

الدفاع والتنوع الاجتماعي

كالوم واتسون



لمحة عن المؤلف

يعمل كالوم واتسون في قسم النوع الاجتماعي والأمن التابع لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، وهو يعمل بالتعاون مع مؤسسات الدفاع والعدالة الوطنية والإقليمية بشأن مجموعة واسعة من الأنشطة البحثية والتعليمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والأمن. وتشمل تخصصاته مواضيع مثل التعليم التحويلي في مجال المساواة بين الجنسين، والعنف المنزلي، والتحرش الجنسي والجنساني، والتحيز الجنساني، ومشاركة النساء النظميات في عمليات السلام، والرجال والذكورة. وكالوم متحصل على شهادة الماجستير في الشؤون الدولية من المعهد العالي للدراسات الدولية والتنمية في جنيف وشهادة البكالوريوس في العلاقات الدولية من كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية.

الناشر

ميجان باستيك، مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)

شكرو وتقدير

يود مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR/OSCE) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) تقديم بالغ الشكر لكل من شارك في هذا المشروع. فيما في ذلك المشاركون في ورشة المراجعة التي عقدت في كانون الأول/ديسمبر 2018 في جنيف، وكل من عمل على مراجعة مسودات هذه الأداة و ساهموا في صياغتها ونذكر: شيماء الصرايرة (القوات المسلحة الأردنية) و فيكس أندرتون وفيتري بينتاج تيمور وجان ماري كليمنت وتامي إيفانز وأورينا فيديلي ولورين سيرانو (DCAF)، رادميلا داونوفيتش (وزارة دفاع الجبل الأسود) وإيكو هولفيكييفي وبول هوك (القوات المسلحة الكندية) وبراني كالا (القوات المسلحة الهندية) وكريس كيلمارتين وخوتسافالو دوروثي لينكس (قوة الدفاع الوطني لجنوب إفريقيا) وجاوس مولر (SHK)، القوات المسلحة الهولندية) وبرد أوتشارد وزملاؤه في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) وقزازيلا بافوني وجنيفر كروفت وجونا نومانان (OSCE/ODIHR) و دايزي تورنيه. كما نتوجه بشكر خاص إلى مارتا غيتوني لتنسيقها إنتاج مجموعة الأدوات هذه.

يعتبر مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) عن تقديره للدعم الذي قدمه الإتحاد السويسري والسويد ووزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة لإصدار مجموعة الأدوات هذه.

تم نشر هذه المجموعة بدعم من مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE / ODIHR). لكن محتواه لا يعكس بالضرورة سياسة ومواقف المكتب.

نشره مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن في سويسرا

DCAF Geneva

PO Box 1360

CH-1211 Geneva 1

Switzerland

التصميم: أليس ليك هاموند (alichel.co)

صورة الغلاف: حفل تكريم القوات المسلحة الأردنية في عمان، 2019 © رئيس هيئة الأركان المشتركة / دومينيك أ. بينيرو.

Dominique A. Pineiro

جميع الحقوق محفوظة لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019

نشجع على استخدام هذه المطبوعة وترجمتها وتعميمها، ولكننا نطلب الإقرار بالمواد الواردة فيها واقتباسها وعدم تغيير محتواها.

للاقتباس: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019)، "الدفاع والنوع الاجتماعي" مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الرقم الدولي المعياري للكتاب: 978-92-9222-574-2

تم تمويل هذه الأداة بمساعدة المملكة المتحدة من حكومة المملكة المتحدة ولكن الآراء المعبر عنها لا تعكس بالضرورة السياسات الرسمية لحكومة المملكة المتحدة



مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

تمثل هذه الأداة جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن التي وضعها كل من مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR/OSCE) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women). وتضم هذه المجموعة تسع أدوات وسلسلة من موجزات السياسة.

الأدوات:

1. حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
2. الشرطة والنوع الاجتماعي
3. الدفاع والنوع الاجتماعي
4. العدالة والنوع الاجتماعي
5. أماكن الحرمان من الحرية والنوع الاجتماعي
6. إدارة الحدود والنوع الاجتماعي
7. الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
14. المخابرات والنوع الاجتماعي
15. دمج والنوع الاجتماعي في تصميم ومتابعة مشاريع قطاع الأمن والعدالة

موجزات السياسة :

خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وقطاع الأمن والمساواة بين الجنسين

اتباع نهج حوكمة قطاع الأمن إزاء المرأة والسلام والأمن

النوع الاجتماعي وتنظيم قطاع الأمن الخاص

بالإضافة إلى ذلك، يتوفر على الإنترنت موجز عن القوانين والصكوك الدولية والإقليمية المرتبطة بالنوع الاجتماعي وقطاع الأمن والعدالة.

تستند مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن إلى مجموعة الأدوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن الذي أصدرها مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (OSCE/ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW) والذي تم نشره لأول مرة في عام 2008. ويمكن استخدام هذه الأداة بالتوازي مع المجموعة التالية:

8. صنع سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
9. رقابة المجتمع المدني على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
11. تقييم ورصد إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي.
12. تدريب موظفي قطاع الأمن في مجال النوع الاجتماعي
13. تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح قطاع الأمن



المحتويات

1	1
1	1.1 خلفية
2	1.2 الفئات التي تستهدفها هذه الأداة
2	1.3 موجز عام
5	2. أسباب أهمية المساواة بين الجنسين وادراج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع
5	2.1 الصبغة الجنسانية للنزاع والأمن
8	2.2 مؤسسات الدفاع إلى في حاجة لمهارات متنوعة، بما في ذلك مهارات كل من النساء والرجال
10	2.3 خدمة النساء في القوات المسلحة ضرورة لكن عددهن قليل
12	2.4 الأطر القانونية الوطنية والإقليمية والدولية تطالب مؤسسات الدفاع احترام وتعزيز المساواة بين الجنسين
15	2.5 دعم القوات المسلحة للمساواة بين الجنسين والادماج الاجتماعي
23	3. مواصفات قطاع الدفاع الذي يعزز المساواة بين الجنسين ويدرج منظور النوع الاجتماعي
23	3.1 توفير الأمن
24	3.2 إدارة الدفاع
26	3.3 الرقابة المفروضة على الدفاع
29	4. كيف يبدو قطاع الدفاع الذي يعزز المساواة بين الجنسين ويدرج منظور النوع الاجتماعي؟
29	4.1 كسب دعم القيادة وتعزيز القدرات في مجال النوع الاجتماعي
31	4.2 إنشاء إطار قانوني وسياسي لتحقيق المساواة بين الجنسين
36	4.3 تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع داخل القوات المسلحة بصفة عامة
43	4.4 ادراج منظور النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية
54	4.5 ادراج منظور النوع الاجتماعي في آليات الرقابة الدفاعية
63	5. أسئلة توجيهية للتقييم الذاتي المؤسسي
67	6. مصادر إضافية



1. لمحة عامة

1.1 خلفية

لقد مر أكثر من عقد منذ أن نشر مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (OSCE/ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW) مجموعة الأدوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن، بما في ذلك أداة "إصلاح الدفاع والنوع الاجتماعي". ومنذ ذلك الحين، تم تبني مجموعة من قرارات مجلس الأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن. وهي قرارات تعكس فهماً أكثر دقة للعلاقة بين مشاركة المرأة والمساواة بين الجنسين والأمن والتنمية. وفي نفس الوقت، اتسعت مفاهيم النوع الاجتماعي، وتجاوزت تركيزها على النساء فقط لتشمل أيضاً الرجال والذكورية والعلاقات التمييزية بين الجنسين والتميز على أساس التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية. كما أنه لا تعتبر عدم المساواة بين الجنسين والآثار السلبية للنزاعات على النساء والرجال والفتيات والفتيان كأمر محتوم، بل نتيجة لقصور القوانين والسياسات والممارسات.

وبالنسبة للقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى،^{*} فحتى وقت قريب كان التفكير في النوع الاجتماعي يعني إدراج النساء. وبالرغم من أن ذلك لا يزال أولوية مهمة، تركز العديد من مؤسسات الدفاع الآن أيضاً على تعميم أو إدراج النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية وفهم تأثير ديناميكيات النوع الاجتماعي على حماية المدنيين خلال النزاع. فعلى مدى العقد الماضي تزايد الطلب على المتخصصين في النوع الاجتماعي صلب القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى مثل مستشاري النوع الاجتماعي، ونقاط التنسيق المعنية بذلك، ومستشاري حماية المرأة، وفرق المشاركة النسائية. هذا وتضطلع النساء داخل القوات المسلحة، وكذلك في أجزاء أخرى من قطاع الدفاع[^] وعدد من المنظمات الأمنية الرئيسية بأدوار قيادية.

يتطلب السعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى تحولات في الثقافة المؤسسية وإعادة توجيه سبل مساهمة الدفاع في تعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع عموماً. كما أنه يتطلب إعادة النظر في انعدام الأمن وفي تجهيز قطاع الدفاع للاستجابة للتحديات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تواجه الدولة والفرد. ولتحقيق هذه المساواة يجب إعادة النظر في الأشخاص والمهارات والقيم التي تحتاجها قوات الدفاع الحديثة. وفي الوقت الذي يبدو فيه ذلك صعباً، تقوم العديد من مؤسسات الدفاع بأنشطة ابتكارية وتحويلية لتعزيز المساواة بين الجنسين وإدراج منظور النوع الاجتماعي – وهو أمر كان صعب التحقيق منذ عشر أو عشرين عاماً.

تجمع مجموعة الأدوات الجديدة المتعلقة "بالنوع الاجتماعي والأمن" والتي أصدرها مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (OSCE/ODIHR) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) الدروس الرئيسية المستخلصة من العقد الماضي بخصوص تعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الأمن والعدالة، مع التركيز على قطاع الدفاع. فالهدف منها مشاركة الممارسات الجيدة الجديدة والناشئة والتفكير في كيفية تطويرها. وتم تصميم

* في هذه الأداة، تشير عبارة "القوات المسلحة" إلى جميع فروع القوات المسلحة، بما في ذلك الأفراد المدنيين (انظر -DCAF SSR Background- der, The Armed Forces) وتشير "مؤسسات الدفاع" إلى القوات المسلحة وكليات وأكاديميات الدفاع ووزارات الدفاع ووكالات الدفاع على المستوى الوطني.

[^] في هذه الأداة، يشير مصطلح "قطاع الدفاع" إلى القوات المسلحة وقيادتها السياسية (القائد العام، وزارة الدفاع)، وقادة السلطات التنفيذية (الرئيس، ورئيس الوزراء) والوكالات الحكومية الأخرى المشاركة بشكل دائم أو أحياناً في مسائل الدفاع (انظر، DCAF SSR Background, Defence Reform). لا تتوجه مجموعة الأدوات هذه إلى مزودي الخدمات التجارية ضمن صناعة الدفاع؛ لهذا، راجع موجز السياسات حول "النوع الاجتماعي ومنظمة الأمن الخاص".

هذه الأدوات لمساعدة مؤسسات قطاع الأمن والعدالة، بما في ذلك القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى، على إدراج منظور النوع الاجتماعي. فمن الضروري أن يصبح قطاع الدفاع أكثر وعياً واستجابةً لاحتياجات جميع السكان باختلافها ولا سيما تلك المتعلقة بالنوع الاجتماعي. ولذلك، يجب أن التركيز بالأساس على الاهتمام بالاحتياجات الأمنية للنساء والفتيات التي غالباً ما يتم تجاهلها.

ونأمل أن يتم استخدام مجموعة أدوات "النوع الاجتماعي والأمن" من قبل جماهير مختلفة بطرق متعددة. إذ أن يجوز استخدامها مثلاً كمصدر للممارسات الجيدة والدروس المستفادة لتوجيه سياسات قطاع العدالة أو برامجه أو استراتيجياته أو إجراءاته. كما يمكن أن تكون مصدر أفكار لأنشطة المراقبة والإشراف ومرجعاً للحجج والأدلة لدعم المناصرة والتدريب.*

1.2 الفئات التي تستهدفها هذه الأداة

تتوجه مجموعة الأدوات هذه إلى المتخصصين في مجال النوع الاجتماعي والسلام والأمن مع التركيز على قطاع الدفاع. ويشمل ذلك موظفي القوات المسلحة ووزارات الدفاع والمؤسسات الأمنية الإقليمية والمنظمات الدولية والبعثات الميدانية متعددة الأطراف التي تتطلع إلى تنمية معلوماتها حول سبل تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عملها. هذا بالإضافة إلى العاملين في مجالات تتعلق بالنوع الاجتماعي والتنوع أو تدعم تنفيذ قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، بما في ذلك تطوير وتنفيذ خطط العمل الوطنية.

وعلاوة على ذلك، توفر مجموعة الأدوات هذه مقدمة سهلة حول أهمية منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين بالنسبة لمؤسسات الدفاع المعنية بالجهات الفاعلة المدنية المشاركة في الرقابة الدفاعية. ويشمل ذلك البرلمانات ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والأوساط الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني.

1.3 موجز عام

يبين القسم 2 أهمية إدراج منظور النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين في القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى ويشرح ضرورة تحليل عوامل الصراع بين الجنسين من أجل فهم النزاع والأمن. كما يسلط القسم 2 الضوء على أهمية تطبيق منظور قائم على النوع الاجتماعي داخل مؤسسة القوات المسلحة وخارجها لزيادة الفعالية التشغيلية. كما يحدد هذا القسم بعض الأطر القانونية والسياسية الرئيسية التي تُلزم القوات المسلحة بحظر التمييز ومنع العنف القائم على النوع الاجتماعي وتعزيز المشاركة المتساوية للمرأة. ويختتم القسم بعرض الدور الذي من شأن القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى أن تلعبه للمساهمة في تمكين النساء والرجال والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية من الجنسين في بلدانهم.[^]

ويقدم القسم 3 صورة عن قطاع دفاع الذي تعزيز المساواة بين الجنسين ويدرج منظور النوع الاجتماعي. أولاً، يصف هذا القسم سبل تحسين قدرة القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى في توفير الأمن من خلال التحليل السليم القائم على النوع الاجتماعي وتقديم أفضل بيئة عمل ممكنة للأشخاص الموهوبين.

* تركز الأدوات الأخرى وموجزات السياسة في مجموعة الأدوات هذه على قضايا أمنية وعدلية محددة إلى جانب مقدمي الخدمات (انظر الصفحة 1).
^ انظر:

UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>; UN High Commissioner for Human Rights (2011) "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity", UN Doc. A/HRC/19/41, 17 November, para. 20.

تمت مناقشة الاختصار (LGBTI)، الذي يعني المثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين، بالتفصيل في الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

تمت مناقشة الدروس المستفادة من برامج العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

ثانيًا، يوضح ممارسات إدارة الدفاع من أجل القضاء على التمييز وتعزيز المساواة بين الجنسين. ثالثًا، يشرح بالتفصيل كيف تضمن آليات المراقبة والإشراف تحسين وتطوير القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى وفقًا للاحتياجات المتغيرة.

ويقدم القسم 4 إرشادات لتعزيز المساواة بين الجنسين وإدراج منظور النوع الاجتماعي إدراجًا فعالًا داخل القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى، بدعم من الرقابة الخارجية الفعالة. كما يتطرق أيضًا إلى الأولويات التمكينية والشاملة: كالقيادة والأطر القانونية والسياسية. ثم يركز القسم على الموظفين: تعزيز المساواة بين الجنسين وضمان تنوع شامل من خلال التوظيف والتطوير الوظيفي، مع القضاء على التمييز والمضايقة وسوء المعاملة. ثم يبين هذا القسم سبل إدراج منظور النوع الاجتماعي في فروع أركان القوات المسلحة ولا سيما في سياق العمليات العسكرية. ويركز على آليات الرقابة الخارجية، والتوجيه الذي يوفره البرلمان ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وكذلك المجتمع المدني، للقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين ومنظور النوع الاجتماعي.

ويحدد القسم 5 بعض الأسئلة الإرشادية بهدف إجراء تقييم ذاتي مؤسسي وتحديد الأولويات والخطوات المالية لعملية إدراج منظور النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين.

ويسرد القسم 6 الموارد المفيدة الأخرى لدعم العمل على المساواة بين الجنسين ومنظور النوع الاجتماعي داخل القوات المسلحة وفي قطاع الدفاع على نطاق أوسع.

من المفترض أن يتم استخدام مجموعة الأدوات هذه ككل، فيتنقل القارئ بين الأدوات والموجزات للعثور على مزيد من التفاصيل حول الجوانب التي تهمّه.

في مجموعة الأدوات هذه، تُستخدم عبارة "العنف القائم على النوع الاجتماعي" (GBV) للإشارة إلى جميع الأفعال الضارة التي يتعرض لها شخص ما بسبب الافتراضات المعيارية حول نوعه الاجتماعي. والعنف القائم على النوع الاجتماعي هو مصطلح شامل لأي فعل ضار يرتكب ضد إرادة الشخص ويستند إلى ما يحدده المجتمع من فوارق (أي النوع الاجتماعي) بين الذكور والإناث. وتختلف طبيعة ونطاق العنف القائم على النوع الاجتماعي باختلاف الثقافات والبلدان والمناطق. وتشمل الأمثلة العنف الجنسي، بما في ذلك الاستغلال / الاعتداء الجنسي والاتجار بغرض الاستغلال الجنسي؛ العنف المنزلي؛ الزواج القسري / المبكر؛ الممارسات التقليدية الضارة مثل تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية؛ جرائم الشرف، ميراث الأرملة والعنف ضد المثليين والمتحولين جنسياً.



2. أسباب أهمية المساواة بين الجنسين وإدراج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع

يوضح هذا القسم الأسباب التي تجعل من تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عمل قطاع الدفاع مهمًا ولا سيما من وجهة نظر عملية وقانونية وأخلاقية. أولاً، يُعتبر ذلك تصرفاً صائباً. إذ تنص القوانين الدولية والإقليمية والوطنية على ضرورة منح النساء والرجال حقًا متساويًا للخدمة في القوات المسلحة، وأنه يجب حماية وتعزيز حقوقهم الإنسانية بالإضافة إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين. وتمتلك القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى القدرة على المساهمة الإيجابية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في المجتمعات التي تخدمها من خلال تحدي القوالب النمطية والتمييز بين الجنسين. ثانيًا، يتطرق هذا القسم السبل التي يجب اتباعها لضمان تطبيق سليم. فالحفاظ على أعلى مستويات الفعالية التشغيلية يستلزم تسخير كامل إمكانات القوى العاملة المتنوعة، نساءً ورجالاً بوجهات نظر ومهارات مختلفة. علاوة على ذلك، يحتاج قطاع الدفاع إلى تطبيق منظور النوع الاجتماعي لفهم التهديدات التي تواجه الدولة وأمن الإنسان بشكل كامل والاستجابة لها.

هذا وقد التزمت العديد من الدول والمنظمات الدولية بزيادة مشاركة المرأة في القوات المسلحة والبعثات الدولية وإدراج النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، بما في ذلك برامج العمل الوطنية للمرأة والسلام والأمن*.

2.1 الصبغة الجنسانية للنزاع والأمن

خلال فترة الحرب الباردة، كان يُقصد بمفهوم الأمن الدولي الحروب بين البلدان والأسلحة والعنف البدني. ومع ذلك، فإن العديد من التهديدات الأمنية العالمية الرئيسية التي ميزت نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين لم تتوافق مع هذا النموذج. إذ تميل النزاعات إلى إشراك أعداد كبيرة من الجهات المسلحة غير الحكومية. وفي هذا الإطار برز الإرهاب والعنف المتطرف والأزمات الصحية والكوارث الطبيعية والجرائم الإلكترونية وتغير المناخ كقضايا أمنية رئيسية.

وقد أدّى الامتعاض من التعريفات التقليدية للأمن المتمركزة حول الدولة إلى ظهور المفهوم التكميلي "للأمن البشري". فساعد ذلك في إلقاء الضوء على العلاقات التي تربط بين مختلف أشكال انعدام الأمن. فعلى سبيل المثال، قد يتسبب تغير المناخ (تهديد للأمن البيئي) في حدوث حالات جفاف تؤدي إلى مجاعة (الأمن الصحي) وفقدان سبل العيش للمزارعين (الأمن الاقتصادي). وتؤدي هجرة الناس كنتيجة للتغير المناخي، إلى خلق توتر داخل المجتمعات المضيفة (الأمن المجتمعي) ويجعل الناس عرضة لخطر الجرائم العنيفة (الأمن الشخصي). ومن شأن حالات انعدام الأمن أن تهدد بدورها، بشكل فردي أو جماعي، الأمن القومي.

* تتم مناقشة الدروس المستفادة من برامج العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في الأداة 1، "حوكمة واصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

يكشف تحليل التنمية والأمن والصراع من منظور الأمن البشري أن مستويات انعدام الأمن تختلف اختلافاً كبيراً بين النساء والرجال، على الصعيد العالمي وكذلك صلب المجتمع الواحد¹. فعلى سبيل المثال، يتقاضى الرجال، وفقاً لمنظمة العمل الدولية، أجرًا يزيد بنسبة 19 في المائة عن أجر النساء²، فيتمتع الرجال بأمن اقتصادي أكبر. ومن ناحية أخرى، يميل الرجال إلى أداء وظائف أكثر خطورة، مما يجعلهم أقل أماناً من النساء عندما يتعلق الأمر بالصحة والأمن الشخصي.

النساء والرجال

تؤثر حالات النزاع المسلح وهشاشة الدولة على النساء والرجال والفتيات والفتيات بشكل مختلف. لذلك، يجب تحليل النزاع من منظور النوع الاجتماعي أي تحديد المخاطر المتفاوتة بالنسبة للنساء والرجال، وأسباب اختلافها باختلاف المجموعات كالتبقة الاجتماعية، والعرق، والإعاقة، ومستوى الفقر، والهوية، والخلفية الدينية، والتوجه الجنسي والعمر وعلامات الاختلاف الأخرى (يشار إليها بالتحليل "التقاطعي")^{*}.

وبشكل عام، غالباً ما يكون الرجال أثناء النزاع عرضة للتجنيد القسري أو الجبري والسجن وغير ذلك من العواقب المباشرة قصيرة المدى. أما النساء فتتعرضن لآثار متوسطة وطويلة المدى نتيجة التأثير المشترك لنقص الغذاء وندرة الرعاية الطبية والعنف الجنسي. وقد تم إثبات ذلك من خلال البيانات التي تقارن تأثير النزاع على معدل العمر المتوقع للنساء والرجال. وبسبب مجموعة من العوامل الاجتماعية والبيولوجية، تعيش النساء في المتوسط 4.4 سنوات أكثر من الرجال³. وتشير الدراسات إلى أن هذه "الفجوة بين الجنسين" قد تتسع في البداية أثناء النزاع المسلح، إذ يموت عدد أكبر من الرجال مقارنة بالنساء في ساحة المعركة أو كنتيجة مباشرة للنزاع. ولكن على المدى الطويل، إذا تم احتساب الوفيات غير المباشرة، فإن النزاع يقلل من معدل العمر المتوقع للمرأة أكثر من الرجل. فهو يزيد من عدم المساواة بين الجنسين: فهو يؤدي إلى انخفاض الدخل وزيادة الأسعار، خاصة بالنسبة للمواد الضرورية مثل الغذاء والمياه النظيفة والرعاية الطبية. كما أن وصول النساء إلى الغذاء أقل في أوقات الندرة. وقد يؤدي النزاع إلى زيادة وفيات الأمهات بسبب صعوبة الحصول على وسائل منع الحمل والإجهاد الأمني والرعاية عند الولادة. كما أنه يتسبب في انتشار العنف الجنسي. ويتفاقم الوضع عندما ينزح المهجرون إلى المخيمات ويواجهون نقصاً في الخدمات الأساسية مما يساعد على تفشي الأمراض وارتفاع مخاطر العنف⁴.

علاوة على ذلك، تتعطل الأنظمة الاجتماعية التقليدية أثناء النزاع المسلح، بما في ذلك الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي[^]. وفي هذا الإطار، يوفر النزاع فرصاً مختلفة للنساء اللاتي قد يضطلعن بأدوار جديدة في سوق العمل أو يصبحن أكثر نشاطاً في المجالين الاجتماعي والسياسي. وفي حين أن منع النزاع⁵ هو أفضل حل، توفر التسويات بعد انتهاء النزاع فرصة للحفاظ على أوجه التقدم هذه في مجال تمكين المرأة، وبالتالي زيادة احتمالات السلام والتنمية. وفي المقابل قد لا يستمر هذا التقدم ما لم يتم تعزيزه بشكل فعال في اتفاقيات السلام التي تعقب النزاع.⁵ (انظر الإطار 1 للاطلاع على مثال لهذه الديناميكيات في السلفادور).

إن فهم الأسباب الجذرية للنزاعات يشمل الأخذ بعين الاعتبار معايير النوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، في مخيمات شمال أوغندا انضم شباب من المشردين الداخليين والعاطلين عن العمل وذوي الوضعية الاجتماعية الهشة، إلى الجماعات المسلحة من أجل الظفر بالنساء أو كسب المال لدفع مهر الزواج⁶. ففي العديد من النزاعات، على غرار نيبال وكولومبيا، أفادت النساء بانضمامهن إلى الجماعات المسلحة ذات الأيديولوجيات الثورية للهروب من معايير النوع الاجتماعي التي تقيدهن في المنزل وتجنب العنف القائم على النوع الاجتماعي⁷.

* تمت مناقشة "التقاطعية"

بمزيد من التفصيل في الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

تشرح الأداة 15، "ادراج النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع ورصدها في قطاعي الأمن والعدالة" طريقة تحليل النوع الاجتماعي بطريقة متقاطعة.

[^] تم مناقشة "النوع الاجتماعي" و"أدوار النوع الاجتماعي" بالتفصيل في الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

الإطار 1: التحليل الجنساني للحرب الأهلية في السلفادور

خلال الحرب الأهلية في جمهورية السلفادور التي دامت بين عامي 1979 و1992، هجر العديد من الرجال منازلهم للقتال أو للهروب من القتل خارج نطاق القانون. وأدى ذلك إلى تقلد العديد من النساء زمام الأمور داخل الأسرة. فانخرطن بشكل متزايد في حركات المجتمع المدني التي تطالب الحكومة بمعالجة القضايا الاقتصادية وانتهاكات حقوق الإنسان والقوانين التي تميز ضد المرأة. كما اتخذت بعض النساء مواقع قتالية في حركات التمرد.

وكانت الحرب بلا شك عاملاً مساعداً لتمكين المرأة ولكن من خلال وضع عبء إضافي ضخم على وضعها المادي والاقتصادي. وعلى الرغم من وجود قيادات نسائية على طاولة مفاوضات السلام، فإن اتفاقيات سلام تشابولتبيك لم تسعى إلى حماية التقدم في المساواة بين الجنسين ولا إلى معالجة المواقف التمييزية تجاه المرأة. فالنساء السلفادوريات تواجهن اليوم مستويات من القتل والعنف الجنسي والمنزلي تتجاوز تلك التي حدثت أثناء النزاع، ويعود ذلك إلى حد كبير إلى غياب العقاب. وهذه السلوكيات العنيفة المكتسبة ليست سوى إرث خلفه النزاع.

المصادر:

K. Webster, C. Chen and K. Beardsley (2019) "Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment", International Organization 73(2), pp. 255–289 at pp. 276–277; Initiative on Quiet Diplomacy (2010) "SCR 1325 and women's participation: Operational guidelines for conflict resolution and peace processes", Colchester: Initiative on Quiet Diplomacy, p. 30; K. Musalo (2019) "El Salvador – A peace worse than war: Violence, gender and a failed legal response", Yale Journal of Law and Feminism 30(1), pp. 3–97, at pp. 37–46.

المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين

يزيد النزاع المسلح أيضاً من مخاطر العنف ضد المثليات والمثليين ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين ومجتمعاتهم. ومن الأمثلة على ذلك العنف الذي ارتكبه ما يسمى بالدولة الإسلامية في العراق والشام. فعندما بدأت سوريا في فرض الخدمة العسكرية الإجبارية بشكل أكثر صرامة أثناء النزاع، واجه الرجال السوريون المثليون والمتحولين جنسياً خياراً صعباً يتمثل سواء في الخدمة في بيئة تنطوي على مخاطر عالية من المضايقات أو الاختباء أو الفرار من البلاد. وفي بعض الحالات، قطعت عائلاتهم علاقاتهم بهم أو تعرضوا لخطر الاعمال الانتقامية التي سلطتها الحكومة.⁸ وتتعرض هذه المجموعة بشكل خاص للخطر عندما يتم تهجيرهم من منازلهم أو بعيداً عن شبكات الدعم. وقد يضطرون إلى الفرار إلى بلدان يواجهون فيها التجريم.⁹ وفي عام 2015، عقد مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة اجتماعه الأول بشأن حقوق الأشخاص من مختلف الميول الجنسية والهوية الجنسانية.¹⁰

المرأة والسلام والأمن والبرامج المعنية باستدامة السلام

إن تحليل النزاعات وتأثيراتها من منظور النوع الاجتماعي له تاريخ طويل. فقد تضمنت الوثيقة الختامية للمؤتمر العالمي الرابع حول المرأة عام 1995، منهاج عمل بكين، فصلاً حول المرأة والنزاع المسلح. وطالب المهاج بالاعتراف بالتأثيرات المختلفة للنزاع على النساء والرجال. كما طالب أن تأخذ الإدارة المسؤولة عن النزاعات المسلحة وإعادة الإعمار بالاعتبار حماية حقوق المرأة وجسدها، وتجريم العنف الجنساني والجنسي، ومشاركة المرأة في بناء السلام. ولقد كان اعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 في عام 2000، والذي لعبت فيه منظمات المجتمع المدني دوراً حاسماً، علامة بارزة في هذا الصدد، إذ ربط بين النوع الاجتماعي والأمن وأكد دور المرأة في جميع مراحل النزاع. وقد أدان قرار مجلس الأمن رقم 1820، الذي تم تبنيه في عام 2008، على وجه التحديد العنف الجنسي باعتباره أسلوباً حربياً. وتمثل هذه القرارات أساس الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن (انظر الإطار 2).¹¹

الإطار 2: الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن

في عام 2000، تم تبني القرار الرائد لمجلس الأمن الدولي رقم 1325. ويسلم هذا القرار بأن النساء والرجال يعيشون تجارب مختلفة خلال النزاع، ويكون لديهم احتياجات ووجهات نظر مختلفة بعده حول أسبابه ونتائجه. كمت أنهم يساهمون بطريقة مختلفة في تحقيق عملية بناء السلام. وفي وقت لاحق، اعتمد مجلس الأمن تسع قرارات أخرى (حتى تاريخ كتابة هذه الأداة) تُعنى بالمرأة والنزاع. وتشكل جملة هذه القرارات الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. وهي تهدف إلى:

- ◆ تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين مشاركة المرأة في جميع جوانب منع النزاع ومسارات السلام وعمليات السلام وبناء السلام
- ◆ توفير حماية أكبر للنساء في البيئات المتأثرة بالنزاع، والحد من العنف الجنسي المرتبط بالنزاع والإفلات من العقاب لمرتكبي هذه الجرائم
- ◆ التأكد من أن المشاركة الدولية في البيئات المتأثرة بالنزاع تلبى الاحتياجات الخاصة بالمرأة وتحسن حماية حقوقها.

