

التقرير العالمي حول قياس فرص المرأة في عمليات السلام (MOWIP)

نحو عمليات سلام مناسبة للمستقبل:
تعزيز المساواة بين الجنسين لتحقيق سلام
مستدام وطويل الأمد

التقرير العالمي حول قياس فرص المرأة في عمليات السلام

نحو عمليات سلام مناسبة للمستقبل:
تعزيز المساواة بين الجنسين لتحقيق سلام
مستدام وطويل الأمد

نيسان / أبريل 2022

شكر وتقدير

المؤلف الرئيسي: هيذر هتانن

المراجعون: آن بلومبيرج، وسولين برابانت، وكريستينا فينش، وإنغريد مونش، وكيم بياجيه، وكاميل ريسلاير (مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن); وديورا وارين سميث (مبادرة إلسي); وساهانا دارماجوري وكاساندرا زافاسلاك (منظمة مستقبلنا الأمن); وليزيل كومالو (معهد الدراسات الأمنية); ولورا هوبر (جامعة ميسيسيبي); وسابرينا كريم وبريسلا توريس (جامعة كورنيل); ومارسيلا دوناديو (شبكة الأمن والاختلاف في أمريكا اللاتينية RESDAL).

وقد استفاد التقرير استفادة كبيرة من المساعدة التي قدمها فريق مختبر جامعة كورنيل المتخصص في دراسات النوع الاجتماعي وقطاع الأمن، الذي دعم تطوير كتابة التقرير من خلال الرد على الاستفسارات البحثية، وتوفير بيانات عن قياس الفرص المتاحة للمرأة في عمليات السلام، والمساهمة في تنقيح المؤلفات وتفسير البيانات. نشكر أيضًا سابرينا كريم وفريقها: زينب أتا، سارة لين فوكس، تاليا جيرزسو، روبا إزادي، مايكل كرينر، كاميرون ميهوت، وليندسي برويت، رضوى سعد، وبريسلا توريس.

تم تمويل هذا البحث من قبل وزارة الخارجية الكندية ووزارة الخارجية النرويجية.

قام بالتصميم الجرافيكي ستيفاني بيرس كونواي.

قام بالمراجعة اللغوية ديان بترسبي

إخلاء المسؤولية

إن الآراء المذكورة في هذا التقرير هي آراء المؤلفين التابعين لكل من جامعة كورنيل ومركز جنيف لحكومة قطاع الأمن، والتي تستند على جملة من أفضل المعلومات المتاحة. وهو لا يعكس بالضرورة آراء وزارة الخارجية الكندية والنرويجية.

©DCAF 2022. DCAF encourages the use, translation, and dissemination of this report.
We do, however, ask that you acknowledge and cite all materials used.

Cite as: DCAF: Global MOWIP Report: Fit-for-the-Future Peace Operations: Advancing Gender Equality to Achieve Long-term and Sustainable Peace (Geneva: DCAF 2022)

ISBN 978-92-9222-656-5

قائمة المحتويات

4	شكر وتقدير
6	التسميات المختصرة
7	فهرس
10	ملخص تنفيذي
14	لمحة عن التقرير العالمي حول قياس فرص المرأة في عمليات الس ام (تقرير مويب)
14	من هو الجمهور المستهدف بالتقرير وكيف يمكن استخدام التقرير بفعالية؟
17	مقدمة
18	الالتزامات الدولية لتحقيق المساواة والسلام المستدام: عمليات سلام مناسبة للمستقبل
19	س ام مستدام وطويل الأمد: المساواة في الس امة والأمن وسبل العيش
20	انعدام المساواة بين الجنسين محرك للعنف والنزاعات
21	المساواة بين الجنسين شرط لتحقيق الس ام
22	ما تأثير ذلك على عمليات الس ام المناسبة للمستقبل
23	الإطار التحليلي الذي تم تطبيقه على نتائج تقييم مويب
24	الصلاحيات والهيكل: إطار لتطبيق تقرير مويب العالمي
24	هيكل عمليات السلام
24	صلاحيات قوات حفظ السلام
27	النتائج الأولية لتقييم مويب
29	التوصية الأولى المتعلقة بالسياسة: تحديث معايير النشر لتشمل مهارات التواصل
31	التوصية الثانية المتعلقة بالسياسة: تعيين واختيار وتطوير أفراد حفظ السلام على أساس قدرات مزدوجة وسمات شخصية معينة
33	التوصية الثالثة المتعلقة بالسياسة: تعزيز آليات التصدي للتحرش والتنمر ومنع وقوعهما في عمليات الس ام بين ل (قوات حفظ الس ام والعناصر الدولية
37	التوصية الرابعة المتعلقة بالسياسة: تعزيز توافر الهياكل الأساسية للخدمات الصحية النفسية وخدمات الدعم النفسي والاجتماعي وإتاحة الوصول إليه
41	تبعات أخرى في السياقين الدولي والوطني
42	زيادة التمثيل النسبي للمرأة في الرتب والمهام والوحدات
44	توصيات متعلقة بهيكل عمليات السلام
44	توصيات متعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام
45	تطبيق التحليل المتعلق بصلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عمليات السلام
49	الخاتمة
51	المرفق
52	توصيات موحدة
52	1 تحديث معايير النشر لتشمل مهارات التواصل
53	2 تعيين واختيار وتطوير عناصر حفظ السلام على أساس قدرات مزدوجة وسمات شخصية محددة
54	3 تعزيز آليات التصدي للتحرش والتنمر والوقاية منهما في عمليات السلام (بين قوات حفظ السلام والموظفين الدوليين)
55	4 تعزيز توافر الهياكل الأساسية لخدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي وإتاحة الوصول إليها
56	5 زيادة التمثيل النسبي للمرأة في الرتب والمهام والوحدات في عمليات السلام

التسميات المختصرة

تقييم الخدمات في البعثات	AMS
فريق دعم عملية التقييم والاختيار	AMS-SAAT
تقييم القدرة العملياتية	AOC
مبادرة العمل من أجل حفظ السلام	A4P
إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة	DPO
تقييم إدارة عمليات السلام والزيارات الاستشارية	DPO-AAV
الاتحاد الأوروبي	EU
استمارة تقصي الحقائق	FFF
وحدات الشرطة المشكلة	FPU
العنف على أساس النوع الاجتماعي	GBV
امنظمة العمل الدولية	ILO
أفراد الشرطة	IPO
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية إفريقيا الوسطى	MINUSCA
خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي	MHPSS
قياس فرص المرأة في عمليات السلام	MOWIP
تشكيل المعركة	ORBAT
منظمة الأمن والتعاون في أوروبا	OSCE
الزيارات السابقة للنشر	PDV
عمليات حفظ السلام	PO
حماية المدنيين	POC
الاستغلال والانتهاك الجنسيين	SEA
البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة	TPCC
دليل كتيبة المشاة التابعة للأمم المتحدة	UNIBAM
قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة	UNSCR
المرأة والسلام والأمن	WPS

فهرس

تشير عبارة **صلاحيات قوات حفظ السلام** إلى المقدرة والشخصية الضروريتان من أجل اتخاذ الإجراءات والقرارات اللازمة ضمن مسؤولياتها العملية اليومية و بما يتماشى مع ولايات عمليات السلام - الممارسات التقديرية (والمسموحة) لكل عملية صنع قرار.

يشير مصطلح **القدرة أو القدرات** إلى كل من القدرة على التطوير والتحسين إضافة إلى الكفاءة أي المعرفة والمهارات المثبتة.

يشير مصطلح **سمات شخصيات قوات حفظ السلام** إلى مواقف وافتراضات قوات حفظ السلام والنهج الذي تتبعها ، فضلا عن مظاهر انعكاس هذه المواقف على المستوى الجماعي (الكتيبة، الوحدة وما إلى ذلك). وهو ما يسمى "النفسية" في دليل كتيبة المشاة التابعة للأمم المتحدة.¹

تشير **المهارات الخاصة بالتواصل أو المهارات غير الحركية أو المهارات الشخصية** إلى مجموعة من المهارات غير القتالية المرتبطة بالتواصل الفعال مع السكان المدنيين. وتشمل هذه المهارات التواصل والوعي والمعرفة متعددة الثقافات، والقدرة على التهدئة في حال نشوب مشاكل والتوسط لحلها والحوار والدبلوماسية وحل النزاعات وغيرها.

عمليات سلام مناسبة للمستقبل - تشير إلى عمليات السلام التي تهدف للتصدي "للنزاعات المطولة، والحلول السياسية المروعة، والبيئات المتزايدة الخطورة، والوفيات المتزايدة بين صفوف قوات عمليات حفظ السلام، والولايات الواسعة والمعقدة (مبادرة العمل من أجل حفظ السلام).² فهي عمليات سلام قادرة من الاستفادة من أكثر الاستراتيجيات فعالية من أجل تعزيز السلام المستدام والطويل الأمد في بيئة عالمية ما فتئت تتعقد - وبذلك تكون مناسبة للمستقبل.

التحيز على أساس النوع الاجتماعي هو مصطلح يستخدم للإشارة إلى القوالب النمطية والمواقف الضمنية (غير الواعية) والصريحة (الواعية) المنسوبة للنساء والرجال والتي قد يكون لها تأثير فعلي على الجماعة أو الأفراد. والتحيز الضمني على أساس النوع الاجتماعي خفي، إذ أن تطبيق القوالب النمطية والمواقف يكون بدون تفكير أو وعي أو نية. وهذا يعني أن الفرد يستطيع أن يلتزم التزاما واعيا بالمساواة مع استمرار تأثيره بالقوالب النمطية والمواقف السائدة القائمة على النوع الاجتماعي والتي تؤثر على تفكيره وسلوكياته. ولقد أثبتت كل الدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع وجود تحيز ضمني بشكل من الأشكال.³

تضم الوسائط الدولية المعنية بالسياسات والممارسات إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة ووكالات الأمم المتحدة التي تضطلع بأدوار مختلفة في عمليات السلام، كما تضم جهات فاعلة أخرى متعددة الأطراف تهدف إلى حل النزاعات وتعزيز السلام، مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي ومنظمة فهرس والتعاون في أوروبا. وتضم الوسائط الدولية المعنية بالسياسات أيضا الدول الأعضاء في المنظمات المتعددة الأطراف إلى جانب المنظمات غير الحكومية الدولية والوطنية التي تسهم و/أو تؤثر في تصميم السياسات والممارسات الدولية وتنفيذها.

يشير **هيكل حفظ السلام** إلى النمط المتكرر للسياسات والممارسات التي تنشئ وتعزز وتدعم معا الثقافة المؤسسية أو بيئة العمل داخل عمليات السلام.

المشاركة الهادفة للنساء تشير إلى أهمية تلبية احتياجات النساء داخل المؤسسات وعند مشاركتهن في البعثات وتمتع النساء بنفس الفرص والأدوار والموارد التي يحصل عليها الرجال؛ وأن تكون مهارات النساء ومؤهلاتهن متطابقة مع مسؤولياتهن والتوقعات المفروضة عليهن.⁴

1 UN Infantry Battalion Manual (UNIBAM), 2nd edn. (UN DPO: 2020), p. ix
peacekeeping.un.org/sites/default/files/3_military_1_united_nations_infantry_battalion_manual_unibam.pdf

2 مبادرة الأمين العام بشأن العمل من أجل حفظ السلام متاحة على الموقع: www.un.org/ar/A4P

3 Kang, Jerry, 'Implicit Bias: A Primer for Courts', prepared for the National Campaign to Ensure the Racial and Ethnic Fairness of America's State Courts (2009); and Kang, Jerry, et al., 'Implicit Bias in the Courtroom', UCLA Law Review, Vol. 59: No. 5 (2012), pp. 1124-86

4 Karim, Sabrina, MOWIP Methodology: Measuring Opportunities for Women in Peace Operations (October 2020), p. 16 متاح على الموقع التالي: www.dcaf.ch/mowip-methodology

01

ملخص تنفيذي

ملخص تنفيذي

عمليات السلام المناسبة للمستقبل - عليها أن تكون قادرة على التصدي " للنزاعات المطولة، والحلول السياسية المروعة، والبيئات المتزايدة الخطورة، والوفيات المتزايدة بين صفوف قوات عمليات حفظ السلام، والولايات الواسعة والمعقدة (مبادرة العمل من أجل حفظ السلام).⁵ فتعني عبارة "مناسبة للمستقبل" عمليات سلام قادرة من الاستفادة من أكثر الاستراتيجيات فعالية من أجل تعزيز السلام المستدام والطويل الأمد في بيئة عالمية معقدة.

وتدعم البيانات المستمدة من قياس فرص المرأة في عمليات السلام (مويب MOWIP) الفكرة القائلة والتي مفادها أن المساواة بين الجنسين من العناصر الأساسية التي تجعل من عمليات السلام مستعدة لتطلعات المستقبل. وعلى وجه التحديد، تضيف البيانات المستقاة من منهجية مويب إلى عدد كبير من الأدلة التي تكشف عن وجود رابط إيجابي بين المساواة بين الجنسين والسلام الطويل الأمد والمستدام، مقابل ارتباط عدم المساواة بين الجنسين بنشوب العنف والنزاعات.

وقد تم تطوير منهجية مويب بالشراكة مع جامعة كورنيل وثلة من المتخصصين في هذا المجال من ثمانية بلدان شريكة (الأردن وبنغلاديش وغانا ومنغوليا والنرويج والسنغال وأوروغواي وزامبيا)، بدعم مالي من كندا ووزارة الخارجية النرويجية،⁶ وإشراف مبادرة إلسي من أجل المرأة في عمليات السلام التي أطلقتها كندا في 2017 بهدف تطوير تدابير مبتكرة "لضمان مشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام من خلال تحقيق تغيير فعلي مقابل التغيير الحالي التدريجي والبطيء".⁷ إذ تمثل منهجية مويب أداة تقييم شاملة تعتمد على ثلاث أدوات بغرض جمع بيانات تكمل بعضها البعض: نموذج تقصي الحقائق، دراسة استقصائية تضمن سرية الهوية إضافة إلى مقابلات مع أهم صناع القرار. وتهدف المنهجية إلى تحديد الاستراتيجيات القائمة على أدلة لزيادة مشاركة المرأة⁸ مشاركة هادفة أكثر من زيادة عددها في عمليات السلام، باعتبارها عنصر رئيسي لتعزيز المساواة بين الجنسين في كل من هيكل وعمليات حفظ السلام. وتقوم المنهجية بتقييم البيانات استناداً إلى مجموعة شاملة من المؤشرات التي تقيس العوائق والفرص في ثمانية مجالات محددة إضافة إلى مجالين متقاطعين.



الشكل 1 المجالات العشرة التي تم قياسها بواسطة منهجية مويب

إلى الآن تم اختبار منهجية مويب في أربعة بلدان مساهمة بقوات وبعناصر شرطة وست مؤسسات أمنية هي: القوات المسلحة الغانية؛ وقوات الشرطة والدرك السنغالية والقوات المسلحة والشرطة الأوروغواية؛ وإدارة قوات شرطة الزامبية. وتعمل حالياً ثلاث بلدان مساهمة بقوات وبأفراد شرطة على استكمال منهجية مويب كجزء من المرحلة التجريبية لمبادرة إلسي وهي: القوات المسلحة البنغلادشية ومديرية الأمن العام الأردنية والقوات المسلحة النرويجية. واعتباراً من آذار/مارس 2022، منح صندوق مبادرة إلسي تمويلاً للمؤسسات التالية بهدف إجراء تقييم مويب: شرطة كوت ديفوار الوطنية والقوات المسلحة الليبيرية ووزارة الدفاع الوطني (الجيش والقوات الجوية) ووزارة البحرية ووزارة الأمن وحماية المواطنين في المكسيك والقوات المسلحة النيجيرية والدرك والشرطة والقوات المسلحة والشرطة في سيراليون وعناصر الشرطة والقوات المسلحة في توغو وقوات الشرطة الأوغندية.

5 مبادرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن العمل من أجل حفظ السلام متاحة على الموقع: www.un.org/ar/A4p

6 Karim, MOWIP Methodology (October 2020), متاح على www.dcaf.ch/mowip-methodology

7 تم إطلاق مبادرة إلسي من أجل المرأة في عمليات السلام خلال اجتماع وزراء الدفاع بشأن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام الذي تم انعقاده فانكوفر، كندا في عام 2020. المزيد من المعلومات متاحة على الرابط التالي: www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equalite-ty-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng

8 وبحسب منهجية مويب MOWIP، تعني المشاركة الهادفة للنساء ضمان تلبية احتياجات النساء داخل المؤسسات وعند مشاركتهم في البعثات وتمتع النساء بنفس الفرص والأدوار والموارد التي يحصل عليها الرجال؛ وأن تكون مهارات النساء ومؤهلاتهن متطابقة مع مسؤولياتهن والتوقعات التي تواجهها

وتتضمن البيانات الموحدة المستمدة من منهجية مويب حاليا دراسة استقصائية تشمل 1,917 عنصرا أمنيا: 997 رجلا و 920 امرأة، و 876 عنصرا منتشرا و 1,041 عنصرا غير منتشر؛ و 6 استمارات تقصي حقائق مؤسسية؛ و 95 مقابلة مع صناع القرار الرئيسيين. وتعد مجموعة البيانات المبتكرة والمُقارنة هذه الأولى من نوعها - فهي تتناول وجهات نظر وتجارب وحقائق تتعلق بالنساء والرجال على حد سواء، المنتشرين منهم وغير المنتشرين، من القيادة أو الرتب الأخرى. وعلى هذا النحو، فإن النتائج التي توصلت إليها المنهجية قادرة تماما على تحديد العوائق والفرص التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في عمليات السلام.

وتقدم تقارير البلدان التي طبقت لمنهجية مويب (أوروغواي وزامبيا والسنغال وغانا) استعراضا وتحليلا للنتائج بشأن المؤسسات التي تم التطرق لها. فهي تحتوي على توصيات تتماشى مع السياق وقائمة على أدلة لتعزيز مشاركة المرأة الفعالة والمساواة بين الجنسين، اللذان يتم تعديلهما وفقا للقدرة المؤسسية والأهداف الوطنية.

وفي المقابل، يقدم التقرير العالمي حول قياس فرص المرأة في عمليات السلام (تقرير مويب)، بيانات موحدة مستقاة من أربعة بلدان مع التركيز على الآثار المترتبة على السياسات والممارسات الدولية.⁹ وهو يهدف إلى معالجة القضايا الأوسع نطاقا والأكثر تعقيدا التي تتجاوز الإطار المؤسسي لقوة مسلحة أو درك أو قوة الشرطة. ويساهم في وضع قاعدة من الأدلة التي تسلط الضوء على أهمية المساواة بين الجنسين في عمليات السلام مناسبة للمستقبل. وتتلور هذه الأدلة في شكل رؤى لممارسات وسياسات دولية يمكن الاستفادة منها للمساهمة في تقييم وتصميم وتنفيذ عمليات سلام مناسبة للمستقبل. والواقع أن البيانات الموحدة المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام تكشف عن أهمية تعزيز سلام مستدام وطويل الأمد قائم على الحلول الإيجابية والأمن البشري. وينطوي هذا بشكل أساسي على الاعتراف بأن هذا السلام لا يتلخص في غياب الصراعات المسلحة وإنما هو ضمان قدر متساو من السلامة والأمن المعيشي لكل الناس: النساء والرجال والفتيات والأفراد من ذوي التوجهات الجنسية والهويات أو التعابير الجنسية المختلفة. وعلى هذا فإن المساواة بين الجنسين تشكل أهمية مركزية بالنسبة للسلام المستدام والطويل الأمد. ولا سيما لعمليات السلام المناسبة للمستقبل.

وقد أظهر التقرير أربع نتائج أولية قائمة على أدلة، مع التركيز على السياسات والممارسات الدولية:

1	2	3	4
أدلة برهنت على أهمية مهارات التواصل في عمليات السلام، والتي يشار إليها أيضا بالمهارات الشخصية أو المهارات غير الحركية، والتي تشمل مجموعة من مهارات التواصل و التعامل مع الآخرين - إذ أنها صارت من بين الأولويات إضافة إلى المهارات القتالية التي تتمتع بها قوات حفظ السلام؛	أدلة على مظاهر ارتباط سمات شخصيات حفظة السلام (سلوكياتهم وافتراضاتهم والنهج التي تتبعها) بسلوكياتهم وممارساتهم الفعلية خلال العمليات، بما في ذلك الالتزام بسياسة الأمم المتحدة ومبادئها، وولايات عمليات السلام. ويشير ذلك إلى ضرورة تحديد شخصيات قوات حفظ السلام كأولوية إلى جانب مهارات التواصل والقتال؛	أدلة برهنت أن كلا من الرجال والنساء يعانون من الاستبعاد الاجتماعي (سلوكيات من نوع التحرش) في عمليات السلام، وهو الأمر الذي يشير إلى ضرورة تطوير إطار سياسي للتصدي لمظاهر التحرش والتنمر؛ و	أدلة على أن كلا من الرجال والنساء يعانون من عدم كفاية فرص الحصول على خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي خلال المهام وأثناء مرحلة إعادة الإدماج بعد انتهاء مهامهم، أي أن تعزيز هذه الخدمات هو من الأولويات.

ولهذه النتائج الأولية الأربع تداعيات متقاطعة ومتعاقبة. فقد ترسخ بعضها البعض بشكل سلبي، أو إذا تم التعامل مع الأمر من خلال تطبيق نهج متكامل وشامل، فمن الممكن تحويلها إلى فرص تكميلية. إن العوائق التي تحول دون جعل عمليات السلام ملائمة لتطلعات المستقبل وتعميم المساواة بين الجنسين والمشاركة الهادفة للمرأة في عمليات السلام، ليست مستقلة وإنما تتقاطع وتتعاقد. وبالتالي، يجب على التدخلات المتعلقة بالسياسات والممارسات أن تكون متكاملة ومتسقة على الصعيد الدولي وأن تعمل بالتوازي مع المبادرات الوطنية. وتتصلع الوسائط الدولية المعنية بالسياسات والممارسات بدور قيادي فريد، وبالتالي فهي في وضع يسمح لها بإدخال تغييرات جوهرية على عمليات السلام، بما يتماشى مع السياسات الوطنية أيضا.

والغاية من التقرير العالمي المتعلق بقياس فرص المرأة في عمليات السلام توفير الرؤى الضرورية لإحداث تغييرات جوهرية. ومن هذا المنطلق، فهو بمثابة تقرير مصاحب للتقارير القطرية بشأن هذا المجال، فتوفر معا قاعدة شاملة من الأدلة والأفكار المعقدة التي تتطرق لسياقات السياسات والممارسات على الصعيدين الدولي والوطني.

