلك، يتعين أن تركز عمليات التدقيق على كيفية تأثير المؤسسة على الرجال والنساء والفتيات والأولاد.

وأما فيما يتعلق باستراتيجيات التقييم الذاتي، فغالباً ما تستخدم قوائم المراجعة لتحديد مدى تطبيق توجيه النوع الاجتماعي داخل المؤسسات. وهذا يعني معرفة جيدة بالعمليات والأهداف والغايات ومدى التزام المؤسسة

الاطار رقم ١١ التقييم الذاتي بشأن تعيين وتثبيت المرأة داخل هيئات تنفيذ القانون^{٦١}

العملية الموصى بها للوكالات الصغيرة

نظرًا لأن الوكالات الصغيرة تكون محدودة الموارد والموظفين، فإنها تخضع لعملية التقييم المعدلة على النحو التالي:

- يتم تشكيل لجنة مكونة من:
 - الشخص المسؤول عن التعيين والتوظيف أو التدريب.
 - الموظفات الإناث، ان وجد. وفي حالة عدم وجود ضابطات إناث داخل الوكالة، يتم طلب المساعدة من الوكالات المجاورة ممن لديها ضابطات إناث.
 - ممثلة عن مجتمع المرأة.
 - خبير من شؤون الأفراد.
 - محام متمرس في مجال الحقوق المدنية وقانون العمل.
- عقد اجتماع لمناقشة عملية التقييم، وتقديم جميع أعضاء الفريق، ومعرفة وضعية المرأة في وكالات تنفيذ القانون، وتحديد مهام التقييم، وتوزيع مهام التقييم على أعضاء الفريق وفقا لخبراتهم والوقت الزمني المتاح.
- وضع إطار زمني للتقييم وتقديم التوصيات.
- عند انتهاء الأعضاء من التقييم، تنعقد اللجنة من جديد لمناقشة نتائج كل جزئية من جزئيات التقييم. ومن ثم إعداد التقرير النهائي مع التوصيات بشأن التغييرات اللازمة. وأخيرًا وضع سلم أولويات لإجراء التغييرات المطلوبة.
- عند الموافقة على التوصيات، يتم تعيين أحد كبار المسؤولين لمراقبة التقدم وإعداد تقرير ربع سنوي بذلك.

الاطار رقم ١٢ عملية التدقيق على النوع الاجتماعي التي أجرتها منظمة العمل الدولية

كانت أول عملية تدقيق للنوع الاجتماعي تقوم بها منظمة العمل الدولية (أكتوبر ٢٠٠١ - أبريل ٢٠٠٢) تهدف إلى تقييم التقدم، وبهذه الطريقة تم تشكيل الأساس للبدء في توجيه النوع الاجتماعي داخل عمل المنظمة. وقد تم إجراء هذه العملية بشكل تشاركي من أجل تعزيز أقصى درجات المعرفة المؤسسية بشأن "كيفية" توجيه النوع الاجتماعي. وكان هذا التدقيق يقوم على عنصرين: الأول، عمليات تشاركية في التدقيق على النوع الاجتماعي في ١٥ وحدة عمل ميدانية وداخل المقرات الرئيسية. وأما الثاني، فيتمثل في إجراء مراجعة مكتبية شاملة لأهم الوثائق والمنشورات التي تصدرها المنظمة. وقد خضعت ٧٥٠ وثيقة ومنشورًا داخليًا للتحليل خلال فترة التدقيق. وقد شارك في ورشات العمل والمقابلات حوالي ٤٥٠ موظفًا، عنصرًا، شريك تنفيذي، ومنظمات نسائية. وكان التوازن بين جميع العاملين من حيث الجنس متساويًا إلى حد مقبول، وكان من بين المشاركين ما نسبته ٢٠٪ زيادة في عدد النساء، و٣١ فردًا متطوعًا من الموظفين: منهم ٧ من الرجال من ٢١ وحدة عمل، تم تدريبهم للعمل كمساعدين في عملية التدقيق على النوع الاجتماعي.^{٦٢}

- لديها سياسات وآليات لمنع التحرش الجنسي والتمييز والعنف ومعالجته؟
- لديها قدرة تقنية للعمل في قضايا النوع الاجتماعي المحددة؟
- تقدم تدريبات أساسية على النوع الاجتماعي لجميع العاملين بها؟
- تعمل حاليًا على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها ومبادراتها؟
- تخصص التمويل الكافي للمبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي؟

كيف يتم التدقيق؟

قبل البدء في عملية تدقيق أو تحليل النوع الاجتماعي، تجرى مراجعة سريعة للوثائق الحالية، بما في ذلك الإلتزامات والأحكام القانونية، بهدف الإطلاع على الشروط الأولية للمرجعية.^{٦٣} وتساعد الرؤية الواضحة والأهداف والغايات المشتركة للتدقيق في وضع خطة إجراءات لبناء القدرات والحصول على نتائج تصلح كأساس لمبادرات توجيه النوع الاجتماعي (أنظر الاطار رقم ١٢).

ويتعين نشر نتائج التدقيق عبر تقرير نهائي، ويجب توزيعه في جميع أرجاء المؤسسة من خلال عقد ورش عمل، وحلقات دراسية، ونقاشات جماعية. ويتعين عرض النتائج بشكل خاص على الإدارة العليا، ويتعين أن تؤدي إلى أنشطة متابعة دقيقة، مثل وضع سياسات، وبرامج، وخطط عمل جديدة (أنظر الاطار رقم ١٣).^{٦٧} ومن أمثلة ذلك وضع خطة عمل النوع الاجتماعي، مثل خطة عمل إدارة الأمم المتحدة لشؤون نزع الأسلحة.

"إن الهدف الكلي لخطة العمل هو تسهيل التقدم بشأن نزع الأسلحة. وتعمل إدارة شؤون نزع الأسلحة على تعزيز الحوار والعمل بشأن نزع الأسلحة من خلال إدخال منظور النوع الاجتماعي في عملها اليومي. والافتراض الأساسي وراء خطة العمل هذه هو أنه يمكن تعزيز عملية نزع الأسلحة - سواء بصفة عامة أو من خلال مبادرات خاصة - من خلال إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الحوارات حول نزع الأسلحة، وصنع القرار، واتخاذ الإجراءات، ومن خلال المشاركة المتساوية للمرأة في عملية صنع القرار. وهكذا، يكون العنصر الحاسم في عمل إدارة شؤون نزع الأسلحة في هذا المجال هو تحديد مجالات التعاون والفرص المحتملة لدعم فعالية عملية فورية لنزع الأسلحة وتحقيق قدر أكبر من مساواة النوع الاجتماعي."^{٦٨}

وفي عام ٢٠٠٣م، استقدمت إدارة شؤون نزع الأسلحة خبيرين بالنوع الاجتماعي لوضع وصياغة خطة العمل الخاصة بهما. وقد عقد هذين المستشارين ورش عمل مع العاملين بجميع الأقسام لمناقشة كيفية إرتباط مسائل النوع الاجتماعي بعملهم ومن ثم قاموا جميعاً بوضع قوائم إجراءات محددة للفرع لتعزيز توجيه النوع الاجتماعي. وكانت محصلة هذا النشاط وثيقة مكونة من ٤٩ صفحة تركز على تقديم معلومات نظرية بشأن مسائل النوع الاجتماعي ونزع الأسلحة، بالإضافة إلى تحديد مبادرات وقوائم مراجعة عملية لتوجيهات النوع الاجتماعي.

تقول جولييت هنت (Juliet Hunt)، وهي خبيرة في مجال توجيه النوع الاجتماعي: "لقد انبثقت أفضل النتائج التي رأيتها من عمليات التقييم حيث كانت عملية التخطيط والمتابعة تشكل جزءاً لا يتجزأ من عملية التقييم. وحيث أن وضع خطة عمل النوع الاجتماعي ليست وصفة سحرية (وكما أنه لا توجد مؤشرات حساسة للنوع الاجتماعي)، إلا أنها قد تساعد بالفعل، طالما يتم تنفيذ بعض الشروط أو المبادئ الأساسية الرئيسية عند وضع الخطة."^{٦٩}

وفي حالة خدمة شرطة أيرلندا الشمالية، أجرى فريق داخلي عملية تدقيق على النوع الاجتماعي، ومن ثم عمد إلى وضع خطة عمل النوع الاجتماعي. وكان الهدف من عملية التدقيق على النوع الاجتماعي هو: "فحص ومعالجة السياسات،

وفيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله، فقد ثبت أن الجمع بين البيانات النوعية والكمية هو أكثر شمولية من الاعتماد على نوع واحد من جمع البيانات بمفرده، حيث أنه يتيح الفحص الدقيق لنتائج الأبحاث.^{٦٥} ومن بين التحديات التي تواجه عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي، والتحليل بصفة عامة، هو أن اختلاف طرق جمع البيانات قد لا يؤدي دائماً إلى نفس النتائج. وإضافة إلى ذلك، واعتماداً على السياق، فإن بعض الأشخاص يشعرون بالارتياح إلى تبادل آرائهم أكثر من إرتياحهم إلى تقديم إجابات يعتقدون أنها هي ما يريد أن يسمعها من يقوم بإجراء المقابلة.^{٦٦} وبالإمكان جمع البيانات من خلال طرق عدة للتقييم، والتي يتعين تصنيفها حسب الجنس، ومن هذه الطرق ما يلي:

- **المراجعة المكتبية** للوثائق الحالية وتشمل السياسات ومطبوعات البرامج الداخلية.
- **الدراسات** لا تحتاج بالضرورة أن تتم بصفة شخصية، بل يمكن إجراؤها عن طريق استبيانات مجهولة الاسم يتم تسليمها إلى العاملين.
- **المقابلات**: إستناداً إلى حجم المؤسسة، فإن المقابلات المتعمقة مع العاملين قد تتيح مساحة أكبر للأبحاث النوعية.

■ **نقاشات مجموعات مركزة**، يمكن عقدها في جلسات منفصلة مع الرجال والنساء أو مع أشخاص على مختلف مستويات المؤسسة، كل على حدة، إذا كانت الثقافة المؤسسية تخضع للتسلسل الهرمي للسلطة إلى حد كبير. وكما يمكنها توفير مجال لاكتشاف القوى المحركة داخل المؤسسات، والقوالب النمطية المحتملة، والمعوقات الأخرى لتوجيهات النوع الاجتماعي. وكما تساعد عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي الشاملة في تعزيز ملكية العملية، والالتزام بتنفيذ مبادرات توجيه النوع الاجتماعي المرتكزة على توصيات التدقيق.

■ تحليل مواطن القوة والضعف والفرص والتهديدات.

يتطلب تحليل مواطن القوة والضعف والفرص والتهديدات، الماثرة ضد توجيهات النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني، القيام بتحديد العوامل الخارجية والداخلية المرغوبة وغير المرغوبة.

داخلية	خارجية	
مواطن القوة	الفرص	+
مواطن الضعف	التهديدات	-

"توجيه النوع الاجتماعي هو عبارة عن عملية تقييم لأدوار الرجال والنساء في أي عمل يتم التخطيط له، بما في ذلك التشريعات، والسياسات، أو البرامج في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وكما أنها بمثابة استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب المرأة بالإضافة إلى الرجل جزءاً لا يتجزأ من وضع، وتنفيذ، ومراقبة، وتحليل السياسات والبرامج في جميع المجالات حتى تستفيد المرأة والرجل بشكل متساوٍ وحتى لا يتم ترسيخ عدم المساواة".^{٧٢}

وبناءً عليه، يمكن أن تتنوع مبادرات توجيه النوع الاجتماعي بدءاً من لوائح إصلاح السجون الداخلية وضمان صيانة الكرامة الإنسانية لكل من المرأة والرجل وانتهاءً بإجراء تقييم لتأثير النوع الاجتماعي على سياسة الأمن القومي أو إنشاء نقطة تركيز النوع الاجتماعي في وزارة الدفاع. وتعتبر عمليات التدقيق على النوع الاجتماعي، والتي تم تعريفها في الجزء ٤-٣ أداة مفيدة لتقييم ما إذا تم وضع مبادرات النوع الاجتماعي موضع التنفيذ أم لا، وما هي تأثيراتها، وما هي الفجوات الحالية، وما هي مجالات التحسين.

ومع ذلك، فغالباً ما يتم تنفيذ مبادرات توجيهات النوع الاجتماعي دون مراقبة وتحليل ملائمين لقياس أثره وتوثيق

والإجراءات، والممارسات الحالية والمستقبلية، والتي تمنع أو تستبعد النساء من القيام بدور كامل داخل مؤسسة الشرطة في أيرلندا الشمالية، بالإضافة إلى فحص الممارسات المعمول بها داخل المؤسسة واقتراح إجراءات لتعزيز توازن العمل/الحياة، وفي نفس الوقت ضمان الفعالية العملية... [...]. وتم تأسيس مجموعة عمل النوع الاجتماعي في نوفمبر ٢٠٠٣م، وانهضت بوصفها مجموعة رئيسية في أربع مناسبات، وترأسها رئيسة الشرطة ماجي هانتر (Maggie Hunter). وكما تم تشكيل مجموعة فرعية لوضع التقرير وتنفيذ الخطة".^{٧٠}

٤-٤ كيف يمكن مراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني؟

يعتبر توجيه النوع الاجتماعي أحد الاستراتيجيات الرئيسية لإنشاء قطاع أمني متجاوب مع النوع الاجتماعي. ويمكن وضع مجموعة متنوعة من المبادرات المختلفة تحت عنوان توجيه النوع الاجتماعي. ومع ذلك، يظل التركيز منصباً على ضمان اشتغال سياسات وبرامج القطاع الأمني على احتياجات واهتمامات الرجال والنساء بشكل متساوٍ. ووفقاً للتعريف المعترف به من جانب المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة:

الاطار رقم ١٣ عناصر خطة عمل النساء، والسلام، والأمن^{٧١}

١-مقدمة

هذا الجزء عبارة عن مقدمة لقضايا المرأة والسلام والأمن ووصف لعملية وضع خطة العمل.

٢-المغزى

يتعين الإشارة هنا إلى التزامات خطة عمل المرأة والسلام والأمن، مثل الإلتزام بقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وأهمية قضايا المرأة والسلام والأمن وكيفية ارتباطها بالمؤسسة أو الدولة المعنية.

٣-الأهداف طويلة الأجل وقصيرة الأجل

بالرغم من مناقشة الأهمية النسبية لمختلف التزامات خطة عمل المرأة والسلام والأمن، ومن ثم تحديد أولوية بعض مجالات العمل، فعندئذٍ يمكن تحديد الأهداف قصيرة الأجل.

٤-المبادرات الخاصة

يتعين ربط المبادرات مباشرة بالأهداف و/أو الإلتزامات المحددة من واقع قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥. ويجب تحديد الجهة الفاعلة المسؤولة عن التنفيذ، بالإضافة إلى وجوب تحديد المؤشرات والأطر الزمنية والموارد (البشرية والمادية المالية).

٥-الإطار الزمني

يمكن تحديد إطار زمني عام لانتهاء من الخطة برمتها، وإطار زمني لكل مبادرة محددة، أو تحديد إطار زمني للمراقبة والتحليل.

٦-المراقبة والتحليل

إضافة إلى تحديد الإطار الزمني والمؤشرات، فإنه يمكن إدخال آليات أخرى للمراقبة والتحليل كترسيخ مبدأ رفع التقارير السنوية أو إنشاء هيئة للمراقبة.

٧-الموازنة

تعتبر الموازنة الخاصة ضرورية لضمان التنفيذ الدقيق المستدام حتى لأبسط خطة عمل.

الممارسات السيئة والجيدة بخصوصها.

ويمكن إجراء عملية مراقبة وتحليل لتوجيهات النوع الاجتماعي سواءً باستخدام استراتيجية التقييم الذاتي أو طريقة التحليل العملياتي الخارجية. وحينما توجد خطة عمل النوع الاجتماعي، تكون أنشطة مراقبة وتحليل توجيه النوع الاجتماعي سهلة التنفيذ نسبياً، حيث تضع مثل هذه الخطط أصلاً توجيه النوع الاجتماعي في إطار عمل دقيق وقد تشمل المؤشرات.

من يقوم بالمراقبة والتحليل؟

يمكن إجراء عملية المراقبة والتحليل لتوجيهات النوع الاجتماعي داخلياً من جانب مؤسسة القطاع الأمني المعنية. فعلى سبيل المثال، كأن يكون ذلك من خلال نقطة تركيز النوع الاجتماعي بالتعاون مع المتخصصين الداخليين بالمراقبة والتحليل أو عن طريق المتخصصين بالنوع الاجتماعي الخارجيين أو منظمات المجتمع المدني، كالمنظمات النسائية مثلاً، أو حتى عن طريق المنظمات الدولية.^{٧٣} وكما سلف ذكره، يعتبر توازن النوع الاجتماعي في تشكيل فريق المراقبة والتحليل أمراً غاية في الأهمية. وفي حالات الاستغلال والإساءة الجنسية التي تم الإدعاء بها ضد قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، تم بذل جهود متنوعة لتحقيق المراقبة (أنظر الاطار رقم ١٤).

الاطار رقم ١٤ متابعة حالات الاستغلال والإساءة الجنسية التي تم الإدعاء بها ضد قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة

"عقب سلسلة من ردود الأفعال من كل من بعثة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية وإدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام في التعامل مع ادعاءات الاستغلال والإساءة الجنسية داخل بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، فقد تم إنشاء مكتب خاص، وهو مكتب مكافحة الاستغلال والإساءة الجنسية. ولا توجد وثيقة لتأسيس مثل هذا المكتب، ولا بيان باختصاصاته داخل إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام، فضلاً عن عدم وجود قواعد أو إجراءات يمكن التحقق منها بشأن إجراء التحقيقات. وتعتبر هذه سياسيةً خاويةً، حيث ما زال تعريف السياسات بشأن الجوانب الهامة كمسؤولية الأمم المتحدة عن الضحايا أو كيفية التعامل مع دعاوى الآباء، تعريفاً غير ناضج. وقد حدد المكتب مسؤولياته في ثلاث مجالات أساسية وهي (١) إجراء التحقيقات، (٢) وضع السياسة وتقديم المشورة، (٣) التدريب وزيادة الوعي والمناصرة."^{٧٤}

ما هو موضوع المراقبة والتحليل؟

لتحديد ما إذا كانت لمبادرات توجيه النوع الاجتماعي تأثيراً إيجابياً من عدمه، فإنه يتعين مراقبة وتحليل الأهداف المحددة لهذه المبادرات. ويمكن القيام بذلك من خلال استخدام المؤشرات. وتهدف هذه المؤشرات إلى قياس فعالية ومدى نجاح جهود تنفيذ توجيهات النوع الاجتماعي، مثل التدريب على النوع الاجتماعي، وتنفيذ السياسات التي تراعي النوع الاجتماعي وتوظيف النساء، أو التجاوب مع الرجال والنساء المصابين بمرض نقص المناعة المكتسبة / الإيدز.

كيف تتم المراقبة والتحليل؟

وكما سبق وأن ذكرنا في الأجزاء الآتية الذكر، فإنه بالإمكان استخدام المؤشرات والدراسات والمقابلات وآليات جمع البيانات الأخرى لمراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني.

ويمكن أيضاً استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في هذا السياق لمتابعة جهود إدخال النوع الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، قامت منظمة اليونسكو بتطبيق هذه الطريقة من الناحية الاستراتيجية بالتزامن مع توجيه النوع الاجتماعي، وذكرت أن هاتين الطريقتين قد عملتا معاً على تعزيز العمليات.^{٧٥} وقد يكون إدخال مؤشرات توجيه النوع الاجتماعي في آليات مراقبة الأداء القائمة وأطر عمل السياسات والخطوط الإرشادية بمثابة استراتيجية أخرى لإدخال مراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في نسيج هيكليات المراقبة والتحليل الموجودة.

وتشمل أمثلة مؤشرات جهود توجيه النوع الاجتماعي المؤسسية ما يلي:

- استخدام لغة تراعي النوع الاجتماعي في الكتيبات والأدلة المطبوعة.
- إنشاء نقاط تركيز النوع الاجتماعي تضم فرقاً مختلطة لدعم ومراقبة جهود توجيه النوع الاجتماعي.
- إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الخطط الاستراتيجية ووثائق السياسات الأخرى.
- إدخال مسائل النوع الاجتماعي كموضوعات للدورات التدريبية المنتظمة التي تعقد في أكاديميات الشرطة وكليات الحقوق والمراكز التعليمية الأخرى التابعة للقطاع الأمني.
- الرؤية الأنثوية (كالصور الموجودة على مواقع الإنترنت أو المطبوعات... الخ).
- زيادة الوعي بالنوع الاجتماعي بين العاملين.

وتم تنفيذ مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في العديد من المؤسسات والبرامج داخل القطاع الأمني. ويوصى

بتحليل كل نشاط من الأنشطة من أجل الوقوف على أفضل الممارسات والدروس المستفادة لكل قياس تم تنفيذه.

أنظر التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

موازنة النوع الاجتماعي هي إحدى أدوات مراقبة وتحليل مراعاة الموازنات للنوع الاجتماعي ومدى تخصيص الموارد. وهي عبارة عن محاولات لتفصيل أو تصنيف الموازنات وفقاً لمدى تأثيرها على الرجال والنساء (أنظر الاطار رقم ١٥).^{٧٦}

"الموازنة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي تهدف إلى ضمان أن الموازنات الحكومية والسياسات والبرامج الواقعة تحتها تلبي احتياجات واهتمامات أفراد مختلف المجموعات الاجتماعية. وهكذا، تهتم الموازنة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي باقتفاء اثر حالات التحيز التي قد تنشأ فقط لأن ذلك الشخص هو مذكر او مؤنث، ولكنها في نفس الوقت تقوم بدراسة المساوىء الناشئة عن العرقية، الطبقة، حالة المستوى أو الفقر، المكان، أو السن. وليس المقصود من ذلك ان الموازنة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي تقصد البحث في تخصيص موازنة منفصلة للرجال والنساء، أو لإقتسامها مناصفةً. إنها تبحث في تحديد نقاط التشابه في إحتياجات الرجال والنساء ونقاط أختلافها. وعليه، فإنها ترى وجوب إختلاف المخصصات عند إختلاف الإحتياجات."^{٧٧}

الجدول رقم ١٥ موازنة النوع الاجتماعي في الهند

"في الهند، آلت وزارة المرأة وتنمية الطفل على نفسها القيام بمهمة تطوير أدوات لوضع موازنة متجاوبة مع النوع الاجتماعي. وقد شملت هذه الأدوات ملخصات إنفاق عام مرتكزة على النوع الاجتماعي. وأما فيما يتعلق بالأهداف، فتشير العديد من الخطط إلى بعض المكونات الخاصة بالمرأة، مثل المدخلات الخاصة بالطلالبات في الخطط المتعلقة بالتعليم، والبرامج المتعلقة بالصحة للنساء، وبرامج التوظيف والتدريب للنساء، وقروض ائتمان بسيطة مخصصة للنساء، بالإضافة إلى وضع قوانين خاصة تتعلق بالعنف ضد المرأة. وكما أنشأت الوزارة مؤخراً أيضاً لجنة رفيعة المستوى لوضع مؤشر تنمية النوع الاجتماعي."^{٧٨}

عمل كل من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وأمانة الكومنولث، وكالة التنمية الدولية الكندية على تطوير موقع إلكتروني شامل حول موازنة النوع الاجتماعي، والتي تضم مجموعة من الموارد والمواد التدريبية على العنوان التالي: <http://www.gender-budgets.org>

٥ التوصيات الرئيسية

- ١ الإرادة السياسية والأطر الزمنية الملائمة والموارد المالية الكافية: لضمان تجاوب عملية التقييم والمراقبة والتحليل مع النوع الاجتماعي، فإنه يجب توافر الإرادة السياسية لدى الإدارة. ومن بين الاستراتيجيات في ذلك هو تحديد ودعم مؤيدي النوع الاجتماعي في الإدارة العليا. وكذلك، من الضروري وضع الأطر الزمنية الملائمة والموازنات المتخصصة.
- ٢ البيانات المصنفة حسب الجنس والسن يتعين أن يتم تصنيف البيانات التي يتم جمعها كجزء من التقييم والمراقبة والتحليل حسب الجنس والسن من أجل تحديد مختلف احتياجات وأولويات الأمن والقضاء. ولضمان تحليل شامل للبيانات، فمن المفيد أيضاً تصنيف هذه البيانات بناءً على عوامل أخرى، مثل الدخل والعرق والدين والمنطقة والميول الجنسية والقدرة البدنية.
- ٣ استشارة الرجال والنساء: في الغالب، تعجز المقابلات ومجموعات التركيز بين الأطراف المعنية عن إشراك المرأة. وعلى سبيل المثال، فإنه من المهم طلب مشاركة العاملات في صفوف مؤسسات القطاع الأمني، حتى وإن لم يكن يشغلن مناصب عليا، وذلك بهدف جمع بيانات دقيقة بشأن احتياجات الإصلاح.
- ٤ استشارة المجموعات المهمشة ومنظمات المجتمع المدني: يزيد الإشراف الفاعل للمجموعات المهمشة في عمليات التقييم والمراقبة والتحليل من إمكانية الإصلاح الشامل والمستدام. وكما يمكن أن يسهم التشاور مع المنظمات النسائية، واتحادات السكان الأصليين، والأقليات العرقية، ومجموعات (السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً)، والمجتمعات الريفية، والأسر محدودة الدخل، ومنظمات الدفاع عن الأطفال.... إلخ. في إدخال جوانب جديدة على جدول أعمال الإصلاح ويضمن تلبية جميع احتياجات هذه الفئات.
- ٥ إدخال مسائل النوع الاجتماعي: يتعين إدخال قضايا، وتحديدًا مثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، واختلافات النوع الاجتماعي في الوصول إلى القضاء، واحتياجات الأمن في عملية التقييم والمراقبة والتحليل.
- ٦ المؤشرات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي: يعتبر إدخال المؤشرات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج إصلاح القطاع الأمني عاملاً مساعداً، من خلال المراقبة والتحليل، في تحديد تأثيرات الإصلاحات على الرجال والنساء والفتيات والأولاد.
- ٧ الوعي والخبرات في مسائل النوع الاجتماعي: يتعين أن تضم فرق التقييم والمراقبة والتحليل أعضاء من الخبراء بالنوع الاجتماعي لضمان توجيه مسائل النوع الاجتماعي في العملية وضمان استخدام التقنيات الملائمة لجمع المعلومات. وكما أنه بالإمكان تقديم محاضرات أو تدريبات لكامل فريق العمل.
- ٨ تشكيل فرق عمل ممثلة للتقييم والمراقبة والتحليل: تساعد تشكيلة فرق العمل المختلطة من الرجال والنساء، والتي تضم نظرياً خبراء محليين ودوليين من مختلف المجموعات الاجتماعية، والعرقية، والدينية، والأقليات في زيادة فعالية عمل الفريق في الوصول إلى مختلف فئات المجتمع، فضلاً عن ضمان شرعيتها. وكما يجب توظيف مترجمين من الذكور والإناث.
- ٩ الدمج بين جمع المعلومات الكمية والنوعية والمؤشرات: يتعين أن تشمل عملية التقييم والمراقبة والتحليل الشاملة والدقيقة كلاً من الجوانب الكمية والنوعية في المعلومات المجمعة. وبالرغم من أن طريقة جمع البيانات الكمية عادةً ما تكون أسهل في التحليل والمقارنة، إلا أن ذلك يؤدي إلى إغفال أبعاد ومسائل مهمة في حالة عدم إدخال الجوانب النوعية.
- ١٠ إجراء عمليات تدقيق للنوع الاجتماعي مخصصة لكل القطاع الأمني: في الغالب، لا يوفر إدخال النوع الاجتماعي في عمليات التقييم العامة لإصلاح القطاع الأمني معلومات دقيقة للتعرف على إصلاحات توجيهات النوع الاجتماعي الضرورية. وكما أنه بإمكان عمليات التدقيق المعمقة على النوع الاجتماعي، في مؤسسة بعينها، أن يساعد في توفير معلومات قيمة تكون ضرورية للتغيير المؤسسي.
- ١١ تحديد أولويات مراقبة وتحليل مبادرات توجيهات النوع الاجتماعي: عند تنفيذ مبادرات توجيه النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني، فإنه يجب إدخال عملية مراقبة وتحليل شاملة لتحديد تأثيرات هذه المبادرات، والعمل في نفس الوقت على توثيق الممارسات الجيدة والسيئة التي قد تعزز فعالية مبادرات توجيهات النوع الاجتماعي المستقبلية.

٦ مصادر إضافية

مواقع إلكترونية مفيدة

Kievelitz, U. et al., *Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations* (GTZ: Berlin), 2004.
<http://www2.gtz.de/dokumente/bib/05-0172.pdf>

OECD, *OECD DAC Handbook on Security System Reform (SSR) - Supporting Security and Justice* (OECD: Paris), 2007.
<http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

UNDP, *Handbook on Monitoring and Evaluation of Results*, Evaluation Office, New York, 2002. http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/glossary/glossary_m_o.htm

UNDP, *Measuring Democratic Governance: A Framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators*, UNDP, Oslo Governance Centre, Oslo, 2006.
<http://www.undp.org/oslocentre/docs06/Framework%20paper%20-%20entire%20paper.pdf>

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الانترنت

Germann, W. and Edmunds, T., *Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment* (DCAF/BICC: Geneva), 2003.
<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?ord279=title&q279=security+sector+reform&lng=en&id=20278&nav1=4>

Kinzelbach, K. and Cole, E., *Monitoring and Investigating the Security Sector* (UNDP/DCAF: Geneva), 2007.
<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=27755&nav1=4>

Moser, C., *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi* (Overseas Development Institute: London), 2005.
http://www.odi.org.uk/PPPG/publications/papers_reports/ODI_Moser_gender_audit_methodology.pdf

Anderlini, S.N., *Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations*, *Social Development Papers, Conflict Prevention and Reconstruction* No. 33 (Worldbank: Washington DC), 2006.

UN-INSTRAW: Gender and SSR -
<http://www.uninstraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=954&Itemid=209>

World Bank: Bibliography on Gender Monitoring and Evaluation (M&E) and Indicators -
<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents/Reference%20Lists/Monitoring%20&%20Evaluation/REFM&E1%20M&ELiteratureReviewOct01.pdf>

أدلة وكتيبات عملية

Ball, N., Nicole, Bouta, T., and van Goor, L., *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework*, Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, 2003.
http://www.clingendael.nl/publications/2003/20030800_cru_paper_ball.pdf

Beck, T., *Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders* (Commonwealth Secretariat: London), 2005.
http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7BD30AA2D0-B43E-405A-B2F0-BD270BCEFB3%7D_ugsi_ref.pdf

Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management, *Berghof Handbook for Conflict Transformation* (Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlin), 2003.
http://www.berghofhandbook.net/std_page.php?LANG=e&id=4

CIDA, *Guide to Gender-Sensitive Indicators* (Canadian International Development Agency: Quebec), 1997.
[http://www.acdida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)

CIDA, *Results-based Management in CIDA: An Introductory Guide to the Concepts and Principles*.
<http://www.acdida.gc.ca/CIDAWEB/acdida.nsf/En/EMA-218132656-PPK>

OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation, *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management* (OECD: Paris), 2002.
<http://www.oecd.org/dataoecd/29/21/2754804.pdf>

الملحق أ: نماذج المؤشرات: النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

تأليف جولييت هانت (Juliet Hunt) لصالح "مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة"، معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان. ورشة العمل حول: النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، المنعقدة في جنيف في الفترة من ١٦ - ١٩ أغسطس ٢٠٠٧م.

http://www.womenwarpeace.org/issues/Mainstreaming_gender_Anderlini.pdf

Rubin, D. and Missokia, E., *Gender Audit for USAID/Tanzania* (US Agency for International Development), 2006.
http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADH239.pdf

UNESCO, *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007* (2003).
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>

Women and Equality Unit, *Gender Impact Assessment* (Department of Trade and Industry, n.d.: London).
http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf

مجالات الإصلاح في القضاء	نماذج لنتائج المساواة بين النوع الاجتماعي	نماذج المؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي	طرق جمع البيانات
الهدف: نظام قضاء فعال وخاضع للمساءلة وتعزيز سيادة القانون	تعزيز وحماية حقوق الإنسان للرجال والنساء والفتيات والأولاد.	مؤشر المخرجات: زيادة نسبة الرجال والنساء ممن لديهم ثقة في النظام القانوني بمعاملتهم بشكل عادل - مصنفة حسب العرق والفئة الاجتماعية الاقتصادية والتصنيفات الأخرى.	- إجراء دراسة أساسية خلال تقييم عملية إصلاح القطاع الأمني. - إجراء دراسة في نهاية برنامج إصلاح القطاع الأمني.
الإصلاح القانوني	وضع إطار قانوني يعمل على حماية حقوق جميع المواطنين بغض النظر عن الجنس أو السن أو الدين أو الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي أو الميول الجنسية أو الإعاقة أو الحالة الصحية (كالإصابة بمرض نقص المناعة المكتسبة/ الإيدز).	- تتم مراجعة التشريع المحلي وفقاً للاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واللجنة الخاص بحقوق الطفل. - ضمان أن الإصلاح القانوني قد حدد النزاعات بين القانون العرفي والتقليدي وعمل بوضوح على تسويتها لحماية حقوق النساء والفتيات.	- عمل تقييم أساسي لحقوق المرأة في القانون العرفي والرسمي. - إجراء تحقيق على أساس النظم القانونية خلال تنفيذ عمليات المراقبة والمراجعة والتقييم.

مجالات الإصلاح في القضاء	نماذج لنتائج المساواة بين النوع الاجتماعي	نماذج المؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي	طرق جمع البيانات
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	تنفيذ التشريع وخطط العمل الوطنية للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.	- ضمان وجود وتنفيذ إجراءات مناسبة لتوفير التعويض لضحايا الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك: ما كان منها خلال النزاعات المسلحة، والمصالحة في مرحلة ما بعد النزاع وحالات العنف التي يرتكبها أفراد المؤسسات الأمنية. - عدد الملاحقات ضد أفراد القطاع الأمني المتهمين بجرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. - زيادة معدلات الأحكام المتعلقة بجرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي حسب نوع العنف وعلاقة مرتكبه.	- إجراء تقييم أساسي ومراجعة الموثائق. - إجراء دراسات ومقابلات مع منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسائية. - إحصائيات المحاكم: مراجعة البيانات الصادرة عن المنظمات النسائية. - إحصائيات المحاكم: مراجعة الصحف والبيانات الصادرة عن المنظمات النسائية.
الإصلاح المؤسسي	الوصول المتكافئ إلى القضاء للرجال والنساء.	- نسبة الرجال والنساء ممن أفادوا عن القدرة على الوصول إلى نظام القضاء الرسمي لحل النزاعات. - عدد أقسام الشرطة في المناطق الريفية الفقيرة التي تم توفير الموارد والتوظيف فيها من الرجال والنساء. - عدد قضايا المحاكم المتعلقة بحقوق النساء مقارنةً بالعدد المتعلق منها بحقوق الرجال. - ضمان أن الإجراءات العملية وقواعد التوصل للأدلة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.	- إجراء دراسات أساسية ودراسات متابعة. - مراجعة سجلات الشرطة وسجلات الموارد البشرية واستعمال أسلوب الملاحظة. - إحصائيات المحاكم (قد يكون من الصعب الحصول عليها وخاصةً البيانات المتعلقة بنتائج القضايا). - مراجعة أساسية ومتابعة لإجراءات المحاكم.

■ جمع البيانات الرئيسية إضافةً إلى البيانات من عمليات المراجعة والتحليل من واقع سجلات الأفراد داخل المؤسسة. ■ مراجعة سياسات الموارد البشرية وسجلات الأفراد. ■ مراجعة السياسات والمواثيق المؤسسية وإجراء مقابلات مع العاملين.	■ نسبة الأفراد الذكور والإناث في جهاز القضاء وممثلي الادعاء وضباط الشرطة في مراكز صنع القرار. ■ زيادة تثبيت المرأة والمجموعات المتنوعة في العمل. ■ وضع سياسات وأهداف الاجراءات الإيجابية والعمل على تنفيذها. ■ وضع سياسات ومواثيق خاصة بالتحرش الجنسي والعمل على تنفيذها. ■ عدد النساء اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل.	الحد من التمييز ضد المرأة والمجموعات المهمشة في مؤسسات القانون والقضاء.	مساواة النوع الاجتماعي في كل من قطاع القانون والقضاء
■ إجراء نقاشات للمجموعات المركزة مع المنظمات النسائية ومنظمات المجتمع المدني وإجراء مقابلات مع مصادر المعلومات الأساسيين ومراجعة المقالات المقتطفة من الصحف. ■ مراجعة المناهج التعليمية	■ زيادة عدد القادة من النساء ممن يدافعن عن مساواة النوع الاجتماعي وحقوق المرأة في المحافل العامة. ■ إدخال الثقافة القانونية والوعي بحقوق الإنسان والسلام في المناهج التعليمية بالمدارس.	زيادة الوعي بالحقوق القانونية وحقوق الانسان لدى الرجال والنساء والفتيات والأولاد.	الوعي العام

Regional Charter, (SPC: Noumea).

UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2003, *Gender Indicators for Monitoring the Implementation of the Beijing Platform for Action on Women in the ESCAP region*, ST/ESCAP/2294, (UN: New York).

Canadian International Development Agency (CIDA) 2005, *CIDA's Framework for Assessing Gender Equality Results*, (CIDA: Gatineau, Quebec).

UN Development Programme (UNDP), 2006, *Measuring Democratic Governance: A framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators*, UNDP. Bureau for Development Policy, Democratic Governance Group, New York and Oslo.

Canadian International Development Agency (CIDA), 1997, *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, (CIDA: Gatineau, Quebec).

مصادر خاصة بالملحق أ

هذه المصادر هي مجرد نماذج فقط، ولا يقصد بها أن تكون شاملة. ويجب تحديد نتائج ومؤشرات مساواة النوع الاجتماعي على نحو تشاركي مع الأطراف المعنية الرئيسية، مع الأخذ بعين الاعتبار السياق المحلي، وإلتزامات الحكومة المشاركة، وأهداف البرنامج، والالتزام المؤسسي المحلي، والقدرة على جمع واسترجاع وتحليل المعلومات.

Quast, S.R., 'Justice Reform and Gender', Draft Tool for discussion at Gender and Security Sector Reform Expert Workshop, Geneva, 15-17 Aug. 2007.

AusAID, 2007, *Gender equality in Australia's Aid Programme – Why and How?* Commonwealth of Australia, Canberra.

Secretariat of the Pacific Community (SPC), 2005, *Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality, 2005 to 2015: A*

- gender. The word 'gender' is only included twice – in the authors' descriptions, and 'women' is not included at all. Ball, N., Bouta, T. and van der Goor, L., *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework*, Clingendael, 2003.
- ٢١ Anderlini, S.N., 'Mainstreaming Gender in Conflict Analysis: Issues and Recommendations', Social Development Papers, Conflict Prevention and Reconstruction, Paper No. 33, World Bank, 2006, p.2.
- ٢٢ McCartney, C., Fischer, M. and Wils, O., 'Security Sector Reform Potentials and Challenges for Conflict Transformation', *Berghof Handbook-Dialogue Series* (Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlin), 2004, p.48.
- ٢٣ World Bank Poverty Net, 'Types of Data'. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html>
- ٢٤ Adapted from OECD-DAC, 2007, pp. 48-49.
- ٢٥ OECD-DAC, 2007. p.42.
- ٢٦ OECD-DAC, 2007, p.43.
- ٢٧ OECD, 2007, p.46.
- ٢٨ Jones, I., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٢٩ World Bank Poverty Net, 'Types of Data', 'Household Survey': <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/0,,contentMDK:20240661~menuPK:497974~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336992,00.html>
- ٣٠ World Bank Poverty Net, 'Types of Data'.
- ٣١ "Guidelines for Gender-based Violence – interventions in Humanitarian Settings Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies", The Interagency Standing Committee, Taskforce on Gender in Humanitarian Assistance, 2005, p.25
- ٣٢ Verstegen, van de Goor and de Zeeuw, p.11
- ٣٣ Verstegen, van de Goor and de Zeeuw, p.23.
- ٣٤ Verstegen, van de Goor and de Zeeuw, p.15.
- ٣٥ Jubb, N., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٣٦ Ornert, A., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٣٧ European Council, 'Gender Mainstreaming Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)', (European Council: Strasbourg), 1998.
- ٣٨ Commonwealth Secretariat, *The Commonwealth Plan of Action on Gender Equality 2005 – 2015*, (Commonwealth Secretariat: London), 2005, pp.10, 25-31. <http://www.thecommonwealth.org/gender>
- ٣٩ Secretariat of the Pacific Community (SPC), 'Revised Pacific Platform for Action on Advancement of Women and Gender Equality, 2005 to 2015: A Regional Charter', (SPC: Noumea), 2005, pp.17-48. <http://www.spc.int/women/ppa.html>
- ٤٠ Inter-American Commission of Women, 'Inter- American Program on the Promotion of Women's Human Rights and Gender Equity and Equality CIM/RES. 209/98 and AG/RES.1625 (XXIX-O/99)', (Inter-American Commission of Women: Washington DC), 1999.
- ٤١ Inter-American Commission of Women, 'Plan of Action of the CIM on Women's Participation in Power and Decision-Making Structures. CIM/RES. 189 (XXVIII-O/96)', (Inter-American Commission of Women: Washington DC), 1996.
- ٤٢ Inter-American Commission of Women, 'Towards Justice with Gender, SEPIA II-Gender and Justice Meeting, Final Document', (Inter-American Commission of Women: Washington DC), 2002, para. 4.
- ٤٣ Inter-American Commission of Women, 2002, para. 1.
- ٤٤ See for example: Germann, W and Edmunds, T., 'Towards Security Sector Reform in Post Cold War Europe: A Framework for Assessment', (DCAF/BICC: Geneva), 2003.
- ٤٥ UN-INSTRAW, 'Integrating Gender in Security Sector, Reform Assessments, Monitoring and Evaluation: Summary of a Virtual Discussion', June 04th – 29 Aug. 2000. <http://www.uninstraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-5.html>
- ٤٦ OECD, *OECD DAC Handbook on Security System Reform - Supporting Security and Justice*, (OECD: Paris), 2007, p.43.
- ٤٧ OECD, *OECD DAC Handbook on Security System Reform - Supporting Security and Justice*, (OECD: Paris), 2007; Verstegen, S., van de Goor L. and de Zeeuw, J., 'The Stability Assessment Framework: Designing Integrated Responses for Security Governance and Development', (Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs: The Hague), 2005
- ٤٨ OECD-DAC Working Party on Aid Evaluation, 'Glossary of Key Terms in Evaluation and Results Based Management' (OECD: Paris), 2002.
- ٤٩ UNDP, *Handbook on Monitoring and Evaluation of Results*, Evaluation Office, (UN: New York), 2002. http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/glossary/glossary_m_o.htm
- ٥٠ UNDP, *Measuring Democratic Governance: A Framework for Selecting Pro-poor and Gender Sensitive Indicators*, (Oslo Governance Centre: Oslo), 2006, p.1.
- ٥١ DAC Working Party on Aid and Evaluation, pp.21-22.
- ٥٢ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ٥٣ UN-INSTRAW, 'Gender, Peace and Security Glossary', UNINSTRAW, n.d.: Santo Domingo), accessed online at <http://www.uninstraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=37&Itemid=76>
- ٥٤ Bhansali, L.L., 'Engendering Justice: a Gender Assessment's Impact on Project Design', World Bank, PremNotes, 'En Breve' July 2005 No.76, p.2.
- ٥٥ OECD, 'Security System Reform and Governance', *DAC Guidelines and Reference Series*, (OECD: Paris), 2005, p.21.
- ٥٦ van Goor, L., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 -29 June 2007.
- ٥٧ Maley, J., 'Sexual Harassment Rife in Armed Forces', *The Guardian*, 26 May 2006.
- ٥٨ UN Security Council Report, 'Update Report No. 3, Sexual Exploitation and Abuse by UN Peacekeeping Personnel', 20 Feb. 2006. http://www.securitycouncilreport.org/site/c.gIKWLeMTIsG/b.1429245/k.E83E/update_report_no_3BRsexual_exploitation_and_abuse_by_UN_peacekeeping_personnelBR20_february_2006.htm
- ٥٩ <http://www.peacewomen.org/un/pkwatch/pkwatch.html>
- ٦٠ UN Department of Peacekeeping Operations, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', Background Paper, (UN DPKO Policy Dialogue: New York), 28-29 March 2006.
- ٦١ Guéhenno, J.M., UN SG for Peacekeeping Operations, *Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security*, (UN Secretariat: New York), 26 Oct. 2006.
- ٦٢ Woroniuk, B., 'Conflict, Peace-building, Disarmament, Security', Swedish International Development Agency, Dec.1998. Available online: <http://www.sida.se> Cited in Denham, T., 'Police Reform and Gender', *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, 2008.
- ٦٣ For instance, the Clingendael publication *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework* includes no substantive reference to women or

- ٦٧ Rubin, D. and Missokia, E., 'Gender Audit for USAID/Tanzania', (US Agency for International Development: Washington DC), 2006), p.5.
- Datan, M. and Woroniuk, B., 'Department for Disarmament Affairs Gender Mainstreaming Action Plan', UN Department of Disarmament Affairs, April 2003. <http://disarmament.un.org/gender/gmap.pdf>
- ٦٨ Hunt, J., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- Northern Ireland Police Board, 'The Gender Action Plan-Dismantling Barriers to reflect the community we serve- The Recruitment, Retention and Progression of Female Officers and Staff'. <http://www.psnipolice.uk/report-recommendations-15-10-04.pdf>
- ٦٩ Valasek, Kristin with Nelson, K., 'Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UNSCR 1325)', UN-INSTRAW, 2006.
- UN Economic and Social Council, Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming (UN ECOSOC: Geneva), 1997.
- ٧٠ UNDP, *Independent analytical study, Gender Mainstreaming into Policy of Ministries: the Kyrgyz Experience (The Example of the Ministry of Labor and Social Protection of the Kyrgyz Republic)*, UNDP, Bishkek, 2004.
- ٧١ Dahrendorf, N., 'Sexual Exploitation and Abuse: Lessons Learned Study, Addressing Sexual Exploitation and Abuse in MONUC', UN DKPO Best Practice Unit, March 2006.
- UNESCO, *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007*, 2003. <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001318/131854e.pdf>
- ٧٢ Leadbetter, H., *Gender Budgeting*, Department for International Development. <http://www.dfid.gov.uk/aboutdfid/organisation/pfma/pfma-gender-budget.pdf>
- ٧٣ Budlender, D., UNIFEM. <http://www.gender-budgets.org/> 2006
- ٧٤ 78 Commonwealth Finance Ministers Meeting, Georgetown, Guyana, 15-17 Oct. 2007, Provisional Agenda Item 7 FMM(07)17, 'Gender Responsive Budgets In The Commonwealth Progress Report: 2005-2007', Paper by Social Transformation Programme Division (STPD), p.13.
- ٤٤ 'The Egyptian Ombudsman Office for Gender Equality: Helping Women Obtain Fair Treatment', (Women Living under Muslim Laws, n.d.), accessed online at <http://www.wluml.org/english/news/egypt-ncw.pdf>
- ٤٥ Jeremy, G., 'Evaluation for Conflict Prevention Pools, Sierra Leone', Evaluation Report EV 647, UK Department for International Development, 2004, p.9.
- ٤٦ Ball, N., et al., *Security and Justice Sector Reform Programming in Africa*, Evaluation Working Paper 23 (DFID: London), April 2007. <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf>
- ٤٧ Thompson, p.16.
- ٤٨ A good example is given in the UN-INSTRAW and UNDP LACSURF manual on how to monitor and evaluate Latin American public security institutions' response to GBV: UN-INSTRAW, Seguridad para Todas: La Violencia Contra las Mujeres y El Sector de Seguridad, INSTRAW, UNDP LAC-SURF.
- ٤٩ Ball, N. et al., *Security and Justice Sector Reform Programming in Africa*, Evaluation Working Paper 23, (DFID: London), April 2007. <http://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf>
- ٥٠ CIDA, *Guide for the Development of Results-based Management and Accountability Frameworks*, 2001. http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmaf-cgrr_e.asp
- ٥١ This matrix is not exhaustive and serves as a simplified example including single activities which are not necessarily comprehensive.
- ٥٢ CIDA, *A Guide on Gender Sensitive Indicators* (Canadian International Development Agency: Quebec), 1997, p.5.
- ٥٣ Jones, I., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٥٤ Jubb, N., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٥٥ Hunt, J. and Rubin, D., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٥٦ Hunt, J., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٥٧ Wycoff and Oettmeier 1994 cited in West, R., 'Democratic Oversight of Police Forces', Rule of Law Series Paper, Mechanisms for Accountability and Community Policing, (National Democratic Institute for International Affairs: Washington DC), 2005, pp.39-40.
- ٥٨ <http://www.interaction.org/caw/services.html#Audit>
- ٥٩ Moser, C., 'An Introduction to Gender Audit Methodology: Its Design and Implementation in DFID Malawi', (Overseas Development Institute: London), 2005.
- ٦٠ Scutt, J.A., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٦١ National Center for Women and Policing, 'Recruiting and Retaining Women, A Self Assessment Guide for Law Enforcement', A Division of the Feminist Majority Foundation.
- ٦٢ Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, Eds. Caparini, Cole and Kinzelbach. (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
- ٦٣ Mogeni, J. and Schroeder, E., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.
- ٦٤ 'Gender Audit Report', International Labour Organisation, 2002. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm>
- ٦٥ CIDA, *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, (Canadian International Development Agency: Quebec), 1997, p.9.
- ٦٦ Jones, I., Virtual Discussion on 'Gendering SSR Assessments, Monitoring and Evaluations', UN-INSTRAW, DCAF, ODIHR, 4 - 29 June 2007.

النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

يسود إعترا ف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد. وكما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومسألة القطاع الأمني، والملكية المحلية، وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال مسائل النوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله. كما وتقدم معلومات عملية كيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟

التحليل: هو عبارة عن تحديد موضوعي ومنظم للمشروع الجاري أو الذي تم الانتهاء منه أو السياسة أو تصميمها أو التنفيذ والنتائج. والهدف هو تحديد مدى صلة الأهداف وتحقيقها وتنمية الكفاءة والفعالية والتأثير والاستدامة. ويتعين أن يوفر التحليل معلومات موثوق بها ومفيدة تساعد في إدخال الدروس المستفادة في عملية صنع القرار سواء لدى الجهات المتلقية أو المانحة. وكما يشير التحليل إلى عملية تحديد قيمة أو مغزى أي نشاط أو سياسة أو برنامج.^٢

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة، بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع الأدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها، وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب، بل يشمل العلاقات بينهما.

التقييم: هو عملية منظمة لجمع البيانات تهدف إلى الحصول على صورة عن موقف معين. ومن مهام هذه العملية تحليل السياق - بما في ذلك العوامل والأطراف والمخاطر والاحتياجات المختلفة - من أجل تحديد أهداف البرنامج ووضع المعيار الأساسي اللازم للمراقبة والتحليل في المستقبل.

المراقبة: هي مهمة مستمرة تهدف أساساً إلى تزويد القائمين على العملية والأطراف المعنية الرئيسية بنتائج منتظمة ومؤشرات أولية بشأن التقدم الذي تم إحرازه أو العجز في تحقيق النتائج المأمولة. وتقوم المراقبة بمتابعة الأداء أو الوضع الفعلي مقارنة بما هو مخطط أو متوقع وفقاً للمعايير المحددة مسبقاً. كما تتطلب المراقبة بصفة عامة جمع وتحليل البيانات الخاصة بتنفيذ العمليات والاستراتيجيات والنتائج والتوصية بالإجراءات التصحيحية.^١

المحتويات

لماذا تعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة



تعزيز تحقيق الأمن والقضاء

■ عادةً ما يكون للرجال والنساء والفتيات والأولاد احتياجات، وأوليات، وقدرات أمن وقضاء متفاوتة. ومن المأمول أن توفر عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله المتجاوبة مع النوع الاجتماعي المزيد من المعلومات الدقيقة التي تسمح بتصميم وتنفيذ عمليات الإصلاح القادرة على تلبية احتياجات الرجال والنساء والفتيات والأولاد المتفاوتة.

■ تساعد عمليات التقييم والمراقبة والتحليل المتجاوبة مع النوع الاجتماعي في تعزيز الحد من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، مثل العنف الاسري، والإتجار بالبشر، وعنف العصابات، والعمل على معالجة ذلك.

العمليات الشاملة التشاركية في إصلاح القطاع الأمني

■ تعمل زيادة مشاركة المجموعات المهمشة؛ كالمرأة، والأقليات العرقية، والسكان الأصليين في عمليات التقييم والمراقبة والتحليل على بناء الثقة والملكية المحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني.

■ تعمل زيادة مشاركة المجموعات المهمشة على زيادة دقة وشمولية البيانات التي يتم جمعها.

ما هي أنواع الإصلاحات ذات الأولوية من وجهة نظر الرجال والنساء؟ ما هي الاستراتيجيات/المبادرات المحلية – غير الحكومية – القائمة لتوفير الأمن والقضاء؟

بناء تعزيز حقوق الإنسان وإنشاء مؤسسات أمنية ممثلة

■ بالإمكان، عن طريق إدخال تساؤلات تراعي النوع الاجتماعي حول التحرش الجنسي، والتمييز، وانتهاكات حقوق الإنسان في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله، الكشف عن هذه الممارسات السلبية وتسلط الضوء على الإصلاحات الضرورية.

■ تساعد عملية التقييم والمراقبة والتحليل المتجاوبة مع النوع الاجتماعي في جمع البيانات حول أعداد ورتب/المراكز الوظيفية لأفراد القطاع الأمني من الذكور والإناث، بالإضافة إلى المعلومات المفيدة في كيفية زيادة توظيف النساء والمجموعات المهمشة الأخرى وتعزيز تثبيتها في وظائفها. وعادةً ما تعزز مؤسسات القطاع الأمني، التي تمثل المجتمع الذي تسعى إلى خدمته فعليًا خير تمثيل، من شرعيتها ومن الكفاءة العملية لها.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله ليست مسألة مقصورةً على الفعالية العملية فحسب، بل تتعداها إلى ضرورة الانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره على الأمن، ومنها:

■ إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)

■ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

الإطار رقم ١ تساؤلات يجب طرحها أثناء عملية تقييم إصلاح القطاع الأمني

وعلاوةً على التحليل العام لسياق الدولة، فإنه يتعين على التقييم الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما هي القواعد الحالية التي تحكم مؤسسات القطاع الأمني وما هي قدراتها؟ ما هي أهم الفجوات؟ وما هي الإصلاحات التي يتعين أن يكون لها الأولوية؟

أسئلة متعلقة بالنوع الاجتماعي: ما هي نسبة العاملين من النساء والرجال وما هي وظائفهم؟ هل يتم منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته ومعاقبته مرتكبيه بشكل فعال؟ هل هناك انتهاكات لحقوق الإنسان، بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، قد يرتكبها أفراد القطاع الأمني؟ هل تتعاون مؤسسات القطاع الأمني مع منظمات المجتمع المدني، بما فيها المنظمات النسائية؟

٢. ما هي احتياجات ومفاهيم وأولويات الأمن والقضاء المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد والمجموعات الأخرى في المجتمع؟

أسئلة متعلقة بالنوع الاجتماعي: ما هي أنواع ومعدلات حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك ما يتم ارتكابه ضد الرجال والصبيان؟ هل هناك فرصًا متكافئة لوصول الرجال والنساء والفتيات والأولاد إلى مؤسسات/آليات الأمن والقضاء؟

الإطار رقم ٢ إدخال النوع الاجتماعي في تحليل إصلاح القطاع الأمني: وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة^٣ (DFID)

في عام ٢٠٠٧، عهدت وزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة بالتعاون مع وزارة الخارجية ووزارة الدفاع البريطانية إلى أربعة من خبراء إصلاح القطاع الأمني بإجراء تحليل مستقل لبرامج إصلاح الأمن والقضاء في أفريقيا. وقد بحث التحليل إمكانية توجيه مسائل النوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز ضمن برامج إصلاح الأمن والقضاء، باعتبارهما من الأهداف الرئيسية للبرامج الثنائية في وزارة التنمية الدولية.

وتوصل التحليل إلى وجود تمثيل فاعل للنوع الاجتماعي ومرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز في برنامج السلامة والأمن والوصول إلى القضاء، إلا أنها كانت غائبة بشكل كبير عن البرامج التي تتناول الدفاع والشرطة أو برامج المصالحة واسعة النطاق، مثل برنامج إصلاح القطاع الأمني في سيراليون. وتشمل توصيات التحليل ما يلي:

التوصية الخامسة: نوصي بإدخال مقاصد "إعلان باريس بشأن فعالية المساعدات" بخصوص الإدارة المالية العامة ومقاصد وإيتهل بخصوص مرض نقص المناعة المكتسبة/الإيدز والنوع الاجتماعي في جميع عمليات إصلاح كلاً من القطاع الأمني والقضاء، وليس تلك الموضوعات المتعلقة تحديداً بالسلامة والأمن والوصول إلى القضاء فحسب.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله؟

٨ نصائح النوع الاجتماعي لعمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

- تشكيل فريق يراعي النوع الاجتماعي، يضم نساءً ورجالاً وخبراء في النوع الاجتماعي. وكما يتطلب الاستعانة ب مترجمين ومترجمات، عند الضرورة.
- تزويد الموظفين بالتدريب أو المحاضرات حول النوع الاجتماعي.
- التعاون مع منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية.
- جمع المعلومات من الرجال والنساء من مختلف المراكز الوظيفية / الرتب.
- تصنيف البيانات حسب الجنس والسن.

- وضع مؤشرات متجوبة مع النوع الاجتماعي.

- جمع البيانات الكمية والنوعية، باستخدام أدوات مثل الدراسات الأسرية ومقابلات مجموعات التركيز.

- استخدام أساليب بحث علمي محددة لجمع البيانات حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- جمع البيانات حول مسائل النوع الاجتماعي، مثل توظيف وتثبيت الأفراد من الذكور والإناث، ومعدلات حوادث التحرش الجنسي، والانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الوطنية والدولية والإقليمية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره على الأمن، العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والانتهاكات الأخرى لحقوق الإنسان.

عمليات الإعداد لإصلاح القطاع الأمني

- تنظيم استراتيجية تقييم وإدخال بعد النوع الاجتماعي في كل مرحلة من المراحل: التخطيط والتصميم، وجمع البيانات، ومناقشة النتائج.
- وضع سلم أولويات لإجراء عمليات تقييم مشتركة تتطلب التعاون والتنسيق بين الأطراف المعنية المحلية والدولية.
- إدخال أسئلة تقييم متعلقة بالنوع الاجتماعي (أنظر الجدول رقم ١).

مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني

- التخطيط لعملية مراقبة وتحليل متجوبة مع النوع الاجتماعي كجزء أساسي وجوهري من عملية إصلاح القطاع الأمني وتخصيص موازنة لها.
- مراقبة وتحليل التأثيرات المختلفة لعملية إصلاح القطاع الأمني على الرجال والنساء والفتيات والأولاد.
- إضفاء صفة الشمولية والتشاركية، قدر الإمكان، على عملية المراقبة، على سبيل المثال، من خلال تشكيل قوات مهمات متداخلة الوكالات أو تشكيل مجموعات عمل متداخلة الإدارات، بما في ذلك ممثلين عن الوزارات المعنية بشؤون الأسرة والتنمية ومنظمات المجتمع المدني.
- أخذ آليات مراقبة النوع الاجتماعي الدولية والإقليمية بعين الاعتبار، مثل رفع التقارير بمقتضى أحكام اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- إدخال المؤشرات المتجوبة مع النوع الاجتماعي (أنظر الإطار رقم ٣).

مجالات الإصلاح في العدالة	نماذج لنماذج المساواة النوع الاجتماعي	نماذج المؤشرات الحساسة للنوع الاجتماعي	طرق جمع البيانات
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	تنفيذ التشريع وخطط العمل الوطنية للقضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.	- ضمان وجود وتنفيذ إجراءات مناسبة لتوفير التعويض لضحايا الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك: ما كان منها خلال النزاعات المسلحة، والمصالحة في مرحلة ما بعد النزاع وحالات العنف التي يرتكبها أفراد المؤسسات الأمنية. - عدد الملاحقات ضد أفراد القطاع الأمني المتهمين بجرائم عنف قائمة على أساس النوع الاجتماعي. - زيادة معدلات الأحكام المتعلقة بجرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي حسب نوع العنف وعلاقة مرتكبه.	- إجراء تقييم أساسي ومراجعة المواثيق. - إجراء مسوحات ومقابلات مع منظمات المجتمع المدني والمنظمات النسائية. - إحصائيات المحاكم. - مراجعة الصحف. - البيانات الصادرة عن المنظمات النسائية.
الإصلاح المؤسسي	الوصول المتكافئ إلى القضاء للرجال والنساء.	- نسبة الرجال والنساء القادرة على الوصول إلى نظام القضاء الرسمي لحل النزاعات. - عدد أقسام الشرطة في المناطق الريفية الفقيرة التي تم توفير الموارد والتوظيف فيها من الرجال والنساء. - عدد قضايا المحاكم المتعلقة بحقوق النساء مقارنةً بالعدد المتعلق منها بحقوق الرجال. - ضمان أن الإجراءات العملية وقواعد التوصل للأدلة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.	- إجراء دراسات أساسية ومتابعة. - مراجعة سجلات الشرطة وسجلات الموارد البشرية. - الملاحظة. - إحصائيات المحاكم. - مراجعة أساسية ومتابعة لإجراءات المحاكم.

إجراء عمليات تدقيق على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني

تحقيق الشروط المسبقة الضرورية، مثل توافر الإرادة السياسية والقدرة والفنية.

ضمان استقلالية المدققين على النوع الاجتماعي وتمتعهم بالوعي الجيد للإجراءات الداخلية في المؤسسة الأمنية، على سبيل المثال، فريق عمل المستشار الخارجي للتدقيق على النوع الاجتماعي وخبير التقييم الداخلي.

تشمل التساؤلات الواجب طرحها كجزء من عملية التدقيق على النوع الاجتماعي ما يلي:

هل المؤسسة:

- بها تمثيل متساو لكل من الرجال والنساء على جميع المستويات داخل المؤسسة؟
- لديها سياسات وممارسات بشأن الموارد البشرية تشجع على توظيف وتثبيت وترقية المرأة؟
- لديها سياسات وآليات لمنع التحرش الجنسي والتمييز والعنف ومعالجته؟

- لديها القدرة الفنية على معالجة المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي؟
- تقدم تدريبات أساسية على النوع الاجتماعي لجميع العاملين بها؟
- تعمل حالياً على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها ومبادراتها؟
- تخصص التمويل الكافي للمبادرات الخاصة بالنوع الاجتماعي؟

مراقبة وتحليل مبادرات توجيه النوع الاجتماعي في القطاع الأمني

- إعطاء الأولوية لعملية مراقبة وتحليل شاملة لمبادرات توجيه النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني لقياس مدى تأثيراتها.
- وضع مؤشرات مؤسسية، سواء كمية أو نوعية مخصصة للبرامج المتجاوبة مع النوع الاجتماعي (أنظر الاطار رقم ٤).
- إذا لزم الأمر، القيام بأنشطة للمتابعة، مثل اجتماعات ورش العمل والنقاشات الجماعية والتخطيط الاستراتيجي بهدف إعادة تكييف مبادرات توجيه النوع الاجتماعي.

الإطار رقم ٤ مراقبة توجيه النوع الاجتماعي داخل الأمم المتحدة

منذ عام ٢٠٠٧، عهد إلى الأمين العام المساعد والمستشار الخاص للأمين العام للأمم المتحدة بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة بدعم ومراقبة تنفيذ التزامات توجيه النوع الاجتماعي داخل الأمم المتحدة. وكان من بين الأدوات المستخدمة داخل الأمم المتحدة وحدات استشارات النوع الاجتماعي، ونقاط التركيز على النوع الاجتماعي وآليات إعداد التقارير. وعلاوة على ذلك، فقد وضعت الشبكة الداخلية للوكالات بشأن المرأة والمساواة في النوع الاجتماعي الشروط المرجعية حول كيفية إدخال منظور النوع الاجتماعي في جميع آليات إعداد التقارير والمراقبة والتحليل داخل منظومة الأمم المتحدة.^٦

الإطار رقم ٥ عمليات التقييم الأمنية التي تركز على العنف الجنسي في المواقف الإنسانية

- تشمل المعلومات التي يتم جمعها ما يلي:^٧
- المعلومات الديموغرافية، وتشمل البيانات المصنفة حسب السن والجنس.
 - وصف تحركات الأفراد (من أجل فهم مخاطر العنف الجنسي).
 - وصف المواقف والمنظمات المتواجدة وأنواع الخدمات والأنشطة الجارية.
 - نظرة عامة على العنف الجنسي (الأفراد الأكثر عرضة للمخاطر وأية معلومات تتعلق بحوادث العنف الجنسي).
 - الأمن القومي والسلطات القانونية (القوانين والتعريفات القانونية والإجراءات التي تتبعها الشرطة وإجراءات القضاء والإجراءات المدنية).
 - النظم المجتمعية للقضاء التقليدي أو القانون العرفي.
 - إجراءات التجاوب والمنع المتعددة القطاعات الحالية (التنسيق، وآليات الإحالة، والصحة النفسية، والأمن/الشرطة، والحماية/القضاء القانوني).

يضم التقرير الحادي عشر أيضاً:

- طرق جمع بيانات تقييم عمليات إصلاح القطاع الأمني.
- إدخال النوع الاجتماعي في إطار عمل كلينجندال Clingendael لتقييم إصلاح القطاع الأمني.
- قائمة بالأطراف الرئيسية في مراقبة وتحليل إصلاح القطاع الأمني.
- جدول بأسلوب الإدارة بالأهداف لمراقبة وتحليل عمليات إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- طرق إجراء التدقيق على النوع الاجتماعي.

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة ما بعد النزاع

تمثل عملية تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله تحدياً وذات أهمية خاصة في سياقات فترات ما بعد النزاع.

التحديات التي تواجه إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- قد تتعطل عملية حفظ السجلات وجمع البيانات التي يتم إجراؤها بشكل روتيني خلال أوقات السلم في فترات النزاع المسلح، بما في ذلك سجلات المستشفيات، والسجلات الجنائية، والبيانات الأخرى المحفوظة لدى

الشرطة أو الوزارات الحكومية. وفي الغالب، يؤدي تغيير أو انهيار المؤسسات العامة إلى تعقيد عملية جمع البيانات الشاملة الممثلة وتحليلها.

■ قد لا يساعد عدم توافر الوقت والموارد المالية في وضع أطر عمل للتقييم والمراقبة والتحليل الشامل. ومع ذلك، تعتبر عملية جمع البيانات ومراقبة البرامج والمشروعات ذات أهمية حاسمة لضمان نجاحها والتنسيق بينها..

فرص إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

■ قد يكون هناك إرادة سياسية متزايدة من جانب المجتمع الدولي والمنظمات الدولية والحكومات الوليدة لإجراء عمليات إصلاح في القطاع الأمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

■ يوفر وضع سياسات وإجراءات للقطاع الأمني الوليد فرصة لتنفيذ إجراءات المراقبة والتحليل منذ البداية، بما في ذلك وضع أهداف لتوظيف النساء وإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في صياغة السياسات والمواثيق، والبرمجة التشغيلية، والتوظيف والتدريب.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قامت بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه نيكولا بوبوفيتش (Nicola Popovic) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وذلك استناداً إلى التقرير الحادي عشر الذي أعدته المؤلفة نفسها.

- CIDA – *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, 1997.
- Clingendael Institute for the Netherlands Ministry of Foreign Affairs – *Enhancing Democratic Governance of the Security Sector: An Institutional Assessment Framework*, 2003.
- Commonwealth Secretariat – *Using Gender-Sensitive Indicators: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders*, 2005.
- OECD DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform - Supporting Security and Justice*, 2007.
- Kievelitz, Uwe et al – *Practical Guide to Multilateral Needs Assessments in Post-Conflict Situations*, 2004.
- UNDP – *Handbook on Monitoring and Evaluation of Results*, 2002.
- UNDP/DCAF – *Monitoring and Investigating the Security Sector*, 2007.
- World Bank – *Bibliography on Gender Monitoring and Evaluation (M&E) and Indicators*, 2001.