لمزيد من المعلومات راجع موجز السياسة حول اتباع نهج حوكمة قطاع الأمن إزاء المرأة والسلام والأمن

وفي الوقت الذي تركز فيه الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن تركيزاً كبيراً على النساء والفتيات، فإنها تفر بالحاجة إلى إشراك الرجال والفتيان في مكافحة العنف ضد المرأة وتعتبرهم ضحايا للعنف الجنسي أثناء النزاع (كما تم توثيقه، على سبيل المثال، في جمهورية الكونغو الديمقراطية والبوسنة والهرسك وسوريا وليبيا¹²). علاوة على ذلك، فقد بحثت تحليلات النزاع القائمة على النوع الاجتماعي في تلاعب الأطراف المتنازعة بالمفاهيم الاجتماعية المذكورة لتشجيع الرجال على القتال أو نبذ أولئك الذين يرفضون ذلك.

وفي عام 2018، أكد الأمين العام للأمم المتحدة، أنطونيو غوتيريس، على أهمية الروابط التي تجمع قطاع الأمن بالتنمية وحقوق الإنسان - وتحديدًا المساواة بين الجنسين والقدرة على الصمود في مواجهة النزاعات ومنعها - في برنامج الحفاظ على السلام المستدام^{*}. وتعد المشاركة الكاملة للمرأة في المجتمع وعلى جميع مستويات صنع القرار في مجالات الأمن والتنمية وحقوق الإنسان ضرورية لضمان السلام والازدهار. فأولاً، لا يمكن تحقيق أمن المرأة والتمكين الاقتصادي والحماية من انتهاكات حقوق الإنسان دون سماع أصوات النساء وإشراكهن في بناء السلام. ثانياً، نقص الطاقات السياسية والاقتصادية لجميع فئات المجتمع يهدد استدامة الجهود المبذولة لبناء مجتمعات سلمية. وعلى هذا النحو، فإن جميع الأنشطة المتعلقة ببناء السلام والحفاظ عليه وتعزيز حقوق الإنسان والتنمية المستدامة تحتاج إلى الدعم من خلال تحليل جنساني قوي (تمت مناقشته في القسم الفرعي 4-4). وبعد الاقرار بالصلة بين المساواة بين الجنسين والأمن والسلام، فلقد تبني برنامج الحفاظ على السلام المستدام خطة التنمية المستدامة لعام 2030[^] والخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وعزز تنفيذهما.

*اطلع على

United Nations (2018) "Peace building and sustaining peace", report of the UN Secretary-General, UN Doc. A/72/707-S/2018/43, 28 January.

[^] انظر موجز السياسات حول "خطة التنمية المستدامة لعام 2030 قطاع الأمن والمساواة بين الجنسين".

** للاطلاع على النقاش العام حول الأدوار المتغيرة للقوات المسلحة، انظر

DCAF (2015) The Armed Forces, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

2.2 مؤسسات الدفاع في حاجة لمهارات متنوعة بما في تلك التي يقدمها النساء والرجال**لمؤسسات الدفاع دور جديد يشمل حماية المدنيين**

إن التحديات التي تواجهها الجيوش في الوقت الحالي معقدة وغالبًا ما تنطوي على العديد من الجهات الفاعلة غير المنسقة وغير الحكومية، بما في ذلك الجماعات الإرهابية. وأصبحت ساحات القتال التقليدية نادرة إذ يتم نشر القوات المسلحة واستخدامها في ميادين وسياقات تشغيلية معقدة مع العديد من الجهات الفاعلة المتباينة، بما في ذلك غير المقاتلين. ويشكل انتشار المعلومات المضللة، بغرض التأثير مثلاً على نتائج الانتخابات، والهجمات الإلكترونية على البنية التحتية الأساسية تهديدات جمة. لذلك تركز قطاعات الدفاع بشكل متزايد على الحروب النفسية والحروب المعلوماتية.**

علاوة على ذلك، تحمي القوات المسلحة المدنيين بالتعاون مع المؤسسات الأخرى التابعة للدولة. ويشمل هذا الدور المحلي تقديم الدعم في انفاذ القانون ومواجهة حالات الطوارئ المحلية والكوارث الطبيعية وحماية البنى التحتية الحيوية والتعليم والبحث والتطوير. وتتسم هذه المساعدة بتاريخ طويل في بعض بلدان أمريكا اللاتينية وجنوب شرق آسيا وأفريقيا. وفي معظم دول أوروبا وأمريكا الشمالية، أصبح انتشار القوات المسلحة محلياً أكثر شيوعاً، لكنه لا يزال يعتبر استثناءً وليس قاعدة.¹³

وأما الدور الثالث، وهو مهم للغاية في البلدان الرئيسية المساهمة بقوات مثل بنغلاديش وإثيوبيا، فهو عبارة عن نشر القوات المسلحة في البعثات الإنسانية ودعم السلام وتحقيق الاستقرار. ويشمل ذلك بعثات حفظ السلام التي تقودها الأمم المتحدة أو المنظمات الإقليمية مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي، ومهام منع الأنشطة غير القانونية في البحر، مثل القوات البحرية للاتحاد الأوروبي في الصومال (مكافحة القرصنة) والبحر الأبيض المتوسط (مكافحة تهريب المهاجرين). كما تدعم العديد من الدول بناء القدرات وبناء المؤسسات الدفاعية في الدول الشريكة، إما بشكل ثنائي أو من خلال منظمات مثل الناتو.

ولقد تم تضمين حماية المدنيين في معظم ولايات بعثة الأمم المتحدة المعنية بحفظ السلام منذ عام 1999.¹⁴ علاوة على ذلك، كان اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة لمفهوم مسؤولية الحماية في عام 2005 بياناً صريحاً حول تكليف الدولة بمنع الفظائع الجماعية، والتي على المجتمع الدولي تحمل مسؤوليتها لضمان العمل الجماعي كلما فشلت الدولة في القيام بذلك.¹⁵ ويشير هذان الاتجاهان إلى التحولات التي طرأت على دور القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى كما أنهما يساهمان فيها. فبعد أن كان دور القوات المسلحة حماية سيادة الوطن صار يركز على حماية الأشخاص وحقوقهم.

مؤسسات الدفاع بحاجة إلى مهارات جديدة ومتنوعة

زاد التعقيد المتزايد للعمليات العسكرية من الحاجة إلى موظفين ذوي مهارات متخصصة في مجموعة واسعة من المجالات، مثل اللغات وعلم النفس وتكنولوجيا المعلومات والهندسة. ويتطلب ذلك مرشحين ربما لم يكونوا قد فكروا من ذي قبل في المهن العسكرية، خاصة إن قطاع الدفاع كثيراً ما يتنافس مع الإدارات الحكومية الأخرى والقطاع الخاص داخل سوق العمل. وحتى في الأدوار القتالية التقليدية، فإن التقدم التكنولوجي يؤدي إلى تقليص جنود المشاة فالقوة الجسدية لا تزيد من فعالية القتال.¹⁶ ويعدّ العمل الجماعي بالإضافة إلى مهارات الاتصال والقدرة على العمل في بيئات ثقافية متنوعة عوامل ذات أهمية.

وتدفع هذه المتطلبات الاستراتيجية والتشغيلية الجديدة، بالإضافة إلى التغييرات التي يشهدها المجتمع بصفة عامة، العديد من القوات المسلحة إلى مراجعة معايير التجنيد والاختيار الخاصة بهم بصورة شاملة. ويشكل جزء من هذا التحول في نظر العديد من القوات المسلحة اعترافاً بنقص الجنديات أي أنه قد تم تجنيد شريحة صغيرة نسبياً من المجتمع على مر التاريخ.

ولقد تم أيضاً استبعاد المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين من الخدمة في العديد من القوات المسلحة.* وفي حوزة القوات المسلحة في 50 دولة على الأقل سياسات واضحة تسمح بالتحاق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي بالقوات المسلحة بالقوات المسلحة. وتسمح 18 دولة (بما في ذلك 11 دولة عضواً في الناتو) للأشخاص المتحولين جنسياً بالخدمة في قواتها المسلحة، وهي أستراليا، النمسا، بلجيكا، بوليفيا، كندا، جمهورية التشيك، الدنمارك، إستونيا، فنلندا، فرنسا، ألمانيا، إسرائيل، هولندا، نيوزيلندا، النرويج، إسبانيا، السويد والمملكة المتحدة. ومع ذلك، في حالات كثيرة لا يُسمح للمثليين ذوي الميل الجنسي بالخدمة على الإطلاق.¹⁷ وفي البلدان التي تجرم المثلية الجنسية أو لا يُسمح فيها لأفراد القوات المسلحة بالدخول في علاقات مثلية، يخضع هؤلاء في بعض الأحيان لتحقيقات مزعجة. كما ويتم الضغط عليهم للاعتراف تحت التهديد ويتم الاعلان على نتائج هذه التحقيقات ومن ثم محاكمتهم.¹⁸

* مزيد التوجهات حول سياسات دعم ادماج المثليات والمثليين ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين وتساوي الفرص يرجى الاطلاع على:

J. Polchar, T. Sweijjs, P. Marten and J. Galdiga (2014) LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, The Hague: The Hague Centre for Strategic Studies.

لقد فقدت الحجج التي تدعي أن النساء أو المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين يقوّضون تماسك وحدة القوات المسلحة مصداقيتها على نطاق واسع. فلقد بات جلياً أن تنوع الأفراد ومهاراتهم ووجهات نظرهم يساعد على تحقيق أهداف مشتركة وتماسك أكبر.¹⁹ وفي الواقع، تظهر الدراسات أن الفرق المتنوعة والمتوازنة جنسانياً تحقّق نتائج أفضل، لا سيما عند إيلاء أهمية للابتكار وحل المشاكل.²⁰ كما يعزز ذلك تماسك الوحدات العسكرية والاستعداد للتصدي إلى "المعاكسات" وغيرها من الممارسات التمييزية والمسيئة والقضاء عليها.²¹ وتُبرز الدراسات، على سبيل المثال، أن بيئات العمل الصديقة للمثليات وللمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين تقدم دعماً أكبر لجميع الموظفين و تعزز تكافؤ الفرص للمرأة والأقليات العرقية.²²

إلى جانب التجنيد المتنوع، تدرك القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع الحاجة إلى قدرات جديدة - بما في ذلك المبادئ والتعليم والتدريب - لتلبية متطلبات العمليات المعاصرة والمستقبلية. هذا وتعد القدرة على إجراء تحليلات جنسانية لبيئات العمل وادراج منظور النوع الاجتماعي في جميع الجوانب العملية مهارة ضرورية في الوقت الحالي لمؤسسات الدفاع.

2.3 خدمة النساء في القوات المسلحة ضرورية لكن عددهن قليل

يعتبر الإدراج الكامل للنساء والرجال في القوات المسلحة ضرورياً بهدف الاستفادة من جميع المهارات والمواهب المتاحة للموظفين والدولة. ومن شأن المرأة كذلك أن تضيف مزايا عملية خاصة للعمليات العسكرية. فقد أظهرت التجربة أن الفرق المكونة من رجال ونساء تعزز أمن القوات المسلحة. ففي أفغانستان، على سبيل المثال، سمح العمل التي قامت به جنديات القوات المسلحة مع النساء المحليات بالنفاذ إلى معلومات لم تكن متاحة. كما أن الاستناد على موظفات للبحث والتعامل مع النساء المحليات خفف العداء تجاه البعثة.²³

الجدول 1: نسبة النساء من الجنود والمراقبين العسكريين وضباط الأركان في القوات أكبر 12 دولة مساهمة في بعثات الأمم المتحدة، نوفمبر 2019

الرقم	الدولة	% القوات النسائية	% المراقبات ووضابطات الأركان
1.	أثيوبيا	8.6	23.9
2.	الهند	0.8	12.7
3.	بنغلادش	1.5	16.9
4.	رواندا	4.1	9.2
5.	نيبال	3.4	12.1
6.	باكستان	0.7	15.9
7.	إندونيسيا	2.8	9.9
8.	الصين	3.0	7.3
9.	غانا	12.6	27.7
10.	جمهورية تانزانيا المتحدة	7.3	18.9
11.	مصر	0.0	12.4
12.	المغرب	1.6	24.0

المصدر:

UN Peacekeeping (2019), 30 November, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf

علاوة على ذلك، من المهم أن تمثل القوات المسلحة المجتمع الذي تخدمه. إذ أن الحق في الالتحاق بالخدمة داخل القوات المسلحة هو وجه من وجوه ممارسة الفرد لحقه في المشاركة الكاملة كمواطن،

إضافة الى حقوق الإنسان الأخرى. فعادة ما يتمتع قطاع الدفاع المتنوع الذي يعكس التكوين الديموغرافي للبلاد بشرعية أكبر.

ومع ذلك، كانت المرأة ولا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً في القوات المسلحة. إذ لا تتقلد النساء في معظم القوات المسلحة مناصب عليا، وغالباً ما تتركز النساء في الدعم القتالي واللوجستي والإدارة والوظائف الطبية.²⁴ (انظر الجدولين 1 و2 والرسم البياني 1 في الصفحة 12).

الجدول 2: نسبة الموظفين في الخدمة الفعلية لبعض الدول التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا

الدولة	% نسبة الموظفين
ألبانيا	14
أرمينيا	13
أذربيجان	3
بلجيكا	8
البوسنة والهرسك	6
كندا	15
الدنمارك	7
استونيا	10
فنلندا	2
جورجيا	10
ألمانيا	12
اليونان	15
لاتفيا	17
لتوانيا	10
هولاندا	9
النرويج	11
بولونيا	6
البرتغال	11
صربيا	7
اسبانيا	13
جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة	9
المملكة المتحدة	10

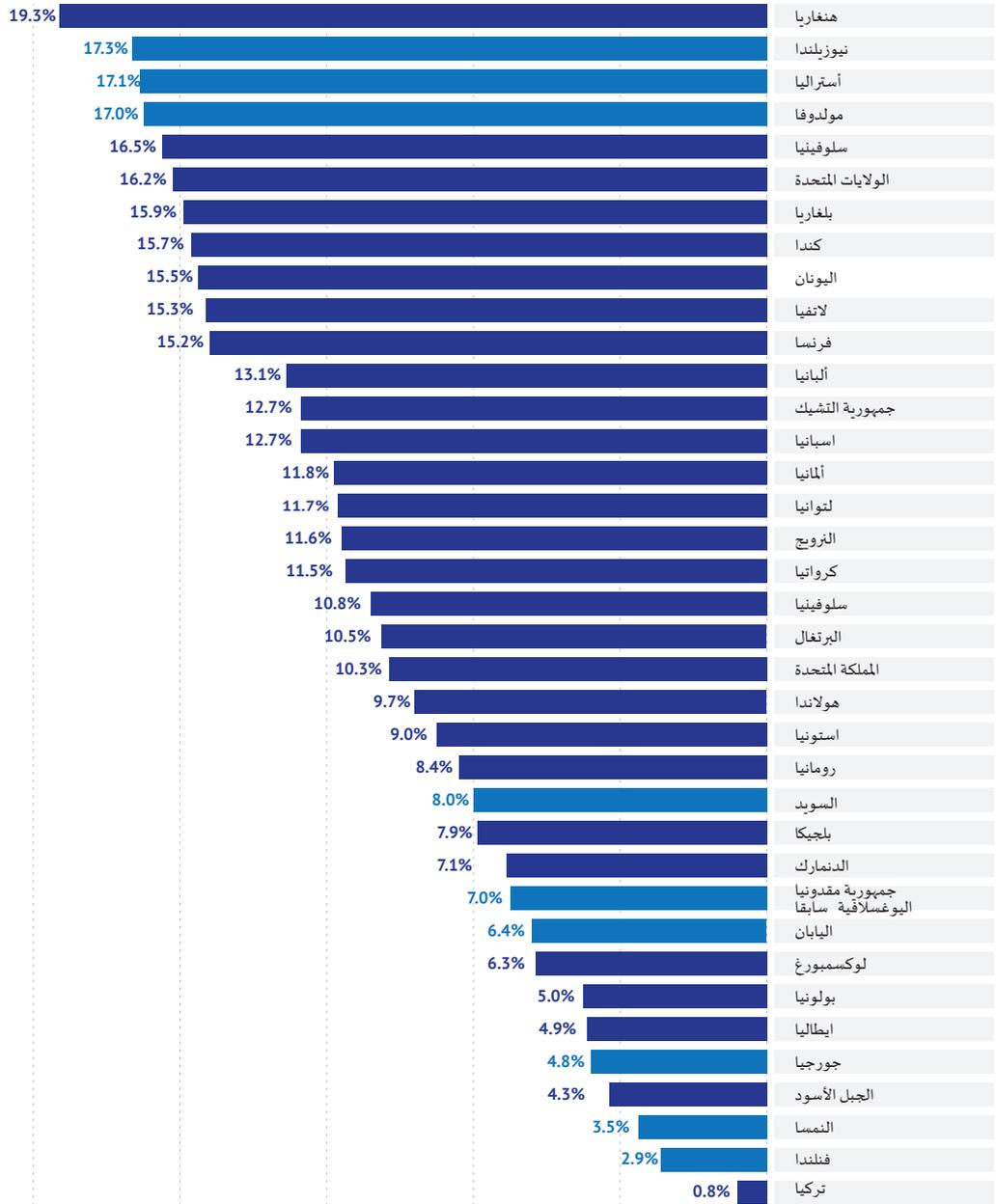
المصدر:

20-19 S. Atkins (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Warsaw: OSCE/ODIHR, pp.

لا تزال هنالك حواجز أمام المشاركة الكاملة والنشطة والهادفة للمرأة في القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع الأخرى. ويمكن تحديد بعض هذه الحواجز بسهولة وهي: التحرش الجنسي، والاعتداء الجنسي، ورفض تعيين النساء في وحدات معينة، والبنية التحتية غير الملائمة أو الترتيبات اللوجستية الأخرى أثناء التدريب أو العمليات، إلى غير ذلك. وهنالك حواجز أخرى أكثر دقة - كظروف العمل التي تجعل من المستحيل على شخص، الذي مشغول بتقديم رعاية أن يحرز تقدماً مهنيًا، ونقص الموجهين المناسبين للمرأة، وإجراءات الترقية المتحيزة، وإجراءات الانتشار التي لا تراعي نوع الجنس، وأنظمة الشكاوى والإبلاغ عن التحرش غير الفعالة، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة المعاملة، إلى غير ذلك.

وفي كثير من الحالات، تشكل الحواجز التي تحول دون تقدم المرأة داخل الجيش أيضًا حواجز أمام تنوع القوات المسلحة.

الرسم البياني 1: نسبة العسكريات الناشطات من الدول الأعضاء والدول الشريكة في الناتو في عام 2017



المصدر:

NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Brussels: NATO, p. 18.

2.4 الأطر القانونية الوطنية والإقليمية والدولية تطالب مؤسسات الدفاع باحترام وتعزيز المساواة بين الجنسين

أدرجت معظم البلدان في دستورها بنود حول حق المرأة في المساواة و/أو عدم التمييز. علاوة على ذلك، تتناول العديد من الاتفاقيات والالتزامات والمعايير الدولية والإقليمية المساواة وعدم التمييز (انظر الإطار 3). كما تقرّ المادة 21 (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن بأن لكلِّ شخص حقُّ تقلُّد

الوظائف العامّة في بلده - بما في ذلك الخدمة في القوات المسلحة (على سبيل المثال، ألغت الأرجنتين في عام 2006 قوانين تعود إلى الديكتاتورية العسكرية التي منعت النساء والأمهات المتزوجات من الخدمة في الجيش، وذلك بعد مراجعة قامت بها وزارة الدفاع التي وجدت أن القوانين تتعارض مع معايير المساواة بين الجنسين المتأصلة في الديمقراطية الدستورية).²⁵

ويجوز لأفراد القوات المسلحة فرض بعض القيود والحدود على حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ولكن يجب أن يظل ذلك محدوداً وأن يستند إلى ضرورة مثبتة بدلاً من إرث تاريخي. ويجب على القانون أن ينضم هذه القيود، كما علمنا أن تتماشى مع الالتزامات الدولية، وأن تكون استثنائية، وأن تُطبق باستمرار وبطريقة غير تمييزية.*

في هذا الإطار، تلزم الأطر القانونية الدولية القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى بما يلي:

- ◆ على أصحاب العمل أن يكونوا عادلين ومنصفين وغير تمييزيين
- ◆ وعلمهم أن يكونوا عادلين ومنصفين وغير تمييزيين في أداء واجباتهم
- ◆ منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف والتمييز القائم على النوع الاجتماعي أو المضايقة أو الإساءة داخل مؤسساتهم.

الإطار 3: الصكوك الدولية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى

هناك مجموعة من الالتزامات القانونية الوطنية والإقليمية والعالمية ذات صلة و/أو تلزم الدول بإدراج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات الدفاع. وتضم كل من الأداة 1 والأداة 4 لمحة عامة عنها، كما تتوفر خلاصة وافية عن الصكوك القانونية الدولية والإقليمية على شبكة الإنترنت كجزء من مجموعة الأدوات هذه.

وفيما يلي مجموعة مختارة من الأحكام الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مؤسسات الدفاع.

القانون الدولي لحقوق الإنسان

تُلمز اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو، CEDAW) لعام 1979 الدول الأطراف بتفعيل جميع الوسائل المناسبة بأسرع ما يمكن للقضاء على التمييز ضد المرأة (المادة 2).

وتبرز التوصية العامة رقم 28 الصادرة عن اللجنة المعنية بهذه المسألة أن تنفيذ الاتفاقية يتطلب الاعتراف قانوناً بأشكال التمييز الأخرى التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل مؤثرة كالانتماء العرقي والاثني، والدين أو المعتقد، والصحة، والمركز، والسن، والطبقة، والطائفة الاجتماعية، والميل الجنسي، والهوية الجنسانية. "الفقرة 18). وتحتوي الاتفاقية على عدد من الالتزامات المتعلقة مباشرة بالقوات المسلحة، مثل:

- ◆ منع التمييز في العمل (المادة 11)
- ◆ اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على دونية أو تفوق جنس على الجنس الآخر، أو على أدوار نمطية (المادة 5)
- ◆ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعية منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة (المادة 6).

وإذ تكرر التأكيد على أهمية أهداف اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المتمثلة في ضمان حماية حقوق المرأة قبل النزاع وخلالها وبعده، فقد قدمت اللجنة المعنية بهذا الموضوع توصيات محددة متعلقة بالدفاع (انظر التوصيات العامة 30 و33 و37).

- ◆ إدراج المقاتلات والنساء والفتيات المرتبطات بالجماعات المسلحة كمستفيدات في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج، على أن تلي هذه البرامج احتياجاتهن المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ◆ اتخاذ خطوات لضمان امتثال المحاكم العسكرية للمعايير الدولية والتمسك بأحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان، وتمتع المرأة بنفس الحق المتمثل في الوصول إلى هذه المحاكم والمشاركة في الإجراءات والإشراف عليها.

* انظر

♦ تحقيق التوازن بين الجنسين عند تعيين العسكريين المسؤولين عن استقبال المهاجرين وتدريبهم على الضرر الجنساني الذي تواجهه المهاجرات.

تطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان فيما يتعلق بالميل الجنسي والهوية الجنسية

تستند مبادئ يوغياكارتا لعام 2007، التي صاغها فريق متميز من خبراء حقوق الإنسان، إلى معايير القانون الدولي لحقوق الإنسان من منظور التوجهات الجنسية المتنوعة والهويات الجنسية. فهي تؤكد على أنه:

♦ لكل إنسان حق التمتع بكافة حقوقه دون أي تمييز على أساس التوجه الجنسي أو هويته الجنسية. والناس جميعاً سواء أمام القانون، ولهم دون أي تمييز حق متساو في التمتع بحاميته دون أي تمييز (المبدأ 2)

♦ لكل إنسان، بصرف النظر عن توجهه الجنسي أو هويته الحق في سلامته الشخصية، وفي حماية الدولة له من أي عنف أو أذى بدني (المبدأ 5).

وترتكز هذه المبادئ على الطابع العالمي لحقوق الإنسان، وتحديدًا فيما يتعلق بعدم التمييز والاعتراف أمام القانون؛ وحقوق الإنسان والأمن الشخصي؛ والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والحق في التعبير والرأي وتكوين الجمعيات؛ والحق في حرية التنقل واللجوء؛ والحق في المشاركة في الحياة الثقافية والعائلية؛ وحقوق المدافعين عن حقوق الإنسان؛ وحقوق الإنصاف والمساءلة. وتعزز مبادئ يوغياكارتا لسنة 2017 (YP+10) الاعتراف بالتقاطعية، وتدمج بشكل أفضل احتياجات الأشخاص ثنائيي الجنس وذوي التعبيرات الجنسية والخصائص الجنسية المتنوعة. بالرغم من أن هذه المبادئ لا تشكل قانونًا ملزمًا، إلا أنها مشتقة من النص والتفسير القانوني لعدد من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان الملزمة للدول الأطراف.

قانون العمل الدولي

لاتفاقيات منظمة العمل الدولية صلة مباشرة بمؤسسات الدفاع كأرباب عمل عموميين. وتشمل معايير العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المعايير المتعلقة بالمساواة في الأجر وعدم التمييز والعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية وحماية الأمومة.

القانون الإنساني الدولي

يُلزم البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف لعام 1977 الدول بحماية النساء من الاغتصاب أو الدعارة القسرية أو أي شكل آخر من أشكال هتك العرض أثناء النزاع (المادة 76).

قرارات مجلس الأمن الدولي

تتضمن قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، والقرار 2272 بشأن عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، والقرار 2331 بشأن الحفاظ على السلم والأمن الدوليين، الدعوات التالية:

♦ على البلدان المساهمة بقواتها في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة نشر نسبة أكبر من النساء، بالإضافة إلى مستشاري حماية المرأة ومستشاري النوع الاجتماعي. كما عليها توفير تدريب شامل لجميع الموظفين حول النوع الاجتماعي؛ وإدراج سبل التصدي للعنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في معايير الأداء والجاهزية التشغيلية.

♦ يجب على جميع أطراف النزاع المسلح تنفيذ التزامات خاصة ومحددة زمنياً لمكافحة العنف الجنسي، بما في ذلك من خلال مدونات قواعد السلوك والأدلة الميدانية العسكرية. وعلى القادة المدنيين والعسكريين إظهار الالتزام وفرض المساءلة.

♦ على عمليات إصلاح قطاع الأمن تشجيع المزيد من النساء وعلمها مراجعة خلفية العاملين مراجعة فعالة لاستبعاد أي شخص مسؤول عن العنف الجنسي.

♦ على جميع الدول اتخاذ إجراءات لمنع ومكافحة الإفلات من العقاب المتعلقة بحالات الاستغلال الجنسي والاساءة الجنسية خلال المعارك والتي ترتكبها قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة أو غير التابعة لها والمفوضة من مجلس الأمن. كما عليها فتح تحقيق بشأن القوات وإعادتها للوطن إن لزم الأمر كما وجدت مزاعم بانتشار حالات استغلال واعتداء جنسي أو ارتكابها بصفة ممنهجة.

المنظمات الإقليمية

أدرجت العديد من المنظمات الإقليمية هذه المعايير. على سبيل المثال، يدعو قرار منظمة الأمن والتعاون في أوروبا رقم 7/09 بشأن "مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة" الدول المشاركة إلى:

- ♦ توفير تدابير محددة لتحقيق التوازن بين الجنسين في جميع الهيئات التشريعية والقضائية والتنفيذية، بما في ذلك الخدمات الأمنية مثل أجهزة الشرطة
- ♦ الأخذ بعين الاعتبار التدابير التشريعية الممكنة التي من شأنها أن تسهل مشاركة أكثر توازناً للنساء والرجال في الحياة السياسية والعامة، وخاصة في صنع القرار
- ♦ اتخاذ تدابير لخلق تكافؤ الفرص داخل الأجهزة الأمنية، بما في ذلك القوات المسلحة عند الاقتضاء، للسماح بالتوظيف المتوازن للرجال والنساء والاحتفاظ بهم وترقيتهم
- ♦ السماح بالمساواة بين النساء والرجال في مبادرات بناء السلام
- ♦ تشجيع العمل المشترك والمسؤوليات الأبوية بين النساء والرجال لتسهيل تكافؤ الفرص للمرأة للمشاركة بفعالية في الحياة السياسية والعامة.

لمزيد من المعلومات حول الأطر القانونية للعمليات العسكرية من منظور النوع الاجتماعي، أنظر

S. Longworth, N. Miteva and A. Tomić (2016) "Gender training and the military: The legal and policy framework", in DCAF and PfPC, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Geneva: DCAF and PfPC.

