

جامعة الخرطوم
معهد الدراسات والبحوث الإنمائية
وحدة المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية

بناء القدرات لدعم تنفيذ خطة المرأة والسلام والأمن

الدليل إلى حوكمة قطاع الأمن
والعدالة من منظور النوع الاجتماعي

Gender and Security Sector and Justice Governance

السودان، الخرطوم 2022

جدول المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
2	<i>Introduction</i>
5	مقدمة
7	الأمن القومي نظير الأمن الإنساني
21	أهمية المساواة بين الجنسين في قطاع الأمن والعدالة
31	حوكمة قطاع الأمن
34	إصلاح قطاع الأمن
48	كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين ودمج منظور النوع الاجتماعي في عمليات حوكمة وإصلاح القطاع الأمن
69	كيف يمكنك المشاركة في إصلاح قطاع الأمن

Gender and Security Sector and Justice Governance

English Summary

Introduction

This guide is a comprehensive document that offers guidelines for promoting gender equality and integrating a gender perspective into security sector reform (SSR) and governance processes. It explores the impact of United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace, and Security (UNSCR 1325) and its subsequent transformative agenda on gender equality. The resolution aims to address sexual and gender-based violence (SGBV), impunity, and the inclusion of women in public spaces. It addresses the patriarchal norms and practices that challenge gender equality. The guide emphasizes the need to address structural barriers that hinder women's access to power and inclusion in society. It further highlights the obligations of Sudan as a member of the United Nations to implement UNSR 1325 to increase the representation of women in the security and justice sectors. To this end, the guide outlines key concepts related to gender, and security and discusses the national, regional, and international legal frameworks that promote gender equality in these thematic areas.

The Importance of UNSCR 1325:

As a key entry point, the document takes the adoption of UNSCR 1325 as a major milestone in promoting gender issues in international peace and security discussions. It highlights the resolution's transformative agenda toward gender equality, including the elimination of gender-based violence (GBV), the inclusion of women in public spaces, and the elimination of patriarchal norms and beliefs amidst this lingering transformative process. However, while the resolution has induced the enforcement of some legislative reforms in many countries, it has fallen short of removing the inherent structural barriers that hinder women's access to power and promoting their roles within the sociopolitical and socioeconomic dynamics in society. As such, the document advocates for implementing the UNSCR 1325 agenda by addressing these barriers and promoting women's meaningful participation in all decision-making processes.

The document also explores the progress that has so far been made in gender equality within justice and security sector institutions worldwide, particularly in developing countries. It also calls for the strengthening of mon-

itoring mechanisms as one of the effective means to address gender-based discrimination, harassment, exploitation, and mistreatment of women.

Obligations of Sudan

As a member of the United Nations, Sudan is obligated to uphold the principles of the UN charters, international treaties, and the relevant UNSC resolutions on human rights, particularly those on women's rights and gender equality. The government of Sudan is urged to take practical steps to comply with these obligations, including the implementation of UNSCR 1325. Of these, implementation of the National Plan for Women, Peace, and Security places itself as a priority.

The Role of Gender and Development Unit

The Gender and Development Unit (GAD), housed at the Development Studies and Research Institute (DSRI) at the University of Khartoum, aims to impart knowledge and technical know-how to engage actors and stakeholders in gender mainstreaming in the security institutions¹, organizations, and initiating significant transformations in Sudan's security sector. The GAD also aims to raise awareness in and dissemination of USCR 1325, encourage engagement of active stakeholders in gender-responsive dialogues, promote the inclusion of women in decision-making processes, and advocate for their meaningful participation in SSR and governance processes. It draws upon the global experiences of engagement of women in SSR, attempts to offer good practices across the globe, and, accordingly, provides innovative solutions for SSR and good governance in Sudan.

The GAD admits that this handbook is not a complete work. It rather considers it as an introductory blueprint for establishing good governance and SSR in Sudan. It encourages women, men, and interested institutions to adopt, adapt, and test the practicality of information contained herein to their specific contexts. The GAD Unit hopes that the handbook will inspire active participation in shaping gender responsive SSR in the Sudanese society.

National Security vs. Human Security

The document delves into the debate on the relationship and hierarchy between national security and human security. It reviews the complexities and interplays between the two concepts by examining the orthodox view of na-

1- This includes women without formal education, women working in the security and justice sectors, justice workers, police personnel, intelligence service workers, judiciary personnel, and other relevant individuals.

tional security which prioritizes external threats to state sovereignty vis-à-vis the human security perspective which places the individual at the centre of security concerns. Based on the relevant conclusions, the document argues that it is crucial to adopt a broader understanding of security that encompasses not only military threats but also essential needs and freedoms such as economic security, food security, health security, environmental security, energy security, and protection against violence.

The concept of human security places the human being at the centre of security, emphasizing the complexities of insecurity and addressing the common needs and essentials that ensure human well-being. While the concept of human security has gained prominence over other concepts, it has failed to offer a precise definition of who is responsible for providing it and how it should be achieved. Although this document acknowledges that states should play an instrumental role in ensuring security, it equally gives evidence that in some cases states themselves have become sources of threats. In essence, the document calls for a paradigmatic shift towards prioritizing the individual's well-being and safety in security considerations.

Conclusion

This document serves as a starting point for providing information on the governance and SSR in Sudan from a gender-sensitive perspective. It encourages the inclusion of active participation and dialoguing to further gender restructuring endeavours as such that women are meaningfully involved in all decision-making processes in SSR. The document also emphasizes the need to take context-specific adaptive measures towards achieving these goals.

The GAD Unit hopes that this handbook will contribute to building an effective SSR transformation in Sudan. By inspiring participation and shaping security in different societies, the guide aims to contribute to the desired transformation and improvement of the security and justice sectors.

Note: The summary provided is a condensed version of the document, highlighting the key points discussed. For a comprehensive understanding, please refer to the original guide document.

يُعدُّ اعتماد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن الصادر في أكتوبر/ تشرين الأول 2000 إنجازاً كبيراً وبارزاً في مناصرة قضايا المرأة، ذلك لأن القرار جعل قضايا النوع الاجتماعي تتصدر خطابات الأمن والسلم الدوليين. فجدول الأعمال والتحول التي يتضمنها القرار بشأن المساواة بين الجنسين (إنهاء كافة أشكال العنف الجنسي والنوعي، والإفلات من العقاب، وإدماج المرأة في المجالات العامة) تتحدى الأعراف الذكورية والتقاليد، والأنظمة والمعتقدات التي تحكم العلاقات بين الجنسين في معظم المجتمعات. ومع ذلك، فإن القرار لا يأخذ في الاعتبار الحواجز الهيكلية التي تعيق وصول المرأة إلى السلطة ووضعها داخل المجتمع الأوسع نفسه بتحديد الكيفية التي تطبق بها أجندة القرار. لكن هذا لا ينفي إن أجندة وضع معايير القرار أدت إلى إدخال إصلاحات تشريعية واسعة خلقت بدورها فرصاً للنساء للمطالبة بإجراء تحولات في العلاقات الاجتماعية أثناء فترة الانتقال من الحرب إلى السلام.

الجدير بالذكر إن قرار مجلس الأمن رقم 1325 تم تبنيه بموجب الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة، مما يجعله قانوناً دولياً فعلياً، ويلزم جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على تحمل مسؤولية تنفيذه. حيث يعتمد هذا القرار على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، ومنهاج عمل بيجين لعام 1995. كما تم تعزيز قرار مجلس الأمن رقم 1325 بقرارات لاحقة اعتمدها مجلس الأمن بالأرقام 1820 (2008)، 1888 (2009)، 1889 (2009)، 1960 (2010)، 2106 (2013)، 2122 (2013)، 2242 (2015)، 2467 (2019)، 2493 (2019) حيث تشكل هذه القرارات معاً أجندة المرأة والسلام والأمن (WPS). وفي سياق متصل رفع هذه القرار الوعي والاهتمام بالنوع الاجتماعي والمرأة في قطاعي الأمن والعدالة بشكل كبير خلال العقد الماضي باعتبارهما مدخلان مهمان لتفعيل الترابط بين المرأة والسلام والأمن. تشير التقارير إلى التحسن الكبير الذي طرأ على التوازن بين الجنسين في العديد من مؤسسات قطاع العدل والأمن على الصعيد العالمي، ولا سيما في العديد من البلدان النامية حيث ارتقت النساء إلى رتب عالية في قطاعي الأمن والعدالة، وعُززت آليات الرقابة الخارجية والداخلية لمواجهة التمييز القائم على النوع الاجتماعي، والمضايقات والاستغلال، وسوء المعاملة الذي تتلقاه النساء.

بصفته عضواً في الأمم المتحدة، يتحتم على السودان الالتزام بمبادئ ميثاق الأمم المتحدة والمعاهدات الدولية التي وقعها وكذلك قرارات مجلس الأمن، ولا سيما تلك المتعلقة بحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين وتنفيذ القرار 1325 الخاص بالمرأة والسلام والأمن. وبصورة أكثر تحديداً، فإن الحكومة السودانية مُلزَمة باتخاذ خطوات عملية من أجل الإيفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق المرأة، والمساهمة في صون السلام والأمن وتحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من أن السودان كان قد صمم خطته الوطنية

الخاصة بالمرأة والسلام والأمن والتي تمت إجازتها في العام 2020، إلا إنها لم تلق التنفيذ الحقيقي على أرض الواقع بسبب تلكؤ الجهاز التنفيذي للدولة في تنفيذها. ولعل من ضمن العوامل التي تعيق التطبيق العملي لهذه الخطة هو ضعف التمثيل المبدئي للمرأة في قطاعي الأمن والعدالة. عليه، وكخطوة متسقة مع أهداف القرار 1325 وكجزء لا يتجزأ من بنوده، يتحتم على صانعي القرار والسياسات في السودان العمل على إصلاح قطاعي الأمن والعدالة لفتح الفضاء العام للمرأة على أوسع نطاق.

تهدف وحدة النوع الاجتماعي والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية بجامعة الخرطوم من تدشين هذا الكتيب الى مشاركة الفاعلين في قطاع الأمن والعدالة والنساء الفاعلات في المجتمع المدني في السودان في الأخذ بزمام المبادرة في إجراء تحولات كبيرة في بهذا القطاع في السودان. فمحتويات هذا الكتيب تشجع الجميع على أن يكونوا جزءاً من الحوار وصنع القرار، والمشاركة في عمليات حوكمة وإصلاح قطاع الأمن (Security Sector Reform). يوفر الكتيب معلومات وأدوات أساسية للعمل من أجل هذا الإصلاح لأنه يعتمد على الخبرات الغنية والمتنوعة للمرأة في مجالي الأمن وإصلاح القطاع الأمني في جميع أنحاء العالم، ويقدم أمثلة على الإجراءات العملية التي جرت في تلك الدول، والحلول المبتكرة التي يمكن أن تسهم في إصلاح قطاع الأمن في السودان وزيادة حوكمته.

يمكن استخدام هذا الكتيب أيضاً كمرشد ودليل من أجل رفع وعي قطاع كبير من المهتمين أو الذين يهتمهم إصلاح وحوكمة قطاع الأمن والعدالة بمن فيهم النساء اللواتي لم يتلقين التعليم بشكل رسمي، والنساء اللائي يعملن في قطاعي الأمن والعدالة، والنظاميين في قوات الشرطة ووزارة الداخلية، والعاملين والعاملات في جهاز المخابرات الوطني، والعاملين في السلطة القضائية وغيرهم من الأشخاص ذوي الصلة. من المؤمل أن يسهم الكتيب، مع التدخلات الأخرى الموجهة لنفس الهدف في نهاية المطاف، في بناء قطاع أمن وعدالة فعالان في تفعيل التحول المنشود للوضع الأمني للمرأة وكذلك يكون خاضع للمساءلة أمام الشعب.

إن وحدة النوع الاجتماعي والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية إذ تدشن هذا الكتيب تدرك إنه ليس عملاً كاملاً ونهائياً، ولكنه يمثل نقطة انطلاق نحو حوكمة وإصلاح قطاعي العدالة و الأمن في السودان، فهو لا يشتمل على كل ما هو مطلوب من قبل القارئ، لكنه قد يكون ذو فائدة عظيمة إذا اجتهدت النساء في تكييفه في السياقات الخاصة التي يعملن فيها. عليه تأمل الوحدة أن يكون هذا الكتيب ملهماً للجميع ويدفع للمشاركة في تشكيل الأمن في مختلف المجتمعات.

2. الأمن القومي نظير الأمن الإنساني

هنالك كثير من الجدل القائم عن العلاقة والترابعية بين الأمن الإنساني والأمن القومي، حيث عادة ما يُثار التساؤل عن أيهما يأتي أولاً الأمن الإنساني أم القومي؟ هذا التساؤل يمثل مجال خصب لنقاش لم ولن ينتهي أبداً. فمن المعروف أنه في حالة الأمن القومي، يُنظر إلى التهديدات بشكل أساسي على أنها تحديات خارجية لسيادة الدولة، والتي تعتمد بدورها إلى حد كبير على سلامة كامل جغرافية تلك الدول من هذه المهددات. أي بمعنى آخر، تمثل الدولة هدف مرجعي وحاسم فيما يتعلق بالأمن القومي، فهي الحصن المنيع الذي يحمى المواطنين من التهديدات الخارجية. عليه، يصبح الأمن القومي قضية حساسة للغاية لأنه يربك ويهشم النواحي الأمنية الأخرى التي تتمحور حول الإنسان، بما في ذلك أمنه الغذائي وأمنه البيئي ولأمنه المتعلق بالطاقة. ومع كل ذلك، نجد أن الأمن القومي غالباً ما يتم استخدامه لتبرير كل ما يؤدي إلى النزاعات والعنف والاضطراب والتخلف في الكثير من البلدان.

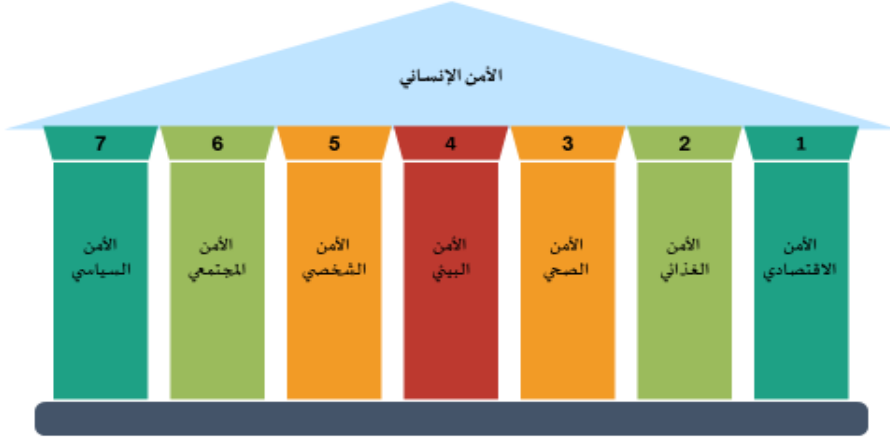
على النقيض من ذلك، نجد أن دعاة الأمن الإنساني يهاجمون بشدة الرؤية الأرتوذكسية للأمن التي تقف عند مفهوم الأمن القومي، ولا تتعداه لتتضمن جوانب الأمن الأخرى، حيث يشك دعاة الأمن الإنساني في مدى كفاية هذه الرؤية للأمن في فهم وتقييم الطبيعة الفعلية وحجم التهديدات التي يتعرض لها البشر. فوفقاً لمنظور الأمن الإنساني، فإن الإنسان يمثل المرجع الأساسي لحالة الأمنية والطبيعة المتغيرة للتهديدات وعدم الاستقرار وليست الدولة. بمعنى آخر، يسلط دعاة الأمن الإنساني الضوء على تعقيدات مصادر انعدام الأمن بين السكان في مختلف المواقف والمواقع ويجيبون على الاستفسارات المهمة مثل «ما الذي يجعل الناس يشعرون بالأمن؟» بطريقة أكثر اقناعاً. ووفقاً لهذا المدخل، يتم ضمان أساسيات الأمن الإنساني في المقام الأول من خلال خلق إجماع على الاحتياجات و الأساسيات المشتركة التي يطمح إليها ويعتز بها غالبية الناس، ويشمل ذلك الوفرة للأسرة، الذاتية للأسرة، والمأوى المناسب، والصحة الجيدة، والتعليم للأطفال، والحماية من العنف والتحرر من التهديدات المنتشرة لحقوق الناس وسلامتهم، أي أن يعيش الناس حياة خالية من الخوف. يدافع دعاة الأمن الإنساني بأن هذه المعايير أو البنود الأمنية غير التقليدية تحدد في الواقع حالة الإنسان باعتباره محور الأمن نفسه ثم بعد ذلك يأتي الأمن القومي.

في الواقع، تعود جذور فكرة وجوب حماية الناس من التهديدات العنيفة إلى القرن العشرين، حيث يمكن تتبع أصول الفكرة إلى نشاط المنظمات غير الحكومية مثل اللجنة الدولية للصليب الأحمر (كراوس، 2007). وعلى بالرغم من قدم فكرة الأمن الإنساني، إلا أن المصطلح نفسه «أي الأمن الإنساني» تم تعريفه واستخدامه لأول مرة في تقرير التنمية البشرية الذي دشنته برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الصادر في العام 1994. حيث قدمت

هذه الوثيقة تعريفاً واسعاً للأمن الإنساني، واصفةً إياه بأنه شرط سلامة الإنسان من سبع فئات من التهديدات الأمنية التي تشمل كل من الأمن الاقتصادي، والأمن الغذائي، والأمن الصحي، والأمن البيئي، والأمن الشخصي، والأمن المجتمعي، والأمن السياسي، حيث يتبلور ويتجسد كل ذلك في عنصر «التحرر من الخوف والتحرر من الفقر» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1994). بصورة عامة، ينبع هذا التعريف من فكرة أن «مفهوم الأمن قد تم تفسيره بشكل ضيق لفترة طويلة جداً، لأنه «كان مرتبطاً بالدول القومية أكثر من ارتباطه بالناس» (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 1994). الجدير بالذكر إن هذا المنظور الجديد للأمن والقضايا الأمنية لقي قبولاً واسعاً من العديد من العلماء باعتباره يتجاوز الأطر العملية المرتكزة على الدولة والتي كان يُعتقد أنها «تعرض الأشخاص للخطر وتتجاهل التهديدات الحقيقية للأفراد» (ماكورماك، 2011). وهكذا، فقد اكتسب المفهوم الجديد بسرعة مكانة وحيز كبيرين في خطاب السياسة الخارجية. تجدر الإشارة إلى إن تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للأمن الإنساني قد واجه العديد من الانتقادات على خلفية ويشمل نطاقاً واسعاً وبالتالي كان هنالك اقتراح بحصر التعريف في نطاق ضيق يشمل خطة ضيقة تركز على «التحرر من الخوف» وتتعلق بالتهديدات الجسدية والتهديدات العسكرية.

ومن المؤكد إن فكرة الأمن الإنساني قد أثبتت فائدتها خلال العقدين الماضيين حيث تجلى مفعولها عبر عدد من القنوات من ضمنها إنها عملت على حشد الرأي العالمي حول القضايا التي تتهدد الإنسان وذلك عن طريق توحيد الدول والوكالات والمنظمات غير الحكومية المتنوعة في تحالف واحد استطاعت عبرها تحقيق إنجازات مهمة. من أمثلة هذه الإنجازات التوقيع على اتفاقية منع الألغام الأرضية المضادة للأفراد وإنشاء المحكمة الجنائية الدولية. ومع ذلك، فإن هذا المنظور الجديد يبدو ضعيفاً بسبب عدم قدرته على تحديد من الذي يجب على عاتقه توفير الأمن الإنساني للأفراد وكيف ينبغي القيام بذلك عملياً. ففي عالم لا تزال فيه الدول هي القيم والمسؤول الرئيس عن استتباب الأمن، فمن الصعب القول بأن كل ما تقوم به الدول والحكومات تصب في توفير الأمن بمعناه الواسع للمواطنين ولذلك عادة ما يتهم دعاة الأمن الإنساني الذين يرتبطون بشكل أوسع بالثقافة الليبرالية الجديدة بـ «التحيز ضد الدولة». يرجع هذا التحيز إلى ازدواجية دور الدولة في القرن العشرين، والتي «أصبحت في بعض الأحيان مصدراً للتهديد لشعبها». علاوة على ذلك، بالنسبة لأولئك الذين يدعمون التحول إلى الفرد باعتباره الهدف المرجعي للأمن، فإن المبادئ التقليدية لعدم التدخل والحصانة السيادية ومساواة الدولة تبدو معايير قد عفا عليها الزمن في مواجهة التهديدات الأمنية الجديدة.

الشكل رقم (1): مكونات الأمن الإنساني



عليه، ومن هذه الرؤية ينبثق إطار جديد للأمن العالمي حيث يوجد عالم تتحمل فيه تلك الدول الملتزمة بتعزيز حقوق الإنسان والقيم الديمقراطية «مسؤولية حماية» الناس في جميع أنحاء العالم وذلك عندما تفشل حكوماتهم في القيام بذلك. مع ذلك، فإن هذا المنظور أثبت إنه قد «عفا عليه الزمن» ولكن بدرجة أقل من المفهوم التقليدي لقدرته الضعيفة على توفير السلام والاستقرار على المدى الطويل للبلدان التي خضعت لتدخلات إنسانية حقيقية أو مزعومة وكذلك لفشله في تأطير ذلك من خلال نظام مؤسسي عملي داخل إطار الأمم المتحدة. فالمشكلة لا تكمن في فكرة اعتبار الدفاع عن حقوق الإنسان أكثر أهمية من سيادة الدولة، حيث يجب اعتبار السيادة وما يترتب عليها من وسائل لتحقيق مصلحة المواطنين، بل إن المشكلة تكمن في خطر تصور سيادة الدولة، وبالتالي أمن الدولة، كشيء يتعارض وجودياً مع الأمن الإنساني حيث غالباً ما يُنظر إلى مفهوم الأمن المرتكز على الدولة نفسه، في أدبيات الأمن الإنساني، على أنه «يركز بشكل أساسي على سلامة الدول من العدوان العسكري».

1.2 الاختلافات الأساسية بين الأمن الإنساني والأمن القومي

على الرغم من التشابه والتوافق بين الأمن القومي والأمن البشري، إلا أن هنالك بعض العلامات التي تميز كل منهما عن الآخر. فالأمن القومي يركز على أمن الدولة وبالتالي إنه ينحصر على الحكومات بصورة أساسية، بينما يركز الأمن الإنساني على أمن الأفراد

وبالتالي على مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة. وبصورة عامة، يهدف الأمن القومي إلى ضمان قدرة الدول على حماية مواطنيها من العدوان الخارجي، بينما يركز الأمن البشري على إدارة التهديدات والتحديات التي تؤثر على الناس في كل مكان - داخل وخارج وعبر حدود الدولة.

جدول رقم (1): أهم الاختلافات بين الأمن القومي والأمن الإنساني

الأمن القومي	الأمن الإنساني
يركز على الدولة والمجتمع والعالم وله شروط وقيود ونظام	ليس له شرط، بمعنى إنه يستوجب حماية الجميع وفي أي وقت
يركز على حماية الدولة	يركز على حماية الإنسان
يهتم بالحفاظ على موارد الدولة والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية	يهتم بالحفاظ على موارد الدولة والاقتصادية، السياسية، والاجتماعية (الصحة، والتعليم، الخ) للمواطنين.
مفهوم شامل: إذ أن من واجب الدولة الحفاظ على مواردها التي تشمل المواطنين وحمايتهم.	مفهوم جزئي: حماية الحياة البشرية في أي ظرف وفي أي وقت

2.2 الدولة القومية والأمن الإنساني

تؤكد جميع الدراسات ذات الصلة على أهمية إدراج سلطة الدولة في إطار الأمن الإنساني بحيث يصبح هذا الأمن "مكماً لأمن الدولة" (المعيار الإنساني الأساسي، 2003)، حيث يُقصد بمصطلح «أمن الدولة»، وهو مصطلح يُفضل عادةً على «الأمن القومي»، حماية «الدولة - حدودها وشعبها ومؤسساتها وقيمها - من الهجمات الخارجية» (المعيار الإنساني الأساسي، 2003). إن الحاجة إلى دمج هذه الرؤية لـ «أمن الدولة» في ضوء فكرة «الأمن الإنساني» تملحها أيضاً حقيقة إن عدداً قليلاً جداً من الحروب اليوم هي حروب تقع بين الدول وبالتالي تتطلب وسائل أمنية تقليدية. على العكس من ذلك، يأتي عدد متزايد من التهديدات من أنواع جديدة من الحروب التي تشتعل داخل المجتمعات نفسها أو عبر الدول ولا تتناسب بشكل جيد مع إطار الحرب التقليدي (Chee-seman، 2005)، وهكذا يتم التغاضي عن الأهمية المحلية لأمن الدولة.

الصورة الذهنية الأساسية هي أنه إلى جانب القبول الرسمي لسلطة الدولة على أراضيها كشرط مسبق أساسي لسلامة مواطنيها، فإنه يتم إعادة تشكيل مفهوم السيادة نفسه بطريقة تسمح بإدارة تتجاوز الوطنية أو إدارة عالمية للقضايا الأمنية في البلد المعين وذلك من خلال التدخلات العسكرية أو غير العسكرية والإنسانية. يمثل تقرير اللجنة

الدولية للتدخل وسيادة الدولة الصادر في العام 2001 الخاص بالمسؤولية عن الحماية هذا الاتجاه على أفضل وجه لأنه يربط صراحةً بين الأمن الإنساني ودور الدول كمقدمة لخدمة الأمن (ICISS، 2001). فمن خلال ربط سيادة الدولة بحماية المواطنين، فإن هذا التقرير يقدم فكرة «المسؤولية» المناطة بالدولة تجاه مواطنيها، حيث تم تطوير هذا المفهوم لاحقاً وهو الأمر الذي استلزم تحولاً في سيادة الدولة من «السيادة كسيطرة»، كما ورد في النموذج الويستفالي القائم على أساس المساواة وعدم التدخل في الشأن الداخلي للدول، إلى «السيادة كمسؤولية»، معبراً عنها داخلياً بمسؤولية الدولة تجاه مواطنيها وخارجياً بمسؤوليتها نحو المجتمع الدولي والأمم المتحدة (ICISS، 2001). وعليه، ووفق هذا النموذج، عندما تفشل دولة ما في تحمل مسؤوليتها الخاصة بحماية مواطنيها، فإنه يجب على المجتمع الدولي التدخل وفقاً للفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة (ICISS، 2001). وكما لاحظ ماكورماك، فإن هذا المفهوم الجديد للسيادة «يجعل منها شيئاً غير مملوك كلياً من قبل الدولة القومية، بل هو شيء يجب أن يُشتق من الطريقة التي تعامل بها الدولة مواطنيها».

هذا التحول الجديد في مفهوم الأمن ايملي، اه على أفضل وجه ،ليديةله نتيجتان: أولاً المفهوم الجديد يصمم تسلسلات هرمية جديدة بين الدول القوية، التي تبدأ في التصرف نيابة عن مواطني دول العالم الثالث، وتنتهي بالدول الضعيفة التي تخضع لسيطرة المجتمع الدولي والتدخل المحتمل له (ماكورماك، 2011). بصورة أكثر تحديداً، هذا الأمر يقود إلى إعادة تعريف مهام الدول، التي يتكون منها المجتمع الدولي، ويعطي الأولوية لدورها كمزود للأمن بالمعنى العالمي وليس المعنى المحلي.

ثانياً، إن السيادة، بمعناها قدرة الدولة و امتلاكها لإرادتها من أجل حماية مواطنيها تصبح عاملاً فعالاً وطارئاً. في الواقع، يمكن استبدال السيادة بسهولة بفكرة أن الدول الأقوى يجب أن توفر حلولاً أمنية قصيرة المدى عند ظهور مشاكل أمنية في الدول الضعيفة. وهذا يعني إن فكرة الأمن القومي نفسها تتضاءل هنا، لأنها تعني فقط اهتمام الدول بالتهديدات الخارجية بدلاً عن قدرتها على توفير حياة آمنة للمواطنين داخل أراضيها (ICISS، 2001).

3.2 الأمن الإنساني في الدول التي تكثر فيها النزاعات

تشكل الدول التي تكثر فيها النزاعات، كالدول الأفريقية ومن بينها السودان، أكبر التحديات التي تجابه الأمن الإنساني على المستوى العالمي. في مثل هذه السياقات تكون التهديدات عادة هي الأكثر تنوعاً، وهي حاضرة لأسباب عرقية، ودينية، وسياسية، واقتصادية. عادة ما تتطوي مثل هذه الصراعات على حقيقة مهمة مفادها إن النزاع المسلح في هذه الدول لا يمكن تضمينه في مخطط التحليل «الويستفالي» لأن هذه النزاعات لا تتناسب مع فكرة الحروب بين الدول أو بين السكان والنظام القمعي (هنتز، 2010).

بدلاً عن ذلك، فإن هذه النزاعات هي في الأساس تعتبر «حروب بين قطاعات داخل الدول» (Hentz، 2010). عليه عند مناقشة من يجب أن يوفر الأمن في مثل هذه البلدان، يؤكد تقرير عام 2003 الصادر عن لجنة الأمن الإنساني، والذي جاء تحت عنوان «الأمن الإنساني الآن»، إن الأمن القومي يلعب دوراً أساسياً في توفير الأمن، لكنه لا يكفي، لأن «الأفراد يحتاجون أيضاً إلى الحماية من السلطة التعسفية ممثلة في الدولة نفسها» (المعيار الإنساني الأساسي، 2003). من الناحية النظرية فإن هذه الحالة لا تعتبر استثنائية، بل هي وكما يشير هنتز: «بين العامين 2002 و2006 سجلت قارة إفريقيا ما نسبته 42 في المائة من الوفيات التي كانت بسبب العنف المنظم والتي كان من بينها 83 في المائة من الوفيات لم تكن الحكومة طرفاً فيها».

وعلى العموم، يُنتقد مفهوم «الأمن الإنساني» الذي تم تطويره في تقرير التنمية البشرية لعام 1994، على الرغم من فعاليته في توصيل الرؤية الإنسانية للأمن على خلفية، إنه يعرف الأمن تعريف مرن وفضفاض وبالتالي لا يفسح مجالاً لتبني أية سياسات للتدخل في هذا الشأن. حيث أكد العديد من النقاد على الحاجة الماسة إلى تعريف الأمن الإنساني بطريقة أضيق، وذلك بالتركيز على التهديدات العنيفة للأفراد لمعالجة القضايا الاقتصادية والبيئية والصحية والغذاء الإنساني بشكل منفصل.