التذييل

- ١ Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, Cole and Kinzelbach. (Renesans: Bratislava), forthcoming July 2008.
- ٢ UN Inter-Agency Network on Women and Gender Equality, "Gender Mainstreaming in Evaluation, Monitoring and Programme Reporting (IANWGE/2005/12 Fourth session)" (New York: United Nations), 22-25 February 2005.
- ٣ 'Guidelines for Gender-based Violence – Interventions in Humanitarian Settings Focusing on Prevention of and Response to Sexual Violence in Emergencies', The Interagency Standing Committee, Taskforce on Gender in Humanitarian Assistance, 2005, p.25.
- ٤ UNDP, *Handbook on Monitoring and Evaluation of Results*, Evaluation Office, (UN: New York), 2002. http://stone.undp.org/undpweb/eo/evalnet/docstore3/yellowbook/glossary/glossary_m_o.htm
- ٥ DAC Working Party on Aid and Evaluation, pp.21-22.
- ٦ Ball, N., et al., *Security and Justice Sector Reform Programming in Africa*, Evaluation Working Paper 23, (DFID: London), April 2007. <https://www.oecd.org/dataoecd/42/1/38635081.pdf>
- ٧ Hunt, J., 'Gender and Security Sector Reform Workshop', (DCAF, OSCE/ODIHR and UN-INSTRW: Geneva), 16-19 August 2007.

النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني الممارسات الجيدة والدروس المستفادة

تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tõnisson Kleppe)



النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني الممارسات الجيدة والدروس المستفادة

تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tönisson Kleppe)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tönisson Kleppe) خبيرة منتسبة إلى برنامج النوع الاجتماعي، السلام والأمن التابع لمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة. وهي تعمل حالياً على تنفيذ مشروع قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ في الصومال، ومقره في إيطاليا. وقبل إلحاقها بمعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، عملت تويكو (Toiko) في السفارة النرويجية في روما، ولعبت دوراً فعالاً في السياسة المحلية في السويد. وتويكو (Toiko) حائزة على شهادة ماجستير علوم في العنف والنزاع والتطوير من مدرسة الدراسات الشرقية والإفريقية في جامعة لندن، وحائزة على درجة الليسانس في العلاقات الدولية وحقوق الإنسان من جامعة بادوا في إيطاليا.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تكرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: هيلاري أندرسون (Hilary Anderson)، ميغان باستيك (Megan Bastick)، مارتين بونستيد (Martin Bohnstedt)، شارلي كاربينتر (Charlie Carpenter)، شوبا غوتام (Shobha Gautam)، شارلوت ايساكسون (Charlotte Isaksson)، مينا ليتيكينين (Minna Lyytikäinen)، أنجيلا ماكاي (Angela Mackay)، جناح نكوب (Janah Ncube)، نيقولا بوبوفيك (Nicola Popovic)، نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، ديبورا روبين (Deborah Rubin)، آنيت سيكا (Anette Sikka)، غري تينا تيندي (Gry Tina Tinde) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، وماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في تحرير هذا التقرير، ولـ أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه هذا المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير بشأن النوع الاجتماعي وأثره على تدريب عناصر القطاع الأمني جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشمل رزمة الأدوات هذه، والتي صممت لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات الخاصة به، ١٢ أداة وملاحظة عملية عليها:

- ١- لنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات، كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل

يكون الاقتباس على هذا النحو: تويكو تونيسون كليبي (Toiko Tönisson Kleppe)، "التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني، الممارسات الجيدة والدروس المعلمة"، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات، وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تسهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة

© REUTERS/Eliana Aponte, ٢٠٠٧

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

قائمة المحتويات

المختصرات

٩	١ - مقدمة
٩	٢ - ما هو التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني؟
١٠	٣ - ما أهمية التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني؟
١٠	١-٣ التوفير الفعال لخدمات الأمن والعدالة
١١	٢-٣ أماكن عمل غير تمييزية ومنتجة
١١	٣-٣ منع انتهاكات حقوق الإنسان
١١	٤ - كيف يجب تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
١٢	١-٤ التخطيط والتحضير للتدريب على النوع الاجتماعي
١٢	- كيفية الحصول على دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي
١٣	- كيف يجب إجراء التقييم السابق للتدريب على النوع الاجتماعي؟
١٤	- كيف يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يتأقلم مع السياقات المختلفة والمشاركين المختلفين؟
١٥	- من هو المدرب على النوع الاجتماعي؟
١٦	- كيف يجري تدريب المدربين على النوع الاجتماعي؟
١٦	٢-٤ تنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي
١٦	- ما هو منهج التدريب على النوع الاجتماعي وما هي بنيته؟
٢٢	- ادخال النوع الاجتماعي في تدريب عناصر القطاع الأمني
٢٣	- ما هو الإطار الزمني للتدريب على النوع الاجتماعي؟
٢٤	- ما هو علم التربية الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي؟
٢٥	- ما هي المواد المستخدمة للتدريب على النوع الاجتماعي؟
٢٥	٣-٤ تقييم التدريب على النوع الاجتماعي
٢٦	- تقييم من خارج المؤسسة أو من داخلها؟
٢٦	- تقييم التدريب على النوع الاجتماعي وفقاً لمنهجية تقييم كيرك باتريك Kirkpatrick للتقييم
٢٨	- المؤشرات
٢٨	- تحديات تقييم التدريب على النوع الاجتماعي
٢٨	٤-٤ متابعة التدريب على النوع الاجتماعي
٢٩	٥ - التوصيات الرئيسية
٣٠	٦ - مصادر إضافية

المختصرات

منظمة المجتمع المدني	:CSO
مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة	:DCAF
نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج	:DDR
إدارة العلاقات الخارجية والتجارة الدولية (كندا)	:DFAIT
إدارة التنمية الدولية (المملكة المتحدة)	:DFID
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
اللجنة الدولية للصليب الأحمر (سويسرا)	:ICRC
السحاقيات والمثليون ومشتبهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية	:LGBT
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	:MINUSTAH
الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا (النيباد)	:NEPAD
منظمة غير حكومية	:NGO
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان	:OSCE/ODIHR
عمليات دعم السلام	:PSO
الاستغلال والاعتداء الجنسيين	:SEA
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
تدريب المدربين	:ToT
إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام	:UN DPKO
معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة	:UN INSTRAW
مشروع قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ الخاص بالمرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)	:UN SCR 1325
الولايات المتحدة	:US

النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

الممارسات الجيدة والدروس المستفادة

١ مقدمة

"حيث يتمتع الأشخاص بخبرة صلبة في ادخال مناظير النوع الاجتماعي في حياتهم العملية، وبمعرفة سبب وكيفية احداثها التغيير، إنهم يتحولون بالتالي إلى أبطال وإلى عناصر محفزة للتغيير."

سنام اندرليني (Sanam Anderlini) ١.

تهدف هذه الأداة إلى تحضير وتنفيذ وتطوير دليل عملي لتدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي. وهي تتضمن وصفاً موجزاً عن أهمية التدريب على النوع الاجتماعي، وتركز على تأمين نصائح عملية وأمثلة عن الممارسات الجيدة التي قد تساعد على إدارة وتوجيه تدريب مستقبل. صممت هذه الأداة خصيصاً لموظفي مؤسسات القطاع الأمني، المنظمات الدولية والإقليمية ومنظمات المجتمع المدني التي تخطط وتنفذ أو تقيم التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني.

يشكل التدريب على النوع الاجتماعي جزءاً أساسياً من إصلاح القطاع الأمني: فهو عبارة عن عملية خلق قطاع آمن خاضع للمساءلة والمشاركة يتناسب مع متطلبات الحكم الديمقراطي والتوفير الفعال لخدمات الأمن والعدالة. وادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المنهج الأساسي لتدريب عناصر القطاع الأمني وتعليمهم، بالإضافة إلى تأمين تدريب خاص بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل تقنيات التحقيق مع ضحايا الإتجار بالبشر أو السياسات المؤسسية المتعلقة بالتحرش الجنسي، يمكنه أن يعزز ايصال الخدمة والمساعدة على ضمان مكان عمل غير تمييزي وتفادي انتهاكات حقوق الإنسان.

للمزيد من المعلومات، أنظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ترتكز هذه الأداة على مراجعة مكتبية لمواد متوفرة ودورات تدريبية ومنشورات ومقابلات شخصية، وعلى أدوات ومعلومات تم الحصول عليها خلال مناقشة افتراضية حول الممارسات الجيدة والسيئة في التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني، والتي نظمها كل من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان في شهر ابريل / آذار من العام ٢٠٠٧. وقد تم أخذ الأقوال المأثورة من

المناقشة الافتراضية والأبحاث التي أجريت من مناقشات تجارب المشاركين حول التدريب على النوع الاجتماعي.

٢ ما هو التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني

يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات ٢.

أنظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي نشاطاً خاصاً لبناء القدرة، وهو يهدف إلى زيادة الوعي والمعرفة والمهارات التطبيقية الخاصة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عن طريق مشاركة المعلومات والخبرات والتقنيات، وعن طريق تعزيز التأمل والنقاش. ويكمن هدف التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تمكين المشاركين من فهم الأدوار والاحتياجات المختلفة لكل من المرأة والرجل في المجتمع، في تحدي التحيز والتمييز الجنسي في التصرفات والبنيات والتفاوت الاجتماعي، وفي تطبيق هذه المعرفة الجديدة في حياتهم العملية اليومية. ٣

تتألف عناصر القطاع الأمني من جميع عناصر مؤسسات القطاع الأمني بمن فيهم القوات المسلحة (وتتضمن قوات حفظ الأمن) وجهاز الشرطة والمخابرات وأنظمة القضاء والعقوبات وخدمات إدارة الحدود والمؤسسات الأمنية والعسكرية الخاصة. ووفقاً للتعريفات الشمولية للقطاع الأمني، فهو يتضمن أيضاً عناصر الإدارة والرقابة مثل الوزارات الحكومية وموظفي مكاتب أمناء المظالم. والتدريب

٣ ما أهمية التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني؟

يساعد التدريب على النوع الاجتماعي، بالعمل مع مبادرات أخرى للتوجيه على النوع الاجتماعي مثل ترقية العناصر من النساء وزيادة نسبة توظيفهن والاحتفاظ بعملهن وتطورهن، على تقوية التقديم الفعال لخدمات العدالة، وخلق بيئة عمل صحية لكل من الذكور والإناث وعلى منع انتهاكات حقوق الإنسان من قبل عناصر القطاع الأمني.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

القيام بتدريب على النوع الاجتماعي كأمر مهم للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية ومنها:

- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
- إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

٣-١ التوفير الفعال لخدمات الأمن والعدالة

يجب على القطاع الأمني الإستجابة إلى احتياجات الأمن المختلفة للرجال والنساء والفتيات والصبيان، والتي يحدد العديد منها بالإختلافات في أدوار النوع الاجتماعي والمعايير والتصرفات. على سبيل المثال، يشكل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الإتجار بالبشر، عنف الشريك، الإعتداء الجنسي، العنف ضد المثليين، أحد أهم التهديدات لأمن الإنسان في مختلف أنحاء العالم. وبالإجمال، تقع امرأة من ثلاثة ضحية لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وبهدف القيام، وبشكل فعال، بمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإستجابة إليه ومعاقبته، يحتاج عناصر القطاع الأمني لمتابعة تدريب عام أو تقني على النوع الاجتماعي: على سبيل المثال كيفية إجراء تحقيق مع ضحايا الإتجار بالبشر أو مقاضاة عنف الشريك.

والتدريب الهادف والمناسب والمتواصل على الوعي فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، والذي يتحدى القالب النمطي بين الرجال والنساء، يساعد أيضاً عناصر القطاع الأمني على التواصل بشكل مناسب وبإحترام مع المدنيين من الرجال والنساء والفتيات والصبيان. ويساعد هذا على زيادة ثقة المدنيين، مؤدياً إلى عمل متزايد أكثر فعالية.

على النوع الاجتماعي على صلة وثيقة أيضاً بالمنظمات الدولية والإقليمية، الدول المانحة والمنظمات غير الحكومية الداعمة لمبادرات إصلاح القطاع الأمني.

وفي سياق إصلاح القطاع الأمني، يركز التدريب على النوع الاجتماعي على تبادل التجارب حول كيفية جعل عناصر ومؤسسات القطاع الأمني أكثر تجاوباً لأمن الرجال والنساء ولإحتياجات العدالة، وكيفية خلق قطاع أمن أكثر شمولية واحتراماً لحقوق الإنسان. فالتدريب على النوع الاجتماعي:

- لا يتعلق بالمرأة، بل يركز على كل من الجنسين، وهو يتضمن مسائل تتعلق بالرجال والرجولية.
- يتعلق بجميع عناصر القطاع الأمني من الذكور والنساء من جميع المراكز والرتب.
- وهو ذو صلة موثوقة بعناصر القطاع الأمني وضروري لهم في جميع السياقات، بما في ذلك البلدان في فترة ما بعد النزاع، البلدان الإنتقالية، البلدان النامية والبلدان المتقدمة.

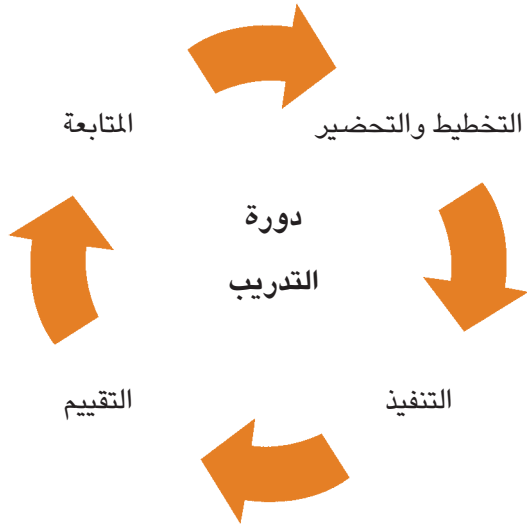
ويمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يركز على منهجيات ومناهج متعددة بدءاً من ورشات عمل تدوم لأيام، وصولاً إلى دورة تدريبية لساعة واحدة فقط. ويمكن أيضاً ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في وحدات تدريبية نموذجية بدلاً من تعليمه على حدة. ووفقاً لجمهور السياق المحدد والجمهور المشارك، يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يغطي مجموعة متنوعة من المواضيع المختلفة، على سبيل المثال:

- فهم الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والصبيان.
- قوانين ومواثيق وسياسات خاصة بحقوق المرأة والمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- تحليل موازنة النوع الاجتماعي.
- سياسات الاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- بروتوكول التجاوب مع ضحايا العنف الجنسي من الذكور والإناث.
- التعرف على ضحايا الإتجار بالبشر.
- تفادي التمييز ضد السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية.
- تفادي التحرش الجنسي في أماكن العمل.

هذا علاقاتهم مع الجماعات المحلية، وبالتالي يعزز سلامة العناصر والتأثير الإيجابي على عملهم.

٤ كيف يجب تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

يجب أن يصمم التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني وفقاً للاحتياجات المحددة والوظائف وخبرة العناصر، بالإضافة إلى السياق البيئي. وتخدم هذه الفقرة كدليل لتخطيط وتنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي من خلال دراسة مزايا ومساوئ الاختيارات المتنوعة للتدريب وتقديم ممارسات جيدة. والتدريب مبني حول دورة تدريب نموذجية تتضمن أربعة مراحل: التخطيط والتحصير، التنفيذ، التقييم والمتابعة. وبالتالي، يجب أن يكون التدريب على النوع الاجتماعي دورة مستمرة حيث تتحول نتائج المبادرات الحالية إلى مبادرات تدريب جديد، وبالتالي تقوية وتعزيز التطور الحاصل.



التدريب على النوع الاجتماعي وحده غير كاف لخلق مؤسسات قطاع أمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي. ويشكل التدريب أداة أساسية لتوجيه المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، لكنه يحتاج أن يكون جزءاً من خطة استراتيجية تتضمن تغييرات مؤسسية أخرى:

- **على مستوى السياسة** - مثل سنّ قانون مدونة التصرف وتعزيزه، سياسة خاصة بالتحرش الجنسي أو إصلاح بروتوكولات قائمة لتصبح متجاوبة مع النوع الاجتماعي.
- **على مستوى البنية** - مثل تأسيس نقاط حساسة خاصة بالنوع الاجتماعي أو وحدة خاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- **على مستوى البرمجة** - مثل اعتماد منهج سياسي خاص بالمجتمع، خلق خط ساخن داخلي للتبليغ عن

٣-٢ أماكن عمل غير تمييزية منتجة

يساعد التدريب على النوع الاجتماعي على تأمين مكان عمل غير تمييزي، خالي من التحرش الجنسي والتمييز. والتكاليف المؤسسية للتحرش الجنسي تتضمن فقدان الإنتاجية، معنويات أقل، الغياب عن العمل وزيادة في عدد العاملين للاستعاضة عن العاملين المتخلفين. كما يعيق التحرش الجنسي من ادخال النساء المؤسسات الأمنية. ووفقاً لدراسة قامت بها إدارة الدفاع في الولايات المتحدة، تدنت نسبة التحرش الجنسي للعاملين بين العام ١٩٩٥ والعام ٢٠٠٢ لكل من النساء (٤٦٪ مقابل ٢٤٪) والرجال (٨٪ مقابل ٣٪).^٦ خضع ٧٥٪ من العناصر لتدريب على التحرش الجنسي، وأكثر من ٨٠٪ من الرجال والنساء صرحوا بأن هذا التدريب شكّل أداة مفيدة للتعامل مع التحرش الجنسي.^٧

"لا تخضع عناصر الأمم المتحدة للعقاب إن كانوا غير مكرّثين بالمرأة أو حتى منحازين ضدها. وثقافة الخوف من تطور المهنة قد تمنع العديد من المحاربة من أجل قضية النوع الاجتماعي خوفاً من خطورة التأثير في حال ذكر التمييز الجنسي."

غراي تينا تيندي (Gry Tina Tinde)، المستشارة الخاصة لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي^٨

عندما تكون العناصر أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، يصبح مكان العمل أكثر إنتاجية، فعالية وإنصافاً. وبالتالي، يصبح أكثر سهولة لتوظيف المرأة، وكذلك الرجال من الأقليات، مما يخلق قطاعاً أمنياً أكثر تمثيلاً للشعب الذي يعمل على خدمته. ويمكن للقطاع الأمني المتنوع وغير التمييزي أن يتمتع بثقة موثقة من المدنيين والتعاون معهم.

٣-٣ منع انتهاكات حقوق الإنسان

يهدف إصلاح القطاع الأمني إلى تحويل مؤسسات القطاع طالما عرف عناصر مؤسسات القطاع الأمني، للأسف، بارتكابهم انتهاكات لحقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد المرأة والفتيات والرجال والصبيان. وتكمن الاستراتيجية الأساسية لمنع عناصر القطاع الأمني من انتهاك حقوق الإنسان في تأمين تدريب شامل يسلط الضوء على مسؤولياتهم في حماية حقوق الإنسان وتعزيزها، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وحقوق المرأة. وغالباً ما يُصمم هذا التدريب لتعليم العناصر على مدونات قواعد السلوك، بما في ذلك التصرف غير المقبول وتبليغ الأنظمة والتدابير التأديبية. على سبيل المثال، يخضع عناصر الأمن دائماً لتدريب حول الاعتداء والاستغلال الجنسيين بغية منع انتهاكات حقوق الإنسان هذه. ويثبت

الإطار رقم ١ توجيه النوع الاجتماعي في نظام العقوبات

"يجب استخدام التدريب على النوع الاجتماعي في سياق أكبر لمبادرات أخرى الخاصة بتوجيه النوع الاجتماعي."

أوليفيه روبيرستون (Olivier Robertson)، مكتب كويكر لدى الأمم المتحدة^٩

في سياق المؤسسات الإصلاحية، يعني هذا وجوب تصميم السجون من بين أمور أخرى بصورة خاصة للنساء، وألا تتناسب فقط أنظمة السجون الخاصة بالرجال. ويجب بناء التسهيلات على مقربة من منزل الجماعة، ولا يجب منع الإتصال بأفراد العائلة. ويجب تحقيق مساواة أكبر بين الجنسين عند توظيف عناصر القطاع الأمني، كما يجب ملائمة السياسات المؤسسية لجذب العناصر من كلا الجنسين.

٤-١ التخطيط والتحضير للتدريب على النوع الاجتماعي

إن الخطوة الأولى من دورة التدريب - التخطيط والتحضير - هي خطوة أساسية للحصول على تدريب ناجح على النوع الاجتماعي. وهي تتضمن بناء دعم الإدارة العليا للتدريب، القيام بمراجعة سابقة للتدريب، ملائمة التدريب لاحتياجات السياق المحدد الخاصة بالمشاركين والأخذ بعين الاعتبار العوائق المشتركة لتدريب فعال على النوع الاجتماعي.

كيفية الحصول على دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي

"تتقاطر قلة الإنتباه للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتعرقل بناء القدرة وتوزيع الموارد والوعي العام. والمطالبات المستمرة لمناقشات التحسس على النوع الاجتماعي على جميع مستويات فريق العمل لا تؤخذ بعين الاعتبار في أغلب الأحيان، ولكن هناك أمثلة مستقلة للمناقشات المفيدة، ولكنها تذهب سدى في حال عدم متابعة الاتفاقات التي تم التوصل إليها أو إن كانت غير ممولة."

غراي تينا تيندي (Gry Tina Tinde)، المستشارة الخاصة لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي^{١٠}

إن الحصول على موافقة الإدارة العليا ودعمها للتدريب على النوع الاجتماعي أمر رئيسي لنجاحه واستمراره. وغالباً ما لا يحتل التدريب على النوع الاجتماعي أهمية لدى الإدارة العليا في مؤسسات القطاع الأمني، التي قد تعادي أو تعيق مبادرات التدريب على النوع الاجتماعي إن لم تدرك قيمته. وإيجاد مدخل من "الأعلى إلى الأسفل" للتدريب على النوع الاجتماعي بإمكانه ضمان تقطر التجاوب مع النوع الاجتماعي داخل المؤسسة بأكملها.

التحرش الجنسي أو تأمين مراجع خاصة بمنظمات المرأة لضحايا الإتجار بالبشر.

■ **على المستوى الشخصي** - توظيف المزيد من النساء والمحافظة على عملهن وتقدمهن، بالإضافة إلى المجموعات الأخرى القليلة المتمثل.

وترافق مثل هذه التغييرات التدريب على النوع الاجتماعي: يمكن تنفيذ التغييرات في السياسة فقط في حال حصول العناصر على التدريب على النوع الاجتماعي؛ والتدريب على النوع الاجتماعي يكون ذا تأثير ضئيل جداً في حال لم يكن مدعوماً من سياسات وبنى متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

وقبل الشروع في مناقشة الممارسة الجيدة لتدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي، من المهم أيضاً التعلم من الأخطاء السابقة. والممارسات السيئة التي يجب تفاديها عند تخطيط وتنفيذ وتطوير التدريب على النوع الاجتماعي تتضمن التالي:

■ تدريب على النوع الاجتماعي لا يتلاءم مع احتياجات المشاركين ولغتهم وثقافتهم وسياق عملهم المحدد وخبرتهم ومعلوماتهم السابقة حول التدريب على النوع الاجتماعي.

■ عروضات أكاديمية ونظرية مبالغ، أو أحاديث فردية تمنح المشاركين معان ونظريات ووقائع من دون مناقشات لاحقة أو نشاطات مساهمة تساعد المشاركين على المشاركة في الموضوع وتطبيقه.

■ مدربون على النوع الاجتماعي يستخدمون الكثير من المصطلحات غير المألوفة في سياق العمل المحدد، أو يعملون على إخجال المشاركين في التدريب أو الاستهزاء بهم (أو السماح لآخرين القيام بذلك).

■ توقعات غير واقعية تتعلق بالخبرة في النوع الاجتماعي التي يمكن اكتسابها خلال فترة قصيرة من التدريب. وتطوير تصرف متجاوب مع النوع الاجتماعي يتطلب تدريب طويل الأمد، متابعة ودعم مستمر من شبكة أو مستشار.

■ نقص في الوقت والموارد التي تسمح القيام بالتدريب الرئيسي على النوع الاجتماعي وبمبادرات المتابعة.

■ التركيز فقط على الإحصائيات (على سبيل المثال عدد عناصر العمل الخاضعين للتدريب أو ساعات التدريب) بدلاً من منح الأولوية والاستثمار في نوعية التدريب على النوع الاجتماعي.

مفيداً كأداة تدريب... أظهرت خبرتنا أن المناقشات حول النوع الاجتماعي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يمكن أن تدخل في السياق بسهولة من خلال السياسة التشغيلية، واستخدام نقاط مرجعية مألوفة لدى الضباط. وبالتالي، بدلاً من وضع المناقشة في الأساس في إطار يحدها بصيغة الذكور - الإناث، تتحول لتصبح مسألة عمليات.

(آنيت سيكا Anette Sikka)^{١٢}

كيف يجب إجراء التقييم السابق للتدريب على النوع الاجتماعي؟

يساعد التدريب السابق على النوع الاجتماعي على تحديد أهداف هذا التدريب من خلال مسح احتياجاته. وهو يشكل دليلاً لتطوير محتوى التدريب ومنهجيته، بالإضافة إلى كونه قاعدة أساسية لتقييم التدريب. ومن الفوائد الأخرى لإجراء تقدير التدريب على النوع الاجتماعي يكمن في إحساس المشاركين بامتلاكهم العملية، مما يزيد من التزامهم، وبالتالي من فعالية نتائج التدريب.

ويمكن إجراء التقديرات حول التدريب من قبل المدرب، عناصر الموارد البشرية أو عناصر أخرى مؤهلة.

تتضمن الأسئلة التي يجب طرحها ما يلي:

- ما هي النسبة الحالية للوعي والقدرة في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ هل سبق وتابع المشاركون تدريبات على النوع الاجتماعي؟
- ما هو نوع التدريب المطلوب لتحسين رؤية المؤسسة لأمن و/أو عدالة الرجال والنساء والفتيات والصبيان؟
- ما هو نوع التدريب المطلوب لتفادي التمييز، التحرش الجنسي وانتهاكات حقوق الإنسان؟
- ما هي السياسات المؤسسية الموجودة، وهل المشاركون على علم بها؟
- ما هي المهارات الخاصة بالنوع الاجتماعي التي أظهر المشاركون اهتماماً في التدريب عليها أكثر؟
- ما هي السياقات المحددة للمشاركين التي قد تؤثر على تجاوبهم على التدريب على النوع الاجتماعي؟

والتقديرات المعمقة للنوع الاجتماعي، والتي تركز بشكل كبير على التجاوب مع النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني على مستويات السياسة والبنية والبرامج والعناصر، قد تشكل نقاط انطلاق جيدة للتعرف على الثغرات في الوعي والقدرة التي يمكن معالجتها في التدريب على النوع الاجتماعي.

أنظر إلى أداة الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في تقييم القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

الإطار رقم ٢ التدريب على النوع الاجتماعي في السويد^{١٣}

أنشأت قوات النوع الاجتماعي السويدية برنامج "تعيين مدرب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي" يجمع ١٢ مديراً ذوي مراتب عالية في مؤسسات حفظ السلام والأمن و١٢ مدرباً ذوي خبرة واسعة في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ومن بين المشاركين في البرنامج، رئيس فريق الجيش السويدي ومدير وحدات تدريب والتدريب في القوات المسلحة. وكانت أصداء البرنامج ايجابية حيث صرّح المشاركون بأنهم قد بدلوا طرق تصرفهم وتواصلهم مع الآخرين.

ويعود السبب إلى اختيار الإدارة العليا إلى تمتعها بكل من القوة والقدرة على التأثير في بنى المؤسسات وتصرفاتها. وبالتالي، من المهم أن تعمل هذه المؤسسات على التعمق أكثر في استيعاب مفهوم المساواة بين الجنسين. ولكن، النساء والرجال في هذا المستوى لا يملكون الوقت في معظم الأحيان للمشاركة في برامج تدريب معمم ولهذا، يشكل تعيين المدرب طريقة فعالة لبلوغ الهدف المرغوب.

نصائح لزيادة دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي:

- تقديم أمثلة مقنعة عن كيفية زيادة التدريب على النوع الاجتماعي من الفعالية التشغيلية.
- تأمين تدريب على النوع الاجتماعي للإدارة العليا.
- تأسيس برامج للتدريب على النوع الاجتماعي خاصة بالمدرسين. مما يشكل نقطة جيدة لقلّة الوقت التي يعاني منها المدراء للتمكن من المشاركة المعمقة في التدريب على النوع الاجتماعي. (أنظر الإطار رقم ٢ للمثل الخاص عن برنامج تدريب المدرسين على النوع الاجتماعي الذي أنشأته القوات السويدية المسلحة).
- خلق سياسات خاصة بالنوع الاجتماعي أو خطط عمل لمساعدة المدراء ذوي المراتب العالية كجزء من عملية بناء القدرة/التدريب.
- تضمين المدراء ذوي المراتب العليا في التدريب على النوع الاجتماعي لبرهنة التزامهم في العملية، مثلاً عن طريق قيامهم بتقديم مقدمة أو خاتمة التدريب على النوع الاجتماعي. مما يؤكد للمشاركين أهمية التدريب على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالقيادة.

عند التوجه إلى ضباط الإدارة في أية وكالة أمنية، تشكل نقطة الإنطلاق الفعالة عنصر الابتكار المشترك للسياسة المكتوبة. ومناقشة المسألة وصياغة السياسة تمنحان الإدارة العليا حساً لإملاك المسألة. يمكن للسياسة أن تشكل إذا عنصراً

كيف يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي أن يتأقلم مع السياقات المختلفة والمشاركين المختلفين؟

بهدف الفعالية، يجب أن يتأقلم التدريب على النوع الاجتماعي مع ما يلي:

- أدوار ومسؤوليات المشاركين، فالقضاة والمدعين العامين وعناصر حفظ السلام وعناصر وزارة الدفاع هم، على سبيل المثال، ذوو احتياجات مختلفة للتدريب على النوع الاجتماعي.
- السياقات المحلية والجماعة حيث يعمل المشاركون.
- المستوى التعليمي والثقافي للمشاركين.
- الإطار القانوني المحلي الملزم الخاص بالمساواة بين الجنسين وحقوق المثليين والسحاقيات على سبيل المثال.

! نصائح لتأقلم التدريب على النوع الاجتماعي مع السياقات المختلفة والمشاركين المختلفين:

- الأخذ بعين الاعتبار الأبحاث التي أجريت حول المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي والأمن في نطاق المنطقة الجيوغرافية المحددة، بما في ذلك التقديرات المسبقة للتدريب والمراجعات المكتوبة للمطبوعات.
- التعرف على السياقات الثقافية التي ينتمي إليها المشاركون ويعملون فيها، واستخدام أمثلة مناسبة ودراسة حالات. على سبيل المثال، الحصول على معلومات حول التناسب الثقافي للتدريب المخطط على النوع الاجتماعي مع المشاركين و/أو إجراء التدريب بالمشاركة مع مؤسسات المرأة أو المدربين على النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، الانتشار المسبق للتدريب على النوع الاجتماعي لعناصر حفظ الأمن قد يستفيد من إشراك النساء من الجماعات الملائمة لتأمين المعلومات حول الثقافة المحلية والعادات لمنطقة المهمة. ويشكل أيضاً عناصر المؤسسة نفسها، ممن سبق وخرجوا في مهمات، مصدراً مهماً يمكن إدخاله في التدريب لقدرتهم على نقل خبراتهم لزملائهم.

- أخذ بعين الاعتبار عمر وجنس المشاركين، مستواهم العلمي، مراكزهم الوظيفية ورتبتهم وخبرتهم ومعرفتهم السابقة حول النوع الاجتماعي في كل من حياتهم اليومية والعملية. ويجب على كل من الذكور والإناث الخضوع لتدريب على النوع الاجتماعي. ولا يجب الاستهتار بالمعرفة التي تتمتع بها النساء، والتي تفوق معرفة الرجال، عن كيفية التكلم عن عدم الأمن المرتكز على النوع الاجتماعي أو كيفية توظيف المزيد من النساء في القطاع الأمني.

"خلال دورة تدريب على النوع الاجتماعي تحت إدارة مركز التنسيق لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين حول الاعتداء والاستغلال الجنسيين في ليبيريا، ترك بعض المشاركين القاعة أو شعروا بالخجل الشديد عند التحدث علناً عن بتر العضو التناسلي النسائي."

الكسينا مغويبي - روزيري (Alexina Mugwebi-Rusere)، مركز تنسيق الاستغلال والاعتداء الجنسيين التابع لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في ليبيريا^{١١}.

- يمكن التقليل من عوائق اللغة عن طريق استخدام لغة مقبولة عملية تتناسب مع الثقافة والمؤسسة، وتفاذي اللغة التقنية الخاصة بالنوع الاجتماعي.

- تتوفر العديد من موارد التدريب على النوع الاجتماعي والكتب الإرشادية في اللغة الإنجليزية فقط، مما يمنع كل من المدربين والمشاركين من استخدامها. تتمتع معظم اللغات بمفردات وعبارات خاصة بالنوع الاجتماعي مشحونة بالتحيزات الثقافية والقيم. ويصعب ترجمة العديد من المفردات واللغات التي تتعامل مع مفهوم النوع الاجتماعي أو غير متوفرة أصلاً في اللغة المحلية. لذا، يجب اختيار المترجمين بدقة ومناقشة معهم اللغة الخاصة بالنوع الاجتماعي قبل بدء التدريب. وعند العمل مع المترجمين، من الضروري أيضاً الأخذ بعين الاعتبار حقيقة كونها/كونه غير مطلعين على مفردات النوع الاجتماعي الغنية بالقيم.

- تكمن الممارسة الجيدة في تخصيص قسم من التدريب خاص بـ "مفاهيم النوع الاجتماعي" بهدف ضمان الاستيعاب والوضوح. وبعض المفردات مثل "المطالبة بحقوق المرأة"، قد تحمل معاني سلبية ويكون من الأفضل استخدام مفردات تتضمن معاني محايدة مثل "تعزيز المساواة بين الجنسين". وتظهر الخبرة في التدريب على النوع الاجتماعي في النيبال، تفضيل المشاركين للأجزاء التي شرح المدربون خلالها المعاني وتحدثوا عن تضارب المعاني بين "النوع الاجتماعي" و"المرأة"^{١٢}.

عند قيادة برنامج "النوع الاجتماعي وحفظ السلام" التابع لإدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام، العاملة مع الفرقة العسكرية الأردنية في إريتريا، قدمت الدورات بلغتين مقسمة على فرق صغيرة، وكانت في اللغتين الإنجليزية والعربية. وتضمنت هذه الدورات مناقشات رائعة مع النساء والرجال المحليين الذين اندمجوا في روح المناسبة. وباعتقادي كان هذا عنصراً مهماً ساعدنا في إتمام عملنا كمدربين من الخارج من ثقافة مختلفة. وقد برهن هذا الأمر لعناصر حفظ الأمن عدم ادخال "النوع الاجتماعي" في حياتنا العملية فقط، ولكنها مهمة أيضاً للمجتمع بأكمله. وقد يشكل هذا العنصر أداة عبور للعساكر إن كانت لديهم الفطنة لإستخدامه.

آنجيلا ماكاي (Angela Mackay)، مستشارة مستقلة^{١٣}

الإطار رقم ٣	مزايا ومساوئ المدربين من الخارج / الداخل	
مدرب من مؤسسة القطاع الأمني المحددة	مدرب من منظمات المجتمع المدني، مستشار مستقل، إلخ...	
■ يتمتع بشرعية أكبر وإحترام المشاركين، وبالتالي يؤخذ بجديته أكبر. ■ على معرفة بثقافة المؤسسة والمسائل المحددة وعناصر مؤسسات القطاع الأمني. ■ ذو إلمام بمقتضيات العمل والمفردات المستخدمة من قبل وكالة الأمن.	■ يسهل الشراكة بين منظمات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع الأمني. ■ غالباً ما يتمتع بخبرة واسعة على التدريب وبخبرة في النوع الاجتماعي. ■ بإمكانه نقل معرفة السياق المحدد. ■ قد يتمتع برؤية أوسع وإعطاء أمثلة مختلفة من خارج مؤسسة القطاع الأمني المحددة. ■ قد يبدو غير متحيز.	المزايا
■ قد لا يملك المعرفة المطلوبة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي أو الخبرة في مناهج التدريب الفعال على النوع الاجتماعي. ■ قد لا يملك المعرفة فيما يتعلق بالثقافة المحلية والتقاليد.	■ قد ينظر إليه كغريب عن الجماعة غير مدرك لنوعية العمل أو مسؤوليات المشاركين ومؤسسات القطاع الأمني. ■ قد يكلف ميزانية المؤسسة أكثر. ■ قد يساهم في مسائل النوع الاجتماعي تعتبر إضافية أو مسائل خارجية. ■ قد يعرقل بناء قدرة المؤسسة الداخلية على التدريب على النوع الاجتماعي.	المساوئ

من هو المدرب على النوع الاجتماعي ؟

يعتمد نجاح التدريب على النوع الاجتماعي بشكل كبير على خبرة المدرب وقدراته. وعند توظيف مدرب على النوع الاجتماعي، يجب البحث عن مدرب خبير في أمور النوع الاجتماعي وفي القطاع الأمني. ومهارات التسهيل مهمة، كون المدربين على النوع الاجتماعي يلعبون دور الحفازين في المناقشات، حيث يكتشف المشاركون ويتبادلون المهارات والخبرات التي يمتلكونها.

فرق مختلطة من الذكور والإناث للتدريب على النوع الاجتماعي

يجعل التمثيل الكبير للرجال في مؤسسات القطاع الأمني من تحدي التعليم مهمة أكثر صعوبة للمدربين على النوع الاجتماعي من النساء. فالنساء اللواتي تدرن تدريباً على النوع الاجتماعي، وإن كنَّ حتى من نفس مؤسسة القطاع الأمني، غالباً ما لا يتمتعن بالإمكانات نفسها التي يتمتع بها زملائهن لمواجهة الارتياحية في الصفوف التي يسيطر عليها الرجال، وذلك بسبب التحيز الجنسي والرؤية الخاطئة بأن النوع الاجتماعي تشير فقط إلى النساء.

وتكمن الممارسة الجيدة في مشاركة الرجل والمرأة العمل كمدربين على النوع الاجتماعي. وهذه الممارسة تمنح

المدربين الدعم المتبادل وتسهل من عملية التعامل مع ارتياحية المشاركين الخاضعين للتدريب. وتقوم ليندا جوهانسون (Linda Johnson)، مديرة مشروع برنامج التدريب على النوع الاجتماعي في القوات المسلحة السودانية، بالتأكيد على أنها وزميلها "يقدمان المحاضرات سوياً لمواجهة الحجج المقدمة ضدنا بشكل أفضل ولنظهر للمشاركين أن هذه المسألة مهمة لكل من الرجال والنساء"^{١٦}. وقامت غراي تينا تيندي (Gry Tina Tinde)، المستشارة الخاصة لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين فيما يتعلق بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي، بدعوة زميل لها لمشاركتها في التدريب على النوع الاجتماعي التي كانت تديره في مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في جنيف. وقد اكتشفت أن هذه الطريقة أسهمت في مشاركة أكبر من قبل المشاركين من الرجال وسنحت لها الفرصة لخطو خطوة إلى الوراء والهزل من المدربات على النوع الاجتماعي الخاضعات لنمط معين^{١٧}. لهذا السبب، هناك منافذ أكثر فعالية لتوظيف المزيد من الرجال كمدربين على النوع الاجتماعي، فالرجال يعبرون بطريقة أسهل عند التكلم عن المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي عندما يسألون رسمياً التكلم عن هذا الموضوع وعندما يتم تشجيعهم من قبل الرجال.

المدربون من خارج المؤسسة

يمكن أن يقوم مدربون من خارج المؤسسة بإدارة التدريب على النوع الاجتماعي لمؤسسات القطاع الأمني، مثلاً مدربون من منظمات المجتمع المدني، منظمات دولية وإقليمية، مؤسسات التدريب أو خبراء في التدريب من مؤسسات القطاع الأمني من بلدان ومدن أخرى.

واشارك منظمات المجتمع المدني المحلية وخبراء في التدريب بإمكانه أن يضمن أيضاً سماع أصوات المجتمع المحلي وتضمينها في التدريب على النوع الاجتماعي. وقامت وكالة ليتانا نيهان (Leitana Nehan) لتطوير المرأة على سبيل المثال بإدارة تدريب على النوع الاجتماعي لفريق العمل القضائي في بابوا غينيا الجديدة^{١٨}. وقامت منظمة المجتمع المدني لإخلاء جنوب أفريقيا من الأسلحة بتقديم تدريب على النوع الاجتماعي للجنة تقصي الحقائق والمصالحة في جنوب إفريقيا^{١٩}.

المدربون من داخل المؤسسة

من الضروري أن يتمتع المدرب بوضع يسمح له بنقل أهمية الموضوع لعناصر القطاع الأمني. تتميز المؤسسات التدريجية والداخلية، مثل المؤسسة العسكرية، بميزة في توظيف المدرب من المراتب المتوسطة – العالية للمؤسسة. ومن العناصر الإيجابية الأخرى لتوظيف مدربين على النوع الاجتماعي من داخل المؤسسة يكمن في كونهم أكثر ألفة بثقافتها، وبالتالي غالباً ما يتقبلهم المشاركون. يظهر الإطار رقم ٣ بعض مزايا ومساوئ استخدام مدربين من خارج المؤسسة أو من داخلها.

تكمّن إحدى الاستراتيجيات في خلق فرق تدريب على النوع الاجتماعي تتألف من مدرب من داخل المؤسسة وخبير في النوع الاجتماعي من خارج المؤسسة يعملون معاً على تطوير التدريب على النوع الاجتماعي. يمكن للمستشار من الخارج أن يلعب دور المستشار بدلاً من لعب دوراً تشغيلياً. هناك أمثلة كثيرة على هذا النوع من التدريب المشترك على النوع الاجتماعي، على سبيل المثال بين شرطة هايتي والشبكة المحلية للدفاع عن حقوق الإنسان وهي منظمة محلية غير حكومية^{٢٠}.

كيف يجري تدريب المدربين على النوع الاجتماعي؟

بهدف ضمان منح المدربين على النوع الاجتماعي بالمهارات المطلوبة لتأمين التدريب الفعال، غالباً ما تدعو الحاجة إلى القيام بتدريب للمدربين. يمكن استخدام تدريب المدربين على النوع الاجتماعي لخلق مجموعة من المدربين على النوع الاجتماعي يتمتعون بالمهارات وبمعرفة مفردات المؤسسة وقادرين على تدريب زملائهم على كيفية ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في حياتهم العملية اليومية. من هذه الناحية، يساعد تدريب المدربين على زيادة الموارد

المحدودة المستخدمة في التدريب على النوع الاجتماعي إلى أقصى حد، كونه يقوي القدرة المؤسسية الداخلية ويقلل من الإكتال على المدربين من خارج المؤسسة.

"يحترم المشاركون أكثر الأشخاص المؤلفين لهم. بينما كان من الجيد عملنا على تسهيل وتنظيم التدريب على النوع الاجتماعي في مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، أرى أن المنفذ الأنسب كان في التعرف على المفاتيح التي تسهل العمل في جميع المنظمات، والقيام بتدريب لهذا الفريق المميز كورشة عمل لتدريب المدربين. وفيما بعد، يترك كل مدرب ليعمل على تسهيل التدريب على النوع الاجتماعي لمنظمته /ها. تمنح هذه الطريقة المسؤولية لكل شخص، ويشعر الأشخاص بالكفاءة والشغف من خلال مشاركتها مع المنظمة [خاصتهم]... إلى جانب كون هذه الطريقة تحتل دور التقنية المحفزة، فهي تساعد على نشر المعلومات بطريقة أسرع في الوقت نفسه، كما تساعد على بناء قدرة الأفراد والمنظمات."

الكسينا مغويبي – روزيري (Alexina Mugwebi-Rusere)، مركز تنسيق الاستغلال والاعتداء الجنسيين التابع لمفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين في ليبيريا^{٢١}

يجب على المسؤول عن تدريب المدربين على النوع الاجتماعي أن يكون خبيراً في النوع الاجتماعي ذا معرفة واسعة في التربية الخاصة بالتدريب وذا خبرة في تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

"في هايتي، تمت إدارة برامج تدريب المدربين من قبل بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي للشرطة بهدف خلق مجموعة من الضباط المدربين جيداً على مواضيع مختلفة. وكان التدريب على النوع الاجتماعي التدريب الأصعب، وبخاصة المتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذي يشكل "المسألة الأهم في هايتي حيث يركز العنف ضد المرأة، نوعاً ما، على الخلفية [الخلفيات] الثقافية، وحيث يعرف رجال الشرطة باستغلالهم للمرأة"

نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي^{٢٢}.

٤-٢ تنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي

ترتكز المرحلة الثانية في دورة التدريب – التنفيذ – على القرارات والتحضيرات التي أخذت خلال مرحلة التخطيط. وهي تركز على ما يجب تعليمه وكيفية تعليمه، أي المنهج والمنهجية.

ما هو منهج التدريب على النوع الاجتماعي وبنيته؟

تقدم هذه الفقرة نظرة شاملة للمواضيع الأكثر شيوعاً في تدريب القطاع الأمني على النوع الاجتماعي واقتراحات متنوعة حول طريقة تنفيذها.

الإطار رقم ٤ الممارسات الجيدة لمنهج التدريب على النوع الاجتماعي

"ترتكز نقاط الدخول إلى النوع الاجتماعي في الأساس على قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ وإلى حقيقة اعتبار عناصر قواتنا العسكرية بأن الأمم المتحدة سلطة مهمة. يتألف حوالي ٩٥٪ من طلابنا من الرجال، ولهذا السبب تؤدي هذه الأسئلة حول النوع الاجتماعي إلى استفزاز الطلاب بسبب الشعور بالذنب فقط لكونهم رجال. ولهذا، نعمل في بدء الدرس على جعلهم يدركون أن كل من الرجال والنساء يتحملون مسؤولية عدم المساواة في المجتمع.

كما نستخدم أيضاً منفذاً ثقافياً للنوع الاجتماعي في تمرين ممثل حيث نظهر السيدة نوروي (Norway) في رداء البكيني إلى جانب سيدة ترتدي البرقع. ومن ثم نقسم الفريق إلى فريق غير واقعي من مناصري "الحركة النسائية الإسلامية في السويد" وفريق آخر غير واقعي مناصري "مؤسسة السيدة سويد (Ms Sweden Co)"، وعلى كل من الفريقين تقديم الحجج التي تبرهن لماذا تظهر كل من الصورتين النظرة الجيدة للمرأة. وغالباً ما تكون النقاشات ممتعة ومرحة مصحوبة ببعض الضحكات. يهدف هذا التمرين إلى إظهار حقيقة النوع الاجتماعي التي تختلف مع اختلاف الثقافات وليست ثابتة."

ليندا جوهانسون (Linda Johansson)، القوات المسلحة السويدية^{٢٤}

التجارب مع النوع الاجتماعي لعمل أمني ناجح

يجب العمل على تقديم التجارب على النوع الاجتماعي كاستراتيجية لزيادة الوعي والفعالية المهنية. تسلط تجارب النيبال الضوء على حقيقة الرجوع إلى المستويات العملية وأمثلة الحياة الواقعية وإدراك سبب أهمية تحليل النوع الاجتماعي والمعلومات مع الاستعمال الدائم لمنفذ "الفعالية"^{٢٥}. وإعطاء الأمثلة عن تكاليف التغاضي عن النوع الاجتماعي قد يكون ذا منفعة في هذه الحالة^{٢٦}. ومن المهم أيضاً تضمين معلومات حول سياسات النوع الاجتماعي المؤسسية والتفويضات التي تؤثر على عناصر القطاع الأمني المشار إليها، بالإضافة إلى مدونات السلوك.

التفويضات الدولية والإقليمية والمحلية حول النوع الاجتماعي وأثره على الأمن

من المهم إدخال التشريعات والسياسات الدولية والإقليمية والمحلية حول مسائل النوع الاجتماعي وأثره على الأمن لبرهنة أن الدولة ومؤسسات القطاع الأمني التابعة لها تلتزم بتأييد بعض معايير حقوق الإنسان ومعايير التصرف. ويجب على الدورات المرتكزة على أطر عمل معيارية أن تكون عملية وتفاعلية قدر الإمكان.

أنظر الملحق حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

وغالباً ما يضطر المدربون على النوع الاجتماعي تخطي مقاومة المواضيع من قبل كل من المشاركين والزملاء، ويكمن الهدف الرئيسي في إظهار أهمية الوعي على النوع الاجتماعي في تقديمهم في عملهم. والتمتع بأهداف واضحة في التدريب عنصراً مهماً لمكافحة الارتياح وإيصال النتائج المتوقعة بفعالية. ولا يجب أن تكون أهداف التعليم عمومية جداً ويجب أن تشير إلى المهارات التطبيقية الجديدة التي سيؤمنها التدريب على النوع الاجتماعي.

أدوار النوع الاجتماعي: الذكور والإناث من الثقافات المختلفة

يجب أن تظهر النقاشات حول أدوار النوع الاجتماعي ونماذج الذكور/الإناث كيفية اختلاف أدوار النوع الاجتماعي بين الثقافات. ومناقشة معنى الجنس والنوع الاجتماعي وأدوار النوع الاجتماعي وقوة العلاقات والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يُقدّم لعناصر القطاع الأمني كيفية فهم مبادئ هذه المفردات. ومن الجيد ربط هذه المناقشة بخبرة المشاركين الخاصة بأدوار النوع الاجتماعي لفهم أهميتها وتأثيرها. يمكن أن تتضمن هذه المناقشات كل ما يتعلق باختلافات الثقافة والعنف الجنسي للنساء في الحجز ولأدوار النساء المعيلات^{٢٧}. ومن الضروري جداً إظهار تأثير أدوار النوع الاجتماعي على الخبرات المختلفة للرجال والنساء ومنظورات الأمن والعدالة.

يجب على النوع الاجتماعي التحدث عن المسائل الرجولية والأدوار التقليدية للرجال والحاجات الأمنية للرجال والصبيان.

هذا أمر مهم في التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني كون الأغلبية الساحقة هي من الرجال. ويمكن للتحدث عن أدوار الذكور والرجولية وفهم الرجال لذاتهم في التدريب الخاص بعناصر القطاع الأمني أن يعمل على:

- مساعدة المشاركين من الرجال على فهم كيفية وسبب قيام الوعي على النوع الاجتماعي بتحسين أداء عملهم وفعاليتهم، وكيف تعنيهم مباشرة كعناصر القطاع الأمني ورجال.
- التقليل من شعور المشاركين الذكور بالانتماء والانتقاد.
- زيادة الوعي والتأمل الباطني فيما يتعلق بـ "ثقافات العنف الذكوري" التي غالباً ما تنتشر في صفوف القوات المسلحة والشرطة.
- الإنقاص من التركيز على النوع الاجتماعي كموضوع خاص بـ "النساء فقط"، وإدخال أدوار الرجال والاستضعاف في الصورة.

أنظر الأداة الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

الاستغلال والاعتداء الجنسيين

"يشكل فهم المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي نقطة دخول جيدة للاستغلال والاعتداء الجنسيين. فالملتقون يعجزون عن فهم الاستغلال والاعتداء الجنسيين في حال عدم حصولهم على صورة جيدة عن أدوار النوع الاجتماعي وعدم المساواة بين الجنسين في البلدان حيث تجري المهمة."

نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي^{٢٧}

يجب إدخال الاستغلال والاعتداء الجنسيين في التدريب على النوع الاجتماعي للفرق التي ستكون مهمتها في البلدان النامية أو بلدان ما بعد النزاع، مثل عناصر حفظ السلام على سبيل المثال. ويتعلق الاستغلال والاعتداء الجنسيين بعناصر حفظ السلام بصورة خاصة بسبب قوة العلاقات غير المتساوية بين عناصر حفظ السلام والشعوب المحلية.

يمكن معالجة مسائل النوع الاجتماعي /علاقات النوع الاجتماعي والاستغلال والاعتداء الجنسيين كموضوعين على حدة أو سوياً خلال دورات التدريب على النوع الاجتماعي. ومن الأسباب الايجابية لجمع التدريب على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتدريب على النوع الاجتماعي جعل المشاركين يدركون الصلة بين كل من الموضوعين. ومن المهم أن يقوم المدرب على النوع الاجتماعي بالتركيز على أن الاستغلال والاعتداء الجنسيين يرتكزان على البنية نفسها لعدم المساواة على النوع الاجتماعي مثل الأشكال الأخرى الخاصة بالعنف الجنسي.

ومن الأسباب التي تشجع على فصل التدريب على النوع الاجتماعي والتدريب على الاستغلال والاعتداء الجنسيين يكمن في ضمان بأن فعالية المدرب على النوع الاجتماعي، والذي قد يكون أيضاً المستشار الخاص بالنوع الاجتماعي، لا تسوء إليه لتمتعه/ها أيضاً بوظيفة تأديبية فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين. فالمدرب أو المستشار الخاص بالنوع الاجتماعي يحتاج أن يكون شخصاً يلجأ إليه العناصر لإستشارته حول الأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي على أسس يومية. وعلى هذا الدور الاستشاري والداعم أن يكون منفصلاً تماماً عن الوظائف التأديبية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين.

التدريب الخاص بموازنات التجاوب على النوع الاجتماعي

التدريب على تحليل موازنة النوع الاجتماعي قد يكون ملائماً لعناصر الرقابة على القطاع الأمني، مثل البرلمانين المعنيين بالموازنة ولجان الدفاع والإدارة العليا في مؤسسات القطاع الأمني. كما يجب تزويد صانعي القرارات الخاصة بالموازنة بإطار عملي تحليلي خاص بالنوع الاجتماعي حول مصاريف القطاع الأمني. ويجب القيام بتحليل كيف قامت موارد الموازنة بتأمين حاجات الأمن والعدالة الخاصة

بالرجال والنساء والفتيات والصبيان، الخاصة بكل من انفاقات القطاع الأمني وانفاقات مناطق المجتمع الأخرى التي تؤثر على أمن الأشخاص. وفي سياق القطاع الأمني، يمكن الأخذ بعين الاعتبار نوعين من موازنة الانفاق على التجاوب مع النوع الاجتماعي:^{٢٨}

١. الانفاق الخاص بالأهداف المتعلقة بالمسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي، مثل مبادرات زيادة توظيف النساء كعناصر في القطاع الأمني، التدريب على النوع الاجتماعي أو برامج خاصة بمرتكبي جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

٢. الانفاق الذي يعزز، وبطريقة غير مباشرة، المساواة بين الجنسين من خلال معالجة عدم الأمن الذي يعاني منه بصورة خاصة الرجال والنساء والفتيات والصبيان.

وهذا موضوع تدريب مختص يقوم على تلقينه مدرب على النوع الاجتماعي يتمتع بالخبرة المناسبة.

مناطق متعارضة لتدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي

إن بعض المسائل مثل فيروس نقص المناعة البشرية وحقوق السحاقيات والمثليين ومشتبه الجنسين ومغايري الهوية الجنسية والصحة الإنجابية والجنسية، هي مسائل مرتبطة مباشرة بمسائل النوع الاجتماعي والأمن؛ ولكن غالباً ما تترك هذه المواضيع خارج مبادرات التدريب على النوع الاجتماعي. ومن الجيد التدرب على إدخال هذه المواضيع داخل التدريب على النوع الاجتماعي، أو التفكير في القيام بتدريب منفصل، ولكن مرتبط، على هذه المواضيع. وتتضمن بعض المسائل المعارضة الأخرى والتي من المهم معالجتها في دورات التدريب على النوع الاجتماعي، وذلك وفقاً للسياق. التالي: الاتجار بالبشر والرق الجنسي، استخدام الأطفال من الصبية والفتيات كعسكريين، تأثير الألغام والأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة على أمن الرجال والنساء والفتيات والصبيان، العمليات الانتخابية وطرق الوصول المختلفة للنساء والرجال إلى حقوق الممتلكات.

■ **فيروس نقص المناعة في الإنسان:** توجد العديد من مبادرات ومواد التدريب على جوانب النوع الاجتماعي المتعلقة بوباء فيروس نقص المناعة البشرية. يتوجه برنامج نقص المناعة البشرية/ الإصابات المنقولة بالإتصال الجنسي لصحة العائلة الدولية، التابع للقوات النظامية، إلى القوات المسلحة والشرطة والقوات الأمنية الأخرى لإطلاعهم على مخاطر فيروس نقص المناعة البشرية والإصابات الأخرى المنقولة جنسياً، آخذين بعين الاعتبار أن القوات المسلحة تشكل إحدى المجموعات ذات النسبة الأعلى لنقل الفيروسات إلى المدنيين. وقامت صحة العائلة الدولية بتطوير أدلة تدريب خاصة بهذا الهدف.^{٢٩}

■ **الصحة الإنجابية والجنسية:** يساعد تدريب عناصر القطاع الأمني من الذكور والإناث على الصحة الإنجابية والجنسية على زيادة صحتهم وإنجابهم، وتعزيز الاحترام لحقوق الإنسان بما في ذلك منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وزيادة الترويجات المقدمة والأمان والتراضي فيما يتعلق بالجنس والانجاب. قام صندوق الأمم المتحدة للسكان بدعم ادخال الصحة الانجابية والجنسية ومساائل النوع الاجتماعي داخل القوات المسلحة لبلدان مختلفة حول العالم وبتتقيف عناصر القوات المسلحة حول مساائل الصحة الانجابية^{٣١}. كما قدم اتحاد كفالة الصحة الانجابية أثناء الصراعات مواداً تدريبية لهذا الهدف ومعالجة النوع الاجتماعي، العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والمعايير المطلوبة لمنع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بين الشعوب والتجاوب معه في مناطق الصراعات المسلحة^{٣٢}.

أمثلة عن مناهج التدريب على النوع الاجتماعي

بما أن التدريب على النوع الاجتماعي يحتاج إلى التأقلم مع مؤسسات خاصة وسياقات ومشاركين، نجد في ما يلي نموذج عن تدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي (أنظر إلى الإطار رقم ٥).

وتقوم العديد من القطاعات الأمنية بالتركيز على مسائل متنوعة كما يظهر في الإطار رقم ٦.

■ **حقوق السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية:** تواجه فئة السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية تهديدات أمنية محددة تتراوح من التحرش إلى أشكال خطيرة من العنف وصولاً إلى الموت. وأنظمة الشرطة والقضاء والعقوبات مسؤولة عن حماية وحقوق السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية من التمييز ضد المثليين والعنف. ولكن، نجد ضمن مؤسسات القطاع الأمني نفسها نسب عالية من التحرش والانتهاكات الأخرى لحقوق الإنسان تركز على الميول الجنسي أو هوية النوع الاجتماعي. وادخال مساائل السحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية في التدريب على النوع الاجتماعي طريقة فعالة لتقوية ترتيب الأمن والعدالة والتخفيف من التحرش والتمييز داخل أماكن العمل. وتقوم بعض منظمات المجتمع المدني بتقديم تدريب وبناء القدرات لمؤسسات الدولة والمنظمات غير الحكومية لتحقيق المساواة للسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية. ويقوم مشروع "ما وراء الحدود" في المملكة المتحدة، على سبيل المثال، بتقديم تدريب على هوية النوع الاجتماعي والمسائل المتعلقة بالسحاقيات والمثليين ومشتهي الجنسين ومغايري الهوية الجنسية، بما في ذلك رهاب المثليين^{٣٣}.

الإطار رقم ٥	المحور الرئيسي وبنية التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني
النوع الاجتماعي	■ مناقشة معنى النوع الاجتماعي مقابل الجنس، الذكورية / الأنثوية، المساواة بين الجنسين، توجيه النوع الاجتماعي والمساواة في المشاركة. ■ مناقشة كيفية تفاوت وتشابه احتياجات الرجال والنساء والفتيات والصبيان ومنظوراتهم. ■ مناقشة تأثير التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي على الفرد وعلى المجتمع بأكمله، والتأثير على أي عمل أمني. ■ تحليل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والنساء والفتيات والصبيان. ■ أمثلة على التحرش الجنسي والتمييز. ■ دراسة حالة تطبيقية وتحليل مسائل / نماذج / أدوار النوع الاجتماعي.
إطار العمل القانوني والسياسي	■ آليات النوع الاجتماعي الدولية والإقليمية والمحلية المناسبة. ■ السياسات المؤسسية حول النوع الاجتماعي والمتضمنة مدونات السلوك.
مشاركة التجارب العملية	■ دراسة حالات تطبيقية وتمارين: تأخذ بعين الاعتبار أهمية النوع الاجتماعي لسياق العمل المحدد الخاص بالمشاركين. ■ أمثلة غير حساسة على النوع الاجتماعي من موقع العمل ونتائجها.
اختبار	■ اختبار أو نشاط آخر لتقييم المعرفة.
تقييم	■ تقييم دورة التدريب على النوع الاجتماعي: ردة الفعل، التعلم، التصرف (أنظر القسم ٤-٣).

الإطار رقم ٦	أمثلة حول التدريب على النوع الاجتماعي الخاص بالقطاع المحدد لعناصر القطاع الأمني	
القطاع - نوع التدريب	التدريب	المنهج
القطاع العسكري: الاعتداء الجنسي	US Army, 'The Army's Sexual Assault Prevention and Response Training', 2005. http://www.sexualassault.army.mil/	■ تحديد سياسة الاعتداء الجنسي الخاصة بالقوات المسلحة كونها تتعلق بقيم الجيوش، روح المحاربين، وعقائد العساكر. ■ تحديد أنواع الاعتداء الجنسي، تأثيرات الاعتداء الجنسي وتجارب الضحايا. ■ التعرف على حالات الاعتداء الجنسي في الحياة اليومية. ■ تطبيق مسؤولية المجندين في برنامج منع الاعتداء الجنسي في القوات المسلحة والتجارب معه. ■ التعرف على احتمالات تقديم الشكاوى ومدى تورط الضحايا والمعتدين في حال تقديم أو عدم تقديم الشكاوى. ■ التعرف على التقنيات الخاصة بمنع الاعتداء الجنسي. ■ التعرف على حقوق الضحايا والموارد الداعمة لها.
مشاركة التجارب العملية	DFID/DFAIT, 'Gender and Peacekeeping Training Course', 2002, http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp	■ مقدمة: البنية والمنهجية. ■ النوع الاجتماعي والثقافة: فهم النوع الاجتماعي في مختلف السياقات الثقافية. ■ لماذا أهمية النوع الاجتماعي: النوع الاجتماعي والنزاع المسلح. ■ النوع الاجتماعي في سياق عمليات دعم السلام: ادخال منظور النوع الاجتماعي في شؤون دعم الإنسانية، المساواة بين الجنسين وبناء السلام ومسؤولية عناصر حفظ الأمن. ■ النوع الاجتماعي، حقوق الإنسان وقانون دعم الإنسانية الدولي: يتضمن مدونات التصرف الخاصة بالمحاربين. ■ النوع الاجتماعي ومرحلة النزاع: دراسة حالات. ■ النوع الاجتماعي ومرحلة ما بعد النزاع: دراسة حالات. ■ الطريق أمامنا: التحديات والفرص لتطبيق معلوماتك عن النوع الاجتماعي.
نقاط تركيز الأمم المتحدة: الاستغلال والاعتداء الجنسيين	UNICEF/OCHA, 'Inter-Agency Training for Focal Points on Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN Personnel and Partners - Facilitator's manual', 2007 (Available from Headquarter Focal Points on Sexual Exploitation and Abuse in UNICEF, OCHA and UNHCR).	■ الافتتاحية والمقدمات: البنية والأهداف. ■ مشكلة ونتائج الاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل فريق عمل الأمم المتحدة، العناصر ذات الصلة والشركاء. ■ مسؤوليات جهة التنسيق والشبكة. ■ نشرة الأمين العام - تعريفات ومعايير التصرف. ■ أنظمة التبليغ عن الشكاوى، التحقيقات والإجراءات التأديبية. ■ استقبال وتوثيق الملفات: التحديات والممارسات الجيدة. ■ الاتصالات والتوعية: حملات زيادة الوعي. ■ تنفيذ استراتيجية مساعدة الضحايا.

■ لعب دور الرسول: دور جهة التنسيق. ■ تطوير خطة عمل. ■ الخاتمة والتقييم.		نقاط تركيز الأمم المتحدة: الاستغلال والاعتداء الجنسيين
■ المقدمة والتوقعات: حجر عثرة – كيف، لماذا وماذا؟ ■ تفهيم الحقوق ونقل تجاربنا: نقل مفهومنا عن حقوق الإنسان وحقوق المرأة، تجارب المشاركين. ■ المحتوى: تفسير المحتوى وتحليله ومناقشته. ■ افهام حقوق المرأة وتحليل أسباب جذور ونتائج العنف ضد المرأة. ■ حقوق المرأة كحقوق الإنسان. ■ مسؤولية الدولة لحماية حقوق المرأة: مفهوم بذل العناية الواجبة. ■ تطبيق بذل العناية الواجبة في حالات العنف ضد المرأة. ■ الثمن الاجتماعي والنفسي والإقتصادي للعنف ضد المرأة. ■ العودة إلى التطبيق: تغيير التطبيق. ■ الاجتماع النهائي: ايجاز حملة العنف الدولية "وقفوا العنف ضد المرأة"؛ تقييم.	Amnesty International Stop Violence Against Women Campaign, Making Rights a Reality – Human rights Education Workshop for Non- Governmental Organizations', 2005. http://www.amnesty.org/resources/pdf/SVAW/ngo.pdf	منظمة غير حكومية: حقوق الإنسان
■ دعم المعرفة الأساسية. ■ معلومات أساسية عن الإتجار بالأطفال لأهداف جنسية. ■ من هو الطفل؟ مواقف متعلقة بالأطفال. ■ أطفال معرضة للإتجار ونتائج. ■ السياق القانوني للإتجار بالأطفال: ما هي القوانين المتوفرة لدينا وكيفية تطبيقها. ■ ترتيبات حماية الطفل: الاهتمام بقضية الاتجار بالأطفال ودعمها – لعب دور إعادة إلى الوطن. ■ التحقيق بجرائم الإتجار بالطفل. ■ مقابلة الأطفال والحصول على براهين من طفل ضحية للإتجار: دراسة حالات. ■ الجهات المعنية وأدوارها: آليات الترحيل المحلية ودراسة حالات. ■ التقييم: دعم المعرفة الأساسية وأسئلة لتقييم الدورة.	ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', 2006. http://polis.osce.org/library/f/2926/1159/NGO-NLD-TRN-2926-EN-A%20Training%20Guide.pdf.	الشرطة، حرس الحدود والأخصائيين الاجتماعيين: الإتجار بالبشر

■ إطار عمل تحليل النوع الاجتماعي للإعلام: دور الإعلام، الاستقلالية في التحرير، صحافيون كوسيلة اتصال. ■ تداول النوع الاجتماعي في الإعلام: نماذج النوع الاجتماعي، "أنباء قاسية" و "أنباء خفيفة". ■ النوع الاجتماعي، فيروس نقص المناعة البشرية والحقوق: تعقيدات فيروس نقص المناعة البشرية، "مخاطر" مقابل "أذى" شكاوى فيروس نقص المناعة البشرية، حساسية النساء والرجال فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية، ادخال النوع الاجتماعي وفيروس نقص المناعة البشرية في الأنباء. ■ تطوير المعرفة والمهارات، التقديم الجيد، اللغة والمصطلحات، تفادي وصمة العار والتمييز، مقابلة المهارات، التحقيق بالحقائق، تفادي خرق الأمن و/أو السرية. ■ الخاتمة والتقييم.	IPS Inter Press Service International Association, 'Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media', 2003. http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf	الإعلام: فيروس نقص المناعة البشرية
--	---	--

! تتضمن النصائح لادخال النوع الاجتماعي ما يلي:

- تحليل منهج ومواد التدريب التقليدي - هل تدخل المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع الوحدات والمواضيع؟ هل يتلقى عناصر القطاع الأمني كل من التدريب النظري والتطبيقي حول كيفية التجاوب مع المسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش الجنسي؟
- أخذ بعين الاعتبار اللغة التي يستخدمها المدربون في مواد التدريب - هل تساعد على تحدي نماذج النوع الاجتماعي أم تعززها؟ هذا مهم بصورة خاصة للغات التي تخص الذكور بالامتياز مثل اللغة الفرنسية والإسبانية. أخذ بعين الاعتبار الصور المستخدمة - هل تمثل كلا الجنسين وفي أية أدوار؟
- التأكد من أن النوع الاجتماعي يشكل جزءاً مؤسسياً من التدريب التقليدي الخاص بمؤسسة القطاع الأمني - هل تعمل ملفات السياسة أو خطط العمل على إخضاع ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
- التأكد من قدرة المدربين على تقديم التدريب بفعالية حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وإن دعت الحاجة إخضاعهم إلى تدريب خاص بالمدربين ليحصلوا على المعلومات اللازمة والمهارات الخاصة بعلم التربية.
- ضمان التعاون الضروري الوثيق بين المستشار/ المدرب على النوع الاجتماعي والمدربين المسؤولين عن الدورات الأخرى.

