

# فرص المرأة في مجال حفظ السلام: مجموعة السياسات

موجز السياسة 1أ | تشرين الأول/أكتوبر 2021

## واجب الرعاية

بقلم كيم بياجيه وكميل ريسلر  
مراجعة الدكتورة بريوني جونز والدكتورة إينور غوردون

مبادرة إلسي هي مشروع تجريبي متعدد الأطراف يستند إلى منهجية قياس فرص المرأة في عمليات السلام (مويب MOWIP) لدراسة العوائق والفرص المتعلقة بمشاركة المرأة الهادفة في عمليات السلام في سبعة بلدان رائدة. وتستند مجموعة السياسات هذه على تحليل مقارنة للبيانات المستمدة من التقارير المتعلقة بقياس فرص المرأة في عمليات السلام، وكذلك النتائج الأولية التي توصلت إليها.

يستكشف موجز السياسة هذا المجال 4 من منهجية مويب، أي "القيود الأسرية"، من منطلق أعمال الرعاية\*. وهو يهدف إلى تحديد الإجراءات المتعلقة بالسياسة العامة التي ينبغي أن تعتمد عليها المؤسسات الأمنية في البلدان المساهمة بقوات وبأفراد شرطة كجزء من واجبها اتجاه حفظة السلام الذين تتقل أعمال الرعاية كاهلهم بصفة غير متكافئة، وهو الأمر الذي يشكل عائقاً أمام تحقيق المساواة بين الجنسين في إطار عمليات حفظ السلام.

## مقدمة

تضم منهجية موبيل المجال المتعلق بالقيود الأسرية والذي يقيس تعامل المؤسسات الأمنية مع مسؤوليات الرعاية\*\*

من أجل دعم المشاركة الهادفة للمرأة في عمليات حفظ السلام.

وتظهر النتائج الأولية التي توصلت إليها تقارير موبيل أن القيود الأسرية تشكل عائقا هاما كثيرا ما يتكرر ويحول دون مشاركة النساء بشكل هادف في حفظ السلام. وهو أمر غير مفاجئ، إذ تتولى المرأة على مستوى العالم ثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتخصص في المتوسط ثلاثة أضعاف الوقت الذي يخصصه الرجل لهذه الأعمال.<sup>1</sup>

ولكن المفاجئ في الأمر هو أن المؤسسات الأمنية ترى أن هذه المسألة تقع خارج نطاق اختصاصها، خاصة وأنها يمكن أن تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة وموظفيها والمجتمعات المحلية الذين ينتمون إليها.

وبحسب موجز السياسة هذا فإن التعامل مع مسؤوليات الرعاية لابد أن يكون على رأس أولويات البلدان التي تسعى جاهدة، من خلال المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين، إلى تحسين مشاركة المرأة الهادفة في حفظ السلام. ويمكن للمؤسسات الأمنية أن تسلط الضوء على أهمية رعاية العناصر التي تتحمل مسؤوليات الرعاية عن طريق اعتماد سياسيات وممارسات تهدف إلى:

- تشجيع تقسيم مسؤوليات الرعاية على قدم المساواة بين الرجل والمرأة
- دعم العناصر التي تتحمل مسؤوليات الرعاية لتحسين المشاركة الهادفة في عمليات حفظ السلام
- إشراك المؤسسات الأمنية في تعزيز السلام والأمن على قدم المساواة

إن بذل هذه الجهود الحثيثة هو في الحقيقة استثمار سيعود بالفائدة ليس فقط على عناصر حفظ السلام بل سيساهم كذلك في النهوض بالمساواة بين الجنسين و بفعالية حفظ السلام وبنائه وإدامته.

### الإطار 1: المفاهيم الأساسية

أصبح الاعتراف المتزايد بالرعاية مسألة ذات أولوية في جداول الأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويتعين على مؤسسات القطاع الأمني، مثلها في ذلك كمثل العديد من القطاعات الأخرى، أن تعالج مسألة أعمال الرعاية لتعزيز المساواة بين الجنسين. ويمكن أن تمهد هذه المفاهيم الأساسية النقاشات داخل قطاع الأمن.