4.2 بيئة الأمن الإنساني وأصحاب المصلحة

أثبتت التجارب أنه لا يمكن لمجموعة واحدة سواء كانت مجتمع مدني، أو شرطة أو جيش أن تحقق الأمن الإنساني عن طريق العمل بمفردها ودون التعاون والعمل جنباً إلى جنب مع الأطراف الأخرى ذات العلاقة. وبصورة أكثر تحديداً، يلعب المجتمع المدني والجيش والشرطة أدواراً مهمة جداً في تحقيق الأمن الإنساني الذي يعتمد على فهم وتنسيق مثمر بين المدنيين والعسكريين والشرطة. فالأجيال الجديدة من قادة قطاع الأمن باتت تدرك أن المجتمع المدني هو أحد أصحاب المصلحة المهمين ويمكن التوكل عليه من أجل تحقيق الأمن المستدام. في الوقت نفسه، يقر الكثيرون أن المجتمع المدني في حاجة إلى التعامل مع قطاع الأمن باعتباره من أصحاب المصلحة الأساسيين والضروريين لتحقيق السلام والأمن المستدامين. فالأمن الإنساني يتطلب ملكية محلية، ومشاركة نشطة بين قطاع الأمن والمجتمع المدني. يمكن أن يساعد التدريب المتكامل لقطاع الأمن والمجتمع المدني في تحديد الأرضية المشتركة وأيضاً في فهم المجالات التي تختلف فيها مناهجهم. يقدم هذا المسلك منهجاً مبتكراً ومتكاملاً يكون الأول من نوعه يستعمل على المجتمع المدني والعسكري والشرطة، وهو ما يمكن أن نطلق عليهم أصحاب المصلحة.

بصورة أكثر تحديداً، أصحاب المصلحة هم أفراد ومجموعات لها «مصلحة» في قضية أو عملية ما. قد يتأثر أصحاب المصلحة بالإجراءات التي تتخذها المجموعات الأخرى أو بما يتخذونه هم من إجراءات تؤثر على الآخرين. فغالباً ما تصور وسائل الإعلام النزاع

المسلح على أنه نزاع بين مجموعتين أو أكثر. على سبيل المثال، قد يكون هناك نزاع عنيف بين القوات المسلحة الحكومية والمجموعات المسلحة غير الحكومية. لكن في خضم هذا النزاع، قد يُوجد العديد من أصحاب المصلحة الآخرين الذين يؤثرون في النزاع المسلح ويتأثرون به. ففي داخل أي بلد، هناك العديد من أصحاب المصلحة المختلفين الذين لهم مصلحة في السلام والأمن الذين قد يكون من بينهم صناع السياسات الأمنية والجيش والشرطة والأشخاص الذين يعملون في نظام العدالة الجنائية. أيضاً نجد أن المدنيين بخلفياتهم المختلفة يهتمون بقضايا السلام والأمن حيث يشمل ذلك الموظفين المدنيين الحكوميين ورجال الدين وقطاع الأعمال ووسائل الإعلام والمجتمع المدني.

عادة ما تؤثر البيئة المعقدة على أصحاب المصلحة العمل بتعاون وترابط من أجل تحقيق الأهداف، حيث يلعب العديد من أصحاب المصلحة المختلفين أدواراً ويتحملون مسؤوليات في مسألة تحقيق السلام المستدام والأمن الإنساني. فلا يمكن للجيش والشرطة وحدهما استتباب و استدامة الأمن الإنساني، ولا يستطيع المجتمع المدني وحده أيضاً بناء السلام، أي لا يمكن لأصحاب المصلحة تحقيق أهدافهم دون التنسيق مع بعضهم البعض.

2.4.1 أصحاب المصلحة على المستوى القومي

تدير العديد من الدول مهمة تحديد أصحاب المصلحة بمفردها دون تدخل دولي خارجي. الرسم البياني التالي يوضح تعدد أصحاب المصلحة الوطنيين الذين يحتاجون إلى التنسيق أو التعاون فيما يتعلق بالأزمات مثل النزاعات وغيرها. يمكن تفصيل هذه المجموعة من أصحاب المصلحة في إدارة واستتباب الأمن الإنساني في الشكل (2) أدناه.

- المؤسسات الحكومية المدنية: مثال ذلك الصحة والنقل والتعليم والعديد من الوكالات الحكومية المدنية الأخرى التي قد تشارك في معالجة النزاع العنيف وتعزيز الأمن الإنساني.

- قطاع الأمن: تُعرف الأمم المتحدة قطاع الأمن على أنه «مصطلح واسع عادة ما يستخدم لوصف الهياكل والمؤسسات والموظفين المسؤولين عن إدارة وتوفير ومراقبة الأمن في بلد ما». هنا يمكننا استخدام مصطلح «قطاع الأمن» كمصطلح شامل يشتمل على القوات المسلحة للدولة (الجيش والشرطة وأجهزة المخابرات)، ومؤسسات العدل وسيادة القانون، وهيئات الإشراف والإدارة الحكومية مثل الهيئات الاستشارية للأمن القومي والبرلمان، وكذلك الجماعات المسلحة التي قد تلعب في بعض الحالات أدواراً معينة في حماية بعض المجموعات السكانية. وعادة ما تضم قوات الأمن عدداً محدوداً من الجماعات التي تتحمل مسؤولية حماية النظام العام والأم، وسلطة الاعتقال والاحتجاز والتفتيش والحجز واستخدام القوة والأسلحة النارية.

شكل رقم (2): أصحاب المصلحة في الأمن الإنساني على المستوى القومي



- **الجماعات المسلحة غير الحكومية:** يشمل تعريف الأمم المتحدة العملي لهذا المصطلح الجماعات التي لديها القدرة على استخدام السلاح والقوة لتحقيق أهداف سياسية أو أيديولوجية أو اقتصادية، وهذه الجماعات عادة لا تقع ضمن الهياكل العسكرية الرسمية للدولة، أو التحالفات الدولية، أو المنظمات الحكومية الدولية؛ ولا تخضع لسيطرة الدولة (الدول) التي تنشط فيها.

- **قطاع الأعمال:** يشتمل هذا القطاع على جميع المنظمات التي تعمل من أجل الربح، باستثناء الأنشطة الاقتصادية للحكومة، والأسر الخاصة، والمنظمات غير الهادفة للربح.

- **المجتمع المدني والإعلام:** يشتمل هذا القطاع على مجموعة واسعة من المنظمات التي لا تعمل من أجل الربح وهي مستقلة عن الحكومة. يشتمل المجتمع المدني على المؤسسات الدينية المحلية، والجامعات المحلية، والمنظمات المجتمعية، والنقابات العمالية، والجمعيات الصناعية، والزعماء القبليين والتقليديين، والأندية الرياضية، وجميع المجموعات الأخرى التي تمثل مصالح مواطني الدولة والتي تقدم خدمات لمجموعات محددة داخل مجتمعها. تُعد المنظمات غير الحكومية أيضاً نوعاً من منظمات المجتمع المدني، كما يمكن اعتبار وسائل الإعلام جزءاً من المجتمع المدني.

- **أصحاب المصلحة على المستوى الدولي** ربما ينخرط أصحاب المصلحة الدوليون في إجراء تدخلات في الشأن الوطني عندما تصبح بيئات الأمن الإنساني في دولة ما أكثر تعقيداً وذلك بسبب انهيار سلطة الدولة. فعندما لا تستطيع الحكومة القيام بوظائفها الأساسية،

وتوفير الدعم لمواطنيها لأنها تواجه نزاعاً مسلحاً دولياً أو غير دولي، فإن الأمم المتحدة واللجنة الدولية للصليب الأحمر والمنظمات غير الحكومية الدولية، والمتعاقدين من القطاع الخاص، والحكومات الأجنبية الأخرى، بما في ذلك القوات العسكرية، تبدأ العمل داخل حدود تلك الدولة «المضيضة» للمساعدة في إعادة إرساء السلام والأمن. غالباً ما تتجاوز الاستجابة المطلوبة من هذه الجهات الفاعلة ولاية وقدرة منظمة واحدة، الأمر الذي يستدعي ضرورة مشاركة العديد من الفاعلين الدوليين. الجدير بالذكر أن اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات الدولية (Inter-Agency Standing Committee)، وهو منتدى للمنظمات الإنسانية التابعة للأمم المتحدة وغير التابعة لها، تقدم التعريف التالي لحالات الطوارئ المعقدة: «حالة الطوارئ المعقدة هي حالة تحدث فيها أزمة إنسانية في بلد أو منطقة أو مجتمع وحيث يكون هناك انهيار كلي أو كبير للسلطة ناتج عن نزاع داخلي أو خارجي ويتطلب استجابة دولية تتجاوز ولاية أو قدرة أي وكالة بمفردها و/ أو برنامج الأمم المتحدة القطري الجاري». هذا التعريف يوضح أيضاً أن مصطلح «الطوارئ المعقدة» وهو مصطلح يرتبط عادةً بحالات عدم الاستقرار السياسي والصراع بدلاً عن حالات الكوارث الطبيعية مع إن الزلازل أو المجاعات أو غيرها من الكوارث الطبيعية قد تحدث في بلد يعاني من الحرب. بالتأكيد إن هذا سيؤدي إلى تفاقم وتعقيد الوضع، لأن المزيد من أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين سيشاركون في وضع الحلول المناسبة.

5.2 وضع المرأة في سياق الأمن الإنساني

تتمحور العناصر الأساسية للأمن الإنساني في توفير الطعام و المأوى والصحة والتعليم والتحرر من العنف والسلامة أثناء الكوارث الطبيعية و الكوارث التي من صنع الإنسان، وكذا التمتع بالديمقراطية والحكم الرشيد واحترام حقوق الإنسان. كذلك يمكن لمفهوم الأمن الإنساني أن يمتد أيضاً ليشمل الآتي:

- أ. تحويل التركيز من أمن الدول إلى أمن الناس/الأفراد
- ب. إعادة التأكيد على التزامات الدول بضمان أمن مواطنيها
- ت. التعرف على الطرق التي تعبر بها النزاعات للحدود والمناطق
- ث. الاعتراف بأهمية الجهات الفاعلة غير الحكومية في استتباب الأمن الإنساني
- ج. التشديد على المسألة عن انتهاكات حقوق الإنسان والقانون الإنساني.
- ح. الاعتراف بالحاجة إلى استجابات متعددة الأوجه لقضايا الأمن الإنساني في أوقات السلم والصراع، بما في ذلك منع النزاعات وإعادة الإعمار بعد انقضاء النزاعات.

ومع أهمية كل ما ذكر أعلاه، تظل المناقشات الخاصة بالأمن الإنساني تفتقر إلى فهم الاختلافات الأساسية وعدم المساواة بين أمن النساء وأمن الرجال. عليه، ومن أجل

معالجة أهداف وغايات المساواة بين الجنسين بشكل فعال في سياق الأمن البشري، هناك خمس قضايا محددة ومترابطة يجب دمجها و استصحابها عند مناقشة الأمن الإنساني:

أ. العنف ضد النساء والشابات

ب. عدم المساواة بين الجنسين في ملكية وتوزيع الموارد

ت. عدم المساواة بين الجنسين في الوجود داخل هياكل السلطة وصنع القرار

ث. حقوق الإنسان للمرأة

ج. التأكيد على اعتبار النساء والرجال ممثلين وفاعلين لإنجاز الأمن الإنساني وليس كضحايا

من الملاحظ إن غالبية الأدبيات الموجودة تركز على تهديدات الأمن الإنساني للمرأة في أوقات الحرب باعتبارها تمثل أخطار جسيمة، لكنها لا تعطي الاهتمام الكافي لأمن النساء في أوقات السلم حيث عادة ما تواجه ملايين النساء والشابات تهديدات لأنهن في الفضاءين العام والخاص وبصورة يومية. في هذا الإطار ينبغي تشجيع أجهزة وهيئات الأمم المتحدة والمنظمات المحلية والعالمية المعنية بالسلام وحل النزاعات على تبني نظرة أوسع للأمن الإنساني لتشمل المساواة بين الجنسين. هنا يجب التأكيد على أن الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن تمثل شرطاً أساسياً لتعزيز الأمن لكل من الفرد والدولة، وأن رؤية الحكم الرشيد تتضمن المواطنة الكاملة للنساء. أيضاً يجب أن يتم تصميم الإستراتيجيات الهادفة إلى تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي المتبعة في تدخلات الأمن الإنساني بطريقة تقود إلى تمكين المرأة وتعزز دورها في هذه التدخلات. عليه، وبالنظر إلى الفجوات في الوعي بالنوع الاجتماعي من منطلق السياسات والممارسات، يمكن التوصية بالإجراءات التالية من أجل تعزيز تمكين المرأة في سياق الأمن الإنساني:

على مستوى السياسة:

أ. صياغة واستصحاب التشريعات التي تراعي الفوارق بين الجنسين والالتزام باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المناقشات والإجراءات المتعلقة بالسياسات.

ب. التعميل على الخبرات السابقة في تسهيل حوار السياسات الذي يستفيد من تفاعل المنظمات غير الحكومية والجهات الفاعلة الأخرى في المجتمع المدني مع الحكومات لتعزيز القيادة النسائية.

ت. إنشاء آليات مساءلة فعالة لترسيخ المساواة بين الجنسين من خلال توثيق أكثر اتساقاً ونشر الخبرات وجمع البيانات المصنفة حسب الجنس وذلك من أجل التأثير على صياغة السياسات والأنشطة التشغيلية.

ث. الاعتراف بالدور القيادي والرائد الذي تقوم به المرأة في حل النزاعات وبناء السلام ودعم وإدماج هذه الجهود في العمليات الهادفة إلى منع نشوب النزاعات وإعادة الإعمار بعد انتهاء النزاعات.

على مستوى الممارسة:

- أ. خلق بيئة تمكينية تدعم تمكين المرأة وتوفير الموارد للمنظمات بما في ذلك المنظمات غير الحكومية التي تشارك بنشاط في هذه العملية.
- ب. تسهيل بناء القدرات وتحسين المعرفة القانونية لضمان الاستخدام الأكثر فعالية لآلية اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبروتوكولها الاختياري.
- ت. ضمان مشاركة المرأة وتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي الكامل في الولايات والبعثات المتعلقة بتعزيز السلام وإعادة الإعمار بعد انقضاء النزاعات.
- ث. التأكد من أن جميع التقارير المقدمة إلى الهيئات الحكومية الدولية بشأن بناء السلام وحفظ السلام وإعادة الإعمار تولي اهتماماً ثابتاً للمساواة بين الجنسين.
- ج. العمل على إنشاء قاعدة بيانات مشتركة للمواد ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين والأمن الإنساني، بما في ذلك الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والمبادئ التوجيهية والاختصاصات والمواد التدريبية ونتائج البحث ومدونات السلوك.

6.2 ما المقصود بالأمن، وقطاع الأمن، وإصلاح قطاع الأمن؟ - ماذا يقصد بالأمن من منظور الأفراد؟

من المنظور الشخصي، يُقصد بالأمن الحالة التي يكون فيها الشخص متحرراً من الخطر أو التهديد. فالأمن يحافظ على ويؤمن على حقوق الشخص ويجعله يشعر بأن مؤسسات الدولة والأفراد يعاملونه بإنصاف. فمفهوم الأمن يتعدى عدم وجود نزاع مسلح ويشمل وجود بيئة يمكن للأفراد أن يعيشوا فيها حياة مزدهرة ومستقرة. فهو يتطلب الوصول إلى التعليم، والرعاية الصحية، والديمقراطية وحقوق الإنسان والتنمية الاقتصادية. هذا يعني أن المواطن يمكنه المشي في الشوارع بأمان، ولديه ما يكفي من الطعام، ولديه فرص لإعالة أسرته، ويمكنه إرسال أبنائه وبناته إلى المدرسة. هذه الضروريات تجعل خلق الأمن عملية مستمرة تلعب فيها الحكومة ومؤسسات قطاع الأمن والمجتمعات، بما في ذلك النساء، دوراً مهماً.

كذلك نجد أن الأمن يعني أشياء مختلفة لأشخاص ومؤسسات مختلفين. على سبيل المثال، غالباً ما تركز الحكومات على ما يجعل الدولة آمنة كأن يكون لها حدود عسيرة، وجيش شرس، بينما نجد أن معظم الناس يركزون على الأمن اليومي لأنفسهم وعائلاتهم والمقدرة على الإجابة على أسئلة مثل هل يمكنك تلقي العلاج في المستشفى إذا كنت مريضاً؟ هل تقوم الشرطة بمساعدتك دون أن تقدم لها الرشوة؟ إذا ارتكب شخص ما جريمة، فهل يتحمل المسؤولية وتتم محاسبته وفقاً للقانون؟

كذلك في أي مجتمع أو بلد، يواجه كل شخص تهديدات أمنية محددة، ويكون له أولويات أمنية مختلفة. هنا يمكن الإشارة إلى أن جنس الشخص (جنباً إلى جنب مع الخصائص الأخرى، مثل العمر، والعرق، والعشيرة، والقبيلة والطبقة، تلعب جميعها أدواراً محورية فيما يتعلق بتجربة الأمن الخاصة به. و كما تشير بعض التقارير، فإن للنساء والرجال والشباب والشابات احتياجات أمنية مختلفة بحكم ما يعيشونه من تجارب مختلفة في العنف الجنسي، والاتجار بالبشر، وعنف العصابات، والسرقه، والاختطاف، وجرائم الشرف. على سبيل المثال، نجد أن أكثر من 90 في المائة من الوفيات المرتبطة بالأسلحة النارية هي من فئة الذكور، بينما في معظم البلدان، تتعرض ما بين 25% إلى 50% من النساء للعنف الجسدي من أزواجهن أو أصدقائهن. أيضاً على المستوى العالمي، نجد أن النساء والرجال والشباب والشابات يتمتعون بفرص مختلفة للوصول إلى الموارد مثل الأرض والمال والتعليم والرعاية الصحية والسلطة السياسية. على سبيل المثال، تشير التقارير إلى أن النساء يملكن أقل من 15 في المائة من الأراضي في جميع أنحاء العالم و تخفض هذه النسبة إلى 2 في المائة فقط في الدول النامية.

أيضاً نجد أن النساء والرجال والشباب والشابات لديهم تصورات مختلفة للسلامة والأمن وتباين مستويات الثقة التي يولونها للمؤسسات الأمنية. ففي جمهورية الكونغو الديمقراطية، على سبيل المثال، ترى النساء في منطقة كيفو أن العنف الجنسي، بما في ذلك الاغتصاب، يشكل تهديداً أمنياً رئيساً لهن، بينما في نفس السياق ينظر الرجال إلى العنف المسلح والتجنيد القسري في العصابات المسلحة مهدداً رئيسياً لهم. أيضاً تشير البحوث في منطقة غرب أفريقيا إلى أنه بينما يشعر الرجال بمزيد من الأمان عند امتلاكهم للأسلحة الصغيرة، فإن النساء يرين أن مجرد وجود السلاح في المنزل يشكل تهديداً لسلامتهن. وفي فلسطين خلصت دراسة إلى أن النساء والشابات يعتبرن التحرش الذكوري في الشوارع هو أكثر أشكال انعدام الأمن شيوعاً حيث عادة ما ينظر إلى الشوارع بأنها تمثل مساحة «للذكور فقط»، وبالتالي فهي مرتبطة لديهن بالخوف والترهيب والتحرش الجنسي وانعدام القانون.

عليه، يجب أن تأخذ مؤسسات القطاع الأمني مثل الشرطة والمحاكم في الاعتبار الحاجات والتصورات والتجارب المختلفة للنساء والرجال والشباب والشابات عند تقديمهم لخدمات الأمن والعدالة. على سبيل المثال، يجب أن تحصل الشرطة على تدريب وإجراءات للاستجابة لمختلف أشكال العنف التي يواجهها الرجال والنساء في العادة. يجب أيضاً مراعاة الاحتياجات والتصورات والخبرات المختلفة للنوع الاجتماعي في عمليات إصلاح قطاع الأمن والعدالة. على سبيل المثال نجد أن مؤسسات قطاع الأمن عادة ما تستبعد وجهات نظر السكان المحليين ونادراً كذلك ما تناقش أو تقيم معنى الأمن على مستوى المجتمع أو الأسرة أو الفرد. كذلك غالباً ما يتم تجاهل مشاركة النساء والشابات في إصلاح القطاع الأمني على الرغم من أنهن يمثلن 50 بالمائة من السكان. عليه، فإن التحدي الحقيقي لقطاع الأمن والعدالة يكمن في توفير الأمن لجميع الأفراد دون تمييز.

- ماذا يقصد بقطاع الأمن؟

الآن بعد أن أصبح لدينا معرفة ووعي بما يمكن أن يكون عليه الأمن، فإننا بحاجة إلى معرفة الجهات الفاعلة المختلفة التي تضطلع بدور معين في توفير الأمن. فمعرفة أصحاب المصلحة بمختلف وظائفهم وأدوارهم تساعدنا على فهم من هو المسؤول عن إجراء التغييرات التي نرغب في تطبيقها ودور هذه التغييرات في قطاع الأمن والعدالة. وبشكل عام، يتألف قطاع الأمن من جميع المؤسسات والكيانات التي لها دور في تأمين وضمأن أمن الدولة وشعبها حيث يشمل ذلك:

أ. القوات المسلحة والقوات الأمنية التابعة للدولة (-STATE ARMED AND SECURITY FORCES) تشمل هذه كل من القوات المسلحة وقوات الدفاع، والشرطة، والدرك، والقوات شبه العسكرية، والحرس الرئاسي، وأجهزة المخابرات والأمن (العسكرية والمدنية على حد سواء)، وخفر السواحل، وحرس الحدود، وسلطات الجمارك، ووحدات الأمن الاحتياطية أو المحلية (قوات الدفاع المدني / الشعبي ، ميليشيات الدولة).

ب. أجهزة الدولة الرقابية والإدارية (STATE OVERSIGHT AND MANAGEMENT BODIES): تشمل هذه السلطة التنفيذية والهيئات الاستشارية للأمن القومي والبرلمان، وزارات الدفاع والداخلية والشؤون الخارجية، هيئات الإدارة المالية (وزارات المالية وموظفو الميزانية ووحدات التدقيق المالي والتخطيط)، ومجالس المراجعة المدنية، ولجان شكاوى الجمهور (بعض) أمناء أو ديوان المظالم.

ت. الهيئات الرقابية المستقلة (INDEPENDENT OVERSIGHT BODIES): تشمل هذه منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك وسائل الإعلام ومراكز الفكر والجمعيات المهنية، ولجان حقوق الإنسان، وأمناء المظالم.

ث. مؤسسات العدالة وسيادة حكم القانون (-JUSTICE AND RULE OF LAW INSTITUTIONS): تشمل هذه المؤسسات وزارات القضاء والعدل، والسجون، وخدمات المراقبة، وخدمات التحقيق الجنائي والنيابات العامة، وأنظمة العدالة العرفية والتقليدية (الشيوخ والزعماء والمجالس التقليدية).

ج. الجماعات المسلحة المستقلة وغير الحكومية (INDEPENDENT, NON-STATE ARMED GROUPS): يمكن أيضاً اعتبار الجماعات المسلحة المستقلة وغير الحكومية (المتردون ، والميليشيات غير الحكومية ، وما إلى ذلك) والشركات العسكرية والأمنية الخاصة جزءاً من قطاع الأمن.

7.2 الشروط التي يجب أن تتوفر في المؤسسات الأمنية لكي تخدم المواطنين على الوجه الأكمل

لكي تقدم مؤسسات قطاع الأمن السكان المناط بهم خدماتها بالشكل المناسب يجب أن تتوافر فيها المعايير المناسبة التي تتمثل في:

أ. السيطرة المدنية (CIVILIAN CONTROL): يجب أن تكون الجهة التي تسيطر على جميع مؤسسات قطاع الأمن هي جهة مدنية في المقام الأول. وهذا يعني ضمناً أن المسؤولية النهائية عن اتخاذ القرار الاستراتيجي لدولة ما تقع في أيدي القيادة السياسية المدنية وليس في أيدي المحترفين من أفراد الجيش أو الشرطة.

ب. المساءلة (ACCOUNTABILITY): بحيث أن تتحمل مؤسسات قطاع الأمن المسؤولية عن الإجراءات التي تتخذها وتخضع لرقابة القضاء والإعلام ومنظمات المجتمع المدني.

ت. الشفافية (TRANSPARENCY): يجب أن تسود الشفافية عمل قطاع الأمن حتى يفهم البرلمان والمجتمع المدني والسكان كيف ولماذا يتم اتخاذ القرارات والإجراءات.

ث. حكم القانون (RULE OF LAW): يجب أن يسود حكم القانون في الدولة المعينة بحيث لا يمكن لأي مؤسسة في قطاع الأمن إساءة استخدام سلطتها أو تقييد حقوق الأفراد.

الإطار رقم 1: ماذا يُقصد بسيادة حكم القانون

مصطلح «سيادة حكم القانون» يعني أن القوانين يجب أن تحكم وتحمي الجميع وبطريقة متساوية. تتطلب سيادة حكم القانون وجود نظام قضائي مستقل يكون عادلاً وشفافاً ويمنع الحكومة من إساءة استخدام السلطة ويخضعها للمساءلة أمام القوانين. كما يتطلب سيادة حكم القانون أن تقوم الشرطة والجيش بالتنفيذ النزيه للقوانين واحترام حقوق الإنسان.

3- أهمية المساواة بين الجنسين في قطاع الأمن والعدالة

إن توفير الأمن وتيسير سبل الوصول إلى العدالة، خاصة لفئات السكان الأقل حظاً والمهمشين تاريخياً، هو من صميم واجب الدولة، وواجب على قطاعي الأمن والعدالة في حماية الناس في إطار الحكم الرشيد. في هذا السياق، فإن النوع الاجتماعي هو واحد من أهم العوامل التي تبرز معالم عدم المساواة التي تكتنف الكثير من المجتمعات. فالتقسيم الذي ينطوي عليه النوع الاجتماعي يضع الأشخاص في مواقع مختلفة من السلطة والمخاطر والأمن وكذلك انعدام الأمن، مع إمكانيات مختلفة للوصول إلى خدمات مقدمي الأمن والعدالة. تُسهّم التدخلات الخاصة بإصلاح وضع النوع الاجتماعي في قطاع الأمن في عملية دمج منظور النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح قطاع الأمن وذلك من خلال الإجراءات التي تؤكد على الملكية المحلية لهذه التدخلات، وتحسين عملية نشر الأمن وتطبيق العدالة، وتعزيز عمليات الإشراف والمساءلة في قطاع الأمن. بالإضافة إلى هذه المساهمات، نجد أن دمج منظور النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين تقع ضمن الالتزامات الوطنية والدولية الخاصة بتوفير خدمات العدالة والأمن بطريقة يندمج فيها التمييز القائم على النوع الاجتماعي.

- ما أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح وحوكمة قطاع الأمن؟

تتمحور حوكمة قطاع الأمن في توفير الأمن للجميع وبطريقه متساوية، من جانب آخر يتحور إصلاح القطاع الأمني حول مساعدة قطاع العدالة والأمن على تفهم الاحتياجات المتنوعة للأفراد وتلبية هذه الاحتياجات كجزء من عملية توفير الأمن وإدارته والإشراف عليه. فعادة ما يكون مقدمو خدمات العدالة والأمن في حاجة ماسة إلى فهم الدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي وذلك من أجل أداء واجباتهم بطريقة يندمج فيها التمييز القائم على النوع الاجتماعي.

إن دمج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة والإشراف على قطاع الأمن والعدالة يجعل الجوانب الخاصة بالنوع الاجتماعي في عملية توفير الأمن ملموسة وواضحة للجميع. كذلك نجد أن إدماج منظور النوع الاجتماعي في الإدارة والإشراف على قطاع الأمن والعدالة يعد ضرورياً للتأكد من أن توفير الموارد والموازنات والخدمات اللوجستية والموارد البشرية والأطر القانونية والسياسات واتخاذ القرارات التشغيلية والجوانب الإدارية الأخرى التي تدعم وتدرج تحت مظلة توفير العدالة والأمن وتسعى بنشاط إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.

يُعد النوع الاجتماعي عاملاً رئيسياً في تحديد المخاطر الأمنية التي تواجه النساء والرجال والأشخاص على اختلاف هوياتهم الاجتماعية، اعية ، فضلاً عن أنه أيضاً يحدد مدى قدرتهم على الوصول إلى خدمات الأمن والعدالة. عليه فإن دمج منظور النوع الاجتماعي في توفير الأمن والعدالة يعني ما يلي:

أ. الوصول إلى مستوى فهم أفضل للاحتياجات المختلفة للعدالة والأمن

للمجموعات المتنوعة؛

ب. المقدرة على توفير آليات استجابة أفضل وأكثر دقة وفعالية لهذه الاحتياجات.
ت. توفير خدمات عدلية وأمنية أكثر تنوعاً وتمثيلاً، وكذلك يكون للقائمين عليها الرغبة والقدرة على فهم وتلبية هذه الاحتياجات.

إن فهم وأخذ الاحتياجات الأمنية للنوع الاجتماعي في الاعتبار يساعد أيضاً على تحسين العلاقات بين مقدمي خدمات العدالة والأمن والمجتمعات التي يخدمونها. كذلك يمكن أن يؤدي الاتصال والتعامل مع المجموعات التي أهملت سابقاً، أو مع أولئك الذين كانت علاقتهم مع قطاع العدالة والأمن غير جيدة، إلى تحسين شرعيتهم ومنحهم القبول الأوسع في المجتمع. علاوة على ذلك، فإن العمل مع مجموعة من منظمات المجتمع المدني المختلفة، بما في ذلك المنظمات النسائية، يسمح لمقدمي خدمات الأمن والعدالة فهماً أكثر شمولية لأي موقف معين مأخوذاً من منظور أمني، كما قد يقودهم ذلك إلى فهم أفضل للاحتياجات الأمنية المتنوعة و تلمس كيفية تلبيتها.

1.3 المفاهيم المفتاحية للنوع الاجتماعي

عند التفكير في النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالأمن والعدالة، من المفيد أن يكون لدى الأشخاص ذوي العلاقة فهم واضح للمفاهيم الأساسية الخاصة بهذا الشأن. هنا يمكن القول أنه على الرغم من أن المنظمات والمؤسسات المختلفة تتبنى لغة مختلفة، إلا أنها تتواضع على استخدام تعاريف معينة والتي هي في الغالب ما تكون مأخوذة و مستلهمة من سياسات ووثائق الأمم المتحدة.

1.1.3 النوع الاجتماعي - الأدوار والعلاقات

يشير النوع الاجتماعي (Gender) إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات والمعايير التي يراها مجتمع معين الأنسب للرجال والنساء في فترة معينة. هذه السمات والفرص والعلاقات يتم بناؤها اجتماعياً، وتعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية للأفراد، حيث تكون محددة السياق والوقت وقابلة للتغيير (context- and time-specific and changeable). عليه، فإن النوع الاجتماعي هو جزء من السياق الاجتماعي والثقافي الأوسع، مثله مثل المعايير المهمة الأخرى لتحليل الاجتماعي والثقافي كالتبقة والعرق، والإعاقة ومستوى الفقر، والمجموعة العرقية والعمر وما إلى ذلك - والتي قد تكون في بعض الحالات أكثر أهمية من النوع الاجتماعي نفسه. وغالباً ما يتم تفسير النوع الاجتماعي والثقافي على عكس الجنس (sex)، والذي يشير إلى الخصائص البيولوجية والكيميائية الحيوية مثل الكروموسومات والتركيبة الهرمونية والأعضاء التناسلية والاختلافات البيولوجية الأخرى.