إدخال النوع الاجتماعي في تدريب عناصر القطاع الأمني

التجربة الخاصة بالتدريب على النوع الاجتماعي في العديد من مناطق القطاع الأمني أظهرت مزايا توجيه النوع الاجتماعي في التدريب التقليدي للقطاع الأمني بالإضافة إلى الإلزامي منه أو بدلاً من فصل التدريبات على النوع الاجتماعي. تتضمن المزايا ما يلي:

- تظهر المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي كجزء متكامل من واجبات عناصر القطاع الأمني مما يزيد من شرعيته، بدلاً من اعتباره مسألة منفصلة.
 - يبرهن كيفية تطبيق المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في أجزاء مختلفة من العمل.
 - يتمتع بمدربين مواطنين خاصين بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بدلاً من مدربين خبراء من خارج المؤسسة، مما يزيد من نسبة تلقي المشاركين للموضوع.
 - يشكل أحد طرق معالجة الافتقار إلى الوقت للقيام بتدريب منفصل على النوع الاجتماعي.
- أما المساوئ المحتملة لهذا المنفذ فتتضمن التالي:
- قد لا يتمتع بالوقت الكافي لبناء معرفة متكاملة حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
 - قد لا يتمتع المدرب بالخبرة الكافية أو القدرة الكافية على الإقناع لتقديم المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بطريقة مناسبة، وقد يهمله أو يقلل منه أو يقدمه بطريقة سيئة، فيشكل بالتالي مثلاً سبباً للمشاركين وتقديم القليل من التدريب على النوع الاجتماعي أو تدريب غير واقعي.

الإطار رقم ٧ توجيه مسائل النوع الاجتماعي في التدريب

"ذكر أن فريقاً من عناصر حفظ الأمن من جنسية معينة رفضوا متابعة دورة الحث على النوع الاجتماعي، على الرغم من كونها إجبارية: لم يفهموا لماذا يهدرون وقتهم على هذا التدريب... ولكننا تمكنا من ادخال النوع الاجتماعي في الثقافة. وهي طريقة تبرهن عن طريق التطبيق أن النوع الاجتماعي يحتل الأهمية نفسها التي تحتلها المواضيع الأخرى التي يتدرب عليها عناصر القطاع الأمني."

نادين بويغيربال (Nadine Puechguirbal)، قبل بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي^{٣٢}

"من المستحيل أحياناً أن نتمكن من توفير أكثر من ساعة واحدة لتخصيصها للتدريب على النوع الاجتماعي، ولكن من الأهم ادخال منظور النوع الاجتماعي في أجزاء أخرى من التدريب. كنت أتحدث عن النوع الاجتماعي في تدريبات مختلفة ولاحظت أن في التدريب الخاص باللاجئين، الأطفال أو البنى التحتية، لم يكن هناك أي بعد للنوع الاجتماعي، وكان من المفترض أن تكون دورات النوع الاجتماعي خاصة بالنساء. أعتقد أنه من واجبنا ايجاد استراتيجيات جيدة لادخال منظور خاص بالنوع الاجتماعي في مختلف التدريبات إن أردنا النجاح!"

ايفا زيلين (Eva Zillén)، كفيينا تيل كفيينا (Kvinna till Kvinna)^{٣٤}

ومدة التدريب الأساسي على النوع الاجتماعي غالباً ما لا تتعدى العدد القليل من الساعات في إطار عمل التدريب العام الممتد على طول أسبوعين أو ثلاثة. وبالتالي، فيما يتعلق بالتدريب الشامل لعناصر القطاع الأمني، غالباً ما يثار موضوع النوع الاجتماعي بإختصار شديد. لذا من الصعب على المدرب على النوع الاجتماعي تعليم موضوع غني شاسع كالنوع الاجتماعي والدخول في المسائل المعقدة كالمسائل الخاصة بأمن الرجال والنساء خلال وقت قصير جداً كهذا.

أما ضمان الإدارة الجيدة للوقت الضيق المخصص للتدريب على النوع الاجتماعي فيطلب:

- تخطيط دقيق لبرنامج التدريب.
- تحضير المدربين على النوع الاجتماعي بشكل جيد، أكان من ناحية مسائل النوع الاجتماعي أو من ناحية عمل المشاركين.
- إشراك اهتمامات المشاركين، فهو أمر أهم من الإطار الزمني المخصص للتدريب. وعند إشراك عناصر القطاع الأمني في الموضوع، فهم يتخطون التدريب ليتعرفوا بأنفسهم أكثر على مسائل النوع الاجتماعي^{٣٧}.
- تطوير برامج ذات أطر زمنية متنوعة لأهداف مختلفة ومشاركين مختلفين.
- ادخال مسائل النوع الاجتماعي في تدريبات أخرى لحصولها على تأثير أكبر.
- إشراك الإدارة العليا لضمان الحصول على الوقت والموارد الكافية للتدريب على النوع الاجتماعي في ملفات السياسة والموازنة المؤسساتية.

ما هو الإطار الزمني للتدريب على النوع الاجتماعي؟

يعتمد الوقت المخصص للتدريب على النوع الاجتماعي على عوامل متنوعة مثل:

- الغرض من التدريب.
- المعرفة المسبقة للمشاركين وخبرتهم فيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي.
- الموارد المخصصة للتدريب على النوع الاجتماعي: إن كانت الموازنة ضئيلة، كيف يمكن زيادتها؟ تحليل ما يمكن القيام به بالأموال المتوفرة، ما الأمور التي تحتل الأولوية في التدريب والوقت الذي يتطلبه التدريب.

يشكل الوقت المتوفر لتدريب عناصر القطاع الأمني، والناذر في أغلب الأحيان، أحد أكبر التحديات لكل من المدربين والمشاركين. كما يجب أن تتجنب المؤسسات تخصيص القليل جداً للتدريب على النوع الاجتماعي أو تدريب متأخر جداً ولعدد قليل جداً من العناصر؛ الأمر الذي يصعب المهمة على المدرب بل يجعلها مستحيلة، حتى إنها قد تكون غير منتجة.

يختلف الوقت المخصص للتدريب على النوع الاجتماعي اختلافاً شاسعاً. وغالباً ما يتم تنظيم تدريب المدربين والتدريب المعقد كورش عمل مكونة من دورة ليوم أو عدة أيام. تعمل الدورات في أكاديميات القوات المسلحة والشرطة على تخصيص عدد محدد من الساعات لتدريس النوع الاجتماعي كجزء من المنهج الدراسي. على سبيل المثال، أصبح التدريب على النوع الاجتماعي وتدريب المدربين جزءاً من التدريب الأساسي في كلية الشرطة التابعة للشرطة المحلية في هايتي^{٣٨}. وتتراوح مدة تدريب عناصر حفظ الأمن على النوع الاجتماعي من ٤٥ دقيقة (الصفوف في مركز التدريب التشيلي المشترك لعناصر حفظ الأمن) إلى ١٠ أيام^{٣٩}.

ما هو علم التربية الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي؟

على عكس أغلب التدريبات التقنية لعناصر القطاع الأمني، يتحدى التدريب على النوع الاجتماعي جذور منظورات المعايير الثقافية والهوية الفردية. وبالتالي، من الضروري جداً اختيار طريقة تعليم مناسبة أو منفذ تربوي لضمان وصول الرسالة إلى المشاركين.

يمكن الأخذ بعين الاعتبار طرق تربوية متنوعة، مثل " التعليم القائم على المشكلة"^{٢٨}، والذي يركز على المعرفة المسبقة للمشاركين وتجاربهم لتطوير عملية التعليم. ومن أحد أهم المسائل التربوية خلق مناقشة مشتركة تساعد قدر الإمكان على تفاعل المشاركين ومشاركتهم.

" لا يتعلق النوع الاجتماعي بعمل عناصر القطاع الأمني، بل بطريقة تصرف الأشخاص وبطريقة تفكيرهم في مختلف مجالات حياتهم. ويطبق تمرين بسيط يدفع المشاركين إلى التعبير... عن آرائهم من أوافق من ناحية، إلى أوافق قليلاً، لا أوافق ولا أعترض، أعترض قليلاً وأعترض من ناحية أخرى. يقوم المدرب على النوع الاجتماعي بقراءة القيم النموذجية ويعلق المشاركون على الجملة التي تعبر عن آرائهم. ويسأل بعدها المدرب بعض المشاركين ممن عبروا عن رأيهم بالقبول أو بالرفض عن سبب اختيارهم. يسمح هذا التدريب للأشخاص بالتعبير عن آرائهم من دون خطورة، بل يثير مسائل اجتماعية وأدوار تطبيقية حول النوع الاجتماعي."

انغريد جونز (Ingrid Jones)، مديرة Partnerë për Femijet، البانيا^{٢٩}.

من المهم التأكد من أن التدريب على النوع الاجتماعي يحث قدر الإمكان على المشاركة وبفعالية، ويشجع المشاركين على طرح الأسئلة الملائمة. لندع المشاركين يتشاركون تجاربهم العملية والحياتية، كما كانت الحالة في التدريب على النوع الاجتماعي الذي نظمته المنتدى الديمقراطي الإفريقي^{٣٠}، ويقوم المشاركون ممن هم على معرفة بالنوع الاجتماعي بشرح أهمية التدريب على النوع الاجتماعي لزملائهم وتقديم الحجج الأكثر اقناعاً.

ثانياً، يجب اعتماد منفذاً تربوياً يتضمن جميع الفئات الاجتماعية للنوع الاجتماعي والطبقات والأعراق والميول الجنسية في المناقشات، والتي تتضمن وتعترف بخبرات المشاركين ومنظوراتهم بطريقة متساوية^{٣١}.

والتمتع بمنفذ يركز على حقوق التدريب على النوع الاجتماعي يعني التركيز على كيفية تحمل عناصر القطاع الأمني مسؤولية حماية وتعزيز حقوق الرجال والنساء والفتيات والصبيان في حياتهم العملية اليومية. وتم إعطاء مثال حول كيفية تطبيق هذه الطريقة في تدريب المدربين في

الدورة البريطانية - الكندية للتدريب على النوع الاجتماعي وحفظ السلام التي أجريت عبر الانترنت^{٣٢}. ومن خلال المنفذ المرتكز على الحقوق، يجب أن يعزز التدريب على النوع الاجتماعي المساواة بين حقوق المرأة والرجل ويعين بدقة مخاطر ونتائج التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي؛ على سبيل المثال، يجب أن يركز التدريب على النوع الاجتماعي على أن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان. ويمكن للتدريب على النوع الاجتماعي، على سبيل المثال، أن يبلغ الشرطة بسرية عند الاشتباه بحالات العنف الأسري، وعدم تجاهله على أنه مسألة "شخصية".

وفي ما يلي ممارسات جيدة على تعزيز التدريب التفاعلي على النوع الاجتماعي:

- **دراسة حالات ملموسة** تركز على تجارب واقعية وسياقات تتعلق بالموضوع، تدريب مرتكز على العملية، بما في ذلك التحليل لمزايا ومساوئ تطبيقات الحالات الواقعية. تظهر التجربة من تدريب شرطة كوسوفو أن "التمكن من تأمين أمثلة ملموسة عن كيفية قيام السياسة بتحسين عمل الأمن عندما تتأمن لها ركيزة جيدة لمناقشة أولية. ولا يرجع التدريب لموضوع الذكورية والمنظورات حول النساء والفتيات، بل بالبداية بنقاط مراجع مألوفة يؤمن انتقال أسهل لهذه المواضيع الصعبة"^{٣٣}.

الإطار رقم ٨ تمرين حول انتهاكات كرامات الإنسان

"تمرين طلب من ضباط الشرطة ذكر مرة تعرضوا خلالها، وقبل بلوغهم الـ ٢١ من العمر، لانتهاك كرامتهم، ولوصف هذه التجربة (في حال قبولهم) لزملائهم من الضباط. شكل هذا التمرين أرضية عمل التمارين اللاحقة: طرح عليهم أحدهم ذكر حادثة قاموا خلالها كضباط شرطة بانتهاك كرامة الغير، وطلب منهم شخص آخر أخذ بعين الاعتبار الوسائل لتحدي سياسات انتهاك الكرامة والممارسات في مؤسستهم الأم. عموماً، يميل التدريب الخاص بالهوية إلى أن يكون أقل فعالية من التدريب الذي يتضمن مسائل تتعلق بالهوية في إطار عمل أوسع مثل حقوق الإنسان وكرامة الإنسان."

آن جانيت روسغا (Ann Jannette Rosga)، جامعة كولورادو^{٣٤}

- **لعبة الأدوار** لإشراك المشاركين وتوعيتهم. ويتمتع هذا بفعالية أكبر إن قام مدرب من الذكور بالمشاركة في لعب الدور وتشجيع المشاركين الذكور على أخذ دور مدني أو أي شخص آخر يعمل معه، على سبيل المثال امرأة ضحية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لجأت للشرطة للإبلاغ عن الاعتداء.

ما هي المواد المستخدمة للتدريب على النوع الاجتماعي؟

تتنوع المواد المستخدمة للتدريب على النوع الاجتماعي تنوعاً شاسعاً، من المقدمات الإلكترونية إلى الكتيبات كدليل و"القوائم المرجعية الخاصة بالنوع الاجتماعي"، وفقاً لنوع التدريب والمنهجية التربوية المستخدمة. ومن المهم جداً مراجعة المواد والنصوص الأدبية المستخدمة في التدريب للتأكد من أن منظورات النوع الاجتماعي تتضمن دراسات حالات تطبيقية وأمثلة. ويجب أن تتوفر المواد بلغة بسيطة، وإن أمكن باللغات المحلية للمشاركين.

■ **أشرطة الفيديو التفاعلية** التي تربط بين مهنة المشاركين في التدريب وأفلام عن الأدوار المتنوعة للمرأة في النزاعات المسلحة تشكل أداة جيدة لتوعية المشاركين وخلق مجموعات للمناقشة. كما تساعد هذه الأداة على إدراك المشاركين أن صورة "المرأة = ضحية" في النزاعات المسلحة لا تعكس تعقيدات حقائق الحرب. وخلال التدريب الخاص بعناصر قوات حفظ الأمن في السويد السابق لإنتشارهم، عملت المنظمات غير الحكومية مثل كفيينا تيل كفيينا (Kvinaa till Kvinna) على عرض فيلم ليلي فور افير (lilja 4 ever) كمبادرة من القوات المسلحة السويدية. ويروي الفيلم حقائق عن الإتجار بالبشر والعبودية الجنسية، ويبحث على مناقشات بليغة الحدة ما كانت لتأخذ هذا المنحى الجدي من قبل المشاركين: فلتتمكن من التأثير على المشاركين، يجب استفزازهم قليلاً^{٤٨}. وتشكل أفلام الكرتون والرسومات ذات الصلة أداة جيدة للمناقشة وكسر الجليد في بداية دورة التدريب على النوع الاجتماعي.

■ **الأدوات والمعدات** التي يأخذها المشاركون معهم تشكل وسيلة جيدة لتذكيرهم بالتدريب على النوع الاجتماعي. في كوسوفو، تقدم الشرطة دفتر ملاحظات لتسجيل تفاصيل التحقيقات وتحتوي أيضاً مراجع لسياسات النوع الاجتماعي وأرقام هواتف الأشخاص المعنية^{٤٩}. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، قُدمت القوائم المرجعية الخاصة بالنوع الاجتماعي إلى مراقبي قوات حفظ الأمن والشرطة لتحسين قدراتهم على القيام بالدوريات والتفاعل مع الشعوب المحلية، وأيضاً بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالأمن^{٥٠}.

٤-٣ تقييم التدريب على النوع الاجتماعي

بعد تخطيط برنامج التدريب على النوع الاجتماعي وتنفيذه، تكمن الخطوة التالية للدورة في تقييم هذا التدريب. وتشكل هذه الخطوة أحدهم، لا بل أصعب، المهمات في دورة التدريب، وهي تساعد على إدراك الممارسات الجيدة والتخطيط لتدريب متابعة ملائم. كما يشكل التقييم استقصاءاً للآراء الضرورية للملائمة التدريب مع الاحتياجات الحقيقية. ويكون التقييم عديم الجدوى إن لم تتبعه مراجعة للتدريب

■ **الأدوار المسرحية** تشكل وسيلة جيدة لزيادة المعرفة حول مسائل النوع الاجتماعي. استخدمت اللجنة الدولية للصليب الأحمر، من بين آخرين، هذا المنفذ في كيفو في جمهورية الكونغو الديمقراطية لزيادة الوعي على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والحاجة إلى تأمين العناية الطبية والنفسية لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي^{٥١}.

■ **المناقشات "في الموقع الأصلي"**، حيث يقوم المدرب على النوع الاجتماعي على زيارة المشاركين في أماكن عملهم للقيام بتدريب على النوع الاجتماعي. وهذه وسيلة جيدة لخلق التفاعل وإظهار الاحترام والاهتمام في عملهم وآرائهم. وهي تمنح المدرب فرصة التعرف أكثر على المسائل التي تهم المشاركين أكثر، وبالتالي، تستخدم هذه المسائل كنقاط دخول للتحدث عن النوع الاجتماعي.

[تساعد المناقشات "في الموقع الأصلي"] القطاعات المختلفة على الشعور بالاحترام عند القيام بزيارتهم وعدم القيام بجمعهم دائماً في صالة محاضرات. عند القيام بمناقشتهم في أماكن عملهم، تؤكد على إنهم شركاء وليسوا غرباء، إنهم مسؤولون وليسوا دائماً مذنبين، إنهم يملكون المعلومات وليسوا دائماً بحاجة لإملاءها عليهم.

الكسينا مغويبي - روزيري (Alexina Mugwebi-Rusere)، ضابط الخدمات الاجتماعية، مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، تايلاندا^{٥٢}

■ **اجتماعات الجماعة** التي تجمع عناصر القطاع الأمني والفاعلين في المجتمع للمناقشة قد تخدم هدف زيادة الوعي على النوع الاجتماعي. وهذه الطريقة في تطوير الشراكات والاتصالات المفتوحة بين عناصر القطاع الأمني والمدنيين قد تخلق تطوراً يدوم أطول لأمن الرجال والنساء.

■ **الفكاهة** عنصر أساسي للتدريب على النوع الاجتماعي. وأحد الأسباب التي تدفع لإستخدام الفكاهة يكمن في "التخلص من الشعور بالذنب" الذي غالباً ما يحيط بالرجال عند التكلم عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. وبعد إظهار بعض النتائج "الفكاهية" التي تعود إلى مؤسسة تفتقر إلى المساواة، على سبيل المثال تعليم الأطفال، نظهر لهم النتائج المدمرة التي تعاني منها المؤسسة نفسها فيما يتعلق بالمرأة^{٥٣}. لكن الفكاهة قد تكون خطيرة أحياناً. وبالتالي يجب الحذر، فتستخدم الفكاهة من دون الإبقاء على نماذج ومواقف النوع الاجتماعي، وبصورة خاصة بسبب استعمال الثقافة والتقاليد في أغلب الأحيان لتبرير العنف ضد المرأة.

وفقاً لإستقصاء الآراء. ويمكن للتقييم، على سبيل المثال، التعرف على ثغرات التدريب على النوع الاجتماعي التي يمكن ملاحظتها بعد عودة المشاركين إلى عملهم. كما يتيح التقييم الفرصة لاكتشاف مواطن الضعف التي قد تشكل عائقاً للعاملين في مختلف مجالات العمل. ويجب أن يشكل تقييم تدريب عناصر الأمن على النوع الاجتماعي ونتائجه جزءاً من مراقبة شاملة متجاوبة مع النوع الاجتماعي وعملية تطوير مؤسسة القطاع الأمني.

انظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في تقييم القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.

تقييم من خارج المؤسسة أم داخلها؟

يمكن تقييم برنامج التدريب على النوع الاجتماعي من تحديد نجاح التدريب بنظر المشاركين ودراسة تأثيره على مواقف وتصرفات المشاركين.

ويمكن للتقييم أن يجري من قبل شخص من خارج المؤسسة أو من قبل عامل من المؤسسة نفسها. وتستفيد التقييمات الداخلية من المعلومات التي يملكها القائمين بها فيما يختص بالسياق المحدد. كما أن التقييم الداخلي هو أقل كلفة، لكنه يتطلب تدريب فريق العمل على طريقة القيام بالتقييم. ولهذه الأسباب، يشكل تقديم بناء قدرة فريق العمل في المؤسسة على التقييم استثماراً طويلاً الأمد^١.

أما التقييمات من خارج المؤسسة فتضمن عملية تقييم أكثر استقلالية من تلك التي تجري من داخل المؤسسة، ولكن كلفتها قد تكون أعلى من هذه الأخيرة. كما أن من يقوم بالتقييم من خارج المؤسسة ليست لديه في أغلب الأحيان المعلومات الكافية حول التدريب أو سياق العمل الخاص بعناصر القطاع الأمني. وقد تشكل منظمات المجتمع المدني المحلية شركاء جيدين لإجراء التقييمات.

تقييم التدريب على النوع الاجتماعي وفقاً لمنهجية كيرك باتريك (Kirkpatrick) للتقييم

تشكل منهجية دونالد كيرك باتريك (Donald Kirkpatrick)، المكونة من أربعة مستويات، المنهجية الأكثر شيوعاً لتقييم التدريب^٢. وترتكز هذه المستويات على بعضها البعض، فتستعمل نتائج المستوى الأول في المرحلة الثانية من التدريب. يظهر هذا القسم كيفية عمل منهجية كيرك باتريك (Kirkpatrick) لتقييم تدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي، عبر استخدام المراحل الثلاثة الأولى.

مرحلة التقييم الأولى - ردة الفعل

تستلزم المرحلة الأولى هذه لتقييم التدريب على النوع الاجتماعي جمع المعلومات حول آراء المشاركين في التدريب. وغالباً ما تجري عملية تقييم ردة الفعل هذه فور إنتهاء دورة

التدريب. ويمكن إجراء هذا التقييم على شكل طرح استله لإستطلاع الرأي أو استمارة تقييم يملؤها المشاركون (أنظر الإطار رقم ٩). كما يمكن أن تتخذ شكل مناقشة مفتوحة مع المشاركين يعبرون من خلالها عن الأجزاء التي وجودها أكثر أو أقل منفعة في التدريب. ومن المهم أيضاً طرح السؤال على المشاركين، إن من خلال الاستمارات أو المناقشات المفتوحة، حول اهتمامهم في حضور تدريباً متابعاً للنوع الاجتماعي، كدورة للتذكير بالمعلومات أو تدريب معمق حول المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

الإطار رقم ٩ تقييم ردة فعل المشاركين على التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي^٣

الرجاء وضع درجة تقدير من ١ إلى ٥ (١ = ضعيف، ٥ = ممتاز)

١. قيمة هذا الموضوع فيما يتعلق بوظيفتي —
٢. المنفعة من محتوى هذه الدورة الدراسية —
٣. طرق التقديم المستخدمة —
٤. قدرة المدرب على نقل المعلومة —
٥. الجو المؤد إلى المشاركة —
٦. أخذت آرائي في عين الاعتبار —
٧. قيمة الحقائق المقدمة —
٨. موافقة الأمثلة العملية المقدمة —

الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بأسلوبك الخاص:

٩. هل لديك اقتراحات لإضافتها إلى الدورة الدراسية؟
١٠. هل يوجد بنظرك ما يجب حذفه من الدورة الدراسية؟
١١. ما هو أكثر ما أثار إعجابك في الدورة الدراسية؟
١٢. ما هو أكثر ما كرهته في الدورة الدراسية؟
١٣. ما الذي وجدته أكثر فائدة في الدورة الدراسية؟
١٤. ما الذي وجدته أقل فائدة في الدورة الدراسية؟
١٥. هل كانت الدورة الدراسية (الرجاء أخط الجواب بدائرة)
- (أ) طويلة جداً (ب) قصيرة جداً (ج) صحيحة الطول
١٦. هل لديك أية تعليقات حول التدابير الإدارية للدورة الدراسية؟ (مثلاً الغرفة، الطعام).
١٧. هل لديك أية تعليقات أخرى تقدمها؟

شكراً!

التدريب على النوع الاجتماعي. وهي تحدد قدرة المشاركين على نقل التغيير في المواقف، المكتسبة من المدرب على النوع الاجتماعي، من خلال تطبيقها في تصرفاتهم.

ويجب أن يحصل هذا التقييم لتصرفات المشاركين مع مرور الوقت على التدريب، ومن الأفضل بعد عدة شهور. ويمكن تطبيق ذلك من خلال ادخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات تقييم المؤسسات والعناصر. وقامت المنظمات النسائية في حلف الناتو بتعزيز هذا التقييم من خلال تحضير مسودات كتيبات لادخال مسائل النوع الاجتماعي في عملية التقييم التابعة لحلف الناتو، بالإضافة إلى عملية توجيه النوع الاجتماعي في نشاطات التربية والتعليم والتدريب^{٥٦}. وهناك طرق متنوعة لدراسة مدى نقل مواقف الوعي على النوع الاجتماعي لتتحول إلى أعمال وتصرفات متجوبة مع النوع الاجتماعي، على سبيل المثال:

■ إجراء استطلاعات رأي أو مقابلات مع المستفيدين من الخدمات مثل ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذين يقصدون الشرطة لتقديم الشكوى. وأحد الأمثلة على استطلاع الرأي أجري في سوراي (المملكة المتحدة) فيما يتعلق بخدمات التوعية الخاصة بضحايا الاستغلال الأسري والتي تتضمن المدخلات من الشرطة المحلية ومجلس المحافظة والبلدة والمقاطعات وضحايا العنف الأسري^{٥٧}.

■ إجراء استطلاعات من دون ذكر الاسم للذكور والإناث العاملين في القطاع الأمني تتعلق بالتعرض للتحرش بسبب الجنس أو الميول الجنسية.

■ كما تخدم استطلاعات الإنسحاب هذا الهدف من خلال جمع المعلومات حول أسباب ترك الأشخاص لمراكزهم في مؤسسات القطاع الأمني، وهي تتضمن أسئلة حول التدريب في العمل والتنقل والبيئة في مكان العمل (بما في ذلك التحرش الجنسي)، الخ.

■ الطلب من المشاركين في التدريب على النوع الاجتماعي تعبئة استمارات التقييم بعد مرور أشهر على التدريب، طرح الأسئلة حول المواقف والمنظورات والتصرفات ذات الصلة.

■ إجراء مقابلات مع المشرفين/ المدراء للحصول على تقييمهم حول التغييرات التي شهودها في المشاركين.

ويعمل مركز كوفي أنان (Kofi Anan) الدولي للتدريب على حفظ السلام في غانا على تنفيذ تقييم مسائل لتأثير طويل الأمد من خلال الاتصال بالمشاركين بعد مرور أشهر على انتهاء التدريب^{٥٨}.

وبهدف تحسين مظاهر مبادرات التدريب على النوع الاجتماعي في المستقبل، من المفيد جمع آراء المشاركين الخاصة بمسائل ثلاثة:

- التحضير (هدف التدريب، التوثيق).
- التنفيذ (المنهجية، النشاطات المشتركة، المواد، البيئة).
- الإدارة (مساحة مكان التدريب، التأقلم، الطعام، النقل، الأجهزة السمعية البصرية).
- تنظيم دورة استقصاء مكونة من مجموعات صغيرة، وطرح الأسئلة التالية:
- ما أهم عناصر / سمات التعليم؟ أذكر ثلاثة منها.
- ما هي التغييرات التي تقترح إجرائها على التدريب؟ أذكر ثلاثة منها.
- بإعتقادك بأية طريقة يمكن لهذا التدريب التأثير على عمك في المستقبل؟
- امنح الفرصة للمزيد من التفاصيل والتعليقات.

مرحلة التقييم الثانية - التعلم

تتمثل المرحلة الثانية من مراحل التقييم في دراسة المعلومات التي تمكن المشاركين من تعلمها وتطبيقها داخل عملهم. وتتمت هذه المرحلة من خلال دراسة التبدلات في مواقفهم. ومن الطرق التي تساعد على دراسة التبدلات في المواقف، إجراء اختبارات لما تعلمه المشاركون، على سبيل المثال:

- تقييم الفريق (اختبار شفهي عادة).
- استمارات التقييم الذاتي.
- امتحانات تقليدية (شفهية أو خطية).
- عمليات التقييم الشفهية والخطية.

المركز الإفريقي لتسوية النزاعات بصورة بناءة في جنوب إفريقيا استخدم عملية تقييم خطية لدراسة التأثير القصير الأمد للتدريب على النوع الاجتماعي على مواقف المشاركين ووعيهم حول مسائل النوع الاجتماعي^{٥٩}. وبإمكان المشاركين إكمال مذكراتهم التعليمية اليومية في نهاية ورشة العمل اليومية أو بعد إنتهاء كل نموذج تدريب^{٦٠}. وهذه طريقة لكل من المشاركين لإيجاز ما تعلموه من التدريب والمدرب لمعرفة أجزاء التدريب الأكثر فعالية. وفي الحالات المثالية، يجري تقييم المشاركين قبل التدريب وبعده، لمعرفة ما اكتسبوه من خلال التدريب.

مرحلة التقييم الثالثة - التصرف

تتمثل المرحلة الثالثة من التقييم في دراسة مدى قدرة المشاركين على تطبيق المعرفة والمهارات التي اكتسبوها من

المؤشرات

يجب اختيار المؤشرات الخاصة بالتقييم الطويل الأمد لتدريب عناصر الأمن على النوع الاجتماعي بدقة متناهية. والمعلومات الخاصة بمؤسسات الأمن وعمله مفصلة حسب نوع الجنس لتسهيل هذه المهمة. ومن الأمثلة على المؤشرات التي تساعد على دراسة وقياس تأثير التدريب على النوع الاجتماعي نجد التالي:

المعلومات النوعية مثل الأمثلة المقدمة أعلاه.

المعلومات الكمية والإحصائيات وتتضمن:

- نسب العاملين الذين تعرضوا للتحرش الجنسي أو لأي نوع من أنواع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- عدد الطلبات للمساعدة في مراكز التنسيق الخاصة بالنوع الاجتماعي.
- عدد تقارير قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي المقدمة للشرطة وعدد التوقيفات والإدانات التي تلت هذه التقارير.
- عدد الضباط الإناث مقابل الذكور منهم الذين يستخدمون الخط الساخن العام المجاني للتخفيف عن الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق الناتج عن استعمال الأسلحة (مثل على ذلك تدريب الشرطة في المكسيك)^{٩٩}.

تحديات تقييم التدريب على النوع الاجتماعي

تفتقر العديد من دورات التدريب على النوع الاجتماعي إلى أنظمة التقييم، وهناك أمثلة قليلة جداً لتدابير التأثير الطويل الأمد للتدريب على النوع الاجتماعي. ومن الوسائل التي تضمن تطبيق التقييمات على التدريب على النوع الاجتماعي:

- تضمين تقييمات التدريبات على النوع الاجتماعي في مخططات عمل نشاطات النوع الاجتماعي الخاصة بمؤسسات القطاع الأمني.
- تأمين الأموال الكافية لموازنة المشروع لتنفيذ التقييمات الشاملة.
- تأمين تدريب خاص بطرق التقييم لمدربي النوع الاجتماعي ولجان تنسيق النوع الاجتماعي / المستشارين الخاصة بمؤسسات القطاع الأمني.

٤-٤ متابعة التدريب على النوع الاجتماعي

تشكل هذه الخطوة في دورة التدريب ادخال ما قد تم تعلمه من التقييم في تخطيط نشاطات متابعة للمشاركين وتحسين التدريبات المستقبلية على النوع الاجتماعي. ولكن، وللأسف، غالباً ما يتم تجاهل هذه الخطوة. وإذا تم تنفيذ التقييم

بطريقة صحيحة مع مرور الوقت، يمكن بالتالي التعرف على الثغرات ونقاط القوة. وبهذه الطريقة، ما تم اكتسابه من التقييم من ما يمكن تطبيقه وما يمكنه إحداث تغييراً وما يمكن للمشاركين استخدامه من التدريب، يمكن الاستعانة به في المستقبل لتصحيح الأخطاء. وبالتالي تشكل نتائج التقييم أداة أساسية لفهم احتياجات مبادرات التدريبات المستقبلية.

ما من تدريب على النوع الاجتماعي يعتمد على تحول المشاركين فيه إلى "خبراء في النوع الاجتماعي" من خلال دورة تدريب على النوع الاجتماعي تدوم مدتها ساعات قليلة فقط. لتطوير مهارات فعالة، يحتاج التجارب على النوع الاجتماعي وقتاً للتمكن من توثيق المعلومات على المدى الطويل، والذي يجب تعزيزه بدعم من خبير في النوع الاجتماعي أو شبكة من المشاركين بدورات تدريب على النوع الاجتماعي. إن متابعة التدريب على النوع الاجتماعي تعني تأمين تدريبات إضافية على النوع الاجتماعي للمشاركين الذين سبق وتابعوا دورة خاصة بهذه الأخيرة، وذلك بهدف تذكيرهم بالمعلومات الأساسية و/أو كدورة تؤمن لهم معرفة أكثر تعمقاً في مسائل النوع الاجتماعي ذات الصلة. وتشكل الموارد المحدودة وعامل الوقت تحديات شائعة لتنفيذ متابعة التدريب على النوع الاجتماعي.

بالإضافة إلى المزيد من التدريبات على النوع الاجتماعي، يعمل توفر الأدوات والموارد الخاصة بمسائل النوع الاجتماعي ودعم لجان التنسيق للنوع الاجتماعي على مساعدة المشاركين على تطبيق المهارات التي تم اكتسابها خلال التدريب على النوع الاجتماعي. في هايتي، قامت ضابطات الشرطة اللواتي تابعن تدريباً على النوع الاجتماعي تحت إشراف بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي بإنشاء لجان تنسيق للنوع الاجتماعي في أنحاء البلاد بهدف توزيع المعلومات المكتسبة من هذا التدريب لأقسام الشرطة. وغالباً ما يتم إنتاج دورات تدريبية مطابقة على النوع الاجتماعي للمشاركين الجدد في المؤسسة نفسها. ومن الأمثلة الجيدة لمطابقة التدريب على النوع الاجتماعي داخل المؤسسات الأخرى، النموذج الذي قدمته المحكمة الجنائية الدولية في رواندا لمثيلتها في يوغوسلافيا السابقة، وكانت نتيجته زيادة نسبة ملاحقة جرائم الاغتصاب ومقاضاتها في هذه الأخيرة.

ومن الممارسات الجيدة منح المشاركين امكانية الإبقاء على الاتصال مع مدرب النوع الاجتماعي في حال كانت لديهم أسئلة أو تعليقات عند عودتهم إلى مزاولة العمل ومواجهة التحديات اليومية المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي. تعتمد هذه الممارسة على توفر المدرب وتوفر هذا النشاط في تخطيط التدريب وميزانيته.

٥ التوصيات الأساسية

لتخطيط التدريب على النوع الاجتماعي والتحضير له:

١ تعزيز دعم الإدارة العليا لإدخال مسائل النوع الاجتماعي، بما في ذلك التدريب على النوع الاجتماعي من خلال برامج تدريب على النوع الاجتماعي، تدريب على النوع الاجتماعي للإدارات العليا، تطوير خطة عمل على النوع الاجتماعي أو سياسة أو مبادرات أخرى.

٢ تنفيذ تدريب على النوع الاجتماعي كجزء من استراتيجية أشمل للتوجيه على النوع الاجتماعي بهدف تعزيز تأثير التدريب على النوع الاجتماعي وخلق مؤسسة قطاع أمني متجاوبة مع النوع الاجتماعي من خلال التغييرات في مستويات السياسة والبنية والبرامج والعناصر.

٣ القيام بتقييم وتحليل سابق للتدريب يأخذ بعين الاعتبار:

أ. جنس المشاركين، عمرهم، ثقافتهم وبلدهم الأم.

ب. نوع المؤسسات الأمنية، مركز المشاركين أو رتبته.

ج. المستوى الحالي للوعي على النوع الاجتماعي والقدرات، واحتياجات التدريب على النوع الاجتماعي.

٤ اختيار وتأسيس فرق مختلطة من الذكور والإناث للتدريب على النوع الاجتماعي بهدف زيادة فعالية التدريب على النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني وتتكون هذه الأخيرة من نسبة أعلى من الذكور.

٥ منح أولوية لتدريب المدربين على النوع الاجتماعي للمدربين الحاليين في مؤسسات القطاع الأمني بهدف قدرة المؤسسة وتأمين تدريب على النوع الاجتماعي أكثر فعالية ويدوم مدة أطول.

لتنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي:

٦ القيام بتدريب مشترك على النوع الاجتماعي من خلال القيام بتمثيل الأدوار والمناقشات المفتوحة والعمل في مجموعات.

٧ التركيز على النواحي العملية لكيفية إدخال النوع الاجتماعي في الحياة العملية اليومية لعناصر القطاع الأمني من خلال تضمين الأمثلة التطبيقية للممارسات الجيدة والسيئة واعتماد دراسات للحالات.

٨ مناقشة مفاهيم النوع الاجتماعي وتعريفاتها بوضوح وبساطة ولغة تتناسب مع الثقافة، بالإضافة إلى أمثلة تطبيقية.

٩ توجيه أدوار النوع الاجتماعي والذكورية كجزء من التدريب على النوع الاجتماعي لإبراز كيف تتعلق مسائل النوع الاجتماعي باحتياجات أمن الرجال ونقاط ضعفهم.

١٠ إدخال النوع الاجتماعي في التدريب التقليدي لعناصر القطاع الأمني لبرهنة كيف يمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في جميع مجالات عمل القطاع الأمني، بدلا من تركه مسألة على حدة.

لتقييم التدريب على النوع الاجتماعي:

١١ تنفيذ ثلاثة مراحل من التقييم، بالتركيز على ردة الفعل والتعليم والتصرف.

١٢ تأمين الموارد المناسبة من الموازنة الأساسية للتدريب على النوع الاجتماعي بهدف القيام بتقييم شامل.

لمتابعة التدريب على النوع الاجتماعي:

١٣ التأكد من استعمال نتائج التقييم لتحسين نشاطات متابعة المشاركين في التدريب على النوع الاجتماعي ولتحسين مبادرات التدريبات المستقبلية على النوع الاجتماعي.

٦ مصادر إضافية

تدريب مدربين على النوع الاجتماعي

UNICEF, *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Exploitation and Abuse - Introduction and Background to the Training*, 2003.

<http://www.reliefweb.int/library/documents/2003/unicef-tot-25sep.pdf>

Chege, R. and Patel, A., *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, 2000.

<http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents%5CTraining%20materials/TRGEN1%20Femnet%20Gender%20Mainstreaming%20TOT.pdf>

Action for Development, *Training of Trainers (ToT) in Gender Budgeting*, 10-14 May 2004.

<http://www.genderbudgets.org/content/view/172/155/>

القوات المسلحة

US Army, *Sexual Assault Prevention and Response Program*, 2005.

http://www.sexualassault.army.mil/content/training_packages.cfm

عناصر حفظ الأمن

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, July 2004.

http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

UNITAR, Bohnstedt, M., *The Special Needs of Women and Children in and after Conflict - A Training Programme for Civilian Personnel in UN Peacekeeping Operations*, 2000-2006.

<http://www.unitar.org/wcc/>

UNITAR POI, Jimenez, X., *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations*, 2007.

<http://www.unitarpoci.org/courses.php#52>

DFID/DFAIT, *Gender & Peacekeeping Training Course*, 2002.

<http://www.genderandpeacekeeping.org/menu-e.asp>

نزع السلاح، التسريح وإعادة الإدماج

UNDDR, *Gender, Women and DDR: Gender-Responsive Monitoring and Evaluation Indicators*.

http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-Responsive%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Indicators.pdf

UNIFEM, *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration* 2004.

<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

الشرطة

Center for Domestic Violence Prevention, *Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force*, 2007.

<http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

Centre for Children and Families in the Justice System. *Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research and Practice*, 2004.

http://www.lfcc.on.ca/Handbook_for_Police.pdf

أنظمة القضاء

Global Justice Center, *Gender Justice and raining for the Iraqi High Tribunal*, Women's Alliance for a Democratic Iraq, 2006.

<http://www.globaljusticecenter.net/projects/iraq/icgji.html>

Stewart, A., *Judicial Attitudes to Gender Justice in India: The Contribution of Judicial Training, Law, Social Justice & Global Development Journal (LGD)* 1 (2001) Sections 7-90.

http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/lgd/2001_1/stewart

نظام العقوبات

Vann, B., RHRC Consortium/JSI Research & Training Institute, *Training Manual Facilitator's Guide, Interagency & Multisectoral Prevention and Response to Gender-based Violence in Populations Affected by Armed Conflict*, Global GBV Technical Support Project, 2004.
http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html

Layman, E.P. and McCampbell, S., *Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators*, National Institute of Corrections, The Center for Innovative Public Policies, 2004,
<http://www.nicic.org/Library/Default.aspx?Library=020275>

Coyle, A., International Centre for Prison Studies, *A Human Rights Approach to Prison Management: Handbook for Prison Staff*, 2002.
http://www.umds.ac.uk/depsta/rel/icps/human_rights_prison_management.pdf

صانعو سياسة الأمن

UNIFEM, the Commonwealth Secretariat, Canada's International Development Research Centre, *Gender Responsive Budgeting Initiative*, website containing training manuals and guidelines
<http://www.gender-budgets.org/>

UNDP, *In focus: Parliaments and Gender Mainstreaming*, 2004.
http://www.undp.org.vn/projects/vie02007/in_focus/gender.htm

المجتمع المدني ووسائل الإعلام وؤسسات

International Council of Voluntary Agencies, *Building Safer Organisations Handbook - Training materials on Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers*, 2006.
<http://www.icva.ch/doc00001412.html>

IPS, *Gender, HIV/AIDS, and Rights – Training Manual for the Media*, 2003.
http://ipsnews.net/aids_2002/ipsgender2003.pdf

Amnesty International Stop Violence Against Women Campaign, *Making Rights a Reality: Human Rights Education Workshop for Journalists*, 2005.
<http://web.amnesty.org/actforwomen/svaw-toolkit-eng>

Journalistinnenbund, *Gender Training for Media Professionals: Quality through Diversity*, 2006.
<http://www.journalistinnen.de/english/gender.html>

التذييل

- ٣٠ 'Beyond Barriers', part of Stonewall UK. <http://www.stonewall.org.uk/>.
- ٣١ UNFPA, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: Lessons Learned from Nine Countries*, (UNFPA: New York), 2003.
- ٣٢ Reproductive Health Response in Conflict (RHRC) Consortium, 'Facilitator's Guide - Training Manual for Multisectoral and Interagency Prevention and Response to Gender-based Violence'. http://www.rhrc.org/resources/gbv/gbv_manual/gbv_manual_toc.html
- ٣٣ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٥ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٦ Jimenez, X. and Diabaté, K. UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٣٧ Diabaté, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٣٨ Conley, M., Livingstone, A. and Meharg, S., 'Collaborative Problem-based Learning in a Peacekeeping Environment: The Role of the Pearson Peacekeeping Centre in International Peacekeeping Training', 6th International Conference on Knowledge, Culture and Change in Organisations, Prato, 10-14 July 2006.
- ٣٩ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٤٠ Kamunga, F., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٤١ Schacht, S.P., 'Using A Feminist Pedagogy As A Male Teacher: The Possibilities Of A Partial And Situated Perspective', *Radical Pedagogy*, 2000. http://radicalpedagogy.icaap.org/content/issue2_2/schacht.html
- ٤٢ DIFD/DFAIT, 'Section 4: Gender, Human Rights, and International Humanitarian Law Methodology', *Gender & Peacekeeping Training Course*, DFID/DFAIT, 2002. http://www.homesfemmesetlesoperationsdelapaix.net/resources/HR_methodology.pdf
- ٤٣ Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٥ Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٦ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٧ Johansson, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٤٨ Zillén, E., personal interview, Sept. 2007.
- ٤٩ Sikka, A., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٥٠ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٥١ Conley-Tyler, M., 'A Fundamental Choice: Internal or External Evaluation?', *Evaluation Journal of Australasia* 4.1-2, (March/April 2005) pp. 3-11.
- ٥٢ Chapman, A., 'Donald L Kirkpatrick's training evaluation model – the four levels of learning evaluation'. <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm#HRD%20performance%20evaluation%20survey%20questionnaire%20sample%20questions>
- ٥٣ ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in Relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', Amsterdam, Bangkok, 2006, pp.132-133.
- ٥٤ 'Ogunsanya, K., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٥٥ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٥٦ A summary of the virtual discussion is available at: <http://www.uninstraw.org/en/downloads/gender-peace-and-security/gendertaining-for-security-personnel/view.html>
- ٥٧ United Nations Economic and Social Council. Report of the Secretary-General. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. 12 June 1997.
- ٥٨ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', Gender, Peace and Security Working Paper #2, UN-INSTRAW, forthcoming 2008.
- ٥٩ UN Development Fund for Women, Not a Minute More: *Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p.8.
- ٦٠ Defense Manpower Data Center US Armed Forces, '2002 Sexual Harassment Survey', (Arlington, VA: Department of Defense) 2003, p. iv. <http://handle.dtic.mil/100.2/ADA419817>
- ٦١ Defense Manpower Data Center US Armed Forces, vi.
- ٦٢ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٣ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٤ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٥ Genderforce Sweden, 'From Words to Action', pp. 20-21, http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
- ٦٦ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٧ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٦٨ Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٦٩ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٠ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧١ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٢ Hakena, H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٧٣ Rowland, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٤ Mobekk, E., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٥ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٧٦ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٧٧ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٨ Lux, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٧٩ Anderlini, S., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٨٠ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٨١ UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٨٢ Budlender, D., 'Budgeting to Fulfill International Gender and Human Rights Commitments' (UNIFEM: Harare), 2004, p.9.
- ٨٣ Family Health International, 'Basic and In-Service Training Module: HIV/AIDS and Behaviour Change in the Uniformed Services, Uniformed Services Task Force' [forthcoming].

- ◦ Abdela, L., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٦ Herrington, D., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.
- ٧ Surrey County Council, 'Domestic Abuse User Survey', Surrey, UK, 2 March 2007.
<http://www.surreycc.gov.uk/sccwebsite/sccwspages.nsf/f0c6d16d6f3b90e58025729600555d88/88772d636c57c157802572ae00384d6e?OpenDocument>
- ٨ Denham, T., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.
- ٩ Guerrero, G.H., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, April 2007.

النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

يسود اعتراف قوي بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. كما يعتبر ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح فعالية ومساءلة القطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدارة تدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطوّل، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تمّ تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكّلة لها - أنظر معلومات إضافية.

لماذا يعتبر التدريب على النوع الاجتماعي أمراً مهماً لعناصر القطاع الأمني؟

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل. وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المكتسبة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً ضمن الثقافات وعبرها وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

يعتبر التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي نشاطاً خاصاً لبناء القدرة، وهو يهدف إلى زيادة الوعي والمعرفة والمهارات التطبيقية الخاصة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عن طريق مشاركة المعلومات والخبرات والتقنيات، وأيضاً عن طريق تعزيز التأمل والنقاش. ويكمن هدف التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تمكين المشاركين من فهم الأدوار والاحتياجات المختلفة لكل من المرأة والرجل في المجتمع، في تحدي التحيز والتمييز الجنسي في التصرفات والبنىات والتفاوت الاجتماعي، وفي تطبيق هذه المعرفة الجديدة في حياتهم العملية اليومية.^١

تتألف عناصر القطاع الأمني من جميع عناصر مؤسسات القطاع الأمني بمن فيهم القوات المسلحة وجهاز الشرطة والمخابرات وأنظمة القضاء والعقوبات وخدمات إدارة الحدود والمؤسسات الأمنية والعسكرية الخاصة.

توفير فعال لخدمات الأمن والعدالة

■ على القطاع الأمني التمكن من الإستجابة إلى احتياجات الأمن والعدالة الخاصة بالرجال والنساء والصبيان والفتيات، المحددة بمعظمها بالإختلافات بين الجنسين في الأدوار والمعايير والتصرفات. يؤمن التدريب على النوع الاجتماعي الأدوات الرئيسية لعناصر القطاع الأمني لتعزيز قدراتهم لتفادي الأنواع المختلفة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإستجابة لها كالعنف الأسري أو الإتجار بالبشر، وتقديم العدالة والأمن بفعالية أكبر لجميع أعضاء المجتمع.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في تدريب عناصر القطاع الأمني؟

كيف يمكن تدريب عناصر القطاع الأمني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

التدريب على النوع الاجتماعي في سياقات ما بعد النزاع

معلومات إضافية



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي

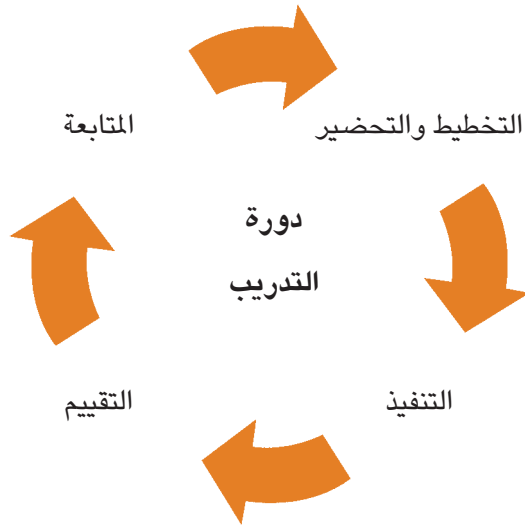


معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

كيف يمكن تدريب عناصر القطاع الأمني على النوع الاجتماعي؟



١. التخطيط والتحضير

- الحصول على دعم الإدارة العليا للتدريب على النوع الاجتماعي، وأيضاً ضمان حصول المدراء ذوي الرتبة العالية على التدريب على النوع الاجتماعي (أنظر الإطار رقم ١).
- إجراء تقييم مسبق للتدريب على النوع الاجتماعي بهدف تحديد الثغرات في المعرفة والقدرة والتي بالإمكان معالجتها عن طريق التدريب على أساس النوع الاجتماعي. تتضمن الأسئلة التي يجب طرحها ما يلي:
 - ✓ ما المستوى الحالي للمعرفة والقدرة الخاصة بالنوع الاجتماعي؟ هل تابع المشتركون تدريبات سابقة خاصة بالنوع الاجتماعي؟
 - ✓ ما نوع التدريب المطلوب لتحسين تأمين المؤسسة لأمن و/أو عدالة الرجال والنساء والفتيات والصبيان؟
 - ✓ ما نوع التدريب المطلوب لمنع التمييز والتحرش الجنسي وانتهاكات حقوق الإنسان؟
 - ✓ ما هي السياسات المؤسسية المتوفرة الخاصة بالنوع الاجتماعي، وهل المشتركين على علم بها؟
 - ✓ ما هي المهارات المحددة الخاصة بالنوع الاجتماعي التي أظهر المشتركون رغبة في التدريب أكثر عليها؟
 - ✓ ما هي السياقات الثقافية المحددة الخاصة بالمشاركين التي يمكنها التأثير على تجاربهم مع التدريب على النوع الاجتماعي؟
- اعتماد التدريب على النوع الاجتماعي الملائم للسياق المحدد والمشاركين بالإرتكاز على نتائج التقييم المسبق للتدريب. يمكن للتدريب على النوع الاجتماعي التوافق

أماكن عمل غير تمييزية ومنتجة

- يعمل التدريب على النوع الاجتماعي على تعزيز مكان عمل خالي من التحرش الجنسي والعنف والتمييز.
- يعمل أيضاً التدريب على النوع الاجتماعي على جعل الأشخاص أكثر انفتاحاً فيما يتعلق بتوظيف المرأة والإبقاء على عملها وترقيتها، كذلك الأمر فيما يتعلق بالرجال من الفئات الأقلية. ويصبح بإمكان مجموعة أكبر متنوعة وممثلة من عناصر القطاع الأمني التمتع بثقة أكبر من قبل المدنيين، وبالتالي التعاون أكثر معهم.

منع حصول انتهاكات لحقوق الإنسان

- يساعد التدريب على النوع الاجتماعي على منع عناصر القطاع الأمني من القيام بانتهاكات حقوق الإنسان كالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد المدنيين أو الزملاء في العمل.

الإطار رقم ١ التدريب على النوع الاجتماعي^٢

أنشأت قوات النوع الاجتماعي السويدية برنامج "تعيين مدرب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي" يجمع بين ١٢ مديراً ذوي مراتب عالية في مؤسسات حفظ السلام والأمن وبين ١٢ مدرباً ذوي خبرة واسعة في المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ومن بين المشاركين في البرنامج، رئيس فريق الجيش السويدي ومدير وحدات تدريب والتدريب في القوات المسلحة. وكانت أصداء البرنامج ايجابية حيث صرّح المشاركون بأنهم قد بدلوا طرق تصرفهم وتواصلهم مع الآخرين.

تتمتع الإدارة العليا بكل من القوة والقدرة على التأثير في بنى المؤسسات وتصرفاتها. وبالتالي، من المهم أن تعمل هذه المؤسسات على التعمق أكثر في استيعاب مفهوم المساواة بين الجنسين. ولكن، النساء والرجال في هذا المستوى لا يملكون الوقت في معظم الأحيان للمشاركة في برامج تدريب معمق ولهذا، يشكل تعيين المدرب طريقة فعالة لبلوغ الهدف المرغوب.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمم المبادرة لإدراج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح إدارة الحدود ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية فيما يتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي. ومن المواثيق الرئيسية:

- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)
- قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ حول النساء والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

الإطار رقم ٣ نصائح لتدريب ناجح على النوع الاجتماعي

- المدافرة في لعب الأدوار والعمل داخل مجموعات لتسهيل التواصل والمناقشة.
- استعمال الأمثلة التطبيقية لبرهنة كيفية مساعدة ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تقدم عناصر القطاع الأمني في عملهم.
- إعطاء أمثلة من التطبيقات الميدانية غير متجوبة مع النوع الاجتماعي ومناقشة عواقبها.
- الطلب من المشتركين مشاركة تجاربهم الخاصة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، أدوار الذكور والنساء والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- استخدام الفكاهة لجعل التدريب أكثر شخصية وتبديد الشعور بالذنب أو اللوم الذي يحيط عادة بالرجال عند التكلم عن المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي.

٢. التنفيذ

- ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تدريبات القطاع الأمني المعتادة والإلزامية، بالإضافة إلى التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي.
- يختلف المنهج وعلم تدريس التدريب على النوع الاجتماعي اختلافاً شاسعاً وفقاً لتعرض المشتركين للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مرحلة ما قبل التدريب، ووفقاً للاحتياجات العملية وللمضمون (أنظر الإطار رقم ٢). وقد تكون أهم المسائل التي يجب طرحها:
- معنى "النوع الاجتماعي" والمساواة بين الجنسين.
- أدوار النوع الاجتماعي والأنواع المختلفة لعدم الشعور بالأمان الذي يعاني منها الرجال والنساء والفتيات والصبيان.
- تأثير التمييز والعنف والأمن القائم على أساس النوع الاجتماعي على مستويات الفرد والمجتمع.
- شروط وعواقب الاستغلال الجنسي من قبل عناصر الأمن.
- السياسات المؤسسية ومدونات التصرف الخاصة بالمساواة بين الجنسين والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- القوانين والوثائق الدولية والمحلية والإقليمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن.

أكثر مع السياق المحدد من خلال:

- القيام بمراجعة إدارية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي الإقليمية والثقافية.
- إشراك منظمة مدنية محلية.
- توظيف الرجال، وكذلك النساء، كمدرسين على النوع الاجتماعي وبخاصة في المؤسسات التي تحتوي على نسبة عالية من الموظفين الذكور. تعمل هذه الطريقة على تسهيل التعامل مع ارتباطية المشتركين، فتواجد مدرب من الذكور يساعد على "تشريع" مسألة النوع الاجتماعي في أعين المشتركين الذكور.
- تزويد فريق العمل الداخلي بتدريب للمدرسين على النوع الاجتماعي وخلق مجموعة من المدرسين الماهرين على هذه المسائل يكونون على معرفة جيدة بالبيئة الداخلية للمؤسسة ولديهم القدرة على معالجة المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن هذا السياق المحدد. وتدريب المدرسين على النوع الاجتماعي يساعد أيضاً على تطوير القدرة المؤسسية وعلى التخفيف من نسبة الاعتماد على المدرسين على النوع الاجتماعي من خارج المؤسسة.

الإطار رقم ٢ تتضمن مواضيع تدريب جهاز الشرطة على النوع الاجتماعي ما يلي:

- المسائل العامة المتعلقة بالنوع الاجتماعي والمعرفة المتعلقة بالتنوع
- المدونات المؤسسية للتصرف وسياسات خاصة بالتمييز والتحرش الجنسي
- احترام وترقية حقوق الإنسان، بما فيها حقوق المرأة
- بروتوكولات وتطبيقات حول:
 - العنف الأسري
 - الاغتصاب
 - الاعتداء الجنسي
 - الملاحقة
 - الاتجار بالبشر
 - العنف ضد مثليي الجنس
 - إساءة معاملة الأطفال
- تقنيات لإجراء مقابلات مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

معين خاص بالنوع الاجتماعي كإجراء مقابلات مع ضحايا الاتجار بالبشر على سبيل المثال.

■ خلق نقاط النوع الاجتماعي حساسة محددة مسؤولية عن متابعة التدريب على النوع الاجتماعي.

الإطار رقم ٤ نموذج عن استمارة تقييم ردة فعل المشتركين على التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي

الرجاء وضع درجة تقدير من ١ إلى ٥ (١= ضعيف، ٥= ممتاز)

١. قيمة هذا الموضوع فيما يتعلق بوظيفتي —
 ٢. الفائدة من محتوى هذه الدورة الدراسية —
 ٣. طرق التقديم المستخدمة —
 ٤. قدرة المدرب على نقل المعلومة —
 ٥. الجو المؤدي إلى المشاركة —
 ٦. أخذت آرائي في عين الاعتبار —
 ٧. قيمة الحقائق المقدمة —
 ٨. موافقة الأمثلة العملية المقدمة —
- الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية بأسلوبك الخاص:
٩. هل لديك اقتراحات لإضافتها إلى الدورة الدراسية؟
 ١٠. هل يوجد بنظرك ما يجب حذفه من الدورة الدراسية؟
 ١١. ما هو أكثر ما أثار إعجابك في الدورة الدراسية؟
 ١٢. ما هو أكثر ما كرهته في الدورة الدراسية؟
 ١٣. ما الذي وجدته أكثر فائدة في الدورة الدراسية؟
 ١٤. ما الذي وجدته أقل فائدة في الدورة الدراسية؟
 ١٥. هل كانت الدورة الدراسية (الرجاء أخط الجواب بدائرة (أ) طويلة جداً (ب) قصيرة جداً (ج) صحيحة الطول
 ١٦. هل لديك أية تعليقات حول التدابير الإدارية للدورة الدراسية؟ (مثلاً الغرفة، الطعام)
 ١٧. هل لديك أية تعليقات أخرى تقدمها؟

■ منح المشتركين امكانية الإبقاء على التواصل مع المدرب، مما يتيح لهم فرصة تقديم المزيد من التعليقات أو طرح أسئلة تتعلق بكيفية ادخال النوع الاجتماعي في حياتهم العملية اليومية.

- كيفية اتصال النوع الاجتماعي بمسائل أمنية أخرى مثل العنف المسلح والاتجار بالبشر.

- كيفية التجاوب مع النوع الاجتماعي في الحياة العملية اليومية.

٣. التقييم

■ تقييم ردات فعل المشتركين فيما يتعلق بدورة التدريب على النوع الاجتماعي (أنظر الإطار رقم ٤).

■ في حال ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في التدريب المعتاد لعناصر الأمن، تضمنين استمارة تقييم التدريب أسئلة خاصة بالنوع الاجتماعي.

■ تقييم اختلاف مواقف المشتركين من خلال أنواع مختلفة من امتحانات التعلم، على سبيل المثال تقييم المجموعة (عادة شفهيًا)، استمارات تقييم شخصي، امتحانات تقليدية (شفهية أو خطية) أو مخططات تقييمية أخرى شفهيّة وخطية.

■ تقييم قدرة المشتركين لوضع الاختلاف في المواقف التي ولدها التدريب حيّز التطبيق من خلال تغيير تصرفاتهم:

- اجراء مقابلات مع المستفيدين من هذه الخدمة مثل الناجين من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذين أبلغوا الشرطة.

- اجراء احصاءات عديمة الإسم لعناصر القطاع الأمني من الرجال والنساء حول التحرش المتعلق بالجنس أو الميول الجنسية.

- الطلب من المشتركين في التدريب اكمال استمارات التقييم بعد مرور عدة أشهر على التدريب، وطرح أسئلة تتعلق بمواقفهم ونظرتهم وتصرفاتهم مع احترام الاحتياجات الأمنية المتباينة للنساء والرجال والمسائل ذات الصلة.

- اجراء مقابلات مع المراقبين/ المدراء لاستخلاص تقييمهم للتغييرات التي شهدوها في المتدربين.

٤. المتابعة

■ استعمال نتائج التقييم لتحسين التدريب في المستقبل والتخطيط لنشاطات متابعة.

■ منح المشتركين الذين سبق وشاركوا في دورات تدريب على النوع الاجتماعي وسائل إضافية لبناء قدراتهم أو وسائل دعم أخرى خاصة بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. قد تشكل هذه دورة لتذكيرهم بمعرفتهم الأساسية أو دورة دراسية تطبيقية حول موضوع

الإطار رقم ٥ تدريب شرطة هايتي على النوع الاجتماعي

أدارت بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي برامج تدريب المدربين للشرطة (MINUSTAH) لخلق مجموعة من الضباط المدربين جيداً على مواضيع مختلفة. وتصف نادين بويغويربال (Nadine Puechguirbal)، المستشارة العليا للنوع الاجتماعي لـ (MINUSTAH)، العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على أنه "الموضوع الرئيسي في هايتي حيث، وبطريقة ما، يسمح بالعنف ضد المرأة على أسس ثقافية والشرطة مشهورة باستغلالها للمرأة." وقام الضباط المحليين من النساء، ممن خضعوا للتدريب على النوع الاجتماعي تحت إشراف (MINUSTAH)، بتحديد نقاط النوع الاجتماعي حساسة في البلاد ووزعت المعلومات المكتسبة من التدريب على النوع الاجتماعي على جميع مراكز الشرطة. وأصبح كل من التدريب على النوع الاجتماعي وتدريب المدربين جزءاً أساسياً من التدريب الرئيسي في أكاديمية الشرطة التابعة لشرطة هايتي المحلية.

■ من الضروري على قوات حفظ الأمن الخضوع لتدريب على النوع الاجتماعي قبل عملية انتشارهم. ويجب أن يتضمن هذا التدريب مسائل النوع الاجتماعي عامة، بالإضافة إلى معلومات محددة عن الثقافة والجنس في منطقة البعثة، الاستغلال الجنسي والاحتياجات الأمنية للرجال والنساء في المنطقة.

■ العناصر العاملة في برامج نزع السلاح وتسريح الجنود وإعادة الإدماج تحتاج إلى الخضوع لتدريب على النوع الاجتماعي يركز على أدوار واحتياجات كل من:

- الجنديات السابقات والنساء العاملات مع القوات والفرق المسلحة.
- الجنود الأطفال من الذكور والإناث.
- الجنود السابقين، بما في ذلك المسائل المتعلقة بالرجال وصفات الرجولة واستراتيجيات لمنع العنف الأسري وأنواع العنف الأخرى.

متوفر أيضاً في الأداة ١٢ ...

- حسنات وسيئات المدربين من الداخل / الخارج
- نصائح حول كيفية تناول الالتزامات بالأوقات
- أمثلة عن المناهج الدراسية الخاصة بالتدريب على النوع الاجتماعي
- تطبيقات جيدة لتعزيز تدريب تفاعلي على النوع الاجتماعي
- مناقشة أدوات التدريب على النوع الاجتماعي

التدريب على النوع الاجتماعي في سياقات ما بعد النزاع

تحتاج عناصر القطاع الأمني العاملة في مناطق خارجة من النزاع، عناصر محلية كانت أم دولية، للخضوع إلى تدريب على النوع الاجتماعي. أدوات التدريب على النوع الاجتماعي متواجدة بكمية كبيرة لفرق حفظ السلام، وبدأت خدمات الأمن الوطني بتطوير أدوات التدريب في دول ما بعد النزاع.

■ يجب أن تعمل برامج إصلاح القطاع الأمني في سياقات ما بعد النزاع على دعم خلق وتنفيذ التدريب على النوع الاجتماعي لجميع عناصر القطاع الأمني (أنظر الإطار رقم ٥). ويمكن أن تشكل منظمات المرأة المحلية شركاء أقوياء في تصميم وتنفيذ هكذا تدريب، وبإمكان العناصر الفاعلة الدولية تقديم المساعدة التقنية.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

بالإمكان الحصول على هذه التقارير ومذكرات تطبيقها من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

قام بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه تويكو كليبي (Toiko Kleppe) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة استناداً إلى الأداة ١٢ التي أعدها المؤلف نفسه.

FEMNET - A curriculum for the training of trainers in gender mainstreaming.

United States Army - Training Package – The Sexual Assault Prevention and Response Program, 2005.

DPKO/Best Practices Unit - Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, 2004.

UNITAR POCl/Ximena Jimenez - Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations.

National Institute of Corrections/The Center for Innovative Public Policies - Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators, 2004.

UNIFEM - the Commonwealth Secretariat, IDRC, Gender Responsive Budgeting Initiative.

UNICEF - Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Abuse and Exploitation.

International Council of Voluntary Agencies - Building Safer Organisations Handbook

التذييل

٣ Adapted from Denham, T., 'Police Reform and Gender', *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Megan Bastick and Kristin Valasek (eds.) (DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW: Geneva), 2008.

٤ Based on Kirkpatrick's Evaluation Methodology.

٥ ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', (ECPAT: Amsterdam, Bangkok), 2006, pp.132-133.

٦ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, questionnaire, April 2007.

٧ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', *Gender, Peace and Security Working Paper #2* (UN-INSTRAW: Santo Domingo), forthcoming 2008.

٨ Genderforce Sweden, 'From Words to Action'. pp. 20-21.
http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

ميغان باستيك (Megan Bastick)

ودانييل دي توريس (Daniel de Torres)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

ميغان باستيك (Megan Bastick)

ودانييل دي توريس (Daniel de Torres)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفين

ميغان باستيك (Megan Bastick) هي زميلة برنامج النوع الاجتماعي والأمن في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، وقد شاركت في أبحاث المركز وزيادة الوعي حول العنف ضد المرأة والعنف الجنسي في النزاعات المسلحة، كما شاركت في إدارة وضع مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني ورزمة مصادر النوع الاجتماعي والتدريب على إصلاح الأمن. عملت ميغان سابقاً مع برنامج الكويكر لمكتب الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واللاجئين كمحامية ومسؤولة عن القانون الدولي الإنساني مع الصليب الأحمر الأسترالي، وتحمل ميغان درجة البكالوريوس في الفنون ودرجة البكالوريوس في القانون من جامعة نيو ساوث ويلز ودرجة الماجستير في القانون الدولي من جامعة كامبردج.

دانييل دي توريس (Daniel de Torres) هو نائب رئيس البرامج الخاصة في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ويشرف على برنامج مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة للنوع الاجتماعي والأمن، وعمل دانييل قبل انضمامه إلى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة منسقاً للبحوث والإرشاد لمبادرة الأمن الشامل، وهي مؤسسة خاصة تقع في واشنطن، كما قام على امتداد حياته المهنية بوضع وعقد تدريب حول النوع الاجتماعي والأمن لأفراد الجيش والشرطة والمدعين العامين والقضاة والبرلمانيين وأخصائيي إصلاح القطاع الأمني، وهو يحمل درجة البكالوريوس في التاريخ والاقتصاديات من جامعة جورج تاون في فيرجينيا ودرجة الماجستير في التنمية الدولية من الجامعة الأمريكية في واشنطن.