2.5 دعم القوات المسلحة للمساواة بين الجنسين والادماج الاجتماعي

لعبت القوات المسلحة تاريخياً دوراً في بناء الأمة. ففي بلدان مثل سويسرا وسنغافورة، يجمع التجنيد الإيجابي رجالاً من خلفيات اجتماعية ولغوية متنوعة ويساعد في تشكيل الهوية الجماعية للدولة. فعندما تتنوع القوات المسلحة وتمثل جميع المجتمعات المحلية، فإنها تحظى بثقة المواطنين وتتمتع بمصداقية أكبر في مجال تعزيز الديمقراطية وحقوق الإنسان في الخارج.²⁶

وعلى الرغم من أن القوات المسلحة غالباً ما تكون محافظة، إلا أنه بوسعها تعزيز المساواة بين الجنسين وقبول المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين في المجتمع بصفة عامة. ووفقاً لبحوث أجرتها العديد من المؤسسات، تخلق الطرق التي تعمل بها القوات المسلحة الظروف التي من شأنها أن تقلل من التحيز بين الجماعات المختلفة. ويرجع ذلك إلى أن أفراد القوات المسلحة:

- ♦ يتفاعلون على المستوى الشخصي (في مكان عمل أو أماكن معيشة مشتركة)
- ♦ متساوون (عندما يكون لديهم نفس الرتبة)
- ♦ يتقاسمون الأهداف المشتركة التي لا يمكن تحقيقها إلا بتساور شخصين أو أكثر أو مجموعات (كما هو حال العمل في الفرق إذ يؤدي الأفراد وظائف متخصصة مختلفة)
- ♦ يتمتعون بدعم السلطات والقانون والأعراف التي يحترمونها (من خلال الهياكل العسكرية).²⁷

وبإمكان القوات المسلحة، من خلال التمسك بالمساواة بين جميع المواطنين في الخدمة، أن توضح سبل الاستفادة من الإمكانيات الكاملة للفرق المتنوعة التي تشمل المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي

ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين والخلفيات المتنوعة. وعلى القادة داخل القوات المسلحة أن يكونوا قدوة في تطبيق هذا الإدماج الذي يؤثر بشكل إيجابي على الجيش والمجتمع المدني على حد السواء.

وتتملك القوات المسلحة القدرة على توفير بيئة للنساء تكون فيها القيود الاجتماعية للحياة المدنية أقل صرامة (مثل الضغط الذي تتعرض له النساء لإنجاب أطفال)، إذ يتم دعمهن في تحقيق إمكاناتهن الكاملة ومكافأتهن بشكل عادل على أساس الجدارة. إذ يمكن لأولئك الذين كرسوا حياتهم المهنية للقوات المسلحة الاستمرار في تحدي القوالب النمطية الاجتماعية التي تعتبر النساء غير قادرات على القيام بمهام معينة. وبإمكان أولئك الذين اختاروا اكتساب مهارات داخل القوات المسلحة واستعمالها في الحياة المدنية المساعدة على تغيير العقليات في القطاع الخاص وداخل الأسرة والأصدقاء فيكونوا بمثابة مرشدين للأجيال القادمة.

ولطالما استفاد الرجال الذين ينتمون إلى الأقليات من الفرص والهيكلية التي توفرها القوات المسلحة ككسب الاحترام وتعلم مهارات وكسب دخل وتحقيق توقعات المجتمع الذكوري. ويوجد في بعض البلدان تمثيل مبالغ فيه للأقليات العرقية والأقليات الأخرى في القوات المسلحة: ففي القوات المسلحة الأمريكية، على سبيل المثال، هناك نسبة أعلى من الأمريكيين من أصل أفريقي مقارنة بعموم السكان وثلاثة أضعاف عدد الأمريكيين الأصليين (على الرغم من أن القليل منهم يصل إلى الرتب العليا). وتمثل نسبة الأشخاص المتحولين جنسياً الملتحقين بالقوات المسلحة تقريبا الضعف مقارنة ببقية السكان.²⁸ وعلى النقيض من ذلك، تهيمن الأغلبية على القوات المسلحة في بعض البلدان فتكتسب سمعة سيئة حول مواقفها التمييزية والمقصية، وبالتالي تصير رادعة للمجموعات الأخرى.

وينطوي تعزيز المساواة بين الجنسين داخل القوات المسلحة على معالجة التمييز ضد المرأة مع التساؤل في الوقت نفسه عن المعايير السائدة للذكورة. (انظر الإطار 4 للاطلاع على مثال لبرنامج تدريب حول موضوع الذكورة في الجيش الأمريكي). فعلى سبيل المثال، من الضروري القضاء على التنكيل، ومنع التحرش الجنسي، والسخرية من الرجال لكونهم "أنثويين". ومن المهم إقرار إجازة الأبوة وذلك بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين وتحفيز الرجال. فعندما يستوعب الجنود المعايير الشاملة بنجاح، كرفض التمييز على أساس الجنس، فلذلك تأثير إيجابي على المجتمع ككل.

وتسمح في بعض البلدان بخدمة المثليات والمتحولين جنسياً في القوات المسلحة بشكل علني، وتتجاوز نسبتهم النسبة الموجودة بين السكان. في حين أن لكل شخص أسبابه الخاصة للانضمام إلى القوات المسلحة، فغالبا ما توفر القوات المسلحة دعما وفرصا لا توفرها عادة الحياة المدنية.²⁹ إضافة إلى ذلك، ونظراً لأن الناس يميلون إلى الانضمام إلى الجيش في سن مبكرة (ويتم تجنيد البعض)، فإن العديد من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين لا يدركون ميولهم الجنسية أو هويتهم الجنسية ولا يتقبلونها إلا بعد انضمامهم إلى القوات المسلحة.

لذلك يعتبر وضع القوات المسلحة محوري. فإذا كانت لا تدعم أفراد هذه المجموعة أو تمارس التمييز ضدهم، فهي تعرضهم للخطر. ففي الولايات المتحدة، على سبيل المثال، نسبة اقدم قدامى المحاربين المتحولين جنسياً على محاولة الانتحار هي سبعة أضعاف نسبة انتحار باقي المحاربين القدامى.³⁰ وعلى العكس من ذلك، بمقدور القوات المسلحة دعم المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين ومساعدتهم على عيش حياة صحية والحصول على وظائف مزدهرة. علاوة على ذلك، ومن خلال الاحتفال بإنجازاتهم (انظر الإطار 10 في الصفحة 38)، تعزز القوات المسلحة الهوية الوطنية بهدف زيادة القبول المجتمعي للمثليين على نطاق أوسع.

الإطار 4: تسمية الذكورة باسمها في الجيش الأمريكي

استجابة لدعوات المناصرة لقدامى المحاربين والمواطنين والكونغرس، أصبح الجيش الأمريكي يولي اهتماماً وثيقاً للاعتداء الجنسي في صفوفه، وتم تأسيس مكتب منع الاعتداء الجنسي والاستجابة في عام 2005. وتشمل الركائز الثلاث الرئيسية لحملة الوقاية التي تقوم بها وزارة الدفاع تشجيع الشهود، والتدريب على القيادة، وإحداث تغييرات في البيئة المهنية.

في عام 2013، رأت أكاديمية القوات الجوية الأمريكية فرصة لتجريب مقارنة مبتكرة لتدخلات الشهود من خلال تقديم دورة تدريبية للطلاب حول الرجال والذكورة. وأقرت الدورة بأن الرجال يجدون صعوبة في التحدث عن التحيز الجنسي وغيره من أشكال السلوك الميّن، مثل المعاكسات أو التنمر، ليس لأنهم يدعمونها شخصياً ولكن بسبب الضغط الذي يتعرضون له للتقيد بالرموز الذكورية التي تغض النظر عن هذه الممارسات. وعلى حد تعبير مدرس الدورة، الدكتور كريستوفر كيلمارتن، فإنه "من الصعب جداً مقاومة ضغط لا يمكنك تسميته".

فالخطوة الأولى للتغلب على هذا الضغط هي تسميته على أنه "ذكورة". ويقترح كيلمارتن أن بعض أشكال الذكورة تفرض مطالب متناقضة على الرجال. فعلى سبيل المثال، يجب أن يكون الجندي عدوانياً في ساحة المعركة، لكن عليه أن يهتم برفيقه المصاب. ويسلط هذا التناقض الضوء على الفكر السائد حول تضاد الرجال والنساء أي بعبارة أخرى، أن تكون ذكورياً يعني أن تكون مناهضاً للأنوثة. وتسمح بعض أشكال الذكورة التي لا تصم سلوك الرجال "بالأنثوي" بالتعبير عن أنفسهم بحرية أكبر والتغلب على الضغوط المتناقضة ومعارضة التحيز الجنسي بسهولة أكبر.

كانت الخطوة الثانية من البرنامج التدريبي فهم عملية تكوين الرموز الذكورية. فعلى الرغم من أن معظم الرجال يتمتعون بالقدرة على دعم المساواة بين الجنسين، إلا أن هناك حاجزين شائعين يمنعانهم من ذلك. الحاجز الأول هو "تأثير الإجماع الخاطئ" (false consensus effect)، وهو عندما تعتقد نسبة صغيرة من الرجال أن الأغلبية تتبنى مواقفهم الجنسية لأن لا أحد يعارضهم بصراحة.

أما الحاجز الثاني فهو "تأثير الجهل التعددي" (pluralistic ignorance effect) وهو عندما يرفض معظم الرجال سراً المواقف المتحيزة ضد المرأة لكنهم يفترضون بشكل خاطئ أنهم يتبنون وجهة نظر الأقلية. فالكشف عن الإجماع الخاطئ وأثار الجهل التعددي من شأنه أن يمكّن الرجال من التحدث علانية عندما يشهدون سلوكاً تمييزياً. وهذا لا يفيد ضحايا السلوك الجنسي فحسب، بل يساعد أيضاً على تعزيز بيئة عمل أكثر إيجابية للشاهد وفريقه بشكل عام. ويستخدم المدرسون مقارنة "المصلحة الذاتية المستنيرة" (enlightened self interest) هذه للتغلب على بعض المقاومة التقليدية عند مناقشة النوع الاجتماعي - وخاصة الذكورة في السياق العسكري، وكذلك لتشجيع الشهود على التدخل.

المصدر:

C C. Kilmartin (2017) "Men as allies", in J. Schwarz (ed.) *Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention*, New York: Springer, pp. 225–242 at p. 232.

الحواشي

1. UN Development Programme (1994) Human Development Report 1994, New York: Oxford University Press, pp. 96–97.
2. International Labour Organization (2018) “Global wage report 2018/19: How big is the gender pay gap in your country?”, Geneva: ILO (accessed 17 January 2020).
3. World Health Organization (2018) “Global Health Observatory data: Life expectancy: Situation”, 21 May, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en (accessed 25 November 2019).
4. T. Plümpert and E. Neumayer (2006) “The unequal burden of war: The effect of armed conflict on the gender gap in life expectancy”, *International Organization*, 60(3), pp. 729–735.
5. T. Paffenholz, N. Ross, S. Dixon, A. L. Schluchter and J. True (2016) “Making women count – Not just counting women: Assessing women’s inclusion and influence on peace negotiations”, Geneva: Inclusive Peace and Transition Initiative; J. Krause, W. Krause and P. Bränfors (2018) “Women’s participation in peace negotiations and the durability of peace”, *International Interactions*, 44(6), pp. 985–1016.
6. J. Birchall (2019) “Gender as a causal factor in conflict”, K4D Helpdesk Report 549, Brighton: Institute of Development Studies, p. 9.
7. *Ibid.*, pp. 10–11.
8. See for example, A. M. Bissada (2016) “Life as a transgender refugee in Turkey”. *Radio France International*, 21 June, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1> (accessed 25 November 2019); IOM and UN Migration Turkey (2018) “Syrian refugee finds solace and safety at Istanbul LGBTI guesthouse”, *Medium*, 13 June, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a> (accessed 25 November 2019).
9. M. Bearak (2019) “These LGBT refugees came to Kenya seeking freedom. Now they’ve been imprisoned and abused”, *Washington Post*, 19 March, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fbd5&id=5c91db7c3 (accessed 25 November 2019); Helsinki Citizens’ Assembly, Turkey Refugee Advocacy and Support Program and ORAM (2011) “Unsafe haven: The security challenges facing lesbian, gay, bisexual & transgender asylum seekers & refugees in Turkey”, pp. 7, 16; Internal Displacement Monitoring Centre (2019) “Sex matters: A gender perspective on internal displacement”, pp. 5–6.
10. Al Jazeera (2015) “UN Security Council holds first meeting on LGBT rights”, *Al Jazeera*, 25 August, www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (accessed 25 November 2019). See also H. Myrntinen and M. Daigle (2017) “When merely existing is a risk: Sexual and gender minorities in conflict, displacement and peacebuilding”, London: International Alert.
11. For a summary of the normative development of the WPS Agenda, see N. George, K. Lee-Koo and L. J. Shepherd (2019) “Gender and the UN’s Women, Peace and Security Agenda”, in *Routledge Handbook of Gender and Security*, London: Routledge.

12. See, in particular, the preamble of Security Council Resolution 2106 (2013) and Security Council Resolution 2467 (2019), para.32. Sexual violence against men and boys is discussed in, for example, W. Storr (2011) "The rape of men: The darkest secret of war", *The Observer*, 17 July, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-rape-of-men (accessed 25 November 2019); L. Stemple (2009) "Male rape and human rights", *Hastings Law Journal*, 60, pp. 605–646; S. Chynoweth (2017) *Sexual Violence against Men and Boys in the Syria Crisis*, Geneva: UNHCR; C. Allegra (2017) "Revealed: Male rape used systematically in Libya as instrument of war", *The Guardian*, 3 November, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (accessed 25 November 2019).
13. T. Edmunds (2006) "What are armed forces for? The changing nature of military roles in Europe", *International Affairs*, 81(6), pp. 1059–1075 at p. 1065.
14. H. Willmot and S. Sheeran (2013) "The protection of civilians mandate in UN peacekeeping operations: Reconciling protection concepts and practices", *International Review of the Red Cross*, 95(891/892), pp. 517–538 at pp. 519–520.
15. Global Centre for the Responsibility to protect (2012) "About R2P", 30 November, www.globalr2p.org/about_r2p (accessed 11 November 2019).
16. L. Obradović (2014) *Gender Integration in NATO Military Forces*, Farnham: Ashgate Publishing, p. 76.
17. J. Polchar, T. Sweijs, P. Marten and J. Hendrik Galdiga (2014) "LGBT Military Index", *The Hague Centre for Strategic Studies*, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.
18. UN General Assembly (2018) "Report of the independent expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity", UN Doc. A/38/43, 11 May, para. 29.
19. M. Blondin (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", Report to the Committee on Equality and Non-Discrimination, Council of Europe, Doc. 14073, pp. 8, 13; N. Frank (2010) *Gays in Foreign Militaries 2010: A Global Primer*, Santa Barbara, CA: Palm Center, University of California, p. 8; R. J. MacCoun, E. Kier and A. Belkin (2006) "Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer", *Armed Forces & Society*, 32(4), pp. 646–654.
20. Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force (2015) "UNSCR 1325 reload", Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force, p. 33.
21. Violent initiation rituals, often termed "hazing", are one way in which dominant groups have historically exerted power within armed forces. Hazing undermines institutional efforts to promote inclusion, and frequently results in severe physical and psychological injuries. Studies reveal that it is no more effective in promoting group cohesion than undergoing the arduous tasks included in basic training. It has recently come to light that men are often sexually assaulted during these rituals, usually by other heterosexual men, but few even consider reporting it. Many militaries are now taking active steps to ban hazing

- due to its detrimental effect on unit cohesion and military readiness. See, for example, A. R. Morral, K. L. Gore and T. L. Schell (eds) (2015) *Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study*, Santa Monica, CA: RAND Corporation; K. M. Keller, M. Matthews, K. Curry Hall, W. Marcellino, J.A. Mauro and N. Lim (2015) *Hazing in the U.S. Armed Forces*, Santa Monica, CA: RAND Corporation.
22. S. B. Goldberg (2011) "Open service and our allies: A report on the inclusion of openly gay and lesbian service members in US allies' armed forces", *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice*, 17(3), pp. 546–590 at p. 560.
 23. R. Egnell, P. Hojem and H. Berts (2012) *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*, Uppsala: Uppsala Universitet, p. 88; Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.
 24. For example, Anita Schjølset (2013) "Data on women's participation in NATO forces and operations", *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, 39(4), p. 577; A. R. Febraro and Ritu M. Gill (2010) "Gender and military psychology", in Joan C. Chrisler and Donald M. McCreary (eds) *Handbook of Gender Research in Psychology, Volume 2: Gender Research in Social and Applied Psychology*, New York: Springer, pp. 671–696.
 25. S. Frederic (2015) "Women's integration into the Argentine armed forces and redefinition of military service. What does military democratization mean?", *Dynamiques Internationales*, 11, pp. 4–5.
 26. E. Gordon, A. Cleland Welch and E. Roos (2015) "Security sector reform and the paradoxical tension between local ownership and gender equality", *Stability: International Journal of Security & Development*, 4(1), pp. 1–23 at p. 15.
 27. The relative importance of each of these factors within the "contact hypothesis" is subject to continuing academic debate: E. L. Paluck, S. A. Green and D. P. Green (2018) "The contact hypothesis re-evaluated", *Behavioural Public Policy*, pp. 1–30; C. Kilmartin (2017) "Men as allies", in J. Schwarz (ed.) *Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention*, New York: Springer, pp. 225–242 at p. 232.
 28. D. E. Rohall, M. G. Ender and M. D. Matthews (2017) "Diversity in the military", in D. E. Rohall, M. G. Ender and M. D. Matthews (eds) *Inclusion in the American Military: A Force for Diversity*, Lanham, MD: Lexington Books, pp. 7–8; National Center for Transgender Equality "Know your rights: military records", <https://transequality.org/know-your-rights/military-records> (accessed 25 November 2019).
 29. See, for example, the United States (lesbians and transgender people) and the Netherlands (lesbians).
 30. Polchar et al., note 17 above, p. 70; J. Harrison-Quintana and J. L. Herman (2013) "Still serving in silence: Transgender service members and veterans in the national transgender

discrimination survey". *LGBTQ Policy Journal*, 3, pp. 1–13; G. D. Sinclair (2009) "Homosexuality in the military: A review of the literature", *Journal of Homosexuality*, 56(6), pp. 701–718.

31. National Center for Trans Equality (2015) "Military service by transgender people: Data from the 2015 U.S. Transgender Survey", <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf> (accessed 13 January 2020).



3. مواصفات قطاع الدفاع الذي يعزز المساواة بين الجنسين ويدرج منظور النوع الاجتماعي

* انظر الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن لمزيد المعلومات حول مبادئ الحوكمة الرشيدة والأسباب التي تجعل من المساواة بين الجنسين عنصراً مركزياً في كل واحد منها.

يقدم هذا القسم رؤية لقطاع الدفاع الذي يعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وادراج منظور النوع الاجتماعي.

وتكمن مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن في صميم هذه الرؤية، وهي التمثيل والمساءلة والشفافية وسيادة القانون، والمشاركة، والاستجابة، والفعالية والكفاءة، وتتطلب كلها المساواة بين الجنسين كعنصر مركزي.* ولا تستطيع القوات المسلحة الحفاظ على هذه المبادئ بمفردها. بدلاً من ذلك، تعتمد الحوكمة الرشيدة في قطاع الأمن على العلاقات السليمة بين مزودي الأمن (مثل القوات المسلحة) والسلطات التي تدير القوات المسلحة (مثل وزارات الدفاع) ومراقبيها ومؤسسات الدفاع الأخرى (مثل البرلمانين والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمجتمع المدني). ويستعرض هذا القسم كل مجموعة من هذه الجهات الفاعلة.

3.1 توفير الأمن

يحدد هذا القسم رؤية للقوات المسلحة وغيرها من المؤسسات الدفاعية الأخرى التي توفر للأمن.

تحسين الفعالية التشغيلية

توفر القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع الأخرى بيئة مثالية لتعاون ألمع النساء والرجال في البلاد. ولقد جعل السجل الناجح للقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى منها قدوة للقطاعات والدول فيما يتعلق بزيادة إمكانات الفرق المتنوعة. أذ يثق كل من الحكومة والسكان في مؤسسات الدفاع للقيام بالعهد الموكلة لها بكفاءة وفعالية.

يتضمن جمع المعلومات الاستخباراتية والتخطيط التشغيلي تحليلاً شاملاً للجنسانية

تقوم فرق متنوعة من النساء والرجال بجمع المعلومات الاستخباراتية التشغيلية من مجموعة مختلفة من المصادر بناءً على شبكاتهم المختلفة وسبل وصولهم ومعرفتهم. وتصنف فرق مختصة في مجال التحليل الجنساني[^] المعلومات وتقييمها حسب النوع الاجتماعي. ويدرج المخططون العمليون بعد ذلك منظوراً جنسائياً، مع الأخذ في الاعتبار تأثير التدخل العسكري على مجموعات مختلفة من النساء والرجال والفتيات والفتيان بطرق متفاوتة، وذلك بهدف زيادة الفعالية التشغيلية والحد قدر الإمكان من الآثار السلبية.

[^] تم التطرق لدمج النوع الاجتماعي في عمليات وأجهزة المخابرات في الأداة 14، "المخابرات والنوع الاجتماعي".

الصورة: نساء تابعات لشرطة الحدود الأفغانية وأعضاء بعثة الدعم الحازم التابعة لحلف الناتو يتشاورون (مجلس استشاري أو جمعية) في مطار قندهار الدولي حول القضايا المتعلقة بأمن المطارات وادراج منظور النوع الاجتماعي في قوات الأمن الأفغانية.

تتمتع جميع الوحدات العسكرية بالقدرة على ادراج منظور النوع الاجتماعي في عملها

تم تصميم جميع المناهج التعليمية والتدريبية بالاستناد على مدخلات قدمها مستشارون مؤهلون وخبراء في مجال النوع الاجتماعي*. وتتضمن هذه المناهج توجهات حول كيفية تطبيق منظور النوع الاجتماعي كهدف تعليمي ومعياري تقييمي. ونتيجة لذلك، يتمتع جميع أفراد الدفاع بالقدرة على تطبيق هذا المنظور في مجالات عملهم المتخصصة. هذا ويتم إجراء التدريبات العسكرية بطريقة تسلط الضوء على فوائد العمل في فرق متنوعة كما تفرض هذه التدريبات على الفرق تطبيق منظور النوع الاجتماعي للنجاح. وتدعم شبكة من المنسقين المعنية بالموضوع الادراج المستمر لهذا المنظور من قبل الفرق المعنية، مع تحديد الفجوات المعرفية والدروس المستفادة لمستشاري النوع الاجتماعي وكبار القادة.

تتفاعل الوحدات العسكرية بشكل إيجابي مع مختلف السكان المدنيين أثناء العمليات

تنشر الجيوش فرقاً متنوعة ومختلطة الجنس تتمتع بوعي ثقافي ومهارات عملية تخول لها المشاركة بشكل إيجابي مع مجموعات مختلفة من الناس في منطقة المهمة، بما في ذلك النساء والرجال. وهناك أعداد كافية من النساء والرجال المؤهلين الذين يشغلون وظائف قد تتطلب الاتصال بالسكان المحليين، في الداخل أو في الخارج. (انظر الإطار 5 للاطلاع على مثال من الأردن، مع ملاحظة تشير إلى اعتبار الموظفين جزءاً لا يتجزأ من الفعالية العسكرية). فيتم بذلك تلافي وقوع حالات استغلال أو اعتداء جنسي، ويتم التعامل مع أي ادعاء بسرعة وشفافية وعدل.

المساواة بين الجنسين عنصر مركزي في جميع بعثات التدريب والدعم

يُعدّ تبادل الممارسات الجيدة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين و/أو مناقشة طرق ادراج منظور النوع الاجتماعي، جزء من أي تبادل عسكري قائم على التعاون مع مؤسسات الدفاع الشريكة. إذ يشارك الرجال والنساء في جميع الأنشطة التعاونية، مثل التدريبات العسكرية المشتركة والتبادل التعليمي والدعم الاستشاري وبرامج المساعدة العملية. وعند الاقتضاء، يتم تقديم المساعدة التقنية لتطبيق منظور النوع الاجتماعي في جميع الأنشطة المتعلقة بإصلاح قطاع الأمن ونزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. وفي نهاية أي تعاون، تتعلم المؤسسات الشريكة أسباب تطبيق هذا المنظور وكيفية استعماله في سياقات العمل الخاصة بها.

3.2 إدارة الدفاع

يحدد هذا القسم رؤية للمؤسسات التي تدير عمليات سير القوات المسلحة - ألا وهي وزارة الدفاع في معظم البلدان. على الرغم من أن تنفيذ بعض الوظائف الإدارية المذكورة أدناه يكون أيضاً (أو بدلاً من ذلك) صلب القوات المسلحة نفسها.

مكان عمل خالٍ من الحواجز المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتوجه الجنسي والهوية الجنسية

لا يُمنع أي شخص من الخدمة في أي منصب داخل القوات المسلحة على أساس النوع الاجتماعي أو الميول الجنسية أو الهوية الجنسية. ويتحدى الموظفون الصور النمطية من خلال الاضطلاع بأعداد كبيرة بأدوار ووظائف التي ترتبط ارتباطاً نمطياً بجنسهم. ويحدد المديرون الحواجز غير الرسمية ويزيلونها، خاصة تلك التي تمنع مجموعات مختلفة من النساء والرجال، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين، من العمل في مناصب أو ترتب معينة. كما يتمتع الموظفون والموظفات بفرص متساوية في الحصول على التدريب والإرشاد.

تمكّن الثقافة المؤسسية جميع النساء والرجال والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين من التفوق

تاريخياً لطالما تم تجنيد مجموعات الأقليات بكثرة في القوات المسلحة، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين. وتتضمن سياسات العمل

* تم شرح أدوار مستشاري ومنسقي شؤون النوع الاجتماعي في القسم الفرعي 4.4. وتم أيضاً التطرق إلى الدروس المستفادة من استخدام مختلف وظائف خبراء النوع الاجتماعي في الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

الملائمة للأسرة، والنماذج التي يُحتذى بها، والمرشدون، والنماذج المهنية المتنوعة، بقاء الرجال والنساء التابعين لمجموعات مختلفة في المؤسسة والوصول إلى مستويات مهمة في الإدارة العليا. إذ تعد القدرة على إنشاء بيئات عمل تزدهر فيها فرق مختلطة ومتنوعة معياراً للترقية إلى الرتب العليا والأدوار القيادية.

الإطار5: تعزيز مشاركة المرأة في القوات المسلحة الأردنية

كانت النساء في القوات المسلحة الأردنية حتى تسعينيات القرن الماضي مقتصرات على وظائف التمريض والإدارة. وبعد أن خضع الملك لضغوط الأميرات عائشة بنت الحسين وبسمة بنت علي بن نايف، تم إنشاء مديرية الشؤون العسكرية النسائية في عام 1995. وأصبحت الأميرة عائشة بنت الحسين بعد ذلك لواء وكانت أول امرأة عربية من الشرق الأوسط تلتحق بالأكاديمية العسكرية الملكية في ساندهيرست في المملكة المتحدة. وهي بمثابة نموذج يحتذى به للمرأة في القوات المسلحة الأردنية. هذا إلى جانب طبيبة الأسنان العسكرية السابقة اللواء فلك جماني، التي خدمت لمدة 27 عامًا قبل أن تصبح أول امرأة تنتخب في البرلمان خارج نظام الحصص¹.

وسعت القوات المسلحة الأردنية إلى إزالة العرّاقيل التي تحول دون عمل النساء من خلال تقديم، على سبيل المثال، إجازة أمومة، وتدابير لإزالة التمييز في الأجور والترقيات، والحق في ارتداء الحجاب في الزي الرسمي. وترجع أسباب زيادة عدد المنخرطات في القوات المسلحة الأردنية إلى حد كبير إلى زيادة الفعالية التشغيلية. وقد أدى تورط النساء في تفجير انتحاري في عمان عام 2005 إلى دعوات لزيادة عدد النساء العاملات في مجال مكافحة التطرف والإرهاب والاستخبارات. وأصبحت بعدها فرق المشاركة النسائية (FETs) ضرورية لمساهمة الأردن في قوة المساعدة الأمنية الدولية في أفغانستان. وفي الفترة الأخيرة، شاركت القوات المسلحة الأردنية في الاستجابة للاجئين السوريين في الأردن.

وفي البداية اعتبرت الزيادة في عدد النساء (في الأدوار غير الطبية)، أي من 0.7 في المائة في عام 2006 إلى 3 في المائة كهدف، متواضعة في البداية (الناتو، 2014). ثم أصبحت الأردن في 2017 واحدة من أوائل الدول في الشرق الأوسط التي تتبنى خطة عمل وطنية حول المرأة والسلام والأمن. وهي نتيجة لعملية استشارية شارك فيها ممثلون عن المجتمع المدني والوكالات الحكومية. بما في ذلك الجهات الأمنية مثل القوات المسلحة الأردنية. تسلط هذه الخطة الضوء على أهمية تعزيز مشاركة المرأة في القوات المسلحة وتحسين استجابة القوات المسلحة الأردنية للنوع الاجتماعي، لا سيما فيما يتعلق بالاحتياجات الأمنية المحددة للمرأة.

وبدعم من الناتو، لعبت القوات المسلحة الأردنية دورها في عملية صياغة وتنفيذ خطة عمل وطنية مدتها ثلاث سنوات. وتركز خطة القوات المسلحة الأردنية بشكل أساسي على تحسين التعليم والتدريب على الوعي بالنوع الاجتماعي وتعزيز البنية التحتية لمركز تدريب النساء العسكريات. بالإضافة إلى ذلك، في عام 2018، قامت نساء من القوات الكندية بتدريب قوة الرد السريع التابعة لفريق المشاركة النسائية. وهي أول فصيلة متكونة حصرياً من الإناث في القوات المسلحة الأردنية.

وبالتالي، تتخذ القوات المسلحة الأردنية مقاربة شاملة لزيادة عدد النساء: إي دمج التغييرات في السياسة، وتعزيز النماذج التي يُحتذى بها، وتخصيص الأموال، وتحسين التدريب والبنية التحتية، وإقامة شراكات محلية ودولية.

المصادر:

J. Kwar (2017) "Jordanian women's evolving role in the armed forces", *Women in International Security blog*, 28 November, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; I. Alharahsheh (2015) "Jordanian contributions to Afghanistan", *UNIPATH Magazine, special edition*, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; M. Cabrera-Balleza and A. Fal Dutra Santos (2016) "NAP costing and budgeting workshop in Jordan: Bringing the NAP one step closer to effective implementation", *Peace Women; National Coalition for 1325 and Jordanian National Commission for Women* (2017) "Jordanian national action plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, 2018–2021", 3 December, p. 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; NATO (2014) "The growing role of Jordanian servicewomen", *iKnowPolitics*, 12 August, <http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; NATO PfP Trust Fund (2017) "Jordan III", September, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; A. Connolly (2018) "A few good women: Female Canadian soldiers to train first all-female platoon in Jordanian army", *Global News Canada*, 4 July, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>.

القيادة القوية تضمن بيئة عمل خالية من التمييز الجنسي والجنساني

يتمسك جميع من يشغلون مناصب قيادية، من أصغر الوحدات إلى أعلى الرتب، برسالة ثابتة مفادها أن القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى لا تتسامح مع التمييز الجنسي والجنساني أو التنمر أو التحرش أو المضايقة أو الإساءة. ويجب على القادة أن يتصدوا ويستجيبوا لمثل هذا السلوك. إذ من المهم أن يتمتع جميع الموظفين بحرية التعبير عن أنفسهم وأن ينضموا إلى جمعيات تمثلهم، بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي أو توجههم الجنسي أو هويتهم الجنسية.