بالإضافة إلى السمات الاجتماعية والفرص المرتبطة، فكينونة يكون المرء ذكراً أو أنثى أو غيره، يؤثر النوع الاجتماعي على العلاقات وديناميكيات القوة بين الأفراد. فصي معظم المجتمعات، هناك اختلافات وعدم مساواة بين النساء والرجال في المسؤوليات الموكلة

إليهم، والأنشطة التي يقومون بها، والوصول إلى الموارد والتحكم فيها، وفرص صنع القرار. على سبيل المثال، في المجتمعات الذكورية نجد أن القوة السياسية والاقتصادية والاجتماعية تتجسد في الرجل، ويتم تقييم السمات المرتبطة بالرجولة بناءً على تلك السمات المرتبطة بالمرأة. فالنساء والشابات عادة ما يتبوأن مناصب أو مواقع أقل قوة مقارنة بتلك التي تبوؤها الرجال والفتيان، وغالباً ما يواجهن اشكالات عديدة من التمييز الهيكلي اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، وكذلك يواجهن تمييزاً متطرفاً خاصة فيما يتعلق بحقوقهن القانونية. وتكمن المفارقة في أن الرجال والفتيان، في سياقات معينة، قد يكونوا هم أنفسهم ضحايا ومسلوبي الحقوق، وفي ذات الوقت قد تتعرض نفس النساء والشابات للقهر والتحكم من نفس هؤلاء الرجال. فالنساء والفتيات قد يتعرضن للسلوك التحكيمي من قبل الرجال، التحرش الجنسي في الفضاءات العامة، التحرش الجنسي في المنزل ومكان العمل، وأشكال أخرى من العنف الجنسي.

إن الطريقة التي يعيش بها الرجال والنساء، أو يقاومون بها، التوقعات الخاصة بالنوع الاجتماعي في حياتهم اليومية يتم وصفها أحياناً بمصطلحات الأثوية والذكورية والتي هي تشمل الطرق المختلفة للوجود والتصرف والأدوار والقيم والتوقعات المرتبطة بأن يصبحوا نساء ورجالاً في مجتمع معين ووقت معين. فالأثوية والذكورية عادة ما يتم تعريفهما ببعضهما البعض وبصورة غالباً ما تكون متضادة: فما يُنظر إليه على أنه أنثوي يتم تعريفه بنظيره المضاد أو ما يُعدُّ ذكورياً، والعكس صحيح. فمثلاً، في العديد من الثقافات يُتوقع من المرأة أن تكون رزينة وخاضعة لسيطرة الرجل، وأن تتولى واجبات المنزل والرعاية، وتترك العمل في المناصب العامة، وتعاطي والسياسية، وكسب العيش للرجل. هذا الأمر يجعل الرجال في العديد من الثقافات عرضة لضغوط مجتمعية شديدة للارتقاء إلى مستوى أدوار النوع الاجتماعي التي هي في الغالب، من بين أمور أخرى، تطفى عليها مفاهيم الهيمنة والتحكم العاطفي والمخاطرة والصلابة الجسدية، بالإضافة إلى مفاهيم أخرى مثل القدرة على توفير الحماية للأسرة، وتوفير الحاجيات الاقتصادية، وأن يكونوا صانعي القرار الوحيدين في الأسرة والمجتمع. هنا يجب التأكيد من أن أية محاولة للارتقاء إلى مستوى توقعات النوع الاجتماعي التي تتمظهر في الصلابة، والجِدِّ قد تسبب معاناة للأشخاص المناط بهم ذلك. بل إن ذلك قد يتجاوز استيفاء هذه المعايير ومن ثم يقع اللوم، سواء كان ذلك شفهيًا، أو عاطفيًا أو جسديًا. ففي الوقت الذي ترتبط فيه الأثوية بالأشخاص الذين هم من الإناث بيولوجياً، والذكورية بالأشخاص الذين هم من الذكور بيولوجياً، إلا أن الذكورية بسماتها الاجتماعية لا تقوم على الخلق البيولوجي، بل تم بناؤها اجتماعياً. على سبيل المثال، من الممكن أن تعمل النساء في فضاء يهيمن عليه الذكور مثل القوات المسلحة مثلاً، مع أنه مجال مرتبط بالعسكرية ويُعتقد أنه مجال للرجال فقط. مثل هذه الافتراضات المسبقة حول ماهية النوع الاجتماعي يمكن أن «أو من المؤكد حتماً» تقود إلى التحيز القائم على النوع الاجتماعي. مثل هذا التحيز يرتبط بالأفكار و/ أو الإجراءات المتحيزة القائمة على افتراضات عدم المساواة أو القوالب النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي، وهو ما قد ينطوي على منح حق أو إجحاف في حق

الأفراد أو المجموعات على أساس النوع الاجتماعي. وفي الغالب الأعم يتفاعل مثل هذا التمييز القائم على النوع الاجتماعي مع أشكال أخرى من التمييز. على سبيل المثال، فيما يتعلق بتوفير الأمن والعدالة، هذا التحيز قد ينطوي على افتراض أن النساء بشكل عام غير مناسبات للخدمة العسكرية أو أن الرجال من فئة أو عرق معين لديهم ميل إلى الإجرام أو التطرف. مثال ذلك أيضاً قد يتجلى في الحكم في دعاوى الحضانة على أساس افتراضات الأمومة والأبوة بدلاً من فحص الوضع والسياق الخاصة بكل حالة. كذلك قد يظهر التحيز في إلقاء اللوم على الضحية في حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي. مثل هذا التمييز القائم على النوع الاجتماعي قد يعمل على مختلف المستويات التي من الصعوبة بمكان سبر أغوارها خاصة إذا كانت ضمنية ومستبطنة لدرجة أنها أستكتت في اللاوعي أو أصبحت جزءاً لا يتجزأ من الهياكل الاجتماعية والإجراءات التي تسيطر على المجتمع.

بسبب الأدوار النمطية التي يقتضيها مفهوم النوع الاجتماعي والتي عادة ما تُسبب إلي النساء والفتيات في أوقات النزاعات وبناء السلام، فإنه يُنظر إليهن على أنهن أكثر سلماً بالفطرة من الرجال، وأكثر عرضة للعنف بالفطرة لا سيما العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات. وبقدر ما هو ضروري الاعتراف بأدوار النساء بصفتهم بناء سلام ويتعرضن للعنف، لكن من الضروري أيضاً التعرف على النطاق الأوسع من الأدوار التي تقوم بها المرأة، بما في ذلك دورها في دعم وارتكاب العنف أيضاً. فمن المعروف أن المرأة تشارك بشكل مباشر وغير مباشر مع القوات الخاصة لتأمين الدولة، أو المشاركة مع الجماعات المتمردة وميليشيات الدفاع عن النفس وما شابهها. في المقابل، من الضروري تجاوز القوالب النمطية عن الرجال والفتيان باعتبارهم مرتكبي أعمال عنيفة والتعرف على نقاط ضعفهم.

إن استناد الاستجابات على القوالب النمطية القائمة على النوع الاجتماعي بدلاً عن الاستناد على التحليل النوعي القائم على الواقع يمكن أن يؤدي إلى استجابات متحيزة تفضل في تحقيق أهدافها، بل قد تزيد من ترسيخ عدم المساواة بين الجنسين. يمكن سرد ثلاثة أمثلة قصيرة لتوضيح هذه الحجة. أولاً، تقود القوالب النمطية التي ترسخ الفهم القائل بأن المقاتلين هم عادة من الذكور إلى تجاهل المقاتلات السابقات عند تدشين برامج إعادة الإدماج الخاصة بالمقاتلين السابقين. أيضاً في حالات الهجرة القسرية، ترى القوالب النمطية المتعلقة بالرجال أن نقاط ضعف الرجال الذين تزيد أعمارهم عن 18 عاماً غالباً ما تكمن في أن حاجاتهم غير معترف بها وغير مستجابة. أخيراً، كان الكثير من التركيز في العقد الماضي في معالجة الاتجار بالبشر على النساء والفتيات اللاتي يتم الاتجار بهن من أجل الاستغلال الجنسي لأن النساء والفتيات يشكلن أكثر من 90 في المئة من الضحايا. وعلى الرغم من أهمية هذه الزاوية والتي تنبثق من الصورة النمطية في المثاليين الأخيرين، إلا إن التركيز على هذه الجوانب فقط قد يحجب الاتجار بالنساء والفتيات لأنواع مختلفة من الاستغلال، وكذلك الاتجار بالرجال والفتيان في مجالات أخرى (على سبيل المثال للعمل القسري).

الإطار رقم 2: التقاطعية

أصبح مصطلح التقاطعية (Intersectionality) من أكثر المصطلحات تداولاً في سياسات وبرامج النوع الاجتماعي. هذا المصطلح صاغة وأستخدمه كيمبرلي كرينشوك باعتباره «وسيلة لتأطير ووصف التفاعلات المختلفة للعرق والنوع الاجتماعي في سياق العنف الذي يُمارس ضد النساء الملونات». ومنذ ذلك الحين تم استخدام مصطلح التقاطعية على نطاق واسع كوسيلة لتفكيك التوقعات المرتبطة بالنوع الاجتماعي وبالخصائص المجتمعية الأخرى مثل الخلفية الدينية، والإثنية، والعمر والطبقة الاجتماعية، والوضع الزواجي، والعرق والإعاقة، ووضع الناس في مواقف مختلفة من القوة، والامتياز، والتمييز والاستبعاد. غالباً ما تكون هذه الفوارق في السلطة عالية الأهمية من منظوري العدل والأمن. فمثلاً نجد أن النساء الفقيرات في الريف والحضر يواجهن قيود كثيرة للوصول إلى العدالة، وبذات القدر قد يخضع الرجال والشباب الذين ينتمون إلى الأقليات المهمشة اجتماعياً واقتصادياً في بلد معين، أو أولئك الذين ينتمون إلى أقليات دينية، إلى تدقيق مشدد من قبل الشرطة. أيضاً علاوة على الإعاقة، قد نجد أن الأشخاص ذوي الإعاقة تواجههم قيود إضافية مثل التمييز القائم على النوع الاجتماعي، أو التمييز القائم على العمر، أو على الطبقة. كذلك يمكن أن تكون الفوارق في السلطة المتقاطعة مثيرة للقلق في مؤسسات العدالة والأمن إذا كانت آراء الرجال الأكبر سناً، على سبيل المثال، تأخذ بشكل منهجي في مرتبة أعلى من آراء رصفائهم من النساء. كما قد تتمظهر التقاطعية في حالة مجموعة معينة من الموظفين الذين ينتمون إلى فئة معينة أو طبقة عرقية أقل حظاً وفي نفس الوقت يواجهون عقبات من قبيل النوع الاجتماعي والعمر.

2.1.3 النوع الاجتماعي: المعاني الرمزية والهياكل والمؤسسات

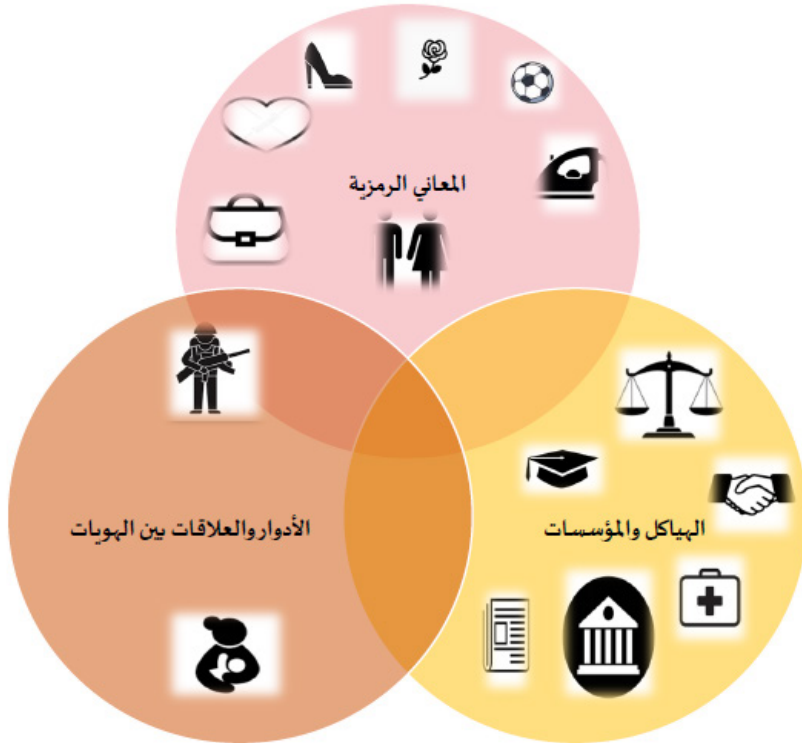
مفهوم الذكورية والأنثوية، وبالتالي النوع الاجتماعي، له أيضاً أبعاد أكثر تجريدية ورمزية تتجاوز توقعات الأدوار والسلوكيات التي يمكن ملاحظتها. فمثلاً قد يُنظر إلى بعض الأنشطة والمفاهيم والمؤسسات على أنها أكثر ذكورية والبعض الآخر أكثر أنثوية وذلك اعتماداً على السياقات المختلفة، وهذا بالضبط ما يرمي إليه القصد عندما توصف مؤسسة ما بأنها تجسد نوع اجتماعي معين.

الشكل رقم 2 يوضح كيفية ارتباط المعاني الرمزية بالهويات والأدوار، والعلاقات، والهياكل والمؤسسات. فالخدمات الأمنية خير مثال لتجسيد هذا الارتباط الوثيق. فمثلاً غالباً ما يُنظر إلى الأمن «الصعب» والمؤسسات والأنشطة المرتبطة به (مثل الجيش وشرطة مكافحة الشغب) على أنها ذكورية، وهي أشياء يفعلها الرجال «الحقيقيون»، وأن هذه الأشياء "يمكن القيام بها الرجال بشكل جيد فقط". في المقابل، يرتبط الأمن «الناعم» (مثل بناء السلام وتوفير الرعاية الصحية) بالأنوثة. إن الارتباط الرمزي للرعاية

«الناعمة» بالمرأة يطرح توقعات قبلية عن النساء وما يتعلق بهوياتهن وأدوارهن وعلاقاتهن، ويحدد أيضاً المؤسسات التي تقوم بأعمال الرعاية على أنها أنثوية. على سبيل المثال، غالباً ما تعمل النساء في الوحدات التي تتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي ومراكز تسيق الشؤون النوعية ووظائف مستشارات في مجال النوع الاجتماعي. عليه، و نظراً لأن هذه المناصب عادة ما ينظر إليها على أنها «مؤنثة»، فقد يتم تثبيط الرجال عن التقدم لشغلها وقد يسخر منهم الموظفون الآخرون إذا فعلوا ذلك. ويمكن اعتبار التعيينات في هذه الوظائف أو الوحدات ضارة بالمستقبل المهني للرجال. إن سيادة مثل هذه الديناميات تعمل على تقليل من يعملون في هذه الوظائف وكذلك تقلل من شأن العمل الذي تقوم به المنظمة.

الشكل رقم (3): النوع الاجتماعي كنظام للقوة يشمل الذوات النوعية والمؤسسات والمعاني

الرمزية



كذلك يمكن أن يختلف تصنيف الأدوار كمتذكر أو مؤنث وفقاً للسياقات المختلفة. على سبيل المثال، يُنظر إلى وظيفة شرطة المرور في كثير من البلدان على أنها وظيفة نسائية، وبالتالي فإنه ليس من قبيل الصدفة أن تكون ذات مكانة متدنية في سلم الخدمة الشرطية. على النقيض من ذلك، نجد في بلدان أخرى يُنظر إلى وظيفة شرطة بأنها وظيفة «خطيرة»

لـلـغـايـة» عـلى النـسـاء وأنها من صميم الوظائف التي يمكن أن يقوم بها الرجال فقط. على سبيل المثال أيضاً، نجد أن المؤسسات الرئيسية عادة ما يكون غالبية الرجال هم من يتولاها خاصة الوظائف القيادية. فغالباً ما ترتبط المفاهيم المتعلقة بما يعنيه أن تكون جندياً وضابطاً صالحاً في الشرطة، وما إلى ذلك متسقاً تماماً مع مفاهيم أخرى تتماهى مع «إن هذه الصفات تعني أنك رجلاً»². هذا الفهم يبلور في الثقافات المؤسسية التي يمكن أن تكون «ذكورية» للغاية. ومع ذلك، فإنه ما يُنظر إليه على أنه سلوك «ذكوري مناسب» يمكن أن يختلف في مواقع أخرى من المؤسسة - أي في بعض الأدوار. بالنظر إلى زيادة أعداد النساء في مؤسسات قطاع العدل والأمن على مدى العقود الماضية، فإنه يصبح ضرورة إجراء دراسة وضع الأنثوية وكذلك الذكورية في هذه المؤسسات. هذه الدراسة تشمل تجارب النساء وعملهن في هذه المؤسسات، وكذلك الأدوار التي تم تكليفهن بها أو التي ناضلن من أجل الوصول إليها، وتأثير زيادة مشاركة المرأة على الثقافات المؤسسية التي كان الرجال يهيمنون عليها سابقاً.

3.1.3 المساواة من منظور النوع الاجتماعي

تُعد المساواة بين الجنسين حق أساسي من حقوق الإنسان، وهدف التزمت به الحكومات والمنظمات الدولية. عليه، فإن تعزيز وتحقيق المساواة بين الجنسين يقع ضمن ولاية مؤسسات قطاع الأمن والعدالة في أي بلد من البلدان. فالالتزام بالمساواة بين الجنسين منصوص عليه في القانون الدولي والديساتير والتشريعات الوطنية في كل دول العالم. إن المساواة بين الجنسين تعني أن حقوق ومسؤوليات وفرص الأفراد لن تعتمد على حقيقة ما إذا كانوا قد ولدوا ذكورا أو إناثاً. في نفس الوقت فإن المساواة لا تعني «متساويين بنفس القدر»، ولا يعني تعزيز المساواة بين الجنسين ليصبح النساء والرجال نفس الشيء. إن للمساواة بين المرأة والرجل جانبان كمي ونوعي، حيث يشير الجانب الكمي إلى الرغبة في تحقيق التمثيل العادل للمرأة، وزيادة التوازن والتكافؤ في الفرص، بينما يشير الجانب النوعي إلى تحقيق تأثير عادل في تحديد أولويات التنمية ونتائجها لكل من النساء والرجال. تتضمن المساواة التأكد من أن تصورات واهتمامات واحتياجات وأولويات النساء والرجال (والتي يمكن أن تكون مختلفة جداً بسبب الأدوار والمسؤوليات المختلفة للنساء والرجال) ستعطى وزناً متساوياً في التخطيط واتخاذ القرار.³

2- الرجولة وسرقة الماشية: في بعض القبائل، يسرق الرجال الماشية من مجموعات عرقية أخرى كوسيلة لإثبات رجولتهم، حيث غالباً ما تؤدي هذه السرقة إلى نشوب حرب و اشتباكات قبلية أو عرقية يقتل فيها رجال هذه القبيلة رجال من القبيلة الأخرى التي تحاول استرداد الماشية المسروقة أو العكس. في هذه الممارسة يوجد تقليد معين وهو أن الأمهات عادة ما يحرضن أبنائهن بأنهم لن يجدوا من يتزوج من النساء ما لم يثبتوا أنفسهم على أنهم «رجال حقيقيون» يشاركون في سرقة الماشية. وفي نفس القبيلة يُسمح للرجل الذي قتل رجلاً آخرين في معركة بتزيين نفسه بتمايم خاصة أو أساور أو خرز حيث تعتبر هذه العلامات دليل على سمو المكانة وتكسب الرجال كلاً من محبة المرأة وكذلك تؤهلهم لعب أدوار قيادية في المجتمع.

3- UN OSAGI (2001), Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. New York: UN.

يمكن فهم المساواة بين الجنسين أيضاً على أنها «غياب التمييز في الفرص على أساس جنس الشخص، أو تخصيص الموارد أو المزايا، أو في الوصول إلى الخدمات». ينطوي تحقيق المساواة بين الجنسين على التزام إيجابي بتحويل علاقات القوة غير المتكافئة؛ ومعالجة الأسباب والهيكل الأساسية التي تتسبب في عدم المساواة بين الجنسين، بما في ذلك المعايير التمييزية والتحيزات والتصورات النمطية؛ وإجراء تحول في المؤسسات التي تديم التمييز وعدم المساواة. إن المطالبة بالمساواة بين الجنسين لا تنكر الاختلافات البيولوجية أو الاجتماعية بين الأفراد، ولكنها تصر على الناس جميعاً يتمتعون بالمساواة كبشر، ومن ثم يحق لهم التمتع بحقوق وفرص متساوية. في هذا السياق تعترف أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، ولا سيما الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، بالمساواة بين الجنسين باعتبارها «أساساً ضرورياً لعالم سلمي ومزدهر ومستدام»، كذلك تعتبر المساواة بين الجنسين أساسية لتحقيق الهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة الذي ينطوي على ضرورة «توفير الوصول إلى العدالة للجميع وبناء إجراءات فعالة وخاضعة للمساءلة بما فيها المؤسسات التي تتصف بالشمول على جميع المستويات».

في هذا الصدد، يمكن النظر إلى التمييز الإيجابي كأحد التدابير أو الوسائل الخاصة التي تعمل بصورة مؤقتة على تحقيق المساواة الجوهرية بين الجنسين. حيث يُنظر إلى التمييز الإيجابي كإجراء استباقي مصمم من أجل تعزيز المساواة والتنوع. ومن الأمثلة على الإجراءات الإيجابية أو التمييز الإيجابي لزيادة التمثيل العادل للمرأة، نجد حملات التوظيف التي تستهدف النساء؛ وتحديد نسب معينة لا يمكن تقليصها لمشاركة المرأة في شأن ما؛ وكذلك تدشين برامج خاصة بالنوع الاجتماعي من أجل المتابعة والتدريب. الجدير بالذكر إن بعض المؤسسات تذهب إلى أبعد من ذلك في تبني التمييز الإيجابي تجاه النساء بتبني نظام الحصص المحددة مسبقاً للنساء في مجال ما. على سبيل المثال، يدعو قرار منظمة الأمن والتعاون في أوروبا رقم 7/09 الخاص بمشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامية الدول الأعضاء إلى ضرورة النظر في صياغة تدابير محددة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين في جميع الهيئات التشريعية والقضائية والتنفيذية، بما في ذلك التوظيف في الشرطة، واتخاذ تدابير لخلق تكافؤ الفرص داخل الأجهزة الأمنية، بما في ذلك القوات المسلحة عند الضرورة بغية التوظيف المتوازن للرجال والنساء واستبقائهم في الوظائف وترقيتهم.

على نفس المنوال، نجد أن قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 (2000) يؤكد على الدور المهم للمرأة في منع النزاعات وحلها، وحفظ السلام، وبناء السلام، والاستجابة الإنسانية، وإعادة الإعمار بعد انتهاء الحرب. بناءً على ذلك، نجد أن القرار يحث جميع الدول على زيادة مشاركة المرأة في جميع جهود الأمم المتحدة للسلام والأمن، بما في ذلك مشاركتها في القرارات المتعلقة بالأمن. هنا يمكن القول طالما أن القرار مستمد من المبادئ الأساسية للمساواة وعدم التمييز، فإنه يعزز معايير حقوق الإنسان

التي تنص عليها المواثيق الدولية بما في ذلك، أو على وجه الخصوص، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). وبصورة أكثر تحديداً، تم التأكيد على التآزر بين القرار 1325 واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال التوصية العامة رقم 30 بشأن «دور المرأة في منع النزاع ووضع المرأة في أوقات النزاع وكذلك وضعها في مرحلة ما بعد انقضاء النزاع»، حيث تربط لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنفيذ القرار بآليات الإبلاغ الخاصة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. على سبيل المثال في منطقة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، نجد أن قرار المجلس الوزاري رقم 14/05 الخاص بدور المرأة في منع النزاعات وإدارة الأزمات وإعادة التأهيل بعد انتهاء النزاع يتناغم مع القرار رقم 1325 ويعززها، حيث يؤكد القرار على أهمية المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة في جميع مراحل منع النزاعات وحلها وبناء السلام.

يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين التغلب على هياكل السلطة الهرمية القائمة على أساس النوع الاجتماعي، والتي تمنح في معظمها امتيازاً لرجال معينين وهي الهياكل الهرمية التي تشكل السبب الجذري لعدم المساواة بين الجنسين، وبين الشباب والشابات، وتنتشر حالياً في قطاع كبير من المجتمعات والدول. عليه فإن أي سياسات تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين تتطلب أن يكون كلاً من النساء والرجال قادرين على التمتع بحقوق متساوية، وأن يكونوا شركاء في تحمل المسؤوليات بالتساوي، وأن يكونوا متساوين في الفرص وطرق الوصول إليها. لهذا السبب يجب التأكيد في أي سياسة على حماية وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة وضمان مشاركتها على قدم المساواة مع الرجل في عملية صناعة واستدامة الأمن. وبصورة عامة، يمكن القول بأن تحقيق المساواة بين الجنسين يتطلب تمكين النساء الأقل حظاً (المحرومات) بسبب اختلال موازين القوى والعقبات القائمة على النوع الاجتماعي، وكذلك العمل مع من يشغلون مناصب ذات قوة وامتياز نسيبيين لتغيير هذه الاختلالات، وبالتالي فإن تعزيز تمكين المرأة يتطلب العمل مع الرجال لتغيير مواقفهم وممارساتهم، ولا يمكن اعتبار ذلك مسؤولية المرأة وحدها.

4.1.3 منظور النوع الاجتماعي والتحليل القائم على النوع الاجتماعي

تتجسد الإستراتيجيات الرئيسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في السياسات الدولية والوطنية والمؤسسية في تعميم (mainstreaming) مراعاة منظور النوع الاجتماعي (Gen-der perspective) دمج منظور النوع الاجتماعي وكذلك أفراد مجال التحليل القائم على النوع الاجتماعي. وقد تم تعريف تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي من قبل الأمم المتحدة في عام 1972 على النحو التالي:

عملية تقييم الآثار المترتبة على النساء والرجال من أي عمل مخطط، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات، أي إنها استراتيجية لجعل اهتمامات وخبرات المرأة

والرجل جزءاً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد الرجال والنساء سوياً من ذلك ووضع حد لاستمرار عدم المساواة بينهما. وعليه فإن الهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين⁴.

في الوقت الحاضر، يُمكن أن يُفهم مصطلح منظور النوع الاجتماعي على نطاق أوسع من التركيز على الرجال والنساء فقط. تشرح هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذلك على النحو التالي:

منظور النوع الاجتماعي» هو طريقة لرؤية (a way of seeing) أو تحليل ينظر إلى تأثير النوع الاجتماعي على فرص الأشخاص والأدوار الاجتماعية والتفاعلات. إن طريقة الرؤية هذه هي التي تمكن المرء من إجراء تحليل النوع الاجتماعي، وبالتالي تعميم منظور النوع الاجتماعي في أي برنامج أو سياسة أو منظمة مقترحة⁵.

في هذا الكتيب، يشير «منظور النوع الاجتماعي» إلى رؤية وتحليل تأثير أدوار النوع الاجتماعي والقوالب النمطية الجنسانية والهيكل القائمة على النوع الاجتماعي في المجتمع والمؤسسات، بما في ذلك ما يتعلق بالميل الجنسي والهوية الجنسية والتعبير عن النوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، يستخدم هذه الكتيب مصطلح «دمج» (Integrating) منظور النوع الاجتماعي» بدلاً عن مصطلح «تعميم» (mainstreaming) منظور النوع الاجتماعي» للتأكيد على أن منظور النوع الاجتماعي يتطلب أكثر من مجرد «تقييم الآثار»، فهو يتطلب أيضاً اتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك.

عليه، عند دمج منظور النوع الاجتماعي، لا يمكن للمرء الاعتماد على الصور النمطية الشائعة حول «ما يشبه» النساء أو الرجال. على سبيل المثال، قد يتم تصوير الشباب المهمشين اجتماعياً واقتصادياً، ولا سيما من الأقليات العرقية، على أنهم عنيفون ومجرمون. من ناحية أخرى، يمكن أن تؤدي الصور النمطية للشابات والفتيات على أنهن ضحايا في المقام الأول إلى تهيشهن، والتحدث بالإنبابة عنهن من قبل أشخاص آخرين، وإنكار دورهن الفعال في المجتمع. فهناك حاجة ماسة إلى تحليل قائم على النوع الاجتماعي وشامل وقائم على الأدلة الواقعية لفهم احتياجاتهم. فتحليل النوع الاجتماعي هو فحص نقدي لكيفية تأثير الاختلافات في أدوار النوع الاجتماعي والأنشطة والاحتياجات والفرص والحقوق والاستحقاقات على النساء، والرجال، والفتيات والفتيان.

4-UN Economic and Social Council, UN Economic and Social Council Resolution 2/1997: Agreed Conclusions, 18 July 1997, 1997/2.

5- UN Women

4. حوكمة قطاع الأمن (Security Sector Governance)

كما ذكرنا آنفاً، في الماضي كانت النظرة المسيطرة على الأمن تتحصر في نطاق ضيق جداً تركز على الأمن الداخلي والخارجي للدولة أو الدول المعنية. هذه النظرة الضيقة والمجزأة تغيرت تماماً في الوقت الحاضر حيث أصبح يُنظر إلى الأمن بطريقة أوسع، وذلك عن طريق التعويل على الاحتياجات الأمنية للبشر (أو الإنسان) كنقطة انطلاق نحو كل ما يتعلق بالأمن بدلاً من الدولة أو الدول، وهو ذات النهج الذي كرسه مفهوم «الأمن الإنساني» الذي اعتمد في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 66/290 في عام 2012. اتساقاً مع المسار الذي تبناه هذا القرار، يجب تأسيس توفير العدالة على نهج قائم على حقوق الإنسان. عليه ونظراً لأن كلا النهجين (الأمن الإنساني والعدالة) يبدئان بالفرد (كنقطة انطلاق)، فإن فهم كيفية تأثير النوع الاجتماعي على العدالة والاحتياجات الأمنية للأفراد يعد أمراً ضرورياً.

يصف مصطلح حوكمة قطاع الأمن التأثيرات الرسمية وغير الرسمية لجميع الهيكل والمؤسسات والجهات الفاعلة المشاركة في توفير وإدارة والإشراف على الأمن والعدالة على المستويين القومي والمحلي. هذه التأثيرات لمجموعة الجهات الفاعلة والمشاركة في إدارة ومراقبة الأمن والعدالة يمكن توضيحها بالشكل رقم 2 أدناه.

شكل رقم (4): مجموعة من الجهات الفاعلة في الإشراف على قطاع الأمن وإدارته



إن الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن تعني تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة على قطاع الأمن والعدالة في الدولة. و باختصار، توفر مؤسسات قطاع الأمن والعدالة الخاضعة للمساءلة (مقدمو الخدمات) الأمن والعدالة كمنفعة عامة وذلك من خلال سياسات وممارسات شفافة راسخة، وفي إطار حكم ديمقراطي يحترم حقوق الإنسان وسيادة القانون. نظراً لأن قطاع الأمن والعدالة يجب أن يُلبى احتياجات جميع شرائح السكان دون تمييز، فإن المساواة بين الجنسين يُعد عنصراً أساسياً في مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن والعدالة على النحو المبين أدناه.