تصف عبارة **أعمال الرعاية** مجموعة الأنشطة التي نقوم بها لأنفسنا ولغيرنا، والتي تعد ضرورية للحياة اليومية. ويدعم هذا المصطلح الحجة القائلة بأن أعمال الرعاية هي في واقع الأمر عمل بأتم معنى الكلمة، وليست "مساعدة" بسيطة. وتعتمد هذه الأعمال على "الرعاية" باعتبارها ممارسة، وقيمة، و/أو مبدأ أخلاقي.

**\*\* يؤدي مقدمو الرعاية** المهام الأساسية، بدون مقابل، خلال فترات قصيرة أو متوسطة أو طويلة الأمد. هذه المهام تتضمن الطهي والتنظيف والغسيل وتنظيم الحياة المجتمعية وتربية الأطفال ورعاية المسنين أو الأقارب المرضى، وما إلى ذلك.

**\*\* تشير عبارة مسؤوليات الرعاية** إلى الأنشطة الأساسية (بدون مقابل عادة) التي يقوم بها مقدمو الرعاية لأنفسهم ولغيرهم استجابة لحاجة محددة.

**\*\*\*** تصف عبارة **الضرر** المس برفاهية الأفراد أو المجتمعات أو المؤسسات.

## المشاكل

تبدل المؤسسات الأمنية جهودا حثيثة لتوظيف النساء في صفوفها، ولكن كثيرا ما تحبط التوقعات الاجتماعية المنتشرة والتي تجبر المرأة على تحمل مسؤولية رعاية الآخرين هذه المساعي. ولا يتوقع من الرجل تولي أعمال الرعاية، وهي من بين الأسباب التي عززت دوره ومشاركته الكاملة في عمليات حفظ السلام.

ووفقا لتقييمات مويب، عند انتشار حفظة السلام، يتولى الزوج/الزوجة أو أفراد الأسرة مسؤوليات الرعاية إلى جانب وظائفهم المدفوعة في أحيان كثيرة. فيعود ذلك بالضرر على أفراد الأسرة ويؤثر على وقتهم ويؤدي إلى انخفاض مشاركتهم في الوظائف مدفوعة الأجر. وبالنسبة للنساء اللاتي يرغبن في الانتشار، فمن شأن مسؤوليات الرعاية أن تعيق مشاركتهم في العمليات أو تمديد مدة انتشارهن. ويعود ذلك بالضرر على حياتهن المهنية. ولا سيما المؤسسة، إذ أنه يحد من فرص تدريبهن تعيينهن، ويؤثر على تنوع العناصر ويقوض الالتزامات المؤسسية بالمساواة بين الجنسين.

وعادة ما تعتبر القيادة العليا في المؤسسات الأمنية<sup>2</sup> أعمال الرعاية مسألة خاصة، لا ينبغي أن تكون عبئا على الحياة المهنية. لكن لهذا الجانب آثار جنسانية عميقة على عمليات حفظ السلام، كالآتي:

- فهو يكرس وجهة نظر استيعادية تعتبر عمليات حفظ السلام "عملا للرجال" وتعزز الاختيار من مجموعة ضيقة من المرشحين، الذين يتمتعون بأفضلية تزيد من أهليتهم.
- وأفادت الدراسة الاستقصائية التي تم إجراؤها في إطار تقييمات مويب أن 50% فقط من المؤسسات الأمنية التي شملتها هذه الدراسات توفر مرافق رعاية أطفال أو إعانات للعناصر المنتشرة. ويعني ذلك أن مقدمي الرعاية "المثقلين بهذه الأعباء" كثيرا ما يحجمون عن الانتشار أو ينشرون فقط في حال تولت عائلاتهم مسؤولية رعاية الأطفال.<sup>3</sup>
- ومن شأن ذلك أن يعزز تصورا خادعا بشأن فاعلية العمليات، أي أن المؤسسة يمكن أن ترضى بقوات أقل تنوعا ومجموعة ضيقة من الكفاءات والمهارات الضرورية لبعثات حفظ السلام.
- ووفقا للمشاركين في الدراسة الاستقصائية، فإن أهم المهارات وأكثرها فائدة لبعثات حفظ السلام هي التواصل والقدرة على العمل مع أشخاص آخرين. وهذه المهارات "الشخصية" أو "مهارات التواصل"، هي عبارة عن كفاءات رعاية يتزايد الاعتراف بها أكثر فأكثر باعتبارها ضرورة أساسية لعمليات السلام، بالرغم من أنها ليست من شروط النشر. ويثني ذلك الرجال عن اكتساب مهارات التواصل ويعيق النساء التي تتمتع بها.
- يثقل عبء أعمال الرعاية كاهل الآخرين، فيساهم في استفحال عدم المساواة بين الجنسين في المنزل.<sup>4</sup>
- تتعتمد بعثات حفظ السلام على الأسرة الممتدة لتولي أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر لموظفيها.<sup>5</sup> وهو ما يرسخ ديناميات النوع الاجتماعي التقليدية، ويمكن أن يسبب ضررا في كثير من الأحيان.
- يثني ذلك الرجال عن تحمل مسؤوليات الرعاية والمشاركة الكاملة داخل أسرهم و/أو مجتمعاتهم المحلية.
- فقد أفادت نتائج الدراسة الاستقصائية أنه من المرجح أن تواجه الأمهات نظرة أشد قسوة حين ينتشرن (69%) مقارنة بالآباء (29%)، إذ يتم اعتبارهن "أمهات غير أكفاء"<sup>6</sup> لأنهن اخترن وظيفة رجالية.
- يكرس ذلك الفهم المؤسسي الضار لمفهوم واجب الرعاية الذي يستبعد الرفاهة المتكاملة ويثني العناصر المنتشرة وخاصة الرجال، على طلب الرعاية الفردية.
- وعلى الرغم من الأدلة المتزايدة التي تؤكد أن العناصر المنتشرة داخل مراكز العمل المعزولة وذات المخاطر المرتفعة تعاني أكثر من مشاكل متعلقة بالصحة العقلية مقارنة بالسكان عموما، فإن 35% فقط من الرجال و14% من النساء تلقوا رعاية صحية وعقلية ونفسية أثناء مهامهم في بعثات تابعة للأمم المتحدة.<sup>7</sup>

2 وكجزء من التنفيذ التجريبي لمنهجية مويب، سيتم إجراء دراسة استقصائية في 6 بلدان و 7 مؤسسات أمنية. وحاليا، استكملت خمس مؤسسات مرحلة تحليل البيانات. وقد أشار عدد منها أن الهياكل الأساسية للرعاية والرعاية بصفة عامة تقع خارج نطاق ولايتها وقدرتها المؤسسية، وذلك لأسباب عديدة.

3 مجموعة البيانات المتطابقة مع تقارير مويب القطرية الأولية التي استكملت مرحلة التحليل بالتزامن مع كتابة هذا الموجز (قوات الشرطة الزامبية، والقوات المسلحة الغانية، والقوات المسلحة الأورغواي، وقوات الشرطة والدرك السنغالية)

4 مشروع ألعاب السلام (The Gam for Peace) الذي تولت تنسيقه كلية العلوم الاجتماعية والفلسفة التابعة لكلية ترينيتي في دبلن، هو مشروع متحصل على تمويل قدره 2 مليون يورو من الاتحاد الأوروبي في إطار برنامج Horizon 2020 وهو يدرس ويوثق "المهارات الشخصية أو ما يسمى بالمهارات الناعمة" ودورها في منع الصراعات وبناء السلام. ويدعم التقرير الذي وضعه هذا البرنامج النتائج المستمدة من منهجية مويب.

