

النوع الاجتماعي وتنظيم قطاع الأمن الخاص

يهدف موجز السياسة هذا إلى شرح أهمية إدراج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات الأمنية والعسكرية الخاصة. كما يقدم هذا الموجز توجيهات للدول حول هذا الإدراج من خلال تشريعاتها الوطنية وسياساتها الخاصة المتعلقة بال عقود والمشتريات فضلا عن الإطار التنظيمي لمنح الشهادات والرقابة والمساءلة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

ويسلّط هذا الموجز الضوء على:

- ◆ تحديد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ودور الدول في تنظيم نشاطاتها،
- ◆ شرح سبب ضرورة تطبيق المنظور الجنساني من أجل التنظيم الفعال للشركات العسكرية والأمنية الخاصة،
- ◆ تقديم مجموعة من الأولويات ونقاط الدخول التي يمكن للدول من خلالها إدراج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

ويتوجه موجز السياسة هذا للمشرعين وصانعي السياسات الذين يسعون إلى تعزيز الأطر التنظيمية الوطنية لقطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. كما يهدف إلى دعم الوزارات والهيئات الرسمية الأخرى المسؤولة عن عمليات التعاقد والشراء والمصادقة، فضلاً عن الإشراف على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ومساءلتها. وسيكون هذا الموجز مفيداً أيضاً للجهات الفاعلة في المجتمع المدني التي ترصد تأثير نشاطات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بما في ذلك المدافعون عن حقوق الإنسان والمجموعات التي تعمل على تحقيق أهداف الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. علاوة على ذلك، بإمكان الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تستخدم موجز السياسة هذا لمراجعة وتحسين سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

منذ تسعينيات القرن الماضي، شهد التعاقد الخارجي مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في مجال وظائف أمن الدولة تطوراً كبيراً، ممّا أدى إلى إنشاء صناعة تفوق قيمتها 244 مليار دولار أمريكي سنوياً¹. وفي كثير من النواحي، ساعد هذا التوجّه على تعزيز واستكمال خدمات أجهزة أمن الدولة. ومع ذلك، تورّطت بعض الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والموظفين التابعين لها في ممارسات إجرامية وانتهاكات لحقوق الإنسان. وسُجّلت مثل هذه الممارسات في المجتمعات التي تعمل فيها هذه الشركات وهي تضم ممارسة العاملين في مناجم استخراج المعادن² للعنف الجنسي ضد النساء والرجال كالتهريب ومضايقة المدافعين عن حقوق الإنسان وقتلهم³، إضافة إلى تورّط موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في الاتجار بالبشر⁴. كما تمّ تسجيل تصرفات مسيئة وغير لائقة داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بما في ذلك سوء المعاملة والتحرش الجنسي على يد مديري هذه الشركات⁵. ولا تتم غالباً محاسبة الشركات وموظفيها عند حدوث إساءات، وهو ما يعكس تفشي ظاهرة الإفلات من العقاب داخل هذا القطاع⁶. ويُمثل المنظور الجنساني بعداً هاماً في فهم ومعالجة سلوك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفيها بالإضافة إلى انتهاكات حقوق الإنسان الناتجة عن العمليات التي تجريها هذه الشركات، باعتبار أن النساء والرجال والفتيات والفتيان يتعرضون إليها ويتأثرون بها بشكل متفاوت.

ومن شأن التنظيم غير المناسب للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن يسهم في ارتفاع عدد التجاوزات وانتهاكات القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، كما من شأنه أن يزيد في الرقابة غير الفعالة، وبالتالي انعدام المساءلة. ويحدث ذلك حين تكون عمليات الاختيار والتحقق من خلفية موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة هشة أو عشوائية، وعندما تكون متطلبات التدريب غير كافية والقواعد التي تنظم استخدام القوة متناقضة أو حين يكون اعتماد الشركات ومراقبتها ومساءلتها مضطرباً. وينبغي النظر إلى كل عنصر من عناصر أنظمة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من منظور جنساني لكي يتناول تجارب وشواغل كل من الرجال والنساء على حد سواء. ومن جانبها، سلطت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) الضوء على الالتزام الذي يقع على عاتق الدول لتنظيم أنشطة الجهات الفاعلة غير الحكومية التي تعمل خارج حدودها الإقليمية مشيرة بشكل خاص إلى عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ومدى تأثيرها على النساء والبنات.⁷ ومع ذلك، فإن الدول لا تملك سوى القليل من الإرشادات لدمج المنظور الجنساني في تنظيم قطاع هذه الشركات وممارسة أعمالها لاسيما فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس أو على أساس التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنساني.

ويقدم موجز السياسة هذا مقارنة تسمح للدول بإدراج المنظور الجنساني في جميع الجوانب المتعلقة بممارسة سلطاتها والوفاء بالتزاماتها عند الإشراف على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وتنظيمها، فضلاً عن إخضاع أنشطة هذه الشركات للمساءلة. إن التوصيات الواردة في هذا الموجز ليست إلزامية ولا تتبع مقارنة "مقاس واحد يناسب الجميع". إن دمج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بمفرده لا يمكن معالجة جميع التحديات التي تواجهها الدول والشركات في هذا القطاع. وبدلاً من ذلك، فإن هذا الموجز يكمل مجموعة من الأدوات التي تم تطويرها لدعم الدول في تعزيز إطارها التنظيمي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة - وينبغي استخدام هذه الأدوات من منظور جنساني*.

الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وتنظيمها^أ

الشركات العسكرية والأمنية الخاصة هي كيانات تجارية خاصة تقدم خدمات عسكرية و/أو أمنية بغض النظر كيف تصف بها هذه الشركات فسيها. ويشمل مصطلح "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة" نطاقاً واسعاً من الشركات ذات أنشطة مختلفة كشركات حراس الأمن غير المسلحين والمتعاقدين الدوليين الذين يقدمون خدمات الدعم العسكري. وتعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في أوقات السلم وفي حالات العنف المسلح والبيئات المعقدة التي تكون فيها سيطرة الدولة ضعيفة أو في البيئات التي ينشب فيها نزاع مسلح. وقد يشمل عملاء الشركات دولاً وأفراداً وشركات كبيرة (متعددة الجنسيات) مثل شركات النفط والغاز والمنظمات الإنسانية.

وتشمل الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الحراسة المسلحة وغير المسلحة وحماية الأشخاص والبنية التحتية الحيوية وعمليات استخراج النفط والغاز والشركات والبعثات وغيرها من البنى التحتية أو المواقع بالإضافة إلى التحقيق وجمع المعلومات الاستخباراتية وتشغيل أنظمة الأسلحة وصيانتها واحتجاز السجناء ونقلهم وتقديم المشورة للقوات المحلية وأفراد الأمن أو تدريبهم ومد القوات المسلحة النظامية بالدعم اللوجستي أو الاستشاري بشأن المخاطر.⁸ وتختلف الخدمات العسكرية والأمنية التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باختلاف عملائها وطبيعتها ونشاطاتها. وبالتالي، فإن أي آثار سلبية لهذه الشركات تتغير حتماً بحسب طبيعة العمليات التي تؤديها. فعلى سبيل المثال، قد يكون لشركة مراقبة إلكترونية ذات تقنية عالية تأثيراً أقل وضوحاً من شركة توفر الأمن لمركز احتجاز. وهذا يعني أنه ستكون هناك طرق عديدة لمعالجة هذه القضايا.

وتعتبر حوكمة قطاع الأمن (SSG) عاملاً رئيسياً لتعزيز السلام والاستقرار على المستويين الوطني والإقليمي. وتجدر الملاحظة أن الخصخصة والاستعانة بمصادر خارجية للأمن لهما نتائج هامة على فعالية القطاع وخضوعه للمساءلة الديمقراطية بالإضافة إلى توفير فرص للإصلاح. وبالتالي فإن الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن الخاص ضرورية إذ تؤدي إلى تطبيق المبادئ الأساسية لحوكمة وإصلاح القطاع الأمني، التي تشمل احترام حقوق الإنسان بما في ذلك المساواة بين الجنسين والالتزام بسيادة القانون والرقابة الديمقراطية والمساءلة والتمثيل والفعالية والكفاءة. وفي حال لم تحترم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة هذه المبادئ ولم تخضع للمساءلة عند تطبيقها، فستفشل الدول من الناحية التشغيلية وستفقد مصداقيتها مما يؤدي إلى انتهاك للأطر القانونية الدولية.

* حتى الآن، لا تتوفر الكثير من المعلومات حول مدى إشراك أفراد مجتمع الميم في أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، أو حول تأثير هذه الأنشطة على مجتمع الميم على وجه التحديد. يتم التطرق إلى العوائق والتحديات الأمنية التي غالباً ما تؤثر على أفراد مجتمع الميم في فصول أخرى من مجموعة الأدوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن خاصة في الأداة 1 حول "إدارة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي" وفي الأداة 2 حول "عمل الشرطة والنوع الاجتماعي" وفي الأداة 4 حول "العدالة والنوع الاجتماعي" وفي الأداة 5 حول "مراكز الاحتجاز والنوع الاجتماعي"، والأداة 14 حول "عمل الاستخبارات والنوع الاجتماعي".

^أ لمزيد من المعلومات حول تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، يرجى الاطلاع على مجموعة الأدوات والكتيبات المذكورة في قائمة المصادر الإضافية في نهاية هذا الموجز والموقع الإلكتروني لمركز الأعمال والأمن التابع لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن www.businessandsecurity.dcaf.ch.

وتمارس الدول أدواراً مختلفة في تنظيم القطاعين العسكري والأمني الخاصين. ويجوز لها أن تكون دول متعاقدة (الدول التي تستأجر الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو تتعاقد معها)، أو دول إقليمية (الدول التي تعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في أراضيها) أو دول المنشأ (حيث يوجد المقر الرئيسي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة). كما يجوز لأي دولة أن تمارس أحد أو كل هذه الأدوار في أي وقت.

فهم "المنظور الجنساني" في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

ادراج المنظور الجنساني هو رؤية أو تحليل تأثير الأدوار الجنسانية والقوالب النمطية الجنسانية وهياكل السلطة المرتبطة بالمنظور الجنساني في المجتمع والمؤسسات. ويُقصد بكلمة "النوع الاجتماعي" الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات والمعايير التي يعتبرها مجتمع معين وفي وقت معين مناسبة للرجال والنساء. ويُمكن ادراج المنظور الجنساني من اعتبار اهتمامات النساء والرجال وتجاربهما بعداً لا يتجزأ عند إرساء السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها، فيستفيد الرجال والنساء بصفة متساوية ويتم الحد من التمييز.⁹ وتساعد هذه الإستراتيجية على تحقيق المساواة بين الجنسين، ويمكن فهمها على أنها "غياب التمييز على أساس جنس الشخص فيما يتعلق بالفرص أو تخصيص الموارد أو الفوائد أو الوصول إلى الخدمات".¹⁰ ويجب على البعد الجنساني مراعاة تأثير النوع الاجتماعي على الفرص المتاحة للشخص الذي يتأثر بدوره بعوامل مثل العرق والدين والعمر والطبقة الاجتماعية والتوجه الجنسي والهوية الجنسانية والتعبير الجنساني والحالة الاجتماعية والإعاقة.