ويثق الموظفون في آليات تقديم الشكاوى والدعم الرسمية وغير الرسمية والداخلية والخارجية في صورة ما كان لديهم أي مخاوف كما أنهم على علم بسبل النفاذ إليها. ولا يواجه مقدمو الشكاوى أي عواقب سلبية كالأعمال الانتقامية أو العقوبات في المجال الوظيفي في حال لجأوا لآليات الشكاوى بحسن نية.

الهيكل المؤسسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي تعزز المساواة بين الجنسين وتدعم تنفيذ منظور النوع الاجتماعي

يُعتبر النوع الاجتماعي كفاءة متخصصة ضرورية للجيش ويجب رصد موارد مالية لتطويرها. إذ يتم تعيين مستشارين مؤهلين في هذا المجال لكل قيادة. ويعملون مع شبكات تنسيق مدربة تُعنى بالنوع الاجتماعي. ويخصص كل من المستشارين والمنسقين وقت عمل للقيام بهذه المهمة. وهناك أيضًا هيكل يُعنى بالنوع الاجتماعي داخل الموارد البشرية وهيكل الموظفين التي تعزز المساواة بين الجنسين والتنوع في التوظيف وتكافؤ الفرص للنساء والرجال والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين. وتتمتع أقسام القيادة والموظفين بعلاقات إيجابية مع جمعيات الموظفين التي تمثل هذه الفئات وغيرها من المجموعات المتنوعة الأخرى.

3.3 الرقابة المفروضة على الدفاع*

يحدد هذا القسم رؤية حول الدور الذي يلعبه الأفراد والمؤسسات والمنظمات التي تراقب القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى من أجل ضمان تنفيذ فعال وخاضع للمساءلة. فيجب فرض رقابة خارجية وداخلية على مؤسسات الدفاع. وتشمل الجهات الرقابية الخارجية السلطات المدنية المعنية بالرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة. وتشمل هيئات الرقابة الرسمية لجان الدفاع البرلمانية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم التي تراقب الثكنات العسكرية وظروف الخدمة. كما تشمل هذه الهيئات غير الرسمية منظمات المجتمع المدني والجماعات النسائية والأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام. أما الجهات الفاعلة في الرقابة الداخلية فتتضمن القادة و/أو موظفي الخدمة المدنية المكلفين بضمان تحقيق أهداف البعثات؛ والحفاظ على معايير التعليم والتدريب والتأديب؛ وتخصيص الموارد البشرية والمالية على نحو صحيح. وقد يعمل البعض ضمن هيئات الرقابة الداخلية المتخصصة مثل مكاتب التدقيق أو المحاكم التأديبية أو فرق العمل أو الوحدات. ومن الضروري فرض رقابة قوية على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى لدعم معايير السلوك وضمان توافق قيمها مع قيم المجتمع بصفة عامة.

مؤسسات الدفاع تجري بانتظام تقييمات ذاتية ومراجعات داخلية متعلقة بالنوع الاجتماعي

يتم تقييم الإجراءات والعقيدة العسكرية والتوجهات والممارسات بشكل منهجي مع مراعاة منظور النوع الاجتماعي ومراجعتها للتأكد من دعم القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى لاحتياجات الأفراد من الذكور والإناث على حد سواء. ويتم تطبيق هذا المنظور في جميع العمليات. ويشمل التقييم إنجاز عمليات مسح منتظمة لبيئة المؤسسة وعمليات تدقيق و/أو تقييمات جنسانية. وتشارك كل من وزارات

* من الموارد التكميلية حول ادراج - النوع الاجتماعي في الرقابة الداخلية على القوات المسلحة:

DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within the Armed Forces, guidance note, Geneva: DCAF.

تتناول الأداة 7 بمزيد من التفصيل السبل التي تتوخاها البرلمانات لإدراج منظور النوع الاجتماعي وتعزز المساواة بين الجنسين من خلال فرض رقابة على قطاع الأمن بما في ذلك الإشراف على القوات المسلحة.

الدفاع والوزارات المعنية بتكافؤ الفرص واللجان البرلمانية في عملية مراجعة ومراقبة تنفيذ التوصيات. كما يوفر خبراء النوع الاجتماعي الخارجيين ومنظمات المجتمع المدني مدخلات بشكل دوري، على غرار المكلفين بخطط عمل وطنية متعلقة بالمرأة والسلام والأمن.

مؤسسات الدفاع ترصد بانتظام الممارسات الداخلية من منظور النوع الاجتماعي

يتم جمع الإحصاءات حسب الجنس بشكل روتيني لقياس التقدم الوظيفي للموظفات والموظفين في كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية. وتُقاس اتجاهات البيانات بمرور الوقت، وتُستخدم لتحديد أهداف التوظيف المرتبطة بالجنس ومراجعة معايير الاختيار والانتشار والترقية، ومستويات الاحتفاظ، وسياسات الأسرة وتدابير التوازن بين العمل والحياة، وكذلك لتحديد المجالات التي قد يكون هناك تمييز فيها.

آليات الشكاوى تستجيب للنوع الاجتماعي وتخضع للرصد من نفس المنظور*

تتوفر مجموعة من آليات الشكاوى الداخلية والخارجية للموظفين، بما في ذلك الخيارات التي لا تفرض تقديم شكاوى عبر التسلسل الهرمي لقيادة. وتركز آليات تقديم الشكاوى على الضحايا، مع إيلاء اهتمام خاص لضحايا التمييز والمضايقات المتصلة بالنوع الاجتماعي ومجموعات الأقليات داخل الجيش. ويتم التعامل مع المشتكين باحترام وإحالتهم إلى الخدمات الطبية وخدمات الدعم المناسبة. كما يتم التعامل مع الشكاوى بسرعة وشفافية. ويتلقى الموظفون العاملون في مجال العدالة العسكرية والآليات التأديبية تدريباً على التعامل مع التحيز ضد المرأة والجرائم القائمة على النوع الاجتماعي. كما يتم مدّ الجهات الرقابية الخارجية بإحصاءات مجهولة المصدر حول تواتر وطبيعة ونتائج مختلف الشكاوى. ويتم استخدامها لتحديد أولويات أنشطة الوقاية والتثقيف والتوعية.

آليات الشكاوى الخارجية تمكن المدنيين من مساءلة القوات المسلحة

تنشر القوات المسلحة معلومات عن السلوك غير القانوني لأفرادها أو سياساتها الداخلية، بالإضافة إلى سبل تقديم الشكاوى المتوفرة للعموم. ولقد تم تطوير عدة طرق لهذه الغاية بالتشاور مع المجتمع المدني لضمان إمكانية الوصول إلى آليات الشكاوى على نطاق واسع، بما في ذلك للمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين. ويتم توفير الحماية الجسدية للمشتكين إذا لزم الأمر. كما تتعامل القوات المسلحة مع الشكاوى بسرعة وشفافية، وتبلغ الجمهور بحلها ومتابعتها.

مؤسسات الدفاع منفتحة على الرقابة الخارجية النشطة والفعالة[^]

تتعاون القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى بشكل إيجابي مع الجهات الرقابية الخارجية. وتقوم لجان ومجالس الأمن القومي ولجان الدفاع البرلمانية بالتدقيق بانتظام في قدرة الجيش على تطبيق منظور النوع الاجتماعي داخل عملياته وتعزيز المساواة والتنوع على الصعيد الداخلي. ولمؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عند مراقبتها للقوات المسلحة وغيرها من المؤسسات الأمنية الأخرى في:

* يمكن الاطلاع على إرشادات مفصلة حول للقوات المسلحة وآليات الشكاوى في: DCAF (2015) Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse, Geneva: DCAF.

[^] يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل حول كيفية ادراج منظور النوع الاجتماعي في عمل مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عند مراقبتها للقوات المسلحة وغيرها من المؤسسات الأمنية الأخرى في: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions, guidance note, Geneva: DCAF.

الحواشي



4. كيف ينهض قطاع الدفاع بالمساواة بين الجنسين ويدرج منظور النوع الاجتماعي؟

تطرق القسم السابق لرؤية قطاع الدفاع التي تعزز المساواة بين الجنسين وتدرج منظور النوع الاجتماعي. ويقدم هذا القسم الممارسات القائمة على الأدلة لتحقيق ذلك. وهو ينقسم إلى خمسة أجزاء فرعية تستكشف دعم القيادة والقدرات، والإطار القانوني والسياسي، واستراتيجيات تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع الشامل داخل القوات المسلحة، ومنظور النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية، والرقابة الخارجية.

وتعتبر القدرة على تقييم الوضع الراهن، وتحديد المشاكل وتطوير حلول جديدة عوامل مهمة تمكن مؤسسات الدفاع من إحراز تقدم في مجال النوع الاجتماعي. ولقد تم تسليط الضوء على مجموعة من أدوات التقييم الشامل للجيوش في الإطار 6. بالإضافة إلى ذلك، يقدم الجزء 5 دليلاً للتقييم الذاتي من شأنه أن يساعد في تحديد نقاط بداية لتعزيز المساواة بين الجنسين في كل مجال من هذه المجالات.

4.1 كسب دعم القيادة وتعزيز القدرات في مجال النوع الاجتماعي*

يلعب القادة دوراً رئيسياً على جميع المستويات ليس فقط من خلال إصدار الأوامر ولكن باعتبارهم نماذج يحتذى بها في تشكيل الثقافة المؤسسية للقوات المسلحة. فهم يحددون نوع السلوك الجيد، والسلوك الذي يتسامحون معه أو يعاقبون عليه. كم أنهم يضعون معايير لثقافة المؤسسة من خلال الطريقة التي يتفاعلون بها مع الموظفين الآخرين. فعلى سبيل المثال، إذا أشار قادة الوحدات أو ضباط الصف إلى الرجال على أنهم "فتيات" أو "مثليين" عندما يفشلون في مهمة أو يظهرون ضعفاً، فهذا يعني أن هنالك من ينتهي إلى المجموعة (بعض الرجال "الذكور") ومن تم اقصاؤه منها (النساء، المثليين). وإذا تم إعفاء الموظفين من المهام الصعبة أو المزعجة أو تم اسناد صفات خاصة لهنّ (مثل الجمال وغرائز الأمومة) تؤدي إلى حماية إضافية، فهذا من شأنه أن يزيد من الاستهانة بقدرة النساء وأن يضع عبئاً غير ضروري على بقية المجموعة.¹

ولإيلاء اهتمام كافٍ بتدابير المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي والموارد يجب على كبار القادة الالتزام بذلك التزاماً جدياً وعلى القادة والمؤثرين في المستويات الدنيا توفير الدعم اللازم. ولقد تم خلق العديد من المبادرات المبتكرة لتعزيز تأييد القيادة للمساواة بين الجنسين في مؤسسات الدفاع. إذ عينت وزارة الدفاع البريطانية أحد كبار أعضائها كمُناصراً رسمياً للمرأة والسلام والأمن داخل القوات المسلحة وذلك لتوضيح التزاماتها. وتعهد وكيل الأمين العام المسؤول عن إدارة عمليات السلام بالأمم المتحدة بالالتزام بتعزيز المساواة بين الجنسين في منصبه كعضو في الشبكة الدولية لأنصار النوع الاجتماعي. ولقد اثبتت مشاركة مؤسسات الدفاع في الحملات العامة ذات الصلة، كالיום العالمي للمرأة ومسيرات الكبرياء (انظر الإطار 11 في الصفحة 41) والمهرجانات الدينية والثقافية للأقليات والاحتفالات العسكرية حيث يتم تسليط الضوء على مساهمة النساء ومجموعات الأقلية، التزام القيادة بالمساواة بين الجنسين والإدماج.

* تم التطرق الى بناء القيادة بشأن المساواة بين الجنسين أيضاً في:

DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions, guidance note, Geneva : DCAF

الإطار 6: أدوات تقييم القوات المسلحة

تم تطوير عدد من منهجيات لتقييم القوات المسلحة على مدى العقد الماضي مع التركيز بشكل خاص على تحديد العوائق التي تحول دون المساواة بين الجنسين ودمج منظور النوع الاجتماعي.

التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي

يُعتبر إجراء تقييم ذاتي للنوع الاجتماعي خطوة أولى وممتازة تتخذها القوات المسلحة لتحديد القوانين والعقيدة العسكرية والتوجهات والممارسات المعمول بها والمطلوبة.

تحدد مجموعة الأدوات التي وضعها مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF) حول "التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي في قطاع الشرطة والقوات المسلحة والعدالة" عملية تنطوي على ثماني مراحل لإجراء تقييم للقوات المسلح، ووضع خطة عمل لدفع المؤسسة إلى الأمام، ومراقبة وتقييم تنفيذ الخطة.

ويجمع هذا التقييم المعلومات من خلال 16 "بُعداً لتقييم مدى الاستجابة للنوع الاجتماعي"، مجمعة في الموضوعات التالية:

◆ فعالية الأداء

◆ القوانين والسياسات والتخطيط

◆ العلاقات المجتمعية

◆ المساءلة والرقابة

◆ الموظفون

◆ الثقافة المؤسسية

وهو متوفر بسبع لغات.

انظر:

DCAF (2011) Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector, Geneva : DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>

تقييم البيئة التنظيمية

يعزز تقييم البيئة التنظيمية، الذي يفترض أن يتم إجراؤه بشكل دوري، القدرة العسكرية من خلال توفير أبحاث استراتيجية يمكن النفاذ إليها والاعتماد عليها في الوقت المناسب. وغالبًا ما تجمع العملية بين المسح ومجموعات التركيز والمقابلات ومراجعة البيانات.

يقدم كتيب مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF)، بعنوان تقييم البيئة التنظيمية للاستجابة للنوع الاجتماعي في القوات المسلحة، نصائح تدريجية لتخطيط مسح حول البيئة التنظيمية وتنفيذه وتقديم تقرير حوله والارتكاز عليه في أعمال أخرى. ويشرح الكتيب في كل خطوة سبل التأكد من إدراج التقييم للمنظور النوع الاجتماعي، مع إيلاء اهتمام للتجارب المختلفة للموظفين الذكور والإناث وجمع المعلومات حول التمييز والتحرش الجنسي بحساسية.

انظر:

DCAF (2019) Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces, Geneva : DCAF, <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>

تقييم العراقيل

بينت دراسة بحثية العراقيل المؤسسية (مثل القيود المفروضة على الالتحاق بالقوات المنتشرة)، وتلك التي تحول دون الانتشار (مثل معايير الاختيار) والتي تظهر بعده (مثل تأثيره على المستقبل المهني للأفراد). وبصرف النظر عن هذه العراقيل الرسمية، فتركز هذه الدراسة على العراقيل غير الرسمية المتعلقة بالثقافة المؤسسية.

ويتضمن التحليل مراجعة القوانين والسياسات والبروتوكولات الحالية، بالإضافة إلى استطلاعات ومقابلات مع صانعي القرار والموظفين الذين تم نشرهم والذين لم يتم نشرهم. ثم يضع التقييم توصيات حول كيفية التغلب على العوائق المحددة.

انظر:

DCAF (forthcoming 2020) Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology, Geneva : DCAF

إلى جانب توفير الدعم، يحتاج القادة في كل المستويات إلى تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مجال عملهم، سواء في الاستراتيجية أو العمليات أو إدارة شؤون الموظفين أو غيرهم. ويتطلب ذلك مستوى عالٍ نسبيًا من الخبرة حول النوع الاجتماعي في مجموعة متنوعة من المجالات المتخصصة. ولقد وجدت القوات المسلحة طرقًا مبتكرة لتلبية هذه الحاجة (انظر الإطار 13 في الصفحة 48 للاطلاع على موجز متعلق ببرنامج مدرب متخصص في النوع الاجتماعي في السويد).

وتشمل استراتيجيات زيادة إرادة كبار القادة العسكريين وتنمية قدراتهم لتعزيز المساواة بين الجنسين وتطبيق منظور النوع الاجتماعي في عملهم ما يلي:

- ◆ ندوات تضم القادة الرئيسيين وندوات تدريبية متعلقة بالنوع الاجتماعي وغيرها من التدخلات التي تشمل مجموعات صغيرة أو خاصة
- ◆ إشراك القادة في الأعمال المتعلقة بخطة العمل الوطنية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن، بما في ذلك الاجتماعات مع منظمات المجتمع المدني المهتمة بمتابعة تنفيذ قطاع الدفاع للالتزامات التي تفرضها الخطة
- ◆ تشجيع القادة على الاجتماع بانتظام مع جمعيات الموظفين التي تمثل الموظفات النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين
- ◆ تضمين القدرة على إدارة فرق متنوعة وادراج منظور النوع الاجتماعي في تقييم الأداء ومعايير الترقية.

4.2 ارساء إطار قانوني وسياسي لتحقيق المساواة بين الجنسين

يجب أن تكون القوانين التي تُعنى بالقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى والسياسات تغييرية خاصة عندما يتعلق الأمر بالمساواة بين الجنسين. ويهدف ذلك إلى تقديم دعم أكبر لكل من النساء والرجال خلال مسيرتهم المهنية وتلبية الاحتياجات الأمنية المتنوعة للعاملين في عملياتها الداخلية والخارجية. ويؤدي ذلك إلى القضاء على التمييز الرسمي على أساس الجنس أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية. وعلاوة على ذلك يجب ضمان تغلب القوانين والسياسات على العراقيل غير الرسمية التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، عن طريق حظر التحرش الجنسي وغيره من السلوك التمييزي، وتمكين النساء والرجال من الخدمة على قدم المساواة من خلال تغيير مسؤوليات الرعاية.

لكل من أفراد الدفاع، وجمعيات الموظفين، والبرلمانيين، ومنظمات المجتمع المدني، والأكاديميين وغيرهم من الخبراء المتخصصين، أدوار محتملة في وضع القوانين وصنع سياسات الدفاع. فعند تطوير استراتيجيات للنهوض بالمساواة بين الجنسين وادراج منظور النوع الاجتماعي، يجب على مؤسسات الدفاع استشارة منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المساواة بين الجنسين وكذلك جمعيات الموظفين الخاصة بها. وينبغي أن تأخذ في الاعتبار القوانين القائمة والسياسات الحكومية وخطط العمل الوطنية والمبادرات الوطنية الأخرى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والبحث عن أوجه التآزر مع مبادرات المتعلقة بهذا الموضوع في أجزاء أخرى من القطاع العام.

إصلاح القوانين والسياسات التي تميز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية

مُنعت النساء على مر التاريخ من تادية مجموعة كبيرة من الوظائف داخل القوات المسلحة، وخاصة في المناصب القتالية. ومع ذلك، يزخر تاريخ المرأة بالمشاركات القتالية (والتي قل ما يُعترف بها، كما تبين دراسة الحالة المتعلقة بأوكرانيا في الإطار 7). وتم الاستناد على العديد من الأسباب لاستبعاد النساء من القتال وبعض الأدوار الأخرى بمرور الوقت، بدءًا بالاستهانة بقوة المرأة الجسدية والادعاء أن الفرق

المختلطة تقوض تماسك الوحدة، وأن الرجال قد يتصرفون بشكل غير عقلاني لحماية زملائهم من الإناث في ساحة المعركة. غير أن التجارب الإيجابية في البلدان التي تسمح للمرأة بالخدمة في جميع الأدوار تدحض هذه الحجج. كما أن عدد البلدان التي زاحت العراقيل الرسمية أمام النساء العاملات في القوات المسلحة في ارتفاع مستمر.²

وكما هو موضح في القسم 2، لا يزال الرجال والنساء المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ممنوعون من الخدمة في العديد من البلدان، إضافة إلى الأشخاص المتحولين جنسياً (على الرغم من أنهم خدموا علناً منذ عام 1974 في هولندا - انظر الإطار 11 في الصفحة 41).

وتقع مسؤولية إصلاح القانون، وهو أمر ضروري لإنشاء مساواة رسمية داخل القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى، على عاتق البرلمان. وهي تشمل وضع نصوص دستورية أو تشريعية تجرّم التمييز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي أو التوجه الجنسي و/أو الهوية الجنسية والتأكد من أنها قابلة للتطبيق داخل القوات المسلحة. ويهدف تعزيز اللوائح والسياسات الداخلية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تتخذ القوات المسلحة ومختلف مؤسسات الدفاع الأخرى خطوات مختلفة.

- ◆ إجراء تقييم من أجل مراجعة لوائحها وسياساتها لتحديد أي قيود رسمية أو غير رسمية مفروضة على النساء (أو مجموعات معينة، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين) العاملات في القوات، أو في وظائف معينة.
- ◆ توثيق الأساس المنطقي الذي تركز عليه هذه القيود وإعادة تقييم الأدلة التي تدعمها. واستشارة الخبراء المتخصصين والمختصين القانونيين، والاطلاع على تجارب القوات المسلحة الأخرى في دمج هذه المجموعات.
- ◆ الالتزام بتقييم جميع اللوائح والسياسات من منظور النوع الاجتماعي بشكل منظم.

استخدام مدونات قواعد السلوك لتعزيز المساواة بين الجنسين

تحدد مدونات قواعد السلوك (تستخدم بعض القوات بيانات القيم والمعايير) قيم القوات المسلحة وتشكلها. ومن المهم أن تسلط الضوء على التزام المؤسسة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز بصفة عامة. وتنص مدونة قواعد السلوك الخاصة بقوات الدفاع الوطني في جنوب إفريقيا على ما يلي: "سأعامل جميع الأشخاص بإنصاف واحترام حقوقهم وكرامتهم في جميع الأوقات، بغض النظر عن العرق أو الهوية أو الجنس أو الثقافة أو اللغة أو التوجه الجنسي."³ فلكي تكون مدونة قواعد السلوك فعالة، يجب أن تُعمّم على نطاق واسع، وأن يُحاط بجميع الموظفين علماً بها، كما يجب أن تكون المرجع في جلسات الاستماع التأديبية في حالة فشل الموظفين في الالتزام بها.

ولضمان تعزيز مدونات قواعد السلوك للمساواة بين الجنسين، يجوز للقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى:

- ◆ إضافة التزامات بالمساواة بين الجنسين والاحترام والتنوع و/أو الإدماج في مدونات قواعد السلوك الخاصة بهم
- ◆ التشاور مع اللجان المعنية بالتنوع وجمعيات الموظفين ومنظمات المجتمع المدني لضمان شمولية وفهم وتكيف اللغة المستخدمة مع السياق الوطني
- ◆ التأكد من أن دورات التعليم والتدريب تشير إلى مكانة المساواة بين الجنسين في صلب قيم المؤسسة.

التأكد من دعم سياسات الموارد البشرية للمساواة بين الجنسين

تعتبر سياسات الموارد البشرية، وخاصة السياسة المتعلقة بالأسرة، أمرًا بالغ الأهمية في تحقيق المساواة بين الجنسين داخل القوات المسلحة وذلك لعدة أسباب. أولاً، إن ضعف التوازن بين العمل والحياة ونقص دعم النساء الحوامل وأولياء الأطفال الصغار هي من بين الأسباب الأكثر شيوعاً لهجر الأفراد القوات المسلحة. لذا، فإن إهمال هذه القضايا يقوض القدرات. ثانياً، يتم التغاضي في بعض القوات المسلحة عن النساء في عمليات الانتشار والترقية لمجرد أنهن في سن الإنجاب؛ وهو الأمر الذي يحد أيضاً من القدرات. فالمساواة بين الجنسين تعني تساوي المرأة و الرجل في رعاية أطفالهم، وأنه يجب تقاسم عبء تقديم الرعاية غير مدفوعة الأجر بالتساوي بين النساء والرجال.⁴

الإطار 7: "الكتيبة المتخفية" في أوكرانيا - تحدي التصورات السائدة لدور المرأة في النزاع

أصبح السماح للمرأة بالانخراط في النزاع في دونباس في شرق أوكرانيا أرفضه موضوعاً للنقاش السياسي. ومع ذلك، شاركت آلاف النساء في العمليات القتالية في كتائب المتطوعين الممولة ذاتياً، وغالباً ما كن تشتري معداتهم الخاصة على الرغم من عدم تلقي أي راتب أو مزايا. وتقدم وسائل الإعلام عموماً صوراً عن النساء باعتبارهن ضحايا أو "سيدات مخابئ" متبرجات ومنتجات، يقدمن الدعم المعنوي لأزواجهن، وهو ما يكرس القوالب النمطية السطحية والمتحيزة ضد المرأة. وكن نتيجة لذلك، واجهت النساء في كتائب المتطوعين العديد من العقبات، خاصة عندما تم في نهاية المطاف تم دمج معظم الكتائب المتطوعة ضمن الحرس الوطني الأوكراني.



الصورة: أفراد من القوات المسلحة الأوكرانية، 2010
© وزارة الدفاع الأوكرانية / Назار Волошин

وتمنع العراقيين القانونية، المستندة إلى تشريعات الصحة والسلامة القديمة، النساء من العمل بالمتفجرات أو حمل وزن يفوق سبعة كيلوغرامات. ونتيجة لذلك، عادة لا تكون النساء مسجلات في

القوات المسلحة أو غالباً ما يدّعين قيامهن بالمهام المتاحة للنساء في حين أنهن يتولين أدواراً قتالية كاملة في واقع الأمر. فعلى سبيل المثال، كانت هناك امرأة مسجلة كمحاسبة في حين أنها كانت مكلفة بإطلاق الصواريخ. وانعدام وجود وضع رسمي يعني أنه لم يتم تزويد العديد من النساء بالزي الرسمي ولم يتمتعن بحققن في الوصول إلى الخدمات مثل الرعاية الصحية النسائية. وبالإضافة إلى ذلك، كان على تلك النساء مواجهة المواقف المتحيزة ضدهن والقوالب النمطية لزملائهن من الرجال. ولردّ على ذلك، أنشأت مجموعة من نشطاء المجتمع المدني والمقاتلات مشروع الكتيبة المتخفية للتعريف بالدور الذي لعبته النساء في النزاع والمطالبة وزارة الدفاع بإجراء تغييرات قانونية وسياسية لتعزيز المساواة بين الجنسين. كما تضمنت الحملة الإعلامية المصاحبة فيلماً يوثق القصص الشخصية لست نساء أثناء وبعد الخدمة في النزاع (بما في ذلك قناصتان ومسعفة طبية في ساحة المعركة). وتزامن ذلك مع إطلاق خطة العمل الوطنية للمرأة والسلام والأمن في أوكرانيا في عام 2016.

ولقد أسفرت الحملة في نهاية المطاف عن اعتماد قانون بشأن المساواة بين الجنسين في القوات المسلحة. وأدى هذا القانون إلى زيادة عدد الأدوار العسكرية والترتب المفتوحة للنساء والاعتراف بحققن في الخدمة بشروط توظيف متساوية. كما تم تعزيز التحولات في التصورات العامة من خلال تقارير حكومية أكثر دقة، والتي منحت صفة المقاتلة لـ 7000 امرأة خدمت في دونباس (إنترفاكس

أوكرانيا، 2018). وفي أعقاب هذه الحملة، أدى الارتفاع الكبير في تجنيد الإناث إلى توظيف القوات المسلحة الأوكرانية لـ 24000 امرأة، بما في ذلك 3000 ضابطة.

المصادر:

G. Grytsenko (2018) "Invisible battalion": How Ukrainian women secured the right to fight on a par with men", openDemocracy, 20 February, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; G. Grytsenko, A. Kvit and T. Martsenyuk (2016) "The invisible battalion", Kiev: Ukrainian Women's Fund; UN Women (2016) "Women are changing the face of the armed forces in Ukraine", 1 November, <http://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; Interfax-Ukraine (2018) "About 7,000 Ukrainian women have status of participants in hostilities", Kyiv Post, 7 March, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>.

انظر الأداة 1، الاطار 11، للاطلاع على مثال آخر لعمل القوات المسلحة الأوكرانية في مجال التحيز المبني على النوع الاجتماعي والعنف المنزلي.

وفي الوقت الذي تحتاج فيه جميع القوات المسلحة إلى تطوير سياسات صديقة للأسرة وغيرها من سياسات الموارد البشرية، فتختلف الأحكام الفعلية المتعلقة بهذه السياسات بشكل كبير بناءً على المعايير الثقافية وطبيعة العمل الذي يقوم به الجيش. فعلى سبيل المثال، قد تفكر القوات المسلحة المنتشرة لمدة طويلة في الخارج في إنشاء مراكز عمل عائلية، كما فعلت الولايات المتحدة في قواعدها في اليابان، أو قد تسمح بمشاركة شخصين في عمليات الانتشار الفردية، كما هو الحال في القوات النرويجية.⁵ كما قد تكون رعاية الأطفال مهمة في بعض السياقات؛ ولكن أحياناً ما يفضل الآباء ترك أطفالهم مع أسرهم الممتدة.

ومن أجل تعزيز سياسات الأسرة والموارد البشرية الأخرى لتحقيق المساواة بين الجنسين، على القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع اتخاذ خطوات مختلفة كالتالي.

- ◆ البحث في الأسباب التي تفسر إما تعزيز أو تقويض سياسات الأسرة الحالية للمساواة بين الجنسين. والتشاور مع النساء والرجال (بما في ذلك الآباء ضمن مجموعة من الأنواع المختلفة من الهياكل الأسرية). انظر الإطار 6 في الصفحة 28 للتعرف على طرق التقييم.
- ◆ استعمال الحلول التي تقدمها السياسات المبتكرة وتطويرها ومراقبتها ومراجعتها باستمرار لتلبية احتياجات الموظفين.
- ◆ الأخذ بعين الاعتبار الخيارات المتاحة لكل من النساء والرجال للعمل بمرونة حتى يتمكنوا من تحقيق التوازن بين العمل والرعاية.
- ◆ اعتماد سياسات عائلية تدعم كلاً من الآباء والأمهات للانتشار في بعثات أطول إذا رغبوا في ذلك (إما من خلال دعم الولي خارج الخدمة أو إنشاء مراكز عمل عائلية). ويجب أن لا تفرض هذه السياسات نشر كلا الوالدين في نفس الوقت في غير مقر إقامة الأسرة.
- ◆ اعتماد سياسات لتعزيز التوازن بين العمل والحياة لكل من النساء والرجال.