شكر وتقدير

يسعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يتقدم بجزيل الشكر على الملاحظات القيمة حول مسودات هذه الأداة وهم باميلا آل (Pamela Aall)، كوري بار (Corey Barr) وجاين باري (Jane Barry)، كارميلا بولر (Carmela Böhler)، سوك تشون (Suk Chun) وآني كولكيسيان (Anja Colekessian)، وسام كوك (Sam Cook)، أنيا إينوتر (Cheryl Hendricks)، تشيريل هيندريكس (Helga Hernes)، لورين هوتون (Lauren Hutton)، تشارلوت آيزاكسون (Charlotte Isaksson)، صوفيا إيفارسون (Sophia Ivarsson)، كارين غريم (Karin Grimm)، مارغريت جاكوب (Margarete Jacob)، هيلدا كليمستسدال (Hilde Klemetsdal)، تويكو تونيسون (Toiko Tönisson Kleppe)، ثيودورا كروموتا (Theodora Krumova)، كاثلين كوناست (Kathleen Kuehnast)، كاترينا لاينونين (Katariina Leinonen)، آيلا لوسياك (Ilja Luciak)، سيسيليا مازوتا (Cecilia Mazzotta)، كيلي موديل (Kelli Muddell)، وجوليت فير-أغوتو (Juliet Were-Ogutuu)، أنسيل أدريان بول (Ancil Adrian Paul)، آيلا فيفيانا بيريز

(Lena Pettersson)، لينا بيترسون (Alma Viviana Pérez)، نيكولا بوبوفيك (Nicola Popovic)، كاثرين كويسادا (Kathrin Quesada)، كوليت راوش (Colette Rausch)، مادلين ريس (Madeleine Rees)، أودري ريفز (Audrey Reeves)، آن جانيت روزغا (AnnJanette Rosga)، هيثر سينسباو (Heather Sensibaugh)، جولين شومايكر (Jolynn Shoemaker)، تارا سونينشاين (Tara Sonenshine)، سان تايليمانز (Sanne Tielemans)، آن-كريستين تريبييه (Anne Kristin Treiber)، تورون ترايغستاد (Torunn Tryggestad)، كريستين فلاسيك (Kristin Valasek).

كما نتقدم بشكر خاص إلى بين باكلاند (Ben Buckland) وآنا دانغوفا (Ana Dangova) وآنكا ستيري (Anca Sterie) على أبحاثهم القيمة وجهودهم في التحرير.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

تعتبر هذه الأداة حول "تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني" قرينة رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، وهي مصممة لتوفير تعريف عملي بقضايا النوع الاجتماعي لأخصائيي إصلاح القطاع الأمني وصناع القرار، وتتضمن السلسلة الأدوات الـ ١٣ التالية ومذكرات التطبيق العملي المقابلة لها:

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
 - ١٣- تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني
- ملحق حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

لوضع البرامج التي تسهم في تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين حول العالم، كما يقوم المعهد من خلال بناء التحالفات مع دول أعضاء في الأمم المتحدة ومنظمات دولية وأكاديميين والمجتمع المدني وأطراف أخرى بما يلي:

- إجراء أبحاث موجهة بالإجراءات من منظور النوع الاجتماعي ذات أثر ملموس على السياسات والبرامج والمشاريع.
- تكوين تحالفات لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- تعزيز قدرات الأطراف الفاعلة الرئيسية لدمج تصورات النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والمشاريع.

صورة الغلاف: صورة من الأمم المتحدة، ٢٠٠٩، اجتماع مجلس الأمن حيث تم بالإجماع تبني القرار ١٨٨٨ مع التأكيد على مطلبه بالوقف الفوري والتام لأعمال العنف الجنسي في أوقات النزاعات المسلحة.

© مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠١٠. جميع الحقوق محفوظة

رقم الايداع الدولي: ٣-٢٠٩-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨

يكون الاقتباس: ميجان باستيك ودانييل دي توريس (Megan Bastick and Daniel de Torres)، "تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والأمن والسلام في إصلاح القطاع الأمني". رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. تحرير ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فلاكسيك (Kristin Valasek) - جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، معهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠١٠.

يعترف كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بالفضل ويتقدمان بالشكر الجزيل للدعم الذي قدمته وزارة الخارجية النرويجية فيما يتعلق بإنتاج رزمة الأدوات هذه باللغة الإنجليزية. لم يكن إصدار هذه الأدوات ممكناً لولا الدعم المالي المقدم من وزارة الخارجية والتجارة الدولية الكندية وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

تم إنجاز الترجمة العربية لهذه الأداة بفضل الدعم المالي المقدم من الأمانة العامة للسياسة الأمنية (SIPOL) في الدائرة الفدرالية للدفاع، والحماية المدنية والرياضة في سويسرا.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة لتعزيز الحكم الرشيد وإصلاح القطاع الأمني، ويقوم المركز بإجراء الأبحاث التي تتعلق بالحكم الرشيد وتشجيع تطوير المعايير المناسبة على المستويين القومي والدولي، بالإضافة إلى طرح التوصيات المتعلقة بالسياسات وتقديم الاستشارات وبرامج الدعم داخل الدول.

ويتمثل شركاء مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة في الحكومات والبرلمانات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية وأجهزة القطاع الأمني مثل الشرطة والسلطة القضائية ووكالات الاستخبارات وأجهزة أمن الحدود والقوات المسلحة.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)

إن معهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (جزء من منظمة الأمم المتحدة للمرأة) مفوض

المحتويات

٦	الاختصارات
٧	١ - مقدمة
٨	٢ - ما هو إصلاح القطاع الأمني؟
٨	١-٢ إصلاح القطاع الأمني
٨	٢-٢ لماذا هو موجه للنساء والفتيات؟
٩	٣ - ما هي القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن؟
٩	١-٣ لمحة عامة
١٠	٢-٣ ما الذي تعنيه القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن بالنسبة للدول الأعضاء في الأمم المتحدة؟
١٠	٤ - كيف يمكن تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني؟
١٠	١-٤ في سياسات وخطط عمل الأمن القومية والإقليمية
١٤	٢-٤ من خلال مشاركة المرأة في عمليات إصلاح القطاع الأمني
١٧	٣-٤ إصلاح قطاع الدفاع
٢١	٤-٤ إصلاح أجهزة الشرطة
٢٦	٥-٤ العدالة الانتقالية وإصلاح نظام العدالة
٢٩	٦-٤ الإعداد لنشر المجندين في مهام حفظ السلام
٣٢	٧-٤ من قبل الدول المشاركة في النزاعات المسلحة
٣٦	٥ - التوصيات الرئيسية
٣٧	٦ - مصادر إضافية

الاختصارات

الاتحاد الإفريقي	AU
معاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (1979)	CEDAW
منظمة مجتمع مدني	CSO
مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة	DCAF
نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم	DDR
دائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام	DPKO
جمهورية الكونغو الديمقراطية	DRC
سياسة الأمن والدفاع الأوروبية	ESDP
الاتحاد الأوروبي	EU
وحدة دعم الأسرة	FSU
النازح/ون	IDP
الرقابة والتقييم	M&E
خطة العمل القومية	NAP
منظمة حلف شمال الأطلسي	NATO
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا	OSCE
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان	OSCE/ODIHR
قرار مجلس الأمن الدولي	SCR
إصلاح القطاع الأمني	SSR
الأمم المتحدة	UN
صندوق الأمم المتحدة للسكان	UNFPA
صندوق الأمم المتحدة للطفل	UNICEF
صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة	UNIFEM
معهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة	UN-INSTRAW

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

مقدمة

- البرلمانيون المسؤولون عن الرقابة على القطاع الأمني.
- منظمات المجتمع المدني المشاركة مع القطاع الأمني.
- الأفراد العاملون في المؤسسات المانحة التي تدعم إصلاح القطاع الأمني.
- هؤلاء العاملون في المنظمات الإقليمية والدولية والهيئات التي تقدم الدعم لتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على المستوى القومي.

وهذه الأداة هي الثالثة عشرة في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني والتي قام كل من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان بنشرها عام ٢٠٠٨.

وتتبع هذه الأداة عن قرب البنود الفعلية للقرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، ومن المفيد عند المشاركة مع الأطراف الفاعلة في القطاع الأمني اكتساب القدرة على الإشارة إلى البنود الدقيقة لقرارات مجلس الأمن الدولي التي تتطلب اتخاذ إجراءات خاصة، وبناء عليه فإن هذه الأداة لا تسعى إلى الإحاطة بكافة الإجراءات المعززة والضرورية للتنفيذ الفاعل لقرارات مجلس الأمن الدولي، وتتضمن أدوات أخرى في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني مزيداً من النقاشات واسعة النطاق حول أساليب تعلق جدول أعمال المرأة والسلام والأمن بإصلاح القطاع الأمني.

وعلاوة على ذلك وعلى العكس من الأدوات الإثني عشرة السابقة، فإن هذه الأداة تلتزم بنصوص قرارات مجلس الأمن الدولي من خلال الإشارة بوضوح إلى النساء والفتيات بدلاً من "النوع الاجتماعي"، ولهذا فهي لا تتناول الاحتياجات والأدوار الأمنية المحددة للرجال أو الأولاد أو المثليين أو المثليات أو ثنائيي الجنس أو المتحولين جنسياً، ولا تقوم بتحليل القضايا الرجولية والعنف بالرغم من أهمية ذلك. انظر الأداة المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي وأقسام أخرى من رزمة الأدوات لاستيعاب معنى دمج النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني وكيفية القيام بذلك.

وتتضمن هذه الأداة:

- مقدمة إلى إصلاح القطاع الأمني.
- لمحة عن قرارات الأمم المتحدة الأربعة المتعلقة بالمرأة والأمن والسلام.

"يعتبر التمكين الأكبر للمرأة وحمايتها بفعالية أكبر ضد المخاطر المحتملة التي يواجهوها في النزاعات المسلحة من المزايا التي لا تفيد المرأة وحسب بل تفيدنا جميعاً. وهي من وجهة نظري عنصر حاسم من عناصر المنهجية الشاملة إلى التحديات الأمنية في القرن الحادي والعشرين، وأنا أأمل وعلى ثقة بعد عقد على قرار مجلس الأمن الرائد رقم ١٣٢٥ أنه بإمكاننا اتخاذ الخطوات المقبلة."

أندريه فوغ راسموسين - الأمين العام لحلف شمال الأطلسي^١

تبنى مجلس الأمن الدولي أربعة قرارات حول المرأة والسلام والأمن على مدار العقد المنصرم، وتبرز هذه القرارات بعضاً من الآثار المحددة للنزاعات المسلحة على النساء والفتيات، كما توفر أدلة للدول والمنظمات الإقليمية ومنظومة الأمم المتحدة والأطراف الفاعلة الأخرى لتناول احتياجات النساء والفتيات في أوقات النزاعات المسلحة ولتعزيز عملية تمكينهن. تدعو هذه القرارات الدول ومؤسسات الأمم المتحدة إلى ضمان دمج المرأة الكامل واحتياجاتها وتصوراتها في عملية بناء السلام، مع التشديد على منع العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات وحمايتها منه.

قرارات مجلس الأمن الدولي الأربعة حول المرأة والسلام والأمن:

القرار	١٣٢٥	لعام	٢٠٠٠
القرار	١٨٢٠	لعام	٢٠٠٨
القرار	١٨٨٨	لعام	٢٠٠٩
القرار	١٨٨٩	لعام	٢٠٠٩

وتقوم هذه الأداة بتحليل نتائج قرارات مجلس الأمن الأربعة حول المرأة والسلام والأمن على إصلاح القطاع الأمني، وهي تتشارك في الخبرات والممارسات الفضلى فيما يتعلق بتنفيذ القرارات في عملية اتخاذ القرارات على المستوى القومي وعمليات إصلاح القطاع الأمني وفي قطاعات الجيش والشرطة والقضاء، كما تبرز كيفية دعم المنظمات الدولية والإقليمية لتنفيذ القرارات في هذه المجالات.

وتتناول الأداة أساساً ما يلي:

- الأفراد العاملين في الهيئات الحكومية ومؤسسات القطاع الأمني المسؤولة عن إدارة التغيير في القطاع الأمني.

- بالخضوع للمساءلة أمام الدول والأشخاص.
- بالعمل ضمن الإطار العام للحكم الديمقراطي ودون تمييز وباحترام كامل لحقوق الإنسان وسيادة القانون.^٢
- ويوجد أكثر من استيعاب مختلف لما يشمل مفهوم "القطاع الأمني"، حيث تتبنى مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني رؤية واسعة القطاع الأمني لأنها تتضمن كافة مؤسسات الدولة والهيئات الأخرى التي يكون دورها ضمان أمن الدولة والشعب بما في ذلك:
- القوات المسلحة.
- إنفاذ القانون ووكالات الاستخبارات.
- المؤسسات المسؤولة عن إدارة الحدود وأجهزة الجمارك.
- إدارة مؤسسات العدالة والمؤسسات الجنائية.
- الأطراف الفاعلة التي تلعب دوراً في إدارة والإشراف على وضع وتنفيذ الأمن كالوزارات والبرلمانات وهيئات المظالم ومفوضيات حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني.

كما يمكن اعتبار المجموعات المسلحة غير الحكومية والسلطات العرفية أو غير الرسمية وخدمات الأمن الخاصة جزء من القطاع الأمني.

وعلى الرغم من تنفيذ عمليات إصلاح القطاع الأمني في الدول المتقدمة والنامية غير المتأثرة بالنزاعات، فهي عادة أكثر بعداً في أوقات ما بعد النزاعات وفي الدول التي تمر بفترات انتقالية، وقد أثبتت منهجية إصلاح القطاع الأمني أنها مفيدة في عمليات السلام والاستقرار متعددة الأبعاد على وجه الخصوص في تناول مجموعة من تحديات الحكم الأمني ضمن إطار عام مترابط، وفي هذا السياق فإن إصلاح القطاع الأمني مرتبط ارتباطاً وثيقاً بأنشطة مثل نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم والسيطرة على الجماعات المسلحة الصغيرة والعدالة الانتقالية.^٢

لمزيد من النقاش حول "ماهية القطاع الأمني" وأمثلة على أنشطة إصلاح القطاع الأمني النموذجية وتحديات إصلاح القطاع الأمني الشائعة انظر القسم ٢ من أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.

- مقترحات عملية حول كيفية تنفيذ الأجزاء الرئيسية من القرارات الأربعة في أو من خلال:
- سياسة إصلاح القطاع الأمني وسياسات الأمن القومي.
- مشاركة المرأة في عمليات إصلاح القطاع الأمني.
- إصلاح قطاع الدفاع.
- إصلاح قطاع الشرطة.
- العدالة الانتقالية وإصلاح القطاع القضائي.
- الإعداد لنشر المجندين في مهام حفظ السلام.
- أوقات النزاعات المسلحة.
- التوصيات الرئيسية.
- المصادر الإضافية.

تتضمن رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الشرطة
- ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العدالة
- ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات
- ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
- ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة
- ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ١٣- تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

تتوفر رزمة الأدوات وترجمتها على الرابط:

<http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit/>

٢-٢ لماذا هو موجه للنساء والفتيات؟

يواجه كل من النساء والرجال والفتيات والفتيان حالة من انعدام الأمن في أي سياق وعلى نحو مختلف، ويتفاعلون مع المؤسسات الأمنية وعملياتها بأساليب مختلفة، وترتبط هذه الاختلافات بالنوع الاجتماعي، ومع وضع الإطار العام لسياسة إصلاح القطاع الأمني فإن هناك اعترافاً متزايداً بأن تناول أبعاد النوع الاجتماعي -بما في ذلك الاحتياجات المختلفة للنساء والرجال والفتيات والفتيان- والمشاركة الكاملة على قدم المساواة للرجال والمرأة في صنع القرار مسائل حيوية

٢ ما هو إصلاح القطاع الأمني؟

٢-١ إصلاح القطاع الأمني

إن إصلاح القطاع الأمني عبارة عن عملية تهدف إلى ضمان قيام القائمين على توفير الأمن والعدالة:

- بتوفير خدمات أمن وعدالة ذات كفاءة وفعالية تلبي احتياجات الأفراد.

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

أوقات النزاعات وما بعدها، وكان نشاط منظمات المجتمع المدني مركزياً في دمج المرأة والسلام والأمن في جدول أعمال مجلس الأمن وفي تبني القرارات.

قرار مجلس الأمن الدولي ١٣٢٥: يعترف هذا القرار بالآثار السلبية المحددة للنزاعات المسلحة على المرأة وبالإسهامات المهمة التي بإمكان المرأة القيام بها في مجالات السلام والأمن والتسويات، ويحث القرار ١٣٢٥ على زيادة تمثيل المرأة في منع وإدارة النزاعات، ويتم إيلاء اهتمام خاص للحاجة إلى منظور للنوع الاجتماعي لدى تنفيذ اتفاقيات السلام والتي تتضمن دعم المبادرات السلمية النسوية واحترام حقوق الإنسان للنساء والفتيات في السياسات والعدالة وعمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم المتجاوبة مع النوع الاجتماعي والتدريب على النوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام.

قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٢٠: تم تبني هذا القرار في شهر يونيو عام ٢٠٠٨، وهو يطلب من الدول اتخاذ تدابير خاصة لحماية النساء والفتيات من العنف الجنسي في أوقات النزاعات المسلحة وضمان تمتع الضحايا بالعدالة والمساعدة، ويشدد القرار ١٨٢٠ على دور قوات حفظ السلام في حماية المدنيين وتشجيع أعداد أكبر من النساء على الخدمة فيها، كما يتطلب قيام الأمم المتحدة بوضع آليات في عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وإصلاح القطاع الأمني لحماية المرأة من العنف وبالتشاور مع المرأة والمنظمات النسوية.

قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٨: تم تبني هذا القرار في شهر سبتمبر ٢٠٠٩، ويركز على العنف الجنسي في أوقات النزاع المسلحة، ويحث هذا القرار على إدراج قضايا العنف الجنسي في عمليات حفظ السلام وترتيبات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وإصلاح القطاع الأمني، وعلى إصلاح نظام العدالة لتناول الإفلات من العقاب وضمان تمتع الناجين بالعدالة، كما يؤسس آليات جديدة في الأمم المتحدة لتناول العنف الجنسي في أوقات النزاعات بما في ذلك تعيين ممثل خاص للأمن العام، ويتم التشديد مرة أخرى على تمثيل المرأة في عمليات الوساطة وصنع القرار وإدماج المنتسبات في مهام الأمم المتحدة باعتبارها من الأولويات.

قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٩: تم تبني هذا القرار في شهر أكتوبر ٢٠٠٩ والذي يوسع دائرة تركيز مجلس الأمن على مشاركة المرأة في بناء السلام ويشدد على صنع المرأة للقرار السياسي والاقتصادي، وتمويل ووضع برامج لأنشطة تمكين المرأة، واستراتيجيات ملموسة لإنفاذ القانون والعدالة لتلبية احتياجات وأولويات النساء والفتيات، وهو يدعو إلى عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم لمعالجة احتياجات المرأة المرتبطة بالمجموعات/القوات المسلحة.

تساهم في نجاح عملية إصلاح القطاع الأمني، وتنص مبادئ الأمم المتحدة العشر الرئيسية لإصلاح القطاع الأمني على:

ينبغي أن تكون عملية إصلاح القطاع الأمني حساسة للنوع الاجتماعي على مدار مراحل التخطيط والتصميم والتنفيذ والرقابة والتقييم، كما يجب أن تتضمن إصلاح عمليات التعيين وتحسين تقديم خدمات الأمن لمعالجة ومنع العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.^٤

إن الدمج الشامل لاعتبارات النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني ضروري لضمان استفادة النساء والرجال والفتيات والفتيات من عملية الإصلاح، وهي حاسمة في ضمان الملكية المحلية وتقديم خدمات الأمن الذي يتسم بالفعالية وتعزيز الرقابة والمساءلة، ومع ذلك فقد أخفقت سياسات وبرامج إصلاح القطاع الأمني التي تهدف إلى إشراك المرأة والرجل على قدم المساواة في عمليات صنع القرار وفي التحليل الكافي لأنشطة النوع الاجتماعي في استيعاب احتياجات وأدوار وأولويات النوع الاجتماعي في العديد من الدول، وفي هذه الحالات فإن التمييز والتحرش وانتهاكات حقوق الإنسان شائعة في المؤسسات الأمنية أيضاً، وهي غير قادرة على توفير الأمن والعدالة لكافة أفراد المجتمع.

وسترکز هذه الأداة على النساء والفتيات بدلاً من النوع الاجتماعي كقرارات مجلس الأمن الدولية الأربعة، ومن المهم تذكر أن "النساء والفتيات" لا يشكلن مجموعة متجانسة، فبعد النوع الاجتماعي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بأبعاد اجتماعية أخرى كالعمر والعرق والديانة والتوجهات الجنسية، والتي تؤثر على الخبرة الفردية في مجال الأمن.

توفر أدوات أخرى في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني مجموعة كبيرة من النصائح والأمثلة حول دمج النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني والتي تستهدف عناصر محددة في القطاع الأمني.

٣ ما هي القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن؟

٣-١ ملحة عامة

تم تبني القرار رقم ١٣٢٥ - وهو القرار الأول الصادر عن الأمم المتحدة حول المرأة والسلام - بالإجماع في شهر أكتوبر ٢٠٠٠، وقد سعت القرارات اللاحقة لتعزيز جوانب معينة من القرار ١٣٢٥ وخاصة فيما يتعلق بمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والحماية منه، والذي يتضمن العنف الجنسي وفي

٣-٢ ما الذي تعنيه القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن بالنسبة للدول الأعضاء في الأمم المتحدة؟

إن القرارات الأربعة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن غير ملزمة قانوناً بالنسبة للدول، ومع ذلك فإن هذه القرارات - باعتبارها إطاراً عاماً سياسياً غير ملزم - توفر للدول جدول أعمال معياري مدعوم دولياً يعزز حماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات في أوقات ما بعد النزاعات، إلى جانب المشاركة الفاعلة للمرأة ودمج منظور النوع الاجتماعي في عمليات السلام، وإضافة لذلك فإن القرارات تدعو إلى تنويع الالتزامات الملزمة للدول، والتي تتضمن الالتزامات التي تنص عليها:

- إتفاقيات جنيف لعام ١٩٤٩ وبرتوكولاتها الإضافية لعام ١٩٧٧
- معاهدة اللاجئ لعام ١٩٥١ وبرتوكول عام ١٩٦٧
- معاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام ١٩٧٩ وبرتوكولها الإضافي لعام ١٩٩٩
- معاهدة الأمم المتحدة لحقوق الطفل لعام ١٩٨٩ وبرتوكولاتها الإضافية لعام ٢٠٠٠
- ميثاق روما للمحكمة الجنائية الدولية.

وإضافة لذلك فإن القرارات تستذكر التزامات القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان الدولي الأخرى والمتعلقة بأعمال الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب والتي تشمل الجرائم الجنسية وأشكال العنف الأخرى ضد النساء والأطفال، ولهذا وبالرغم من الطبيعة غير الملزمة لهذه القرارات فإنها تذكر الدول بالتزاماتها تجاه حماية وتعزيز حقوق الإنسان للنساء والفتيات في أوقات النزاع المسلحة، ويعترف القراران ١٨٢٠ و ١٨٨٨ بأن ممارسة العنف الجنسي في أوقات النزاعات المسلحة يمكن "أن تفاقم بصورة ملحوظة أوضاع النزاعات المسلحة وقد تعيق استعادة السلم والأمن الدوليين".

ولا يتضمن القراران ١٨٢٠ و ١٣٢٥ آليات للرقابة على تنفيذ الدول لهما ما بعد رفع تقارير من الأمين العام للأمم المتحدة والدراسة الشهرية للعنف الجنسي من قبل مجموعة الخبراء في مجلس الأمن حول حماية المدنيين بموجب قرار مجلس الأمن رقم ١٨٢٠، ويطلب قرار مجلس الأمن ١٨٨٩ من الأمين العام للأمم المتحدة وضع مجموعة من المؤشرات العالمية لمتابعة تنفيذ القرار رقم ١٣٢٥ والذي يمكن أن يقوم مقام أساس مشترك للتبليغ، ليس فقط ضمن الأمم المتحدة بل كذلك ضمن منظمات دولية وإقليمية أخرى ومن قبل الدول (هذا الموضوع مبين بالتفصيل في القسم ٤-١).

وتقوم الدول على نحو منتظم بإدراج معلومات حول تنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ في تقاريرها إلى لجنة معاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وتحت

"الملاحظات الختامية" لهذه اللجنة حول عدد من المناسبات الدول على اتخاذ خطوات محددة لوقف تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ و ١٨٢٠، والتي تتضمن وضع خطة عمل وطنية لتنفيذ القرار ١٣٢٥^٦. وتبين هذه الممارسات استيعاب الدول وخبراء القانون على حد سواء للعديد من الالتزامات بموجب القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن المتوافقة مع الالتزامات التي ترتبها معاهدة سيداو.

٤ كيف يمكن تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني؟

تشدد القرارات الأربعة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على الحاجة إلى استجابة أفضل القطاع الأمني لحماية المرأة من العنف، وعندما يخضع القطاع الأمني لعملية إصلاح أو تحول فإن مؤسساته تكون أكثر قابلية للانفتاح على التغيير الذي يتطلبه تحقيق الأهداف، وتعتبر المبادئ المبينة في القرارات ضمن حدود الاستيعاب التقليدي لعملية إصلاح قطاع أمن ديمقراطية باعتبارها عملية شمولية ومتكاملة ومركزة ومفصلة ومملوكة محلياً تهدف إلى إيجاد مؤسسات شرعية خاضعة للمساءلة توفر الأمن للجميع.

ويدرس هذا القسم بعضاً من المداخل العامة لتنفيذ قرارات مجلس الأمن الدولي في عملية إصلاح القطاع الأمني من خلال سياسات الأمن الحساسة للنوع الاجتماعي ومن خلال تعزيز مشاركة المرأة، ثم تناقش التنفيذ في خمسة سياقات مختلفة وخاصة إصلاح قطاع الدفاع، وإصلاح قطاع الشرطة، وإصلاح نظام العدالة والعدالة الانتقالية، وعمليات حفظ السلام، وخلال النزاعات المسلحة.

٤-١ في سياسات وخطط عمل الأمن القومية والإقليمية

سياسات الأمن القومي والدفاع وإصلاح القطاع الأمني

يمكن مع إطلاق عملية شاملة لإصلاح القطاع الأمني - كأ أن تكون جزء من بناء السلام في أوقات ما بعد النزاعات - أن يتم توجيهها بسياسة إصلاح القطاع الأمني بشكل شامل، ويتم توجيه أجزاء معينة من القطاع الأمني في أوقات أخرى بسياسات معينة (حول الشرطة أو القطاع الأمني مثلاً)، كما باشرت بعض الدول وضع سياسة أمنية على المستوى القومي، ومن الضروري بيان الالتزامات التي تعكسها هذه السياسات من أجل تنفيذ فاعل للقرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، وتحدث نصوص القرارات عن كل من عملية صنع القرار

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

إن انتشار العنف ضد المرأة أكثر الأسباب وضوحاً لتحديد وتناول السياسات الأمنية للاحتياجات الأمنية المحددة للنساء والفتيات، ويبين الإقرار بالعنف ضد المرأة في السياسات الأمنية أن السلطات تستوعب أن هذا ليس اهتماماً خاصاً بالمرأة وإنما تهديداً للاستقرار الاجتماعي ومؤشراً على نزاع أوسع، وقد يتضمن هذا الإقرار وضع سياسات تتمحور حول التدريب وإجراءات العمل المعيارية والرقابة ومنع أشكال العنف معينة ضد النساء والفتيات.

وينبغي ألا تحدد السياسات الأمنية نفسها بأسئلة عن العنف وإنما مراعاة تمتع النساء والفتيات بالعدالة والمعاملة ضمن النظام الجنائي والمشاركة في المؤسسات الأمنية والإسهامات غير الرسمية في الأمن، وتملك السياسات الأمنية احتمالية تمكين المرأة والرجل على قدم المساواة في المؤسسات الأمنية (انظر الإطار ٢)، وهي تدعم زيادة تعيين المرأة في المؤسسات الأمنية (انظر القسمين ٤-٣ و ٤-٤) وفي مهام حفظ السلام (انظر القسم ٤-٦).

قضايا العنف الجنسي: تحت القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على إدراج قضايا العنف الجنسي في ترتيبات إصلاح القطاع الأمني والتي تتطلب تناولها في سياسة إصلاح القطاع الأمني.

انظر: قرار مجلس الأمن رقم ١٨٨٨ / المادتان ١٥ و ١٧.

ويعتبر تعريف العنف الجنسي باعتباره تهديداً أمنياً على المستوى السياسي مطلباً سابقاً لتنمية قدرات وإستجابات أمنية كافية، وبالمثل فإن البيانات المتعلقة بانتشار العنف الجنسي وتركيزه الجغرافي يمكن أن يقود الترتيبات الأمنية.^٧

الممارسات الفضلى:

■ تقر الورقة البيضاء لجنوب إفريقيا حول الأمن والأمان بالحاجة إلى إيلاء انتباه خاص للانتهاكات الجنسية.

■ منحت ساحل العاج في خطتها الوطنية للعمل رقم ١٣٢٥ أولوية لحماية النساء والفتيات من العنف الجنسي والذي يشمل تشويه الأعضاء التناسلية، ومن الإجراءات التي تم وضعها "تأسيس دائرة الشرطة العلمية المسؤولة أساساً عن قضايا العنف الجنسي".

ويعترف قرار مجلس الأمن ١٨٨٨ بأنه ينبغي أن تتضمن المبادرات كذلك قادة محليين وعشائريين ودينيين من أجل ضمان تنفيذ سياسات العنف الجنسي على المستوى القومي، وتعزيز المشاورات على مستوى المجتمع الملكية المحلية وشرعية المبادرات ضد العنف الجنسي وتتيح العمل من خلال قادة وقائدات مؤثرين. على سبيل المثال: خضع قانون العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذي تم إقراره في رواندا عام ٢٠٠٨ لعملية مشاورات مكثفة في أرجاء البلاد، مما عزز شرعية القانون وعمل على تثقيف المجتمع بمشكلة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وفرص تصحيحه قانوناً.^٨

وجوهر السياسة، ولزيد من النقاش المفصل انظر الأداة حول النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي.

عملية صنع السياسات: تدعو قرارات مجلس الأمن من حيث العمليات إلى مشاركة تامة على قدم المساواة للمرأة في صنع السياسات على كافة المستويات وفي دمج النوع الاجتماعي.

انظر: قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ / المادتان ١ و ٨ و قرار مجلس الأمن رقم ١٨٨٨ / المادة ١٦ و قرار مجلس الأمن رقم ١٨٨٩ / المادتان ٨ و ١.

يعتبر دمج كل من الرجل المرأة في صنع السياسات الأمنية المفتاح إلى وضع سياسات شاملة في تقييمها للتهديدات الأمنية وفي استيعابها للقائمين على توفير الأمن، ويمكن أن يؤدي دمج آراء المرأة في صنع سياسات الأمن القومي إلى الإقرار بالمنهجيات الأمنية النسوية المحددة، ويناقش القسم ٢،٤ استراتيجيات تعزيز مشاركة المرأة في عمليات إصلاح القطاع الأمني والتي يعتبر صنع السياسات جانباً منها.

ويتطلب دمج النوع الاجتماعي في صنع السياسات تقييماً للأثر المتباين للسياسة والبرامج المرتبطة بها حول النساء والرجال والفتيات والفتيان في كل مرحلة من مراحل دورة البرنامج، ويمكن تنفيذ تعميم النوع الاجتماعي من خلال تقييم نوع اجتماعي مخصص لهذا الغرض (انظر أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، الإطار ١١) أو من خلال دمج تحليل النوع الاجتماعي في عملية تقييم السياسات العامة (انظر إطار ١)، وينبغي إجراء هذا التقييم خلال عملية وضع السياسات وعند الرقابة والتقييم على تنفيذها.

الممارسات الفضلى والدروس المستفادة:

■ تساعد اللغة المحددة بالنوع الاجتماعي في السياسات على تجنب تجاهل أحد الجنسين أو الخلط بين احتياجات الرجل والمرأة. على سبيل المثال: تشير الورقة البيضاء التي وضعتها أيرلندا (٢٠٠٠) إلى منتسبي القوات المسلحة بـ "الرجال" و "النساء"، ويمكن أن يكون استخدام "لغة محايدة جنسياً" كـ "الأشخاص" بدلاً من الرجل/المرأة ملائماً في بعض السياقات، لكن هذا ينطوي على مخاطرة بكون بعض القضايا محددة بالرجل أو المرأة.

■ يمكن أن يكون للسياسات أثر إيجابي على هيكليات ومنتسبي المؤسسات الأمنية من خلال إدراج بيانات حول عدم التمييز.

تناول الاحتياجات والإسهامات المحددة للنساء والفتيات في السياسات: تؤكد قرارات مجلس الأمن على أن السياسات الأمنية ينبغي أن تتضمن استراتيجيات تتناول احتياجات الأمن والعدالة وأولويات تمكين النساء والفتيات.

انظر: قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ / المادة ٨ و قرار مجلس الأمن رقم ١٨٨٩ / المادتان ٩ و ١٠.

(٢٠٠٨) والمملكة المتحدة (٢٠٠٧)، وتمر عدة دول أخرى بعملية وضع خطط عمل قومية.

ويوجد لدى خطط العمل القومية الحالية المتعلقة بالقرار ١٣٢٥ منهجيات تغطي المجالات الموضوعية المختلفة، وفي حين تتناول بصورة عامة منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والحاجة إلى تعزيز تمثيل المرأة في صنع القرار فإنها تتباين فيما يتعلق بمدى وكيفية تناولها هذه القضايا باعتبارها عمليات نزع سلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وإدراج النساء المحليات في عمليات السلام^٤. وتتباين في الوقت ذاته خطط الدول المانحة تبايناً جوهرياً في الاستراتيجيات والتركيز من منظور خطط الدول التي تمر بمرحلة ما بعد النزاعات.

وقد قامت ست دول (النمسا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وليبيريا وهولندا والنرويج والسويد) بتناول إجراءات إصلاح القطاع الأمني في خطط عملها القومية، حيث عرفت الخطة الخاصة بهولندا مثلاً -والتي هدفت إلى تأسيس دور المرأة في عمليات إعادة البناء- الإجراءات التالية لإصلاح القطاع الأمني:

- إدخال وتدريب مزيد من النساء في كافة المؤسسات الأمنية الحكومية.
- تسهيل التواصل في مجال إصلاح القطاع الأمني بين المؤسسات الأمنية والمجتمع المدني كوسيلة من وسائل إعطاء المرأة صوتاً في كافة المجالات.
- مشاركة الخبرات والتجارب والمعرفة بين المنظمات النسوية ومنظمات السلام وأخصائيي إصلاح القطاع الأمني.

وتبين خطط العمل القومية الخاصة بكل من جمهورية الكونغو الديمقراطية وليبيريا كيفية التوسع في المؤشرات المرتبطة بإصلاح القطاع الأمني، فعلى سبيل المثال: تعطي الخطة الخاصة بليبيريا أولوية للتدريب وبناء القدرات للمؤسسات الأمنية باعتبارها إستراتيجية لحماية حقوق النساء والفتيات وتعزيز أمنهن، وتضع خطة العمل القومية مؤشرات لتعقب هذه العملية مثل:

الإطار ٢ إدراج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات الأمن القومي

قامت جنوب إفريقيا بإدراج قضايا النوع الاجتماعي والتي تشمل تمثيل النوع الاجتماعي والتمييز ومدونة السلوك للانتهاكات الجنسية واستراتيجيات منعها في العديد من وثائقها المتعلقة بالأمن القومي (الورقة البيضاء حول المخابرات ١٩٩٤، والورقة البيضاء حول الدفاع القومي ١٩٩٦، والورقة البيضاء حول الأمن والأمان ١٩٩٨).

وتلزمها السياسات التي تحكم المخابرات وقوة الدفاع بمحاولة إظهار المجتمع في النوع الاجتماعي والتركيب العرقي.

الإطار ١ يمكن تنفيذ تقييمات إصلاح القطاع الأمني المستجيبة للنوع الاجتماعي باستخدام:

البيانات المصنفة من حيث الجنس والعمر. فرق التقييم التي تتضمن الرجال والنساء والأشخاص ذوي الخبرة في النوع الاجتماعي والمترجمات المحليات. الشروط المرجعية التي تتضمن الاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي في أهداف ومخرجات ومنهجية إصلاح القطاع الأمني. المقابلات مع منتسبي ومنتسبات المؤسسات الأمنية والهيئات الرقابية إلى جانب الموظفين المسؤولين عن قضايا النوع الاجتماعي. المقابلات مع منظمات المجتمع المدني النسوية وخبراء النوع الاجتماعي. المقابلات حول الاحتياجات الأمنية المحلية التي تتضمن أسئلة تتعلق بالتجارب المحددة للرجل والمرأة. منهجيات ولوجستيات التقييم المتجاوبة مع النوع الاجتماعي كمجموعات التركيز المخصصة للنساء أو الرجال أو الفتيات أو الفتيان فقط. تقييم التجارب مع النوع الاجتماعي لسياسات الأمن والعدالة الحالية.

المصدر: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، كتيب إصلاح النظم الأمنية، القسم ٩: دمج الوعي والمساواة بين الجنسين، باريس، ٢٠٠٩، ٤.

خطط العمل القومية لتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن

تعتبر خطط العمل القومية أداة مفيدة لدمج الالتزامات التي يربتها قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ على المستويين السياسي والاستراتيجي، وتبين هذه الخطط الخطوات التي تتخذها الحكومات حالياً والمبادرات والأنشطة التي ستقوم بها ضمن إطار زمني معين لتلبية التزامات هذه القرارات، ويمكن أن تساعد خطط العمل القومية على تعزيز شمولية وتناسق ووعي وملكية ومساءلة ورقابة وتقييم الإجراءات الحكومية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، وفي حين لا يشجع القرار ١٣٢٥ بوضوح الدول على وضع خطط عمل قومية فقد دعا الأمين العام للأمم المتحدة بانتظام الدول إلى تبنيها.

وقد قامت إحدى وعشرون دولة حتى وقت كتابة هذا التقرير بوضع ونشر خطط عمل قومية حول تنفيذ القرار ١٣٢٥ وهي النمسا (٢٠٠٧) وبلجيكا (٢٠٠٩) والبوسنة والهرسك (٢٠١٠) وتشيلي (٢٠٠٩) وساحل العاج (٢٠٠٨) وجمهورية الكونغو الديمقراطية (٢٠٠٩) والدانمرك (٢٠٠٥) وفنلندا (٢٠٠٨) وأيسلندا (٢٠٠٨) وليبيريا (٢٠٠٩) وهولندا (٢٠٠٧) والنرويج (٢٠٠٦) والفلبين (٢٠١٠) والبرتغال (٢٠٠٩) وسيراليون (٢٠١٠) ورواندا (٢٠٠٩) وإسبانيا (٢٠٠٨) والسويد (٢٠٠٦) وسويسرا (٢٠٠٧) وأوغندا

تحقيق المساواة بين الجنسين.^{١١} وإضافة لذلك أصدرت الأمانة العامة للاتحاد الأوروبي ورقة عملية بعنوان "تنفيذ قرار مجلس الأمن الدول رقم ١٣٢٥ على النحو الذي يعزز القرار ١٨٢٠ في سياق سياسة الأمن والدفاع الأوروبية"، والتي تسعى إلى ضمان دمج النوع الاجتماعي وتنفيذ قرارات مجلس الأمن ١٣٢٥ و ١٨٢٠ في عمليات سياسة الأمن والدفاع الأوروبية من مرحلة التخطيط إلى مرحلة المتابعة، وتبين الوثيقة بوضوح أن التزامات الاتحاد الأوروبي لدعم إصلاح القطاع الأمني ينبغي أن تراعي تنفيذ القرارين ١٣٢٥ و ١٨٢٠.

كما أسندت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا خطة عملها لتعزيز المساواة بين الجنسين (٢٠٠٤) إلى القرار ١٣٢٥ وتضمن عناصر من القرار في إستراتيجيتها للتعامل مع التهديدات التي تواجه الأمن والاستقرار في القرن الحادي والعشرين، كما أكدت على التزامها بالقرار ١٣٢٥ في قرار المجلس الوزاري لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا حول المرأة في منع النزاعات وإدارة الأزمات وعمليات إعادة التأهيل بعد أوقات النزاعات.

أصدر حلف شمال الأطلسي في شهر سبتمبر ٢٠٠٩ توجيهات حول دمج قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ وتصورات النوع الاجتماعي في الهيكلية القيادية لحلف شمال الأطلسي والتي تتضمن تدابير الحماية خلال النزاعات المسلحة بعد سلسلة من التوصيات الصادرة عن لجنة حول المرأة في قوات الحلف (والتي أعيد تسميتها حالياً بلجنة تصورات النوع الاجتماعي)، وتدعو هذه التوجيهات إلى إيجاد منصب مستشار للنوع الاجتماعي في جميع مهام حلف شمال الأطلسي وإعادة انتشار التدريب على النوع الاجتماعي.

وتم إدراج تنفيذ القرار ١٣٢٥ في إقليم المحيط الهادي في خطة الباسيفيكي لعام ٢٠٠٥ لتعزيز التعاون الإقليمي وإدماج برنامج الباسيفيكي للعمل حول تعزيز الارتقاء بالمرأة والمساواة بين الجنسين ٢٠٠٥-٢٠١٥.

رقابة وتقييم تنفيذ سياسات المرأة والسلام والأمن

يعتبر البرنامج الشامل للرقابة والتقييم على عملية إصلاح القطاع الأمني ضرورياً لتحديد سير العمل وأثر الإصلاحات على النساء والرجال والفتيات ولتحديد الدروس المستفادة لتنفيذ أية سياسات لاحقة. انظر أداة النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله.

كما يعتبر الرقابة والتقييم على القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن من الأمور الجوهرية سواء من خلال خطة العمل القومية ١٣٢٥ أو برامج سياسة أكبر حجماً، وأشارت العديد من الدراسات إلى أن تنفيذ القرارين ١٣٢٥ و ١٨٢٠ لم يستفد حتى الآن من الرقابة والتقييم بالرغم من أهمية قياس الأداء في المساءلة والمشاركة الكاملة،^{١٢} وتتضمن التحديات غياب البيانات الأساسية وصعوبات في تحديد المؤشرات والأهداف العامة وقلة التمويل.

■ عدد ونوعية الجلسات المجتمعية والتدريب الحساس للنوع الاجتماعي.

■ عدد النساء المشاركات في الجلسات التدريبية.

■ تحليل نماذج التقييم من المشاركين في الجلسات التدريبية.

■ استيعاب أكبر ضمن منتسبي قوات الشرطة الليبيرية لدورهم الوقائي في المجتمع والمعرّز بالاستجابة السريعة للحوادث التي تتضمن انتهاكات لحقوق النساء والفتيات.^{١٠}

انظر: قرارات مجلس الأمن رقم ١٨٢٠/المادة ١٤ ورقم ١٨٨٨/المادة ١٦ ورقم ١٨٨٩/المادة ١.

مبادرات السياسة الإقليمية لتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن

وضعت العديد من المنظمات الإقليمية سياسات لتسهيل تنفيذ القرار ١٣٢٥ وتوفير الإرشاد للدول الأعضاء على المستوى القومي.

تبنى رؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي عام ٢٠٠٤ الإعلان الرسمي حول المساواة بين الجنسين في إفريقيا، مع الاتفاق على ضمان المشاركة التامة على قدم المساواة وتمثيل المرأة في عمليات حفظ السلام والتي تتضمن منع وحل وإدارة النزاعات وعمليات إعادة البناء بعد أوقات النزاعات في إفريقيا بموجب قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥، ويبين الإطار العام التنفيذي لهذا الإعلان الرسمي الأهداف والمؤشرات الخاصة بتحقيق هذا الهدف الرئيسي، وتشدد سياسة النوع الاجتماعي لعام ٢٠٠٩ الخاصة بالاتحاد الإفريقي على القرار ١٣٢٥، حيث التزمت مؤسساته ولجانه الاقتصادية الإقليمية ودوله الأعضاء على نحو واسع النطاق بـ"دمج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والإجراءات الخاصة بالنزاعات والسلام باستخدام أطر عامة للقرارين ١٣٢٥ و ١٨٢٠"، وتبين سياسة النوع الاجتماعي أهداف تنفيذ القرار ١٣٢٥.

وضع الاتحاد الأوروبي إطاراً عاماً معيارياً لتنفيذ هذه القرارات، ففي شهر ديسمبر ٢٠٠٨ تبنى مجلس الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية وثيقة مشتركة بعنوان "المنهجية الشاملة لقراري مجلس الأمن الدولي حول المرأة والسلام والأمن"، وهي توفر لمحة عامة عن الأطر العامة السياسية والعملية للنوع الاجتماعي وتبين التدابير أو الإجراءات المحددة في مجالات متعددة كالتدريب وتبادل المعلومات والممارسات الفضلى ودمج النوع الاجتماعي في الأنشطة الأمنية (عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وإصلاح وحكم القطاع الأمني والأمن الاقتصادي والصحة والتعليم والمساعدات الإنسانية) والتعاون مع أطراف فاعلة أخرى (بما فيها الأمم المتحدة) والرقابة ورفع التقارير، وتقترح الوثيقة منهجية ثلاثية المحاور لحماية ودعم وتمكين المرأة في أوقات النزاعات المسلحة وفي التعاون التنموي طويل الأمد بهدف

انظر: قرار رقم ١٨٨٩ / المادتان ٩ و ١٧.

وقد تحقق المزيد من التقدم في وضع مؤشرات تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، ففي شهر أبريل ٢٠١٠ قام الأمين العام للأمم المتحدة وحسبما يتطلب القرار ١٨٨٩ بتسليم مجلس الأمن ٢٦ مؤشراً مقترحاً لهيئات الأمم المتحدة ومنظمات دولية وإقليمية ودول أخرى لاستخدامها في الرقابة والتقييم على تنفيذ القرار ١٣٢٥، وتم تنظيم هذه المؤشرات بموجب الأركان الأربعة (المنع والمشاركة والحماية والإغاثة والعلاج المبكرين)، ويرتبط عدد من المؤشرات المقترحة ارتباطاً وثيقاً بإصلاح القطاع الأمني مثل:

- عدد ونسبة الأدلة العسكرية والأطر العامة لسياسات الأمن القومي ومدونات السلوك وإجراءات/ بروتوكولات العمل المعيارية لقوات الأمن القومي والتي تتضمن تدابير حماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات
- مستوى مشاركة المرأة في قطاعي العدالة والأمن
- عدد ونسبة المقاتلات السابقة والنساء والفتيات المنتسبات إلى القوات أو المجموعات المسلحة واللواتي يستفدن من برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن.

وعبر مجلس الأمن عن نيته في اتخاذ إجراءات حول مجموعة المؤشرات الشاملة الخاصة بمناسبة الذكرى العاشرة لصدور قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ في شهر أكتوبر ٢٠١٠.^{١٣}

وتبنى مجلس الاتحاد الأوروبي في شهر يوليو ٢٠١٠ مؤشرات تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ و ١٨٢٠ وكذلك متابعة المجالات الموضوعية الأربعة المتمثلة في المنع والمشاركة والحماية والإغاثة والعلاج المبكرين، وأحد المؤشرات هو عدد مشاريع وبرامج إصلاح القطاع الأمني "المنفذة في الدول الضعيفة خلال النزاعات أو بعدها والتي تساهم مساهمة ملحوظة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو التي يكون النوع الاجتماعي غايتها الأساسية والمقدار الإجمالي لهذا التمويل ونسبته في برامج التعاون في الدولة ذات العلاقة".^{١٤} تعتبر هذه على الأرجح أداة فاعلة لضمان المساءلة في تناول قضايا النوع الاجتماعي في أعمال إصلاح القطاع الأمني المدعومة من الاتحاد الأوروبي.

ويتضمن عدد من خطط العمل القومية الحالية بالفعل مؤشرات وآليات أخرى للرقابة والتقييم مثل:

- حددت خطة العمل القومي ١٣٢٥ النمساوية مؤشرات ومسؤوليات والأطر الزمنية لكافة إجراءاتها، وتتضمن المؤشرات عدداً من النساء في القوات المسلحة المشاركات في عمليات السلام الدولية ومدونات السلوك وعدداً من اجتماعات الأمم المتحدة عالية المستوى مع المجموعات النسوية وإعداد الإحصائيات وعدداً من خبراء/ مستشاري النوع الاجتماعي في مهام سياسة الأمن والدفاع الأوروبية، ويتم تكليف مجموعة عمل بين الوزارات بالرقابة على تنفيذ

ووضع خطة العمل القومية والتشاور مع المجتمع المدني ورفع تقارير سنوية حول حالة خطة العمل الوطنية إلى مجلس الوزراء وأخيراً إلى البرلمان.

- تبين خطة العمل القومية ١٣٢٥ و ١٨٢٠ الأوغندية آليات جميع البيانات وتحدد مصدر البيانات الخاص بكل هدف استراتيجي، كما تقدم لإغيات الرقابة والتقييم على البرامج التدريبية تحليلاً مفصلاً وملاحظات على الأساليب القيادية والرقابة على الأداء بعد التدريب.

- يوجد لكل مشروع في خطة العمل القومية ١٣٢٥ الخاصة بساحل العاج لجنة رقابة وتقييم ولجنة تنسيق وطنية تقوم برفع التقارير إلى الحكومة حول حالة خطة العمل القومية إلى جانب التقييم الدوري.

ويمكن إجراء الرقابة والتقييم داخلياً من قبل الهيئات الحكومية أو من قبل خبراء خارجيين، وفي كلتا الحالتين لا يوفر إدماج المجتمع المدني وخاصة المجموعات النسوية مصادر غنية بالمعلومات فحسب بل يعزز كذلك من مصداقية عملية التقييم، حيث تعنى خطط العمل القومية البلجيكية والهولندية والليبيرية بتقييم مجموعات عمل المجتمع المدني.^{١٥}

٤-٢ من خلال مشاركة المرأة في عمليات إصلاح القطاع الأمني

إن تعزيز عملية المشاركة المتساوية بالنسبة للرجل والمرأة هي بمثابة إستراتيجية رئيسية لدمج الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن عملية إصلاح القطاع الأمني. أما بالنسبة لقرارات الأمم المتحدة الأربعة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن فقد كانت قد وضعت العديد من التوصيات والأسس من أجل تقوية مشاركة المرأة في عمليات إصلاح القطاع الأمني وذلك من خلال:

- زيادة نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها الكاملة والمتساوية في النقاشات التي تتعلق بعملية إصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالأمن
- تعزيز قدرة المرأة للانخراط في عملية اتخاذ القرارات العامة
- تبني بعض المواقف والمعايير وذلك من أجل إشراك المرأة في تطبيق اتفاقيات السلام بالإضافة إلى دعم مبادرات السلام النسوية

زيادة نسبة تمثيل ومشاركة المرأة

يعتبر الحق الديمقراطي المتعلق بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرارات الأمنية - والذي يتضمن المفاوضات وصنع السياسة والإشراف بالإضافة إلى المشاورات العامة - بمثابة مفهوم أساسي للمواطنة يتم تطبيقه من خلال العديد من القوانين والمعاهدات الدولية والوطنية. على سبيل المثال، فإن المادة

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

أما في مراكز ومؤسسات إصلاح القطاع الأمني المحلية والإقليمية، فانه من الممكن زيادة نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها بالإضافة إلى الآليات والعمليات المستخدمة في ذلك عن طريق:

- احتواء ممثلين عن وزارة المرأة / الجندر.
- احتواء ممثلين عن شبكات منظمات المجتمع المدني الوطنية للمرأة بالإضافة إلى أية منظمات مجتمع مدني أخرى (انظر: الإطار ٣)
- تنظيم استشارات مع مجموعات نسائية تتضمن منظمات المجتمع المحلي بالإضافة إلى الأقليات. يجب أن يتم تنظيم مثل هذه العمليات الاستشارية وذلك من أجل تسهيل حق الوصول بالنسبة للمرأة. على سبيل المثال، القيام بسؤال النساء عن الأوقات والأماكن التي من الممكن أن تتناسب واحتياجاتهن بالإضافة إلى تنظيم وسائل المواصلات المناسبة والمريحة لهم والعناية بأطفالهم. انه من الضروري أن يتم العمل مع المسؤولين والقادة في المجتمع وذلك من أجل الحصول على الدعم اللازم للعمليات الاستشارية مع المرأة.
- الحصول على المدخلات عن طريق الخبراء في النوع الاجتماعي.
- احتواء خبراء النوع الاجتماعي في المعايير المستخدمة للتعرف على أعضاء اللجان ذات صلة.
- يجب أن يتم دمج المرأة في الأجهزة التي تقوم بعملية الإشراف على القطاع الأمني كالوزارات الحكومية واللجان البرلمانية ذات الصلة ومفوضية حقوق الإنسان بالإضافة إلى هيئات المظالم. أما في أعمال الأمن البرلمانية ولجان الدفاع على وجه الخصوص، من الممكن أن يتم رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها عن طريق:
- تعيين أعضاء برلمان إناث (برلمانيات) بتطبيق نظام الحصص عند الضرورة.
- التعاون مع أعضاء البرلمان من التجمعات الحزبية في صياغة التشريعات وفي عملية مراقبة القضايا المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن.
- طلب القيادات النسائية في المجتمع للإدلاء بشهادتهن في جلسات الاستماع.

الدروس المستفادة:

- تعتبر الحماية والدعم المالي والحق في التعليم شروط مسبقة ومهمة في عملية مشاركة المرأة في المؤسسات الأمنية بالإضافة إلى العمليات الأمنية أيضاً على النحو الذي تم إقراره في عملية إصلاح القطاع الأمني.
- غالباً ما تتطلب منظمات المجتمع المدني تدريباً خاصاً ومحدداً من أجل الانخراط في العمليات السياسية بشكل فعال.

رقم ٧ من معاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) تطالب الأحزاب والأفراد في الدولة بأن يقوموا بتأكيد حقوق المشاركة المتساوية بالنسبة للرجل والمرأة.

لذلك فإن رفع نسبة تمثيل المرأة ومشاركتها في اتخاذ القرارات الخاصة بالأمن يعتبر بمثابة أمر مقلق بالنسبة للقرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. تنادي قرارات مجلس الأمن الدولي ١٣٢٥ و ١٨٢٠ و ١٨٨٨ برفع نسبة تمثيل كل من المرأة والرجل في عمليات اتخاذ القرارات سواء في النقاشات واليات الإدارة بالإضافة إلى حل النزاعات وبناء السلام لفترات ما بعد النزاع. وبشكل مماثل فقد طالب قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٩ بوجود وجود المعايير من أجل تحسين مشاركة المرأة في عمليات التخطيط لما بعد النزاعات وبناء السلام، بالإضافة إلى عملية صنع القرارات السياسية - والتي تحتوي على العمليات الخاصة بإصلاح القطاع الأمني - كما تؤكد على ضرورة دعم ومشاركة منظمات المجتمع المدني النسوية وذلك من أجل التعرف على احتياجات النساء والفتيات.

أنظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ مادة رقم ١ و ٨؛ قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠ مادة رقم ١٢؛ قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٨ مادة ١٦؛ قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٩ مادة رقم ١ و ١٠ و ١١.

الإطار ٣ الحركة النسائية في ليبيريا

بعد انخراطهم في جهود إحلال السلام خلال الحروب الأهلية التي حصلت في الفترة ما بين ١٩٨٩-٢٠٠٣، كانت مؤسسات المجتمع المدني النسوية في ليبيريا قد استمرت في عملها من أجل إعادة الإعمار وتحقيق التوافق بالإضافة تعزيز وتشجيع حقوق المرأة. لذلك كانت عمليات التعارف بين الحركات النسوية والنشطاء بالإضافة إلى المسؤولين الحكوميين قد أسفرت عن التوصل إلى قاعدة تعاون مشتركة تقوم بتوفير فرص لقضايا القطاع الأمني المحلي والعدالة وذلك لينعكس على عمليات إصلاح القطاع الأمني في ليبيريا.

كانت المؤسسات النسوية قد شجعت على تطوير نظرة أعمق وأوسع حول الأمن البشري والذي يأخذ بعين الاعتبار الزيادة الحاصلة في العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. تضمن التحول الحاصل في القطاع الأمني تأسيس وحدة الجرائم المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضمن وزارة العدل بالإضافة إلى أقسام حماية المرأة والطفل ضمن برامج الشرطة الوطنية في ليبيريا وذلك من أجل زيادة عدد النساء اللواتي يعملن في سلك الشرطة الوطنية في ليبيريا.

تتوقع خطط العمل القومية في ليبيريا أن يتم تأسيس مرصد مراقبة للمجتمع المدني والذي من الممكن أن يتضمن مجموعات نسائية، وتكمن مهمة هذا المرصد في مراقبة تطبيق وتنفيذ خطط العمل القومية بالإضافة إلى القيام بتجهيز تقرير حوله من أجل أن يتم إلحاقه بتقرير الحكومة الليبرالية المقدم لمجلس الأمن التابع للأمم المتحدة.

إشراك المرأة في تطبيق اتفاقيات السلام بالإضافة إلى دعم مبادرات السلام النسوية

تُعترف القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وتقر بأهمية المرأة في عملية تطبيق اتفاقيات السلام بالإضافة إلى مبادرات السلام النسوية المحلية. يجب أن تكون المفاوضات وعمليات تطبيق السلام شاملة وشرعية وتحتوي على العديد من المشاركات والتي يمكن تحقيقها فقط من خلال الإشراك الفعال بالنسبة للرجل والمرأة.

**أنظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ مادة رقم ٨؛
قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٩ مادة رقم ١**

تعتبر اتفاقيات السلام بمثابة الإطار العام لعملية إصلاح القطاع الأمني في سياقات ما بعد النزاع، لذلك فإن الروابط الموجودة ما بين السلام وعمليات إصلاح القطاع الأمني تنادي وتطالب بوجود استراتيجيات مشتركة مثل:

- تشجيع فرق الوساطة وذلك من أجل الحصول على مدخلات من خلال الخبراء في المساواة بين الجنسين حيث سيساعد ذلك على التأكد من أن اتفاقيات الأمن (التي تتضمن إنهاء وإيقاف الأعمال العدائية ووقف إطلاق النار وإصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم) تقوم بمعالجة والحديث عن العنف الجنسي القائم على النزاع بالإضافة إلى اتفاقية منعه.

- المشاورة مع مجموعات بناء السلام في عمليات إصلاح القطاع الأمني: تعتبر المرأة عنصراً فاعلاً في سياقات ما بعد النزاع وذلك ضمن وساطات رسمية وغير رسمية وحل الصراعات بالإضافة إلى بناء عملية السلام على المستوى المجتمعي. إن دعم مثل تلك المبادرات يقوم بتزويد أدوار قيادية جديدة للمجتمعات المتضررة كما ويقوم أيضاً بتقوية مشاركة الأعضاء، وبوجود خطوة أخرى فإن ذلك سيؤكد مشاركة القيادات النسائية في البنيات الرسمية لعمليات إصلاح القطاع الأمني.

- ربط مبادرات السلام المجتمعية مثل آليات عمليات التوافق أو أية ممارسات تقليدية أخرى بإصلاح نظام العدالة وجهاز الشرطة.

- الاستفادة من خبرات المجموعات النسائية والروابط المجتمعية في عملية إصلاح القطاع الأمني وبرامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم.

وتشمل الممارسات الجيدة:

- التركيز على إشراك المرأة ضمن فرق المفاوضات: أشعلت النتائج المختلف عليها عقب الانتخابات الرئاسية شرارة الأزمة والتي أودت بحياة أكثر من ألف شخص وشردت مئات الآلاف. وضمن إطار وساطة الأمين العام للأمم المتحدة الأسبق كوفي عنان، فقد حاولت المفاوضات إيجاد طرق لمواجهة (والتطرق إلى) تلك الأزمة والتوفيق بين

- لقد أصبحت منظمات المجتمع المدني النسائية ذات تأثير وفعالية أكبر عند العمل على شكل شبكات، لذلك فإن عملية تشجيع بناء التعاون والتحالف بين المؤسسات النسوية يؤدي إلى تقوية قدرتها على المشاركة.

- ساعدت عمليات التعاون ما بين المنظمات النسوية والتحالف الاستراتيجي للذكور على عرض الموضوعات الرئيسية باعتبارها (قضايا نسوية)، لذلك فإن تكتل المرأة البرلماني في رواندا كان قد سعى إلى طلب المساعدة من أعضاء البرلمان الذكور وقادة المجتمع في عملية صياغة قانون العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي أدى إلى مشاركة أكبر من أفراد المجتمع وبمساندة شعبية قوية بالنسبة لهذا التشريع.^{١٦}

تعزيز قدرة المرأة على الانخراط في عملية اتخاذ القرارات العامة

تطالب القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن باستراتيجيات ملموسة وذلك من أجل تعزيز قدرة المرأة على الانخراط في عملية صنع القرار ضمن سياقات ما بعد النزاعات.

**أنظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٩ مادة
رقم ١٠ و ١١**

أما بالنسبة للاستراتيجيات التي تعزز قدرة المرأة على الانخراط في عملية صنع القرار فهي تتضمن:

- البرامج التوجيهية والتي تسمح للنساء بالاستفادة من خبرات كبار صانعي السياسة بالإضافة إلى المسؤولين الأمنيين.

- برامج التعزيز السريع - الحصص: يمكن أن تكون هذه الأنواع من سياسات العمل المؤكد مثيرة للجدل. على أية حال فإن المسارات السريعة كانت الاختيار الوحيد المتوفر وذلك من أجل ضمان تمثيل المرأة على مستوى عال، لذلك فإن تمكين المرأة من الوصول إلى مستويات رفيعة يجعل للمرأة دور فعال كما وأنه يعمل على تشجيع مشاركة المرأة في المستقبل.

- بناء القدرات من أجل تمكين المرأة والمنظمات النسوية من المشاركة وبشكل كامل في مناظرات محلية ووطنية وإقليمية تتعلق بقضايا معقدة ذات صلة بموضوع الأمن.

- ضمان شمول المرأة والمؤسسات النسوية وممثليهم في المشاورات العامة حول قضايا تتعلق بالأمن وأخرى تتعلق بعملية صنع القرارات (انظر: إطار ٤)

- توافر الحماية من أجل السماح للقيادات النسائية بالتحرك بشكل سلس وبدون عوائق للمشاركة في النقاشات التي تتعلق في السياسة دون الخوف على أمنهن وأمن عائلاتهن.

- إصلاح أماكن العمل وذلك من أجل السماح لكل من الرجل والمرأة بدمج العمل في الحياة العائلية.

- الحق في التعليم.

٤-٣ إصلاح قطاع الدفاع

تتضمن عملية إصلاح قطاع الدفاع تحويله في دولة ما بحيث تصبح المؤسسات:

- تحت السيطرة المدني
- ملتزمة بمبادئ المساءلة بالإضافة إلى الحكم الرشيد
- باقية لمدة المناسبة للقوات ضمن بعثاتهم
- لديها تكوينات تمثيلية
- مدربة ومجهزة من أجل أن تتناسب و بيئتهم الإستراتيجية
- ملتزمة بالقانون الدولي بالإضافة إلى مساهمتها في الأهداف الدولية والمحلية في عملية السلام والأمن

وكانت القرارات الأربعة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن قد حددت عدداً من الالتزامات المحددة بالإضافة إلى إرشادات لعملية إصلاح قطاع الدفاع فيما يتعلق بالتالي:

- تمثيل المرأة في مستويات صنع القرار ضمن مؤسسات الدفاع
- برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم التي تستجيب للنوع الاجتماعي
- التدقيق على خدمات الأجهزة الأمنية والقوات المسلحة لمراعاة العنف الجنسي وأية خروقات أخرى لقوانين حقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي

تم مناقشة موضوع الالتزامات الخاصة بالدول التي تقوم بنشر موظفين مسلحين إلى بعثات قوات حفظ السلام في القسم ٤-٦.

سيتم مناقشة الالتزامات المتعلقة بالدول المنخرطة حالياً في النزاع المسلح في القسم ٤-٧.

زيادة نسبة تمثيل المرأة في مواقع اتخاذ القرارات ضمن القوات المسلحة

يعتبر رفع نسبة تمثيل المرأة في مواقع اتخاذ القرارات داخل القوات المسلحة من عوامل الالتزامات الكبيرة التي جاءت في قرارات الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة والسلام والأمن وذلك من أجل رفع نسبة تمثيل المرأة في المؤسسات بالإضافة إلى الآليات المستخدمة في منع وإدارة وحل النزاعات.

انظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ المادة رقم ١

تتضمن المؤسسات الأخرى ذات الصلة والآليات التي يتم من خلالها رفع نسبة تمثيل المرأة وزارات الدفاع واللجان التنفيذية والبرلمانية المهتمة بالشؤون الدفاعية والتحالفات الدفاعية الدولية والمحلية بالإضافة إلى قوات حفظ السلام.

الإطار ٤ فنجان قهوة مع رئيس البلدية

لقد كانت مبادرة فنجان قهوة مع رئيس البلدية تجري في كل من البوسنة والهرسك منذ العام ٢٠٠١ حيث كان يتم دعوة ممثلين عن البلدية في كل أسبوع من أجل القدوم إلى مركز المرأة والإجابة على أسئلتهم والاستماع إلى ما يقلقهم. أما في مرحلة التخطيط لهذا المشروع فقد تم بذل جهود كبيرة من أجل التأكد من أن انعقاد مثل هذه الاجتماعات يأتي في أوقات تتناسب وأوقات النساء في المجتمع بالإضافة إلى عدم انشغالهن. أما بالنسبة لهذه الاجتماعات، فهي تمكن النساء من التحدث بحرية وبشكل مباشر مخاطبين السياسيين والممثلين الحكوميين من أجل مسائلتهم. لقد أصبحت ذات أهمية كبيرة لدرجة استخدام السياسيين لهذا المنبر معترفين بدور المرأة الفعال في المجتمع وعملية اتخاذ القرار.

المصدر: صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: قيام النساء بعملية بناء السلام ومنع الاعتداء والعنف الجنسي في المناطق المتأثرة بالنزاعات ٢٠٠٧-٤

المجتمعات بالإضافة إلى منع أي نزاع مستقبلي. لقد قام الفريق التابع للاتحاد الإفريقي بتقديم طلبات محددة للأطراف المتفاوضة وذلك من أجل دمج المرأة في الوفود، وبالتالي فقد كان كل فريق مفاوض مكون من أربعة أشخاص من ضمنهم امرأة. أما المفاوضات الإنثا ومنظمات المرأة الكينية كانت قد لعبت دوراً مهماً في طرح الحلول للقضايا الطويلة العالقة مثل القضايا الدستورية والإصلاح المؤسساتي والقانوني بالإضافة إلى إيجاد جذور الأسباب الرئيسية للعنف الحاصل بعد الانتخابات، وبالتالي، زيادة الشفافية والمساءلة القانونية ومعالجة التهريب والإفلات من العقاب.^{١٨}

- تشكيل البنية الخاصة بالمشاركة المجتمعية من خلال شبكات المرأة: دافعت منظمات المجتمع المحلي النسائية في بروندي وقوة عن منظور النوع الاجتماعي في نظام وعملية تطبيق الإطار الاستراتيجي لبناء عملية السلام. بالإضافة إلى عدة موضوعات ذات صلة مدعومة وممولة من قبل صندوق الأمم المتحدة لدعم عملية بناء السلام. لقد أسست منظمات المرأة هيئة مجتمع مدني (نظام الكادر) حيث كان ممثلون عن هذا الإطار ضمن اللجنة التوجيهية المشتركة لدعم وتمويل عملية بناء السلام - قد دافعوا وقدموا نصائح عملية لإدراج منظور النوع الاجتماعي في أعمال التمويل الخاصة بعملية بناء السلام. وضع الكادر مؤشرات تراعي حساسية النوع الاجتماعي لكل مشروع بالإضافة إلى قيامهم بإعداد مجموعات نسائية محلية في جميع أنحاء البلاد من أجل مراقبة الطريقة التي يتم من خلالها تنفيذ مشاريع بناء عملية السلام بالإضافة إلى تأثيرها على المستوى المحلي.^{١٩}

١٣٢٥ في النزوح الهدف القائل " بأنه يجب أن تكون هناك ما نسبته ٢٥٪ على الأقل من الإناث من مجمل أعداد الطلاب التي تحضر التدريبات الخاصة بالقادة العسكريين".

■ المتابعة المستمرة لنسبة حصول المرأة على المناصب العليا.

عملية نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم المستجيبة للنوع الاجتماعي

يتم فهم مفهوم نزع السلاح و تسريح المقاتلين وإعادة دمجهم بشكل أفضل باعتباره أداة تستخدم لتحقيق الاستقرار على المدى القصير والتي ترتبط به أو تتعلق بعملية إصلاح القطاع الأمني أكثر من كونه جزءاً في عملية إصلاح القطاع الأمني. لكن يعتبر كثيرون عملية نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم أنها الخطوة الأولى في عملية إصلاح القطاع الأمني للبلدان الخارجة من النزاعات.