- أ. **المساءلة:** يجب أن تكون هنالك توقعات واضحة من الجهات المنوط بها توفير الأمن، كما أن هناك السلطات المستقلة التي تراقب وتحدد ما إذا كانت هذه التوقعات قد تمت تلبيتها فعلاً، وبالتالي تقوم بفرض عقوبات إذا لم يتم الوفاء بها. يجب أن يكون قطاعي الأمن والعدالة مسؤولان عن تلبية الاحتياجات الأمنية المتنوعة لجميع قطاعات السكان.
- ب. **الشفافية:** يجب أن تكون المعلومات متاحة بحرية ويمكن الوصول إليها بواسطة الأشخاص المتأثرين بالقرارات التي تتخذ في قطاع الأمن والعدالة وبتنفيذ هذه القرارات. فإتباع الشفافية يسمح بإجراء تقييم واضح عما إذا كان قطاع الأمن والعدالة يحميان بشكل كاف المصالح المتنوعة لجميع قطاعات السكان.
- ت. **سيادة حكم القانون:** يخضع جميع الأشخاص والمؤسسات، بما في ذلك الدولة، لقوانين معروفة للجمهور، ويتم تطبيقها بشكل محايد ومتسق مع القواعد والمعايير الدولية والوطنية لحقوق الإنسان. فسيادة القانون تتطلب المساواة في الوصول إلى العدالة لجميع النساء والرجال والشباب والشابات.
- ث. **المشاركة:** يتمتع جميع الأشخاص من جميع الخلفيات بفرصة المشاركة في صنع القرار وتقديم الخدمات على أساس مجاني ومنصف وشامل، إما بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال مؤسسات تمثل الدولة بصفة شرعية.
- ج. **الاستجابة:** تكون المؤسسات حساسة للاحتياجات الأمنية المختلفة لجميع شرائح السكان، وتؤدي مهامها بروح ثقافة الخدمة وبدون تمييز.
- ح. **الفعالية:** تقوم المؤسسات بأدوارها ومسؤولياتها ومهامها على مستوى مهني عالٍ وفقاً للاحتياجات المتنوعة لجميع شرائح السكان.
- خ. **الكفاءة:** تحقق المؤسسات أفضل استخدام ممكن للموارد العامة في أداء أدوارها ومسؤولياتها ومهامها.

إن تلبية كل من هذه المبادئ هو جزء من الالتزام الشامل للدولة بضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين والذي يتجسد في الحقوق المتساوية للنساء والرجال في الفرص والموارد. على وجه الخصوص، يتطلب تحقيق الاستجابة والفعالية والمشاركة والحياد والامتثال لمعايير حقوق الإنسان التي تتطوي عليها سيادة حكم القانون أن يطبق قطاع الأمن والعدالة وبشكل فعال منظور النوع الاجتماعي في عمليات وإجراءات تعزيز المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، يجب أن يتخذ مقدمو خدمات الأمن والعدالة خطوات جادة لتلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة لجميع الأفراد، وذلك لضمان عدم تقييد المشاركة في قطاع الأمن والعدالة بحكم جنس الشخص.

الشكل رقم (5): مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن والعدالة



Sample Headline
This is a sample text that you can edit. You can change font (size, color, name).

5. إصلاح قطاع الأمن (Security Sector Reform)

إصلاح قطاع الأمن كما عرّفته الأمم المتحدة هو «عملية تقييم (assessment) ومراجعة (review) وتنفيذ (implementation) ومتابعة وتقييم (monitoring and evaluation) قطاع الأمن، عن طريق السلطات الوطنية، والتي تهدف إلى تعزيز الأمن الفعال والقابل للمساءلة من قبل الدولة و شعبيها دون تمييز وفي ظل الاحترام الكامل لحقوق الإنسان وسيادة حكم القانون». كما تعرّف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وإصلاح القطاع الأمني بأنه «السعي إلى زيادة قدرة البلدان الشريكة على تلبية مجموعة من الاحتياجات الأمنية داخل مجتمعاتها بطريقة تتفق مع المعايير الديمقراطية، والمبادئ السليمة للحكم والشفافية، وسيادة حكم القانون، حيث يشمل إصلاح القطاع الأمني مجالات هي أبعد من التركيز الضيق من المساعدة الأمنية التقليدية التي تتمحور حول ما تقوم به الدفاع والاستخبارات والشرطة».

عندما يكون تطبيق الحوكمة الرشيدة على قطاع الأمن هو الهدف، فإن إصلاح قطاع الأمن أو تحويل قطاع الأمن سيكون من أنجع الوسائل لتحقيق ذلك. في الغالب الأعم تستهدف الإصلاحات أجزاءً معينة من قطاعي العدل والأمن. على سبيل المثال، إصلاح الشرطة أو إصلاح العدالة أو إصلاح الإجراءات الجنائية، وبالتالي فإنه يكون من المؤكد أن هذه العمليات لن تقف في فتح نوافذ لزيادة فرص تحقيق المساواة بين الجنسين في هذه القطاعات المعنية، بل تتعدى ذلك لزيادة المساواة بين الجنسين على نطاق أوسع. عليه يمكن القول إن إصلاح القطاع الأمني هو العملية السياسية والتقنية لتحسين أمن الدولة والأمن الإنساني وذلك من خلال جعل توفير الأمن والإدارة والرقابة أكثر فعالية وأكثر عرضة للمساءلة وفي إطار الرقابة المدنية الديمقراطية وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.

يجب التأكيد من أن الهدف من إصلاح قطاع الأمن هو تطبيق مبادئ الحكم الرشيد على قطاعي الأمن والعدالة. فإصلاح قطاع الأمن يتعلق بجميع الجهات الحكومية وغير الحكومية المشاركة في توفير الأمن وإدارته والإشراف عليه (انظر الشكل رقم 3)، ويؤكد الروابط بين أدوارهم ومسئولياتهم وإجراءاتهم في تحسين المساءلة والحوكمة. أيضاً يشتمل إصلاح القطاع الأمني على جوانب منها توفير وإدارة ومراقبة نظام العدالة وعلى هذا النحو، فإن التفكير في إدارة قطاع الأمن ينبغي مراعاة الفهم الواسع لـ «قطاعي الأمن والعدالة».

كما هو موضح في الشكل رقم 6 أدناه، تقوم الهيئات الحكومية بإدارة والإشراف على قطاع الأمن والعدالة. هذه الهيئات تتضمن الآتي:

- أ. الهيئات الإدارية المدنية: مثل وزارات الدفاع والداخلية والخارجية والمالية؛ مكتب المجلس التنفيذي والمجالس الاستشارية للأمن القومي.
- ب. وكالات الرقابة الحكومية (مثل الهيئات البرلمانية وأمناء المظالم واللجان الوطنية لحقوق الإنسان ولجان مناهضة التعذيب وهيئات الرقابة المالية).
- ت. السلطة القضائية (ممثلة في دورها في الرقابة على قطاع الأمن والعدالة)

الشكل رقم (5): العلاقات بين قطاع الأمن والعدالة



وظائف الرقابة أيضاً يمكن أن تقوم بها هيئات غير حكومية مثل:

أ. منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك تلك التي تمثل وتدافع عن المجموعات التي غالباً ما تكون احتياجاتها الأمنية لا تعطي الاهتمام الكافي أو أنها تولي الأولوية منخفضة، مثل النساء واللاجئين والمهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة والأفراد الذين ينتمون إلى الأقليات.

ب. الأوساط الأكاديمية ومراكز الفكر (Think tanks)

ت. وسائل الاعلام.

يجب التشديد على ضرورة استصحاب العديد من مقدمي خدمات الأمن غير الحكوميين في منظور النوع الاجتماعي، أو ربما تضمينهم، في إصلاح القطاع الأمني.

تشمل هذه المجموعة الفئات الآتية:

- أ. شركات الأمن الخاصة
- ب. آليات العدالة العرفية / التقليدية
- ت. مقدمي خدمات أمنية للمجتمع غير الهادفين للربح أو أصحاب الأهداف الخاصة.

يمكن أن يشمل إصلاح القطاع الأمني مجموعة واسعة من الأنشطة والإصلاحات المختلفة التي تغطي جميع الجوانب السياسية والفنية للأمن، بما في ذلك المبادرات التشريعية؛ صنع السياسات؛ حملات توعوية وإعلامية عامة؛ بالإضافة إلى بناء القدرات الإدارية والتنظيمية. على الرغم من أن عمليات إصلاح القطاع الأمني قد تشمل مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة الوطنية والدولية، إلا أنها قبل كل شيء هي عمليات وطنية في المقام الأول، ويجب أن تكون مملوكة وطنياً وذلك لتكون ناجحة ومستدامة. يناقش الإطار رقم 3 بعض تحديات الدعم الدولي لإصلاح القطاع الأمني الذي يستجيب للنوع الاجتماعي.

يجب أن يُؤخذ في الاعتبار إن عملية دمج منظور النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني ليست دائماً بالأمر السهل. ففي كثير من الأحيان يتم التركيز فقط على زيادة عدد النساء في القوات المسلحة، أو الشرطة، أو الخدمات الرسمية الأخرى، ولكن يجب التأكيد من أن زيادة مشاركة المرأة في هذه الأجسام أمرٌ مهمٌ، ولكنها ليست كافية في حد ذاتها، بل ينبغي النظر في جميع مناهج تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع الأمن والعدالة في عملية إصلاح القطاع الأمني.

الإطار رقم 3: دعم إصلاح القطاع الأمني المراعي لمنظور النوع الاجتماعي بواسطة بعثات حفظ السلام والبعثات الأخرى الآتية من الخارج:

تقدم البعثات التي تهدف إلى حفظ السلام وغيرها من البعثات التي تُنفذ تحت مظلة المنظمات الدولية أو الإقليمية أو المنظمات متعددة الأطراف، مثل الأمم المتحدة، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، والاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي، في بعض الأحيان الدعم لعمليات إصلاح القطاع الأمني (SSR). غالباً ما يتم تنسيق هذا الدعم بواسطة هيكل مخصص، مثل وحدة إصلاح القطاع الأمني أو وحدة سيادة القانون و/ أو قد تنسق بواسطة وظائف محددة، مثل مستشاري الإصلاح الأمني. ونظراً لأن المساواة بين الجنسين هي مبدأ من مبادئ إصلاح القطاع الأمني، فإنه يجب على هذه الوحدات والمستشارين ضمان دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع مراحل دعم إصلاح القطاع الأمني المقدم أو المنفذ في البلد المضيف. ولتحقيق ذلك، يجب العمل بشكل وثيق مع الشركاء المحليين والتنسيق مع الهياكل الأخرى داخل البعثة مثل وحدات النوع الاجتماعي المدنية والشرطية والعسكرية و/أو مستشارو النوع الاجتماعي والأشخاص الرئيسيين (Keypersons).

هنا يجب الإشارة إلى أن عمليات إصلاح القطاع الأمني التي تدعمها المنظمات متعددة الأطراف تميل في غالبيتها إلى أن يكون لها أهداف واضحة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وأجندته، والتي غالباً ما ثبت أنها صعبة التحقيق في البلد المستضيف أو المتلقي للدعم. ومن الثابت أن التحديات والعقبات التي تعيق الإصلاح تتعدد حيث نجد من ضمنها ارتفاع معدل تغيير موظفي البعثة ذات الصلة؛ أو نقص المعرفة السياقية؛ وقصر الذاكرة المؤسسية؛ ووجود الحواجز المؤسسية والثقافية واللغوية بين البعثة والمؤسسات المحلية وداخل البعثة نفسها؛ ووجود أولوية ضعيفة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، والافتقار إلى السلطة الممنوحة للمكلفين بتنفيذه؛ والمقاومة النشطة و/أو السلبية تجاه المساواة بين الجنسين.

بالإضافة إلى ذلك، تكافح بعثات حفظ السلام للوصول إلى الأعداد أو النسب التي وضعت كهدف لزيادة نسبة النساء في قوات وشرطة حفظ السلام. تبدأ العديد من التحديات التي تواجه اختيار الأشخاص الذين سيضطلعون بمهمة اختيار النساء في ضمن قوات حفظ السلام، وتتسأ هذه التحديات من النساء أنفسهن أو من المنزل أو الأسرة نفسها، حيث توجد سياسات وممارسات تعمل كحواجز تعرقل عملية اختيارهن ضمن هذه القوات (Ghittoni et al., 2018). أظهرت دراسة أجريت في العام 2018 حول عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة أن 10.8 في المائة فقط من شرطة الأمم المتحدة و4 في المائة من الأفراد العسكريين التابعين للأمم المتحدة هم من النساء (كانديلا، 2018).

الجدير بالذكر إن بعثات حفظ السلام أو تحقيق الاستقرار كانت هي الأخرى أيضاً مصدراً للعديد من حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين (sexu- al exploitation and abuse) للسكان المحليين في المجتمعات المستضيفة. حيث تحدث حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين على الرغم من وجود سياسات رادعة مثل عدم التسامح مطلقاً ووجود الهياكل الرقابية مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية. مثل هذه الممارسات تقوض الدعم لهذه المهمات من المجتمع المضيف وكذلك من الدول الداعمة للبعثات، ويمكن أن يكون له أيضاً آثار ضارة شديدة على الروح المعنوية داخل البعثة.⁶

6 - Ghittoni, M., Lehoucq, L., and Watson, C. (2018). "Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study". Geneva: DCAF. ك. كانديلا (2018)، «أدوار المرأة كقوات حفظ سلام للأمم المتحدة: تقرير حالة»، باس بلو، 7 أغسطس.

1.5 الأطر القانونية الوطنية والإقليمية والدولية للمساواة بين الجنسين: حوكمة وإصلاح قطاع الأمن

في معظم البلدان، تُكتب بنود حقوق المرأة في المساواة و/أو عدم التمييز في الدستور حتى لا يتلصقاً كائناً من كان في تنفيذها. علاوة على ذلك، هناك العديد من الاتفاقيات والالتزامات والمعايير العالمية التي تتناول المساواة وعدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي (انظر الإطار رقم 4). وبشكل عام، تُلزم هذه الأطر القانونية القائمين على أمر أو مقدمو خدمات العدالة والأمن بالآتي:

- أ. أن يكونوا قادرين على تطبيق مبادئ المساواة والإنصاف ولا يمارسون أي نوع من التمييز.
- ب. أن يكونوا متساوين وعادلين وغير تمييزيين في أداء واجباتهم.
- ت. أن يكونوا قادرين على الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز القائم على النوع الاجتماعي.
- ث. قادرين على إنفاذ التشريعات الخاصة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

التقارير المتداولة حالياً تشير إلى أن هنالك العديد من البلدان التي قامت بتدشين مبادرات لترسيخ المساواة بين الجنسين داخل مؤسسات الأمن والعدالة ولتحسين تقديم الخدمات العدلية من منظور النوع الاجتماعي، حيث يتم رصد ذلك بالرجوع إلى خطة العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن.

الإطار 4: المواثيق الدولية والإقليمية ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وحوكمة وإصلاح قطاع الأمن:

هناك مجموعة من الالتزامات القانونية الوطنية والإقليمية والعالمية ذات صلة و/أو تلزم دول العالم بإدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع عمليات إصلاح قطاع الأمن وحوكمة قطاع الأمن، وكذلك في صميم عمل قطاع الأمن والعدالة نفسه. من ضمن هذه المواثيق القانونية الدولية والإقليمية التي تتضمن هذه الالتزامات نجد الآتي:

- أ. قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن، وهي القرارات 1325 (2000)، و1820 (2008)، و1888 (2009)، و1889 (2009)، و1960 (2010)، و2106 (2013)، و2122 (2013)، و2242 (2015)، و2467 (2019) والقرار 2493 (2019).
- ب. خطط العمل الإقليمية والوطنية ذات الصلة والتي غالباً ما تحتوي على إرشادات محددة لقطاعي الأمن والعدالة.

ت. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتوصيات العامة للجنة (سيداو).

ث. إعلان ومنهاج عمل بيجين (1995) الذي صادق عليه ممثلو 189 دولة والذي قدم التزامات شاملة تركز على 12 قضية من القضايا المهمة المتعلقة بتمكين المرأة.

ج. أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وتحديداً الهدف 5 الذي يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وكذلك الهدف 16 الذي يتعلق بتنمية المجتمعات التي تتمتع بالسلمية والشمول حيث نجد أن كلا الهدفين لهما أهمية خاصة لقطاعي الأمن والعدالة. وعلى الرغم من الأهمية القصوى التي تتمتع بها الهدفان 5 و 16، إلا أنه يمكن القول إن أهداف التنمية المستدامة 1، و 2، و 3، و 4، و 6، و 7، و 8، و 10، و 11، و 13 ذات صلة وثيقة بالنوع الاجتماعي أيضاً. ح. المعاهدات الإقليمية مثل بروتوكول موبوتو للاتحاد الأفريقي واتفاقية اسطنبول لمجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي، علاوة على الأطر المؤسسية الإقليمية.

وعلى وجه العموم، توفر هذه الأطر الالتزامات والتوجيهات لقطاعي الأمن والعدالة لإدماج التدابير والإجراءات الكفيلة بتعزيز المساواة بين الجنسين داخل المؤسسات العدلية والأمنية على نطاق أوسع في المجتمع ككل. هذه الأطر تتراوح ما بين الأهداف العالمية والعامة (مثل أهداف التنمية المستدامة) أو إرشادات مفصلة حول قضايا معينة مثل منع العنف القائم على النوع الاجتماعي وكيفية الاستجابة له.

الجدير بالذكر أن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة أصدرت عدداً من التوصيات العامة بشأن العنف ضد المرأة (التوصيتين رقم 19 ورقم 35)؛ وتوصية بشأن العاملات المهاجرات (التوصية رقم 26) الخاصة بوضع النساء في حالات النزاع، ودور المرأة في الحد من النزاعات ودورها في ما بعد النزاعات (التوصية رقم 30)، وبشأن وصول المرأة إلى العدالة (التوصية رقم 33). وتؤكد التوصية العامة رقم 30 على أهمية «تعزيز المساواة الجوهرية بين الجنسين قبل النزاع وأثناءه وبعده، وضمان دمج الخبرات المتنوعة للمرأة بشكل كامل في جميع عمليات بناء السلام وصنع السلام وإعادة الإعمار (الفقرة 2). وبصورة أكثر تفصيلاً نجد أن التوصية العامة رقم 30 تنص على ما يلي:

أ. إجراء إصلاح في قطاع الأمن يكون مراعيًا للنوع الاجتماعي وقادراً على الاستجابة لقضاياها. هذا الإصلاح ينبغي أن تتبثق عنه مؤسسات تمثل فيها المرأة تمثيلاً كافياً في القطاع الأمني، وقادرة على معالجة الخبرات والأولويات الأمنية المختلفة للمرأة، ومؤهلة للاتصال مع النساء والمنظمات النسائية.

ب. يجب أن تكون هنالك ضمانات لإخضاع إصلاح قطاع الأمن لآليات رقابة

ومساءلة شاملة تتضمن فرض عقوبات، بما في ذلك مراجعة سجلات المحاربين السابقين، ووضع بروتوكولات ووحدات متخصصة للتحقيق في الانتهاكات القائمة على النوع الاجتماعي، وتعزيز الخبرة في مجال النوع الاجتماعي ودور المرأة في الرقابة على قطاع الأمن (الفقرة 69).

باختصار، إن تعزيز المساواة بين الجنسين وتبني الشمول من خلال الإدارة المحكومة لقطاع الأمن واستمرار عمليات إصلاح القطاع ليست مجرد أمر سهل يقوم به المعنيين لإرضاء النساء ولكنه التزام قانوني وطني ودولي، وهو التزام متجذراً في موثيق حقوق الإنسان نفسها. فبالإضافة إلى الإيفاء بالالتزامات القانونية الخاصة بإصلاح قطاع الأمن، نجد أن تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج منظور النوع الاجتماعي يحقق أيضاً فوائد ملموسة للجهات الفاعلة في مجال العدالة والأمن، حيث يساعد على ترسيخ فهم أكثر دقة وشمولاً للاحتياجات الأمنية للسكان، ويحسن العلاقات المجتمعية، ويساعد على تقديم خدمات أمن أكثر فعالية، ويرفد المؤسسات الأمنية والعدلية بمجموعة أكبر وأكثر تنوعاً من الموظفين، ويوفر بيئة عمل أفضل.

2.5 ماهية مؤسسات الأمن والعدالة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتدمج منظور النوع الاجتماعي

يُعدُّ النوع الاجتماعي محمداً رئيسياً للمخاطر الأمنية التي يواجهها النساء والرجال، فضلاً عن تحديده مدى قدرتهم على الوصول إلى خدمات الأمن والعدالة. فإن دمج منظور النوع الاجتماعي وتبني الإجراءات الواضحة لتعزيز المساواة بين الجنسين تعتبر ضرورة لتمكين قطاعي الأمن والعدالة على الوفاء بمهمتهما الأساسية المتمثلة في توفير الأمن للجميع. هذه الإجراءات والمبادرات تُعزز عندما يعمل صانعو السياسة على حوكمة قطاع الأمن بشكل كلي، وكذلك عندما تُدمج هذه الحوكمة في عمليات إصلاح القطاع. هذا القسم يحدد المكونات الرئيسية لرؤية الشكل الذي تبدو عليه مؤسستي الأمن والعدالة لتساهما في تعزيز المساواة بين الجنسين. وبصورة أكثر دقة، يُسلط هذا الجزء الضوء على أهمية تبني المساواة بين الجنسين داخل المؤسسات وكيفية أن هذه المساواة تتفاعل مع المجتمعات المحلية وتخدمها، ويقدم مزيداً من التفاصيل حول الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الرؤية.

يجب أن يأخذ صانعي السياسة والمشرعين في الاعتبار أن منظور النوع الاجتماعي يحتاج إلى التكامل في كل مرحلة من مراحل الدورة الكاملة لتوفير العدالة والأمن شاملاً التحليل، وصنع السياسات، والتصميم، والتخطيط، والتدريب، والتنفيذ، والمتابعة، والتقييم، والإدارة، والإشراف بدلاً عن اعتبارها «إضافة» (انظر الشكل رقم 5). يتضمن النهج الشامل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

أ. تحليل النوع الاجتماعي لقضايا الأمن والعدالة التي كُلفت المؤسسة بمعالجتها، وكيف أنها ستتأثر بشكل مختلف على النساء والرجال، وأنه ينطوي على تدشين لتحليل الوضع القائم وكيفية تحسين ذلك لزيادة الشمول والمساواة.

ب. تقييم مدى فعالية تكوين المؤسسة وقدرتها على النهوض بالمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بموظفيها (بما في ذلك الموظفين المتخصصين القادرين على قيادة ودعم العمل في مجال النوع الاجتماعي)، وطرق العمل، والثقافة المؤسسية والأولويات.

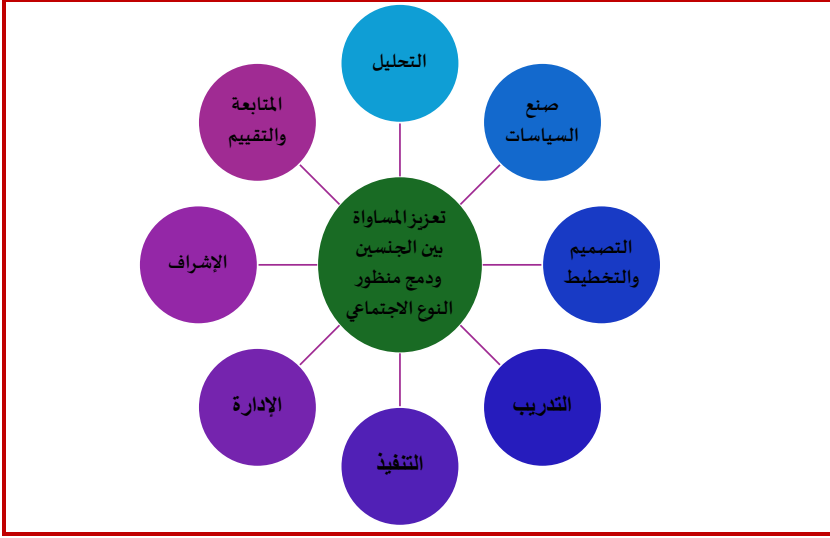
ت. ضمان تدريب الموظفين واعدادهم وتحفيزهم وتمكينهم من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين.

ث. ضمان دعم الإدارة والإشراف، وتوفير الموارد والأطر القانونية، والاستراتيجيات اللازمة للمؤسسة لتستطيع النهوض بالمساواة بين الجنسين بنشاط، وتشمل ذلك هياكل الإدارة الداخلية لمؤسسة قطاع العدل أو الأمن المعنية، بالإضافة إلى هياكل حوكمة قطاع الأمن الأخرى مثل اللجان البرلمانية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنتديات للمشاركة مع المجتمع المدني.

3.5 العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين من داخل مؤسسات الأمن والعدالة

إن الدمج الناجح لمنظور النوع الاجتماعي والسعي إلى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين يستدعي أن يكون منظور النوع الاجتماعي معمماً (mainstreamed) دخل قطاعي الأمن والعدالة، أي وسط موظفي القطاعين وخارجهما فيما يتعلق بالخدمات التي يقدمونها. يرتبط هذان الجانبان، أي الخدمات والموظفين، ارتباطاً وثيقاً، حيث أن ما يحدث داخلياً في المؤسسة ذات الصلة بالأمن و العدالة يُؤثر على العمل الذي تقوم به خارجياً، في حين أن ما يتم القيام به خارجياً له تأثير على طرق العمل الداخلية. وعليه، فإن مؤسسات قطاع الأمن والعدالة التي تتبنى التنوع والشمول والمساواة بين الجنسين عادة ما تتجح وتكون جاهزة للاستجابة للاحتياجات المجتمعية المتنوعة بصورة مثلى.

الشكل رقم (6): دمج منظور النوع الاجتماعي في الدورة الكاملة لتقديم العدالة والأمن



عادة ما يحقق قطاع العدالة والأمن الذي يتسم بالمساواة بين الجنسين والتنوع والشمول النجاح في توظيف النساء واستبقائهن وتعزيز مشاركتهن الفعالة. بالإضافة إلى ذلك، فإن المساواة بين الجنسين تسير جنباً إلى جنب مع تحقيق ثقافة مؤسسية متنوعة وأكثر شمولية. مؤسسات قطاع الأمن والعدالة المتنوعة والشاملة تجذب وتستبقي وتعزز مجموعة متنوعة من النساء والرجال بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الأفراد من الأقليات أو المجموعات الأقل حظاً. يتحقق هذا الأمر عندما تكون الثقافة المؤسسية، وممارسات العمل شاملة وغير تمييزية ومنفتحة على قضايا النوع الاجتماعي، ويمكن على سبيل المثال أن تعمل المؤسسة على مراعاة التدابير التالية:

أ. إدارة التوازن بين العمل والحياة من خلال منظور مراعي للنوع الاجتماعي، مع الأخذ في الاعتبار الطرق المختلفة التي قد يواجهها الرجال والنساء للجمع بين العمل والمسؤوليات الأخرى، مثل رعاية الوالدين أو الأطفال.

ب. يجب أن تخدم التقييمات والمراجعات المؤسسية لعمليات التوظيف والترقية، وجداول الرواتب، وسياسات الموارد البشرية، والوصول إلى التدريب والتوجيه في تحديد التحيزات الضمنية والصريحة بين الجنسين وغيرها من التحيزات، والتي سيتم تناولها من خلال سياسات وإجراءات وتدريبات جديدة.

ت. يتم تقييم الأدوار والمهارات والوحدات التي تعتبر «أنثوية» بشكل نمطي مثل وحدات حماية الأسرة أو نقاط الاتصال المحورية القائمة على النوع الاجتماعي بالتساوي مع تلك التي تعتبر «ذكورية».

ث. يجب اعتبار وقف ومنع التمييز الجنسي أو التمييز القائم على النوع الاجتماعي، والتمتع، والتحرش، والاستغلال وإساءة المعاملة إلى الموظفين من الأولويات التي تُؤخذ على محمل الجد.

ج. يجب إطلاق وقيادة المبادرات الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتحسين الثقافة التنظيمية بشكل فعال على أن ترافقها إدارة داخلية وآليات رقابة خارجية لضمان تنفيذها على أرض الواقع. هذه النوع من المبادرات تساعد على تغيير التصورات الذكورية والأنثوية حتى تصبح أكثر ملائمة ومقبولة من داخل قطاع الأمن والعدالة، وكذلك تساعد في تحسين مناخ العمل والصورة الخارجية للمؤسسة وفعاليتها.

يمكن أن تتحقق المساواة بين الجنسين والإدماج من خلال تبني استراتيجيات وممارسات الموارد البشرية المصممة بعناية والمزودة بالموارد القائمة على مبادئ المساواة وعدم التمييز التي التزمت بها الدول في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. كذلك يمكن القول إن إدارة المؤسسات الأمنية والعدلية تعكس مبادئ المساواة وعدم التمييز بدءاً من القيادة العليا، والتأكد من أخذ ذلك على محمل الجد سيحدد ما تتجه إليه الأمور فيما يتعلق بالمساواة، ويفصح عما هو مسموح وما هو غير مسموح به في هذا الشأن. فالقيادة في مجال المساواة بين الجنسين لا تتحرك من الأعلى إلى الأسفل في التسلسل الهرمي فقط، وإنما تشتمل على الانفتاح الأمثل بين الإدارة العليا على مدخلات واقتراحات ومخاوف المزيد من الموظفين المبتدئين. في هذا السياق تلعب آليات المساءلة والتأديب والشكاوى والرقابة المتعلقة بقطاع الأمن والعدالة أيضاً أدواراً حاسمة في دعم الشمول وعدم التمييز في المساواة بين الجنسين.

4.5 دور مؤسسات الأمن والعدالة في تعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع

تقوم المؤسسات الأمنية والعدلية بتقديم الخدمات التي تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين على المستويين الداخلي والخارجي لكل قطاع من قطاعات المجتمع. ففي كل الجوانب المتعلقة بعملها، تقوم هذه المؤسسات باتخاذ الإجراءات الكفيلة بالتعرف على أماكن الخلل، وتجاوز الحواجز التي تعترض مسار تحقيق الأمن والعدالة المرتبطين بأدوار النوع الاجتماعي والتمييز بمختلف أشكاله، وانعدام الأمن القائم على النوع الاجتماعي. عليه، يجب تدريب مقدمي خدمات العدالة والأمن على المستوى المطلوب، وتجهيزهم وتحفيزهم للتعامل الأصوب مع مخاوف الأمن والعدالة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، سواء كان ذلك استجابة للعنف المنزلي، أو جرائم الكراهية، أو التمييز الاقتصادي، أو قضايا الحضانة، أو عدم المساواة في الوصول إلى الموارد أو غيرها من القضايا. كذلك يجب تدريب الكوادر العدلية والأمنية ليكونا بمنأى عن الانخراط في أي شكل من أشكال التمييز القائم على الجنس، أو القائم على النوع الاجتماعي، أو التمر، أو المضايقة، أو

الاستغلال، أو الإساءة لأولئك الذين من المفترض أن يقوموا هم بخدمتهم، بل يجب أن يقوموا بمجابهة هذه التحديات عند وقوعها. هنا يمكن القول إن وجود آليات الرقابة الداخلية والخارجية القوية والمساءلة تضمن التزام موظفي المؤسسات العدلية والأمنية مثل هذه المعايير.

