

النوع الاجتماعي وأثره

في الشركات العسكرية الأمنية الخاصة

يسود إعترا ف قويٌّ بوجوب تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيات والأولاد. وكما يُعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاحاً فعاليةً ومسائلة القطاع الأمني، والملكية المحلية، وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتُعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. كما وتقدم معلومات عملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول، وكلاهما جزءٌ من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من رزمة الأدوات هذه هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني، تم تضمينها ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكتملة لها - أنظر معلومات أخرى.

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

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

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

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

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

تحسين الفعالية العملية

■ للمرأة والرجل في العادة تجارب واحتياجات مختلفة من الأمن والقضاء. وعليه، لزيادة فرص النجاح العملي، فإن أفراد الأمن بحاجة إلى الأخذ في الاعتبار تأثير مجمل أنشطتهم على الرجال والنساء والفتيات والأولاد في المجتمع المحلي.

المحتويات

لماذا يعتبر النوع الاجتماعي أمراً مهماً في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة النزاع وما بعد النزاع

تساؤلات حول الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعمالها

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة



العسكرية والأمنية الخاصة، وذلك لضمان عدم التمييز، وضمان وجود ثقافة عمل شاملة.

منع سوء السلوك وانتهاكات حقوق الإنسان

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

تعمل معالجة ثقافة الافلات من العقوبة المنتشرة على المساعدة في تحسين سمعة الشركات ككيانات مستقلة، وسمعة القطاع ككل.

تحسين التنسيق بين الهيئات العاملة في عمليات دعم السلام

قام بعض عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مثل الأمم المتحدة والحكومات المانحة، بتوجيه همومهم حول النوع الاجتماعي في صلب عملياتهم الخاصة بحفظ السلام ومشروعات إعادة البناء في مراحل ما بعد النزاع، بما في ذلك عمليات إصلاح القطاع الأمني. وعليه، يؤدي قيام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بإدخال اعتبارات النوع الاجتماعي في صلب عملها إلى تحسين التنسيق بخصوص سياسات النوع الاجتماعي لجميع الهيئات العاملة في البيئات المتعددة الوكالات المعقدة.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال مسائل النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ليست مسألة فعالية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للالتزام بالقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية المتعلقة بالأمن والنوع الاجتماعي، وأهمها:

■ إعلان ومنهاج عمل بكين (١٩٩٥)

■ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

■ يعمل الوعي بمسائل النوع الاجتماعي محددة ثقافياً على مساعدة الموظفين في التكيف مع المجتمع المضيف وأن يكونوا أكثر تجاوباً مع البيئة الثقافية التي يعملون فيها، مما يعزز القبول المحلي بوجود أفراد الأمن الخاص.

■ هناك حاجة لإشراك موظفات لبحث شؤون النساء ولجمع معلومات أكثر دقة، وقد تكون لديهن القدرة على تبني نهج مختلف في تحديد المخاطر الأمنية.

الإطار رقم ١ التنظيم الذاتي وأثره في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

يعتبر التنظيم الذاتي من خلال اتحادات هذا القطاع أمراً مهماً، خصوصاً حينما يكون التنظيم الحكومي غير موجود أو غير كافي. وعليه، يعتبر التنظيم الذاتي آلية مهمة للغاية لتحسين معايير الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

- ويتم العمل بالمعايير بطريقتين؛ أولاًهما، عن طريق تحسين الأداء والشفافية ومساءلة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وثانيتهما، أنها تستبعد "رعاة البقر" من هذا القطاع. ومع ذلك، فالتنظيم الذاتي ليس بالحل السحري، ويمكن الاستفادة منه فقط في إطار قالب متشابه وبرامج التنفيذ التنظيمية المشتركة النموذجية على المستويين المحلي والدولي، وعلى مستوى القطاع نفسه.
- بالإمكان مراقبة الالتزام في البيئات المعادية عن طريق رابطة هذا المجال.
- بإمكان الهيئة المنظمة ذاتياً مناقشة مزايا ومشكلات توجيه النوع الاجتماعي بشكل ثنائي أو فردي، إذا اقتضت الضرورة.