5 Briony Jones & Eleanor Gordon (2021). Not a care in the world: an exploration of the personal-professional-political nexus of international development practitioners working in security and justice sector reform, International Feminist Journal of Politics.

6 السؤال الذي تم طرحه هو التالي: "إلى أي مدى يتعرض الآباء/ الأمهات للوصم المجتمعي عند الانتشار ومفارقة أبناءهم؟" يرى 69% من الأمهات أنهن يتعرضن للوصم المجتمعي، في مقابل 29% من الآباء.

7 Di Razza, N. (2020). "Mental Health in UN Peace Operations: Addressing Stress, Trauma, and PTSD among Field Personnel" International Peace Institute, mental-health-in-un-peace-operations-addressing-distress-trauma-and-ptsd-among-field-personnel/12/www.ipinst.org/2020. انظر: December 2020

## الحلول

عندما تغير المؤسسات الأمنية نظرتها لأعمال الرعاية من اعتبارها قضية منزلية إلى قضية تتعلق بالقوى العاملة، فإنها تتقاسم المسؤولية مع موظفيها. وعند وضع سياسات وآليات لإضفاء الطابع المؤسسي على هذا الدعم، فهي بذلك تعزز التكافؤ بين كل العناصر.

### الإطار 2: الاستثمار في خدمات الرعاية

عندما تغير المؤسسات الأمنية نظرتها لأعمال الرعاية من اعتبارها قضية منزلية إلى قضية تتعلق بالقوى العاملة، فإنها تتقاسم المسؤولية مع موظفيها. وعند وضع سياسات وآليات لإضفاء الطابع المؤسسي على هذا الدعم، فهي بذلك تعزز التكافؤ بين كل العناصر.

Source: Haridasani Gupta, A., 2021. Lessons on Child Care, From the Military. [Online] nytimes.com.  
متاح على الموقع التالي: [www.nytimes.com/2021/08/31/us/child-care-lessons-the-military.html](http://www.nytimes.com/2021/08/31/us/child-care-lessons-the-military.html)

ومن الناحية التنفيذية، يدعو موجز السياسة هذا المؤسسات إلى الوفاء بواجب الرعاية، وأبعد من ذلك، أن تدعم بدورها العناصر التابعة لها<sup>8</sup>. إن الوفاء بواجب الرعاية يعني أن المؤسسات الأمنية تعمل على خلق الظروف الملائمة لكي يعمل الموظفون بفعالية تامة، بدلا من مطالبتهم بتلبية معيار "الصمود في وجه المصاعب"<sup>9</sup>. وعلى سبيل المثال:

- تقوم القوات المسلحة الغانية بتدريب الرجال والنساء في مجالات مختلفة وبنسب مماثلة ومناوبتهم في المهام التكتيكية وغيرها من المهام الأساسية مثل الطهي والتنظيف (وهي تعتبر من أعمال الرعاية داخل البعثة). ويؤدي التناوب على أداء المهام إلى تعزيز الكفاءات الأساسية والحد من الفجوات بين الجنسين في المشاركة.
- وفي زامبيا، تقدم دائرة الشرطة إجازة أمومة وأبوة على السواء. وتتيح هذه الإجازة الالزامية لكل من الرجل والمرأة توزيعا أكثر إنصافا لمسؤوليات رعاية الطفل.
- وفي الأوروغواي، توفر القوات المسلحة أماكن مخصصة واستراحات عمل للأمهات و الآباء أو المرضعين. إذ إن توفير بنية أساسية شاملة يؤدي إلى ترسيخ مسؤوليات الرعاية في أماكن العمل ويعزز الاستمرارية الوظيفية.