لذلك. فإن القرارات المتعلقة بالأمن والمرأة والسلام تدعو الدول إلى التأكد من أن عمليات نزع السلاح و تسريح المقاتلين وإعادة دمجهم تخاطب وتعالج الاحتياجات الخاصة لكل من المرأة و الرجل من خلال مجموعة متنوعة من الأدوار.

انظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ مادة رقم ١٣؛ قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٨ مادة رقم ١٧؛ قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٩ مادة رقم ١٣

تم إحراز تقدم خلال العقد الماضي نحو هذا الهدف، لذلك فإن معايير الأمم المتحدة لنزع السلاح و تسريح المقاتلين وإعادة دمجهم بالإضافة إلى القائمة المتعلقة بنزع السلاح القائم على معرفة النوع الاجتماعي والتسريح وإعادة الاندماج الخاصة بصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة تعتبر أدوات مرجعية ضرورية من أجل التخطيط لبرامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم بطريقة تراعي حساسية النوع الاجتماعي.

من الدروس المستفادة في عمليات التخطيط و نزع السلاح و تسريح الجنود:^{٢٢}

■ يجب على اتفاقيات السلام أن تراعي وتعترف بالطرق المختلفة التي ترتبط من خلالها النساء والفتيات في المجموعات المسلحة. إضافة إلى أنها يجب أن تأخذ بعين الاعتبار أن مثل هؤلاء الأشخاص هم بمثابة مستفيدين على قدم المساواة من برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم جنباً إلى جنب مع المقاتلين القدامى من كلا الجنسين (ذكوراً وإناثاً).

■ الحاجة إلى التطرق لموضوع الأطفال المعالين عن طريق إناث.

■ هناك حاجة لدمج المرأة على كل مستويات وأوجه عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم بالإضافة إلى المطالبة بتبني نموذج للمشاركة لتقسيم الاحتياجات.

■ يجب أن يتم تجميع المعلومات المفصلة حسب النوع الاجتماعي واستخدامها من أجل تطوير صورة أفضل

تشير خطة العمل القومية السويدية إلى أن وجود موظفات نساء يجلب الفائدة بالنسبة للأعمال والاستراتيجيات التي تدعم عملية إصلاح القطاع الأمني في البلاد التي لا تزال تعاني من نزاعات -مثل التعليم والتدريب والإصلاح القضائي- حيث يتم مناقشة الفوائد العديدة لزيادة نسبة تمثيل المرأة في القوات المسلحة والاستراتيجيات العامة لتشجيع التوظيف وتثبيت المرأة و النهوض بها ضمن أداة إصلاح جهاز الدفاع والنوع الاجتماعي.

يؤكد قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ على " تأكيد جميع مستويات صنع القرار " بأن المرأة لا يجب أن يتم تمثيلها بشكل جيد في المستويات الدنيا و القدرات الإدارية بل يجب أن يتم تمثيل المرأة ضمن المستويات العليا في عمليات اتخاذ القرارات. يركز هذا القسم على زيادة نسبة تمثيل المرأة في مواقع عليا ضمن عملية اتخاذ القرارات.

هناك القليل من النساء المتواجدات في مراكز عليا ضمن القوات المسلحة، حيث تم دراسة القدرات التابعة لحلف شمال الأطلسي في عام ٢٠٠٠ وأظهرت بأن ٧٠٪ من النساء لا تزال تتركز في خدمات الدعم.^{٢٠} حيث يمكن لعملية إصلاح نظام الدفاع أن تطبق مجموعة من التدابير من أجل زيادة أعداد المرأة في المستويات العليا ضمن القوات المسلحة، حيث تتضمن:

■ التأكد من عدم وجود حواجز وعوائق رسمية بالنسبة للنساء اللواتي يبلغن أعلى الرتب مثل متطلبات أنواع الخدمة والتي كانت قد استبعدت منها النساء.^{٢١}

■ وحدة المرأة داخل وزارات الدفاع (انظر الإطار ٥).

■ تأسيس آليات مؤسسية ضمن القوات المسلحة من أجل دعم وتشجيع عملية تقدم المرأة كالجمعيات الخاصة بالموظفات الإناث والبرامج التوجيهية والمراكز التنسيقية حيث يقوم معهد قيادة القوات الكندية بعقد ندوة سنوية حول القيادة السنوية في عمليات الدفاع مما يدل على الدعم المؤسسي لعملية تقدم المرأة.^{٢٢}

■ دعم المرأة في مجال التوظيف النشط من خلال التدابير التي تتناسب والعائلة، بالإضافة إلى التدريبات اللوجستية المناسبة حيث سيمكن المرأة من الحصول على الخبرة اللازمة لهذه الترقيات.

■ التأكد من أن النساء لديهم الفرص التدريبية والتعليمية الهامة والضرورية التي تمكنهم وتؤهلهم للمزيد من التقدم. أما بالنسبة لخطة العمل القومية ١٣٢٥-١٨٢٠ في أوغندا فإنها تطلب تقديم برامج التدريب المعدة لأعضاء القوات المسلحة، إذ تقدم تدريب محدد في المهارة القيادية ومهارات أخرى للمرأة.

■ الحصول على المعايير اللازمة لعملية الترقية والتي تأخذ بعين الاعتبار المهارات الفردية التي تقوم المرأة بإحضارها إلى القوات المسلحة.

■ تحديد الأهداف بالنسبة للمرأة وذلك لكي تتبوأ المناصب العليا. على سبيل المثال، حددت خطة العمل القومية رقم

تقول بأنهم معرضون للفشل في عملية الالتحاق وذلك لأسباب مختلفة لها علاقة بالنوع الاجتماعي. ومن تلك الأسباب الخوف على سلامتهم بسبب وجود عدد كبير من المقاتلين القدامى الذكور في المخيمات (مواقع المخيمات) أو بسبب الوصمة الاجتماعية المرتبطة بالنساء العاملات في المجموعات المسلحة. تحتاج برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن ومعالجة ما يتعلق بالمرأة بالإضافة إلى التواصل مع المقاتلات الإناث والمؤيدين بشكل مباشر، من الممكن أن تكون منظمات المرأة بمثابة شركاء مهمين في عملية تشجيع المرأة على المشاركة.

- دعم تشكيل مجموعات وشبكات نسائية يساعد على تعزيز ودعم تمكين المرأة والمؤسسة بالإضافة إلى خلق المجال للنساء اللواتي يجتزن عملية نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن وذلك من أجل مشاركة تجاربهم.
- يجب أن تحتوي برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن على آليات فحص (تناقش لاحقاً) وذلك لمنع الإفلات من العقاب في حال ارتكاب خروقات حقوق الإنسان.
- يجب استخدام المؤشرات الكمية والنوعية لقياس تأثير برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن حيث يجب أن تتم عملية التقييم على المدى البعيد.

جميع المقاتلين القدامى والأطفال وآخرين ممن كان لهم علاقة بالقوات المسلحة.

- بينما يجب على الخبراء في مجال النوع الاجتماعي الانخراط في كل الأوجه التابعة لبرامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن، فإنه يجب على جميع الموظفين العاملين في برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن الحصول على تدريب خاص في قضايا خاصة بالنوع الاجتماعي، وبذلك يكونوا قادرين على التخطيط والتنفيذ بالإضافة إلى تقييم مثل هذه البرامج بطريقة تتجاوب مع النوع الاجتماعي.
- وجود الموظفين لفحص النساء في مواقع التسريح يجعل هذه العملية سهلة الوصول بالإضافة إلى جعلها مقبولة بشكل أكبر لدى النساء.
- إذا لم تكن المخيمات الخاصة بعملية نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن مهيأة لكي تتجاوب مع النوع الاجتماعي مثل وجود مساكن منفصلة للرجال والنساء - ومراقبة من الشرطة على نحو جيد من قبل شخص مؤهل - فمن الممكن أن تصبح هذه الأماكن والمواقع بمثابة مواقع للعنف الجنسي.
- حتى عندما تكون النساء والفتيات ضمن برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن، فإن الخبرات الموجودة في هذه البرامج في كل من (ليبيريا وسيراليون)

الإطار ٥ المرصد الإسباني للمرأة في القوات المسلحة.

سمحت القوات المسلحة الإسبانية بالمشاركة المحدودة للمرأة في المجال العسكري في عام ١٩٨٨، ومنذ ذلك الوقت تطورت سياستها بالنسبة للموظفين لدرجة أنه لا يوجد الآن أية تحديدات (تقديرات) في الرتبة أو العمل أو الوحدة التي من الممكن أن تتقدم لها المرأة.

قامت وزارة الدفاع عام ٢٠٠٥ بإنشاء المرصد الخاص للنساء في القوات المسلحة وكان الهدف من ذلك هو تسهيل عملية دمج المرأة في القوات المسلحة، حيث قدم المرصد دعماً تقنياً للوزارة وموظفي الجيش من خلال:

- مراجعة مشروع النظام والتشريعات من أجل تقييم هذه المعايير الخاصة بالنوع الاجتماعي بالإضافة إلى تقديم التقرير الخاص بذلك.
- حملات معلوماتية استباقية ما بين العسكريين والجمهور، وذلك من أجل تغيير التصورات التي تتعلق بالمرأة ودورها في القوات المسلحة.
- الاستجابة لطلبات المعلومات من النساء العاملات في القوات المسلحة وقادتهم حول القضايا التي تتعلق بسياسات المصادر الإنسانية "حق المجندة الأنثى في حال الحمل".
- يعتبر المرصد خارج السلسلة القيادية ولا يستبدل المظالم وإجراءات تقديم التقارير، لكنه يؤكد أن المرأة العاملة في القوات المسلحة على دراية بهذه المعايير، ويمكن إرجاع نجاح المرصد إلى ما يلي:
- لا يعتبر ولا يتم النظر إليه على أساس مؤيد أو ممثل للمرأة في القوات المسلحة. (يتواجد الآن مكتب أمين المظالم للجند الرجال والإناث). وفي نظام تقديم الخدمات يقدم المرصد استشارات محايدة وموضوعية والنصيحة بالإضافة إلى عمليات الإحالة إلى أي شخص في القوات المسلحة من الممكن أن يكون بحاجة إلى توضيحات بشأن التشريعات التي تحكم عملية اندماج المرأة في القوات المسلحة.
- إن عمل المرصد على تزويد تحليل خاص بالآثار المترتبة على النوع الاجتماعي يعطيه المصادقية ضمن الوزارة.
- يقوم المرصد ومن خلال استشارته مع النساء في القوات المسلحة بعملية تقديم فهم مفصل للنساء في القوات المسلحة بالإضافة إلى القضايا التي تهمهم

المصدر: وزارة الدفاع، المرصد الخاص بعملية المساواة بين الجنسين.

http://www.mde.es/en/areasTematicas/observatorio/index.html?__locale=en

تتضمن الدروس المستفادة من عملية إعادة الدمج:^{٢٤}

■ غالباً ما تحتاج المقاتلات الإناث إلى الدعم في عملية الدمج السياسية والاقتصادية حيث، أن النساء عادة ما توصم بتصرفاتهم المتسمة بطابع العدائية للثقافية. وبالمثل، فإن تقديم الخدمات التي تعالج الصدمات العاطفية والصحة الإنجابية تعتبر بمثابة أمر هام للغاية. ولسوء الحظ، فإن مكونات إعادة الدمج الخاصة بعملية نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن عادة ما ينقصها الموارد من أجل تزويد دعم أفضل وأكثر من الحزم المعيشية العامة. غالباً ما تعترف استراتيجيات إعادة الأعمار وإعادة الدمج وتقر بالاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات المرتبطة بالقوات المسلحة والمجموعات ولكنها لا تعطي أي مؤشر للطرق التي يمكن من خلالها الرد على هذه الاحتياجات.

■ في مرحلة الانتقال من برنامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهن إلى برنامج إصلاح القطاع الأمني فإنه نادراً ما يتم تقديم الفرص للنساء للإلتحاق بالقوات الأمنية الجديدة.

■ يمكن أن تكون المنظمات النسوية بمثابة شركاء فاعلين، حيث أجريت دراسة عام ٢٠٠٤ حول إعادة دمج المقاتلات القدامى حيث كانت على النحو التالي: أشار ٥٥٪ من الذين استجابوا لهذه الدراسة بأن المرأة تلعب دوراً مهماً في المجتمع وذلك من خلال المساعدة في عملية إعادة الدمج بالمقارنة مع ٢٠٪ من أولئك الذين تمت مساعدتهم بواسطة القادة التقليديين و ٣٢٪ تمت مساعدتهم عن طريق الدعم الدولي والعمال.

إن عودة المقاتلات السابقيات إلى المجتمعات المدنية أدت إلى زيادة في مستويات العنف والتي تضمنت العنف الجنسي. يجب على برامج إعادة الدمج أن تحتوي مستخلصات المعلومات النفسية إضافة إلى إعادة التأهيل والمتابعة من أجل تسهيل قبول المجتمع وتقليل نسبة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. تعتبر عملية تزويد البدائل الاقتصادية للمقاتلات القدامى بمثابة نقطة مهمة عندما يكون المقاتلون من النخبة. ومن ناحية أخرى فإن هناك نزعة كبيرة لديهم لحمل السلاح مرة أخرى من أجل تأمين معيشتهم. وعادة ما يترافق مثل هذا السلب والنهب مع العنف الجنسي. إن التدابير المستخدمة للحد من انتشار الأسلحة الخفيفة والصغيرة في المجتمعات تساعد أيضاً على كبح جماح العنف الجنسي، وينبغي أن يتم التنسيق ما بين برامج نزع الأسلحة وتسريح المقاتلات وإعادة دمجهن بالإضافة إلى الترتيبات الأمنية الانتقالية مع المبادرات الأمنية المجتمعية والتي تحمي المدنيين في المجتمعات المضيفة من أي تهديد أو عنف جنسي.^{٢٥}

التحقق من القوات المسلحة والأجهزة الأمنية

عادة ما يتم تعريف كلمة التحقق على أساس أنها تقييم لخلفية وكرامة الأفراد وذلك من أجل تحديد ملائمتهم لعملية التوظيف العام، حيث تتضمن عملية رسمية للتعريف عنهم بالإضافة إلى استبعاد الأفراد المشتبه في ارتكابهم انتهاكات لحقوق الإنسان

أو جرائم حرب وخاصة من القطاع الأمني ومؤسسات حكومية أخرى.

تناقش القرارات المتعلقة بالأمن والمرأة والسلام عمليات التحقق عن طريق الأحزاب وصولاً إلى النزاع المسلح بالإضافة إلى ما بعد عملية السلام.

انظر قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠ المادة ٣؛ قرار مجلس الأمن رقم ١٨٨٨ مادة رقم ٣ ورقم ١٧

تعتبر عملية التحقق من الجرائم المتعلقة بالعنف الجنسي بالإضافة إلى أية خروقات للقانون الدولي والإنساني بمثابة نقطة مهمة وذلك لعدة أسباب: حماية المدنيين وأعضاء الأجهزة الأمنية من أولئك الأشخاص الذين يمكن أن يستخدموا سلطتهم لإرتكاب تلك الاعتداءات. بالإضافة إلى ضمان وتأكيد بأن الأجهزة الأمنية حاصلة على ثقة الشعب، ومخاطبة (معالجة) موضوع الحصانة المتعلقة بالاعتداء الجنسي والاعتداءات الأخرى. وفي سياقات ما بعد النزاعات أو ما بعد ذهاب السلطة عندما لا يتم محاكمة أولئك الأشخاص مرتكبي الجرائم - ويضمن عزلهم عن الخدمة العامة بعض العقوبات.^{٢٦}

أما في جمهورية الكونغو الديمقراطية، فقد شجبت المنظمات النسوية غير الحكومية بالإضافة إلى المراقبين الدوليين غياب عملية تحقق فاعلة عادلة. تمت عملية دمج القوات النظامية وغير النظامية في الجيش الكونغولي دون عملية تحقق سليمة، كما بقي الأفراد الذين يزعم بأنهم كانوا قد اشتركوا في أعمال الاعتداءات الجنسية وغيرها من الجرائم (الاغتصاب واغتصاب العصابات والاستعباد الجنسي والعمل القسري للنساء والفتيات) في مواقع في السلطة وتم ترقيتهم في بعض الحالات. إن عملية "مأسسة الإفلات من العقاب" أدت إلى مستويات مرتفعة من الاعتداءات الجنسية المتعلقة بالنزاعات في جمهورية الكونغو الديمقراطية.^{٢٧}

وفي المقابل فقد قامت الأمم المتحدة في ليبيريا بتصميم برنامج للتحقق من أجل تقييم مؤهلات وأداء الشرطة الوطنية الليبيرالية وقوات الأمن الأخرى. وأسفر برنامج التعطيل في أول عامين عن طرد ٢,١٥٠ موظف من الشرطة، وبالرغم من عدم كفاءته الكاملة، فقد تم مدح برنامج التحقق هذا وذلك لتطهير القوات والشرطة من العناصر الفاسدة والمتوحشة.

عند تصميم برنامج للتحقق في الأمور المتعلقة بالاعتداءات الجنسية أو أية خروقات أخرى للقانون الدولي والإنساني فإنه:

■ يتطلب بناء المعايير الدولية لعمليات التحقق على السلوك الفردي أكثر منه على العضوية القائمة لأي مجموعة أو مؤسسة، ويجب أن تكون عملية التحقق عادلة وتحترم الإجراءات القانونية ومن ضمنها الحق في الاستئناف، ويعتبر الإطار العملي لعملية التقييم المستخدمة في مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان بمثابة أداة ناجحة ومفيدة في هذا الشأن.

ووثائق عن خروقات حقوق الإنسان.^{٢٠} يجب أن لا يتم تقديم دعم لقوات الأمن في الدول التي تشهد نزاعاً مسلحاً والتي تفشل في ملاحقة الأعضاء المتورطين في عمليات الاعتداءات الجنسية وأية خروقات أخرى للقانون الدولي وقانون حقوق الإنسان.

٤-٤ إصلاح أجهزة الشرطة

يعتبر إصلاح أجهزة الشرطة بمثابة تحويل أو تغيير مؤسسات الشرطة إلى أقسام شرطة تقوم بتقديم خدمات عالية الجودة ومسؤولة مع ممارسة الأسلوب الشرطي الذي يتجاوب مع احتياجات المجتمعات المحلية ويتناسب مع الأعراف الديمقراطية والمبادئ السلمية للحكومة الرشيدة.^{٢١} ومن الممكن أن تتضمن عملية إصلاح أجهزة الشرطة الأمور التالية:

- إعادة وتعريف ولاية الشرطة وعملياتها التشغيلية
- نزع سلاح أعضاء الشرطة
- توفير تدريبات ومهارات تطويرية للقادة والضباط.
- وضع آليات للمساءلة
- تحدد القرارات الأربعة الخاصة بالمرأة والسلام والأمن عدداً من الالتزامات والواجبات المحددة بالإضافة إلى إرشادات لعملية إصلاح أجهزة الشرطة فيما يتعلق بالتالي:
- تطبيق قانون يتجاوب مع النوع الاجتماعي ويتضمن حماية واحترام حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات
- تقديم المساعدة لضحايا الاعتداء الجنسي
- مقاضاة أولئك المسؤولين عن العنف ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة والإبادة الجماعية بالإضافة إلى الجرائم المرتكبة ضد الإنسانية وجرائم الحرب
- زيادة نسبة تمثيل المرأة في مواقع صنع واتخاذ القرارات ضمن مؤسسات الشرطة
- تطبيق عمليات التحقق كما هو موضح في القسم ٤-٣

يتم مناقشة المزيد من الالتزامات للدول التي تقوم بتوظيف منتسبي الشرطة في فرق الأمم المتحدة لحفظ السلام في القسم ٤-٦.

تطبيق قانون متجاوب مع النوع الاجتماعي

لاحظ فريق الخبراء التابع للأمم المتحدة المتخصص في آثار النزاعات المسلحة على المرأة بأن العنف ضد المرأة أصبح خلال النزاعات المسلحة عرفاً من الأعراف المقبولة،^{٢٢} ويستمر العنف الجنسي والعائلي ويتزايد في مراحل ما بعد النزاع وتزداد فعاليته بوجود الأسلحة والصدمات التي يواجهها الذكور من أفراد العائلة بالإضافة إلى قلة الوظائف والملاجئ والأمور الأساسية.^{٢٣} إن قلة مصادر الرزق وعدم وجود فرص كافية

■ ينبغي أن تتسم العملية بالشفافية مع القيام بعملية تزويد المعلومات بشكل واضح ومفتوح للعامة مع السماح لعامة الناس بتزويد المعلومات والتعليقات أيضاً، وحيث أن النساء تعاني من النسبة الأكبر للأمية والوصول المحدود للإعلام فيجب على الحملات الإعلامية أن تستخدم وسائل بديلة تكون على مستوى المجتمع لضمان إيصال المعلومات للمرأة.

- يمكن أن تكون المنظمات النسوية مصادر مفيدة للمعلومات حيث قد تملك معرفة عميقة بأفراد في المجتمع المحلي.
- يجب على البرنامج بأن يؤكد سرية وحماية أي شخص يأتي للإبلاغ عن إساءة، وتعتبر حماية هوية الأشخاص وخاصة الأشخاص الذين يبلغون عن إساءة جنسية -مسألة حاسمة ومهمة في نجاح عمليات التحقق، ولم يتم في بعض الحالات التحقق من الجناة وذلك بسبب الخوف من الانتقام والثأر بالإضافة إلى ضعف الآلية المستخدمة في حماية الشهود.^{٢٤} من العناصر الهامة في موضوع المحافظة على السرية هو التخزين الآمن والإدارة الجيدة للمعلومات، حيث يمكن للبرامج والمؤسسات التي تتعامل مع ضحايا الاعتداءات الجنسية أن تقوم بعملية تسهيل وصول وتبادل المعلومات في أمور العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- توفير التحويلات من أجل دعم الخدمات الطبية لضحايا الاعتداءات الجنسية والاعتداءات الأخرى.
- يجب أن يقوم المراقبون (المستقلون) بمراقبة عمليات التحقق.
- ربط عمليات التحقق مع العمليات القضائية الانتقالية في حال وجودها مثل البحث عن الحقائق بالإضافة إلى برامج التعويض.
- تعتبر عملية التحقق بمثابة جانب واحد من جوانب الإصلاح المؤسساتي، وتعتبر أيضاً بمثابة إستراتيجية إصلاح شرعية ذات كفاءة عالية تقوم بوضع عملية التحقق في سياقها الأوسع، ومن الجوانب الأخرى التي يمكن شمولها آليات المساءلة الداخلية، والرقابة الخارجية بالإضافة إلى التدريبات المتعلقة بقضايا حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي.

يلعب المانحون دوراً مهماً في ضمان قيام قوات الأمن الأجنبية بتطبيق عملية تحقق فعالة بالنسبة لأموال الاعتداءات الجنسية وأية انتهاكات أخرى، ويمكن أن يتم دمج مثل هذه التدابير والمعايير في خطط العمل القومية ١٨٢٠/١٣٢٥ الخاصة بالدول المانحة. على سبيل المثال، يقوم الكونغرس الأمريكي بمنع أي دعم لأي تدريب أو معدات لقوات الأمن الأجنبية إذا كان لدى وزارة الخارجية معلومات موثقة تفيد بأن هذه القوات قد ارتكبت انتهاكات صارخة في مجال حقوق الإنسان. يتطلب هذا المنع من المسؤولين في وزارة الخارجية ووزارة الدفاع بأن يقوموا بالتحقق من وحدات المستلم المقترح ضمن قاعدة بيانات

■ يمكن لبعض الوحدات المتخصصة مثل دوائر الشرطة النسوية ووحدات الدعم الأسري أن يحسنوا من التجاوب مع العنف ضد المرأة والأطفال كما هو الحال في أفغانستان وجمهورية الكونغو الديمقراطية وكوسوفو وليبيريا ونيكاراغوا وسيراليون (إطار رقم ٧) بالإضافة إلى رواندا وتيمور الشرقية. غالباً ما يكون العاملان في هذه الوحدات من أفراد الشرطة من الإناث أو الرجال والنساء معاً إضافة إلى كونهم مدربين بشكل جيد للتعامل مع ضحايا الجرائم الجنسية ولتتمكنوا أيضاً من بناء تحقيق فعال وذو قيمة. هناك أدلة واضحة ودامغة - مثل تلك الموجودة في جمهورية الكونغو الديمقراطية والهند وسيراليون - على أن ضحايا الاعتداء الجنسي من الإناث غالباً ما يقومون بتقديم تقرير لضابطة في الشرطة (أنثى أو إلى مركز الشرطة النسوي أكثر من تقديمهم أي شيء إلى ضابط شرطة ذكر متواجد في مركز شرطة عادي).^{٣٦}

■ يجب على هذه الحوافز أن تقوم بمكافأة أسلوب الشرطة المتجاوب مع النوع الاجتماعي لنظام العقوبات، فيجب أن يعاقب عدم الانصياع مع التكلفة المستند إلى المساواة بين الجنسين، ويجب أن يتم توفير الحوافز من أجل تشجيع أفراد الشرطة على العمل ضمن وحدات النوع الاجتماعي والتي تتضمن الترقيات والرؤيا الواضحة والقبول الشعبي والدعم النفسي. حصلت وحدة حماية الطفل والمرأة في ليبيريا على مكانة مرموقة على أساس أنها قوة للمهام الرئيسية في الشرطة، ومن أسباب ذلك لأن الدعم من قبل المانح قام بالتأكد من جاهزية وحدات الشرطة أكثر من أي وحدة أخرى.^{٣٧}

■ يجب على مقاييس الأداء أن تدون وتكافئ الموظفين على التزامهم بمبادئ المساواة بين الجنسين.

تركيبة الموظفين:

■ إن زيادة توظيف الإناث في أجهزة الشرطة عبارة عن خطوة مهمة نحو تقديم خدمات لكل من الرجال والنساء في المجتمع.

نظام المساواة:

■ يجب أن يتم إشراك المجموعات النسوية والمجتمع المدني في الآليات المستخدمة في الرقابة المدنية على خدمات الأمن (مجالس مراجعة الشرطة واللجان الوطنية لحقوق الإنسان ولجان الاتصال الشرطة المجتمعية).

■ يجب توافر آليات انضباط قوية بالنسبة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو بالنسبة للتمييز العنصري الذي ارتكبه الشرطة تجاه أفراد المجتمع أو زملاءهم.

مساعدة وحماية ضحايا العنف الجنسي

في العديد من الدول، يجد ضحايا العنف الجنسي بأن الشرطة غير راغبة في التحقيق مع الفاعل ومحاكمته، من الممكن أن لا تعتبر الشرطة العنف الجنسي بمثابة ضرورة ملحة مقارنة

للعمل بالإضافة إلى هروب الموظفين الدوليين الذكور فيما بعد النزاع يجعل النساء والفتيات معرضات للاستغلال الجنسي وتهريب البشر في بعض السياقات خاصة ما بعد النزاع، ويعتبر القتل على خلفية الشرف واحدة من المشاكل المهمة.

يؤكد إدراك التحديات التي تواجه أمن المرأة في السياقات ما بعد النزاع والقرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن بأن الشرطة متجاوبة مع الطرفين بحيث يجب أن تحتوي أيضاً على معايير وتدابير تقوم بتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات.

انظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ المادة ٨؛ القرار رقم ١٨٨٩ المادة ١٠

تم مناقشة الأسلوب الشرطي المستجيب للنوع الاجتماعي في قسم الأدوات الخاصة بإصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي حيث سيتم تناول الخطوات الواجب توافرها من أجل تطبيق الالتزامات التي جاءت في القرارات:^{٣٨}

الولاية:

■ يجب أن يتم اعتبار العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بمثابة جريمة ويجب حماية حقوق المرأة بموجب القانون.

■ يجب أن يتم تكليف الشرطة وتسليحها من أجل حماية المجتمعات المعرضة للخطر مثل حماية النازحين واللاجئين والأقليات العرقية والجنسية من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

الممارسات العملية ونظام الحوافز ومقاييس الأداء:

■ يجب على الشرطة أن تستوعب طبيعة ومدى خطورة الجرائم المرتكبة ضد المرأة، حيث يجب أن يتم أخذ هذه الأمور على محمل الجد في منع هذه الجرائم بالإضافة إلى تقديم الحماية وإجراء التحقيقات، ويجب أن يتم إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في التدريبات الرئيسية جنباً إلى جنب مع التدابير الرامية إلى تعزيز ثقافة حقوق الإنسان ضمن قوات الشرطة.

■ يجب أن يتم توفير تدريب معمق يساعد في بناء المهارات المتعلقة بوضع سياسات خاصة بالجرائم مثل الاتجار بالبشر والعنف الأسري بالإضافة إلى الاعتداء الجنسي (إطار ٦).

■ يجب على كل البروتوكولات أن تقوم بتوجيه الردود حول الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي. على سبيل المثال: فيمكن أن يشمل التدريب الجيد على التجاوب مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الاعتقال الإلزامي للجناة وفقاً لشكوك منطقية بدلاً من إعطاء الشرطة حق التصرف في إقناع المرأة بالعودة إلى شريكها الذي يرتكب أعمال العنف ضدها بالإضافة إلى التقارير الإلزامية التي يجب تقديمها إلى الضباط بالإضافة إلى إحالة الضحايا إلى الخدمات الطبية وخدمات الدعم.^{٣٩}

الإطار ٦ نصائح في عملية التدريب

- تم إشراك المجموعات النسوية في تدريبات أفراد الشرطة الخاصة بالنوع الاجتماعي في العديد من البلدان المتأثرة بالنزاعات، وهذا يخدم في عملية جلب أناس متخصصين في عملية التدريب بالإضافة إلى المساعدة في بناء الثقة بين المجتمع والشرطة.
- يمكن لهذه التدريبات أن تستهدف (ضباط) إناث في الشرطة، ففي عام ٢٠٠٨ جرى وعلى مدار أسبوعين برنامج تدريبي لاثنتين وثلاثين ضابطة شرطة من مقاطعات هيرات و بادغيس في أفغانستان، وقد ركز هذا التدريب على القضايا القانونية مثل مدونة قواعد السلوك واستخدام القوة وحقوق الإنسان بالإضافة إلى بعض القضايا التكتيكية والتقنية مثل تفتيش البيوت واستخدام الأصفاد بالإضافة إلى طريقة استخدام الإسعاف الأولي والدفاع عن النفس (الشرطة الأوروبية، الخدمة في أفغانستان، النشرة الإلكترونية الصادرة كل شهرين، ٢٢ ديسمبر ٢٠٠٨، ٣-٢، <http://www.eupol-afg.eu/pdf/4.pdf>).
- عندما يتم توفير هذا التدريب عن طريق وكالات خارجية فإنه من الضروري أن يتم السماح للمتدربين ودعمهم في استخدام مهاراتهم الجديدة. ففي هايتي قامت قوات حفظ الاستقرار التابعة للأمم المتحدة بتدريب ضباط شرطة إناث من هايتي على بعض القضايا التي تتركز حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وتم إعطاء هؤلاء في مراحل ما بعد التدريب بعض القضايا الإدارية بدلاً من إعطائهم قضايا تتعلق بعملية البحث في الجرائم التي تتعلق بالعنف الجنسي حيث كانوا مطالبين باستخدام المهارات التي قاموا بدراستها وتعلمها، ولم يكن لديهم أي وسيلة اتصال مع الضحايا (تقرير الطالبة المستديرة لمركز بيرسون لحفظ السلام: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠، نقاش الطاولة المستديرة مع ضابطات شرطة الأمم المتحدة المنتشرات في عمليات حفظ السلام، ٢٠٠٩، ٤).

يؤكد قرارا مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠ و ١٨٨٨ على أهمية التجاوب مع الاعتداءات الجنسية في النزاعات المسلحة والمواقف فيما بعد النزاع، ويشمل هذا عدداً من الأبعاد ذات الصلة بالشرطة وتتمثل في: تقديم المساعدة لضحايا العنف الجنسي وحقوقهم في الوصول للعدالة بالإضافة إلى حمايتهم ومعاملتهم بكرامة من خلال نظام العدالة.

انظر: قرار مجلس الأمن ١٨٢٠ المادة رقم ٤ و ١٣؛ قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٨ مادة ١٣ و ٦

أما بالنسبة لهذه التدابير التي تلبي تلك الالتزامات فهي تتضمن المواد التي تم مناقشتها وإجمالها في عملية إنفاذ القانون

مع أشكال أخرى من العنف، أو من الممكن أن يعتبروا العنف الجسدي في العائلة أو المجتمع بمثابة مسألة داخلية يجب أن تحل بشكل خاص بين الأطراف. لا يوجد ضباط إناث لاستقبال الضحية (الأنثى) مما يمنع المرأة وبشكل فعال من رفع الدعوى، وفي بعض الأحيان، يكون ضحايا العنف تحت خطر سوء المعاملة والتمييز العنصري أو حتى الاعتداء الجنسي على أيادي أفراد الشرطة، وغالباً ما يواجه الضحايا عند فتح ملف التحقيق اعتداءات مختلفة ضد حياتهم وهجوماً على كرامتهم والتي تتضمن متطلبات تثبت بأنهم قد قاوموا هذا الهجوم أو حتى وصف ملابسهم أو حتى تصرفاتهم والتي تقوم بتحويل اللوم على الضحية.^{٣٨}

الإطار ٧ وحدات دعم الأسرة في سيراليون

في عام ٢٠٠١ قامت الشرطة في سيراليون بتأسيس وحدات دعم الأسرة، وتتواجد هذه الوحدة في مراكز الشرطة في جميع أنحاء البلاد حيث يعمل في وحدة دعم الأسرة ضباط من الجنسين ومدربين بشكل متميز ومكرسين للعمل مع ضحايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي بالإضافة إلى العنف المنزلي والاتجار بالبشر. أنشأت وحدة دعم الأسرة خدمات الإحالة وذلك من أجل رعاية طبية مجانية بالإضافة إلى المساندة القانونية. بالإضافة إلى ذلك، تشترك هذه الوحدة في جهود حثيثة لزيادة الوعي عند عامة الشعب وخصوصاً في المواضيع التي تتعلق بالعنف الجنسي والمنزلي وفيرس نقص المناعة المكتسبة والاتجار بالبشر بالإضافة إلى ختان البنات.

في السابق، نادراً ما كانت تقدم النساء شكوى عن مثل هذه الجرائم للشرطة، لكن إن وحدة دعم الأسرة كانت فعالة بشكل جيد في تمكين وجعل المرأة قادرة على تقديم شكوى بخصوص العنف القائم على النوع الاجتماعي. قامت وحدة دعم الأسرة في عام ٢٠٠٣ بالتحقيق في ٣,١٢١ ملف (تقرير) حول العنف الجسدي، حيث لوحظ ارتفاع كبير في نسبة تقديم التقارير في السنوات الماضية، ويعتبر مثل هذا الارتفاع في تقديم الشكاوى نتيجة لزيادة الوعي العام عند الشعب بالإضافة إلى الثقة بوحدة دعم الأسرة. علاوة على ذلك، وجد تقييم صندوق الأمم المتحدة للطفل لوحدة دعم الأسرة بأن الوصمة المرتبطة مع الاستغلال الجنسي والاعتداء كانت قد اختفت، حيث أصبح الناس الآن أكثر وعياً بالنسبة لخدمات الدعم المتوفرة.

المصدر: — صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: المرأة تقوم ببناء السلام ومنع العنف الجنسي في الأماكن المتضررة من النزاعات، أكتوبر ٢٠٠٧، ١١.

أنظر : قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ مادة ١١؛ قرار مجلس الأمن رقم ١٨٢٠ مادة ٤؛ وقرار مجلس الأمن ١٨٨٩ مادة ٣

غالباً ما يتم تجاهل قدرة الشرطة على تولي التحقيقات في أمور ذات علاقة بالعنف ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة. وعندما كان يتم المباشرة بأخذ الإجراءات حيال الإبادة الجماعية والجرائم التي ترتكب ضد الإنسانية بالإضافة إلى جرائم الحرب في يوغوسلافيا السابقة وعلى سبيل المثال، كانت الشرطة غير مهيأة وغير مجهزة من أجل دعم تلك التحقيقات المعقدة. ووفقاً للمحامين فإن لدى النيابة العامة والقضاة والمحققين في الشرطة معرفة قليلة بالقانون ذا الصلة في الموضوع بالإضافة إلى متطلباتهم وفي بعض الأوقات فإنهم يفتقرون إلى المهارات البسيطة والأساسية لعملية التحقيق.^{٤١}

كما أن الشرطة المسؤولة عن التحقيقات في أعمال العنف التي يتم ارتكابها ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة والإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب بحاجة إلى ما يلي:

- فهم بسيط وأساسي لقانون الجرائم الدولي والقوانين الإنسانية كما يتم تطبيقها في السياقات الخاصة بهم
- بعض الأساليب التي تستخدم في استجواب الشهود المصدومين بالإضافة إلى الضحايا (إطار ٩)
- أساليب بحثية وتكنولوجيا (DNA) / فحص الحمض النووي والطب الشرعي وتحليل مواقع الجرائم بالإضافة إلى إجراء اللقاءات واستخراج الجثث
- تقنيات للتحقيق في القضايا التي لم تحل
- حماية المدنيين (الشهود) والتي تتضمن استراتيجيات وقائية في مرحلة البحث والتحقيق والتي تحد من احتمالية التهديد التي يتعرض لها الشهود.^{٤٢}

المتجاوبة مع النوع الاجتماعي مثل تطبيق نظام تدريبي متخصص وإنشاء وحدات متخصصة في التجاوب ووضع نظام الإحالة. أما بالنسبة للمصادر المكرسة فيجب أن يتم تخصيصها للحماية من العنف الجنسي والتجاوب وخاصة:

- وحدات الشرطة المتخصصة في أمور العنف الجنسي (إطار رقم ٨)
 - الخطط الاستراتيجية للتحقيق في جرائم العنف الجنسي بالإضافة إلى توفير المعدات والآليات لهذا الهدف المحدد.
 - أدلة تقوم بتفصيل التجاوب مع مقدمي الشكاوى حول العنف الجنسي، ويجب أن يؤكد التجاوب على مساعدة الضحية من خلال إحالتها إلى الخدمات الطبية والنفسية والمأوى الآمن والمساعدة القانونية المجانية وبعض التدابير الأخرى.
 - حماية أمن وسرية الضحية حيث سيمكنهم ذلك من تقديم شكوى بدون الخوف من الثأر والانتقام، حيث تعتبر البنية التحتية المادية بالنسبة للشرطة أمراً مهماً في تأكيد ذلك بالإضافة إلى حماية كرامة الضحية. على سبيل المثال، توفير خط هاتف مجاني لقضايا الاغتصاب وعربات مخصصة لخدمة هذه الوحدات وسيارات إسعاف وفرق منفصلة للفحص الطبي وغرف كافية وخاصة في حال وجود لقاءات.^{٣٩}
 - يجب ألا تحط هذه الأساليب الحقيقية وأساليب التقارير بالإضافة إلى الاستبانة من قيمة المرأة (مثل فحص العذرية) أو التدخل بشكل غير ملائم في حياتها الخاصة. يجب أن تتوافر مجموعات الاعتداءات الجنسية على نحو دائم.^{٤٠}
- مقاضاة المسؤولين عن الجرائم ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة**
- إن مناقشة ظاهرة الإفلات من العقاب في الجرائم المرتكبة ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة مصدر اهتمام رئيسي بالنسبة للقرارات المتعلقة بالأمن والمرأة والسلام.

الإطار ٨ الخدمات المقدمة لضحايا العنف الجنسي في تيمور الشرقية

تم في عام ٢٠٠١ إنشاء وحدة الأشخاص الضعفاء ضمن قوات الشرطة الوطنية في تيمور الشرقية وذلك للتعامل مع والتحقيق في قضايا الاغتصاب والاعتداء الجنسي والعنف المنزلي والاعتداء على الأطفال. تقدم وحدة الأشخاص الضعفاء نقطة اتصال محددة حيث عينت ضباط من الشرطة لكل ضحية من ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومزودي الخدمات، وقد عزز هذا في المقابل التعاون الإيجابي بين المنظمات غير الحكومية والشرطة. على سبيل المثال، من خلال المشاركة في ورشات عمل وعقد جلسات للتشاور في بعض القضايا.

وقد تم تأسيس شبكة خدمات وظيفية لضحايا العنف المنزلي والاعتداءات الجنسية والاعتداء على الأطفال، حيث تتضمن هذه الشبكة غرفه آمنة في المستشفى الوطني بالإضافة إلى تسهيل الفحوصات الطبية والطب الشرعي والاستشارات النفسية بالإضافة إلى كونها مكان للمساعدة القانونية. تشترك المنظمات غير الحكومية الوطنية في عملية تزويد العديد من هذه الخدمات بالإضافة إلى التعليم وبناء الوعي العام.

المصدر: صندوق الأمم المتحدة للسكان، الشروط المرجعية: منسق مشروع شبكة الإحالة الوطنية، المشروع الفرعي حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، <http://ocha-gwapps1.unog.ch/rw/res.nsf/db900SID/OCHA-83Z4LC?OpenDocument>، ٢٠١٠.

صندوق الأمم المتحدة للسكان، العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في تيمور الشرقية: دراسة حالة، ٢٠٠٥، http://www.unfpa.org/women/docs/gbv_timorleste.pdf

الإطار ٩ تدريب طاقم للتعامل مع الشهود وضحايا جرائم الحرب

قامت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا جنباً إلى جنب مع مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان بوضع نموذج للتدريب في القانون الجنائي والإنساني الدولي وذلك لكل من النائب العام والمحققين والشرطة والقضاة ومجلس الدفاع الذين يتعاملون مع شهود وضحايا جرائم الحرب. يتم تعليم المشاركين حول بعض التقنيات المستخدمة في سؤال الضحايا والشهود المصدومين. حيث قاموا بعد ذلك باستخدامها في بيئة تحت المراقبة. وكانت مواضيع هذا التدريب قد اشتملت على:

- ١ - مناهج عامه للمقابلات والممارسات الفضلى.
- ٢ - حماية الشهود من خلال:
 - أ - تقييم الحاجة لوجود الحماية.
 - ب - الإطار القانوني.
 - ج - الوصول إلى تدابير وقائية (مثل، تمويه الأصوات والأسماء المستعارة)
- ٣ - مجال الفحص المباشر بالإضافة إلى الاستجواب (عندما يكون متاحاً)
- ٤ - أنواع الأسئلة وأنماطها وكيفية توظيفها للوصول إلى المعلومات (أسئلة مفتوحة-مغلقة بالإضافة إلى الأسئلة الإيحائية)
- ٥ - التقنيات المستخدمة في عملية استجواب الشهود والخبراء والشهود العدائين.
- ٦ - استجواب الشهود المصدومين بشكل ملائم وفعال.
- ٧ - دعم الشهود وكيفية الوصول إليه.
- ٨ - التعرف على والتعامل مع الصدمات الثانوية.

المصدر : منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، دعم العملية الانتقالية: الدروس المستفادة وممارسات الفضلى في نقل المعرفة، سبتمبر ٢٠٠٩، ٥٧، http://www.osce.org/documents/odihr/2009/09/39685_en.pdf

المرأة في خدمات الشرطة في جنوب أفريقيا ما نسبته ٣٠٪ من الموظفين، ومع ذلك تقدم النساء تقارير حول معاناتهم في الحصول على القبول الكامل كما هو الحال مع زملائهم الذكور. وقد قام جهاز الخدمات بإنشاء برنامج تحت اسم "رجال من أجل التغيير" وذلك من أجل قيادة تغيير ثقافي ملائم ومناسب من خلال هذه المؤسسة.^{٤٥}

■ اعتماد معايير تشجيعية موضوعية تأخذ بعين الاعتبار نطاقاً أوسع للمهارات والمؤهلات. على سبيل المثال، غالباً ما تعتبر إعطاء مكافآت لحل المشكلات والعمل مع المجتمع المحلي والإحالة إلى الخدمات الاجتماعية الخبرة العسكرية قابلة للنقاش وغالباً ما تقوم بوضع النساء في موقف ضعيف.

■ المقارنة حول كيفية قيام المسؤولين بتقييم المرأة بالنسبة للضباط الذكور بالإضافة إلى التحقيق في الأماكن التي يتم

رفع نسبة تمثيل المرأة في مواقع اتخاذ القرارات ضمن أجهزة ومؤسسات الشرطة

تعتبر رفع نسبة تمثيل المرأة في مؤسسات الشرطة واحداً من الجوانب المهمة العديدة ضمن الالتزامات والواجبات التي تم إيضاحها في القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن لرفع نسبة تمثيل المرأة في المؤسسات والآليات التي يتم من خلالها منع وإدارة وحل النزاعات.

انظر: قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ مادة ١

سيتم مناقشة العديد من الفوائد الناتجة عن رفع نسبة تمثيل المرأة في قوات الشرطة بالإضافة إلى استراتيجيات التوظيف بالإضافة إلى الإبقاء على النساء في قسم إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي.

يؤكد قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بأن "جميع مستويات صنع القرار" تفيد بأن المرأة لا يجب أن تكون فقط ممثلة ضمن المراتب الدنيا أو في القدرات الإدارية بل يجب على المرأة أن تتبوأ مكانة عليا أيضاً. يركز هذا القسم على رفع نسبة تمثيل المرأة في المواقع العليا لعملية اتخاذ القرار. في معظم الخدمات التي تقدمها الشرطة.

يتم تمثيل المرأة على نحو غير متناسب في المراتب الدنيا. لذلك فإن عملية إصلاح أجهزة الشرطة يمكنها أن تطبق العديد من التدابير والتي من شأنها زيادة أعداد النساء في المراكز العليا ضمن الخدمات التي تقدمها أجهزة الشرطة، حيث تحتوي وتشتمل على:

■ إنشاء آليات مؤسسية لدعم المرأة مثل جمعيات الشرطة النسوية وبرامج المراقبة بالإضافة إلى النقاط المحورية بالنسبة للمرأة وتشجيعها على تولي الأدوار القيادية. وضعت بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا سياسة خاصة بالنوع الاجتماعي للشرطة الوطنية في ليبيريا والتي كانت قد احتوت على جهود ليست فقط موجهة لتوظيف وتدريب نساء ضباط ولكن تتضمن أيضاً بأن النساء غير معزولين في المراتب الدنيا. تم وضع المرأة في أدوار قيادية في الهرمية الخاصة بالشرطة، حيث يتواجد لدى الضابطات في الشرطة القدرة على بناء ثقافة بدعم ثنائي.^{٤٦}

■ التأكد من حصول المرأة على التعليم والفرص التدريبية والتي تؤهلهم للتقدم، أما في الأماكن التي لا تملك فيها المرأة الحق في التعليم - نظراً لرسوخ قضية وموضوع التمييز ضد النوع الاجتماعي - فإنه يتطلب المزيد من الاستثمار في تدريبهم وذلك للتأكد من أن تعليمهم وخبراتهم تتساوى مع خبرات وتعليم زملائهم الذكور بالإضافة إلى جعلهن قادرات على ملائمة متطلبات الترقيات.^{٤٧}

■ تعزيز السياسات الصديقة للأسرة من أجل السماح للضباط من كلا الجنسين أن يجمعوا ما بين الوظيفة والعائلة.

■ معالجة مواقف التمييز العنصري ضمن خدمات الشرطة والتي من الممكن أن تحرم النساء من عملية التقدم. تشكل

■ معايير لتناول احتياجات ضحايا العنف الجنسي في النزاعات المسلحة وفي مواقف ما بعد هذه الالتزامات.

معايير حماية واحترام حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات وتلبية احتياجاتهن وأولوياتهن

تطالب القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن بتطبيق اتفاقيات السلام من أجل التركيز على حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات وتشجيع وضع استراتيجيات ملموسة وقوية لتلبية احتياجات وأولويات النساء والفتيات، خاصة فيما يتعلق بالوصول إلى نظام العدالة.

انظر: قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ مادة رقم ٨؛ وقرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٩ مادة ١٠

من المعايير التي يمكنها تحقيق ذلك:

- اعتبار المجموعات النسوية شريكاً رئيسياً في عمليات إصلاح نظام العدالة.
- المصادقة على معاهدات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية والتي تتضمن معاهدة القضاء وعلى كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).
- إجراء الإصلاح الدستوري وذلك لزيادة وتكريس احترام حقوق الإنسان لجميع المواطنين في كافة مستويات النظام القضائي.
- إصلاح القوانين وذلك لتطبيق معايير حقوق الإنسان الدولية والإقليمية وخاصة فيما يتعلق بملكية الأراضي والميراث والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتوجهات الجنسية.
- إصلاح الإجراءات والممارسات القضائية وذلك للتأكد من عدم وجود أي تمييز مباشر أو غير مباشر ضد النساء والفتيات.
- إجراء تقييم يراعي حساسية النوع الاجتماعي حول نظام العدالة (أنظر قسم ٤-١ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العدالة) وذلك من أجل تحديد احتياجات وأولويات النساء والفتيات. على سبيل المثال، قامت ليبيريا بإجراء سلسلة من التقييمات والتي كانت قد وضعت من خلالها خطة عمل خاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي يحتوي على عدد من المعايير الخاصة بإصلاح نظام العدالة. (انظر إطار ١٠ من أداة النوع الاجتماعي وإصلاح نظام العدالة).
- معايير خاصة من أجل التعامل مع قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي يتضمن حماية الشهود والضحايا.
- معالجة قضايا التمييز العنصري عن طريق القضاء والنيابة العامة والمحامون وموظفي المحاكم وذلك من خلال التدريبات وأمور أخرى تقوم ببناء القدرات حول مواضيع

فيها تقييم المرأة بشكل مستمر في المراتب الدنيا وذلك من أجل كشف أي تحيز متوقع أو أية احتياجات تدريبية.

- ضمان احتواء مجالس الترقيات على عدد كبير من النساء.
- وضع أهداف لمشاركة المرأة على مستوى رتب أعلى.
- المراقبة المستمرة لنسبة المرأة في المناصب العليا.

٤-٥ العدالة الانتقالية وإصلاح نظام العدالة

يرتبط نظام العدالة والأمن ببعضهما البعض بشكل معقد. حيث تقوم بعض المؤسسات بوضع تصورات للمسائل القضائية بشكل مختلف عن إصلاح القطاع الأمني.^{٦٤} على أية حال، فإن إصلاح نظام العدالة الجنائي (على أقل تقدير) يعتبر بمثابة جانب من جوانب إصلاح القطاع الأمني حيث يتم استيعاب أن العدالة هي جزء ونشاط من ضمن جوانب إصلاح القطاع الأمني. إن الرابط المهم بين مؤسسات العدالة وأجزاء أخرى من القطاع الأمني في السياقات لما بعد النزاع يستحق الانتباه إلى نظام العدالة والقضاء،

عملية إصلاح نظام العدالة لا تتضمن إصلاح القوانين فقط ولكنها تتضمن أيضاً التطور في السياسات والطرق والآليات التي تسمح بوجود تطبيق عملي لهذه القوانين بالإضافة إلى الحق المتساوي في الوصول إلى نظام العدالة. تتضمن أهداف عملية إصلاح النظام القضائي تطوير ما يلي:

- قوانين عادلة و منصفة من أجل تشجيع وحماية حقوق الإنسان ومن أجل تجاوز العوائق التي تواجه المجموعات المهمشة والمعرضة للخطر.
- وجود هيئات قضائية فعالة وغير متحيزة ومسؤولة بالإضافة إلى وجود خدمات إدعاء.
- وجود ترابط وتعاون ما بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- وجود الآليات التي تنظر وتراقب نظام العدالة.
- وجود إدارة وبنية تحتية قضائية مناسبة.
- وقد كانت القرارات الأربعة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن قد وضعت عدداً من الالتزامات والواجبات إضافة إلى الإرشادات الخاصة بإصلاح نظام العدالة فيما يتعلق ب:
- المعايير التي تضمن حماية واحترام حقوق الإنسان للنساء والفتيات.
- وجود استراتيجيات لمعالجة الاحتياجات والأولويات الخاصة بالنساء والفتيات والتي تشمل حق الحصول إلى العدالة المتجاوب مع النوع الاجتماعي.
- مقاضاة الأشخاص المسؤولين عن أعمال العنف التي تم ارتكابها ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة والإبادة الجماعية والجرائم التي تم ارتكابها ضد الإنسانية وجرائم الحرب.

الإطار ١٠ تدريب النيابة العامة والقضاة في كولومبيا

في الأعوام ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨، قامت اللجنة الوطنية للتعويض والمصالحة برعاية سلسلة من الجلسات التدريبية حول موضوع النوع الاجتماعي لكل من النيابة العامة والقضاة المسؤولين عن المحاكم الانتقالية الخاصة والتي تعالج جرائم تتعلق بتسريح مجموعات شبه عسكرية بالإضافة إلى حرب الشوارع تحت قانون العدالة والسلام للعام ٢٠٠٥.

وقد قامت ورشات العمل بفحص متطلبات القانون التي تتعلق بموضوع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. حيث قامت تلك الورشات أيضا بإحضار منظمات المجتمع المدني النسوية جنبا إلى جنب مع النيابة العامة والقضاة وذلك لوضع استراتيجيات تعالج وتناقش التحديات تقوم بالفصل قضائيا في موضوع الاعتداءات الجنسية والتي كانت قد حصلت في السنوات السابقة. ومن ضمن القضايا التي تمت مناقشتها معايير الإثبات وحماية الشهود والدعم النفسي وأي دعم آخر للأحياء والباقيين على قيد الحياة. لقد كانت المرة الأولى التي اجتمع فيها مسؤولي المحكمة من المدافعين عن حقوق المرأة لمناقشة مثل تلك القضايا.

والفتيات في النزاعات المسلحة، حيث لا تمتد المسؤولية فقط إلى الدولة التي يتم فيها ارتكاب الجرائم بل تمتد لتشمل بلدانا أخرى تتمتع بالسلطة القضائية.

**انظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ مادة ١١؛
وقرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠ مادة رقم ٤؛
وقرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٨ مادة ٦؛ وقرار
مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٩ مادة ٣**

يتطلب مقاضاة جرائم العنف التي يتم ارتكابها ضد المرأة خلال النزاعات المسلحة إدارة سياسية من الحكومات المهتمة وذات الشأن. لذلك فإنه من الممكن أن تكون بعض منظمات المجتمع المدني المحلية مهتمة بالمطالبة بالمساءلة القانونية. كما ويملك المجتمع الدولي أيضا دوراً كبيراً للضغط على الحكومات لكي تقوم بمقاضاة الجناة واستبعاد الجرائم التي يتم ارتكابها ضد المرأة من أحكام منظمة العفو الدولية. حيث يتوجب على المجتمع الدولي أن يكون سباقاً إلى مقاضاة الأفراد على أعمال الإبادة الجماعية والجرائم التي يتم ارتكابها ضد الإنسانية بالإضافة إلى جرائم الحرب التي يتم ارتكابها ضد المرأة. قامت محكمة كندية في أكتوبر من العام ٢٠٠٩ بإدانة رجل رواندي يقيم في كندا وذلك على خلفية ارتكابه لأعمال اغتصاب تمت خلال الإبادة الجماعية التي حصلت عام ١٩٩٤.^{٤٧}

أن المقاضاة العادلة لأعمال العنف ضد المرأة والتي تم ارتكابها خلال النزاعات المسلحة تتطلب أيضا قدرة الدولة على تشكيل محكمة مناسبة وشرطة وبنية تحتية تشمل أيضا السجون

تتعلق بحقوق المرأة والطرق التي يتم التعامل من خلالها مع قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. يمكن للمنظمات النسوية المحلية والدولية والأمم المتحدة والوكالات الدولية الأخرى أن يقدموا المساعدة في عملية التدريب.

■ المشاركة مع القادة التقليديين والآليات القضائية الرسمية وغير الرسمية لضمان دعم معايير حقوق الإنسان ومن ضمنها حقوق المرأة. يجب أن تقوم هذه المشاركة بتعزيز التواصل فيما بين القادة التقليديين والمنظمات النسوية.

■ المعايير المستخدمة لرفع نسبة مشاركة المرأة في قطاع العدالة ومحاولة إيجاد توازن متساوي ما بين الرجال و النساء في جميع الأدوار وفي جميع المستويات.

■ المراقبة المستمرة لطريقة النظام القضائي في معالجة حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات في العديد من الدول، فإن العديد من مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مثل مفوضية حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين بالإضافة إلى هيئة المظالم تقوم بدور مهم في مراقبة الأدوار.

■ المعايير التي تستخدم في زيادة نسبة الوعي حول حقوق الإنسان والقوانين والآليات التي تقوم بحمايتهم. في العديد من الدول التي تعاني من نزاعات، تقوم منظمات المجتمع المدني بعقد حملات تدريبية وإعلامية حول بعض القضايا مثل العنف المنزلي والزواج القسري حيث يشترك بعضهم بشكل فعال مع الرجال وكذلك الأمر مع النساء.

■ استخدام المساعدين القانونيين من أجل بناء الكفاءة القانونية لدى المرأة.

■ التوعية المقدمة من قبل المحاكم والقضاة للنساء والرجال في المناطق الريفية.

■ الدعم القانوني للقضايا المهمة بالنسبة للمرأة مثل ملكية الأراضي والميراث والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ دعم مبادرات المجتمع المدني للوصول إلى نظام العدالة.

سيتم مناقشة المعايير الأخرى المستخدمة لضمان حماية واحترام حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات في عملية إصلاح النظام القضائي في القسم ٤ من أداة النوع الاجتماعي واثره في إصلاح نظام العدالة.

محاسبة مرتكبي الجرائم ضد النساء والفتيات في النزاعات المسلحة

تؤكد القرارات المتعلقة بالأمن والمرأة والسلام وبقوة على مسؤولية الدول في محاسبة ومقاضاة الجرائم الدولية ضد المرأة والتي يتم ارتكابها خلال النزاعات المسلحة (الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب) ولكنها تشمل أيضا كل أشكال العنف الذي يتم ارتكابه ضد النساء

تعتبر الاستراتيجيات التي تم تلخيصها في الجزء المذكور سابقاً حول مقاضاة المسؤولين عن ارتكاب العنف ضد النساء والفتيات بمثابة جزء لتلبية تلك المطالب، ومن الممكن أن تشمل المطالب المحددة للتعامل مع قضايا العنف الجنسي الأمور التالية:

- حملات جماهيرية لتشجيع حقوق المرأة ولتحدي موضوع التساهل في أمور العنف الجنسي (إطار ١١).
- توفير الرعاية والكرامة لضحايا العنف الذين يتمتعون بصحة جيدة وذلك من خلال توفير المعلومات و الدعم وإعداد الشهود.
- تهيئة بيئة مناسبة في قاعة المحكمة حيث يتم معاملة الضحايا فيها باحترام بالإضافة إلى تقديم الرعاية لهم.
- الوصول إلى ضحايا العنف الجنسي في المناطق الريفية و ذلك من أجل تقديم معلومات حول العملية القضائية والمساعدة القانونية بالإضافة إلى الرعاية الصحية وتقديم الاستشارات وأماكن السكن بالإضافة إلى أنظمة داعمة أخرى مع التحفظ على سرية المعلومات بالنسبة للضحية.
- إنشاء محاكم متخصصة والتي تقدم عمليات بسيطة ومدعومة عن طريق موظفون مدربون .
- المشاركة في تحديد مرافق المحكمة بوجود خدمات الدعم والمساندة والنصيحة القانونية (انظر القسم رقم ٤-٣ من النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العدالة).
- التأكد من أن قواعد الأدلة والإجراءات تتوافق مع المعايير الدولية - على سبيل المثال فيما يتعلق في التدخل في الموافقة على الأفعال الجنسية بالإضافة إلى قبول الأدلة بناء على سلوك جنسي سابق.
- التأكد من أن قواعد الأدلة والإجراءات ومرافق المحكمة وعملياتها تأخذ بعين الاعتبار سلامة وكرامة الضحية حيث من الممكن أن يشتمل على السماح للضحية بالإدلاء بشهادته/ها من خلف ستار ما أو الحصول على إذن وحق الوصول في مناطق انتظار خاصة.

يعتبر نظام الإدعاء واحداً من الردود على إصلاح نظام العدالة والذي كان قد تم المطالبة بوجوده في القرارات حيث يتطلب تحقيق العدالة لضحايا الاعتداءات الجنسية الحصول على بعض العمليات لسرد الحقائق بالإضافة إلى معايير وذلك للاعتراف بالأعمال الخاطئة التي تم ارتكابها ضدهم، حيث يجب على العمليات الخاصة بالحصول على الحقائق والمصالحة أن تحتوي تركيزاً أساسياً على العنف الجنسي الذي يحصل في انتدابهم بالإضافة إلى التدابير والتقارير ويجب على المفوضية الخاصة بالحقائق والمصالحة أن تقوم بالانتباه إلى حاجة الضحايا إلى الدعم والحماية عندما يقومون بالإدلاء بشهاداتهم. على سبيل المثال: تم في سيراليون مقابلة ضحايا العنف الجنسي عن طريق مفوضات نساء وكانت لديهم الفرصة ليقرروا ما إذا كانوا يريدون الإدلاء بشهادتهم في

والموظفين في القطاع القضائي ومصادر ومهارات التحقيق ونظام حفظ السجلات وحماية الشهود والضحايا بالإضافة إلى خدمات الترجمة و الترجمة الفورية. يمكن للمجتمع الدولي أن يدعم هذه القدرات من خلال عدة طرق. (الإطار ١٠).

وفي العديد من الدول التي تخرج من نزاعات فإن إصلاح نظام القضاء سيشمل إنشاء آليات العدالة الانتقالية وذلك من أجل معالجة الموروثات المنتشرة أو الاعتداءات على حقوق الإنسان خلال النزاع. يتم مناقشة موضوع العدالة الانتقالية في القسم ١-٥ من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العدالة وعن إنشاء آليات انتقالية. فإن انتدابها يجب أن يرجع وبشكل صريح لمعالجة العنف ضد المرأة.

يمكن أن تكون المعايير التي تضمن بأن أعمال العنف قد ارتكبت خلال النزاع حيث تتسم عملية المقاضاة بفعالية جيدة، سواء من خلال آليات نظام القضاء والعدالة الانتقالية أو الدائمة التي تشمل:

- تعريف العنف ضد المرأة بشكل يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان والقانون الجنائي الدولي على سبيل المثال، فقد احتوت محكمة سيراليون الخاصة على تعريفات الاستغلال الجنسي والعمل القسري ضمن تعريفها الخاص بالعنف الجنسي.
- وضع إستراتيجية مقاضاة محددة لجرائم العنف ضد المرأة والتي يتم ارتكابها خلال النزاعات.
- تقديم تدريب لجميع الموظفين في مجال التحقيقات في الجرائم والتشريع وذلك بخصوص العنف ضد المرأة.
- التأكد من وجود محققين ونيابة عامة مخصصة للتحقيق في جرائم العنف ضد المرأة ومن ضمنها المحققات الإناث.
- تدابير مؤسسية لضمان الأمن والخصوصية والسرية للضحايا في مراحل ما قبل وخلال وبعد المحاكمات على سبيل المثال، حماية الشهود.

المعايير المستخدمة لمعالجة احتياجات ضحايا العنف الجنسي في النزاعات

قامت القرارات المتعلقة بالمرأة والأمن والسلام بوضع لائحة بخصوص نطاق التزامات الدول لضحايا العنف الجنسي في النزاعات. وذلك من أجل التأكد من أن الناجيين من هذا الاعتداء الجنسي لديهم الحماية المتساوية في ظل القانون بالإضافة إلى حصولهم على حق الوصول للعدالة ومعاملتهم بكرامة خلال العملية القضائية إضافة إلى حصولهم على المساعدات وتعويضهم عن معاناتهم. وضمن أية عملية إصلاح نظام العدالة يجب أن يتم فتح المجال للاستماع إلى واحترام آراء ضحايا العنف الجنسي حول كيفية تحقيق العدالة في نظرهم.

انظر قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٢٠ مادة ٣ و٤؛ قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٨ ١٣ و١٧

بالإضافة إلى التدريب الميداني للحنود العاملين في جهازي الشرطة والجيش والتي تشمل:

- ضرورة مشاركة المرأة في التدابير المتعلقة بعمليات حفظ السلام وبناءة وعلى جميع المستويات.
- حماية الحقوق والاحتياجات الخاصة بالمرأة
- حماية المدنيين ومن ضمنهم النساء والفتيات
- عدم وجود تساهل من الأمم المتحدة بالقضايا التي تتعلق بالاستغلال الجنسي أو الاعتداءات.
- منع العنف الجنسي ضد النساء والفتيات في أوقات النزاعات وما بعدها
- الوعي بمرض الايدز

انظر قرار مجلس الأمن الدول ١٣٢٥ مادة ٦؛ قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٢٠ المادة ٧ و٨؛ قرار مجلس الأمن الدولي المادة ١٩ و٢١

في حين تقع المسؤولية الرئيسية لتدريب قوات حفظ السلام على عائق البلدان ذات العلاقة فقد وضعت دائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام مواد تدريبية ليتم استخدامها في هذه الدول حيث تتضمن هذه المواد حزم تدريبية عامة تتعلق بالتدريب ما قبل عمليات نشر الجنود في الشرطة والجيش (انظر إطار ١٢) ويتم استخدامها بشكل كبير عن طريق مراكز ومؤسسات تدريب قوات حفظ السلام، وتقوم دائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام بتقديم النصائح بالإضافة إلى التدريبات التكميلية كتدريب المدربين في العديد من المراكز الإقليمية والمحلية.^٩

تم إعداد تقرير في عام ٢٠٠٨ بواسطة دائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام حول تقييم الاحتياجات التدريبية، وقد وجد بأنه قد تم إيصال التدريبات التي سبقت عمليات نشر الموظفين حيث تم احتواء عدة مواضيع مثل الاستغلال الجنسي والاعتداءات ومرض الايدز وغيرها،^{١٠} ومن المهم إعطاء وقت كافٍ لفترة التدريب حول الاستغلال الجنسي والاعتداءات الجنسية. حيث تقدم هذه التدريبات الفرص لمناقشة القواعد التي جاءت في قوانين الأمم المتحدة والتي تتضمن تعريف المنظمات غير المتأخية والظروف والتي من خلالها تظهر العلاقة بوجود الاستغلال الجنسي بالإضافة إلى مسؤولية الموظفين الحوامل خلال عملية نشر القوات، حيث يجب أن يحتوي التدريب على بعض الطرق للتبليغ عن الإدعاءات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداءات الجنسية (بشكل يتناسب مع الأوامر) وذلك من أجل عملية البحث والرد عليها، بالإضافة إلى احتواء متابعة دورية وذات منهجية. تعتبر التدريبات المشتركة بين البلدان بمثابة عامل مهم يمكنه المساعدة في رآب الصدع حيث أن قوات حفظ السلام (من بلدان مختلفة) مع الدولة المستضيفة بالإضافة إلى طريقة تعاملهم مع النساء والفتيات.

الإطار ١١ كسر المحظورات

تحاول منظمة ميديكا كوسوفا غير الحكومية أن تكسر المحظور في حالة العنف الجنسي الذي يتم ارتكابه أثناء الحرب في كوسوفا وذلك باستخدام الحملات والتقارير الإعلامية والبرامج التلفزيونية وبرامج الراديو وذلك لإعلام الجمهور بأوضاع المرأة التي يتم اغتصابها أثناء الحرب.

وتعمل مؤسسة ميديكا كوسوفا أيضاً مع منظمات أخرى في شبكة النساء الكوسوفية وذلك من أجل الدفاع والمطالبة بمبالغ التعويض لضحايا عمليات الاغتصاب التي تمت خلال الحرب في كوسوفا.

المصدر: ميديكا مونديالي، كوسوفا.