كما يؤدي دمج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى تحليل الأثر المحتمل والفعل لنشاط هذه الشركات على مجموعات مختلفة من الرجال والنساء والفتيات، وكذلك اعتبار اهتماماتهم وتجاربهما بعداً هاماً في إرساء وتنفيذ ورصد وتقييم اللوائح الأمنية الخاصة.¹¹

وتؤثر أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفيها على عناصر مختلفة من المجتمعات بطرق متعددة. وتعرض النساء والفتيات على وجه الخصوص إلى التمييز والعراقيل التي تحول دون وسائل الانتصاف الفعالة.¹¹ ويؤثر العنف الجنسي وغيره من أشكال العنف الجنساني بشكل متفاوت على النساء والفتيات.¹² وقد وصفت منظمة الأمم المتحدة، في مشاوراتها المتعددة الأطراف، الاعتداء الجنسي الذي يمارسه حراس الأمن في مجال الصناعة الاستخراجية على أنه تحد كبير.¹² كما تزيد هذه الأنشطة من خطر استخدام الأسلحة النارية في جرائم العنف الأسري حيث يُسمح لأفراد الأمن الخاص بحمل الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة. ففي إسرائيل كشفت إحدى الدراسات أن ارتفاع معدل قتل الإناث نتج جزئياً عن الأسلحة النارية التي يحملها الشركاء العاملين مع الأمن الخاص.¹³ كما كشفت دراسة أجريت في جنوب إفريقيا أن سهولة الحصول على الأسلحة النارية هو عامل من العوامل المؤدية لقتل الزوجات على يد شركائهم التابعين لقوات الأمن بما في ذلك الأمن الخاص.¹⁴

وعادة ما يواجه الرجال والنساء التمييز في فرص العمل داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وعلى الرغم من عدم توفر البيانات الموثوقة حول عدد النساء العاملات في هذا القطاع على الصعيد العالمي، فتشير المعطيات إلى تعرضهن للتمييز بشكل روتيني، إذ غالباً ما يتم تكليفهن بوظائف ثانوية، كما يتم تهديهن أو تجاهلهن في سياسات الشركة، فضلاً عن أن وصولهن إلى مناصب إدارية في الشركة محدود. ففي العديد من البلدان الأوروبية، لا تمثل النساء سوى 20 في المائة من موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.¹⁶ وفي جنوب إفريقيا، تم رفع قضية قامت فيها شركة بفصل 28 حارسة أمن بتعلة شروط عملية فرضها العملاء. وقد ورد عن محكمة العمل أن فصلهن كان بسبب التمييز الجنساني.¹⁷ وعندما توظف الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الدولية أعواناً "سواء كانوا من دول أخرى" أو "مواطنين محليين"، غالباً ما يقتصر تكليف النساء على الأعمال الإدارية والتنظيف والطبخ.¹⁸

ومع ذلك، يعتبر قطاع الأمن الخاص في العديد من البلدان مصدراً هاماً لتوظيف الخريجين الشباب بما في ذلك الشباب.¹⁹ وفي بعض البلدان شهد عدد النساء ارتفاعاً في قطاع الأمن الخاص. ففي ترينيداد وتوباغو على سبيل المثال، بلغت نسبة الإناث 70 في المائة من ضباط الأمن الخاص. وعادة يفضل بعض العملاء كالمراكز الطبية والمدارس توظيف النساء كحارسات.²⁰ وأثبتت التجارب المتراكمة في مجال أمن الدولة أن التنوع يعزز فعالية القوى العاملة وأن توظيف النساء، على وجه الخصوص، يمكن من جلب مهارات معينة لأداء المهام الأمنية.*

* للحصول على إرشادات أوسع حول ادراج النوع الاجتماعي في قطاع الأمن والعدالة، بما في ذلك مفاهيم النوع الاجتماعي والتمييز متعدد الجوانب، يرجى الاطلاع على الأداة 1 حول "حوكمة واصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي"

⁹ عبارة "العنف القائم على النوع الاجتماعي" (GBV) أو العنف الجنساني تشمل أي فعل ضار يرتكب ضد إرادة الشخص ويستند إلى الفروق الاجتماعية المنسوبة (الجنس) بين الإناث والذكور. وتختلف طبيعة ونطاق العنف الجنساني باختلاف الثقافات والبلدان والمناطق. وتشمل الأمثلة العنف والانتحار بغرض الاستغلال الجنسي والعنف المنزلي والزواج القسري / المبكر والممارسات التقليدية الضارة مثل تشويه الأعضاء التناسلية للإناث وجرائم الشرف وتلك المتعلقة بميراث الأرملة والعنف ضد المثليين والمتحولين جنسياً.

* المزيد من الأدلة والأمثلة موجودة في "مجموعة الأدوات المتعلقة بالمنظور الجنساني والأمن": انظر على وجه الخصوص الأداة 2 حول "الشرطة والنوع الاجتماعي".

إدراج المنظور الجنساني وأثره الإيجابي على قطاع الأمن الخاص

يعد إدراج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مكسبًا للقطاع والحكومات. فتعتبر الشركات التي تحدث تغييرات إيجابية في السياسات والثقافة المؤسسية (أو في مكان العمل) أكثر قدرة على الحفاظ بقوى عاملة متنوعة وشاملة. وعلى المدى الطويل، يسهل هذا الإدراج على الشركات إدارة تكلفة الموظفين والموارد البشرية. وتساهم السياسات التي تأخذ في الاعتبار الاحتياجات الجنسانية للموظفين في إرضائهم مما يحد من تغيبهم أو استبدالهم. كما تستفيد سمعة الشركات بشكل مباشر إذ أنها تقوم بالتسويق لخدماتها على أنها تتقيد بمعايير المسؤولية الاجتماعية وتتجنب عواقب السمعة السيئة الناجمة عن سوء التصرف (انظر الإطار 1). وفي الآن نفسه، تنجح الحكومات في رفع درجة احترام القطاع ومنع ارتكاب الانتهاكات.

وفي الوقت الحالي هنالك حاجة ملحة لتدريب مدراء وموظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تدريباً ممنهجاً وعماماً يقوم على أساس المنظور الجنساني والسياسات المستجيبة لهذا المنظور ولوائح الصحة والسلامة المهنية التي تراعي الفوارق بين الجنسين وسائر السياسات الأخرى التي تدعم النساء والرجال في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.²¹ وتقع على عاتق الدولة مسؤولية احترام الأحكام وتنفيذها بما في ذلك التشريعات التي تضمن حماية جميع موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، رجالاً ونساءً من الممارسات والسلوكيات التمييزية. ومن شأن إدراج المنظور الجنساني في عمليات تطوير وتنفيذ ورصد ورقابة الأحكام دعم هذه المسؤولية.

الإطار 1: الأثر الاقتصادي للعنف الجنساني

بالإضافة إلى التأثير الجسدي والنفسي والعاطفي والاجتماعي الهائل المعروف للعنف الجنساني فهو يسبب كذلك تأثيرات اقتصادية سلبية على المجتمعات المحلية بصفة عامة. وتوضح الجهود المبذولة لتحديد التكاليف المالية المنجزة على العنف الجنساني التكاليف طويلة الأجل لخسائر الإنتاج وانخفاض إنتاجية الموظفين بالإضافة إلى انخفاض الدخل وجودة الخدمات المقدمة للضحايا. في نيكاراغوا وتشيلي تشير التقديرات إلى أن العنف الذي يمارسه الشريك كلف الاقتصاد 1.6 في المائة و2.0 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي على التوالي، و29.5 مليون دولار أمريكي و1.56 مليار دولار أمريكي (موريسون وأورلاندو، 1999). وفي البيرو قدّرت خسارة الشركات ب3.7 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، أي أكثر من 6.7 مليار دولار أمريكي سنويًا في الإنتاجية بسبب العنف ضد المرأة (فارار هورنا، 2014).

ويخلف العنف الجنساني عواقب اقتصادية سلبية أخرى من شأنها المس بسمعة العملاء واحداث أضراراً مالية. وفي هذا الإطار لفت الممثل الخاص السابق المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان جون روجي الانتباه إلى تكلفة النزاعات التي لم يتم حلها بين المجتمع المحلي والشركات. ووصف الانتهاكات التي يرتكبها مقدمو خدمات الأمن بأنها "علاقة خاسر بخاسر" - إذ لها تأثير سلبي على حقوق الإنسان وتساهم في بصفة خطيرة في تراجع قيمة الشركات التي تصبح عرضة للعقوبات القانونية (روجي، 2010). ومن شأن التكاليف المباشرة وغير المباشرة على الاقتصاد والدول المعنية أن تصبح باهظة. فعلى سبيل المثال، استأجرت شركة تعدين في بابوا غينيا الجديدة ضباط أمن تابعين لشركة خاصة سبق لهم العمل في الشرطة أو في الجيش. وقد ارتكب موظفو هذه الشركة ما بين سنتي 2005 و2010 عدّة هجمات عنيفة ضد المجتمع المحلي، بما في ذلك حالات اعتداء جنسي وجرائم قتل راح ضحيتها رجال ونساء. وقد تم تسجيل أكثر من 940 شكوى ضد الشركة بسبب انتهاكات لحقوق الإنسان (هيومن رايتس ووتش، 2011). وبالإضافة إلى ذلك، تعرضت كندا، بصفتها الدولة المنشأ لشركة التعدين، لانتقادات شديدة من قبل مراقبي هذه الصناعة بسبب إخفاقاتها المنهجية في تنظيم الأنشطة الخارجية لشركاتها (ألين لاي، 2011).

المصادر:

A. Morrison and M.B. Orlando (1999) "Social and economic costs of domestic violence: Chile and Nicaragua", in A. Morrison and M.L. Biehl (eds) "Too Close to Home. Domestic Violence in the Americas", Washington, DC: Inter-American Development Bank: pp. 51-80; UN Human Rights Council, John Ruggie (2010) "Report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises", A/HRC/14/27, 9 April 2010; A.A. Vara-Horna (2014) "Violence against women and its financial consequences for business in Peru", Lima: University of San Martin de Porres; Human Rights Watch (2011) "Gold's costly dividend: Human rights impacts of Papua New Guinea's Porgera gold mine", February 2011; C. Albin-Lackey (2011) "Papua New Guinea: Serious abuses at Barrick gold mine: Systemic failures underscore need for Canadian government regulation", Human Rights Watch, 1 February 2011.