كما أن ضمان المشاركة الهادفة للعناصر التي تتولى مسؤوليات الرعاية في عمليات حفظ السلام ينطوي على فوائد عدة. فمن خلال زيادة دعمها لعناصرها تستطيع المؤسسات أن تحسن عملية تعيين واستبقاء الأشخاص، وتوسيع نطاق الصلاحيات التشغيلية، وإضفاء شرعية أكبر على الولاية التي تضطلع بها المهمة وزيادة الفعالية التنفيذية. كما يمكنها أن تعزز مشاركة المرأة في بناء السلام طوال حياتها المهنية، مع تمكين الرجل من المشاركة في أعمال الرعاية.

### الإطار 3: الرعاية في مجال بناء السلام

أنتج مشروع "مساهمة المجتمع المدني في تنفيذ خطة العمل الوطنية السويسرية 1325" تقريرا يتضمن توصيات باللغة الأهمية لبناء السلام من منظور الرعاية، بما في ذلك الاعتراف بالعاملين في مجال الرعاية بوصفهم "عناصر أساسية لبناء السلام والأمن". ووفقا للتقرير فإنه من أجل تحقيق "سلام يضمن المساواة بين الجنسين، يتعين علينا أولا أن نعترف بأن أعمال الرعاية هي من مكونات بناء السلام و يجب أن نغير ظروف تنفيذ هذه الأعمال".

كما يشجع التقرير الجهات الفاعلة التي تدعم جدول الأعمال المتعلق بالمرأة والسلام والأمن على تعزيز أعمال الرعاية "ماليا وسياسيا لإزالة العوائق والحرص على النهوض بقدرة العاملين في مجال الرعاية، وهم في أغلب الأحيان من النساء، من أجل المشاركة في السلام وكل العمليات السياسية".

No Care, No Peace! Contributions from civil society on Switzerland's implementation of the UN Women, Peace and Security Agenda"  
Report: (2021). Swiss Platform for Peacebuilding (KOFF), cfd / The feminist peace organisation, Swisspeace, Peacewomen  
koff.swisspeace.ch/fileadmin/user\_upload/210916\_Leporello\_RZ\_E\_online.pdf. انظر Across the Globe.

8 يستند موجز السياسة هذا إلى أفكار جين تروتو وفيرجينيا هيلد وكارول كوهن، وغيرهم من المنظرين في مجال الدراسات النسوية والنوع الاجتماعي لاقتراح الملامح التي يجب أن تتوفر في مؤسسة تهتم لتلبية احتياجات موظفيها

9 في تقرير عام 2020 "الصحة العقلية في عمليات الأمم المتحدة للسلام"، يدين المعهد الدولي للسلام معيار "الصمود في وجه المصاعب" باعتباره معيارا للتشغيل ويدعو نظام الأمم المتحدة والدول الأعضاء إلى "دعم واجههم في رعاية العاملين في البعثات من خلال تعزيز ثقافة الرعاية".

# التوصيات

إن العمل في مجال الرعاية يشكل منفعة أساسية على الصعيد الجماعي والاجتماعي - فهو من مقومات تنمية مجتمعات سلمية تسودها العدالة وتتمتع بمؤسسات قوية (أهداف التنمية المستدامة 5 و 16). وبالتالي، لا بد من تولى ومشاركة أعمال الرعاية بإنصاف. بين الرجال والنساء على حد سواء، وأيضاً بين المؤسسات الأمنية والعاملين فيها. والعمل بالتوصيات التالية من شأنه أن يمكن المؤسسات الأمنية من دعم العاملين فيها دعماً أكبر:

## 1 السياسة

- على الدول الأعضاء أن تدعو إلى توشي مرونة أكبر أثناء عمليات الاختيار السابقة للنشر التابعة للأمم المتحدة وعند وضع معاييرها، مثلاً في شروط الأهلية المتعلقة بالعمر والرتبة، و ذلك لضمان مشاركة العناصر التي تتحمل مسؤوليات رعاية في عمليات السلام.
- ينبغي على المؤسسات الأمنية أن تضفي طابعاً مؤسسياً على دعمها لمقدمي الرعاية من خلال السياسات والموارد والتدابير الإيجابية لتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، زد على ذلك توفير بنية أساسية شاملة وخدمات رعاية أثناء دورة النشر، وما إلى ذلك.
- على المؤسسات الأمنية أن تكفل وتمدد وتعزز استخدام الإجازات المدفوعة الأجر، بما في ذلك إجازة الأبوة/ الأمومة ( في حالات التبنى والإجهاض كذلك) وإجازة لأسباب صحية أو إجازة لظروف مُفجعة.