9 لا يجوز تجميع البيانات الواردة في تقارير القطرية أو استخدامها بشكل كامل لإجراء مقارنات مباشرة بين البلدان. لكن توفر البيانات قاعدة أولية من الأدلة توضح مجموعة من الرؤى المتعلقة بأنواع الحواجز والفرص التي من شأن السياسات والممارسات الدولية أن تتناولها من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين بشكل فعال باعتباره جزءا لا يتجزأ من السلام الطويل الأمد والمستدام

لمحة عن التقرير العالمي حول قياس فرص المرأة في عمليات السلام (تقرير مويب)

لمحة عن التقرير العالمي حول قياس فرص المرأة في عمليات السلام (تقرير مويب)

من هو الجمهور المستهدف بالتقرير وكيف يمكن استخدام التقرير بفعالية؟

يتوجه تقرير مويب إلى الوسائط الدولية المعنية بالسياسات والممارسات بما في ذلك إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة ووكالات الأمم المتحدة التي تقوم بأدوار مختلفة في عمليات السلام وجهات فاعلة أخرى متعددة الأطراف تهدف إلى حل النزاعات وتعزيز السلام، مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا. كما أنها تشمل الدول الأعضاء في المنظمات المتعددة الأطراف إلى جانب المنظمات غير الحكومية الدولية والوطنية التي تسهم و/أو تؤثر في تصميم السياسات والممارسات الدولية وتنفيذها.

ويهدف التقرير إلى تحديد ومعالجة أبرز العوائق التي تحول دون تحسين عمليات السلام لتصبح أكثر ملائمة للمستقبل، خاصة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتعطي النتائج والتحليلات والتوصيات الأولوية بالأساس للسياسات والممارسات على المستوى الدولي، مع التركيز على التدخلات المتكاملة اللازمة على المستوى الوطني. وفي هذا السياق، تعتبر التوصيات بمثابة حجر أساس لتحقيق ما يلي:

- الاستفادة من التغييرات المباشرة التي تطرأ على السياسات والممارسات الدولية المتعلقة بعمليات السلام،
- إبلاغ النهج الوطنية المتعلقة بسياسات وممارسات النشر في البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة.

وبالتالي، فإن النتائج المقدمة تترتب عليها أيضا آثار على المستوى الوطني بالنسبة للشرطة والدرك والقوات المسلحة. ومن أجل ضمان المواءمة بين التدخلات الدولية وتعزيزها فلا بد أيضا من معالجة العوائق على المستوى الوطني بفعالية. وتقدم التقارير القطرية نتائج وتوصيات مفصلة ومحددة بحسب السياق، وأما موجزات السياسة المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام فهي تستعرض توجيهات عامة من أجل السياقات الوطنية والدولية. أما تقرير مويب فهو يتوجه مباشرة إلى الوسائط الدولية المعنية بالسياسات والممارسات، كما أنه يقدم توصيات محددة لهذا السياق واعتبارات وتوصيات عامة أكثر لغايات السياق الوطني.

الإطار 1: منشورات مبادرة إلسي التي أصدرها مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن حتى الآن

بدءا من نيسان/أبريل 2022، تم إصدار تقارير معنية بقياس فرص المرأة في عمليات السلام لكل من غانا والسنغال وأوروغواي وزامبيا.

وكجزء من تقرير الفرص المتاحة للمرأة في عمليات حفظ السلام: مجموعة السياسات، تم إصدار موجزات السياسة التالية:

- واجب الرعاية
- دعم مقدمي الرعاية في المنظمات الدولية
- توقعات قديمة وتحديات جديدة: ماهي المواصفات التي يجب أن تتوفر في قوات حفظ السلام ولماذا هي مهمة
- تغيير الثقافة داخل المنظمات
- إنقاذ العالم وأهمية التدريب على النوع الاجتماعي
- عمليات حفظ السلام لازالت تُقصي المرأة ومبادرة العمل من أجل حفظ السلام قد تقلب الموازين

تتوفر الموارد على الموقع التالي
www.dcaf.ch/elsie-initiative

لمحة عن منهجية مويب

منهجية مويب هي منهجية مبتكرة وشاملة تطبقها البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل تحديد وتقييم العوائق والفرص التي تحول دون مشاركة النساء النظاميات في عمليات السلام مشاركة هادفة.¹⁰ هذا المرجع العملي متاح على الموقع الإلكتروني لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بالإضافة إلى النماذج والإرشادات الإضافية لدعم التنفيذ.

إلى الآن تم اختبار منهجية مويب في أربعة بلدان مساهمة بقوات وعناصر شرطة وست مؤسسات أمنية هي: القوات المسلحة الغانية و الشرطة والدرك السنغالية والقوات المسلحة والشرطة الأوروغوايية؛ وإدارة قوات الشرطة الزامبية. وتعمل حاليًا ثلاث بلدان مساهمة بقوات وعناصر شرطة على استكمال منهجية مويب كجزء من المرحلة التجريبية لمبادرة إلسي: القوات المسلحة البنغلادشية ومديرية الأمن العام الأردنية والقوات المسلحة النرويجية.¹¹

وكان الهدف من التقييمات التجريبية توفير رؤى من مختلف البلدان والمناطق والقارات، فضلا عن مزيج من المؤسسات العسكرية ومؤسسات الشرطة. كما أنها ساهمت في تحسين المنهجية لاستخدامها في بلدان أخرى. وتعد منهجية، أو أي تقييم مماثل، من المتطلبات الأساسية للبلدان المساهمة بقوات و عناصر شرطة من أجل الحصول على مساعدة من صندوق مبادرة إسي، وهو صندوق استثماري تابع للأمم المتحدة¹² مخصص للتصدي للعوامل التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة في عمليات السلام.

الإطار 2: البيانات المتعلقة بمنهجية مويب والتي تم جمعها حتى الآن

تستند البيانات الموحدة الخاصة بمنهجية مويب حاليا إلى أجوبة الدراسة الاستقصائية لما مجموعه 1,917 عنصر أمن نظامي: 997 رجلا و 920 امرأة، و 876 عنصرا منتشرا و 1,041 عنصرا غير منتشرا؛ بالإضافة إلى 6 استمارات تقصي حقائق مؤسسية؛ و 59 مقابلة مع صناع قرار رئيسيين

وتشمل المنهجية ثلاث أدوات لجمع البيانات:

1. دراسة استقصائية تضم حوالي 300 سؤال شاركت فيها قوات تابعة لمؤسسات أمنية، منها من انتشر ومنها من لم ينتشر بعد، رجلا ونساء على حد سواء، وذلك بهدف تحديد التصورات والتجارب والمواقف
2. استمارة تقصي حقائق مؤسسية شاملة لتحديد البيانات الرقمية والأطر السياساتية والهيكل الأساسية؛
3. مقابلات مع صناع القرار الرئيسيين لاكتساب فهم أعمق لآراء القيادة وممارساتهم.

وتُقيم هذه الأدوات الثلاث مجموعة من المؤشرات بغرض قياس العوائق والفرص في ثمانية مجالات محددة إضافة إلى مجالين متقاطعين (انظر المجالين 9 و10 في قسم "المجالات المواضيعية المتقاطعة" أدناه). ويساعد استعمال هذه الأدوات معا تعقب المعلومات والنتائج والتحقق منها. إذ أنها مكنت من جمع خبرات أفراد الأمن النظاميين المتعلقة بطبيعة مشاركتهم ومغزاها بشكل شامل ومنهجي وعلمي. كما مثلت هذه الأدوات وسيلة لتقييم مدى فاعلية السياسات والبرامج الهادفة إلى تعزيز مشاركة المرأة الهادفة. ومن الجدير بالذكر أن المقارنة بين تجارب النساء والرجال، من الأمور الضرورية لفهم ما إذا كانت العوائق التي تحول دون تمثيل ومشاركة عناصر الأمن تقتصر على النساء فقط. وفي الواقع، توصلت منهجية مويب إلى استنتاج مفاده أنه على الرغم من وجود عوائق تواجه النساء بالأخص، فهي لا تقتصر عليهن وإنما تشمل الرجال كذلك.

مجالات البحث والمجالات المتقاطعة:

1. المرشحات المؤهلات- هل يوجد عدد كاف من النساء في المؤسسات الوطنية؟
2. معايير النشر- هل تتطابق المعايير مع المهارات المطلوبة في عمليات السلام؟
3. اختيار العناصر المنتشرة- هل يتمتع الجميع بفرص عادلة للانتشار؟
4. القيود الأسرية- هل يوجد تدابير من أجل عائلات النساء المنتشرات؟
5. الهياكل الأساسية لعمليات السلام- هل تتلاءم أماكن الإقامة والمعدات مع احتياجات المرأة؟
6. التجارب المتعلقة بعمليات السلام- هل تؤثر التجارب الإيجابية والسلبية خلال العمليات على قرارات نشر النساء؟
7. القيمة المهنية- هل يساعد النشر في تعزيز مسيرة المرأة المهنية؟
8. القيادة من أعلى إلى أسفل- هل يدعم القادة على كافة المستويات نشر النساء؟
9. الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي- هل تعيق المواقف المسبقة قدرة المرأة على الانتشار؟
10. الاستبعاد الاجتماعي- هل تعامل النساء بالتساوي داخل الفريق؟

تساهم هذه البيانات المقارنة المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام في إيجاد حلول ملائمة للمستقبل من خلال الاستفادة من آراء قوات حفظ السلام - الرجال والنساء على حد سواء- من قارتين مختلفتين وفي سياقات اقتصادية واجتماعية وثقافية مختلفة. فهي تستند على قوات حفظ السلام أنفسهم وصناع القرار على المستوى الوطني، لكي تسلط الضوء على النجاحات وأوجه القصور التي تستلزم تحسينا. ومن المهم أن يأخذ المجتمع الدولي هذه الآراء بعين الاعتبار عند تطوير وتحديث السياسات والممارسات المتعلقة بعمليات السلام.

ويمكن استخدام بيانات تقرير مويب بهدف تحقيق أهداف كل من مبادرة العمل من أجل حفظ السلام (A4P+) وجدول الأعمال المعني بالمرأة والسلام والأمن واستراتيجية الأمم المتحدة الموحدة للمساواة بين الجنسين. وفي حين تكشف البيانات القطرية لكل بلد عن العوائق المحددة داخل بلد ما من البلدان المساهمة بقوات و عناصر الشرطة¹³ أو مؤسسة أمنية معينة، تقوم البيانات الموحدة بتحديد العوائق الممنهجة بغض النظر عن البلد أو المؤسسة الأمنية. وعليه، توضح نتائج منهجية مويب كيف أن انعدام المساواة بشكل ممنهج من شأنه أن يحيل دون تحقيق السلام المستدام وطويل الأمد وأن يقوض التقدم المحرز في تحقيق أهداف مبادرة العمل من أجل حفظ السلام وجدول الأعمال المعني بالمرأة والسلام والأمن. فعبارة أخرى، توفر هذه البيانات قاعدة أدلة تجعل من تحقيق المساواة بين الجنسين أولوية قصوى بالنسبة للسلام المستدام.

12 انظر موقع صندوق مبادرة إسي لمزيد المعلومات حول شبل طلب تمويل باستخدام تقييم مويب ، المتوفر على: elsiefund.org

13 مبادرة العمل من أجل حفظ السلام، متاح على: peaceoperations.un.org/en/action-for-peace-operations-a4p الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن متاحة على الموقع www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards; and UN Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028-full-text <https://peaceoperations.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text>

03

مقدمة

مقدمة

الالتزامات الدولية لتحقيق المساواة والسلام المستدام: عمليات سلام مناسبة للمستقبل

الإطار 3: نداء من أجل العمل

هل يمكن لعمليات السلام الحالية أن تحقق سلام مستدام وطويل الأمد؟ هل أن عمليات السلام تتماشى مع متطلبات المستقبل في ظل بيئة معقدة أكثر فأكثر تشوبها النزاعات المطولة، والحلول السياسية المراوغة، والبيئات المتزايدة الخطورة، والوفيات المتزايدة بين صفوف قوات عمليات حفظ السلام، والولايات الواسعة والمعقدة. استجابة لذلك، تم اعتماد مبادرة العمل من أجل حفظ السلام (A4P) في 2018. وبالنسبة للموقعين من 154 دولة عضوا، هنالك حاجة وطلب جماعي لتعزيز عمليات السلام والتصدي للتحديات التي تواجهها.¹⁴ وقد حددت الدول الأعضاء معا 54 التزاما متعلقًا بثمانية مجالات ذات أولوية. وقد تضمن ذلك التزاما صريحا بـ "زيادة" عدد النساء المدنيات والنظاميات في عمليات السلام على جميع المستويات ولا سيما في المناصب الرئيسية، استنادا إلى الالتزامات المتعلقة باستراتيجية المساواة بين الجنسين التابعة للأمم المتحدة وجدول الأعمال المعني بالمرأة والسلام والأمن.

وتوفر البيانات المستقاة من قياس مويب الذي تم إجراءه في ست مؤسسات أمنية من أربع بلدان مساهمة بقوات وبأفراد شرطة معلومات معمقة حول العوائق المترتبة على عدم المساواة بين الجنسين بالنسبة لكل من المرأة والرجل، وكيف تساهم في عرقلة الفعالية التنفيذية وتقويض ولايات عمليات السلام. يمكن الاستفادة من نتائج قياس مويب المتكررة في الوقت المناسب للمساهمة في برامج التغيير والإصلاح الخاصة بعمليات السلام، بدءا بمبادرة العمل من أجل حفظ السلام A4P+ ومرورا بجدول الأعمال المعني بالمرأة والسلام والأمن وحتى استراتيجية الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين.

وفي السنوات القليلة الماضية، تم بذل جهود دولية رفيعة المستوى بشأن السياسات لتجديد الالتزامات بتحقيق المساواة بين الجنسين والسلام المستدام. وكان إطلاق مبادرة العمل من أجل حفظ السلام A4P في عام 2018 وA4P+ من بعدها، بمثابة حملات موجهة لحشد جهود أصحاب المصلحة وتعزيز الأهداف التي من شأنها أن تسهل تحقيق سلام مستدام وطويل الأمد. وبالإضافة إلى ذلك، سعت الجهود الدولية لتعزيز جدول الأعمال المعني بالمرأة والسلام والأمن والنهوض به.¹⁵ وتشمل هذه المبادرات مبادرة إلسي التي أطلقتها كندا في عام 2017،¹⁶ والتي تم من خلالها تطوير وتجريب منهجية مويب بدعم مالي من كندا ووزارة الخارجية النرويجية.¹⁷

إن تعزيز السلام الدائم والمستدام يرتبط ارتباطا وثيقا بتعزيز المساواة بين الجنسين. وعليه، تحدد مبادرة العمل من أجل حفظ السلام A4P+، بشكل استراتيجي، أهداف جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن كواحدة من الأولويات المواضيعية الثمانية. وبهدف تحسين أداء عمليات السلام، تتعهد الدول الأعضاء والأمانة العامة للأمم المتحدة بأن تجدد التزامها بزيادة عدد النساء في صفوف الأفراد المدنيين والنظاميين العاملين في مجال حفظ السلام على جميع المستويات وفي المناصب الرئيسية كذلك من أجل ضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة وهادفة ومتساوية مع الرجل في جميع مراحل عمليات السلام وعن طريق الدمج المنهجي لمنظور النوع الاجتماعي في جميع مراحل التحليل والتخطيط والتنفيذ والإبلاغ. وتؤكد هذه الالتزامات على أهمية أخذ المساواة بين الجنسين بالاعتبار والعمل بشكل ملموس للنهوض بها في سياق عمليات السلام. وكان جان بيير لاكروا، وهو كيل الأمين العام لإدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، قد سلط الضوء على أهمية المساواة بين الجنسين من خلال إطلاق مجموعة الموارد بشأن المساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن في عام 2020. وتفسر هذه الموارد أسباب وسبل تشجيع قوات عمليات السلام سواء كانت في المقر الرئيسي أو المراكز الإقليمية أو البعثات على دمج المساواة بين الجنسين وأهداف خطة العمل المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في كل جوانب عملها وكيف يمكنها تنفيذ ذلك.¹⁸

14 تحدد مبادرة العمل من أجل حفظ السلام ثماني أولويات، ينطوي كل منها على تحسين التواصل وزيادة فعاليته: (1) السياسة. تقديم الحلول السياسية لحل النزاعات وتعزيز التأثير السياسي لعمليات السلام، (2) المرأة والسلام والأمن. تنفيذ جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، (3) الحماية. تعزيز الحماية التي توفرها عمليات السلام، (4) السلامة والأمن. تحسين سلامة قوات حفظ السلام، (5) الأداء والمساءلة - دعم الأداء الفعال والمساءلة لكل عمليات السلام، (6) بناء السلام ودعمه - تعزيز تأثير عمليات السلام في إحلال سلام مستدام (7) الشراكات - تحسين شراكات عمليات السلام لتحسين التعاون والتخطيط، (8) سير عناصر حفظ السلام عمليات حفظ السلام - تحسين سير عمليات حفظ السلام وسلوك أفرادها. مزيد من المعلومات على العنوان التالي: [peacekeeping.un.org/ar/action-for-peacekeeping-a4p](https://www.peacekeeping.un.org/ar/action-for-peacekeeping-a4p) (تمت زيارته في 9 سبتمبر/أيلول 2021).

15 يشمل جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن عشرة قرارات صادرة عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وزيادة مشاركة المرأة وحمايتها و ضمان حقوقها خلال دورة النزاعات، بدءا بمنع نشوب النزاعات وصولا إلى مرحلة إعادة التعمير بعد إنتهاؤها. للاطلاع على القائمة الكاملة لتقارير واستعراضات مجلس الأمن للأمم المتحدة، انظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "القواعد والمعايير العالمية: السلام والأمن"، "القواعد والمعايير العالمية: السلام والأمن، متوفر على:

www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards/

16 تم إطلاق مبادرة إلسي من أجل المرأة في عمليات السلام خلال اجتماع وزراء الدفاع بشأن عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام الذي تم انعقاده في فانكوفر، كندا في عام 2017. المزيد من المعلومات متاحة على الرابط التالي: www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-ty-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng

17 Karim, MOWIP Methodology، متاح على www.dcaf.ch/mowip-methodology

18 إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، المساواة بين الجنسين والمرأة، مجموعة الموارد المتعلقة بالسلام والأمن (2020)، صفحة 4، متاح على الموقع التالي: [peacekeeping.un.org/en/gender-equality-and-women-peace-and-security-resource-package](https://www.peacekeeping.un.org/en/gender-equality-and-women-peace-and-security-resource-package)

وبالإضافة إلى تعزيز ولايات جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن، فإن إعلان A4P+ يعترف صراحة أيضاً بالتحديات القائمة المتعلقة بعمليات السلام: تحقيق سلام دائم ومستدام. ومع ذلك، وفقاً للأمم المتحدة، فإن "حفظ السلام من أكثر الأدوات المتاحة للأمم المتحدة فعالية في تعزيز وضون السلم والأمن الدوليين. وفي الواقع أظهرت البحوث في عدة مناسبات أن عمليات السلام تمكنت عموماً من منع انتشار النزاعات وخفض مستويات العنف والحد من النزاعات المسلحة، وتمديد فترات السلم بعد إنتهاءها.¹⁹ وبعبارة أخرى، لطالما أثبتت عمليات السلام فعاليتها في احتواء وإنهاء النزاعات وتمديد فترات الاستقرار التي تليها، ويبقى تحقيق سلام مستدام وطويل الأمد هدفاً مستعصياً ولا سيما السلام الدائم كما حدده إعلان A4P+ والذي يضمن مصالحة وطنية واحترام سيادة القانون وحقوق الإنسان وتحقيق التنمية المستدامة.²⁰

سلام مستدام وطويل الأمد: المساواة في السلامة والأمن وسبل العيش

استناداً إلى المفاهيم التكميلية للسلام الإيجابي²¹ والأمن البشري²²، يشمل السلام المستدام وجود مؤشرات التنمية الإيجابية وغياب ذواغ نشوب النزاعات. وتتضمن مؤشرات التنمية الإيجابية استقرار الدولة والاستقرار السياسي والاستقرار الاقتصادي والمساواة الاجتماعية والسياسية (بما في ذلك المساواة بين الجنسين)؛ وتوزيع الدخل والصحة والتعليم²³، علاوة على غياب أسباب نشوب النزاعات العنيفة كعدم المساواة والحرمان على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي.²⁴ ويتطلب بناء سلام إيجابي بذل مساع بومية على الصعيد الوطني والالتزام بتعزيز حقوق الآخرين وتوزيع الموارد توزيعاً عادلاً وضمناً ما يكفي من الرأس المالي البشري وتوطيد العلاقات مع البلدان المجاورة، زد على ذلك دور الحكومات الفعالة وضمناً التدفق الحر للمعلومات وخلق بيئة مشجعة على الاستثمار والحد من الفساد²⁵. ويتسق ذلك مع إطار الأمم المتحدة بشأن الأمن الإنساني ويكمله، وهو الذي يحدد سبعة أبعاد رئيسية تتماشى مع تلك التي وضعها السلام الإيجابي وتكملها هي كالاتي: المجتمع المحلي، والاقتصاد، والبيئة، والغذاء، والصحة والأمن الشخصي والسياسي.²⁶ ويتم طرح الأمن البشري كمفهوم أوسع للأمن داخل المجتمعات البشرية إلى جانب الاهتمامات الاجتماعية والاقتصادية والتنموية والاستقرار السياسي. وعلى هذا فإن السلام المستدام وطويل الأمد لا يتلخص في غياب النزاعات وإنما يشمل كذلك تمتع كل الناس بقدر متساو من السلامة والأمن وسبل العيش. ولذا تعتبر المساواة محوراً من المحاور الرئيسية لإحلال سلام مستدام وطويل الأمد.