إن الاحترافية والكفاءة والفعالية التي تدمج بها مؤسسات العدالة والأمن منظور النوع الاجتماعي في هياكلها وأجندتها تساعد في خلق حلقات متصلة من ردود الفعل الإيجابية. فعلى سبيل المثال، ستحظى خدمة الشرطة التي تتعامل مع العنف المنزلي بطريقة مهنية ومراعية للنوع الاجتماعي باحترام وتعاون أكبر من المجتمع وستساهم في ارتفاع معدلات الإبلاغ عن الانتهاكات. إن قيام مقدم الخدمة (أي قطاعي الأمن والعدالة) الذي يأخذ إدماج النوع الاجتماعي على محمل الجد عند بمهامه الموصوفة سيكون بلا شك قادراً على توظيف موظفيه بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي، الأمر الذي يجعله مؤهلاً على تلبية احتياجات طالبي الخدمة من الجنسين وهذا بدوره يجعله مزود خدمة أكثر موثوقية وصاحب عمل جذاب.

5.5 إعادة فهم الأمن والعدالة ومعالجتهما من منظور النوع الاجتماعي

يتطلب تحديد العوائق التي تحول دون تطبيق الإجراءات الأمنية والعدلية المتعلقة بعدم المساواة بين الجنسين والتغلب عليها دمج منظور النوع الاجتماعي في الاحتياجات العدلية للفئات المختلفة من الأفراد والمجتمعات والسكان، وكذلك دمج منظور النوع الاجتماعي في تصور وانطباق المجتمع لخدمات الأمن والعدالة. يُعد دمج منظور النوع الاجتماعي من الأهمية بمكان، سواءً أن كان المرء يبحث عن كيفية فهم الشرطة للاحتياجات الأمنية في المجتمعات، وكيفية تقييم القوات المسلحة لانعدام الأمن في بيئة معينة، وكيفية فهم قطاع الأمن والعدالة للعوائق التي تحول دون الوصول إلى العدالة، وكيفية تحديد مسؤولي السجون لنقاط الضعف داخل نزلاء السجون. في هذا السياق، يتجاوز تحليل النوع الاجتماعي الذي يقوم على إدماج منظور النوع الاجتماعي، النظر إلى الرجال والنساء كمجموعات متجانسة، بل يأخذ في اعتباره أيضاً عوامل أخرى مثل العمر والموقع الوظيفي، والطبقة، والعرق، ونوع الإعاقة. عليه، فإن استصحاب منظور النوع الاجتماعي لا يساعد على تقييم احتياجات ونقاط ضعف الضحايا المحتملين فقط، بل يتعدى ذلك للتعرف على دوافع الجناة، وكيفية معاملة كل من المشتبه فيهم والضحايا في نظام الأمن والعدالة.

يمكن أن تشمل عمليات التحليل المراعي لمنظور النوع الاجتماعي على طيف واسع من الجهات الفاعلة في مجال إصلاح قطاع الأمن مثل الوزارات والبرلمان، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، ومراكز الفكر بالإضافة إلى الأوساط الأكاديمية، ومنظمات المجتمع المدني، وتضم أيضاً منظمات المجتمع المدني، والمنظمات التي تعمل على تحقيق

المساواة للمرأة، أو تمثل مجموعات أخرى تميل احتياجاتها الأمنية إلى أن تكون أقل أولوية. الإطار رقم 5 يوضح مثلاً لمسح يراعي النوع الاجتماعي حول كيفية رؤية الناس للأمن وعملية توفير الأمن.

الإطار رقم 5: كيف يؤثر النوع الاجتماعي على وجهات النظر حول الأمن وعملية توفير الأمن - مثال من لبنان

قامت منظمة International Alert، وهي منظمة غير حكومية دولية، بإجراء مسح قومي في لبنان لتحديد الكيفية التي يرى بها اللبنانيون الأمن بشكل عام، وكيف يقومون بتصنيف مختلف مقدمي خدمات الأمن ومن هم الأشخاص الجديرين بتوفير خدمات الأمن والعدالة. قامت الدراسة باختبار دور النوع الاجتماعي في تشكيل رؤى الناس حول الأمن العام بالإضافة إلى اختبار أثر الموقع، والذي غالباً ما يرتبط في الحالة اللبنانية ارتباطاً وثيقاً بالفئة التي ينتمي إليها الفرد وهويته الدينية. قد خلصت الدراسة إلى بعض النتائج غير المتوقعة والتي تتعارض مع الاتجاهات العامة في تحليل الأمن، منها:

- أ. يشعر الرجال في المناطق ذات التوتر السياسي المرتفع بأمان أقل في الأماكن العامة مقارنة بالنساء بسبب الخوف من استهدافهم من قبل الآخرين.
- ب. إن النساء في المناطق الريفية كن أكثر اهتماماً بالعنف القائم على النوع الاجتماعي مقارنة بالنساء في المناطق الحضرية.
- ت. وُجد أن الرجال أقل احتمالاً من النساء في الوصول إلى أيٍّ من مقدمي خدمات الأمن الرسميين أو غير الرسميين عند وقوعهم كضحية لجريمة وذلك لميلهم لإظهار الاستقلال والقوة.
- ث. كان هناك دعم بين كل من الرجال والنساء لتقليل «صعوبة» عمل الشرطة.
- ج. في نفس الوقت، كانت هناك نتائج أخرى أكثر انسجاماً مع التوقعات، منها:
 - ح. الميل إلى الاعتقاد بأن عنف الشريك مسألة «خاصة» وبالتالي عدم إبلاغ الشرطة بذلك، حيث يرجع ذلك جزئياً إلى ردود الفعل الضعيفة من مقدمي الخدمات.
 - خ. هنالك درجة عالية من انعدام الثقة بين الأجهزة الأمنية.
 - د. تتمتع النساء الضباط بثقة أعلى بين الجمهور مقارنة بالضباط الرجال.
 - ذ. يشجع الناس وجود قوات شرطة يراعي فيها المساواة بين الجنسين.⁷

7 L. Khattab and H. Myrntinen (2014). Gender, Security and SSR in Lebanon. بيروت: International Alert

يوفر التحليل القائم على النوع الاجتماعي متعدد الجوانب أساساً متيناً يمكن الاعتماد عليه في صياغة السياسات والإجراءات المراعية للنوع الاجتماعي، بما في ذلك كيف يمكن للعرق أو الدين أو الوضع الاجتماعي أو أي وضع آخر أن يفاقم التمييز القائم على النوع الاجتماعي. هذا التحليل يساعد في تصميم التدابير الكفيلة بمنع الجريمة ومعالجة انعدام الأمن، والتغلب على العوائق التي تحول دون تحقيق العدالة. عليه، يجب أن تدمج التحليلات القائمة على النوع الاجتماعي في توفير الأمن والعدالة بدءاً من مستوى السياسة الاستراتيجية ونزولاً إلى عمليات التخطيط التنفيذية، مع وجود آليات مدمجة في هذه العمليات (built in mechanisms) لضمان المساءلة، والشفافية، والمتابعة والتقييم.

يساعد استحضار دمج المنظور القائم على النوع الاجتماعي في قطاعي الأمن والعدالة في الاهتمام بقضيتي الاستجابة لجميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، ومنع هذا العنف ضمن الأولويات الرئيسية لهذين القطاعين، بما في ذلك جرائم كراهية النساء. في هذا السياق، يمكن القول إن المشاركة والتعاون مع الأشخاص الأكثر تعرضاً للعنف يسهم بصورة كبيرة في فهم العنف القائم على النوع الاجتماعي، والتعرف على كيفية الاستجابة له من خلال التعاون مع أولئك الأشخاص المعرضين للخطر.

على الرغم من أن منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له هو وسيلة أساسية يسهم بها مقدمو خدمات الأمن والعدالة في زيادة المساواة بين الجنسين، إلا أنه يجب على قطاعي الأمن والعدالة إدراك إن ولايتيه (التفويض أو السلطة) فيما يتعلق بتعزيز المساواة بين الجنسين تتعدى ذلك بكثير. فمقدمو خدمات العدالة والأمن يمكن أن يسهموا في تنفيذ الضمانات القانونية لجميع المواطنين التي تضمن لهم الوصول إلى القنوات القانونية والتمتع بالحقوق المتساوية دون تمييز، وكذلك ضمان أن الاحتياجات المختلفة لجميع فئات المجتمع قد تم أخذها في الاعتبار.

الإطار رقم 6: الاستجابة للتحرش الجنسي، والاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي داخل وخارج قطاعي الأمن والعدالة.

يُعد مقدمو خدمات الأمن والعدالة من بين أهم الأشخاص الذين يقع على عاتقهم منع الأشكال المختلفة من العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف الجنسي المرتبط بنشوب النزاعات. وعلى الرغم من أن الغالبية العظمى من الضحايا/الناجيات من التحرش الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال الجنسي، والاعتداء الجنسي هم من النساء والشابات، إلا أن أي شخص يمكن أن يصبح هدفاً لمثل هذه الاعتداءات. يحتاج مقدمو خدمات العدالة والأمن إلى منع جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة لها داخل وخارج قطاع الأمن والعدالة. هذا الأمر يتطلب التركيز على التحرش الجنسي، أو السلوك المسيء، أو الاستغلال، أو العنيف بين الأفراد أنفسهم أو من قبل بعض الأفراد ضد

الآخرين. خارجياً، يجب أن يكون هناك تركيز على المنع والاستجابة لأعمال العنف الذي تمارسه أطراف ثالثة ضد الآخرين، بما في ذلك ضد موظفي قطاع العدل والأمن.

وعلى الرغم من صعوبة الإبلاغ عن جميع حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي، والاستغلال الجنسي، إلا أن الأعراف الاجتماعية، وديناميكيات القوة، والاعتماد الاجتماعي، أو السياسي، أو الاقتصادي، أو العاطفي على الجاني (الجنّة) غالباً ما تشكل حواجزاً إضافية تثبط عملية الإبلاغ. مع الإشارة إلى أن الصعوبات تختلف اعتماداً على النوع الاجتماعي، فمثلاً قد تواجه النساء والشابات اتهامات بالزنا أو السلوك «المنحل أخلاقياً» عند الإبلاغ عن تعرضهم للاغتصاب، وقد يُتهم الرجال أيضاً بالمتلية الجنسية. و من المعروف أن التحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي والعنف المبني على النوع الاجتماعي هي من الجرائم الوحيدة التي يتم فيها إلقاء اللوم على الضحية بدلاً عن الجاني، أو التي غالباً ما تصبح الضحية محل الاتهام والتحقيق.

يُعد ارتكاب العنف القائم على النوع الاجتماعي من قبل موظفي قطاعي الأمن والعدالة انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان، دعك من أنه أمر غير قانوني ويتعارض مع الصلاحيات الممنوحة لهم. يضم إلى ذلك أن سوء السلوك من قبل مؤسسات قطاع الأمن يقوض الثقة بأكمله في قدرة قطاعي الأمن والعدالة على توفير الأمن، ويمكن أن يقود إلى الإيذاء مرة أخرى، بما في ذلك الإيذاء الثانوي (secondary victimization) ⁸. إن عدم الاستجابة لحالات التحرش الجنسي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والاستغلال الجنسي داخل قطاعي الأمن والعدالة نفسه عادة ما يمثل خرقاً للوائح المؤسسة، بل ويؤثر أيضاً على الروح المعنوية وولاء الموظفين وفعالية مؤسسات الأمن والعدالة. في بعض البلدان ووسط مجموعات معينة من الأفراد، يمكن أن يكون ضباط الشرطة، وحرس الحدود من بين المصادر الرئيسية لانعدام الأمن والمضايقة والابتزاز الجنسي، والاعتداء الجنسي، والاستغلال، والعنف.

8 - يحدث الإيذاء الثانوي عندما تتعرض الضحية لمزيد من الضرر ليس كنتيجة مباشرة للفعل الإجرامي، ولكن بسبب الطريقة التي تتعامل بها المؤسسات والأفراد الآخرون مع الضحية. قد يكون الإيذاء الثانوي ناتجاً، على سبيل المثال، عن التعرض المتكرر للضحية على الجاني، أو الاستجابات المتكرر حول نفس الوقائع، أو استخدام لغة غير لائقة أو تعليقات غير حساسة من قبل كل من يتعاملون مع الضحايا خاصة أولئك القائمين على أمر العدالة والأمن.

6. كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين ودمج منظور النوع الاجتماعي في عمليات حوكمة وإصلاح القطاع الأمن

تم خلال العقد الماضي تطوير عدد من الممارسات الجيدة و المناهج المبتكرة التي تساعد في تسهيل عملية دمج منظور النوع الاجتماعي في حوكمة وإصلاح قطاع الأمن، وإدماج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات قطاعي الأمن والعدالة ضماناً لإسهامها في تعزيز المساواة بين الجنسين بمعناه الأوسع. في هذا الجزء، سيتم تقديم العديد من المسارات حول كيفية دمج منظور النوع الاجتماعي في حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه بمزيد من التفصيل. هذه المسارات تتضمن الآتي:

المسار الأول: صياغة الاحتياجات الأمنية بطريقة شاملة، ومراعية للنوع الاجتماعي.

المسار الثاني: ابتداء منهجية قائمة على السياسات من أجل دمج المساواة بين الجنسين في حوكمة قطاع الأمن و العدالة.

المسار الثالث: تدريب مقدمي الخدمات في قطاعي الأمن والعدالة على مراعاة النوع الاجتماعي.

المسار الرابع: التعويل على توظيف الموظفين ذوي الخبرة في مجال النوع الاجتماعي.

المسار الخامس: العمل على تغيير الثقافات الذكورية السائدة في المؤسسة بغية زيادة مشاركة النساء وإثراء التنوع العام.

يجب الأخذ بعين الاعتبار إن تصميم ومراقبة البرامج والمشاريع المستجيبة للنوع الاجتماعي أمرٌ بالغ الأهمية في كل هذه المسارات المذكورة أعلاه. أيضاً يجب التأكيد من أن عملية اختيار المسارات وتحديد المجالات التي يستهدفها التغيير المنشود تعتمد على السياق والقضية قيد الاستهداف وكذا الفاعلين في القطاع المعين. في بعض الأحيان، يجب أن يحدث التغيير سابقاً «upstream» للتنفيذ فيما يتعلق بالأطر والسياسات القانونية، على سبيل المثال، الاعتراف القانوني بالاغتصاب الزوجي (marital rape) أو العنف الجنسي ضد الرجال والأولاد، وذلك قبل توصيل هذه القضايا لمقدمي العدالة والخدمات ليكون استجابتهم وحكمهم قائماً على هذه الأطر والسياسات. في سياقات أخرى، يمكن أن تكون نقاط التدخل خاصاً بالتفاصيل اللاحقة «downstream» والتنفيذ، مثل تعزيز برامج التوجيه القائمة على النوع الاجتماعي أو تطوير أنظمة المراقبة والتقييم القائمة على النوع الاجتماعي.

شكل رقم (7): كيفية دمج منظور النوع الاجتماعي في حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن



- المسار الأول: صياغة الاحتياجات الأمنية بطريقة شاملة ومراعية للنوع الاجتماعي

الخطوة الأولى والأهم في رفع كفاءة خدمات العدالة والأمن المقدمة لجميع الأشخاص - الرجال والنساء والأفراد من الخلفيات المختلفة - تتجسد في فهم ماهية احتياجاتهم الخاصة، وكيف تعمل آليات الاستجابة الحالية لتبليتها، وما هي ديناميات السياق الذي يتواجدون فيه. فالاستماع إلى المجتمعات والأفراد ودعوتهم للمشاركة في توضيح احتياجاتهم الأمنية الخاصة يمكن أن يؤدي إلى زيادة القبول المحلي للعدالة، والجهات الفاعلة في مجال الأمن، وكذلك يمنحها رؤى مهمة حول كيفية تحسين مهامها.

يحتوي الإطار رقم 7 على أمثلة على كيفية استخدام التحليل القائم على النوع الاجتماعي وتحليل النزاعات من أجل إعادة صياغة احتياجات الأمن بشكل جذري على أساس مخاوف المجتمع الفعلية في دولتي كولومبيا وميانمار، حيث تسلط هذه الأمثلة الضوء على كيف أن استصحاب رؤى مجموعات أكثر تنوعاً من الجهات الفاعلة والانفتاح

على وجهات نظر أكثر شمولاً عن احتياجات الأمن والعدالة يمكن أن يؤدي إلى فهم أكثر شمولاً للوضع، وأن العمل على زيادة الثقة والفهم المتبادل لما هو ممكن، أو غير ممكن، فيما يتعلق بتوفير الأمن والعدالة. يجب أن يشتمل الحوار والمشاركة المجتمعية ذات الصلة جميع السياقات، وليس فقط تلك الواردة في الأمثلة المتأثرة بالاتصال. فالحوار والمشاركة المجتمعية تظل مهمة وذات صلة بجميع السياقات ولا تنحصر فقط في، كما في الأمثلة المذكورة، المناطق المتأثرة بالنزاعات.

يمكن تفصيل العناصر الرئيسية التي يقوم على هذا المسار كالاتي:

- أ. تحديد الاحتياجات الأمنية عن طريق الانخراط مع المجتمعات بطريقة تشاركية مباشرة.
- ب. إنشاء الحوارات التي تسمح بالاستماع إلى مختلف الأصوات بدلاً عن الاستماع فقط إلى أولئك الرجال الأكثر قوة، أو إلى الذين يميلون إلى التحكم في المناقشات.
- ت. التأكد من أن هذه الأفكار والمبادئ يتم تناولها بطريقة مفيدة وفعالة من قبل مقدمي الأمن والعدالة ذوي الصلة.
- ث. ضمان الشفافية والإفادات للمجتمع المعني فيما يتعلق بالتغييرات التي حدثت نتيجة لهذه التدخلات، حيث من الضرورة بمكان أن تكون المجتمعات المعنية قادرة على التعرف على ما جلبته لها هذه التدخلات من منافع، وقادرة كذلك على الوقوف على التغييرات المطلوبة التي لم تتجزأها هذه التدخلات والأسباب التي تمنع إنجازها. قد يتطلب ذلك غالباً استثمار جهد إضافي لتوضيح كيفية تنفيذ حوكمة قطاع الأمن في سياق هذه المجتمعات، وما هي أدوار مختلف الجهات الفاعلة.

الإطار 7: استخدام تحليل النوع الاجتماعي المستند على المجتمع المحلي والملوك له في النزاعات، أمثلة من كولومبيا وميانمار:

بعد توقيع اتفاقية السلام الكولومبية في العام 2016، أنشأت وحدة شرطة خاصة للمناطق التي تم فيها دمج مقاتلي فارك (جيش التحرير الكولومبي) السابقين في الحياة المدنية. قامت وحدة شرطة بناء السلام (Unidad Policial para la Edificación de la Paz) بتدشين عملية تم تمويلها وتنظيمها بالتعاون مع حكومة النرويج ومركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، والمنظمات غير الحكومية الكولومبية لاستقراء تصورات النساء للأمن ولتقديم خدمات الأمن والعدالة، لا سيما الشرطة في البلديات الريفية.

ركز المشروع عن قصد على الاستماع إلى أصوات أولئك الذين نادراً ما تُسمع آرائهم بشأن الأمن، سواء كانوا من داخل مجتمعاتهم أو خارجها، خاصة النساء الريفيات والمهمشات اجتماعياً واقتصادياً من مختلف الفئات العمرية، ومنهم نساء الشعوب الأصلية. تم ذلك بشكل أساسي من خلال مناقشة مجموعات التركيز الموسعة (Extended Groups Discussion)، والتي صُممت بصورة مقبولة لدى الجميع وغير رسمية، وكذلك من خلال المقابلات الفردية.

أظهرت النتائج نوعاً مختلفاً تماماً من التهديدات الأمنية مقارنة بما هو مألوف والذي غالباً ما يميل إلى التركيز على التهديدات على المستوى الكلي (مثل العنف السياسي، وتجارة المخدرات، والاهتمام بالجغرافيا السياسية). بدلاً من ذلك، أثارت النساء العديد من التأثيرات على المستوى المحلي لهذه الديناميكيات على المستويين الوطني والدولي، وما تعنيه هذه الديناميكيات على المستويات الشخصية والعائلية والمجتمعية، حيث أميط اللثام عن رؤى غير متوقعة وعملية. على سبيل المثال، كانت المواقع العسكرية مسؤولة عن تخزين المصل لدغات الأفاعي في المناطق النائية، لكن المدنيين الذين يذهبون لطلب المصل كانوا عادة ما يخشون من الاشتباه في كونهم متمردين إذا فعلوا ذلك، حيث تزداد الشكوك خاصة حول الرجال الأصغر سناً. أما بالنسبة للنساء فكن غالباً ما يرفضن أو يترددن في الاقتراب من الأجهزة الأمنية في تلك المناطق.

سعت المنظمات التي تدير المشروع أيضاً إلى فهم آراء ومواقف الشرطة، وفتحت مساحات للضباط لمناقشة مخاوفهم من الخدمة في منطقة شهدت مستويات عالية من نشاط المتمردين وتقصصها قنوات الاتصال مع المجتمعات المحلية، ونضالاتهم الخاصة في فهم التفويضات وعمليات صنع القرار، وتقسيم العمل، لا سيما عندما تتحرف الممارسة على أرض الواقع عن اللوائح الرسمية. ففي كثير من الأحيان، كان الضباط لا يعرفون تاريخ وديناميكيات المنطقة، بل أنهم لا يفهمون طبيعة المطالب المقدمة من المجتمعات المحلية. وقد أظهر الاستقصاء الذي قام به المشروع إن أفراد المجتمع ومقدمي خدمات الأمن يواجهون مخاوف، ومهددات متماثلة مثل عدم الثقة المتبادل بين الطرفين والصراع مع «التقنين» للأوامر واللوائح والقوانين الرسمية.

هذا وقد منحت الرؤى التي قدمتها النساء لوحدة شرطة السلام إمكانيات جديدة لفهم مخاوف أمن المجتمع والاستجابة لها بشكل أفضل، وفي نفس الوقت أماطت اللثام عن الطرق التي لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن تسهم في توفير الأمن مثل استخدام التخويف والعسكرة المتشددة أو تنفيذ مهام مقدمي خدمات الأمن بواسطة أشخاص غير محترفين. أبرزت

التحليلات والمناقشات أيضاً أن الشرطة لا تحتاج، في الواقع، لتصبح المزود الوحيد أو الرئيس لكافة الخدمات التي يقوم عليها الأمن الإنساني، وعليه، على حد تعبير المجتمعات، يجب أن تكون خدمات الشرطة الباب الذي يسمح للمجتمعات الوصول إلى مقدمي خدمات الدولة الآخرين.

أظهر هذا المشروع جلياً الاحتياجات والأدوار المتوقعة من المجتمع والجهات الأمنية، وأبرز الكيفية التي يمكن بها التنسيق بين الأدوار المختلفة لمقدمي خدمات الأمن.

الجدير بالذكر إن تعاون الجهات الفاعلة المحلية والخارجية في هذه العملية كان من الأهمية بمكان بما فيها المنظمات غير الحكومية المحلية التي تفهم السياق المحلي وتتمتع بثقة كل من المجتمع وقطاعي الأمن والعدالة ويمكنها التوسط بين كليهما، وأن التنسيق المشترك أصبح مؤسسة فكرية دولية تستطيع جلب خبرة فنية خاصة بحوكمة وإصلاح قطاعي الأمن والعدالة، وأن يكون فاعلاً دولياً لإضفاء الجاذبية السياسية؛ والأهم من ذلك، مسهلاً لخدمة الشرطة التي كانت منفتحة على التعامل بجدية مع الآراء المحلية حول الأمن وتستمع إليها والتي كانت في بعض الأحيان تتجاوز التقليدية وتبادر بأشياء غير متوقَّعة.

كما سمحت العملية لموظفي وحدة الشرطة بالتعبير عن مخاوفهم الأمنية والتحديات والاحتياجات التي يواجهونها في توفير خدمة الأمن. فبالإضافة إلى كونها عملية شاملة لتقديم الاحتياجات الأمنية والتعلم لجميع الأطراف المعنية، أسهمت هذه المشاورات أيضاً في بناء الثقة بين وحدة الشرطة، والمجتمع الذي كانت تقدم له خدمات الأمن. وعلى المدى الطويل، فإن نتائج المشاورات ستوجه النهج المستقبلي لوحدة شرطة بناء السلام (Unidad Poli-cial para la Edificación de la Paz) في كل مجالات العمل الشرطي.

المثال الثاني يأتي من منظمة Saferworld غير الحكومية التي يوجد مقرها في المملكة المتحدة والتي عملت مع المجتمعات المحلية لتقديم المساعدة في تحديد احتياجاتها الأمنية وتحليلها من منظور النوع الاجتماعي. حيث قامت المنظمة بتطوير مجموعة من الأدوات لإجراء تحليل قائم على النوع الاجتماعي للنزاع حيث تم تجريبه للمرة الأولى مع تحالف الأراضي اليوغندي⁹. هذا النهج يتميز بأنه تشاركي جداً، ويتضمن مناقشات جماعية

9 - تحالف الأراضي اليوغندي هو اتحاد يضم أكثر من 60 منظمة غير حكومية وطنية ودولية وكذلك عدد من الأفراد. يهدف التحالف إلى ضمان التوزيع العادل للأراضي والحد من الفقر في أوغندا. كما يهدف التحالف أيضاً إلى تعزيز الوصول إلى الأراضي والسيطرة عليها وملكيته من قبل الرجال والنساء والأطفال الفقراء والمهمشين، وذلك من خلال تعزيز السياسات والقوانين العادلة لحماية حقوق الأرض. يتصور التحالف مجتمعاً يوغندياً يتسم بالوصول والسيطرة المتكافئين على الأرض، ويشارك فيه الفقراء من النساء والرجال والأطفال بنشاط في القضاء على الفقر.

مختارة، ومقابلات وعمليات استشارية أخرى مع المجتمعات المتضررة للسماح لها بتحديد احتياجاتها الأمنية بناءً على منظور النوع الاجتماعي. أيضا يسعى هذا المنهج صراحة إلى التقاط التوقعات التي يليها المجتمع على عاتق الرجال والنساء وتلمس الآثار النوعية للنزاع والهشاشة.

استخدمت Saferworld هذا المنهج في جنوب شرق ميانمار كجزء من عملية تهدف للجمع بين مجتمعات كارين المتأثرة بالصراع والجهات الأمنية الحكومية وغير الحكومية، ومنظمات حقوق المرأة، وحقوق الإنسان، ووسطاء السلطة غير الرسميين. قامت المنظمات غير الحكومية والمجتمعات المحلية بوضع خطط أمنية ولجان أمنية على مستوى المجتمع المحلي، حيث تم تشجيع النساء على أن يصبحن قائدات لهذه الخطط. وبغض النظر عما إذا كانت المجتمعات تخضع لسيطرة دولة ميانمار أو في الأراضي التي يسيطر عليها اتحاد كارين الوطني، فإن اللجان المحلية كانت تتفاعل مع الجهات الحكومية وغير الحكومية المعنية بالأمن والعدالة في المنطقتين. ولمساعدة اللجان المحلية على اكتساب الخبرة والثقة ومن أجل تسوية القضايا العملية والتنظيمية وبناء الثقة، كانت هذه اللجان تميل إلى البدء في الانخراط أولاً في القضايا الأقل إثارة للجدل ثم تدلف إلى القضايا التي تنطوي على مخاوف أمنية أكثر استعصاءً أو حساسية.¹⁰

- المسار الثاني: ابتدار منهجية قائمة على السياسات من أجل دمج المساواة بين الجنسين في حوكمة قطاع الأمن والعدالة

إن التلبية الفعالة للاحتياجات الأمنية والعدلية المختلفة للسكان والقائمة على منظور النوع الاجتماعي تتطلب وجود أطر سياسة حوكمة تكون، من ناحية، قادرة على استدراك هذه الاحتياجات النوعية، ومن ناحية أخرى، تمكن من خلق بيئة مواتمة لعمل مقدمي الخدمة و العدالة لتساعدهم في تلبية هذه الاحتياجات. يمكن تحقيق العديد من النجاحات بتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 الخاص بالنساء والسلام والأمن، وكذلك القرارات اللاحقة له التي صدرت على المستوى الوطني. إن إجازة القرار 1325 في عام 2000 جاء نتيجةً للتأزر بين الفاعلين في المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات البارزة في حقوق المرأة والمنظمات الأكاديمية، والجهات الفاعلة الرئيسية في مختلف الدول الذين اجتمعوا وصاغوا إطاراً سياسياً يعتمد على مجموعة من احتياجات العدالة والأمن المراعية للنوع الاجتماعي. تمت ترجمة الإطار الشامل للقرارات المتعلقة بالمرأة والشباب والأمن (Women, Peace and Security) هذه من قبل أكثر من 75 دولة إلى خطط عمل

10- CIASE / DCAF (2018) ، تجاوز المسار الطويل - توصيات لأمن المرأة الريفية في كولومبيا. بوغوتا / جنيف: CIASE / DCAF (2016) ، التحليل الجنساني لمجموعة أدوات النزاع. لندن: Saferworld

وطنية مصاغة بطريقة أكثر تفصيلاً وفي نفس الوقت قابلة للتنفيذ. كذلك بادرت عدد من المنظمات متعددة الجنسيات إلى تدشين خطط عمل إقليمية ترسم الطرق التي تمكن مختلف مقدمي خدمات العدالة والأمن من العمل على تعزيز وتنفيذ أهداف القرارات.

هناك عدد من الاختلافات التي يمكن ملاحظتها بين خطط العمل الوطنية التي قامت بوضعها هذه البلدان وتلك التي دشنتها المنظمات من حيث الشمول والنطاق. فمثلاً، كانت عمليات تطوير خطط العمل الوطنية في بعض البلدان أكثر شمولاً، بينما في حالات بلدان أخرى كانت الخطط متركزة في الوزارة الرئيسية أو الوزارات الرئيسية ذات الصلة. قامت مجموعة من الوزارات والبرلمانات والهيئات الإشرافية الأخرى ومنظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية، والأفراد في مؤسسات الأمن والعدالة المكلفة بتنفيذ خطة العمل الوطنية بتشكيل أهداف الخطة، وتبيين طرق تحقيقها بالإضافة الى تسمية قطاعي الأمن والعدالة كقطاعين مسؤولين عن تنفيذ محتوياتها.

وبينما كانت هناك بعض خطط العمل الوطنية التي ركزت فقط على الجهات الفاعلة والأنشطة الداخلية داخل البلدان، عملت خطط أخرى على تدشين أنشطة خارج البلاد وذلك بدعم تنفيذ خطط العمل الوطنية في بلدان أخرى، على سبيل المثال، العمل من خلال مهام حفظ السلام أو المساعدة التنموية. أيضاً كانت هنالك بعض الخطط التي تحوي بين طياتها مزيجاً من العناصر والأجندة الداخلية والخارجية.

تجدر الإشارة إلى أنه خلال العقود الماضية تم تعلم العديد من الدروس المهمة فيما يتعلق بما يمكن أن يجعل خطط العمل الوطنية صالحة كأدوات سياسة فعالة في تحديد ومعالجة احتياجات الأمن والعدالة المراعية للنوع الاجتماعي، وتشمل هذه الدروس الآتي:

- أ. التمليك الكامل لخطط العمل الوطنية والالتزام بها بواسطة ممثل (الوزارة مثلاً) بحيث يكون لهذا الممثل السلطة والرافعة المالية اللازمتان لضمان تنفيذ الخطط.
- ب. التآزر مع الوكالات التنفيذية على جميع المستويات.
- ت. وضع ميزانية متسقة مع الأنشطة، بما في ذلك التنسيق والمتابعة والتقييم وكتابة التقارير.
- ث. ضمان الاتساق في السياسات وتناغم عمليات كتابة التقارير بحيث لا تكون أنشطة خطط العمل الوطنية منفصلة عن الأنشطة الأخرى ولا تشكل عبئاً إضافياً في كتابة التقارير.
- ج. الوضوح بشأن ما هو متوقع من مختلف منفيذي الخطط، مع وضع مؤشرات واضحة لمراقبة التقدم المحرز.
- ح. التأكد من أن الأطراف المختلفة لهذه العملية، سواء كانوا مشاركين في التنفيذ أو الإدارة أو مشرفين عليها، لديهم القدرة والمعلومات والموارد اللازمة لإنجاز أدوارهم.

على الرغم من أن خطط العمل الوطنية والإقليمية تمثل مدخلاً رئيساً لدمج منظور النوع الاجتماعي في حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن وتوفير الأمن والعدالة، إلا أنه يمكن وينبغي متابعة ذلك من خلال المزيد من آليات الحوكمة المنتظمة. الإطار رقم 8 يقدم مثالا جيدا من دولة الأوروغواي يمكن أن يخدم في هذا الغرض.

الإطار 8: استخدام حوكمة قطاع الأمن والعدالة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع، مثال من دولة أوروغواي

نفذت أوروغواي بنجاح سياسات موجهة نحو المساواة بين الجنسين في الشمول والتنوع في حوكمة قطاعي الأمن والعدالة. جاءت هذه التغييرات من خلال إجراءات هادفة كان الغرض منها تحويل فهم توفير الأمن والعدالة بعيداً من أمن الدولة والحفاظ على النظام العام إلى فهم جديد يقوم على حماية حقوق الإنسان. وقد اشتمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تركيز الجهود على التدابير الوقائية للحد من المخاطر الأمنية التي تنطوي على بعد ذي طابع نوع الاجتماعي مثل حالات الانتحار والوفيات الناجمة عن حوادث المرور بين الرجال، العنف المنزلي والعنف الذي يقوم به الأزواج ضد بعضهم البعض. تم إسناد هذه التحولات من خلال تغيير المواقف المجتمعية، التي انعكست في تغييرات السياسة التي تم نقلها بدورها إلى قطاعي الأمن والعدالة من خلال عمليات إصلاح وحوكمة قطاع الأمن والعدالة.

أشارت التقارير إلى أن معدلات العنف المنزلي ضد المرأة ما تزال مرتفعة في الأوروغواي. بناءً على ذلك، جاءت أطر السياسات الجديدة الهادفة إلى تقليص هذا العنف متضمنة تمرير مشروع قانون في عام 2016 وذلك «لضمان حياة خالية من العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة، والذي طورته الحكومة بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الصحة العالمية والمعهد الوطني للمرأة».

وعلى الرغم من أن تعيين السناتور ديزي تورنيه، وهي امرأة تنتمي إلى الحركة النسوية، وزيرة للداخلية في 2009-2007 كان حافزاً وداعماً للعديد من التغييرات، إلا أنه لا يمكن غض الطرف عن التدابير التي كانت توفر لها على مختلف المستويات. على سبيل المثال، قامت المجموعة البرلمانية النسائية عبر الأحزاب (cross-party Women's Parliamentary Group) بدعم دمج منظور النوع الاجتماعي في قطاعي العدالة والأمن، وتابرت هذه المجموعة بجد ونشاط على متابعة ذلك. أيضاً تقوم المجموعة البرلمانية النسائية بنشر تقييم دوري عن التقدم المحرز في جميع الوزارات

والسياسات فيما يتعلق بتعميم (mainstreaming) منظور النوع الاجتماعي، بما في ذلك وزارتي الداخلية والدفاع. قللت وزيرة تورييه وحلفاؤها من مقاومة تعميم مراعاة المنظور النوعي بين مقدمي خدمات العدالة والأمن من خلال دخولهم ساحات السياسة التي تسيطر عليها الثقافة الذكورية وبناء الثقة من خلال الحوار. وللتأكد من أن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي لا يقتصر فقط على وزارة شؤون النوع الاجتماعي أو أنه يُنفذ على المستوى الأعلى فقط، تم إنشاء منصب مفاوض شؤون المرأة في وزارة الداخلية، الأمر الذي يضمن تعميم المنظور على «المستوى المتوسط» للإدارة أيضاً.¹¹

- المسار الثالث: تدريب مقدمي الخدمات في قطاعي الأمن والعدالة على مراعاة النوع الاجتماعي

يعد التدريب القائم على النوع الاجتماعي من الأدوات الرئيسية التي يمكن العمل بها لتعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاعي الأمن والعدالة، لأن هذا النوع من التدريب يتناول هذا الموضوع بشيء من التعمق ويراعي مختلف الأبعاد والسياقات. يمكن تنفيذ مثل هذا النوع من التدريب من خلال منهجيات وقوالب مختلفة. فعلاوة على تنفيذ بعض أشكال التدريب داخل المؤسسات نفسها، أو في مراكز تدريب دولية متخصصة، هناك أيضاً العديد من مقدمي التدريب الخاص بالنوع الاجتماعي يعملون خارج قطاعي الأمن والعدالة. على سبيل المثال، يمكن أن يكون التدريب عبر الإنترنت أو وجهاً لوجه أو مزيجاً من الاثنين. حيث تركز بعض الدورات التدريبية بشكل أكبر على الأطر القانونية والإجراءات العملية (على سبيل المثال، التركيز على المعايير الوطنية والدولية أو القواعد واللوائح الداخلية)، بينما قد تسعى دورات أخرى إلى إحراز تحولات كبيرة في الأفراد المشاركين وفي المؤسسات التي يمثلونها، مع وجود بعض المؤسسات التي تجمع بين كلا النهجين.

أيضاً يجب أن يشتمل التعليم والتدريب الأساسي لموظفي قطاعي الأمن والعدالة على أدوات لتحليل النوع الاجتماعي وكيفية مخاطبة الاحتياجات الأمنية النوعية، وكيفية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي ومعالجة التمييز القائم على النوع الاجتماعي. يساعد هذا النهج في التدريب على ضمان أن يصبح «منظور النوع الاجتماعي» جزءاً لا يتجزأ من عملية توفير الأمن بدلاً من اعتباره اختيارياً أو عنصراً إضافياً لا يؤبه به. يمكن البناء على هذا التدريب الإضافي وأنواع أخرى من سبل التعلم، وقنوات بناء القدرات من أجل تعزيز هذا الاتجاه، وغالباً ما تكون الأساليب المختلفة ضرورية للموظفين على مستوى التنفيذ أكثر مما هي ضرورية للموظفين في المستويين المتوسط والعليا للإدارة.

11- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2016)، مشروع قانون مكافحة العنف بين الجنسين، قدم في أوروغواي، 15 أبريل / نيسان.

ففي الوقت الذي تكون فيه النقاشات حول كيفية تقوية المؤسسة وصورتها الخارجية فعالة على المستويات الإدارية العليا، إلا أنها غالباً ما تكون ذات تأثير ضئيل على الرتب الدنيا. هنا يمكن أن يكون التعويل على أخذ التجارب الشخصية والمخاوف والإحباطات والمخاوف للمشاركين في التدريب على محمل الجد مع ضرورة مراعاة تناولها بطريقة آمنة وأخلاقية. يصف الإطار 9 مشروع تم تنفيذه في جمهورية الكونغو الديمقراطية يتضمن تدريب حرس الحدود للمساعدة في تلبية الاحتياجات الأمنية للنوع الاجتماعي.

في حالة التدريب على قضايا النوع الاجتماعي، خاصة إذا كان إلزامياً، غالباً ما يتم التعامل بنوع من اللامبالاة مع الجمهور، ومع المقاومة السلبية والنشطة، والتخاذل. فقد يختار مصممو ومنفذو التدريب التركيز فقط على موضوعات نوع اجتماعي معينة « بسيطة» وتجنبون القضايا التي يُنظر إليها بأنها قد تكون حساسة للغاية ومثيرة للجدل و «صعب»، لأنهم بأن التطرق إلى هذه قضايا بتلك الصورة سيغلق الأبواب أمام التغيير. في هذا الصدد، هناك مسألتان غالباً ما يُنظر إليهما باعتبارهما صعبتان للغاية أو تستغرقان وقتاً طويلاً، وبالتالي يتم استبعادهما من التدريب، وهما التساؤل حول الأشكال السائدة للذكورة في قطاعي الأمن والعدالة. ومع ذلك، قد تأتي أسئلة حول هذه القضايا بشكل عفوي من الجمهور، لذلك يجب أن يكون المدربون دائماً مستعدين لتسهيل الحوارات بشكل مناسب. عادة ما يستخدم المدربون، ومنظمات حقوق المرأة التي تعمل على تحويل الذكورية مناهج مختلفة لإثارة هذه القضايا بشكل فعال في التدريب النوعي الخاص بقطاعي الأمن والعدالة. كل هذه الأساليب تتطوي على أخطار، وتتطلب مدربين متمرسين وواثقين من أنفسهم. ومع ذلك، فإن القدرة على اختيار المدربين المناسبين سيساعد في تحقيق الأهداف التحويلية التي تقود إلى دفع الناس إلى التفكير فيما وراء الأطر النمطية، والتي غالباً ما تكون في صميمها قائمة على النوع الاجتماعي.

وعلى الرغم من أن ما يرد أدناه قد لا يكون شاملاً بأي حال من الأحوال، إلا أنه يعزز بعض الدروس المستفادة، وذلك بالبناء على الخبرات العملية في أمريكا اللاتينية وأوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا:

أ. ابدأ نقاشك بـ «بالمسكوت عنه» على الفور ثم قم بتفكيكه حتى يستبين لك حقيقته. على سبيل المثال، اسمح للمشاركين في التدريب بالتعبير علناً عن معارضتهم لجانب من جوانب سياسة النوع الاجتماعي مثل توظيف المرأة ضمن قوات الشرطة والبوليس، وغيرها من الخدمات النظامية، ومن ثم الولوج إلى مناقشة الحجج المضادة لهذه السياسة. يجب الإقرار بأن قبول الشيء الجديد أو غير المألوف قد يكون أمراً غير مريح للكثيرين، لكن ذلك يتعارض مع العدالة وذلك لأن الحد الأدنى من معايير قطاع العدالة والأمن يتطلب معاملة الجميع على قدم المساواة.

ب. ركز على تجارب المشاركين التي تحتوي على أبعاد النوع الاجتماعي المرتبطة

بالإحباطات والاحتياجات ونقاط الضعف. على سبيل المثال، في العديد من البلدان، يواجه أعضاء الخدمة العسكرية السابقون صعوبات خاصة في إعادة الدمج في الفضاء المدني، ونتيجة لذلك قد نجد بعضهم «يتعامل مع» الصدمة بطرق تعتبر مقبولة من قبل منطلق «الرجولة القاسية»، مثل العنف أو سلوك المخاطرة أو تعاطي المخدرات أو الانتحار. عليه، فإنه يجدر استخدام الخبرات التي يمكن أن يرتبط بها المتدربون ارتباطاً وثيقاً كنقاط لبدء النقاش لتحديد معايير وتوقعات النوع الاجتماعي في هذا السياق، وذلك عن طريق إدارة الحوا بطريقتة تهدف إلى إعادة مثل هذا السلوك الضار وإبراز كيف أن أدوار النوع الاجتماعي المقيدة تشكل مشكلة وعقبة للجميع.

ت. لفتح المناقشات وإثراء النقاش عن التحيز الضمني، يجب استخدام الأهداف المهمة والمعلنة وحيثيات العمل اليومي لمقدمي خدمات الأمن والعدالة وذلك من أجل فتح مناقشات أوسع حول النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، استخدم حقيقة أن مقدمي الأمن مفوضين لحماية جميع الأفراد، ولكنهم قد لا يستجيبون إلى معالجة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي التي تؤثر على النساء ويقع عبئها الأكبر عليهن، بدءاً من عنف الشريك، والعنف المنزلي، والمضايقات، وإساءة المعاملة عبر الإنترنت.

ث. اتبع نهجاً فنياً عن طريق مناقشة الموضوعات التي يحتمل أن تكون صعبة. ، وركز على تدريب المهارات، و تطوير أفضل الممارسات، ودمج منظور النوع الاجتماعي في أطر التقييم والتحليل أو الإجراءات العملية مثل التعامل مع جرائم الكراهية، ومنع الاعتداء الجنسي من الذكور على الذكور في السجون، أو الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي داخل المؤسسات الرسمية .

ج. استخدم سيناريوهات قائمة على الواقع. إن حل المشكلات القائمة على السيناريو باستخدام مواقف واقعية معقدة، يخلق مجال لإدخال التعقيدات التي لا توجد لديها إجابات واضحة، ويثري النقاش المفتوح حول العضلات الأخلاقية والقانونية، ويوفر إمكانيات لمعالجة المواقف التمييزية و/أو التي تتعارض مع شمولية توفير الأمن الذي يراعي المساواة بين الجنسين.

ح. تعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي من قبل مقدمي خدمات الأمن والعدالة كنقطة دخول. على سبيل المثال، استخدام التحرش الجنسي، والاعتداء على النساء لفتح نقاش غير مريح أو، على نحو أقل تصادمية، استخدام عدم وجود استجابة مناسبة لقتل الإنث، وعنف الشريك.

الوضع الأمثل هو أن يؤدي التدريب إلى عملية تحويلية لا تنتهي بنهاية الدورة. عليه يجب على المشاركين العودة إلى مؤسساتهم والعمل بحساسية جديدة تجاه عدم الاعتراف بعدم المساواة بين الجنسين من حولهم، أو معرفة كيف يتم تقييدهم أو حصولهم على امتيازات من خلال أدوارهم القائمة على النوع الاجتماعي.

الإطار 9: تلبية الاحتياجات الأمنية القائمة على النوع الاجتماعي على مستويات متعددة،
مثال من جمهورية الكونغو الديمقراطية:

ركز مشروع Tushiriki Wote (دعونا نشارك جميعاً) على تحسين حياة النساء اللائي يتاجرن عبر الحدود في شرق جمهورية الكونغو الديمقراطية. كان هذا المشروع عبارة عن تعاون امتد لمدة خمس سنوات بين المنظمة الدولية غير الحكومية International Alert ومجموعة منظمات تتكون من 14 شريكاً محلياً.

تعود القصة إلى أن صغار التجار من النساء درجن على عبور الحدود بين جمهورية الكونغو الديمقراطية وبوروندي ورواندا بصورة يومية، إلا إن هذا العملية لم تكن تتم بالسلاسة المطلوبة إذ كان المتاجرات يتعرضن لأشكال مختلفة من المضايقات والابتزاز والسلوك التعسفي في المعابر الحدودية وكذلك في الأسواق. كان حرس الحدود يعاني من قلة الموارد والإجهاد في كثير من الأحيان من ظروف العمل السيئة وضعف امتثال المتاجرات للوائح، وعليه اتسمت التفاعلات اليومية بين حرس الحدود والمتاجرات عند المعابر الحدودية بالحدة وانعدام الثقة. بالإضافة إلى ذلك، كانت النساء اللائي ينخرطن في هذه التجارة يكابدن ويعملن في ظل علاقات غير متكافئة وعنيفة في بعض الأحيان خاصة في المنازل، وفوق كل ذلك كن يعشن في مجتمع ذكوري وعسكري متشدد لا يؤبه فيه لأصوات النساء.

تم تصميم المشروع بناءً على تجارب واحتياجات النساء المشاركات وذلك من أجل معالجة مخاوفهن على عدة مستويات وذلك من خلال:

أ. تحسين العلاقات مع مسؤولي الحدود من خلال جهود التدريب والتوعية، ومساعدة كل من المتاجرات وموظفي الحدود على فهم حقوقهم والتزاماتهم بشكل أفضل

ب. بناء الثقة بين التجار من مختلف الجنسيات

ت. معالجة السلوك الابتزازي من قبل السلطات الرسمية وغير الرسمية

ث. تحسين العلاقات الأسرية للتجار، والتي - بناءً على طلب صغار المتاجرات - اشتملت صراحةً على العمل مع أزواجهن على تغيير الذكورية.

تضمن المشروع مزيجاً من الحوار المجتمعي، حيث شارك فيه حوالي 1400 شخص، والعمل مع صغار المتاجرات المنخرطات في التجارة الحدودية، ومسؤولي الحدود، وجمعيات المتاجرات والتعاونيات، والمؤسسات السياسية والإدارية، والشركات والجمعيات الشعبية. فعلى سبيل المثال، تم تقديم الدعم لجمعيات المتاجرات في السوق وذلك من أجل تحسين قدرتهن على تلبية احتياجاتهن. كذلك تم دعم الجهود المبذولة على مستوى المجتمع

المحلي والكلبي من خلال وضع تدابير لزيادة وصول المرأة بشكل عام إلى مناصب صنع القرار الاجتماعي والسياسي على جميع المستويات ابتداء من روابط السوق ووصولاً إلى البرلمان القومي. وهكذا بدأ مشروع Tushiriki Wote من التركيز الضيق على التجارة عبر الحدود واحتكاكاتها، ولكنه شمل تلبية الاحتياجات الأمنية النوعية بشكل شامل. وهذا لا يعني فقط تحسين مهارات النساء وتمكينهن، بل أيضاً مشاركة مسؤولي الجمارك والهجرة في الأماكن العامة، وشركائهم الذكور في المجال الخاص لزيادة الحوار وبناء التفاهم المتبادل وتقليل أخطار التصعيد العنيف للتوترات.

- المسار الرابع: التعويل على توظيف الموظفين ذوي الخبرة في مجال النوع الاجتماعي .

على مدى العقدين الماضيين، أنشأ العديد من مقدمي خدمات العدالة والأمن أدواراً لموظفين متخصصين في وفي نفس الوقت يهتمون بقضايا النوع الاجتماعي. تتعدد هذه الأدوار على نطاق واسع، حيث تشتمل على جهات تنسيق النوع الاجتماعي بدوام جزئي أو كامل أو على مستشاري النوع الاجتماعي، ووحدات النوع الاجتماعي، ومراسد المساواة بين الجنسين، والوحدات النسائية، والوحدات المتخصصة في الاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي. تركز أدوار هؤلاء الموظفين على مشاركة النساء، أو مجموعات معينة من النساء أو الرجال داخل المجتمعات، والجمعيات الخاصة بالنساء في قضايا النوع الاجتماعي. في هذا الصدد يمكن التركيز على مستشاري النوع الاجتماعي ومنسقي شؤون النوع الاجتماعي.

يتمثل دور مستشاري النوع الاجتماعي ومسئول الاتصال للنوع الاجتماعي (Gender Focal Points) في تقديم المشورة لشعب مختلفة من المؤسسة، أو اللجنة بشأن دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع سياساتها وخططها وأنشطتها وعملياتها، بالإضافة إلى أنهم يعملون كخبراء يمكن الرجوع إليهم (go-to experts) بشأن الأسئلة والمهام المتخصصة ذات الصلة بالنوع الاجتماعي. برز أهمية ادخال وظيفتي مسؤول الاتصال للنوع الاجتماعي ومستشاري النوع الاجتماعي على مدى العقد الماضي في بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام، وكذلك في بعثات الهيئات الإقليمية مثل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، والاتحاد الأفريقي، والاتحاد الأوروبي، ومقدمي خدمات الأمن القومي كاستراتيجية رئيسية لبناء الخبرة لتنسيق تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في البعثات والمنظمات. منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، على سبيل المثال، لديها نقاط اتصال للنوع الاجتماعي في كل مؤسسة وعملية ميدانية تقوم بتنفيذها، وكذلك في جميع إدارات الأمانة العامة الخاصة بالمنظمة. تم تفويض الأمم المتحدة بموجب قرار مجلس الأمن رقم 2242 (2015) لنشر الخبرة في مجال النوع الاجتماعي في فرق التقييم الاستراتيجي وكذلك في جميع مراحل المهمات بدءاً من التخطيط وانتهاء بالتنفيذ، حيث يوجد الآن ما لا يقل عن 28 من القوات المسلحة التي لديها مستشارون للنوع الاجتماعي ونفس الشيء ينطبق على الشرطة وغيرها من مقدمي خدمات العدالة والأمن.

بشكل عام، تركز مهمة مستشار النوع الاجتماعي فقط على النوع الاجتماعي، بينما تدعم جهات تنسيق النوع الاجتماعي تعميم مراعاة المنظور النوعي كمسؤولية إضافية. يتم أحياناً تعيين مستشاري ونقاط اتصال خاصة بالنوع الاجتماعي من داخل المؤسسة نفسها، كما يتم تعيينهم أحياناً من خارج المؤسسة. كل منهج من هذين المنهجين له نقاط قوة ونقاط ضعف، فعلى سبيل المثال قد يكون الأشخاص من خارج المؤسسة قادرين على مناقشة الاهتمامات وإثارة المشاكل بحرية أكبر من الأشخاص الذين ينتدبون من داخل المؤسسات نفسها، في المقابل نجد أن الأشخاص المعينين من داخل المؤسسة غالباً ما يكونون أكثر قدرة على فهم الإجراءات المؤسسية والتراتبية الهرمية والثقافات بشكل أفضل.

لقد ثبت جلياً أن مستشاري النوع الاجتماعي ومسؤولي الاتصال الخاصة بالنوع الاجتماعي يعملان كآلية فعالة لبناء الخبرات الداخلية للمنظمة ويزيدون من قدرتها على دمج منظور النوع الاجتماعي داخل الأطر الحاكمة لعمل المنظمة. يمكن لمستشاري النوع الاجتماعي العمل على تحفيز المؤسسة إلى انتهاج التغيير الواسع النطاق كما يمكنهم تقديم وشرح ومناصرة منظور النوع الاجتماعي، والتأكيد على أهمية المساواة بين الجنسين في نظم وأهداف المنظمة. وعلى الرغم من كل هذه الأعمال التي يقومون بها، عادة ما يعاني المستشارون والمنسقون في مجال النوع الاجتماعي من مصاعب في بعض الأحيان بسبب اتساع نطاق مهامهم وقلة الموارد المتاحة لديهم. كذلك يواجه الأشخاص الذين يخدمون كنقاط اتصال خاصة بالنوع الاجتماعي نفس هذه التحديات بشكل خاص، حيث يأتي «العمل الخاص بالنوع الاجتماعي» عادةً ليضاف إلى مجموعة كاملة من المسؤوليات الأخرى التي يقومون بها. تُظهر التجربة أنه من غير المتوقع أن يقوم منسقو النوع الاجتماعي أو مستشاري النوع الاجتماعي بتحقيق منظور النوع الاجتماعي الكامل إذا ظلت المؤسسة حبيسة سيطرة الديناميكيات وممارسات العمل التي لا تستجيب للنوع الاجتماعي.

يتطلب إجراء التغيير المؤسسي العميق من قبل إدارة مؤسسات العدالة والأمن الانخراط بشكل هادف في تعزيز المساواة بين الجنسين، بدلاً من النظر إلى ذلك على أنه «قضية نسائية» أو هو مجرد مهمة يضطلع بها الشخص الذي يخدم كنقطة اتصال أو مستشار للنوع الاجتماعي في المؤسسة. وبصورة أكثر تحديداً، قد يتضمن التغيير المؤسسي تغيير سلوكيات الذكور ومواقفهم، والثقافات المؤسسية التي يهيمن عليها الذكور.

استناداً على أفضل الممارسات الموجودة حالياً، يمكن للأشخاص الذين يشغلون مناصب نقاط اتصال أو مستشارين أو منسقين للنوع الاجتماعي أداء مهامهم على أفضل وجه عندما تتوفر الشروط التالية:

أ. تحتاج القيادة إلى التشديد على اعتبار تعزيز المساواة بين الجنسين أمراً محورياً في تقييم مهمة المؤسسة وقياس نجاحها. كذلك يجب أن يكون هناك اعتراف عام ورفيع المستوى بأن مسؤولية تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي، وتعزيز المساواة بين الجنسين تقع على عاتق المستويات العليا من الإدارة. وبناءً على ذلك، يجب أن يُؤخذ عمل مسؤول الاتصال ومستشاري النوع الاجتماعي على محمل الجد وأن يتم دعمهم، على سبيل المثال، من خلال مشاركتهم في عمليات التخطيط وصنع القرار الرئيسية، ومنحهم إمكانية الوصول إلى القيادة العليا.

ب. يحتاج منسقو ومستشارو النوع الاجتماعي إلى نيل التدريب الكافي حول قضايا النوع الاجتماعي ذات الصلة بمهامهم، وربما ذات الصلة بالمؤسسة أو المهمة قيد التنفيذ، وفي حالة العمل على المستوى الدولي يجب أن يتدربوا ويتعلموا الكثير عن البيئة الاجتماعية الثقافية والسياسية التي سيتم إرسالهم إليها. كما يحتاجون أيضاً إلى مهارات وخبرات لتحليل النوع الاجتماعي ولتطوير ومراقبة السياسات والتدريبات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

ت. يحتاج منسقو ومستشارو النوع الاجتماعي إلى أن يكون لديهم وصف وظيفي واضح يوضح لهم ما هي مسؤولياتهم، وأين يكون لديهم سلطة التدخل وأين يجب أن لا يتدخلوا، بالإضافة إلى وصف الأشخاص الذين يكونون مسؤولون عن محاسبتهم. كذلك يحتاج مستشارو النوع الاجتماعي ولا سيما مسؤول الاتصال الخاصة بالنوع الاجتماعي، إلى توضيح ما يقع وما لا يقع ضمن اختصاصهم. ففي كثير من الأحيان يُتوقع من الجميع القيام «بمعلمهم المتعلق بالنوع الاجتماعي» بالإضافة إلى المهام العادية الأخرى، و/أو تكليفهم في وقت واحد بالاهتمام «بالقضايا الشاملة» الأخرى، مثل حماية الطفل أو الإعاقة. كذلك يُخاطر مستشارو ومنسقو النوع الاجتماعي بأن يصبحوا نقاط مرجعية (go-to points) غير رسمية للزملاء بشأن المشكلات التي كان من المفترض توجيهها إلى إدارة الموارد البشرية، أو إلى الآليات التأديبية، مثل التمييز، أو التحرش الجنسي، أو الإساءة أو الاستغلال.

ث. بالإضافة إلى تحديد السلطة ووضوح الدور المنوط بهم، يحتاج مستشارو ونقاط اتصال النوع الاجتماعي إلى موارد كافية، بما في ذلك الوقت والموظفين، لإنجاز مهامهم. فمن المألوف أن يكون لدى شاغلي مناصب تعميم مراعاة المنظور النوعي أموال محدودة للغاية أو قد لا يتصرفون في الأموال بصورة مباشرة عند تنفيذ الأنشطة. فهم في حاجة ماسة إلى الوصول، على سبيل المثال، إلى موارد النقل والاتصالات والمترجمين الفوريين.

ج. لقد ثبت أن التشبيك المتبادل بين مستشاري ونقاط اتصال النوع الاجتماعي لا ينحصر فقط في توفير شبكة دعم مهنية لهم، بل يخدم أيضاً في تسهيل تبادل المعلومات الرئيسية وأفضل الممارسات.

- المسار الخامس: العمل على تغيير الثقافة الذكورية السائدة في المؤسسة وذلك بغية زيادة مشاركة النساء وإثراء التنوع العام.

يتغير قطاعا الأمن والعدالة وثقافتهما المؤسسية تبعاً لتغير المجتمع. لكن هذا التغيير غالباً ما يأتي بشكل أبطأ في حالة الخدمات النظامية وذلك نظراً لاستثمارها الكبير في كثير من الأحيان في التقاليد، ومفاهيم النوع الاجتماعي القائمة على ما يعنيه أن يكون الشخص عضواً في المؤسسة وكذلك المعايير والترتيب الهرمي التي يتم تنظيمها والتمسك بها أكثر مما هو ممارس في معظم مجالات الحياة المدنية. وكما ورد آنفاً، فإن معظم المؤسسات التي تقدم خدمات العدالة والأمن يتكون الغالبية الساحقة من موظفيها من الذكور وترتبط رمزياً بأشكال معينة من الرجولة وتعمل على تمييزها. عليه، فإن تغيير هذه الثقافات المؤسسية يتطلب فيها إدماج النساء بشكل كامل في المؤسسة، وهو الأمر الذي يتطلب إجراء تحول من ثقافتها المؤسسية الذكورية إلى ثقافة مراعية للنوع الاجتماعي. يزداد هذا الأمر أهمية في الحالات التي تقوم فيها الذكورية المرتبطة بقطاع العدل والأمن على كراهية النساء أو العنصرية ضدن، أو رهاب الأفراد المنحدرين من خلفيات أقل حظاً أو غير ذلك من أشكال التمييز أو إعادة إنتاجها، و/أو تضمين ممارسات ضارة مثل التمر، أو العنف ضد الآخرين فد تؤدي إلى سلوك غير مقبول أو إجرامي مثل التحرش الجنسي والاستغلال والإيذاء، وأشكال أخرى من العنف القائم على النوع الاجتماعي.

توصلت العديد من مؤسسات قطاعي الأمن والعدالة إلى أنه من الأهمية بمكان تأطير إدماج النساء ضمن محاولات شاملة لبناء التنوع والشمول مع التأكيد أنه ليس من المهم التركيز على تحقيق المساواة بين الموظفين والموظفات من حيث العدد، ولكن أيضاً يجب ضمان تنوع الرجال والنساء من حيث العرق، أو الدين، أو المعتقد وغيرها من الخصائص التي تعكس المجتمع الأوسع. عادة ما يتطلب تحقيق التغيير في الثقافة المؤسسية إتباع منهجين هما التغيير من الأعلى إلى الأسفل ومن الأسفل إلى الأعلى (top-down and bottom-up approaches). الجدير بالذكر إنه خلال العقد الماضي ظهرت قيادات قوية في مجال المساواة بين الجنسين في العديد من البلدان، بما فيها تعيين الأشخاص الذين يعتبرون أبطالاً في مجال النوع الاجتماعي في قطاع الأمن واتخاذ تدابير أخرى للقادة السياسيين والمؤسسيين لتأييد المساواة بين الجنسين والشمول داخل المؤسسات ووسط العامة.

يجب أيضاً مراعاة الديناميكيات الأفقية وديناميكيات الند للند داخل المنظمات. ففي العديد من مؤسسات الأمن والعدالة، تلعب المجموعة الفرعية التنظيمية، على سبيل المثال وحدة على مستوى فرقة أو فرع متخصص أو قسم فرعي، دوراً مركزياً في تحديد كيفية القيام بواجبات الجندي والشرطية وكيفية معاملة السجناء أو غيرها من الأنشطة المتعلقة بالعدالة والأمن على أرض الواقع. هذه الثقافات الفرعية الداخلية، والهويات التليدة

المتجذرة في هذه الأجسام الفرعية يمكنها مقاومة التغيير المنشود بشكل سلبي، ويُنظر إليه على أنه مفروض من فوق أو من المجال المدني، ويمكن أن تؤدي إلى سلوك مسيء أو إجرامي إذا فشلت الرقابة. ومع هذه الإسقاطات السلبية، يمكن أن تكون ديناميكية مهمة في الدفاع عن الثقافة المؤسسية وتحسن الصورة الخارجية لمقدمي خدمات الأمن والعدالة. تشمل هذه الأشياء الصغيرة أنواع الزي الرسمي الذي يتم ارتداؤه، إن وجد، تسريحات الشعر المعتمدة، أن يكون الشخص مسلح أو غير مسلح، ارتداء أو عدم ارتداء الدروع الواقية للبدن، ما إذا كان يتم ارتداء النظارات الشمسية عند التحدث مع المدنيين أم لا، نبرة الصوت ونوع اللغة المستخدمة، التبسم أو عدم التبسم في وجوه طالبي الخدمة ولغة الجسد. تحدد مثل هذه «التفاصيل الدقيقة» في أداء، على سبيل المثال، حرس الحدود، أو حرس السجن، أو الجندي، أو ضابط الشرطة، أو أي أحد من أفراد طاقم تقديم خدمات الأمن والعدالة الآخرين، حول ما إذا كان سيُنظر إلى المؤسسة وممثليها على أنهم ودودون، أو مخيفون وبالتالي التعامل معها بشكل إيجابي، أو أنها مؤسسة يخبئ تجنب التعامل معها باعتبارها خطر محتمل. في الوقت نفسه هذه التفاصيل الدقيقة تشكل السلوك والتوجه داخل المؤسسات نفسها وحول ما إذا كانت تُشعر طالبي الخدمة بأنهم مرحباً بهم ومدمجون أو أنهم مهمشون ومستبعدون. في هذا الصدد يمكن أن تكون القوى المجتمعية والسياسية الخارجية مفيدة وفعالة في الضغط من أجل التغيير داخل قطاعي الأمن والعدالة من حيث المساواة بين الجنسين والإدماج والتنوع. في بعض الأحيان، ترتبط التغييرات في ديناميكيات النوع الاجتماعي وغيرها من الديناميكيات داخل قطاعي الأمن والعدالة بالصدمات السياسية الرئيسية، مثل إعادة هيكلة قطاع الأمن في جنوب إفريقيا الذي تم بعد انتهاء نظام الفصل العنصري وكذلك الشرطة في أيرلندا الشمالية (أنظر الإطار 10)، أو التغييرات الجارية في القوات المسلحة في أوكرانيا.

فيما يلي بعض العوامل الرئيسية التي يمكن أن تجعل مؤسسات قطاعي الأمن والعدالة قادرة على توظيف النساء والرجال وتسودها المؤسسية والشمول:

- أ. يجب التأكد من توفر المدخلات الأساسية التي تساعد على توظيف موظفين من الجنسين في المؤسسات المعنية، مثل توفير مرافق الغسيل، والصرف الصحي المنفصلة للنساء، والرجال وامتلاك زي رسمي، ومعدات تناسب الرجال والنساء على حدٍ سواء.
- ب. يجب انتقاء التمييز على أساس النوع الاجتماعي وذلك عن طريق تصميم عمليات ومتطلبات توظيف جاذبة من أجل اختيار موظفين يلبون حاجة النوع الاجتماعي.
- ت. إيجاد آليات إبلاغ وتأييد فعالة ومناسبة لحالات سوء المعاملة، أو التمر أو التحرش أو التمييز على أساس النوع الاجتماعي التي تحدث داخل وخارج المؤسسة. يجب أن تكون هذه الآليات مصممة بطريقة تحمي المبلغين عن

المخالفات والمشتكين من الانتقام من قبل المتهمين بارتكاب مخالفات أو من قبل كبار الموظفين.

ث. اتخاذ إجراءات ضد التمييز القائم على النوع الاجتماعي وغيره من أشكال التمييز والمضايقة والإساءة والاستغلال والعنف داخل المؤسسة وكذلك عند ارتكابها ضد أشخاص من خارج المؤسسة.

ج. وضع سياسات وإجراءات الموارد البشرية والإدارية التي تدعم بنشاط المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة، بما في ذلك الجانب الخاص بقضايا مثل رعاية الأطفال، وإجازة الوالدين، وتنفيذ سياسات العمل الصديقة للأسرة (family-friendly work policies) على نطاق واسع وتشجيع جميع الموظفين على الاستفادة الكاملة منها، بغض النظر عن جنسهم.

الإطار 10: زيادة التنوع والتمثيل والقبول المجتمعي في شرطة أيرلندا الشمالية

خلال الفترة المعروفة باسم «فترة الاضطرابات» في أيرلندا الشمالية، كان ينظر إلى قوة الشرطة، شرطة أولستر الملكية، من قبل قطاعات كبيرة من المجتمع الكاثوليكي على أنها مؤيدة للوحادية ومؤيدة للبروتستانت وكذلك تسيطر عليها العقلية الذكورية والعسكرة. بعد اتفاق الجمعة العظيمة في عام 1998، بدأت عملية إعادة هيكلة وإصلاح شرطة أُلستر الملكية لتصبح قوة أقل عسكرة وأكثر توجهاً نحو الشرطة المجتمعية وأكثر تنوعاً وأكثر مساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك عملت الشرطة على تجنيد قوة روعي فيها تمثيل المجتمع من حيث الخلفيات الدينية والعرقية. كذلك سعت دائرة الشرطة الجديدة في أيرلندا الشمالية إلى تحسين التوازن بين الجنسين من خلال سياسات وتدابير التوظيف الإيجابية والاستباقية الهادفة إلى توسيع مجموعة المجندين وضمان ترقية ضابطات الشرطة إلى مناصب أعلى. وقد تطلب هذا الأمر إدخال تغييرات كبيرة في الثقافة المؤسسية في المؤسسات التي تقدم خدمات الأمن والعدالة، وذلك عن طريق الابتعاد عن الهوية العسكرية «الذكورية القاسية» وتبني هوية أكثر انفتاحاً وتنوعاً وموجهة نحو المجتمع.

هذا وقد لعبت هياكل المساءلة والحوكمة دوراً مهماً في عملية إصلاح الشرطة هذه خاصة مجلس الشرطة في أيرلندا الشمالية. في السابق، كانت شرطة أُلستر الملكية تشرف عليها هيئة رقابية يعينها وزير الدولة لشؤون أيرلندا الشمالية، وهو عضو في حكومة المملكة المتحدة. تتكون هيئة الرقابة الجديدة من أعضاء الأحزاب السياسية الرئيسية في أيرلندا الشمالية ومواطنين

مستقلين. يسلط مجلس العمل الشرطي الضوء بشكل واضح على معالجة عدم التوازن بين الجنسين في دائرة شرطة أيرلندا الشمالية كهدف رئيسي في إستراتيجيتها، ويحدد أهداف حقوق الإنسان ويسلط الضوء على حماية الفئات الأكثر ضعفاً. يتم دعم عمل مجلس الشرطة و دائرة شرطة أيرلندا الشمالية من خلال استراتيجيات وعمليات المشاركة المجتمعية، والتي يطلب فيها مجلس الإدارة مساهمات من الجمهور الذين عادة لا يُستأنس برأيهم في وضع جدول الأعمال الأمني مثل الأفراد من الأقليات العرقية، والنساء، وكبار السن، والأشخاص الذين لديهم الإعاقة و الشباب.¹²

الإطار 11: كيفية التعامل مع الانحياز القائم على النوع الاجتماعي ومنع العنف المنزلي، مثال من أوكرانيا:

لقد كان تغيير الثقافات المؤسسية في القوات المسلحة الأوكرانية عملية طويلة ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتغييرات السياسية والمجتمعية والمؤسسية الأوسع نطاقاً ومتأثرة بها، على الرغم من وجود الالتزامات الخاصة بالمساواة بين الجنسين، كانت المؤسسات الأوكرانية ذكورية إلى حد كبير، وتحدد فيها القيم المجتمعية بناءً على تقسيمات واضحة وقائمة على النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، نجد أن أنظمة العمل كانت قد أبقَت النساء بعيداً عن الوظائف التي يُحتمل أن تكون «خطرة جداً على النساء» في مجموعة واسعة من المهن، بما في ذلك الشرطة والجيش. كذلك كانت النساء الأوكرانيات يجدن صعوبة في الانضمام إلى قطاعي الأمن والعدالة حتى غُيِّرَت مؤخرًا القوانين التي تمنع النساء من العمل في هذه القطاعات، ومنذ العام 2014، أصبحت النساء الأوكرانيات يلعبن دوراً قتالياً في الخطوط الأمامية بالإضافة إلى قيامهن بأدوار مساندة لعمل القوات المشتركة، وفي بعثات حفظ السلام وتحقيق الاستقرار في الخارج. ومع ذلك، كافحت العديد من النساء اللواتي شاركن في النزاع من أجل الحصول على اعتراف رسمي والوصول إلى الخدمات للمحاربين القدامى.

كان لدى بعض المقاتلين السابقين، ذكورا وإناثا، مشاكل في إدارة انفعالات الغضب، وصددمات السلوك العنيف، وتعاطي المخدرات حيث كان مقدمو الخدمات في بعض الأحيان يتجاهلون هذه القضايا ويظهرون انحيازاً قائماً

12. Queering Conflict: Examining Lesbian and Gay Experiences of Homophobia in Northern Ireland. Marian Duggan (2012)–18
فارنهام: أشجيت؛ إيفون جاليجان (2013)، «النوع الاجتماعي والسياسة في أيرلندا الشمالية: إعادة النظر في فجوة التمثيل»، الدراسات السياسية الأيرلندية، 28 (3)، ص 413-433؛ موقع مجلس الشرطة في أيرلندا الشمالية، <https://engagement-community/uk.org.nipolicingboard.www>.

على النوع الاجتماعي. لمواجهة بعض هذه التحديات بدأ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان العمل مع هيئة الأركان العامة الأوكرانية للقوات المسلحة في عام 2018 في حملة لزيادة الوعي بقضية العنف المنزلي داخل أسر أفراد القوات المسلحة وما هو الدور الذي يمكن أن تقوم به من أجل منعه، حيث قاموا بتطوير وتقديم مجموعة من التوصيات. ولأن الضباط القيايين مسؤولون عن التدريب والحفاظ على النظام والانضباط بين أفراد المنظمة/الوحدة، بالإضافة إلى أنهم مسؤولون عن الإبلاغ عن الانتهاكات التأديبية والجنائية، فيمكنهم أداء دور مهم في منع العنف المنزلي. وقد شددت كل مجموعة من التوصيات، المصنفة حسب المستويات، على ضرورة وجود الكفاءات اللازمة للقادة العسكريين لدمج التدابير الوقائية بشأن العنف المنزلي بشكل فعال، وكذلك الإيفاء بما تحتاج السلطات العليا إلى مراعاته من أجل دعم جهود من يلونهم في الرتب أو مرؤوسيهيم.

تؤكد توصيات القوات المسلحة الأوكرانية أن منع العنف المنزلي يبدأ خلال مرحلتي التعبئة والتجنيد ويستمر طوال فترة الخدمة حيث تعتبر هذه الاستمرارية ضرورية من أجل معالجة الأسباب الجذرية للمشكلة. من خلال هذه التوصيات، تأمل هيئة الأركان العامة الأوكرانية في تشجيع القادة العسكريين على أن يكونوا استباقيين وأن يكونوا قدوة في القوات المسلحة، وأن يكونوا قدوة لمرؤوسيهيم وأن يساهموا في تغيير الثقافة المؤسسية للجيش.¹³

الإطار 12: منتدى بريجيدور للأمن في البوسنة

تم إنشاء منتدى بريجيدور الأمني في العام 2003 لتحديد نوعية المشكلات الأمنية المحلية وحلها. يقدم المنتدى نموذجاً عملياً للتعاون الفعال الذي تم بين 26 مؤسسة، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني، والسلطات المحلية (خدمات التعليم والرعاية الصحية)، ومقدمي الخدمات الأمنية (الشرطة ورجال الإطفاء). يتمثل الهدف الأساس للمنتدى في صياغة خطة استراتيجية تحدد رؤية مشتركة للأمن لمدينة بريجيدور وتؤسس التعاون بين المؤسسات الرئيسية والمواطنين في مجال الأمن. كما يقوم المنتدى بتنفيذ مشاريع محددة، مثل توفير المأوى لضحايا العنف من الإناث وإنشاء نظام لمراقبة الأماكن العامة بالفيديو. ويهدف المنتدى من خلال الحملات الإعلامية وتوزيع المنشورات ومناقشات المائدة المستديرة، وزيارات المناطق الريفية

13- Flavié Bertouille (2019) ، « ما هي الخطوة التالية للمحاربين القدامى في أوكرانيا؟ »، لندن: International Alert ؛ خيسوس جيل روبيز وغوران توبالوفيتش (2019) ، « توصيات للقادة العسكريين بشأن منع العنف المنزلي بين عائلات أفراد القوات المسلحة »، وارسو: OSCE / ODHR .

إلى تشجيع المواطنين على القيام بدور فعال في معالجة القضايا الأمنية في مجتمعاتهم. وقد أسهمت مشاركة منظمات المجتمع المدني النسائية في المنتدى في اعتماد بروتوكول مشترك بشأن العنف المنزلي، وسن تدابير لدعم الضحايا وحمايتهم. أفاد قائد الشرطة المحلية في مدينة بريجيدور زوران إندي إن تزايد الإبلاغ عن العنف الأسري توضح الأثر الإيجابي لحملة التوعية التي ينظمها المنتدى وكذلك يوضح أثر الجهود الأخرى في استتباب الأمن. وفقاً لإفادات جمعية النساء، وهي إحدى منظمات المجتمع المدني المشاركة، فإن التعاون بين المؤسسات من خلال المنتدى أدى إلى حل المشكلات التي يواجهها المواطنون (رجالاً ونساءً)، ولا سيما العائدين، ودعمت عمل المنظمات الدينية، وناصرت حقوق الأقليات؛ وعززت المشاركة النشطة للمرأة في السياسة والحياة العامة.

7. كيف يمكنك المشاركة في إصلاح قطاع الأمن؟

للمجتمع المدني دورٌ حيويٌّ في تحول قطاع الأمن حيث يمتد هذا الدور من الدعوة إلى إجراء إصلاحات أساسية في القطاع إلى العمل معه كمستشارين وخبراء. فالمجتمع المدني يمثل مصالِح المجتمعات المختلفة. فعلى سبيل المثال، نجد أن النساء بصفتهن أفراد وعضوات في منظمات المجتمع المدني، يطرحن وجهات نظر مختلفة ومهمة يمكن أن تخدم في إصلاح قطاع الأمن. هذا الجزء من الكتيب يتناول الطرق العملية التي قد تمكن الشخص المعين (رجلاً كان أم امرأة)، أو أي منظمة أن تكون جزءاً فاعلاً في العملية الأمنية في مجتمعه. هذا الفاعلية أو الدور يتبلور في ستة أنشطة مختلفة، ولكنها شديدة الترابط يمكن تفصيلها كالآتي:

- أ. أدرس قضايا الأمن: تعرف على الاهتمامات والاحتياجات الأمنية في المجتمعات المختلفة، أو كيفية معالجة مشاكل أمنية معينة.
- ب. أعمل على تشكيل تحالف: انخرط في تكوين تحالفات وشراكات مع الآخرين بتعزيز وبناء وبناء قطاع أمني أكثر استجابةً وشمولاً للمرأة.
- ت. دشّن خطة العمل الخاصة بما تهدف إليه: ضع خطة عمل لإحداث تغيير في التشريعات، أو السياسات، أو الممارسات المؤسسية بصورة تتصف المرأة و تراعي قضايا النوع الاجتماعي.
- ث. قم بصياغة التوصيات المناسبة: يجب صياغة توصيات محددة من أجل التنفيذ على أن تكون موجهة إلى مؤسسات قطاع الأمن المحددة.
- ج. اعمل على مناصرة التغيير: تحدث إلى السياسيين، وموظفي الخدمة المدنية، وكبار المسؤولين في مؤسسات قطاع الأمن حول التغيير الذي تريد أن تراه ماثلاً في القطاع، واصل على رفع مستوى الوعي العام بالحاجة إلى التغيير.
- ح. قم بالتعامل مع قطاع الأمن: بادر بالتعامل مع القطاع الأمني بتشكيل هياكل أمنية محلية جديدة، أو بالانضمام إلى الهياكل الأمنية المحلية الموجودة. هذا التعامل يمكن أن يكون عن طريق المراقبة، وتدريب أفراد الأمن، والتعاون مع مؤسسات قطاع الأمن في تقديم الخدمات. ومن المحتمل أن تقوم بالبحث وبناء التحالفات جنباً إلى جنب مع المناصرة، وتغذية المعلومات الجديدة باستمرار في مشاركتك مع صانعي السياسات. وبالمثل، عندما تتعرف أكثر على قطاع الأمن، ستصبح توصياتك أكثر استراتيجية.

هذه الأنشطة الستة تعتبر من الأهمية بمكان عند صياغة الإستراتيجيات الهادفة إلى إصلاح القطاع الأمني وعليه يمكن تسليط الضوء عليها وتبيان ما تحويه من جوانب فيما يلي:

قد تكونين أنت قلقة فعلاً بشأن مشكلة أو مشكلات أمنية معينة تجابه المجتمع الذي تعيشين فيه أو تتعاملين معه. عليه تصبح الخطوة الأولى التي يجب أن تأخذها هي معرفة المزيد عن المخاوف الأمنية للنساء والرجال في مجتمعك أو مقاطعتك أو بلدك. في هذه الحالة فإن إجراء البحث سياعدك في الحصول على معلومات موثوقة من أجل المضي بها قدماً في مسعاك الخاص بالقضية الأمنية التي تسيطر على إهتمامك. كذلك يعد إجراء البحث وسيلة مثلى للتحدث مباشرة مع مسؤولي قطاع الأمن، ولتطوير الاتصالات والحوار معهم. لذلك يجب التبيه إلى أنه لا حاجة للقلق إذا لم يكن لديك الكثير من الموارد، حيث يمكنك إجراء بحث مفيد حتى بدون الوصول إلى أجهزة الكمبيوتر أو الإنترنت أو حشد الكثير من المال.

ما الذي ينبغي أن تبحث عنه: يمكن أن تجري بحثك على نطاق واسع أو نطاق ضيق وذلك وفقاً للسياق الذي تعمل فيه ووفقاً للقضية التي أنت بصدد تناولها. وكي تناولها. سياق أو القضية قيد البحث هنالك بعض الخيارات التي يجب مراعاتها:

➤ البحث عن تصورات النساء والرجال والشابات والشباب للأمن ولؤسسات قطاع الأمن. انظر الإطار رقم الذي يوضح ما قامت به منظمات المجتمع المدني الليبية في هذا الصدد.

➤ التحقيق في مشكلة أمنية معينة، على سبيل المثال عنف الشوارع أو حواجز الطرق أو العنف المنزلي.

➤ التركيز على التحري عن مؤسسة معينة في قطاع الأمن، على سبيل المثال، مؤسسة الشرطة للوقوف على كيفية تعامل الشرطة مع الرجال والنساء. في هذا التحري أو الاستقصاء يجب أن يُوضع في الاعتبار ضرورة استخدام دليل التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي المعدة بواسطة مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة لقطاع الشرطة والقوات المسلحة والعدالة كدليل للعملية وللأسئلة التي يجب طرحها.

➤ قم بإجراء بحث موسع يبحث عن التهديدات الأمنية المختلفة التي يواجهها الرجال والنساء وكيف يتم التعامل مع الرجال والنساء من قبل شعب مختلفة من قطاع الأمن. يمكن القيام بذلك على المستوى المحلي، أو الإقليمي، أو القومي. انظر الإطار رقم 13 فيما يتعلق بتقييم احتياجات النوع الاجتماعي والأمن في صربيا.

الإطار رقم 13: استطلاعات الرأي في ليبيا

في العام 2011م قامت منظمة صوت النساء الليبيات Voice of Libyan Women «بإجراء استطلاع للرأي عن طريق الملتصقات البسيطة استمر لمدة إسبوعين لمعرفة المزيد عما يتطلع إليه الناس في مجتمعاتهم. أقامت منظمة صوت النساء الليبيات أكشاكاً في كل سوق تقريباً في مدينتي الزاوية وطرابلس وطلبت من النساء والرجال الليبيين من جميع الأعمار أن يكتبوا آمالهم عن النساء الليبيات. حيث أشارت نتائج أحد الملتصقات الاستقصائية في طرابلس إن 50% من بين 142 امرأة ليبية شملهن الاستطلاع يعتقدن إن تحسين قطاع التعليم هو الأهم بالنسبة لليبيا الجديدة، 24% يعتقدن إن الأهم هو النمو الاقتصادي، 9% يعتقدن إن الأهم هو الرعاية الصحية، 9% يعتقدون إن الأهم هو البنية التحتية، و4% يعتقدون إن الأهم هو السلامة.¹⁴

الإطار رقم 14: النوع الاجتماعي المحلي وتقييم الاحتياجات الأمنية في صربيا

لاحظ مركز بلغراد للسياسات الأمنية، وهو مركز أبحاث مستقل يُكرس جهوده لتعزيز أمن المواطنين، أن المشاكل الأمنية التي تؤثر على المرأة الصربية نادراً ما تُأخذ في الاعتبار خاصة على المستوى المحلي. إذ لم تكن مؤسسات قطاع الأمن المحلي قادرة على استيعاب الاحتياجات الأمنية الخاصة بالمرأة، وكذلك لم يكن أعضاء الهيئات البلدية القائمين على المساواة بين الجنسين لديهم المعرفة الكافية عن العلاقة بين النوع الاجتماعي والأمن. استجابة لذلك، قام برنامج دعم المجتمعات المحلية في العام 2011 بإجراء تقييم للاحتياجات الأمنية على المستوى المحلي مأخوذة من منظور النوع الاجتماعي. تضمن تقييم الاحتياجات هذا ثلاثة مكونات رئيسية هي تحليل البيانات، والتدريب والتوعية، والاستشارات حيث عقدت أربع استشارات ليوم واحد وفي مواقع مختلفة بمشاركة كل من منظمات المجتمع المدني النسائية، والسلطات المحلية، والهيئات الأمنية المحلية، والهيئات البلدية للمساواة بين الجنسين، والمجالس البلدية، ومجالس السلامة ومنع الجريمة، والشرطة، والمدعين العامين، ووسائل الإعلام. غطت هذه الاستشارات، التي تضمنت مجموعة من التدريبات والمناقشات، أربعة جوانب هي:

أ. العلاقة بين النوع الاجتماعي والأمن؛

14- صوت المرأة الليبية، التقرير السنوي 2011 (طرابلس: VLW، 2012)

- ب. التهديدات التي تواجه المرأة على مستوى البلديات؛
 ت. إقامة شراكة بين الهيئات البلدية المسؤولة عن قضايا النوع الاجتماعي والمجالس البلدية للسلامة؛
 ث. استحضار أمثلة جيدة من بلديات أخرى في صربيا.

قدم تقييم الاحتياجات هذا منصة للحوار بين منظمات المجتمع المدني النسائية ومؤسسات قطاع الأمن، حيث عززت الحوارات المعرفة الحالية لجميع المشاركين حول الروابط بين النوع الاجتماعي والأمن، وسهّلت التعاون المستقبلي بين سلطات الدولة ومنظمات المجتمع المدني، علاوة على وضع الأسس الأولية لتنفيذ خطة العمل الوطنية الصربية الخاصة بقرار مجلس الأمن رقم 1325.¹⁵

■ كيف يمكنك إجراء البحث

ستعتمد طريقة إجراء البحث على مواردك، ومدى سهولة تعاملك مع أشخاص، ومؤسسات معينة (تمت مناقشة ذلك أدناه في إطار السلامة الشخصية). لذلك عليك دائماً أن تأخذ في حسابك أن وجهات نظر النساء حول القضايا الأمنية تميل إلى التهميش. ولذلك يمكن حتى لجزء صغير من البحث الذي يركز على النساء أن يقدم مساهمة مهمة للغاية. عليك أيضاً أن تفكر في كيفية تضمين المجموعات المهمشة في بحثك، مثل الأقليات العرقية والدينية واللغوية، الأشخاص ذوي الإعاقة، الفقراء وغير المتعلمين. إن منح هذه المجتمعات فرصة للمشاركة في البحوث، في حد ذاته، يعتبر نوع من التمكين لأفرادها. فيما يلي بعض الأفكار التي يمكن الاستفادة منها في كيفية إجراء بحثك:

- استخدم ما هو متاح من بيانات ومعلومات (desk research):

أولاً، أرجع للبحوث الحالية التي قامت بها المنظمات أو الجامعات أو الجهات البحثية الأخرى. قد تكون الحكومة أو البرلمان أو مكاتب أمين المظالم أو مفوضية حقوق الإنسان قد نشرت بالفعل تقارير وإحصاءات يمكنك الرجوع إليها لأن ذلك سيقوي ويدعم حججك (تعزيز حججك عند التفاوض مع الجهات الحكومية).

- مقابلة الأشخاص:

ضع قائمة بالأشخاص الذين سيكون لديهم وجهات نظر مختلفة حول القضية التي تبحث عنها. على مستوى المجتمع، يمكن أن يشمل ذلك منظمات المجتمع المدني الأخرى والقادة الدينيين والشباب، ومسؤولي المجالس المحلية والرجال والنساء العاملين في قطاع

15 جورانا أودانوفيتش وماجا بيلوش، Bezbednost i rodna ravnopravnost na lokalu (بلغراد: BCSP، 2011)، <http://bezbednost.org/Svepublikacije/4665/Bezbednost-i-rodna-ravnopravnost-na-lokalu>. مقابلات مع سونيا ستويانوفيتش من BCSP، 24 يوليو 2012؛ ماجا بيلوش من BCSP، 24 يوليو 2012؛ وزورانا أنتونيفيتش من منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، 4 أغسطس 2012.

الأمن. على مستوى الولاية أو المستوى القومي ، يمكنك الاتصال بالمسؤولين الحكوميين والبرلمانيين، والأكاديميين، والصحفيين، وممثلي المنظمات الدولية. عند إجراء المقابلات، يجب أن يكون لديك قائمة أولية بالموضوعات أو الأسئلة التي ترغب في معالجتها. يجب عليك كباحث أن تتأكد من إجراء المقابلات مع كل من الرجال والنساء بطريقة عادلة.

عقد لقاءات مع النساء والرجال على المستوى المحلي: بالتحدث إلى النساء والرجال والشابات والشباب في مجتمعك سوف تتعرف على الكثير عن احتياجاتهم الأمنية، وكذلك التغييرات التي يرغبون في تحقيقها. خطط لاجتماعاتك بعناية ، بحيث يكون توقيتها و زمانها مناسباً للمرأة والتي غالباً منهمكة مع رعاية الأسرة والالتزامات الأخرى. فكر فيما إذا كنت بحاجة إلى اتخاذ ترتيبات خاصة مثل النقل أو رعاية الأطفال. قد ترغب أيضاً في عقد اجتماعات منفصلة مع كل جنس. تأكد من وجود مساحة للحوار المفتوح ، حيث يجب أن لا يخشى المشاركون أن يتم الإبلاغ عما يقولون بطريقة يمكن أن تضر بهم.

عقد جلسات مجموعة النقاش المختارة: جلسات مجموعات النقاش المركز المختارة هي مناقشة يقودها ميسر وتضم من 7 إلى 12 مشاركا مختارين وفق منهجية محددة. يجب ألا تستمر الجلسة لأكثر من ساعتين. الهدف من جلسات النقاش الجماعي المركز هذه هو جمع تصورات المشاركين وآرائهم ومعتقداتهم ومواقفهم حول موضوع ما. يمكن أن تمثل جلسات النقاش طريقة جيدة لاستكشاف مواقف الأقليات، والمجموعات المحددة الأخرى من الوضع الأمني، أو لجمع المعلومات من عدد من المجتمعات المختلفة. ضع في اعتبارك ما إذا كنت بحاجة إلى جلسات نقاش جماعي مركز منفصلة لكل جنس للسماح لكل مجموعة بالتعبير عن آرائها بحرية.

إجراء مسح صغير: يُسمى الاستبانة الذي يحتوي على عدد صغير من الأسئلة بنعم/لا ، والذي يتم توجيهه إلى ما بين 25 إلى 75 شخصاً، بمسح صغير (mini-survey). يمكنك إجراء هذا المسح الصغير مع الأشخاص الذين يزورون مركز شرطة أو محكمة أو خدمات الضحايا. إذا كان الأشخاص الذين ترغب في استطلاع رأيهم يستخدمون جهاز كمبيوتر ، فإن أدوات المسح عبر الإنترنت يمكن أن تساعد كثيراً في حماية هوية المشاركين. أخيراً يجب أن تأخذ في اعتبارك أن المسح الصغير يمكن أن لا يحتوي على إجابات كافية لتمثيل وجهات نظر جميع السكان ، لكنه مع ذلك يجلب معلومات مفيدة.

قم بزيارة أقسام الشرطة والسجون ونقاط التفتيش الحدودية وما إلى ذلك: في بعض البلدان، يُسمح لأفراد الجمهور بتفتيش أقسام الشرطة. بالإضافة إلى ذلك، قد تشارك منظمات المجتمع المدني النسائية في تقديم الخدمات والبرامج إلى النساء في السجن. يوضح المثال رقم 12 من اليمين حالة تطلع فيها النساء بدور مهم في مخاطبة وضع النساء السجينات. قد تكون قادراً على الانضمام إلى مثل هذه الأجسام أو الخطط ، أو العمل مع المنظمات التي تقوم بها ، لجمع المعلومات حول المرافق والممارسات. عند جمع البيانات،

سجل ما إذا كانت المعلومات آتية من امرأة أو رجل أو شابة أو شاب، وفئاتهم العمرية (أي جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر)، وذلك حتى تتمكن من تحليل الفروق بين المجموعات. هذا التصنيف سيسمح لك بالتحدث بثقة عن الاحتياجات المختلفة وتطوير توصيات تستجيب للجنس والعمر. اعتماداً على السياق الخاص بك ، قد يكون من الضروري أيضاً تسجيل الخصائص الأخرى ، مثل الدين أو مجموعة اللغة أو العرق.

الإطار رقم 15: اتحاد النساء اليمنيات يقدم خدمات للنساء السجينات

«اتحاد نساء اليمن» هي منظمة مجتمع مدني تعمل على تعزيز وصول النساء والشابات إلى التعليم والرعاية الصحية والحماية القانونية وكذلك دعم المشاركة الاقتصادية والسياسية للنساء. يهدف هذا الإتحاد برامج خاصة لدعم السجينات والشابات في مراكز إصلاح الأحداث. تشمل أنشطتها:

أ. العمل في خمس مناطق مع 36 محامياً متطوعاً لتقديم الدعم القانوني وخدمات المشورة للنساء الفقيرات في السجن (بدعم من منظمة أوكسفام):

ب. إدارة دار آمنة لإيواء السجينات السابقات؛

ت. تقديم دورات تدريبية لتسهيل إعادة دمج المحتجزات في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. والدفاع عن حقوق السجينات.¹⁶

■ كيفية الوصول للمعلومات

في العديد من البلدان يمكن أن يكون الوصول إلى المعلومات أمراً صعباً بسبب السرية الكبيرة التي تحيط بقطاع الأمن، حيث يتردد المسؤولون الحكوميون وموظفو القطاع الأمني في مشاركة المعلومات مع منظمات المجتمع المدني، بما فيها المعلومات التي من المفترض أن تكون متاحة للجمهور، أو قد يطلبون إذنًا للقيام بذلك. فيما يلي بعض الاستراتيجيات التي قد تساعدك في الوصول إلى المعلومات من المؤسسات الأمنية:

أ. استثمر الوقت في تأمين الدعم لبحثك: في بداية مرحلة البحث، اكتب رسائل إلى كبار صانعي القرار في المؤسسة (المؤسسات) الأمنية التي تركز عليها جهودك البحثية. اشرح أهم النقاط التي يقوم عليها بحثك وعبر عن رغبتك في التعاون. قابلهم وحاول الحصول على إذن رسمي يخول لك التواصل مع الآخرين. أتباع مثل هذه الخطوات سيظهر لهم أنك تتصرف بحسن نية وتعمل وفقاً لقواعد المؤسسة.

16- أوكسفام، نظرة عامة على برنامج اليمن ، http://www.oxfam.org.uk/~media/Files/OGB/What_20do/Coun-20we ، 20PRINT2.ashx :20in / Yemen / 5158_meeecis_yemen :work 20:20we/tries ، الحماية القانونية ، اتحاد المرأة اليمنية ،

ب. استخدم الأساليب غير الرسمية: إذا كنت تعرف أي شخص يعمل حالياً أو سبق له العمل في المؤسسة الأمنية، فاطلب إليه المساعدة في ترتيب الاجتماعات.

ج. قم بإجراء حوارات غير رسمية: يمكن أن يكون التحدث أو الحوار مع شخص تعرفه ويعمل في مؤسسة قطاع الأمن طريقة جيدة لتكملة المعلومات التي تحصل عليها من المقابلات الرسمية والوثائق الرسمية والتحقق منها. قم بعرض النتائج التي توصلت إليها بشكل غير رسمي إلى مؤسسة (مؤسسات) قطاع الأمن التي تبحث عنها قبل مشاركتها علناً. بدلاً من إعطائهم مسودة التقرير، فكر في عقد «ورشة عمل إختبار فاعلية Validation workshop» حيث تقدم من خلالها نتائج البحث الرئيسية وتناقشها وذلك حتى تتحقق من توصياتك واختبار ردود الفعل.

■ أخلاقيات البحث والسلامة الشخصية

تتطلب أخلاقيات البحث أن تحترم كلاً من الباحثين والمشاركين في بحثك، وأن تتخذ خطوات لتقليل أي ضرر قد ينجم عن استطلاع الرأي أو المسوحات التي تقوم بها. يجب أن يُصمم البحث بتوخي لتحقيق أقصى قدر من الفوائد للمشاركين والمجتمعات عن طريق وضع القواعد واتباعها. على سبيل المثال، هل ستشارك أسماء الأشخاص الذين ستقابلهم؟ هل من الضروري أن تقوم بتسجيل الأسماء فقط في الترميز؟ هنا يجب أن تضع في اعتبارك إن البحث عن العنف القائم على النوع الاجتماعي يعد أمراً حساساً بشكل خاص ويتطلب اهتماماً دقيقاً.

لسوء الحظ، قد يكون إجراء البحوث والمناصرة بشأن القضايا المتعلقة بالأمن أمراً خطيراً في بعض البلدان، وقد تكون هناك تهديدات ضد الباحثين وأسرهم وزملائهم، ولهذا بما تجد نفسك في موقف المخاطرة عن طريق تعريض الأشخاص الذين يشاركونك المعلومات للخطر. عليه يجب أن تفكر منظمات المجتمع المدني بعناية شديدة قبل القيام بأي أنشطة قد تعرض سلامة شخص ما للخطر. في معظم الحالات، يجب إنهاء أنشطة البحث أو المناصرة فوراً إذا كان هناك أي تهديد لأمن شخص ما.

يجب على كل منظمات المجتمع المدني عدم اللجوء إلى المخاطرة غير الضرورية أو تعريض موظفيها أو المشاركين في البحث لأي خطر دون الحصول على موافقتهم المطلقة صراحة، بل يجب عليها أن تقوم بإجراء تقييمات دقيقة للمخاطر التي تكتنف مسار البحث. كذلك أنت كباحث يجب أن تضع في اعتبارك جلسات العصف الذهني أو ورش العمل كأماكن آمنة لاستكشاف التحديات الأمنية ومناقشة استراتيجيات البقاء التي تضمن السلامة لك وللمشاركين.

■ قم بتشكيل تحالف

عادة ما تكون منظمات المجتمع المدني أكثر قوة عندما تتحدث بصوت واحد. في العديد من البلدان، تُنشئ أو تدخل منظمات المجتمع المدني في تحالفات من أجل العمل على قضية مشتركة حيث تستمر كل منظمة في امتلاك هويتها الخاصة، وكذلك يمكنها القيام بأنشطة خارج التحالف، وفي نفس الوقت يعملون كمجموعة لتحقيق أهداف محددة. إن التحدث كجزء من تحالف يجعل الدعم للإصلاح منبثق من مجموعة متنوعة من المجموعات في المجتمع، وبالتالي يسمح بتقديم رسالة متماسكة. أيضاً توفر التحالفات قوة من حيث العدد وبالتالي يمكن أن تساعد في حماية الأفراد ومنظمات المجتمع المدني الفردية. قد يشمل تحالف المجتمع المدني الذي يركز على المرأة والأمن ما يلي:

- المنظمات النسوية؛
- المنظمات التي تقدم خدمات لضحايا العنف (مثل الملاجئ والمشورة القانونية)؛
- منظمات حقوق الإنسان؛
- النساء الناشطات في المنظمات الدينية؛
- الشيوخ وزعماء القبائل؛
- معاهد البحث أو السياسات التي تتعامل مع الأمن أو العدالة الجنائية؛
- الأفراد العاملون في قضايا الأمن في الجامعات؛
- الجمعيات المهنية، مثل المحاميات؛
- مجموعات الطلاب
- الصحفيون
- الرجال الذين يدعمون القضية التي أنت بصدد البحث فيها.

قد يكون من المفيد إجراء مسح لتحديد المجموعات الأخرى في مجتمعك، والتي قد تكون مهتمة بالمشاركة في تحالفك. ركز على التعرف على مجموعات متنوعة بحيث يكون التحالف شاملاً قدر الإمكان. تذكر أنه ليس عليك الاتفاق على كل شيء، فقط يمكنك الاتفاق على القضايا التي تدافع عنها. كلما كان ائتلافك أكثر تنوعاً، كلما زاد عدد الأشخاص الذين تمثلهم، وزادت قوتك.

في العديد من البلدان، قد يكون من الصعب على منظمات المجتمع المدني الانخراط مباشرة في قضايا الأمن القومي بسبب البيئة السياسية المغلقة أو حتى العدائية. ومع ذلك، يمكن أن تؤدي المشاركة في المناقشات المتعلقة بالأمن على المستوى الإقليمي أو الدولي إلى ممارسة الضغط على صانعي السياسات على المستوى القومي. عليه، يمكن أن يساعدك التواصل مع منظمات المجتمع المدني في البلدان الأخرى التي لديها خبرة في إصلاح

القطاع الأمني في بناء قدراتك. علاوة على ذلك، يمكن أن تضيف العضوية في الشبكات النسوية الإقليمية والدولية أو الشراكات الدولية مصداقية كبيرة.

يمكن للتحالف أن يتجاوز منظمات المجتمع المدني الأخرى، على سبيل المثال، يمكن دعوة النساء من الجيش، أو الشرطة، أو البرلمان لمناقشة القضايا الأمنية، ووضع جدول أعمال مشترك، ووضع إستراتيجيات بشأن الخطوات التي تضمن تضمين وجهات نظر المرأة في صنع السياسات.

■ نصائح لبناء التحالفات

- أ. قم بتحديد الأهداف والغايات المشتركة لتحالفك ذلك لأن وجود غرض مكتوب واضح سيجعل تحالفك أقوى.
- ب. حدد القواعد التي سيعمل الائتلاف من خلالها: على سبيل المثال كيف تُتخذ القرارات داخل التحالفات؟ من هو المتحدث باسمها أو المتحدثين باسمها؟
- ت. خصص الوقت والطاقة من أجل تقوية وتفعيل عملية التحالف وذلك عن طريق المناقشة والاتفاق على الأهداف وتخطيط العمل.
- ث. قم بإعداد طرق للتواصل بين أعضاء التحالف من خلال إعداد و مشاركة قائمة البريد الإلكتروني للمشاركين، وعقد اجتماعات منتظمة، إلخ.
- ج. لا تتجنب المشكلات الصعبة أو العقبات المحتملة، بدلاً من ذلك ضعها على ضمن أجندتك وناقشها.
- ح. خطط لأحداث تجمع أعضاء التحالف معاً، مثل مشاهدة مقطع فيديو ذي صلة أو جمع التوقيعات على عريضة.
- خ. أعمل على إطلاع جميع الأعضاء على التقدم المحرز والتغييرات في السياسة لأن ذلك سيحافظ على علاقات جيدة للمستقبل.

■ خطة للعمل

إن أفضل طريقة للتركيز على عمل التحالف وتنظيمه هو تطوير خطة عمل. سيستغرق الأمر بعض الوقت، وربما تحتاج إلى تخصيص يوم أو يومين كاملين لأعضاء تحالفك للعمل معاً. قد يبدو الأمر وكأنه الكثير من الوقت للاستثمار في الحديث فقط، ولكنه سيضع الباحث على المسار الصحيح. من المهم بشكل خاص التأكد من أن أهداف تحالفك معقولة وواقعية وقابلة للتحقيق. أثناء تطوير خطة العمل الخاصة، الوضع في الاعتبار مقدار الوقت الذي يمكن لكل شخص أن يقضيه في العمل، بالإضافة إلى المهارات والمعرفة الخاصة التي يجلبها.

- ما يجب تضمينه في خطة العمل

يجب أن تتضمن خطة العمل الخاصة بالعناصر الستة التالية:

أ. الهدف العام: هذه هي النتيجة الإجمالية التي تريد رؤيتها، أو مهمة التحالف في جملة واحدة. يجب عدم تتردد في جعل الهدف طموحاً وواسع النطاق. كما يجب أن تكون عملية المنحى وموجّهة للتغيير. على سبيل المثال، «هدفنا هو أن تصبح خدمة الشرطة مستعدة وقادرة على تلبية احتياجات النساء والرجال والفتيات والفتيان».

ب. الأهداف الخاصة: هذه هي الأساليب التي سيتم من خلالها تحقيق الهدف. اجعل أهدافك محددة وملموسة وقابلة للقياس قدر الإمكان. قسّم المشكلة إلى عناصرها المختلفة. على سبيل المثال، «بناء قدرة ضباط الشرطة للتعرف على الاحتياجات الأمنية الخاصة بالنساء والرجال والفتيات والفتيان وتلبيتها».

ت. الأنشطة: هذه هي الأشياء التي سيقوم تحالفك بها لتحقيق كل هدف والمساهمة في تحقيق الهدف العام. قد تشمل أنشطتك الالتماسات والاحتجاجات والاجتماعات المجتمعية وورش العمل وحملات المصنقات والاجتماعات مع صانعي السياسات والتدريب أو البرامج الإذاعية. بالنسبة للهدف أعلاه، يمكن أن يكون أحد الأنشطة «تدريب كبار ضباط الشرطة في أكاديمية الشرطة الوطنية على الاحتياجات الأمنية المحددة للنساء والرجال والفتيات والفتيان».

يجب أيضاً التفكير في جمهورك المستهدف، والأشخاص الذين تريد أن تستمع إليهم أو أن يستمعوا إليك. قد يكون هذا أي جهة فاعلة في قطاع الأمن (انظر إلى القائمة الواردة في القسم 1)، أو وسائل الإعلام، أو الجمهور، أو أي شخص تعتقد أنه يمكن أن يساعد في إجراء التغيير الذي تريد رؤيته. حدد الشركاء أو الحلفاء المحتملين الذين قد يقدمون المشورة أو يساعدون في نشر رسالتك أو يمولونك أو يعملون معك. خطط وقتاً للاقتراب منهم.

أثناء التخطيط لكل نشاط، فكر في الأشياء التي قد تمنعك من النجاح. خطط لتجنب هذه المشاكل. على سبيل المثال، إذا كان نشاطك المقترح هو «تدريب كبار ضباط الشرطة». . «هناك خطر من أن كبار ضباط الشرطة قد لن يوافقوا على حضور التدريب. لذلك، قد يكون أحد الأنشطة هو الاجتماع بقائد الشرطة لحمله على الموافقة على أن الضباط يلتزمون بحضور التدريب».

المسؤوليات: يجب أن تشير خطة العمل الخاصة بك إلى من سيفعل ماذا ومتى. يساعد هذا كل فرد في التحالف على معرفة ما وافقت عليه. حدد توقيت الأنشطة - ليس فقط النشاط أو الحدث، ولكن الإعداد والمتابعة المطلوبة. يجب التفكير في أي تواريخ رئيسية (على سبيل المثال، الانتخابات)، والوضع في اعتبارك ما إذا كانت بعض الأنشطة يجب أن تتم قبل غيرها، وتحديد المواعيد النهائية والمعايير. على سبيل المثال، قد يكون المعيار هو تقديم الدورة التدريبية الأولى لضباط الشرطة بحلول منتصف العام.

الموارد: قدر الموارد البشرية والمالية والموارد الأخرى التي تحتاجها لكل جزء من كل نشاط في خطة العمل، وتشمل الموارد البشرية الوقت الذي يقضيه في حدث فعلي وكذلك الوقت الذي يقضيه في التخطيط والإعداد، وقد تشمل التكاليف المالية المكالمات الهاتفية والنقل واستئجار المكان، أو الموارد الأخرى المعدات ووسائل النقل.

يمكن أن تتضمن خطة العمل الخاصة بأنشطة للحصول على المزيد من الموارد، مثل جمع الأموال والتواصل مع منظمات المجتمع المدني الأخرى للحصول على المساعدة.

المتابعة والتقييم: يجب التفكير في الطريقة التي ستُتبع لرصد التقدم والتقييم والتأثير كل نشاط من الأنشطة على الواقع الذي يُراد تغييره. غالباً ما يتم إهمال هذا البعد من المناصرة، وفي حالة عدم القيام فسيكون من الصعب معرفة ما إذا كانت الجهود المبذولة قد تقربك أكثر من الهدف أم لا؟ كما أنه من المحفز لجميع المشاركين في التحالف أن يروا التقدم والفرق الذي سيحدث وتخدم المراقبة بتقييم التقدم في تنفيذ خطة العمل فيما يتعلق بـ:

- ما إذا كانت الأنشطة تنفذ وفقاً للخطة؛
- هل تم إنفاق الميزانية حسب الخطة؛
- ما إذا كان يتم إحراز تقدم نحو تحقيق الأهداف المرجوة؛
- ما هي التعديلات التي يجب إجراؤها لضمان النجاح.

يجب إجراء المتابعة بصورة مستمرة وأحد الطرق لذلك، على سبيل استئصال اجتماعاً مع المتحالفين مرة كل شهرين لمناقشة حالة خطة العمل الخاصة بك.

التقييم هو المساحة التي يمكن أن تعكس الجهد وترى الفرق الذي تم إحداثه. على سبيل المثال، تخيل أن بحثك الأولي وجد أن الشرطة لا تستجيب بشكل جيد للاحتياجات الأمنية الخاصة بالنساء، ومن ثم ساعدت في تطوير وتنفيذ تدريب جديد لضباط الشرطة وبالتالي يمكنك الآن تكرار بحثك لمعرفة ما إذا كانت استجابات الشرطة قد تحسنت.

- طرق الشروع في تخطيط العمل

حاول مشاركة جميع أعضاء التحالف في تخطيط العمل الخاص بك ، والتشاور على أوسع نطاق ممكن مع الآخرين لتكون العملية عملية شاملة ومعززة. كذلك يجب أن نأخذ في الحسبان إن توفير مساحة لإجراء مناقشة حيوية حول الخطة التي أنت بصدد تنفيذها يؤدي إلى زيادة التزام المشاركين بها .

أولاً، يجب أن تتأكد من عملية تطوير خطة العمل الخاصة بالهدف الخاص المنشود. هل كل من تحتاج إلى استشارته في موجود داخل غرفة الاجتماع؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فكيف ومتى ستقوم باستشارة هؤلاء الأشخاص؟ وافق على عدد المرات ومتى سيتم مراجعة الخطة.

ربما سيكشف البحث عن قائمة طويلة من المشاكل الأمنية، فيصبح ضرورياً تضييق هذا الأمر إلى مجموعة من القضايا يمكن التحكم فيها. وعندئذ يجب اختيار تلك القضايا حيث يكشف البحث الخاص ببعض المواد الجديدة لإعلام صانعي السياسات بها بصورة أعمق.

قد تكون هناك فرص لتحقيق التغيير لأن هناك العديد من الأدوات التي يمكن أن تساعدك في تحديد أولويات أفكاره وتنظيمها، مثل تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT) وتخطيط أصحاب المصلحة.

■ صياغة التوصيات

لتحقيق التغيير المنشود يجب ألا تقف عند رؤية المشاكل فقط ولكن أيضاً يجب عليك تقديم الحلول للأشخاص الذين يمكنهم حلها . يمكن تقديم الحلول الخاصة بك كتوصيات للعمل. هذه التوصيات ستستند إلى البحث الذي قمت به أنت حول الأمن، بالإضافة إلى الأفكار التي تمخضت عن التحالف الذي إنضمت إليه. فيما يلي خمس خطوات لتطوير التوصيات:

أ . حل المشكلة جيداً: الخطوة الأولى هي التفكير النقدي حول المشكلة. ما هي الحواجز والتحديات الموجودة؟ لماذا تطورت المشكلة؟ إذا تغير الوضع فلماذا؟ مثال: ربما تكون المشكلة تكمن في أن النساء اللاتي هن ضحايا العنف المنزلي لا يحصلن على المساعدة وبالتالي هن لا يذهبن إلى مركز الشرطة لأن رجال الشرطة لن يستمعوا إليهن. في بعض الأماكن، حيث تم إنشاء وحدات الاستجابة الأسرية وتزويدها بضابطات شرطة، كانت الأمور

أفضل. لكن من الصعب جذب اهتمام النساء للانضمام إلى الشرطة لأنهن لا يعرفن الكثير عن كيفية الانضمام، ومن المرجح أن تعارضه مجتمعاتهن. ب. الحلول الناتجة عن العصف الذهني: بعد تحليل المشكلة، فكر في التغييرات التي يمكن أن تقود إلى تحسين الوضع. كن مبدعاً. حدد المشكلة بشكل دقيق لأن ذلك سيساعدك على وضع الحلول المقترحة. مثال: إذا كان هناك المزيد من ضابطات الشرطة، وخاصة المزيد من وحدات الاستجابة الأسرية، فإن النساء ضحايا العنف المنزلي سيحصلن على خدمة أفضل. لضمان وجود ضابطات شرطة في أقسام الشرطة في جميع أنحاء البلاد، سنحتاج إلى أن يكون 10 في المائة على الأقل من ضباط الشرطة من النساء. للحصول على المزيد من ضابطات الشرطة، يمكننا أن نظهر لهن ولعائلاتهن ومجتمعاتهن أن الوظيفة الشرطية هي وظيفة محترمة. وعليه، يمكن لضابطات الشرطة اللاتي تم إستصحابهن التحدث إلى نساء أخريات، وكذلك يمكن التحدث إلى قادة المجتمع.

ت. تحديد الأشخاص الذين يمكنهم إجراء التغيير: حدد بدقة الأشخاص الذين يمكنهم اتخاذ الإجراءات المطلوبة كذلك ليس هناك فائدة من مطالبة شخص ما بفعل شيء ليس لديه سلطة للقيام به. عليه فإن ذلك سيتطلب تحديد المؤسسات أو المنظمات أو الأشخاص المناسبين. مثال: وزارة الداخلية تدير تجنيد الشرطة الذي يخضع لسيطرة الحكومة. تساعد بعثة دولية، في تمويل تجنيد الشرطة.

■ صياغة توصيات:

قم بإعداد توصيات لمؤسسات أو منظمات أو أشخاص معينين لاتخاذ إجراءات معينة. قم بتضمين الإجراءات التي تسمح لك بمراقبة الخطوات المتخذة وتأثيرها. مثال: يجب على الحكومة الوطنية توسيع استراتيجيات توظيف النساء في قطاع الأمن. على وجه التحديد، يجب على وزارة الداخلية التركيز على تجنيد النساء في الشرطة واستهداف الأرامل وضحايا الحرب. عليه يمكن تحقيق ذلك من خلال:

- إنشاء دور مفتوحة يمكن فيها لضابطات الشرطة تبادل الخبرات مع المرشحات اللاتي لديهن الرغبة؛
- قيادة حملات التثقيف في المدارس الثانوية والكليات؛
- إقامة حملات توظيف خاصة تستهدف النساء اللواتي لم يتم قبولهن في الجامعات.
- تقديم مفهوم أوسع للشرطة المجتمعية، وإبراز نجاحات وحدات الاستجابة الأسرية؛
- تحديد حصة لا تقل عن 10 في المائة من المجندات في الشرطة؛
- إشراك علماء الدين والمجالس المحلية في ترسيخ شرعية جهود التجنيد.

لتحسين الشفافية والسماح بالمراقبة، يمكنك إضافة ما يلي: «يجب أن تُدرج وزارة الداخلية في موقعها على الويب تقارير سنوية عن استراتيجياتها لتوظيف النساء في قطاع الأمن والنسبة المئوية لمجندين في قطاع الأمن والموظفين بشكل عام من النساء».

■ الدفع بمناصرة التغيير!

الآن بعد أن أصبحت لديك استراتيجيتك وتوصياتك، ابدأ بها! قد تتضمن استراتيجيتك مناصرة أفراد ومؤسسات معينة، وتعبئة الجمهور، والتفاعل مع وسائل الإعلام. تحتاج إلى إيصال رسائلك الرئيسية إلى الجماهير التي حددتها في استراتيجيتك. أدناه، نقدم نصائح حول كيفية التعامل مع جماهير معينة وكذلك بعض القواعد العامة التي ستساعدك في إيصال رسالتك بشكل فعال.

تعرف على جمهورك: إذا كان لديك اجتماع مجدول، فتعلم قدر الإمكان عن الأفراد الذين ستلتقي بهم - ما هي مسؤولياتهم، وما هي السلطة التي يتمتعون بها، وما العمل الذي قاموا به بشأن هذه المشكلة؟ إذا كنت تعقد اجتماعاً مجتمعياً، فاستكشف مسبقاً القضايا التي من المحتمل أن يكون الناس قلقين بشأنها. ماذا يعرضون بالفعل؟ لماذا سيهتمون؟

كن واثقاً: تعرف على كيفية تقديم نفسك بطريقة تحدد سبب حاجتهم للاستماع إليك (وإذا كنت تمثل نساء أخريات، فارجع إليهن أيضاً). تدرّب على ما ستقوله.

كن مقتضباً: اجذب انتباه جمهورك، واعرض قضيتك، واترك لهم فكرة واضحة عما تريد. حدد ثلاث نقاط في رسالتك: المشكلة والحل والإجراء الموصى به. توفر الأدوات 21 و 22 في القسم 3 بعض نقاط الحوار حول الأمن وبعض الردود على الحجج الشائعة ضد إدراج المرأة في الأمن.

كن بئاً: حدد المشكلة التي تهلك بوضوح، لكن ركز على الحلول.

كن مقنعاً: أنت بحاجة إلى أن يهتم جمهورك ويتذكر ما تقوله لهم. كن مستعداً بقصة موجزة لتوضيح وجهة نظرك وإضفاء الحيوية عليها. أظهر لهم كيف سيكون العالم مختلفاً إذا تم تنفيذ توصياتك. إذا استطعت، شارك واحداً أو اثنين من الإحصائيات سهلة الفهم.

استمع: وفر فرصة لجمهورك للتفاعل معك - دعهم يطرحون أسئلة، ويقدمون أمثلة من تجربتهم، ويوافقونك أو لا يتفقون معك.

اسأل: تعرف على الأشياء أو الأشياء المحددة جداً التي تريد أن يفعلها المستمع. على سبيل المثال: - إذا كنت تتحدث مع أحد السياسيين: «نحتاج منك للتصويت على ميزانية مخصصة لتمويل إشراك نساء المجتمع المدني في عملية إصلاح القطاع الأمني». - إذا كنت تتحدث مع أعضاء المجتمع: «نود أن يجمع كل واحد منكم 50 توقيعاً على عريضتنا لضمان إدراج المرأة في عملية إصلاح القطاع الأمني. عندما ينتهي اجتماعك ، ابحث عن طريقة للحفاظ على استمرار العلاقة: على سبيل المثال: مع من يمكننا البقاء على اتصال في مكتبك؟ هل يمكننا أن نخطط للعودة وتقديم تقرير عن تقدم؟ هل يجب أن نحدد الموعد قبل مغادرتنا اليوم؟ هل يمكنك موافاتنا بالخطوات التالية من فضلك؟

■ الانفتاح والانخراط مع قطاع الأمن

بناءً على مناصرتك، هناك العديد من الطرق الملموسة التي يمكنك من خلالها المشاركة مع قطاع الأمن بشكل مستمر في مخاطبة القضايا الأمنية. أدناه بعض الأفكار التي يمكن أن تساعدك على ذلك:

أ. المشاركة في هيئات الرقابة الرسمية على قطاع الأمن: يمكن للمجتمع المدني المشاركة في مجموعة من هيئات الرقابة الرسمية على قطاع الأمن ، مثل مجالس المراجعة المدنية ، ولجان الشكاوى العامة ، ومجموعات المراقبة المستقلة. تشرف هذه الهيئات في الغالب على بعض قطاعات الأمن مثل الشرطة والسجون. عليه ، إذا كان بإمكانك الحصول على مقعد لشبكة (أو منظمة) المجتمع المدني الخاصة بك في مثل هذه الهيئة ، فاختر ممثلاً على استعداد لاستثمار الوقت في الدفاع نيابة عن المجتمع في ما يدور في هذه الهيئات. قد يحتاج هذا الممثل إلى المساعدة في إعداد المواد ودراسة القضايا وتعلم التدخل الفعال و كذلك تقنيات التفاوض.

ب. إنشاء أو الانضمام إلى منتديات الأمان المحلية: في العديد من البلدان ، تعمل المنتديات الأمنية المحلية (ربما تسمى اسماً غير ذلك مثل مجلس اتصال الشرطة، أو لجنة الأمن في المنطقة أو المقاطعة، أو مجلس أمن المواطن) كألية رسمية لمشاركة المعلومات بين المجتمعات والأجهزة الأمنية. عليك التأكد من دائرة الشرطة والمسؤولين الحكوميين المحليين حول ما إذا كانت مثل هذه المنتديات موجودة وما إذا كان بإمكانك ترشيح ممثل من إحدى منظمات المجتمع المدني النسائية للانضمام إليها. إذا لم يكن الأمر كذلك، فكر في إنشاء منتدى بنفسك. المثالان رقم 9 و 10 هما خير أمثلة لمنتديات الأمن المحلية التي تضم منظمات المجتمع المدني النسائية.

ث. مراقبة القطاع الأمني: قد يكون الشخص مراقباً و محللاً لقطاع الأمن و مع ذلك قد لا يعتبر نفسه في مقام «مراقب لحقوق الإنسان» أو «مراقب بقطاع الأمن». فالمراقبة هي فحص مخطط ومنهجي لمؤسسة أو قضية معينة وذلك على النحو التالي:

- يتم إجراؤه على مدى فترة زمنية طويلة؛
- يتم وفق منهجية شفافة ومتسقة؛ و
- يتم عن طريق استخدام معايير واضحة تتجسد في شكل التزامات قانونية و ممارسات جيدة كمعايير مرجعية.

تسعى المراقبة إلى توثيق وتحليل تأثير الإجراءات الحكومية الحالية واقتراح طرق لتحسينها في الحاضر والمستقبل. تتضمن المراقبة العمل على نشر وترويج تقارير المراقبة و استخدامها كأداة للمناصرة حيث أن النتائج المستقاة من المراقبة لا تنحصر في تقديمها إلى الحكومة فقط بل أيضاً يمكن أيضاً مشاركتها مع وسائل الإعلام والهيئات الرقابية على قطاع الأمن.

المراجع:

1. Axmacher, S. (2013). Review of Scenario-Based Trainings for Military Peacekeepers on Prevention and Response to Conflict-Related Sexual Violence. Stop Rape Now, December
2. Bastick, M. (2008). Integrating gender in post-conflict security sector reform. Geneva: DCAF.
3. Bastick, M., & Valasek, K. (2010). Gender and security sector reform toolkit. ODIHR.
4. Ibrahim, A. F., Mbayo, A. S., & MCarthy, R. (2015). Integrating gender in security sector reform and governance. Toolkit for security sector reform and governance in West Africa. Geneva: The Geneva Centre for Democratic Control of the Armed Forces (DCAF).
5. Pathak, B. (2011). Women and DDR in the World.
6. Schirch, L. (Ed.). (2016). Handbook on human security: A civil-military-police curriculum. Alliance for Peacebuilding.
7. Tandon Mehrotra, Surabhi. A Handbook on Women's Safety Audits in Low-Income Urban Neighbourhoods: A Focus on Essential Services. New Delhi: Jagori, 2010. [HTTP://JAGORI.ORG/A-HANDBOOK-ON-WOMENS-SAFETY-AUDITS-IN-LOW-INCOMEURBAN-NEIGHBOURHOODS-A-FOCUS-ON-ESSENTIAL-SERVICES/](http://jagori.org/a-handbook-on-womens-safety-audits-in-low-income-urban-neighbourhoods-a-focus-on-essential-services/).
8. Tielemans, S. (2015). Gender & Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders. Conciliation Resources.
9. UN OSAGI (2001), Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming. New York: UN.
10. Valasek, K. (2008). Security sector reform and gender. Geneva: DCAF.

جامعة الخرطوم
معهد الدراسات والبحوث النمائية
وحدة المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية
مشروع بناء القدرات لدعم تنفيذ خطط المرأة والسلام والأمن

وحدة المرأة والنوع والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية بجامعة الخرطوم هي وحدة تعمل لأجل التأثير على تشكيل وبلورة الرؤى الجديدة والسياسات وعمليات الحوكمة في السودان وذلك من خلال العمل على إضفاء الصيغة العلمية والمؤسسية على قضايا المساواة والإنصاف واحترام الشواغل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بهدف مراعاته في الدساتير والقوانين والسياسات والممارسات.

بناءً على الشراكة السابقة بين الوحدة ووزارة الخارجية النرويجية عبر سفارتها بالسودان، تم اقتراح هذا المشروع ويتم تنفيذه من قبل وحدة النوع الاجتماعي والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية، جامعة الخرطوم، بهدف توفير الدعم الفني والموارد التعليمية للجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة العاملين في مجال برامج المرأة والسلام والأمن. وينصب التركيز بشكل خاص على دعم تنفيذ خطة العمل الوطنية لقرار مجلس الأمن رقم 1325 للسودان، والتي دعمت تطويرها وزارة الخارجية النرويجية خلال المرحلة الأولى للمشروع. وسينصب التركيز أيضاً على استخدام قرار مجلس الأمن رقم 1325 لمراقبة تنفيذ اتفاقيات سلام السودان. يستهدف المشروع الجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة في مجال المرأة والسلام والأمن في السودان على مستوى ولايات السودان بالتركيز على الولايات المتأثرة بالنزاع.