## 2 الممارسة

- يتعين على الدول الأعضاء أن تخصص الموارد اللازمة كأولوية لتمديد مهمة المؤسسات في مجال الرعاية، وتعزيز الخدمات الإدارية لمقدمي الرعاية، من خلال مثلاً: الموارد البشرية والخدمات الوظيفية والرعاية الاجتماعية والوحدات المعنية بالنوع الاجتماعي، ورابطات الموظفين وما إلى ذلك.
- ويجب أن تحرص الخدمات الإدارية على:
  - توفير الرعاية المتكاملة لجميع العناصر المنتشرة قبل النشر وأثناءه وبعده.
  - الدعوة إلى توفير الرفاه للموظفين كأولوية قصوى داخل المؤسسة .
  - توفير أو تحسين البنية الأساسية للرعاية (بما في ذلك الإعانات) لزيادة إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الخارجية.
  - توسيع نطاق خدمات الرعاية المقدمة إلى عائلات الموظفين المنتشرين لتشمل الخدمات الصحية وشبكات الدعم وتقديم المشورة الأسرية.

## 3 التدريب

- يجب على المؤسسات الأمنية أن تعزز وتزيد فرص الحصول على التدريب المستمر، ولا سيما بالنسبة للموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية والموظفات الحوامل، وذلك بهدف النهوض بمهاراتهم وقدراتهم.

## 4 الثقافة المؤسسية

- على القيادة، على جميع المستويات داخل المؤسسات الأمنية، أن تتبنى مسؤوليات الرعاية ونموذجها في الحياة المهنية.
- ينبغي على المؤسسات الأمنية أن تقيم أعمال الرعاية (المدفوعة وغير المدفوعة) التي تقوم عليها المؤسسة من خلال دراسة استقصائية زمنية أو تقييم للرعاية، بهدف وضع سياسات تسمح للموظفين الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية بالمشاركة بصفة هادفة داخل المؤسسة.
- على المؤسسات الأمنية أن تركز ثقافة في مكان العمل تقوم على الرعاية وتعزز الكفاءات والسلوكيات المتعلقة بالرعاية.
- وينبغي للقيادة أن تشارك في حملات التوعية، وأن تشجع تقاسم المهام وتناوبها، وأن تدعم وصول الموظفين إلى خدمات الرعاية، وما إلى ذلك.



مبادرة إلسي، التي أطلقتها كندا في عام 2017، هي مشروع تجريبي ومبتكر يهدف إلى تطوير واختبار عدة نهج للتغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة النظامية بصفة هادفة في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة ولزيادة مشاركتها الفعالة فيها، مع التركيز على دور الشرطة والقوات المسلحة.

Canada



يتقدم مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن بالشكر لكل من وزارة الخارجية الكندية ووزارة الخارجية النرويجية على دعمهما المالي من أجل تطوير هذه الوثيقة.

DCAF ديكاف - مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن

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



+41 22 730 94 00



elsie@dcaf.ch



@dcafgender | @DCAF\_Geneva



www.dcaf.ch/elsie-initiative



© DCAF, 2021

نشجع على استخدام هذه الوثيقة وترجمتها ونشرها. ومع ذلك، نطلب الإقرار بالمواد وذكر مصدرها عند الاستشهاد بها وعدم تغيير محتواها.

تصميم غرافيكلي: ستيفاني بيرس كونواي