- 19 Walter, F. Barbara, Lise M. Howard, and Virginia P. Fortna, *The Astonishing Success of Peacekeeping: The UN Deserves More Support – and Less Scorn – From America*, *Foreign Affairs* (29 November 2021); Walter, F. Barbara, *Most People Think Peacekeeping Doesn't Work – They're Wrong*, (World Bank: 2018); Fortna, Virginia P., 'Interstate Peacekeeping: Causal Mechanisms and Empirical Effects', *World Politics*, Vol. 56: No. 4 (2004), pp. 481-519; Fortna, *Does Peacekeeping Keep Peace? Shaping Belligerents' Choices after Civil War* (Princeton University Press, 2008); Fortna, 'Does Peacekeeping Keep Peace? International Intervention and the Duration of Peace after Civil War', *International Studies Quarterly* Vol. 48: No. 2 (2004), pp. 269-92; Beardsley, Kyle, 'Peacekeeping and the Contagion of Armed Conflict', *The Journal of Politics*, Vol. 73: No. 4 (2011), pp. 1051-64; Doyle, Michael W. and Nicholas Sambanis, 'International Peacebuilding: A Theoretical and Quantitative Analysis', *American Political Science Review*, Vol. 94: No. 4 (2000), pp. 779-801; Doyle and Sambanis, 'The UN Record on Peacekeeping Operations', *International Journal*, Vol. 62: No. 3 (2007), pp. 495-518; Joshi, Madhav, Sung Yong Lee, and Roger MacGinty, 'Built-in Safeguards and the Implementation of Civil War Peace Accords', *International Interactions*, Vol. 43: No. 6 (2017) pp. 994-1018; Hultman, Lisa, Jacob D. Kathman, and Megan Shannon, 'Beyond Keeping Peace: United Nations Effectiveness in the Midst of Fighting', *American Political Science Review*, Vol. 108: No. 4 (November 2014), pp. 737-53; Hultman, Kathman, and Shannon, 'United Nations Peacekeeping Dynamics and the Duration of Post-Civil Conflict Peace', *Conflict Management and Peace Science*, Vol. 33: No. 3 (2016), pp. 231-49; Hultman, Kathman, and Shannon, 'United Nations Peacekeeping and Civilian Protection in Civil War', *American Journal of Political Science*, Vol. 57: No. 4 (2013), pp. 875-91 and Fjeld, Hanne, Lisa Hultman, and Desirée Nilsson, 'Protection Through Presence: UN Peacekeeping and the Costs of Targeting Civilians', *International Organization*, Vol. 73: No. 1 (2019), pp. 102-131
- 20 مبادرة الأمين العام للعمل من أجل حفظ السلام، السياسة 1، تعزيز الأثر السياسي لعمليات حفظ السلام، متاح على الموقع: www.un.org/ar/A4P/
- 21 وقد أدخل يوهان غتونج Johan Galtung مصطلح السلام الإيجابي في الأدب الأكاديمي. وحدد نوعين مختلفين من السلام: السلام السلبي، الذي يشير إلى غياب العنف، والسلام الإيجابي، وهو سلام دائم يقوم على الاستثمارات المستدامة في التنمية الاقتصادية والمؤسسات، فضلاً عن المواقف الاجتماعية التي تعزز السلام. انظر: positivepeace.org and Galtung, Johan, 'Violence, Peace, and Peace Research', *Journal of Peace Research*, Vol. 6: No. 3 (1969), pp. 167-91
- 22 في أعقاب الحرب العالمية الثانية، حاولت الأمم المتحدة وضع تصور أوسع نطاقاً لمفهوم الأمن، والتي ربطت في النهاية صلة بين التخلف والأمن. وحدد تقرير التنمية البشرية لعام 1994 مفهوم الأمن البشري اعتماداً على جانبين رئيسيين: "فهو يعني أولاً السلامة من التهديدات الدائمة مثل الجوع والمرض والقمع. وثانياً، الحماية من الاضطرابات المفاجئة والمؤدية التي من شأنها أن تطرأ على الحياة اليومية. سواء في المنزل أو العمل أو داخل المجتمعات المحلية" انظر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية: الأبعاد الجديدة للأمن البشري، (1994)، متوفر على: www.hdr.undp.org/en/content/human-development-report-1994
- 23 *The World Bank, World Development Indicators*، إحصاءات مجمعة ذات صلة وعالية الجودة وقابلة للمقارنة دولياً عن التنمية العالمية، بمكافحة الفقر، متاح على الموقع datatopics.worldbank.org/world-development-indicators التالي
- 24 Cederman, L., K Gleditsch, and H Buhaug, *Inequality, Grievances, and Civil War*, Cambridge Studies in Contentious Politics (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), doi:10.1017/CBO9781139084161; and Visser, Hans et al., 'Planetary Security: In Search of Drivers of Violence and Conflict: Part II: (Inferences through Machine Learning)', Background Report. (PBL Netherlands Environmental Assessment Agency, 2019)
- 25 *Women, Peace and Security Agenda under the Lens of Care*, (Swisspeace, 2021); and *Global Peace Index : Measuring Peace in a Complex World* Institute for Economics and Peace, 2021
- 26 Cockell, John G., 'Conceptualising Peacebuilding: Human Security and Sustainable Peace', in Pugh M. eds., *Regeneration of War-Torn Societies*. Global Issues Series (London: Palgrave Macmillan, 2000), pp. 15-34

وعلى عكس ذلك، فإن عدم المساواة والحرمان والظلم هي من بين الدوافع الرئيسية لنشوب النزاعات والعنف.²⁷ ويمكن فهم عدم المساواة على أنها علاقات قوة اجتماعية هيكلية غير متكافئة تنشأ بين مجموعات مختلفة وتعيق تطبيق سلطة الدولة والاندماج السياسي.²⁸ وقد يكون انعدام المساواة على كل من الصعيدين الاجتماعي والسياسي. وبالتالي فإن غياب المساواة الاجتماعية والسياسية من شأنه أن يؤدي إلى توزيع السلامة والأمن وسبل العيش توزيعاً جاحفاً. فيتجلى ذلك على شكل الحرمان والتمييز خاصة عندما تحرم مجموعات معينة من السلامة والأمن اللازمين لكسب العيش، وتصير ضحية للتمييز في فرص العيش الكريم. ويؤدي ذلك لا محالة إلى تعالي الأصوات المشتكية والتي تطالب بتحقيق العدالة من خلال العنف والنزاعات. بعبارة أخرى، هناك "مسار سببي يربط بين عدم المساواة والنزاعات العنيفة من خلال الشكاوى".²⁹ وبالرغم من أن البحوث توصلت إلى نتيجة مفادها أن المجموعات التي تعاني من التمييز الاقتصادي هي التي تلجأ للتعبيث أو الاحتجاج،³⁰ فإن هذا المزيج بين عدم المساواة الاجتماعية والسياسية والتمييز الاقتصادي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعنف والنزاعات على وجه التحديد.³¹

واليوم، انتشار انعدام المساواة متواصل في كامل أصقاع الأرض إما على أساس النوع الاجتماعي أو الإثنية/العرق أو الدين أو المركز الاجتماعي والاقتصادي أو عوامل أخرى مرتبطة بالهوية الاجتماعية أو عوامل ديموغرافية أخرى تعرف بعدم المساواة متعددة الجوانب.³² ومع ذلك، يبقى النوع الاجتماعي من المؤشرات القائمة والتي تحدد ما إذا الفرد يتمتع بحقوقه بحكم القانون وبحكم الواقع وبفرص وموارد وخدمات. وتمثل النساء والفتيات أكثر من نصف سكان العالم، لذلك فإن عدم المساواة منتشرة على نطاق واسع. ومع ذلك، تتحول عدم المساواة بين الجنسين إلى حدود وعيوب فعلية تعيق النساء والفتيات والرجال والفتيان على حد سواء، لكن تبقى النساء والفتيات الأكثر تضرراً. وبالتالي تمهد عدم المساواة بين الجنسين في حد ذاتها الطريق لنشوب العنف والنزاعات، لذا فإن التصدي هو جزء لا يتجزأ من السلام الطويل الأمد والمستدام.

انعدام المساواة بين الجنسين محرك للعنف والنزاعات

وفقاً لبحوث عديدة، من المرجح أن تكون البلدان التي ينتشر فيها انعدام المساواة بين الجنسين عرضة للنزاعات الخارجية والداخلية.³³ وكلما اتسعت الفجوة بين الجنسين من خلال معاملة الرجال والنساء في المجتمع معاملة مختلفة، كلما زادت احتمالات مشاركة بلد ما في النزاعات الخارجية والداخلية، وغالباً ما يتم استعمال القوة والعنف لحل هذه النزاعات.³⁴ ولفهم هذه العلاقة فهما أفضل، هنالك عدد من الطرق التكميلية الدقيقة. فوفقاً لفاليري هيدسون وزملائها من مشروع الإحصائيات المتعلقة بالمرأة (WomanStats Project) "طريقة معاملة النساء تعكس وضع البلاد"، وهذا يعني أن عدم المساواة التي تعاني منها النساء والفتيات سوف تتكرر على نطاق أوسع داخل المجتمع. ويحدث ذلك عندما يتم إضفاء الطابع الاجتماعي على التمييز والإساءة واستخدام العنف وإخضاع الأفراد والجماعات. ويؤكد مارك وينر، وهو أستاذ قانون في كلية الحقوق في روتجرز، يؤكد أن "أهم أسباب نشوب العنف السياسي وعدم الاستقرار هي الإرهاب والفساد المستفحل والاستغلال والاستبداد على الصعيد المحلي". وبعبارة أخرى، فإن عدم المساواة بين الجنسين تزيد من عدم التسامح داخل المجتمع و تؤيد انتشار العنف والنزاعات.

ولاحظ الباحثون أيضاً العلاقة بين انتشار النزعة القومية وانعدام المساواة بين الجنسين وكيف تلجأ إليها الحكومات والمجموعات للتلاعب بمشاعر الشعوب وتحفيزها.³⁵ ويشمل ذلك استخدام لغة وقوالب نمطية قائمة على النوع الاجتماعي في النداءات القومية والخطب داخل الجماعات التي تهدف لتوحيد الصفوف وتأجيج المشاعر، فضلاً عن تبرير الحاجة إلى العنف.³⁶ ويتم تصوير المرأة باعتبارها مربية أطفال مقابل الجندي المسؤول عن حماية جماعته إلى جانب صورة المرأة الفاضلة المتأثرة بالسياق الاجتماعي والثقافي. وبالتالي، يمكن استخدام النساء والفتيات كذريعة للقتال بسبب انعدام المساواة بين الجنسين والقوالب النمطية السائدة القائمة على النوع الاجتماعي.

27 من بين أسباب أو "مؤشرات" النزاع والعنف الثمانية التي تم تحديدها في أعقاب مراجعة شاملة لعدة بحوث متوفرة، ترتبط ستة منها ارتباطاً مباشراً بعدم المساواة في الحقوق، والفرص، والموارد. انظر: Visser, Hans et al., 'Planetary Security: In Search of Drivers of Violence and Conflict, II: Inferences through Machine Learning', Back-ground Report (PBL Netherlands Environmental Assessment Agency, 2019, 7). www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/pbl-2019-planetary-security-in-search-of-drivers-of-violence-and-conflict-part-ii-inferences-through-machine-learning-3405.pdf

28 Cederman, Gleditsch, and Buhaug, Inequality, Grievances, and Civil War, doi:10.1017/CBO9781139084161

29 المرجع السابق

30 Lu, Lingyu and Cameron G. Thies, 'Economic Grievance and the Severity of Civil War', Civil Wars, Vol. 13: No. 3 (2011), pp. 215-31; Gurr T.R., 'Why Minorities Rebel: A Global Analysis of Communal Mobilization and Conflict since 1945', International Political Science Review, Vol. 14: No. 2 (1993), pp. 161-201; and Goldstone, Jack et al., 'A Global Model for Forecasting Political Instability', American Journal of Political Science, Vol. 54: No. 1 (2010), pp. 190-208

31 Chiba, Daina and K. S. Gleditsch, 'The Shape of Things to Come? Expanding the Inequality and Grievance Model for Civil War Forecasts with Event Data', Journal of Peace Research, Vol. 54: No. 2 (2017), pp. 275-97; and Cederman, L. et al., Inequality, Grievances, and Civil War

32 تجمع ظاهرة عدم المساواة متعددة الجوانب آثار التمييز بمختلف أشكاله (مثل العنصرية والتحيز الجنسي والطبقية) بصفة معقدة وتراكمية فتتجمع وتتقاطع وتتداخل ولاسيما في تجارب الأفراد أو المجموعات المهمشة. قدم كيمبرلي كرينشو، الأستاذ في كلية الحقوق بجامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس وكلية الحقوق بجامعة كولومبيا، نظرية التقاطعية (جنتاً إلى جنب مع نظريته حول العرق).

33 Cohen, Dara Kay and Sabrina M. Karim. 'Does More Equality for Women Mean Less War? Rethinking Sex and Gender Inequality and Political Violence', International Organization (2021), pp. 1-31; Hudson, Valerie M., Donna Lee Bowen, and Perpetua Lynne Nielsen, *The First Political Order: How Sex Shapes Governance and National Security Worldwide* (Columbia University Press, 2020); Sjoberg, Laura, *Gendering Global Conflict: Toward a Feminist Theory of War* (Columbia University Press, 2013); Hudson, Valerie M. et al., *Sex and World Peace* (New York: Columbia University Press, 2012); Melander, Erik 'Gender Equality and Intrastate Armed Conflict', *International Studies Quarterly*, Vol. 49: No. 4 (2005), pp. 695-714; and Caprioli, Mary, 'Primed for Violence' The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict', *International Studies Quarterly*, Vol. 49: No. 2 (2005), pp. 161-78.

34 Hudson, V.M. et al., *Sex and World Peace*

35 Sjoberg, L., *Gendering Global Conflict*

36 Caprioli, M., 'Primed for Violence', *International Studies Quarterly*

وتعتبر المظاهر الملموسة لانعدام المساواة بين الجنسين من العوامل المسببة في تفاقم العنف و النزاعات وتكرارهما. فعلى سبيل المثال، توصلت دراسة من سوريا إلى أن عدد الوفيات بين الفتيان يفوق عدد الوفيات بين الفتيات بمقدار اثنين إلى واحد، وأن أغلب ضحايا نيران القناصة والإعدام والتعذيب هم الفتيان الأكبر سناً.³⁷ وكثيراً ما يؤدي هذا العنف القائم على النوع الاجتماعي إلى الانتقام والتعبئة والرد المسلح - سواء كان ذلك لتأييد الحكومة أو الجهات المسلحة المنفصلة عن الدولة. وعلى نحو مماثل، تكشف بحوث من جنوب السودان أن تقاليد مهر العروس تسفر عن غارات عنيفة لسرقة الماشية، والتي تُعتبر شرطاً من الشروط الأساسية لإثبات الرجولة وضرورة اقتصادية في سياق يفتقر فيه الأفراد لسبل العيش. ويؤدي ذلك إلى استمرار النزاعات بين المجتمعات المحلية و تفاقم دورات العنف كالاختطاف والانتقام.³⁸

وإذا كانت الهوية الذكورية مبنية على عدم المساواة بين الجنسين وتدني مكانة النساء والفتيات فمن شأنها أن تؤثر على عملية صنع القرار والسلوكيات لكي تصبح منحازة للعنف والنزاع.³⁹ فعلى سبيل المثال، أظهر استطلاع للرأي أجري في تايلاند أن الناشطين السياسيين الذكور كانوا أكثر عرضة بأربعة أضعاف على الأقل للاعتراف بمشاركتهم في العنف السياسي إذا ما كانوا مؤيدين للقيم الأبوية والمثل الرجولية.⁴⁰

المساواة بين الجنسين شرط لتحقيق السلام

إن تعزيز المساواة بين الجنسين يساهم في تحقيق سلام مستدام وطويل الأمد. وهو هدف من أهداف التنمية المستدامة (SDG 5)، من شأنه أن "يحفز التدخل على الصعيد السياسي وأن يحدث تأثيراً إيجابياً ومضاعفاً على التنمية".⁴¹ وتبين البحوث بوجه عام أن المساواة بين الجنسين شرط حاسم لتحقيق التنمية الإيجابية، بما في ذلك الحوكمة الديمقراطية والنمو الاقتصادي وتعزيز إنتاجية العمل والحد من الفقر وتحسين الصحة والتعليم والتصدي لتغير المناخ.⁴² وتشكل هذه المؤشرات وغيرها من مؤشرات التنمية معاً الظروف اللازمة لتحقيق سلام مستدام وطويل الأمد (إلى جانب غياب محركات العنف والصراع). وعلى سبيل المثال، حدد مؤشر المساواة بين الجنسين والحوكمة (GEGI) الروابط بين الرفاهية الاقتصادية والقيادة الشاملة والمتنوعة والمساواة بين الجنسين والحوكمة (GEGI) الروابط بين الرفاهية الأولى التي تبني أنظمة ديمقراطية راسخة، في حين تُلقي الخمسين دولة الأقل ترتيباً هي خاضعة لحكومات استبدادية.⁴⁴ وعلى نحو مماثل، أكدت منظمة العمل الدولية أن تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل من شأنه أن يزيد من فرص العمل العالمية بنحو 189 مليون وظيفة أو 5.3% بحلول عام 2025.⁴⁵ لكن تقل هذه الامكانية بحسب فرص التعليم التي تتمتع بها النساء والفتيات. والواقع أن التعليم ومحو الأمية يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بالسيادة عبر الأجيال في الإنتاجية الاقتصادية والأرباح وتحسن الصحة والرفاهية داخل المجتمع. كما أن النهوض بالمساواة بين الجنسين يعتبر من أكثر الطرق فعالية من حيث التكلفة لتعزيز التنمية الإيجابية.⁴⁶ وتؤدي المساواة بين الجنسين في سياق سوق العمل والتعليم إلى نتائج صحية أفضل بالنسبة للرجل والمرأة، بما في ذلك تخفيض معدلات الوفيات وحالات الاعتلال واستهلاك الكحول والأمراض النفسية، وعنف الشريك الحميم.⁴⁷ ومن ثم، تبين البيانات أن المساواة بين الجنسين ليست مجرد عامل محفز للتنمية والسلام المستدام، بل هي أيضاً جزء لا يتجزأ من هذه العملية. علاوة على ذلك، لها أهمية بالغة بالنسبة لعمليات السلام بما يتماشى مع الرؤية الخاصة بالأمن البشري والسلام الإيجابي الذي يسلب بدوره الضوء على الرعاية والتنشئة الاجتماعية وحقوق الإنسان.⁴⁸ إذ من الطبيعي أن المساواة في الحقوق والفرص والموارد المتاحة لنصف سكان العالم تؤدي إلى تحسين السلامة والأمن وسبل العيش في كافة أصقاع الأرض.

37 'Gender, Violence and Peace: a Post-2015 Development Agenda' (Collaborative product of Saferworld and Conciliation Resources, 2015), متاح على: www.files.ethz.ch/isn/176543/gender-violence-and-peace-briefing.pdf

38 المرجع السابق

39 Kronsell, Annica, *Gender, Sex and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping* (Oxford: Oxford University Press, 2012). Her work identifies links between different types of masculinities and heterosexuality used to enhance combat effectiveness, including readiness to use violence. Kronsell also shows how increasing gender parity in the military is more achievable than increasing women's participation as a result of the culture of masculinity operating in military institutions

40 'Bjarnegård, Elin, Karen Brounéus, and Erik Melander, 'Honor and Political Violence: Micro-level Findings from a Survey in Thailand' *Journal of Peace Research*, Vol. 54: No. 6 (2017), pp. 748-61

41 Dugarova, Esuna, 'Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals: A Discussion Paper', (United Nations Development Programme, 2018) p. 8.

42 انظر البحوث والتقارير الموحدة مثل 'The Gender Equality and Governance Index: Empowering Women for the Prosperity of Nations' (Global Governance Forum, 2020); Milner, Allison et al., 'Gender Equality and Health in High-Income Countries: A Systematic Review of Within-Country Indicators of Gender Equality in Relation to Health Outcomes', *Women's Health Reports*, Vol. 2: No. 1 (2021), pp.113-23; Ward, John et al., *Evidence for Action: Gender Equality and Economic Growth* eige.europa.eu/resources/0910gender.pdf : متاح على (Chatham House and VividEconomics, 2010), globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2020/11/Gender-Equality-and-Governance-Index-2020-5.pdf

43 Lopez-Claros, A. et al., *The Gender Equality and Governance Index*, p. 9.

44 International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva: ILO, 2017).

45 Tembon, Mercy and Lucia Fort. eds., *Girl's Education in the 21st Century: Gender Equality, Empowerment and Economic Growth* (Washington DC The World Bank, 2008).

46 Milner, Allison et al., 'Gender Equality and Health...', *Women's Health Reports*, Vol. 2: No. 1, pp. 1-11

47 Cohn, Carol and Claire Duncanson, 'Whose Recovery? IFI Prescriptions for Postwar States', *Review of International Political Economy*, Vol. 27: No. 6, 2020, pp. 1214-34.

ما تأثير ذلك على عمليات السلام المناسبة للمستقبل

نظرا إلى الشروط التنموية المذكورة أعلاه واللازمة لتحقيق سلام مستدام والطويل الأمد، يجب على عمليات السلام أن تتبع رؤية وخطة واضحة، كجزء من الجهود الهادفة إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين. والواقع أن البحوث تشير بالفعل إلى أن عمليات السلام قادرة على تعزيز المساواة بين الجنسين في البلدان المضيفة؛ لكن يعرقل غياب هذه المساواة داخل العمليات نفسها كل الجهود المبذولة.⁴⁹

وعلى هذا فلا بد وأن يكون لعمليات السلام وقوات حفظ السلام أنفسهم القدرة السمات الشخصية اللازمة التي تؤهلهم لوقف إطلاق النار ودعم حل النزاعات، وتعزيز الظروف التنموية اللازمة لتحقيق المساواة والسلام المستدام.

الإطار 4: القدرة

يشير مصطلح القدرة إلى قدرة قوات حفظ السلام على التطوير والتحسين وتمتعها بالكفاءة أي المعرفة والمهارات المثبتة.

الإطار 5: السمات الشخصية

يشير مصطلح سمات الشخصية إلى مواقف وافتراسات قوات حفظ السلام والنهج التي تتبعها، فضلا عن انعكاسات هذه المواقف على المجموعة (الكتيبة، الوحدة وما إلى ذلك).

ويعني ذلك التصدي إلى انعدام المساواة بين الجنسين كمحرك للعنف والنزاعات، مع تعزيز المساواة بين الجنسين باعتبارها عنصرا أساسيا لضمان السلامة والأمن وتوفير سبل العيش. وفي هذا السياق، تحتاج قوات حفظ السلام، على المستوى الفردي والجماعي، إلى المعرفة والمهارات إلى جانب المتمتع بالشخصية الملائمة للحد من انعدام المساواة بين الجنسين والنهوض بها في عملها اليومي.

في الواقع، وعلى الرغم من أن عمليات السلام تضطلع بالولايات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن لعقدين من الزمان على الأقل، بما في ذلك التوجيه من خلال مجموعة الموارد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمرأة والسلام والأمن لعام 2020،⁵⁰ فيبدو أن هناك فجوة كبيرة بين التحليل والتنفيذ. وبحسب بيانات مويب الموحدة فافتقار قوات حفظ السلام إلى القدرة والمهارات المتعلقة ببعض المجالات إلى جانب الشخصية المناسبة لتنفيذ جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وتعزيز المساواة بين الجنسين هي من بين العوامل المسببة لهذه الفجوة. ويكشف ذلك عن غياب هياكل ملائمة للسياسات والممارسات الدولية (والوطنية) من أجل توجيه النشر وتحديد معايير الاختيار والتدريب قبل النشر وفي البعثة. ومن شأن الرؤى الجديدة التي وضعها تقرير مويب العالمي أن تقدم توجيها مبتكرا بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين والسلام المستدام. ويمكن الاستفادة من بيانات مويب لتشكيل وإبلاغ عمليات السلام وجعلها مناسبة للمستقبل، لتصير قائمة على مبدأ المساواة بين الجنسين كعنصر أساسي لتحقيق سلام طويل الأمد ومستدام.

الإطار 6: كيف يمكن الاستفادة من بيانات مويب

يمكن الاستفادة من بيانات مويب لبلورة عمليات السلام وتحسينها لكي تصبح مناسبة للمستقبل - أي تركز أكثر على المساواة بين الجنسين كعنصر أساسي لتحقيق سلام مستدام وطويل الأجل.

وفي الممارسة العملية، تستند عمليات السلام المناسبة للمستقبل في عملها على مبادئ المساواة بين الجنسين - إذ يتمتع كل من الرجل والمرأة بالمساواة في الحصول على الدعم ويعاملان بكرامة واحترام متساويين. وعلاوة على ذلك، فإن عمليات السلام المناسبة للمستقبل تمنح الأولوية للمساواة بين الجنسين كعنصر رئيسي في التخطيط والرصد فضلا عن توفير الخدمات المباشرة في العمليات اليومية لقوات حفظ السلام. ولذلك، من الضروري إدخال التغييرات اللازمة على السياسة والممارسات الدولية المتعلقة بعمليات السلام.