<http://www.medicamondiale.org/en/projekte/kosova/>

جلسات الاستماع المغلقة، فقد تم تزويدهم بالطعام والشراب والمساعدات الطبية بالإضافة إلى المواصلات من وإلى أماكن جلسات الاستماع وتزويدهم بالإقامة إن استدعت الحاجة. وبالمثل يجب على البرامج أن تحتوي على تركيز واهتمام واضح لضحايا العنف الجنسي واعتبارهم مستفيدين، ويمكن اعتبار الخدمات الطبية والنفسية على أساس أنها جزء من البرامج الإصلاحية والتعويضية. أما بالنسبة للتعويض الرمزي فيمكن أن يساعد في معالجة الصدمات الاجتماعية والتي قد يتعرض لها الناجون من الاعتداءات الجنسية حيث من الممكن أن يتضمن ذلك إبعادهم واستثناءهم من المجتمع أو التخلي عنهم من قبل زوجاتهم.^٨

٤-٦ الإعداد لنشر الجنود في مهام حفظ السلام

تكرس القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن اهتماماً خاصاً لكيفية قيام البلدان بتجهيز جنودها لإرسالهم ضمن بعثات حفظ السلام حيث يطالبون الدول بالتالي:

- دمج القضايا التي تتعلق بالنوع الاجتماعي في البرامج التدريبية الوطنية التي تتم قبل عملية إرسالهم وذلك بالنسبة للجنود العاملين في جهازي الجيش والشرطة
- اتخاذ الخطوات من الممكن أن تقوم بمنع الاستغلال الجنسي والاعتداءات بالإضافة إلى ضمان المساءلة القانونية لأي من هذه الاعتداءات التي من الممكن أن تحصل
- تدابير مؤسسية وذلك لإرسال النساء بشكل أكبر ضمن هذه البعثات

تدريب منتسبي الشرطة المدنية والعسكريين

تقدم القرارات بعض الاقتراحات الدقيقة تجاه بعض القضايا التي يجب أن يتم دمجها في عمليات ما قبل إرسال الموظفين

الإطار ١٢ بعض الأمثلة على المواد التدريبية التي يتم تزويدها لقوات حفظ السلام والتي لها علاقة بالمرأة والسلام والأمن

المساق التدريبي الأساسي لعمليات ما قبل نشر وإرسال الموظفين الخاصة بدائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام.

DPKO Core Pre-deployment training modules, 2009. http://pbpu.unlb.org/PBPS/Pages/Public/library.aspx?ot=2&scat=393&menukey=_4_5_2

الوحدة رقم ٣ تتناول المرأة والسلام والأمن وحماية الاطفال والوحدة رقم ٤ تتناول موضوع فيروس نقص المناعة

النوع الاجتماعي ودورة تدريبية لحفظ السلام

DFID/DFAIT "Gender and peacekeeping training course", 2002. <http://www.genderandpeacekeeping.org>

عملية الدمج بالنوع الاجتماعي خلال المناهج التعليمية الخاصة بالشرطة والجيش.

■ يجب أن يبدأ التدريب بالتركيز على القضايا العملية مثل كيفية تطبيق قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ أكثر من إعطاء مضامين نظرية عن النوع الاجتماعي.

■ يجب أن يتوافر تدريب خاص بالمهمة بالإضافة إلى التوجه المجتمعي والذي يتضمن ديناميكيات تتعلق بالنوع الاجتماعي المحلي والتي يجب أن تعالج بوضوح الطرق التي من خلالها يمكن منع العنف الجنسي.

■ يجب أن يكون الرد على الاعتداءات الجنسية جزءاً من تدريبات البعثة وتدريبات على والسيناريوهات.

■ يتم توفير خبراء على الصعيد المحلي عن طريق هيئات مثل وزارة المرأة أو شؤون النوع الاجتماعي أو منظمات العمل المجتمعي النسوية والتي من الممكن أن تدعم التدريبات الخاصة قبل عملية إرسال الموظفين.

■ يجب أن يتوافر تقييم منظم لأثار هذه التدريبات خلال وبعد عملية نشر القوات مع احتمالية إدراج المنظمات النسوية في الدول المضيفة.^{٥٦}

انظر أداة التدريب حول "النوع الاجتماعي ومنتسبي القطاع الأمني"

عمليات المنع والمساءلة المتعلقة بقضايا الاعتداءات الجنسية والاستغلال الجنسي

كانت الأمم المتحدة في السنوات السابقة عرضة الانتقاد حول الادعاءات التي تم تقديمها حول الاستغلال الجنسي والاعتداءات للمجتمعات المحلية عن طريق قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. حيث تمتلك الأمم المتحدة سياسة شديدة وهي عدم التساهل، ولكن طالبت قرارات مجلس الأمن بخصوص المرأة والسلام والأمن من الدول الأعضاء اتخاذ إجراءات وقائية

تمتلك بعض البلدان الغربية تقدماً واضحاً في تطوير وتزويد التدريبات لقوات حفظ السلام والتي تناقش قضايا متعددة كانت قد تم الإشارة إليها في القرارات التي تتعلق بالمرأة والأمن والسلام. وقد التزم حلف شمال الأطلسي بإدراج المفاهيم الخاصة بالمرأة وبرامجها التدريبية والتعليمية وعلى جميع المستويات،^{٥٧} وبالرغم من قبول تلك التطورات فلا تزال بعض البلدان تقوم بإرسال أعداد قليلة نسبياً من قوات حفظ السلام.

أما بالنسبة لموظفي قوات حفظ السلام التابعين للأمم المتحدة فإن جلهم يأتي من البلدان النامية وخاصة بنغلاديش والهند وباكستان والتي تمتلك تدريبات أقل نظامية بالنسبة لموضوع الاجتماعي في حال تواجدها، وعلى أية حال فلا تزال هناك العديد من الأمثلة الواعدة حول النوع الاجتماعي وإمكانية دمجهم في برامج قوات حفظ السلام:

■ تقوم المواد التدريبية والبرامج الخاصة بالمعهد البنغالي لدعم عمليات السلام بتلبية أنظمة التدريب المعيارية التابعة للأمم المتحدة والتي تناقش قضايا حول قوات حفظ السلام.^{٥٨}

■ يقدم مركز تدريب بعثات السلام في جنوب أفريقيا دورة على مدار أسبوعين وذلك من أجل تدريب أعضاء وزارة الدفاع وموظفين آخرين وذلك ليكونوا مستشارين في مجال النوع الاجتماعي بالنسبة للعاملين في الجيش وصناع القرار في بعثات دعم السلام.^{٥٩}

■ يقدم المعهد المستقل لتدريب عمليات السلام برامج تدريبية الكترونية مجانية والتي تتضمن برامج حول منظور النوع الاجتماعي في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة وذلك لكل من قوات حفظ السلام القادمين من أفريقيا بالإضافة إلى بلدان الكاريبي وأمريكا اللاتينية، وتلقى أكثر من ١٥ ألف موظف في قوات حفظ السلام البرنامج التدريبي وبشكل كبير في البلدان الإفريقية، بنغلاديش، والباكستان، أما في عام ٢٠١٠ فقد قام معهد تدريب عمليات السلام بوضع برنامج تدريبي جديد تحت مسمى منع العنف ضد المرأة وعدم المساواة بين الجنسين في عمليات حفظ السلام.^{٦٠}

■ وضع مركز بيرسون لحفظ السلام دورة تدريبية على مدار أسبوعين حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لكل من ضباط الشرطة الدوليين المشاركين في بعثات الأمم المتحدة والاتحاد الإفريقي في دارفور، حيث يخطط هذا المركز باعتماد هذا التدريب لبعثات حفظ السلام الأخرى.^{٦١}

من الممكن أن تشتمل الدروس المستفادة والتي يمكن أن تتعلمها الدول بخصوص تدريب موظفي الشرطة والجيش قبل إرسالهم إلى البعثات الأمور التالية:

■ إن التجهيز بعيد الأمد لقوات الشرطة والجيش في عمليات خطط السلام يعتبر أمراً ضرورياً وذلك لضمان التطور في القدرات والكفاءات ضمن الفاعلية والمهارات المطلوبة، وعادة ما يكون الوقت قصيراً نوعاً ما، الأمر الذي يعيق احتمالية الحصول على تجهيزات أفضل. يجب أن تتم

إمكانية مقاضاتهم إذا تبين من تحقيقات الأمم المتحدة وجود ادعاءات حقيقية لعملية استغلال أو اعتداء جنسي ضدهم. على أية حال تواجه الصعوبات العملية في جمع الدلائل ودعوة الشهود للمثول أمام القضاء مع السلطات المحلية في مثل عمليات المقاضاة هذه، ومن أجل معالجة تلك المشاكل تم إصدار التوصيات للدول المشاركة في قوات حفظ السلام حول وجوب وجود محاكم في المواقع التي تتم فيها الاعتداءات.^٩

يعتبر إظهار مساءلة ومعاقبة قوات حفظ السلام المهتمين في عمليات العنف الجنسي أمراً ضرورياً من أجل إظهار المصادقية لهذه البعثات والتي تعتبر ضرورية لكفاءة وجودة هذه البعثات. حيث يعتبر إصلاح الموظفين العاملين في قوات حفظ السلام بمثابة الإجراء العام الذي يتم استخدامه في حال وجود سوء تصرف. وعندما تكون دلائل عمليات الإصلاح غير واضحة وغير مشروحة بشكل جيد فيتم اعتبارها على أساس أنها عملية إزالة بسيطة لمرتكبي الجرائم وذلك من غير وجود أية أدعاء لها، وبينما يتم حماية سرية الضحايا والشهود يجب على البعثات أن تقوم بتوفير المعلومات إلى البلد المضيف حول كيفية التعامل مع قضايا الاستغلال الجنسي والاعتداءات إضافة إلى تفسير نتائج التحقيقات إلى الضحية والأشخاص الآخرين أصحاب العلاقة، حيث يعتبر أمراً مناسباً ومنطقياً بأن يقوم أحد المسؤولين بالإعلان عن استبعاد أحد الأطراف من البعثة وسيتم معاقبته بحيث يتمكن المجتمع من رؤية تطبيق القرارات والإجراءات المناسبة.

الإجراءات المستخدمة في توظيف النساء بشكل أكبر

تعترف القرارات الخاصة بالمرأة والأمن والسلام باعتبار المرأة العاملة في قوات حفظ السلام مصدراً هاماً في حماية المدنيين بالإضافة إلى منع وجود عنف جنسي ضد النساء والأطفال. إن وجود فرقة لحفظ السلام مكونة من الرجال والنساء سوف:

- تكون ذات ثقة أكبر عند المجتمع المحلي
- تكون مجهزة بشكل أكبر لتنفيذ بعض المهام الحساسة مثل تفتيش البيوت والتفتيش الجسدي والعمل في السجون بالإضافة إلى توفير حماية للمدنيين بالإضافة إلى عمليات المسح الخاصة بالمقاتلين في مواقع نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم
- يمكنها التواصل على نحو أكبر مع المجموعات المعرضة للخطر ومنظمات العمل المجتمعي في المجتمع المحلي
- يمكنها وبسهولة دعم النساء بالنزاعات واللواتي قد يواجهن صعوبة في التحدث لموظف ذكر
- وجود عدد قليل من الجرائم والاعتداءات الجنسية
- تشجع وتروج مشاركة المرأة المحلية ومنظماتهم في العمليات السياسية لما بعد النزاعات^{١٠}

ووضع معايير وتدابير لضمان وجود المساءلة القانونية ضد الاعتداءات الجنسية.

انظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠ مادة ٧؛ قرار مجلس الأمن الدولي ١٨٨٨ مادة ٢١

مدونة السلوك: جنباً إلى جنب مع التدريبات التي يتم تقديمها، تتطلب عمليات منع الاعتداءات الجنسية إرشادات واضحة ووجلية حول التصرفات الممنوعة بالإضافة إلى الشكاوى الواضحة والتحقيقات والإجراءات الصارمة والانضباطية. أما الخطوة الأولى، فيجب على البلدان التي تشارك في قوات بعثات حفظ السلام أن تتأكد بأن المعايير الخاصة بالأمم المتحدة حول منع الاستغلال الجنسي تتطابق مع موظفيها سواء أكان ذلك من خلال إصدار الأوامر أو وضعهم تحت القوانين الجنائية الخاصة بهم،^٧ ويجب عليهم أيضاً ترجمة المعايير إلى اللغة التي يتحدث بها موظفيهم باعتبارهم ضمن قوات حفظ السلام.

إن تطبيق وتطوير وتنفيذ مثل مدونات السلوك هذه على المستوى المحلي من الممكن أن يساعد في ضمان وتأكيد أن قدرات حفظ السلام تحت المساءلة القانونية في حال وجود أي اعتداء جنسي، حيث يعتبر وجود مرجع قوي وواضح حول عدم مشروعية الاعتداءات الجنسية في مدونة السلوك الوطنية بمثابة أداة ووسيلة لتعليم وتدريب موظفي الشرطة والجيش وذلك من أجل مساعدة قادتهم في وضع حد لمثل تلك الاعتداءات.

وجود المساءلة القانونية في حالات الاستغلال الجنسي والاعتداءات الجنسية: تتطلب عملية منع الاعتداءات ووجود مساءلة قانونية ثقافة تنظيمية بين ضباط الجيش وقادة الشرطة الذين يقومون بمنع وتحديد ومعاقبة مثل هذا السلوك، وهناك حاجة لوجود خطوات من أجل معالجة ثقافة الإفلات من العقاب للجرائم المتعلقة بالعنف الجنسي ضمن صفوف القوات المسلحة وبين فرق الشرطة.

يجب أن تكون الدول مجتهدة في تأكيد بأن أي من موظفيها المشتركين في قوات حفظ السلام والذي يشترك في أي عملية استغلال جنسي أو اعتداء سيتم محاسبته وذلك ضمن نظامهم العسكري القضائي الخاص، وقد قامت العديد من الدول بتطبيق هذه الأنظمة في معاقبة مرتكبي الجرائم عن طريق تسريحهم من الخدمة العسكرية بالإضافة إلى فرض عقوبات احتجاجية أو تجريدهم من رتبهم. على سبيل المثال: قامت فرنسا بسجن أحد الموظفين العاملين في قوات حفظ السلام بسبب قيامه بتصوير نفسه يمارس الجنس مع الأطفال بينما كانت دولا مثل المغرب ونيبال والباكستان وجنوب أفريقيا وتونس قد أعلنت عن إجراءات تأديبية وانضباطية ضد بعض موظفيها.^٨

يجب على البلدان التي تقوم بإشراك قواتها أو فرق الشرطة تقديم ضمان إلى الأمم المتحدة بأن يقوم موظفيها العاملين في قوات حفظ السلام بإنفاذ القانون المحلي بالإضافة إلى

برامج تمكين وتقوية المرأة. انظر الداة حول النوع الاجتماعي وأجهزة الشرطة.

■ تزويد المرأة ببرامج تدريبية إضافية وذلك لمساعدتهم على تلبية المؤهلات المطلوبة، حيث قامت ضابطات الشرطة في كل من زامبيا وتنزانيا وناميبيا بالتعريف بأن عدم القدرة على قيادة السيارات عند المرأة هو بمثابة عائق رئيسي لإرسالهن ضمن بعثات قوات حفظ السلام (تطلب الأمم المتحدة أن تتوافر القدرة على قيادة سيارات الدفع الرباعي). تتفاقم هذه المشكلة بوجود الأمر القائل بأن الرجال والنساء لا يتواجد لديهم نفس الفرص وذلك بسبب عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية. يقوم قسم خدمات الشرطة في تنزانيا بتخطيط برنامج تدريبي قبل إرسال الموظفين لتعزيز لغتهم وقدرتهم على الرماية والقيادة لمساعدتهم في اجتياز الاختبارات، حيث تقوم أيضاً الشرطة في تنزانيا ببحث موضوع إعادة صرف المبالغ المالية للإناث اللاتي يقمن بأخذ دروس سياقة على حسابهن الخاص.

■ البدء بإجراء أبحاث خاصة حول تلك العوامل والتي من الممكن أن تعزز عملية التوظيف والتثبيت ونشر النساء مع ضمان اختبار السياسة الوطنية.^{٦٢}

٤-٧ من قبل الدول المشاركة في النزاعات المسلحة

كما هو متوقع، تولي القرارات الأربعة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن اهتماماً خاصاً لحالات النزاعات المسلحة، وأصدر مجلس الأمن تعليمات مشددة إلى الأطراف المشاركة في النزاعات المسلحة فيما يتعلق:

- بضمن الاحترام الكامل للقانون الدولي بخصوص حقوق النساء والفتيات وحمايتهم، بما في ذلك الوقف الفوري والكامل لجميع أعمال العنف الجنسي ضد المدنيين
- وابتخاذ تدابير خاصة لحماية المدنيين، ولا سيما النساء والفتيات، ضد العنف الجنسي، فضلاً عن أشكال العنف الأخرى

ضمان الاحترام الكامل للقانون الدولي المطبق على حقوق النساء والفتيات وحمايتهم

"الأكثر خطورة هو أن تكون امرأة خير من أن تكون جندياً في الوقت الراهن في شرق جمهورية الكونغو الديمقراطية".

اللواء باتريك كاميرت، نائب قائد سابق لقوة^{٦٣}

أنظر: قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ المادة ٩؛ قرار مجلس الأمن ١٨٢٠ المادة ٢؛ قرار مجلس الأمن ١٨٨٨ المادة ٢؛ قرار مجلس الأمن ١٨٨٩ المادتان ٢ و ٣

يمكن الموظفين العاملات في قوات حفظ السلام بأن يكنّ ذوات أهمية كبيرة في منع العنف الجنسي.

أما بالنسبة للقرارات المتعلقة بالمرأة والأمن والسلام فهي تقوم بتشجيع البلدان على نشر أعداد أكبر من الموظفين الإناث (سواء في الجيش أو الشرطة) في عمليات الأمم المتحدة للحفاظ على السلام:

انظر: قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٢٠ مادة ٨؛ قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٨٨٨ مادة ١٩

لقد دافعت دائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام بأنه يجب أن يكون ما نسبته ١٠٪ على الأقل من القوات في الشرطة والجيش من الإناث. كانت المرأة في شهر حزيران ٢٠٠٦ تشغل ما نسبته ٢,٣٥٪ من الوظائف في الأمم المتحدة، في ٢٠٠٩ قامت دائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام بإطلاق حملات لزيادة أعداد النساء في بعثات حفظ السلام بمعدل ٨-٢٠٪ بحلول عام ٢٠١٤.^{٦٤}

يمكن للدول زيادة توظيف وإرسال المرأة ضمن بعثات حفظ السلام عن طريق:

- اعتماد توظيف عدد أكبر من النساء بمثابة هدف لهم في خطط العمل القومية الخاصة بالقرار رقم ١٣٢٥.
- وحدات شرطة وجيش تحتوي على الفتيات فقط لإرسالهم ونشرهم في هذا المجال مستعينة بوحدة الشرطة الهندية التي تم نشرها في ليبيريا في العام ٢٠٠٧.
- وضع سياسة وطنية حول توظيف وإرسال المرأة والتي من الممكن أن تشتمل على أهداف رقمية (نسبة المرأة في جميع الوحدات التي تم إرسالها ضمن وحدات وبعثات حفظ السلام، كخدمات الشرطة الزامبية التي لديها ٣٠٪ من أجل اختيار ضباط شرطة إناث وذلك ليشاركوا في بعثات الأمم المتحدة حيث حققت ما نسبته ٢١٪ في أكتوبر ٢٠٠٩.
- إنشاء وتأسيس وحدات متخصصة ضمن مكاتب الشرطة والجيش وذلك من أجل متابعة عمليات توظيف وإرسال المرأة.
- ترشيح لمراكز أعلى في قوات حفظ السلام المدنية وعلى سبيل المثال، وجود ممثل خاص لدى الأمين العام للأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي وأية جهات أخرى وعبر الإعرار للمواقع الرئيسية التابعة لدائرة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام.
- وضع استراتيجيات معلوماتية عامة والتي تشجع وتروج لتوظيف المرأة ضمن قوات الشرطة والجيش وإرسالهن ضمن بعثات قوات حفظ السلام.
- مراجعة متطلبات التأهيل وذلك من أجل إزالة أي تمييز عنصري ضد المرأة.

■ معالجة التمييز العنصري الموجود على أساس النوع الاجتماعي ضمن القوات المسلحة وأفراد الشرطة وذلك من خلال سياسات تتعلق بالنوع الاجتماعي بالإضافة إلى

■ في ساحل العاج، إعتمدت القوات الجديدة خطة عمل في كانون الثاني ٢٠٠٩ ألزمت نفسها فيها بمكافحة العنف الجنسي في المناطق الخاضعة لسيطرتها، وشكلت مجموعة عمل لمتابعة تنفيذ هذا الالتزام. ويتوجب هنا أن يتم مراقبة فعالية هذه المبادرات.

تشير تجربة قوات الأمم المتحدة لحفظ السلام إلى ضرورة تكييف استراتيجيات محددة للجماعات المسلحة المعارضة أو الأطراف الفاعلة غير الحكومية بهدف الإقناع والردع، وأن يتم توضيحها في سياق العلاقة بين ثقافة المجموعة المعينة ومعتقداتها.^{٦٨}

تدابير خاصة لحماية المدنيين ضد العنف الجنسي

أنظر: قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ المادة ١٠ وقرار مجلس الأمن ١٨٢٠ المادة ٣ وقرار مجلس الأمن ١٨٨٨ المادة ٣ وقرار مجلس الأمن ١٨٨٩ المادة ١٢

حماية المدنيين ضد العنف الجنسي تتطلب استراتيجيات واستجابات محددة للأسباب التالية:

■ ينزع ضحايا العنف الجنسي إلى عدم الإبلاغ عن وقوعه خوفاً من الوصمة الاجتماعية ومعاودة تكرار الشعور بأنهم ضحية مما يسفر عن ندرة المعلومات عن أنماط الاعتداءات وعن هوية مرتكبيها.

■ يميل العنف الجنسي للحدوث في أماكن وفي فترات زمنية يكون فيها وجود العامل الأمني المنظم في العادة قليلاً كما هو الحال في المنازل، وعند نقاط المياه خلال ساعات ما قبل الفجر، وفي الغابات التي تقصدها النساء للحصول على الوقود والعلف في الحقول حيث زراعة المحاصيل.^{٦٩}

وقد تكون الحاجة إلى تجاوب مستهدف مع العنف الجنسي في طريقها إلى أن تصبح عقيدة عسكرية في حالات معينة. فعلى سبيل المثال، مبدأ منظمة حلف شمال الأطلسي حالياً يوجب على قوات التخطيط العملي والتنفيذ والتقييم، كما أن القوات بحاجة إلى تحليل مدى وجوب اتخاذ إجراءات لحماية النساء والفتيات ضد العنف الجنسي، إلا أن الجيوش الوطنية في العادة ليس لديها عقيدة واضحة أو تدريب مبني على سيناريوهات متعددة خصيصاً للتعامل مع العنف الجنسي. وقد لا تكون لديها الجاهزية للتصدي لها في مسرح العمليات.^{٧٠}

وفي حين أجري قليل من تحليل كيفية حماية القوات والجماعات المسلحة المشاركة مباشرة في النزاعات المسلحة للمدنيين ضد العنف الجنسي. ويمكن القول في هذا المقام أن الدروس المستفادة من الذين يقدمون المساعدة الإنسانية ومن بعثات حفظ السلام ذات صلة مباشرة، وتشمل الممارسات الفضلى في مجال حماية المدنيين ما يلي:^{٧١}

■ تقييم كيفية اختلاف المخاطر بين النساء والرجال، وبين الفتيات والفتيان، وكيفية تغييرها على مدار الصراع، والمناطق

إن التحديات التي تواجه ضمان احترام حقوق الإنسان واللاجئين الإنساني الدولي في النزاعات المسلحة ليست جديدة ولا تقتصر على حماية النساء والفتيات. وتشهد على هذا الأعداد الهائلة من القتلى والجرحى المدنيين في مناطق النزاع المسلح. وقد عملت اللجنة الدولية للصليب الأحمر مدة ليست بالقصيرة حول هذه القضايا، بما في ذلك من خلال التعزيز والتدريب في مجال القانون الدولي الإنساني للقوات المسلحة والجماعات المسلحة. تلعب الأمم المتحدة دوراً رئيسياً في ممارسة الضغط السياسي على الدول للامتثال لالتزاماتها القانونية في النزاعات.

يرتكب أفراد من الشرطة الوطنية والقوات المسلحة العنف الجنسي وغيرها من انتهاكات حقوق الإنسان في العديد من السياقات^{٦٤}، ويمكن أن تكون المشاكل في الانضباط والفساد عوامل للعنف الجنسي ضد النساء اللاجئات في بوروندي وكينيا ورواندا، فعلى سبيل المثال: ارتكبتها جنود الحكومة / قوات الأمن سيئة الإشراف والتي لم تتلق توجيهاً واضحة من المشرفين بشأن واجباتهم، وكان تعاطي الكحول والمكاسب الشخصية من السرقة وراء هذا العنف في كثير من الأحيان.^{٦٥}

وثمة تحد رئيسي آخر هو فرض القانون الدولي على يد جهات غير حكومية وجماعات مسلحة. فمن ناحية قد لا ترى هذه الجماعات نفسها ملزمة بموجب القانون الدولي، ومن الجهة الأخرى قد تفتقر إلى الهيكلية القيادية والسيطرة اللازمة للحفاظ على الانضباط. ومهما يكن، فإن هذه الجهات غير الحكومية نادراً ما تخضع لأية رقابة خارجية. وعلاوة على ذلك، في الوقت الذي يكون العنف الجنسي فيه وسيلة من وسائل الحرب التي تشنها الجماعات المسلحة، قد تستغل جماعات 'انتهازية' مسلحة الفوضى لمهاجمة النساء ومدنيين عاديين، فإتاحة الفرصة للتهريب والاعتصاب تحت تهديد السلاح في كثير من الأحيان تقوم مقام حافز لإدامة الصراع بالنسبة للمتمردين مدفوعي الأجر على نحو غير منتظم.^{٦٦}

وقد بدأ المجتمع الدولي لتوه يطور الخبرات في التعامل مع الجماعات المسلحة غير الحكومية حول قضايا العنف الجنسي. وقد أحرز بعض التقدم في الوفاء بالتزاماتها لإنهاء العنف الجنسي، إلا أن التنفيذ هو التحدي الحقيقي.^{٦٧}

■ في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وقع على بيانات الالتزام ٢٢ جماعة من الجماعات المسلحة في منطقة كيفو خلال مؤتمر السلام في غوما في ٢٣ كانون الثاني ٢٠٠٨. ألزمت الدول الموقعة نفسها بجملة من الأمور، منها وضع حد لجميع أعمال العنف ضد السكان المدنيين، وبالأخص ضد النساء والأطفال، كما تضمن بيان نيروبي والذي ركز على الجماعات المسلحة الأجنبية في جمهورية الكونغو الديمقراطية إشارة إلى منع أعمال العنف الجنسي. وعلى الرغم من ذلك، لم يحدث تقدم كبير حتى الآن بين الأطراف سواء في احترام التزاماتها أو حماية المدنيين، ولا سيما ضد العنف الجنسي.

عالية المخاطر كاستخدام القنابل المضيفة ليلاً^{٧٢}. يمكن تنسيق الدوريات وإجراءات وقائية أخرى من جانب العسكريين مع اللجان الأمنية التي تديرها المجتمعات المحلية، وينبغي تخطيطها وتنفيذها بالتشاور مع كل من المرأة والرجل في المجتمع.

في أوقات أخطار العنف الحاد يمكن للجيش أيضاً إجراء عمليات الإخلاء وإنشاء ممرات العبور الآمن لحركة المدنيين.

كما تشير قرارات مجلس الأمن إلى مزيد من التدابير التالية الخاصة بحماية المدنيين من العنف:

- تدقيق المرشحين للجيش الوطني وقوات الأمن لضمان استبعاد أولئك المرتبطين بالانتهاكات الخطيرة للقانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان بما في ذلك العنف الجنسي. ويناقش القسم ٤-٣ موضوع التدقيق.
- تدريب الأفراد العسكريين حول حظر جميع أشكال العنف الجنسي وفصح الأساطير التي تغذي العنف الجنسي في الصراعات المسلحة. وتمت مناقشة تدريب قوات الشرطة والقوات المسلحة على قضايا المرأة، والسلام والأمن في القسم ٤-٦.
- فرض التدابير العسكرية أو غيرها من تدابير التحقيق والانضباط.

فرض التدابير العسكرية أو تدابير التحقيق والانضباط الأخرى

"يتمثل جزء أساسي من الوقاية في الحاجة إلى القادة المدنيين والعسكريين لإظهار الالتزام والإرادة السياسية للتصدي للعنف الجنسي. يرسل التقاعس عن العمل أساساً الرسالة التي يتم بها التسامح مع العنف الجنسي. في هذا الصدد، أود التأكيد على التعليمات الواضحة والقوية والرسائل المنتظمة بشأن الحظر القاطع للعنف الجنسي، والأدلة التي لا لبس فيه بالقول والفعل أنه سيتم معاقبة أي خرق تساهم في الحد من العنف الجنسي. بالإضافة إلى ذلك، يجب على أجهزة الدولة بما في ذلك وزارات الدفاع والداخلية والعدل وهياكل القيادة العسكرية والشرطة وضع تدابير ملموسة محددة زمنياً، بما في ذلك تدريب قوات الجيش والشرطة لتوعيتهم حول التزاماتها بموجب القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان والقانون الجنائي".

تقرير الأمين العام عملاً بقرار مجلس الأمن ١٨٢٠^{٧٤}

عندما يكون هناك إفلات من العقاب بما يتعلق بالعنف الجنسي فإن حاملي السلاح ينظرون إلى الاغتصاب ليس فقط باعتباره أداة من أدوات الحرب ولكن باعتباره لعبة من ألعاب الحرب^{٧٥}، وتشدد القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على وجه الخصوص على التصدي للإفلات من العقاب (انظر القسم ٤-٥) بما في ذلك ما يتعلق بالعنف الجنسي الذي يرتكبه العسكريون.

التي من المرجح أن يتعرض الناس فيها للعنف الجنسي (مثل نقاط توزيع المساعدات ومراكز الاحتجاز والنقاط الحدودية والحانات)، وكذلك تقييم غيرها من الوكالات / المنظمات التي يمكن أن توفر الصحة التكميلية وخلافها من الخدمات النفسية والاجتماعية والقانونية الأساسية وغيرها.

■ مشاورات دورية تامة مع المجتمعات المحلية والمجموعات المعرضة للخطر، والتواصل المستمر مع الجمعيات النسائية المحلية لتحديد ثغرات الحماية وكمصدر للاستخبارات التشغيلية.

- استمرار الرقابة والتقييم وجمع وتحليل البيانات.
- ينبغي إدراج ربط الحماية مع تمكين المرأة في اتخاذ القرارات العامة كي تكون قادرة على التعبير عن احتياجاتهما فيما يتعلق بالحماية ضد العنف الجنسي من ضمن أمور أخرى. وفي الوقت نفسه، فإن خطر العنف الجنسي في سياقات كثيرة يحول دون مشاركة المرأة في الحياة العامة.
- الاعتراف بأن التدابير الفاعلة تتوقف إلى حد كبير على السياق. على سبيل المثال، الاستراتيجيات المتبعة في دارفور (السودان) حيث يتركز الصراع في مخيمات النازحين لن تنجح بالضرورة في وضع مثل جمهورية الكونغو الديمقراطية. فالاختلافات في مستويات التنظيم الوحشية والنية والنطاق تتطلب استراتيجيات للتجاوب.

وقد وضعت العديد من التدابير العملية لحماية المدنيين ضد العنف الجنسي في أماكن على نمط مخيمات اللاجئين، ويمكن تطبيق هذه الإجراءات وتكييفها في أماكن على غير شاكلة مخيمات اللاجئين^{٧٦}، بما في ذلك القرى والضواحي حيث يتعرض الناس لخطر العنف الجنسي خارج منازلهم، وتتضمن هذه التدابير:

- تركيب مصابيح في المناطق الخطرة
- مرافق صحية منفصلة للنساء والرجال
- مواقع استراتيجية للنظافة والمياه والنفايات وغيرها من المرافق التي تستخدمها الفئات المعرضة للخطر
- قطع العشب على الطرق التي تسلكها النساء باستمرار وتزويد النساء بالمصابيح وتثقيفهم وتشجيعهم على السير ضمن مجموعات
- تنظيم حملات إعلامية لتوعية المرأة على طرائق حماية نفسها
- مساعدة الجماعة على كيفية إعداد لجان مناوبة في الأحياء السكنية أو لجان مراقبة / دفاع القرى

وقد استخدم عدد من بعثات حفظ السلام التابعة لدوريات مسلحة ومرافقين لحماية النساء والفتيات بدنياً ضد العنف الجنسي، حيث شارك هؤلاء بأنشطة محددة، مثل جمع الحطب والماء والتنقل إلى السوق والزراعة و / أو ركزوا على فترات عالية المخاطر مثل أوقات الليل أو ساعات ما قبل الفجر (انظر الإطار ١٣). وبالمثل، يمكن للقوات العسكرية أن تساعد على ردع العنف الجنسي ببساطة من خلال إثبات وجودهم في الفترات والأماكن

انظر: قرار مجلس الأمن ١٨٢٠ المادة ٣؛ قرار مجلس الأمن ١٨٨٨ المادة ٣ و ٧

- وضع جدول زمني لتعيين ضابط تحقيق لإجراء تحقيق لتقصي الحقائق / تحقيق أولي
- تسلسل لرفع تقرير بنتائج التحقيق الأولي
- المسؤولية عن إحالة نتائج التحقيق الأولي إلى السلطة الوطنية المعنية لاتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة
- وجود إطار لرفع تقارير بالتصرف النهائي.^{٧٧}

وتعتمد منظمة حلف شمال الأطلسي، كالأمن المتحدة، على الدول الأعضاء فيها لاتخاذ إجراءات تأديبية ضد موظفيها، وينبغي أن يكون لدى جميع القوات المسلحة إجراءات واضحة للرد على مزاعم العنف ضد المدنيين من قبل منتسبيها، بما في ذلك التحقيق الدقيق والإدانة حيثما يكون ذلك مضموناً.

ووفقاً لمعايير حقوق الإنسان ينبغي أن يقتصر اختصاص المحاكم العسكرية على الجرائم العسكرية التي يرتكبها العسكريون تحديداً، ويجب أن تستبعد انتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك الجرائم الجنسية التي ينبغي أن تخضع لاختصاص المحاكم الجنائية العادية.^{٧٦} فشلت المحاكم العسكرية إلى حد كبير في التحقيق وملاحقة المجرمين في البلدان حيث تقع الجرائم الجنسية التي يرتكبها العسكريون تحت اختصاص القضاء العسكري.

وقد وضعت منظمة حلف شمال الأطلسي مبادئ توجيهية بشأن التحقيق في أعمال العنف الجنسي المزعومة (وانتهكاكات مدونات السلوك الأخرى) من قبل العاملين في منظمة حلف شمال الأطلسي، والتي تشمل:

الإطار ١٣ دوريات جمع الحطب في دارفور

بالنسبة للنساء والفتيات النازحات في بعض السياقات المتأثرة بالنزاعات، يتعرض هؤلاء لمخاطر معينة بفعل جمع الحطب تنطوي على الاختطاف والاعتداء والقتل، ولحماية النساء اللواتي يجمعن الحطب في دارفور بدأ جنود قوة الاتحاد الأفريقي بتسيير دوريات لحماية جمع الحطب، حيث استمرت هذه الحماية من قبل قوات الاتحاد الأفريقي / الأمم المتحدة المشتركة المنتشرة منذ عام ٢٠٠٧.

وتألفت دوريات الاتحاد الأفريقي عموماً من اثنين أو ثلاثة من الشاحنات الصغيرة التي وراء مجموعة من النساء ما يقرب من ١٠٠-٢٠٠ متر على طول طريق محددة سلفاً إلى موقع جمع الحطب. نفذت كل شاحنة دورية تضم ٣-٥ من أفراد الشرطة المدنية في المقدمة وستة إلى ثمانية جنود مدججين بالسلاح في مؤخرة السيارة المفتوحة.

أثبتت دوريات جمع الحطب للاتحاد الأفريقي فعاليتها في بعض السياقات، وأبرزت اللجنة النسائية للنساء اللاجئات والأطفال اللاجئين المسائل التالية من بين أمور أخرى أهمية نجاحها:

- كانت "لجان دوريات الحطب" التي تتألف من قادة الجماعات المشاركة (مثل القيادات النسائية للنازحين) وممثلين عن قوات الدوريات (الإناث حيثما كان ذلك ممكناً) ووسيط مثل وكالة للأمم المتحدة أو منظمة غير حكومية حاسمة في بناء الثقة بين المشاركين والدوريات. وينبغي على اللجان وضع مبادئ توجيهية بشأن التوقيت والتواتر واختيار الطرق وبعد المسافات وتفاصيل الكيفية التي سيتم بها تنفيذ الدوريات، كما ينبغي أن تجتمع بانتظام لتناول أية مخاوف تظهر خلال الدوريات.
- يجب أن تكون ولاية حماية قوة الدوريات سواء من الجنود والشرطة المدنية أو السلطات المحلية واضحة بين جميع الأطراف قبل أن تبدأ
- يجب توضيح دور قوات الأمن التابعة للحكومة المضيفة (في أوضاع اللاجئين)، وقوات الأمن في الحكومة المحلية (في أوضاع النازحين)، قبل بداية الدوريات.
- وعند الاقتضاء، ينبغي أن يصاحب مترجمون جميع الدوريات -من الإناث كلما كان ذلك ممكناً- من أجل التواصل بين المشاركين والدوريات.
- يجب أن يدعم قائد قوة الدوريات إشراكها في دوريات جمع الحطب، مع الالتزام باتباع المبادئ التوجيهية والاستعداد لتسيير دوريات وعلى أساس منتظم ويمكن توقعه.
- يجب ألا تشارك الدوريات في الاستغلال الجنسي للمشاركين في الدوريات ويجب أن يحاسب بناء على المبادئ التوجيهية المعترف بها دولياً وقواعد السلوك لقوات حفظ السلام.

وقد أبرزت الجهات الفاعلة الإنسانية التحليل الذي يجب أن يحضر مبادرات الحماية هذه، مع الإشارة إلى أنه في بعض الحالات سمحت دوريات جمع الحطب للنازحين من مجموعة قبلية واحدة بجمع الحطب من تجمعات مجاورة، مما أدى إلى تفاقم التوترات المحتملة.

مصادر: ميغان باستيك وغريم وكونز (Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R): العنف الجنسي في النزاعات المسلحة، لحة عامة عالمية وانعكاساتها على القطاع الأمني، مركز حنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ٢٠٠٧؛ هولت، تايلور، وكيلي (Holt, V. Taylor G. & Kelly M.): حماية المدنيين في سياق عمليات حفظ السلام للأمم المتحدة: نجاحات وإخفاقات والتحديات المتبقية، إدارة عمليات حفظ السلام / مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ٢٠٠٩، ١٨٩-١٩٠.

التوصيات الرئيسية

٥

السياسات

- ١- تقييم كيفية تأثير الخيارات السياسية المختلفة على النساء والرجال والفتيات والفتيان في وضع وتنفيذ السياسات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني، والتأكد من مشاركة خبراء النوع الاجتماعي والمرأة مشاركة كاملة في عملية صنع السياسات.
- ٢- تناول احتياجات الأمن والعدالة الخاصة بالنساء والفتيات صراحة وقضايا العنف الجنسي وتعزيز دور المرأة في المشاركة على قدم المساواة في مؤسسات القطاع الأمني في جميع السياسات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.
- ٣- وضع خطط عمل قومية لتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن من خلال عملية شاملة واستشارية تتضمن المشرعين والمؤسسات الأمنية ومنظمات المجتمع المدني النسوية وغيرها من الجهات المعنية. وينبغي أن تشمل مثل هذه الخطط إجراءات إصلاح القطاع الأمني.

المساءلة

- ٤- الرقابة والتقييم على كيفية التعامل مع قضايا المرأة والسلام والأمن في برامج إصلاح القطاع الأمني، وتنفيذ خطط عمل قومية لتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، واستخدام مؤشرات ملموسة وإشراك منظمات المجتمع المدني النسائية.
- ٥- إنشاء نظم لضمان محاسبة الأفراد داخل الهيئات الحكومية والأجهزة الأمنية وبعثات حفظ السلام لتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن كما وردت في سياسات الأمن القومي أو السياسات الدفاعية أو سياسات إصلاح القطاع الأمني.

مشاركة المرأة

- ٦- إدراج النساء على جميع المستويات في إدارة القطاع الأمني والمؤسسات الرقابية وتوفير مساحة لمداخلات منظمات المجتمع المدني النسائية.
- ٧- تمكين المرأة والمنظمات النسائية من المشاركة في عمليات إصلاح القطاع الأمني من خلال توفير الدعم الأمني واللوجستي وبناء القدرات وتقديم النصح والدعم لبناء قوات التحالف حسب الضرورة.
- ٨- وضع وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز قيادة المرأة داخل القوات المسلحة وأجهزة الشرطة ومؤسسات الدفاع والقضاء.

إصلاح قطاع الدفاع

- ٩- إشراك المجموعات النسوية في تخطيط وتنفيذ برامج الإدماج، وخصوصاً عند التعامل مع المستفيدين وإعادة إدماج المقاتلين السابقين.

- ١٠- اتخاذ إجراءات للتخفيف من احتمال أن يؤدي عودة المقاتلين السابقين إلى مجتمعات مدنية إلى تزايد العنف الجنسي.

- ١١- التأكد من أن أعضاء القوات المسلحة الجديدة أو التي أعيد تشكيلها وخدمات الشرطة تتحقق من جرائم العنف الجنسي وغيرها من انتهاكات القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، مع إيلاء اهتمام خاص إلى سرية وحماية ضحايا العنف الجنسي.

إصلاح أجهزة الشرطة

- ١٢- إصلاح اختصاصات الشرطة وممارسات العمل والتدريب وأنظمة الحوافز وتدابير الأداء والتوظيف ونظم المساءلة لتحديد أولويات قضايا النوع الاجتماعي، والنظر في إنشاء وحدات الشرطة متخصصة يعمل بها الرجال والنساء وترتبط بخدمات الدعم الاجتماعي والقانوني.

- ١٣- تخصيص الموارد لمنع العنف الجنسي وملاحقة مرتكبيه، وكذلك لمساعدة الضحايا وحمايتهم.

إصلاح نظام العدالة

- ١٤- إصلاح القوانين والإجراءات القضائية والممارسات والتدريب لتناول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وذلك تمشياً مع المعايير الدولية، إلى جانب اتخاذ الترتيبات الخاصة لمقاضاة الجناة وتقديم الدعم لضحايا العنف الجنسي.

- ١٥- زيادة وصول المرأة والفتيات إلى العدالة من خلال دعم المساعدة القانونية والمساعدات القانونية ومنظمات المجتمع المدني والتوعية القانونية.

- ١٦- العمل مع البلدان المتضررة من النزاعات من أجل دعم القدرة على التحقيق والمقاضاة في جرائم العنف ضد المرأة التي ترتكب أثناء النزاعات المسلحة، والحفاظ على ضغوط محلية ودولية لملاحقة مرتكبي تلك الجرائم.

استعداداً لحفظ السلام

- ١٧- دمج التدريب العملي على قضايا المرأة والسلام والأمن بما في ذلك منع العنف الجنسي في الشرطة والتدريب العسكري، والمستكمل بتدريب محدد بالمهام لقوات حفظ السلام.

- ١٨- وضع مدونات سلوك وآليات مساءلة لمعالجة الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، وضمان مساءلة مرتكبيها، والنظر في مساءلة البلدان التي تسضيفهم.

- ١٩- إنشاء وحدات متخصصة لقيادة ومراقبة تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والتدريب لزيادة تجنيد وتشغيل المرأة في عمليات حفظ السلام.

Women, Peace and Security, UN-INSTRAW, 2006. http://www.un-instraw.org/images/files/GPS/1325per_cent20English.pdf

مقالات وتقارير على شبكة الإنترنت

Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., **Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector**, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2007. <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?ord279=title&q279=sexual&lng=en&id=43991&nav1=4>

Betham, G. & Popovic, N., **Putting Policy into Practice: Monitoring the implementation of UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security**, FOKUS and UN-INSTRAW, 2009. http://www.un-instraw.org/images/documents/GPS/BackgroundPaper_1325Conf_Oslo_Nov2009.pdf

Conflict Related Sexual Violence and Peace Negotiations: Implementing Security Council Resolution 1820, Report on the High-level Colloquium organised by DPA, DPKO, OCHA, UNDP & UNIFEM on behalf of UN Action Against Sexual Violence in Conflict, and in partnership with the Centre for Humanitarian Dialogue, 2009. <http://www.stoprapenow.org/pdf/JuneColloquium-SummaryReport.pdf>

Genderforce, **Good and Bad Examples – Lessons Learned from Working With UNSCR 1325 in International Missions**, 2007. http://www.genderforce.se/dokument/Good_and_bad_examples_English_A4.pdf

UNIFEM, **Women Building Peace and Preventing Sexual Violence in Conflict-Affected Contexts**, 2007. http://www.unifem.org/attachments/products/WomensBuildingPeaceAndPreventingSexualViolence_eng.pdf

UNIFEM & DPKO, **Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice**, 2010. http://www.unifem.org/attachments/products/Analytical_Inventory_of_Peacekeeping_Practice_online.pdf

UNIFEM, **“Women targeted or affected by armed conflict: What role for military peacekeepers?”**, Wilton Park Conference Summary, 2008. http://www.unifem.org/attachments/events/WiltonParkConference_SummaryReport_200805_1.pdf

كتب ومنشورات غير موجودة على شبكة الإنترنت

Donadio, M., & Mazzotta, C., **Women in the armed and police forces: Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America**, RESDAL, 2010.

The Institute for Inclusive Security, **Inclusive Security: A Curriculum for Women Waging Peace**, Hunt Alternatives Fund, 2009.

خلال النزاعات المسلحة

٢٠- توثيق وتبادل استراتيجيات لحماية المدنيين ضد العنف الجنسي أثناء النزاعات المسلحة، والتي تتضمن المشاركة مع الجهات الفاعلة غير الحكومية وإنفاذ التدابير التأديبية العسكرية.

٦ مصادر إضافية

مواقع الكترونية مفيدة

DCAF Gender and Security Programme – <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

EPLO *European National Action Plans for UNSCR 1325* – <http://www.eplo.org/index.php?id=249>

EU webpage on Women Peace and Security – <http://www.consilium.europa.eu/showPage.aspx?id=1886&lang=en>

PeaceWomen – <http://www.peacewomen.org/WPS/Index.html>

UN Action Against Sexual Violence in Conflict – www.stoprapenow.org

UNIFEM – <http://www.womenwarpeace.org/>

UN-INSTRAW Gender, Peace and Security Programme – <http://www.un-instraw.org/peace-and-security/programme-page/>

أدلة وكتيبات عملية

Organisation for Economic Co-operation and Development, **OECD DAC Handbook on Security System Reform, Section 9: Integrating Gender Awareness and Equality**, 2009. <http://www.oecd.org/dataoecd/4/52/42168607.pdf>

UN-INSTRAW, **Planning for Action: Good Practices on Implementing UNSCR 1325 on a National Level**, 2008. <http://www.un-instraw.org/images/files/Backgroundpaper1325.pdf>

UNDP & UNIFEM, **Policy Briefing Paper: Gender-Sensitive Police Reform in Post-Conflict Societies**, 2007. http://www.unifem.org/attachments/products/GenderSensitivePoliceReform_PolicyBrief_2007_eng.pdf

Valasek, K., **Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on**

الهوامش

- ²¹ For example, until 2008, women in the Colombian Armed Forces could not attain the rank of General, since the position required previous experience commanding operational units, and women were not allowed to serve in operational units. In 2008, legislation introduced by Senator Marta Lucía Ramírez (who had previously served as Colombia's first female defence minister) allowed for the promotion of the first female General.
- ²² NATO, Training and education related to gender or UNSCR 1325 and 1820 at the national level, 2009: available at http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm (accessed 3 Aug. 2010).
- ²³ See, for example: UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York: UN) 2010, p. 34; UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?"; Bastick, M., "Integrating gender in post-conflict security sector reform" in *SIPRI Yearbook 2008: Armaments, Disarmament and International Security* (Oxford: Oxford University Press, 2008); UN INSTRAW virtual discussion on *Reintegrating Female EX-Combatants: Good practices and lessons learned in the disarmament, demobilization and reintegration (DDR) of women and girls*, 28 June – 19 July, 2010.
- ²⁴ Ibid.
- ²⁵ UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York: UN, 2010), 28, 34; UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?"
- ²⁶ A. Mayer-Rieckh and P. De Greiff, *Justice as Prevention: Vetting Public Officials in Transitional Countries* (New York: Social Science Research Council, 2007), 484.
- ²⁷ NGOs cited in International Women's Tribune Centre compilation of responses to UN SCR 1820; Swedish Foundation for Human Rights in conjunction with the UK All Party Parliamentary Group on the Great Lakes of Africa, *Justice, Impunity and Sexual Violence in Eastern Democratic Republic of Congo*, Nov. 2008. <http://www.appggreatlakes.org/index.php/appg-reports-mainmenu-35/116-sexual-violence-report-published> (accessed Nov. 30, 2009), 29–30, 37; Mission to DRC, Report of the UN Special Rapporteur on Violence Against Women, Dr. Yakin Ertürk, Feb. 2008, paras. 91-94.
- ²⁸ W.G. O'Neill, "Field-notes: Liberia" (prepared for UNIFEM, UNDP, DPKO, Jan. 4, 2007), 1.
- ²⁹ UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?"
- ³⁰ Department of the Army, *FM 3.24 Counterinsurgency* (Washington DC, 2006), Section D-34. <http://www.fas.org/irp/doddir/army/fm3-24.pdf>
- ³¹ H. Groenewald and G. Peake, *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation* (New York: International Peace Academy, 2004), 1.
- ³² E. Rehn and E. Johnson Sirleaf, *Women, War and Peace: The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building (Progress of the World's Women 2002, vol. 1)* (New York: UN Development Fund for Women, 2002), 13.
- ³³ Ibid., 16.
- ³⁴ These four areas derived from the policy briefing paper of UNDP and UNIFEM. See UNDP and UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, Oct. 2007.
- ³⁵ Ibid.
- ³⁶ See M. Bastick, "Integrating gender in post-conflict security sector reform" in *SIPRI Yearbook 2008: Armaments, Disarmament and International Security* (Oxford: Oxford University Press, 2008), 163.
- ³⁷ UNDP and UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, October 2007, 7.
- ³⁸ M. Bastick, K. Grimm and R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2007), 147.
- ³⁹ UNDP and UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, Oct. 2007, 7.
- ⁴⁰ For more information see *WHO Ethical and Safety Recommendations for Researching, Documenting and Monitoring Sexual Violence in Emergencies* (Geneva: WHO, 2007).
- ⁴¹ OSCE/ODIHR, *Supporting the Transition Process: Lessons Learned and Best Practices in Knowledge Transfer* (Warsaw:
- ¹ Speech delivered at the NATO conference on "Women, Peace and Security" in Brussels, Belgium, 27 Jan. 2010.
- ² Some agencies, such as the OECD, prefer the term 'security system reform' to security sector reform. Other alternative terms include 'security sector transformation' and 'security sector reconstruction'.
- ³ Hänggi, H., "Security sector reform", in Chetail, V. (ed.), *Post-Conflict Peacebuilding: A Lexicon* (Oxford: Oxford University Press, 2009), 1-2.
- ⁴ Report of the Secretary-General, "Securing peace and development: the role of the United Nations in supporting security sector reform", A/62/659–S/2008/39, p. 6.
- ⁵ For analysis of the resolutions on this point, see Otto, D., "The Exile of Inclusion: Reflections on Gender Issues in International Law Over the Last Decade", *Melbourne Journal of International Law*, Vol. 10 Issue 1, May 2009, p. 21; Tryggstad, L. T., "Trick or treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security", *Global Governance: a review of multilateralism and international organizations*, Vol.15, no. 4, 2009, pp. 539 – 557. Some UN agencies, many NGOs and some states (e.g., South Africa - http://www.peacewomen.org/un/9thAnniversary/Open_Debate/SouthAfrica.pdf) regard SCR 1325 as 'binding'.
- ⁶ See, e.g., Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Lebanon, CEDAW/C/LBN/CO/3 (CEDAW, 2008), para. 13, Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Timor-Leste, CEDAW/C/TLS/CO/1 (CEDAW, 2009), para. 14.
- ⁷ UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?", Wilton Park Conference Summary, 2008. http://www.unifem.org/attachments/events/WiltonParkConference_SummaryReport_200805_1.pdf
- ⁸ Pearson, E., *Demonstrating Legislative Leadership: The Introduction of Rwanda's Gender-Based Violence Bill*, (Washington, D.C: Hunt Alternatives Fund, 2008).
- ⁹ See Gumru, F.B. and Fritz, J.M., "Women, Peace and Security: An Analysis of the National Action Plans Developed in Response to UN Security Council Resolution 1325", *Societies without Borders* 4, 2009, p. 218.
- ¹⁰ The Liberia National Action Plan for the Implementation of United Nations Resolutions 1325, 8 March 2009. http://www.un-instraw.org/images/documents/LNAP_1325_final.pdf (accessed March 10, 2010).
- ¹¹ Gya, G., *Gender Mainstreaming and Empowerment of Women in EU's External Relations Documents*: European Parliament, Brussels, 2009, p. 26.
- ¹² Beetham, G. and Popovic, N., "Putting policy into practice: Monitoring the implementation of UN Security Council Resolutions on Women, Peace and Security", FOKUS and UN-INSTRAW Conference background paper, Oslo, 11-13 Nov. 2009.
- ¹³ See UN Security Council on "Women, Peace and Security", Report of the Secretary-General, S/2010/173, 6 April 2010, and <http://www.un.org/News/Press/docs/2010/sc9914.doc.htm>
- ¹⁴ Council of the EU, *Indicators for the Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on Women, Peace and Security*, 14 July 2010, p. 11.
- ¹⁵ Belgian NAP, p. 4., Dutch NAP, p. 44. See also Herma, M. and Brown, L. M., *1 YEAR NAP 1325: Evaluating the Dutch National Action Plan on UNSC Resolution 1325 after one year of implementation* (The Hague: Working Group 1325, 2008).
- ¹⁶ Pearson, 2008.
- ¹⁷ UNIFEM, *Women Building Peace and Preventing Sexual Violence in Conflict-Affected Contexts*, Oct 2007, p. 3.
- ¹⁸ Centre for Humanitarian Dialogue, "Kenyan leading women meet to make peace last", Press Release, 22 March 2010; Kenya National Dialogue and Reconciliation Monitoring Project, Agenda Item 4 - Long-Standing Issues and Solutions, Draft Report on status of implementation, Jan. 2009.
- ¹⁹ International Alert, *Integrating women's priorities into peacebuilding processes: Experiences of monitoring and advocacy in Burundi and Sierra Leone*, Report of a civil society workshop 25-29 Feb. 2008, International Alert, London.
- ²⁰ Carreiras, H., "Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries", paper presented at the 26th Annual Meeting Women

- ⁵⁹ UN General Assembly, Letter dated 24 March 2005 from the Secretary-General to the President of the General Assembly, "Comprehensive Strategy to Eliminate Future Sexual Exploitation and Abuse in United Nations Peacekeeping Operations", A/59/710, 24 March 2005.
- ⁶⁰ See, for example, UN General Assembly, *Report of the Special Committee on Peacekeeping Operations and its Working Group on the 2005 resumed session*, A/59/19/Add.1, §12; M. Donadio and C. Mazzotta, *Women in the armed and police forces: Resolution 1325 and peace operations in Latin America* (Buenos Aires: RESDAL, March 2010), 24–25; UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?"; UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York: UN, 2010), 43.
- ⁶¹ DPKO, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Police and Troop Contributing Countries*, Pretoria 7–9 Feb. 2007, 8; United Nations Peacekeeping, *Gender Statistics per Mission*, June 2010: <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/gender/2010gender/june10.pdf> (accessed 3 Aug. 2010); Pearson Peacekeeping Centre, Seminar Report: Women in Peace Operations, Lusaka, Zambia, Oct. 12–13, 2009, 1.
- ⁶² See: Pearson Peacekeeping Centre, Seminar Report: Women in Peace Operations, Lusaka, Zambia, Oct. 12–13, 2009, 1, 12–13; DPKO, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Police and Troop Contributing Countries*, Pretoria, 7–9 Feb. 2007, 5.
- ⁶³ UNIFEM, "Women targeted or affected by armed conflict: What role for military peacekeepers?", 1.
- ⁶⁴ See M. Bastick, K. Grimm and R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2007).
- ⁶⁵ IASC, *Growing the Sheltering Tree: Protecting Rights Through Humanitarian Action*, Sept. 2002, 135, <http://www.icva.ch/gstree.pdf>
- ⁶⁶ UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?", 4.
- ⁶⁷ Security Council, "Report of the Secretary-General pursuant to Security Council Resolution 1820 (2008)", S/2009/362, 20 Aug. 2009, para. 21.
- ⁶⁸ UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?", 4.
- ⁶⁹ Ibid., 3.
- ⁷⁰ NATO, *Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*, Sept. 2009, 3.3(g); UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York: UN, 2010), 9.
- ⁷¹ IASC, *Sexual and Gender-Based Violence Against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons. Guidelines for Prevention and Response* (IASC, 2005), 34; UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?", 3–6.
- ⁷² IASC, Sept. 2002, 135. See also UNHCR, *Sexual and Gender-Based Violence Against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons. Guidelines for Prevention and Response* (Geneva: UNHCR, 2003).
- ⁷³ UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York: UN, 2010), 21–26.
- ⁷⁴ S/2009/362, 20 August 2009, para. 18.
- ⁷⁵ UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?", 5.
- ⁷⁶ Report of the Secretary-General pursuant to UN SCR 1820 (2008), para. 26.
- ⁷⁷ NATO, *Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*, Sept. 2009, 3.4.
- ODIHR, 2009), 25. http://www.osce.org/documents/odihr/2009/09/39685_en.pdf
- ⁴² See, for example, International Network to Promote the Rule of Law (INPROL), *Witness Protection in Countries Emerging from Conflict*, INPROL Consolidated Response (07-008), Dec. 2007. <http://www.inprol.org/files/CR07008.pdf>
- ⁴³ UNDP and UNIFEM, *Policy briefing paper: Gender-sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, Oct. 2007, 9.
- ⁴⁴ Ibid., 10.
- ⁴⁵ Pearson Peacekeeping Centre, Seminar Report: Women in Peace Operations, Lusaka, Zambia, Oct. 12–13, 2009, 24.
- ⁴⁶ The UN Secretary General's report on SSR notes that: "Elements of the judicial sector responsible for the adjudication of cases of alleged criminal conduct and misuse of force are, in many instances, also included [in the security sector]." A/62/659–S/2008/39, 6. However, within the UN system, justice reform and transitional justice activities are largely managed under a rule of law umbrella, rather than as SSR.
- ⁴⁷ The Huffington Post, "Rwandan War Crimes Verdict Issued in Canada; First Of Its Kind", 22 May 2009. http://www.huffingtonpost.com/2009/05/22/rwandan-war-crimes-verdict_n_206754.html (accessed 17 March 2010).
- ⁴⁸ For further discussion of addressing sexual violence in transitional justice processes see: M. Bastick, K. Grimm and R. Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2007), 156–162; R. Rubio-Marín, "The Gender of Reparations: Setting the Agenda" in Rubio-Marín, R. ed., *What Happened to the Women? Gender and Reparations for Human Rights Violations* (New York: Social Science Research Council, 2006), 20–47.
- ⁴⁹ M. Lyytikäinen, *Gender Training for Peacekeepers: Preliminary overview of United Nations peace support operations*, (Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2007), 8; ITS/DPET, Department of Peacekeeping Operations, *Report on the Strategic Peacekeeping Training Needs Assessment*, Oct. 2008, 42.
- ⁵⁰ ITS/DPET, Department of Peacekeeping Operations, *Report on the Strategic Peacekeeping Training Needs Assessment*, Oct. 2008, 42.
- ⁵¹ NATO, *Bi-SC Directive 40-1: Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict*, Sept. 2009, 4. For examples of training see: NATO, *Training and education related to gender or UNSCR 1325 and 1820 at the national level*, 2009 and 2010: available at http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm (accessed 3 Aug. 2010).
- ⁵² Lyytikäinen, 2007, Annex 1.
- ⁵³ Personal correspondence from Colonel J. M. Botha, Officer in Charge, Peace Mission Training Centre, 8 Feb. 2010.
- ⁵⁴ These e-learning courses are funded by grants from the governments of Argentina, Australia, Brazil, Canada, Chile, Croatia, Hungary, Norway, Sweden and the United Kingdom, as well as the *Organisation internationale de la Francophonie*. Enrolment information was provided by the Peace Operations Training Institute, 11 Feb. 2010. The *Preventing Violence Against Women and Gender Inequality* course was written by AnnJanette Rosga, Ph.D., in association with Megan Bastick and Anja Ebnöther of DCAF.
- ⁵⁵ Pearson Peacekeeping Centre, *Roundtable Report : UNSCR 1820: A Roundtable Discussion with Female UN Police Officers Deployed in Peacekeeping Operations*, New York, 6 Aug. 2009, 1.
- ⁵⁶ See: UNIFEM, "Women Targeted or Affected by Armed Conflict: What Role for Military Peacekeepers?", 6–7; DPKO, *Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Police and Troop Contributing Countries*, Pretoria 7–9 Feb. 2007, 12, 17: <http://pbpu.unlb.org/PBPS/Library/Final%20report,%20PDF%20version.pdf> (accessed 3 Aug. 2010); UNIFEM & DPKO, *Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice* (New York: UN, 2010), 42.
- ⁵⁷ UN General Assembly, "Making the standards contained in the Secretary-General's bulletin binding on contingent members and standardizing the norms of conduct so that they are applicable to all categories of peacekeeping personnel", Note by the Secretary-General, A/61/645, 18 Dec. 2006, paras. 32–38.
- ⁵⁸ Ibid., para. 37; M.J. Jordan, "UN Tackles Sex Abuse by Troops", *The Christian Science Monitor*, 21 June 2005. <http://www.csmonitor.com/2005/0621/p06s02-wogi.html>.

تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني

هناك اعتراف قوي بأنه ينبغي أن تلبي عملية إصلاح القطاع الأمني الاحتياجات الأمنية المختلفة الخاصة بالرجال والنساء والفتيان والفتيات، كما ويعتبر إدماج قضايا النوع الاجتماعي من الأمور الأساسية التي تساهم في فعالية ومحاسبة القطاع الأمني، إلى جانب الملكية المحلية ومشروعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وقد أصدر مجلس الأمن الدولي التابع لمنظمة الأمم المتحدة مؤخراً عدداً من القرارات التي تتطرق إلى الحاجة لأن تراعي عمليات إصلاح القطاع الأمني الاحتياجات الأمنية المحددة للنساء والفتيات وإلى تعزيز مشاركة المرأة.

وتزودنا مذكرة التطبيق العملي هذه بمقدمة موجزة حول القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وكيفية تنفيذها في عملية إصلاح القطاع الأمني، وهي تستند إلى أداة أطول، وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني التي وضعت لتوفير مقدمة عن قضايا النوع الاجتماعي للعاملين على إصلاح القطاع الأمني وصناع السياسات المتعلقة به، وتتألف رزمة الأدوات من ١٣ أداة مع مذكرات التطبيق العملي (انظر بند معلومات إضافية).

ما هي القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن؟

تبنى مجلس الأمن الدولي التابع لمنظمة الأمم المتحدة أربعة قرارات حول المرأة والسلام والأمن منذ العام ٢٠٠٠ وهي:

قرار مجلس الأمن ١٣٢٥: تم إقراره في شهر أكتوبر / تشرين أول عام ٢٠٠٠، وهو يقر بوجود تأثيرات معينة للنزاعات المسلحة على المرأة وبالإسهامات المهمة للمرأة في الأمن وتسوية النزاعات، كما ويشدد على الحاجة إلى إدراج منظور النوع الاجتماعي في تنفيذ اتفاقات السلام وعمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وتدريب قوات حفظ السلام.

قرار مجلس الأمن ١٨٢٠: تم إقراره في شهر يونيو / حزيران عام ٢٠٠٨، ويدعو الدول إلى اتخاذ تدابير خاصة لحماية المرأة من العنف الجنسي في أوقات النزاعات المسلحة ولضمان تلقي الضحايا العدالة والمساعدة، ويشدد القرار على دور قوات حفظ السلام في حماية المدنيين ويشجع على انخراط المرأة أكثر في قوات حفظ السلام، كما ويطلب الأمم المتحدة بوضع آليات لعمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وإصلاح القطاع الأمني لحماية المرأة من العنف بالتشاور مع النساء والمنظمات النسوية.

قرار مجلس الأمن ١٨٨٨: تم إقراره في شهر أيلول / سبتمبر عام ٢٠٠٩، وهو يطور تركيز المجلس على العنف الجنسي في أوقات النزاعات المسلحة ويحث على إدراج قضايا العنف الجنسي في عمليات السلام، وفي ترتيبات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم وإصلاح القطاع الأمني وفي عملية إصلاح العدالة، ويضع هذا القرار آليات جديدة للأمم المتحدة لمعالجة العنف الجنسي في أوقات النزاعات المسلحة، ويشدد مرة أخرى على تمثيل المرأة في عمليات صنع القرار وعلى إدراج موظفات للعمل في بعثات الأمم المتحدة.

قرار مجلس الأمن ١٨٨٩: تم إقراره في شهر تشرين أول / أكتوبر عام ٢٠٠٩، وهو يوسع دائرة تركيز المجلس على مشاركة المرأة في صنع السلام ويشدد على دورها المحوري في صنع القرارات السياسية والاقتصادية، ويحث على تعميم النوع الاجتماعي في كافة عمليات الإنتعاش في أوضاع ما بعد النزاع وعلى تمويل وبرمجة أنشطة تمكين المرأة والاستراتيجيات الملموسة في إنفاذ القانون والعدالة من أجل تلبية احتياجات وأولويات النساء والفتيات.

المحتويات

ما هي القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن؟

لماذا تعتبر القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن مهمة في عملية إصلاح القطاع الأمني؟

كيف يمكن تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في عملية إصلاح القطاع الأمني؟

أسئلة متعلقة بالمرأة والسلام والأمن لتقييم إصلاح القطاع الأمني

معلومات إضافية



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

لماذا تعتبر القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن مهمة في عملية إصلاح القطاع الأمني؟

يعتبر إصلاح القطاع الأمني عملية تهدف إلى ضمان قيام القائمين على توفير الأمن والعدالة بـ:

- توفير خدمات أمن وعدالة ذات فعالية وكفاءة تلبي احتياجات الناس.
- الخضوع للمساءلة أمام الدولة والشعب.
- العمل ضمن إطار عام للحكم الديمقراطي دون تمييز مع احترام حقوق الإنسان وسيادة القانون بالكامل.

يتضمن القطاع الأمني القوات المسلحة والشرطة والمخابرات وإدارة الحدود والجمارك ومؤسسات العدالة والقائمين على توفير خدمات الأمن والعدالة غير النظامية والتقليدية، إلى جانب العوامل التي تلعب دوراً في إدارة وضع وتنفيذ الأمن والرقابة عليه كالوزارات والبرلمانات وهيئات المظالم ومفوضيات حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني.

الإطار ١ طرق تعزيز مشاركة المرأة في إصلاح القطاع الأمني

- إدماج ممثلي وزارة شؤون المرأة / النوع الاجتماعي.
- إدماج ممثلي شبكات المنظمات الأهلية النسوية.
- تنظيم استشارات مع النساء والمجموعات النسوية.
- الحصول على مدخلات من خبراء النوع الاجتماعي.
- إدراج "الخبرة في النوع الاجتماعي" في المعايير المستخدمة في تحديد أعضاء الفرق واللجان ذات العلاقة.

وتعتبر القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن مهمة لأنها:

- تنطرق إلى الاحتياجات الأمنية المختلفة للنساء والرجال والفتيات والفتيان وتضمن الاعتراف المتزايد للمشاركة المتساوية للمرأة والرجل في صنع القرار ويعتبر ذلك مسألة حيوية في عملية إصلاح ناجحة للقطاع الأمني، ومن الأهمية بمكان ضمان الملكية المحلية وتقديم خدمات الأمن بفعالية إلى جانب تعزيز الرقابة والمساءلة.
- توفر إطاراً عاماً معيارياً مدعوماً على الصعيد الدولي لتعزيز حقوق النساء والفتيات في أوقات النزاعات وما بعدها.
- محل استخدام الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي والاتحاد الإفريقي وحلف شمال الأطلسي والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى المشاركة في تعزيز إصلاح القطاع الأمني باعتبارها معايير توجيهية، وتقوم دول عدة بصياغة مفهوم الأمن القومي ووضع السياسات الخاصة به.

كيف يمكن تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في عملية إصلاح القطاع الأمني؟

سياسات الأمن القومي والدفاع وإصلاح القطاع الأمني

تدعو القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن إلى مشاركة متساوية وكاملة للمرأة في عملية صنع السياسات على كافة المستويات من أجل تعميم النوع الاجتماعي والاستراتيجيات التي تنطرق إلى الاحتياجات الأمنية واحتياجات العدالة للنساء والفتيات وأولوياتهن وتمكينهن.

