

النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

سابرينا شولتز (Sabrina Schulz)
كريستينا يونج (Christina Yeung)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

سابرينا شولتز (Sabrina Schulz)

كريستينا يونج (Christina Yeung)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

التحقت سابرينا شولتز (Sabrina Schulz) بالاتحاد البريطاني للشركات الأمنية الخاصة للعمل مديرةً للسياسات في شهر فبراير من عام ٢٠٠٦. كما كانت سابقاً زميلةً في المعهد الأمريكي للدراسات الألمانية في جامعة "جونز هوبكنز" في واشنطن العاصمة. وقد تركزت أبحاثها العلمية على تحوُّل الخدمات الأمنية في القرن الحادي والعشرين بما في ذلك خصخصة الأمن. وشملت مجالات خبراتها الأخرى إصلاح القطاع الأمني وبناء السلام في مراحل ما بعد النزاعات. كما تطرقت دراستها إلى السياسات العامة والإدارة في جامعتي "كونستانز"، و"بوستردام"، والعلاقات الدولية في جامعة لوفايين أبريستويث، وحصلت على شهادة الدكتوراة عام ٢٠٠٥.

وتعمل د. كريستينا يونج (Christina Yeung) محللةً استراتيجيةً بوزارة الدفاع الوطني الكندية. كما تتمتع بخبرات واسعة في الدفاع عن الأسلحة الفردية ومسائل النوع الاجتماعي على المستويين الإقليمي والدولي. وتشمل اهتماماتها البحثية الحد من العنف المسلح، وإصلاح القطاع الأمني، والبرمجة التنموية. وقد عملت فيما سبق في "مركز بون الدولي للحوار في القرن الأفريقي". وحصلت على دبلوم الدراسات العليا في العلاقات الدولية من كلية الدراسات الدولية المتقدمة بجامعة "جونز هوبكنز"، وشهادة الدكتوراة في العلوم السياسية الدولية من جامعة وايلز، "أبريستويث".

المحررون

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

شكر وتقدير

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

كما نتقدّم بالشكر للسادة الآتية أسماؤهم نظرًا لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيّمة على مُسوّدات هذا التقرير وهم: ليسلي أباديلا (Lesley Abdela)، وأليسون بايلز (Alyson Bailes)، ومارينا كاباريني (Marina Caparini)، ولوسيا داميرت (Lucia Dammert)، واللجنة الدولية للصليب الأحمر (ICRC)، وإلسي أونوبوجو (Elsie Onubogu)، وأودري روبرتس (Audrey Roberts)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وفابريس وارنيك (Fabrice Warneck). كما نودّ أن نتقدم بالشكر إلى

بنيامين باكلاوند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، وماجيهو تاكشيتا (Mugihho Takeshita) لمساعدتهم على عملية التحرير، وإلى أنجا إبنوتير (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره على إصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا التقرير حول النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة جزءًا من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشتمل رزمة الأدوات هذه، المصممة لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات، على ١٢ أداة ومذكرات تطبيقها:

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

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

ويتقدم كلٌّ من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لإسهامها في إنتاج رزمة الأدوات هذه.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. ويُجري المركز أبحاثًا حول الممارسات الجيدة في هذا المجال، ويُشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص

جميع حقوق الطبع محفوظة

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

يكون الاقتباس على النحو التالي: كريستينا يونج (Christina Yeung) وسابرينا شولتز (Sabrina Schulz). "النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة". " رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في القطاع الأمني". المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick)، وكريستن فالاسيك (Kristin Valasek)، جنيف، ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

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

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

على المستويات المحلية والدولية، ويُقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات. كما يُقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون الأوروبية / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يُعدُّ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ويتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن. وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات؛ وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب إسهاماً فعّالاً في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يُعدُّ معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يُعهد إليها بتطوير برامج بحثية تساهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية، إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي، تؤثر تأثيراً فاعلاً في السياسات والبرامج والمشاريع.
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف REUTERS/Susan Baaghil. © ٢٠٠٩

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

قائمة المحتويات

المختصرات

- ٩ ١- مقدمة
- ١٠ ٢- ما المقصود بمفهوم " الشركات العسكرية والأمنية الخاصة " و " خصخصة الخدمات الأمنية " ؟
- ١٢ ٣- ما سبب أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟
- ١٣ ١-٣ تحسين الفعالية العملية - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية باعتبارها تقوم على توفير خدمة إصلاح القطاع الأمني
- ١٣ ٢-٣ تحسين إجراءات تعيين العاملين ومعايير التوظيف - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها " خاضعة " لإصلاحات القطاع الأمني
- ١٤ ٣-٣ إيجاد ثقافة مؤسسية تمنع سوء السلوك وانتهاكات حقوق الإنسان - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها " خاضعة " لإصلاحات القطاع الأمني
- ١٥ ٤-٣ تحسين التنسيق بين الهيئات العاملة في عمليات حفظ السلام - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها طرفاً فاعلاً في البيئات العملية المتعددة الوكالات المُعقدة
- ١٦ ٤- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟
- ١٦ ٤-١ الالتزامات التعاقدية ومراقبة الجودة في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة
- ١٧ ٤-٢ إشراك الشركات الأمنية الخاصة المحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني
- ١٧ ٤-٣ وضع سياسات ومدونات لقواعد السلوك للتعامل مع التحرش الجنسي وإساءة التعامل
- ١٨ ٤-٤ توظيف واستمرارية عدد أكبر من النساء
- ١٩ ٤-٥ الصحة النفسية والجسمية للعاملين
- ١٩ ٤-٦ التحري والتدريب
- ١٩ ٤-٧ التدريب على النوع الاجتماعي
- ٢٠ ٤-٨ قواعد سلوك التنظيم الذاتي للقطاع والكيان الداخلي للشركة
- ٢٢ ٥- معالجة مسائل النوع الاجتماعي في اللوائح التنظيمية الدولية والمحلية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة
- ٢٢ ٥-١ حقوق الإنسان الدولية والقانون الإنساني الدولي
- ٢٣ ٥-٢ التشريعات الوطنية والخطوط الإرشادية للجرائم والانتهاكات التي تقع خارج حدود الدولة
- ٢٥ ٥-٣ الخطوط الإرشادية الدولية غير الملزمة
- ٢٦ ٥-٤ المواثيق الدولية الأخرى ذات الصلة
- ٢٦ ٦- إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ضمن سياقات محددة.
- ٢٦ ٦-١ الدول إبان مراحل النزاعات وما بعد النزاعات
- ٢٨ ٦-٢ الدول النامية
- ٢٩ ٦-٣ الدول في المراحل الانتقالية
- ٣٠ ٦-٤ الدول المتقدمة
- ٣١ ٧- التوصيات الرئيسية
- ٣٢ ٨- مصادر إضافية

المختصرات

الاتحاد البريطاني لشركات الأمن الخاصة	:BAPSC
اتحاد الأمن الكندي	:CANASA
الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	:CEDAW
وكالة المخابرات المركزية	:CIA
منظمات المجتمع المدني	:CSO
عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الإدماج	:DDR
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	:GBV
القانون الإنساني الدولي	:IHL
حقوق الإنسان الدولية	:IHRL
المحكمة الجنائية الدولية	:ICC
اللجنة الدولية للصليب الأحمر	:ICRC
رابطة عمليات السلام الدولية	:IPOA
شركة Kellogg, Brown and Root	:KBR
قوات كوسوفو (كيفور)	:KFOR
قانون السلطان القضائي العسكري خارج الحدود	:MEJA
شركة الموارد الفنية العسكرية	:MPRI
منظمة حلف شمال الأطلسي (الناطو)	:NATO
المنظمات غير الحكومية	:NGOs
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية - لجنة مساعدة التنمية	:OECD-DAC
المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة	:OHCHR
الشركات العسكرية الخاصة	:PMCs
الشركات الأمنية الخاصة	:PSCs
الشركات العسكرية والأمنية الخاصة	:PMSCs
رابطة الشركات الأمنية الخاصة في أفغانستان	:PSCAA
رابطة الشركات الأمنية الخاصة في العراق	:PSCAI
الاضطرابات نفسية اللاحقة للإصابة؛ متلازمة الأعراض النفسية اللاحقة للإصابة	:PTSD
قوة تحقيق الاستقرار (البوسنة والهرسك)	:SFOR
إجراءات التشغيل الموحدة	:SOP
إصلاح القطاع الأمني	:SSR
القانون الأمريكي لحماية ضحايا الإتجار بالبشر	:TVPA
القانون الموحد للعدالة الجنائية	:UCMJ
الأمم المتحدة	UN:
اللجنة المخصصة لتنفيذ الجزاءات المفروضة على الاتحاد الوطني للاستقلال التام لأنجولا (يونيتا)	:UNITA
قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)	:UN SCR 1325
الولايات المتحدة الأمريكية	:US

النوع الاجتماعي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

مقدمة

تنامي مجال الخدمات الأمنية الخاصة بشكل سريع خلال فترة السنوات الخمس أو العشر الماضية. وبالرغم من الاختلاف الكبير في الأنشطة بناءً على السياقات المحددة، أي سياقات الدول المتقدمة والدول في المراحل الانتقالية والدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع والدول النامية، فإنه يبدو أن هناك قاسماً مشتركاً واحداً هو أن خصخصة الخدمات الأمنية تحدث عند عدم قدرة الدولة - وهي التي تقوم عادةً بتوفير الخدمات الأمنية التقليدية - أو عدم رغبتها في الواقع في القيام بهذا الدور. وإضافة إلى ذلك، فقد أسهمت اعتبارات فعالية التكلفة في تنامي الاتجاه نحو خصخصة مهام الدولة الأمنية واستقدامها من خارج هيئاتها. كما يمكن اعتبار الشراكة بين القطاعين الخاص والعام في المجال الأمني أحد الأمثلة الصارخة على هذه الظاهرة.

وبرزت الشركات الأمنية الخاصة، على وجه الخصوص، لتلبية الطلب المتزايد على الخدمات الأمنية من الجماعات، والمواطنين العاديين، والشركات الخاصة، والمنظمات، والهيئات الدولية، وأحياناً من الدولة نفسها. وتقوم ببعض هذه الخدمات مثل أمن المساكن والحراسة الثابتة في الدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، الشركات الأمنية الخاصة المحلية غير المسلحة، بينما تضمن الخدمات الأخرى سهولة انسياب أداء مهام القوات المسلحة التابعة للدولة في أوقات التوسع العسكري.

وقد تزايد دور الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة بشكل ثابت إبان عملية إصلاح القطاع الأمني، وإعادة الإعمار في مراحل ما بعد النزاع، والأنشطة المتعلقة بذلك مثل: نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج. ولا يعود ذلك إلى تزايد الطلب على الخدمات الأمنية الخاصة فقط، بل لأن الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة ضاعفت من جهودها لتكريس نفسها على أنها مُتَعَهِّد حلول مهنية احترافية فاعلة في عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وبدخول الأطراف التجارية الخاصة في مجال إصلاح القطاع الأمني، فقد لاحت في الأفق تحديات وفرص جديدة لإدخال النوع الاجتماعي. ويعمّد هذا التقرير إلى تقديم الخلفية التاريخية اللازمة لاستيعاب هذه التحديات والفرص وتقديم مقترحات عملية لمعالجتها بالطرق التالية:

- الرجال والنساء باعتبارهم فاعلين/مُتَعَهِّدين ضمن مجال الخدمات الأمنية الخاصة.
- الرجال والنساء باعتبارهم أصحاب مصالح في عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تقودها الشركات الأمنية

يتناول هذا التقرير مظاهر وتحديات النوع الاجتماعي لظاهرة جديدة نسبياً، ألا وهي خصخصة الخدمات الأمنية على نطاق واسع، ولكن يندر حتى الآن توافر البيانات البحثية بهذا الخصوص. وإضافة إلى ذلك، فمعظم المعلومات ذات الصلة، مثل إجراءات التشغيل المعتمدة لهذه الشركات، وكذلك محتويات معظم عقودها تتسم بالسرية الشديدة. ومع ذلك يجب ألا يؤدي ذلك إلى الرضا والاطمئنان. ومن أجل ضمان فعالية النجاح على المدى الطويل لعملية إصلاح القطاع الأمني، التي تدخل فيها الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة، فلا غنى عن إدخال مظاهر النوع الاجتماعي في جميع العمليات. ويوضح هذا التقرير مدى أهمية النوع الاجتماعي، وكذلك كيفية وضع وتنفيذ مبادرات خاصة بالنوع الاجتماعي في العمليات التي تتطلب مشاركة الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة مع التركيز بشكل كبير على الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة الدولية.

وتشمل المجموعات الرئيسية المستهدفة في هذا التقرير ما يلي:

- الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة.
- اتحادات العمل للشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة.
- عملاء الشركات الأمنية الخاصة والجهات الدولية المانحة لبرامج إصلاح القطاع الأمني.
- الأطراف المعنية بعملية وضع السياسات والنقاشات حول الخدمات الأمنية الخاصة، بما في ذلك (الحكومات والهيئات الدولية) كجزء من إصلاح القطاع الأمني.
- الأطراف الموقعة على المبادئ الطوعية بشأن حقوق الإنسان والأمن (البتترول والغاز والصناعات الاستخراجية).

وأما المجموعات الثانوية المستهدفة فهي:

- منظمات المجتمع المدني المهتمة بقضايا تتعلق بالشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة.
- الأوساط العلمية والباحثون المهتمون بقضايا تتعلق بالشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة.

الخاصة والشركات العسكرية الخاصة.

- الرجال والنساء باعتبارهم ضحايا للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- وعادةً ما يتم التعامل مع الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة من منظورين اثنين:
- الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة باعتبارهما مُتعهّدين لإصلاح القطاع الأمني.
- الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة باعتبارهما خاضعتين لإصلاح القطاع الأمني.

وأما "الشركات العسكرية الخاصة" فهي "الشركات التي تتخصص بالمهارات العسكرية، بما فيها العمليات القتالية، والتخطيط الاستراتيجي، وجمع المعلومات الاستخباراتية، والدعم العملي، والدعم اللوجستي، والتدريب، وتوفير وصيانة الأسلحة والمعدات"^٢. وهذا يعني ضمناً أن عملاء هذه الشركات هم في العادة من الحكومات، ولكنها قد تضم أيضاً الجماعات المتمردة والمليشيات والفصائل المسلحة الأخرى.

وأما لجنة مساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فتقوم بتعريف الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بأنها "تلك الشركات التجارية التي تقوم بتوفير خدمات الحماية العسكرية أو الخدمات الأمنية المتعلقة بها بشكل مباشر بغرض الربح، سواءً على المستوى المحلي أو الدولي"^٣. وقد تم تبني هذا التعريف أيضاً في هذا التقرير.

وبالإمكان الاطلاع على نظرة أكثر شمولية لأنشطة الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة في الإطار رقم "١".^٤

وبالرغم من أن هذه التعريفات تعكس الواقع التجريبي لهذين النوعين من الخدمات في القطاع الأمني الخاص، غير أنها قد لا تنطبق بسهولة على أي شركة أخرى في أي سياق محلي آخر. وقد يتعلق ذلك أكثر بمجال إصلاح القطاع الأمني الذي تقوم به كل من الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة. وفيما يتعلق بهذا التقرير، فسوف

٢ ما المقصود بمفهوم "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة" و"خصخصة الخدمات الأمنية"؟

لقد تم تعريف مفهوم "الشركات الأمنية الخاصة" في هذا التقرير بأنها "الشركات التي تتخصص بتقديم الحماية الأمنية للأفراد والممتلكات بما فيها الأصول الإنسانية والصناعية"^١. وهذا يعني أن خدماتها ليست بالضرورة خدمات مسلحة، فعملياتها بطبيعتها تتسم بالدفاع وليس بالهجوم، كما أنها تخدم مجموعة كبيرة من العملاء تشمل الحكومات، والهيئات الدولية، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات التجارية.

الإطار رقم ١ الخدمات التي تقدمها الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة^٥

الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية الخاصة	الخدمات التي تقدمها الشركات الأمنية الخاصة
<ul style="list-style-type: none"> ■ التدريب / الاستشارات العسكرية للقوات الوطنية أو الأجنبية ■ الاستخبارات العسكرية ■ مشتريات الأسلحة ■ دعم العمليات القتالية ■ نزع الألغام للأغراض الإنسانية ■ الصيانة ■ خدمات الدعم العسكرية وغير العسكرية ■ جميع الخدمات الأخرى التي يتم جلبها من خارج الجيش 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الحماية الشخصية (الثابتة والمتحركة) ■ الحماية اللصيقة (كتعيين الحراسة الشخصية) ■ الرد السريع ■ الحماية التقنية ■ خدمات الرقابة ■ خدمات التحقيق ■ خدمات التقييم الشامل للمخاطر وخدمات تخفيفها في الشركات التجارية الخاصة ■ تحليل المعلومات التجارية، والالتزامات المستحقة، والمخاطر السياسية
<ul style="list-style-type: none"> ■ تقديم الدعم في عمليات إعادة الإعمار في مراحل ما بعد النزاع، من خلال تقديم خدمات الحماية والدفاع للوكالات المشاركة في إعادة الإعمار. ■ المجالات الجديدة: مثل إصلاح القطاع الأمني، وعمليات نزع الأسلحة، والتسريح، وإعادة الدمج، والإغاثة في حالات الكوارث والتنمية. 	

بالدولة في عملية السيطرة والرقابة، غير أن الخدمات الأمنية الخاصة قد تؤدي إلى تفاقم التوترات الاجتماعية في حالة تحول الأمن إلى سلعة لا يستطيع دفع ثمنها إلا الأغنياء، وهو ما يؤدي إلى حرمان الأغلبية العظمى من نعيم الأمن. وإضافة إلى ذلك، فإن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ذات الروابط القوية مع مؤسسات الدولة تؤدي إلى مضاعفة وتعزيز الممارسات الاضطهادية وهيكلية قطاع الدولة البوليسية.

وهناك تحدٍ آخر متعلق بالصعوبات الناجمة عن ضمان المساءلة والشفافية في صناعة الأمن الخاص، ولاسيما في حالة تصدير مثل هذه الخدمات إلى الخارج. كما أنه من الصعوبة بمكان إخضاع الشركات والمتعهدين الفرديين للمساءلة من خلال القوانين والتشريعات الحالية (انظر الجزء ٥). فمثل هذه البيئة القانونية تحمل مخاطر تعمل على المدى البعيد على تقويض عملية إصلاح القطاع الأمني و/أو جهود التنمية، إضافة إلى مبادئ نموذج الأمن الإنساني وخطة عمل إدخال النوع الاجتماعي.