الإطار التحليلي الذي
تم تطبيقه على نتائج
تقييم مويب

الإطار التحليلي الذي تم تطبيقه على نتائج تقييم مويب

الصلاحيات والهيكل: إطار لتطبيق تقرير مويب العالمي

تؤدي البيانات المجمعة المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام إلى تحديد نمط العوائق والفرص المتصلة بصلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عمليات حفظ السلام. وتمثل صلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عملياتها مفهوميين مترابطين لهما صلة بأطر السياسات العامة الدولية المتعلقة بعمليات السلام والممارسات الاستراتيجية والتنفيذية. ولذلك يتم استخدامهما كإطار تحليلي لتطبيق نتائج تقرير مويب ولتحديد تدخلات السياسات والممارسات الدولية (والبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة) التي تهدف لتحقيق سلام مستدام و طويل الأمد.

هيكل عمليات السلام

يشير هيكل حفظ السلام إلى النمط المتكرر للسياسات والممارسات التي تنشئ وتعزز وتدعم مع الثقافة المؤسسية أو بيئة العمل داخل عمليات السلام. وهي تشمل:

- **هيكل النشر** - سواء تم نشر الأفراد كجزء من كتيبة أو وحدة شرطة مشكلة أو كعنصر شرطة أو مراقب عسكري أو ضابط أركان،
- **الهيكل الأساسية السياسة** - ولايات البعثات وجدول الأعمال والمبادئ التوجيهية وإجراءات التشغيل الموحدة والتدريب قبل الانتشار والتدريب أثناء البعثات وعمليات ومعايير التعيين والاختيار وما إلى ذلك؛
- **الهيكل الأساسية المادية** - توفير أماكن العمل والمعيشة لقوات حفظ السلام وخدمات الدعم والبنية التحتية وما إلى ذلك.

والهيكل هو نتاج لكل من السياسة (بحكم القانون) والممارسة (بحكم الواقع). وبالتالي من شأنه إما أن يقوض أو يسهل قدرة قوات حفظ السلام على العمل ويؤهلها لاتخاذ إجراءات وقرارات تتماشى مع صلاحياتها ومع مبادئ المساواة بين الجنسين والسلام المستدام. فالهيكل قادر على خلق أو منع الظروف المواتية لبيئة عمل مناسبة لأغراض عمليات السلام. وتنعكس الآثار المترتبة على السياسة والممارسات الدولية المتعلقة بعمليات السلام على البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة، إذ من شأنها أن تعزز أو تعرقل الظروف التي تساعد على تحقيق الأهداف التالية:

- اختيار و تعيين وتدريب ونشر قوات حفظ السلام على أساس سياسة تهدف إلى إظهار تنوع الرتب والأدوار والوحدات؛
- اختيار و تعيين وتدريب ونشر قوات حفظ سلام :
- تتمتع بمجموعة كاملة من المهارات الشخصية والقتالية اللازمة لتعزيز السلام المستدام؛
- ذات سمات شخصية قائمة على المساواة في الوصول إلى السلامة والأمن، وضمان سبل العيش لجميع الناس؛ و
- قدرة على اتخاذ إجراءات وقرارات في إطار صلاحياتها بما يتماشى مع المساواة بين الجنسين وولاية جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وهدف بناء سلام مستدام.
- توفير هيكل أساسية للرعاية الشاملة من أجل قوات حفظ السلام - السكن، والرعاية النفسية/الصحية، والمعدات - التي تساعد على النجاح في عملها من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والسلام المستدام، وبالتالي تأخذ في الاعتبار احتياجات النوع الاجتماعي و
- استخدام هيكل نشر صالحة للمستقبل وتتماشى مع مبدأ تعزيز المساواة بين الجنسين والمساواة في السلامة والأمن وسبل العيش والسلام المستدام وطويل الأمد. ويشمل ذلك عدد الكتائب التي يتم نشرها وترتيبها وخصائصها، عدد وحدات الشرطة المشكلة المستخدمة وما إذا سيتم استخدامها، وحجم عمليات النشر الفردية وتركيزها (المراقبون العسكريون وضباط الأركان وعناصر الشرطة).

وللسياسة والممارسات الدولية المتعلقة بعمليات السلام آثار هيكلية مباشرة على كيفية تصور وتصميم وتنفيذ هذه العمليات. والهيكل هي في الآن نفسه ركيزة عمليات السلام وواجهتها. وبالتالي، هي قادرة على تعزيز وتكميل، أو بالعكس، تقويض وتعطيل التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين أثناء البعثات وولايات جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن والهدف الرئيسي المتمثل في بناء السلام المستدام.

صلاحيات قوات حفظ السلام

تشير صلاحيات قوات حفظ السلام الى تمتعهم بالكفاءة والشخصية الملائمة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات والقرارات اللازمة ضمن مسؤولياتها العملية اليومية بما يتماشى مع ولايات عمليات السلام - أي القرارات على أساس التقدير الفردي (في حدود المسموح به). ولهذه الصلاحيات تداعيات محددة على الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية للنهوض بالمساواة بين الجنسين وبناء سلام مستدام. وهي تؤثر على السياسات والممارسات الدولية ولا سيما الحوافز والدعم الذي تقدمه لعمليات التوظيف والاختيار والنشر والانتداب خلال البعثات والتدريب السابق للانتشار والتدريب في البعثة والتطوير والتوجيه وتقييم الاداء سواء كانت على الصعيد الدولي أو من خلال الدول الأعضاء.

وعلى السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:

- تشجيع ودعم تعيين واختيار وتدريب ونشر قوات حفظ السلام ذات صلاحيات- أي قوات حفظ السلام مستعدة وقادرة على اتخاذ الإجراءات والقرارات بما يتماشى مع مسؤولياتها؛
- تشجيع وتمكين ودعم تعيين واختيار وتدريب ونشر قوات حفظ سلام ذات شخصية تتماشى مع مبدأ المساواة بين الجنسين وثقافة بولايات جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وبناء السلام المستدام؛
- إعطاء الأولوية لتعيين واختيار وتدريب ونشر قوات حفظ سلام، تتمتع بالمهارات الشخصية والقتالية الكاملة و اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق السلام المستدام؛ و
- نشر وتعيين قوات حفظ سلام تتسم بالتنوع في مختلف الرتب والأدوار والوحدات.

وينبغي أن تكون قوات حفظ السلام جاهزة تماما للمشاركة في البعثة، وأن تتمتع بالمهارات والمعرفة وتتحدى بسمات الشخصية اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وبناء سلام مستدام على المستوى التنفيذي اليومي. ويشمل ذلك تواصل القوات مع السكان المحليين وإبراز وجودها، وبذلها جهود للتعاون مع الزملاء الدوليين ومساءلتهم إن احتاج الأمر، والتزامها بسياسات ومعايير الأمم المتحدة والمعايير الدولية والتقيد بها.

ويتضمن هذا العمل اليومي مهارات التواصل أو المهارات غير الحركية أو المهارات الشخصية⁵¹ التي تشمل بدورها العديد من مهارات التواصل والمهارات النفسية والاجتماعية مثل الاستماع والملاحظة والتواصل الفعال والحد من التصعيد والتعاطف والوعي بتنوع الثقافات. ومن شأن هذه المهارات أن تتيح للأفراد والوحدات تعزيز مبادئ الولاية والسياسات والمعايير بدلا من اعتبار السياسة العامة كحد أو عائق يحول دون تحقيق سلام متساو ومستدام على المستوى التنفيذي اليومي. ويعتبر ذلك ضروري من أجل تمكين قوات حفظ السلام، بما يتماشى مع مسؤولياتها وعملها اليومي وتحديد متى تشارك في حل النزاعات أو تستخدم القوة أو تتعاون مع المجتمع المحلي أو تدعم الوساطة بين الأطراف المتنازعة . وينبغي أن تكون قوات حفظ السلام قادرة على معرفة متى وكيف تستفيد من مهارات التواصل مقابل المهارات القتالية في إطار ولاية البعثة الهادفة إلى بناء سلام مستدام. إذ تعتبر قوات حفظ السلام واجهة عمليات السلام، وأهم نقطة تواصل مع السكان المحليين.

الإطار 7: تشير مهارات التواصل أو المهارات غير الحركية أو المهارات الشخصية

إلى مجموعة من المهارات غير القتالية المرتبطة بمهارات التواصل والمهارات النفسية الاجتماعية مثل الاستماع والملاحظة والتواصل والتخفيف من حدة التصعيد والتعاطف والحوار والوساطة والوعي بتعدد الثقافات وحل المشاكل.

51 على سبيل المثال، حددت سياسة الأمم المتحدة لعام 2019 أهمية استعمال مهارات التواصل أو المهارات غير الحركية أو الشخصية من أجل "حماية المدنيين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام"، والتي تشمل ثلاثة مستويات أو نهج يعزز بعضها البعض ويراد استخدامها على المستويات الاستراتيجية والتنفيذية والتكتيكية. المستوى الأول: يشمل الحماية من خلال الحوار والمشاركة بما في ذلك إقامة "حوار نشط ومنظم ومنتظم مع مرتكبي أعمال العنف ضد المدنيين أو مرتكبيها المحتملين؛ وحل النزاعات والوساطة بين أطراف النزاع؛ ودعوة الحكومة المضيفة ومؤسساتها الأمنية وغيرها من الجهات الفاعلة ذات الصلة بالتدخل لحماية المدنيين؛ و تنظيم أنشطة لحل النزاعات المحلية وتعزيز التماسك الاجتماعي؛ والتواصل الاستراتيجي؛ والتحرري؛ والدعوة؛ ومبادرات المصالحة؛ والإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بحقوق الإنسان والحماية؛ والمبادرات الأخرى التي تسعى إلى حماية المدنيين من خلال التواصل والحوار والمشاركة المباشرة أو غير المباشرة"، ص 10.

05

النتائج الأولية لتقييم مويب

النتائج الأولية لتقييم مويب

يوضح الجدول 2 أبرز النتائج التي توصل إليها تقييم مويب في مجال السياسات والممارسات الدولية. ولهذه النتائج الرئيسية أيضا صلة محددة بصلاحيات قوات حفظ السلام إضافة إلى هيكل عمليات السلام، وهي تشمل أربعة مجالات للسياسات والممارسات الدولية:

نتائج تقييم مويب	توصيات حول السياسة والممارسة الدولية:
معايير النشر واختيار العناصر التي سيتم نشرها	تحديث معايير النشر لتشمل مهارات التواصل. تشكل مهارات التواصل والقتال مع القدرات التي يجب أن تتوفر في قوات حفظ السلام.
الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي	تعيين واختيار وتطوير قوات حفظ السلام على أساس قدرات مزدوجة وشخصيات معينة. على مواقف وافتراسات والنهج التي تتبعها قوات حفظ السلام أن تتماشى مع مبادئ المساواة بين الجنسين والسلام المستدام.
الاستبعاد الاجتماعي	تعزيز آليات التصدي للتحرش والتنمر والوقاية منهما في عمليات السلام (بين قوات حفظ السلام والموظفين الدوليين).
الهيكل الأساسية والتجارب في عمليات السلام	تعزيز توفر الهياكل الأساسية للخدمات الصحة النفسية وخدمات الدعم النفسي والاجتماعي وإتاحة الوصول إليها.

الجدول 2 نتائج تقييم مويب وتداعياتها على السياسات والممارسات الدولية

ويعرض هذا القسم من التقرير لمحة عامة عن مواضيع البحثية ذات الصلة بتقييم مويب فيما يتعلق بكل من نتائج السياسات والممارسات والتداعيات المذكورة في الجدول 2. وهو يوضح الطرق التي اعتمدها منهجية مويب والتقييمات ذات الصلة التي تم من خلالها التوصل لهذه النتائج - ما هي الأهداف التي عملت المنهجية على تحديدها وما هو الإطار المفاهيمي الذي استخدمته؟

كما يتم عرض تداعيات كل نتيجة رئيسية توصل إليها بحث مويب، على السياسة والممارسة ومن ثم تحليلها ومناقشتها. ويتم تقديم التداعيات على كل من هيكل عمليات السلام و صلاحيات قوات حفظ السلام على شكل توصيات.

والجدير بالذكر أن النتائج والتوصيات الواردة في هذا القسم مترابطة. إذ أنها تعزز وتكمل بعضها البعض. والترابط بين السياسة الدولية والممارسة الفعلية متفاوت، كما هو الأمر بالنسبة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة والممارسة على أرض الواقع. وعلى الرغم من أن تقرير مويب العالمي موجه للمجتمع الدولي، فيمكن تطبيق التحليلات والتوصيات على الصعيد الوطني حتى وإن لم يكن ذلك الهدف الأساسي وراء هذا التقرير.

التوصية الأولى المتعلقة بالسياسة: تحديث معايير النشر لتشمل مهارات التواصل

استخدمت منهجية مويب **معايير النشر** لتحديد وقياس المهارات والمعايير اللازمة للنشر وذات الأولوية استنادا إلى الشروط التي حدتها الأمم المتحدة. كما بحث أيضا في ما إذا كان الرجال أو النساء أكثر ميلا لاكتساب هذه المهارات، وما إذا كانت هذه الشروط تفضيلية لمجموعة دون الأخرى. وحددت قوات حفظ السلام التي سبق وانتشرت المهارات اللازمة. وفي المقابل، فإن المهارات والمعايير ذات الأولوية هي تلك التي تفرضها الأمم المتحدة أو حتى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. والسؤال هو، هل تعكس المعايير الحالية للأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة المهارات التي حددتها قوات حفظ السلام باعتبارها حاسمة لنجاح عمليات السلام؟ بالإضافة إلى ذلك، استنادا إلى المعايير الحالية، من هي المجموعة التي من المرجح أن تتمتع بالمهارات والخبرات والتدريبات، الرجال أم النساء؟ وإذا لم تكن المهارات اللازمة مطابقة للمهارات ذات الأولوية، فلن تتمكن قوات حفظ السلام من تنفيذ ولاية عمليات السلام أو تعزيز السلام المستدام. وعلاوة على ذلك، إذا كان الرجال أو النساء مرتبطين بمجموعة معينة من المهارات التي لا تعتبر ذات أولوية في عمليات السلام، فلن يكونوا مؤهلين للنشر.

أظهرت البيانات المستقاة من تقييم مويب التالي

النتائج القائمة على أدلة

وفقا للرجال والنساء النظاميين الذين سبق وانتشروا فإن مهارات التواصل والقدرة على العمل مع عناصر دولية ضرورية لنجاح عمليات السلام، وتأتي المهارات القتالية في المرتبة الثالثة. ولا تشمل المهارات والمعايير ذات الأولوية التي وضعتها الأمم المتحدة مهارات التواصل والمهارات المتعلقة باختلاف الثقافات ولكنها تتطلب قدرة واضحة على قيادة سيارة رباعية الدفع والتعامل مع سلاح خفيف (القتال).⁵²

واعتمادا على إجابات العناصر المنتشرة في عمليات السلام، حددت البيانات المستقاة من دراسة مويب الاستقصائية الترتيب التالي لأهم المهارات التي يجب توفرها في قوات حفظ السلام لضمان نجاحها:

أول أهم مهارة: 48% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا مهارات التواصل والاستماع والتعامل مع الآخرين ضرورية: 44% من الرجال و 52% من النساء.

ثاني أهم مهارة: 45% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا القدرة على العمل مع عناصر دولية مهارة ضرورية: 46% من الرجال و 43% من النساء.

ثالث أهم مهارة: 41% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا المهارات القتالية ضرورية: 40% من الرجال و 41% من النساء.

رابع أهم مهارة: 33% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا إتقان اللغة الإنجليزية مهارة ضرورية: 35% من الرجال و 31% من النساء.

خامس أهم مهارة: 26% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا إتقان اللغة المحلية مهارة ضرورية: 22% من الرجال و 31% من النساء.

سادس أهم مهارة: 18% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا القدرة على العمل مع الرجال والنساء المحليين مهارة ضرورية: 12% و 22% من الرجال و 26% و 12% من النساء على التوالي.

سابع أهم مهارة: 16% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا مهارات قيادة العربات واستعمال الكمبيوتر ضرورية: 17% و 13% من الرجال و 15% و 20% من النساء على التوالي.

ثامن أهم مهارة: 10% من الأفراد المنتشرين (الشرطة والجيش) اعتبروا إتقان اللغة الفرنسية مهارة ضرورية: 8% من الرجال و 12% من النساء.

وتوفر هذه بيانات فهم أعمق لتقييم قوات حفظ السلام ذوي الخبرة للمهارات والمعارف اللازمة لنجاح عمليات السلام. ومن الجلي أنها تشمل مزيجا من **مهارات التواصل والقتال**.

52 البيانات مستقاة من الإجابات بنعم ولا على الأسئلة التي طرحناها على عناصر سبق وانتشرت في بعثات سلام. وتم استبعاد الإجابات "بلا أعلم" و"لا أريد أن أجيب" من البيانات، بما في ذلك النسبة المئوية الإجمالية. فضلا عن ذلك فقد تم حذف الفئة المتعلقة "بعدم ممارسة الجنس مع السكان المحليين" من مجموعة البيانات لأنها لا تعتبر مهارة في حد ذاتها، بل انعكاسا للقيم و/أو الاستعداد لتنفيذ سياسة الأمم المتحدة في ما يتصل بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والالتزام بها.

إن تحديد قوات حفظ السلام المتمرسه لمهارات التواصل كأهم مهارة لازمة لنجاح عمليات السلام، هو أكبر دليل على أهمية المهارات التواصلية، الشخصية أو غير الحركية. وهي تشير إلى مجموعة من المهارات المرتبطة بالتواصل والدراية والوعي باختلاف الثقافات، وحل النزاعات والحد من التصعيد والوساطة وحل المشاكل. وتشكل هذه المهارات حجر الأساس لبناء السلام المستدام والنهوض بالمساواة بين الجنسين والمساواة في التمتع بالسلامة والأمن وسبل العيش. وعلاوة على ذلك، فإنها مطلوبة لتنفيذ واحدة من أهم مهام عمليات حفظ السلام، ألا وهي حماية المدنيين، والتي تستلزم الحوار والمشاركة كأساسين للعمل.⁵³ وتستلزم عمليات السلام المناسبة للمستقبل قوات قادرة على فهم الثقافات الأخرى والتواصل معها عند التعامل مع كل من الجهات الأمنية الدولية والسكان المحليين.⁵⁴ والواقع أنّ المهام التي تضطلع بها عمليات السلام تتطلب باستمرار مجموعة من القدرات غير الحركية أو مهارات التواصل مثل الاتصال والتفاوض والحد من النزاعات و تصعيدها، إضافة إلى تسهيل إرساء أو إعادة إرساء سيادة القانون، وحماية الموظفين المدنيين، ودعم مبادئ الحكم الديمقراطي.⁵⁵ وفي حين قد ترتبط مهارات التواصل في الوقت الحالي بعمليات النشر الفردية - المراقبين العسكريين، وضباط الأركان، وضباط الشرطة - فإنها لا تقل أهمية عن القوات العسكرية ووحدات الشرطة المشكلة. والواقع أنّ القوات العسكرية ووحدات الشرطة المشكلة قد تكون أكثر تواصلًا مع السكان المحليين مقارنة بعمليات النشر الفردية، والتي تكون عادة غير مسلحة وبالتالي لا تستطيع التنقل خارج قاعدتها.

وفي نفس السياق، حددت دراسة استقصائية الصفات التي تجعل من جندي الأمم المتحدة "مثاليًا" والتي شملت 3505 جنديًا من حفظة السلام السويديين (القوات العسكرية) في البوسنة في عام 1997:

ليس برامبو، بل مرناً ومتواضعًا ويتكيف بسرعة وقوي العزيمة ومتسامح قادر على التعبير عن مشاعره ويتمتع بروح الفريق وصبور وقوي، كما يجيد التعامل مع الضغوطات ويكون واثقًا من نفسه وصلبًا وعنيديًا ويستمتع لمن حوله ولا يتأثر بالاستفزاز وغير متحيز ودبلوماسي.⁵⁶

وفي حين أنّ المهارات القتالية والتكتيكية العملية لها أهمية نافذة خلال عمليات السلام، ولا سيما بالنسبة للقوات العسكرية، إلا أنّها وحدها غير كافية لتحقيق السلام المستدام. إن تصميم عمليات السلام واختيار وتدريب ونشر حفظة السلام لا بد أن يعكسوا هدف بناء السلام المستدام - من خلال منح الأولوية لمهارات التواصل إلى جانب المهارات القتالية.

ومن المرجح أن تتمتع المرأة بمهارات التواصل والتعامل مع الآخرين أكثر من الرجل. بالتالي، فإن تحديد مهارات التواصل كأولوية أخرى لا تقل أهمية عن تلك القتالية والذي يمكن أن يتيح الفرصة أمام عدد أكبر من النساء للانتشار في عمليات السلام. ومع ذلك، تجدر الإشارة هنا إن مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين ليست بميزة "مكتسبة" بالنسبة للنساء. بل إنها نتيجة للظروف الاجتماعية الثقافية التي ما زالت المرأة في حاجة إليها لمنح الأولوية لتنمية هذه المهارات في حياتها المهنية والشخصية للحفاظ على سلامتها وأمنها ومعيشها.

توصيات متعلقة بهيكل عمليات السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:

- وضع معايير انتشار مناسبة لتطلعات المستقبل وتعكس جميع المهارات والمعارف الضرورية لنجاح عمليات السلام. ويشمل ذلك إعطاء نفس القدر من الأولوية لكل المهارات اللازمة، سواء كانت مهارات تواصل أو قتالية، من أجل تعزيز المساواة والمضي قدماً في تنفيذ ولايات جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن وبناء سلام مستدام. ولذلك ينبغي أن تعكس معايير النشر عدداً من مهارات التواصل، بما في ذلك الاتصال والاستماع والتعاطف والقدرة على العمل في بيئة متعددة الثقافات، والحد من التصعيد والوساطة وحل المشاكل؛ و
- توفير التدريب اللازم لتحسين كل من مهارات التواصل والمهارات القتالية، بما في ذلك الاختبار والتقييم والتدريب قبل النشر والتدريب أثناء البعثة. ولعله من الضروري التركيز على تدريب النساء على المهارات القتالية، في حين تدريب الرجال على مهارات التواصل - ويجب أن يتمشى ذلك مع السياق الوطني استناداً إلى بيانات التقييم الموضوعي.

53 UN DPO, The Protection of Civilians in United Nations Peacekeeping, Policy (2019), متاح على: peacekeeping.un.org/sites/default/files/poc_policy_2019_.pdf

54 G.J. Hofstede, Pederson, P.B., and Hofstede, G., Exploring Culture: Exercises, Stories and Synthetic Cultures (Boston: Intercultural Press, 2002), in Kvarving, Lena, Gender Perspectives in the Armed Forces and Military Operations: An Uphill Battle. Diss. No. 755 (2019).

55 Woodward, R. and C. Duncanson, 'An Introduction to Gender and the Military', in Woodward, R. and Duncanson, C. eds., The Palgrave International Handbook of Gender and the Military (London: Palgrave Macmillan, 2017).