- تقييم كيفية تأثير خيارات السياسات المختلفة على النساء والرجال والفتيان والفتيات لدى وضع وتنفيذ سياسات متعلقة بإصلاح القطاع الأمني، وضمان مشاركة خبراء النوع الاجتماعي مشاركة كاملة في عملية صنع السياسات.
- التطرق إلى احتياجات النساء والفتيات للأمن والعدالة وقضايا العنف الجنسي صراحة في كافة سياسات إصلاح القطاع الأمني، وإلى الحاجة لتعزيز المرأة باعتبارها مشاركا على قدم المساواة في مؤسسات القطاع الأمني.
- وضع خطط عمل وطنية لتنفيذ القرارات التي تتضمن أنشطة متعلقة بإصلاح القطاع الأمني، وينبغي أن تستند خطط العمل الوطنية من عملية شاملة واستشارية تتضمن منظمات المجتمع المدني النسوية في وضعها وتنفيذها والرقابة عليها وتقييمها.
- الرقابة على وتقييم كيفية معالجة قضايا المرأة والسلام والأمن في برامج إصلاح القطاع الأمني وعلى تنفيذ خطط العمل الوطنية.
- وضع نظم لضمان مساءلة الأفراد في الهيئات الحكومية والمؤسسات الأمنية عن تنفيذ الالتزامات بموجب القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن كما ورد في سياسات الأمن القومي والدفاع وإصلاح القطاع الأمني.

مشاركة المرأة في عمليات إصلاح القطاع الأمني ومؤسسات القطاع الأمني

- تحث هذه القرارات الدول على اتخاذ تدابير من أجل تعزيز مشاركة المرأة في عملية التخطيط لمرحلة ما بعد النزاعات وبناء السلام، والتي تتضمن عمليات إصلاح القطاع الأمني، كما تدعو هذه القرارات إلى إشراك المرأة على مستويات صنع القرار في آليات منع النزاعات وإدراجها وحلها.
- إشراك المرأة في كافة مستويات المؤسسات التي تدير حكم القطاع الأمني والمؤسسات الرقابية كالوزارات الحكومية ومفوضيات حقوق الإنسان وهيئات المظالم، وإيجاد مجال لمدخلات منظمات المجتمع المدني النسوية.
- تمكين المرأة ومنظمات المجتمع المدني النسوية لمشاركة ذات مغزى في عمليات إصلاح القطاع الأمني (انظر الإطار ١)، وقد يتطلب هذا استشارات خاصة مع النساء حيث تتوفر المواصلات ورعاية الأطفال، أو بناء القدرات والرقابة لتوفير

الإطار ٣ الدروس المستفادة من عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم المستجيبة للنوع الاجتماعي

- ضمان إقرار اتفاقيات السلام بالنساء والفتيات المشاركات في المجموعات/القوات المسلحة وبأطفالهن كمستفيدين.
- العمل مع منظمات المجتمع المدني النسوية في تخطيط وتنفيذ عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم.
- استخدام تقييم الاحتياجات التشاركية الذي يتضمن المرأة في كافة المراحل والمستويات.
- تدريب طاقم عمليات نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم حول قضايا النوع الاجتماعي.
- التأكد من أمن مواقع نزع السلاح آمنة للنساء والفتيات بما في ذلك عن طريق وجود موظفات.
- تشجيع النساء والفتيات اللواتي يخضعن لبرنامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم على تشكيل مجموعاتهن وشبكاتهن الخاصة.
- إعطاء إعادة التأهيل وإعادة الإدماج الاجتماعي-الاقتصادي أولوية للرجال والنساء.
- الارتباط ببرامج التدقيق والتشكيلات المسلحة الصغيرة والمبادرات الأمنية المجتمعية وعمليات إصلاح القطاع الأمني.

إصلاح الشرطة

ينبغي أن تمنح عمليات إصلاح الشرطة أولوية لإنفاذ القانون المستجيب للنوع الاجتماعي من أجل تلبية الالتزامات التي نصت عليها القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، وذلك بمساعدة ضحايا العنف الجنسي ومقاضاة أولئك المسؤولين عن العنف الذين يقتربون العنف ضد النساء والفتيات في أوقات النزاعات المسلحة.

- إصلاح صلاحيات جهاز الشرطة والممارسات العملية والتدريب ونظم الحوافز وتدابير الأداء والاستيعاب وأنظمة المساءلة لإعطاء أولوية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ومراعاة إيجاد وحدات شرطة متخصصة -والتي يعمل بها الرجال والنساء- والمرتبطة بخدمات الدعم الاجتماعي والقانوني لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (انظر الإطار ٤).
- تخصيص موارد لمنع العنف الجنسي والتحقيق والمقاضاة، إلى جانب مساعدة وحماية الضحايا.

العدالة الانتقالية وإصلاح قطاع العدالة

تعتبر العدالة والأمن مترابطتين ترابطاً معقداً، وبناءً عليه تتطلب القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن إصلاحات ضمن قطاع

المهارات والمعرفة ذات الصلة للمرأة، ويمكن أن يساعد بناء التحالفات ضمن منظمات المجتمع المدني النسوية المرأة على التحدث بصوت أعلى.

- تنفيذ الاستراتيجيات التي تمكن المرأة من الحصول على رتب أعلى في القوات المسلحة والشرطة والمؤسسات الدفاعية والقضاء (انظر الإطار ٢).

إصلاح الدفاع

توفر القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن التوجيه فيما يتعلق ببرامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم المستجيبة للنوع الاجتماعي (انظر الإطار ٣) والتدقيق على موظفي القوات المسلحة وقوات الأمن.

- معالجة الاحتياجات المحددة للنساء والرجال من قدامى المقاتلين، إلى جانب النساء والفتيات المشاركات في القوات المسلحة والمجموعات المسلحة وأطفالهن.
- إشراك المجموعات النسوية في تخطيط وتنفيذ برامج نزع السلاح وتسريح المقاتلين وإعادة دمجهم، وخاصة عند الاشتراك مع نساء مستفيدات وفي إعادة إدماج قدامى المقاتلات.
- اتخاذ إجراءات للحد من احتمال أن تؤدي عودة قدامى المقاتلات إلى المجتمعات المدنية إلى زيادة العنف الجنسي.
- ضمان التحقق من أفراد القوات المسلحة وقوات الشرطة الجديدة أو التي أعيد تشكيلها لمعرفة جرائم العنف الجنسي والانتهاكات الأخرى ضد قانون حقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي، إلى جانب إيلاء انتباه خاص إلى حماية ضحايا العنف الجنسي.

الإطار ٢ قائمة تعزيز القيادات النسوية في القوات المسلحة وأجهزة الشرطة

- ✓ مستوى دعم مرتفع لتقدم المرأة
- ✓ عدم وجود عوائق رسمية كاستثناء المرأة من أنواع معينة من الخدمات أو الوظائف
- ✓ معايير ترقية عادلة
- ✓ أهداف وسياسة لتمكين المرأة
- ✓ وحدة مكلفة بدعم ترقية المرأة ومراقبتها
- ✓ مشاركة موظفي الجمعيات النسائية
- ✓ الرقابة على البرنامج
- ✓ بيئة عمل مناسبة للأسرة
- ✓ مزيد من التدريب عند اللزوم
- ✓ تغيير السلوكيات التمييزية

العدالة لضمان حماية واحترام حقوق المرأة والفتيات، بما في ذلك استراتيجيات معالجة الاحتياجات والأولويات.

- إصلاح القوانين والإجراءات والممارسات القضائية والتدريب على معالجة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي يتماشى مع المعايير الدولية، مع مقاضاة خاصة لمرتكبي العنف ودعم الضحايا.
- تعزيز وصول النساء والفتيات إلى مؤسسات العدالة من خلال دعم الإرشاد القانوني والمساعدات القانونية ومنظمات المجتمع المدني والتوعية القانونية.
- العمل مع الدول المتأثرة بالنزاعات لتعزيز القدرة على التحقيق ومحاكمة مرتكبي جرائم العنف الجنسي ضد المرأة والتي ارتكبت خلال أوقات النزاعات والحفاظ على الضغط المحلي والدولي لمقاضاة مرتكبيها.

الإعداد لنشر عمليات حفظ السلام

تكرس القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن انتباهاً خاصاً لكيفية إعداد الدول أفرادها لمهام حفظ السلام.

- إدماج تدريب خاص حول قضايا المرأة والسلام والأمن -والذي يشمل منع العنف الجنسي- في تدريب القوات المسلحة والشرطة، والذي يكمله التدريب الخاص بالمهام لقوات حفظ السلام (انظر الإطار ٥).
- وضع مدونات سلوك وآليات للمساءلة لمعالجة الاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية، وضمان خضوع مرتكبيها للمساءلة، وهم يخضعون للمساءلة في الدولة المستضيفة.
- تأسيس وحدات متخصصة لإدارة تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والتدريب والرقابة عليها لتعزيز تجنيد ونشر المرأة في عمليات حفظ السلام.

خلال أوقات النزاعات المسلحة

تتطلب القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن احترام أطراف النزاعات المسلحة للقانون الدولي الذي يسري على حقوق

وحماية النساء والفتيات احتراماً كاملاً، والوقف الفوري لكافة أعمال العنف الجنسي واتخاذ تدابير خاصة لحماية المدنيين من العنف الجنسي.

- توثيق ومشاركة استراتيجيات حماية المدنيين من العنف الجنسي خلال أوقات النزاعات المسلحة، بما في ذلك من خلال إشراك أطراف غير حكومية.



أسئلة متعلقة بالمرأة والسلام والأمن لتقييم إصلاح

القطاع الأمني

ينبغي إدماج قضايا المرأة والسلام والأمن في كافة تقييمات إصلاح القطاع الأمني، مما يعزز شموليتها ويساعد على ضمان معالجة إصلاح القطاع الأمني للقضايا المثارة في قرارات مجلس الأمن، وتتضمن الأسئلة التي ينبغي طرحها ما يلي:

حول عملية التقييم

- هل تتضمن الشروط المرجعية احتياجات وأولويات الأمن والعدالة للنساء والفتيات؟
- هل يتضمن فريق التقييم النساء والرجال؟ وهل يتضمن خبراء في النوع الاجتماعي؟
- هل سيتم إجراء مقابلات مع الموظفين الرجال والنساء في مؤسسات القطاع الأمني ومنظمات المجتمع المدني النسوية وخبراء النوع الاجتماعي والنساء والرجال والفتيات والفتيات في المجتمعات المحلية؟
- هل تم إدراج بند لضمان مشاركة المرأة في التقييم كالمجموعات البؤرية المخصصة للمرأة فقط والمواصلات أو رعاية الأطفال أو الأمن؟
- هل تم تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر؟

الخدمات المقدمة لضحايا العنف الجنسي في تيمور الشرقية^١

الإطار ٤

تم تأسيس شبكة من وحدات الأشخاص المتضررين (VPUs) في قوات الشرطة في تيمور الشرقية للتعامل مع حالات الاغتصاب ومحاولات الاغتصاب والعنف المنزلي وإساءة معاملة الأطفال وإهمال الأطفال والأشخاص المفقودين والآباء والتحرش الجنسي، وتوفر وحدات الأشخاص المتضررين (VPUs) ضباطاً مكلفين في نقاط محددة لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وللمقدمي الخدمات، وبذلك جهود لضم ضابطات شرطة في كافة وحدات الأشخاص المتضررين (VPUs) لمقابلة النساء الضحايا، حيث ازداد عدد الحالات المرفوعة أمام الشرطة منذ تأسيسها، والتي عززت التعاون الإيجابي بين الشرطة ومنظمات المجتمع المدني.

وتم تأسيس شبكة مهنية بالتعاون الوثيق مع منظمات المجتمع المدني لضحايا العنف الجنسي والعنف المنزلي وإساءة معاملة الأطفال، وتتضمن الشبكة "غرفة آمنة" في المستشفى العام وتسهيل الفحص الطبي والشرعي وتقديم المشورة النفسية والاجتماعية والمأوى والمساعدة القانونية، وتشارك منظمات المجتمع المدني في تقديم الكثير من هذه الخدمات بالإضافة إلى التعليم العام ورفع الوعي.

الإطار ه تدريب العسكريين على حماية المدنيين من العنف الجنسي

- إدماج حماية المدنيين من العنف الجنسي في صميم المناهج الدراسية إضافة إلى التدريب المخصص للمهام.
- العمل بصورة عملية وليس نظرية.
- إدراج التجاوب مع العنف الجنسي في التدريب القائم على سيناريوهات.
- إشراك منظمات المجتمع المدني النسوية.
- إدراج:
 - تقييم المخاطر
 - جمع المعلومات وتحليلها
 - الارتباط المجتمعي
 - البروتوكولات المرجعية
- وضع استراتيجيات للحماية الجسدية مثل الدوريات الخاصة والتي تلائم الوضع.
- إدراج الاستغلال والإساءة الجنسية على سبيل المثال لا الحصر.

حول مؤسسات القطاع الأمني

- كيف تقوم مؤسسات القطاع الأمني بتحديد ومعالجة الاحتياجات الأمنية واحتياجات العدالة المحددة للنساء والرجال والفتيات والفتيان؟
- هل قوانين وسياسات وبروتوكولات الأمن والدفاع القومي والمؤسسي ملائمة فيما يتعلق بمعالجة المخاوف

المحددة عند النساء والرجال والفتيات والفتيان وتعزيز مشاركة المرأة؟

- هل يمتلك أفراد الأمن القدرة من خلال التدريب والموارد على التطرق إلى الاحتياجات الأمنية واحتياجات العدالة المختلفة الخاصة بالنساء والرجال والفتيات والفتيان؟
- ما هي التدابير الخاصة التي تم اتخاذها لمعالجة قضية العنف الجنسي؟
- كيف تقوم منظمات المجتمع المدني ووزارات المرأة وخبراء النوع الاجتماعي بالمشاركة في الرقابة على والتعاون مع مؤسسات القطاع الأمني؟
- ما هي نسبة أفراد الشرطة/الجيش/القضاء (ومؤسسات القطاع الأمني الأخرى) من النساء؟ وهل المرأة ممثلة على أعلى الرتب/المستويات؟
- هل يوجد مبادرات ملائمة مطبقة لزيادة توظيف واستبقاء والنهوض بأفراد الأمن من الإناث؟

حول عملية إصلاح القطاع الأمني

- هل المرأة مشاركة وممثلة في مؤسسات إدارة إصلاح القطاع الأمني (على سبيل المثال، من خلال ممثلي شبكة منظمات المجتمع المدني النسوية ووزارة شؤون المرأة/النوع الاجتماعي مثلاً)؟
- هل يتم استشارة المرأة والرجل على المستوى المحلي؟

معلومات إضافية

المصادر

Bastick, M., Grimm, K. & Kunz, R., **Sexual Violence in Armed Conflict, Global Overview and Implications for the Security Sector**, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2007.

Genderforce, **Good and Bad Examples – Lessons Learned from Working With UNSCR 1325 in International Missions**, 2007.

Organisation for Economic Co-operation and Development, **OECD DAC Handbook on Security System Reform, Section 9: Integrating Gender Awareness and Equality**, 2009.

UN Development Programme & United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), **Policy Briefing Paper: Gender-Sensitive Police Reform in Post-Conflict Societies**, 2007.

UNIFEM & UN Department of Peacekeeping Operations, **Addressing Conflict Related Sexual Violence - An Analytical Inventory of Peacekeeping Practice**, 2010.

Valasek, K., The UN International Research and Training Institute for the Advancement of Women (UN-INSTRAW), **Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security**, 2006.

المنظمات

DCAF Gender and Security Programme -
<http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

UN Action Against Sexual Violence in Conflict -
www.stoprapenow.org

UN-INSTRAW Gender, Peace and Security Programme -
<http://www.un-instraw.org/peace-and-security/programme-page/>

التذييل

- 1 UNFPA, **Gender-Based Violence in Timor-Leste: A Case Study**, 2005, http://www.unfpa.org/women/docs/gbv_timorleste.pdf; UNFPA, Terms of Reference: International Referral Network Project Coordinator: GBV Sub-Project, 2010, <http://ocha-gwapps1.unog.ch/rw/res.nsf/db900SID/OCHA-83Z4LC?OpenDocument>; H. Myrtilinen, **Poster Boys No More: Gender and SSR in Timor-Leste**, DCAF, 2009, <http://www.dcaf.ch/Publications/Poster-Boys-No-More>.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام العقوبات
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
 - ١٣- تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح القطاع الأمني
- ملحق حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

تتوفر هذه الأدوات ومذكرات التطبيق العملي على الموقع الإلكتروني www.dcaf.ch

تم إعداد هذه المذكرة من قبل ميغان باستيك (Megan Bastick) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بناءً على الأداة رقم ١٣ التي وضعها كل من ميغان باستيك (Megan Bastick) ودانييل دي توريس (Daniel de Torres) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF).

القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

المحتويات

- ٢ ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
- ٦ ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
- ٨ ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
- ٩ ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
- ١١ ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي
- ١٢ ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود
- ١٣ ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
- ١٤ ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
- ١٥ ٩- النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
- ١٥ ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله
- ١٦ ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني

تعمل الأدوات الـ ١٢، التي تحتوي عليها رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، على اكتشاف تأثير ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني على زيادة فعالية ومساءلة القطاع الأمني، وزيادة الملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني. كما أن ادخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني ضروري أيضاً ليمتثل مع القوانين والمواثيق والمعايير الدولية.

يشير عدد من القرارات والاتفاقيات والمعاهدات والمبادئ التوجيهية الدولية والإقليمية، في معانيها العامة والمفصلة، إلى الحاجة إلى المساواة بين النوع الاجتماعي، توجيه النوع الاجتماعي، تضمين النساء والرجال في صناعة القرارات داخل المؤسسات والعمليات، القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإلى حماية حقوق الإنسانية للنساء. تعمل العديد من القوانين والمعايير الدولية على إصدار مسؤوليات خاصة للقطاع الأمني. يجب على هذه القوانين والمواثيق والمعايير إرشاد عمليات إصلاح القطاع الأمني.

نجد في ما يلي مجموعة من القوانين والمواثيق الأساسية تتعلق بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، مشيرة إلى البنود المعينة الخاصة بمؤسسات القطاع الأمني المحددة. وتصنف هذه الأخيرة على إنها مواثيق دولية أو إقليمية، وهي مدرجة بحسب تاريخ إصدارها.

يطلب من القارئ استشارة ما أمكن من المعايير العامة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني في القسم ١، بالإضافة إلى المعايير المتعلقة بالجزء/الأجزاء التي تثير اهتمامهم والخاصة بالقطاع الأمني. يحتوي القسم ١ على جزء خاص بالمعايير التي توجه إصلاح القطاع الأمني، بالإضافة إلى مجموعة من المواثيق الدولية والإقليمية.

القوانين والمعايير التي تحكم الشركات العسكرية وشركات الأمن الخاصة غير مذكورة في هذه المجموعة، وتمت مناقشتها في القسم ٥ من الأداة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة.



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة



١ النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

١-١ المعايير التي توجّه عملية إصلاح القطاع الأمني

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، سلسلة المبادئ التوجيهية والمراجع الخاصة بلجنة المساعدة الإنمائية: الحوكمة وأثرها في إصلاح القطاع الأمني.

سنة الإصدار: ٢٠٠٥

تؤكد المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واللجنة المساعدة الإنمائية على ارتباط مسائل النوع الاجتماعي بإصلاح القطاع الأمني، مع العلم أن إصلاح القطاع الأمني يؤمن فرصة لدعم المساواة بين النوع الاجتماعي، ومع الإقرار أن بالنساء يشكلن عنصراً فاعلاً في المجتمع المدني لخلق السلام والمصالحة وإعادة الإعمار، والتركيز على أهمية مسائل النوع الاجتماعي في تعزيز احترامية قوات الأمن. بالإضافة إلى ذلك، تصرّح المبادئ التوجيهية التالي: "ضمان مشاركة المرأة فيما هو أعلى مرتبة من المنظمات الشعبية يعزز من شرعية العملية بجعلها أكثر ديمقراطية وتجاوباً مع احتياجات جميع فئات الشعوب المتضررة" (صفحة ٤٢).

لجنة الجماعة الأوروبية، اتصال اللجنة بالمجلس والبرلمان الأوروبي: مفهوم دعم الجماعة الأوروبية لعملية إصلاح القطاع الأمني

تاريخ الإصدار: ٢٤ مايو / أيار ٢٠٠٦

الجماعة الأوروبية تعتبر المساواة بين النوع الاجتماعي إحدى القيم المشتركة للإتحاد الأوروبي التي تعمل على تعزيز عملية إصلاح القطاع الأمني. إحدى المبادئ المعروفة بإرشاد دعم الجماعة الأوروبية لعملية إصلاح القطاع الأمني تكمن في وجوب رؤية عمليات إصلاح القطاع الأمني كـ "إطار عمل لتوجيه تحديات أمنية متنوعة لمواجهة الدول وشعوبها، بالإرتكاز على منفذ متعدد الجوانب مستجيب للنوع الاجتماعي" (القسم ٤-٢).

مجلس الاتحاد الأوروبي، قرارات المجلس المعنية بتعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي وتوجيه النوع الاجتماعي في إدارة الأزمات

تاريخ الاعتماد: ١٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٦

يسلط مجلس الاتحاد الأوروبي الضوء على أهمية تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي وتوجيه النوع الاجتماعي في سياق السياسة الخارجية والأمنية المشتركة والسياسة الأوروبية للأمن والدفاع على جميع المستويات. وهو يؤكد على أن "منظور النوع الاجتماعي يحتاج إلى أن يدرج بالكامل في صناعة السلام" (الفقرة ٦)، وبأنه "يجب إدراج منظور

النوع الاجتماعي في سياسات الاتحاد الأوروبي ونشاطاته فيما يتعلق بإصلاح القطاع الأمني ونزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج" (الفقرة ٨).

مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، بيان رئيس مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (S/PRST/2007/3)

تاريخ إصدار البيان: ٢١ فبراير / شباط ٢٠٠٧

صرّح رئيس مجلس الأمن بالتالي: "يعترف مجلس الأمن بروابط الحلقات بين إصلاح القطاع الأمني وعناصر مهمة أخرى للاستقرار وإعادة الإعمار، مثل العدالة الانتقالية، نزع السلاح، التسريح، إعادة إلى الوطن وإعادة الإدماج والتأهيل للمحاربين السابقين، السيطرة على الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة، بالإضافة إلى المساواة بين النوع الاجتماعي، ومسائل الأطفال والنزاعات المسلحة وحقوق الإنسان".

٢-١ المواثيق الدولية

الجمعية العامة للأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

تاريخ الاعتماد: ١٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٤٨

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق جميع الأفراد في التمتع بحقوقهم وحرّياتهم "من دون تمييز من أي نوع كان، كالعرق واللون والجنس واللغة أو الأصل الاجتماعي والملكية والولادة أو الحالات الاجتماعية الأخرى" (المادة ٢). تنص المادة ٣ على أن: "كل فرد يتمتع بحق الإنسان في العيش والحرية والأمن". وتحت المادة ٧ على أن: "الجميع متساوون أمام القانون ويحق لهم بحماية القانون المتساوية من دون أي تمييز".

الجمعية العامة للأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

تاريخ الاعتماد: ١٦ ديسمبر / كانون الأول ١٩٦٦

المادة ٢٦: "يتمتع الجميع بالمساواة أمام القانون، ويحق للجميع بحماية القانون المتساوية من دون تمييز. فيما يتعلق بهذا الأمر، يجب على القانون أن يمنح أي تمييز وأن يضمن الحماية المتساوية والفعالة ضد التمييز على أي أساس مثل العرق واللون والجنس واللغة والدين والآراء السياسية وغيرها والأصول الوطنية أو الاجتماعية والملكية والولادة وأية حالة اجتماعية أخرى".

الجمعية العامة للأمم المتحدة، الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) (A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

بينها العديد من الالتزامات المتعلقة بالقطاع الأمني. وبين هذه الالتزامات ضمان: الحصول المجاني على خدمات القانون أو بكلفة ضئيلة؛ ميزانية خاصة بالنوع الاجتماعي في الهيئات الحكومية، الكيانات الإدارية العامة والسلطة القضائية؛ تزويد عناصر الشرطة والقوات العسكرية والموظفين الإصلاحيين وهيئات السلطة القضائية وأعضاء البرلمان والأشخاص العاملين بقضايا الهجرة بالتربية والتدريب على حقوق الإنسان التي تستجيب للنوع الاجتماعي.

إعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا لتوجيه منظور النوع الاجتماعي في عمليات متعددة الجوانب لدعم السلام (S/2000/693)

تاريخ الاعتماد: ٣١ مايو/ أيار ٢٠٠٠

تم اعتماد إعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا في مؤتمر من تنظيم إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام ومكتب المستشار الخاص بمسائل النوع الاجتماعي وتطور المرأة، وبإستضافة حكومة ناميبيا في ويندهوك، ناميبيا. دُون هذا الاعلان في قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (UN SCR 1325). ويصرح الإعلان وخطة العمل ما يلي:

■ " يجب أن تتسرب مبادئ المساواة بين النوع الاجتماعي داخل المهمة بكاملها، على جميع المستويات، وبالتالي ضمان مشاركة المرأة والرجل كشركاء متساوين في جميع جوانب عملية السلام بدءاً من حفظ السلام، المصالحة وبناء السلام، بإتجاه حالة إستقرار سياسي حيث يلعب كل من النساء والرجال دوراً متساوياً في التطور السياسي والإقتصادي والاجتماعي في بلدهم" (المقدمة).

■ " وفقاً لهدف الأمين العام بتعيين ٥٠٪ من النساء في مراكز إدارية ومراكز صنع القرارات، يجب القيام بالمزيد من الجهود المحددة لانتقاء وتعيين نساء ممثلات بصورة خاصة للأمن العام وفي فريق العمل الميداني التابع للإدارة العليا المعنية بعمليات دعم السلام" (الفقرة ٣).

■ " يجب أن تشكل الأمم المتحدة مثلاً لزيادة سريعة لعدد عناصر الإدارة العليا من النساء المدنيات في عمليات دعم السلام في جميع المقرات الإدارية ذات الصلة، بما فيها إدارة عمليات حفظ السلام، وفي المقرات الميدانية" (الفقرة ٥).

■ " يجب توجيه مسائل النوع الاجتماعي في جميع مناهج التدريب والدروس الخاصة بعمليات دعم السلام المحلية والإقليمية، وبخاصة التي تحت رعاية وحدة التدريب الخاصة بإدارة عمليات حفظ السلام" (الفقرة ٦).

تعمل الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة على وضع حد للتمييز القائم ضد المرأة، والمحدد بـ "أي تمييز، إستثناء أو منع على أساس الجنس، والذي يؤثر أو يهدف إلى إضعاف أو إبطال الإعتراف بالمرأة وتمتعها بحقوقها أو ممارساتها، بصرف النظر عن وضعها الاجتماعي، على أسس المساواة بين الرجل والمرأة وحقوق الإنسان والحريات الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أية مجالات أخرى" (المادة ١). تحمّل الاتفاقية الدول الأطراف مسؤولية اعتماد التشريع الملزم وتدابير أخرى مثل إلغاء الأحكام الجنائية التمييزية المحلية، لمنع أي تمييز ضد المرأة وتأسيس حماية قانونية للحقوق المتساوية للمرأة. ويتطلب هذا بصورة خاصة أخذ الدول التدابير اللازمة للقضاء على التمييزات والأدوار النموزجية للرجال والنساء؛ قمع جميع أنواع الإتجار بالمرأة؛ ضمان حق المرأة في "المشاركة في وضع سياسة الحكومة وتنفيذها، إستلام المناصب العامة وتأدية جميع الوظائف العامة على مختلف مستويات الحكومة" (المادة ٧-ب)؛ وضمان الحق في توفر نفس فرص العمل، الترقية، أمن العمل، المساواة في الأجر والمساواة أمام القانون.

الجمعية العامة للأمم المتحدة، إعلان القضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/48/104)

تاريخ الاعتماد: ٢٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٩٣

كانت هذه أول وثيقة دولية لحقوق الإنسان تتوجه حصرياً إلى العنف ضد المرأة. يطلب الإعلان من الدول التوقف عن التورط في العنف ضد المرأة وممارسة التحقق الواجب، والتحقيق في أفعال العنف ضد المرأة ومعاقبتها. كما يطلب من الدول توفير الوصول لآليات العدالة للنساء العرضة للعنف؛ منع إعادة الوقوع ضحية العنف؛ تأمين ميزانية حكومية مناسبة للقضاء على العنف ضد المرأة؛ التعاون مع الحركات النسائية والمنظمات غير الحكومية وتعزيز عملها. ويطلب أيضاً الإعلان من الدول "أخذ التدابير لضمان قيام الضباط المسؤولين عن تطبيق القانون والموظفين العموميين المسؤولين عن تنفيذ السياسات بمنع العنف ضد المرأة والتحقيق فيه ومعاقبته، وخضوعهم لتدريب لتحسيسهم باحتياجات المرأة" (المادة ٤ - ط).

المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF. 177/20 (1995)) و (A/CONF.177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

تم اعتماد إعلان ومنهاج عمل بكين بالإجماع في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة. وهو يتضمن ١٢ جزءاً ذات أهمية بالغة ومئات الإجراءات المتعلقة لتطوير دور المرأة وتعزيزه، ومن

■ " يجب تطوير الإجراءات العملية التقليدية المطبقة على عناصر المهمات والخاصة بمسائل الإعتداء الجنسي والتحرش الجنسي " (الفقرة ٧).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325).

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

إعترف قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ للمرة الأولى بأدوار المرأة واحتياجاتها في حالات الحرب ومرحلة ما بعد النزاع، من ضحايا الحرب إلى المحاربات وعناصر بناء السلام. يتعلق القرار بجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، الأطراف المشاركة في النزاعات المسلحة وجميع العناصر الفاعلة المشاركة في اتفاقيات السلام ونزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. وهو يشدد على أهمية " مشاركة المرأة بالتساوي وبالكامل في جميع الجهود المبذولة لتوجيه السلام والأمن وتعزيزهما، والحاجة إلى تعزيز أدوارهن في صنع القرارات المتعلقة بمنع النزاع وتسويته " (المقدمة). وهو يدعو إلى دعم مبادرات السلام التي تقوم بها النساء المحليات؛ حماية النساء والفتيات من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؛ إتخاذ التدابير لضمان حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات وبخاصة تلك المتعلقة بالشرطة والسلطة القضائية؛ وضع حدٍّ للحصانة التي يتمتع بها مرتكبي جرائم الإبادة، الجرائم ضد البشرية، والعنف الجنسي وغيره ضد النساء والفتيات؛ ونزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج الذي يأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي. يكتسب قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المزيد من الرؤية، وقام عدد من الدول المانحة المعتمدة نظام إصلاح قطاع العدالة بتطوير خططاً وطنية لتنفيذ القرار.

٣-١ المواثيق الإقليمية

مجلس أوروبا، الاتفاقية الأوروبية المعنية بحقوق الإنسان

تاريخ الاعتماد: ٤ نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٥٠

تصرح المادة ١٤ من الاتفاقية التالي " التمتع بالحقوق والحريات ... يجب أن يكون مضموناً من دون التمييز على جميع الأسس مثل الجنس، العرق، اللون، اللغة، الدين، الآراء السياسية وغيرها، الأصول الوطنية أو الاجتماعية، التعاون مع الأقليات الوطنية، الملكية، الولادة أو حالات اجتماعية أخرى."

منظمة الولايات المتحدة، اتفاقية البلدان الأميركية المعنية بمنع، معاقبة والقضاء على العنف ضد المرأة (اتفاقية بيلم دو بارا Belem do Para)

تاريخ الاعتماد: ٩ يونيو / حزيران ١٩٩٤

تدعو هذه الاتفاقية الفاعلين في القطاع الأمني بمن في ذلك الحكومة، قطاع العدالة ووكالات تعزيز القانون إلى منع ومعاقبة والقضاء على العنف ضد المرأة على المستويات الجسدية والجنسية والنفسية التي تحدث ضمن العائلة أو ضمن أية علاقة داخلية أخرى؛ في المجتمع، بما في ذلك " الاغتصاب، الاستغلال الجنسي، التعذيب، الإتجار بالبشر، ممارسة البغاء بالإكراه، الخطف والتحرش الجنسي داخل أماكن العمل... "؛ أو ارتكاب هذه الجرائم من قبل الحكومة أو وكالاتها أو الصفح عنها (المادة ٢).

الجماعة الإنمائية الجنوب إفريقية (SADC)، إعلان النوع الاجتماعي وأثره في التطوير

تاريخ الاعتماد: ٨ سبتمبر / أيلول ١٩٩٧

رؤساء الدول أو الحكومات للجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي " يؤيدون قرار المجلس حول... خلق إطار عمل سياسي لتوجيه النوع الاجتماعي في جميع نشاطات الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي، وتعزيز جهود الدول الأعضاء لتحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي " (ح- ط). كما تجبر دولها على: " إبطال جميع القوانين وإصلاحها، تعديل الدساتير وتغيير الممارسات الاجتماعية التي لا تزال تعرض النساء للتمييز، وسنّ قوانين تعزز النوع الاجتماعي وتستجيب له " (الفقرة ش - ٤).

الجماعات الأوروبية، معاهدة أمستردام المعدلة للمعاهدة المتعلقة بالاتحاد الأوروبي، والمعاهدات المنشئة للجماعات الأوروبية وبعض القوانين ذات الصلة

تاريخ الاعتماد: ٢ أكتوبر / تشرين الأول ١٩٩٧

إنها المعاهدة الدولية الأولى التي تسلط الضوء بوضوح على التمييز القائم على أساس الميول الجنسية. وفقاً للمادة ٢-٧ (المادة ٦ سابقاً)، " المجلس، وبالعامل بإجماع على اقتراح من اللجنة وبعد استشارة البرلمان الأوروبي، قد يأخذ الإجراءات الملائمة لمحاربة التمييز على أساس الجنس، الأصول العرقية أو العنصرية، الدين أو المعتقد، العجز، العمر أو الميول الجنسية ".

منظمة الولايات الأميركية (OAS)، برنامج البلدان الأميركية لتطوير حقوق الإنسانية للنساء والمساواة والإنصاف بين الجنسين (AG/RES. 1732)

تاريخ الاعتماد: ٥ يونيو / حزيران ٢٠٠٠

يطلب هذا البرنامج من الدول الأعضاء في منظمة الولايات الأميركية " ضمان ادخال منظور النوع الاجتماعي وتساوي الفرص بين الرجال والنساء في السياسات العامة المتعلقة بجميع أطر المجتمع والحكومة " (IV - ١ - ٤).

قرار البرلمان الأوروبي المعني بمشاركة النساء في قرار تسوية النزاعات بالوسائل السلمية ((INI)2000/2025)

تاريخ الاعتماد: ٣٠ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٠

القرار " تدعو اللجنة والدول الأعضاء إلى استجابة المبادرات المتعلقة بالسلام والأمن للنوع الاجتماعي"، بما في ذلك توفير التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القوات العسكرية " ليتحول احترام المرأة إلى درس ملقن وليسود جو مصادق للمرأة " (الفقرة ٨).

الاتحاد الإفريقي، إعلان الإدارات الديمقراطية، السياسية، الاقتصادية والمؤسسية (AHG/235) ((XXXVIII)

تاريخ الاعتماد: ١٨ يوليو / تموز ٢٠٠٢

أصدر الاتحاد الإفريقي هذا الإعلان خلال إطار عمل الشراكة الجديدة من أجل تنمية إفريقيا. وهو يعترف بأن: " استمرار تهميش المرأة أمر واقعي على الرغم من التقدم في السنوات الأخيرة " ويوافق على وجوب " العمل مع القوة التي أعيد تجديدها لضمان المساواة بين النوع الاجتماعي وضمان ادخال دور المرأة بالكامل وبفعالية في التطوير السياسي والاجتماعي الإقتصادي " (الفقرة ٢٢).

الاتحاد الإفريقي، بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ولحقوق المرأة في إفريقيا

تاريخ الاعتماد: ١١ يوليو / تموز ٢٠٠٣

ينص البروتوكول على ضرورة " محاربة الدول الأعضاء لجميع أنواع التمييز ضد المرأة من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية المناسبة وغيرها " (المادة ٢ - ١). يجب على الدول الأعضاء ضمان " التمثيل والمشاركة المتزايدة والفعالة للمرأة على جميع مستويات صنع القرار " (المادة ٩ - ٢)؛ وبأن " النساء يتمتعن بحق التواجد المسالم وحق المشاركة في تطوير السلام والمحافظة عليه " (المادة ١٠ - ١). تنص المادة ٨ على " وجوب الدول الأعضاء أخذ التدابير المناسبة لضمان: الوصول الفعال للنساء للخدمات القضائية والقانونية، بما فيها المساعدة القانونية؛ ودعم المبادرات المحلية والوطنية والإقليمية والقارية الخاصة ببلوغ المرأة الخدمات القانونية، بما في ذلك المساعدة القانونية ".

الاتحاد الإفريقي، الإعلان الرسمي للمساواة بين النوع الاجتماعي في إفريقيا

تاريخ الاعتماد: ٨ يوليو / تموز ٢٠٠٤

يتوجه إعلان الاتحاد الإفريقي هذا إلى أهمية توجيه النوع الاجتماعي. في المادة ١٢، تتعهد الدول الأعضاء " الإبلاغ سنوياً عن التقدم فيما يتعلق بالتوجيه على النوع الاجتماعي وبدعم ومناصرة جميع المسائل التي أثرت في هذا الإعلان،

على كل من المستويات المحلية والإقليمية، وتوفير المستجندات لبعضها البعض حول التطور الحاصل..."

جماعة المحيط الهادئ، منهاج المحيط الهادئ المنقح لخطّة العمل للنهوض بالمرأة والمساواة بين النوع الاجتماعي ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥: فصل إقليمي

تاريخ الاعتماد: ٢٠ أغسطس / آب ٢٠٠٤

يدعو منهاج المحيط الهادئ للعمل على تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥، تطوير المعلومات المصنفة بحسب الجنس واستخدام المؤشرات الخاصة بالنوع الاجتماعي، التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر حفظ السلام، ادخال المرأة في جميع عمليات صنع القرار الخاصة بالسلام والأمن، القضاء على العنف ضد المرأة والحصول بالتساوي على خدمات العدالة. والمناهج يدعو الحكومات إلى " الاعتراف بدخول المرأة المبكر في أنظمة الإنذار وتعزيزه، بعمليات ومشاورات السلام لمنع النزاع وإعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع " و " الاستفادة من المنظمات الإقليمية والدولية لقيادة تدريب يستجيب لاحتياجات النوع الاجتماعي وتدريب لعناصر حفظ السلام لضمان استجاباتهم للمسائل على الجارية على الميدان " (الفقرة ١٢١).

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي (MC.DEC/١٤/٠٤)

تاريخ الاعتماد: ٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤

تصرح خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا أن " الحقوق المتساوية للرجل والمرأة وحماية حقوقهم الإنسانية ضرورية للسلام، الديمقراطية المستدامة والتطور الإقتصادي، وبالتالي، للأمن والاستقرار في منطقة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا " (المقدمة).

أمانة سر الكمنولث، خطة عمل الكمنولث للمساواة بين النوع الاجتماعي ٢٠٠٥ - ٢٠١٥

سنة الإصدار: ٢٠٠٥

تعيد خطة العمل التأكيد على " هدف مشاركة ما لا يقل عن ٣٠٪ من النساء في صنع القرار فيما يتعلق بالقطاعات السياسية، العامة والخاصة مع حلول العام ٢٠٠٥ " وتنصح الدول " ادخال المرأة في جميع مستويات بناء السلام، حفظ السلام، منع النزاعات، الوساطة والتسوية، مصالحات ما بعد النزاع ونشاطات إعادة البناء " (الفقرة ٦). كما تشجع توجيه المساواة بين النوع الاجتماعي، حقوق الإنسان وفيروس نقص المناعة البشرية من خلال التدريب الخاص بمؤسسات القطاع الأمني، وتشجع الحكومات على " تحسين جمع وتحليل ونشر المعلومات المصنفة بحسب

نوع الجنس الخاصة بعمليات السياسة والتخطيط والتنفيذ " (الفقرة ٤-١٢).

٢ النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح نظام الشرطة

٢-١ المواثيق الدولية

الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) (A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

بالارتكان إلى اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة، تتخذ الدول الأعضاء " (ج) ... ضمان، من خلال المحاكم المحلية المختصة ومؤسسات عامة أخرى، حماية المرأة من أي فعل تمييزي؛ (د) منع التورط في أي فعل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة وضمن عمل السلطات والمؤسسات العامة وفقاً لهذا الإلتزام " (المادة ٢). يتطلب هذا الإلتزام إصلاح خدمات نظام الشرطة لضمان الحماية القانونية والفعالة للمرأة، وعدم قيام هذه الخدمات بالتمييز ضد المرأة. وتدعو أيضاً اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة إلى التمثيل المتساوي للنساء والرجال في العمل، طالبا أن يعمل إصلاح نظام الشرطة على توفير الوصول المتساوي لفرص العمل.

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ١٩ (الجلسة ١١، ١٩٩٢)، العنف ضد المرأة

سنة الاعتماد: ١٩٩٢

تصرّح التوصية العامة رقم ١٩ التابعة للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن إخضاع الضباط المسؤولين عن تطبيق القانون للتدريب المستجيب للنوع الاجتماعي أمر أساسي لفعالية تنفيذ الاتفاقية (الفقرة ٢٤-ب).

الجمعية العامة للأمم المتحدة، الإعلان المعني بالقضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/48/104)

تاريخ الاعتماد: ٢٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٩٣

يدعو الإعلان الدول الأعضاء إلى "أخذ التدابير لضمان قيام الضباط المسؤولين عن تطبيق القانون والموظفين العموميين المسؤولين عن تنفيذ سياسة منع العنف ضد المرأة والتحقيق فيه ومعاقبته بالخضوع إلى تدريب يجعلهم يستجيبون لاحتياجات المرأة " (المادة ٤-ط).

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين

(A/CONF. 177/20 (1995))

و (A/CONF. 177/20/ Add.1 (1995))

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، قرار رقم ١٤/٠٥ المعني بالنساء ومنع النزاعات، إدارة المحن وإعادة التأهيل في مراحل ما بعد النزاع

تاريخ الاعتماد: ٦ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٥

يشجع القرار " مشاركة الدول في تطوير قدرات القوائم المحلية للمرشحين المقبولين من النساء... وإتخاذ خطوات فعالة لضمان تبليغ النساء بالكامل عن توفر مراكز عمل شاغرة وتشجيعهن على تقديم الطلبات لنيل الوظائف في المنطقة حيث تجري عمليات منع النزاع وعمليات إعادة التأهيل في مراحل ما بعد النزاع، وبالأخص فيما يتعلق بالوظائف في الإدارة العليا " (الفقرة ٣). ويدعو الدول وبنيات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا إلى " دعم وتشجيع التدريب والبرامج التربوية التي تسلط الضوء على النساء والفتيات، بالإضافة إلى المشاريع التي تهدف إلى مشاركة المرأة في بناء السلام المستدام؛ تعزيز دور المنظمات النسائية؛ دعم مبادرات المرأة للسلام من خلال الإعلام وورشات العمل عن حقوق الإنسان والمساواة بين النوع الاجتماعي؛ وزيادة الوعي بين النساء فيما يتعلق بأهمية إشراكهن في العمليات السياسية " (الفقرة ٦).

قرار البرلمان الأوروبي المتعلق برهاب المثليين في أوروبا

تاريخ الاعتماد: ٢٦ أبريل / نيسان ٢٠٠٧

يدعو قرار البرلمان الأوروبي " اللجنة إلى ضمان منع التمييز القائم على أساس الميول الجنسية في جميع القطاعات... " (الفقرة ٤)، ويدعو جميع الدول الأعضاء إلى " اتخاذ أي تدبير آخر يروه مناسباً في النضال ضد رهاب المثليين والتمييز على أساس الميول الجنسية وإلى تعزيز تنفيذ مبدأ المساواة في مجتمعاتهم وأنظمة القانون فيها " (الفقرة ١٠)، و " يحث الدول الأعضاء إلى سنّ التشريعات لوضع حدّ للعنف الذي يواجهه الشركاء من نفس الجنس فيما يتعلق بالوراثة، تدابير الملكية، أنظمة الإيجار، رواتب التقاعد، الضرائب، الضمان الاجتماعي، الخ " (الفقرة ١١)

تاريخ الاعتماد: ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥

التدريب الوطنية الخاصة بعناصر الشرطة العسكرية والمدنية تحضيراً لعملية النشر (المادة ٦).

٢-٢ المواثيق الإقليمية

منظمة الدول الأمريكية، اتفاقية البلدان الأمريكية المعنية بمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله (اتفاقية بيليم دو بارا)

تاريخ الاعتماد: ٩ يونيو/حزيران ١٩٩٤

تتفق الدول الأطراف على "تعزيز تعليم وتدريب جميع المعنيين في إدارة العدالة، الشرطة وغيرها من ضباط قوات تنفيذ القانون بالإضافة إلى العناصر المسؤولة عن تنفيذ السياسات الخاصة بمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله" (المادة ٨-ج).

منظمة الدول الأمريكية، اتفاقية البلدان الأمريكية لتعزيز حقوق المرأة والإنصاف والمساواة بين النوع الاجتماعي (AG/RES 1732)

تاريخ الاعتماد: ٥ يونيو/حزيران ٢٠٠٠

في هذا البرنامج، تنصح لجنة البلدان الأمريكية المعنية بالمرأة، والتابعة لمنظمة الدول الأمريكية، قيام الحكومات بـ "دعم تزويد متابعة التربية على النوع الاجتماعي وتدريب فريق عمل السلطتين القضائية والتشريعية ولضباط تنفيذ القانون من النوع الاجتماعي..." (القسم IV-١-١٣).

مجلس أوروبا، توصية لجنة الوزراء Rec (٢٠٠٢) ٥ لدول الأعضاء حول حماية المرأة من العنف

تاريخ الاعتماد: ٣٠ أبريل/نيسان ٢٠٠٢

توصي لجنة الوزراء أن تقوم الدول الأعضاء بتضمين معالجة العنف الأسري وأنواع أخرى من العنف المؤثر على المرأة في أسس برامج تدريب أعضاء قوات الشرطة (الملحق، الفقرة ٨).

الاتحاد الأفريقي، بروتول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في إفريقيا

تاريخ الاعتماد: ١١ يوليو/تموز ٢٠٠٣

تلتزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة لضمان "تأهيل جميع هيئات تطبيق القانون لتفسير حقوق المساواة بين النوع الاجتماعي وتعزيزها" وبأن "النساء ممثلن بالتساوي في صفوف هيئات تطبيق القضاء والعدالة".

يصرح منهاج العمل أن "المرأة قد تكون حساسة تجاه العنف المرتكب من قبل أشخاص مسؤولين في السلطة في كل من حالات النزاع أو عدمه. تدريب جميع المسؤولين على القوانين المتعلقة بالإنسانية وحقوق الإنسان ومعاقبة مرتكبي أفعال العنف ضد المرأة يساعد على عدم حدوث هذا النوع من العنف على يد المسؤولين المفترض على النساء الوثوق بهم، بمن فيهم مسؤولي الشرطة والسجون وقوات الأمن" (الفقرة ١٢١). تعهدت الحكومات تأمين تعليم وتدريب مستجيب للنوع الاجتماعي لعناصر الشرطة (الفقرة ٢٣٢-ط) وضمان حصول المرأة على نفس حقوق الرجل لتصبح ضابطاً في الشرطة (الفقرة ٢٣٢-ف).

الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة، القرار رقم ٥٢/٨٦ المعني بتدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية للقضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/52/86)

تاريخ الاعتماد: ٢ فبراير/شباط ١٩٩٨

يؤمن الملحق الخاص بالاتفاقية أمثلة ملموسة عن إجراءات الدولة التي تحتاجها الشرطة لمحاربة العنف ضد المرأة. في الفقرة ٨، تحث الدول على: "... تقوية الشرطة لتتجاوب فوراً لحوادث العنف ضد المرأة" و"حث النساء على الالتحاق بقوات الشرطة، بما في ذلك المستويات العملية". بالإضافة إلى ذلك، حث الدول الأعضاء، وبالتعاون مع المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك المنظمات التي تطالب بالمساواة للمرأة، وبالتعاون مع المؤسسات المتخصصة ذات الصلة على: (أ) تأمين أو تشجيع نماذج على تبادل الثقافة وعلى التدريب المستجيب للنوع الاجتماعي لعناصر الشرطة... الذي يتعامل مع عدم قبول العنف ضد المرأة، تأثيره ونتائجه والذي يؤمن تجاوباً ملائماً لمسائل العنف ضد المرأة" (ملحق، الفقرة ١٢).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠٠٠

إن قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ هو وثيقة أساسية للتأثير على مؤسسات الشرطة لإدخال جوانب النوع الاجتماعي في عملية الإصلاح. الفقرة ٨-ج "يدعو العناصر الفاعلة ذات الصلة، عند مناقشة وتنفيذ إتفاقيات السلام، إلى اعتماد منظور للنوع الاجتماعي، بما في ذلك... التدابير التي تضمن حماية واحترام حقوق المرأة والفتيات، خاصة عندما تتعلق بالدستور، النظام الانتخابي، الشرطة والسلطة القضائية". يدعو المجلس لإدخال حماية المرأة وحقوقها واحتياجاتها، بالإضافة إلى أهمية إدخال المرأة في جميع التدابير المتعلقة ببناء السلام، في برامج

٣ النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

١-٣ المواثيق الدولية

الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة، الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) (A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

تهدف الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة إلى منع التمييز ضد المرأة وضمان تطویرها وتقديمها بالكامل. فيما يتعلق بإصلاح قطاع الدفاع، يتضمن هذا ضرورة قيام مؤسسات قطاع الدفاع، بما في ذلك الوزارات والقوات المسلحة بـ "ضمان، على أساس المساواة بين الرجال والنساء... حق الحصول على فرص العمل نفسها" (المادة ١١-١-ب).

اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة، تنفيذ المادة ٢١ التابعة للجنة: تحليل المادتين ٧ و ٨ من الاتفاقية (CEDAW/C/1994/4)

تاريخ الاعتماد: ٤ فبراير / شباط ١٩٩٤

اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة اعتمدت توصية عامة حول المادتين ٧ و ٨ للاتفاقية والتي تهدف بصورة خاصة إلى مشاركة المرأة في القوات العسكرية. صرّحت اللجنة التالي: "القوات العسكرية مهمة للمرأة في دورها كمواطنة... القوات العسكرية جزء يدخل في أي نظام سياسي... بما أن القوات العسكرية تشكل عنصراً مهماً من تعليمات الدولة، صنع القرارات والحكم، يحق لجميع المواطنين الإهتمام بنوعية القوات العسكرية في وطنهم. عند تواجدهن خارج القوات العسكرية، لا يمكن للنساء المشاركة في القرارات المتعلقة بعمل القوات العسكرية، التغيرات في المؤسسات العسكرية والمراقبة الشاملة على تأدية واجباتها. تشكل حسابات القطاع العسكري جزءاً كبيراً من موازنة الإنفاق العامة، بالتالي فإن هنا القطاع يعتبر مصدراً مهماً للتوظيف وتوفير فرص عمل التي قد تكون أحياناً خارج نطاق القطاع العسكري (الفقرة ٢٩ والفقرة ٣٠).

وقد قالت اللجنة "موضوع مشاركة المرأة في العسكرية يتخذ معنى خاصاً في عملية حفظ السلام، والهدف الرئيسي منها تفادي النزاع أو منعه بغية ايجاد تسوية سلمية... ومع تزايد أهمية عملية حفظ السلام، يجب التساؤل إن كان إستثناء النساء من العديد من مهام حفظ السلام أمراً مقبولاً. وحقيقة إختلاف قوات حفظ الأمن بطرق متعددة عن القوات العسكرية التقليدية وتضمنها خصائص تتعلق بتسوية

النزاعات، يمكن بالتالي لتزايد عدد النساء أن يشكل بعض التغيير" (الفقرة ٣٣ والفقرة ٣٤).

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF. 177/20 (1995))

و (A/CONF. 177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يعترف منهاج العمل التالي: "على الرغم من أن النساء بدأت يلعبن دوراً مهماً في آليات تسوية النزاع، حفظ السلام، الدفاع والشؤون الخارجية، فلا يزال تمثيلهن ضعيفاً في مراكز صنع القرار. وإن وجب على النساء لعب دوراً متساوياً في ضمان السلام والمحافظة عليه، فيجب عليهن التمتع بالدعم السياسي والإقتصادي وأن يتمتعن بتمثيل متساوي على جميع مستويات صنع القرار" (الفقرة ١٣٤). نتحدث هنا عن الحاجة إلى ادخال المرأة في جميع مستويات إدارة قطاع الدفاع وفي عمليات إصلاحه.

يتطلب التزام المنهاج بشكل كبير بالمساواة بين النوع الاجتماعي قيام الدول بمنح الفرص المتساوية للرجال والنساء. وبالتالي يجب على عمليات إصلاح قطاع الدفاع أن تتضمن جوانب هادفة إلى التقليل من التمييز على أساس النوع الاجتماعي في القوات العسكرية فيما يتعلق بالتوظيف والترقية وتركيبه القوي. بالإضافة إلى ذلك، يصرّح منهاج العمل التالي: "قد تكون النساء ضعيفات أمام الجريمة المرتكبة من قبل الأشخاص في مراكز السلطة في كل من مراحل النزاع أو عدمه. تدريب المسؤولين على قانون الإنسانية وحقوق الإنسان ومعاينة مرتكبي جرائم العنف ضد المرأة يساعد على ضمان عدم حدوث هذا النوع من العنف على يد الموظفين العموميين المفترض على المرأة الوثوق بهم، بمن فيهم مسؤولي الشرطة والسجون وقوات الأمن" (الفقرة ١٢١). تتعهد الحكومات توفير التعليم الخاص بحقوق الإنسان المستجيبة للنوع الاجتماعي والتدريبات ذات الصلة لعناصر القوات العسكرية (الفقرة ٢٣٢ - ط).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

إن قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ "يشجع جميع المشتركين في التخطيط إلى نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج على الأخذ بعين الاعتبار احتياجات الإناث والرجال من المحاربين السابقين، بالإضافة إلى احتياجات من يعيلونهم" (المادة ١٣). يدعو المجلس الدول الأعضاء إلى ادخال حماية المرأة وحقوقها واحتياجاتها، بالإضافة إلى إشراك النساء في جميع تدابير حفظ السلام وبناءه، في برامج التدريب الوطنية لعناصر الشرطة العسكرية والمدنية تحضيراً لعملية النشر (المادة ٦).

٤ النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة

١-٤ المواثيق الدولية

الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) (A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

تتكفل الدول الأطراف: " (أ) تضمين مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع دساتيرهم الوطنية أو التشريعات الأخرى الملائمة، وضمان التطبيق العملي لهذه المبادئ عن طريق القانون أو أية وسائل أخرى ملائمة؛ (ب) اعتماد التشريعات الملائمة والتدابير الأخرى، بما في ذلك العقوبات عند الضرورة لمنع جميع أنواع التمييز ضد المرأة؛ (ج) تأسيس حماية قانونية لحقوق المرأة على أساس المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة ضد أي فعل تمييزي وذلك من خلال المحاكم الوطنية المختصة والمؤسسات العامة الأخرى؛ (د) الامتناع عن الاشتراك في أي فعل أو ممارسة تمييزية ضد المرأة وضمان قيام السلطات والمؤسسات العامة بالعمل وفقاً لهذا الإلتزام؛ ... (و) إتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء القوانين الحالية، الأنظمة، التقاليد والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛ (ز) إستئناف جميع العقوبات الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة " (المادة ٢).

تحدد اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة مجموعة من القطاعات حيث يجب ضمان المساواة للمرأة مثل الحياة العامة والسياسية، التربية، الصحة، التوظيف والحياة العائلية. في العديد من الحالات، يتطلب من إصلاح قطاع العدالة تفعيل هذه الإلتزامات. بصورة خاصة، يجب على الدول الأعضاء منح المساواة للمرأة مع الرجال أمام القانون، القدرة القانونية المماثلة لتلك الخاصة بالرجال والفرص نفسها لممارسة هذه القدرة. يجب إعطاء المرأة الحقوق المتساوية لإدارة الملكية ويجب معاملتها بالتساوي في جميع مراحل الإجراءات في المحاكم (المادة ١٥).

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ١٩ (الجلسة ١١، ١٩٩٢) العنف ضد المرأة

تاريخ الاعتماد: ١٩٩٢

التوصية العامة رقم ١٩ التابعة للجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة تصرّح أن التدريب المستجيب للنوع الاجتماعي لضباط القطاع القضائي ضروري للتنفيذ الفعال للاتفاقية (الفقرة ٢٤ - ب).

قرار البرلمان الأوروبي المعني بمشاركة المرأة في تسوية النزاعات بالوسائل السلمية (2000/2025) (INI)

تاريخ الاعتماد: ٣٠ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٠

هذا القرار " يدعو اللجنة والدول الأعضاء إلى استجابة مبادرات السلام والأمن للنوع الاجتماعي، ولهذا الهدف ... توفير التدريب على النوع الاجتماعي في مرحلة أولية من تدريب عناصر القوات العسكرية ليتحول إحترام المرأة إلى درس ملقن وليسود جوّ مصادق للمرأة " (الفقرة ٨ - د). بالإضافة إلى ذلك، هو " يدعو المجلس والدول الأعضاء إلى تعزيز النوع الاجتماعي في عمليات السلام والأمن وإعادة البناء التي يشاركون بها، ولهذا الهدف ... ضمان متابعة جميع عناصر القوات العسكرية، الذكور منهم والإناث، وبخاصة قوات بناء السلام وحفظ السلام وتعزيز السلام للتدريب على النوع الاجتماعي " (الفقرة ١٤ - ب).

مجلس أوروبا، التوصية رقم ١٧٤٢ (٢٠٠٦) المعنية بحقوق الإنسان الخاصة بعناصر القوات المسلحة

تاريخ الاعتماد: ١١ أبريل / نيسان ٢٠٠٦

الجمعية البرلمانية " تعتبر أن مجلس أوروبا يجب أن يعطي إنتباهاً أكبر لمسألة وضع المرأة في القوات المسلحة، حيث أن نسبة كبيرة من المحاربات النساء يتعرضن للتحرش الجنسي. إن مسائل الوصول إلى الواجبات العسكرية وإلى مراكز معينة في القوات المسلحة وبنية المهن والحقوق المتساوية هي مسائل تتعلق جميعها بالتمييز ضد المرأة، وتتطلب دراستها بتعمق " (الفقرة ٦). تسأل الجمعية الدول الأعضاء القيام بعدد من الخطوات لضمان الحماية الحقيقية والفعالة لحقوق الإنسان الخاصة بعناصر القوات المسلحة.

مجلس الاتحاد الأوروبي، نتائج المجلس حول تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي وتوجيه النوع الاجتماعي في إدارة الأزمات

تاريخ الاعتماد: ١٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٦

في الفقرة ٨، يركز المجلس على أنه " يجب ادخال منظور النوع الاجتماعي في سياسات ونشاطات الاتحاد الأوروبي الخاصة بإصلاح القطاع الأمني، نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. يجب على برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج ضمان تعريف المحاربات النساء وتسجيلهن في وقت مبكر، ومشاركة كل من الجنسين بالتساوي في هذه البرامج. ويجب ضمان الوصول المتساوي للنساء لتدابير الإعانة التي يحق لهن بها وفقاً لبرامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج، ومشاركتهن في نشاطات إعادة الإدماج الاقتصادية ".

الجمعية العامة للأمم المتحدة، إعلان القضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/48/104)

تاريخ الاعتماد: ٢٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٩٣

وفقاً للمادة ٤، على الدول: " (ج) ممارسة التحقق الواجب لمنع أفعال العنف ضد المرأة، التحقيق فيها وفقاً للتشريع الوطني ومعاقبتها سواء كانت مرتكبة من قبل الدولة أو من قبل أشخاص مدنيين؛ (د) تطوير العقوبات الجنائية، المدنية، العملية والإدارية في التشريع الأسري لمعاقبة الأخطاء المقترفة بحق النساء المعرضات للعنف والتعويض عنها؛ يجب حصول النساء المعرضات للعنف على حق الوصول إلى آليات العدالة، والتعويضات الفعالة عن الأذى الذي عانين منه وذلك وفقاً للتشريع المحلي...؛ و" (ط) أخذ التدابير لضمان ... حصول الموظفين العموميين عن تنفيذ السياسات المعنية بمنع العنف ضد المرأة والتحقيق فيه وتدريب هؤلاء على الاستجابة للاحتياجات المرأة".

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF. 177/20 (1995)) و (A/CONF. 177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يدعو منهاج العمل الحكومات إلى "مراجعة القوانين الوطنية، بما في ذلك القوانين العرفية والممارسات القانونية فيما يتعلق بالقانون الأسري، المدني، الجنائي، العمل والتجارة بهدف ضمان تنفيذ مبادئ وإجراءات جميع المواثيق الدولية ذات الصلة، وإبطال أية قوانين متبقية تعمل على التمييز القائم على أساس الجنس وإزالة التمييز على أساس النوع الاجتماعي في عملية إدارة العدالة" (الفقرة ٢٣٢ - د). يجب على الدول أخذ التدابير لـ "ضمان الوصول إلى خدمات القانون المجانية أو ذات الكلفة المتدنية، بما في ذلك الإلمام بالنواحي القانونية، وبخاصة تلك المصممة للوصول إلى النساء اللواتي يعشن في الفقر" (الفقرة ٦١ - أ). بالإضافة إلى ذلك، تتعهد الحكومات "ضمان حصول المرأة على نفس حقوق الرجل لتصبح قاضيات، محاميات أو إحالتهن أي مركز آخر من مراكز المسؤولين في المحكمة..." (الفقرة ٢٣٢ - م).

الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة، القرار ٥٢/٨٦ المتعلق بتدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية للقضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/52/86)

تاريخ الاعتماد: ٢ فبراير / شباط ١٩٩٨

يحثّ القرار الدول الأعضاء على "مراجعة وتقييم مبادئ تشريعاتهم وقوانينهم، إجراءاتهم، سياساتهم وممارساتهم المتعلقة بالمسائل الجنائية بطريقة تتلاءم مع أنظمتهم

القانونية، لتحديد ما إن كانت تتضمن تأثيراً سلبياً على النساء، وإن كانت تتمتع بهذا التأثير، العمل على تعديلها لضمان معاملة المرأة بإنصاف من قبل نظام القضاء الجنائي» (الفقرة ١) و«تعزيز سياسة فعالة وواضحة لإدخال منظور النوع الاجتماعي في تطوير وتنفيذ جميع السياسات والبرامج في نطاق منع الجريمة والعدالة الجنائية التي قد تساعد في القضاء على العنف ضد المرأة، وبالتالي، وقبل أخذ القرار، يُجرى تحليل لضمان عدم احتواءها على تمييز غير منصف على النوع الاجتماعي" (الفقرة ٣). تُحثّ الدول الأعضاء على "مراجعة وتقييم إجراءاتهم الجنائية بما يتناسب لضمان ... حصول النساء المعرضات للعنف على فرص الشهادة خلال إجراءات المحكمة بالتساوي مع غيرهم من الشهود ولتوفير التدابير لتسهيل هذا النوع من الشهادة وحماية خصوصياتهن" (الفقرة ٧ (ج)).

بالإضافة إلى ذلك، إن الدول الأعضاء "تُحثّ على ... (أ) تأمين أو التشجيع على إجراء نماذج التدريب المعني بالثقافات الإجبارية والمستجيب للنوع الاجتماعي للشرطة، مسؤولي القضاء الجنائي، الممارسين والخبراء العاملين في نظام العدالة الجنائية المعارض للعنف ضد المرأة وتأثيره ونتائجه والذي يعزز على التجاوب الملاءم لمسألة العنف ضد المرأة" (الملحق، الفقرة ١٢).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

يدعو قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ جميع الفاعلين المشتركين في مفاوضات وتنفيذ إتفاقيات السلام لتضمن التدابير التي تضمن حماية واحترام حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات وبخاصة المعنية بالتشريع والقضاء (مقطع ٨ - ج). مجلس الأمن "يشدد على مسؤولية الدول الأعضاء على وضع حد للإفلات من العقاب ومحاكمة المسؤولين عن الإبادة الجماعية، الجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب، بما في ذلك الجرائم الجنسية وجرائم العنف الأخرى ضد النساء والفتيات" (الفقرة ١١).

٤-٢ المواثيق الإقليمية

منظمة البلدان الأمريكية، اتفاقية البلدان الأمريكية المعنية بمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله (اتفاقية بيليم دو بارا Belem do Para)

تاريخ الاعتماد: ٩ يونيو / حزيران ١٩٩٤

تطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء بذل "العناية الواجبة لمنع العنف ضد المرأة والتحقيق فيه وفرضه" (المادة ٧ - ب). توافق الدول الأطراف على أخذ التدابير الخاصة لتعزيز

التربية والتدريب لجميع المشتركين في إدارة العدالة وتنفيذ السياسات لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه وإستئصاله (المادة ٨ - ج).

الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي (SADC)، إعلان النوع الاجتماعي وأثره على التطوير

تاريخ الاعتماد: ٨ سبتمبر / أيلول ١٩٩٧

من خلال هذا الإعلان، يلتزم رؤساء دول الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي ودولهم على حدة "إبطال جميع القوانين وإصلاحها، تعديل التشريعات وتغيير الممارسات الاجتماعية التي لا تزال تعرّض المرأة إلى التمييز وسنّ القوانين التي تعزز الاستجابة للنوع الاجتماعي" (المادة - ح - IV).

منظمة البلدان الأميركية، برنامج البلدان الأمريكية لتعزيز الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة والإنصاف بين النوع الاجتماعي (AG/RES. 1732)

تاريخ الاعتماد: ٥ يونيو / حزيران ٢٠٠٠

في هذا البرنامج، لجنة البلدان الأميركية المعنية بالمرأة والتابعة لمنظمة البلدان الأميركية تنصح الحكومات بدعم ترتيبات متابعة التعليم والتدريب على النوع الاجتماعي لجميع عناصر السلطة القضائية الرجال منهم والنساء (القسم IV - ١ - ١٣).

مجلس أوروبا، توصية لجنة الوزراء Rec (٢٠٠٢) ٥ لدول الأعضاء المعنية بحماية المرأة من العنف

تاريخ الاعتماد: ٣٠ أبريل / نيسان ٢٠٠٢

توصي لجنة الوزراء أن تقوم الدول الأعضاء بتضمين معالجة العنف الأسري وأنواع أخرى من العنف المؤثر على المرأة في أسس برامج تدريب أعضاء قوات الشرطة والعناصر القضائية و«تشجع على تضمين الأسئلة المتعلقة بالعنف ضد المرأة في التدريب الخاص بالقضاة» (الفهرس، الفقرة ٨، ١١).

مجلس أوروبا، بروتوكول الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في إفريقيا

تاريخ الاعتماد: ١١ يوليو / تموز ٢٠٠٣

ينص البروتوكول، في المادة ٢-١، على "ضرورة قيام الدول الأطراف بمحاربة جميع أنواع التمييز ضد المرأة من خلال التدابير المناسبة التشريعية والمؤسسية وغيرها". يجب على هذه الدول "تضمين دساتيرها الوطنية ومواثيق تشريعية أخرى... مبدأ المساواة بين الرجال والنساء وضمان تطبيقه الفعال". تنص المادة ٨ على "تساوي المرأة والرجل أمام القانون ويجب أن تتمتع بحق الحماية والإستفادة

المتساوية من القانون. ويجب على الدول الأطراف إتخاذ جميع التدابير المناسبة لضمان: الوصول الفعال للمرأة للخدمات القضائية والقانونية، بما فيها المساعدة القانونية؛ الدعم للمبادرات المحلية والوطنية والإقليمية والقارية المعنية بتأمين وصول المرأة للخدمات القانونية، بما في ذلك المساعدة القانونية...؛ جهوزية هيئات تطبيق القانون على جميع المستويات لتأدية أدوارها وتعزيز حقوق المساواة على النوع الاجتماعي بفعالية؛ تمثيل المرأة بالتساوي في صفوف هيئات تطبيق القضاء والقانون؛ إصلاح القوانين والممارسات التمييزية الموجودة بهدف تعزيز حقوق المرأة وحمايتها."

مجلس الاتحاد الأوروبي، قرارات المجلس المعنية بتعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي والتوجيه على النوع الاجتماعي في إدارة الأزمات

تاريخ الاعتماد: ١٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٦

يسلط المجلس الضوء على أهمية "ادخال منظور النوع الاجتماعي في سياق سيادة نشاطات القانون. يمكن أيضا تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي في حالات ما بعد النزاع عن طريق الإصلاحات القانونية في قطاع العدالة، في جملة أمور من خلال مراجعة القوانين التمييزية، مثل القوانين المتعلقة بالوراثة، العلاقات الأسرية، الملكية والتوظيف، ومن خلال تعزيز دور المرأة للوصول إلى سيادة القانون والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية القضائية" (الفقرة ٩). يحث المجلس على "أهمية تضمين التدابير المعارضة للعنف القائم على أساس الجنس والنوع الاجتماعي في آليات العدالة الإنتقالية. يجب أن تتضمن جميع خطط بناء السلام وإعادة البناء آليات حماية شاملة ودعم للضحايا" (الفقرة ١٠).

٥ النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الجنائي

١-٥ المواثيق الدولية

مؤتمر الأمم المتحدة المعني بمنع الجريمة ومعاملة المجرمين، قواعد الدنيا النموذجية لمعاملة السجناء

تاريخ الاعتماد: ٣٠ أغسطس / آب ١٩٥٥

عُتِمِدَت هذه الوثيقة في العام ١٩٥٥ من قبل مؤتمر الأمم المتحدة الأول المعني بمنع الجريمة ومعاملة المجرمين، وأقرّ بها المجلس الإقتصادي والإجتماعي في العام ١٩٥٧ والعام ١٩٧٧. هناك عدد من القواعد لمعاملة أفضل للسجناء من الإناث، وهي تتضمن:

القاعدة ٨ (أ): "يجب احتجاز الرجال والنساء في مؤسسات

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، اتفاقية ومنهاج عمل بكين (A/CONF.177/20 (1995))

و((A/CONF.177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

وفقاً لمنهاج العمل، يجب على الحكومات التحرك للقضاء على التحيز ضد النوع الاجتماعي في إدارة العدالة (الفقرة ٢٣٢-د). يصرح منهاج العمل على أن "المرأة قد تكون حساسة تجاه العنف المرتكب من قبل أشخاص مسؤولين في السلطة في كل من حالات النزاع أو عدمه. تدريب جميع المسؤولين على القوانين المتعلقة بالإنسانية وحقوق الإنسان ومعاقة مرتكبي أفعال العنف ضد المرأة يساعد على عدم حدوث هذا النوع من العنف على يد الموظفين العموميين المقترض على النساء الوثوق بهن، بمن فيهم مسؤولي الشرطة والسجون وقوات الأمن" (الفقرة ١٢١). تعهدت الحكومات تأمين تعليم وتدريب مستجيب للنوع الاجتماعي لعناصر ضباط الإصلاح (الفقرة ٢٣٢-ط) وضمان حصول المرأة على نفس حقوق الرجل لتصبح ضابطاً في السجن والاحتجاز (الفقرة ٢٣٢-م).

٢-٥ المواثيق الإقليمية

منظمة الاتحاد الإفريقي، الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل ورفاهه (OAU Doc. CAB/LEG/24.9/49)

تاريخ الاعتماد: ١١ يوليو / تموز ١٩٩٠

وفقاً للمادة ٣٠ من الميثاق، الدول الأطراف "تتعهد تأمين العلاج الخاص للأمهات الحوامل ولأمهات الرضع والأطفال الصغار اللواتي اتهمن أو وجدن مذنبات بمخالفة القانون الجنائي؛" "ضمان الأخذ بعين الاعتبار إنزال عقوبة غير سالبة للحرية عند معاقبة أولئك النساء؛" "ضمان عدم سجن الأم مع طفلها" و"ضمان عدم إنزال عقوبة الإعدام على أولئك الأمهات".

٦ النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود

١-٦ المواثيق الدولية

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، اتفاقية ومنهاج عمل بكين (A/CONF.177/20 (1995))

و((A/CONF.177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يصرح منهاج العمل على أن "المرأة قد تكون حساسة تجاه العنف المرتكب من قبل الأشخاص المسؤولين في السلطة في كل من حالات النزاع أو عدمه. تدريب جميع المسؤولين على القوانين المتعلقة بالإنسانية وحقوق الإنسان ومعاقة مرتكبي أفعال العنف ضد المرأة يساعد على عدم حدوث هذا النوع من العنف على يد الموظفين العموميين..." (الفقرة ١٢١). تعهدت

منفصلة على قدر الإمكان؛ وفي المؤسسة التي تستقبل كل من الرجال والنساء، يجب فصل الأماكن الخاصة بالنساء بالكامل."

القاعدة ٢٣ (١): "في المؤسسات الخاصة بالنساء، يجب تواجد مباني خاصة لجميع حالات المعالجة الضرورية لحوادث ما قبل الولادة وما بعدها. كما يجب إتخاذ التدابير التطبيقية اللازمة لولادة الأطفال في مستشفى خارج المؤسسة..."

القاعدة ٥٣ (١): في مؤسسة مختلطة للرجال والنساء، يجب وضع القسم المخصص للنساء تحت إدارة ضابط مسؤول من الإناث وتكون جميع مفاتيح هذا القسم من المؤسسة بعهدتها وحدها؛ (٢) لا يجب على أي رجل من فريق العمل دخول القسم المخصص للنساء إلا بمرافقة ضابط من الإناث؛ (٣) تكون السجينات تحت رعاية ومراقبة الضباط النساء فقط. ولكن هذا لا يمنع أعضاء فريق العمل من الرجال، وبصورة خاصة الأطباء والأساتذة، من مزاولة عملهم المهني في مؤسسات أو أقسام من مؤسسات مخصصة للسجينات.

الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (A/34/46) (CEDAW)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

تُلزم المادة ٢ من الاتفاقية الدول الأطراف بـ "ث) الامتناع عن المشاركة في أي فعل أو ممارسة تنم عن التمييز ضد المرأة وضمان عمل السلطات والمؤسسات العامة وفقاً لهذا الالتزام؛ ... (ز) إبطال جميع الأحكام الجنائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة."

مجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن

تاريخ الاعتماد: ٩ ديسمبر / كانون الأول ١٩٨٨

المبدأ ٥-٢ ينص على أن: "التدابير المطبقة تحت شعار القانون والمنظمة فقط لحماية حقوق المرأة وأوضاعها الخاصة، وبصورة خاصة المرأة الحامل والأمهات المرضعات... لا يجب أن تكون تمييزية".

الحكومات تأمين تعليم وتدريب مستجيب للنوع الاجتماعي للمسؤولين العموميين، بما في ذلك "من يتعاملون في المسائل الخاصة بالهجرة واللجوءين (الفقرة ٢٣٢-ط).

الجمعية العامة للأمم المتحدة، بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (بروتوكول باليرمو)

تاريخ الاعتماد: ١٥ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٠

يدعو بروتوكول باليرمو إلى تقديم المساعدة والحماية لضحايا الاتجار بالأشخاص، مع الأخذ بعين الاعتبار عمرهم، جنسهم واحتياجاتهم الخاصة (المادة ٦-٤). يجب على الدول الأطراف "تأمين أو تقوية التدريب للمسؤولين عن تطبيق القانون، الهجرة وأي مسؤول آخر من العاملين في منع الاتجار بالأشخاص" مع الأخذ بعين الاعتبار "حقوق الإنسان والأطفال والمسائل التي تتوافق مع النوع الاجتماعي" وتشجع "التعاون مع المنظمات غير الحكومية، والمنظمات الأخرى ذات الصلة وعناصر أخرى من المجتمع المدني" (المادة ١٠-٢).

٧ النوع الاجتماعي وأثره في مراقبة المجتمع المدني على القطاع الأمني

٧-١ المواثيق الدولية

الجمعية العامة للأمم المتحدة، الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW)

(A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

تلعب البرلمانات دوراً مهماً في ضمان تحقيق التزامات الدولة للاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة، بما في ذلك تأسيس مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بحزم في الأنظمة القانونية للبلد، والتخلي عن القوانين التمييزية ضد المرأة. ومن الأمور المهمة جداً للبرلمانيين، التأكيد على حق المرأة في "التصويت في جميع الانتخابات والإستفتاء العام، وأن تؤهل للانتخاب لجميع الهيئات المنتخبة من قبل العامة" (المادة ٧ - أ) و"المشاركة في صناعة سياسة الحكومة وتنفيذها وإدارة مناصب عامة والقيام بجميع الوظائف العامة على جميع مستويات الحكومة" (المادة ٧-ب).

الجمعية العامة للأمم المتحدة، إعلان القضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/48/104)

تاريخ الاعتماد: ٢٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٩٣

ينص الإعلان على "انتهاج الدول، بجميع الوسائل الملائمة ومن دون تأخير، سياسة القضاء على العنف ضد المرأة، ولهذا الهدف، تضمين في ميزانيات الحكومة الموارد المناسبة لنشاطاتها المتعلقة بالقضاء على العنف ضد المرأة" (المادة ٤).

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF.177/20 (1995))

و((A/CONF.177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

تتعهد الحكومات تقديم التعليم والتدريب المحسسين على النوع الاجتماعي لأعضاء البرلمان "بهدف تمكينهم من ممارسة مسؤولياتهم العامة بشكل أفضل" (الفقرة ٢٣٢-ط).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ يحث جميع الدول الأعضاء على تعزيز المساواة على النوع الاجتماعي "على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية للقضاء على النزاع وإدارته وتسويته" (الفقرة ١). جميع الفاعلين العاملين في مداولة وتنفيذ إتفاقيات السلام مدعوون لإعتماد منظور على النوع الاجتماعي، بما في ذلك "تدابير تضمن حماية حقوق النساء والفتيات واحترامها، وبصورة خاصة تلك المتعلقة بالسلطة التشريعية، النظام الانتخابي، الشرطة والسلطة القضائية" (الفقرة ٨ - ج).

٧-٢ المواثيق الإقليمية

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتعزيز المساواة على النوع الاجتماعي (MC.DEC/14/04)

تاريخ الاعتماد: ٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤

خطة عمل منظمة الأمن والتعاون تشجع الجمعية البرلمانية التابعة لها على استمرار "العمل في أجندتها على مسألة الفرص المتساوية للرجال والنساء في البرلمانات وفي خطة عمل منظمة الأمن والتعاون والجمعية البرلمانية التابعة لها، موجهة مناقشة المساواة على النوع الاجتماعي في أجندة جلسة الجمعية العامة" وإصدار "تقارير عن حالة المرأة في منطقة المنظمة وزيادة الوعي عن طريق توفير هذه المواد لجميع البرلمانيين المشتركين" (الفقرة ٤٤-ح).

٨ النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي

٨-١ المواثيق الدولية

الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية معنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) (A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

تُلزم المادة ٧ من الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة الدول الأطراف بـ "إتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية للبلد، وبصورة خاصة ... ضمان حق المرأة، بالتساوي مع الرجل، ... في المشاركة في صنع سياسة الحكومة واستلام المناصب العامة وتأدية جميع الوظائف العامة على جميع مستويات الحكومة".

الجمعية العامة للأمم المتحدة، الإعلان المعني بالقضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/48/104)

تاريخ الاعتماد: ٢٠ ديسمبر / كانون الأول ١٩٩٣

ينص الإعلان على "قيام الدول بجميع الوسائل، ومن دون تأجيل، بإنهاء سياسة القضاء على العنف، ولهذا الهدف، يجب ... (هـ) التفكير في إمكانية تطوير خطط عمل قومية لتعزيز حماية المرأة ضد أي نوع من العنف ... (ح) تضمين في ميزانيات الحكومة الموارد المناسبة لنشاطاتها المتعلقة بالقضاء على العنف ضد المرأة" (المادة ٤).

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF.177/20 (1995)) و (A/CONF.177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يؤكد إعلان بكين على أن نجاح منهاج العمل يعتمد على تعهد بـ "المشاركة المتساوية للمرأة والرجل في جميع الهيئات وعمليات صنع السياسة الوطنية والإقليمية والدولية" (الفقرة ٣٦). وينص على أنه "يجب على الحكومة وفاعلين آخرين تعزيز سياسة فاعلة وواضحة لتوجيه منظور النوع الاجتماعي في جميع السياسات والبرامج وبالتالي، وقبل إتخاذ القرارات، يُجرى تحليل للتأثيرات على النساء والرجال" (الفقرة ٧٩).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ "يحثّ الدول الأعضاء على ضمان تزايد تمثيل المرأة على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية لمنع النزاع وإدارته وتسويته" (الفقرة ١).

٨-٢ المواثيق الإقليمية

مجلس أوروبا، الإطار العمل التصوري لتوجيه النوع الاجتماعي، منهجية وتقديم الممارسات الجيدة: التقرير النهائي لنشاطات فريق الخبراء في التوجيه (EG-S-MS)

تاريخ الإصدار: مايو / أيار ١٩٩٨

يؤكد إطار عمل مجلس أوروبا على أهمية "تقييم تأثيرات السياسات على علاقات النوع الاجتماعي الحالية، كونها تخدم كنقطة إنطلاق لتطوير سياسات جديدة" (الجزء II-٢). الجزء III يشرح كيفية بناء "خطة لسياسة التوجيه على النوع الاجتماعي" ويؤمن بعض الممارسات الجيدة للتوجيه على النوع الاجتماعي.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتعزيز المساواة على النوع الاجتماعي (MC.DEC/14/04)

تاريخ الاعتماد: ٧ ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٤

يمكن استخدام خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا كمنهاج عمل لضمان إطار عمل قانونية وسياسية غير تمييزية. الفقرة ٣ ينص على: "المسؤولية المشتركة للدول المشاركة، الرئيس المالي، الأمين العام، رؤساء المؤسسات والمهام في تعزيز المساواة بين النساء والرجال كعضو أساسي لسياسات وممارسات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا".

مجلس الاتحاد الأوروبي، قرارات المجلس المعنية بتعزيز المساواة بين الجنسين والتوجيه على النوع الاجتماعي في إدارة الأزمات

تاريخ الاعتماد: ١٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٦

تسلط هذه القرارات الضوء على تعزيز المساواة بين الجنسين والتوجيه على النوع الاجتماعي في سياق السياسة الخارجية والأمنية المشتركة والسياسة الأوروبية للأمن والدفاع على جميع المستويات. في الفقرة ٨، يؤكد المجلس أنه "يجب ادخال منظور النوع الاجتماعي في سياسات

الاتحاد الأوروبي ونشاطاته المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني ونزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج".

٩ النوع الاجتماعي وأثره في رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

٩-١ المواثيق الدولية

الجمعية العامة للأمم المتحدة، الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة (CEDAW) (A/34/46)

تاريخ الاعتماد: ١٨ ديسمبر / كانون الأول ١٩٧٩

تؤكد الاتفاقية المعنية بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة أن "التطور الكامل للدولة، رفاه العالم، وسبب السلام يتطلبون المشاركة القصوى للنساء وبالمساواة مع الرجال في جميع الميادين" (المقدمة). بصورة خاصة، الدول الأطراف تلتزم ضمان حق المرأة، وبالمساواة مع الرجل، بالتالي: "المشاركة في صنع سياسة الحكومة وتنفيذها" و"المشاركة في المنظمات والمؤسسات غير الحكومية المعنية بالحياة العامة والسياسية للبلد" (المادة ٧).

المؤتمر العالمي الرابع عن المرأة، اعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF.177/20 (1995)) و (A/CONF.177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يدعو منهاج العمل إلى إزالة "جميع العقبات أمام مشاركة المرأة الفعالة في جميع مجالات الحياة العامة والخاصة من خلال مشاركة كاملة ومتساوية في صنع القرارات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية" (الفقرة ١).

الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم ٥٢/٨٦ المعني بمنع الجريمة وتدابير العدالة الجنائية للقضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/52/86)

تاريخ الاعتماد: ٢ فبراير / شباط ١٩٩٨

يحث القرار الدول الأعضاء على التعاون مع "المنظمات غير الحكومية، بما في ذلك المنظمات المطالبة بمساواة المرأة" و"المؤسسات المختصة ذات الصلة" لتأمين التدريب المستجيب للنوع الاجتماعي للشرطة، المسؤولين في العدالة الجنائية، الممارسين والخبراء العاملين في نظام العدالة الجنائية (الملحق، الفقرة ١٢-أ).

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

يؤكد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ على حاجة المرأة إلى المشاركة في صنع القرار على جميع المستويات، وإلى القيام بجهود لإدخال منظمات المرأة ودعمها. يدعو القرار جميع الفاعلين إلى مفاوضة اتفاقيات السلام وتنفيذها لتضمن: التدابير التي تدعم مبادرات السلام المحلية للمرأة " (الفقرة ٨ - ب).

٩-٢ المواثيق الإقليمية

قرار البرلمان الأوروبي المعني بمشاركة المرأة وفي تسوية النزاع بطريقة سلمية (INI) 2000/2025

تاريخ الاعتماد: ٣٠ نوفمبر / كانون الأول ٢٠٠٠

إن القرار "يدعو الدول الأعضاء واللجنة إلى تعزيز شامل لمشاركة المرأة في عملية تسوية النزاع الرسمية، ولهذا الهدف: ضمان تشعب عملية السلام من خلال دمج الأطراف المتحاربة لممثلين من المجتمع المدني في فرقها العاملة على مفاوضات السلام" (الفقرة ١٩ - ج).

١٠ النوع الاجتماعي وأثره في تقييم القطاع الأمني ومراقبته وتحليله

١٠-١ المواثيق الدولية

المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين (A/CONF. 177/20 (1995))

و (A/CONF. 177/20/Add.1 (1995))

تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يقدم منهاج عمل بكين نصيحة ملموسة عن ادخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي ضمن معلومات وآليات الرقابة التابعة للخدمات الإحصائية الوطنية والإقليمية والدولية والوكالات الحكومية ذات الصلة. فيما يتعلق بهذا الأمر، يصرّح التالي: "غياب المعلومات المصنفة حسب نوع الجنس وإحصائيات عن حادثة العنف يصعب من عملية التوسع في البرامج ومراقبة التغييرات. إن النقص في الوثائق والأبحاث أو تقديم غير المناسبة منها حول العنف الأسري، التحرش الجنسي والعنف ضد المرأة والفتيات في السرّ أو في العلن، بما في ذلك أماكن العمل، يعيق من الجهود الهادفة إلى تصميم استراتيجيات تدخل معيّنة" (الفقرة ١٢٠). يدعو منهاج العمل إلى خلق "آليات مراقبة وصول المرأة إلى مستويات عالية من صنع القرار" (الفقرة ١٩٢ - ب) عن

طريق استخدام الكمية والنوعية الملائمة من المعلومات.

١٠-٢ المواثيق الإقليمية

مجلس أوروبا، الإطار العمل التصوري لتوجيه النوع الاجتماعي، منهجية وتقديم الممارسات الجيدة: التقرير النهائي لنشاطات فريق الخبراء في التوجيه (EG-S-MS)

تاريخ الإصدار: مايو/ أيار ١٩٩٨

يعمل إطار عمل مجلس أوروبا على فحص التقنيات والمعدات المتوفرة للتوجيه على النوع الاجتماعي بما في ذلك: "الإحصائيات المجزأة بحسب الجنس؛ الاستطلاعات والتكهنات المتعلقة بالعلاقات بين الجنسين؛ تحليل جدوى التكاليف من منظور النوع الاجتماعي؛ أبحاث الدراسات على النوع الاجتماعي"، بالإضافة إلى قوائم المرجعية (وضع الأهداف، مع وصف الأعمال التي ستنفذ)، وتأثير تقييمات النوع الاجتماعي ومراقبتها (الجزء II-٣).

جماعة المحيط الهادئ، منهاج المحيط الهادئ المنقح لخطة العمل للنهوض بالمرأة والمساواة بين النوع الاجتماعي ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥: فصل إقليمي تاريخ الاعتماد: ٢٠ أغسطس/ آب ٢٠٠٤

يدعو منهاج المحيط الهادئ للعمل إلى تحسين المعلومات المصنفة بحسب الجنس واستخدام المؤشرات الخاصة بالنوع الاجتماعي.

١١ التدريب على النوع الاجتماعي لعناصر القطاع الأمني

١١-١ المواثيق الدولية

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ١٩ (الجلسة ١١، ١٩٩٢)، العنف ضد المرأة

سنة الاعتماد: ١٩٩٢

التوصية العامة رقم ١٩ الخاصة بلجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة تصرّح أن "التدريب المستجيب للنوع الاجتماعي للضباط المسؤولين عن تطبيق السلطة القضائية والقانونية والموظفين العموميين الآخرين أمر أساسي للتنفيذ الفعال للإتفاقية" (الفقرة ٢٤ - ب).

الجمعية العامة للأمم المتحدة، إعلان القضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/48/104)

تاريخ الاعتماد: ٢٠ ديسمبر/ كانون الأول ١٩٩٣

يدعو الإعلان الدول إلى "أخذ التدابير لضمان قيام الضباط

إعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا لتوجيه منظور النوع الاجتماعي في عمليات متعددة الجوانب لدعم السلام (S/2000/٦٩٣)

تاريخ الاعتماد: ٣١ مايو/ أيار ٢٠٠٠

يدعو الإعلان إلى المشاركة المتساوية للمرأة في عمليات تقييم القطاع الأمني ومراقبته وتحليله في عمليات السلام. القسم ٨ يحث على وضع التقارير والتقييمات الشاملة عن الجهود المبذولة لتوجيه النوع الاجتماعي.

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)

تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر/ تشرين الأول ٢٠٠٠

ينصّ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ على "الحاجة إلى توحيد المعلومات حول تأثير النزاع المسلح على النساء والفتيات" (المقدمة). ولتقييم ما إن كانت إلزامات قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة قد نُفذت، يجب تضمين المعلومات التالية في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني ومراقبته وتحليله:

- تمثيل المرأة على جميع مستويات صنع القرار.
- مبادرات التدريب على المساواة بين النوع الاجتماعي، التوعية على فيروس نقص المناعة البشرية.
- الجهود المبذولة لتقييم وتوجيه الاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات.
- مشاركة النساء المحليات في تسوية النزاع ومبادرات السلام.
- أخذ التدابير لضمان حماية حقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات واحترامها، بصورة خاصة فيما يتعلق بإيصال الخدمة من قبل الشرطة وبلوغ العدالة.
- حادثة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والتدابير المبذولة لحماية النساء والفتيات من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والقضاء على الإفلات من معاقبة جرائم العنف.
- الجهود المبذولة لتقييم وتوجيه الاحتياجات الخاصة للنساء والرجال من المحاربين السابقين ومن يعيلونهم.

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ المعني
بالمرأة، السلام والأمن (S/RES/1325)
تاريخ الاعتماد: ٣١ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٠

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ "يطالب
الأمين العام بأن يؤمن للدول الأعضاء المبادئ التوجيهية
والأدوات الخاصة بحماية النساء، حماية حقوقهن
 واحتياجاتهن الخاصة، بالإضافة إلى إشراك المرأة في جميع
تدابير حفظ السلام وصنعه. وهو يدعو الدول الأعضاء إلى
تضمين هذه العناصر، بالإضافة إلى التوعية على فيروس
نقص المناعة البشرية، في برامج تدريبهم الوطنية لعناصر
الشرطة العسكرية والمدنية تحضيراً للنشر، كما يطالب الأمين
العام بضمان حصول العناصر المدنية التابعة لعمليات حفظ
السلام على تدريب مماثل» (الفقرة ٦). بالإضافة إلى ذلك،
تحت الفقرة ٧ الدول الأعضاء على زيادة دعمهم الاختياري
المالي والتقني واللوجستي لجهود التدريب المستجيب للنوع
الاجتماعي..."

الجمعية العامة للأمم المتحدة، بروتوكول منع وقمع
ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء
والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة
المنظمة عبر الوطنية (بروتوكول باليرمو)
تاريخ الاعتماد: ١٥ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٠

تتعهد الدول الأطراف "تأمين أو تقوية التدريب للمسؤولين
عن تطبيق القانون، الهجرة وأي مسؤولين آخرين العاملين
في منع الاتجار بالأشخاص" مع الأخذ بعين الاعتبار
"حقوق الإنسان والأطفال والمسائل المستجيبة للنوع
الاجتماعي" وتشجع "التعاون مع المنظمات غير الحكومية،
والمنظمات الأخرى ذات الصلة وعناصر أخرى من المجتمع
المدني" (المادة ١٠-٢).

لجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، قرار رقم
٢٠٠٣/٤٥ المعني بالقضاء على العنف ضد المرأة
تاريخ الاعتماد: ٢٣ أبريل / نيسان ٢٠٠٣

اللجنة المعنية بحقوق الإنسان تدعو الدول "إلى تطوير و/
أو تعزيز، من خلال التمويل أيضاً، برامج التدريب لعناصر
القطاعات القضائية والقانونية والطبية والتربوية والشرطة
والخدمة الإصلاحية والجيش وحفظ السلام والإغاثة
الإنسانية، وذلك بهدف منع استغلال السلطة المؤدي إلى
العنف ضد المرأة واستجابة عناصر هذه القطاعات لطبيعة
الأفعال المرتكزة على النوع الاجتماعي وتهديدات العنف"
(الفقرة ١٤ - ك).

المسؤولين عن تطبيق القانون والموظفين العموميين المسؤولين
عن تنفيذ السياسات لمنع العنف ضد المرأة والتحقيق فيه
ومعاقبته، بالخضوع إلى تدريب يجعلهم يستجيبون
لاحتياجات المرأة" (المادة ٤ - أ).

المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، إعلان ومنهاج عمل بكين
(A/CONF.177/20 (1995))
(A/CONF.177/20/Add.1 (1995)) و
تاريخ الاعتماد: ١٥ سبتمبر / أيلول ١٩٩٥

يصرّح منهاج العمل أن "تدريب جميع المسؤولين في قوانين
الإنسانية وحقوق الإنسان... يساعد على ضمان عدم حدوث
[العنف ضد المرأة] على يد الموظفين العموميين المفترض على
النساء الوثوق بهن، بمن فيهم مسؤولي الشرطة والسجون
وقوات الأمن" (الفقرة ١٢١). تعهدت الحكومات تأمين تعليم
وتدريب مستجيب للنوع الاجتماعي للموظفين العموميين،
عناصر القوات العسكرية وضباط الإصلاح (الفقرة
٢٣٢- ط)، وخلق وتحسين وتطوير وتمويل التدريب
بهدف استجابة هؤلاء الأشخاص على طبيعة الأفعال
المرتكزة على النوع الاجتماعي وتهديدات العنف لضمان
معاملتهم الحققة للإناث من الضحايا (الفقرة ١٢٤ - ن).

الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة، القرار رقم
٥٢/٨٦ عن تدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية
للقضاء على العنف ضد المرأة (A/RES/52/86)
تاريخ الاعتماد: ٢ فبراير / شباط ١٩٩٨

يحثّ القرار الدول الأعضاء على "تأمين أو تشجيع نماذج
التدريب الإلزامي على تبادل الثقافة والاستجابة للنوع
الاجتماعي لعناصر الشرطة، مسؤولي العدالة الجنائية،
الممارسين والمختصين العاملين في نظام العدالة الجنائية
والذي يتعامل مع عدم قبول العنف ضد المرأة، تأثيره
ونتائجه ويؤمن تجاوبا ملائماً لمسائل العنف ضد المرأة"
(ملحق، الفقرة ١٢ - أ).

إعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا لتوجيه منظور
النوع الاجتماعي في عمليات متعددة الجوانب لدعم
السلام (S/2000/693)
تاريخ الاعتماد: ٣١ مايو / أيار ٢٠٠٠

في القسم ٦، يتوجه الإعلان إلى الحاجة إلى التدريب على
النوع الاجتماعي، مصرحاً أنه "يجب توجيه المسائل المتعلقة
بالنوع الاجتماعي عبر جميع مناهج التدريب وصفوفه
الإقليمية والوطنية لعمليات دعم السلام".

١١-٢ المواثيق الإقليمية

منظمة الدول الأمريكية، اتفاقية البلدان الأمريكية المعنية بمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله (اتفاقية بيليم دو بارا)

تاريخ الاعتماد: ٩ يونيو / حزيران ١٩٩٤

تدعو الاتفاقية الدول الأطراف إلى " تعزيز تعليم وتدريب جميع المعنيتين في إدارة العدالة، الشرطة وغيرها من ضباط قوات تنفيذ القانون بالإضافة إلى العناصر المسؤولة عن تنفيذ السياسات الخاصة بمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله " (المادة ٨-ج).

منظمة الدول الأمريكية، اتفاقية البلدان الأمريكية لتعزيز حقوق المرأة والإنصاف والمساواة بين الجنسين (AG/RES1732)

تاريخ الاعتماد: ٥ يونيو / حزيران ٢٠٠٠

في هذا البرنامج، تنصح لجنة البلدان الأمريكية المعنية بالمرأة، والتابعة لمنظمة الدول الأمريكية، قيام الحكومات بـ " دعم تزويد متابعة التربية على النوع الاجتماعي وتدريب فريق عمل السلطتين القضائية والتشريعية وضباط تطبيق القانون من الجنسين... " (القسم الرابع-١-١٣).

قرار البرلمان الأوروبي المعني بمشاركة المرأة في تسوية النزاعات بالوسائل السلمية (INI)2000/2025

تاريخ الاعتماد: ٣٠ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٠

هذا القرار " يدعو للجنة والدول الأعضاء إلى استجابة مبادرات السلام والأمن للنوع الاجتماعي، ولهذا الهدف... توفير التدريب على النوع الاجتماعي في مرحلة أولية من تدريب عناصر القوات العسكرية ليتحول إحترام المرأة إلى درس ملقن وليسود جوّ مصادق للمرأة " (الفقرة ٨-ث). بالإضافة إلى ذلك، هو " يدعو المجلس والدول الأعضاء إلى تعزيز النوع الاجتماعي في عمليات السلام والأمن وإعادة البناء التي يشاركون بها، ولهذا الهدف ... ضمان متابعة جميع عناصر القوات العسكرية، الذكور منهم والإناث، وبخاصة قوات بناء السلام وحفظ السلام وتعزيز السلام من خلال التدريب على النوع الاجتماعي " (الفقرة ١٤-ب).

مجلس أوروبا، توصية لجنة الوزراء Rec(2002)5 لدول الأعضاء المعنية بحماية المرأة من العنف

تاريخ الاعتماد: ٣٠ أبريل / نيسان ٢٠٠٢

توصي لجنة الوزراء أن تقوم الدول الأعضاء بتضمين معالجة العنف الأسري وأنواع أخرى من العنف المؤثر على المرأة في أسس برامج تدريب هيئات قوات الشرطة

والعناصر القضائية و " تشجع على تضمين الأسئلة المتعلقة بالعنف ضد المرأة في التدريب الخاص بالقضاة " (الفهرس، الفقرة ٨،١١).

جماعة المحيط الهادئ، منهاج المحيط الهادئ المنقح لخطة العمل للنهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٥: فصل إقليمي

تاريخ الاعتماد: ٢٠ أغسطس / آب ٢٠٠٤

يدعو منهاج المحيط الهادئ للعمل إلى القيام بتدريب على النوع الاجتماعي لعناصر حفظ السلام، طالبا من الحكومات " الاستفادة من المنظمات الإقليمية والدولية لقيادة تدريب مستجيب للنوع الاجتماعي لعناصر حفظ السلام لضمان استجابتها للمسائل على الجارية على الميدان " (الفقرة ١٢١).

مجلس الاتحاد الأوروبي، نتائج المجلس حول تعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي وتوجيه النوع الاجتماعي في إدارة الأزمات

تاريخ الاعتماد: ١٣ نوفمبر / تشرين الثاني ٢٠٠٦

قرار المجلس " يؤكد على أهمية القيام بنشاطات تدريبية مصممة لاحتياجات العناصر العسكرية والمدنية المشاركة في عمليات السياسة الأوروبية للأمن والدفاع، وبخاصة عن المساواة بين النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان، بالإضافة إلى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، كما يشجع الدول الأعضاء على تعزيز جهود هذه التدريبات " (الفقرة ٥).

قام بتحضير الملحق موهيو تاكيشيتا (Mugiho Takeshita) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، بالإستناد إلى مواد جمعها كاتبا الأدوات الـ ١٢ حول النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وقد ساهم بنجامين بوكلاند (Benjamin Buckland) في عملية التحرير.

النوع الإجتماعي و أثره في إصلاح نظام العقوبات: « تحيين وفق قواعد بانكوك »

المقدمة

محتوى قواعد بانكوك

تنفيذ قواعد بانكوك

موارد تكميلية

المقدمة

تهدف هذه المذكرة إلى تقديم معلومات حيّنة حول ملف «النوع الإجتماعي و أثره في إصلاح نظام العقوبات» الذي يندرج ضمن رزمة أدوات «النوع الإجتماعي و إصلاح القطاع الأمني» وذلك على إثر مصادقة الجمعية العامة للأمم المتحدة على قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء و التدابير غير الإحتجاجية للمجرمات*، المسماة أيضا «بقواعد بانكوك». يوصى بقراءة النص الكامل لقواعد بانكوك.

صادقت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢١ كانون الأول / ديسمبر ٢٠١٠، بدون تصويت، على قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء و التدابير غير الإحتجاجية للنساء المجرمات (قواعد بانكوك). وتعتبر هذه القواعد أول مبادرة دولية تسلط الضوء بشكل مفضل على احتياجات و شروط معاملة السجناء و السجناء القاصرات في إطار منظومة العدالة الجزائية. كما أنها تقدّم جملة من المقترحات حول السبل الكفيلة بتلبية تلك الاحتياجات.

تنص الوثيقة على أنّ القواعد المتعلقة بمسؤوليات الأبوين أو بالإلتزامات المتصلة برعاية الأطفال يمكن أيضا تطبيقها إزاء الرجال. و تأتي قواعد بانكوك لتكمّل بصفة واضحة و صريحة القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء (١٩٥٥) التي تتضمن بعض التدابير الهادفة إلى إيلاء العناية بالإحتياجات الخاصة للسجناء و السجناء القاصرات. فعلى سبيل الذكر، تشترط هذه القواعد على المؤسسات السجنية:

- أن يقع إيداع السجناء من النساء والرجال في مؤسسات سجنية منفصلة.
 - أن يقع فصل السجناء القصر عن الكهول.
 - أن تهيأ مرافق خاصة تقدّم العلاج والرعاية الطبية أثناء مرحلتي ما قبل و ما بعد الولادة إلى جانب توفير محضنة لأطفال السجناء.
 - أن توكل إلى حارسات السجن مهمة مراقبة السجناء^١.
- إلا أن القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء لا تنص على الإحتياجات الخصوصية للسجناء و السجناء القاصرات. كما أنها لا تتضمن أية إشارة إلى الإحتياجات الخصوصية أثناء جميع مراحل الدعوى الجنائية.

* سيقع إعتداد عبارة مجرمات و ذلك مراعاة للنص الأصلي لقواعد بانكوك.

^١ الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة الأول لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين، القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء، ١٩٥٥.



ومن حيث التطبيق، فإن قواعد بانكوك تسري على المؤسسات السجنية وكذلك على «جميع فئات النساء المحرومات من حريتهن بمن فيهنّ السجينات في قضايا جنائية أو مدنية أو النساء اللواتي لم يحاكمن بعد أو النساء المدانات^٢ و النساء اللواتي يخضعن لـ«تدابير أمنية» غير احتجازية (كالمثول أمام مصالح الشرطة لفترات منتظمة وكذلك وضع سوار إلكتروني) أو «تدابير إصلاحية بناء على أمر من القضاء» (مثل برامج العلاج من تعاطي المخدرات ورعاية الصحة العقلية). إضافة إلى ذلك فإن قواعد بانكوك تتناول الآليات الكفيلة بتطبيق التدابير غير الاحتجازية للنساء المجرمات.

و تجدر الإشارة إلى أن أعداد و نسب السجينات شهدا خلال ٢٥ سنة الماضية ارتفاعا ملحوظا حيث أنه في شهر يناير/جانفي ٢٠١٢، تم إحصاء أكثر من ٦٢٥,٠٠٠ شخصاً بين سجينات و سجنات قاصرات داخل المؤسسات السجنية عبر العالم من اللواتي لم تتم محاكمتهنّ بعد أو من المدانات. إلا أن نسبة النساء والقاصرات تبقى ضئيلة مقارنة بعدد السجناء في كل بلد : « حيث أن نسبة السجينات في ٨٠% من الأنظمة السجنية تتراوح بين ٢ و ٩% من التعداد الإجمالي للمساكين^٣».

كما أن للنساء والرجال احتياجات مختلفة يتوجب تلبيتها سواء كانوا داخل السجن أو محلّ تدابير غير احتجازية، كذلك فإن النساء والرجال يختلفان من حيث المقومات الفيزيولوجية وهو ما يجعل احتياجاتهم متباينة فيما يتعلق بقواعد النظافة والصحة التي لا تقتصر عند النساء على الرعاية الصحية في مرحلتها ما قبل و ما بعد الولادة. ذلك أن النساء في أغلب الأحيان يقمن بمفردهنّ برعاية الأطفال وبإعالة أفراد أسرهنّ. وقد يكن أيضاً ضحايا للإعتداءات الجنسية قبل دخولهنّ السجن. ونظرا لضعفهنّ و عزهن خاصة عند دخول السجن فإنهنّ عادة ما يكنّ عرضة لإيذاء النفس (Automutilation) ولالإعتداءات الجسدية والعقلية^٤. إضافة إلى ذلك فإن الأنظمة السجنية عادة ما تكون معدة لإيواء مساجين غالبيتهم من الذكور، وذلك بدءا من تصميم فضاءات السجون إلى التدابير الأمنية مروراً بمرافق العلاج وظروف الإتصال بأفراد الأسرة والعمل و التكوين.

ونظرا لعدم إستجابة العديد من المؤسسات السجنية لاحتياجات النساء وأمام وجود عدد قليل من المؤسسات السجنية المخصصة للنساء، فإن السجينات المجرمات عادة ما يتمّ حبسهنّ بعيدا عن ديارهنّ وهو ما يؤثر سلبا على التواصل مع أسرهنّ، إضافة إلى أن سجنهنّ يتمّ طبقا لإجراءات أمنية مشددة أكثر ممّا تقتضيه الضرورة.

ومن حيث المضمون فإن التدابير غير الاحتجازية تتضمن إشارة واضحة إلى الإجراءات التي يمكن فرضها على الرجال والنساء الذين هم تحت طائلة العدالة الجنائية، سواء كان ذلك خلال مرحلة ما قبل النزاع أو مرحلة الإدانة وهي تدابير لا تؤدي بالضرورة إلى الحرمان من الحرية. وتتضمن أيضا إجراءات خارجة عن نطاق نظام العدالة الجنائية وأخرى تتعلق بالأشغال لفائدة المصلحة العامة والإقامة الجبرية أو التقييد من حرية الحركة إضافة إلى عقوبات ذات طابع إداري و مالي. بيد أن هذه التدابير ذات الطابع المجتمعي قد تتسبب عن غير قصد في الإساءة للسجينات عبر تجاهل الاعتبارات المتعلقة بمسؤوليات حضانة السجينات لأطفالهن.

لذلك فإن اعتماد معايير دولية واضحة في هذا المجال يعتبر ضرورة ملحة من شأنها أن تقدّم للمؤسسات السجنية توجيهات دقيقة، الهدف منها الإستجابة الأمثل للإحتياجات المذكورة أعلاه.

^٢ A/RES/65229 قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات و التدابير غير الاحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك)، ملحق ٢١ ديسمبر ٢٠١٠، مادة ١٤ بانكوك).

^٣ روي و لمسلاي (Roy Walmsley)، قائمة النساء السجينات عبر العالم (الطبعة الثانية)، المركز الدولي لدراسات السجن، ٢٠١٢.

^٤ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الكتيب الخاص بمديري السجون وصانعي السياسات فيما يتعلق بالمرأة والسجن، سلسلة كتيبات حول العدالة الجنائية، ٢٠٠٨، ص ٧ و ١٠.

مضمون قواعد بانكوك

تتطرق قواعد بانكوك إلى مسائل تتعلق بمعاملة السجينات و بالتدابير غير الإحتجازية للمجرمات و هي كالتالي :

الإشكاليات	المضمون - النقاط الأساسية
مبدأ عدم التمييز القاعدة ١ من قواعد بانكوك	لا ينظر إلى التدابير المتخذة لتلبية الإحتياجات الخاصة بالسجينات من أجل تحقيق مساواة فعلية بين الجنسين على أنها تدابير تنطوي على تمييز.
دخول السجن، السجل و أماكن إحتجاز السجينات القواعد عدد ٢-٤ من قواعد بانكوك	- يسمح للنساء اللواتي يتولين مسؤولية رعاية أطفالهن بوضع ترتيبات تتعلق بأطفالهن قبل دخولهن السجن. - يجب توفير تسهيلات للسجينات اللواتي دخلن السجن تمكنهن من الإتصال بأقاربهن وإتاحة إمكانية الحصول على المشورة القانونية و تزويدهن بمعلومات تتعلق بقواعد السجن ولوائحه. - يتم تسجيل البيانات الشخصية لأطفال النساء اللواتي يدخلن السجن. - تودع السجينات، حيثما كان ذلك ممكناً، في سجون قريبة من مقر إقامتهن.
النظافة الشخصية القاعدة ٥ من قواعد بانكوك	يجب أن توفر للسجينات المرافق والمواد الضرورية الكفيلة بتلبية إحتياجاتهن الخاصة من حيث النظافة الشخصية وذلك أثناء فترة الحيض و إمدادهن بالمياه بصورة منتظمة.
الخدمات الصحية القواعد ٦-١٨ من قواعد بانكوك	- يجب إجراء فحص طبي شامل قصد تحديد الإحتياجات من الرعاية الصحية الأولية والتثبت من وجود أمراض معينة مثل الأمراض المنقولة جنسياً أو الإحتياجات من الرعاية الصحية العقلية أو سجل الصحة الإنجابية للسجينة أو وجود حالة إدمان على المخدرات أو حالة العنف الجنسي وغيره من أشكال العنف التي ربما تكون السجينات قد عانين منها قبل دخولهن السجن. يجب إحترام الحق في سرية الملف الطبي الخاص بهن في ذلك عدم الإدلاء بمعلومات تتعلق بصحتهن الإنجابية وعدم الخضوع لفحص يتعلق بذلك. - توفر للسجينات خدمات رعاية صحية خاصة بالنساء تعادل الخدمات المتوفرة خارج السجن بما في ذلك خدمات الصحة العقلية وبرامج العلاج من تعاطي المخدرات وتدابير رعاية الصحة الوقائية. - إذا طلبت السجينة أن تفحصها أو تعالجها طبيبة أو ممرضة فإن طلبها يحظى بالقبول باستثناء الحالات التي تستدعي تدخلاً طبي عاجل. وإذا أجري الفحص من قبل طبيب خلافاً لرغبة السجينة، عند إذ يجب أن تحضر إحدى الموظفات عملية الفحص.
عمليات التفتيش القواعد ١٩-٢١ من قواعد بانكوك	- عمليات التفتيش الجسدي لا تقوم بها إلا موظفات السجن. - تستحدث أساليب فحص بديلة، من قبيل استخدام أجهزة مسح (scanners) محل عمليات التفتيش التي تنزع فيها الملابس وعمليات التفتيش الجسدي الكامل.

الإشكاليات	المضمون – النقاط الأساسية
الإتصال بالعالم الخارجي القواعد ٢٦-٢٨ من قواعد بانكوك	- تشجع السجينات على الاتصال بأطفالهن وعائلاتهن. - تتخذ حيثما يتسنى تدابير تكفل التعويض عن الضرر الذي يلحق بالنساء المحتجزات في سجون بعيدة عن ديارهن. - حيثما يسمح بزيارة الأزواج، تتاح للسجينات إمكانية ممارسة هذا الحق على قدم المساواة مع الرجال. - يجب أن تتم الزيارات التي يشارك فيها الأطفال في جو يسمح بقاء مفتوح بين الأم والطفل. وينبغي تشجيع الزيارات التي يكون فيها التلاقي مع الأطفال متاحا لفترة طويلة.
العقوبات التأديبية القواعد ٢٢-٢٤ من قواعد بانكوك	- لا تطبق عقوبة العزل الانفرادي على الحوامل والأمهات المرضعات والنساء اللواتي يرافقهن أطفال صغار في السجن. - العقوبات التأديبية التي تفرض على السجينات لا تشمل منعهن من الاتصال بأسرهن . - لا تستخدم إطلاقاً أدوات تقييد الحرية مع النساء أثناء المخاض وأثناء الولادة وبعد الوضع مباشرة.
الحوامل و الأمهات المرضعات و الأمهات اللواتي يرافقهن أطفالهن في السجن القواعد ٤٨-٦٤ من قواعد بانكوك	- تتلقى السجينات الحوامل أو المرضعات توجيهات بشأن صحتهن والنظام الغذائي بإشراف أخصائي صحي مؤهل. يجب أن تتوفر لهن أغذية كافية و بيئة صحية وفرص ممارسة التمارين بانتظام. - لا يجوز منع السجينات من إرضاع أطفالهن ما لم تكن ثمة أسباب صحية خاصة تقتضي ذلك. - حيثما يكون ممكنا وملائماً، إصدار أحكام غير إحتجازية بحق الحوامل والنساء اللواتي يعلن أطفالا.
السجينات القاصرات القواعد ٣٦-٣٩ من قواعد بانكوك	- تتخذ تدابير لتلبية احتياجات السجينات القاصرات من الحماية. - للسجينات القاصرات نفس فرص التعليم والتدريب المهني المتاحة للسجناء الذكور. - تتاح للسجينات القاصرات البرامج والخدمات التي تراعي السن ونوع الجنس، خاصة تثقيفهن بشأن الرعاية الصحية النسائية. - يجب أن تتلقى السجينات القاصرات الحوامل دعماً ورعاية طبية مكافئين لما تتلقاه السجينات. - يجب قدر المستطاع تجنب إيداع الأطفال المخالفين للقانون في السجن.
النساء الأجنبيات القواعد ٥٣-٦٦ من قواعد بانكوك	- ينظر في نقل السجينات الأجنبيات غير المقيمات في البلد الذي سجن فيه إلى بلدهن، خاصة إذا كان لهن فيه أطفال. - عندما يتعين أن يخرج من السجن طفل يعيش مع سجينة أجنبية غير مقيمة في البلد التي سجنّت فيه، ينظر في إعادة الطفل إلى بلده.
نساء الأقليات و نساء الشعوب الأصلية القواعد ٥٤-٥٥ من قواعد بانكوك	تقدم برامج وخدمات تلبى الاحتياجات المتباينة للسجينات اللواتي لهن خلفيات دينية وثقافية مختلفة.

المضمون - النقاط الأساسية	الإشكاليات
تتخذ تدابير ملائمة لضمان سلامة النساء خلال فترة إيقافهن رهن المحاكمة.	الموقوفات أو المحتجزات رهن المحاكمة القاعدة ٥٦ من قواعد بانكوك
- يجب إقرار تدابير تسمح بإحالة النساء المجرمات على برامج إصلاح خارج نطاق نظام العدالة الجنائية وبدائل للإحتجاز رهن المحاكمة وإصدار الأحكام، مع مراعاة ما تعرضت له العديد كضحايا في السابق ومسؤوليتهن كحاضنات رئيسية للأبناء. - لا تفصل المجرمات عن أسرهن ومجتمعاتهن المحلية دون إيلاء الاعتبار الواجب لخلفياتهن وروابطهن الأسرية. وتطبق أساليب بديلة للتعامل مع النساء المجرمات، من قبيل بدائل للإحتجاز رهن المحاكمة وإصدار الأحكام، حيثما كان ذلك ممكنا. - تستخدم وسائل الحماية غير الاحتجازية (على سبيل المثال مرافق و مراكز الإيواء التي تديرها منظمات غير حكومية) لحماية النساء اللواتي يحتجن إلى ذلك. - تتاح موارد ملائمة من أجل دمج التدابير غير الاحتجازية مع برامج (تنظيم دورات علاجية وتقديم الاستشارة والمساعدة النفسانية وتوفير برامج تعليمية) تهدف إلى التصدي لأكثر المشاكل شيوعا التي تجعل النساء تحت طائلة نظام العدالة الجنائية. - يجب أن تتمتع المحاكم، عند إصدارها أحكاما ضد المجرمات، بالصلاحيات التي تمكنها من النظر في العوامل المخففة للحكم من قبيل عدم وجود سجل جنائي وعدم خطورة السلوك الإجرامي نسبيا وطبيعة هذا السلوك، في ضوء مسؤوليات الرعاية الملقاة على عاتق النساء المعنيات و وضعهن الخاص.	التدابير غير الإحتجازية القواعد ٥٧-٦٢ من قواعد بانكوك
يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في القرارات المتعلقة بالإفراج المشروط مسؤولية السجينات في توفير الرعاية و كذلك إحتياجاتهن الخاصة لإعادة الإدماج في المجتمع.	الإفراج المشروط القاعدة ٦٣ من قواعد بانكوك
- توفر الحماية والدعم والمشورة النفسانية بصورة فورية للسجينات اللواتي يبلغن عن تعرضهن لسوء معاملة، ويجب أن تحقق في إدعاءاتهن سلطات مختصة مستقلة، في ظل الاحترام التام لمبدأ السرية. - تتلقى السجينات اللواتي يتعرضن لانتهاك جنسي، ولا سيما السجينات اللواتي يحملن نتيجة لذلك، التوجيهات والإرشادات الطبية الملائمة. - من أجل رصد الظروف المتعلقة باحتجاز ومعاملة السجينات، تضم هيئات التفتيش أو الهيئات المعنية بالزيارات أو الرصد أو هيئات الإشراف، أعضاءا من النساء.	الشكاوى و الزيارات التفقدية القاعدة ٢٥ من قواعد بانكوك

المضمون – النقاط الأساسية	الإشكاليات
■ يجب أن تتاح للموظفين في سجون النساء، إمكانية الإستجابة للمتطلبات الخاصة بإعادة إدماج السجينات في المجتمع و إدارة مرافق آمنة تكفل تأهيلهنّ. ■ يجب أن تتاح التدابير المتخذة لبناء قدرات موظفات السجون والسبل التي تكفل وصولهنّ إلى مناصب عليا و توليهن مسؤولية رئيسية في وضع السياسات والإستراتيجيات المتعلقة بمعاملة السجينات. ■ يجب أن يلتزم مديرو إدارات السجون بوضوح وباستمرار بمنع التمييز القائم على أساس الجنس ضدّ الموظفات والتصدي له. ■ تعدّ وتنقذ سياسات و لوائح واضحة بشأن سلوك موظفي السجن تهدف إلى توفير أقصى درجة من الحماية للسجينات من العنف الجسدي أو اللّفظي القائم على أساس الجنس ومن الإعتداء عليهنّ و التحرش الجنسي بهنّ. ■ يتلقى الموظفون المشاركون في إدارة سجون النساء تدريبا : - على مراعاة الفروق بين الجنسين وحظر التمييز والتحرش الجنسي ; - على الإحتياجات الخاصة للنساء وحقوق الإنسان المتعلقة بالسجينات ; - على المسائل الرئيسية المتصلة بصحة النساء ; - (حيثما يسمح للأطفال بالبقاء مع أمهاتهم في السجن، تتم أيضا توعية موظفي السجن بشأن نمو الطفل و يوفر لهم تدريب أساسي في الرعاية الصحية للأطفال) ; - على برامج تتعلّق بفيروس نقص المناعة البشرية/ متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) وتوفير العناية والعلاج والدّعم للمصابين به ; - على الكشف عن إحتياجات السجينات من الرعاية الصحيّة العقلية و إحتمال إيذاءهن لأنفسهن (Automutilation) و إقدامهن على الإنتحار.	موظفو السجن والتدريب القاعدة ٢٩-٣٥ من قواعد بانكوك
■ يعدّ وينقذ مديرو السجون أساليب تصنيف تراعى فيها الإحتياجات الخاصة للنساء وظروف السجينات. ■ يجب أن يشمل تقييم المخاطر المراعي لنوع الجنس البشري أن السجينات يشكّلن خطرا أقل على الآخرين والآثار بالغة الضرر التي يمكن أن تتعرض لها السجينات من جرّاء مستويات العزل المشدّدة. ■ يجب أن يتّسم نظام السجن بقدر كاف من المرونة بحيث يلبي إحتياجات الحوامل و الامهات المرضعات و النساء اللواتي يرافقهن أطفالهن في السجن وتوفر المرافق أو الترتيبات اللازمة لرعاية الأطفال في السجون من أجل تمكين السجينات من المشاركة في الأنشطة التي تنظّم في السجن. ■ بالنظر إلى تعرّض السجينات أكثر من غيرهن للعنف العائلي، يجب استشارتهن على النحو الملائم بشأن الأشخاص، بما فيهم أفراد أسرهنّ، الذين يسمح لهم بزيارتهم. ■ تتيح سلطات السجن للسجينات خيارات، من قبيل الإجازات المنزلية والسجون المفتوحة ودور التأهيل والبرامج والخدمات المجتمعية، لتيسير انتقالهن من السجن إلى الحرية والحدّ من إمكانية وصمهن (Stigmatisation) وتمكينهن من إعادة تواصلهن مع أسرهن في أقرب وقت ممكن. ■ على سلطات السجن أن تعمل على إعداد برامج شاملة لإعادة إدماج السجينات قبل إطلاق سراحهن وبعده وتنفيذها، بما يكفل الأخذ بعين الإعتبار الإحتياجات الخاصة للنساء ويقدم دعما إضافيا للسجينات اللواتي يطلق سراحهنّ و يحتجن إلى مساعدة نفسية وطبية وقانونية وعملية لضمان النجاح في إعادة إدماجهن في المجتمع.	النظام السجني و التصنيف وإعتبار كلّ حالة على حدة القاعدة ٤٠-٤٧ من قواعد بانكوك

الإشكاليات	المضمون - النقاط الأساسية
البحوث والتخطيط و التقييم القاعدة ٦٧-٦٩ من قواعد بانكوك	تبذل جهود تساعد على القيام ببحوث ودراسات معمقة تتصل بالسجنات و أطفالهن.
التوعية و التدريب القاعدة ٧٠ من قواعد بانكوك	- يجب توعية وسائل الاعلام والجمهور بالأسباب التي تجعل النساء تحت طائلة نظام العدالة الجنائية و بأنجع السبل الكفيلة بالتصدي لذلك. - نشر و تعميم البحوث و الامثلة بشأن الممارسات الجيدة في هذا المجال - تزويد وسائل الاعلام و الجمهور و الجهات التي تتحمل مسؤولية مهنية في المسائل المتعلقة بالمجرمات على نحو منتظم بمعلومات عن قواعد بانكوك و تنفيذها. - تعد وتنفذ برامج تدريبية للمسؤولين في نظام العدالة الجنائية بشأن هذه القواعد و نتائج البحوث من أجل توعيتهم بالأحكام الواردة فيها.

الأطفال الذين يرافقون أمهاتهم في السجن :

تعدّ قواعد بانكوك أوّل صكّ دولي يعالج بصفةٍ صريحة مسألة أطفال السجنات. فمن حيث المضمون، تقدّم هذه القواعد جملة من التوجيهات أو التعليمات الأساسية حول الطريقة التي يجب إتباعها للعناية بالأطفال الذين يرافقون أمهاتهم في السجن أو الذين أتيحت لهم فرص زيارتهن. كما أنّ هذه القواعد تسلّط الضوء على الاعتبارات التي يجب مراعاتها عندما يتعلّق الأمر باتخاذ قرار فصل الأطفال عن أمهاتهم إن اقتضت الضرورة ذلك.

في هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن الدول تتبنّى تشريعات متباينة ومختلفة فيما يتعلّق بضبط السن القانوني الذي يخوّل للأطفال مرافقة أمهاتهم في السجن وبتوفير الظروف الحياتيّة لهؤلاء الأطفال. لذلك، جاءت القاعدة ٤٩ من قواعد بانكوك لتكرس مبدأً أساسياً موجبه «تتخذ القرارات فيما يتعلّق بالسماح للأطفال بالبقاء مع أمهاتهم في السجن بما يراعي في المقام الأوّل مصلحة الطفل. و لا يعامل الأطفال الذين يرافقون أمهاتهم في السجن إطلاقاً كسجناء». وتضيف القاعدة ٥١ في فقرتها الثانية أنّ على عاتق الدول مسؤولية توفير الأرضيّة الملائمة التي تساعد على إتخاذ قرارات تراعي مصلحة الطفل من ذلك مثلاً إلزامها ب«تربية الأطفال في بيئة أقرب ما تكون للبيئة التي ينشأ فيها الأطفال خارج السجن». كما أنّه من الضروري أن «يتاح للسجنات اللواتي يرافقهن أطفالهن في السجن أقصى ما يمكن من الفرص لقضاء الوقت مع أطفالهن» (القاعدة ٥٠).

و قد نصّت قواعد بانكوك على ضرورة مراعاة مصلحة الطفل الفضلى خلال جميع مراحل الدّعوى الجنائيّة المتعلقة بالألم و أيضاً خلال إتخاذ القرارات التي تتعلّق بفصل الطفل عن أمه. و في هذا الإطار تؤكّد قواعد بانكوك على أن هذه القرارات يجب أن تستند إلى تقييمات فردية خاصة بكلّ حالة على حدة و أن تنطبق هذه القواعد على السجناء و المجرمين من الذكور الذين لهم صفة الآباء.

تنفيذ قواعد بانكوك

تأتي قواعد بانكوك لاستكمال عدد من الصكوك ذات الصبغة القانونية الإلزامية وهي تتضمن جملة من القواعد و التوصيات المتعلقة بإدارة المؤسسات والأنظمة التي تشرف على معاملة السجينات و القاصرات. ومن أجل تنفيذ هذه القواعد و التوصيات هناك عدّة تدابير يجب إتخاذها من قبل جهات مختصة على المستويين الوطني والدولي.

و في هذا الإطار يلعب المجتمع المدني دورا هاما في دعم الجهود الرامية إلى تكريس و تنفيذ قواعد بانكوك. نستعرض فيما يلي أمثلة عن هذه التدابير التي يجب إتخاذها لتسهيل تنفيذ قواعد بانكوك^٥:

■ على المستوى الوطني

الأطراف الفاعلة	التدابير الواجب إتخاذها
- الوزارات المختصة : على سبيل المثال وزارات العدل، الصحة، التربية، الشؤون الإجتماعية والمرأة والطفل. - الإدارة السجنية. - المصالح الإجتماعية و من بينها مصالح شؤون الطفولة. - الهياكل المستقلة للإشراف و الرقابة. - المصالح الأمنية. - سلك المهن القانونية وخدمات المساعدة القانونية.	- تحديد الثغرات في النصوص التشريعية والترتيبية وفي السياسات المتعلقة بمعاملة السجينات و السجينات القاصرات في إطار منظومة العدالة الجنائية و إعداد مشاريع إصلاح في الغرض. - تحديد الممارسات الحسنة و الموارد لدعم تنفيذ قواعد بانكوك. - تخصيص الموارد البشرية و المالية الكافية لتنفيذ قواعد بانكوك. - إدراج قواعد بانكوك ضمن برامج التكوين الأكاديمي و المهني. - تدريب أعوان وموظفي السجون على كيفية تطبيق محتوى قواعد بانكوك.

■ على المستوى الدولي

الأطراف الفاعلة	التدابير الواجب إتخاذها
- أجهزة الأمم المتحدة. - هيئات حقوق الإنسان والهيئات المتدخلة في مجال الصحة وخاصة منها تلك التي تولي أهمية خاصة للنساء و الأطفال. - الجهات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف.	- نشر و إتاحة النفاذ إلى قواعد بانكوك. - تكوين أعوان و إطارات السجون على تطبيق مضمون قواعد بانكوك. - تحديد الأطراف الفاعلة التي يستوجب تسخيرها لتنفيذ قواعد بانكوك على المستوى الوطني. - الحرص على دعم ومتابعة الجهود الهادفة إلى تنفيذ قواعد بانكوك. - يقترن منح المساعدة المالية لفائدة المؤسسات السجنية بشرط تنفيذ قواعد بانكوك.

^٥ اعتمدت التوصيات ما انبثق عن الاجتماع حول قواعد الامم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات («قواعد بانكوك»). نشرته المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي ومكتب «كويكر» التابع لمنظمة الامم المتحدة، ٢٠١١.

أمثلة عن تنفيذ قواعد بانكوك :

■ جمهورية إيرلندا :

على إثر مصادقة الجمعية العامة للأمم المتحدة على قواعد بانكوك، أصدر متفقد السجون بجمهورية إيرلندا خلال شهر فبراير/فيفري ٢٠١١ ملحقاً لقواعد وإجراءات تفتيش السجون بإيرلندا. يهدف الملحق إلى «إرشاد وتوجيه إدارة ومصالح السجون حول أفضل الممارسات فيما يتعلق بإحتجاز النساء وإدارة السجون المهتأة لهنّ خصيصاً»^٦. وقد تمّت بلورة هذه القواعد التكميلية بالإستناد إلى قواعد بانكوك حيث أنّها تقرّ صراحةً بضرورة إعتناء مقارنة النوع الاجتماعي بالنسبة للسجينات. وقد تضمّن هذا الملحق ٣٣ قاعدة مبنية في ٩ محاور وهي كالآتي : مبدأ أساسي، دخول السجن، الإيواء، الصحة وظروف الإقامة (Bien-être)، النساء الحوامل و الأمهات اللواتي يرافقن أطفالهن في السجن، الإتصال بالأطفال و الأسرة، التربية، التكوين و إعادة الإدماج، السلامة، الموظّفين والأعوان. جملة هذه القواعد سيقع إعتماؤها خلال زيارات التفتيش التي تعتزم السلطات السجنية الإيرلندية القيام بها لاحقاً، كما أنّ ظروف إيواء و معاملة السجينات سيقع إعادة تقييمها على ضوء هذه القواعد و الإجراءات.

■ إنجلترا و ويلز (المملكة المتحدة):

تمّت مراجعة المعايير المعتمدة في تقييم معاملة السجناء وظروف إحتجازهم في كلّ من إنجلترا و ويلز في شهر يناير/ جانفي ٢٠١٢ وذلك بالإستناد إلى قواعد بانكوك^٧.

■ سيراليون :

طوّرت منظمة غير حكومية تدعى (AdvocAid)، مقرّها بجمهورية سيراليون، بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GIZ)، كتيباً حول مضمون قواعد بانكوك يهدف إلى تقديم دليل واضح ومبسّط ومفيد لمساعدة إدارة السجون والمساجين ولتحفيز مكوّنات المجتمع المدني على تطبيق قواعد جديدة وتوعية الرأى العام بأهميّة هذا الموضوع. يتضمّن هذا الكتيب رسوماً وشروحات مفصّلة تمّت صياغتها بطريقة تمكّن من الحصول على معلومات إضافية حول قواعد بانكوك^٨.

^٦ القاضي ميخائيل ريلي (Juge Michael Reilly)، مراقب معايير السجون بإيرلندا-ملحق النساء السجينات، مكتب متفقد السجون، ٢٠١١.

^٧ التوقعات: معايير التقييم بخصوص معاملة المساجين واطّلاع السجون، الزيارات التفقدية الملكية للسجون، ٢٠١٢. <http://www.justice.gov.uk/downloads/about/hmpris/expectations.pdf>

^٨ «أدفوكايد» (AdvocAid) و«الوكالة الألمانية للتعاون الفني» (GIZ)، قواعد منظمة الأمم المتحدة حول معاملة السجينات، ٢٠١١. <http://www.advocaidsl.com/wp-content/uploads/2011/03/AdvocAid-Bangkok-Rules-training-booklet-Nov-11.pdf>

٤ مصادر إضافية

قرارات منظمة الأمم المتحدة

الأمم المتحدة : إنعقد مؤتمر الأمم المتحدة الأول حول منع الجريمة ومعاملة المجرمين في جنيف سنة ١٩٥٥ وقد أوصى بإعتماد القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء والتي أقرها المجلس الاقتصادي و الاجتماعي بقراريه ٦٦٣ ج (XXIV) المؤرخ في ٣١ تموز/يوليو ١٩٥٧ و ٢٠٧٦ (LXII) المؤرخ في ١٣ آيار/مايو ١٩٧٧ <http://www2.ohchr.org/french/law/detenus.htm>

الجمعية العامة للأمم المتحدة : قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجناء و التدابير غير الإحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك)، المصادق عليها بموجب قرار ٢٢٩/٦٥ بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/65/229&referer=/english/&Lang=A

ملاحظات، أدوات و مواد تدريبية

ادفوكايد (AdvocAid) و الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GIZ)، قواعد منظمة الامم المتحدة حول معاملة المجرمات، ٢٠١١. <http://www.advocaidsl.com/wp-content/uploads/2011/03/AdvocAid-Bangkok-Rules-training-booklet-Nov-11.pdf>

المركز الدولي لدراسات السجون (International Centre for Prison Studies)، «النوع الاجتماعي و إصلاح نظام العقوبات»، رزمة أدوات: النوع الاجتماعي و إصلاح القطاع الأمني، نشر «ميقان باستيك» و «كريستين فالاسيك»، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الانسان التابعة لمنظمة الامن والتعاون في اوربا (OSCE/BIDDH) و معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث و التدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)، ٢٠٠٨. <http://www.dcaf.ch/Publications/Penal-Reform-and-Gender-Tool-5>

جوهانسين، انيتا (Johansen, Agneta) «معمدات التكوين حول النوع الاجتماعي و إصلاح نظام العقوبات»، ملف معمدات التكوين حول مكانة النوع الاجتماعي و إصلاح القطاع الأمني» نشر «ميغان باستيك»، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ٢٠١٠. <http://www.dcaf.ch/content/download/35815/526847/file/10%20Training%20Resources%20on%20Penal%20Reform.pdf>

المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (PRI) ومكتب «كويكر» (Quaker) التابع للامم المتحدة، الاجتماع حول قواعد الامم المتحدة لمعاملة السجناء والتدابير غير الإحتجازية للمجرمات (قواعد بانكوك)، ٢٠١١. http://www.penalreform.org/files/PRI-QUNO_English_1.pdf

المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (PRI)، حقوق الانسان والسجناء ذوو الوضعيات الهشة، الدليل التدريبي رقم ١، ٢٠٠٣. <http://www.penalreform.org/files/man-hr1-2003-vulnerable-prisoners-en.pdf>

مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC)، النوع الاجتماعي و أداة التقييم للقضاء الجنائي، مجموعة أدوات التقييم للقضاء الجنائي، ٢٠١٠. <http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf>

مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC)، دليل لمديري السجون وأصحاب القرار بخصوص المرأة السجينة، سلسلة الأدلة حول القضاء الجنائي، ٢٠٠٨. http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Women_and_Imprisonment.pdf

مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC)، ومنظمة الصحة العالمية (WHO)، صحة المرأة في السجون: توجيهات عملية و قائمات التدقيق (Checklists) لمراجعة السياسات المتداولة وما هو جار به العمل، ٢٠١١. http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0015/151053/e95760.pdf

تومريس، عتي (Tomris Atabay)، الوثيقة التوجيهية والدليل الإلزامي لقواعد بانكوك، (وثائق العمل)، المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (PRI)، ٢٠١٢. <http://www.penalreform.org/news/bangkok-rules-guidance-launched>

تم إعداد هذه الوثيقة من قبل كارولين براديه (Caroline Pradier) بمساعدة ميجان باستك (Megan Bastik) و كرين جريم (Karin Grimm) مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة DCAF، ٢٠١٢.

و نود أن نشكر تومرس أتاييه (Tomris Atabay) و أندريا هابير (Andrea Huber) من المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (PRI) و ماري ميرفي (Mary Murphy) من اللجنة الدولية للصليب الأحمر (CICR) لمساهماتهم و توصياتهم القيمة.

و نود أيضاً أن نشكر دانيال دي توريس (Daniel De Torres) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) على دعمه.

تمت ترجمة الوثيقة إلى العربية من قبل مكرم حاج عياد (Makram Haj Ayed).

وفي الختام، نتوجه بالشكر إلى لينا زكري (Lina Zekri) وفييرل تريكي (Veerle Triquet) لمساهمتهما في المراجعة النهائية لهذه النسخة (ترجمة للعربية) و أنيس المنزلي (Anis Menzli • Alphawin Studio) للمعالجة الخطية و الفنية للنسخة العربية.

نشرت هذه النسخة العربية (ترجمة) لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF، ٢٠١٤).

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

١. النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
٢. النوع الاجتماعي وإصلاح أجهزة الشرطة
٣. النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع
٤. النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع العدالة
٥. النوع الاجتماعي وأثره في نظام العقوبات
٦. النوع الاجتماعي وأثره في إدارة الحدود
٧. النوع الاجتماعي وأثره في الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني
٨. النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن الوطني
٩. النوع الاجتماعي ورقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني
١٠. النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية و الأمنية الخاصة
١١. النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني و مراقبته و تحليله
١٢. النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
١٣. تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة و السلام و الأمن في إصلاح القطاع الأمني