تطبيق الأطر القانونية الوطنية والإقليمية والدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على التنظيم الحكومي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة

لا يمكن تطبيق حقوق الإنسان دون تمتع المرأة بحقوق كاملة ومنتساوية بما في ذلك الوصول المتساوي إلى المسؤوليات والفرص. هذا ما تجسده فكرة المساواة بين الجنسين. وتكفل دساتير معظم البلدان حقوق المرأة في المساواة و/أو عدم التمييز. ويُلزم عدد كبير من

الاتفاقيات والالتزامات والمبادئ الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان الدول بتعزيز المساواة بين الجنسين ومنع التمييز على أساس النوع الاجتماعي*. وتُمثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) أهمها في هذا الصدد. وكما ورد سابقاً في هذا الموجز، فقد شجعت هذه الاتفاقية الدول على تنظيم عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مع مراعاة تأثيرها على النساء والفتيات.²²

ولا يفرض القانون الدولي لحقوق الإنسان التزامات قانونية مباشرة على الشركات مثل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ولكن كما ورد في وثيقة مونترال يجب على الدول تنفيذ التزاماتها بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان لتنظيم هذه الشركات، بما في ذلك التمييز غير القانوني والجرائم الجنسية²³. علاوة على ذلك، تقر مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لعام 2011 بتحمل المؤسسات التجارية مسؤوليات احترام حقوق الإنسان من خلال التقيد بها واحترام تأثيراتها والتصدي لأي خروقات في حال حدوثها.

اعتماد المنظور الجنساني ضروري لترسيخ الممارسات الجيدة في هذا القطاع

تحدّد معايير الممارسات الجيدة في قطاع الأمن الخاص كمدونة قواعد السلوك الدولية لشركات الأمن الخاصة (ICoC)، متطلبات أو مبادئ لحماية حقوق الإنسان ومنع جميع أشكال العنف الجنساني، بما في ذلك التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين. ويشير "الاستغلال الجنسي" الذي يمارسه أفراد الأمن الخاص إلى انتهاك فعلي أو محاولة انتهاك لحالة ضعف أو تفاوت القوى أو ثقة لتحقيق أهداف جنسية. ويشمل ذلك الدعارة وغيره من أشكال عرض الأموال والوظائف والسلع والخدمات والمساعدات الأخرى مقابل ممارسة الجنس مع النساء والرجال والفتيان والفتيات من السكان المحليين.²³

وتُلزم مدونة قواعد السلوك الدولية لشركات الأمن الخاصة بما يلي:

- ◆ منع موظفي هذه الشركات من التورط في حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين (بما في ذلك الدعارة) أو العنف الجنساني (مثل الاغتصاب أو التحرش الجنسي أو أي شكل آخر من أشكال الانتهاك أو العنف الجنسي)،
- ◆ التأكد من عدم استفادة الشركات أو موظفيها من الاستغلال والاعتداء الجنسيين (بما في ذلك الدعارة) أو الممارسات القائمة على العنف الجنساني،
- ◆ توجّي الحذر تجاه أي حالة من حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف الجنساني،
- ◆ إبلاغ السلطات المختصة عن حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف الجنساني.

كيف تدرج الدول المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؟

يعتمد التنظيم الفعال للشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى حد كبير على القدرات التي تمتلكها السلطات الوطنية. ويولي كل من السلطات الوطنية والمشرعون اهتماماً خاصاً لمعالجة المسائل المتعلقة بالوسائل المتاحة للدول لرصد ومراقبة أنشطة هذه الشركات واستجابتها لانتهاكات حقوق الإنسان - بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني - عند حدوثهم. وتتمتع البرلمانات والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المكلفة بمهام الرقابة في هذا بمكانة فريدة تمكنها من ضمان إنشاء واحترام التنظيم والمراقبة الديمقراطية لتحقيق الشفافية والمساءلة في قطاع الأمن الخاص*.

ويحدّد هذا الجزء عددًا من الاستراتيجيات لدمج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مع التركيز على العملية التنظيمية وقدرة الهيئات التنظيمية على مراعاة المنظور الجنساني وشروط الترخيص والتعاقد والمراقبة والرصد.

* للحصول على أكثر تفاصيل حول أطر القانون الدولي المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والأمن، طالع الأداة 4 حول "العدالة والنوع الاجتماعي" وخلاصة وافية للصوصك القانونية الدولية والإقليمية المنشورة على الإنترنت كجزء من مجموعة الأدوات هذه.

²² تعدّ وثيقة مونترال مبادرة حكومية دولية تجمع التزامات الدول بموجب القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان فيما يتعلق بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة كما تشجع هذه الوثيقة على اعتماد الممارسات الجيدة في مجال حقوق الإنسان كالمساواة بين الجنسين عند إقرار التشريعات الوطنية فضلاً عن الإطار التنظيمي اللازم لمراقبة عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في حالات النزاع المسلح وإنشاء آليات المساءلة. وتتضمن وثيقة مونترال قائمة بالممارسات بشأن اختيار موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة (مع الأخذ في الاعتبار الانتهاكات السابقة المحتملة). بالإضافة إلى توصيات لتدريب موظفي هذه الشركات وتوصيات أخرى تهدف إلى منع تجنب السلوك التمييزي غير القانوني في مسائل تتعلق بالعمل.

* لمزيد من المعلومات حول ادراج المنظور الجنساني في الرقابة البرلمانية المفروضة على قطاع الأمن، انظر الأداة 7 "الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والمنظور الجنساني".



الرسم البياني رقم 1: استراتيجيات ادراج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

النهج الاستشاري في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

قد يؤدي انعدام أو نقص تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفيها إلى زيادة مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني.²⁴ وبالمثل، يشكل وجود أعداد كبيرة من هذه الشركات غير القانونية أو غير المرخصة تحديات للحكومات في مراقبة القطاع وضمان المساءلة.

ويعدّ دمج منظور الجنساني منذ البداية أمرًا بالغ الأهمية خلال مراحل صياغة القوانين واللوائح والسياسات المتعلقة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة. لذلك على السلطات الوطنية إتباع نهج استشاري لفهم القطاع وتقييم الاحتياجات والمخاطر والآثار التي تأخذ بعين الاعتبار خدمات وخصائص قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من منظور جنساني. وتعدّ عملية الفهم هذه ضرورية لكي تناسب التشريعات الناتجة عنها خصائص القطاع وتخدم أهدافه. وبالتالي يجب التقييم على سؤالين على الأقل: (1) - كيف يحمي القانون المقترح (أو اللائحة) مجموعات مختلفة من الناس من العنف والاستغلال وسوء المعاملة في سياقات مختلفة؟

(2) - كيف يساهم القانون (أو اللائحة) المقترح في القضاء على أوجه عدم المساواة في قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وكيف يعزز المساواة بين الجنسين - من حيث مشاركة الناس في توزيع الموارد والفوائد والمهام والمسؤوليات؟²⁵

ولكي تستجيب السياسات والتشريعات لواقع الشركات العملي، من المهم أن تجمع الدول المعلومات والممارسات الجيدة مع تلك الشركات وتبادلها. ويشكّل سوء فهم الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تحديًا للدول بصفة خاصة، بالإضافة إلى نطاق وخصائص هذا القطاع. وتفتقر العديد من الأقاليم إلى رؤية شاملة حول نوع الخدمات وتنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر تأثيرًا مباشرًا على الأطر التنظيمية والرقابية. وتختلف اللوائح باختلاف الدول المتعاقدة والدول الإقليمية ودول المنشأ فيما يتعلق بالاختيار والتعاقد والترخيص للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فضلاً عن تدريب الموظفين والتحقق من خلفياتهم، كما ينبغي تعديل اللوائح بحسب السياق المحلي المحدد. فعلى سبيل المثال، يتعين على الدول الأعضاء في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا المشاركة سنويًا في تبادل المعلومات وفقًا لمدونة قواعد السلوك المتعلقة بالجوانب السياسية والعسكرية للأمن والتي تتضمن جزءًا تطوعيًا حول هذه الشركات. وتُدرج الدول مزيدًا من التفاصيل حول البعد الجنساني في القطاع، بما في ذلك عدد الموظفين في هذه الشركات.

وعلى هذا الأساس فإنه من الضروري اعتبار أصوات النساء والمنظمات النسائية عند تطوير التشريعات (أو اللوائح). ويجب أن تشمل جميع مشاورات أصحاب المصلحة مجموعة متنوعة من وجهات النظر والخبرات، لاسيما أولئك المتأثرين بما في ذلك منظمات المجتمع المدني

والجمعيات النسائية والخبراء الآخرين ودعاة الوقاية من العنف الجنساني، والأطراف التي تمثل الفئات المهمشة الأخرى. ولضمان اتباع منظور شامل، على السلطات الوطنية أن تشرك في العملية الاستشارية موظفي ونقابات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والرابطات الصناعية والشركات نفسها بالإضافة إلى عملائها. وعند إجراء تقييم الاحتياجات أو الآثار أو المخاطر، ينبغي تطبيق تحليل يعتمد على المنظور الجنساني لتحديد التأثير المتباين للإطار التشريعي الجديد على الرجال والنساء والفتيان والفتيات.*

كما ينبغي على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تأخذ بعين الاعتبار الآراء المختلفة للنساء والرجال أثناء مرحلة التخطيط والتشاور بخصوص أي عملية وذلك من خلال استشارة المنظمات النسائية والمدافعين عن حقوق الإنسان والنقابات أثناء تقييم الاحتياجات أو الآثار أو المخاطر.^٨

وقد تواجه النساء الراغبات في حضور الاجتماعات الاستشارية تحديات عملية متعددة تعيق مشاركتهن، كالحصول على موافقة الأسرة للحضور وإدارة المسؤوليات المنزلية أو تأمين تكاليف النقل. وقد صرّحت العديد من النساء والمنظمات النسائية في الدول الضعيفة والمتأثرة بالنزاعات أنه عادة ما تعتبر مثل هذه العمليات الاستشارية مجرد حركات رمزية وغير تمكينية.^{٢٦} وفي العديد من السياقات، يقوم الأمن الخاص باستبعاد وتمهيش النساء والمنظمات النسائية من المشاورات وأخذ القرارات بشأن الأمور التي تؤثر عليهن بشكل مباشر. ففي بابوا غينيا الجديدة تلقت شركة تعدين الكثير من الانتقادات بسبب فشلها في التشاور بشكل مناسب مع النساء قبل اتخاذ قرارات بشأن الشكاوى والتعويضات في حالات سوء المعاملة من قبل موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.^{٢٧} وفي مجتمع محلي كيني، تم استبعاد النساء تمامًا من المناقشات حول افتتاح عملية تعدين جديدة أجريت في إطار مجلس تقليدي للرجال فقط.^{٢٨}

إرساء هيئة تنظيمية وطنية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة ذات خبرة في مجال المنظور الجنساني

يجب إسناد تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى سلطة تنظيمية وطنية مختصة تتوفر لديها موارد وخبرات كافية في مجال المنظور الجنساني والوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسين والعنف الجنساني. ويجب أن تشمل ولاية السلطات التنظيمية الوطنية بشكل أساسي التسجيل والترخيص والرقابة والإشراف والعقوبات الإدارية المتعلقة بهذه الشركات. ويجب أيضًا أن تضمن الهيئة التنظيمية المذكورة امتثال هذه الشركات لالتزاماتها وفقًا للقانون الدولي لحقوق الإنسان، والتي تشمل منع العنف الجنساني والتمييز القائم على نوع الجنس بين العاملين لديها، فضلاً عن تحمل المسؤولية حول ممارسات مثل الاستغلال والاعتداء الجنسين والعنف الجنساني التي تتعرض لها المجتمعات المحلية.