56 Johansson, Eva, In a Blue Beret: Four Swedish UN Battalions in Bosnia, LI, 'R' Series. R:1 (1997).

توصيات متعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:

- تشجيع ودعم تطوير مهارات التواصل، إلى جانب المهارات القتالية، في جميع عمليات النشر. ويشمل ذلك:
 - التركيز على مهارات التواصل في إطار التدريب السابق لنشر القوات؛
 - تقييم مهارات التواصل إلى جانب المهارات القتالية كجزء من عمليات فحص المؤهلات (على سبيل المثال، تقييم الخدمات في البعثات، (AMS)، فريق دعم عملية التقييم والاختيار، (AMS-SAAT)، تقييم القدرة العملياتية (AOC)، تقييم إدارة عمليات السلام وإلسيارات الاستشارية (AAV) الزيارات السابقة للنشر؛(PDV)؛
 - التأكيد على مهارات التواصل والتفكير الناقد / حل المشكلات في التدريب أثناء البعثات؛ و
 - تقديم الدعم اللازم للبلدان المساهمة بقوات وعناصر شرطة من أجل تخطيط التدريبات على مهارات التواصل وتعميمها في المؤسسات (وخاصة تلك الموجهة إلى قوات حفظ السلام).

إن تأهيل قوات حفظ السلام ومدتهم بالمهارات اللازمة للقيام بمهام عمليات السلام هو عنصر أساسي للزيادة من كفاءتها. وإذا افتقرت مجموعة إلى مهارات التواصل ومجموعة أخرى للمهارات القتالية، فمن المحتمل ألا تكون قادرة على اتخاذ القرارات والإجراءات حسب صلاحياتها وبما يتماشى مع مبدأ المساواة بين الجنسين والسلام المستدام. علاوة على ذلك، فإن افتقار قوات حفظ السلام إلى القدرة الكاملة من شأنه أن يعكس هياكل غير كافية وضعيفة وفاشلة (سياسة وممارسة). وأخيراً، فإن مهارات التواصل ضرورية لتعزيز المساواة وتحقيق السلام المستدام، وهي تشمل المعرفة والقدرة على التفاعل مع المجتمعات المحلية بفعالية بهدف النهوض بالتنمية المحلية وتعزيز المساواة الإدماج والتوصل لحلول.

التوصية الثانية المتعلقة بالسياسة:

تعيين واختيار وتطوير أفراد حفظ السلام على أساس قدرات مزدوجة وسمات شخصية معينة

تحلل منهجية مويب الأفكار السائدة بشأن أدوار الرجال والنساء النظاميين. أو الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي. على وجه الخصوص يتم تقييم نوعين من الأفكار السائدة: تلك المتعلقة بالأدوار التي ينبغي أن يقوم بها الرجال والنساء في المؤسسة وفي المجتمع (القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي)؛ وتلك المتعلقة بالحماية، أو فكرة وجوب حماية المرأة حتى وأن كانت منخرطة في مؤسسة أمنية. وقد تكون الرتب والأدوار التي تتقلدها المرأة أو انتماءها لوحدة معينة متأثرين إما بقوالب نمطية قائمة على النوع الاجتماعي أو بمبدأ الحماية على هذا الأساس. ولهذه العوامل تداعيات متعاقبة على المرأة والرجل على حد سواء وعلى الجهود الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، واختيار ونشر قوات حفظ السلام.

أظهرت البيانات المستقاة من تقييم مويب التالي

النتائج القائمة على أدلة: كشفت بيانات مويب عن وجود علاقة بين سلوك العناصر أثناء البعثة، الذي يتعارض بشكل مباشر مع مهام عمليات السلام، وبين السياسات وقوات حفظ السلام (الرجال والنساء على حد سواء) التي تؤمن بأدوار النوع الاجتماعي المقولبة و/أو بشكل معين من أشكال الذكورة.⁵⁷

- قوات حفظ السلام التي تتبنى أفكاراً متصلة بشأن الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي:
 - من غير المرجح أن تعتبر إساءة السلوك ظاهرة خطيرة، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين والرشوة والقيادة تحت تأثير الكحول واستخدام العنف ضد المدنيين؛ و
 - ومن غير المرجح أن تبلغ عن هذه الانتهاكات.

(تمثل جميع أشكال إساءة السلوك المذكورة أعلاه انتهاكاً لمعايير السلوك الخاصة بالأمم المتحدة.)

الإطار 8: أدوار النوع الاجتماعي المقبولة

يستخدم مصطلح أدوار النوع الاجتماعي المقبولة في هذه الحالة للإشارة إلى الأفراد الذين لا يقبلون الأدوار التي لا تمثل للأدوار التقليدية المُنسبة لكلا الجنسين. فبالنسبة لهم، تنحصر الصفات الذكورية على الرجال والصفات الأنثوية على النساء. وتشمل هذه المعتقدات الأدوار النمطية في مكان العمل والمنزل، فضلا عن السلوكيات والخصائص المرتبطة بالذكورة والأنوثة.⁵⁸

- والواقع أن العناصر التي تتبنى فكرة عن الذكورية باعتبارها تزيد من احترام المجتمع وتقوم على القوة البدنية والجنسية⁵⁹ من المرجح أن **تنتهج سلوكيات عنيفة تصعيدية** مقابل اختيار حلول للتخفيف من حدة التصعيد وفقا لولايات عمليات السلام.
 - ووفقا للتحليل الإحصائي لبيانات مويب، من المرجح أن ينخرط ضعفي أفراد الأمن الذين لديهم معتقدات ثابتة حول الذكورية في عدد من السلوكيات التصعيدية مقارنة بأولئك الذين لا يتبنون هذه الأفكار.⁶⁰
- ويشمل هذا الاستنتاج كلا من الرجال والنساء، وأفراد الأمن النظاميين المنتشرين وغير المنتشرين. كما أنه يوضح نقطة أخرى بذات الأهمية وهي أن كون عنصر حفظ السلام رجلا أو امرأة لا يعني بالضرورة أنه قادر على الحد من التصعيد في النزاعات أو اعتبار الاستغلال والانتهاك الجنسيين كسلوك غير مقبول، و/أو الإبلاغ عن الزملاء المتورطين في مثل هذا السلوك. بل يشير ذلك إلى مدى أهمية سمات شخصية كل من الرجال والنساء نظرا لأنها تشكل سلوكياتهم وممارساتهم أثناء البعثات.

تحليل النتائج

يمكن القول أن هذه النتيجة هي من أعمق النتائج التي تم التوصل إليها استنادا إلى بيانات مويب الموحدة. وهي تربط مباشرة بين المواقف والمعتقدات المتعلقة بانعدام المساواة بين الجنسين السائدة في صفوف عناصر حفظ السلام وبين تصعيد حدة النزاعات وتقبل الاستغلال الجنسي و القائم على النوع الاجتماعي، وغيرهما من السلوك داخل عمليات السلام. فضلا عن ذلك، لا يمثل هذا الاستنتاج بيانات قائمة بذاتها، بل إنها جزء من مجموعة من البحوث التي تربط بين المواقف الداعمة لانعدام المساواة بين الجنسين وتزايد حدة الصراع واستخدام العنف.

وتكشف بيانات مويب الموحدة المذكورة أعلاه أن سمات شخصيات قوات حفظ السلام (المواقف والافتراضات والنهج) يمكن أن توضح مباشرة فكرتها عن سوء السلوك، وإن كان من المحتمل أن تصعد هذه القوات من حدة النزاعات خلال البعثة، و/أو ما إذا كان لديها استعداد للإبلاغ عن أي سوء سلوك قد يصدر عن عناصر أخرى. إن تصعيد النزاع وعدم الإبلاغ عن مظاهر إساءة السلوك يتعارض بشكل مباشر مع الولايات المنوطة بعمليات السلام و/أو أطر السياسات الدولية. لذا، فعند تعيين واختيار ونشر قوات حفظ السلام، ينبغي للمسؤولين أن يأخذوا بعين الاعتبار شخصيات العناصر إضافة إلى معارفهم ومهاراتهم. إنه أمر ضروري لكي تصير عمليات حفظ السلام مناسبة لتطلعات المستقبل ولتكون قادرة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق السلام المستدام على المدى الطويل.

ومن الجدير بالذكر أن أهمية تطوير الشخصية أو "النفسية" الصحيحة قد تم تحديدها كمبدأ من مبادئ عمليات السلام في دليل كتيبة المشاة التابعة للأمم المتحدة، (UNIBAM 2020):

يجب أن تحافظ وحدات عمليات السلام على عقلية استباقية تركز على تنفيذ الولاية المنوطة بها وحماية القوات والمدنيين. إن النفسية هي المجموعة الثابتة من المواقف والافتراضات والأساليب التي يتبعها الفرد أو الوحدة. ... ولا بد من تعزيز عقلية الأمم المتحدة خلال التدريب السابق للنشر وأثناء البعثة. ويجب أن تشمل القيادة والسلوك العملي والتأهب والحضور في الميدان والقدرة على تقييم التهديدات. ... إن من شأن تواجد القوات العسكرية التابعة للأمم المتحدة وتأهبها، إضافة إلى المواصفات التي تتحلّى بها أن تؤثر في الصورة التي يكونها السكان المحليون عن البعثة. ويجب ضمان تواجد مستمر وواضح خلال عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام لحماية السكان المحليين وتوطيد ثقتهم بالعناصر. ويساعد هذا التواجد في تهيئة بيئة للسكان المحليين من أجل القيام بأنشطة يومية خالية من التهديدات.⁶¹

Ibid. A belief in rigid gender roles included adherence to gender stereotypes and traditional gender roles about women. The research used a Gender Roles Scale. 58

هذا هو تعريف "الذكورية السامة" المستخدم في البحث كما هو موضح في المرجع السابق 59

Huber, Karim, and Pruet. 'The Commando Effect: The Impact of Gender on Misconduct among Security Force Personnel using Experimental Survey Evidence from Four Countries.' Working Paper 60

peacekeeping.un.org/sites/default/files/3_military_-_1_united_na- متاح على: UN Infantry Battalion Manual (UNIBAM), 2nd edn. (UN DPO, 2020), p. ix 61
tions_infantry_battalion_manual_unibam.pdf

وقد يصعب تحقيق هذه الأهداف بنجاح إذا كانت قوات حفظ السلام تميل للتصعيد أو إساءة السلوك أو حتى غض الطرف عن هذا السلوك. كما من شأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين ضد المدنيين أن يقلصا من ثقة السكان المحليين والمجتمع الدولي في عمليات السلام. إن حل النزاعات والحد من التصعيد واللجوء إلى الوساطة والمشاركة الحقيقية القائمة على الاحترام المتبادل والثقة، هي أسس لتحقيق الأهداف المحددة في دليل كتيبة المشاة التابعة للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، من المهم أن يتمتع كل أفراد قوات حفظ السلام، رجالاً كانوا أم نساء، بشخصية تتفق مع الأهداف التي حددها جدول أعمال مبادرة A4P+ ومبادئ السلام المستدام الطويل الأمد القائم على المساواة في الأمن والسلامة وسبل العيش. ويتطلب ذلك في الأساس التزام قوات حفظ السلام بالتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين و كل أشكال إساءة السلوك وعدم ممارستها، إضافة إلى الامتناع عن الممارسات التصعيدية.

ومع ذلك، من المهم التأكيد على أن دليل كتيبة المشاة التابعة للأمم المتحدة هو خاص بعمليات الأمم المتحدة العسكرية ولا يتناول تعيين واختيار حفظة السلام - فالتركيز ينصب على "تطوير الشخصية المناسبة أو النفسية الصحيحة من خلال التدريب قبل الانتشار وأثناء البعثات ودعم وتوجيه القيادة. وفي حين أن القيادة والتدريب من العناصر الأساسية لتطوير الشخصية المناسبة لهذه العمليات، فإن تعيين واختيار قوات قادرة على التطور هو في حد ذاته عنصر أساسي للنجاح. بعبارة أخرى، يتعين على البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة أن تختار أفراد قوات حفظ السلام الذين يتمتعون ليس فقط بالمعارف والمهارات الصحيحة وإنما كذلك بسمات شخصية مناسبة. ويشمل ذلك بناء قدرات وشخصيات حفظة السلام للاستفادة من مجموعة من المهارات المتعلقة بالتواصل وبالتالي تعزيز قدرتهم على النهوض بالمساواة بين الجنسين والسلام المستدام. ومن الممكن زيادة مساهمات قوات حفظ السلام ذات الشخصية والمهارات الصحيحة (التواصل والقتال) من خلال التمثيل النسبي في الرتب والأدوار، والوحدات، لكن غياب التمثيل النسبي من شأنه الحد من ذلك.

وبالتالي، يجب أن تحدد كل من الأمم المتحدة والبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة السمات الشخصية المطلوبة في حفظة السلام كأولوية للتعيين والاختيار وهدفاً للتدريب والتطوير المهني.

توصيات متعلقة بهيكل عمليات السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على :

- تطوير أداة لتقييم شخصيات العناصر وتهدف إلى تحديد المواقف والافتراضات ومناهج أفراد الأمن النظاميين بما يتماشى مع مبادئ ولايات الأمم المتحدة وعمليات حفظ السلام. وينبغي أن تتضمن هذه الأداة على وجه التحديد أسئلة حول الأفكار المتعلقة بالأدوار القائمة على النوع الاجتماعي والذكورية - أي الآراء بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك مساهمة المرأة في الأدوار القيادية و/أو الأدوار القتالية، والتسامح مع استخدام العنف ضد المدنيين و/أو الزملاء والاعتداء والتحرش الجنسيين. وإذا كان الهدف النهائي من عمليات السلام هو بناء سلام مستدام على المدى الطويل، فعلى قوات حفظ السلام أن تكتسب المعارف والمهارات وأن تتحلّى بسمات شخصية محددة لدعم هذه الجهود والاضطلاع بها لكي تتلاءم مع تطلعات وتحديات المستقبل. كما يجب تحديد مهارات التواصل والقتال إلى جانب سمات شخصيات قوات حفظ السلام كأولوية تتفق مع قيم وأهداف السلام الدائم المستدام؛
- مكافأة السلوك الذي يعكس الشخصية المطلوبة لدى قوات حفظ السلام بالإضافة إلى مهارات التواصل - منح الميداليات و/أو الثناء على العناصر التي تبذل جهداً لحل النزاعات والمشاكل ودعم المدنيين وحمايتهم ورعايتهم؛
- الحرص على تطبيق الممارسات المتعلقة بالتعيين والاختيار، سواء على مستوى الأمم المتحدة بالنسبة للأفراد النظاميين أو على مستوى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة بالنسبة للوحدات، لجميع معايير النشر. والحرص على أن يكون الهدف من التدريب السابق للنشر والتدريب أثناء البعثة النهوض بشخصية وقدرة قوات حفظ السلام بما يتماشى مع مبادئ المساواة بين الجنسين والسلام المستدام؛
- على البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة الإبلاغ عن نتائج الاختبار المتعلق بسوء السلوك (قبل النشر) بما في ذلك التحرش الجنسي والتحرش القائم على النوع الاجتماعي وكل أشكال التحرش الأخرى والتنمر والعنف المنزلي والإساءة للأطفال و/أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

توصيات متعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:

- تطوير معايير النشر التي تحدد السمات التي يجب أن تتوفر في شخصيات قوات حفظ السلام والتي تمكنهم من دعم مواقف وافتراسات ومناهج عمليات السلام. تقديم الدعم اللازم لقوات حفظ السلام بهدف زيادة صلاحياتها ولا سيما قدراتها بصفة عامة ولكي تطور الشخصية المناسبة لمعالجة المشاكل المتعلقة بالسلوك في أماكن العمل والإبلاغ عنها، خاصة تلك التي تقوض أهداف السلام المستدام الطويل الأمد القائم على المساواة في الأمن والسلامة وسبل العيش. ويشمل ذلك توفير آليات للشكاوى التي يسهل الوصول إليها والتعرف عليها - رسمية وغير الرسمية على حد سواء.
- دعم جهود البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة لتعيين واختيار وتدريب ونشر قوات حفظ السلام الذين تتوفر فيهم القدرات والشخصيات اللازمة لاتخاذ القرارات والإجراءات التي تتماشى مع مبدأ المساواة بين الجنسين ومهام جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن، والسلام المستدام طويل الأمد.

التوصية الثالثة المتعلقة بالسياسة

تعزيز آليات التصدي للتحرش والتنمر ومنع وقوعهما في عمليات السلام (بين قوات حفظ السلام والعناصر الدولية).

تقيس منهجية مويب مدى ارتباط تماسك وهوية المجموعة بمجموعات أصغر قد تستبعد العناصر المختلفة سلوكاً أو مظهراً، ويطلق على هذه الظاهرة الاستبعاد الاجتماعي. وقد تطور المؤسسات العسكرية والدرك ومؤسسات الشرطة عقليات جماعية أو فردية تضر بالمرأة، خاصة وأن النساء تميل أكثر للبقاء خارج المجموعات.⁶² ويمكن أن يتجلى هذا الاستبعاد في شكل تحرش جنسي أو تحرش القائم على النوع الاجتماعي وتنمر ومعاكسات داخل المؤسسات الأمنية. وقد يؤدي هذا أيضاً إلى انخراط أعضاء مجموعة ما في سلوكيات وممارسات لا يرغب أحد غيرهم في المشاركة فيها، وهو الأمر الذي قد يعزل مجموعة أخرى أو يخلق بيئة عمل عدائية - على سبيل المثال، مجموعات من رجال الأمن النظاميين يزورون بيت دعارة.

أظهرت البيانات المستقاة من تقييم مويب التالي

النتائج القائمة على أدلة: السلوكيات التي تنطوي على المضايقة أثناء العمل هي مشكلة بالنسبة للنساء والرجال على حد سواء، ولكن غالباً ما تواجهها للنساء.⁶³

تكشف بيانات مويب أن النساء والرجال يلاحظون نكات مزعجة وتعليقات غير ملائمة في البعثة.⁶⁴

- 22% من الرجال و 28% من النساء أفادوا أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح حول المظهر الخارجي.
- 17% من الرجال و 27% من النساء أفادوا أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح حول الميول الجنسية.
- 14% من الرجال و 25% من النساء أفادوا أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح بشأن النساء.
- 14% من الرجال و 16% من النساء أفادوا أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح حول السن.
- 14% من الرجال و 13% من النساء أفادوا أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح عن الانتماء العرقي.
- وقد ذكر 10% من القوات المنتشرة أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح حول بلدان أخرى.
- 9% من الرجال و 7% من النساء أفادوا أنهم سمعوا أو تعرضوا لمزاح عن الرجال.

واستناداً إلى إجابات عناصر الأمن على أسئلة الدراسة الاستقصائية، أكد 14% فقط من القوات المنتشرة أن الكل يحظى بالاحترام في عمليات السلام - 45% من الرجال و 37% من النساء.

تكشف هذه البيانات أن المزاح و/أو التعليقات غير اللائقة التي تسبب المضايقة هي في الحقيقة شائعة في عمليات السلام وبين قوات حفظ السلام. وتوضح البيانات التي تم استنتاجها من إفادات القوات المنتشرة أن حفظ السلام لا يعتقدون أن الجميع يحظى بالاحترام في عمليات السلام. وبالرغم أن كلا من الرجال والنساء يبلغون عادة عن سماعهم أو تعرضهم لمزاح على أساس النوع الاجتماعي أو السن أو المظهر الخارجي، إلى غير ذلك، لكن من المرجح دائماً أن تبلغ النساء عن مثل هذه التصرفات. وهذا دليل بحد ذاته على تعرضهن للإقصاء الاجتماعي والتحرش على أساس النوع الاجتماعي، وهو يوضح استعمال المزاح لعزل ونبذ واستبعاد جماعات وأفراد معينين والمساكين لهم. أو بعبارة أخرى، إذا استهدف هذا النوع من المزاح النساء على وجه التحديد وزاد من شعورهن بعدم الارتياح، فمن المؤكد أن الرجال لن يكونوا مرتاحين لمثل هذا التصرف اتجاه النساء. وقالت امرأة تابعة للقوات المسلحة التي شاركت في بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى.⁶⁵

على الرغم من أنني اعتدت على ديناميكيات هذه البيئة التي يهيمن عليها الذكور داخل قوة الدفاع الوطنية، إلا أن ما شاهدته من تحيز ضد النساء النظاميات وتشهير وتحرش بهن وما عانيت شخصياً أثناء مشاركتي في البعثة تجاوز كل توقعاتي. و [بينما] أظهر بعض الزملاء كل الدعم... لكنني شهدت حالات عدة من السلوك غير اللائق جعلتني أشعر بعدم الأمان داخل البعثة أكثر من أي مكان آخر.

كما تسلط هذه النتيجة الضوء على أهمية سمات شخصيات قوات حفظ السلام، وبالتالي تؤكد واقعا مزعجاً - فهي قد لا تتبع دائماً المواقف والافتراضات والنهج، أو لا تتمتع بالشخصية اللازمة لتحقيق السلام المستدام الطويل الأجل. ولا تشكل هذه الفئة من قوات حفظ السلام خطراً محتملاً على السكان المحليين وعلى تنفيذ المهام المنوطة بالبعثة فحسب، بل على بيئة العمل السليمة والمواتية كذلك. ووفقاً لمجموعة من الباحثين البارزين في هذا الموضوع، يمثل كل من التحرش والتنمر في العمل "مشكلة مدمرة ومعيقة بالنسبة لقوات حفظ السلام مقارنة بكل أشكال الضغط المرتبط بالعمل جمعاء.⁶⁶ وتتماشى هذه البيانات مع تلك التي وضحتها سابقاً وتكملها، فترتبط الأدوار الاجتماعية والمثل الذكورية بتصعيد النزاع والسماح بتفشي الاستغلال والانتهاك الجنسيين وغيرهما من أشكال إساءة السلوك داخل عمليات السلام. وهو دليل آخر على حجم تأثير الشخصية التي يتمتع بها قوات حفظ السلام على بيئة العمل في عمليات السلام ناهيك عن فعاليتها العملية.

ولقد أظهرت البيانات أن كلا من الرجال والنساء كانوا قد عاشوا مضايقات و/أو مزاح من نوع التنمر أثناء البعثة أو شهدوها. ويقوض هذا النوع من السلوك الثقة والتعاون والتماسك الاجتماعي وبالتالي فعالية المهمة. وحقيقة أن قوات حفظ السلام تبلغ عن السلوكيات من قبيل المضايقة هو أكبر دليل على أن هذا السلوك المسيء لا يخضع للقدر الكافي من التنظيم في عمليات السلام. وفي الوقت الحاضر، هناك سياستان تنظمان هذا النوع من السلوك في عمليات السلام: "التوجيه بشأن التحرش الجنسي في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة والبعثات الميدانية الأخرى الخاص بالأفراد العسكريين في الوحدات الوطنية، والمراقبين العسكريين وضباط الشرطة المدنية"⁶⁷ ، والذي ينظم التحرش الجنسي بين قوات حفظ السلام. كما تؤكد نشرة الأمين العام على ضرورة "التصدي للتمييز والتحرش ولا سيما التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة" (ST/SGB/2019/8)⁶⁸ داخل صفوف العناصر الدولية.