■ توضح الأبحاث أن السكان المحليين من الرجال والنساء يميلون إلى رؤية النساء بين صفوف أفراد الأمن، حيث يمكن تبادل الحديث معهن، ويقل التهديد من جانبهن حتى في المجتمعات التقليدية. وعليه، فإن وجود المرأة يمكن أن يعزز من شرعية أي من هذه الشركات وعملياتها داخل المجتمعات المضيفة^٢. وقد يشكل إشراك أفراد أمن من العنصر النسائي أثراً إيجابياً، ويُعد نموذجاً يُحتذى به بالنسبة للنساء المحليات اللاتي قد يُفكرن في الالتحاق بمؤسسات القطاع الأمني.

تحسين إجراءات التوظيف ومعايير الأداء

■ لا تزال نسبة تمثيل الرجال مرتفعة جداً داخل هذه الشركات حتى الآن. ويرجع ذلك بصفة خاصة إلى توسع الشركات في تعيين أفراد الخدمة السابقين. ويمكن أن يعمل توجيه النوع الاجتماعي على تحسين إجراءات التوظيف ومعايير الأداء داخل الشركات

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

وضع معايير وإجراءات متجاوبة مع النوع الاجتماعي

لتحسين معايير الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فإنه من الضروري تبني منهجاً مشتركاً يدمج ما بين الالتزامات التعاقدية، من جهة، وما بين العمليات التنظيمية، من ناحية أخرى. وبإمكان العملاء القيام بدور رئيسي في تشكيل سلوك أفراد هذه الشركات، وخاصة إذا تمت مراقبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية من خلال عمليات التقييم المنتظم.

■ إدخال مسائل النوع الاجتماعي في أطر التنظيم الذاتي الجديدة التي تحكم الأفرع المتزايدة في هذا القطاع (انظر الإطار رقم ١). ويمكن تنفيذ صياغة ومراقبة المعايير في مجال النوع الاجتماعي جنباً إلى جنب مع قضايا أخرى، مثل حقوق الإنسان.

■ وضع آليات التزام وإجراءات داخلية للشكاوى حول التحرش الجنسي، والمضايقة، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي داخل الشركة، بالإضافة إلى مدونات قواعد السلوك على مستوى القطاع.

■ وضع آليات للمجتمع المحلي و/أو الأفراد الآخرين للإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والسلوك التمييزي، أو سوء السلوك، وذلك إلى سلطة مختصة لها صلاحيات إجراء التحقيقات.

■ وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات تتسم بالشفافية لتحكم التحقيقات بشأن سوء السلوك، والبذاءة، والنشاط الإجرامي، وذلك بهدف القضاء على سياسة الافلات من العقوبة.

■ إجراء عمليات فحص تاريخية دقيقة على جميع الأفراد المحتمل إنضمامهم إلى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، قبل تعيينهم، وذلك بهدف التحري، تحديداً، عن أية أسبقيات جنائية لهم، أو انتهاكات لحقوق الإنسان، أو عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي.

تنفيذ سياسات وممارسات شاملة وغير تمييزية بخصوص الموارد البشرية

مراجعة عمليات التوظيف وسياسات الموارد البشرية، وإصلاحها حيثما اقتضت الضرورة ذلك، لضمان عدم التمييز وتبني ثقافة عمل شاملة، وتحديدًا عن طريق معالجة قضايا مثل توظيف، وتثبيت، وترقية المرأة، ومثل التحرش الجنسي، والسلوك التمييزي.

❗ إستخدام ذوي الخبرات العالية من الشرطة، والجيش، والقطاع الخاص لتعزيز توظيف، وتثبيت، وترقية المرأة.

إجراء تدريب على النوع الاجتماعي

إدخال التدريب على مسائل النوع الاجتماعي والوعي بالنوع الاجتماعي ضمن برامج التدريب الأساسي المقدم إلى أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة (انظر الإطار رقم ٢):

الإطار رقم ٢ موضوعات التدريب على النوع الاجتماعي لأفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