ومن جهتها، يجب على الدول أن تضمن تمتع هذه الهيئات أو الوكالات التنظيمية بسلطة كافية تمكّنها من أداء وظيفتها، وأن تضمن استقلاليتها عن هذا القطاع، فضلاً عن الموارد البشرية والمالية والتدريب والبنية التحتية اللازمة للقيام بمهمتها.

وبإمكان الدول بناء القدرة المؤسسية اللازمة لهذه السلطات من أجل إدراج المنظور الجنساني في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من خلال التدابير التالية:

- ◆ التزام السلطات علنياً بمنظور جنساني يشمل التنوع وعدم التمييز عند انتداب الموظفين والالتزام بمضمون مدونة قواعد سلوك تضمن المساواة والتنوع. فعلى سبيل المثال، في كينيا تلتزم السلطة التنظيمية للأمن الخاص بـ"توفير فرص متكافئة في تعيين الموظفين رجالاً ونساء وترقيتهم على جميع المستويات. كذلك هو الشأن بالنسبة لتوظيف أفراد المجموعات العرقية والأشخاص ذوي الإعاقة" ويمثل هذا النهج جزءاً من سياسة إدارة الموارد البشرية.^{٢٩}
- ◆ إجراء تخطيط استراتيجي بالاعتماد على البحوث والمشاورات السابقة مع منظمات المجتمع المدني النسائية وخبراء النوع الاجتماعي، لضمان مراعاة الاهتمامات والخبرات المتنوعة للنساء والرجال في وظائف السلطة التنظيمية المتمثلة في تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ورصدها ومراقبتها ،

* تعرض الأداة 15 حول "دمج المنظور الجنساني في تصميم ومراقبة المشاريع في قطاع العدل والأمن" وجهات نظر مختلفة حول التحليل بالاعتماد على منظور جنساني، بما في ذلك الأدوات التي تم تطويرها خصيصاً للاستخدام في سياقات النزاع.

^٨ تشمل الأدلة التوجيهية المبادئ الطوعية الخاصة بالأمن وأدوات توجيه تنفيذ حقوق الإنسان التي صاغها كل من المجلس الدولي للتعددين ومؤسسة التمويل الدولية والرابطة العالمية لصناعة النفط والغاز للمسائل البيئية واللجنة الدولية للصليب الأحمر (2012)، وكتيب تقييم أثر حقوق الإنسان المستند إلى المجتمع المحلي: أداة الفهم الصحيح من منظمة أوكسفام والفدرالية الدولية لحقوق الإنسان (2011)، وإرشادات وأدوات تقييم تأثير حقوق الإنسان التي وضعها المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان (2016)

<https://www.humanrights.dk/business/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox-material>

كما يقدم الإطار 6 في الأداة 4 "العدل والمنظور الجنساني"، نصائح حول إجراء مشاورات متنوعة وشاملة.

- ◆ ضمان التمويل والتوظيف المكرسين. فعلى سبيل المثال، ينبغي أن يكون للسلطة التنظيمية نقاط اتصال أو وحدة مخصصة معنية بالمنظور الجنساني في قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مع ربط علاقات مع موظفين أو إدارات أخرى مسؤولة عن قضايا المنظور الجنساني الموجودة داخل الجهاز الحكومي.
- ◆ كما ينبغي للسلطة أن تشارك وتتعاون مع الهيئات الداخلية والخارجية الأخرى التي تركز على تعزيز المساواة بين الجنسين، مثل وزارات شؤون المرأة، ومنظمات المجتمع المدني النسائية إلى غير ذلك،
- ◆ توفير تدريب إجباري لجميع الموظفين في مجال الأطر الدولية والإقليمية والوطنية لحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين والعنف القائم على المنظور الجنساني والاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحليل الجنساني ومعايير السلوك في مكان العمل إلى غير ذلك،
- ◆ تفعيل إجراءات الإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني، ضد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفيها إلى كل من هيئات الشرطة والنيابة العامة والسلطة التنظيمية (ستتم مناقشة هذه النقطة بالتفصيل أدناه) وتمكين الملاحقة الجنائية للانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان بما في ذلك العنف الجنسي والجنساني،
- ◆ تطبيق سياسات صارمة ضد ممارسة العنف وسوء المعاملة التي يرتكبها موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في جميع المناطق التي يعملون فيها،
- ◆ إعداد بيانات مصنفة حسب الجنس من قبل السلطة المختصة بشأن أنشطة الترخيص والرقابة وتنظيم قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة (سيتم مناقشة هذه النقطة بالتفصيل أدناه).

تشمل الأجزاء التالية المتعلقة بمتطلبات الترخيص والتعاقد مجموعة من الممارسات الجيدة التي اعتمدها السلطات التنظيمية الوطنية والتي تحدد التزام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بادراج المنظور الجنساني في إدارتها ونشاطها. فعلى سبيل المثال، طورت السلطة التنظيمية الوطنية في كولومبيا "سياسة المسؤولية الاجتماعية" التي تلزم شركات الأمن الخاصة بتجنب المشاركة في ارتكاب جرائم معترف بها وطنياً أو دولياً مثل العنف ضد المرأة والاتجار بالبشر والاتجار بالمخدرات أو التحريض عليها أو الاستفادة منها.³⁰

إدراج المنظور الجنساني في متطلبات إصدار التراخيص للشركات العسكرية والأمنية الخاصة*

إجراءات فعالة للتقصي حول خلفية موظفي الشركات الأمنية الخاصة. تختلف مؤهلات موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بشكل كبير، تماماً كما يختلف تنظيم هذا القطاع وفقاً للسياقات الوطنية وللمناطق التي تعمل فيها. وفي كثير من الحالات، تقوم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بتعيين موظفين يمتلكون خبرة سابقة في مؤسسة عسكرية أو قوات الأمن العام. كما يعتبر الأمن الخاص بمثابة بداية للأفراد الحاصلين على مستوى تعليمي أساسي.³¹ ولضمان مواصفات عالية، من الضروري أن تضع عملية إسناد التراخيص معايير واضحة لاختيار الموظفين والتقصي عن خلفيتهم. نذكر على سبيل المثال لائحة قطاع الأمن الخاصة في كينيا التي تم إقرارها سنة 2016 والتي تحجّر على أي شخص تقديم خدمات أمنية خاصة في حال إدانته بارتكاب جرائم عنيفة أو في حال طرده من قوات الأمن العام لأسباب تتعلق بسلوك غير لائق.³²

وتُلزم الرابطة المعنية بمدونة قواعد السلوك الدولية حول مقدمي خدمات الأمن الخاص (ICoCA) الشركات الأعضاء بضرورة تطبيق مبدأ "العناية الواجبة" في عمليات اختيار الموظفين، بما في ذلك التقصي حول خلفيتهم وتقييم أدائهم.³³ وينطبق هذا الالتزام على الشركات التي تتعاقد معها مقابل تقديم خدمات أمنية. كما ينبغي فحص السجلات الجنائية مع ضرورة إيلاء اهتمام خاص لجرائم العنف المنزلي والاتجار بالبشر. وينبغي أن يشمل التقصي فحص السجلات التوظيفية والحكومية المتاحة التالية:

- ◆ السجلات التاريخية للموظفين العاملين في هذه الشركات فيما يتعلق بسلوكهم مع إيلاء اهتمام خاص لحوادث العنف المنزلي أو الاعتداء أو الجرائم الخطيرة الأخرى.
- ◆ السجلات القديمة المتعلقة بالتدريب الإلزامي الذي تلقاه الموظفون مع إعطاء اهتمام خاص للجوانب المتعلقة بحقوق الإنسان والمنظور الجنساني.
- ◆ الوثائق التي تثبت الشراء القانوني والاستخدام المشروع للمعدات والأسلحة النارية.³⁴

وجوب تدريب موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. على الهيئات التنظيمية أن تتضمن الحد الأدنى من متطلبات التدريب كجزء من معايير منح التراخيص والتسجيل للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مع ضرورة فرض تدريب مستمر لموظفيها. فعلى سبيل المثال،

* مزيد من المعلومات حول دمج المنظور الجنساني في الرقابة الخارجية على مؤسسات قطاع الأمن، انظر المذكرة التوجيهية دمج المنظور الجنساني في الرقابة على قطاع الأمن من قبل مؤسسات أمن المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، جنيف، 2014.

في سويسرا تلتزم الشركات الخاضعة للقانون الاتحادي المتعلق بالخدمات الأمنية الخاصة في الخارج الصادر بتاريخ 27 سبتمبر 2013 بإثبات أن موظفيها قد تلقوا تدريباً كافياً حول القانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الإنسان، بما في ذلك حظر المشاركة في الاتجار بالبشر والاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنسي³⁵. وفي كينيا أيضاً تلزم السلطة المعنية بتنظيم الأمن الخاص الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على تدريب موظفيها في مجال القانون الوطني والدولي والوعي الثقافي والقضايا الجنسانية³⁶.

ويجب تحديد متطلبات التدريب مع دمج المنظور الجنساني بما في ذلك الدورات التدريبية حول:

- ◆ الأطر القانونية والسياسية الوطنية والإقليمية والدولية المتعلقة بالأمن والمساواة بين الجنسين،
- ◆ معايير السلوك لموظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، مثل مدونة قواعد السلوك الدولية لشركات خدمات الأمن الخاصة أو مدونات القواعد السلوك الخاصة بالشركات،
- ◆ منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني وانتهاكات حقوق الإنسان الأخرى والوقاية منها،
- ◆ التزام الشركات وسياساتها الداخلية وإجراءات الإبلاغ عن الاستغلال الجنسي والعنف الجنساني وانتهاكات حقوق الإنسان الأخرى،
- ◆ التزام الشركات وموظفيها بالامتثال للسلطات الوطنية في حالة التحقيقات الجنائية، و
- ◆ إرساء ثقافة في مكان العمل تعزز المساواة بين الجنسين وتناهض التمييز، بما في ذلك كل أنواع التمييز والتحرش.

كما على المدراء تلقي دورات تدريبية متخصصة تسلط الضوء على مسؤوليتهم في مجال انتهاكات حقوق الإنسان والاتجار بالبشر والاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني. كما ينبغي أن يتلقى الموظفون التابعين لهذه الشركات والعاملين في الخارج تكويناً خاصاً بشأن الأماكن التي يعملون فيها، بالإضافة إلى الأطر القانونية والقواعد الثقافية فضلاً عن الأدوار الجنسانية والقيم التقليدية في المجتمعات المحلية.

وينبغي على الدول وضع مناهج للتدريب المختلفة وتكليف هيئة وطنية بمهمة تصميم برامج التدريب الإلزامية والإشراف عليها لصالح مدراء وموظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ويتولى مركز تدريب يكون معترف به ومستقل ونزيه مسؤولية تقديم مثل هذه البرامج. وأما في حال قامت الشركة نفسها بتنظيم الدورات التدريبية، فيجب أن تتوافق هذه الأخيرة مع المناهج الدراسية الرسمية وتتولى السلطة التنظيمية المختصة الإشراف عليها.

في كندا، تشجع إجراءات الشراء والتوظيف العامة على التعامل مع الشركات التي توفر التدريب والتوعية بحقوق الإنسان، بما في ذلك المنظور الجنساني، كجزء من ولايتها أو/وثافتها. وتفضل معايير تقييم العروض التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إبرام عقود مع الشركات التي تلتزم بحقوق الإنسان من خلال تدريب محدد في هذا المجال تقدمه "هيئات معترف بها"³⁷.

السياسات والإجراءات اللازمة فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني والتمييز. على السلطات التنظيمية أن تضمن تقديم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للوثائق اللازمة بغية إثبات تبنيتها للسياسات والإجراءات الداخلية المفروضة للتعامل مع حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتمييز والتحرش الجنسي. وينبغي على السلطات الحكومية مراقبة هذه الشركات للتأكد من اتباعها الفعال وغير التمييزي لهذه البروتوكولات. كما يجب أن تثبت هذه السياسات والإجراءات أن الشركة تبذل كل الجهود اللازمة لمنع وإدارة مخاطر انتهاك حقوق الإنسان لأفراد المجتمعات التي تعمل فيها³⁸.

على الإطار الذي يحدد السياسة الداخلية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن يتناول الجوانب التالية، على الأقل:

- ◆ سياسات وآليات منع وإدارة حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني، بما في ذلك التحرش الجنسي: بمعنى أنه يجب أن تضع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مدونة لقواعد سلوك أو مدونة أخلاقيات تحظر على وجه التحديد حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني ضد أي شخص ينتمي إلى المجتمع المحلي أو موظفي الشركة. ويجب التوضيح أن حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني تشكل انتهاكات لحقوق الإنسان، وأنه في حالة ارتكبت هذه الممارسات في ظل ظروف معينة، فإنها قد تشكل جريمة بموجب القانون الوطني المحلي أو القانون الجنائي الدولي. وينبغي إجراء تدريب لدعم تطبيق هذه القواعد من وعلى مدراء الشركة تبنيتها بصفة واضحة.

* توفر وثيقة المبادئ التوجيهية لمقدمي خدمات الأمن الخاص بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما والتي أعدتها المدونة الدولية لقواعد السلوك الخاصة، مزيداً من التفاصيل حول سبل دعم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لوضع سياسات وآليات إبلاغ عن حالات الاعتداء. وهذه الوثيقة متاحة على موقع المدونة الدولية لقواعد السلوك الخاصة <https://www.icoca.ch> - لمزيد من الإرشادات حول كيفية إنشاء بيئة عمل غير تمييزية وشاملة في قطاع الأمن يرجى الاطلاع على مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن: انظر على وجه الخصوص الأداة 1 حول "إدارة وإصلاح قطاع الأمن والمساواة الجنسانية" والأداة 2 حول "مهام الشرطة والنوع الاجتماعي".

- ♦ توفير ظروف عمل غير تمييزية لموظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة: يجب أن تثبت هذه الشركات، من خلال سياسات الموارد البشرية والإجراءات المرتبطة بها، أن ظروف العمل بها عادلة وغير تمييزية. وعلى هذه السياسات أن تحدد كحد أدنى: ساعات العمل ودرجة كافية من المرونة تسمح للموظفين بالتوفيق بين الحياة الشخصية والحياة العملية فضلاً عن إجازة أبوة مدفوعة الأجر ووظائف تتكيف مع وضع النساء الحوامل أو المرضعات والتغطية في حالات الإجازة المرضية أو رعاية المعالين. كما يجب أن يتجنب الزي الرسمي المعتمد والبنية التحتية للشركة التمييز، حيث من الضروري وجود ملابس وغرف تغيير ودورات مياه مناسبة للرجال والنساء، مع مراعاة العادات في الثقافة المحلية.
- ♦ ضمان سلامة جميع الموظفين مع مراعاة المخاطر المرتبطة بالعنف الجنساني: يجب على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة اعتماد تدابير وقائية وحمائية من خلال بنيتها التحتية، مثل الإضاءة المناسبة لمراقبها وتوفير دورات مياه وغرف تغيير ملابس مزودة بقفل وتركيب أنظمة اتصالات وتصميم أنظمة تخصيص المهام أو المناوبة. فعلى سبيل المثال، يجوز منع موظفي هذه الشركات من العمل بمفردهم في الليل أو فرض التزام بأن تعمل النساء دائماً في شكل ثنائيات.
- ♦ أسفله ستم مناقشة إجراءات تقديم الشكاوي في حالات التمييز أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف الجنساني داخل أو من قبل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

إدراج المنظور الجنساني في عمليات الشراء والتعاقد مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

- إن تصميم عملية تعاقد شاملة تأخذ على عاتقها تقييم احترام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لحقوق الإنسان يشجع هذه الشركات على التصرف بشكل سليم.^٤
- فمن المهم التقيد بالدور الأساسي الذي تلعبه الدول كعملاء وأطراف متعاقدة لخدمات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة: في كثير من الأحيان، تعتبر الحكومات أكبر مستهلك للخدمات الأمنية.
- ويتوجب على عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الحكوميين وغير الحكوميين إدراج المنظور الجنساني انطلاقاً من تصميم عملية الشراء واختيار المتعاقدين المحتملين. كما ينبغي أخذ القضايا المتعلقة بالمنظور الجنساني عند إعداد طلبات تقديم العروض ووثائق المناقصات، وعند التقييم والتدقيق واختيار المتعاقدين المحتملين ومنح هذه العقود. كما يجب أن تحث هذه العمليات الشركات على مراجعة ملفات موظفيها لتتأكد من وجود تورط في حالات عنف أو عنف أسري بالإضافة إلى توفير التدريب المناسب حول حقوق الإنسان والمنظور الجنساني، واعتماد سياسات مناسبة بشأن الاستغلال والعنف الجنسي والعنف الجنساني والتمييز (كما هو موضح في القسم السابق). كما يجب أن تتوفر لدى هذه الشركات آليات فعالة لإدارة الشكاوي (كما هو موضح أدناه). فعلى سبيل المثال، في كندا تشير العقود المبرمة مع وزارة الدفاع الوطني والشؤون العامة الكندية إلى أن التدريب المتعلق بقانون حقوق الإنسان والوعي الثقافي والجنس والمسائل الدينية إلزامي بالنسبة لموظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.³⁹ كما يجب أن تستند معايير منح العقود ليس فقط على الأسعار التنافسية، بل ينبغي أيضاً أن تشمل معايير الممارسات الجيدة.
- عند اختيار الشركة العسكرية والأمنية الخاصة، يطلب العميل الوثائق التالية:

- ♦ السجلات أو الوثائق التي توضح عمليات التدقيق التي تم إجراؤها على السلوك الداخلي للشركة وإدارتها وموظفيها مع إيلاء اهتمام خاص لمعايير للاستغلال والاعتداء الجنسيين والسلوك التمييزي في التوظيف والسياسات والممارسات التمييزية للموارد البشرية، والتحرش الجنسي والجنساني،
- ♦ الوثائق التي توضح وجود أخلاقيات مؤسسية متعلقة بالمنظور جنساني تأخذ بعين الاعتبار التأثير المتباين لسياسات الشركة على الرجال والنساء والفتيات والفتيان،
- ♦ الوثائق التي توضح ظروف العمل الآمنة والصحية للموظفين، والمتلائمة مع الاحتياجات الخاصة للرجال والنساء،
- ♦ الوثائق التي توضح الجائزة القانونية للأسلحة والأسلحة النارية فضلاً عن استخدامها وتخزينها بشكل صحيح بما في ذلك عندما يكون موظفو الشركة والأمنية الخاصة خارج الخدمة.
- ♦ عند صياغة العقود، يجب على العميل التثبت من أن العقد المذكور يدرج الشروط التالية في بنوده ويفرض الامتثال لها:

^٤ لمزيد من المعلومات حول عمليات التوظيف، انظر: الاتحاد السويسري واللجنة الدولية للصليب الأحمر (2009)، وثيقة مونتر، مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (2017)، أداة توجيه ابرام العقود في مجال الخدمات العسكرية والأمنية الخاصة: تعزيز المساواة واحترام حقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي التي تقدم نماذج تصميم اللوائح الوطنية لهذه الإجراءات.

- ◆ شروط احترام جميع الحقوق والالتزامات المتعلقة بقانون الاستغلال والاعتداء الجنسيين، والعنف الجنساني، والقانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الإنسان، فضلاً عن التشريعات الوطنية الحالية.
- ◆ تحديد واضح للأدوار والالتزامات والمسؤوليات التي تتولاها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والسياق التشغيلي إضافة إلى حدود عملها. ويجب ألا تؤثر الخدمات التي يقدمها أفراد الأمن الخاص بشكل سلبي على المجتمع، مع الإشارة بالخصوص إلى نقاط الضعف المتعلقة بالنساء والفتيات والرجال والفتيان.
- ◆ إجراءات تحديد المسؤوليات والعقوبات بصفة واضحة في حالة خرق الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لبنود العقد.
- ◆ مدونات السلوك الداخلية أو القواعد الأخلاقية التي تتوافق مع الأطر التنظيمية الوطنية والدولية.⁴⁰ ويجب أن تأخذ مدونة السلوك في الاعتبار الأثر المتباين للسلوك غير اللائق على النساء والرجال مع ضرورة وضع القيود والمبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام القوة.
- ◆ شروط إبلاغ السلطات الوطنية المختصة أو الدول المعنية (وفقاً للإجراء المذكور أدناه) بشكاوى انتهاك حقوق الإنسان، بما في ذلك تلك المتعلقة بقضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف الجنساني أو الاتجار بالبشر.

ضمان وجود آليات تظلم (تقديم شكاوى) فعالة مع إيلاء أهمية خاصة لحالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني*

يجب على السلطات التنظيمية وضع إجراءات وآليات قوية لتلقي ومتابعة الشكاوى المقدمة ضد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والتحقيق في المشاكل وضمان المساءلة عند وجود انتهاكات. كما على فرض تفرغ وضع آليات تظلم موثوقة وفعالة على هذه الشركات للبت في الشكاوى التي يتقدم بها الموظفون أو أفراد المجتمع.

وتشمل الممارسات الجيدة لإدراج آليات التظلم لدى الشركات العسكرية والأمنية باعتبار المنظور الجنساني الجوانب التالية:

- ◆ إجراءات لإدارة الشكاوى تمكّن موظفيها من الإبلاغ عن أي سلوك غير لائق يحدث في مكان العمل بما في ذلك التمييز أو التحرش أو الاعتداء الجنسي. كما ينبغي وضع آليات خاصة لضمان إتباع نهج يركز على الضحايا (الناجين)، لحماية المبلغين من أي انتقام بالإضافة إلى ضمان السرية والتمتع بخدمات الدعم الطبي والنفسي والقانوني في حالات الإبلاغ عن التمييز والتحرش والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني.
- ◆ إجراءات شكاوى فعالة تمكن أي فرد من أفراد المجتمع من تقديم شكوى تتعلق بسلوك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو موظفيها (حتى عندما يتعذر تحديد الموظفين الفرديين بالاسم). وينبغي اتخاذ تدابير لتكون آلية التظلم معروفة ومتاحة للجميع، الرجال والنساء والفتيان والبنات من جميع فئات المجتمع مع إيلاء أهمية للغات ومحو الأمية. ويجب وضع طرق مختلفة لتقديم شكوى، عبر الإنترنت مثلاً أو من خلال خط ساخن مجاني مما يسمح للدفاع بالإبلاغ نيابة عن الضحايا وقبول الشكاوى مجهولة المصدر.
- ◆ تدابير صارمة لحماية سرية المبلغين وحمايتهم وأسره من أي عمل انتقامي (سواء من قبل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المعنية أو من قبل موظفيها أو غيرهم)، بما في ذلك حماية سبل عيشهم.
- ◆ تدريب الموظفين الرئيسيين المعنيين بإجراءات التظلم بشكل مناسب يشمل التعامل مع شكاوى العنف الجنساني أو الاستغلال والاعتداء الجنسيين بطريقة تركز على الضحايا (الناجين).
- ◆ وفي جميع الحالات، يجب توثيق الإجراءات التي يتم اتخاذها توثيقاً جيداً كجزء من القضية وفي الوثائق الداخلية للشركة العسكرية والأمنية الخاصة والعميل الحكومي.
- ◆ أثناء تبني نهج يركز على الضحية / الناجي وضمان حماية المشتكين من الانتقام (انظر أعلاه)، ينبغي على إدارة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تنفيذ تدابير لضمان إبلاغ السلطات الوطنية المختصة في الدولة أو (الدول) المعنية - المتعاقدة ودول الإقليم ودول المنشأ بادعاءات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني أو غيره من السلوك الإجرامي المحتمل. ويجب أن تتعاون آليات التظلم الداخلية لهذه الشركات بشكل كامل مع التحقيقات الجنائية الوطنية (مثل الشرطة والمدعين العامين والقضاة) و/أو الآليات الأخرى للإبلاغ عن ادعاءات السلوك غير اللائق و/أو غير القانوني (مثل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أو مؤسسات أمناء المظالم).

* لمزيد من المعلومات حول آليات إدارة الشكاوى من المنظور الجنساني والرقابة الخارجية، انظر مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (2015)، الكتيب حول المنظور الجنساني وآليات الشكاوى. راجع أيضاً التوجهات التفسيرية: تطوير آليات تظلم الشركة العادلة والتشغيلية التي يمكن الوصول إليها والتي تقدم حلولاً فعالة، المدونة الدولية لقواعد السلوك الخاصة، مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن، جنيف.

♦ في حالات أخرى، إذا كانت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة هي الجهة التي تحدد وسائل الانتصاف لأن أعمال الاستغلال والاعتداء الجنسي أو العنف الجنساني ممارسات غير محظورة في سياق وطني معين، يجب على هذه الشركات أن تضع عقوبات أو إجراءات تأديبية بخصوص حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين وفقاً للمعايير الدولية لحماية حقوق الإنسان. كما ينبغي النظر في تحديد وسائل الانتصاف بالتشاور مع الضحية أو مع أسرته أو مع المجتمع المحلي (عند الاقتضاء).

وعلى الدول أن تضمن وجود آليات تظلم قضائية وغير قضائية كي يتمكن الضحايا أو الناجون، سواء كانوا موظفين في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو أفراداً من المجتمع المحلي، من إبلاغ السلطات الوطنية مباشرة بأي ادعاءات تخص السلوك غير القانوني و/أو غير اللائق. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على الهيكل التنظيمية الوطنية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تفرض عقوبات جديدة ضد أي فعل من أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني أو سلوك غير لائق ترتكبه هذه الشركات، فضلاً عن أي فشل في التعاون مع التحقيقات الجنائية الوطنية أو غيرها من التحقيقات الرسمية. كما ينبغي استكمال العقوبات المدنية أو الجنائية الصادرة عن النظام القضائي بعقوبات إدارية، مثل تعليق التراخيص أو التسجيلات أو العقود.

وعلاوة على آليات التظلم التي توفرها السلطات التنظيمية في الدول المتعاقدة، فعلى دول الإقليم ودول المنشأ (الموطن) أن تطلب من عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع آليات تظلم خاصة بها. كشركات التعدين الكبيرة التي تمثل جزءاً من الصناعة الاستخراجية والتي تتعامل مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. كما على الدول الإقليمية (البلدان التي يحدث فيها التعدين) أن تشترط وجود آلية تظلم سريعة وحيادية وشفافة لدى الشركة العميلة.⁴¹ وتطلب دول المنشأ (السلطات الوطنية التي يقع فيها المقر الرئيسي للشركة العميلة) آلية تظلم من العميل.⁴² لذلك في نطاق ممارسة الرقابة الحكومية، يمكن أن تفرض الدولة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع آليات مساءلة داخلية فعّالة.

ادراج المنظور الجنساني في مراقبة ورصد الدولة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة

عموماً، تعتبر آليات المراقبة والمساءلة الفعالة، بما في ذلك الأساليب الحاسمة لحل النزاعات، من أكبر التحديات التي تواجه الأطر التنظيمية الوطنية المطبقة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في معظم الدول.⁴³ فغالباً ما تكون مقدرة السلطات التنظيمية الوطنية والمكاتب المعنية بإدارة عمليات الشراء والتعاقد على التحكم في حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني التي يرتكبها موظفو هذه الشركات ضعيفة أو محدودة للغاية. وفي حال توفر شكل من أشكال المراقبة، فإنها غالباً لا تمثل للمتطلبات المنصوص عليها في التشريعات الوطنية والدولية، وتقتصر فقط على تطبيق الحد الأدنى من المعايير من أجل منح التراخيص. وعادة ما تكون نظم العدالة الجنائية والمدنية في بعض البلدان التي تشهد عمليات واسعة النطاق للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، دون المستوى كما أنها تفتقر إلى الموارد اللازمة للتصدي بفعالية لحالات العنف الجنساني التي ترتكبها هذه الشركات. أما بالنسبة للبلدان الأخرى حيث يتفشى سوء الإدارة والفساد فتكاد تكون آليات الرقابة والمساءلة غير موجودة. وأخيراً، غالباً ما تؤدي طبيعة الشركات العبر الوطنية الكبرى والتحديات المرتبطة بالتداخل القضائي بين الدولة الأصلية والإقليمية والدول المتعاقدة إلى تصور يسوده غياب المسائلة.⁴⁴

الهيئة التنظيمية الوطنية. على الدول التحقق من أن ولاية السلطة التنظيمية تتضمن إجراءات رقابة وأنظمة رصد تدرج المنظور الجنساني. كما تمثل السلطة التنظيمية الوطنية الخطوة الأولى في إلزام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بالامتثال للمتطلبات الحصول على التراخيص والتصاريح والسجلات. كما يجوز للجهة المختصة المسؤولية عن تقديم عمليات الشراء والتعاقد أن تشرف أيضاً على امتثال هذه الشركات للشروط المنصوص عليها في كل من العقود والتراخيص. ويجب أن تكون جميع الإجراءات والمتطلبات المتعلقة بأنشطة الرقابة التي تنفذها السلطات التنظيمية عامة ومتاحة وشفافة بالقدر المناسب.

وبالإضافة إلى التدابير المدرجة في الصفحة 10 بشأن بناء القدرة المؤسسية للسلطات التنظيمية من أجل إدراج المنظور الجنساني، يجب أن تتضمن عمليات المراقبة والمساءلة الفعالة والتي تدرج بدورها المنظور الجنساني العناصر التالية:

- ♦ إنشاء وتطوير إطار للرصد والمراقبة من خلال عملية استشارية شاملة مع المواطنين، رجالاً ونساءً، وإسناد وظائف محددة للمجتمع المدني.
- ♦ تصنيف جميع البيانات المجمعة، كحد أدنى، وفقاً للجنس، وإذا أمكن تصنيفها وفقاً للفئات أو المتغيرات الأخرى ذات الصلة. على سبيل المثال، عندما يتعلق الأمر بمراقبة الشكاوى، يجب تصنيف البيانات وفقاً للجنس لكل من المشتكين والجناة المزعومين ولنوع التمييز أو الجريمة المرتكبة.*

* تصف الأداة 15 حول "دمج المنظور الجنساني في تصميم ومراقبة المشاريع في قطاع العدل والأمن" كيفية تصنيف البيانات على أساس الجنس والمتغيرات الأخرى ذات الصلة. المزيد من المعلومات حول دمج المنظور الجنساني في الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن، انظر الأداة 7 حول "الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

◆ الإعلان عن البيانات المتعلقة بالتحقيقات الداخلية، مع احترام سرية الأطراف المعنية.45 على سبيل المثال، يجب الاعلان عن العدد الإجمالي للشكاوى المقدمة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والعنف الجنساني والقرارات التي اتخذت بشأن تلك الشكاوى، بما في ذلك إحالة القضايا ذات الطابع الإجرامي إلى السلطات الوطنية المختصة.

اتاحة البيانات المتعلقة بالتحقيقات الجنائية التي تؤثر على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للملأ، بما في ذلك الحالة الإجرائية للقضية وطبيعة ونوعية تعاون هذه الشركات، والحكم أو نتيجة التحقيق

اللجان البرلمانية ومؤسسات أمين المظالم. كجزء من الرقابة الحكومية التي تحت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تحمل مسؤولياتها، يجوز للتشريعات الوطنية إنشاء مؤسسات مثل مؤسسات أمين المظالم ومنحها القدرة على مراقبة قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وقد تتمتع مؤسسات أمين المظالم بصلاحيات إشراف مستقلة عن السلطات التنظيمية الوطنية. ويجوز للمشرعين أن يطلبوا من البرلمان ارساء لجنة خاصة للإشراف على عمل الوكالة التنظيمية الوطنية. كما قد تتمتع مؤسسات أمين المظالم بصلاحيات إشراف مستقلة عن السلطات التنظيمية الوطنية. ويجوز للمشرع تكليف البرلمان بإنشاء لجنة خاصة للإشراف على عمل الوكالة التنظيمية الوطنية. وبذلك تتوفر آلية إضافية لضمان عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وفقاً للوائح الوطنية والدولية بشأن حقوق الإنسان. ويجب على السلطات التنظيمية تقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة البرلمانية، بما في ذلك البيانات المتعلقة بالقضايا الجنسانية. وحتى في ظل غياب لجنة برلمانية مخصصة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة يمكن للجان البرلمانية الأخرى مراقبة أنشطة هذه الشركات ومحاسبتها. وعلى سبيل المثال، طلبت لجنة برلمان جنوب إفريقيا المكلفة بالتعليم العالي والتدريب أن تمثل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أمام البرلمان لرد على ما اقترفته من أفعال بعد مقتل أحد الطلاب بالرصاص خلال الاحتجاجات التي وقعت في الخامس من شهر فبراير 2019 في جامعة التكنولوجيا في مدينة ديربان.⁴⁶ كما تعزز وثيقة مونترال للتدقيق العام في الهيئات البرلمانية. ويجب أن يتلقى أعضاء اللجان البرلمانية (أو فرق العمل الخاصة بهم) تدريباً مناسباً حول مسألة حقوق الإنسان والمنظور الجنساني والإطار التشريعي الوطني والدولي في مجال المنظور الجنساني. كما يجب أن تتبع هذه اللجنة نهجاً استشارياً وشاملاً يضمن مشاركة المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية، في عمليات رصد ومراقبة عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

أما على المستوى الإقليمي، فقد اتخذت لجنة الشؤون الخارجية بالبرلمان الأوروبي موقفاً نشطاً في رصد تأثير تنظيم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في الاتحاد الأوروبي. وقد وضعت هذه اللجنة مؤخرًا مشروع قرار سلط الضوء على "أهمية المراقبة المستقلة والمستمرة، بما في ذلك القيام بزيارات ميدانية بصفة عشوائية، من بين أمور أخرى من أجل ضمان عملية الرصد والتدخل الفوري لوضع حد لأي نوع من سوء المعاملة".⁴⁷ لذلك، تلعب المنظمات الإقليمية أيضًا دورًا أساسيًا في السيطرة على هذا القطاع.

المجتمع المدني والآليات المتعددة الأطراف* ينبغي على الهيئات التنظيمية الوطنية استشارة المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية والمدافعين عن حقوق الإنسان والجمعيات المجتمعية الأخرى، بشأن عمليات المراقبة البرلمانية، كما يجب إشراكها في تصميم آليات المراقبة وتنفيذ مهام المراقبة.

وحسب السياق، يجوز للمجتمع المدني المساهمة في تطوير نظام تصنيف مستقل للشركات العسكرية والأمنية الخاصة في حال كان هذا الإجراء مناسباً وأمنياً. ويمكن هذا النظام من صياغة قائمة عامة للشركات التي تعمل وفقاً للمعايير الدولية. كما يلزم هذه الشركات بالتقيد بالشفافية. كذلك هو الشأن فيما يتعلق بسياساتها الداخلية وسلوكياتها، والإجراءات التي تتبعها لدعم احترام القوانين الوطنية والدولية، والتزامها بحقوق الإنسان والمنظور الجنساني، فضلاً عن ضمان جودة محتوى التدريب المقدم للموظفين.⁴⁸

ومرصد حوكمة الأمن الخاص هو بمثابة شبكة مراقبة تتألف من منظمات المجتمع المدني في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. ويهدف هذا المرصد إلى دعم وتعزيز قدرة المجتمع المدني على مراقبة قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مراقبة فعالة. ويضم المرصد أكثر من 77 منظمة من المجتمع المدني تمثل 18 دولة، بما في ذلك منظمات الدفاع عن حقوق المرأة، وقد تمكن المرصد المذكور من بناء شبكة قوية تساهم في حوارات متعددة الأطراف بين الحكومات وهذه الشركات.⁴⁹ وتهدف آليات المراقبة والمشاركة الشاملة من هذا النوع تمكين المجتمع المدني من إجراء مراقبة مستمرة لأنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وضمان احترامها لحقوق النساء والرجال والفتيات والفتيان. وعلى الرغم من أهمية تعاون السلطات الوطنية مع هذا النوع من المنظمات، فمن المهم أيضاً أن تعترف الدول بدور أعضاء المجتمع المدني وتحترمهم وتضمن سلامة الذين يشاركون منهم في هذه العمليات (انظر الاطار2).

الإطار 2: المخاطر التي يتعرض لها المجتمع المدني عند مراقبة قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

تتعاقد العديد من الشركات المختصة في الصناعة الاستخراجية مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو تدمج موظفيها كجزء من خدمة الأمن الداخلي الخاصة بهم. كما تستعين شركات أخرى بمصادر خارجية لخدمات قوات الأمن العام على غرار الشرطة، فتصير هذه القوات في خدمة شركات النفط والغاز والتعدين. ومع ذلك، يزداد خطر انتهاك حقوق الإنسان في حال غابت الرقابة والتنظيم الكافيين لهؤلاء المتعاقدين الأمنيين. في هذه الحالات، كثيراً ما اعتدى أفراد الأمن اعتداء عنيفاً على المدافعين عن حقوق الإنسان الذين عارضوا تطوير المشاريع الاستخراجية. كما يتعرض هؤلاء المدافعين وخاصة منهم النساء، لخطر العنف وانتهاكات حقوق الإنسان، كالتحرش وصولاً إلى الاعتداء الجنسي. فعلى سبيل المثال، تعرضت منظمة بيئية محلية في بيرو للمراقبة وأعمال التخويف على يد شركة عسكرية وأمنية خاصة استأجرتها شركة في مجال الصناعة الاستخراجية. (بارسيا، 2017) كما تم قتل ناشطة بارزة في مجال حقوق الإنسان في جمهورية هندوراس بعد معركة طويلة لأنها أمرت بإيقاف البناء الممول دولياً لسدّ لتوليد الطاقة الكهرومائية على الأراضي التي يعتبرها السكان الأصليون مقدّسة. وقد تمت إدانة سبعة رجال بقتلها من بينهم موظفون في جهاز الأمن الداخلي لشركة الطاقة (لاخاني، 2018).

المصادر:

Inmaculada Barcia (2017) "Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations", Association for Women's Rights in Development (AWID) and Women Human Rights Defenders International Coalition (WHRD); Nina Lakhani (2018) "Berta Caceres: seven men convicted of murdering Honduran environmentalist", The Guardian, 30 November, www.theguardian.com/world/2018/nov/29/bera-caceres-seven-men-convicted-conspiracy-murder-honduras?CMP=share_btn_link (accessed 15 October 2019).

ومن الوارد أن تطلب الدول من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تصبح أعضاء في جمعيات متعددة الأطراف معترف بها مثل المدونة الدولية لقواعد السلوك الخاصة، الأمر الذي سوف يضيف مستوى إضافياً من الرقابة والمساءلة متعددة الأطراف. ويجوز للدول أن تشرط على الشركات إثبات عضويتها بالنشطة في أي من هذه الجمعيات إذا كانت ترغب في الحصول على ترخيص أو الحصول على عقد.

الخاتمة

يجب أن تتخذ الشركات العسكرية والأمنية الخاصة جميع التدابير الممكنة لضمان عدم تورط موظفيها في انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف الجنساني وقضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وذلك لضمان سياسات عمل غير تمييزية. وعليه فإنه من الضروري إدراج المنظور الجنساني في سياسات هذه الشركات وإجراءاتها الداخلية وتطوير عملياتها.

ويقع على عاتق الدول، سواء كانت محلية أم إقليمية أم متعاقدة، واجب تنفيذ القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الإنساني الدولي وضمان حماية الأشخاص من أي ضرر من شأن الشركات الخاصة أن تلحقه. ومن المهم أن تجري الدول مسحاً وبحثاً واضحاً حول نوع ونطاق الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لضمان إمكانية تطبيق تدابير خاصة بالمنظور الجنساني بشكل فعال. ويجوز للدول الاستفادة بشكل أفضل من الأطر التنظيمية الوطنية لتحفيز قطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من خلال اللوائح ومتطلبات التعاقد والمشتريات، فتمتع الشركات بشفافية مساءلة أكبر وتحترم الممارسات الدولية الجيدة والقوانين الوطنية. ويجوز كذلك للدول استخدام سلطاتها للجمع بين الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية، بما في ذلك آليات المجتمع المدني والعديد من أصحاب المصلحة، بغية خلق جهود متضافرة متعدد المستويات تهدف لوضع معايير عالية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وطرد العناصر دون المستوى المطلوب أو العناصر غير القانونية. وإذا تولت الدول هذه المسؤولية بالموارد المطلوبة والإرادة السياسية والتناسق في الجهود، فسيكون لذلك تأثير إيجابي على حماية أمن الرجال والنساء والفتيان والفتيات والمساهمة في الحوكمة الرشيدة لتوفير الأمن.

مصادر إضافية

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

DCAF (2015) Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions, Geneva: DCAF. DCAF

(2016) Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies, Geneva: DCAF.

DCAF (2017) A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law, Geneva: DCAF.

DCAF (2018) "Supporting enhanced dialogue on private military and security companies", Warsaw: DCAF, OSCE/ODIHR.

DCAF and ICRC (2016) *Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit - Third Edition*, Geneva: DCAF and ICRC.

DCAF and UNLIREC (2016) *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context*, Geneva: DCAF, United Nations.

ICoCA (2019) "Guidelines for private security providers on preventing and addressing sexual exploitation and abuse", Geneva: ICoCA.

OSCE/ODIHR (2014) "Guidelines on protection of human rights defenders", Warsaw: OSCE/ODIHR.

المصادر

- R. Abrahamson and M.C. Williams (2009) "The ethical challenges of security privatization", Oslo: PRIO; PRWEB (2013) "Global private security services market worth \$244 billion by 2016 says new research report at ReportsnReports.com", 1 February, www.prweb.com/releases/global-security-services/market-analysis-2016/prweb10387295.htm (accessed 6 November 2019).
- UN Interagency Framework Team for Preventive Action (2012) *Extractive Industries and Conflict*, New York: UN Interagency Framework Team for Preventive Action; Leigh Day & Co (2011) "Peruvian torture claimants compensated by UK mining company", London: Leigh Day & Co; L. Fox (2015) "Barrick Gold compensates women raped at Papua New Guinea mine site in out-of-court settlement", ABC News, 8 April, www.abc.net.au/news/2015-04-08/barrick-gold-to-compensate-women-raped-at-mine-site-inpng/6377040 (accessed 3 October 2019).
- Office of the High Commissioner for Human Rights (2018) "Women human rights defenders must be protected, say UN experts", 28 November, www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23943&LangID=E (accessed 3 October 2019); N. Lakhani (2017) "The Canadian company mining hills of silver – and the people dying to stop it", *The Guardian*, 13 July, www.theguardian.com/environment/2017/jul/13/the-canadian-company-mining-hills-of-silver-and-the-people-dying-to-stop-it (accessed 15 October 2019).
- OSCE (2018) "Gender dynamics of human trafficking explored at OSCE/ODIHR event in Warsaw", 19 September, www.osce.org/odihr/396461 (accessed 15 October 2019); C.A. Rarick (2015) "Fighting war and furthering slavery: The alarming truth about private military firms and the solution to end their involvement in human sex trafficking", *Journal of Global Justice and Public Policy*, 2(1), pp. 65–85.
- See, for example, "'LaDonna' This American life", 25 May 2018, Episode 647. For another discussion of challenges, see S. Kaenzig, "Why is the private security sector lagging behind on gender equality", Interview with Alice Dale, Head of UNI Property Services, Uni Global Union, 7 March 2013, www.uniglobalunion.org/news/why-private-security-sector-lagging-behind-gender-equality (accessed 3 October 2019).
- A. Mehra (2010) "Bridging accountability gaps: The proliferation of private military and security companies and ensuring accountability for human rights violations", *Pacific McGeorge Global Business and Development Law Journal*, 22, pp. 323, 324–325; K.A. Huskey (2012) "Accountability for private military and security contractors in the international legal regime", *Criminal Justice Ethics*, 31(3), pp. 193–212.
- CEDAW (2013) "General Recommendation 30 on Women in Conflict Prevention, Conflict and Post-Conflict Situations", UN Doc. CEDAW/C/GC/3, para 10.
- DCAF (2016) *Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies*, Geneva: DCAF.
- UN Economic and Social Council (1997) "UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed conclusions", 18 July 1997, 1997/2.
- WHO (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", Geneva: WHO.
- This claim has been discussed in numerous reports: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, "Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", 23 May 2019, A/HRC/41/43; Gotzmann et al. (2018) "Women in business and human rights: A mapping of topics for State attention in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes", Copenhagen: Danish Institute for Human Rights; CORE and Womankind Worldwide (2017) "Land intensive corporate activity: the impact on women's rights", London: CORE and Womankind Worldwide.
- Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, "Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", 23 May 2019, A/HRC/41/43.
- R. Mazali (2009) "Sexist subtext of private policing in Israel", in V. Farr, H. Myrntinen and A. Schnabel (eds) *Sexed Pistols: The Gendered Impacts of Small Arms and Light Weapons*, Tokyo: United Nations University Press, pp. 270–271.
- S. Mathews et al. (2008) "Intimate femicide-suicide in South Africa", *WHO Bulletin*, 86(7), pp. 552–558.
- M. Eichler (2013) "Gender and the privatization of security: Neoliberal transformation of the militarized gender order", *Critical Studies on Security*, 1(3), pp. 311–325.
- Confederation of European Security Services (COESS) "Private Security Services in Europe: Facts and Figures 2013", <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>.
- Numsa and Others v. High Goal Investments CC trading as CHUMA Security Services*, Judgement, The Labour Court of South Africa, Cape Town, (C844/15) [2016] ZALCCT 34 (18 October 2016).
- M. Eichler (2014) "Citizenship and the contracting out of military work: From national conscription to globalized recruitment", *Citizenship Studies*, 18(6–7), pp. 600–614.
- For example: L. Almouloud (2013) "Sociétés de surveillance et de gardiennage: l'expansion du marché de la sécurité privée", *MaliActu.net*, 21 March, maliactu.net/societes-de-surveillance-et-de-gardiennage-lexpansion-du-marche-de-la-securite-privee (accessed 15 October 2019).
- In Trinidad and Tobago, for instance, 70 per cent of private security officers are women. Discussions and expert presentations during the multi-stakeholder workshop on enhancing the regulation, oversight, and governance of the private security industry in the Caribbean Region, held on 4–5 February 2019.
- See, for example, T. Mariwo (2008) "Working conditions and labour relations in the private security industry in Zimbabwe: a research paper", Issue No. 27, Harare: ILO Sub-Regional Office for Southern Africa; Presentation by F. Mutota

- (Women's Institute for Alternative Development, Trinidad and Tobago) (2019) "Gender considerations for the private security industry", during the multi-stakeholder workshop on enhancing the regulation, oversight and governance of the private security industry in the Caribbean Region, held on 4–5 February 2019.
22. CEDAW (2013) "General Recommendation 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations", UN Doc. CEDAW/C/GC/3, para 10.
 23. UN Secretariat (9 October 2003) "Secretary General's Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse", UN Doc. ST/SGB/2003/13; ICoC, Article 38, available at https://www.icoca.ch/en/the_icoc.
 24. See, for example, OHCHR "Ghana needs tougher action on mercenaries and private security to safeguard stability, UN group finds", 20 December 2017, www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22555&LangID=E (accessed 15 October 2019); See also DCAF-UNLIREC (2016) "Armed private security in Latin America and the Caribbean: Oversight and accountability in an evolving context", Geneva: DCAF; A. Bryden (ed.) (2016) "The privatisation of security in Africa: Challenges and lessons from Côte d'Ivoire, Mali and Senegal", Geneva: DCAF; F. Klopfer and N. van Amstel (eds) (2016) "Private Security in Practice: Case Studies from Southeast Europe", Geneva: DCAF.
 25. OECD-ODIHR (2017) Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality, Warsaw: OECD/ODIHR, p. 31.
 26. Women for Women International (2019) Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict Affected States, London: Gender Action for Peace and Security (GAPS), Women for Women International, Amnesty International, Womankind and Saferworld, p. 3.
 27. M. Jungk, O. Chichester, and C. Fletcher (2018) "In search of justice: Pathways to remedy at the Porgera gold mine", BSR: San Francisco.
 28. Inmaculada Barcia (2017) "Women human rights defenders confronting extractive industries: An overview of critical risks and human rights obligations", Association for Women's Rights in Development (AWID) and Women Human Rights Defenders International Coalition (WHRD), p. 14; See also Institute for Human Rights and Business (IHRB) (2016) "Human rights in Kenya's extractive sector: Exploring the terrain", London: IHRB.
 29. Republic of Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 of 2016, Section 68 (1).c, National Council for Law Reporting with the Authority of the Attorney-General.
 30. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, "Política de Responsabilidad Social de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada", 2019.
 31. Alan Bryden (ed.) 2016 "The privatization of security in Africa: Challenges and lessons from Côte d'Ivoire, Mali, and Senegal", Geneva: DCAF; Presentation by Stephen Case (Ministry of National Security of Jamaica) (2019) "State of the private security industry in Jamaica, a policy and legislative context", during the multi-stakeholder workshop on enhancing the regulation, oversight and governance of the private security industry in the Caribbean region, held on 4–5 February 2019.
 32. Republic of Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 of 2016, Section 68 (1). 19.2.a.
 33. ICoC, Art. 45.
 34. See DCAF (2016) Legislative Guidance Tool for States to Regulate Private Military and Security Companies, Geneva: DCAF, p. 31; ICoC, Art. 64.
 35. Swiss Confederation, Federal Department of Foreign Affairs (2017) "Training requirements according to the Federal Act on Private Security Services Provided Abroad", Bern: Swiss Confederation, p. 24.
 36. Republic of Kenya, Private Security Regulation Act, No. 13 of 2016, Section 68 (1).c.
 37. Recognized training institutions may include inter alia the following: Amnesty International, International Labour Organization, Office of the High Commissioner for Human Rights, the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, International Commission of Jurists and the International Crisis Group.
 38. Swiss Confederation and ICRC (2009) The Montreux Document, Geneva: ICRC, Good Practices 10, 35 and 63; ICoCA (2019) "Guidelines for private security providers on preventing and addressing sexual exploitation and abuse", Geneva: ICoCA.
 39. Global Affairs Canada "Response to DCAF questionnaire on contracting and procurement procedures, Canada Security Services, evaluation procedures and basis of selection" (document on file with author).
 40. ICoCA; See also DCAF (2017) A Contract Guidance Tool for Private Military and Security Services: Promoting Accountability and Respect for Human Rights and International Humanitarian Law, Geneva: DCAF, p.7.
 41. IPIECA (2015) Community Grievance Mechanisms in the Oil And Gas Industry: A Manual for Implementing Operational-Level Grievance Mechanisms and Designing Corporate Frameworks, London: IPIECA.
 42. DCAF and ICRC (2016) Addressing Security and Human Rights Challenges in Complex Environments Toolkit, Third Edition, Geneva: DCAF and ICRC.
 43. S. Percy (2012) "Regulating the private security industry: A story of regulating the last war", International Review of the Red Cross, 94(887), p. 950.
 44. B. Perrin, (2012) "Mind the gap: lacunae in the international legal framework governing private military and security companies", Criminal Justice Ethics, 31(3), pp. 213–232; K.A. Huskey (2012) "Accountability for private military and security contractors in the international legal regime", Criminal Justice Ethics 31(3), pp. 193–212.
 45. S. Kinoshian and J. Bosworth (2018) "Security for sale, challenges and good practices in regulating private military and security companies in Latin America", Washington DC: The Inter-American Dialogue, p. 15.
 46. South African Government (2019) "Parliament summons private security companies after DUT student dies", 6 February, www.gov.za/speeches/private-security-companies-be-summoned-parliament-following-death-dut-student-6-feb-2019 (accessed 15 October 2019).
 47. European Parliament Committee on Foreign Affairs (17 July 2018) "Draft Report on human rights concerns in private military and security companies' operations affecting third countries", 2018/2154 INI, para. 8.
 48. L. Dickinson (2007) "Accountability of private security contractors under international and domestic law", Insights, 11(31).
 49. Private Security Governance Observatory "About", www.observatoire-securite-privée.org/en (accessed 4 October 2019).



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