هناك ثغرتان واضحتان هنا. فالسياسة الثانية لا تنطبق على قوات حفظ السلام، بل على العناصر الدولية فحسب. الذين توظفهم الأمم المتحدة بشكل مباشر. والسياسة الأولى، التي تنطبق حصراً على قوات حفظ السلام، لا تتناول سوى التحرش الجنسي المُعرف على النحو التالي:

... أي مغازلة ذات طابع جنسي غير مرغوب فيها أو طلب خدمة ذات طابع جنسي أو أي سلوك لفظي أو جسدي آخر يحمل إيحاء جنسي...⁶⁹

ويعني ذلك أن إطار السياسة العامة الذي ينظم السلوك بين قوات حفظ السلام لا يغطي أنواعاً أخرى من السلوك كالتحرش والتنمر غير الجنسي. ولكن يبدو أن حالات المزاح والسلوك المسيء الذي أشارت إليه قوات حفظ السلام المنتشرة، ترتبط أكثر بالنوع الاجتماعي والهوية ولا تُعتبر ذات طابع جنسي. ومن المهم للغاية وضع جميع أشكال التحرش والتنمر بوضوح في خانة السلوك المسيء داخل عمليات السلام وأن تمنع آليات السياسة هذا النوع من السلوك وتتصدى له. ويشكل التحرش على أساس الهوية شكلاً من أشكال التحيز الذي يمكن أن يؤثر تأثيراً ضمنيًا أو صريحاً في عملية صنع القرار ونشر سلوك معين.

65 Vermeij, Lotte, 'Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations', (International Peace Institute, October 2020).

66 S. Einarsen et al., 'The Concept of Bullying at Work: The European Tradition', in Einarsen et al., Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice Understanding Stress and Bullying in New Zealand Workplaces, (London: Taylor & Francis, 2009), pp. 3-30.

67 UN DPO, 'Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Police Officers' (2003a), <https://www.un.org/en/directive-sexual-harassment-united-nations-peacekeeping-and-other-field-missions-military-members-of-national-police-officers>

68 UN ST/SGB/2019/8, documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/274/41/PDF/N1927441.pdf?OpenElement

69 UN DPO, 'Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers' (2003), p. 3

إن لفت الانتباه إلى التحيز يُندد بهذا السلوك ويعزز معايير المساواة وقد يقلل من المواقف والسلوكيات التمييزية. وفي المقابل، فإن تجاهل التحيز يوحى بتبنيه ضمناً وقد يزيد من انتشاره ويشجع السلوك التمييزي مستقبلاً.⁷⁰

وعلى العموم، تعيق سلوكيات التحرش والتنمر تحقيق المساواة بين الجنسين وتقوض مهام جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، كما أنها تمثل عائقاً كبيراً أمام بناء سلام مستدام. وسيظل بناء السلام المستدام أمراً بعيد المنال ما دام الأفراد والجماعات هدفاً للمضايقة أو عدم الاحترام. وعملية بناء السلام المستدام يجب ألا تضم أولئك الذين يتبنون سلوكاً هداماً وضاراً اتجاه زملائهم أو السكان المحليين.

توصيات متعلقة بهيكل عمليات السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:

- تصميم وتنفيذ إطار سياسي يهدف منع المضايقات والتنمر في عمليات السلام وبين قوات حفظ السلام والعناصر الدولية والتصدي لها. ومن المفترض أن تتضمن السياسة المنظمة للسلوك الذي يتسم بالاحترام والمساواة والشمولية بين قوات حفظ السلام وغيرهم من الموظفين الدوليين آليات إبلاغ رسمية وغير رسمية.⁷¹ ومن شأن آلية الإبلاغ غير الرسمية أن تزيد حالات الإبلاغ من خلال إتاحة الفرصة للموظفين للقيام بذلك ما أن يلاحظوا هذا النوع من السلوك دون الانتظار أن يتفاقم أو يتكرر أو يستمر لمدة طويلة فيستوفي معيار السياسة العامة المتعلقة بخطورة السلوك وتكراره ومدته. وبالتالي، تسهل آلية الإبلاغ غير الرسمية الكشف المبكر عن حالات التحرش والتنمر. وعلى نحو مماثل، من الممكن أن تمثل آليات الإبلاغ غير الرسمية فرصة للاستعمال الحلول غير الرسمية. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يلفت شخص موثوق انتباه الشخص المعني بأن سلوكه أو تعليقه غير مرغوب فيه، دون الحاجة إلى إثبات ما إذا كان السلوك يتوافق مع تعريف السياسة العامة للمضايقة أو الإساءة. وأخيراً، على الإطار السياسي الشامل أن يتضمن أيضاً جهود وقائية - من قبيل الإجراءات والأنظمة الهادفة إلى خلق الوعي لدى العناصر وبناء مهاراتها للتصدي للتحرش والتنمر. من المفترض أن تتضمن السياسة الشاملة الهادفة لمنع التحرش والتنمر والتصدي لهما ما يلي:

- تدابير وقائية تشمل برامج متعلقة بالأطراف الشاهدة على هذا السلوك في البعثات و/أو في سياق التدريب السابق للنشر، وزيادة التوعية والتحسيس؛
- آليات الإبلاغ الرسمية وغير الرسمية التي تمكن معا من الكشف المبكر عن سلوكيات التحرش والتنمر؛
- تعيين أشخاص ذوي ثقة يمكنهم مد القوات بالدعم اللازم والإجابة عن أسئلتها وشواغلها وشكاويها غير الرسمية؛
- وعلى المشرف/القائد أن:
- يشجع السلوك المحترم الذي يتصف بالمهنية والشمولية (المشاركة والتعاون والتشاور).
- يثبط النكت أو التعليقات أو السلوكيات التي تقوض الاندماج (تشمل طرف آخر).

- مطالبة البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة بوضع سياسات محلية خاصة بها (وطنية و/أو مؤسسية) للحد من الانتهاك والاستغلال الجنسيين والتحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي و القائم على النوع الاجتماعي) والتنمر والمعاكسة وتتماشى مع المعايير الدنيا التي حددتها الأمم المتحدة.

توصيات متعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:

- دعم جهود البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة لتصميم وتنفيذ آليات السياسات الوطنية و/أو المؤسسية التي تهدف لمنع التحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي) والتنمر والمعاكسة والتصدي لهم، بما في ذلك:
- دعم قوات حفظ السلام لكي تنمي الصلاحيات والقدرات والشخصية المطلوبة للتصدي لأي سلوك في مكان العمل من شأنه أن يقوض أهداف السلام المستدام الطويل الأمد القائم على المساواة في الأمن والسلامة وسبل العيش ولكي تعرب عن شواغلها بخصوص هذا الموضوع. ويشمل ذلك آليات شكاوى تكون متاحة ومعروفة - رسمية وغير رسمية على سواء؛

Mallett, Robyn K. and Margo J. Monteith, *Confronting Prejudice and Discrimination: The Science of Changing Minds and Behaviors* 70 London, UK/San Diego, US: Academic Press/Elsevier Inc., (2019), pp. 1-371.)

71 على سبيل المثال ص 5 دليل التحرش الجنسي في منظمة الأمم المتحدة للسلام متاح على: police.un.org/en/directive-sexual-harassment-united-nations-peace-keeping-and-other-field-missions-military-members-of

- دعم الاستراتيجيات الهادفة إلى تعزيز ومساندة تدخل أي طرف شاهد⁷² يكون قادرا على التصدي لهذه السلوكيات والتعليقات التي قد تكون مهينة وغير مرغوب فيها وقائمة على قوالب النوع الاجتماعي النمطية (أومتعلقة بالجنسية أو العرق أو الدين أو السن أو المظهر الخارجي أو الميول الجنسي وغيرهم)، وتعوق قدرة المرأة و/أو استعدادها للمشاركة في الأدوار أو الوحدات المخالفة للمعايير القائمة إلى النوع الاجتماعي السائدة (على سبيل المثال، الأدوار والوحدات القتالية/المشاة) أو تعوق قدرة الرجل و/أو استعدادها للمشاركة في الادوا الوحد أو ات المخالفة للمعايير القائمة إلى النوع الاجتماعي السائدة (مثل دعم الخدمات);
- تحميل القيادة المسؤولية في حال الفشل في:
 - التمسك بالمواقف والقيم الداعمة للمساواة بين الجنسين والالتزام بها على النحو الذي تظهره السلوكيات والممارسات؛
 - تشجيع السلوك المحترم الذي يتصف بالمهنية والشمولية (المشاركة والتعاون والتشاور);
 - تثبيط النكات أو التعليقات أو السلوكيات التي تقوض السلوك المحترم والمهني والشامل (تدخل الأطراف الشاهدة).

التوصية الرابعة المتعلقة بالسياسة

تعزيز توافر الهياكل الأساسية للخدمات الصحية النفسية وخدمات الدعم النفسي والاجتماعي وإتاحة الوصول إليها

تتناول منهجية موبيل الهياكل الأساسية لعمليات السلام لتقييم قدرة البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة على توفير المعدات والبنية التحتية والخدمات اللازمة لتلبية احتياجات النساء والرجال في البعثات. وفي حين توفر الأمم المتحدة بعض المعدات، تأخذ البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة على عاتقها توفير معظم الهياكل الأساسية. ومع ذلك، فإن الأمم المتحدة تلعب دورا حاسما في تحديد المعدات والبنية التحتية والخدمات التي يتعين على هذه البلدان توفيرها خلال عمليات السلام (بعد التوصل لمذكرة تفاهم)، فضلا عن إجراء المراقبة اللازمة لكي تلبى المعدات والبنية التحتية والخدمات المعايير المطلوبة. كما ينبغي أن تتأكد من أن الهياكل الأساسية توفر الخدمات الضرورية وتتيح الوصول إليها، مثل الرعاية الصحية الجسدية والنفسية .

ويتم جمع تجارب القوات داخل عمليات السلام لقياس مدى تأثيرها على سير مهام البعثة وعلى رغبة القوات في الالتحاق مجددا بالقوات المنتشرة وما إذا كانت تجاربها تؤثر على الآخرين عند اتخاذ هذا القرار. أما النساء والرجال الذين لديهم خبرات سلبية في خلال البعثة أو بسبب الانتشار مع القوات، فمن غير المرجح أن ينتشروا مجددا وقد يثبطون الآخرين عن ذلك. ولأن مجموعة النساء المؤهلات على أساس الرتب والأدوار والوحدات محدودة بالفعل، فقد تخلف التجارب السلبية أثارا سلبية متتالية تنني النساء عن الانتشار أو إعادة التجربة.

72 يطبق برنامج تدريب الشاهد التابع لجامعة كاليفورنيا في سان دييغو إطار عمل يعزز السلوك الأخلاقي. ويشمل ذلك تعليم الطرف الشاهد اختبار نفسه من خلال طرح مجموعة من الأسئلة الأخلاقية كالتالي: (1) هل أن ما رأيته يقوض مبادئ الأمانة أو الثقة أو الاحترام أو المسؤولية أو الإنصاف؟ (اختبار القيم). (2) هل أن ما رأيته ينتهك المعايير أو القواعد أو مدونات السلوك أو القوانين؟ (اختبار المعايير). و (3) إذا رأى الآخرون ما أرى، أو إن لم أفعل شيئا فهل سيتقبلون أو يدينون ذلك؟ (اختبار كشف السلوكيات المسيئة). بعد عملية "الاختبار" يتم تدريب الطرف الشاهد على كيفية التصرف بشكل أخلاقي باستخدام نهج عمل كما يلي: (1) المقاطعة – كيف يمكنني مقاطعة هذا السلوك غير الأخلاقي أو الموقف حتى لا ينجر عليه سلوك غير أخلاقي؟ (2) التوجيه – هل يمكنني توجيه الأطراف للمشاركة في عمل أخلاقي بدلا من ذلك؟ (3) الإشراف – هل سيكون من المفيد إشراك الآخرين في الموقف لمساعدتي على حله بشكل أخلاقي؟ و (4) السلطات – هل يتعين علي إبلاغ السلطات المختصة بما حدث؟ انظر academicintegrity.org/blog/80-bystander-intervention-training-bit. انظر أيضا: مقال من بينلوكس الجيش الأمريكي www.army.mil/article/219828/be_an_active_bystander_in_preventing_sexual_assault

أظهرت البيانات المستقاة من تقييم موب التالى

النتائج القائمة على أدلة: يعاني كل من الرجال والنساء من نقص الرعاية الصحية النفسية أو حتى صعوبة الحصول عليها في البعثات. وأبلغ كل من الرجال والنساء عن مواجهة مشاكل عدة في البعثات وأثناء إعادة إدماجهم في المؤسسات الوطنية بعد إنتهاء مهامهم.⁷³

ذكر 29% من الرجال و 32% من النساء صعوبة الحصول على الرعاية الصحية النفسية أو نقص توفرها أثناء انتشارهم في عمليات السلام، رغم أنهم ذكروا تعرضهم لعدة مشاكل كالتالى:

- 47% أفادوا بأن مشاكلهم متعلقة بمشاعر الحنين إلى الوطن: 46% من الرجال و 49% من النساء.
- 28% أبلغوا عن شعورهم بعدم الأمان: 31% من الرجال و 18% من النساء.
- 16% أبلغوا عن وجود مشاكل في العلاقات: 5% من الرجال و 6% من النساء.
- 14% أفادوا بوجود مشاكل مع السكان المحليين: 17% من الرجال و 8% من النساء.
- 8% تحدثوا عن شعورهم بعدم الارتياح في العمل: 10% من الرجال و 4% من النساء.
- 7% ذكروا تعرضهم لمشاكل مع أشخاص من بلدان أخرى: 8% من الرجال و 5% من النساء.

أفاد 44% من الرجال والنساء الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية عن وجود مشاكل عند العودة إلى الوطن بعد الانتشار:

- تعرض 12% من الرجال و 19% من النساء للطلاق أثناء الانتشار أو بعده.
- تعرض 11% من الرجال و 17% من النساء للخيانة.
- تعرض 11% من الرجال و 14% من النساء لمشاكل عائلية.
- تعرض 9% من الرجال و 11% من النساء لمشاكل صحية جسدية.
- تعرض 6% من الرجال و 7% من النساء لمشاكل تتعلق بالصحة النفسية.
- واجه 6% من الرجال والنساء مشاكل في علاقتهم بالأصدقاء.
- تعرض 5% من الرجال و 11% من النساء لمشاكل مالية.
- تعرض 3% من الرجال و 5% من النساء لمشاكل متعلقة بالوصمات والإشاعات.

تحليل النتائج

تكشف هذه النتائج عن شيء واضح ولكن غالبًا ما يتم تجاهله بشأن عمليات السلام: هي مرهقة بطبيعتها وقد يكون لها تأثير سلبي على صحة حفظة السلام النفسية. ومن شأن هذه التداعيات الصحية أن تؤثر سلبًا على أداء (وسلامة) العناصر أثناء البعثة وكذلك على نجاح عملية إعادة الدمج التي تلي العمليات.

غالبًا ما تتسم مهام قوات حفظ السلام بالصعوبة إذ يتم تكليفها بالحد من انتشار النزاعات، والحد من مستويات العنف، وتمديد فترات السلام بعد النزاعات، وحماية السكان المدنيين. وغالبًا ما تقوم بهذه المهام داخل مناطق نزاع، حيث يُفصل الأفراد عن أنظمة الدعم الأساسية أي الأسرة والمجتمع. وعلاوة على ذلك، كثيرًا ما تعمل قوات حفظ السلام في سياقات ثقافية جديدة تمامًا وتتوقع منهم القيادة تأدية مهامهم بفعالية مع مجموعة من الجهات الفاعلة والزلاء الدوليين، جميعهم من خلفيات مختلفة أيضًا.

وأبلغ تقريبا ثلث الرجال والنساء عن غياب خدمات الدعم النفسي والصحة النفسية أو صعوبة الوصول إليها. كما أبلغوا عن مشاكل تتعلق بالصحة الجسدية والنفسية على وجه التحديد أثناء مشاركتهم في عمليات السلام، فضلًا عن مجموعة من المشاكل الأخرى (الشعور بعدم الأمان والراحة أثناء العمل ومشاكل مع الزملاء والسكان المحليين). أي تزاوَلت قوات حفظ السلام مهامها في البعثات وهي بدورها بحاجة إلى المساعدة النفسية ولكن غالبًا ما تكمل القوات عملها في البعثات دون معالجة هذه المشاكل.

وبالإضافة إلى ذلك، ذكر كل من الرجال والنساء المنتشرين مشاكل عند الرجوع إلى الوطن بعد الانتشار، لكن نسبة النساء اللاتي ذكرن ذلك كانت أكبر. وعلى سبيل المثال، ذكر عدد كبير نسبيًا من العناصر عن مشاكل تتعلق بالخيانة والطلاق، لكن نسبة النساء اللاتي ذكرن ذلك كانت أكبر. وقد يكون ذلك مرتبطًا بالأنماط الاجتماعية السائدة والتي تعتبر أن الرجل يميل إلى الخيانة عادة والعكس صحيح بالنسبة للنساء. وتعد هذه الظاهرة تجربة سلبية بالنسبة لكل من الرجال والنساء، ولكن تداعيتها أكبر على النساء. فإذا ما تعرضت النساء لخيانة الشريك/الزوج أثناء البعثات أو عند عودتها أو تطلقت بسبب انتشارها، فقد ترفض الانتشار مجددًا وقد يؤثر ذلك تأثيرًا سلبيًا على رغبة نساء أخريات في الانتشار للمرة الأولى. هذه حقيقة، إذ من المرجح أن تتحمل النساء مسؤولية الأطفال، ولكن من غير المرجح أن تتحصل على نفس الدخل. وبالتالي، ربما تكون النساء أكثر عزوفًا عن الالتحاق بالقوات المنتشرة إذا اعتقدن أن ذلك قد يهدد أسرهن أو دخلهن. وعلاوة على ذلك، من المرجح تكون المرأة أكثر عرضة للوصمة الاجتماعية إذا تطلعن. وفي الإجمال، قد تؤدي هذه التجارب إلى تناقص اهتمام النساء بالانتشار مع عمليات السلام.

وتؤكد هذه النتائج على ضرورة وأهمية تقديم خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي في البعثة وفي سياق إعادة الإدماج خلال مرحلة ما بعد الانتشار، للعناصر وعائلاتهم. ومن الواضح أن دعم الصحة الجسدية والنفسية لعناصر الأمن النظاميين هو شرط من شروط نجاح عمليات السلام. في أحسن الأحوال، عندما تكون العناصر مُجهدة وعندما لا تحظى بالدعم اللازم فلن تؤدي مهامها على أحسن وجه. وفي أسوأ الأحوال، قد تتعرض العناصر لصدمة كبيرة ومستعصية، الأمر الذي قد يؤثر تأثيراً سلبياً على صحتها الجسدية. ومن المرجح أن تتعرض أيضاً لحوادث أو تجارب مؤسفة في سياق تسود فيه غالباً مخاطر النزاعات. وقد لا تتمكن العناصر التي تتعرض لضغط أو احتراق وظيفي أداء واجباتها كما يلزم، وبالتالي قد تضع الآخرين في موضع خطر - المدنيين والزملاء على حد سواء. وتتحوّل هذه العوامل إلى تجارب سلبية من شأنها أن تؤثر على رغبة حفظة السلام في الانتشار وعلى التجارب التي ينقلونها للقوات المحتملة. ويسلط هذا الدليل الضوء بشكل عام إلى أهمية خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي خلال عمليات السلام.

توصيات متعلقة بهيكل عمليات السلام

- على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:
- توفير المزيد من خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي لقوات حفظ السلام أثناء العمليات وبعدها (بما في ذلك لأفراد الأسرة). ويمكن أن تشمل هذه الخدمات ما يلي:
 - تقديم إحاطة نفسية واجتماعية شاملة قبل الانتشار، لحفظة السلام وعائلاتهم،
 - وضع إجراءات بعد الانتشار تهدف إلى تسهيل متابعة خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي.

توصيات متعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام

- على السياسات والممارسات الدولية أن تعمل على:
- تشجيع ودعم جهود البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة على توفير خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي بشكل مستمر لقوات حفظ السلام بعد الرجوع من الانتشار. يمكن أن يشمل ذلك تحديد الاحتياجات الملموسة والمصنفة حسب النوع الاجتماعي، واتباع إجراءات الخروج من البعثة لإعادة الاندماج في الحياة المدنية مع أسرهم ومجتمعاتهم، وتقديم الدعم لأفراد الأسرة أثناء إعادة الإدماج.

06

تبعات أخرى في السياقين الدولي والوطني

تبعات أخرى في السياقين الدولي والوطني

زيادة التمثيل النسبي للمرأة في الرتب والمهام والوحدات

تبحث منهجية مويب في ما إذا كان هنالك عدد كاف من النساء المؤهلات للنشر من أجل تحقيق أهداف إستراتيجية التكافؤ بين الجنسين من الأفراد النظاميين التي وضعتها الأمم المتحدة.⁷⁴ وتشمل المجموعة المؤهلة من العناصر النسائية لقوات الأمن النظامية تحديد العدد الإجمالي للنساء داخل المؤسسة الأمنية، فضلا عن تمثيلهن في مختلف الرتب، والمهام والوحدات. وإذا لم يكن هناك في البداية عدد كاف من النساء داخل المؤسسة الأمنية، فإن نشر المزيد من النساء لتحقيق أهداف إستراتيجية التكافؤ بين الجنسين من الأفراد النظاميين التي وضعتها الأمم المتحدة سوف يشكل تحديا من ناحية العدد. وعلى نحو مماثل، إذا لم تكن المرأة ممثلة في الرتب والمهام والوحدات، فإن أهليتها عند الانتشار سوف تقتصر على عدد أقل من المناصب سواء في القوات العسكرية ووحدات الشرطة المشكلة أو في عمليات نشر الأفراد.

وبالرجوع إلى مجموعة من البيانات النوعية والكمية المستقاة من تقييمات مويب فإن عدد النساء غير متناسب في الرتب والمهام والوحدات في البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة في عمليات السلام نفسها. ومع ذلك، لا يمكن مقارنة البيانات الكمية المتعلقة بهذا الموضوع والتي تم جمعها أثناء فترة الدراسة الاستقصائية بتلك التي تم جمعها أثناء الانتشار. ومع ذلك، فإن تقييم مويب النوعي يعكس واقعا ملموسا مفاده أن عدد النساء غير متناسب في الرتب والمهام والوحدات التابعة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة وعمليات السلام. والواقع أن هذه هي الفكرة الأساسية وراء خلق وحدات تابعة للأمم المتحدة متكافئة من ناحية النوع الاجتماعي ومصممة لتحفيز البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة لنشر وإدماج المزيد من النساء في وحدات الشرطة المشكلة و/أو الوحدات العسكرية وعلى الصعيدين الأفقي والعمودي للوحدة في كل المهام والرتب.⁷⁵

إن نقص التمثيل النسبي في كل من الرتب والمهام والوحدات من شأنه أن:

- يحد من مشاركة المرشحات المؤهلات في الانتشار،
- يحد من مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في عمليات السلام، وبالتالي قدرتها على التأثير في مجالي التخطيط وصنع القرار وفي التواصل مع السكان المحليين.