قطاع الأمن جزء من عمليات خطة العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن*

على المستوى الوطني، تُعتبر خطط العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن أدوات أساسية تعكس قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن هذا الموضوع من خلال إجراءات ملموسة. وعادة ما يتم تنسيق عمليات صياغة خطة العمل الوطنية من قبل وزارات الخارجية أو وزارات المرأة أو النوع الاجتماعي، ولكن ينبغي أيضاً إشراك وزارات الدفاع. ولقد قام عدد من وزارات الدفاع بتطوير خطط عمل أو استراتيجيات تتعلق بالمرأة والسلام والأمن خاصة بها وبالقوات المسلحة. وساعدت المشاركة في وضع خطة عمل وطنية القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى في العديد من البلدان على بناء

* لمزيد المعلومات حول كيفية دعم برامج العمل الوطنية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن وعمليات التنفيذ الوطنية الخاصة بها للمساواة بين الجنسين وادراج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الأمن، انظر موجز السياسة حول "اتباع نهج حوكمة قطاع الأمن إزاء المرأة والسلام والأمن".

علاقات مع المجتمع المدني. ويلعب هذا الائتلاف دورًا استشاريًا ورقابيًا مفيدًا لدعم مؤسسات الدفاع على تنفيذ التوصيات الموجهة لها.

وعلى المستويين الإقليمي والدولي، تشكل الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن لغة وأهدافًا مشتركة بين مؤسسات الدفاع ووكالات الشؤون الخارجية والتنمية ومنظمات المجتمع المدني. وقد سهل ذلك خلق آليات جديدة للتعاون وتبادل الممارسات الجيدة. (انظر الإطار 8 للاطلاع على مثال لتبادل المعلومات في منطقة غرب البلقان).

لتحقيق إمكانات الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في تعزيز المساواة بين الجنسين وادراج منظور النوع الاجتماعي، القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى اتخاذ العديد من الإجراءات الإيجابية.

- ◆ التأكد من تمثيلها على المستويات العليا داخل الهياكل الحكومية التي تقوم بصياغة ومراقبة تنفيذ خطط العمل الوطنية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن.
- ◆ تفصيل الالتزامات الملموسة للقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى في خطط العمل الوطنية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن، ويا حثًا أيضًا في خطط عمل وزارة الدفاع والقوات المسلحة.
- ◆ تخصيص الموارد الكافية لتنفيذ التزامات خطة العمل الوطنية للمرأة والسلام والأمن، بما في ذلك إنشاء هياكل للرصد والتقييم.
- ◆ الانخراط في حوار منتظم وتبادل المعلومات مع شبكات المجتمع المدني المهتمة بالمرأة والسلام والأمن والوزارات والقوات المسلحة الأخرى.

الإطار 8: التعاون الإقليمي في غرب البلقان في مجال تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في قطاع الأمن

اتفقت وزارات الدفاع في البوسنة والهرسك، ومقدونيا الشمالية (كما يطلق عليها اليوم)، وجمهورية الجبل الأسود وصربيا في عام 2012 على التعاون لتحسين المساواة بين الجنسين في جيوشها. وركز التعاون في البداية على ثلاثة مجالات: زيادة الوعي الجنساني لموظفي القوات المسلحة، وتعزيز آليات المساواة بين الجنسين، وصياغة سياسات موارد بشرية أكثر استجابة للنوع الاجتماعي. وقد رأت الدول المشاركة في ذلك فرصة ليس فقط لتنفيذ التزاماتها بموجب الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن ولكن أيضًا لإضفاء المزيد من الديمقراطية وتحديث وتطوير الإمكانيات الكاملة لقواتها المسلحة بهدف تعزيز التكامل الأوروبي الأطلسي.

تضمنت الأنشطة الرئيسية في إطار التعاون ما يلي.

- ◆ إنشاء شبكة إقليمية من 33 مدرباً دولياً معتمداً متخصصين في النوع الاجتماعي قاموا فيما بعد بتدريب أكثر من 4000 عسكري ومدني في وزارتي الدفاع والقوات المسلحة.
- ◆ تنظيم اجتماعات وورش عمل وزيارات دراسية منتظمة للتعرف على الممارسات الجيدة وتبادلها بشأن الجوانب العملية لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في الجيش.

دراسة مقارنة حول وضع المرأة في القوات المسلحة في غرب البلقان، ووضع وتنفيذ كل وزارة للتوصيات بناءً على هذه الدراسة، بما في ذلك:

- رصد التطور الوظيفي للموظفين مع مراعاة الفوارق بين الجنسين
- تدابير لتحسين التوازن بين العمل والحياة
- ادراج اللغة المراعية للجنسانية وترويج استخدامها
- تشجيع وتدريب المزيد من النساء على عمليات الانتشار متعددة الجنسيات.

نتيجة لبرنامج التعاون الإقليمي، لا تزال وزارات الدفاع الأربع منخرطة في التبادلات والأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي مع شركاء من جميع أنحاء أوروبا وأمريكا الشمالية. وفي عام 2017،

شارك المدربون الإقليميون مهاراتهم في أماكن أبعد من خلال تقديم "تدريب للمدربين" على النوع الاجتماعي لضباط من غانا ونيجيريا وأوغندا ورواندا، بالتعاون مع مركز بلدان الشمال للنوع الجنساني في العمليات العسكرية.

المصادر:

تستند دراسة الحالة هذه إلى المعلومات التي قدمتها راديميلاداكونيفيتش، منسقة النوع الاجتماعي بوزارة الدفاع في الجبل الأسود، وموظفي مركز تبادل الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة لجنوب شرق أوروبا التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (SEESAC). وتشمل المصادر الأخرى:

B. Balon (ed.) (2014) "The position of women in armed forces in the Western

Balkans", Belgrade: UNDP-SEESAC; UNDP-SEESAC (2016) "Overview of project results: Strengthening of regional cooperation on gender mainstreaming in security sector reform in the Western Balkans – Gender equality in the military in the Western Balkans project", 13 June, Belgrade: UNDP-SEESAC; J. Gustafsson (2017) "NCGM supports gender training of African officers in Serbia", 12 January, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgmsupports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.

4.3 تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع داخل القوات المسلحة

لكي تصبح القوات المسلحة متنوعة وحديثة وقادرة على تجنيد الأفراد الموهوبين من جميع فئات المجتمع والاحتفاظ بهم، يجب إنشاء مبادرات جديدة وإحداث تحول ثقافي على جميع الأصعدة. ويجب معالجة الأولويات والعوائق التي تحول دون تجنيد النساء، والاحتفاظ والنهوض بهن إضافة إلى المجموعات الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصاً تقليدياً في القوات المسلحة. كما أنه من الضروري مواجهة التحرش والتمييز وسوء المعاملة المرتبط بالتنوع الاجتماعي.

ويعتبر دور القيادة من أجل المساواة بين الجنسين ضرورياً، على النحو المبين في القسم الفرعي 4.1. أما القسم الفرعي 4.2 فهو يتطرق للعراقيل الرسمية وغير الرسمية.

توظيف المواهب المتنوعة

لقد تم التطرق إلى سبل تجاوز العراقيل الرسمية عن طريق تعديل القوانين أو السياسات التي تقيد توظيف مجموعات معينة في القسم الفرعي 4.2. وخلال اختيار الموظفين يجب استبعاد أي شخص ارتكب أي عمل خطير من أعمال العنف القائم على النوع الاجتماعي أو جريمة كراهية.

وتشمل العراقيل غير الرسمية للتوظيف المتنوع معايير الاختيار التي تستبعد بشكل غير متناسب النساء أو مجموعات معينة. فمن المهم مراجعة هذه المعايير بانتظام للتأكد من ملائمتها للمتطلبات الفعلية للوظيفة. فعلى سبيل المثال، قد تكون هناك حاجة لاختبارات اللياقة القائمة على القوة لجنود المشاة، بعكس وظائف المخابرات أو اللوجستيات أو الأدوار المتعلقة بالتكنولوجيا. فتعديل معايير اللياقة لتسهيل مشاركة متنوعة لا يقوض المعايير وإنما يجعلها أكثر ملاءمة لاحتياجات الجيش. وفي الواقع، يتم تعديل معايير اللياقة البدنية مع تقدم الأفراد العسكريين في السن، ويتم تحديد الترقيات بناءً على الخبرة والمهارات القيادية والتعليم والكفاءة.⁶ بالإضافة إلى اللياقة، يجب أن تتضمن معايير الاختيار لأي دور مهارات التواصل مع مختلف الثقافات، والقدرة على العمل في فرق متنوعة والالتزام بالقيم الأساسية للقوات المسلحة، بما في ذلك الاحترام.⁷

وتخلق الصور النمطية أيضاً عراقيل غير رسمية، لا سيما الأفكار المسبقة حول مهارات وامكانيات الرجال والنساء. ولتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع الأوسع في القوات المسلحة، من الضروري تحدي هذا النوع من الحواجز التي تحول دون عمل الرجال في أدوار يهيمن عليها النساء تقليدياً، أو عمل النساء في أدوار يهيمن عليها الرجال تقليدياً. ولقد اتخذت قوات الدفاع الوطني في جنوب إفريقيا إجراءات لزيادة عدد الرجال في مجال التمريض العسكري.⁸ كما طوّرت القوات الجوية الهندية مقطع فيديو تجنيد

يتحدى الصور النمطية التي تتدعي أن النساء غير قادرات أن يصبحن طيارات مقاتلات (انظر الإطار 9). وقام عدد من القوات بتدريب المشاركين في التوظيف والاختيار للتغلب على التحيز الضمني بين الجنسين: أي أن كل شخص، ودون وعي، يضع افتراضات إيجابية وسلبية على أساس النوع الاجتماعي (بالإضافة إلى عوامل أخرى).

وقد تكون المجموعة المؤهلة من النساء أو الرجال صغيرة في الوظائف التي تتطلب مهارات متخصصة. وضمن هذه المجموعة، قد تكون النساء (أو الرجال، في بعض الوظائف) ممثلات تمثيلاً ناقصاً بسبب التأثير السائد للقوالب النمطية للنوع الاجتماعي والتحيز. فعلى سبيل المثال، من المرجح أن يتقدم عدد أقل من النساء لوظائف الهندسية داخل القوات المسلحة لأن تمثيلهن في الجامعة عادة ما يكون ناقصاً خاصة في دورات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. فالتواصل الفعال مع الفتيات ومن ثم الطالبات لتشجيعهن على دراسة هذه المواضيع من شأنه أن يساعد في التغلب على نقص تمثيل المرأة في مثل هذه المجالات داخل قطاع الدفاع.*

وتم اعتماد اجراءات مؤقتة خاصة تشمل الحصص الجنسانية وإجراءات إيجابية أخرى لزيادة عدد النساء في القوات المسلحة على غرار لبنان ونيبال وجنوب أفريقيا.⁹ هذه الأنواع من المبادرات لا تتعلق بخفض المعايير أو تقديم معاملة خاصة. ولكنها تدرك أن المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً تضطر إلى العمل بجهد أكبر للوصول إلى مرحلة التقديم للوظيفة، وأن التوظيف المتنوع هو شرط مسبق لأداء مؤسسي أعلى. ومن شأن نظام الحصص أن يحفز المؤسسات على إجراء تغييرات سريعة، إذ يتم تكليف القادة العسكريين بمسؤولية تحقيق الهدف الذي حددته وزارة الدفاع أو الحكومة أو البرلمان. ففي نيبال، على سبيل المثال، بالإضافة إلى التغييرات التشريعية، تم إنشاء مديرية معنية بشؤون المرأة وتم اعتماد توجيهين، أحدهما بشأن عدم التسامح مطلقاً مع العنف القائم على النوع الاجتماعي والأخر بشأن تعزيز الأفاق المهنية للمرأة.¹⁰ وفي لبنان تم فتح أدوار أخرى للنساء لتلبية لمعيار الحصص الجنسانية.¹¹ وفي الوقت نفسه، غالباً ما تعارض الموظفين نظام الحصص هذا، خشية أن يتم توظيفهم بدون جدارة. وشعرت بعض العسكريات في أستراليا بضغوط لشغل مناصب شغلها تاريخياً أعداد قليلة من النساء، حيث شعرن بأنهن غير مرحب بهن وأن العمل لا يتناسب مع اهتماماتهن ومهاراتهن.¹² وبالتالي فإن الحصص ليست مناسبة في جميع السياقات، إذ يجب استخدامها فقط بحذر، وعلى أساس مؤقت. وفي نطاق أوسع يهدف ذلك إلى تحسين ظروف العمل وخلق فرص للنساء وغيرها من المجموعات المتنوعة الأخرى من خلال تغيير السياسات والبنية التحتية والسلوكيات داخل مؤسسات الدفاع.

ولتعزيز التنوع في التجنيد، على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى اتخاذ الإجراءات التالية:

- ◆ جمع وتحليل إحصاءات مفصلة حول الذين يتقدمون للوظائف والذين يُقبلون. وتصنيف البيانات حسب الجنس، وحسب المؤشرات الأخرى للتنوع في السياق الوطني، مثل اللغة والعرق والدين والأصل الجغرافي إن أمكن ذلك (انظر الإطار 6 في الصفحة 28).
- ◆ تحليل التفاوتات بين السكان المحليين والمجندين الناجحين لفهم العوائق التي تعترض مجموعات معينة في كل مرحلة. وفحص التوازن بين الجنسين في جميع الفئات وكيفية تأثير العوامل التالية في نقص التجنيد لدى مجموعات معينة:

- الحواجز الرسمية
- معايير الاختيار

- القوالب النمطية الجنسانية والتحيز القائم على النوع الاجتماعي، كأن تعتبر النساء أو مجموعات معينة أنفسهن مرشحات محتملين، أو أن يتم التحقق من المنخرطين في عملية التوظيف.
- مراجعة معايير الأهلية والاختيار للتأكد من أنها تلبى الاحتياجات المعاصرة وتتجنب التحيز بين الجنسين.

* انظر الأداة 14، "المخبرات والنوع الاجتماعي" لمعلومات أوسع حول أجهزة المخبرات البريطانية التي تتواصل مع النساء اللواتي يدرسن في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لتشجيعهن على التفكير في وظائف في هذا المجال.

- استهداف المجموعات غير الممثلة في حملات التوظيف والتوعية التي يجب أن يتم تطويرها بشكل مثالي بالتشاور مع جمعيات الموظفين ومنظمات المجتمع المدني.
- تدريب جميع المنخرطين في التوظيف والاختيار حول التنوع والتحيز بين الجنسين، حتى يفهموا الحاجة التنظيمية للتنوع والتخلي عن تحيزاتهم المحتملة.
- الأخذ بعين الاعتبار الحصاص المحدودة زمنياً، وأهداف التوظيف، وتدابير العمل الإيجابي الأخرى كجزء من البرامج والأنشطة التي تتناول الثقافة المؤسسية بصفة عامة.

الإطار 9: تحدي القوالب النمطية الجنسانية في التجنيد داخل سلاح الجو الهندي

تمثل نسبة النساء الضباط في سلاح الجو الهندي 13 في المائة أي أنها أعلى بكثير من نسبة الضابطات في الجيش التي لا تتجاوز 4 في المائة ونسبة الضابطات في البحرية المقدرة بـ 6 في المائة. وقد ظهرت أول ثلاث ضابطات طيارات مقاتلات في الهند (أصيلات ثلاث ولايات مختلفة: بهار ومادهايا براديش وراجستان) في مقطع فيديو على موقع يوتيوب كجزء من حملة إعلانية رفيعة المستوى للقوات الجوية. ويتحدى الفيديو الصور النمطية التي تخشى فيها النساء الضوضاء والارتفاعات العالية ولا يمكنهن تقلد مثل هذه الوظائف العليا. وتندرج هذه الحملة ضمن سلسلة من البيانات الصحفية التي تروج للتقدم الذي حققته النساء في



سلاح الجو الهندي. وفي عام 2019، على سبيل المثال، أعلنت القوات الجوية الهندية أن طاقماً نسائياً قد طار لأول مرة على متن طائرة هليكوبتر Mi-17 V5 في إطار مهمة تدريب قتالية.

الصورة: سومان شارما، أول امرأة هندية تقود طائرة مقاتلة من طراز F-22، © 2009 أنيشيرا شيفا.

المصادر:

YouTube (2017) "Indian Air Force – A cut above", <https://www.youtube.com/watch?v=JsbOiExdx0U>; Press Trust of India (2018) "Air Force has 13 per cent women officers, highest among 3 armed forces", NDTV, 13 December; U. Sudhir (2016) "Meet the trio who will be India's first women fighter pilots", NDTV, 9 March; Press Trust of India (2019) "First all-women IAF crew fly Mi-17 helicopter in battle training mission", NDTV, 27 May

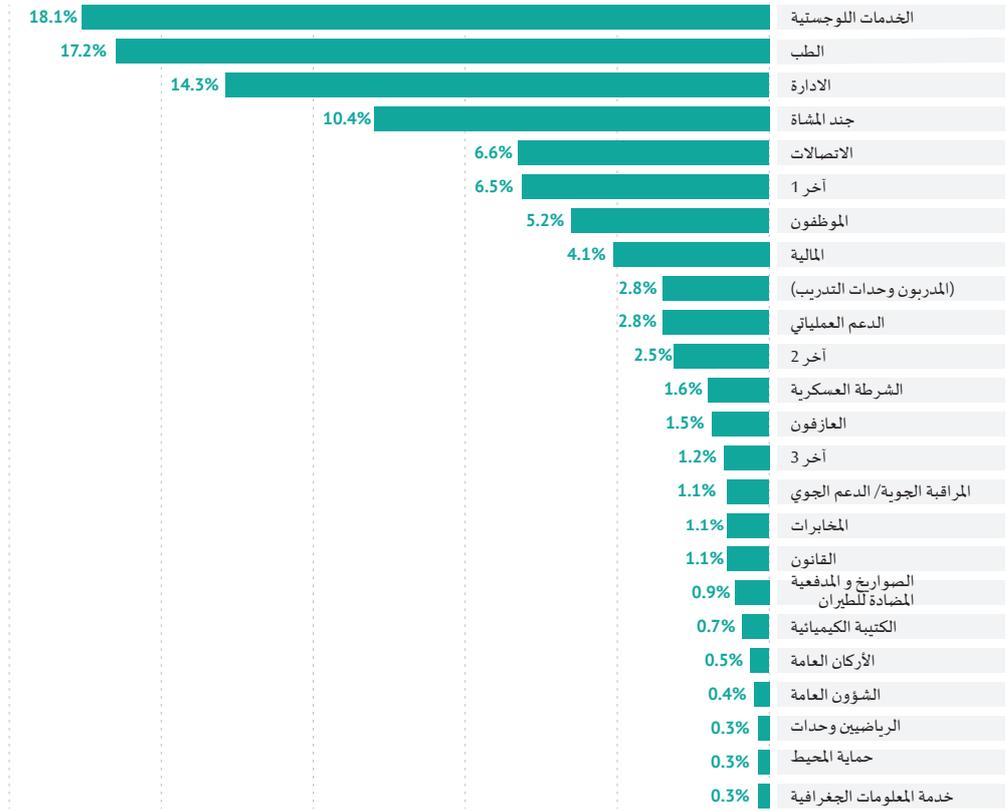
ضمان التكافؤ في فرص التطور الوظيفي والترقية والانتشار

تؤثر بيئة مكان العمل والرواتب والامتيازات والأفاق المستقبلية على بقاء الأفراد في القوات المسلحة. فالقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى تحتاج إلى التكيف باستمرار مع الاحتياجات والتوقعات المتطورة لكل جيل جديد من المجندين. فعلى سبيل المثال، من المرجح أن يتوقع الرجال في يومنا هذا الحصول على إجازة أبوة وساعات عمل مرنة كما ويتوقع الموظفون من ذوي العلاقات المثلية مزايا متساوية مع الأزواج الغيريين.

بالإضافة إلى المحافظة على رضا الأفراد وتشجيع معنوياتهم، فيتطلب التنوع التشغيلي والالتزام القانوني لمنع التمييز تتطلب تحقيق تكافؤ الفرص التطور الوظيفي للنساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين والجماعات الأخرى التي تمثل أقلية ضمن القوات المسلحة. ومن الشائع في القوات المسلحة أن يتم فصل الأدوار نسبياً حسب الجنس، مع زيادة تمثيل النساء في الوظائف المتعلقة بالطب والإدارة والتي قلماً تصل إلى أعلى الرتب (انظر بيانات الناتو في الرسم البياني 2، على سبيل المثال). ومن المهم التأكيد بصفة خاصة ما إذا كان التمييز المباشر أو غير المباشر موجوداً في النقاط الرئيسية حيث يكون الأفراد مؤهلين للتعليم أو التدريب أو الترقية واتخاذ

القرارات بشأن عمليات الانتشار. فعلى سبيل المثال، يتم استبعاد الوحدات التي تتواجد فيها النساء بشكل أكبر، مثل السلك الطبي، عن بعض التدريبات الأساسية في سياقات معينة، مثل التدريب على استخدام الأسلحة النارية. وقد تكون هذه المهارات من الشروط الأساسية لعمليات الانتشار في الخارج أو النقل أو الترقيات، مما يؤدي بحكم الواقع إلى استبعاد النساء من الخدمة.

الرسم البياني 2: مجالات التوظيف الرئيسية للنساء داخل القوات المسلحة للدول الأعضاء في الناتو لعام 2017



المصدر:

NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Brussels: NATO, p. 37.

وكما هو الحال مع التوظيف، من المهم جمع المعلومات وتحليلها للكشف عن التحيز والتمييز غير الرسمي حتى يتم معالجتهما. وتقوم العديد من القوات المسلحة أيضاً بالتشاور و/أو إجراء عمليات مسح لمجموعات معينة من الأفراد لتحديد القضايا الخاصة بهم. ففي القوات المسلحة الأردنية، على سبيل المثال، كشف تقييم تردّد بعض النساء قبول وظائف في مناصب لا تتيح لهن ارتداء الحجاب. كما من شأن التعامل مع جمعيات الموظفين أن يكون مفيداً (يتم مناقشته أدناه). إذ تكون "تقييمات البيئة التنظيمية" والأشكال الأخرى لدراسات الرضا في مكان العمل مفيدة لتحديد "المكاسب السريعة" وكذلك الأهداف طويلة الأجل لإدارات الموارد البشرية وشؤون الموظفين (انظر الإطار 6 في الصفحة 28).

وخلقت الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن ضغوطاً من أجل زيادة انتشار النساء في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، وقد امتد ذلك إلى البعثات الأخرى متعددة الأطراف، مثل بعثات الاتحاد الأوروبي والناتو. وبعد أن نشرت الهند أول وحدة شرطة مكونة بالكامل من الإناث في بعثة حفظ سلام تابعة للأمم المتحدة في عام 2007، حذت الفلبين ونيجيريا وبنغلاديش حذوها. وزادت غانا ورواندا أيضاً من عدد النساء في مساهمات قواتها (انظر الإطار 11 في الصفحة 41).¹³ كما أن "تقييم العراقيل" يمثل

طريقة مثلى لتحديد سبب افتقار مجموعات معينة من النساء والرجال إلى فرص انتشار متكافئة (انظر الإطار 6 في الصفحة 28).

يمثل التوجيه، أي النقل الطوعي للمعرفة والرؤى والحكمة من شخص أكثر خبرة إلى شخص أقل خبرة، مجالاً آخر يتطلب الاهتمام. فعلى الرغم أنه عادة ما يكون غير رسمي وطوعي، لكن من شأن هذا التوجيه أن يلعب دوراً حاسماً في عملية التقدم. وعادة ما يحدث ذلك بين الأشخاص المتشابهين في التفكير والقيم المشتركة، وبالتالي قد يكون من الصعب على النساء والرجال من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في القوات المسلحة إيجاد موجهين. ويساعد التوجيه الفعال في تعزيز الاحتفاظ بهذه المجموعات، وتحقيق تكافؤ الفرص عندما يتعلق الأمر بالترقيات وضمان تنوع أكبر داخل المستويات العليا للمؤسسات.¹⁴

ولتعزيز تكافؤ الفرص في التطوير الوظيفي، بما في ذلك عمليات الانتشار، على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى اتخاذ مجموعة متنوعة من الإجراءات الداعمة كالاتي:

- ◆ تحليل العراقيل التي تحول دون تكافؤ الفرص (انظر الإطار 6).
- ◆ تقييم ما إذا كان النساء والرجال يتمتعون بفرص متساوية في التدريب والتعليم. قد تؤدي طبيعة السكن أو غياب مرافق دعم الأسرة التحاق أعداد قليلة من النساء مقارنة بالرجال.
- ◆ مراجعة معايير الترقية للتأكد من أنها تعكس قيم ومعايير المنظمة وتتجنب التحيز الجنساني. ويجب تضمين، كمعيار للترقية، كفاءات متعلقة بالعمل في صلب فرق متنوعة وإدارتها، مثل منع أي شكاوى متعلقة بالتنوع الاجتماعي والتعامل معها بشكل مناسب.
- ◆ التأكد من تنوع اللجان التي تتخذ القرارات بشأن النفاذ إلى التدريب والتعليم والترقية والانتشار وغيرها من الفرص الوظيفية الرئيسية. كما عليها أن تشمل النساء والرجال على حد سواء. ويجب تدريب صانعي القرار على التنوع والتحيز بين الجنسين، حتى يفهموا الحاجة التنظيمية للتنوع ويتخلوا عن تحيزاتهم المحتملة.
- ◆ الأخذ بعين الاعتبار الحصص المحدودة زمنياً وأهداف الترقية والانتشار والإجراءات الإيجابية الأخرى.
- ◆ إنشاء شبكات توجيه مخصصة للنساء من كبار الموظفين (حيثما أمكن ذلك) ذوات خلفيات متنوعة، وتشجيع كبار الموظفين بشكل استباقي على توجيه أكبر عدد ممكن من المبتدئين من خلفيات مختلفة عنهم.
- ◆ اتخاذ خطوات فعالة لضمان شمولية ثقافة العمل، على سبيل المثال، من خلال تسليط الضوء على رفض اللغة أو الصور الجنسانية المتحيزة أو التمييزية.

جمعيات دعم الموظفين*

تلعب جمعيات وشبكات الموظفين داخل القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع الأخرى دوراً مهماً في تعزيز رفاهية النساء والأقليات العرقية والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين والاحتفاظ بهم كموظفين داخل المؤسسة. فهي توفر المعلومات بخصوص الخدمات، والدعم المعنوي، والفرص الاجتماعية، وفرص التوجيه والتواصل المهني (انظر الإطار 10، حيث كانت إحدى جمعيات موظفي المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين جزءاً من خطوات الإدماج).

وتقدم جمعيات الموظفين أيضاً مدخلات في السياسات والممارسات المؤسسية للمساعدة على استجابتها للاحتياجات المتغيرة للموظفين. وتستشيرهم خاصة في صياغة استراتيجيات وخطط عمل المساواة بين الجنسين والتنوع. وتمكّن الشراكات الدولية بين الاتحادات الموظفين من الاستفادة من خبرات البلدان الأخرى التي تستفيد منها المؤسسات بدورها.

* انظر أيضاً

DCAF (2011)

"Female staff associations in the security sector: Agents of change?", Geneva: DCAF.

الإطار 10: المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين في القوات المسلحة الهولندية

في عام 1974، أصبحت هولندا أول دولة تسمح صراحةً للمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والمتحولين جنسياً بالخدمة علناً في القوات المسلحة. لكن في عام 1987 حدثت فضيحة هزت الرأي العام حين تم الإعلان عنها، بناءً على طلب وزارة الدفاع الأمريكية، فقامت الشرطة العسكرية الهولندية بالتحقيق في القضية، واعتقلت إثر ذلك رقيباً أمريكياً ورحلته بسبب اقامته علاقة مثلية مع جندي هولندي. وبمجرد وصوله إلى الولايات المتحدة، تم احتجازه وإهانته الرقيب الأمريكي ثم خضع لمحاكمة عسكرية وأطلق سراحه. وأدى تحقيق لاحق إلى فصل أحد كبار المسؤولين من الدرك كما وتم إجراء مسح سيء فرض على القادة العسكريين الإبلاغ عن عدد المثليين في وحداتهم لمعرفة ما إذا كانوا يسببون أي توتر. وسجل القادة العسكريون وجود 58 رجلاً مثلياً، في حين لم يسجل أي وجود لمثليات. هذا وقد تم الإبلاغ على 12 حادثة عنف أو تنمر داخل مجموعة موظفين متكونة من 85000 شخص - وهو مؤشر واضح على أن المثليين لا يشعرون بالراحة في مكان العمل وأن القادة غير قادرين أو غير راغبين على التصدي للتنمر والتحرش الجنسيين الذي يتعرض لهما المثليون. وفي نفس العام، أصبحت مؤسسة المثلية الجنسية والقوات المسلحة، (Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht, SHK) أول جمعية موظفين عسكريين في العالم للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين.

وبدأت الأمور تتغير عندما تقلد ريلوس تيربيك حقيبة وزارة للدفاع في عام 1989. وأكد المجلس الاجتماعي للقوات المسلحة عجز القوات على توظيف أفضل المواهب إذا لم تتحسن نسبة قبول المثليين جنسياً. وعلى المستوى الفردي، أولئك الذين لا يخدمون بشكل علني سيكونون عرضة للابتزاز وعواقب نفسية أخرى. ولقد أخذ تيربيك على عاتقه إثبات قدرة القوات المسلحة على اتخاذ خطوات فعالة لتجنيد المثليين والمثليات وترقيتهم في مناصب رئيسية لإحداث تغيير مؤسسي. كما أنه زاد من تمويل مؤسسة المثلية الجنسية والقوات المسلحة (SHK)، ونشر كتاباً عن هذا الموضوع وأمر بإجراء مزيد من الدراسات المنتظمة. وسجلت الخطة نجاحاً باهراً، وبحلول عام 1998، صرح 60 في المائة من المثليين أن القوات المسلحة أفضل جهاز نجح في توظيف المثليين والمثليات.

واليوم هناك مثليون منفتحون حول توجههم برتبة جنرال وأدميرال. ومنذ عام 2011 تشارك القوات المسلحة في استعراض بالزي الرسمي على متن قارب خاص في قناة برايد بأمر استرداد بتأييد من القيادة العليا ويشمل الاستعراض العسكريين من غير المثليين. وبالرغم من أن بعض الفروع لا توظف هذه المجموعة أو فقط البعض منهم بشكل علني، فإن العديد من المجندين يصرحون بميولهم منذ اليوم الأول. وكنتيجة لذلك، تمكن القادة من فهم احتياجات هؤلاء على فهم أفضل وعلجميع المستويات. فعلى سبيل المثال، بعد مقابلة أحد الموظفين من المتحولين جنسياً، قام ضابط تدريب بإنشاء لعبة تمثيلية كجزء من دورة تدريب على القيادة حيث يخبر ضابط قائده أنه بدأ عملية الانتقال إلى جنسه الحقيقي.

وتجسد التجربة الهولندية أهمية رؤية ودعم القيادة لإحداث تحولات في الثقافة المؤسسية اللازمة للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين بهدف التمييز على المستوى الشخصي وهو ما يعود بالمنفعة على القوات المسلحة.

المصادر:

J. Polchar, T. Sweijs, P. Marten and J. Galdiga (2014) LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, The Hague: Hague Centre for Strategic Studies.

وللاستفادة من دعم جمعيات الموظفين لتعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع، على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى القيام بما يلي:

- ◆ دعم جمعيات الموظفين من خلال الاعتراف بها رسمياً وتوفير الموارد لها وتشجيع الموظفين على الانخراط فيها.
- ◆ الاستناد إلى الأبحاث التي تجريها جمعيات الموظفين والتشاور معها وتقبل نصائحها عند وضع السياسات المؤسسية.
- ◆ إشراك جمعيات الموظفين في التعليم والتدريب على التنوع والمساواة.

تجنّب الشكاوى المتعلقة بالتنوع الاجتماعي والاستجابة لها*

غالبًا ما تواجه المسلحة من مشاكل التمييز والتحرش والاعتداء الجنسي والتحرش على أساس التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية. ويكون للمعاكسات والتنمر والمضايقات جوانب جنسانية فيتم مثلًا التقليل من قيمة الهوية الذكورية الحقيقية أو المتصورة للضحية. ومع ذلك، لا يتم الإبلاغ عن المشاكل المتعلقة بالتنوع الاجتماعي داخل القوات المسلحة بشكل صريح. فقد تحجم النساء اللاتي يعملن في أدار يهيمن عليها الذكور تقليديًا عن تقديم شكوى خوفًا من تأجيج المواقف المتحيزة جنسيًا كالادعاء مثلًا أن وجودهن يقوض التماسك. ولا يبلغ الرجال عن الاعتداء الجنسي خوفًا من وصفهم بأنهم مثليين. وقد يخشى المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين أن يتم تصنيفهم كضعفاء. وقد لا يدرك الرجال الذين يتعرضون للاعتداء الجنسي في سياق طقوس التنكيل أن لديهم أسبابًا للشكوى. فبشكل عام، انعدام الثقة في آليات القوات المسلحة للتعامل مع الشكاوى المتعلقة بالتنوع الاجتماعي بشكل عادل وسري هو جزء من المشكلة. وبالإضافة إلى المسّ بفعالية الفريق ومعنوياته، فإن ثقافة التسامح مع التحرش أو التمييز أو الإساءة المرتبطة بالتنوع الاجتماعي تقوض بشكل كبير المساعي الرامية لتحقيق المساواة والتنوع بين الجنسين.

والقوات المسلحة بحاجة إلى توفير مجموعة متنوعة من الطرق لتقديم الشكاوى المتعلقة بالتنوع الاجتماعي. ويجب أن تشمل الخيارات مسارات رسمية وغير رسمية: عبر الإنترنت أو عبر خط هاتف ساخن أو بصفة مباشرة. فيجوز تقديم الشكاوى إلى القائد أو خارج التسلسل الهرمي القيادي، على سبيل المثال عن طريق كاهن أو طبيب أو ضابط مسؤول عن المساواة والتنوع أو منظمة خارجية معينة. ويجب أن تفر السياسة أن التمييز والتحرش على أساس الجنس غالبًا ما يرتكبه القائد ضد الموظفين الأقل منه رتبة. ومن المهم أن تعمل القوات المسلحة بنشاط على تعزيز وبناء الثقة في آليات الشكاوى الخاصة بها، بما في ذلك من خلال تدابير حماية المشتكين من الانتقام.

إنّ تقديم شكوى محدودة وغير رسمية تمكّن المشتكي من النفاذ إلى خدمات الدعم دون الحاجة إلى تقديم شكوى كاملة وعلنية. لذلك أهمية كبيرة خاصة عندما يتعلق الأمر بالاعتداء الجنسي. ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال، يُخول للناجي من اعتداء جنسي تقديم تقرير سري ("محدود") حيث لا يتم تسجيل اسمه أو اسم الجاني. ويتيح له ذلك النفاذ إلى الخدمات الطبية والنفسية والمناصرة والخدمات القانونية. وبإمكان الناجي إن رغب لاحقًا أن يجعل الشكاوى علنية، مما يؤدي إلى فتح تحقيق رسمي. وفي عام 2014، تم تحويل 20 في المائة من الشكاوى المحدودة إلى شكاوى علنية، مما سمح بإجراء تحقيقات رسمية.¹⁵ ونظرًا للطبيعة الخاصة للتمييز الجنسي وسوء المعاملة والتحرش، فقد أنشأت دول مثل أستراليا وفرنسا والولايات المتحدة مؤسسات مختصة لتلقي هذه الأنواع من الشكاوى.

و على وزارات الدفاع متابعة عدد وأنواع الشكاوى المقدمة، وتصنيفها حسب الجنس ومؤشرات التنوع الأخرى. كما أن غياب الشكاوى يدلّ على فشل آليات الإبلاغ وليس نقصًا في المشاكل. علاوة على ذلك، فإن المراقبة المستقلة التي تمارسها البرلمانات ومؤسسات أمناء المظالم و/أو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أمر بالغ الأهمية لحماية المشتكين العسكريين (تمت مناقشته بمزيد من التفصيل في القسم الفرعي 4.5). لضمان التعامل الفعال مع الشكاوى المتعلقة بالتنوع الاجتماعي، على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى تقديم أشكال دعم مختلفة كالاتي.

♦ استخدام تقييم البيئة التنظيمية، والدراسات الاستقصائية مجهولة المصدر/أو البحوث بهدف جمع بيانات مصنفة حسب الجنس، متعلقة بطبيعة وتواتر التمييز والمضايقات وسوء المعاملة على أساس النوع الاجتماعي (انظر الإطار 6 في الصفحة 28). وتسهل هذه الدراسات أيضًا التأكد من إبلاغ الضحية والطريقة التي اتبعتها لهذا الغرض، بالإضافة إلى التأكد من رغبة الموظفين من الإبلاغ. ويؤدي استخدام هذه المعلومات إلى إجراء المزيد من البحوث لتقييم العوائق التي تعترض النساء والرجال (أو مجموعات محددة) عند استخدام آليات الشكاوى الخاصة بالقوات المسلحة و/أو تقييم تجارب الأفراد عند قيامهم بذلك.

* لمزيد من المعلومات حول هذه المسألة، يرجى الرجوع إلى

DCAF (2015) Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse, Geneva: DCAF.

- ♦ توفير مجموعة متنوعة من الطرق الرسمية وغير الرسمية لتقديم شكوى، داخل وخارج التسلسل القيادي، بما في ذلك آليات حماية ودعم المشتكي.
- ♦ إظهار دعم القيادة لعملية تقديم الشكاوى. فعلى القادة أن ينقلوا بشكل فعال رسالة مفادها أن التمييز والتحرش وسوء المعاملة ضد عضو ما هو السبب الذي يحد من القدرة، وليس الشكوى يحد ذاتها.
- ♦ اخضاع عمليات تقديم الشكاوى للرقابة الداخلية والخارجية. تشمل آليات الرقابة الخارجية، على سبيل المثال، مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان أو مؤسسة مستقلة لأمناء المظالم.

4.4 إدراج منظور النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية*

بالنسبة للعديد من القوات المسلحة، فإن الجهود المبذولة لإدراج النساء لها تاريخ طويل. ويعد إدراج منظور النوع الاجتماعي في العمليات العسكرية محور تركيز جديد، لكن تتمتع كل العمليات العسكرية بأبعاد جنسانية. فكي تتمكن عملية برية من ضمان أمن قواتها، عليها أن تكون قادرة على جمع المعلومات بطرق لا تثير حفيظة السكان المحليين.¹⁶ وخلال حملة جوية، يتم الاعتماد على المنظور الجنساني حساب التأثير الثانوي المحتمل للهجوم. فعلى سبيل المثال، كيف للأضرار التي تم إلحاقها بالبنية التحتية أن تؤثر تأثيراً مختلفاً على النساء والرجال. وفي البحر، تحتاج السفن إلى توفير الرعاية الطارئة للعائلات، بما في ذلك الأطفال الصغار وضحايا العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي. ويحتاج الأفراد العسكريون إلى إدراج منظور النوع الاجتماعي على المستويات الاستراتيجية والتشغيلية والتكتيكية. كل هذا يتطلب مقاربة كلية شاملة.

لتسهيل ذلك، طورت العديد من الجيوش موظفين ذوي خبرة متخصصة في النوع الاجتماعي (نناقشه أدناه). لكن لا ينبغي السماح للأدوار المتخصصة للجنسين أن تنتقص من مسؤولية كل فرع وكل فرد من أفراد القوات المسلحة في إدراج منظور النوع الاجتماعي. ولتوضيح ذلك، تم تنظيم بقية هذا القسم الفرعي حول نظام الأركان العامة المعروف والذي تستخدمه العديد من البلدان على نطاق واسع (انظر الجدول 3).[^]

الجدول 3: نظام الأركان العامة

مسؤول عن:	
الموظفون	J1
المخابرات العملياتية	J2
العمليات الحالية	J3
الخدمات اللوجستية	J4
التخطيط المدروس	J5
أنظمة الاتصالات والمعلومات	J6
التعليم والتدريب	J7
المالية والمشتريات	J8
التعاون المدني العسكري	J9

الموظفون المتخصصون في مجال النوع الاجتماعي*

قامت العديد من الدول والقوات متعددة الجنسيات وبعثات حفظ السلام بتعيين مستشارين متخصصين في النوع الاجتماعي (يشار إليهم أحياناً باسم "GENADS") لدعم القيادة في تنفيذ أحكام الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على المستويات الاستراتيجية والتشغيلية وأحياناً التكتيكية. وهي

* يمكن العثور على مزيد من الإرشادات في كتيب

OSCE handbook (2018)
Gender in Military Operations:
Guidance for Military Personnel
Working at Tactical Level in
Peace Support Operations,
Vienna: OSCE; and DCAF and
PfPC (2016) "Why and how
gender is vital to military
operations", in Teaching Gender
in the Military: A Handbook,
Geneva: DCAF.

[^] تختلف مصطلحات الفروع من دولة إلى أخرى وتصنيفها. يشير هذا القسم الفرعي إلى الفروع المشتركة (J) الموجودة في المقر العسكري، ولكنه يتعلق أيضاً بفروع الأركان المشابهة في القوات الجوية (A) والجيوش (G) والبحرية (N) وأقسام الأركان (S) والأمم المتحدة (U)، على سبيل المثال.

* يتم أيضاً التطرق إلى الدروس المستفادة من استخدام وظائف خبراء النوع الاجتماعي في الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

مثالاً ووظيفة بدوام كامل يشغلها شخص ذو خبرة في مجال النوع الاجتماعي تلقى تدريباً وتدريباً إضافياً لهذا الغرض. وعادة ما يقدم مستشارو النوع الاجتماعي التوجيه لشبكة من مراكز تنسيق معنية بهذا الموضوع وتعمل في مختلف الفروع. وعادة ما تضطلع هذه المراكز بوظائف مزدوجة، حيث تخصص جزءاً من وقت عملها لدعم ادراج المنظور الجنساني في الأنشطة اليومية لفرعها أثناء أداء واجبات عسكرية أخرى مع وحدتها الخاصة.¹⁷

وتُعد فرق المشاركة النسائية نموذجاً يتم فيه تعيين وتدريب المجندات على التعامل مع السكان المحليين. ولقد تم تطوير أهداف هذه الفرق بشكل أساسي في العمليات في أفغانستان، وهي تهدف لحشد أكثر مما يمكن من الدعم المحلي للبعثة وفهم سبل استجابتها لاحتياجات السكان المحليين الأمنية بشكل أفضل. ولا ينبغي استخدام فرق المشاركة النسائية لجمع المعلومات الاستخباراتية من النساء، على الرغم من أن مدخلاتها قد تساعد في تحسين الفهم العام لبيئة المهمة. ولقد أصبح استخدام فرق المشاركة المختلطة أكثر انتشاراً، حيث تبنت العديد من بعثات حفظ السلام هذه الممارسة (انظر الإطار 11).¹⁸

ولتعزيز فعالية هذه الهياكل القائمة على النوع الاجتماعي، من الضروري أن تدعمها القيادة: فمسؤولية ضمان ادراج المنظور النوع الاجتماعي تقع في نهاية المطاف على عاتق القيادات. كما أنه من المهم أيضاً أن يفهم الزملاء دورهم. ولتحقيق ذلك، ولضمان نفاذ المتخصصين في النوع الاجتماعي إلى المعلومات ومشاركتهم في عمليات التخطيط وصنع القرار، يجب إضفاء طابع مؤسسي على دورهم بشكل رسمي، كمن خلال إجراءات تشغيلية موحدة. ويجب أن يتلقى الموظفون تدريباً للقيام بأدوار متخصصة في مجال النوع الاجتماعي وعلى الزملاء المضطلعين في هذا المجال تقديم الدعم اللازم. فمن الضروري مثلاً توفير مترجمات عند التعامل مع النساء المحليات أثناء مهمة ما والموارد اللازمة أثناء عمليات التواصل.¹⁹

الإطار 11: تحدي القوالب النمطية الجنسانية داخل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

يتزايد عدد النساء المنتشرات في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، وإن كان ذلك ببطء. إذ شكلت النساء حوالي 4.9 في المائة من الوحدات العسكرية في عام 2019، مقابل حوالي 1.6 في المائة في عام 2005 (الأمم المتحدة، 2011، 2019).

وتعمل العديد من النساء المنتشرات في أدوار نمطية غير قتالية، مثل الممرضات والمساعدات الإدارية. ويعود ذلك في بعض الحالات إلى منع النساء من التدريب القتالي على المستوى الوطني. وفي حالات أخرى، لا يتم تكليف النساء المدربات بالقتال وإنما يقع تكليفهن بأدوار إدارية أثناء وجودهن في المهمة



جنديات حفظ السلام التابعات لبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية (MONUSCO) في احتفالات اليوم العالمي للمرأة في غوما، جمهورية الكونغو الديمقراطية، © 2019 / ماكيل علي

لأن القادة العسكريين وصناع القرار يعتبرون البيئة خطيرة للغاية. في حين أن هذا الشكل من "التحيز الجنسي ذو النوايا الحسنة" يهدف بالأساس إلى حماية المرأة، فإنه يقوّض كذلك مشاركتها الهادفة وقدرتها التشغيلية: فتعتبر الدوريات المكونة من الذكور أقل قدرة على التعامل مع النساء المدنيات وتفتقر إلى تنوع وجهات النظر التي تأتي مع الفرق مختلطة الجنسين.

ومع ذلك، فإن بعثات السلام التابعة للأمم المتحدة توفر فرصاً للبلدان المساهمة من أجل تحدي الصور النمطية. وتعكس ولايات البعثات الأممية جوانب من الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، ومن المحتمل أن تقدم مفاهيم جديدة للقوات المسلحة المشاركة. كما تثبت البلدان المساهمة بمقاتلات مدربات قدراتها أمام نظيراتها من الدول التي تحجم عن ذلك.

وعلى سبيل المثال، تعتبر جنوب إفريقيا من بين الدول التي تقوم بنشر أعلى نسب الإناث العسكريين في عمليات السلام (13 في المائة، وفقاً لبيانات الأمم المتحدة في يونيو 2019)، وبعضهن تابع لفرق المشاة.

وأثناء خدمته في بعثة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، أقنع ضابط من جنوب إفريقيا قائد القوات بالسماح لضابطات طبيات من دول أخرى بالانضمام إلى دورية تسعى إلى التعامل مع النساء المحليات. وعلى الرغم من افتقارهن الشديد للخبرة فقد عززت التجربة ثقتهم وشعورهن بالهدف. وأوضحت هذه التجربة أهمية ادماج النساء في الدوريات وسلطت الضوء على الدور الذي تلعبه فرق المشاركة المختلطة في تحقيق أهداف البعثة، لا سيما في السياقات التي تشهد ارتفاع مستويات العنف الجنسي المرتبط بالنزاع وغيره من انتهاكات حقوق المرأة.

المصادر:

United Nations (2011) "DPKO/OMA statistical report on female military and police personnel in UN peacekeeping operations, prepared for the 10th anniversary of the SCR 1325", https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_scrs1325_chart.pdf; United Nations (2019) "Summary of troop contributions to UN peacekeeping operations by mission, post and gender", 30 June, <https://peacekeeping.un.org/en/gender>; S. Karim and K. Beardsley (2017) *Equal Opportunity Peacekeeping*, Oxford: Oxford University Press, pp. 34-36.

الموظفون (J1)

إن المعنيين بالموظفين وبالموارد البشرية مسؤولون عن تنفيذ العديد من الإجراءات المذكورة في القسمين الفرعيين 4.2 و4.3 لتعزيز التنوع في القوات المسلحة.

وتقدم القائمة غير الشاملة التالية أمثلة عن الطرق التي من شأن المسؤولين اتباعها لإدراج منظور النوع الاجتماعي بشكل أكبر في فروع شؤون الموظفين ولا سيما في العمليات.

- ◆ التأكد من تضمين كل من النساء والرجال في جميع الوحدات التي لها اتصال مباشر بالسكان المدنيين والأيفاء باحتياجات التوظيف التشغيلية المحددة ("التشغيل") والتي تستوجب موظفات. على سبيل المثال في فرق المشاركة ونقاط التفتيش وعمليات البحث والترجمة الفورية، وعمليات الاحتجاز، وتقديم الرعاية الطبية الطارئة، والتنسيق مع المنظمات المحلية.
 - ◆ التأكد من أن الأدوار المتخصصة في النوع الاجتماعي (مستشاري النوع الاجتماعي، ومراكز التنسيق، وفرق المشاركة النسائية) متاحة للموظفين المؤهلين، من الإناث والذكور.
 - ◆ التأكد من أن عمليات الانتشار تشمل الجنود والعسكريين المدربين على الاستجابة للذكور والإناث والناجين من العنف الجنسي المرتبط بالنزاع.
 - ◆ التأكد من أن الموظفين على دراية بمعايير السلوك تجاه السكان المحليين، بما في ذلك سياسة عدم التسامح إطلاقاً اتجاه البغاء.
 - ◆ عدم التسامح إطلاقاً مع حالات التحرش الجنسي والعنف بين أفراد الخدمة.
- مراقبة استخدام التدابير التأديبية لانتهاكات سياسات عدم التسامح بهدف ضمان تنفيذها تنفيذاً مناسباً وعلى نحو متناسب.

المخابرات التشغيلية (J2)*

إن إدراج النساء والرجال في الفرق التي تجمع المعلومات الاستخباراتية وتحللها، بالإضافة إلى تدريب جميع الموظفين المعنيين على تطبيق منظور النوع الاجتماعي، يزيد من القدرات على تحديد التهديدات الأمنية ومن مساهمة الرجال والنساء في حالات انعدام الأمن. وعادة ما تكون لفرق جمع المعلومات الاستخباراتية المتكونة من خلفيات متنوعة معرفة جماعية أكبر بشأن تحديد مكان وطرق جمع المعلومات وفك معانها. فعلى سبيل المثال، من المرجح أن يعرف الموظف المسلم كيف ولماذا يغير الرجال والنساء المحليون جداولهم اليومية خلال شهر رمضان. وخلال المهمة، لكل من الرجال والنساء سبل

* لمزيد من التفاصيل حول إدراج منظور النوع الاجتماعي في عمليات المخابرات، انظر الأداة 14، "المخابرات والنوع الاجتماعي"

وصول مختلفة إلى السكان المحليين.²⁰ وبشكل أكثر تحديداً، يمكن أن تكون التغييرات التي تطرأ على معايير النوع الاجتماعي مؤشراً لإندازار مبكر بالتطرف العنيف أو الانزلاق نحو النزاع.²¹

وفي الوقت الذي يكون فيه التنوع الديموغرافي (المحدد من حيث الجنس والعرق والعمر وما إلى ذلك) مفيداً في جمع المعلومات الاستخباراتية، فعلى القوات المسلحة أيضاً أن تسعى جاهدة إلى تنوع معرفتها: من خلال شخصيات وأساليب تفكير مختلفة. ويتيح التنوع المعرفي تجاوز "أحادية التفكير الجماعي"، حيث تقوم مجموعة منغلقة بتطوير وجهة نظر مشتركة لكنها لا تعكس الواقع بدقة، وتناقى البقية بدافع الثقة لدرجة تجعلهم يقيمون أي شكوك شخصية. وقد تم إلقاء اللوم على "أحادية التفكير الجماعي" في العديد من الأخطاء العسكرية، مثل الغزو الأمريكي الفاشل لخليج الخنازير في عام 1961 وفشل البحرية الأمريكية في الاستجابة لتحذيرات المخابرات بأن اليابان تخطط لمهاجمة بيرل هاربور في عام 1941.²²

وفي حين أن التنوع الديموغرافي لا يؤدي تلقائياً إلى التنوع المعرفي، فمن غير المرجح أن يتحقق هذا الأخير دون التنوع الديموغرافي. فإذا لم تكن المجموعة متنوعة، فذلك يعود جزئياً لتجنيد عسكريين يشبهون قادتهم من حيث الخصائص الديموغرافية والمعرفية.²³

وتقدم القائمة غير الشاملة التالية أمثلة على أنواع الإجراءات التي يمكن للموظفين العاملين في فروع المعلومات والمخابرات التشغيلية اتخاذها لإدراج منظور النوع الاجتماعي:

- ◆ التأكد من تطبيق تحليل النوع الاجتماعي على البيانات لإدراجه في المعلومات الاستخباراتية المقدمة للقادة، بما في ذلك أولئك الذين يعملون في الميدان.
 - ◆ التأكد من مشاركة النساء والرجال المتنوعين في جمع وتحليل المعلومات الاستخباراتية، والسعي بكل وعي إلى تعزيز التنوع الديموغرافي والمعرفي.
 - ◆ جمع المعلومات الاستخباراتية من النساء والرجال المتنوعين، وضمان تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر.
 - ◆ إنشاء ملفات نماذج الأنشطة التي تقوم به مجموعات مختلفة من النساء والرجال والفتيات والفتيان في منطقة المهمة. بعبارة أخرى، من الذي يقوم عموماً بالأنشطة ومتى وأين وما هي طرق ووسائل النقل التي يستخدمونها للوصول إلى هناك؟ قد تختلف هذه الأنشطة حسب اليوم (مثل أيام السوق)، والتاريخ (مثل المهرجانات) أو الموسم (مثل موسم جمع المحاصيل).
 - ◆ إنشاء ملف تعريف للموارد لتحديد من يتحكم في الموارد الرئيسية (الأرض، والغذاء، والماء، والوقود، والتمويل، وما إلى ذلك)، ومن يمكنه النفاذ إلى هذه الموارد وتحت أي ظروف (على سبيل المثال، هل النفاذ إلى الماء يعرض النساء لخطر الاعتداء الجنسي؟)
 - ◆ تطبيق التحليل الجنساني[^] على تقييمات المخاطر والأمن من خلال رصد التحولات التي من شأنها أن تطرأ على أدوار الجنسين والأنماط المرتبطة بالنوع الاجتماعي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- وتجدر الإشارة إلى أن الهدف من إدراج منظور النوع الاجتماعي في أنشطة J2 هو تسهيل تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عمل J5 (التخطيط) و J3 (العمليات) في (انظر الإطار 12).

[^] توفر الأداة 15، "إدراج المنظور الجنساني في تصميم المشاريع ورصدها في قطاع الأمن والعدالة"، تفاصيل حول كيفية إجراء التحليل الجنساني.

تتضمن مجموعة أدوات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (2018) الكتيب الذي يتناول تحليل الفوارق بين الجنسين داخل المؤسسة العسكرية.

Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Vienna: OSCE.

يسرد القسم 6 عددًا من الأدوات الأخرى لتحليل النزاع بين الجنسين التي يمكن تكييفها في العمليات العسكرية.

الإطار 12: اتباع نهج متكامل لإدراج منظور النوع الاجتماعي



بالنسبة للأركان العامة، من المهم ضمان اتباع مقاربة متكاملة لإدراج منظور النوع الاجتماعي في تحليل العمليات وتخطيطها وتنفيذها وتقييمها. ويجب أن يكون النوع الاجتماعي جزءاً في جميع جوانب هذه الأنشطة. وعلى J2 (المعلومات والاستخبارات التشغيلية) أن تتضمن منظور النوع الاجتماعي في تطوير فهم البيئة التشغيلية والأرضية البشرية، بما في ذلك دمج البيانات المصنفة حسب الجنس في تحليلات الاستخبارات والمنتجات والتقييمات. ويعتمد الفرع J2 أيضاً على هذا المنظور لجمع المعلومات الاستخباراتية وتحليلها وإنتاجها، مع الحرص على إدراج مجموعة متنوعة من مصادر البيانات ووجهات النظر. ويتضمن J5 (التخطيط) مراعاة منظور النوع الاجتماعي في تصميم العمليات وأنشطة التخطيط والمنتجات. ويوجه المعلومات الاستخباراتية القائمة على هذا المنظور والمتأتية من J2 هذه الأنشطة، لتتحول إلى خطط وأوامر ووثائق تابعة للفرع J5. ويعتمد J3 (العمليات) على منظور النوع الاجتماعي في وضع وتنفيذ الخطط والأوامر وأنشطة الدوريات بكافة أنواعها وعمليات البحث والمخبرات والفحوصات النفسية سواء الحركية أو غير الحركية. ومن المهم أن يتم تطبيق هذا المنظور في أنشطة الاستهداف والمشاركة. كماي قدم المستشار المعني بالنوع الاجتماعي خبرته في الموضوع، بالإضافة إلى المشورة والمساعدة في هذه الأنشطة بشرط ألا يكون المسؤول الوحيد عنها.

المصدر:

Personal correspondence with Lieutenant-Colonel Bradley Orchard, UN Women.

العمليات الحالية (J3)

تقدم القائمة غير الشاملة التالية أمثلة على أنواع الإجراءات التي من شأن الموظفين العاملين في فروع العمليات اتخاذها لإدراج منظور النوع الاجتماعي:

- ◆ إجراء دوريات مختلطة قدر الإمكان، وتوظيف نساء في عمليات التطويق والبحث وفي نقاط التفتيش.
- ◆ التأكد من تعقب الفرق التي تستعمل واجهات جنسانية (فرق المشاركة النسائية، فرق الدعم الثقافي، مبادرة فرق تدريب النساء، الدوريات المختلطة) في مركز العمليات المشتركة.
- ◆ إنشاء نماذج إبلاغ تتضمن عناوين تسهل الحصول على معلومات حول ديناميكيات النوع الاجتماعي في المنطقة، والتهديدات المختلفة التي يتعرض إليها مدنيون على أساس العمر والجنس والتوجه الجنسي والهوية الجنسية بالإضافة إلى تقارير العنف الجنسي المرتبط بالنزاع أو الانتهاكات الأخرى لحقوق الإنسان. كما يجب تقديم تقييم لهذه المسائل في الموجزات التي يتم نشرها بعد انتهاء مهام الدوريات.
- ◆ نورد فيما يلي النقاط المتعلقة بعمليات المعلومات:

- هل يتم أخذ منظور النوع الاجتماعي في الاعتبار عند التخطيط لنشر الدوريات وتسييرها، وكيف تتصور المجموعات المختلفة كالنساء والرجال والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين هذه الدوريات ؟
- هل أن طرق التواصل مع السكان المحليين شاملة
- هل تتحقق القوات المسلحة من رسائلها وما إذا كانت تدعم الأعراف الثقافية التي لا يحترم حقوق النساء والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين ؟
- استخدام فرق مختلطة الجنس في عمليات البحث، وإجراء عمليات البحث في كنف الاحترام كلما أمكن ذلك من خلال تنبيه السكان قبل دخول المنازل (للسماح لهم بارتداء الملابس المناسبة)، و إجراء التفتيش الجسدي من قبل شخص من نفس الجنس، وإشراك الشهود المحليين (مثل القادة الدينيين أو قادة المجتمع). هل تشمل مشاركة القادة الرئيسيين الحوار مع النساء والرجال المهمشين؟

◆ عند التعامل مع السكان المحليين، يجب التأكد من أن مشاركة القائد الرئيسي تشمل الحوار مع النساء وكذلك الرجال.

◆ الأخذ بعين الاعتبار توقيت الاجتماعات ومكانها وأمنها لتمكين مجموعات مختلفة من النساء والرجال، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين وأولئك الذين يقدمون الرعاية الأساسية للأطفال، من الحضور. وضرورة استخدام فرق المشاركة النسائية إذا لزم الأمر، وكذلك المترجمين والمترجمات الفوريين في فرق الدوريات.

كما هو مفصل في الإطار 12، يجب أن يكون موظفو J3 قادرين على الاستفادة من منظور النوع الاجتماعي المطبق على وثائق التخطيط التي ينتجها J5، والتي تعتمد بدورها على تحليلات النوع الاجتماعي التي يجريها J2.

الخدمات اللوجستية (J4)

تؤثر اللوجستيات على قدرة النساء والرجال والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين على الخدمة بصورة متساوية في القوات المسلحة باستعمال ما يتم توفيره. إذ من شأن بعض الإهمال أن يخلف عواقب وخيمة. فمثلا لم توفر الأمم المتحدة مواد التنظيف النسائية لبعثة حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي في دارفور، لذلك كان على الجندييات القيام برحلات طويلة إلى مناطق غير مألوفة لاقتناء حاجيات في أوقات فراغهن، وغالبًا ما كنّ يعولن على زملائهن الذكور لمرافقتهن بسبب القيود المحلية المفروضة على حرية تنقل المرأة.²⁴

وتقدم القائمة غير الشاملة التالية بعض الأمثلة التوضيحية حول سبل ادراج منظور النوع الاجتماعي في فروع الخدمات اللوجستية.

- ◆ التشاور مع مجموعات مختلفة من الموظفين و/أو جمعيات الموظفين لتلبية احتياجات الجميع، بما في ذلك النساء والرجال والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين. كما يجب أن يشمل ذلك النظر في مرافق الإقامة والغسيل والحمام والزي الرسمي والمعدات والخدمات الطبية. ويجب إيلاء اهتمام خاص للصحة الجنسية والإنجابية لضمان نفاذ جميع الموظفين إلى كل الخدمات بأمان ودون احراج .
- ◆ التأكد من أن الفرق الطبية تضم أخصائيين في أمراض النساء والتوليد بالإضافة إلى الصحة الجنسية والإنجابية.

- ◆ التأكد من أن الفرق الطبية لديها المعدات والمهارات اللازمة للاستجابة للعنف الجنسي ضد النساء والرجال والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملتي صفات الجنسين، مثل مجموعات لوازم الوقاية بعد التعرض لأي فيروس.
- ◆ العمل مع J1 والشرطة العسكرية لحماية المدنيين العاملين في المخيمات من الاستغلال الجنسي والاتجار والبيعاء.
- ◆ التعاقد مع الشركات التي تتمتع بسجل قوي وشفاف في مجال حقوق الانسان ولا سيما معاملة النساء والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين، بالإضافة إلى الشركات التي تديرها نساء أو تدعم النساء في المجتمع المحلي.

التخطيط المدروس (J5)

يتضمن تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عمليات التخطيط الاعتماد على تحليل جنساني شامل* لمنطقة المهمة، وهو ما يقوم به فرع J2 بشكل مثالي (انظر الإطار 12). ويتطلب ذلك عادةً دعمًا من مستشاري النوع الاجتماعي، وربما من خبراء آخرين في الموضوع. فعلى سبيل المثال، استند التخطيط التشغيلي لبعثة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية إلى مشورة قدمها متخصصون في النوع الاجتماعي والحماية، مع إيلاء أهمية للعنف الجنسي الخطير والمرتبط بالنزاع. فخلال تنفيذ "عملية صوفيا" (القوة البحرية المتوسطة التابعة للاتحاد الأوروبي) تم الاعتماد على مستشارين وخبراء في مجال الاتجار بالبشر.²⁵

ويجب ادراج منظور النوع الاجتماعي في جميع الأهداف والمهام المحددة في الخطط التشغيلية. إذ قد يكون من المناسب (كما هو الحال في مهمات الناتو في أفغانستان) تضمين "ملحق النوع الاجتماعي" في خطة العمليات.

إن تضمين تحليل جنساني شامل كأساس للتخطيط التشغيلي من شأنه أن يشمل بعض الأنشطة المدرجة في القائمة غير الشاملة التالية:²⁶

- ◆ تطبيق منظور النوع الاجتماعي في جميع الخطط التشغيلية. ومن الأمثلة على ذلك:
 - تحديد المجموعات المختلفة المتواجدة في منطقة المهمة كالنساء والرجال، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين والخصائص التي تؤثر على تهديدهم أو ضعفهم، مثل العمر والدين والعرق والطبقة الاجتماعية والإعاقة والحالة الاجتماعية والحالة الأبوية والتوجه الجنسي.
 - تحديد الأدوار المختلفة المتعلقة بالنزاع والتي يلعبها الرجال والنساء كمقاتلين وموردي الأسلحة والطعام وأشكال الدعم الأخرى والفاعلين السياسيين والناشطين والمدافعين عن حقوق الإنسان والمؤثرين الاجتماعيين.
 - إنشاء ملفات تعريف مختلف مجموعات النساء والرجال والفتيات والفتيان بالأنشطة التي يتم تنفيذها في منطقة المهمة. بعبارة أخرى، من الذي يقوم عموماً بالأنشطة ومتى وأين وما هي طرق ووسائل النقل التي يستخدمونها للوصول إلى هناك؟ قد تختلف هذه الأنشطة حسب اليوم (مثل أيام السوق)، والتاريخ (مثل المهرجانات) أو الموسم (مثل المحاصيل).
 - إنشاء ملف تعريف للموارد لتحديد من يتحكم في الموارد الرئيسية (الأرض، والغذاء، والماء، والوقود، والتمويل، وما إلى ذلك)، ومن يمكنه الوصول إلى هذه الموارد وتحت أي ظروف (على سبيل المثال، هل النفاذ إلى الماء يعرض النساء لخطر الاعتداء الجنسي؟)
 - تحليل معايير النوع الاجتماعي المحلية وكيفية تأثرها بالنزاع (المحتمل، الحالي أو السابق)، وتحديد فرص احلال السلام.

* تتعرض الأداة 15 بعنوان "دمج النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع ومراقبة قطاع الأمن والعدالة"، لتفاصيل سبل إجراء التحليل الجنساني.

تتضمن مجموعة أدوات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا الكتيب التالي (2018)

Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Vienna: OSCE.

- ◆ عند تطوير وتنفيذ الخطط استنادًا على التحليل الجنساني، من المهم:
 - الاستفادة من خبرة مستشاري النوع الاجتماعي ونقاط الاتصال الخاصة بالنوع الاجتماعي
 - تدريب المتخصصين الآخرين على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مجالات خبرتهم
 - تحديد المؤشرات المتعلقة بالتنوع الاجتماعي ومراقبة الأنشطة وأثارها
 - الحفاظ على اتصالات منتظمة مع المجموعات النسائية ومنظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المساواة بين الجنسين، إما بشكل مباشر أو من خلال وسطاء.
- ◆ مراجعة المؤسسات المعنية بالتنوع الاجتماعي في الدولة المضيفة، مثل خطة العمل الوطنية الخاصة بالمرأة والسلام والأمن، والتزامات وهيكل حقوق الإنسان، والأطر المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي، وتحديد السلطات المسؤولة عن هذه المجالات.
- ◆ ضمان إشراك النساء والرجال بشكل كامل في أنشطة إصلاح قطاع الأمن ونزع السلاح والتسريح وبرامج إعادة الإدماج ومفاوضات ما بعد النزاع. وعلى هذه الجهود أن تأخذ بعين الاعتبار احتياجات النساء والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين.

أنظمة الاتصالات والنظم المعلوماتية (I6)

لا تزال أنظمة الاتصالات وعالم الإنترنت من المجالات التي يسيطر عليها الذكور في السياقين العسكري والمدني. ومع ذلك، في مجال المخابرات، يتطلب الأداء العالي فرقًا تعاونية ذات مستويات عالية من التنوع المعرفي. ويرجع ذلك جزئيًا إلى تنوع المهاجمين الإلكترونيين الذين ينجحون إذا تحايلا على أساليب الدفاع الإلكتروني التقليدية.²⁷ فعلى المستوى اليومي، تؤثر معايير النوع الاجتماعي على أساليب الاتصال وأنواع التكنولوجيا التي يفضل الأفراد استخدامها، لذا فإن توفر وجهات نظر متنوعة لتصميمها وتنفيذها يمثل ميزة. وتحتاج I6 خلال البعثات إلى فهم ديناميكيات النوع الاجتماعي في بيئة الاتصالات. ويعاني هذا المجال أيضًا من نقص كبير في العمالة. إذ تتنافس كل مؤسسة عسكرية مع عمالقة التكنولوجيا العالمية لتوظيف أفضل المواهب،²⁸ لذلك، من الضروري جذب النساء وغيرهن ممن لم يتابعوا المهن العسكرية التقليدية (تمت مناقشته في القسم الفرعي 4.3).

وتشمل القائمة غير الشاملة لمختلف الإجراءات التي بإمكان فروع I6 اتخاذها بهدف إدراج منظور النوع الاجتماعي ما يلي:

- ◆ تطبيق تحليل جنساني على وسائل واحتياجات الاتصال، وفهم كيف يتفاعل الرجال والنساء بشكل مختلف مع التكنولوجيا، وكيف يتكيفون معها.
- ◆ تطبيق منظور النوع الاجتماعي عند تقييم المخاطر التي يتأثر بها المدنيون من خلال وضع بنية تحتية للاتصالات (على سبيل المثال، لا ينبغي وضعها في مكان يتجمع فيه الرجال والنساء المدنيون).²⁹
- ◆ التواصل مع جماهير جديدة لجذب مجموعة متنوعة من المواهب.*

التعليم والتدريب (I7)[^]

يعد إدراج النوع الاجتماعي في التعليم والتدريب والتمارين العسكرية أمرًا ضروريًا، وذلك ليتمكن الجميع من تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عملهم ولغرس الالتزام بالمساواة بين الجنسين كقيمة أساسية في الثقافة المؤسسية للقوات المسلحة.

وتطالب الأمم المتحدة من الدول المساهمة بقوات مسلحة تضمين المرأة والسلام والأمن في التدريب قبل عمليات الانتشار. كما وتطالب قرارات مجلس الأمن المتعلقة بهذا الموضوع جميع أطراف النزاع المسلح

* تتطرق الأداة 14 بعنوان "المخابرات والنوع الاجتماعي"، إلى الطريقة التي اتبعتها أجهزة المخابرات البريطانية لجذب المزيد من النساء الراغبات في العمل. ولقد تطرق القسم الفرعي 4.3 إلى ذلك.

²⁷ تمت أيضًا مناقشة الممارسات الجيدة في التدريب على النوع الاجتماعي لقطاع الأمن في الأداة 1 "حوكمة وإصلاح قطاع الأمن و النوع الاجتماعي".

لزيد من التفاصيل اطلع على

بتدريب القوات على الحظر القاطع للعنف الجنسي ودحض الأساطير التي تغذيها.³⁰ ويتم الزام العديد من القوات المسلحة بتدريب أفرادها على حظر التحرش والتمييز والاعتداء المرتبط بنوع الجنس بما يتماشى مع مدونة قواعد السلوك أو القانون أو السياسة الوطنية. بالإضافة إلى موضوعات محددة مثل هذه، يجب تطوير مهارات التحليل الجنساني في كل مستوى من مستويات التعليم العسكري حتى يتمكن الموظفون من تطبيق منظور النوع الاجتماعي في السياقات المتنوعة والمتغيرة التي يعملون فيها باستمرار.

الإطار 13: برنامج المدرب الجنساني في القوات المسلحة السويدية

كان برنامج المدرب الجنساني في السويد في الأصل جزءاً من مشروع أكبر متعلق بالنوع الاجتماعي بتمويل من الصندوق الاجتماعي الأوروبي. ويهدف البرنامج إلى التعريف بقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 وتنفيذه ضمن الهياكل التشغيلية المنتظمة للمؤسسات والولايات ومجالات العمل. ولقد تم تجربة البرنامج في عام 2007 وتكرر ثلاث مرات منذ ذلك الحين، مع إدخال تعديلات على المنهجية.

ولقد اختارت القوات المسلحة السويدية المديرين المتخصصين في مجال النوع الاجتماعي بعناية. إذ أنهم يتمتعون بخبرة في هذا مجال ويشغلون مناصب عليا في المؤسسات الشريكة أو المجتمع المدني أو القطاع الخاص أو الأوساط الأكاديمية. ولقد تم انتقاؤهم من بين كبار الموظفين العسكريين: فتدريب الأفراد الذين عادة ما يتم ترقيتهم إلى رتب عليا قد أعطى البرنامج درجة من الهيبة وخلق الطلب عليه.

وعلى مدى 12 شهراً، يتم دعم المتدربين على تطوير وتنفيذ خطط عمل فردية لتعزيز المساواة بين الجنسين في نطاق مسؤوليتهم. ويشمل التدريب ثلاث إلى خمس ندوات جماعية واجتماعات شهرية فردية. ويكتسب الأفراد المشاركون في البرنامج مستوى عالٍ من الفهم والمعرفة في تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مجال عملهم.

ولزيادة فعالية التدريب أو التوجيه الجنساني نورد فيما يلي التوصيات المنبثقة عن مراجعة الاصدارات المختلفة لبرنامج المدرب الجنساني.

- ◆ الاستفادة من اجتماعات القادة الرئيسيين لتحديد الأهداف المشتركة بين المشاركين في البرنامج والتي تتماشى مع السياسات والالتزامات المؤسسية. وهذا من شأنه أن يضمن استدامة وتماسك مختلف الإجراءات التي يقوم بها المشاركون.
- ◆ على المدرب تقديم قيمة مضافة إلى الهياكل القائمة والمعنية بالنوع الاجتماعي (مثل مستشاري النوع الاجتماعي، ووحدات النوع الاجتماعي، ومراكز تنسيق النوع الاجتماعي) داخل المؤسسة. وباعتباره طرفاً خارجياً، قد يكون المدرب في وضع أفضل لإثارة مواضيع حساسة على سبيل المثال.
- ◆ تطوير استراتيجيات لكسب دعم الإدارة الوسطى داخل المؤسسة، حيث إنها تمتلك القدرة على مقاومة التغيير، لكنها تلعب دوراً رئيسياً في دعم السياسات المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتطبيق منظور النوع الاجتماعي.

تم لاحقاً تكرار برنامج المدرب الجنساني السويدي في الجبل الأسود. كما يمكن ملاءمته مع باقي القوات المسلحة الأخرى وكبار القادة في البعثات، مثل أولئك الذين يخدمون في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة.

المصادر:

- N. Levesque and M. Petriashvili (2016) "Mentoring and coaching", in PfPC SSRWG and EDWG, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Geneva: DCAF and PfPC, pp. 189–205; R. Egnell, P. Hojem and H. Berts (2012) Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model, Uppsala: Uppsala Universitet, pp. 21–24; L. Olsson and A. Björsson (2017) "Gender training for leaders: The Swedish gender coach program", occasional paper, Georgetown Institute for Women, Peace and Security; SEESAC (2019) "Gender coach programme for advancing gender equality in the Ministry of Defence of Montenegro", <http://www.seesac.org>, 11 October.*

وتقدم القائمة غير الشاملة التالية بعض الأمثلة على أنواع المبادرات التي يمكن لموظفي J7 تنفيذها بهدف إدراج منظور النوع الاجتماعي في التدريب والتعليم:

- ◆ تدريب وتعليم جميع الموظفين في مجال النوع الاجتماعي خلال كل خطوة من خطوات حياتهم المهنية. ودمج المحتوى الجنساني ذي الصلة في مجموعة واسعة من الدورات، وليس فقط تلك المتعلقة بحفظ السلام أو تحقيق الاستقرار. والتعامل مع القدرة على إدراج منظور النوع الاجتماعي على أنها كفاءة عسكرية معيارية (يتم تقييمها) وليس كموضوع يتم التعرض له لمرة واحدة.
- ◆ اعتماد منهجيات تدريس تهدف إلى أحداث تغيير وتشجع على تأمل المتعلمين للموضوع، مما يؤدي إلى تغييرات في السلوك تدعم بشكل أفضل الالتزامات المؤسسية بالمساواة بين الجنسين.
- ◆ توفير تعليم مستقل حول النوع الاجتماعي للمستشارين ونقاط التنسيق المعنية بالنوع الاجتماعي وأي موظفين آخرين يشاركون في تطوير السياسات أو الخطط أو المحتوى التعليمي المتعلق بهذا الموضوع. ويجب أن يشمل ذلك الأطر المعيارية والأدوات والمقاربات لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، وكيفية ارتباطه بمختلف الوظائف العسكرية التي يدعمها. فعلى سبيل المثال، قدم مركز تدريب كوفي عنان الدولي لحفظ السلام دورة حول مفاهيم ونظريات النوع الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس قبل مراجعة مناهج درجة الماجستير.³¹
- ◆ من المهم أن تعكس مناهج التعليم العسكري ومعايير التدريب للالتزامات والمعايير الدولية والإقليمية والوطنية والمؤسسية المتعلقة بمسائل من قبيل الاستغلال الجنسي والعنف الجنسي والتحرش الجنسي وحقوق الإنسان للمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين.
- ◆ تثقيف العاملين حول الدور الذي يلعبه المستشارون ومراكز التنسيق المعنيون بالنوع الاجتماعي والطرق الأخرى للنفوذ إلى الخبرة المتخصصة في هذا المجال.
- ◆ توفير تدريب جنساني خاص بالبعثات حتى يكون لدى الموظفين فهم جيد لمنطقة عملياتهم والجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إجراءات التشغيل الموحدة وتفويضات المهام والخطط التشغيلية والتكتيكية.
- ◆ توفير فرص تعليم في مجال النوع الاجتماعي للقادة العسكريين، مثل التوجيه وندوات القادة الرئيسيين (انظر الإطار 13).

المالية والمشتريات (18)

أيضا تمركزت القوات المسلحة، يكون لها تأثير كبير على الاقتصاد المحلي نظرًا لحاجتها إلى سلسلة امداد سلع وخدمات تكون محلية موثوقة. ويجب اعتبار هذه الآثار من منظور جنساني. إذ للتعاقد مع الشركات المحلية وظروف عمل المتعاقدين المحليين تأثير على المساواة بين الجنسين في المجتمع المحلي. وقد تكون العقود الرسمية مصحوبة أيضًا بأنشطة اقتصادية غير رسمية. فالتجارة على نطاق ضيق في الحرف اليدوية المحلية بالقرب من القواعد العسكرية قد تدعم التمكين الاقتصادي للمرأة على سبيل المثال.

ولقد وجهت تهم لمتعاقدين عسكريين بالتورط في الاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال الجنسي في البوسنة والهرسك، ولأغراض العمالة القسرية في العراق وأفغانستان.³² وعليه، تلعب عمليات الشراء العسكرية دورا مهما للتأكد من تاريخ المتعاقدين من القطاع الخاص وعدم تورطهم في الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وما إذا كانت لديهم آليات لمنع هذه الجرائم والإبلاغ عنها. كما يجب إبطال عقودهم إذا ثبت تورطهم فيها. بشكل عام، وكعميل رئيسي لمجموعة واسعة من الخدمات، يتم إلزام هذه الشركات باحترام معايير عالية لضمان الحقوق الإنسانية للعاملين فيها، والتمتع بعلاقة جيدة مع المجتمعات المحلية والتقيد بأخلاقياتها ومدونات قواعد السلوك الخاصة بها.*

* راجع موجز السياسة حول "النوع الاجتماعي وتنظيم الأمن الخاص" للحصول على معلومات تفصيلية حول تشجيع الدول المتعاقدة للمعايير العالية ورصدها.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للأقسام المالية التابعة لمؤسسات الدفاع تحديد بنود ميزانية مخصصة للتعليم والتدريب والبنية التحتية والأدوار والمبادرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي. فمثلاً إذا لم يتم تضمين تدريب وتزويد مستشاري النوع الاجتماعي في الميزانية الأساسية، فهناك فرصة أكبر لخفض عدد هذه الوظائف إذا ما طرأت قيود على الميزانية وحتى إذا كانت مُدرجة في قوائم التوظيف بالبعثة ("التوظيف")³³. ومن الضروري إعداد تقارير شفافة (داخلياً و خارجياً كلما أمكن ذلك)، عن نسبة التمويل المخصص للالتزامات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن، والمساواة بين الجنسين على نطاق أوسع، والبنية التحتية الخاصة بالنوع الاجتماعي (مثل المبينات) والمعدات (مثل الدروع الواقية للبدن) لضمان رقابة داخلية وخارجية فعّالة على الإنفاق الدفاعي.

ويُعتبر وضع ميزانية مستجيبة لمنظور النوع الاجتماعي من بين الأساليب المُتبعة لتطبيق هذا المنظور على الإنفاق العسكري. ويتضمن ذلك إجراء تحليل جنساني لميزانيات المؤسسة والبعثة والبرامج لتقييم ما إذا كان توزيع الموارد عادلاً ومراعياً للاحتياجات المختلفة للنساء والرجال. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يشمل ذلك تقييم المساواة بين الذكور والإناث في الإنفاق على الأماكن الترفيهية والرعاية الطبية والمعدات العسكرية التابعة لبعثة حفظ السلام. كما وصدرت توجيهات عن وزارات الدفاع في اليابان وكوريا الجنوبية وفرنسا لوضع ملاحق متعلقة بالنوع الاجتماعي في ميزانياتها لتتبع ما إذا كانت نفقاتها تعزز الأهداف الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.³⁴

ولإدراج منظور النوع الاجتماعي، تقدم القائمة غير الشاملة التالية أمثلة على أنواع الأنشطة التي يمكن للموظفين العاملين في المالية والمشتريات القيام بها:

- ◆ دعم الأعمال التجارية المحلية التي تملكها النساء أو تعزز المساواة بين الجنسين.
- ◆ التعاقد فقط مع الشركات التي تتمتع بشفافية وتاريخ جيد في مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك ما يتعلق بالتمييز الجنسي والاستغلال الجنسي. وعلى هذه الشركات أن تتضمن أحكاماً تتماشى مع معايير العمل الدولية المناسبة وتسمح بإبطال العقود إذا ارتكب موظفها أي انتهاكات.
- ◆ إنشاء بنود ميزانية محددة للتعليم والتدريب والبنية التحتية والأدوار والمبادرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وفقاً للالتزامات خطة العمل الوطنية للمرأة والسلام والأمن وخطط العمل المؤسسية.
- ◆ تقديم تقارير مالية شفافة (إلى أقصى حد ممكن) عن الإنفاق المتعلق بالمرأة والسلام والأمن والمساواة بين الجنسين لتسهيل الرقابة على الميزانية القائمة على النوع الاجتماعي.
- ◆ تطبيق تقنيات الشراء واعداد الميزانية المستجيبة للجنسانية.

التعاون المدني العسكري (J 9) (CIMIC)

عند التعامل مع المجتمعات المحلية والمنظمات المدنية، على القوات العسكرية الأخذ بعين الاعتبار أن منظمة واحدة من منظمات المجتمع المدني ليست قادرة على تمثيل جميع فئات المجتمع أو أنها لا تحتكر الخبرة بخصوص النوع الاجتماعي (أو أي نوع آخر). إذ تختلف احتياجات ووجهات نظر مجموعات النساء والرجال والفتيات والفتيان والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين. لذلك، يجب أن يشمل عمل القوات العسكرية مجموعة متنوعة من ممثلي المجتمع المدني، بما في ذلك المجموعات التي تمثل النساء وتعمل معها بالإضافة إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية النوع الاجتماعي وحاملو صفات الجنسين.³⁵ وبشكل أكثر تحديداً، يجب تطبيق منظور النوع الاجتماعي لبناء علاقات مع المجتمعات المحلية والقادة (مشاركة القادة الرئيسيين)، ويجب أن تكون النساء ضمن قائمة قادة المجتمع الذين تسعى القوات المسلحة إلى إشراكهم.³⁶

ويتضمن تطبيق منظور النوع الاجتماعي في التعاون المدني العسكري العديد من الاعتبارات المذكورة لفروع العمليات (I3) والتخطيط (I5) مثل الحاجة إلى تحليل شامل للجنسانية قبل البدء في أي مشروع.

فيما يلي قائمة غير شاملة لبعض أنشطة التعاون المدني العسكري الإضافية التي يمكن القيام بها:

- ◆ التأكد من أن المشاريع لا تُقوض عمل منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية النسائية في مجال المرأة والسلام والأمن وحل النزاعات وبناء السلام.
- ◆ تطوير المشاريع من خلال التعاون الوثيق بين خبراء النوع الاجتماعي العسكري (مثل مستشاري النوع الاجتماعي) وخبراء التعاون المدني العسكري المختصين في الوعي الثقافي والحوكمة، بهدف إجراء تحليل معمق للجنسانية وتصميم مشاريع تتجاوز الصور النمطية للنوع الاجتماعي وأنشطة إيجابية. ولا ينبغي أن ينحصر تنظيم أنشطة التعاون المدني العسكري التي تركز على المرأة والمساواة بين الجنسين فقط على مستشاري النوع الاجتماعي.
- ◆ استشارة مجموعات مختلفة من النساء والرجال لتحديد احتياجاتهم وأولوياتهم عند تقديم أي مشروع تعاون مدني عسكري في المجتمعات و إشراكهم في تنفيذ ورصد وتقييم المشاريع.
- ◆ الأخذ بعين الاعتبار تأثير توقيت وموقع وأمن أنشطة المشروع على مشاركة مجموعات النساء والرجال.
- ◆ رصد مدى قدرة النساء والرجال على المساهمة والمشاركة، وتطبيق منظور النوع الاجتماعي في تقييم جميع أنشطة التعاون المدني العسكري طوال فترة المشروع.³⁷

4.5 إدراج منظور النوع الاجتماعي في آليات الرقابة الدفاعية

لا يمكن لمؤسسات الدفاع أن تكون فعالة أو كفاء ما لم تخضع لرقابة مدنية ديمقراطية. ويتطلب ذلك رقابة مستقلة من قبل البرلمان والمحاكم ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، فضلاً عن أقصى حد ممكن من التدقيق العام تفرضه الجهات الفاعلة في المجتمع المدني مثل منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام. وتعتبر عمليات الضبط والموازنة هذه ضرورية لضمان تقييد القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى بالتزاماتها وتعزيز تكافؤ الفرص ومنع التمييز، وخضوعها للمساءلة عند ارتكاب انتهاكات. كما أنها ضرورية أيضاً لمراقبة التدابير الرامية التي تتخذها القوات المسلحة لإدراج منظور النوع الاجتماعي في عملياتها العسكرية.

وتركز المناقشات التالية على ثلاث جهات رقابية أساسية وهي: البرلمانات، مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. والمجتمع المدني.*

الرقابة البرلمانية[^]

تُضفي البرلمانات شرعية ديمقراطية على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى من خلال ضمان سير عملها في إطار سيادة القانون وخضوعها للرقابة الديمقراطية.

وتدرج البرلمانات منظور النوع الاجتماعي في إشرافها على القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع الأخرى باستخدام مجموعة من الآليات. فمن المهم أن تُلزم القوانين واللوائح المتعلقة بالدفاع، مؤسسات الدفاع بالوفاء بالتزامات الدولة لتحقيق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز كما يجب أن تُمكنها من ذلك بما يتماشى مع الأطر القانونية الوطنية والإقليمية والدولية (كما تمت مناقشته في القسم الفرعي 2.3). ويتطلب ذلك اهتماماً وثيقاً، بالقيود المفروضة على دور المرأة داخل الجيش وتطبيق قانون مناهضة التمييز على سبيل المثال. وفي نفس الوقت، يجب أن تضمن البرلمانات تمتع مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (التي سنناقشها أدناه) بسلطة قوية

* لم يتم التطرق إلى الرقابة

القضائية هنا، ولكن الأداة 4،

"العدالة والنوع الاجتماعي"، تشرح

بشكل عام الدور الذي تلعبه

المحاكم في الرقابة على مؤسسات

قطاع الأمن فيما يتعلق بالمساواة بين

الجنسين.

الأداة 1، "حوكمة وإصلاح قطاع

الأمن، تشرح الرقابة على قطاع

الأمن بشكل أوسع.

[^] الرقابة البرلمانية لقطاع الأمن

والنوع الاجتماعي" هو موضوع

الأداة 7

ومدعمة بالقانون، تخول لها الإشراف على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى. ويجب الإشارة بالتحديد إلى مسؤولية المؤسسة حول رصد المساواة بين الجنسين.

وخارج الإطار التشريعي، ولدعم ادراج منظور النوع الاجتماعي في القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع على نطاق أوسع، يجوز للبرلمانيين اتخاذ الإجراءات التالية:

- ◆ التماس مدخلات عامة من مختلف منظمات المجتمع المدني والمنظمات الإنسانية والأكاديميين حول سبل التي تمكن قطاع الدفاع من تعزيز المساواة بين الجنسين تعزيزاً أفضل وادراج منظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك من خلال المشاورات والاستفسارات والتوعية.
- ◆ الاستفسار بانتظام في البرلمان واللجان (بما في ذلك طرح الأسئلة التي تثيرها منظمات المجتمع المدني وجمعيات الموظفين) حول الطرق التي تعتمدها مؤسسات الدفاع لإدراج منظور النوع الاجتماعي، وتعزيز المساواة بين الجنسين و/أو تنفيذ التزامات برنامج العمل الوطني للمرأة والسلام والأمن.
- ◆ إيلاء اهتمام كبير لدور ومسؤوليات القوات المسلحة وغيرها من مؤسسات الدفاع الأخرى بموجب خطة العمل الوطنية للمرأة والسلام والأمن.³⁸
- ◆ فتح تحقيقات مستقلة بشأن أي مزاعم حول التمييز أو العنف القائم على النوع الاجتماعي داخل ومن قبل القوات المسلحة أو غيرها من مؤسسات الدفاع الأخرى. فعلى سبيل المثال، حث البرلمانين في جميع أنحاء العالم مؤسسات الدفاع تقديم ما يثبت قبولها لمزيد من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين والاستجابة لمطالب حركة "أنا أيضاً" ("MeToo").
- ◆ حث قطاع الدفاع على وضع ميزانية تستجيب للجنسانية (تمت مناقشته في الصفحة 49). ويمكن أن يشمل ذلك التحقق من حجم تخصيصات ميزانيات الدفاع التي تمكنها من الوفاء بالتزاماتها السياسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مثل تلك الموجودة في برامج العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن أو لزيادة مشاركة المرأة.

رقابة مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان*

تلعب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم التابعة للقوات المسلحة (التي يمكن أن تكون داخلية أو خارجية) دوراً مهماً في توجيه ودعم الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في القوات. وبحسب الولاية الموكلة إليها، توفر هذه المؤسسات آليات شكاوى بديلة لأفراد القوات المسلحة وتقييم ملائمة عمليات الشكاوى الداخلية والأنظمة التأديبية. وعلى نطاق أوسع، فهي ترصد باستقلال التقدم التي تحزره مؤسسات الدفاع في تعزيز المساواة بين الجنسين والتعليق على التشريعات واللوائح المتعلقة بالقوات المسلحة.

ولكي تكون فعالة وذات مصداقية، يجب أن تكون مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على دراية بالتمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي والجنس والتوجه الجنسي وخصائص التنوع الأخرى. وعليها أن تشمل موظفين تنوعين، مع وضع آلياتها الخاصة لتعزيز المساواة بين الجنسين. كما عليها أن تتخذ خطوات لبناء قدراتها المؤسسية الخاصة لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي والحفاظ عليها.

ولإدراج منظور النوع الاجتماعي في إشرافها على قطاع الدفاع، تضطلع مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بجزء من الاستراتيجيات التي تمت مناقشتها أعلاه فيما يتعلق بالبرلمانات، بالإضافة إلى ما يلي .

- ◆ التحقق من التقدم المحرز في تعزيز المساواة بين الجنسين داخل مؤسسات الدفاع والإبلاغ عنه بانتظام، ومراقبة تنفيذ التوصيات في هذا الصدد.

* لمزيد من التفاصيل حول التوجهات، أنظر

DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR
(2014) Integrating Gender
into Oversight of the Security
Sector by Ombuds Institutions
& National Human Rights
Institutions, Geneva: DCAF,
OSCE, OSCE/ODIHR.

- ◆ رصد وتحليل النوع الاجتماعي لجميع المشتكين بالإضافة إلى الأنواع الشكاوي المختلفة التي يرفعها الرجال والنساء والجماعات مثل المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين، مع مراعاة العوامل الأخرى التي قد تؤثر على تجاربهم، مثل الإعاقة والعرق والتوجه الجنسي والعمر.
- ◆ التأكد من أن مؤسسات أمناء المظالم وأنظمة إدارة المعرفة داخل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قادرة على إنتاج بيانات مفصلة، كجنس المشتكين والجناة والضحايا المزعومين والأسباب المزعومة للتمييز أو نوع الانتهاك.
- ◆ ضمان نفاذ جميع النساء والرجال، بما في ذلك المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين والذين ينتمون إلى مجموعات الأقليات، إلى عمليات الشكاوي الخاصة بمؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. والعمل مع منظمات المجتمع المدني وجمعيات الموظفين لتخطي عراقيل.
- ◆ تنظيم حملات توعية وإعلام لتشجيع الشكاوي بخصوص التحرش الجنسي والنوع الاجتماعي والتمييز وسوء المعاملة، فغالباً ما لا يتم الإبلاغ عنها صلب القوات المسلحة.
- ◆ التأكد من أن عمليات التعامل مع الشكاوي والتحقيق فيها تراعي النوع الاجتماعي، بما في ذلك التركيز على الضحية.
- ◆ إنشاء هيكل مؤسسي خاص بمؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مع تخصيص التمويل والموظفين الضروريين للتركيز على المساواة بين الجنسين (مثل قسم أو وحدة).
- ◆ التعاون مع الوكالات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المساواة بين الجنسين.

رقابة المجتمع المدني[^]

تلعب منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية والأوساط الأكاديمية، أدواراً حاسمة في الإشراف على القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى، وتحميلها المسؤولية عن الالتزامات القانونية والسياسية. ويمكن للمنظمات النسائية، على سبيل المثال، أن تسلط الضوء على تأثير تصرفات القوات المسلحة على النساء وعائلاتهن ومجتمعاتهن. وتلعب المنظمات التي تمثل المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين ونساء الأقليات دوراً مماثلاً بالنسبة لأفراد مجتمعاتهم الخاصة.

وتشمل عمليات مراقبة تنفيذ برامج العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في العديد من البلدان، بما في ذلك كوريا الجنوبية وأوغندا والمملكة المتحدة، التشاور المستمر بين منظمات المجتمع المدني النسوية ووزارات الدفاع والمشاركة فيما بينها.

ولدعم ادراج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع، يجوز لمنظمات المجتمع المدني اتخاذ خطوات مختلفة كالتالي:

- ◆ البحث عن الأثر الذي تخلفه القوات المسلحة على المجتمعات فيما يخص النوع الاجتماعي ورصده. فعلى سبيل المثال، كيف تحمي القوات المسلحة النساء والرجال من العنف أو تزيد من تعرضهم للعنف؛ كيف تتعامل مع الاستغلال الجنسي؛ وكيف تتفاعل مع الفتيان والفتيات. ويمكن أن يشكل هذا حجر الأساس لتطوير توصيات في هذا المجال وتنظيم حملات مناصرة لمؤسسات الدفاع والبرلمانيين ووسائل الإعلام.
- ◆ مراقبة تنفيذ مؤسسات الدفاع للالتزامات المتعلقة بالنوع الاجتماعي مراقبة مستقلة والإبلاغ عنها، مثل تلك الواردة في خطة العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن، أو اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أو استراتيجيات العنف القائم على النوع الاجتماعي.

[^] فيما يتعلق بمراقبة المجتمع المدني، انظر

DCAF, OSCE/ ODIHR, UN-INSTRAW (2008) "Civil Society Oversight of the Security Sector and Gender", Tool 9 in Gender and Security Sector Reform Toolkit, Geneva: DCAF; Institute for Inclusive Security and DCAF (2013) A Women's Guide to Security Sector Reform, Washington, DC: Institute for Inclusive Security.

- ◆ المساهمة في المشاورات مع مؤسسات الدفاع ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والبرلمانات حول الدفاع وسياسات النوع الاجتماعي.
- ◆ تأمين تدريب للجيش حول ادراج منظور النوع الاجتماعي و/أو تقديم مدخلات في تعميم مراعاتهم في التدريب والتعليم العسكري. ويجوز لمنظمات المغتربين المساهمة في التدريب على النوع الاجتماعي والثقافي قبل عمليات الانتشار، وكما بإمكان منظمات المجتمع المدني الموجودة في منطقة البعثة دعم التدريب.
- ◆ ويجوز لمؤسسات الدفاع أن تيسر بناء علاقة بناءة مع المجتمع المدني بعدة طرق.
- ◆ استثمار الوقت في بناء الثقة والتفاهم المتبادلين من خلال الحوار، والاعتراف بالشرعية الديمقراطية لمشاركة المجتمع المدني في الرقابة والمتابعة.
- ◆ دعوة خبراء المجتمع المدني لتبادل معارفهم وخبراتهم مع كبار القادة وصانعي السياسات، في التدريب والتعليم.
- ◆ ضمان النفاذ إلى المعلومات حيثما كان ذلك ممكناً، بدلاً من افتراض أن الأمن يمنع ذلك في جميع الحالات.
- ◆ وبالمثل، بإمكان المنظمات متعددة الأطراف والجهات المانحة الإنمائية وغيرها دعم مشاركة المجتمع المدني المحلي في الإشراف الدفاعي من خلال توفير الدعم وبناء القدرات للجهات الفاعلة، مثل المنظمات النسائية، التي ربما لم يكن لديها تاريخياً إمكانية النفاذ إلى عمليات الإشراف الدفاعي.

الحواشي

1. E. G. Boulton (2017) "Teaming: An introduction to gender studies, unshackling human talent and optimising military capability for the coming Era of Equality: 2020 to 2050", Canberra, ACT: Australian Army Research Centre, p. 112. Acknowledging that there are protections provided by ILO Convention 183, according to which armed forces need to adopt "appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child", and both men's and women's health (including reproductive health) needs to be safeguarded according to ILO standards.
2. L. Obradović (2014) *Gender Integration in NATO Military Forces*, Farnham: Ashgate Publishing, p. 143.
3. Excerpt from South African National Defence Force (2013) "Code of conduct for uniformed members of the SANDF", The Reserve Force Volunteer, Winter.
4. انظر على سبيل المثال:
S. Atkins (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", OS Office for Democratic Institutions and Human Rights, July, p. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true>; B. Heilman, R. Levtov, N. van der Gaag, A. Hassink and G. Barker (2017) *State of the World's Fathers: Time for Action*, Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
5. M. Ghittoni, L. Lehouck and C. Watson (2018) *Elsie Initiative for Women in Peace Operations: "Baseline study report: DCAF*, p. 35.
6. M. Ables (2019) "Women aren't the problem. Standards are", Modern War Institute at WestPoint, 5 February, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
7. Boulton, note 1 above, p. 112.
8. T. Rakoma (2011) "SAMHS appoints its first male Matron", *South African Soldier*, 18(3), p. 26.
9. D. Arakji (2019) "Lebanon's military has increasingly integrated women, but the next challenge is anchoring their gains", Carnegie Middle East Center, 19 June, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; M. Racovita (2018) "Women in state security provision in Nepal: Meaningful participation?", *Small Arms Survey Briefing Paper*, March, Geneva: Small Arms Survey; A. N. Alchin (2015) "Are women making a difference in peacekeeping operations? Considering the voices of South African women peacekeepers", Stellenbosch University.
10. Racovita, *ibid*.
11. Arakji, note 9 above.
12. L. Graham (2018) "Toxic masculinity and gender equity in the Australian Defence Force", *Quillette*, 1 August, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
13. L. J. Pruitt (2016) *The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit*, Oakland, CA: University of California Press, p. 113.

14. N. Levesque and M. Petriashvili (2016) "Mentoring and coaching", in PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, pp. 189–205 at pp. 202–203.
15. M. Bastick (2015) *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse*, Geneva: DCAF, p. 21;
- C. Watson (2014) *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions*, Geneva: DCAF, p. 59
16. L. Ekvall (2018) *Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations*, Vienna: OSCE, pp. 21–22, 36–39, 54–55.
17. M. Lindberg and Y. Foliant (2016) "Gender education and training in the military", in PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, pp. 63-80 at pp. 67-68.
18. B. A. McNierney (2015) "Female Engagement Teams: An evaluation of the Female Engagement Team Program in Afghanistan", working paper for US Naval War College 2015 Conference on Women, Peace and Security, Newport, RI, 16–17 April, pp. 81–94; UN Peacekeeping (2019) "GHANBATT Female Engagement Team boosts image of Ghana in UN operations in DRC", 22 January, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc>.
19. R. Egnell, P. Hojem and H. Berts (2012) *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*, Uppsala: Uppsala Universitet, pp. 39–46; M. Bastick and C. Duncanson (2018) "Agents of change? Gender Advisors in NATO militaries", *International Peacekeeping* 25(4), pp. 554–577; S. Azarbaijani-Moghaddam (2014) "Seeking out their Afghan sisters: Female Engagement Teams in Afghanistan", CMI Working Paper 2014:1, Bergen: Chr. Michelsen Institute; J. R. Holliday (2010) "Female Engagement Teams: The need to standardize training and employment", *Military Review*, March–April, pp. 90–94.
20. M. Katt (2014) "Blurred lines: Cultural support teams in Afghanistan", *Joint Force Quarterly*, 75, pp. 106–113 at p. 109.
21. H. Wright and M. Lyytikainen (2014) "Gender and conflict early warning", *Saferworld Briefing*, 28 May, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.
22. P. 't Hart (1992) "Irving L. Janis' victims of groupthink", *Political Psychology*, 12(2), pp. 247–278.
23. Military Leadership Diversity Commission (2009) "What is the relationship between demographic diversity and cognitive diversity?", *Definition of Diversity Issue Paper 4*, December, pp 1–2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf>; A. Reynolds and D. Lewis (2017) "Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse", *Harvard Business Review*, 30 March, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when->

theyre-more-cognitively-diverse.

24. J. Bromley (2015) "Accord internship: A South African NGO's approach to peacekeeping in 2015", Independent Study Project (ISP) Collection No. 2162, p. 39.
25. EUNAVFOR MED – Operation Sophia (2018) "Gender and human rights information paper", 13 November, p. 1; interview with a former Gender Adviser from Operation Sophia.
26. Drawn from Ekvall, note 16 above, p. 14; KOFF Centre for Peacebuilding (2012) "Gender analysis of conflict", October, pp. 2–3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf; S. Tielemans (2015) *Gender & Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders*, London: Conciliation Resources, p. 51.
27. M. R. Bauer (2019) "How more women on cybersecurity teams can create advantages", Fifth Domain, 17 January.
28. A. Phillips (2018) "Trailblazing women in the cybersecurity field", Hackernoon, 27 December.
29. L. P. Kvarving and R. Grimes (2016) "Why and how gender is vital to military operations", in PfPC SSRWG and EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Geneva: DCAF and PfPC, pp. 9-26 at pp. 20222.

30. انظر على سبيل المثال:

UN Security Council Resolution 1820, article 3.

31. Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (2013) "Annual report 2013", p. 27, <https://www.kaiptc.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>.
32. M. E. Vandenburg (2002) "Hopes betrayed: Trafficking of women and girls to Bosnia and Herzegovina for forced prostitution", *Human Rights Watch*, 14(9), p. 63; V. L. Starks (2008) "The US government's recent initiatives to prevent contractors from engaging in trafficking in persons: Analysis of Federal Acquisition Regulation Subpart 22.17", *Public Contract Law Journal*, 37(4) pp. 879–905.
33. UN Women (2015) *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*, New York: UN Women, p. 331.
34. *Ibid.*, p. 142; UN Women, cited in M. Cabrera-Balleza and A. Fal Dutra Santos (2017) "No money, No NAP: Manual for costing and budgeting national action plans on UNSCR 1325", New York: Global Network of Women Peacebuilders, p. 18; National Commission for the Promotion of Equality (Malta) (2009) *Gender Responsive Budgeting: A Study of GRB initiatives in Sweden, Switzerland, Italy, the United Kingdom and France*, Hamrun: NCPE, p.31
35. Ekvall, note 16 above, pp. 31–35, 40–48.
36. M. Lindberg and Y. Foliant, note 17 above, pp. 63–80 at p. 74.
37. G. Hoogensen Gjørsv and T. T. Kleppe (2016) "Civil-Military Interaction, CIMIC and Interacting with Gender", in G. Lucius and S. Rietjens (eds) *Effective Civil-Military Interaction in Peace Operations: Theory and Practice*, Basel: Springer International Publishing, p. 260; Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (2018) "Women, peace and security: A CCOE fact

sheet”, December, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet_Women-Peace-and-Security.pdf, p. 5; Ekvall, note 16 above, pp. 83; Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) “Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations”, Kungsängen: NCGM.

38. انظر على سبيل المثال:

S. Ferbach and A. Reeves (2018) “The role of parliaments in NATO member countries in advancing the Women, Peace and Security agenda: A survey by the NATO Parliamentary Assembly”, Geneva, DCAF.



5. أسئلة توجيهية للتقييم الذاتي المؤسسي

الأسئلة التوجيهية للتقييم الذاتي المؤسسي هي نقطة انطلاق لتقييم ادراج منظور النوع الاجتماعي إدراجًا أفضل والمساهمة في تعزيز المساواة بين الجنسين داخل القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى. وهي أسئلة تحدد أنواع البيانات التي يجب جمعها ومعالجتها، وبعض الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحسين القطاع.

هذه الأسئلة ليست شاملة، فيجب تطويرها وتكييفها باختلاف السياق. كما ونحث مستخدمي هذه الأداة على إضافة أسئلة مناسبة حول طرق التعامل مع النوع الاجتماعي حاليًا داخل مؤسساتهم. ولا يجب استخدام مجموعة الأدوات هذه بشكل متسلسل: يجوز تخطي واختيار الأقسام التي من شأنها أحداث تأثير وزخم أكبر.

ويسلط الإطار 6 في الصفحة 28 الضوء على أدوات تقييم للقوات المسلحة ومؤسسات الدفاع الأخرى شاملة أكثر..

الأسئلة	أمثلة على البيانات التي يجب جمعها وتحليلها	أمثلة على كيفية تحسين نقاط الضعف
ما مدى شمولية المؤسسة للعنصر النسائي؟	<ul style="list-style-type: none"> النسبة المئوية للنساء والرجال في مؤسسات الدفاع، مصنفة حسب الرتبة والوحدة والوظيفة والعوامل الأخرى ذات الصلة النسبة المئوية للنساء والرجال الذين تم نشرهم في العمليات الشكاوى التي قدمها النساء والرجال مجموعات مختلفة من تصورات النساء والرجال فيما يتعلق بالمساواة في العمل 	<ul style="list-style-type: none"> إزالة العراقيل القانونية تحديث مدونات قواعد السلوك لتشمل الحظر الصريح للتمييز أو التحرش الجنسي تطبيق منظور النوع الاجتماعي على حملات التوظيف إجراء تقييم بيئي مؤسسي مراجعة معايير الانتشار/ الترقية للقضاء على التمييز أو التحيز الجنساني التأكد من أن التنوع والشمول جزء من التعليم والتدريب الانخراط مع جمعيات الموظفين
هل أن للأدوار متطلبات ومعايير أهلية مختلفة لأهلية مختلفة بالنسبة للمرأة والرجل؟	<ul style="list-style-type: none"> متطلبات الدور ومعايير الأهلية النسبة المئوية للنساء والرجال في مختلف الأدوار 	<ul style="list-style-type: none"> إزالة العراقيل القانونية والسياسية إجراء تقييم بيئي مؤسسي إجراء تقييم للعراقيل

الصورة: أعضاء من القوات المسلحة الوطنية الإندونيسية وجنود البحرية الأمريكية والطلاب وموظفو المدرسة يحتفلون باستكمال مشروع بناء في المدرسة الابتدائية لمنطقة دودوك سميبيان، مقاطعة جريسك، إندونيسيا، © 2019 البحرية الأمريكية / كانداس لايتسي.

أمثلة على كيفية تحسين نقاط الضعف	أمثلة على البيانات التي يجب جمعها وتحليلها	الأسئلة
<ul style="list-style-type: none"> ◆ إزالة العراقيل القانونية ◆ تحديث مدونات قواعد سلوك لحظر التمييز أو المضايقة ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين ◆ إجراء تقييم بيئي مؤسسي ◆ التأكد من أن التنوع والشمول يمثلان جزءاً من التعليم والتدريب ◆ الانخراط مع منظمات المجتمع المدني وجمعيات الموظفين التي تمثل هذه المجموعة 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ مراجعة القوانين والسياسات المتعلقة بالموظفين من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين ◆ النسبة المئوية للأفراد المستعدين للإفصاح عن ميولهم الجنسية وهويتهم الجنسية مقارنة بالإحصاءات الوطنية ◆ الشكاوى التي قدمها المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغاييرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين. ◆ تصورات المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين عن المساواة في التوظيف 	<p>إلى أي مدى تشمل المؤسسة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ مراجعة وتعديل السياسات مع ادراج مدخلات جمعيات الموظفين والخبراء ومنظمات المجتمع المدني ◆ الترويج للأحكام المتاحة والمصادقة عليها من قبل القيادة 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ مراجعة السياسات المتعلقة بساعات العمل المرنة وتوفير رعاية الأطفال (يوميًا وللموظفين المنتشرين) ◆ النسبة المئوية للموظفين الذين يتمتعون بإجازة أبوية أو يلجؤون لساعات عمل مرنة وأحكام رعاية الطفل (مصنفة حسب الجنس والرتبة والوحدة وما إلى ذلك) ◆ مراجعة السياسات فيما يتعلق بالاعتراف بالأزواج والشركاء (على سبيل المثال، هل أن الشركاء من نفس الجنس معترف بهم؟ هل يمكن للموظف تعيين شريك ليس متزوجاً به/بها؟) 	<p>كيف تستوعب مؤسسات الدفاع الموظفين صحبة العائلات والموظفين المضطربين بمسؤوليات الرعاية الأخرى؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ تحديث مدونات قواعد السلوك والسياسات والإجراءات ◆ تعزيز التدريب والتعليم بشأن الاحترام والتحرش الجنسي والتمييز وما إلى ذلك. ◆ زيادة دعم القيادة لنظام شكاوى فعال (مع التعليم إذا لزم الأمر) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ مدونات قواعد السلوك والسياسات المتعلقة بالسلوك ◆ المواد التدريبية والتعليمية ◆ سياسات وإجراءات الشكاوى ◆ بيانات حول الشكاوى وطرق معالجتها (مصنفة حسب الجنس، الرتبة، الوحدة، نوع الشكاوى، الحل، إلى غير ذلك). 	<p>هل توجد إجراءات فعالة للوقاية من التمييز والتحرش والاعتداء الجنسي والجنساني والإبلاغ عنهم والاستجابة لهم في منطقة المهمة؟</p>

أمثلة على كيفية تحسين نقاط الضعف	أمثلة على البيانات التي يجب جمعها وتحليلها	الأسئلة
<ul style="list-style-type: none"> ◆ تحديث مدونات قواعد السلوك والسياسات والإجراءات ◆ تعزيز التدريب والتعليم حول موضوع الاستغلال الجنسي والإساءة ◆ كسب تأييد القيادة (بالتعليم إذا لزم الأمر) ◆ زيادة دعم القيادة لاتخاذ إجراءات قوية بشأن الاستغلال الجنسي والإساءة 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ مدونات قواعد السلوك والأوامر الدائمة والسياسات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والإساءة ◆ المواد التدريبية والتعليمية ◆ سياسات وإجراءات الشكاوى ◆ بيانات مجمعة عن الشكاوى ومعالجتها (مصنفة حسب الجنس، الرتبة، الوحدة، نوع الشكاوى، الحل، وما إلى غير ذلك). ◆ تصورات المجتمعات في مناطق العمليات ◆ تصورات منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية والمنظمات الإنسانية 	<p>هل توجد إجراءات فعالة للوقاية من الاستغلال الجنسي والإساءة في المنزل وفي مناطق المهمة والإبلاغ عنه والاستجابة له ؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ تعزيز التدريب والتعليم على منظور النوع الاجتماعي ◆ تحديث التوصيف الوظيفي والمهارات ومعايير الترقية لتشمل دمج منظور النوع الاجتماعي ◆ تحديث قوالب التخطيط وإعداد التقارير لتشمل النوع الاجتماعي ◆ التأكد من تعيين وتدريب مستشاري النوع الاجتماعي ونقاط الاتصال الخاصة بالنوع الاجتماعي ولتقديم الدعم اللازم 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ مناهج التدريب والتعليم ◆ التوصيف الوظيفي والمهارات ومعايير الترقية المرتبطة بكل وظيفة ◆ المحتوى الجنساني في الخطط والتقارير التشغيلية ◆ اختصاصات الموظفين ذوي الخبرة في مجال النوع الاجتماعي وتقارير عملهم 	<p>هل أن جميع الموظفين قادرين على تطبيق منظور النوع الاجتماعي في مجال عملهم؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ بناء قدرات القادة في مجال النوع الاجتماعي ◆ تحديد أدوار القادة في وثائق السياسات والخطط والاستراتيجيات فيما يتعلق بتعزيز الجودة والتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي ◆ يجب على القادة تحديد أهداف أداء مرتبطة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك منع التحرش الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والتحرش الجنسي من قبل مرؤوسهم 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ بيانات وقرارات القيادة، بما في ذلك توفير الموارد ◆ مشاركة القيادة في الأحداث والأنشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي (مثل اليوم العالمي للمرأة، والتدريب على الوقاية من الاعتداء الجنسي) ◆ أنشطة بناء القدرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي تستهدف كبار القادة (مثل ندوات القيادة الرئيسية وبرامج التدريب) 	<p>هل يوجد قيادة عليا معنية بالمساواة بين الجنسين وتحرص على تطبيق منظور النوع الاجتماعي؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ تعزيز التقارير المنتظمة إلى البرلمان وهيئات الرقابة الأخرى ◆ إنشاء هيكل مراجعة وتنفيذ الاستجابات للتوصيات من قبل هيئات المراقبة ◆ إنشاء منتديات لتبادل الممارسات حول المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني (أو الانضمام إلى المنظمات القائمة) بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ أسئلة واستفسارات البرلمان ◆ تقارير موجهة لهيئات الرصد (مؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية المعنية بحقوق الإنسان والخطوة الوطنية المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن) ◆ توصيات الهيئات المعنية بالرصد ونسبة العمل بها ◆ توثيق التعامل مع منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية 	<p>هل هناك رقابة داخلية وخارجية فعالة على التقدم المحرز في تنفيذ منظور النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين؟</p>



6. مصادر إضافية

مواقع إلكترونية

DCAF, "Gender and security", www.dcaf.ch/gender-and-security

NATO, "Gender perspectives in NATO armed forces", https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm

OSCE, "Gender equality", <https://www.osce.org/gender-equality>

OSCE/ODIHR, "Human rights, gender and the security sector", <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Peace Operations Training Institute, "Courses on gender" awareness, <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awarenes>

RESDAL, "Women, peace and security", https://www.resdal.org/wps_sp

UN Women, "Peace and security", <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

توجيهات القوات المسلحة بخصوص النوع الاجتماعي

Canadian Armed Forces (2019) "Integrating gender perspectives in operations: A gender aide-mémoire for the Canadian Armed Forces", Strategic Joint Staff, Canadian Armed Forces.

New Zealand Defence Force (2016) "Commander's guide to Women, Peace and Security", Wellington: Chief of Defence Force.

UK Ministry of Defence (2019) "Joint service publication 1325: Human security in military operations", London: Ministry of Defence.

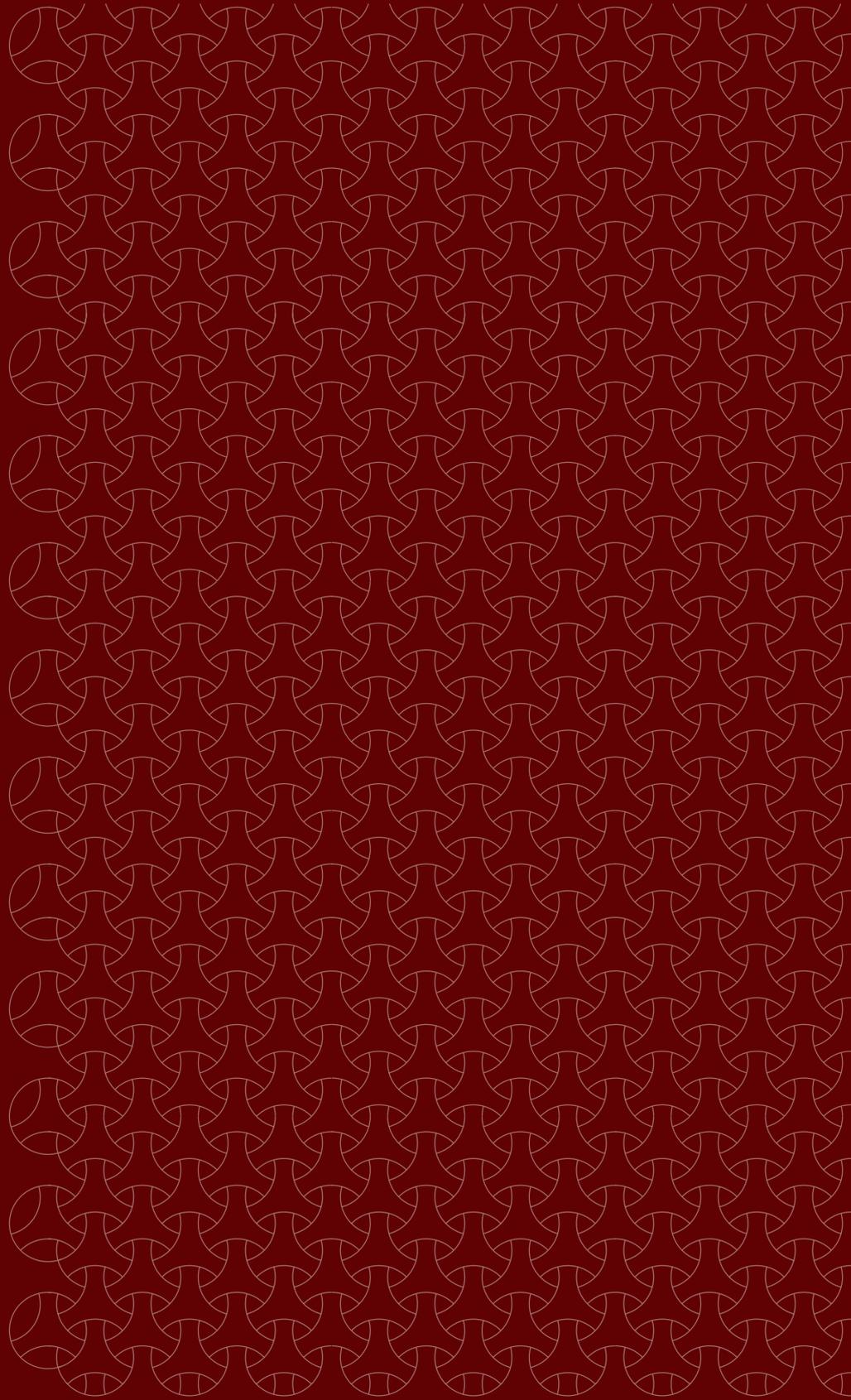
US Army War College (2019) "Commander and staff guide to Women, Peace, and Security" (draft), Carlisle, PA: Peacekeeping and Stability Operations Institute.

أدلة وكتيبات أخرى

- Bastick, M. (2011) Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector, Geneva: DCAF,
- Bastick, M. (2014) Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.
- Bastick, M. (2015) Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse, Geneva: DCAF,
- Born, H. and I. Leigh (eds) (2008) Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel, Geneva: OSCE/ ODIHR and DCAF.
- Committee on Women in the NATO Forces (2008) Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices, Brussels: NATO.
- Crompvoets, S. (2019) Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces, Geneva: DCAF,
- Elroy, G. (2016) Training Manual: A Gender Perspective in CSDP, Sandö: Folke Bernadotte Academy.
- Groothedde, S. (2013) Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission, Enschede: Civil–Military Co-operation Centre of Excellence.
- Hague Centre for Strategic Studies (2014) LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, The Hague: Hague Centre for Strategic Studies.
- Karim, S. (forthcoming, 2020) Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology, Geneva: DCAF,
- NATO ACO (2015) Gender Functional Planning Guide, Mons: NATO SHAPE.
- OSCE (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Vienna: OSCE.
- OSCE/ODIHR (2012) Handbook for National Human Rights Institutions on Women’s Rights and Gender Equality, Warsaw: OSCE/ODIHR
- PfPC SSRWG and EDWG (2016) Teaching Gender in the Military: A Handbook, Geneva: DCAF and PfPC.
- UN DPKO (2004) Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, New York: UN DPKO.
- UN DPKO/DFS (2010) Integrating a Gender Perspective into the Work of the UN Military in Peacekeeping Operations, New York: United Nations.
- UN DPKO/DFS (2015) “Protection of civilians: Implementing guidelines for military components of United Nations peacekeeping missions”, New York: United Nations.
- UNIFEM, UN DPKO, UN Action against Sexual Violence in Conflict (2010) “Addressing conflict-related sexual violence: An analytical inventory of peacekeeping practice”, New York: UN Women.
- UN SSR Task Force (2012) Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, New York: United Nations.
- Women in International Security (2016) Combat Integration Handbook: A Leader’s Guide to Success, Washington, DC: Women in International Security.

مقالات وتقارير

- Atkins, S. (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Warsaw: OSCE/ODIHR.
- Blondin, M. (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", report to Committee on Equality and Non-Discrimination, Council of Europe, 1 June.
- Donadio, M. (2019) "Women, security forces and peacekeeping in the MENA region", Buenos Aires: RESDAL.
- European External Action Service (2016) "Report on the baseline study on integrating human rights and gender into the European Union's Common Security and Defence Policy", Brussels: European External Action Service.
- Lackenbauer, H. and R. Langlais (eds) (2013) "Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions", Stockholm: Swedish Defence Research Agency.
- NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Brussels: NATO. Uppsala Universitet, p. 88; Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.
- Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission and Australian Defence Force (2015) "UNSCR 1325 reload", Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission, and Australian Defence Force.
- Schjølset, A. (2010) "Closing the gender gap in the armed forces: The varying success of recruitment and retention strategies in NATO", PRIO Policy Brief 4, Oslo: PRIO.
- Swedish Red Cross (2015) "IHL and gender: Swedish experiences", Stockholm: Swedish Red Cross and Swedish Ministry for Foreign Affairs.



DCAF ديكاف - مركز
جنيف لحكومة
قطاع الأمن