إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

كريستين فالاسيك (Kristin Valasek)

مركز جنيف
للرقابة الديموقراطية
على القوات المسلحة

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

كريستين فالاسيك (Kristin Valasek)

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي

مركز جنيف
للرقابة الديموقراطية
على القوات المسلحة

نبذة عن المؤلف

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

المحررون

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

شكر وتقدير

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

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

دليل النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

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

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

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

مركز جنيف للرقابة الديموقراطية على القوات المسلحة

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

منظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديموقراطية وحقوق الإنسان

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

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة

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

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

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

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

جميع حقوق الطبع محفوظة

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

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

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

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

قائمة المحتويات

المختصرات ٦

١- مقدمة ٧

٢- ما هو مفهوم "إصلاح القطاع الأمني"؟ ٧

٣- ما هو النوع الاجتماعي؟ ٩

٤- الاستراتيجيات المتبعة لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني ١٠

٤-١ تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح القطاع الأمني ١٠

٤-٢ دعم فرص التكافؤ في المشاركة بين الرجل والمرأة ١٢

٥- لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني؟ ١٣

٥-١ الملكية المحلية ١٣

٥-٢ توفير الخدمات الأمنية الفعالة ١٤

٥-٣ فرض الرقابة على القطاع الأمني ومساءلته ١٨

٦- كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي في عملية إصلاح القطاع الأمني؟ ١٩

٦-١ سياسة إصلاح القطاع الأمني التي تتجاوب مع احتياجات النوع الاجتماعي ١٩

٦-٢ دورة برنامج إصلاح القطاع الأمني المتجاوب مع النوع الاجتماعي ٢١

تقييم عملية إصلاح القطاع الأمني ٢١

تصميم عملية إصلاح القطاع الأمني وإعداد خططها ٢٥

تنفيذ عملية إصلاح القطاع الأمني ٢٥

متابعة عملية إصلاح القطاع الأمني وتقييمها ٢٦

٧- إدراج قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني في سياقات محددة ٢٨

٧-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات ٢٨

٧-٢ الدول الانتقالية ٣٠

٧-٣ الدول النامية ٣٢

٧-٤ الدول المتقدمة ٣٢

٨- التوصيات الأساسية ٣٤

٩- مصادر إضافية ٣٥

الهوامش ٣٧

المختصرات

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

النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

١ مقدمة

قلة عدد الشرطيات الأفغانيات يهدد الأمن القومي

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

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

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

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

يشمل هذا الدليل:

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

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

٢ ما هو مفهوم "إصلاح القطاع الأمني"؟

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

يعبّر إصلاح القطاع الأمني عن تغيير نظام/قطاع الأمن، "وهو يشمل كافة الأطراف المعنية العاملة فيه والأدوار المنوطة بها، والإجراءات الخاصة بها، والتي تعمل مع بعضها البعض لإدارة وتشغيل النظام بطريقة تتسم بقدر أكبر التوافق مع المعايير الديموقراطية والمبادئ السليمة للحكم الرشيد،[١] مما يعزز الإدارة الجيدة لإطار العمل الأمني".

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

أساسيين: يتمثل أولهما في التأكيد على الإدارة الديموقراطية والمدنية لقطاع الأمن. فمثلاً، يتم هذا الأمر عن طريق تعزيز إمكانيات الوزارات الحكومية والبرلمان ومنظمات المجتمع المدني في إدارة هذا القطاع وفرض الرقابة عليه. أما الهدف الثاني فيسعى إلى إنشاء قطاع أمني فعال وناجع ومجدٍ من ناحية تكاليفه، كأن تتم إعادة هيكلته أو بناء إمكانياته المادية والبشرية.[٢]

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

- **الأطراف الأمنية الأساسية:** كالقوات المسلحة (بما فيها القوات الإقليمية والدولية) والشرطة، والدرك، والقوات شبه العسكرية، والحرس الرئاسي، والأجهزة الأمنية، والاستخبارات، وخفر السواحل، وحرس الحدود، وسلطات الجمارك، وقوات الاحتياط ووحدات الأمن الداخلي.
- **إدارة الأمن وهيئات الرقابة:** كالبرلمان/السلطة التشريعية واللجان التشريعية التابعة لها، والحكومة/والسلطة التنفيذية، بما فيها وزارات الدفاع والهيئات الاستشارية المختصة بالأمن القومي، والسلطات التقليدية والمتعارف عليها، ومؤسسات الإدارة المالية، ومؤسسات المجتمع المدني، بما فيها وسائل الإعلام والسلك الأكاديمي والمنظمات غير الحكومية.
- **السلطة القضائية والمؤسسات المكلفة بإنفاذ القانون:** كوزارات العدل، والسجون، والتحقيقات الجنائية، والنيابة، وجهاز القضاء (المحاكم والمحاكم الخاصة)، والأجهزة المكلفة بتنفيذ الأحكام القضائية (مأمور الإجراء والمُحضرون) والأنظمة القضائية التقليدية والعرفية، ولجان حقوق الإنسان ومحققو الشكاوى.
- **القوات الأمنية غير النظامية:** كجيوش التحرير، وجيوش المقاتلين، ووحدات الحرس الشخصي الخاص، والشركات الأمنية الخاصة، والشركات العسكرية الخاصة والميليشيات التابعة للأحزاب السياسية.[٣]
- **مؤسسات المجتمع المدني غير النظامية:** كالمؤسسات التي تعمل في مجالات مهنية معينة، والإعلام، ومراكز الأبحاث، والمنظمات التي تتولى التأثير في السياسات العامة، والمؤسسات الدينية، والمنظمات غير الحكومية وجماعات الجاليات.[٤]

وقد صُممت إجراءات إصلاح القطاع الأمني كي تتناول مجموعة من المشكلات التي يعاني منها القطاع الأمني مثل الفساد، ونقص الإمكانيات الفنية، وانتهاكات حقوق الإنسان، والافتقار إلى الشفافية، والمشاكل الاجتماعية العامة كالجريمة والعنف المسلح. ومن الناحية العملية، يشمل إصلاح القطاع الأمني مجموعة واسعة من الأنشطة التي يمكن تصنيفها إلى أربع فئات رئيسية:[٥]

١- **تعزيز إدارة القطاع الأمني وفرض الرقابة المدنية عليه** ويشمل: ذلك إصلاح وزارات الدفاع والشؤون الداخلية، وتعزيز قدرة السلطات التشريعية على مراقبتها من خلال التدريب، وإنشاء المكاتب المستقلة للتحقيق في الشكاوى، وشروع القطاع العام في إجراء مراجعات للنفقات العسكرية، وتمكين مؤسسات المجتمع المدني من فرض الرقابة على القطاع الأمني.

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

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

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

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

- أن يركز على المواطنين ويتسم بملكيته المحلية ويرتكز على المعايير الديموقراطية ومبادئ حقوق الإنسان وسيادة القانون، وأن يسعى ضمان الحرية من الخوف والحدّ من أعمال العنف المسلح والجريمة بصورة ملموسة.
- أن يُنظر إلى إجراءات إصلاح القطاع الأمني باعتبارها تشكل إطار عمل لتنظيم الأفكار المتعلقة بكيفية التعامل مع مختلف التحديات الأمنية التي تواجه الدول وشعوبها من خلال التطوير المتكامل وإعداد السياسات الأمنية، ومشاركة المجتمع المدني فيها والارتقاء برقابته.
- أن يرتكز إصلاح القطاع الأمني على استراتيجيات تشمل مختلف القطاعات، وأن يحتكم إلى تقييم شامل للاحتياجات الأمنية والعدالة الضرورية للمواطنين والدولة.
- أن يتم تطوير هذا القطاع على أساس من الالتزام بمبادئ الحكم الأساسية، كالشفافية والمساءلة.
- أن تنفذ إجراءات إصلاح القطاع الأمني من خلال عمليات وسياسات واضحة تهدف إلى تعزيز القدرات البشرية[٦]

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

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

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

- الطبيعة السياسية التي تغلب على إجراءات إصلاح القطاع الأمني، ولا سيما فيما يتعلق بالقوات المسلحة. ويشمل ذلك المصالح الشخصية والقومية والدولية.
- ضرورة التنسيق بين مختلف الأطراف المعنية وتدعيمها بخبرات الإدارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية.
- يشمل إصلاح القطاع الأمني نشاطات واسعة التنوع، ويخدم عددا من الأهداف. وقد يخلق هذا الأمر كثيرا من التناقضات والإختلافات في إجراءات التنفيذ والمبادرات الخاصة.[٧]
- يمثل إصلاح القطاع الأمني عملية طويلة الأمد قد تنطوي على مشاكل تهدد استدامتها، من قبيل توفر التمويل الكافي.

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

٣ ما هو النوع الاجتماعي؟

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

وفي مقابل النوع الاجتماعي، يشير مصطلح "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية القائمة بين الذكور والإناث. ويشيع استخدام هذه الخصائص البيولوجية، كالهرمونات والأعضاء التناسلية والاختلافات الجينية، للتمييز بين البشر من حيث الذكورة والأنوثة. ومن الأمثلة الصحيحة على استخدام كلمة "الجنس" في عرف العامة أو في نماذج الطلبات (الجنس: ذكر أو أنثى) أو عند الإشارة إلى الإحصائيات التي تقسم إلى ذكر أو أنثى باعتبارها "إحصائيات منفصلة على أساس النوع الاجتماعي".

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

لكل امرأة ورجل وفتاة وصبي تجارب أمنية واحتياجات وأولويات وتصرفات مختلفة ترتبط بنوع وجنس كل واحد منهم. كما أن هناك بعض أشكال العنف التي تعتمد على الاختلافات الاجتماعية التي تسم الذكور والإناث، وهو ما يعرف "بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي".[١٢] وهذا النوع من العنف ليس موجهاً ضد المرأة دون غيرها، بل قد يكون الرجال والأولاد ضحايا لهذا العنف كذلك. فعلى سبيل المثال، قد يتعرض أي من الرجال والنساء والفتية للاغتصاب، الذي يرتبط بالقوة وبجنس الشخص الذي تقع عليه هذه الجريمة؛ وبذلك، يُصنف الاغتصاب كجريمة تقوم على أساس النوع الاجتماعي. كما يُفهم هذا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على أنه ينطوي على العنف الذي يوجه ضد المثليّين والسحاقيات بسبب ميولهم الجنسية، وضد المتحولين جنسياً على أساس هويتهم الجنسية، وذلك لأن هذا النوع من العنف يستند إلى عدم التوافق مع أدوار النوع الاجتماعي المتعارف عليها.

وفضلاً عن ذلك، تطال أشكال من العنف المستند إلى النوع الاجتماعي الرجال والأولاد أكثر من تلك التي تتعرض لها النساء والفتيات (أنظر الإطار ٢). ومع ذلك، تشكل النساء والفتيات غالبية الضحايا. وفي هذا السياق، تشير الدراسات الدولية إلى أن نسبة الفتيات اللاتي يقعن ضحايا لحوادث الاعتداء الجنسي تصل إلى ٢٠٪، في حين تتراوح هذه النسبة بين الفتيان من ٥٪ إلى ١٠٪.[١٣]

الإطار رقم ١ الرجال والذكورة والجيش

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

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

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

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

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

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

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

"تبرز أهمية فهم دور المرأة عند إرساء دعائم الاستقرار في منطقة ما... فإذا كانت النساء هن من يعول أسرهن ويوفرن لها الغذاء والماء، فإن نشر الدوريات في المناطق التي تعمل المرأة فيها سيزيد من مستوى شعورها بالأمن ويتيح لها مواصلة عملها. ويشكل هذا الأمر تقييماً تكتيكياً... فمن وجهة نظر أمنية، يعتبر خلق الظروف المواتية لسير الحياة اليومية أمراً لا غنى عنه لأنه يوفر القاعدة اللازمة لإرساء دعائم الاستقرار."

العميد كارل إنجلبريكستون (Karl Engelbrektson) – قائد القوة التابعة لاتحاد قوات الشمال.[٢٢]

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

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

الإطار رقم ٢ أمثلة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

المرأة والفتاة	الرجل والصبي
العنف الأسري تظهر دراسة أجرتها منظمة الصحة العالمية أن ٢٩٪ – ٦٢٪ من النساء في معظم الدول تعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي من أقرانهم.[١٤]	**استخدام الأسلحة النارية في أعمال العنف** تشير التقديرات في جميع أنحاء العالم إلى أن ما يزيد عن مليون شخص تعرضوا للإصابة بالأسلحة النارية، من بينهم ٢٠٠،٠٠٠ شخص قتلوا بهذه الأسلحة و٥٠،٠٠٠ انتحروا[١٥] باستخدامها. ووفقا لإحصائيات منظمة الصحة العالمية، فإن ٩٠٪ من الخسائر البشرية التي تُعزى إلى استخدام الأسلحة هم من الذكور. (للمزيد من المعلومات، أنظر الإطار رقم ٧)[١٦]
الاتجار بالبشر يتم تهريب ما بين ٥٠٠،٠٠٠ إلى ٧٠٠،٠٠٠ امرأة وفتاة سنوياً عبر الحدود الدولية.[١٧]	**سوء معاملة الأطفال** تورد منظمة الصحة العالمية دراسات في وثائقها أن معدل سوء معاملة الأطفال تتراوح من ٥٪ إلى ١٠٪.[١٨]
العنف الجنسي تزداد نسبة العنف الجنسي قبل اندلاع النزاعات المسلحة وأثناءها وبعدها. ومن الأمثلة على ذلك ما حدث في رواندا؛ حيث تشير التقديرات إلى أن عدد النساء والفتيات اللاتي تعرضن للاغتصاب يتراوح ما بين ١٥،٧٠٠ إلى ٥٠٠,٠٠٠ امرأة وفتاة.[١٩]	**الاغتصاب** يبين استطلاع أُجري عام ٢٠٠٠ شمل نزلاء سبعة سجون أمريكية مخصصة للرجال أن ٢١٪ منهم تعرضوا لحادثة اتصال جنسي واحدة على الأقل بالإكراه أو بالقوة، وأن ٧٪ منهم تعرضوا للاغتصاب.[٢٠]
تشويه الأعضاء التناسلية وفقاً لصندوق الأمم المتحدة للسكان، تعرضت ١٣٠ مليون امرأة وفتاة قد تعرضن لتشويه أعضائهن التناسلية. كما تتعرض مليونا فتاة لهذه العملية كل سنة.	**المجازر التي تُرتكب على أساس النوع الاجتماعي** أسفرت مذبحة صربرنيتشا التي وقعت في شهر تموز/يوليو ١٩٩٥ عن مقتل ما يقدر بـ٨،٠٠٠ من ذكور المسلمين البوسنيين.
العنف ضد مثليّي الجنس أظهرت دراسة أجرتها الشبكة الروسية للسحاقيات ومثليّي الجنس وثنائيي الجنس أو المتحولين جنسياً، والتي شملت أكثر من ٣،٥٠٠ شخصاً من مثليي الجنس والسحاقيات، أن ٢٦,٥٪ منهم تعرضوا للعنف الجسدي المدفوع بكراهية الميول الجنسية.[٢١]	

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

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

أمثلة

- إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إجراءات تدريب أفراد جهاز القضاء، بمن فيهم المحامون والقضاة والإداريين.
- إعداد تحليل من منظور النوع الاجتماعي حول إنفاق الحكومة من الموازنة على القطاع الأمني العام لضمان توزيع الموارد بصورة عادلة ومنصفة.
- تعيين خبير في مسائل النوع الاجتماعي كعضو في الفريق المختص بتقييم إجراءات إصلاح القطاع الأمني.
- إعداد مدونة لقواعد سلوك أفراد القوات المسلحة، بحيث تحظر بما لا يدع مجالاً للبس أو الشك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتفرض العقوبة على من يمارسونه منهم.

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

أمثلة

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

٤–٢ دعم فرص التكافؤ في المشاركة بين الرجل والمرأة

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

سويدنت لارس ويترسكوج (Lars Wetterskog)، المركز الدولي للقوات المسلحة السويدية (Swedint)[٢٤]

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

أمثلة

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

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

الإطار رقم ٣ تحديث جهاز الشرطة في نيكاراجوا

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

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

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

الإطار رقم ٤ الامتثال للالتزامات التي تمليها القوانين والمواثيق الدولية[٢٦]

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

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩
- مؤتمر ومنهاج عمل بكين لسنة ١٩٩٥
- قرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥) بشأن المرأة والسلام والأمن لسنة ٢٠٠٠

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

٥ لماذا يحتل النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح القطاع الأمني؟

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

٥-١ الملكية المحلية

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

لوري ناثان (Laurie Nathan)[٢٧]

من الناحية العملية، تعني الملكية المحلية "أنه يتعين على الأطراف المحلية في دولة ما القيام على إعداد السياسات والمؤسسات والأنشطة الأمنية وإدارتها وتنفيذها وإصلاحها. ولا يجوز أن تضطلع بهذا الدور قوى خارجية[٢٨]. وتتمثل هذه الأطراف المحلية في مؤسسات المجتمع المدني المعنية بالمرأة وبقضايا النوع الاجتماعي التي تضمن مشاركتها الملكية المحلية لإصلاح القطاع الأمني. والملكية المحلية تعبر عن عملية تشاركية أفقية (تتم داخل الإدارات الحكومية والأحزاب السياسية) ورأسية (بحيث تشمل مؤسسات المجتمع المدني). ويعزز تبني الملكية المحلية كمبدأ توجيهي لمبادرات إصلاح القطاع الأمني، كما يعزز الصفة الشرعية ويوطد الثقة في إجراءات إصلاح قطاع الأمن. وتضمن الملكية المحلية كذلك إجراء الإصلاحات الأمنية بحيث تستجيب للاحتياجات والمتغيرات والموارد المحلية بصورة مباشرة. وعلاوةً على ذلك، تساعد هذه الملكية على خلق عملية ديموقراطية وتوفر فرصة أكبر لاستدامتها ونجاحها.[٢٩]

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

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

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

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

الإطار رقم ٥ منظمات المرأة وإجراءات مراجعة الدفاع في جنوب أفريقيا [٣٠]

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

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

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

٥–٢ توفير الخدمات الأمنية الفعالة

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

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

الأجهزة الأمنية التي تمثل قطاعات متنوعة من المجتمع

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

دليل إصلاح القطاع الأمني الصادر عن لجنة مساعدة التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في أوروبا.[٣١]

تعكس المؤسسات الأمنية التي تمثل قطاعات متنوعة من المجتمع – بجميع مستوياتها – المواطنين الذين تخدمهم، وذلك من ناحية العِرق والتوزيع الجغرافي والدين والجنس واللغة. وتتسم مثل هذه المؤسسات بقدرتها الكبيرة على تحقيق الأمن والعدالة لمختلف فئات المواطنين وتوطيد ثقتهم بها وتعزيز الملكية المحلية للقطاع الأمني. كما تمثل هذه المؤسسات مؤشراً رئيسياً على الحكم الديموقراطي في الدولة، ولا سيما في أعقاب النزاعات الداخلية التي كانت تسودها.[٣٢]

تميل المؤسسات الأمنية بصفة عامة – بدءاً من الوزارات المعنية إلى القوات المسلحة والشركات الأمنية الخاصة – إلى تجنيد الرجال. وحتى في الدول التي نالت فيها المرأة حقوقا متساوية في شغل جميع المناصب داخل القطاع الأمني، بما فيها المناصب العسكرية القتالية، فلا يزال تمثيل المرأة منخفضاً. وغالبا ما تُحال المرأة إلى الأعمال الإدارية الأقل أهمية. ولا تتقاطع النسب المرتفعة لمشاركة المرأة بالضرورة مع مستويات التنمية. ويمكن تحسّس هذا الأمر في انخفاض نسبة مشاركة المرأة في الشرطة الإيطالية (والتي تبلغ ٠,٤٪)، مقابل ارتفاعها النسبي في زامبيا (١٧,٠٩٪). وحتى في الدول التي ترتفع فيها المساواة في فرص العمل للجنسين، لا تزال المرأة لا تحظى بما يكفي من التمثيل. ففي النرويج، مثلاً، لا تزيد نسبة تمثيل النساء عن ٦,٤٪ من إجمالي عدد أفراد الشرطة و٢١,٠٧٪ من أفراد القوات المسلحة[٣٣]. كما يستحوذ الرجال على حصة الأسد في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، فلا تتعدى نسبة النساء المشاركات فيها ٢٪ من القوات العسكرية و٥٪ من قوات الشرطة[٣٤]. أما على مستوى الحكومة، فنادراً ما يتم تعيين المرأة في منصب وزير ألدفاع أو وزير العدل. ففي عام ٢٠٠٥، بلغت نسبة وزيرات الدفاع وشؤون المحاربين القدامى ٦,٦٪ ووزيرات العدل ١٥,٨٪.[٣٥]

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

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

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

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

- التحري عن المحاربات السابقات.
- توسيع شبكة جمع المعلومات الاستخباراتية.
- تفتيش النساء.
- المساعدة في معالجة الآثار المترتبة على العنف الجنسي.[٣٧]

كما يشير الواقع العملي إلى أن قوات حفظ السلام التي تضم مجندات من النساء تتمتع بقدرة أفضل على:

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

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

الإطار رقم ٦ زيادة أعداد المجندات من النساء وتثبيتهن في القوات المسلحة في المجر[٤١]

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

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

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

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

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

وكي يتم تحقيق الأمن بفاعلية إلى الأفراد والجماعات فإنه من الضروري الأخذ بعين الاعتبار أن الرجل والمرأة والفتاة والصبي يواجهون حالات انعدام أمن مختلفة بناء على أدوار النوع الاجتماعي الثقافية الاجتماعية (أنظر الإطار رقم ٢). وكما يعتبر العنف القائم على النوع الاجتماعي بما في ذلك الاتجار بالبشر والعنف من الشريك الحميمي والاعتداء الجنسي والعنف ضد المثليين جنسيا أحد أكبر التهديدات لأمن الإنسان في جميع أنحاء العالم. وعلى الصعيد العالمي، فإن واحدة من بين كل ثلاث نساء تقع ضحية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي[٤٣]، وذلك رغم ندرة الإحصائيات العالمية في هذا الشأن. وكما أن العنف القائم على النوع الاجتماعي له تأثير مدمر على الضحية، فضلا عن انه يفرض تكلفة باهظة على المجتمع، ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال، حيث تشير التقديرات إلى وجود ١,٣ مليون امرأة تتعرض للاعتداء البدني سنويا من شريكها الحميمي، فقد بلغت الكلفة الصحية لذلك ما يقرب من ٥,٨ مليار دولار أمريكي سنوياً.[٤٤]

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

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

الإطار رقم ٧ التعامل الحازم مع جرائم العنف الجنسي: آليات العدالة في مرحلة ما بعد النزاع في سيراليون[٤٧]

يُقدر عدد النساء اللاتي تعرضن للاغتصاب بـ٢٥٠,٠٠٠ امرأة إبان الحرب الأهلية التي امتدت لعقد من الزمان في سيراليون. وفي الفترة التي تلت هذه الحرب، أطلقت سيراليون مجموعة من الآليات التي تهدف إلى إرساء دعائم العدالة، من بينها إنشاء المحكمة الخاصة بسيراليون، وتشكيل لجنة لتقصي الحقائق والمصالحة، بالإضافة إلى تفعيل آليات القضاء العشائري.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

مزايا التعاون بين المنظمات التي تعنى بالنساء والرجال

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

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

- بناء قدرات مؤسسات القطاع الأمني والأفراد العاملين فيها للاستجابة بشكل أفضل للاحتياجات الأمنية للأفراد والجماعات.
  - على سبيل المثال: توفير التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مثل تحديد ومقابلة ضحايا الاتجار بالبشر.
- تقديم خدمات تكاملية لضحايا العنف والأشخاص مسلوبي الحرية وتحسين أحوالهم الأمنية والصحية.
  - على سبيل المثال: توفير منازل آمنة لضحايا العنف الأسري وتقديم الرعاية النفسية لضحايا التعذيب أو العنف ضد المثليين جنسيا أو المحاربين السابقين وأن تقدم المنظمات الرجالية الخدمات والرعاية للرجال في السجون ذات الإجراءات الأمنية المشددة.
- زيادة تحقيق العدالة
  - على سبيل المثال: من خلال خدمات المساعدة القانونية وبرامج التوعية القانونية.

- تحسين المعرفة
  - على سبيل المثال: من خلال تقديم معلومات عن الأسلحة الصغيرة في المجتمع أو معلومات الإنذار المبكر عن الصراعات.
- دعم الأبحاث بشأن تحسين تحقيق الأمن والعدالة
  - على سبيل المثال: القيام بأبحاث على مستوى الجماعات حول المنع الفعال للعنف الجماعي وكيفية التعامل معه.
- تقديم المشورة الخاصة بالسياسة بشأن تحسين تحقيق الأمن والعدالة.
  - على سبيل المثال: المشاركة في المجالس الوطنية لأمن المواطن وإتاحة إدلاء خبراء النوع الاجتماعي بشهاداتهم أمام البرلمان.

٥–٣ فرض الرقابة على القطاع الأمني ومساءلته

"تعتمد المساءلة الديموقراطية اللقطاع الأمني والقضاء على مبادئ الشفافية ومشاركة المواطنين والاستجابة لاحتياجاتهم ويجب أن يكون ممثلو هذين القطاعين مسئولين عن تصرفاتهم وينبغي أن يمثلوا لمساءلتهم عن سوء تصرفاتهم. وكما ينبغي تصميم آليات للرقابة لتتيح القيام بعمليات تفتيش وموازنة تحول دون إساءة استعمال السلطة وضمان أن المؤسسات تعمل بفاعلية وكفاءة مع احترام سيادة القانون."

دليل إصلاح القطاع الأمني الصادر عن لجنة مساعدة التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في أوروبا.[٥٠]

ويعتبر وضع الرقابة الديموقراطية المساءلة على القطاع الأمني هدف شديد التعقيد لعملية إصلاح القطاع الأمني، حيث أن ضمان أن تكون مؤسسات القطاع الأمني متسمة بالشفافية والمساءلة تجاه السلطة المدنية الديموقراطية يحول دون سوء استعمال السلطة ويضمن أن تلك المؤسسات تعمل بفاعلية وكفاءة مع احترام سيادة القانون.

الرقابة النموذجية المشتركة

تلعب العديد من الجهات دورا في الرقابة على القطاع الأمني بما في ذلك مؤسسات القطاع الأمين نفسها والسلطات التنفيذية والبرلمانية والقضائية والمستقلة، مثل محققوا الشكاوى ومنظمات المجتمع المدني.[٥٢] ويحتل الرجال النسبة الأعلى في التمثيل في العديد من هذه المؤسسات ومثال ذلك أن ٨٣,١٪ من أعضاء البرلمانات هم من الرجال.[٥٣]

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

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

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

الإطار رقم ٩ مشاركة منظمات المرأة في مراجعة سياسات الأمن والدفاع في فيجي[٥٤]

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

- كيفية إجراء عملية المراجعة.
- الجهات التي كان التشاور يجري معها.
- المسائل التي تم تحديدها على أنها تشكل تهديدات أمنية.
- إدراج المعايير والقواعد الدولية، كقرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥)، في البرامج المُعدّة للدفاع.

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

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

منع انتهاكات حقوق الإنسان والتعامل معها

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

رئيس أركان الدفاع بالمملكة المتحدة: فريق أول طيار سير جوك ستيراب (Jock Stirrup)[٥٥]

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

- في عام ٢٠٠٦، أظهرت دراسة مستقلة أجرتها وزارة الدفاع بالمملكة المتحدة أن أكثر من ثلثي النساء العاملات في الخدمة قد عانين من التحرش الجنسي.[٥٦]
- في عام ٢٠٠٦ أظهرت دراسة شملت طلاب المعهد العسكري الأمريكي (المعروف بالقلعة) أن ٢٠٪ من الطالبات في الكليات العسكرية قررن أنهن تعرضن للاعتداء الجنسي.[٥٧]
- ذكر تقرير لمنظمة العفو الدولية صدر عام ٢٠٠٦:

"بات من الثابت أن اغتصاب النساء والفتيات من جانب الشرطة والقوات الأمنية وكذلك داخل منازلهن ومجتمعهن قد أصبح متوطنا في نيجيريا."[٥٨]

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

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

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

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

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

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

الإطار رقم ١٠ اللجنة المختصة بضمان المساواة في الفرص والحد من الاعتداءات الجنسية في القوات المسلحة[٦٠]

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

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

١- جمع المعلومات والتحقق منها.

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

٢- مرحلة التنفيذ والمراقبة.

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

السياسات المحلية والإقليمية والدولية

- سياسات الأمن المحلية

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

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

– أمثلة ذلك: اتفاق السلام الشامل في ليبريا واتفاقيات السلام في جواتيمالا.

- قواعد السلوك المحلية والإقليمية والدولية

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

- إستراتيجيات وسياسات الدول المانحة

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

- أطر عمل سياسة المنظمات الإقليمية والدولية

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

السياسات التي تعدها المؤسسات والبلديات

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

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

انظر التقرير المتعلق بوضع سياسات الأمن الوطني و النوع الاجتماعي

! نصائح لتوجيه النوع الاجتماعي

- ✓ إشراك خبراء النوع الاجتماعي في صياغة سياسة إصلاح القطاع الأمني مثل الممثلين من وزارات شئون المرأة وأعضاء البرلمان مع خبرات وخبراء النوع الاجتماعي من منظمات المجتمع المدني أو الأوساط الثقافية.
- ✓ بناء قدرات النوع الاجتماعي لدى المسئولين عن صياغة وتنفيذ وتقييم السياسة الأمنية على سبيل المثال من خلال التدريب على مسائل النوع الاجتماعي.
- ✓ تحديد وتعبئة المدافعين عن مسائل النوع الاجتماعي، أي كبار صانعي السياسة الذين يدعمون إدراج المسائل المتعلقة بالجنس.
- ✓ إجراء تقييم لتأثير النوع الاجتماعي في السياسة الأمنية المقترحة والاستمرار في مراقبة تأثير النوع الاجتماعي على التنفيذ والتقييم (أنظر الإطار رقم (١١) أدناه).
- ✓ مراجعة أطر العمل الأمنية الحالية والقانونية لقضايا النوع الاجتماعي وضمان توافق سياسة إصلاح القطاع الأمني مع الالتزامات المحلية والإقليمية والدولية.

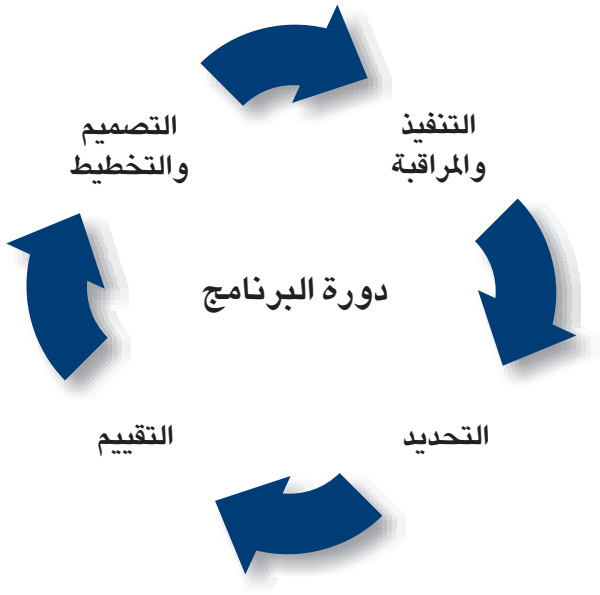
! نصائح لدعم المشاركة المتكافئة للمرأة والرجل

- ✓ عقد مشاورات شاملة وذلك بإشراك المجتمع المدني بما في ذلك ممثلين من المنظمات النسائية والرجالية والخبراء الآخرين في مجال النوع الاجتماعي.
- ✓ التأكيد على تمثيل المرأة والرجل في فرق العمل المسئولة عن تحديد وصياغة وتنفيذ وتقييم السياسات الأمنية.

يمكن إجراء عمليات تقييم لتأثير النوع الاجتماعي على السياسات الأمنية من جانب جهات الرقابة مثل أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني لتحديد كيف ستؤثر السياسات الأمنية على الرجل والمرأة والفتاة والصبي بالتحديد (أنظر الإطار رقم ١١) كما يمكن إجراء تلك العمليات بناء على السياسات الحالية أو المقترحة. ومع ذلك، فسوف تزيد فرص نجاحها إذا أجريت في مرحلة مبكرة حتى يتسنى تغيير السياسة أو إعادة توجيهها.[٦١]

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

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



انظر الدليل حول تحديد ومراقبة وتقييم القطاع الأمني و النوع الاجتماعي

تقييم عملية إصلاح القطاع الأمني

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

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

- **التحديد الكامل:** وهو تحديد شامل للسياق المحلي لعملية إصلاح القطاع الأمني التي تركز على جميع القوى الفاعلة في القطاع الأمني. وقد يتطرق الأمر إلى تناول تحليل المسائل المتعلقة بالاقتصاد السياسي والصراعات والحكم وصلاحية المؤسسات الأمنية والقضائية وكذلك احتياجات المواطن الأمنية والقضائية وأيضا الروابط مع أطر العمل والبرامج الأخرى.[٦٣]
- **التحديد الخاص بمشكلة ما أو قطاع بعينه:** وهو يركز تحديدا على مؤسسة واحدة من مؤسسات القطاع الأمني

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

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

كالشرطة مثلا أو يتناول مشكلة خاصة والتي قد تتطلب النظر في مؤسسات قطاع الأمن المتعددة.[٦٤]

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

■ **دراسات المسح الأمنية المحلية:** يمكن تنفيذها لإدراجها في صنع القرار الأمني والأولويات والنشر وتخصيص الموارد على المستوى المحلي. وكما يمكن إجراء ها من خلال اللقاء مع عينة ممثلة من الأفراد أو مجموعات التركيز أو منظمات المجتمع حيث يمكن طرح أسئلة تتعلق بالخدمات والتهديدات الأمنية.[٦٥]

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

توجيهات النوع الاجتماعي

✓ فريق للتحديد مؤهل من حيث النوع الاجتماعي.

✓ اختصاصات التحديد التي تشمل المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

✓ البيانات المصنفة من حيث الجنس والسن.

✓ الدراسات المسحية التي تتضمن أسئلة حول الاتجاهات المختلفة لكل من الرجل والمرأة والفتاة والصبي وتشمل ما يلي:

- الاحتياجات والمفاهيم الأمنية والقضائية.
- القدرة على تحقيق الأمن والعدالة.

- إتاحة الفرص لتطوير الأمن والعدالة.
- أولويات الإصلاح.
- المشاركة في مؤسسات القطاع الأمني.

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

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

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

دعم المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

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

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

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

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

✓ أدوات تواصل للمجموعات غير المتعلمة

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

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

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

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

١– إنشاء لجنة تحديد تضم مديري الجهة وأفراد ميدانيين يمثلون مقطع مستعرض من الوحدات والوظائف ونساء من مختلف الرتب وممثلين عن اتحاد العمال وخبراء في مجال زيادة مشاركة المرأة في الوظائف غير التقليدية وممثلين من المجتمع وكذلك من الجهات العامة التي تدير ميزانية تنفيذ القانون إضافة إلى ممثلين آخرين.

٢– عقد اجتماعات طوال اليوم لمناقشة عملية التحديد والتعريف بجميع أعضاء اللجنة وتحديد واجبات اللجنة.

٣– إنشاء اللجان العاملة من حيث الموضوع: فيما يتعلق بمسئوليات العمل واختيار العملية والترويج لها والتوظيف والتدريب والتوجيه وتقييم الأداء والقرارات ثم المسائل المتعلقة بالأسرة والتحرش الجنسي والأعمال الانتقامية ونظام ضبط السلوك.

٤– وضع إطار زمني لعملية التحديد وعمل التوصيات ويفضل أن يكون ستة أشهر.

٥– تعيين فريق العمل المناسب لتقديم المعلومات والمشاركة في عملية التحديد.

٦– تعيين شخص على مستوى قيادي لتقديم تقارير موجزة شهرية إلى مدير الوكالة والتأكد من إجراء المراجعة الشاملة.

٧– تعيين شخص من وكالة تنفيذ القانون لتنسيق جميع طلبات المعلومات من اللجنة.

٨– عقد اجتماع عمل مع كبار مسئولي تنفيذ القانون لتوضيح المهمة للجنة والتزام الوكالة بالتعاون في تنفيذ العملية.

٩– يتعين أن تقدم اللجنة تحديداتها وتقريرها النهائي إلى جميع أفراد فريق التحديد.

١٠– تحديد التغييرات التي سيتم إدراجها وإعداد خطة زمنية / مهمة مفصلة للتنفيذ والتي تحدد المسئوليات المحددة.

١١– إنشاء لجنة للتنفيذ وتعيين رئيس لها لمراقبة عملية تنفيذ التغييرات الموصى بها وإعداد تقرير ربع سنوي إلى رئيس الوكالة والمسئولين المنتخبين.

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

تصميم عملية إصلاح القطاع الأمني وإعداد خططها

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

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

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

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

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

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

- **الإطار الزمني**
  - هل يتيح الإطار الزمني المرونة والمراقبة وإشراك الأطراف ذات المصلحة؟

- **الميزانية**
  - هل تم تخصيص موارد مادية محددة للأهداف والأنشطة والمخرجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

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

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

تنفيذ عملية إصلاح القطاع الأمني

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

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

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

الإطار رقم ١٣ مبادرات النوع الاجتماعي ضمن برامج إصلاح القطاع الأمني		
	الأنشطة الداخلية	**الأنشطة الخارجية**
توجيهات النوع الاجتماعي	■ تدريب التوعية بالنوع الاجتماعي ■ تدريب خاص بالتحرش الجنسي ■ قواعد السلوك ■ النقاط المركزية المتعلقة بالنوع الاجتماعي ■ المصادر مثل الكتيبات حول كيفية إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي	■ التدريب الفني على إجراء المقابلات مع ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي ومنع الاتجار بالبشر ■ بناء قدرات منظمات المجتمع المدني المتعلقة بالنوع الاجتماعي ■ مبادرات محددة لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والتعامل معه ومعاقبة مرتكبيه.
المشاركة المتساوية للمرأة والرجل	■ تدابير لزيادة عمل المرأة وبقائها في العمل والنهوض بها ■ سياسات وممارسات الموارد البشرية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي والصديقة للأسرة ■ اتحادات العمال /المؤتمرات الحزبية/ الاتحادات النسائية	■ التعاون مع المنظمات النسائية والرجالية لجمع المعلومات وتوجيه الضحايا ووضع السياسة الأمنية والرقابة على القطاع الأمني وغير ذلك ■ بناء قدرات المنظمات النسائية بشأن إصلاح القطاع الأمني والمسائل الأمنية بصفة عامة

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

✓ إنشاء آليات للمساءلة لضمان تحمل جميع الأفراد للمسئولية عن إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

✓ إشراك المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية والرجالية في أنشطة التنفيذ.

متابعة عملية إصلاح القطاع الأمني وتقييمها

تعتبر عملية المراقبة والتقييم الشاملة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي لبرامج إصلاح القطاع الأمني ضرورية لتحديد تأثير عمليات الإصلاح على المستفيدين منها من النساء والرجال والفتيات والصبيان وكذلك تحديد الدروس المستفادة. ويعمل الموعد الأساسي والمؤشرات الرئيسية من التحديد المبدئي وتصميم البرنامج كنقطة لانطلاق عملية المراقبة والتقييم، كما يمكن استخدام المراقبة كأداة لإدارة البرنامج لتكييف أنشطة إصلاح القطاع الأمني للتعامل مع السياقات المتغيرة والاحتياجات المحلية والممارسات الجيدة والسيئة المحددة، وكذلك يمكن إدراج آليات المراقبة في البرنامج كعملية مستمرة أو من خلال مراجعات دورية. وفي المقابل، تأتي عمليات التقييم في نهاية البرنامج لتحديد الدروس الرئيسية المستفادة من أجل تكييف البرامج اللاحقة وفقا لها.[٦٧]

وتشمل معايير لجنة دعم التنمية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ما يلي:[٦٨]

■ **الملاءمة**: وهي مدى ملائمة النشاط لأولويات وسياسات المجموعة المستهدفة والمتلقي والجهة المانحة.

■ **الفعالية**: وهي عبارة عن معيار تحقيق النشاط لأهدافه.

■ **الكفاءة**: وهو معيار النتائج – كما ونوعا – فيما يتعلق بالمكونات.

■ **التأثير**: التغييرات الإيجابية أو السلبية الناشئة عن تدخل التنمية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بقصد أو بدون قصد.

■ **الاستدامة**: وهي معيار مدى احتمالية استمرارية مزايا النشاط من عدمه بعد سحب الجهة المانحة للتمويل.

دعم المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

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

✓ هل لدى فريق عمل المراقبة والتقييم القدرة على إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

✓ هل تم تصنيف بيانات مراقبة وتقييم الجنس والعمر؟

✓ هل تم تحقيق الأهداف والمؤشرات والمعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ هل توجد تدابير حالية في حالة عدم تحقيق ذلك؟

الإطار رقم ١٤ فريق العمل المختص بالنوع الاجتماعي في السويد: طريقة متعددة المراحل لإدراج قضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني في السويد[٦٦]

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

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

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

١- زيادة توظيف المرأة: تم تحديد عمليات التوظيف في المنظمات الشريكة من منظور النوع الاجتماعي والتوصيات التي صدرت. وأحد الأمثلة على كيفية تغيير المنظمة لطرق التوظيف عن طريق الإعلان في المجلات النسائية وقد جاء وفقا لما ذكرته مستشارة المنظمة لشئون النوع الاجتماعي سوزان أكسماتشر حيث قالت "نحن ندفع بالفعل بالمزيد من النساء إلى العديد من مجالات العمل حاليا"، وهناك مثل آخر لذلك حيث حدد اتحاد قوة مهمة الشمال هدف ليصل بنسبة تشغيل المرأة إلى ٨ بالمائة (وتضم القوات المسلحة السويدية حاليا ما يقرب من ٥ بالمائة من النساء ضمن صفوفها).

٢- وثائق السياسة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي: خضعت وثائق السياسة المؤسسية والحكومية للتحليل من حيث النوع الاجتماعي من أجل تحديد مجالات التحسن على وجه الدقة في الهدف النهائي المتمثل في وضع التزامات عملية ومهنية تحتوي على توجيهات صريحة بتبني المساواة بين الجنسين والمشاركة النشطة للمرأة، وقد اقترحت موضوعات جديدة لإعداد التقارير شملت: "ما هي المنظمات المحلية المهتمة بالمرأة التي تم الاتصال بها من أجل المشاركة؟ وما هي التهديدات الأمنية للمرأة التي لوحظت؟"

٣- التعاون العسكري والمدني في هذا المجال: أجرت كلية الدفاع الوطني السويدية دراسة لتوضيح الأدوار المختلفة للقوى الفاعلة العسكرية والمدنية وسبل التعاون المدني العسكري لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وكان من بين توصيات الدراسة إنشاء شبكة للقوى الفاعلة العسكرية والمدنية السويدية لدعم هذا التعاون.

٤- مستشار في مجال النوع الاجتماعي: عقد برنامج تدريبي لمستشاري مجال النوع الاجتماعي من أجل حشد الجهود المشتركة للعمليات الدولية.

٥- برامج التدريب على مسائل النوع الاجتماعي: وقع الاختيار على ١٢ من كبار المسئولين باعتبارهم أعضاء الإدارة العليا ممن لهم الصلاحية والقدرة على التأثير في هياكل وسلوكيات المنظمات إدارة برامج تدريبية متعلقة بالنوع الاجتماعي. وقد ذكر الجنرال سفيركر جورنازون، رئيس أركان الجيش السويدي، أن البرنامج كانت له تجربة إيجابية وقد أسهم ضمن ما أسهم في تغيير الطريقة التي يفكر ويخطو ويتحدث بها وكذلك في مزيد من التواصل الفعال.

٦- منع التهريب: عقد برنامج تدريبي لأفراد العمليات الدولية على كيفية التعرف على وسائل التهريب.

٧- التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي: أجرى تطوير على طرق وأدوات التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ وقد اعتمدت القوات المسلحة السويدية بالفعل هذا التدريب ليقدم إلى أفراد العمليات الدولية لحفظ السلام. وقد كان الهدف كذلك هو إدراج التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي ضمن المناهج الدراسية في الكليات العسكرية وأكاديمية الشرطة المحلية وكلية الدفاع الوطني السويدية.

٨- تمكين المرأة داخل المجتمع: صدر تقرير يركز على الممارسات الجيدة والسيئة لإشراك المرأة في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم للعمليات الإنسانية والعسكرية والهدف من ذلك هو تضمين النتائج في تدريب ما قبل الانتشار.

- ✓ ماذا كان التأثير الكلي للبرنامج على المرأة والرجل والفتاة والصبي؟ هل زاد البرنامج من تحقق الأمن والعدالة لهم؟
- ✓ ما هي الممارسات الجيدة والسيئة المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي التي يمكن تحديدها؟ وكيف يمكن الاستفادة من ذلك في البرامج المقبلة؟
- ✓ كيف يمكن توصيل نتائج التقييم للرجال والنساء ممن شاركن في عملية إصلاح القطاع الأمني وفي المجتمعات المعنية؟

دعم المشاركة المتساوية للمرأة والرجل

- ✓ هل شارك المستفيدون من الرجال والنساء في عملية المراقبة والتقييم على قدم المساواة؟
- ✓ هل اتخذت تدابير خاصة كجزء من المراقبة والتقييم للوصول إلى المستفيدين المهمشين مثل المجتمعات الريفية والأميين؟
- ✓ هل عمل برنامج إصلاح القطاع الأمني بما يكفي لإشراك الرجل والمرأة؟ هل تم الأخذ بوجهة نظر كلا منهما في البرنامج؟
- ✓ كيف أثر البرنامج على مشاركة الرجل والمرأة في مؤسسات القطاع الأمني وعلى الرقابة على القطاع الأمني؟

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

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

٧-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات

يعد برنامج إصلاح القطاع الأمني ضروريا في البيئات التي تواجه مراحل ما بعد الصراع حيث تقوم بمنع تكرار الصراعات وتعزيز الأمن العام والذي يعد بدوره ضروريا لبدء أنشطة إعادة الإعمار والتنمية. ووفقا للسياق، فإنه ينبغي أن يتضمن برنامج إصلاح القطاع الأمني إصلاح المؤسسات الأمنية القائمة أو بناء مؤسسات جديدة للقطاع الأمني. وهناك دائما متطلبات عامة للتغيير في هذه السياقات. كما أن دعم إصلاح قطاع الأمن في الحكومات الانتقالية من شأنه أن يساعد على التخلص من الماضي. وربما تبدي المنظمات الدولية والجهات المانحة اهتماماً كبيراً بعملية دعم برامج إصلاح القطاع الأمني من خلال عمليات المساعدة على التنمية ودعم السلام. وفي السياق المتعلق بمراحل ما بعد انتهاء الصراعات يوجد عدد كبير من الفرص الهامة للربط بين إصلاح القطاع الأمني والأنشطة الأخرى ذات الصلة والتي تتضمن المفاوضات وتنفيذ اتفاقيات السلام و نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع والعدالة الانتقالية والتحكم في الجيوش الصغيرة.[٧٠]

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

التحديات التي تواجه عملية الإدماج في القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي:

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

! الفرص والنصائح الخاصة بإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

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

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

الإطار رقم ١٥ المشاركة الجماعية للمرأة في نزع الأسلحة وتسريح المقاتلين وإعادة اندماجهم في المجتمع في ليبريا

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

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

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

- إصلاح شامل لمؤسسات القطاع الأمني متضمناً التوظيف على نطاق واسع وتدريب موظفي القطاع الأمني مع ايجاد فرص لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي:

– تقديم تدريب حول النوع الاجتماعي لكافة موظفي القطاع الأمني.

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

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

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

– تحديد الأهداف الواضحة لتوظيف النساء والاحتفاظ والنهوض بها.

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

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

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

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

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

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

٧–٢ الدول الانتقالية

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

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

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

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

! فرص ونصائح لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

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

الإطار رقم ١٦ تدريب القضاة على النوع الاجتماعي[٨٣]

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

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

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

وقد حقق برنامج تشريع المساواة ما يلي:

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

٧–٣ الدول النامية

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

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يمكن أن يسهم الافتقار إلى موارد الدولة والرقابة في ايجاد مستويات متدنية غير قادرة على التصدي لانتهاكات حقوق الإنسان من جانب أفراد القطاع الأمني والمساءلة بشأنها وبخاصة فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.
- نظرا لأن المرأة بصفة عامة تعاني من الفقر فتعوق مستويات الفساد المرتفعة بصفة خاصة تحقيق العدالة للمرأة.
- في العديد من الدول لا يتم تفعيل اللوائح الوطنية الملائمة الخاصة بتجريم كافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- قد يؤدي توارث مشروعات التنمية المفروضة إلى ايجاد جو من الإحساس بأن قضايا المساواة بين الجنسين وعمليات إصلاح القطاع الأمني هي أجندة أجنبية مفروضة.

! فرص ونصائح لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

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

٧–٤ الدول المتقدمة

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

الإطار رقم ١٧ أجندة عمليات إصلاح القطاع الأمني للشمال [٨٤]

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

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

أوروبا والولايات المتحدة على أنها دول متقدمة[٨٥]. وعلى الرغم من أن مبدأ عمليات إصلاح القطاع الأمني لا يستخدم بصفة عامة في الدول المتقدمة إلا أن هناك دائما حاجة إلى إصلاح القطاع الأمني ويمكن أن يحدث ذلك على مستويات مختلفة. وغالباً ما تكون عمليات الإصلاح في الدول المتقدمة معنية بالمؤسسات بصفة خاصة، ومن الممكن أن تركز على قضايا الكفاءة وزيادة الرقابة والإدارة والإجراءات التشغيلية مثل تأسيس شرطة منبثقة عن الجماعات نفسها. وقد تجري الدول المتقدمة عمليات إصلاح من أجل معالجة الاستثمار المتدني أو الزائد في القطاع الأمني الخاص بها أو عند الفشل في استخدام الموارد بفعالية. وفي كثير من الاحيان لم يتمكن القطاع الأمني في الدول المتقدمة حتى الوقت المعاصر من منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له أو حتى تحقيق المساواة بين الرجال والنساء العاملين في المؤسسات الأمنية.

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

التحديات التي تواجه إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يمكن أن تحتل التهديدات الأمنية الخارجية مثل الإرهاب أولوية على التهديدات الأمنية الداخلية مما يؤدي إلى استبعاد قضايا مثل العنف القائم على النوع الاجتماعي من الأجندة الأمنية.
- قد يكون هناك شعور متزايد بالرضا تجاه الحاجة إلى المساواة بين الجنسين بالنسبة لكل من الرجال والنساء.
- في بعض الدول تؤدي معارضة "الإجراءات الإيجابية" التي تشجع على زيادة تمثيل المرأة في الوظائف إلى إعاقة المبادرات الخاصة بزيادة توظيف المرأة واحتفاظها بوظيفتها وتقدمها في مركزها في الوكالات الأمنية وأيضا زيادة مشاركة المرأة في البرلمان وصناعة القرار الأمني.

! فرص ونصائح لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

- يمكن أن تكون مسئولية الدولة في إطار قوانين مكافحة التمييز وجرائم الكراهية وتحقيق المساواة بين الجنسين هي أساس التدابير الرامية إلى تعزيز قدرات مؤسسات القطاع الأمني في معالجة القضايا المتعلقة بمسائل النوع الاجتماعي سواء داخليا أو عملياً.
- قد يؤدي تطوير ممارسات الموارد البشرية بصورة أفضل إلى التصدي للتحرش الجنسي والتمييز والأشكال الأخرى للعنف القائم على النوع الاجتماعي داخل مؤسسات القطاع الأمني.
- يمكن للصعوبات المتزايدة في التوظيف لدى بعض مؤسسات القطاع الأمني المساعدة في ايجاد حوافز إضافية لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها.
- من المحتمل أن يزيد نشاط منظمات المجتمع المدني المعنية بالسحاقيات ومثليي وثنائيي الجنس والمتحولين جنسيا من فرص ظهورها وأن تصبح شريكا في مكافحة العنف والتمييز ضد الأشخاص من هذه الفئات بما في ذلك جهات القطاع الأمني (أنظر الإطار رقم ١٨).
- تتمتع الدول المانحة لبرامج إصلاح قطاع الأمن بالقدرة على إدراج النوع الاجتماعي في دعمهم لبرامج إصلاح القطاع الأمني، وفي سبيل ذلك يجب عليهم، على سبيل المثال:

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

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

الإطار رقم ١٨ جمعية موظفي السحاقيات ومثليي وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً في نظام السجون في المملكة المتحدة[٨٦]

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

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

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

٨ التوصيات الأساسية

١- بناء الملكية المحلية وذلك من خلال المشاركة الكاملة لمنظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات القومية والمحلية النسائية في عملية تقييم وتصميم وتنفيذ ومراقبة / تقييم برامج وسياسات الإصلاح للقطاع الأمني.

٢- مراجعة وتنقيح اللوائح والسياسات والبروتوكولات الحالية المتصلة بالأمن وذلك للتأكد من أنها غير تمييزية مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الأمنية الخاصة بالرجل والمرأة والفتاة والصبي.

٣- تنفيذ سياسات وآليات وبرامج محددة وذلك بغرض القضاء على العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد الرجل والمرأة والفتاة والصبي والتعامل معه ومعاقبة مرتكبيه كجزء من برنامج إصلاح قطاع الأمن.

٤- إرساء قواعد السلوك والسياسات والآليات الداخلية الأخرى التي من شأنها أن تنفذ قانون متشدد بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي متضمنة التحرش الجنسي من جانب أفراد القطاع الأمني.

٥- وضع أهداف إستراتيجية ومبادرات محددة تهدف إلى زيادة عمليات التوظيف والاستبقاء والنهوض بالمرأة وغيرها من المجموعات الأقل تمثيلا داخل مؤسسات القطاع الأمني.

٦- إدراج تدريب خاص بالنوع الاجتماعي كجزء أساسي من منهج تدريب أفراد القطاع الأمني على كافة المستويات مع دمج القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في برامج تدريب أفراد القطاع الأمين.

٧- تشديد الرقابة على عمليات قطاع الأمن والتأكد من أن أجهزة الرقابة على القطاع الأمني تستجيب للقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتعاون مع منظمات المجتمع المدني النسائية.

٨- إدراج بيانات تفصيلية وأسئلة حول قضايا النوع الاجتماعي بما في ذلك الاحتياجات الأمنية والأولويات وقدرات الرجل والمرأة والفتاة والصبي في عمليات تقييم إصلاح القطاع الأمني والبحوث والمراقبة والتقييم.

٩- زيادة الوعي بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتعزيز قدرات العاملين المشاركين في برامج إصلاح القطاع الأمني من خلال التدريب على القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعمل مع الخبراء المتخصصين وإدراج الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في الاختصاصات الوظيفية بالاضافة إلى تقييم الموظفين.

٩ مصادر إضافية

مواقع الكترونية مفيدة

مركز إدارة القطاع الأمني
http://www.ssronline.org/

مركز جنيف للرقابة الديموقراطية على القوات المسلحة: النوع الاجتماعي ومشروع إصلاح القطاع الأمني
http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform/

الشبكة العالمية لتيسير عمل برنامج إصلاح القطاع الأمني:
http://www.ssrnetwork.net/

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا – مكتب المؤسسات الديموقراطية وحقوق الإنسان:
http://www.osce.org/odihr /

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والسلام والأمن: موقع المرأة والسلام والأمن:
http://www.womenwarpeace.org

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة– النوع الاجتماعي وبرامج إصلاح القطاع الأمني:
http: //www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and –security-sector-reform-5.html

الرابطة النسائية الدولية للسلام والحرية: السلام والمرأة:
http://www.peacewomen.org

أدلة وكتيبات عملية

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

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

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

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

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

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

المقالات والتقارير المنشورة على شبكة الانترنت

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الهوامش

١ OECD DAC, *Security System Reform and Governance,* DAC Guidelines and Reference Series (OECD: Paris) 2005, p.20. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>

٢ Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance,* eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva) 2003, pp.17-18.

٣ OECD DAC, pp.20-21. Also see Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance,' *Challenges of Security Sector Governance,* eds. Hänggi, H., Winkler, T.H. (DCAF: Geneva), 2003.

٤ Ball and others forthcoming, *United Nations Development Report 2002,*(UNDP: New York) 2002, p.87. Non-statutory civil society groups are only included in the OECD-DAC definition under oversight. However, including them as a separate category, as in the UN Development Report, acknowledges that civil society, in addition to their role in oversight, are key security providers and ensure local ownership through their involvement in the design and implementation of SSR. Also see: Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance,* eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva) 2003.

٥ Based upon: Clingendael, International Alert and Saferworld, *Towards a Better Practice Framework in Security Sector Reform: Broadening the Debate,* Occasional SSR Paper No. 1. (Clingendael, International Alert, Saferworld: The Hague) Aug. 2002. pp.3-4; and Hänggi, H., 'Making Sense of Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance,* eds. Hänggi, H. and Winkler, T.H. (DCAF: Geneva) 2003, p.18.

٦ OECD DAC, *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (OECD: Paris) 2007, pp.21-22.

٧ See GFN-SSR, *A Beginner's Guide to Security Sector Reform (SSR)* (GFN-SSR: London) March 2007, p.6.

٨ Kimmel, M.S., 'Global Masculinities: Restoration and Resistance', *A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World,* eds. Pease, B. and Pringle, K. (Zed Books: New York) 2001, p.22.

٩ Cock, J., 'Gun Violence and Masculinity in Contemporary South Africa', *Changing Men in South Africa,* ed. Morrell, R. (Zed Books: London) 2001, pp.50-51.

١٠ Whitworth, S., 'Militarized Masculinities and the Politics of Peacekeeping', *Critical Security Studies and World Politics,* ed. Booth, K. (Lynne Rienner Publishers: Boulder, Colorado) 2005, p.96.

١١ Kaplan, D., 'The Military as a Second Bar Mitzvah: Combat Service as Initiation to Zionist Masculinity,' *Imagined Masculinities: Male Identity and Culture in the Modern Middle East,* eds. Ghoussoub, M. and Sinclair- Webb, E. (Saqi Books: London) 2000, p.127.

١٢ IASC, *Guidelines for Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings,* Sept. 2005.

١٣ World Health Organization,*World Report on Violence and Health* (WHO: Geneva) 2002, p.64.

١٤ World Health Organization, *WHO Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women* (WHO: Geneva) 2005, p.14.

١٥ International Action Network on Small Arms, *Gun violence: A Global Epidemic* (IANSA: London) 2006. <http://iansa.org/documents/2006/Gunviolence- a global epidemic.pdf>

١٦ World Health Organization, *Small Arms and Global Health* (WHO: Geneva) 2001, p.3.

١٧ Vlachová, M. and Biason, L., *Women in an Insecure World: Violence against Women, Facts, Figures and Analysis* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2005, p.27.

١٨ World Health Organization, 2002, p.64

١٩ Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2007, p. 55.

٢٠ Human Rights Watch, *No Escape: Male Rape in U.S. Prisons,* HRW, 2000.

٢١ Human Rights First, *Homophobia: 2007 Hate Crime Survey*: Human Rights First, (Human Rights First: New York) 2007, p.11.

٢٢ Karl Engelbrektson, 'Resolution 1325 increases efficiency,' *Good and Bad Examples: lessons learned form working with United Nations Resolution 1325 in international missions* (Uppsala: Genderforce) 2007, p.29.

٢٣ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system,* 12 June 1997.

٢٤ Lars Wetterskog, 'Too much "moralizing" before deployment,' *Good and Bad Examples: lessons learned form working with United Nations Resolution 1325 in international missions* (Uppsala: Genderforce) 2007, p.40.

٢٥ Inter-Agency Standing Committee, *Women, Girls, Boys and Men, Different Needs – Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action,* IASC, 2006, pp.4-5.

٢٦ Funk, A., Lang, J.L. and Osterhaus, J., *Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation* (GTZ: Eschborn) 2005, pp.47-48; Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R, *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2007, pp.150-151.

٢٧ Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* (University of Birmingham: Birmingham) May 2007, p.3.

٢٨ Nathan, p.4.

٢٩ Nathan, pp.2-3.

٣٠ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* (Initiative for Inclusive Security, Washington DC) 2004, pp.23-25.

٣١ OECD DAC, 2007, p.174.

٣٢ OECD DAC, 2007.

٣٣ UN Department of Peacekeeping Operations, 'Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions', Background Paper, UN DPKO Policy Dialogue, New York, 28-29 March 2006, p.23.

٣٤ Guéhenno, JM, UN USG for Peacekeeping Operations, *Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325(2000) on Women, Peace and Security,* UN Secretariat, New York, 26 Oct. 2006.

٣٥ Inter-Parliamentary Union, *Women in Politics* (IPU and UN DPI: Geneva) Jan. 2005.

٣٦ Lonsway, K.et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies,* National Center for Women & Policing, 2003, p.2.

٣٧ UN Department of Peacekeeping Operations, Background Paper, p.23.

٣٨ UN Department of Peacekeeping Operations, Background Paper; UN Department of Peacekeeping Operations, Final Report.

٣٩ Statement of Guéhenno to the Security Council, Debate on Women, Peace and Security, 23 Oct. 2007, S/PV.5766 *Provisional Record Only,* p.5.

٤٠ McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia', *The Christian Science Monitor,* 21 March 2007.

٤١ Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute, 'Percentages of Female

٦٥ Nathan, pp.30-31.
٦٦ Genderforce Sweden, *From Words to Action: Genderforce Sweden.* <http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf>
٦٧ OECD DAC, 2007, pp.240-41.
٦٨ OECD DAC, 2007, pp.241-42.
٦٩ Albrecht, P. and Barnes, K. 'National Security Policy-Making and Gender', *Gender and Security Sector Reform Toolkit,* 2008. Adapted from Bryden, A. and Hänggi, H., 'Reforming and Reconstructing the Security Sector', (Geneva: DCAF) 2005, p.30. <<http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf>
٧٠ OECD DAC. 2007, pp.100-101.
٧١ SSR and DDR processes are closely linked. See: Bryden, A., 'Understanding the DDR-SSR Nexus: Building Sustainable Peace in Africa', Issue Paper, Second International Conference on DDR and Stability in Africa, Kinshasa, 2-14 July 2007.
٧٢ McKay, S. and Mazurana, D., *Where are the Girls? Girls in Fighting Forces in Northern Uganda, Sierra Leone and Mozambique: Their Lives During and After War* (Québec: Rights & Democracy) 2004, p.14.
٧٣ Statement by Ms. Maggie Paterson, Senior Advisor in the Gender Equality Division at CIDA, 'Forum Report', *Women and Leadership: Voices for Security and Development,* Ottawa, Canada, 28-29 Nov. 2002, p.20.
٧٤ UNIFEM, *Gender-Aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist,* UNIFEM, 2004; 'Women, Gender and DDR', *Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards,* UNDDR, 2006.
٧٥ DPKO, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report,* New York, 2005, p.31.
٧٦ UN Disarmament, Demobilisation and Reintegration Resource Centre, *Country Programme: Liberia,* 1 June 2007. <http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>
٧٧ UNMIL, *Disarmament, Demobilization, Reintegration and Rehabilitation,* 1 June 2007 <http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddrr>
٧٨ <http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf>
٧٩ UN Statistics Division, *Composition of Macro Geographical (continental) Regions, Geographical sub-regions, and Selected Economic and Other Groupings*. <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed>
٨٠ Hänggi, H., 'Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction', *Reform and Reconstruction of the Security Sector,* eds. Bryden, A. and Hänggi, H., (DCAF; Munster, Germany) pp.5-6.
٨١ Wulf, H., *Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries,* Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007, p.7.
٨٢ UN Statistics Division.
٨٣ International Association of Women Judges, 'Jurisprudence of Equality Program'. <http://www.iawj.org/what/jep.asp>
٨٤ Excerpt from: Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* (University of Birmingham: Birmingham) May 2007, p.7.
٨٥ UN Statistics Division.
٨٦ GALIPS, GALIPS *Annual Report 2005-2006* (GALIPS: London) 2006, pp.3-5.; Cowan, K., *Bullying: Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees* (Stonewall Workplace Guides: London) 2007, p.17.
Soldiers in NATO Countries' Armed Forces'. <http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf>; Committee on Women in the NATO Forces, 'Percentages of Military Service Women in 2006'. <http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers 2006.jpg>; Committee on Women in the NATO Forces, 'Hungarian National Report for 2006'. <http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf>
٤٢ Pickup, F., Williams, S. and Sweetman, C., *Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work* (Oxfam: Oxford) 2001, p.81.
٤٣ UN Development Fund for Women, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women* (UNIFEM: New York) 2003, p.8.
٤٤ Vlachová, M. and Biason, L., p.57.
٤٥ Jeanne Gregory and Sue Lees, *Policing Sexual Assault* (New York: Routledge) 1999, p.133.
٤٦ Carpenter, C., 'Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations,' *Security Dialogue*, Vol. 37(1): 2006, p.87.
٤٧ Bastick, M., Grimm, K. and Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces: Geneva) 2007, p.159.
٤٨ Viva Rio, 'Projects: Citizen Police Practice Improvement Course'. <http://www.vivario.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiv eTemplate=%5Fvivario%5Fen&sid=31&infoid=162>; PeaceNews, 'Viva Rio: farewell to arms in Brazil'. <http://www.peacenews.info/issues/2452/245221.html>; IANSA, 'NGO PROFILE: Viva Rio, Brazil'. <http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm>
٤٩ Widmer, M., Barker, G. and Buchanan, C., 'Hitting the Target: Men and Guns', Revcon Policy Brief, (Centre for Humanitarian Dialogue: Geneva) 2006.
٥٠ OECD DAC, 2007, p.112.
٥١ OECD DAC, 2007, p.112.
٥٢ OECD DAC, 2007, pp.112-13.
٥٣ Inter-Parliamentary Union, 31 Oct. 2006.
٥٤ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action,* International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p.37.
٥٥ Equal Opportunities Commission, Press Release: ;EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces', 25 May 2006.
٥٦ Maley, J., 'Sexual harassment rife in armed forces', *The Guardian,* 26 May 2006.
٥٧ National Organization for Women, *From the Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever,* 1 Sep. 2006.
٥٨ Amnesty International. *Nigeria: Rape - the Silent Weapon,* November 2006, p.28. <http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>
٥٩ Zeigler, S.L and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military* (University Press of America: USA) 2005, p.125.
٦٠ 'Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces'. <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1 1D13-4872-A5EF 797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf>
٦١ Women and Equality Unit, UK Department of Trade and Industry, *Gender Impact Assessment,* 2002, p.4. <http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_asses sment.pdf>
٦٢ Valasek, K., 'Gender and Democratic Security Governance', *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance,* eds. Caparini, M., Cole, E. and Kinzelbach, K. (Renesans: Bratislava for UNDP & DCAF), forthcoming July 2008.
٦٣ OECD DAC, 2007, p.47.
٦٤ OECD DAC, 2007, p.48.