ووفقا للبيانات النوعية المستمدة من تقييم مويب فإن النساء داخل القوات المسلحة ممثلات تمثيلا زائدا في وحدات الدعم القتالي والخدمات المتعلقة بالقتال. وعادة ما توظف النساء داخل هذه الوحدات بالإدارة والمهام اللوجستية - كإطعام وتلبية الطلبات على وجه الخصوص. فهذا هو الواقع حتى إن كانت المهام تشمل أيضا تكنولوجيا المعلومات، والعلاقات العامة والخدمات الطبية والتعليم والشرطة العسكرية والإشارات والاتصالات.

وفي سياق مؤسسات الشرطة، من غير المرجح أن تكون للنساء خبرة في الوحدات العملية التي تشمل إجراء التحقيقات والاستجابة للجرائم وإدارتها، والحد من مخاطر الجرائم ومنعها والذخائر/المتفجرات، ومكافحة الشغب.

وبالتالي، من الجلي هنا أن النساء والرجال يزاولون بالأساس مهامًا متأثرة بالأدوار النمطية القائمة على النوع الاجتماعي داخل الشرطة والمؤسسات العسكرية. إذ تقتصر مهام النساء على المسؤوليات الإدارية واللوجستية والرعاية (بما فيها العمل الإنساني والخدمات المقدمة للنساء والأطفال) وتقتصر مهام الرجال على الأدوار القتالية والعملياتية والتكتيكية (المشاة/الخيالة والأسلحة الخاصة والوحدات التكتيكية).⁷⁶

ومن الضروري أن تتخذ السياسات والممارسات الدولية كل الجهود لمنع القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي من ترسيخ المواقف أو الاعتقادات التي تعتبر النساء غير مناسبات لإطلاق لتولي مهام قتالية أو تنفيذية أو تكتيكية وأن الرجال غير مناسبين لتولي المهام الإدارية أو اللوجستية أو خدمات الرعاية. ويمكن أن تؤثر التحيزات الضمنية القائمة على القوالب النمطية والمواقف السائدة القائمة على النوع الاجتماعي على اتخاذ القرارات المؤسسية والاختيار الذاتي، والتي يمكن أن تتحول لممارسات متحيزة عند اختيار وتدريب وتكليف العناصر داخل المؤسسة أو في عمليات السلام. إن تعزيز التمثيل النسبي للنساء والرجال في الرتب والمهام والوحدات يشكل عنصرا أساسيا في مكافحة القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي والتي تساعد على تفشي كل من التحيزات الضمنية والصريحة.

74 أهداف إستراتيجية التكافؤ بين الجنسين من الأفراد النظاميين التابعة للأمم المتحدة: 30% من أفراد الشرطة هم من النساء، و 25% من المراقبين العسكريين وضباط الأركان هم من النساء، و 20% من وحدات الشرطة المشكلة، و 15% من الوحدات العسكرية من النساء. انظر موقع إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة: peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028_arabic.pdf

75 يوفر صندوق إلسي الاستثماري حوافز مالية للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل إنشاء وحدات متكافئة جنسانيا. انظر صندوق مبادرة إلسي، "أنواع التمويل"، المتوفر على: elsiefund.org/funding-types

76 كما تم تحديد نتائج البيانات النوعية التي تدعم هذا الاستنتاج في: Vermeij, Lotte, 'Woman First, Soldier Second,' (International Peace Institute); and Kumalo, Liezelle, 'Perceptions and Lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations', Issue Brief (International Peace Institute, June 2021).

الإطار 9: التحيز القائم على أساس النوع الاجتماعي

التحيز على أساس النوع الاجتماعي هو مصطلح يستخدم للإشارة إلى القوالب النمطية والمواقف الضمنية (غير الواعية) والصريحة (الواعية) المنسوبة للنساء والرجال والتي قد يكون لها تأثير فعلي على الجماعة أو الأفراد. والتحيز الضمني على أساس النوع الاجتماعي خداع بشكل خاص، إذ أن تطبيق القوالب والمواقف النمطية يكون بدون تفكير أو وعي أو نية. وهذا يعني أن الفرد يستطيع أن يلتزم التزاماً واعياً بالمساواة مع استمرار تأثيره بالقوالب النمطية والمواقف السائدة القائمة على النوع الاجتماعي والتي تؤثر على تفكيره وسلوكياته. ولقد أثبتت كل الدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع وجود التحيز الضمني بشكل من الأشكال.⁷⁷

وقد تعتمد الجهود الهادفة إلى زيادة التمثيل العددي للمرأة في عمليات السلام أحياناً على الأفكار السائدة بشأن الفوائد النمطية للجنسين التي تعود بالفائدة على العناصر النسائية من قوات حفظ السلام.⁷⁸ وهذا أيضاً من شأنه أن يحد من نطاق المشاركة الكاملة والمتساوية للنساء. وعلى سبيل المثال، إذا كان للنساء قدرة طبيعية على العمل مع النساء والأطفال المحليين، والاستجابة للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والمشاركة في العمل الإنساني، فقد يشجع ذلك على اتخاذ قرارات داخل المؤسسة أو على الاختيار الذاتي على أساس النوع الاجتماعي، وبالتالي زيادة حدة تأثير التحيز المبني على النوع الاجتماعي.⁷⁹ علاوة على ذلك، فبالرغم من أن مشاركة النساء ووجودها من شأنه أن يقلل من انتشار الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البعثات، لكن تقع على عاتق النساء وحدهن، وبصفة مجففة، مسؤولية الحد من هذه الانتهاكات وتنفيذ السياسات المماثلة المتعلقة بسوء السلوك إزاء السكان المحليين.

فضلاً عن ذلك فإن الاستمرار في تعيين النساء في الوحدات الإدارية ووحدات الدعم وتكليفهن بمهام متعلقة بهذين المجالين من شأنه أن يرسخ صورة نمطية قائمة على النوع الاجتماعي والتي مفادها أن النساء غير راغبات ولا قدرات على القيام بالمهام "الشاقة" المرتبطة بفرض الأمن والقانون. وبما تعتبر المهام التي تضطلع بها النساء "سهلة" و"آمنة" - فدورها لا يتعدى الدعم والمساعدة.⁸⁰ ويشير كل ما سبق إلى أن النساء لا يحققن إفادة إلا عند الاكتفاء "بالدور المحدد على أساس نوعهن الاجتماعي". بدلاً من أن يكون لهن دور فاعل داخل قوات حفظ السلام وأن يكن بالكفاءة والمقدرة اللازمين لأداء المهام المنسوبة لهن استناداً إلى شخصياتهن الفردية وقدرتهن على العمل الفاعل.⁸¹ وبالتالي، يتوقع دائماً من النساء إثبات كفاءتهن، حتى ولو كان ذلك أقل أو أكثر من المطلوب، حتى يتسنى لهن الاضطلاع بمهام خارج الصورة النمطية القائمة على النوع الاجتماعي. في المقابل يتوقع من الرجال أن يكونوا أكفاء دون التشكيك في ذلك.⁸²

عندما يتم تكليف النساء بوحدة أو بمهام تُعتبر سهلة بصفة عامة (بسبب قلة المخاطر أو ظروف العمل أو المتطلبات الجسدية)، فتقع مسؤولية توفير الأمن وإنفاذ القانون والحماية على عاتق الرجال وحدهم. وهذا في حد ذاته نتيجة من نتائج انعدام المساواة بين الجنسين. ويؤدي ذلك إلى زيادة الضغوط الاجتماعية والثقافية التي يتعرض لها الرجال لوضع حياتهم وسلامتهم في خطر من أجل حماية الآخرين واعتبار أن النساء في حاجة لهذه الحماية - وهو ما يساهم أيضاً في تعزيز مبدأ الحماية على أساس النوع الاجتماعي.⁸³ وقد يؤدي هذا التفاوت إلى خلق استياء لدى الرجال من النساء، وبالتالي الزيادة من خطر التحرش الجنسي و التحرش القائم على النوع الاجتماعي والتنمر. وعلى نحو مماثل، قد يتم استهداف الرجال أيضاً لقيامهم بمهام تُعتبر سهلة وحتى انثوية. لكن لا يتم استهداف الرجال كمجموعة وإنما باعتبارهم أفراداً لا يمثلون امتثالاً كافياً لمعايير الذكورية. ومن الجدير بالملاحظة أن تكليف الرجال والنساء بالمهام والوحدات "الصعبة" على أساس النوع الاجتماعي من شأنه أن يرسخ هذه الممارسات أكثر فأكثر - والتي تؤدي إلى الحد من الأشكال المختلفة لسوء السلوك وتصعيد العنف.

على الرغم من أن بيانات مويب الموحدة تقتصر على البيانات النوعية، إلا أن هناك فرصاً لتحسين التمثيل النسبي للمرأة في الرتب والمهام والوحدات.

77 Kang, 'Implicit Bias: A Primer for Court'; Kang, 'Implicit Bias in the Courtroom', pp. 1124-86.
78 على سبيل المثال، يوضح هذا الجزء حول "النساء في عمليات حفظ السلام" السبب وراء أهمية وجود عناصر نسائية في قوات حفظ السلام، بما في ذلك الدور الذي تلعبه المرأة في العمل مع النساء والأطفال. peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping
79 Karim and Beardsley, Equal Opportunity Peacekeeping; Karim, Sabrina, 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?', International Interactions, Vol. 43: No. 5 (2017), pp. 822-47
80 Karim and Beardsley, Equal Opportunity Peacekeeping; Karim, 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness'
81 تشير الأدلة النوعية إلى أن النساء المنتشرات يواجهن قوالب نمطية "عادية ما تؤدي إلى تكليفهن بمهام "انثوية" مثل المشاركة المجتمعية". ومن الممكن أن تؤدي مثل هذه القوالب النمطية أيضاً إلى افتراض مفاده أن وجود النساء "من شأنه أن يساعد البعثات على منع الانتهاك الجنسيين من قبل حفظة السلام الذكور والحد منه بشكل أفضل". وهو ما يضيف إلى عبء مسؤوليات النساء في قوات حفظ السلام. انظر: Vermeij, 'Woman First, Soldier Second', International Peace Institute
82 على سبيل المثال، وجدت الأبحاث حول التحيز القائم على النوع الاجتماعي أنه "قد تعتبر المحاميات غير أكفاء ويتم إبطاء هذه الافتراضات فقط من خلال الأداء الذي لا تشوبه شائبة بينما يعتبر النظراء الذكور أكفاء مالم يرتكبوا أخطاء جسيمة". انظر: Soli, Kathleen L., 'Gender Bias Task Forces: How They Have Fulfilled Their Mandate and Recommendations for Change,' 2 S. Cal. Rev. L. & Women's Stud (1992-93), p. 637 heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/peacekeeping&div=26&id=&page
83 يشير "مبدأ الحماية على أساس النوع الاجتماعي إلى ضرورة حماية النساء رغم أنهن تابعات للمؤسسة الأمنية". "ومن غير المرجح أن يتم نشر النساء في بعثات أو مواقع خطرة فعادة ما يتم نشر النساء في البعثات الأقل خطورة، ويرجع هذا جزئياً إلى أن المجتمعات التي تدعم بقوة حقوق المرأة قد لا تتسم بالمرونة الكافية للتعامل مع الضحايا من النساء في المؤسسة العسكرية. وعلاوة على ذلك، قد يرغب صناع القرار في منع النساء من التعرض لمخاطر التعرض للعنف الجنسي القائم على النوع الاجتماعي". انظر: Karim and Beardsley, Equal Opportunity Peacekeeping. Karim, Sabrina et al., MOWIP Methodology (Geneva: DCAF, 2020), p. 34

توصيات متعلقة بهيكل عمليات السلام

على السياسات والممارسات الدولية أن:

- تشجع توزيع النساء والرجال على مختلف الرتب والمهام والوحدات داخل عمليات السلام. ويعني ذلك أنه بدلاً من اعتماد نظام الحصص العامة لتحديد عدد النساء المنتشرات، يجب اعتماد **الحصص المستهدفة على أساس الرتبة والمهام والوحدة والتي أثبتت فاعليتها**، ويجب أن تشمل النساء في الأدوار غير التقليدية. تعزيز المساواة بين الجنسين يتطلب التصدي لانعدام المساواة ضد المرأة والرجل على حد سواء،
- تطوير تدريب متعدد التخصصات **قبل النشر وأثناء البعثات والتشجيع على تكليف القوات بمهام متعددة التخصصات في البعثات وتعميم ذلك على المؤسسات**، بهدف زيادة نطاق المهام والوحدات التي تكلف كلا **من الرجال والنساء** (الذين قد يكلفون بمهام أو وحدات بحسب تشكيل المعركة استناداً إلى دور مؤسستهم الأمنية أو الوحدة التابعة لها)؛ و
- **جمع البيانات (الأمم المتحدة) المتعلقة برتب ومهام ووحدات كل أفراد الأمن النظاميين** – الرتبة خلال البعثة والمهام والوحدة بالإضافة إلى رتب العناصر التابعة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة ودورها، ووحدات العناصر المنتشرة.

توصيات متعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام

إن بناء ودعم وتمكين قوات حفظ السلام على الاضطلاع بصلاحياتها يبدأ على المستوى المؤسسي في البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة. ولكي يتم توزيع الرجال والنساء على نحو متناسب على مختلف الرتب، والمهام والوحدات في عمليات السلام، فلا بد من القيام بذلك أولاً داخل المؤسسة الوطنية. ويتطلب ذلك التصدي للقوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي الضمنية منها والصريحة والتي تؤثر على النساء والرجال وتدفعهم لاختيار المهام والوحدات على أساس القوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي، كما أنها تؤثر على القيادة العليا والمتوسطة لدعم وتعزيز هذه القوالب النمطية والمواقف من خلال السياسات والقرارات (لا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والتدريب والتكليف بالمهام).

ويمكن للسياسات والممارسات الدولية بالفعل أن تحفز وتدعم مثل هذه الجهود داخل البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من خلال ما يلي:

- التصدي للقوالب النمطية المبنية على النوع الاجتماعي في الخطابات والمواد المتعلقة بالبعثات، فضلاً عن تجنب حصر دور المرأة في المهام النمطية. وهذا يشمل الارتباط الروتيني للنساء في عمليات السلام بكل المهام المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، والعنف القائم على النوع الاجتماعي والعمل مع الأطفال وفي القضايا الإنسانية، يقابله الارتباط الروتيني بين الرجال والأعمال القتالية والتكتيكية العملية. وينبغي عكس صورة مفادها أن المرأة تتمتع بكل مهارات التواصل والقتال الضرورية لنجاح عمليات السلام، وينطبق ذلك على الرجال أيضاً. كما يجب أن يعكس تمثيل المرأة مساهماتها الفعلية والعمل الذي تقوم به ليس فقط على أساس نوعها الاجتماعي، وينطبق ذلك على الرجال أيضاً.

الإطار 10: مثال عن الممارسات الواعدة

– يوفر التدريب المتبادل والعمل المشترك فرصة لكل من النساء والرجال من أجل تطوير مهاراتهم وخبراتهم والاضطلاع بمهامهم والالتحاق بوحدات غير تقليدية. ففي حزيران/يونيه 2017، على سبيل المثال، قام قائد القوة الغانية 84، التي انتشرت كجزء من القوة المؤقتة للأمم المتحدة في لبنان، بتصميم وتنفيذ برنامج ارتجالي يُعنى بالتدريب الشامل والعمل المشترك. وكان ذلك ضرورياً بسبب الضغط الدولي لنشر عدد أكبر من النساء بصفة عامة، وبالتالي كان عدد من النساء اللاتي التحقن بالبعثة فاقدرات للمهارات/المهام المطلوبة لتنظيم المعارك. وشمل برنامج التدريب الشامل والعمل المشترك تأهيل العناصر النسائية ليصبحن سائقات وحارسات ومساعدات للعمليات وقائمات على الدوريات وطباخت؛ كما شمل البرنامج تأهيل الجنود الذكور للعمل كطهاة وناقلين. ومن السمات الهامة للغاية لهذا البرنامج الارتجالي أنه تناول الرجال والنساء الذين لم يتم تمثيلهم بشكل متناسب في جميع المهام.⁸⁴

تطبيق التحليل المتعلق بصلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عمليات السلام

تطبيق التحليل المتعلق بصلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عمليات السلام

يشير الإطار المتعلق بصلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عمليات السلام الذي تم تحديده من خلال البيانات الموحدة المستقاة من تقييم مويب إلى أهمية مراجعة السياسات والممارسات الدولية، كالنظر في هيكل النشر (الفرق والوحدات) وتأثير تصميمها واستخدامها على المساواة بين الجنسين والسلام المستدام. وبما أن تعزيز المساواة في السلامة والأمن وسبل العيش يشكل عنصراً أساسياً في تحقيق السلام المستدام وطويل الأمد، فهو يثير سؤالاً مهماً - ما هي أفضل هيكل ونماذج النشر لتحقيق هذه الغاية؟ وتمثل القوات العسكرية ووحدات الشرطة المشكلة واجهة البعثات - فهي الأكثر ظهوراً واتصالاً بالسكان المحليين وتحمل على عاتقها مسؤولية الحد من النزاعات ومستويات العنف، وحماية السكان المدنيين. وبعبارة أخرى، هي تقوم بالمطلوب لضمان الفعالية العملية ولتجسيد المبادئ الديمقراطية بما يتفق مع المساواة في السلامة والأمن وسبل العيش. وعليه، قد يكون من المفيد أيضاً دراسة وحدات الشرطة المشكلة وطرح السؤال التالي: هل تسهل عمليات السلام عسكرياً قوات الشرطة التابعة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة وهل تضع نماذج لعسكرة الشرطة في عمليات السلام؟ وفي الواقع، يبين عدد كبير من البحوث أن عسكرياً قوات الشرطة تتعارض مع مبدأ المساواة بين الجنسين.⁸⁵

وعسكرة الشرطة هي اعتماد قوات الشرطة بصورة متزايدة على النماذج العسكرية والتأثر بها.⁸⁶ وتقوم قوات الشرطة هذه بإضفاء الطابع المؤسسي على استخدام الأسلحة والتكتيكات العسكرية. وهي عادة ما تكون ذات هيكل هرمي، مع قيادة مركزية ووحدات خاصة بالبعثة. وفي حين يمكن أن يضطلع المدنيون بالمراقبة الداخلية للشرطة العسكرية، فمن الشائع أيضاً أن يتم اعتبار العسكريين كجزء من هيكل القيادة والمراقبة. وعلى النقيض من ذلك، فإن الشرطة غير العسكرية والشرطة الديمقراطية تتفادى استعمال الأسلحة والمعدات الثقيلة اعترافاً بأن الشرطة هي خدمة مجتمعية وأن الثقة بين الشرطة والمجتمع المحلي هما عاملان حاسمان بالنسبة لفعاليتهم.⁸⁷

وعندما تضطلع وحدات الشرطة المشكلة بتدخلات متخصصة، كما هو الحال بالنسبة للوحدات النسائية، من المفيد استخدام هيكل النشر هذا لتعزيز المساواة بين الجنسين وبناء سلام مستدام.⁸⁸ غير أنه وفقاً للتحليلات الإحصائية الأولية لبيانات مويب الموحدة، فمن غير المرجح أن يكون أفراد الأمن النظاميين الذين تم تدريبهم ونشرهم في وحدات الشرطة المشكلة مقتنعين بضرورة احترام الحقوق المدنية مقارنة بأفراد الأمن النظاميين الذين لم يتم تدريبهم ونشرهم في هذه الوحدات.⁸⁹ استندت هذه البيانات إلى الأجوبة المستمدة من الدراسة الاستقصائية كالتالي:

1. حسب رأيك، في إطار عملية سلام تابعة للأمم المتحدة، هل مهاجمة المتمردين المحليين باستخدام القوة هي أفضل طريقة لردعهم؟
2. حسب رأيك، لضمان نجاح عملية سلام تابعة للأمم المتحدة، هل من الضروري تفادي وقوع أي ضحايا أو إصابات بين المدنيين خلال كل عملية؟
3. هل ترى أن الحاجة إلى معاملة السكان في البلد المضيف باحترام وكرامة خلال عمليات السلام التي تقوم بها الأمم المتحدة تشكل عقبة أمام الوفاء بولايات البعثة؟
4. حسب رأيك، هل من حق المدنيين المحليين أن يشتكوا من أنشطة عمليات السلام التي تقوم بها الأمم المتحدة؟

والواقع أن أحداث وحدات شرطة مشكلة تقليدية يتطلب معدات عسكرية ثقيلة وقيادة مركزية إضافة إلى الأسلحة الخاصة والتدريب التكتيكي. ويلزم أن يكون لدى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة مجموعتين كاملتين من المعدات، تشمل المركبات المدرعة والشرطة المدربة تدريباً خاصاً لتمكين التناوب السلس عند الالتحاق بعمليات السلام أو مغادرتها. أي أنه من شأن البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة استخدام المعدات والأفراد محلياً وكذلك في إطار عمليات السلام. ويقدر ما تكون وحدات حفظ السلام مدربة ومجهزة على غرار الوحدات العسكرية، فقد يكون من المفيد التمعن في أسباب وأهداف هذه الوحدات كجزء من عمليات السلام لتحديد ما إذا كان هيكل الانتشار هذا يتماشى مع تعزيز السلام المستدام الطويل الأمد.