وتختلف القوى المحركة الفعلية ومزايا ومخاطر الخصخصة، بالطبع، وفقاً للسياق الإقليمي والمحلي. وبناءً على ذلك، يجب التمييز، بشكل قاطع، بخصوص الخدمات الأمنية الخاصة بين سياقات الدول المختلفة: الدول المتقدمة، والدول الانتقالية، والدول النامية، والدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع. ويتناول الجزء ٦ مناقشة هذه الحالات الفردية بصورة تفصيلية.

الخدمات الأمنية الخاصة وإصلاح القطاع الأمني

يُعدُّ تقديم عمليات إصلاح القطاع الأمني ظاهرة جديدة جداً بالنسبة لمجال الخدمات الأمنية الخاصة. وتحاول الشركات العسكرية والأمنية الخاصة اقتحام هذا السوق الذي تهيمن عليه حالياً شركات استشارات التنمية، وشركات إدارة المخاطر، والمستشارون المستقلون، والمنظمات غير الحكومية. وتميل الحكومات والجهات الأخرى المانحة بشكل متزايد إلى منح العقود المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني إلى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، ولكن الأمر قد يستغرق وقتاً أطول حتى تصبح هذه الأخيرة طرفاً معترفاً به تماماً في إصلاح القطاع الأمني. وفي الوقت الحالي، يتركز النشاط الرئيسي لهذه الشركات فيما يتعلق بإصلاح القطاع الأمني على تدريب القوات الأجنبية وقوات الشرطة، كما هو الحال في أفغانستان والعراق. ومع ذلك، فإنه من المتوقع دائماً التوسع في أنشطتها حينما يصبح إصلاح القطاع الأمني محفوفاً بالمخاطر في العديد من البيئات في المراحل اللاحقة للنزاعات، وحينما تضطر الأطراف المعنية الرئيسية التقليدية إلى الانسحاب من المناطق الشديدة الخطورة.

وتكتسب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة خبراتها الخارجية، على سبيل المثال، من مساعدات التنمية حتى

يستخدم المصطلح الشامل الجامع "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة"، وسيتمُّ إطلاقه على كل من الشركات التي تقوم بعملية إصلاح القطاع الأمني والشركات الخاضعة لعمليات إصلاح القطاع الأمني على حدٍ سواء حيثما كان ذلك ملائماً. وسوف يتمُّ استثناء القطاع الأمني المحلي الخاص الذي لا يقدم خدمات للدولة و/أو الجيش، وسيُطلق على الشركات العاملة في هذا المجال اسم "الشركات الأمنية الخاصة".

وقد تقوم الشركات الأمنية الخاصة والشركات العسكرية الخاصة بتقديم خدماتها حصرياً للسوق المحلي أو على المستوى الدولي. ولا يقتصر دور الشركات الأمنية الخاصة المحلية على تقديم خدمات الحراسة الثابتة، سواءً المسلحة أم غير المسلحة، وخدمات الحماية الشخصية فحسب، بل تتعداها إلى تقديم خدمات التجهيزات الفنية مثل كاميرات الدوائر التلفزيونية المغلقة، وأنظمة نداء الطوارئ. وعلى الرغم من انتشار استخدام هذه الخدمات في دول العالم النامي والدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية، لكنها بدأت مؤخراً تنتشر بشكل متزايد في العالم المتقدم. ففي جنوب أفريقيا يفوق عدد العاملين في هذه الشركات عديد الشرطة الرسمية، ويُعدُّ سوق الخدمات الأمنية الخاصة هو الأكبر على مستوى العالم مقارنةً بإجمالي الناتج المحلي. وفي شهر يونيو عام ٢٠٠٤، تم تسجيل ٣٥٥٣ شركة أمنية خاصة في البلاد. وفي مارس عام ٢٠٠٧ كانت هذه الشركات تستخدم ٣٠١٥٨٤ ضابط أمن، بينما بلغ عدد ضباط الشرطة النظاميين ١١٦٠٠٠ ضابط يؤدون مهامهم الشرطة لمصلحة خدمات الشرطة الجنوب أفريقية.^٦

وفي المقابل، تقدم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية، والتي لها مقارٌّ أو مكاتب في العديد من دول العالم، ما يُطلق عليه أحياناً اسم "خدمات أمن الحماية المتميزة" في بيئات شديدة المخاطر على المستوى العالمي. وفي العادة، يكون العاملون فيها ذوي خلفيات عسكرية أو شرطية، وذوي خبرات فعلية سابقة فيما يُطلق عليه "البيئات المعادية".

ويمكن أن تكون الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أطرافاً مساعدة في عمليات إصلاح القطاع الأمني من أعلى الهرم إلى قاعدته، فضلاً عن كونها منشآت خاضعة لعمليات إصلاح القطاع الأمني من قاعدة الهرم إلى رأسه، على سبيل المثال، عند وضع وتنفيذ اللوائح التنظيمية والرقابة على أنشطتها.^٧

التحديات التي تفرضها خصخصة الخدمات الأمنية

تُوفّر خصخصة الخدمات الأمنية فرص عمل كبيرة، وتفرض كذلك مخاطرَ بالغة وخاصة من منظور الأمن الإنساني. ومع أن هذه الشركات لديها القدرة على تحسين الوضع الأمني إذا تم تقديم الخدمات بطريقة احترافية خاضعة للمساءلة، وعلى وجه الخصوص إذا شاركت المؤسسات الديموقراطية

تعزيز العمليات الإدارية للموارد المالية والبشرية، وتحسين إدارة الدعاوى القضائية، وإعادة صياغة موازنات القوات المسلحة، وإصلاح سلم الرواتب والترقيات، ومراجعة أنظمة التقييم والإجراءات التأديبية، ودعم هيئات الإدارة المدنية وتطوير أنظمة المشتريات. وتغطي عمليات التشخيص وخدمات مراجعة سياسات المؤسسات الحكومية بشكل رئيسي التحليلات الاستراتيجية والعملياتية والتنظيمية لاحتياجات إصلاح القطاع الأمني في الدول المتلقية لهذه الإصلاحات.^{١١}

٣ ما سبب أهمية النوع الاجتماعي بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

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

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على "عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يُخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات".^{١٢}

لمزيد من المعلومات أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

ونظراً لتنامي الاتجاه نحو خصخصة الخدمات الأمنية وتنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فقد يعمل إدخال النوع الاجتماعي على تحسين الفعالية العملية بشكل كبير على مستوى القطاعات والتشكيل الإيجابي للتنمية المستقبلية.

ومن مؤشرات فعالية أي عملية، تعميم البيئة الآمنة التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية والتعليم والرعاية الصحية ونمو منظمات المجتمع المدني النشطة. ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا إذا كانت المرأة تتمتع بالحقوق نفسها التي يتمتع بها الرجل في تشكيل البيئة الاجتماعية المواتية.

يتسنى لها تقديم عطاءات جديدة بالثقة للمناقصات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني التي تطرحها الحكومات والجهات المانحة الأخرى. ونظراً لقدرة هذه الشركات على توظيف أفراد ذوي خبرات من مختلف البيئات، وكذلك نشر الفرق بشكل سريع نسبياً، فإن بإمكانها تقديم حلول تفصيلية مناسبة للتحديات التي تواجه إصلاح القطاع الأمني. وفي الأغلب، يعتاد العاملون والمتعهدون على الإجراءات الإدارية في الحكومات، لأن تبادل الأدوار بين القطاعين العام والخاص يعني استمرار تبادل الخبرات.^{١٣}

هذا، ويصعب التوصل إلى عدد الشركات الخاصة التي تتولى تقديم خدمات إصلاح القطاع الأمني، فضلاً عن الحصول على بيانات بشأن أدائها؛ حتى إنه من النادر قيام الجهات المانحة بتوفير بيانات موثوقة ومتماسكة وفعالة بهذا الخصوص، لأن عمل إصلاح القطاع الأمني كثيراً ما يتم توزيعه على موازنات مختلفة (تحت مسميات مثل الأمن، أو الدفاع، أو التنمية). ومع ذلك، يوفر المنشور الذي أصدرته لجنة مساعدة الانمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي دليلاً قوياً للجهات المانحة، ويحدد الممارسات الجيدة في إصلاح القطاع الأمني، ويشمل ذلك العمليات التي تتطلب مشاركة القطاع الخاص.^{١٤}

ونظراً للنقص في البيانات الموثوق بها، والافتقار الفعلي أو المحتمل للشفافية والمساءلة في القطاعات الخاصة والتجارية المشاركة في عملية إصلاح القطاع الأمني، فإنها ستبقى تُصارع لإثبات ذاتها كطرف يتمتع بالشرعية. وإضافة إلى ذلك، فهي تواجه انتقادات بشأن عدم كفاءة معايير عملياتها، غير أن الأمر يرجع في مجمله إلى العميل/المانحين لتحديد إجراءات التشغيل القياسية المناسبة وشروط وأوضاع العقود. وحتى الآن، لا توجد خطوط إرشادية لاستقدام أطراف خارجية في عملية إصلاح القطاع الأمني في أي سياق محلي. ولذلك فإنه من الصعب على الجهات المانحة اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مهارات ومؤهلات وأوراق اعتماد الشركات المتقدمة لهذه العقود.^{١٥} ويُطالب متعهدو القطاع الخاص أنفسهم الآن باتخاذ قرارات وإجراء عمليات مراجعة تتسم بالشفافية وتخضع للمساءلة. وفي ظل الأجواء التي لا تزال فيها شرعية هذه الشركات محل نظر ونقاش بخصوص المجالات المتعلقة بالأمن والتنمية، فإن من مصلحتها أن تُطالب هي نفسها بوضع معايير وأطر عمل لمساءلتها.

ومن بين المهام التي يُؤديها القطاع الخاص في عملية إصلاح القطاع الأمني التدريب، ودعم الإدارة، والتشخيص، ومراجعة السياسات. وقد يكون التدريب فنياً (كالتدريب على مهارات استخدام المعدات الجديدة)، أو نظرياً (كالتدريب على حقوق الإنسان والقانون الدولي والعلاقات العسكرية المدنية...إلخ)، أو يتم الجمع بينهما. وقد يشير دعم الإدارة إلى إصلاح الشرطة والقضاء، وربما يشمل

٣-١ تحسين الفعالية العملياتية - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية باعتبارها متعهد تقديم خدمات عملية إصلاح القطاع الأمني

يمكن الاستفادة من الشركات العسكرية والأمنية الدولية استفادةً جمّةً من خلال إدخال منظور النوع الاجتماعي في جميع مناحي عملياتها.

■ للرجال والنساء في العادة تجارب واحتياجات ومفاهيم مختلفة بشأن الأمن والعدالة. ومن أجل زيادة فرص نجاح العمليات، فإن أفراد الأمن بحاجة إلى الأخذ بعين الاعتبار تأثير مجمل أنشطتهم في الرجال والنساء والفتيات والأولاد في المجتمعات المضيفة.

■ يساعد التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي أفراد الأمن أيضًا على التكيف مع المجتمعات المضيفة، ويساعدهم كذلك على أن يكونوا أكثر استجابة للوسط الثقافي الاجتماعي. ويمكن تعزيز القبول المحلي لوجود أفراد الأمن الخاص بشكل كبير إذا كان القائمون على إدارته قد تلقوا تدريباً على النوع الاجتماعي مخصصاً بصورة تفصيلية للسياق المحلي.

■ يُمثل التغاضي عن بعض أشكال السلوك العدواني وتشجيعها جزءاً من الثقافة المؤسسية في العديد من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، التي كانت فيما مضى مرتبطة بانتهاكات حقوق الإنسان. ويساعد التدريب الملائم على النوع الاجتماعي إلى جانب التدريب في مجال القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي متعهدي هذه الشركات على منع انتهاكات حقوق الإنسان وما يصاحب ذلك من خسارة للعوائد المادية والسُّمعة.

ومع أن توظيف المرأة في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة يُعدُّ استراتيجية مهمّة لتحسين الفعالية العملياتية، لا تزال نسبة تمثيل الرجال مرتفعة جداً داخل هذه الشركات حتى الآن. ويرجع ذلك بصفة خاصة إلى توسع الشركات في تعيين أفراد الخدمة السابقين. وتوضيح النقاط التالية مدى أهمية التأثير الإيجابي للمرأة في الفعالية العملياتية لهذه الشركات:

■ تُوضح الأبحاث أن السكان المحليين من الرجال يميلون إلى رؤية النساء بين صفوف أفراد الأمن، حيث يمكن تبادل الحديث معهن، ويقل التهديد من جانبهن حتى في المجتمعات التقليدية. وعليه، فإن وجود المرأة يمكن أن يعزز من شرعية أيٍّ من هذه الشركات وعملياتها داخل المجتمعات المضيفة.^{١٣}

■ هناك حاجة إلى وجود أفراد من النساء في حراسة المباني وحواجز التفتيش والمطارات وغير ذلك للقيام بالتفتيش الجسدي للنساء. وقد تلعب المرأة دوراً ينال الاستحسان في المواقف التي تُنذر بالمخاطر خلال عمليات التفتيش هذه.

■ إن إشراك أفراد أمن من العنصر النسائي في العمليات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني، له أثر إيجابي، ويُعدُّ نموذجاً يُحتذى به بالنسبة للنساء المحليات اللاتي قد يُفكرن في الالتحاق بالشرطة مثلاً.^{١٤}

■ قد تكون لأفراد الأمن من النساء القدرة على تبني طريقة مختلفة لاكتشاف المخاطر الأمنية، وبذلك يمكن تعزيز عمليات تشخيص أنواع الأخطار المحدقة التي قد تتعرض لها المرأة في المجتمعات المضيفة.^{١٥}

■ عند جمع المعلومات بشأن قضايا السلامة قبل المباشرة في أيّ عملية من العمليات المخطط لها (كضمان المرور الأمن للقوافل أو ضمان سلامة أحد العملاء أثناء سفره في بيئة شديدة الخطورة)، يحتاج أفراد الأمن إلى فهم كيفية التواصل مع النساء وكذلك مع الرجال داخل ذلك المجتمع. وفي المجتمعات التقليدية، مثل أفغانستان والعراق، يصعب على المرأة المحلية التحدث إلى أحد أفراد الأمن من الرجال، غير أنه يمكنها التحدث إلى امرأة. ولذلك، فإن تعيين أفراد من النساء يضمن استغلالاً أمثل للموارد ويكون معه استخلاص/ جمع المعلومات أكثر فاعلية. وكذلك، يكون تحليل القضايا التي تؤثر في المجتمعات المحلية أكثر دقة.

■ وجدير بالذكر أن انخفاض نسبة تمثيل المرأة في الجيش والشرطة - وهي مركز تجميع التوظيف الرئيسي لتلك الشركات - يحد من قدرة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على توظيف عدد كبير من النساء. ومع قيام المؤسسات العسكرية والشرطية النظامية بتوظيف عدد أكبر من النساء، فإنها بذلك توفر مجموعة كبيرة من الفرص للشركات العسكرية والأمنية الخاصة للاختيار منها للتوظيف. كما يمكن لتلك الشركات أيضاً الاستفادة من الممارسات الجيدة داخل المؤسسات العسكرية والشرطية النظامية بشأن توظيف وتثبيت المرأة في وظيفتها.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقريرين حول "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع" و "النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة"

٣-٢ تحسين إجراءات تعيين العاملين ومعايير التوظيف - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها "خاضعة" لإصلاح القطاع الأمني

■ لا توفر الثقافة الذكورية التي يمكن أن توجد في الجيش والشرطة بيئة مضيافة للمرأة. وعليه يجب أن يتم إجراء تغيير إذا كانت هناك رغبة حقيقية في الاستفادة من مهارات المرأة في عمليات تلك الشركات العسكرية والأمنية على حدٍ سواء. وقد أشار أحد الباحثين قائلاً: بما أن الرجال يختبرون بطولاتهم فيما بينهم، فإن

غالبًا ما تنتشر الأشكال الذكورية العنيفة داخل الجيش (رغم عدم توافر بيانات يمكن الاعتماد عليها). وعليه فإنه بالإمكان الاستنتاج بأنها تشيع بالقدر نفسه داخل القطاع الأمني الخاص.^{٢١} ويجب مكافحة انتهاكات حقوق الإنسان المتمثلة بالاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي، والأشكال الأخرى للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، وذلك عن طريق معالجة الترسخ المؤسساتي لأشكال السلوكيات العنيفة.

ويوجد بين أفراد الأمن الخاص أمثلة على تورط رجال ونساء في حوادث عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي على الرجال والنساء والفتيات والأولاد. وفي سجن أبو غريب في العراق، ادعى أحد المعتقلين من الأحداث تعرّضه للاغتصاب على يد أحد المدنيين العاملين بوظيفة مترجم لمصلحة شركة تيتان Titan. وفي المعتقل نفسه، كانت هناك ادعاءات ضد أحد العاملين المدنيين التابعين لشركة كاسي CACI Corporation بانتهاج أساليب للاستجواب انطوت على ممارسات جنسية. ولم يتمّ التحقيق في كلتا الحالتين.^{٢٢} (انظر أيضًا الاطار رقم ٨). وتظل معدلات الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث منخفضة. كما أن مثل هذه الحوادث المشتملة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والاعتداء الجنسي تُضُرُّ بسمعة الشركة ذاتها، مع احتمال الإضرار بالعملية في مجملها.

توجد علاقة تاريخية بين البغاء/ممارسة الأعمال الجنسية والإتجار بالنساء والأطفال بغرض ممارسة البغاء، وبين غياب القوات المسلحة النظامية.^{٢٣} ونظرًا لاتجاه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى تعيين موظفين من بين القوات المسلحة النظامية، فقد تتسحب مثل هذه الروابط والممارسات على متعهدي القطاع الخاص أيضًا.^{٢٤} وقد أدى تورط أفراد من شركة دينكورب DynCorp في أعمال البغاء غير القانونية والإتجار بالبشر في البوسنة (انظر الاطار رقم ٢)، وقيام الشركة بفصل أحد الموظفين وإحدى الموظفات فيها بسبب توريط زملائهما في البغاء القسري، إلى الإضرار بسمعة القطاع في مجمله.^{٢٥} وفي أفغانستان، وردت تقارير تفيد بأن متعهدي الخدمات الأمنية قد أسهموا في انتشار بيوت الدعارة وتورطوا في الإتجار بالأسلحة والنساء، وقد نازع عنهم أنهم كانوا سببًا في تدهور العلاقات بين المجتمع (الغربي) الدولي والمجتمعات المحلية الأفغانية.^{٢٦} وتوضح هذه الأمثلة أهمية التعامل مع سوء السلوك، بما في ذلك الاستغلال الجنسي والانتهاكات التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، كما أنها توضح حاجة تلك الشركات إلى وضع إجراءات داخلية فعالة للشكاوى.

نفسيتهم توجب عليهم إعادة تشكيل طرق التبجّح بشكل متكرر. ومن بين الطرق التي يستعملونها استهداف المرأة والتحرش بها جنسيًا و/أو التقليل من شأنها.^{١٦} وحينما يوجد بينهم زميلات، فهذا يأخذ شكل التحرش الجنسي بما يؤدي إلى إضعاف مكانة المؤسسة من خلال قلة الإنتاج، وانخفاض الروح المعنوية، والتغيب عن العمل، وزيادة دوران العاملين، وإعاقة اندماج المرأة. وفيما يتعلق بالجيش، فقد أظهرت دراسة تم إجراؤها في الولايات المتحدة علاقة وثيقة بين ارتفاع معدلات حوادث التحرش الجنسي وانخفاض الاستعداد القتالي وضعف مُناخ القيادة.^{١٧} ويتعين أن تنال هذه التأثيرات اهتمامًا جديًا من جانب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أيضًا.

تتماثل اتجاهات النوع الاجتماعي في القطاع الأمني إلى حدّ كبير مع الاتجاهات السائدة في سوق العمل. وعند انضمام المرأة إلى قوة العمل، ولاسيما في الشركات الأمنية الخاصة المحلية، يكون اندماجها متفاوتًا، وغالبًا ما تُسند إليها أعمال ذات رتبة متدنية، ولا تتطلب مهارة، ومثيرة للملل.^{١٨} كما يخضع العديد من النساء لشكل من أشكال التمييز؛ إذ يتمّ تكليف المرأة بأعمال مصنفة على أنها مناسبة لجنسها.^{١٩} وعلى وجه الخصوص، هناك اتجاه يرى أن المرأة غير مناسبة لوظائف معينة، ومن ثمّ فهي تُستثنى من وظائف تتطلب قدرًا كبيرًا من الصلاحيات كمناصب الإدارة العليا، والقوة البدنية، والمهارات الفنية، والتعرض للمخاطر البدنية أو البيئات غير المناسبة من الناحية البدنية والتي تتطلب رقابة اجتماعية موثوقة؛ مثل العمل الشرطي الخاص.

من البدهيات أن يساعد الحدّ من التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي والتحرش والعنف في العمل على زيادة الفاعلية والتقليل من الاختلافات، سواءً داخل الشركة أم في بيئة العمليات. كما يعمل ذلك أيضًا على الحدّ من الثقافة المهنية الذكورية، وهو ما يجعل العمل في مجال الخدمات الأمنية المخصصة أكثر جذبًا للمرأة التي تقدم مهارات وخبرات مختلفة لأرباب العمل.^{٢٠}

٣-٣ إيجاد ثقافة مؤسسية تعمل على منع سوء السلوك وانتهاكات حقوق الإنسان - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها «خاضعة» لإصلاحات القطاع الأمني

بإمكان حادثة سوء سلوك فردية كبرى - ولاسيما عند وقوعها في مجال لا تتضح فيه الرؤية من الناحية القانونية - أن تُشوّه سمعة قطاع الخدمات الأمنية الخاصة برُمته، وهو ما يؤدي إلى تراجع الثقة الدولية والمحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تقوم بها الأطراف الخاصة.

الإطار رقم ٢ البغاء غير القانوني والإتجار بالبشر في البوسنة

كانت هناك ادعاءات بأن كلاً من شركة دينكوروب الأمريكية DynCorp وشركة إيروسبيس تكنولوجي يو.كيه. ليتمتد Aerospace Technology UK Ltd قد تورطت في البغاء غير القانوني والإتجار بالبشر في البوسنة. وكانت الشركة تقوم أساساً بتقديم خدمات للجيش الأمريكي وقوة مهمة الشرطة التابعة للأمم المتحدة، والتي تم تشكيلها لمراقبة وتدريب وتقديم استشارات لقوات الشرطة في البوسنة.^{٢٧} وتم اتهام أفراد في شركة دينكوروب بالتردد إلى بيوت الدعارة التي يتم حبس النساء فيها واسترقاق صغار السن للأغراض الجنسية.^{٢٨}

كما كانت هناك ادعاءات أخرى تقدمت بها إحدى العاملات في دينكوروب، وهي كاثرين بولكوفيتش التي تم فصلها لاحقاً من الشركة، ولكنها كسبت دعوى قضائية بشأن إنهاء عقدها تعسفاً. ومع أن الشركة قامت بفصل المتورطين من الموظفين لديها، غير أنه لم يتم توجيه اتهامات رسمية لهم من قبل السلطات البوسنية أو البريطانية أو الأمريكية. وكذلك، تم توجيه اتهامات إلى قوات حفظ السلام النظامية، غير أن تقرير مكتب المفتش العام في وزارة الدفاع الأمريكية بشأن القضية لاحظ أن "الموظفين المتعاقدين" حينئذ، باعتبارهم أفراداً في تحالف قوة تحقيق الاستقرار وقوة كوسوفو، لا يخضعون للقيود نفسها المفروضة على أفراد الخدمة النظامية الأمريكية؛ ويشمل ذلك السماح بالعيش خارج العنابر العسكرية. كما لاحظ أن بعض الشركات ليست لديها آليات لمراقبة سلوك العاملين بها والتعامل مع سوء السلوك. وقد ترتب على ذلك ازدياد احتمال انتشار سوء التصرفات بين المتعهدين العسكريين من القطاع الخاص أكثر منه بين الأفراد النظاميين.^{٢٩}

النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسي.

على جميع الأطراف المعنية المشاركة في عمليات حفظ السلام أن تعرف متى يمكنها الإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وإضافة إلى ذلك، يجب توفير آليات للمجتمع المحلي للإبلاغ عن هذه الحوادث إلى أطراف أخرى غير متحيزة، وكذلك آليات تساعد على الحصول على المشورة.

وبصورة أشمل ولتحقيق إدخال النوع الاجتماعي في عمليات السلام وإعادة الإعمار بشكل كامل، فإنه يجب إشراك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في تخطيط وتنفيذ إدخال النوع الاجتماعي.

تتفق معظم الأطراف المعنية بإصلاح القطاع الأمني على أن هناك ضرورة للتعاون بشكل أفضل لتحقيق أعلى درجات الترابط والاتساق، وتجنب الازدواجية في إطار عمليات حفظ السلام وبرامج إصلاح القطاع الأمني والمجالات ذات الصلة. ومع ذلك، فكل مؤسسة في الوقت الحالي تبدو سعيدة لكونها في الصدارة، ويقل ميلها إلى حد ما إلى أن تكون تابعة، ولا شك في أن ذلك يؤثر تأثيراً كبيراً في فعالية إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني. وعلى وجه الخصوص، فقد تقبل الشركات الخاصة المشاركة في إصلاح القطاع الأمني الأوامر الصادرة إليها من عملائها / الجهات المانحة فقط، وتتجاهل البرامج الأوسع في إطار توجيهات الجهات المانحة بإدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني. وهذا يوضح مدى الحاجة إلى اضطلاع العملاء والجهات المانحة بدور ما في إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

في حالة تورط متعهدي الخدمات الأمنية في الاعتداءات والانتهاكات الجنسية أو استغلال النساء المحليات، فهم بذلك لا يرتكبون انتهاكات لحقوق الإنسان فحسب، بل يتسببون أيضاً بزيادة المخاطر الأمنية لعملائهم ولأنفسهم. ويشكل ذلك تهديداً كبيراً لنجاح العمليات.

يتعين على الشركات الخاصة اتخاذ خطوات لمعالجة مخاطر سوء التصرف من جانب أفرادها. وقد تساعد المناقشات على مستوى الشركات العاملة في هذا المجال جنباً إلى جنب مع التدريب على القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والسلوك الجنسي غير القويم، وتعمل على معالجة ثقافة التعتيم الفعلية على الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي. كما ستعمل أيضاً على تصحيح الاعتقاد الخاطيء لدى بعض الأوساط أنه بسبب الفجوة في التنظيم من الناحية القانونية، لا يمكن مساءلة الأطراف الأمنية الخاصة والعاملين فيها عن انتهاكات القانون الإنساني الدولي أو القانون الجنائي الدولي أو قانون حقوق الإنسان الدولي (انظر الجزء رقم ٥).

٣-٤ تحسين التنسيق بين الهيئات العاملة في عمليات حفظ السلام - الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باعتبارها طرفاً فاعلاً في البيئات العملياتية المتعددة الوكالات المعقدة

للتنسيق بين الوكالات وتنظيم عمليات التدخل، فإنه من المهم للفعالية العملياتية تفهم جميع الأطراف المعنية بما فيها متعهدو القطاع الخاص، والاتفاق فيما بينها على ممارسات عملياتية تساعد على تعزيز الأمن لجميع أفراد المجتمع المضيف. وقد يشمل ذلك، على وجه التحديد، إجراءات للقضاء على العنف القائم على أساس

الإطار رقم ٣ رقابة الأطراف الأخرى على أنشطة إصلاح القطاع الأمني في كرواتيا

تقدم كرواتيا مثالاً ناجحاً على إمكانية استخدام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لتشجيع التنمية المؤسسية، ونشر الأعراف الديمقراطية داخل القطاع الأمني، بما في ذلك الرقابة المدنية على الجيش والاحتراف واحترام حقوق الإنسان. وفي الوقت نفسه، يوضح هذا المثال أن رقابة الأطراف الأخرى على أنشطة إصلاح القطاع الأمني تتسم بالأهمية نظراً لسعيها لتحقيق جميع أهداف برامج إصلاح القطاع الأمني التي ينفذها المتعهدون المدنيون.

ومنذ بداية عام ١٩٩٤، وقعت شركة الموارد الفنية العسكرية MPRI عقداً لمساعدة حكومة كرواتيا على إعادة هيكلة وزارة الدفاع.^{٣٠} وفي وقت سابق، كانت الخدمات التي اشترتها كرواتيا من الشركة مصممة لمساعدة القوات المسلحة على الاستعداد للانضمام النهائي إلى برنامج الشراكة مع "الناطو" من أجل السلام. وفي هذه الحالة تم تبرير عقود إخفاء الاحترافية على القوات المسلحة الكرواتية وإدارتها بموجب إطار دولي محدد، وهو برنامج مساعدة التحول الديمقراطي التابع لحلف "الناطو" بغرض إحلال الديمقراطية في الجيش وتغيير تشكيلة القوات. وقد أوضحت الباحثة ديورا أفانت Deborah Avant أن صياغة إصلاح القطاع الأمني الخاص من خلال الالتزامات التعاقدية من جانب المنظمات الدولية قد تؤدي إلى ظهور أوضاع يكون فيها للشركات العسكرية والأمنية الخاصة تأثير إيجابي في بناء الدولة، وذلك بالتحكم في تأثير القوات الخاصة في العمليات السياسية والأعراف الاجتماعية بشأن استخدام القوة.^{٣١}

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

■ أن يعمل هذا المجال على إدخال النوع الاجتماعي في التوظيف والتعيين والتدريب والتحري لتحسين الاحتراف والفعالية.

■ إدخال مسائل النوع الاجتماعي في تطوير التنظيم الذاتي لهذا المجال.

يتناول الجزء "ه" بالمناقشة التنظيم المحلي والدولي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك الانتهاكات ضد المرأة.

٤-١ الالتزامات التعاقدية ومراقبة الجودة في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

تعتبر العقود من أكثر الأدوات ملاءمة لاستغلالها في وضع الخطوط الإرشادية لعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ولهذا السبب، يلعب العملاء دوراً رئيسياً في تشكيل سلوك تلك الشركات، وخاصة إذا تمت مراقبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية من خلال عمليات المراجعة الدورية والإجراءات الأخرى المتبعة لمراقبة الجودة.

ولذلك، من المهم للحكومات والعملاء المتعاقدين مع هذه الشركات وضع معايير للممارسة الجيدة فيما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي في تعاقداتهم مع هذه الشركات. ويتعين، على سبيل المثال، وجود آليات واضحة للمساءلة لضمان مراقبة انتهاكات حقوق الإنسان، والتأكد من استكمال حصول الأفراد على التدريبات الخاصة بالنوع الاجتماعي، والتحقق من أن أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة قد تلقوا بطريقة أو بأخرى تدريبات كافية وأنه تم التحري عن حقيقتهم.

وعندما تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بعمليات إصلاح القطاع الأمني في مجتمعات مضيفة، فإنه يتعين

أولاً؛ يمثل إدخال النوع الاجتماعي في عمليات الخدمات الأمنية الخاصة تحدياً من عدة جوانب، أولها أن معظم العقود - سواءً أكانت مع العملاء أو القطاع العام أو الخاص - تعتمد على درجة كبيرة جداً من السرية. كما أن شروط وبنود هذه العقود، أو حتى علاقة العمل في حد ذاتها، نادراً ما يتم الكشف عنها للمراقبين الخارجيين. وهذا بدوره يجعل من الصعب متابعة التنفيذ والالتزام بالمعايير المتعلقة بحقوق الإنسان والنوع الاجتماعي وأفضل الممارسات.

ثانياً؛ إن الطبيعة الانتقالية في هذا المجال، والافتقار إلى الإرادة السياسية يجعلان من الصعب إخضاع هذه الشركات للمساءلة عن تصرفاتها في الخارج.

وأخيراً؛ هناك تحديات تواجه إقناع قطاع الخدمات الأمنية الخاصة التجاري بالمزايا العملية لإدخال النوع الاجتماعي منذ البداية، ويعود السبب في ذلك إلى صعوبة ترجمة تكاليف التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي والمبادرات الأخرى إلى أهداف ربحية فورية. ولذلك، يجب التأكيد على الفوائد الطويلة الأجل وضرورة قيام العملاء باستغلال سلطتهم في فرض المعايير وأفضل الممارسات.

وعلى ذلك، يتعين أن تشمل مبادرات إدخال النوع الاجتماعي في عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وعلى وجه الخصوص عمليات إصلاح القطاع الأمني، مناهج مشتركة تجمع ما يلي:

■ إدخال النوع الاجتماعي في الالتزامات التعاقدية وعمليات مراقبة الجودة.

■ وضع سياسات داخلية محددة بشأن التحرش الجنسي والإساءات الجنسية.

على الأحداث والسياسات التي ترعاها الشركة بشأن الراحة والاسترخاء التي قد تسهم في إيجاد بيئة وثقافة تمييزية أو عدائية.^{٢٥}

ولذلك، يتعين أن تكون لدى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة سياسات ومدونات قواعد للسلوك واضحة تتضمن إجراءات عملية للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي، والمضايقات، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وقد أُلقت أربعة ادعاءات بالاغتصاب والتحرش الجنسي تعرضت لها متعاقدات مدنيات من جانب موظفين آخرين في إحدى شركات الأمن الخاصة في العراق، الضوء على افتقار مدونات قواعد السلوك الداخلية للوضوح.^{٢٦} كما يتعين أن تشمل السياسات صراحةً حظر سلوك الاستغلال والإساءة الجنسية أو السلوك الذي قد يُفضي إلى تسهيل الإتجار بالبشر. وكذلك تتعين إتاحة فرص الشكوى أمام الموظفين لدى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وأفراد المجتمع المحلي الذي تعمل داخله تلك الشركات. وعلى أرباب العمل أن يوضحوا للعاملين لديهم بشكل واضح أن سياسة الإفلات من العقوبة يُعد لها وجود، وأنه سيتم التصدي لأي مخالفة لسياسات الشركة بكل حزم، وستترتب عليها عواقب قانونية وخيمة.

ويوضح الإطار رقم ٤ قائمة مراجعة وضعها المركز الوطني الأمريكي للمرأة والأعمال الشرطية، وتشمل معلومات يتعين إدخالها في السياسات المناهضة للتحرش الجنسي، ويمكن أن تتبناها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للاستعانة بها في صياغة سياسات داخلية ملائمة بشأن التحرش الجنسي، والمضايقات، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

وبمجرد وضع هذه السياسة، يمكن اتخاذ الخطوات التالية لتعزيز التنفيذ الفعال داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة:

- التأكيد على أهمية السياسات من جانب رؤساء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، كأن يكون ذلك من خلال تعميم يتم توزيعه على جميع الموظفين مفاداً أنه لن يكون هناك تهاون مع المعتدين.
- إنشاء آليات لمتابعة انتهاك السياسات والإبلاغ عنها (ويشمل ذلك الشكاوى المجهولة الاسم).
- نشر وتوزيع السياسات على نطاق واسع داخل جميع إدارات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.
- إدخال السياسات في شروط وبنود التعاقد مع الأفراد (الطلب إليهم التوقيع على مدونات قواعد السلوك مثلاً).
- عقد برامج تدريبية لجميع الأفراد بشأن السياسات أو أن تكون شاملة لها.^{٢٨}

على الجهات المانحة على وجه الخصوص التأكد من التزام الشركات بالمعايير المتعارفة بما في ذلك إدخال مسائل النوع الاجتماعي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال اعتماد نظام مُحدّد لمقدمي إصلاح القطاع الأمني - من الشركات أو الأفراد - تديره الحكومة أو أي جهة مستقلة أو دولية.

ويتعين أن تصاحب عمليات إصلاح القطاع الأمني عمليات مراقبة للجودة والتدقيق والمراجعة. ويضمن ذلك الحصول على نتيجة مرضية للعملية، ويساعد على تحسين العمليات المستقبلية من خلال جمع البيانات والدروس المستفادة.

٤-٢ إشراك الشركات الأمنية الخاصة المحلية في عمليات إصلاح القطاع الأمني

هناك إجراء آخر يتعين على الجهات المانحة اتخاذه وهو إشراك الشركات الأمنية الخاصة المحلية بشكل واضح في عملية إصلاح القطاع الأمني. وفي سياقات الدول النامية والدول الانتقالية والدول التي تمرّ بمراحل ما بعد النزاع، تصبح الشركات الأمنية الخاصة مصدرًا لانعدام الأمن والعنف بصورة كبيرة، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. ويرجع السبب في ذلك إلى العلاقات الوثيقة التي تربط هذه الشركات بالحركات السياسية النافذة، وانهيار القانون والنظام، والاعتماد على المحاربين السابقين في العمل في القطاع الأمني الخاص لكسب العيش بعد انتهاء الحروب.^{٢٢} وفي الوقت نفسه يجب أخذ قدرات الشركات الأمنية الخاصة على تحسين وضع الأمن في دولة ما، وخاصة فيما يتعلق بالفئات المستضعفة في المجتمع، بعين الاعتبار في أي عملية من عمليات إصلاح القطاع الأمني. كما أكد كل من أبراهامسن وويليامز Abrahamsen and Williams أن التركيز على قوات الأمن العام وحدها في الدول التي تتولى فيها الشركات الخاصة أدواراً أمنية حيوية، يُضعف فعالية الإصلاح. بل إن الأسوأ من ذلك ظهور نتائج سلبية غير مقصودة.^{٢٣} وبهذا، يمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في قطاع الخدمات الأمنية الخاصة عندما تخضع الشركات الأمنية الخاصة لعمليات واسعة من الإصلاحات في القطاع الأمني.

٤-٣ وضع سياسات ومدونات لقواعد السلوك للتعامل مع التحرش الجنسي وإساءة المعاملة

كما سبق أن ناقشنا في الجزء ٣-٢، فسوف تستفيد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من مراجعة وإصلاح ممارسات التوظيف لضمان عدم التمييز وتبني ثقافة عمل شاملة. وتحتاج الشركات بصفة خاصة إلى معالجة التحرش و/أو الاعتداء الجنسي والسلوك المشين والفظ، مثل الدعابات الجنسية والتعليقات غير اللائقة الموجهة إلى الزملاء الآخرين أو غيرهم، وكذلك السلوك الجنسي؛ ويشمل ذلك المعاملة اللطيفة أو المختلفة للعاملين بسبب جنسهم أو النوع الاجتماعي الملحوظة.^{٢٤} كما يتعين تطبيق ذلك، أيضاً،

الاضطرابات بعد عام واحد من انتشار هذه الوحدات. غير أن هذا الرقم قد تضاعف إلى ٣٠-٣٥٪ عند إدخال المشكلات الزوجية وإدمان الكحول والمسائل الأخرى المتعلقة بإعادة التأهيل. وقد أظهرت دراسة مماثلة أجرتها شركة دينكورب DynCorp على مدربي قوات الشرطة العاملين لديها أن ٢٤٪ من الموظفين قد ظهرت عليهم أعراض هذه الاضطرابات.^{٤٢}

وتمتد تأثيرات هذه المشكلات الصحية إلى أبعد من الأفراد المعنيين أنفسهم لتؤثر في أسرهم وعلاقاتهم الاجتماعية الأخرى، وأحياناً تصبح هذه التأثيرات حادة جداً. ويتمثل العنف الأسري، تحديداً، بعنف الذكور ضد النساء والأطفال. ويتعين على الشركات أن تكون على دراية بتلك المشكلات التي تحدث بعد الانتشار، وهو ما يُوجب عليها أيضاً توفير الموارد لموظفيها عند عودتهم من الميدان. ويتعين أن يتم إدخال المشكلات المتعلقة بهذه الاضطرابات في تدريبات ما قبل الانتشار ومحاضرات ما بعد الانتشار كحد أدنى من المتطلبات.

٤-٦ التحري والتدريب

نظراً للانتشار الواسع للشركات الأمنية الخاصة، أصبحت مسألة التحري عن العاملين مثيرة للجدل.^{٤٣} وكحد أدنى، يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إجراء عمليات فحص تاريخية دقيقة للتحري عن التهم الجنائية وانتهاكات حقوق الإنسان والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي عند التعيين.

وكذلك يتعين أن يلقي التدريب اهتماماً أكثر. ونظراً لتمتع العاملين والمتعهدين عادةً بخلفية عسكرية، ونظراً لأن معظم الشركات الكبرى تطبق إجراءات التحري والاختيار، فمن المفترض أن يكون التدريب الإضافي غير مطلوب نهائياً أو يكون مطلوباً فقط لتنشيط الذاكرة. كما يتعين أن يدخل اشتراط اجتياز الأفراد للتدريب الإضافي، وهو تحديداً التدريب على القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي ومسائل النوع الاجتماعي، ضمن الالتزامات التعاقدية من جانب العملاء. وهذا يقلل من نزوع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى نشر أفراد جدد من دون حصولهم على التدريب الكافي.

٤-٧ التدريب على النوع الاجتماعي

يتسم التدريب الخاص بتحديد مسائل النوع الاجتماعي والتعامل معها بالأهمية لكل فرد يعمل في المجالات المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني.^{٤٤} ولا توجد معايير أو ممارسات جيدة متبعة متعارفة لتدريب متعهدي الخدمات الأمنية الخاصة، بما في ذلك التدريب على النوع الاجتماعي. ولذلك، يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إدخال التدريب الخاص بمسائل النوع الاجتماعي في جميع تدريبات العاملين الحاليين لديها. كما يتعين أن تكون برامج التدريب

تقييم القيود الحالية على توظيف المرأة واستمراريتها في العمل مثل:

- هل يتمُّ التوظيف بشكل كبير من خلال شبكة " الزملاء القدامى "؟ وكيف يتمُّ توظيف المجندين السابقين في الشرطة والجيش؟

- هل تشمل التوصيفات الوظيفية وعمليات تقييم الأداء مجموعة كاملة من المهارات اللازمة - كتلك الوظائف اللازمة في إصلاح القطاع الأمني مثلاً - مثل مهارات التسهيلات والاتصال والقدرة على العمل مع أفراد من مختلف الثقافات؟

■ عمليات مراجعة السياسات والإجراءات مثل:

- ما سياسات وممارسات الشركة بشأن التحرش الجنسي وسوء السلوك الجنسي؟

- هل يغطي التأمين الصحي للشركة الاحتياجات الصحية الخاصة لجميع العاملين (بمن فيهم المرأة)؟

- هل تُلائم المعدات والملابس وعناصر المعيشة، حيث يقتضي الأمر، كلا من الرجل والمرأة؟

■ تحليل المشكلات والتحديات وطرق التقدم.

■ وضع خطة عمل مع تحديد الأهداف والجدول الزمني والمسؤوليات والآليات اللازمة للرقابة والمتابعة؟

٤-٥ الصحة النفسية والجسدية للعاملين

من المجالات التي تشهد القليل من الأبحاث، الصحة والتأثير الاجتماعي في متعهدي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، الناشئ عن طبيعة عملهم في مناطق شديدة الخطورة ومملوءة بالصراعات مثل أفغانستان والعراق. وتشير الأبحاث والدلائل الجديدة إلى أن المتعهدين يعانون نفس المشكلات العقلية المرتبطة بالقتال التي تُصيب أفراد الجيش العائدين من أداء الخدمة.^{٤٥} وتظهر أشدُّ تأثيرات اضطرابات التوترات اللاحقة للصدمة، على سبيل المثال، في مواليد أو أقارب الدرجة الأولى للمصابين بهذه الاضطرابات. وبذلك فإن كل من يكونون معهم في منزل الأسرة يتأثرون تأثيراً غير مباشر بالأحداث التي وقعت معهم في ميدان المعركة وأثرت فيهم.

ولسوء الحظ، لا يتمُّ تزويد الموظفين المتعاقدين بتقارير شاملة بشأن إمكانية الإصابة بهذه الاضطرابات وطرق العلاج والوقاية منها. كما أنهم لا يتلقون، على الأرجح، علاجاً لها. وفي الولايات المتحدة، كانت هناك حالات كثيرة لعاملين في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لم تشملهم خدمات وزارة شؤون المحاربين القدامى الأمريكية. كما امتنعت شركات التأمين عن تقديم خدمات العلاج لهم.^{٤٦} وقد بينت تقديرات الجيش الأمريكي أن ١٧٪ من أفراد الوحدات القتالية بالجيش في العراق قد ظهرت عليهم أعراض هذه

- معالجة النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني (كالمعمل التعاوني مع المنظمات النسائية المحلية، وتوظيف المرأة في صفوف القوات الأمنية).
- كيفية العمل مع المرأة وحماية أفراد المجتمع المضيف رجالاً ونساءً.
- ما العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟ وكيف تتم معالجته؟
- وضع مَدونات لقواعد السلوك داخل الشركات، وسياسات عدم التهاون بشأن التحرش وسوء السلوك الجنسي والسلوك الجنسي المشين.

هذه مستمرةً بشكل نموذجي، وأن تشارك فيها منظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية. ويتعين أن يشمل هذا التدريب دورة موسعة تمتد من يوم إلى ثلاثة أيام بشأن القانون الدولي والقضايا ذات الصلة.

والأهم من كل ذلك هو ضرورة اعتماد التدريب على النوع الاجتماعي على المؤشرات المخصصة لكل سياق لضمان فعاليته.

أنظر التقرير الخاص حول "النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني"

٤-٨ قواعد سلوك التنظيم الذاتي للقطاع والكيان الداخلي للشركة

يتعين أيضاً أن يكون إدخال مسائل النوع الاجتماعي جزءاً من الأطر التنظيمية الجديدة التي تحكم زيادة تفرعات هذا المجال. ويمكن صياغة ومراقبة المعايير في مجال النوع الاجتماعي بالتزامن مع قضايا أخرى (مثل قضايا حقوق الإنسان) في إطار عملية شاملة لوضع المعايير. ولوضع هذه المعايير موضع التنفيذ، ولتحقيق فعالية التنظيم الذاتي، فإن الحاجة الأكيدة تدعو إلى التزام حكوميٍّ وقدر من المشاركة الحكومية في ذلك؛ إذ إن التعاون بين الدولة وهذا القطاع، على سبيل المثال، يؤدي إلى تجنب مشكلة دفع الشركات إلى الغموض والتكتم إذا تباطأت وتيرة التنظيم أو أصبحت مكلفة. وعلى

وتشمل موضوعات التدريب على النوع الاجتماعي لمتعهدي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وأفراد الإدارة ما يلي^٥:

- ما النوع الاجتماعي؟
- التعريف بجوهر عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وتفهم الأثر المختلف لهذا العمل في كل من المرأة والرجل في جميع الأنشطة.
- لماذا يساعد إدخال النوع الاجتماعي على تعزيز النجاح والفعالية العملية؟
- أن يتم النظر إلى العمل من منظور النوع الاجتماعي - كيفية إدخال منظور النوع الاجتماعي ضمن الإطار العملياتي الأمني.

الإطار رقم ٥ تعيين المرأة في وحدة الردع الوطنية في أفغانستان^٦

منذ عام ٢٠٠٤، تعاقدت شركة بلاكووتر الأمريكية Blackwater USA مع إدارة مكافحة المخدرات الأمريكية (وهي إحدى الإدارات التابعة لوزارة العدل الأمريكية)، لتدريب وتوجيه ودعم وحدة الردع الوطنية بوزارة الداخلية الأفغانية، وهي وحدة خاصة بالتحقيق في قضايا المخدرات تعمل في جميع أنحاء البلاد. وحتى الآن، تعتبر الأمم المتحدة مسؤولة عن ٥٠٪ من عمليات مصادرة المخدرات في أفغانستان. وقد جرت عملية التعيين التي قامت بها بلاكووتر لهذه الوحدة من الفترة الممتدة من شهر أغسطس من عام ٢٠٠٤ حتى شهر أغسطس من عام ٢٠٠٥. ومنذ ذلك الحين تقوم وزارة الداخلية الأفغانية بعملية التعيين والتحري.

وتتكوّن وحدة الردع الوطنية من ١٧٤ رجلاً وامرأة أفغانية، واعتباراً من عام ٢٠٠٥ مثلت المرأة أكثر من ٦٪ من خريجي برنامج بلاكووتر التدريبي. وقبل انعقاد الدورة التدريبية الأولى عام ٢٠٠٤، أظهرت المقابلات التي تم إجراؤها مع المرشحين والمرشحات اهتمام المرأة بالالتحاق بالعمل ضمن صفوف تلك الوحدة.

ولا تزال هناك امرأتان من بين المشاركات في الدورة التدريبية الأولى للوحدة تعملان ضمن صفوفها. وكانت إحدى الخريجات هي خريجة الشرف في الدورة التدريبية الثانية، وهو ما يبرهن على تمتع المرأة بالقدرة على الأداء مثلها مثل الرجل.

وقد استمرت الدورات التدريبية التي عقدتها بلاكووتر ستة أسابيع، وشملت من ضمن أمور أخرى التدريب على الأسلحة النارية، والإسعافات الأولية، ومهارات التفاوض، والبحث، والملاحة، وتسيير الدوريات، وجمع المعلومات. وقد أدت المرأة التدريبات والمسؤوليات نفسها التي يؤديها الرجل تماماً، وقام الجميع بذلك وهم يرتدون الزي الرسمي الموحد ومن دون تغطية الرأس. وكانت مرتبات برامج تنفيذ القانون في وزارة الداخلية هي الأعلى من بين جميع البرامج، وتقاضى كل من الرجل والمرأة المستوى نفسه من الرواتب.

ويتم حالياً نقل برنامج التدريب إلى الأيدي الأفغانية. وستشرع شركة بلاكووتر على الفور في برنامج "تدريب المدربين"؛ حيث يتم تعيين المدربين من داخل الوحدة، وهو ما يعني أن هذه المهنة مفتوحة أمام الرجل والمرأة على حد سواء.

الأمنية الخاصة وثائق يمكنها أن تساعد على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في شروطها وأحكامها المتعلقة بالتوظيف والممارسات واحترام حقوق الإنسان والاستغلال والإساءة الجنسية. كما أن الغياب الحالي لإدخال النوع الاجتماعي في هذه المدونات يُلقي الضوء على أهمية إيجاد الوعي بمسائل النوع الاجتماعي داخل الهيئات التي تمثل هذا القطاع.

ومع ذلك، وبالرغم من الحوافز المتعلقة بالسمعة الطيبة للتنظيم الذاتي، فلا تلتزم جميع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بمدونات قواعد السلوك الداخلية، أو الخاصة برابطتها، أو الخارجية. في عام ٢٠٠٦، أجرت الرابطة الدولية لعمليات السلام دراسة على الشركات التابعة لها ويبلغ عددها ٣٠ شركة. وأظهرت هذه الدراسة أن ٢٠٪ من الشركات التي شملتها الدراسة أقرت بأنه ليست لديها مدونة داخلية لقواعد السلوك، وأن ١٤٪ من هذه الشركات غير موقعة على أي مدونة خارجية لقواعد السلوك. وإضافة إلى ذلك، لا يعمل التنظيم الذاتي، بطبيعته، على تنظيم الشركات التي تختار لنفسها البقاء خارج الإطار التنظيمي على مستوى هذا القطاع. وبناءً عليه، فالتنظيم الذاتي ليس بالحل السحري، ويمكن الاستفادة منه فقط في إطار قالب متشابك وبرامج التنفيذ التنظيمية المشتركة النموذجية على المستويين المحلي والدولي، وعلى مستوى القطاع نفسه.

وفي الوقت نفسه أصبح تأييد التنظيم الذاتي هو الوضع المفترض لحكومة المملكة المتحدة فيما يتعلق بتنظيم معظم المجالات (انظر الاطار رقم ٦).

سبيل المثال، يجب طرح المناقشات لمقدمي العطاءات الدوليين المنافسين وفقاً لبرامج محددة؛ فإذا كانت الشركة تطلب اعتماد عطاء ما من الحكومة وهي في الوقت نفسه شركة مسجلة، فقد يؤدي ذلك إلى إغراء الشركة للانتقال إلى خارج البلاد أو إلى بيئة أقل تنظيمًا. وفي الوقت نفسه يتعين تدقيق ومتابعة السياسات والقواعد المتعلقة بإدخال النوع الاجتماعي، كما أن إشراك الحكومة سيكون مفيداً بلا شك في هذا الجانب.

ويتمُّ العمل بالمعايير ولاسيما إذا كانت مُلزِمة بطريقتين؛ أولاهما، عن طريق تحسين الأداء والشفافية ومساءلة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وثانيتها، أنها تستبعد "رعاة البقر" من هذا القطاع. ومع ذلك، يمكن تحقيق هذه التأثيرات الإيجابية فقط في حالة ضمان آليات التنفيذ التزام الشركات بهذه المعايير.

وقد تكون مدونات قواعد السلوك داخل الشركات أو على مستوى القطاع من أكثر السبل فعالية في تعزيز المساءلة وإدخال النوع الاجتماعي واحترام حقوق الإنسان، وذلك بتشجيع المعايير المهنية والتنظيمية. وقد أدرجت الرابطة الأمنية الكندية، على سبيل المثال، في مدونات قواعد أخلاقيات العمل الخاصة بها آلية تفصيلية للشكاوى؛ حيث يتمُّ التحقيق فيها من جانب لجنة خاصة بالأخلاقيات مع إمكانية توقيع عقوبات تشمل الطرد من الرابطة.^٧ وتعتبر مدونة قواعد السلوك^٨ للرابطة الدولية لعمليات السلام، وميثاق ومدونة قواعد السلوك^٩ الخاص بالرابطة البريطانية للشركات

الجدول رقم ٦ التنظيم الذاتي في المملكة المتحدة

تم اتخاذ أولى خطوات التنظيم الذاتي داخل هذا القطاع في أوائل عام ٢٠٠٦، وذلك عند تأسيس الرابطة البريطانية للشركات الأمنية الخاصة. وفي مقابل خلفية "فضيحة العراق"، فقد شهد قطاع الشركات الأمنية الخاصة البريطاني نموًا متفاوتًا بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥، لكن في إطار صراع دائم مع قضايا الشرعية والاحترام. وكذلك، في مقابل خلفية الافتقار التام إلى الأدوات التنظيمية والرقابية في هذا المجال في المملكة المتحدة، وفي غياب أي عمل حكومي في هذا النطاق، فقد تم تأسيس رابطة لتنظيم ومراقبة الشركات العاملة في المملكة المتحدة. وتمثل الرابطة نحو ٩٥٪ من الشركات البريطانية العاملة في هذا القطاع من حيث قيمة العقد. ولذلك، فإن أي جهود لتحديد المعايير - إذا تم تنفيذها على النحو الصحيح - سوف تكون لها تأثيرات ملحوظة في وضع السوق.

وقد ساعدت معايير العضوية الصارمة، بما في ذلك عمليات التحري الدقيقة، وعقد الدورات التدريبية الإلزامية في مجال القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي، ووضع مدونة شاملة لقواعد السلوك، على جعل الرابطة البريطانية للشركات الأمنية الخاصة أداة فاعلة لترسيخ المعايير في هذا القطاع. وفي ضوء ذلك، تتجه الحكومة البريطانية إلى منح الرابطة البريطانية للشركات الأمنية الخاصة تفويضًا بالتنظيم الذاتي.

غير أن التنظيم الذاتي لا يمكن أن يكون فاعلاً إلا إذا حظي بقدر من المشاركة الحكومية. كما أن تعزيز القدرة على إجراء التحقيقات، وتعيين محقق للشكاوى في أي دائرة حكومية، هما أداتان في غاية الأهمية تساعدان على تمكين التنظيم الذاتي من أن يكون فاعلاً وديراً بالثقة.

ومنذ بدء تنفيذ العمليات الأمنية الخاصة في الخارج، حيث يمكن فقط إجراء عمليات التدقيق بصعوبة وعلى فترات غير منتظمة، فقد برزت حاجة الشركات إلى الإقرار بإمكانية الحصول على المزايا التجارية الفعلية من خلال تطبيق المعايير، بما في ذلك ما يتعلق بمسائل النوع الاجتماعي. كما يضمن التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي، بصفة خاصة، فهماً أفضل لمزايا إدخال النوع الاجتماعي في عمليات الشركات.

ويُوفر التنظيم الذاتي فرصة فريدة من نوعها لإدخال النوع الاجتماعي في قطاع الشركات الخاصة؛ لأن عملية وضع المعايير عملية شاملة تبدأ من قاعدة الهرم وتنتهي في رأسه. وإضافة إلى ذلك، فجهة التنظيم الذاتي على علم بأعضاء الرابطة، ويمكنها مناقشة مزايا ومشكلات إدخال النوع الاجتماعي بشكلٍ ثنائي إذا لزم الأمر.

٥ معالجة مسائل النوع الاجتماعي في اللوائح التنظيمية الدولية والمحلية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة

هناك حتى الآن دولتان فقط لديهما أنظمة تنظيمية للشركات الأمنية المحلية الخاصة التي تدير عمليات بالخارج؛ هما جنوب أفريقيا والولايات المتحدة الأمريكية. غير أن كلاً من النظامين يشوبه عوار شديد، وتشهد المسجلات بهذا الخصوص في البلدين على ذلك.^{٥١}

ويتعين وضع النظم التنظيمية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي على حدٍ سواء في ضوء الأطر القانونية الدولية القائمة. وتشمل مجموعة المواثيق القانونية الدولية والإقليمية ما يلي:

– الالتزام بإدخال مسائل النوع الاجتماعي في جميع مناحي عمليات حفظ السلام والتسويات التي يتم التوصل إليها بعد النزاعات.

– ترسيخ مبدأ إمكانية خضوع الدول للمساءلة بشأن الانتهاكات التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

– ترسيخ مبدأ المساءلة المباشرة بحق أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة عن انتهاكات القانون الإنساني الدولي، وقانون حقوق الإنسان الدولي، والقانون الجنائي الدولي، والقوانين المحلية بشأن الجرائم والمخالفات خارج الدولة.

ومع أن هذا الجزء لا يقدم توصيات شاملة بشأن تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي، لكنه يُحدد المعايير المعنية القائمة، مع إشارة خاصة إلى مسائل النوع الاجتماعي.

١-٥ حقوق الإنسان الدولية والقانون الإنساني الدولي

لا ينظم القانون الدولي بشكل واضح أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والمتعهدين الأفراد، وإنما توجد قواعد محددة فيه تتعلق بمسألة المرتزقة فقط، وهو لفظ قد عفا عليه الزمن، ويعجز عن تقديم وصف كافٍ لظاهرة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الجديدة.^{٥٢} كما لا تتناول المواثيق الدولية أو الإقليمية التي تنص على حقوق النساء والأطفال، أو مواثيق حقوق الإنسان العامة، قطاع الخدمات الأمنية الخاصة على وجه التحديد.^{٥٣}

ويركز قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (UN SCR 1325) على إدخال النوع الاجتماعي في تسوية النزاعات وبناء السلام وإعادة الإعمار في مرحلة ما بعد النزاع، ولكنه لا يتناول صراحة القطاع الأمني الخاص وكيفية إدخال مسائل النوع الاجتماعي فيه.^{٥٤} ومع ذلك، فالقرار يدعو إلى إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عمليات حفظ السلام وفقاً لإعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا، بما في ذلك برامج نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج وإصلاح الشرطة والقضاء. ويفترض أن يشمل ذلك متعهدي القطاع الخاص لدى بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام.^{٥٥} وإضافة إلى ذلك، يصرح القرار رقم ١٣٢٥ بوجود تلقي جميع أفراد حفظ السلام تدريباً متخصصاً بالحماية، والاحتياجات الخاصة وحقوق الإنسان بالنسبة للنساء والأطفال خلال أوقات النزاعات. كما يعمل القرار على تذكير جميع أطراف النزاع المسلح بوجود إظهارهم الاحترام الكامل للقانون الدولي المعمول به بشأن هذه الحقوق وحماية النساء والأطفال بصفتهم مدنيين.

أنظر الملحق الخاص حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

مسؤولية الدولة عن انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

وعلى الرغم من كل ذلك، تقع على الدول مسؤولية حماية الأفراد من انتهاكات حقوق الإنسان. وعليه تكون معايير القانون الإنساني الدولي معنية بشكل مباشر؛ لأنه بإمكان الدول، بل في الحقيقة هي مُلزَمة بتنفيذها، وبموجبه يمكنها مساءلة الشركات عند إقدامها على اقتراح سلوك يُسيء إلى حقوق الإنسان. وأوضح مثال على ذلك هو الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز ضد المرأة التي صادقت عليها ١٨٥ دولة.^{٥٦} وتنص المادة "٢"، على سبيل المثال، على إلزام الدول اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تؤثر في القطاع الخاص، مثل:

■ اتخاذ التدابير المناسبة، سواءً أكانت تشريعية أم غير تشريعية، بما في ذلك الجزاءات المناسبة لحظر كل تمييز ضد المرأة (المادة ٢ ب).

■ فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد ضد أي عمل تمييزي (المادة ٢ ج).

والأمنية الخاصة)، فقد تقع عليها مسؤولية بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي.

المساءلة المباشرة لأفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

بالإمكان أيضاً مساءلة العاملين في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مباشرة بصفتهم أفراداً بموجب القانون الإنساني الدولي إذا كان الأخير ينطبق خلال عملية ما، أي إذا كانت العملية يجري تنفيذها في منطقة نزاع مسلح. ووفقاً للقانون الإنساني الدولي، يمكن أن يكون لأفراد هذه الشركات وضع المدنيين (ما لم يشكلوا جزءاً من القوات المسلحة لبلد ما). كما يمكن أن يتحملوا المسؤولية الجنائية عن أي جرائم حرب قد يرتكبونها. وقد تتطلب أي ملاحقة بالجرائم في العادة اتخاذ إجراء من جانب الحكومة والعاملين على تنفيذ القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي في معظم الأنظمة القانونية. وحالياً، ونظراً لغياب الإجراءات الحكومية في هذا الصدد، فإنه يتعين عدم إغفال إمكانية محاكمة أفراد الشركات الأمنية الخاصة أمام المحكمة الجنائية الدولية عن جرائم الحرب. ويقر القانون الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية وينص على ملاحقة العنف الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتبارهما جرائم حرب وجرائم ضد البشرية.^{٦٠}

وقد يتمثل أحد أسباب غياب الإجراءات من جانب الدولة بالصعوبات العملية المتعلقة بإجراء التحقيقات بخصوص قضية جنائية في بيئة شديدة الخطورة أو معادية. وهناك سبب آخر قد يكمن في التوافق السياسي. ويمكن للحكومات استخدام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة كأداة سياسية ملائمة في المهمات أثناء النزاعات أو مراحل ما بعد النزاعات، سواءً لتأكيد الإنكار وخاصة إذا فشلت المهمة، أو لتغطية وفاة الأفراد العاملين في إحدى العمليات الخطرة. وبالنتيجة، فإن موت أحد المتعاقدين يُعدُّ من الأمور التي تلقى اهتماماً أقل من وفاة أحد الجنود من حيث الشعور العام. وهذا يعني أنه قد لا يكون من مصلحة الحكومات بالضرورة فرض تشريع ورقابة صارمة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، حيث إن التشريع بالطبع قد يزيد من مساءلة الحكومة عن تصرفات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل باسمها.

٢-٥ التشريعات الوطنية والخطوط الإرشادية

الجرائم والانتهاكات التي تقع خارج حدود الدولة

حتى في حالة خضوع الشركات الخاصة للمساءلة القانونية بموجب الأطر القانونية الدولية بشأن حقوق الإنسان، فإنه من المفضل تنفيذ هذه الالتزامات من خلال النظم القانونية والتشريعية لكل دولة على حدة.^{٦١}

وفي الوقت الراهن، هناك عدد قليل من الدول أبرزها

■ اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي فرد أو منظمة أو مؤسسة (المادة ٢هـ).

وبشكل أكثر تحديداً، فقد تم التوسع في مفهوم مسؤولية الدولة عن انتهاكات حقوق الإنسان في السنوات الأخيرة، والأمر لا يقتصر على انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الدولة أو ممثلوها فحسب، بل يشمل أيضاً الالتزامات الإيجابية لمنع الانتهاكات التي ترتكبها الأطراف الخاصة. وبموجب القانون الدولي، يقع على عاتق الدولة التزام عام بأن تتصرف "بالرعاية الواجبة" لمنع انتهاكات القانون الدولي والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها مع دفع التعويضات العادلة. وقد تقع على الدولة المسؤولية في حال عجزها عن ممارسة الرعاية الواجبة لمنع انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها "القطاع الخاص"، مثل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والتعامل معها.

ويؤكد عدد من المواثيق القانونية الدولية، على وجه التحديد، على التزام الرعاية الواجبة فيما يتعلق بالعنف ضد المرأة؛ ففي الإعلان الخاص بالقضاء على العنف ضد المرأة، والذي تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٤^{٥٧} تنص المادة ٤ على أنه:

"... على الدول أن تتبنى، ولها الحق في اتباع جميع السبل الملائمة لتحقيق ذلك، ومن دون تأخير سياسة حاسمة للقضاء على العنف ضد المرأة، وعليها لتحقيق هذا الغرض... (ج) ممارسة الرعاية الواجبة لمنع تصرفات العنف ضد المرأة والتحقيق فيها - وفقاً للتشريع المحلي - والمعاقبة عليها سواء أصدرت هذه التصرفات من جانب الدولة أو من قبل أفراد القطاع الخاص".

وعلى المستوى الإقليمي، تنص المادة ٧(ب) من الاتفاقية الأمريكية بشأن منع، والمعاقبة، والقضاء على العنف ضد المرأة (١٩٩٤) (اتفاقية بليم دوبرا Convention of Belém do Para). وتشترط هي الأخرى على الدول تفعيل الرعاية الواجبة لمنع العنف ضد المرأة والتحقيق بشأنه وفرض عقوبات على مرتكبيه. كما تؤكد المادة ١٢٥ من إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥) من جديد على مسؤولية الدولة عن تفعيل الرعاية الواجبة لمنع تصرفات العنف ضد المرأة والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها من الأطراف غير الحكومية.^{٥٨}

وعلى ذلك، فيقع على الدول التزام إيجابي بمنع الجرائم المصاحبة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز والتحقيق فيها والمعاقبة عليها.^{٥٩} وفي حالة عجز الدولة عن التصرف بالرعاية الواجبة لمنع الانتهاكات التي ترتكبها الأطراف الخاصة والتحقيق فيها ومعاقبة مرتكبيها (بما في ذلك تصرفات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي تصدر عن أفراد الشركات العسكرية

العسكري خارج أراضي الدولة على الرغم من أن القانون لا يُطبق على المتعاقدين من غير المتعاقدين مع وزارة الدفاع، مثل المتعاقدين مع وزارة الداخلية، على سبيل المثال.^{٦٥} وهناك مشكلة أخرى تُواجه إمكانية تنفيذ القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي العسكري خارج أراضي الدولة، وهي الطبيعة المعقدة والمُكلفة للملاحقة خارج حدود الدولة، حيث تجب مناقشة الشهود وتقديم الأدلة على بعد آلاف الأميال من الأراضي الأمريكية. وبالرغم من الاقتراحات المقدمة بشأن نحو ٢٠ حالة لمتعاقدين مدنيين (يعملون لحساب الجيش أو وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية (CIA)) قيل أنها تضمنت إساءة معاملة للمعتقلين في أحد السجون الأمريكية في أفغانستان وخليج جواتانامو والعراق، فقد تمت ملاحقة شخص واحد على أكثر تقدير - وهو أحد المتعاقدين مع وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية (CIA) - من جانب وزارة العدل الأمريكية بتهمة ارتكاب جرائم تعذيب في أفغانستان (أنظر الاطار رقم ٧).^{٦٦}

وإضافةً إلى ذلك، يمكن توجيه عملية تنظيم أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى سلوكيات غير قانونية محددة. وعلى سبيل المثال، يُحدد القانون الأمريكي لحماية ضحايا الإتجار بالبشر الولاية القضائية للمحاكم الأمريكية على العاملين الحكوميين الاتحاديين والمتعاقدين المتهمين بجرائم الإتجار بالبشر التي يتم ارتكابها خارج البلاد. وينبغي تعزيز تنفيذ قانون حماية ضحايا الإتجار بالبشر عن طريق عمليات منتظمة للتدقيق في مدى التزام المتعاقدين ومتعهدي الباطن بهذا القانون، كما يتعين تشجيع الدول الأخرى على تبني مثل هذا التشريع والآليات المماثلة لضمان الالتزام.

جنوب أفريقيا وسويسرا والولايات المتحدة التي اتخذت تدابير تشريعية لتنظيم عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المسجلة داخل أراضيها أو منع مواطنيها من العمل كمرتزقة في جهد منها لمنع انتهاكات القانون الدولي وحقوق الإنسان.^{٦٦} وحيث إن الإدارة الأمريكية والشركات العسكرية والأمنية الأمريكية الخاصة تُعد من أهم الأطراف في أنشطة إصلاح القطاع الأمني على مستوى العالم، فإنه من الجدير بالاهتمام أن يتم فحص البيئة التشريعية في الولايات المتحدة بشكل أكثر تعمقاً.

أما بالنسبة للمتعهدين المرتبطين باتفاقيات مع الإدارة الأمريكية، فتشمل الوثائق المعمول بها معهم القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي العسكري خارج أراضي الدولة،^{٦٦} والقانون الموحد للقضاء العسكري.^{٦٤} ويُجرّم كلا القانونين سوء السلوك الجسيم مثل الاغتصاب والقتل. وعلى الرغم من أن هاتين الوثيقتين يمكن استخدامهما بالفعل من الناحية النظرية، فإن بعض النقاشات المهمة قد جرت بشأن دستورية بعض جوانب القانون الموحد للقضاء العسكري وجدوى تطبيق القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي العسكري خارج أراضي الدولة. وفيما يتعلق بالقانون الموحد للقضاء العسكري، فمن غير الواضح الكيفية التي سيتمُّ بها تطبيق تعديلات تجعل القانون ينظم عمل المتعاقدين العسكريين في عمليات الطوارئ وفي أوقات الحرب، على الشركات والجنسيات غير الأمريكية وعلى متعهدين غير أمريكيين يعملون لحساب عملاء آخرين غير الإدارة الأمريكية. وتنطبق التحديات نفسها على القانون الأمريكي بشأن الاختصاص القضائي

الاطار رقم ٧ الولايات المتحدة الأمريكية ضد ديفيد أيه باسارو (David A. Passaro) ^{٦٧}

من أبرز الأمثلة التي تمَّ فيها تطبيق القانون المحلي بفعالية قضية ديفيد أيه باسارو، وهو متعهد مستقل كان يعمل في أفغانستان نيابة عن وكالة الاستخبارات المركزية الأمريكية (CIA). وفي يونيو عام ٢٠٠٣، ارتبط المتعهد بأنشطة تدريبية شبه عسكرية لمساعدة الجيش الأمريكي في قاعدة أسد آباد في منطقة كونار شمال شرق أفغانستان.

وكان عبد الوالي، أحد المزارعين المحليين، من بين مجموعة من الأفراد المشتبه بهم بارتكاب هجمات. وفي يوم ١٨ يونيو من عام ٢٠٠٣، قام الوالي بتسليم نفسه طواعية للقوات الأمريكية في قاعدة أسد آباد بعد ضمان الأمان له.

وقام باسارو بتعذيب الوالي أثناء الاستجواب على مدى ثلاثين عاماً من ثلاثين أفراد على الأقل من القوات شبه العسكرية من الفرقة ٨٢ المحمولة جواً التابعة للجيش. وأفاد الشهود بأن باسارو تطوع بحماسة لاستجواب الوالي، وكان يمتلكه الغضب عند عدم قدرة الوالي على الإجابة عن الأسئلة، وذلك لأنه كان من الواضح أن الوالي لم تكن له صلة بهجمات الصواريخ. ووفقاً لما قاله المدعون، فإن باسارو قد قام بتعذيب الوالي الذي كان مربوطاً بالسلاسل في الأرض وجدران الزنزانة وقام بضربه على ذراعيه، ورسغيه، وركبتيه، وبطنه مُستخدمًا مشعلًا كهربائيًا معدنيًا وضربه بقبضته وبقدمه منتعلاً. كما قام باسارو في أكثر من مناسبة بركل الوالي في المنطقة الحساسة المحيطة بالبروستاتا. وفي يوم ٢١ يونيو من عام ٢٠٠٣ تم الإعلان عن وفاة الوالي.

وفي يوم ١٧ يونيو من عام ٢٠٠٤، كان باسارو أول مدني يتمُّ توجيه الاتهام إليه بخصوص تعذيب سجين في أفغانستان والعراق، وأول أمريكي يتمُّ توجيه الاتهام إليه بموجب قانون الحماية الوطنية الأمريكي، الذي عمل على توسيع نطاق الولاية القضائية للمدعين الأمريكيين خارج البلاد.

وقد أدانت محكمة كارولينا الشمالية الاتحادية باسارو بجريمة واحدة وثلاث جنح تتعلق بتهم الاعتداء في شهر فبراير ليقضي عقوبة مدتها ٨ سنوات و٤ أشهر.

عن الضرر ضد الأجانب في الولايات المتحدة والمسؤولية عن الغير في القانون الإنجليزي. والمسؤولية عن الغير هي مسؤولية قانونية تقع على رب العمل عن ضرر (مخالفة مدنية) يرتكبها الموظف لديه أثناء تأدية عمله.

ويجري التعامل بالدعوى المدنية حالياً في أربع قضايا مرفوعة أمام المحاكم المدنية في الولايات المتحدة بتهم تتعلق بالتحرش الجنسي والاغتصاب وتم ارتكابها في العراق على يد موظفين تابعين لمعهد شركة كيلوج وبراون وروت (Kellogg, Brown, Root) (انظر الاطار رقم ٨). ويثبت هذا أن التحقيقات الداخلية غير كافية، وأنه يتعين أن تُحيل الشركات أي قضايا تتعلق بالادعاء بالتحرش الجنسي والاغتصاب إلى السلطات المختصة كسياسة مفترضة.

٥-٣ الخطوط الإرشادية الدولية غير الملزمة

من أمثلة هذه الخطوط الإرشادية، ميثاق المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان، الذي تم إقراره عام ٢٠٠٠ من جانب الحكومات والشركات العاملة في مجال النفط والصناعات الاستخراجية والمنظمات غير الحكومية والمراقبين.^{٧٣} وتُقدم المبادئ الطوعية خطوطاً إرشادية واضحة للتعاملات بين الشركات، وبتعهدى الخدمات الأمنية الخاصة. ويمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في تنفيذ المبادئ الطوعية على مستوى الشركة. كما أن هناك مثلاً حديثاً يتمثل بمُدونة قواعد سلوك سراييفو بشأن الشركات الأمنية الخاصة، التي صاغها ممثلو هذا القطاع من جنوب شرق أوروبا والمملكة المتحدة، إضافة إلى عدد من ممثلي المنظمات غير الحقوقية والمنظمات الدولية.^{٧٤}

وتغطي هذه المبادئ الإرشادية مجموعة من المجالات التي يمكن إدخال مسائل النوع الاجتماعي فيها، مثل إجراءات التوظيف والتدريب فيما يتعلق بحقوق الإنسان. ومع ذلك، فكما هو الحال بالنسبة لمُدونات قواعد السلوك على مستوى الشركات والقطاع ككل، فهذه المواثيق هي طوعية صرفة. وبذلك، فهي تضم فقط مجموعة قليلة من مئات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العاملة على مستوى العالم. كما أنها تعتبر القاسم المشترك الأقل الذي قد تتفق عليه الأطراف المعنية.

وقد تتم إثارة مشكلات عملية ذات طبيعة خاصة فيما يتعلق بالتشريع المحلي والخطوط الإرشادية التي تنظم خصخصة الخدمات الأمنية. كما يقع على عاتق الدول، على سبيل المثال، مسؤولية حماية الأشخاص من الممارسات الضارة التي قد تقع من جانب الشركات والأطراف الخاصة العاملة داخل أراضيها وداخل الأراضي التي تخضع لسيطرتها (كفترة الاحتلال على سبيل المثال). ومع ذلك، فلا يوجد التزام مقابل في قانون حقوق الإنسان الدولي لتحديد الولاية القضائية خارج الدولة لحماية الضحايا المحتملين الذين يخضعون لسيطرة نافذة لدولة ثالثة ما لم تكن هذه الانتهاكات خاضعة للولاية القضائية العالمية باعتبارها مخالفات خطيرة بموجب معاهدات جنيف أو الانتهاكات الخطيرة الأخرى لحقوق الإنسان كالإبادة الجماعية والتفرقة العنصرية. وإذا كانت الشركة تعمل خارج الدولة المسجلة فيها، فتكون الدولة محل التسجيل فقط هي المسؤولة عن سن التشريعات واللوائح لمنع انتهاكات حقوق الإنسان من جانب الشركة المسجلة داخل ولايتها القضائية إلى أقصى حد ممكن.^{٧٥}

ولا تمتلك بعض الدول التي تعمل فيها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الإرادة السياسية أو القدرة على حماية الأشخاص داخل أراضيها من تصرفات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وهذا هو الحال، تحديداً في الدول الفاشلة أو التي يتم إفشالها عند توقف النظام القضائي عن العمل. وهذا ما دفع المستشار القانوني للجنة الدولية للصليب الأحمر إلى القول إن افتقاد المساءلة في الدول التي تعمل فيها الشركات وخاصة في حالات النزاع، إضافة إلى عدم القدرة على فرض القوانين في دولة التسجيل بسبب المعوقات الإجرائية أو النقص في التشريعات قد يؤديان إلى فجوات خطيرة في مسألة الحماية.^{٧٦}

وتعترى ملاحقة انتهاكات حقوق الإنسان في أي دولة ثالثة بعض الصعوبات، وقليل من الدول تعترف بالمسؤولية الجنائية للشركات.^{٧٧} ومع ذلك، فهناك إمكانية الادعاء المدني عن الأضرار التي وقعت في دولة أخرى في عدد من الأنظمة القانونية المحلية، مثل الأنظمة القانونية في كل من المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية. هذا، ولم يتم بعد استكشاف هذا الخيار بشكل كامل، غير أن الشركات تتوقع رفع قضايا بموجب المواثيق مثل قانون المطالبة بالتعويض

الاطار رقم ٨ دعوى مدنية ضد شركة كيلوج وبراون وروت (Kellogg, Brown, Root) بتهمة الاغتصاب والتحرش الجنسي

ادعى المدعون، وهم من العاملين بشركة كيلوج وبراون وروت (Kellogg, Brown, Root) أنهم تعرضوا لأجواء مشحونة جنسياً وعاصفة في عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥؛ حيث تعرضت النساء بشكل متكرر للإهانة وإغوائهن لممارسة الجنس، على الرغم من الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي للمشرفين. وهناك دعوى بتعويض عن الاغتصاب لم تكن لتقع لولا الموقف المسبق القائل "الولد يبقى ولد"، والذي تغلغل في بيئة العمل، وتسبب فيه المدعى عليهم ابتداءً، ومن ثم شمل ذلك العجز عن تحذير النساء بشأن هذه البيئة التي يتم التغاضي عنها، إن لم يكن يتم تشجيعها أصلاً، والتي كثيراً ما تم إخطار المدعى عليهم مسبقاً بشأنها.^{٧٨} وبالرغم من حقيقة أن الشركة قد زعمت أنها حققت في دعوى الاغتصاب بشكل واف، فإن لجنة فرص العمل المتكافئة الأمريكية انتهت إلى أن التحقيق الداخلي الذي جرى في الشركة بشأن الحادثة لم يوفر التعويض الكافي.^{٧٩}

وبالرغم من صعوبة توافر أرقام موثوق بها حول أعداد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة - سواءً المحلية أم الدولية - في كل من أفغانستان والعراق، إلا أن التقديرات تشير إلى وجود قرابة ٢٠,٠٠٠ إلى ٢٥,٠٠٠ من الشركات الأمنية الخاصة في العراق. ولا يبدو واضحاً ما إذا كانت هذه الأرقام تتضمن القوات العراقية المحلية أم لا. ولكن وفقاً لرابطة الشركات الأمنية الخاصة في العراق، فإن نصفها من الدول الأجنبية؛ منها ٥٠٠٠ من الدول الغربية، بل والأكثر من ذلك أنهم مواطنون من دول العالم الثالث. ونظراً لعدم وجود بيانات مركزية، فلا نعرف عدد المتعهدين الأجانب الذين يقومون بتقديم خدمات الدعم، مثل الطهي والنظافة إلى القوات الأجنبية والشركات العسكرية والأمنية الخاصة في الدولة حتى تاريخه. هذا وتراوح التقديرات حول عدد متعهدي الخدمات الأمنية الخاصة في أفغانستان بين ١٨,٥٠٠ و ٢٨,٠٠٠.^{٧٦} ومن الواضح أن هذا الرقم يتضمن القوات المحلية، ومع ذلك لا توجد بيانات موثوق بها حول ذلك.

وقد أبرزت كلٌّ من أفغانستان والعراق الطبيعة العالمية لصناعة الأمن الخاص والتفاوت المتزايد في ذلك. وقامت الشركات العسكرية الخاصة والشركات الأمنية الخاصة في هاتين الدولتين بتعيين آلاف العاملين، وهم في الأغلب من الرجال الفقراء والعاطلين عن العمل من العالم النامي، ومقابل أجور تصل إلى واحد في العشرة من قيمة الأجور المدفوعة إلى المتعهدين الأجانب الذين يقومون بالمهام نفسها.^{٧٧} وأما العمالة التي يقوم بتوظيفها سمسرة العمالة في الشرق الأوسط، فتأتي من الدول الفقيرة مثل بنجلاديش ونيبال والفلبين؛ حيث يقوم هؤلاء بأداء الأعمال المتدنية لأفراد الشركات الأمنية الخاصة، مثل الطهي وتقديم الطعام وكذلك تنظيف المراحيض.^{٧٨} ويتولى المتعهدون الآخرون، وهم من المقاتلين السابقين في دول مثل فيجي وأوغندا ومن أنحاء أمريكا اللاتينية، مهام الحماية البدنية الخطيرة والدعم العسكري.^{٧٩} وعادةً ما تفضل الشركات الأمريكية حراس من هذه الدول لأنهم على دراية بالأسلحة الأمريكية والإجراءات الأمنية، نظراً لأنهم تلقوا تدريباً على أيدي مدربين أمريكيين أثناء الخدمة العسكرية.

كما أن جهود إعادة البناء في مرحلة ما بعد النزاع في كلٍّ من أفغانستان والعراق يمكن أن يُطلق عليها فقاعة، بمعنى التضخم غير المتوقع لفرص العمل التجاري للشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مجال صناعة الأمن الخاص في الأعوام الحالية، والذي فتح آفاقاً جديدة لتطوير السوق برُمته. ونظراً للاقترب من جهود إعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع، فقد بدأت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بتطوير قدرات مُهمّة في مجالات جديدة مثل إصلاح القطاع الأمني، وعمليات نزع الأسلحة، والتسريح، وإعادة الإدماج، والتطوير، والإغاثة أثناء الكوارث. ومع الانفجار الوشيك للفقاعات، يمكن الافتراض أن هذه المجالات ستصبح مجالات

وقد تقدمت الحكومة السويسرية بمبادرة أكثر من واعدة، وذلك بالتعاون مع اللجنة الدولية للصليب الأحمر، تُشجع بموجبها الدول على حُض الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العاملة في مناطق النزاعات على تعزيز وتأكيدهم الاحترام للقانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي. وتتمّ حالياً دراسة وضع مُدونة لقواعد السلوك للشركات العسكرية والأمنية الدولية الخاصة، ومن المرجح إدخال مسائل النوع الاجتماعي في مثل هذه المدونة.

٥-٤ المواثيق الدولية الأخرى ذات الصلة

هناك معايير دولية شبه قانونية أخرى قد تكون ذات صلة، على وجه الخصوص، بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تستخدم القوة.^{٧٥} وتشمل الأمثلة مُدونة قواعد السلوك الخاصة بالأمم المتحدة المتعلقة بمسؤولي تنفيذ القانون، ومبادئ الأمم المتحدة الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية الخاصة بمسؤولي تنفيذ القانون، وكذلك الحدود الدنيا من القواعد النموذجية لمعاملة السجناء، إضافة إلى المبادئ الأساسية لمعاملة السجناء، ومجموعة مبادئ حماية جميع الأشخاص في ظل أي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن. وبينما يتمّ وضع هذه المواثيق الدولية لتطبيقها على الدول ووكلائها، فإنه أيضاً بإمكان العملاء والدول المستأجرة لهذه الخدمات إبرام التزامات تعاقدية معهم تُشكل مرجعاً نموذجياً لهم.

٦ إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ضمن سياقات محددة

٦-١ الدول في مراحل النزاعات وما بعد النزاعات

تواجه الدول في مراحل النزاع وما بعد النزاع، عادةً، قصوراً في خدمات الأمن العام؛ وبناءً عليه تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بمعالجة هذا القصور. وتكتسب القوى المحركة في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع اهتماماً خاصاً، وذلك لأن الانتعاش الحالي في القطاع الأمني الخاص على مستوى العالم قد حدث بصورة كبيرة في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع، وبصفة خاصة في أفغانستان والعراق. وتتسم المشكلات والتحديات والفرص عند استخدام المتعهدين الخاصين لتقديم الخدمات الأمنية في هاتين الدولتين بخصوصية كبيرة. ولذلك، من غير المحتمل أن تتكرر مرة أخرى في مواقع مختلفة في الأعوام القادمة. ومع ذلك، ونظراً لضرورة وجود الشركات الأمنية الخاصة في كلٍّ من أفغانستان والعراق مدة تُراوح بين خمسة وعشرة أعوام أخرى قادمة، على أقل تقدير، فمن الأهمية بمكان دراسة هذه الحالات دراسة متعمقة.

النوع الاجتماعي في خططها منذ البداية.

كما أنه من المهم في الدول التي تمرُّ بمراحل ما بعد النزاع أن يتمَّ إشراك القطاع الأمني الخاص المحلي في جميع عمليات إصلاح القطاع الأمني، وذلك للحيلولة دون ظهور مناسف غير مسؤول أو غير مُوازٍ بفعالية للقطاع الأمني الحكومي الذي تمَّ إصلاحه؛ لأنَّ مثل هذا البناء غير المتوازن من شأنه أن يزيد من مخاطر انتهاك حقوق الإنسان، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والجرائم الأخرى. وعليه، فلا بد للمجتمع الدولي والجهات المانحة ومقدمي خدمات إصلاح القطاع الأمني من القيام - بحسب كل حالة على حدة - بوضع سياسات واضحة حول قضايا إدخال النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح القطاع الأمني، التي من شأنها أن تؤثر في الشركات الأمنية الخاصة. وبناءً عليه، يتمُّ تجميع الدروس المستفادة وأفضل الممارسات وتقديمها لعمليات إصلاح القطاع الأمني الأخرى. وبصورة أكثر تحديداً، فإنه من الملاحظ في العديد من الدول في مراحل ما بعد النزاع أن أعضاء الجيش والشرطة السابقين، ممن تمَّ تسريحهم، غالباً ما ينضمون إلى العمل في قطاع الشرطة والأمن الخاص (انظر الجزء ٦-٢). كما أنه لا بد من دمج النساء من المقاتلات السابقات اللواتي كنَّ يسانذن المجموعات المسلحة، في عمليات نزع الأسلحة والتسريح وإعادة الدمج، على أن يتضمن ذلك إمكانية إلحاقهنَّ بالقطاع الأمني الخاص، كجزء من عملية إعادة الدمج ومصدر من مصادر توظيف المدنيين.

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول في مرحلة ما بعد النزاع:

■ من الممكن أن تلعب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة دوراً مهماً في عملية إعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع وفي مجال جهود إصلاح القطاع الأمني. وعادةً ما يتمُّ النظر إليها من الدول المضيفة على أنها سفراء للدول الغربية. ونظراً لأنَّ الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تتجاوب مع متطلبات عملائها، فهناك دائماً فرص حقيقية لوضع معايير قياسية ولوائح تنظيمية تجعل من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة شريكاً شرعياً في كل العمليات. كما أنه بإمكان، بل من واجب، العملاء والجهات المانحة الإصرار على إدخال مسائل النوع الاجتماعي في عقودهم مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

■ وعادةً لا تتوافر في بيئات ما بعد النزاع رؤى قانونية واضحة، ولكن ذلك لا يعني أن يعمل المتعهدون في إطار من الإفلات من العقوبة. فلا يمكن بحال من الأحوال التهاون مع السلوك الجنسي غير اللائق، أو التورط في البغاء غير المشروع، أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، سواءً بالنسبة للمجتمعات المضيفة أو للعاملين الآخرين من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

نمو حقيقي بالنسبة للمجموعات الفرعية المتخصصة في القطاع الأمني الخاص. وبناءً عليه، فقد حان الوقت لكي نُحدد خطوطاً إرشادية ذات مغزى في مسائل النوع الاجتماعي بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، التي تعمل في هذه الأنشطة. ولا بد من تطوير هذه الخطوط الإرشادية بالتعاون الوثيق مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ورابطاتها من القطاع نفسه، مثل رابطة عمليات السلام الدولية، والاتحاد البريطاني للشركات الأمنية الخاصة، ورابطة الشركات الأمنية الخاصة في العراق، ورابطة الشركات الأمنية الخاصة في أفغانستان، إضافة إلى ممثلي الحكومات والمنظمات المانحة. و فقط من خلال إشراك جميع أصحاب المصالح يمكن ضمان التنفيذ والرقابة والتطبيق الفعال للخطوط الإرشادية والمعايير القياسية.

ويُعدُّ المدنيون، وبخاصة النساء والأطفال وكبار السن، الأكثر عرضة للخطر خلال مرحلة النزاع وتوابعها. وعادةً ما تكون معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كبيرة.^{٨٠} ولذلك، فمن الأهمية بمكان أن يكون موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مناطق ما بعد النزاعات مُدرِّبين تدريباً خاصاً وعلى دراية بالحماية واحتياجات الأمن الخاص وحقوق الإنسان الخاصة بالنساء والفتيات والصبية في مراحل النزاع وما بعد النزاع. كما يجب إعطاء تعليمات واضحة للموظفين والمتعهدين حول مُدونات قواعد السلوك وسياسات عدم التهاون، مُتضمنةً الاستغلال الجنسي وإساءة معاملة الأشخاص الضعفاء في المجتمع المضيف، إضافة إلى موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وهذا النوع من التدريب السابق على نشر القوات يُوجد بالفعل في العديد من القوات المسلحة المشاركة في التدخلات الدولية، وذلك نظراً لإدخال اعتبارات النوع الاجتماعي في عمليات حفظ وبناء السلام التابعة للأمم المتحدة.^{٨١}

وتُوفر ظروف ما بعد النزاعات فرصاً منقطعة النظير للتغيير الاجتماعي، حيث يمكن إعادة معالجة التمييز ضد النوع الاجتماعي وإعادة تحديد أدوار النوع الاجتماعي. كما يجب على المتعهدين ولاسيما المشاركون في أنشطة إصلاح القطاع الأمني مثل تدريب الشرطة والجيش، أن يمنحوا مسائل النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان اهتماماً خاصاً. ويمكن أن تتضمن هذه المسائل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والتعامل مع أفراد المجتمع المعرضين للخطر، ودعم الفرص المتزايدة لمشاركة النساء في القطاع الأمني. فعلى سبيل المثال، تبنت ليبيريا نسبة ٢٠٪ من حصة مشاركة النساء في الشرطة والقوات المسلحة،^{٨٢} وذلك يعني أن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل مع الشرطة أو الجيش في ليبيريا تحتاج إلى مهارات مناسبة للعمل مع التعيينات الجديدة للنساء. وعليه، فلا بد للشركات العسكرية والأمنية الخاصة عند تقديمها لخدمات في مجال تنفيذ أنشطة إصلاح القطاع الأمني من أن تقوم بتضمين

■ ومن أجل زيادة فعالية العمليات التي تقوم بها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فهي تحتاج إلى توظيف مزيد من العاملات في مجال إصلاح القطاع الأمني، مثل عمليات إصلاح الشرطة. وتؤكد تلك التحديات التي تواجه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن البيئة المهنية قادرة على توظيف وضممان استمرارية العاملات الإناث في وظائفهن.

٦-٢ الدول النامية

وعموماً تتعاقب التطورات في أسواق الأمن الخاص في الدول النامية أكثر من الدول المتقدمة؛ حيث توجد أسرع الأسواق المتنامية في أفريقيا والصين والهند وأمريكا اللاتينية.^{٨٣}

وقد شهدت الدول النامية وبخاصة شبه الصحاري الأفريقية عمليات خصخصة متزايدة للخدمات الأمنية المحلية المسيطرة، مثل الأعمال الشرطة. وعلى الرغم من أن ظاهرتي تقديم الخدمات الأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي تحتاجان إلى أن يتم التمييز بينهما بصورة تحليلية من حيث أنهما قد نتجتا عن ظروف مختلفة،^{٨٤} لكنهما مرتبطتان بتغيرات هيكلية في الأجواء الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاستراتيجية التي هي ذات طبيعة عالمية.^{٨٥} وبعبارة أخرى، فإن عمليات العولمة قد سهلت سلوك العمل التجاري وتبادل الأفكار عبر الحدود، ومن ثم أدت إلى إعادة إنتاج نماذج للتحكم بالعنف والتعامل مع التحديات الأمنية. وفي الوقت نفسه تتسم كل من عمليات الطلب والتوريد المتعلقة بخدمات الأمن الخاص بأنها عالمية بطبيعتها بصورة متزايدة وتخضع لآليات السلع.

وفي أفريقيا، تشمل بعض أسباب تنامي أسواق القطاع الأمني الخاص ما يلي: تقليل حجم القوات المسلحة عقب الحرب الباردة، والعمليات الدولية لتحرير الأسواق، وانتشار الجيوش والأسلحة الصغيرة، إضافة إلى الشعور العام بانعدام الأمن.^{٨٦} وأما أحد أهم العوامل التي أدت إلى بروز ظاهرة قوات الأمن الخاص فهو، افتراضاً، ضعف قدرة الدولة وانعدام الأمن في أجزاء كبيرة من أفريقيا.

ومن المشكلات العامة في العديد من دول أفريقيا انتشار الإحساس بعدم الأمن، وانخفاض مستوى الثقة بقوات الأمن العام، والفقر العام، واستهلاك الحراسات الأمنية من خلال عدد ساعات عمل طويلة ورواتب منخفضة جداً، وهو ما يجعلهم عرضة للانخراط في الأنشطة الإجرامية. ومن المحتمل أن يؤدي تحسين ظروف العمل وأجور حراس خدمات الأمن الخاصة المحلية إلى تطوير الموقف الاجتماعي والاقتصادي للفئة الدونية من القوى العاملة، وهم تحديداً الفقراء وغير المتعلمين من الرجال الذين هاجروا في كثير من الحالات من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية.

وفي بعض الدول مثل أنجولا وسيراليون، تمثل الشركات الأمنية الخاصة سوق عمل رئيسية للمتمردين السابقين

والخارجين عن القانون. فعلى سبيل المثال، في أنجولا عام ٢٠٠٢، أدى تسريح اللجنة المخصصة لتنفيذ العقوبات المفروضة على الاتحاد الوطني للاستقلال التام لأنجولا (يونيتا) إلى توافر قوى عاملة رخيصة ذات مهارات عسكرية للعمل في الشركات الأمنية الخاصة الناشئة؛ حيث بلغ عدد الأفراد العاملين في ٣٠٧ من الشركات الأمنية الخاصة ٣٥,٧١٥ شخصاً. وأبرز التحديات المهمة في أنجولا استمرار استخدام حراس الأمن الخاص لأسلحة حربية غير مسجلة مثل AK-47s. وقد أدى هذا الموقف إلى استمرار ثقافة الحرب، إضافة إلى أنه يمثل ذريعة للعاملين بالشركات الأمنية الخاصة للتورط في أنشطة إجرامية وانتهاك حقوق الإنسان، وبخاصة في مناطق وجود الألماس. وظهرت مؤخراً مبادرات لإشراك الشركات الأمنية الخاصة في تدريبات حقوق الإنسان التي تم تصميمها لقوات الشرطة الوطنية، وتقدمها المفوضية العليا لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة في لواندا. غير أنه في ظل غياب جهود الرقابة المنظمة، فقد أصبحت جهود التدريب الطويلة المدى مثار نقاش.

وفي سيراليون، يحقق القطاع الأمني الخاص نمواً متزايداً، أيضاً، ويوفر فرصاً لتوظيف المقاتلين السابقين في الحرب الأهلية التي انتهت في عام ٢٠٠٢. وفي الجمل، فمن الممكن أن يصل عدد الأشخاص الذين يعملون في الشركات الأمنية الخاصة اليوم إلى ما يراوح بين ٣,٠٠٠ و ٥,٠٠٠ شخص. وهناك منازعات حادة حول تسليح الشركات الأمنية الخاصة ومعاملة الحكومة غير المتكافئة للشركات الأمنية الخاصة الأجنبية والمحلية. ويمكن حل هاتين المشكلتين إضافة إلى مشكلة استغلال الشركات الأمنية الخاصة المحلية للحراس عبر تقديم معايير قياسية، ولوائح تنظيمية، ومراقبة، وكل ذلك غير متوافر حالياً.^{٨٧} غير أنه لا بد من الإقرار بأن التحديات المتعلقة بمسؤولية كل من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المحلية والدولية، والتي تعمل في بيئات ما بعد النزاع، تُعزى إلى الهيكليات الضعيفة التي أخفقت في التأكيد على سلطة القانون.

وإضافة إلى ذلك، فإن ممثلي الأمن الخاص والعام في الدول الإفريقية، هم عادةً "مرتبطون بشدة من خلال التشابك المتزايد للهياكل الأمنية"^{٨٨}، إذ يمتلك القادة السياسيون وكبار موظفي الدولة والعسكريين الشركات الأمنية الخاصة؛ ولذلك تكون لهم مصالح شخصية في تجنب اللوائح أو إقامة الدعاوى ضد الشركات الفردية و/أو المتعهدين ممن تورطوا في انتهاكات حقوق الإنسان وجرائم أخرى.

وفي الوقت نفسه تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية بتجنب اللوائح الحكومية في الدول المسجلة أصلاً فيها عن طريق الادعاء أنها مسؤولة أمام القوانين المحلية للدولة التي تعمل فيها. وفي الوقت الذي يبدو فيه ذلك صحيحاً من الناحية الفنية، فإن قوانين وقدرات تنفيذ تلك القوانين في الدول المضيفة تكون في الأغلب غير كافية.

الدولة والشركات الأمنية الخاصة لا يمكن فصلها، ولذلك من الأفضل التحدث عن "اضفاء الطابع التجاري" وليس "خصخصة" القطاع الأمني.^{٩٠} ويُعدُّ القطاع الأمني الخاص في دول اتحاد الكومنولث، وبخاصة في جورجيا وروسيا وأوكرانيا، مُهماً نظراً لعدم فعالية اللوائح وتعارض المصالح بين الفاعلين المتعددين في هذا القطاع. وكما لاحظ هيسكوك (Hiscock)، فإنه "لربما أن الاهتمام الأكبر ينصبُّ على أن اللوائح المنظمة للقطاع الأمني الخاص لا يتمُّ النظر إليها باعتبارها موضوعاً مُهماً. وإذا كانت هناك آليات قليلة لدى البرلمان أو لدى الجمهور لممارسة الرقابة الديمقراطية على هذا القطاع، فإن ذلك يُعزى بصورة كبيرة إلى الموقف السوفييتي المتباطئ تجاه مفهوم أن القطاع الأمني ككل إنما هو موضوع خاص بالدولة فقط. وحتى الآن، فإن الشركات الأمنية الخاصة ليست جزءاً من أيِّ جهود لإصلاح القطاع الأمني، وما زالت البيانات حول حجم وأنشطة القطاع الأمني الخاص غير متوافرة من الناحية العملية.^{٩١}

ويوجد أيضاً في روسيا ظاهرة حديثة، وهي وجود وحدات أمنية مسلحة مرخص لها، تهدف إلى حماية والدفاع عن أكبر محتكري الطاقة، وهم جازبروم Gazprom وشركة ترانسنيفيت Transneft لخطوط أنابيب البترول. ووفقاً للاتفاق، يتمُّ السماح للشركتين بتوظيف أشخاص مسلحين بدلاً من التعاقد مع شركات أمنية خارجية. وسوف يكون لوحداتهما المسلحة حق الحصول على مزيد من الأسلحة والحرية في استخدامها أكثر من الشركات الأمنية الخاصة.^{٩٢}

وانطلاقاً من هذه الخلفية، فقد أصبح من الواضح أن إصلاح القطاع الأمني الخاص في العديد من بلدان الاتحاد السوفييتي السابق يُمثل تحدياً خاصاً. فالفساد والجريمة المنظمة وقدرة الدولة الضعيفة قد حالت دون وجود رقابة فاعلة. وفي الوقت نفسه يُعدُّ القطاع الأمني الخاص من القطاعات المتنامية. ففي بلغاريا على سبيل المثال، تم توظيف نحو ٩٪ من القوى العاملة من الرجال لشغل وظائف متعلقة بالأمن الخاص، غير أن القطاع الأمني الخاص في الدولة يبدو الأكثر إيداناً من بين الدول في المنطقة.^{٩٣}

وتشير الأبحاث إلى عدم القدرة على تقديم أفضل الممارسات من الدول المتقدمة بسهولة للقطاع الأمني الخاص في الدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية، بل لا بد للشركات الأمنية الخاصة من أن تكون جزءاً لا يتجزأ من العمليات الشاملة في إصلاح القطاع الأمني التي تعالج التحديات الناجمة عن ارتفاع معدلات الجريمة المنظمة، ووجود نظام قضائي غير فاعل، إضافة إلى انعدام قدرات الدولة بصفة عامة.^{٩٤} وقد تكون التدخلات الفاعلة للدولة، بخصوص اللوائح التنظيمية والتشريعات، ضرورية جداً في هذه المنطقة أكثر من أيِّ منطقة أخرى في العالم.

وقد احتجَّ كابس Capps بأنه "إذا ما شرع العاملون المحليون في اقرار شيء ما، فإن الشركة تطردهم خارج البلاد لأنهم يُفضلون ألا يروا موظفيهم عُرضة لإقامة دعاوى ضدهم، فهذا يُضربُ بعملهم التجاري".^{٩٥} كما أن تحديات المسؤولية وبخاصة المطبقة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل في بيئات ما بعد النزاع أو في ظل الحكومات الفاشلة كبيرة جداً، لأن مؤسسات ضمان سلطة القانون تكون غير كافية أو أنها لم تُعدَّ فاعلة.

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول النامية:

■ نظراً لتزايد الخدمات الأمنية التي تقدمها الشركات الأمنية الخاصة في دول العالم النامي، في المجالين الخاص والعام، فقد أدى التحكم الواهي بالأسلحة المسجلة إلى تزايد الاهتمام بها، ومن المحتمل أن يؤدي إلى مضاعفة مخاطر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ تتجه الشركات الأمنية الخاصة في الدول النامية وكذلك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية إلى توظيف المستضعفين والموظفين ذوي الأجور المتدنية من المجموعات المهمشة في العالم النامي. وهؤلاء الموظفون عادةً ما يكونون فقراء من غير المتعلمين، ومن المناطق الريفية، كما أن كثيراً منهم كانوا جنوداً سابقين تم تسريحهم بصورة غير صحيحة، ثم أعيد دمجهم في مجتمعاتهم. وتنتج عن هذه الممارسات تحديات كبيرة لا بد من معالجتها من قبل الجهات المانحة والحكومات والشركات على حدٍ سواء. ومع ذلك، فإنه بالإمكان تحقيق مكاسب أكبر من التوظيف إذا تمَّ تحسين الأجور لتكون أكثر عدلاً مع تقديم مميزات خدمة أفضل (مقارنة مع زملائهم من العالم المتقدم).

٦-٣ الدول في المراحل الانتقالية

تختلف القوى الدافعة وراء ظهور الشركات الأمنية الخاصة في الدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية في دول وسط وشرق أوروبا وروسيا. وقد انخفضت منزلة القطاع الأمني المتضخم خلال فترة الشيوعية بصورة جذرية في أعقاب انتهاء الحرب الباردة، وهو ما أدى إلى ترك مئات الآلاف من العاملين في القطاع الأمني من دون وظائف. وفي الوقت نفسه تدهور الموقف الأمني، وزادت معدلات الجريمة، وهو ما دفع البعض منهم إلى تشكيل أعمال تجارية أمنية خاصة مشروعة، فيما عمل آخرون على هوامش الشرعية.

والأهمُّ من ذلك أنه لم يكن بالإمكان فهم القطاع الأمني الخاص في دول الاتحاد السوفييتي السابق من خلال منظور الدول الغربية الذي يفصل بين القطاعين العام والخاص. وعلى العكس من ذلك، فإن مصالح كبار موظفي

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول في المراحل الانتقالية:

■ تعتبر المتابعة والرقابة من أهم مظاهر التحديات التي تواجه أنشطة القطاع الأمني الخاص في الدول التي تمرُّ بالمراحل الانتقالية. ويرتبط هذا مع القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي، نظراً لأن عدم وجود الرقابة قد يؤدي إلى تهيئة الظروف للإفلات من العقاب، وهو ما يؤدي إلى انتشار العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز.

٦-٤ الدول المتقدمة

في العالم المتقدم، يمكن أن تُعزى نهضة الخدمات الأمنية الخاصة في العشرين عاماً الماضية إلى عدة توجهات مترامنة. ولعل أهمها الانتقال من دولة الرخاء تبعاً لنظرية كينيز Keynes إلى السياسات الاقتصادية التحررية الجديدة منذ حقبة السبعينيات فصاعداً، وجنباً إلى جنب مع الظواهر الحديثة كتنبني ممارسات جديدة في الإدارة العامة أسفرت عن إيجاد دور متزايد للقطاع الخاص في مجالات كانت فيما سبق خاضعة لإدارة ورقابة الدولة. وفي الوقت نفسه أصبحت المجتمعات الغربية أكثر إدراكاً للمخاطر وأكثر ميلاً للقبول بها، ومن ثم لا يتم النظر إلى قوات الأمن العام دائماً باعتبارها مخاطر وتهديدات معاكسة.

وتشكل المرأة العنصر الأكثر عُرضة للانتهاكات في قطاع الخدمات الأمنية الخاصة في الدول المتقدمة. وعلى الرغم من أن المعلومات المتاحة بشأن مسائل النوع الاجتماعي والخدمات الأمنية الخاصة محدودة جداً، لكن الأبحاث الاجتماعية تشير إلى أن المرأة تعاني نوعاً من التمييز المتكرر والتهميش داخل الشركات بسبب الأنماط السائدة بشأن النوع الاجتماعي فيما يتعلق بقدراتها الاجتماعية والبدنية والفنية. وقد كشفت دراسة بشأن مسائل النوع الاجتماعي في قطاع الخدمات الأمنية الخاصة الداخلي في كندا، أن التمييز بسبب النوع الاجتماعي لا يحدث بالضرورة بناءً على سياسات الشركات المتعلقة بالتوظيف والتشغيل، ولكنه ناشئ أكثر من مواقع تنفيذ العمليات، إضافة إلى الاحتياجات الخاصة للعملاء؛ إذ عادة ما يميل هؤلاء إلى رفض إرسال حارسات إلى المواقع الخطرة، ويفضلون تكوين فرق تضم عدداً أكبر من نساء أخريات.^{٩٥} فضلاً عن ذلك، لا يتم تسيير دوريات من حارسات الأمن بمفردهن في المناطق الشديدة الخطورة إلا بمشاركة زملاء من الرجال. كما تميل المرأة أيضاً إلى طلب تعيينها في دوريات النهار لتجنب المصاعب.^{٩٦}

ومن ناحية أخرى، وعلى الرغم من أنه لا تزال هناك معارضة لإشراك المرأة في العمل الأمني الرسمي أو البدني، غير أن هناك فرصاً متاحة لهن في مجالات مثل العمليات الأمنية الخفيفة.^{٩٧} وهذا يشير إلى تحليل أدوار النوع الاجتماعي

والقوالب النمطية بطريقة أكثر تعمقاً، وذلك بهدف المساعدة على عدم التمييز في مهمات العمل، وتعزيز تشغيل المرأة في مجال الخدمات الأمنية الخاصة.

وهناك قضية أخرى مهمة بالنسبة لقطاع الخدمات الأمنية الخاصة في الدول المتقدمة، وهي الربط بين نشاط الخدمات الخاصة وسياسات ولوائح الأسلحة النارية. كما أشارت الباحثة ريلما مازالي Rela Mazali فيما يتعلق بالموقف في إسرائيل؛ حيث توجد روابط تبعث على القلق بين العنف الأسري وقتل المرأة على يد الشريك الحميمي، وبين الأسلحة المرخص بها لأفراد الأمن الخاص؛^{٩٨} إذ يحرص العديد من الحراس الذين يعملون في شركات الأمن الخاصة على اصطحاب أسلحتهم إلى المنزل على الرغم من النص الصريح للقواعد المتعلقة بالحفظ الآمن للأسلحة. كما ينجم عن نقص الرقابة من جانب الشركات والشرطة والسلطات المحلية الاستخدام غير اللائق لهذه الأسلحة المرخصة في القطاع الخاص، بما في ذلك الاعتداء على النساء وقتلهن.

التحديات والفرص المتاحة أمام إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الدول المتقدمة:

■ يتعين التغلب على التمييز والتهميش للعاملات الإناث داخل القطاع الأمني ومواجهته عن طريق توظيف وترقية النساء داخل الشركات الأمنية والعسكرية الخاصة. كما يتعين النظر في المزايا التجارية والعملياتية لتوظيف الكوادر النسائية بصورة أكثر جدية.

٧ **التحري والتدريب:** يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تحسين معايير التحري فيما يخص أفراد الخدمات الأمنية الخاصة، وذلك بهدف ضمان استبعاد الأشخاص الذين ارتكبوا انتهاكات لحقوق الإنسان أو جرائمَ عنف قائمة على أساس النوع الاجتماعي.

٨ **التدريب على النوع الاجتماعي:** يجب على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة عقد دورات تدريبية على النوع الاجتماعي لجميع الأفراد، وذلك لبناء قدراتهم في مجال إدخال مسائل النوع الاجتماعي في العمليات.

٩ **الأبحاث:** يجب على المجتمع الأكاديمي المشاركة في المزيد من الأبحاث التجريبية حول قطاع الخدمات الأمنية الخاصة، وتحديدًا في البلاد المضيفة. ويتعين أن يشمل ذلك التأثيرات المختلفة للخدمات الأمنية الخاصة في الرجال والنساء على حدٍ سواء، إضافة إلى الأبحاث حول عمليات وأداء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المشاركة في عمليات إصلاح القطاع الأمني.

٧ **لتوصيات الرئيسية**

١ **التنظيم:** على الحكومات والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع - وحيثما اقتضت الضرورة تعزيز - اللوائح النظامية والتنظيم الذاتي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة على المستويين المحلي والدولي.

٢ **الرقابة والإبلاغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:** على الحكومات والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع آليات للرقابة ورفع التقارير على المستويين المحلي والدولي، لمعالجة التهديدات وحوادث العنف الجسدي والجنسي بين أفراد القطاع الأمني الخاص، وتحديدًا أولئك الذين توكل إليهم مهام الحماية في مراحل ما بعد النزاعات.

٣ **التعاقدات ومراقبة الجودة:** على عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع تدابير دائمة لمراقبة الجودة ومعايير الأمم المتحدة والهيئات المانحة بشأن إدخال مسائل النوع الاجتماعي واحترام القانون الإنساني الدولي وقانون حقوق الإنسان الدولي ضمن بنود العقود المبرمة مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

٤ **معايير القطاع بشأن مسائل النوع الاجتماعي:** على المجتمع المدني، واتحادات العمل في هذا القطاع، والحكومات، والمنظمات الدولية، والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع وتنفيذ سياسات ومعايير بشأن عدة قضايا تتعلق بإدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مثل التحري عن العاملين وسياسات التعيين والتشغيل وسياسات التحرش الجنسي والإساءة الجنسية وإجراءات الشكاوى والتدريب على النوع الاجتماعي.

٥ **القوانين والسياسات والإجراءات الخاصة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة:** ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع مدونات بقواعد السلوك والسياسات الواضحة والمحددة، وعدم فتح أدنى مجال للتهاون مع سوء السلوك والاستغلال الجنسي. كما يتعين تعميم هذه المدونات على نحو واضح على الموظفين والمتعهدين قبل الالتحاق بالعمل، وأن تكون جزءًا من شروط العمل.

٦ **تعيين وتثبيت عدد أكبر من النساء:** ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع خطط عمل لتوظيف وتثبيت عدد أكبر من النساء، وتوفير بيئة عمل داعمة لجميع العاملين من الذكور والإناث.

مصادر إضافية

مواقع إلكترونية مفيدة

كتب و منشورات أخرى

Bearpark, A. and Schulz, S., 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007.

Erickson, B., Albanese, P. and Drakulic, S., 'Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender', *Work and Occupations* 27. 3. (August 2000), pp. 294-318.

Minaar, A., 'Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa', *Paper Presented at the Institute for Security Studies Conference: Regulation of the Private Security Sector in Africa*, Pretoria, South Africa, April 2007, pp. 8-19.

Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto) 2002.

Singer, P., *Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry* (Cornell University Press: Ithaca) 2003.

Swiss Federal Council, *Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies* (Swiss Federal Council: Bern) 2 Dec. 2005.

ICRC, *Privatisation of War*, <http://www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/html/privatisationwar>

Swiss Federal Department of Foreign Affairs, *Private Security Companies*, <http://www.eda.admin.ch/eda/en/home/topics/intla/humlaw/pse.html>

أدلة وكتيبات عملية

DPKO, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* (DPKO: New York) 2004. <http://pbpu.unlb.org/pbps/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الإنترنت

Avant, D., *Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and Statebuilding after War* (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC) 2006. http://statebuilding.org/resources/Avant_RPPS_October2006.pdf

Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85), UN Economic and Social Council: New York, 28 Feb.2006. <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/112/40/PDF/G0611240.pdf?OpenElement>

- Defense: US Government), 2 July 1996.
- ٢٢ Amongst the other documented techniques of humiliation and torture of this contracted civilian interrogator, it is alleged that he shaved a detainee and forced him to wear red women's underwear. Hersh, S.M., 'Torture at Abu Ghraib: American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?', *The New Yorker*, 10 May 2004; Niman, M.I., 'Strange Fruit in Abu Ghraib: The Privatization of Torture', New York University's Center for Human Rights and Global Justice, pp.19-20; *The Humanist*, July/August 2004. See also Taguba, M.G., 'Article 15-6 Investigation of the 800th Military Police Brigade' (Department of Defense: United States Government), Washington DC, 2004.
- ٢٣ UN Economic and Social Council, 'Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status (E/CN.4/2006/NGO/85)', (UN Economic and Social Council: New York), 28 Feb. 2006; Bouta, T. and Frerks, G., *Gender, Conflict, and Development* (World Bank: Washington DC), 2005, pp. 36-37; Enloe, C., *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*, (University of California Press: Los Angeles), 1989, pp. 81-92; Kelly, L., 'Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State', *States of Conflict: Gender Violence and Resistance*, eds. Jacobson, R., Jacobs, S. and Marchbank, J., (Zed Books: New York), 2000, pp. 57-59.
- ٢٤ Gumedze, S., 'Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Special Measures Within the Private Security/Military Industry', *ISS Today*, 16 Jan. 2007.
- ٢٥ Capps, 2002a, 2002b.
- ٢٦ Coghlan, T., 'Good morning Afghanistan', *Mail on Sunday*, London, 16 Oct. 2005, pp. 26-29.
- ٢٧ Krahmann, E., 'Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C., (Oxford University Press: Oxford), 2007, 105ff.
- ٢٨ Capps, R., 'Crime without punishment', 27 June 2002, [accessed on website 15 June 2007]. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., 'Outside the Law', 26 June 2002, [accessed on website 15 June 2007]. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. and Beck, A., 'The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation', *Commission on the Status of Women*, (Human Rights Advocates: San Francisco), 24 Feb. 2006.
- ٢٩ Capps, R., 'Crime without punishment', 27 June 2002. <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps, R., 'Outside the Law', 26 June 2002. <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega, C. and Beck, A., 'The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation', *Commission on the Status of Women*, (Human Rights Advocates: San Francisco), 24 Feb. 2006; Krahmann.
- ٣٠ MPRI negotiated the contract with President Tudjman's government with the knowledge and permission of the US Government, as Croatia was at that time under a UN arms embargo.
- ٣١ Avant, D., 'Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War', (Research Partnership on Post-war State-building: Washington DC), 2006, pp. 20-21.
- ٣٢ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone', (Department of International Politics: Aberystwyth), 2005, p.19. <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html>, [accessed 20 March 2007].
- ٣٣ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'Security Sector Reform: Bringing the Private In', *Conflict, Security & Development* 6.1 (2006), p.3.
- ٣٤ Lipari, R.N., Shaw, M. and Rock, L.M., *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations* (Defense Manpower Data Center: Arlington, VA.), 2005, pp. 6-7.
- ٣٥ Martineau, P. and Wiegand, S., 'Show's Not So "Purrfect" for Female Forces in Iraq', *Scripps Howard News Service*, 15 March 2005.
- ١ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.
- ٢ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.
- ٣ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD DAC Handbook on Security System Reform, Supporting Security and Justice*, (OECD Publishing: Paris), 2007, p.211.
- ٤ The distribution of these different services differs highly according to any given national context. The US industry, for instance, delivers roughly 90% of its services to the US Government: only about 10% of its income is generated through contracts with other commercial entities. In the UK, this ratio is exactly the reverse. It is therefore no coincidence that the term 'PMC' is perfectly legitimate and acceptable for most companies in the US, but not in the UK. The difference at least partly reflects the business these companies are taking on.
- ٥ Adapted from Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2007: 211.
- ٦ Minaar, A., 'Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa', *Regulation of the Private Security Sector in Africa*, (Institute for Security Studies: Pretoria), 18-19 April 2007.
- ٧ Caparini, M., 'Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.263.
- ٨ Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: London), 2005, pp. 44-47.
- ٩ OECD-DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform. Supporting Security and Justice*, (OECD: Paris), 2007.
- ١٠ Interview with representative from the British Department for International Development (DFID), 12 Sept. 2007. The UK is currently in the process of developing guidelines and possibly licensing SSR providers from the private sector.
- ١١ Mancini, F., *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform* (Demos: London), (2005): 50ff, 52f.
- ١٢ UN Economic and Social Council. Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ١٣ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies: Paris), 2007, p.28.
- ١٤ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies: Paris), 2007, p.28.
- ١٥ UN, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', *Policy Dialogue*, New York, 28-29 March 2006.
- ١٦ Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control* (University of Toronto Press: Toronto), 2002, p.96.
- ١٧ Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p.125.
- ١٨ Erickson, B.H., Albanese, P. and Drakulic, S., 'Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender', *Work and Occupations* 27.3 (2000), p.295; Lippert, R. and O'Conner, D., 'Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance', *Alternatives* 28, 2003, p.343.
- ١٩ Erickson, Albanese and Drakulic, p.294.
- ٢٠ Erickson, Albanese and Drakulic, pp.305-306; Rigakos, G.S., *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*, (University of Toronto Press: Toronto), 2002, pp.96-97.
- ٢١ Department of Defense, US Government, 'Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness (Vol 11, Number 61)', (Department of

- ٥٥ The Windhoek Declaration' and the 'Namibia Plan of Action On Mainstreaming a Gender Perspective In Multidimensional Peace Support Operations,' Windhoek, Namibia, 31 May 2000.
- ٥٦ As of 19 April 2007, Convention on the Elimination of all Forms of Violence Against Women (CEDAW) (UN General Assembly: New York), 18 Dec.1979.
- ٥٧ Declaration on the Elimination of Violence against Women (A/RES/48/104); (UN General Assembly: New York), 23 Feb. 1994.
- ٥٨ UN, 'The Beijing Declaration and Platform for Action (A/CONF.177/20 and A/CONF.177/20/Add.1); *Report of the Fourth World Conference on Women*, Beijing, 4-15 Sept.1995.
- ٥٩ Adapted from UN Doc. E/CN.4/1995/42, para 72.
- ٦٠ According to the Statute, the criminal offences include rape, sexual slavery (including trafficking of women), forced prostitution, forced pregnancy, forced sterilisation, other forms of grave sexual violence and persecution on the account of gender. See Article 7, para 1 (g) and (h) of the ICC Statute for details.
- ٦١ Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006, p.1.
- ٦٢ DCAF, 'Private Military Companies', (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva), April 2006, p.5; 'Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies'; Plaut, M. and Somerville, K., 'Mercenaries in Africa's Conflicts', BBC News 15 March 2004, available from: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm> [accessed 20 June 2007].
- ٦٣ Hodge, N., 'Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield', *Jane's Defence Weekly*, 5 Jan. 2007.
- ٦٤ Singer, P., 'The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds', *Defense Tech* (2007), available from: <http://www.defensetech.org/archives/003123.html> [accessed 25 June 2007].
- ٦٥ 'Q&A: Private Military Contractors and the Law', [Website] Human Rights Watch, 21 Oct. 2004 [accessed 22 June 2007]. http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm
- ٦٦ 'Q&A: Private Military Contractors and the Law', New York University's Center for Human Rights and Global Justice, 'By the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project (Volume 18, No 2(G)); (Human Rights Watch: New York), April 2006), p.7.
- ٦٧ US District Court for the Eastern District of North Carolina Western Division; 'No. 5:04-CR-211-BO (1): United States of America v. David A. Passaro', Government's Sentencing Memorandum, 12 Feb. 2007. See also Weigl, A., 'Passaro will serve 8 years for beating', *The News and Observer*, 12 Feb. 2007; Thompson, E., 'Ex-CIA Contractor Guilty in Afghan Death', Associated Press, 17 Aug. 2006.
- ٦٨ Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006, p.4., emphasis added.
- ٦٩ Droege, C., 'Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006, p.6.
- ٧٠ Gillard.
- ٧١ Crowe, R., '4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges', *The Houston Chronicle*, 29 June 2007.
- ٧٢ Crowe, R., '4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges', *The Houston Chronicle*, 29 June 2007.
- ٧٣ See <http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php>
- ٧٤ Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), 'The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies', (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC): Sarajevo), 30 July 2006; Saferworld and Centre for Security Studies (CSS), 'The Sarajevo Code
- ٣٦ Female Ex-Employees Sue KBR, Halliburton: Report', *The New York Times*, 29 June 2007; Crowe, R., 'Ex-KBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse', *The Houston Chronicle*, 30 June 2007, Crowe 2007.
- ٣٧ Adapted from National Centre for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (National Centre for Women and Policing: Los Angeles), 2001, pp.135-136.
- ٣٨ Adapted from Denham, T., *Police Reform and Gender, Gender and SSR Toolkit*, 2008.
- ٣٩ In certain states, local PSCs may have more female employees than international PMSCs. For example, in 2001 women constituted 25% of private investigators and 23% of security guards in Canada. There was in fact a higher percentage of women working for private security companies in Canada than in the public police services (women represented 17% of police officers in 2001): Taylor-Butts, A., 'Private Security and Public Policing in Canada, 2001', Statistics Canada – Catalogue no. 85-002, Vol. 24, no. 7, p. 7. <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection-R/Statcan/85-002-XIE/0070485-002-XIE.pdf>
- ٤٠ Risen, J., 'Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle', *The New York Times*, 5 July 2007. Research data do exist, however, on PTSD in the armed forces: PTSD can be diagnosed after an individual has suffered from symptoms related to PTSD after 28 days. But PTSD can also be triggered as late as 12 to 15 years after the incident. Studies on PTSD among combat personnel suggest that 30% of them will develop PTSD and 50% late-onset PTSD.
- ٤١ Knickerbocker, B., 'Silent Surge in Contractor "Armies": A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help', *The Christian Science Monitor*, 18 July 2007.
- ٤٢ Risen, J., 'Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle', *The New York Times*, 5 July 2007.
- ٤٣ Svoboda, S., 'Private Military Corps in Iraq Raise Questions, Stakes', *Orlando Weekly*, 21 June 2007. <http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626>. Accessed from website 26 June 2007
- ٤٤ BRIDGE, *Gender & Armed Conflict*, (Institute of Development Studies: London), 2003.
- ٤٥ The authors are grateful to Lesley Abdela for her suggestions.
- ٤٦ The authors thank Blackwater for providing this case study.
- ٤٧ See <http://www.canasa.org/english/whoware/codeofethics.html>
- ٤٨ See http://ipoaonline.org/php/index.php?option=com_content&task=view&id=100&Itemid=108
- ٤٩ See http://www.bapsc.org.uk/key_documents-charter.asp
- ٥٠ IPOA, 'State of the Peace and Stability Industry Survey 2006', (IPOA: Washington DC), 2006, p.18.
- ٥١ Percy, S., *Regulating the Private Security Industry (Adelphi Paper 384)* (International Institute for Strategic Studies: London), 2006, pp.25-40.
- ٥٢ Swiss Federal Council, 'Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies' (Swiss Federal Council: Bern), 2 December 2005, p.42; Cottier, M., 'Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006; Gillard, E.-C., 'Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006; Krahnmann, E., 'Regional Organizations: What Role for the European Union?', *Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies*, (Küsnacht am Zürichsee: Switzerland), 16-17 Jan. 2006.
- ٥٣ Gumedze.
- ٥٤ UN, 'UN Security Council Resolution 1325 (S/RES/1325)', (UN: New York), 31 Oct. 2000.

- ٩٤ Gounev, P., 'Bulgaria's Private Security Industry', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.110.
- ٩٥ Erickson, Albanese and Drakulic, p.305.
- ٩٦ Rigakos, p.97.
- ٩٧ Rigakos, p.97.
- ٩٨ Mazali, R., 'The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel', *Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons*, eds. Farr, V. and Schnabel, A., (UN University Press: New York). (Forthcoming).
- ١٠٠ of Conduct for Private Security Companies', (The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons: Sarajevo), 30 July 2006.
- ١٠١ Droege, p.3.
- ١٠٢ Informal interviews with PSCs operating in Iraq. London, Sept. 2007.
- ١٠٣ Bridges, T., 'Hired Guns Shrug off War Risks for Payday', *The Miami Herald*, 1 Aug. 2007
- ١٠٤ The US Department of Defence has instructed commanders to be vigilant about the terms and conditions of employment for individuals employed by DoD contractors, in order to avoid labour trafficking, including involuntary servitude and debt bondage; Miller, T.C., 'World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor', *Los Angeles Times*, 16 Oct 2005
- ١٠٥ Bridges
- ١٠٦ Bouta and Frerks, pp.37-38.
- ١٠٧ 'Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective', Howarth-Wiles, 'Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward', (DFAIT, Government of Canada: Ottawa), 2006; Purcell, 'Report on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325', Wilton Park, UK, 30 May - 2 June 2006, UN Security Council.
- ١٠٨ Priorities for Reconstruction Input to the Liberian Interim Poverty Reduction Strategy (IPRS), Feb. 2007, Preparatory Conference for 2007 Liberian Gender Symposium and Partners Forum, Co-facilitated by UNIFEM and the Initiative for Inclusive Security. http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_conference_iprs_recommendations_final.pdf.
- ١٠٩ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'Security Privatization and Human Security', unpublished report, 19 March 2007, p.11.
- ١١٠ Krahmann, E., 'Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America', *Conflict, Development and Security* 5. 2., (2005).
- ١١١ Bearpark, A. and Schulz, S., 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C., (Oxford University Press: Oxford), 2007, p.239.
- ١١٢ Bearpark and Schulz, 'The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market', *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*, eds. Chesterman, S. and Lehnardt, C. (Oxford University Press: Oxford), 2007; Gumedze, S., 'ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern?' (Institute for Security Studies: Pretoria), 2007.
- ١١٣ Abrahamsen, R. and Williams, M.C., 'The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone', Department of International Politics, (University of Wales: Aberystwyth), 2005, available from: <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.htm> {accessed 20 September 2007}.
- ١١٤ Abrahamsen and Williams, 2006, p.7.
- ١١٥ Capps 2002, p. 2.
- ١١٦ Hiscock, 'The Commercialisation of Post-Soviet Private Security', *Private Actors and Security Governance*, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlin), 2006, pp.129, 143.
- ١١٧ Hiscock, 'The Commercialisation of Post-Soviet Private Security', *Private Actors and Security Governance*, ed. Caparini (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.144.
- ١١٨ Harding, L., "Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants", *The Guardian*, 5 July 2005.
- ١١٩ Gounev, P., 'Bulgaria's Private Security Industry', *Private Actors and Security Governance*, eds. Bryden, A. and Caparini, M., (LIT Verlag: Berlin), 2006, p.110.