- ما هو النوع الاجتماعي؟
- تعريف بجوهر عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وتفهم تأثيراته على الرجال والنساء.
- أهمية إدخال النوع الاجتماعي في تعزيز فرص النجاح والفعالية العملية.
- النظر إلى العمل من منظور النوع الاجتماعي، بمعنى آخر: كيفية إدخال منظور النوع الاجتماعي ضمن الإطار العملي للأمن.
- معالجة النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني (مثل العمل بالتعاون مع المنظمات النسائية المحلية، وتوظيف المرأة في صفوف القوات الأمنية).
- كيفية العمل وتوفير الحماية للرجال والنساء في المجتمع المضيف.
- تعريف العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وكيفية معالجته.
- مدونات قواعد السلوك داخل الشركات وسياسات عدم التهاون المطلق بشأن التحرش الجنسي، وسوء السلوك الجنسي، والسلوك الجنسي المشين.
- تخصيص دورات تدريبية تتناسب مع الموقف المحلي، وذلك بهدف تعزيز فعالية العملية.
- إشراك منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية في تصميم وتقديم التدريب على النوع الاجتماعي.
- يشمل التدريب على النوع الاجتماعي العناصر التالية:
 - كيفية التجاوب مع الاحتياجات الخاصة للعمالء من الذكور والإناث.
 - كيفية التفاعل بشكل ملائم وفعال مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
 - سياسات الموارد البشرية الداخلية، وتحديد المعايير المتعلقة بالتحرش الجنسي.

المراقبة والتقييم

■ يتعين على الحكومات وضع آليات محلية ودولية للمراقبة والإبلاغ، وذلك بهدف تحقيق الرقابة على قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، ويشمل ذلك تركيزاً على انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

■ بإمكان عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مراقبة مدى تلبية هذه الشركات لالتزاماتها التعاقدية، وذلك من خلال عمليات التدقيق والإجراءات المنتظمة الأخرى للرقابة على الجودة. ولهذا، فمن المهم للعملاء إدخال معايير الممارسات المقبولة حول مسائل النوع الاجتماعي في تعاقداتهم مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

يضم التقرير العاشر أيضاً:

- مناقشة الأدوار والخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.
- قوائم مراجعة لسياسات مناهضة التحرش الجنسي.
- إستراتيجية نموذجية لزيادة توظيف المرأة واستمراريتها في الخدمة.
- مسائل النوع الاجتماعي في اللوائح التنظيمية لعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

التحديات والفرص المتاحة إبان فترة النزاع ما بعد النزاع

عادةً ما تعاني البلدان التي تمر بمراحل النزاع أو فترات بعد النزاع بتراجع أو عجز في خدمات الأمن العام. لذلك، تسارع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بطرح نفسها لجسر هذه الفجوة. وتستقطب قوة حركة هذه البلدان إهتماماً خاصاً، وذلك نظراً للانتعاش الحالي في القطاع الأمني الخاص في سياقات النزاع وفترات ما بعد النزاع، وبصفة خاصة في أفغانستان والعراق.

التحديات التي تواجه إدخال مسائل النوع الاجتماعي

■ عادةً ما تغيب آليات مراقبة مؤسسات الأمن، وتحديدًا الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مما يسهم في ظهور ثقافة عامة للافلات من العقوبة في جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والجرائم الأخرى.

■ يواجه الرجال والنساء والفتيات والأولاد مخاطر أمنية مختلفة في سياقات النزاع وفترات ما بعد النزاع. ويرتفع سقف التوقعات من أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لجهة قيامهم بضمان حماية هؤلاء

الناس، وتلبية احتياجاتهم المختلفة، ومراعاة حقوقهم الإنسانية، حتى وإن لم يكن هؤلاء العناصر قد تلقوا تدريباً كافياً أو لم يكن لديهم الخلفية الثقافية اللازمة للقيام بذلك.

■ تتجه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العالمية العاملة في بيئات مراحل النزاع وفترات ما بعد النزاع، بالإضافة إلى الشركات الأمنية الخاصة المحلية في الدول النامية، إلى توظيف بعض أشد مستخدميهم هواناً وأجراً من المجموعات المهمشة في العالم النامي. وهؤلاء الموظفين عادة ما يكونون فقراء، غير متعلمين، قرويين، والعديد منهم كانوا جنوداً سابقين تم تسريحهم وإعادة دمجهم في مجتمعاتهم بصورة غير لائقة. وتنبثق عن هذه الممارسات تحديات كبيرة لا بد من معالجتها من قبل الدول المانحة والحكومات والشركات على حد سواء.

فرص إدخال مسائل النوع الاجتماعي

■ بدأت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية بالعمل في مجالات جديدة، مثل إصلاح القطاع الأمني، ونزع الأسلحة، والتسريح من الخدمة العسكرية وإعادة الإدماج، والتنمية، والإغاثة في حالات الكوارث. ومن المحتمل ازدياد الطلب على هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مثل هذه المجالات، مما يوفر فرصة سانحة لوضع خطوط إرشادية بشأن أبعاد النوع الاجتماعي لهذه المهام.

■ توفر الظروف في فترات ما بعد النزاع، أيضاً، فرصاً لا نظير لها للتغيير المجتمعي، حيث بالإمكان إعادة إصلاح التمييز على أساس النوع الاجتماعي وإعادة تعريف أدواره. وكما أنه بإمكان هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المشاركة في هذه العمليات عن طريق توفير قُدوة عملية إيجابية من خلال توظيف المرأة وتوفير المعاملة المتساوية لها.

■ تعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على تلبية مطالب العملاء. وعليه، تلوح فرصة حقيقية لوضع معايير ولوائح لجعل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة شريكة في هذه العمليات ككل. وعلى الحكومات والعملاء الآخرين الذين يتعاقدون مع هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تضمين المسألة عن إدخال مسائل النوع الاجتماعي في العقود المبرمة مع تلك الشركات.

تساؤلات حول الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعمالها

- هل تطالبُ الحكومات والعملاء الآخرون بإدخال مسائل النوع الاجتماعي (كالمساءلة عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتدريب الإلزامي على النوع الاجتماعي) في عقودها مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟ هل تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بإدخال هذه المسائل في موثيقها الخاصة بها؟
- هل تم إدخال مسائل النوع الاجتماعي في الأطر التنظيمية المحلية والدولية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟
- هل لدى هذه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أعرفاً لفرص توظيف متساوية ومدونات لقواعد السلوك تشمل إجراءات التظلم إزاء الشكاوى بشأن التحرش الجنسي، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، والتمييز؟
- هل تتوفر للمجتمع المحلي آليات مناسبة للإبلاغ عن انتهاكات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لحقوق الإنسان، بما في ذلك حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل تم وضع آليات لزيادة توظيف العناصر النسائية وتثبيتها وترقيتها؟
- هل تم إدخال مسائل النوع الاجتماعي ضمن برامج التدريب الحالية المقدمة لأفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟ هل تم تزويدهم بتدريب متخصص حول الوعي بالنوع الاجتماعي، والتحرش الجنسي، والاستغلال الجنسي، والإساءة الجنسية؟
- هل تم تدريب الأفراد على تحديد ومعالجة إحتياجات الرجال والنساء والفتيات والأولاد الخاصة للأمن والقضاء؟
- هل تقومُ الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بإدخال التحريات الدقيقة الهادفة للتحري عن التهم الجنائية، وانتهاكات حقوق الإنسان، والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في عمليات التوظيف التي تقوم بها؟

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

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

بالإمكان الحصول على هذه التقارير ومذكرات تطبيقها من المواقع الإلكترونية التالية:

www.dcaf.ch

OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.

Caparini, M., – ‘Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security’, *Private Actors and Security Governance*, 2006.

Abrahamsen, R., & Williams, M., – *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*, 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies – *The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies*, 2006.

Swisspeace – *The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola* (Forthcoming).

المنظمات

British Association of Private Security Companies – www.bapsc.org.uk

ICRC – www.icrc.org

International Peace Operations Association – ipoaonline.org/php

OECD – www.oecd.org

Privatemilitary – www.privatemilitary.org/home.html

Private Security Company Association of Iraq – www.psc.ai.org

Swisspeace – www.swisspeace.org

قامت بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه ناديا نيري (Nadia Nieri) من معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، وذلك استناداً إلى التقرير العاشر، وبالتشاور مع سابرينا شولتز (Sabrina Schulz) وكريستينا يونغ (Christina Yeung).

التذييل

١ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.

٢ Caparini, M. and Schreier, F., *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*, Occasional Paper (DCAF: Geneva), 2005, p.2.

٣ Valenius, J., *Gender Mainstreaming in ESDP Missions* (Institute for Security Studies. Paris), 2007, p. 28.