85 Elveren, Adem Yavuz and Valentine M. Moghadam, 'Militarization and Gender Inequality: Exploring the Impact', Journal of Women, Politics & Policy www.worldpoliticsreview.com/arti-cles/30125/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots; Karim, Sabrina, 'Militarized Policing Is a Global Problem With US Roots', World Politics Review (2021) www.wpr.org/2021/05/12/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots; and Kronsell A., 'Sexed Bodies and Military Masculinities: Gender Path Dependence in EU's Common Security and Defense Policy', Men and Masculinities, Vol. 19: No. 3 (2016), pp. 311-36

86 Kraska, Peter B., 'Militarization and Policing—Its Relevance to 21st Century Police', Policing: A Journal of Policy and Practice, Vol. 1: No. 4 (2007), pp. 501-13

87 www.worldpoliticsreview.com/articles/30125/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots; Karim, 'Militarized Policing

88 Pruitt, Lesley J., The Women in Blue Helmets (University of California Press, 2016)

89 Izadi, Roya et al., 'Bringing Peace Home: Peace Operations as a Socializing Factor for Restraint', Working Paper (2022)

ولا شك أن المجالات الأخرى المتعلقة بالسياسات والممارسات الدولية قد تستفيد من البحث والدراسة. ومن شأن إجراء استعراض رفيع المستوى للسياسات المتعلقة بصلاحيات قوات حفظ السلام وهيكل عمليات السلام أن يدعم تحديد النهج المناسبة للمستقبل. ويمكن أن يشمل ذلك تقييم مساهمة السياسات والممارسات الدولية في:

1. **تعزيز صلاحيات قوات حفظ السلام** - هل تضمن السياسات والممارسات الدولية (وفي البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة) تمكين قوات حفظ السلام. الرجال والنساء. لامتلاك القدرة (المقدرة والكفاءة) وتنمية الشخصية اللازمة للعمل بصورة مستقلة (القدرة التقديرية على اتخاذ القرار) من أجل المشاركة مشاركة هادفة في تعزيز المساواة بين الجنسين وبناء السلام المستدام؟
2. **تطوير هيكل يضمن تكافؤ الفرص داخل عمليات السلام** - هل أن النمط المتكرر للسياسة والممارسات الدولية (التي تشكل معاً هيكلًا أو نمطًا) شامل ومصمم لتهيئة الظروف المواتية لانتشار قوات حفظ السلام - الرجال والنساء - الذين يتمتعون بالقدرة والشخصية اللازمين لتعزيز المساواة بين الجنسين والسلام المستدام؟

08

الخاتمة

الخاتمة

يجب على عمليات السلام المناسبة للمستقبل أن تكون قادرة على الاستفادة من أكثر الاستراتيجيات فعالية من أجل تعزيز السلام المستدام والطويل الأمد في بيئة عالمية تزداد تعقيدا يوما بعد يوم. وتضيف نتائج تقييم مويب إلى مجموعة متزايدة من الأدلة التي تبين أهمية المساواة بين الجنسين التي تعتبر جزء لا يتجزأ من عمليات السلام المناسبة لتطلعات المستقبل. إن هيكل عمليات حفظ السلام وصلاحيات قوات حفظ السلام، التي تشكل مع السياسات والممارسات والثقافات التنظيمية داخل عمليات السلام، بحاجة إلى تغيير جذري من أجل تحقيق سلام يتساوى فيه المرأة والرجل في البلدان والمجتمعات المضيفة. والواقع أنه في ظل غياب أطر السياسات الدولية التي تحدد المهارات والمعارف الصحيحة (القدرة) والمواقف والافتراضات والنهج الضرورية (سمات الشخصية)، لن تكون قوات حفظ السلام، بما في ذلك القيادة وعمليات السلام، بالفعالية اللازمة للقيام بمهامها. وتبين بيانات تقييم مويب كيف أن الانتقال إلى الشخصية والقدرة المناسبين من شأنه أن يعرقل تحقيق المساواة بين الجنسين، يعرقل ولايات عمليات السلام وبالتالي تحقيق سلام مستدام.

ويساهم كل من الدراسة والتحليل المتعمقين في تحسين السياسات والممارسات الدولية والوطنية المتعلقة بحفظ السلام التي تحدد هيكل النشر ومعايير الاختيار والتدريب السابق للنشر/أثناء البعثة، وتنظم السلوك أثناء العمليات. وبالإضافة إلى ذلك، من الضروري بذل المزيد من الجهود لتنفيذ الإجراءات والنهج، وتطويرها لتحديد الأفراد الذين يتمتعون بالقدرة اللازمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين والسلام المستدام. ويشمل ذلك بصفة أساسية الاعتراف بأن سمات شخصيات قوات حفظ السلام من شأنها إما تحسين عمليات السلام وإما إعاقتها.

وتكشف نتائج تقييم مويب عن العديد من التحديات التي تتطلب اهتمامًا عاجلاً، لأنها تعيق تحقيق السلام المستدام طويل الأمد القائم على المساواة في السلامة والأمن وسبل العيش. وكما ذكرنا سابقاً، يؤثر ذلك على سياسات عمليات السلام وممارساتها الناشئة على المستوى الدولي وفي البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة.

وتتطلب عمليات السلام المناسبة للمستقبل التحقيق والتحليل والنقد بصفة مستمرة. إذ أن البيئة العالمية في تغير سريع لم يسبق له مثيل: كتحويلات القوى الجغرافية السياسية والتغيرات الكبيرة في توافر الموارد الرئيسية والتقدم المستمر في العلوم والتكنولوجيا. وعلاوة على ذلك، أصبحت الالتزامات بالسلام والديمقراطية موضع تساؤل متزايد من قبل الدول أو المجموعات الإقليمية، بما في ذلك التحديات المتأتية من البلدان التي كانت في السابق مساندة والمحاولات العديدة لتقويض فعالية الجهود العالمية متعددة الأطراف. ويعني ذلك في المجمل ضرورة إيجاد حلول قائمة على الأدلة وبتماسكة وشاملة للنزاعات المعقدة داخل الدول. وتمثل النتائج الموحدة التي توصل إليها تقييم مويب قاعدة أدلة من شأنها أن توفر معلومات معمقة وهامة عن تطوير وتنفيذ عمليات سلام مناسبة للمستقبل. إن تقرير مويب العالمي هو عبارة عن دعوة إلى العمل مع صناعات القرار السياسي الدوليين من أجل إحداث التغييرات الجذرية اللازمة لتحسين عمليات السلام لكي تصير أكثر ملائمة لتطلعات المستقبل.

09

المرفق

توصيات موحدة

1 تحديث معايير النشر لتشمل مهارات التواصل

الدليل

حددت قوات حفظ السلام ذات الخبرة مهارات التواصل والعمل مع الموظفين الدوليين باعتبارها من المهارات الرئيسية للانتشار.

توصيات لتطوير هيكل تكافؤ الفرص في عمليات السلام.

- وضع معايير انتشار مناسبة لتطلعات المستقبل وتعكس جميع المهارات والمعارف الضرورية لنجاح عمليات السلام. ويشمل ذلك إعطاء الأولوية نفسها لكل المهارات اللازمة، سواء كانت مهارات تواصل أو قتال، من أجل تعزيز المساواة والمضي قدماً في تنفيذ ولاية جدول الأعمال المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وبناء سلام مستدام. ولذلك ينبغي أن تعكس معايير النشر عدداً من مهارات التواصل، بما في ذلك الاتصال والاستماع والتعاطف والقدرة على العمل في بيئة متعددة الثقافات، والحد من التصعيد والوساطة والقدرة على حل المشاكل.
- توفير التدريب اللازم لصقل مهارات التواصل والقتال على حد سواء، بما في ذلك الاختبار والتقييم والتدريب قبل النشر والتدريب أثناء البعثة. ولعله من الضروري التركيز على تدريب النساء على المهارات القتالية، في حين تدريب الرجال على مهارات التواصل - ويجب أن يتماشى ذلك مع السياق الوطني استناداً إلى بيانات التقييم الموضوعي.

توصيات لتعزيز صلاحيات قوات حفظ السلام.

- تشجيع ودعم تطوير مهارات التواصل، إلى جانب المهارات القتالية، في جميع عمليات النشر. ويشمل ذلك:
 - التركيز على مهارات التواصل في إطار التدريب السابق للنشر؛
 - تقييم مهارات التواصل إلى جانب المهارات القتالية كجزء من عمليات فحص المؤهلات (على سبيل المثال، تقييم الخدمات في البعثات، فريق دعم عملية التقييم والاختيار، تقييم القدرة العملية، تقييم إدارة عمليات السلام و الزيارات الاستشارية و الزيارات السابقة للنشر؛
 - التأكيد على مهارات التواصل والتفكير الناقد/ حل المشكلات في التدريب أثناء المهمة؛ و
 - تقديم الدعم اللازم للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة من أجل تصميم تدريب على مهارات التواصل وتعميمه في المؤسسات (وخاصة الموجهة إلى قوات حفظ السلام).

2 تعيين واختيار وتطوير عناصر حفظ السلام على أساس قدرات مزدوجة وسمات شخصية محددة

الدليل

أفراد الأمن النظاميون الذين يؤمنون بأدوار النوع الاجتماعي المقبولة و / أو نسخة معينة من الذكورة يميلون عادة إلى تصعيد العنف في البعثة ولا يعتبرون الاستغلال والانتهاك الجنسيين كمشكلة ولا يبلغون عنهما و عن غيرهما من أشكال سوء السلوك، كالقيادة تحت تأثير الكحول والرشوة والعنف ضد المدنيين. ويبلغ كل من الرجال والنساء عن سلوكيات شبيهة بالتحرش في البعثة.

توصيات لتطوير هيكل تكافؤ الفرص في عمليات السلام.

- تطوير أداة لتقييم شخصيات قوات حفظ السلام تهدف إلى تحديد مواقف وافتراضات ونهج أفراد الأمن النظاميين فيما يتعلق بقيم الأمم المتحدة وقوات حفظ السلام وولايتها. وينبغي أن تتضمن هذه الأداة على وجه التحديد أسئلة حول المعتقدات المتعلقة بالأدوار المبنية على النوع الاجتماعي والذكورية - أي الآراء بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك مساهمة المرأة في الأدوار القيادية و/أو الأدوار القتالية، ودعم استخدام العنف ضد المدنيين و/أو الزملاء أو التسامح معه والاعتداء والتحرش الجنسيين. وإذا كان الهدف النهائي من عمليات السلام هو بناء سلام مستدام وطويل الأمد، فعلى قوات حفظ السلام أن تكتسب **المعارف والمهارات وأن تتحلى بسمات شخصية محددة لدعم هذه الجهود والاضطلاع بها ولكي تتلاءم مع تطلعات وتحديات المستقبل.** ومن الضروري **إعطاء الأولوية لمهارات التواصل والقتال إلى جانب شخصيات العناصر** التي تتفق مع قيم وأهداف السلام المستدام وطويل الأمد.
- **مكافحة السلوك الذي يعكس الشخصية ومهارات التواصل المطلوبة من قوات حفظ السلام - منح الميديات للعناصر و/أو الثناء عليها خاصة التي تميل لاستخدام الحلول السلمية للحد من النزاعات وحل المشاكل والتي تشارك في الدعم والحماية والرعاية المدنية.**
- الحرص على أن تطبق ممارسات التوظيف والاختيار معايير النشر على مستوى الأمم المتحدة بالنسبة للأفراد النظاميين وعلى مستوى البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة للعناصر التابعة للوحدات. والحرص على أن يكون الهدف من التدريب السابق للنشر وأثناءه هو النهوض بشخصيات وصلاحيات قوات حفظ السلام بما يتماشى مع المساواة بين الجنسين والسلام المستدام.
- مطالبة البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة بالإبلاغ عن نتائج عملية فحص المؤهلات بحثاً عن أي سوابق متعلقة بسوء السلوك (قبل النشر) بما في ذلك التحرش الجنسي و التحرش القائم على النوع الاجتماعي وغير ذلك من أشكال أخرى من التحرش والتنمر والعنف المنزلي وإساءة معاملة الأطفال و/أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

توصيات لتعزيز صلاحيات قوات حفظ السلام.

- تطوير معايير النشر التي تحدد شخصية العناصر الضرورية لدعم مواقف وافتراضات ومناهج عمليات السلام.
 - تقديم الدعم اللازم لقوات حفظ السلام حتى تنمي صلاحياتها ولا سيما قدراتها بصفة عامة ولكي تطور الشخصية المناسبة لمعالجة المشاكل المتعلقة بالسلوك في أماكن العمل والإبلاغ عنها، خاصة تلك التي تقوض أهداف السلام المستدام الطويل الأمد القائم على المساواة في الأمن والسلامة وسبل العيش. ويشمل ذلك توفير آليات للشكاوى سهلة الولوج ومعروفة - رسمية وغير الرسمية على حد سواء.
- دعم جهود البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة لتعيين واختيار وتدريب ونشر قوات حفظ السلام الذين يتمتعون بالقدرات والشخصيات اللازمة لاتخاذ القرارات والإجراءات التي تتماشى مع مبدأ المساواة بين الجنسين، ومهام جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن، والسلام المستدام طويل الأمد.

تعزيز آليات التصدي للتحرش والتنمر والوقاية منهما في عمليات السلام (بين قوات حفظ السلام والموظفين الدوليين)

الدليل

بلغ كل من الرجال والنساء عن سلوكيات مزعجة/مسيئة داخل البعثة، وهي مرتبطة عادة بالنوع الاجتماعي أو الهوية.

توصيات لتطوير هيكل يدعم تكافؤ الفرص في عمليات السلام.

- تطوير وتنفيذ إطار سياساتي بهدف منع التحرش والتنمر والتصدي لهما في عمليات السلام بين قوات حفظ السلام وغيرهم من الموظفين الدوليين. وتقتصر الصياغة الحالية للتحرش في البعثة على التحرش الجنسي. ومن المفترض أن تتضمن السياسة المنظمة للسلوك الذي يتسم بالاحترام والمساواة والشمولية بين قوات حفظ السلام وغيرهم من الموظفين الدوليين آليات إبلاغ رسمية وغير رسمية⁹⁰ من شأن آلية الإبلاغ غير الرسمية أن تشجع على الإبلاغ ما أن تلاحظ العناصر هذا النوع من السلوك دون الانتظار أن يتفاهم أو يتكرر أو يستمر لمدة طويلة فيستوفي معيار السياسة العامة المتعلقة بذلك. وبالتالي، تسهل آلية الإبلاغ غير الرسمية الكشف المبكر عن حالات التحرش والتنمر. وعلى نحو مماثل، من الممكن أن تمثل آليات الإبلاغ غير الرسمية فرصة لتطبيق حلول غير رسمية. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يلفت شخص موثوق انتباه الشخص المعني بأن سلوكه أو تعليقه غير مرغوب فيه، دون الحاجة إلى إثبات ما إذا كان السلوك يتوافق مع تعريف السياسة العامة للمضايقة أو الإساءة. وأخيراً، على الإطار السياساتي الشامل أن يتضمن أيضاً جهود وقائية - من قبيل الإجراءات والأنظمة الهادفة إلى خلق الوعي لدى العناصر وبناء مهاراتها للتصدي للتحرش والتنمر. من المفترض أن تتضمن السياسة الشاملة الهادفة لمنع التحرش والتنمر والتصدي لهما ما يلي:
- جهود وقائية تشمل برامج التدخل في البعثات و/أو في سياق التدريب السابق للنشر، وزيادة التوعية والتحسيس؛
- آليات الإبلاغ الرسمية وغير الرسمية التي تمكن معا من الكشف المبكر عن سلوكيات التحرش والتنمر؛
- تعيين أشخاص ذوي ثقة يمكنهم مد العناصر بالدعم اللازم والإجابة عن أسئلتها وشواغلها وشكاويها غير رسمية؛
- وعلى المشرف/القائد أن:
- يشجع السلوك المحترم الذي يتصف بالمهنية والشمولية (المشاركة والتعاون والتشاور).
- يثبط النكات أو التعليقات أو السلوكيات التي تقوض الاندماج (تدخل طرف آخر).
- مطالبة البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة بوضع سياسات محلية خاصة بها (وطنية و/أو مؤسسية) للحد من الانتهاك والاستغلال الجنسيين والتحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي) والتنمر والمعاكسة والتي تتماشى مع الحد الأدنى للمعايير التي حددتها الأمم المتحدة.

توصيات لتعزيز صلاحيات قوات حفظ السلام.

- دعم جهود البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة لتطوير وتنفيذ آليات السياسات الوطنية و/أو المؤسسية التي تهدف لمنع التحرش (بما في ذلك التحرش الجنسي) والتنمر والمعاكسة والتصدي لهم، بما في ذلك:
- دعم قوات حفظ السلام لكي تطور صلاحياتها وتنمي قدراتها وتتمتع بسمات الشخصية المطلوبة للتصدي لأي سلوك في مكان العمل من شأنه أن يقوض أهداف السلام المستدام الطويل الأمد القائم على المساواة في الأمن والسلامة وسبل العيش ولتمكينها من مخاطبة هذه الشواغل. ويشمل ذلك توفير آليات للشكاوى سهلة الولوج ومعروفة - رسمية وغير الرسمية على حد سواء.
- دعم الاستراتيجيات الهادفة إلى تعزيز ومساندة تدخل أي طرف شاهد⁹¹ يكون قادراً على التصدي لهذه السلوكيات والتعليقات المهينة وغير المرغوب فيها التي غالباً ما تكون قائمة على قوالب نمطية قائمة على النوع الاجتماعي (أو متعلقة بالجنسية أو العرق أو الدين أو السن أو المظهر الخارجي أو الميول الجنسي وغيرهم)، وتعوق قدرة المرأة و/أو استعدادها للمشاركة في الأدوار والوحدات المخالفة للمعايير السائدة القائمة على النوع الاجتماعي (على سبيل المثال، الأدوار والوحدات القتالية/المشاة) أو تحول دون قدرة الرجل و/أو استعدادها للمشاركة في الأدوار والوحدات المخالفة للمعايير القائمة على النوع الاجتماعي السائدة (مثل دعم الخدمات)؛
- محاسبة القيادة في حال الفشل في:
- التمسك بالمواقف والقيم الداعمة للمساواة بين الجنسين والالتزام بها على النحو الذي تظهره السلوكيات والممارسات؛
- تشجيع السلوك المحترم الذي يتصف بالمهنية والشمولية (المشاركة والتعاون والتشاور)؛
- تثبيط النكات أو التعليقات أو السلوكيات التي تقوض السلوك المحترم والمهني والشامل (تدخل الأطراف الشاهدة).

90 على سبيل المثال انظر: Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of 'National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers', p. 5.

91 انظر مقال: US Army Benelux، متاح على www.army.mil/article/219828/be_an_active_bystander_in_preventing_sexual_assault، accessed 22 Sept 2020) and Bystander Intervention Training (Quick Supplemental) www.google.com/search?q=US+military+bystander+in-+متاح+على #intervention&oq=US+military+bystander+intervention+&aqs=chrome.69157.6828j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

تعزيز توافر الهياكل الأساسية لخدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي وإتاحة الوصول إليها

الدليل

أبلغ كل من الرجال والنساء عن صعوبة الوصول إلى خدمات الصحة النفسية أو نقص الخدمات المناسبة و عن مشاكل بعد الرجوع من الانتشار، بينما أبلغت النساء عن عدم توفر الدعم الرسمي اللازم مقارنة بالرجال.

توصيات لتطوير هيكل تكافؤ الفرص في عمليات السلام.

- توفير المزيد من خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي لحفظه السلام أثناء العمليات وبعدها (بما في ذلك لأفراد الأسرة) والتي تشمل:
 - تقديم إحاطة نفسية واجتماعية شاملة قبل الانتشار لحفظه السلام وعائلاتهم،
 - اتخاذ إجراءات متعلقة بإنهاء الخدمة تهدف إلى تسهيل الحصول على موارد الصحة النفسية.

توصيات لتعزيز صلاحيات قوات حفظ السلام.

- تشجيع ودعم جهود البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة لتوفير خدمات الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي بشكل مستمر لحفظه السلام بعد الرجوع من الانتشار. يمكن أن يشمل ذلك تحديد احتياجات قوات حفظ السلام الملموسة والمصنفة حسب النوع الاجتماعي، واتباع إجراءات متعلقة بمغادرة البعثة لإعادة الإدماج في الحياة المدنية مع أسرهم ومجتمعهم ، وتقديم الدعم لأفراد الأسرة أثناء إعادة الإدماج.

5 زيادة التمثيل النسبي للمرأة في الرتب والمهام والوحدات في عمليات السلام

الدليل

تشير البيانات النوعية إلى أن النساء لا يمثلن تمثيلاً متناسباً في الرتب أو المهام أو الوحدات داخل عمليات السلام.

توصيات لتطوير هيكل يدعم تكافؤ الفرص في عمليات السلام.

- تشجيع توزيع النساء والرجال على مختلف الرتب والمهام والوحدات داخل عمليات السلام. ويعني ذلك أنه بدلاً من اعتماد نظام الحصص العامة لتحديد عدد النساء المنتشرات، يجب اعتماد **الحصص المستهدفة على أساس الرتبة والمهام والوحدة التي تعتبر أكثر فاعلية**، ويجب أن تشمل النساء الرجال في الأدوار غير التقليدية. ويتطلب تعزيز المساواة بين الجنسين التصدي لانعدام المساواة ضد المرأة والرجل على حد سواء.
- تطوير تدريب متعدد التخصصات قبل النشر وأثناء البعثات والتشجيع على تكليف القوات بمهام متعددة التخصصات في البعثات وتعميم ذلك على المؤسسات، بهدف زيادة نطاق المهام والوحدات التي تكلف كلا من الرجال والنساء (الذين قد يكلفون بمهام أو وحدات بحسب تشكيل المعركة استناداً إلى دور مؤسستهم الأمنية أو الوحدة التابعة لها)؛ و
- جمع البيانات (الأمم المتحدة) المتعلقة برتب ومهام ووحدات كل أفراد الأمن النظاميين – الرتبة خلال البعثة والمهام والوحدة بالإضافة إلى رتب العناصر التابعة للبلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة ودورها، ووحدات العناصر المنتشرة.

توصيات لتعزيز صلاحيات قوات حفظ السلام.

- معالجة القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي في حُطب البعثات والمواد المستخدمة فيها وتجنب حصر دور المرأة في القوالب النمطية. ويشمل ذلك الارتباط الروتيني للنساء في عمليات السلام بالمسائل المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن والعمل في مجالات من قبيل العنف القائم على النوع الاجتماعي والعمل مع الأطفال وفي القضايا الإنسانية؛ والارتباط الروتيني بين الرجال والأعمال القتالية والتكتيكية العملية. وينبغي عكس صورة عن المرأة، باعتبارها قادرة على الأضطلاع بكل مهارات التواصل والقتال الضرورية لنجاح عمليات السلام، شأنها شأن الرجل. كما يجب أن يعكس تمثيل المرأة مساهماتها الفعلية والعمل الذي تقوم به ليس فقط على أساس نوعها الاجتماعي، وينطبق ذلك على الرجال أيضاً.

لمحة عن DCAF

يكرس مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن جهوده لتحسين أمن الدول وشعوبها في إطار الحوكمة الديمقراطية ومن خلال احترام سلطة القانون وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. وساهم المركز منذ تأسيسه في 2000 ، في تحقيق سام وتنمية مستديمين من خلال مساعدة الدول الشريكة والجهات الفاعلة الدولية التي يدعمها على تحسين حوكمة قطاعها الأمني من خلال إصلاحات شاملة قائمة على المشاركة. كما يعمل المركز على خلق معارف مبتكرة ويعزز المعايير والممارسات الجيدة ويقدم المشورة القانونية والسياسية ويدعم بناء قدرات أصحاب المصلحة في قطاع الأمن، الحكوميين وغير الحكوميين على حد سواء.

ويتألف مجلس إدارة المركز من ممثلين عن نحو 50 دولة عضوا بالإضافة إلى مقاطعة جنيف. ويضطلع المركز بمشاريع في ما يزيد عن 70 بلدا، فهو معروف على الصعيد الدولي باعتباره واحدا من أهم المراكز وأعرقها في العالم في مجال إدارة قطاع الأمن وإصلاحه. ويسترشد المركز في عمله بمبادئ الحياد والنزاهة والملكية المحلية والمشاركة الشاملة والمساواة بين الجنسين. لمزيد من المعلومات يرجى زيارة موقعنا www.dcaf.ch ومتابعتنا على تويتر [@DCAF_Geneva](https://twitter.com/DCAF_Geneva).

**DCAF - Geneva Centre for
Security Sector Governance**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202
Geneva
Switzerland

Tel: +41 22 730 94 00
info@dcaf.ch
www.dcaf.ch
Twitter @DCAF_Geneva



DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance



Cornell University



THE ELSIE INITIATIVE
FOR WOMEN IN PEACE OPERATIONS

Canada



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs