

حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي

هنري ميرتينان Henri Myrntinen



لمحة عن المؤلف

هنري ميرتينن Henri Myrntinen هو شريك رئيس في رابطة النوع الاجتماعي للاستشارة الدولية (GAIC)، وهي شركة استشارية يقع مقرها في برلين. يتمتع بأكثر من 15 سنة من الخبرة في العمل على قضايا النوع الاجتماعي والسلام والأمن، وخاصة في الدول المتأثرة بالنزاع. كما عمل على جوانب مختلفة من النوع الاجتماعي، بما في ذلك مفاهيم الذكورة والميولات الجنسية المختلفة، بصفته باحثًا ومنفذ برامج ومناصرًا لتطبيق السياسات ومدرّبًا، وكان له الكثير من المنشورات بشأن قضايا النوع الاجتماعي. هو يحمل دكتوراه من جامعة كوازولو-ناتال في جنوب أفريقيا، حيث كتب أطروحة حول مفاهيم الذكورة والعنف في تيمور الشرقية.

الناشر

ميغان باستيك Megan Bastick، مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)

الشكر والتقدير

يود مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (ديكاف DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) التعبير عن امتنانهم لكل من شارك في هذا المشروع، من بينهم المشاركون في ورشة مراجعة تم تنظيمها في كانون الأول/ديسمبر 2018 في جنيف، والأفراد الذين راجعوا مسودات هذه الأداة وساهموا في صياغتها: غابريلا إروي Gabriella Elroy من أكاديمية فولكه برنادوت (FBA)؛ وشربل ميدع Charbel Maydaa من موزاييك - مينا (MOSAIC MENA)؛ وبراد أوركارد Brad Orchard من هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)؛ وموظفو بعثات الأمم المتحدة في مدغشقر والصومال؛ وغرازيلا بافوني Graziella Pavone من منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR)؛ وجنيفر سالاهاوب Jennifer Salahub وأنا-غليندا تاغر Ana Glenda Tager؛ وأن بلومبرغ Ann Blomberg، وفيرلي شابوي Fairlie Chappuis ودورتي هفيدموس Dorte Hvidemose وأنا-لينا شلوشتر Anna-Lena Schluchter ولورين سيرانو Lorraine Serrano وكالوم واتسون Callum Watson من مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF). كما يتم توجيه الشكر لكل من أيكو هولفيكييفي Aiko Holvikivi وديانا لوبيز Diana López وسان تيليمانز Sanne Tielemans وكريستين فالاسيك Kristin Valasek لتعليقاتهم القيّمة.

يشكر مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن سويسرا ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة على الدعم المقدم في إنتاج رزمة الأدوات هذه. ويشكر المركز أيضًا منظمة موارد المصالحة Conciliation Resources للسماح لنا باستخراج نسخة عن رزمة أدوات النوع الاجتماعي وتحليل النزاع المعدة من قبلها.

نُشر هذا المستند للمرة الأولى في العام 2020 باللغة الإنكليزية من قبل مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) تحت عنوان «Gender and Security Toolkit – Tool 1: Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender». هذه النسخة العربية هي ترجمة غير رسمية أعدّها ونشرها مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) وقد تُرجمت وتمّ تصميمها وطباعتها بدعم مالي من وزارة الخارجية الألمانية، ولا يعكس محتواها بالضرورة سياسة مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) ومواقفه. في حال وجود تفاوت بين النسختين العربية والإنكليزية، يرجى اعتماد النسخة الإنكليزية الأصلية باعتبارها النسخة الرسمية النهائية.

نُشرت في سويسرا من قبل مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF).

مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) جنيف

PO Box 1360

CH-1211 Geneva 1

Switzerland

التصميم للنسخة الإنكليزية: أليس لاك هاموند (alichel.co) Alice Lake Hammond

صورة الغلاف: منتدى قيادة النساء خلال اليوم الدولي للمرأة في انجمينا، تشاد عام 2017

© USAFRICOM

© DCAF، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، 2019.

يُشجع استخدام هذا المنشور وترجمته ونشره. ولكننا نطلب الإقرار بهذه المواد وذكرها وعدم تغيير المحتوى.

يمكن الاقتباس من الأداة على الشكل التالي: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019) «حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي» في رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الرقم الدولي المعياري للكتاب: 92-9222-526-X

نُشرت رزمة الأدوات هذه بدعم من مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE). لا يعكس محتوى رزمة الأدوات بالضرورة سياسة المكتب وموقفه.



رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)

تشكل هذه الأداة جزءًا من رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، المؤلفة من تسع أدوات وسلسلة موجزات السياسات.

الأدوات:

1. حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
2. عمل الشرطة والنوع الاجتماعي
3. الدفاع والنوع الاجتماعي
4. العدالة والنوع الاجتماعي
5. أماكن الحرمان من الحرية والنوع الاجتماعي
6. إدارة الحدود والنوع الاجتماعي
7. الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
14. المخابرات والنوع الاجتماعي
15. إدراج منظور النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع ومراقبتها في قطاع الأمن والعدالة

موجزات السياسات:

- أجندة التنمية المستدامة لعام 2030، قطاع الأمن والمساواة الجنسانية
- مقاربة حوكمة قطاع الأمن في ما يتعلق بالمرأة والسلام والأمن
- النوع الاجتماعي ومنع التطرف العنيف ومكافحة الإرهاب
- المساواة الجنسانية وتنظيم الأمن الخاص

بالإضافة إلى ذلك، يتوفر على الإنترنت موجز عن القوانين والصكوك الدولية والإقليمية المرتبطة بالنوع الاجتماعي وقطاع الأمن والعدالة.

تستند رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن إلى رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)، التي نشرت أولاً في العام 2008. يمكن استخدام أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن التالية إلى جانب رزمة الأدوات:

8. النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
9. رقابة المجتمع المدني على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
11. النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح قطاع الأمن ومراقبته وتحليله
12. التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العاملين في قطاع الأمن
13. تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح قطاع الأمن



قائمة المحتويات

1. لمحة عامة 1
- 1.1 خلفية 1
- 1.2 الجمهور المستهدف لهذه الأداة 2
- 1.3 وصف هذه الأداة 2
2. لمَ تكتسي المساواة الجنسانية أهمية في قطاع الأمن والعدالة في حوكمة وإصلاح قطاع الأمن؟ 5
- 2.1 لمَ يكتسي النوع الاجتماعي أهمية في حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن 5
- 2.2 أبرز المفاهيم 6
- 2.3 أطر عمل وطنية وإقليمية ودولية للمساواة الجنسانية وحوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن 17
3. ما هي الخصائص التي يجب أن تتوفر في مؤسسات العدالة والأمن حتى تدرج منظور النوع الاجتماعي وتطور المساواة الجنسانية؟ 21
- 3.1 تعزيز المساواة الجنسانية ضمن مؤسسات الأمن والعدالة 22
- 3.2 تعزيز المساواة الجنسانية في المجتمع بواسطة مؤسسات الأمن والعدالة 23
- 3.3 تصميم ومعالجة الأمن والعدالة من خلال منظور النوع الاجتماعي 23
4. كيف يمكن النهوض بالمساواة الجنسانية وإدراج منظور النوع الاجتماعي في عملية حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن؟ 27
- المسار 1: تحديد حاجات الأمن بطريقة شاملة وتراعي النوع الاجتماعي 27
- المسار 2: أطر عمل لسياسة إدراج المساواة الجنسانية في حوكمة العدالة والأمن 30
- المسار 3: تدريب الأجهزة التي توفر خدمات الأمن والعدالة للنوع الاجتماعي 31
- المسار 4: الاستعانة بفريق عمل يتمتع بخبرة متخصصة في النوع الاجتماعي 34
- المسار 5: دعوة الثقافات المؤسسية الذكورية إلى زيادة مشاركة النساء والتنوع العام 35
5. التعامل مع مقاومة المساواة الجنسانية 41
- 5.1 الحجج الشائعة والردود المحتملة 43
- 5.2 استراتيجيات أوسع نطاقاً 43
6. أسئلة توجيهية للتقييم الذاتي المؤسسي 45
7. موارد إضافية 49



التسميات المختصرة

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	CEDAW
جمهورية كونغو الديمقراطية	DRC
العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي	GBV
المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين	LGBTI
خطة عمل وطنية	NAP
منظمة غير حكومية	NGO
شرطة إيرلندا الشمالية	PSNI
شرطة أستر الملكية	RUC
أهداف التنمية المستدامة	SDGs
استغلال وانتهاك جنسيان	SEA
حوكمة قطاع الأمن	SSG
إصلاح قطاع الأمن	SSR
الأمم المتحدة	UN
المرأة والسلام والأمن	WPS



1. لمحة عامة

1.1 خلفية

مرَّ أكثر من عقد من الزمن على نشر مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW) رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن. ومنذ ذلك الحين، تمَّ تدريب عشرات الآلاف من أفراد الأمن والعدالة عالميًا على المساواة الجنسانية إلى حدٍّ ما كما اعتمدت أعداد كبيرة من الدول من حول العالم خطط العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن، وتمَّ أيضًا تمرير تشريع وطني جديد مهم ومعايير دولية لمعالجة المساواة الجنسانية والتمييز. كذلك، يسלט اعتماد وتطبيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى العالمي الضوء على ضرورة الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن وعلى الدور الرئيسي الذي تلعبه الأطراف المرتبطة بالعدالة والأمن في تعزيز المساواة الجنسانية.

وقد ازداد الوعي والاهتمام بالنوع الاجتماعي والنساء في قطاع الأمن والعدالة بشكل ملحوظ خلال العقد الماضي. كما تحسن التكافؤ بين الرجل والمرأة في العديد من مؤسسات قطاع العدالة والأمن عالميًا، ولا سيما في الدول الجنوبية.¹ وارتقت النساء سلم المراتب، كما أصبحت الرقابة الخارجية والآليات الداخلية الرامية إلى منع التمييز والتحرش والاستغلال وإساءة المعاملة على أساس النوع الاجتماعي أكثر قوة. وساعدت هذه التدابير هذه المؤسسات كي تصبح أكثر شمولية وتمثيلاً وتنفذ بشكل أفضل المهام الموكلة إليها والمتمثلة في التشجيع على المساواة الجنسانية.

غير أنه، كما تُظهر² مجموعة من الدراسات التقييمية العالمية، لا تزال تحديات كبيرة قائمة أمام تحقيق المساواة الجنسانية وتجاوز مشكلة التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في قطاع العدالة والأمن والمجتمع الأوسع نطاقاً على السواء. وكان العمل من أجل زيادة حصول النساء على العدالة والأمن وتعزيز مشاركتهن فيهما في بعض الفترات رمزياً ولم ينجح في تحقيق تغيير فعلي. علاوةً على ذلك، وفي العديد من أنحاء العالم يتراجع الفضاء السياسي الداعم للشمولية والمساواة وحقوق الإنسان تحت وطأة الضغوط بسبب زيادة إضفاء الطابع الأمني المرتبط بالتصدي للتعطيل والتصدي النشيط للتغيرات الاجتماعية التقدمية الداعمة لحقوق النساء والمساواة الجنسانية.

وتقدّم رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن الجديدة هذه التي أعدها مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (ديكاف/DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) دروساً أساسية مستقاة من العقد الماضي بشأن تعزيز المساواة الجنسانية في مجال الأمن والعدالة. وتهدف رزمة الأدوات إلى مشاركة الممارسات الجيدة الجديدة والناشئة وكيفية تطويرها. ضممت هذه الرزمة لمساعدة مؤسسات قطاع الأمن والعدالة على إدراج منظور النوع الاجتماعي: فيتعين على القطاع تخطي مجرد زيادة أعداد النساء وأن يصبح أكثر إدراكاً واستجابة للحاجات الجنسانية المختلفة لكامل الشعب. وبذلك، يجب أن يكون إيلاء الاهتمام لحاجات النساء والفتيات في مجال الأمن والعدالة التي غالباً ما يتم تجاهلها من أبرز الأولويات على الدوام.

ونأمل أن تستخدم مختلف الجماهير رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن وبطرق عدّة. فيمكنها مثلاً أن تكون مصدرًا للممارسات الجيدة والعبر المستقاة لوضع سياسات وبرامج واستراتيجيات وإجراءات جديدة؛ ومصدرًا للأفكار للإشراف والرقابة؛ ومرجعًا للحجج والأدلة من أجل دعم المناصرة والتدريب.

1.2 الجمهور المستهدف لهذه الأداة

صُممت هذه الأداة ليستخدامها بشكل رئيسي صناع السياسات والممارسين العاملين في أو مع مؤسسات قطاع الأمن والعدالة من أجل تعزيز المساواة الجنسانية ضمن المؤسسات نفسها أو تلك التي يتم تحقيقها من خلال العمل مع المؤسسات في المجتمع. وقد يتناول بعض المستخدمين هذه المسائل من خلال تطبيق التزامات خطة المرأة والسلام والأمن (انظر الإطار 1)، أو في ما يتعلق بعملية إصلاح قطاع الأمن. وكذلك، يتمثل الهدف من هذه الأداة في استخدامها على نطاق أوسع من قبل الأجهزة التي توفر العدالة والأمن والأشخاص المعنيين بالرقابة والإدارة ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام والباحثين الأكاديميين.

الإطار 1: خطة المرأة والسلام والأمن

في العام 2000، تمّت المصادقة على قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 الرائد. فقد أقر أن للنساء والرجال تجارب مختلفة في النزاعات، وحاجات مختلفة بعد النزاعات، ووجهات نظر مختلفة حول أسباب ونتائج النزاع وكذلك مساهمات مختلفة في عملية بناء السلام. وبالتالي، صادق مجلس الأمن، بتاريخ كتابة هذه السطور، على تسعة قرارات إضافية تتعلق بالنساء والنزاع، حيث شكّلت جميعها خطة المرأة والسلام والأمن. وفي ما يلي أهداف هذه الخطة:

- ✦ تعزيز المساواة الجنسانية وزيادة مشاركة النساء في صنع القرار في كافة جوانب منع النزاع وإجراءات السلام وعمليات السلام وبناء السلام
- ✦ تحسين حماية النساء في البيئات المتأثرة بالنزاع ووضع حد للعنف الجنسي المرتبط بالنزاعات والإفلات من العقاب على هذه الجرائم
- ✦ أن يلبي التدخل الدولي في البيئات المتأثرة بالنزاع حاجات النساء بشكل خاص ويعزز حماية حقوقهن.

وتشدّد خطة المرأة والسلام والأمن على مشاركة النساء في إصلاح قطاع الأمن وحصولهن على العدالة. لمناقشات مفصلة أكثر، انظر موجز السياسة حول مقاربة حوكمة قطاع الأمن في ما يتعلق بالمرأة والسلام والأمن.

1.3 وصف هذه الأداة

يشرح **القسم 2** لم يكتسي النوع الاجتماعي أهمية في عمليتي حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن، ويتناول فوائد إدراج منظور النوع الاجتماعي. ويشرح مفاهيم أساسية مستخدمة في رزمة الأدوات وهي: النوع الاجتماعي، والتقاطع، والذكورة والأنوثة، والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين، والمساواة الجنسانية ومنظور النوع الاجتماعي، وكذلك حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن. وهو يقدم لمحة عن بعض الالتزامات الدولية والإقليمية والوطنية القانونية المرتبطة بالنوع الاجتماعي وعمليات حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه.

يقدم **القسم 3** رؤية عما يعنيه إدراج منظور النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة الجنسانية بالنسبة للأجهزة التي توفر خدمات العدالة والأمن وإدارة أجهزة الأمن والعدالة ومراقبتها وعمليات حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه.

يعرض **القسم 4** عدة سبل مختلفة تمكّن قطاع الأمن والعدالة من إدراج منظور النوع الاجتماعي في عمليات حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه وتشجيع المساواة الجنسانية. وهو يركز على التالي:

- ◆ تحديد الحاجات الأمنية بطريقة شاملة وتستجيب للنوع الاجتماعي
- ◆ اعتماد أطر عمل لسياسة إدراج المساواة الجنسانية في حوكمة العدالة والأمن
- ◆ تدريب الأجهزة التي توفر خدمات الأمن والعدالة للنوع الاجتماعي
- ◆ الاستعانة بفريق داخلي له خبرة متخصصة في النوع الاجتماعي
- ◆ تغيير الثقافات المؤسسية الذكورية من أجل زيادة مشاركة النساء والتنوع.

يوفر القسم 5 استشارة حول كيفية مواجهة التصدي لمبادرات العمل على تحقيق المساواة الجنسانية في قطاع الأمن والعدالة.

يقترح القسم 6 عناصر التقييم الذاتي المؤسسي بشأن إدراج منظور النوع الاجتماعي.

يعدّ القسم 7 الموارد المفيدة الأخرى لدعم العمل على المساواة الجنسانية ضمن قطاع الأمن والعدالة أو تلك المتعلقة بحوكمة قطاع الأمن وإصلاحه.

أما الأدوات وموجزات السياسة الأخرى الواردة في رزمة الأدوات هذه، فتركّز على مسائل تتعلق بالأمن والعدالة والأجهزة التي توفرهما، مع إيلاء أهمية أكبر إلى ما تبدو عليه المساواة الجنسانية وكيفية تحقيقها في قطاعات محددة (انظر الصفحة i). إن رزمة الأدوات مصممة لتستخدم كوحدة كلية حيث ينتقل القراء بين الأدوات وموجزات السياسات للاطلاع على المزيد من التفاصيل حول الجوانب التي تهمهم.

ملاحظات ختامية

1. على سبيل المثال، مشروع النساء في الخدمة العامة، نسبة النساء عالميًا في مناصب الخدمة العامة، مؤشر المناصب: عدد الشرطيات على المستوى الوطني، <http://data.50x50movement.org/data/view/591df8e54b89251100145ec3>، (تمّ النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019).
2. على سبيل المثال، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) (2015)، "منع النزاع، تحويل العدالة وضمان السلام - دراسة عالمية حول تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325"، Preventing conflict, transforming justice, "securing the peace - A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325"، نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)؛ معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن ومعهد بحوث السلام في أوسلو (2017)، "مؤشر المرأة والسلام والأمن 2017/2018: تعقب السلام المستدام من خلال إدراج النساء وتوفير العدالة والأمن لهن"، Washington, DC: معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن ومعهد بحوث السلام في أوسلو؛ مارتا غيتوني Marta Ghittoni وليا ليهوك Léa Lehouck وكالوم واتسون Callum Watson (2018) "مبادرة إلسي للمرأة في عمليات السلام: دراسة أساسية" "Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study"، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) (2018)، "تحويل الوعود إلى أفعال: المساواة الجنسانية في أجندة 2030 للتنمية المستدامة" Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development، نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، المنظمة الدولية لقانون التنمية، البنك الدولي والفرقة العاملة المعنية بالعدالة (2019)، "العدالة للنساء" Justice for women، هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، المنظمة الدولية لقانون التنمية، البنك الدولي والفرقة العاملة المعنية بالعدالة.



2. لم تكتسي المساواة الجنسانية أهمية في قطاع الأمن والعدالة وفي حوكمة وإصلاح قطاع الأمن؟

يقع توفير الأمن والحصول على العدالة، بما في ذلك للشعوب المهمشة أو المحرومة تاريخيًا، في صلب مهمة قطاع الأمن والعدالة الرامية إلى حماية الناس والدولة ضمن إطار حوكمة جيدة. ويُعتبر النوع الاجتماعي أحد أهم العوامل التي تحدد عدم المساواة في المجتمعات. وهو يضع الناس في مواقف مختلفة أمام السلطة والمخاطر والأمن وانعدامه مع إمكانيات مختلفة للنفاذ إلى خدمات الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة.

وقد أثبتت رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن الصادرة عام 2008 أن إدراج منظور النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الأمن يزيد الملكية المحلية ويحسن تطبيق الأمن والعدالة ويعزز الرقابة والمساءلة في قطاع الأمن. ويتيحّ التعمق في تفاصيل هذه المواضيع في هذه الأداة وغيرها من الأدوات التابعة لهذه الرزمة. وفضلاً عن الفوائد، يعتبر إدراج منظور النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة الجنسانية موجبات في إطار تحقيق الالتزامات الوطنية والدولية الرامية إلى توفير خدمات العدالة والأمن بدون تمييز.

2.1 لم يكتسي النوع الاجتماعي أهمية في حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن

تعني الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن توفير الأمن للجميع بشكل متساو، ويتمثل إصلاح قطاع الأمن في مساعدة قطاع العدالة والأمن على فهم حاجات الناس المختلفة وتلبيتها في إطار توفير الأمن والإدارة والرقابة. ويتعين على الأجهزة التي توفر العدالة والأمن أن تفهم الدور الذي يلعبه النوع الاجتماعي بغية تنفيذ واجباتها من دون تمييز. ويوضح إدراج منظور النوع الاجتماعي في إدارة ورقابة قطاع الأمن والعدالة علاقة توفير الخدمات الأمنية بالنوع الاجتماعي. وهذا ضروري لضمان رصد الموارد وإعداد الميزانية والخدمات اللوجستية والموارد البشرية والأطر القانونية الخاصة بالسياسة وعملية صنع القرار الفعالة وغير ذلك من الطرق التي تنظم العدالة والأمن لدعم المساواة الجنسانية. إن هذه المفاهيم والمصطلحات - النوع الاجتماعي والمساواة الجنسانية وحوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن - مفسرة في الأقسام الثانوية اللاحقة.

يعتبر النوع الاجتماعي عاملاً أساسياً في المخاطر الأمنية المحدقة بالنساء والرجال والأشخاص من هويات جنسية مختلفة، فضلاً عن مدى قدرتهم على الحصول على خدمات أجهزة الأمن والعدالة. ويعني إدراج منظور النوع الاجتماعي في توفير الأمن والعدالة:

- ◆ فهم حاجات العدالة والأمن المختلفة لمجموعات متنوعة بشكل أفضل؛
- ◆ توفير استجابات أفضل وأكثر فاعلية لهذه الحاجات؛ و
- ◆ توفير أجهزة عدالة وأمن أكثر تنوعاً وتمثيلاً مستعدة وقادرة على فهم هذه الحاجات وتلبيتها.

كذلك، يساهم فهم حاجات الأمن القائمة على النوع الاجتماعي في تحسين العلاقات بين الأجهزة التي توفر العدالة والأمن والمجتمعات التي تخدمها. ويمكن للتعاون مع مجموعات كانت

مهمشة سابقاً أو تلك التي كانت العلاقات معها سيئة أن يساهم في تحسين شرعية مؤسسة ما وعملها وقبولها على نطاق أوسع. علاوةً على ذلك، يتيح العمل مع مجموعة من منظمات المجتمع المدني المختلفة، بما فيها منظمات نسائية وكذلك منظمات المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين، للأجهزة التي توفر الأمن والعدالة فهماً أشمل لأي وضع كان من وجهة نظر أمنية، وفهماً أفضل للحاجات الأمنية المتنوعة وكيفية الاستجابة لها أو تلبيتها.

2.2 أبرز المفاهيم

التفكير في النوع الاجتماعي والمساواة الجنسية في ما يتعلق بالأمن والعدالة، يفترض فهماً واضحاً لأبرز المفاهيم. ولو اختلفت المصطلحات حسب المنظمات والمؤسسات فإن معظمها مستمد من المفاهيم التالية المستقاة من سياسات ووثائق الأمم المتحدة.

النوع الاجتماعي - الأدوار والعلاقات

يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والسمات والمعايير التي يعتبرها مجتمع معين في وقت معين مناسبة للرجال والنساء. وتبنى هذه السمات والفرص والعلاقات اجتماعياً ويتم تعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية. وهي خاصة بسياق وزمن محددين وقابلة للتغير. يُذكر أن النوع الاجتماعي هو جزء من سياق اجتماعي-ثقافي أشمل، تماماً كمعايير مهمة أخرى للتحليل الاجتماعي-الثقافي على غرار الطبقة والعرق والإعاقة ومستوى الفقر والجماعات الإثنية والميول الجنسية والعمر إلخ - التي قد تكون في بعض الحالات أكثر أهمية من النوع الاجتماعي (انظر الإطار 2 حول التقاطع).¹ وغالباً ما يُفسر النوع الاجتماعي، الذي هو ذو طابع اجتماعي وثقافي، بشكل يتعارض مع الجنس الذي يشير إلى الخصائص البيولوجية والبيوكيميائية على غرار الموروثات الجينية والتركيب الهرموني والأعضاء التناسلية وغيرها من الفوارق البيولوجية.

وإلى جانب السمات الاجتماعية والفرص المرتبطة بكون الفرد ذكراً أو أنثى أو غير ذلك، يؤثر النوع الاجتماعي على العلاقات وديناميكيات السلطة بين الأشخاص. ففي معظم المجتمعات، ثمة اختلافات وعدم مساواة بين النساء والرجال من حيث المسؤوليات الموكلة لهم والأنشطة التي يقومون بها والنفوذ إلى المصادر والسيطرة عليها فضلاً عن فرص صنع القرارات. وفي المجتمعات الذكورية، تكون السلطة السياسية والاقتصادية والاجتماعية بيد الرجال، كما تحظى السمات المرتبطة بالرجولة بتقدير يفوق ذاك الذي تحظى به السمات النسائية. وعادةً ما تتولى النساء والفتيات مناصب أقل نفوذاً بالمقارنة مع الرجال والفتيان، وغالباً ما يواجهن العديد من أشكال التمييز البنيوي على الصعيد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ولجهة حقوقهن القانونية. وفي حين يمكن للرجال والفتيان أن يكونوا أيضاً ضحايا، إلا أن النساء والفتيات يقعن في معظم الأحيان ضحايا لسلوك الرجال المسيطر وللتحرش الجنسي في الأماكن العامة والمنزل ومكان العمل، ولعنف الشريك والعنف الأسري وأشكال أخرى من العنف الجنسي.* وفي الوقت نفسه، يضع التقيد الصارم بثنائية النوع الاجتماعي المكونة من رجل/امرأة وأهمية الغيرية الجنسية أولئك الذين يتمتعون بميول جنسية وهويات جنسانية متنوعة وسط ظروف غامضة اجتماعياً، وغير قانونية أحياناً وخطرة غالباً. وبالتالي، تسفر معايير النوع الاجتماعي عن حالات عدم مساواة ترسم بدورها معالم علاقات سلطة غير متساوية بين الأشخاص وتشكل أساساً لها، لتهدد غالباً النساء والفتيات اللواتي لا يتمتعن بسلطة وقيمة اجتماعية مفترضة موازية للرجال والفتيان والأشخاص الذين يخرجون عن ثنائية النوع الاجتماعي المألوفة.

عند وصف الطريقة التي يستجيب بها النساء والرجال أو يقاومون الانتظارات الجنسية في حياتهم اليومية، نتحدث أحياناً عن الأنوثة والذكورة. تفيد هذه المصطلحات الطرق المختلفة للكينونة والتصرف، والأدوار والقيم والتوقعات المرتبطة بأن يصبح الفرد ويكون امرأة أو رجلاً على التوالي في مجتمع معين وفي زمن معين. فعادةً ما يتم تعريف الأنوثة والذكورة من منطلق علاقتهما ببعضهما، وغالباً بشكل متعارض: فالأنوثة تعرف بالمقارنة مع ما هو ذكوري والعكس صحيح. وفي العديد من الثقافات، يتوقع من النساء أن يكن رزينات ويخضعن لسيطرة الرجال من أجل إنجاز الواجبات المنزلية وتلك المتعلقة بالرعاية وسط ترك الأدوار العامة والسياسية وجني لقمة العيش للرجال. بدورهم، يواجه الرجال في العديد من الثقافات ضغوطاً

* للمزيد حول العنف الجنسي والأسري تجاه الرجال والفتيان، انظر منع العنف الجنسي والأسري ضد الرجال والاستجابة له: مذكرة توجيهية لمؤسسات قطاع الأمن من مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF).

الإطار 2: التقاطع

"التقاطع" هو عبارة تستخدم أكثر فأكثر في السياسة الجنسانية ومصطلحات وضع البرامج. و"التقاطع" هو مفهوم من ابتكار كيمبرلي كرينشو يشكل "طريقة لتأطير التفاعلات المتنوعة للجنس والنوع الاجتماعي في سياق العنف ضد النساء من غير البشرة البيضاء". وبات هذا التعبير يُستخدم منذ ذلك الحين على نطاق أوسع كطريقة لتحديد كيفية تفاعل التوقعات المرتبطة بالنوع الاجتماعي مع المؤشرات المجتمعية الأخرى، مثل الخلفية الإثنية الدينية والسن والطبقة الاجتماعية والميول الجنسية والحالة الزوجية والعرق والإثنية والإعاقة، ما يضع الأشخاص في مواقع مختلفة من السلطة والامتياز والتمييز والإقصاء.

وغالبًا ما تكتسي فوارق السلطة هذه أهمية في توفير العدالة والأمن: فالنساء الفقيرات اللواتي يعشن في المدن والأرياف يواجهن عوائق أكبر في الحصول على العدالة؛ كما أن الرجال الشباب والمهمشين اجتماعيًا-اقتصاديًا والمنتقلين إلى أقليات إثنية-دينية يخضعون لتدقيق أكبر من قبل الشرطة؛ وغالبًا ما يواجه ذوو الإعاقة عوائق أخرى تضاف إلى القيود المرتبطة بالنوع الاجتماعي أو السن أو الطبقة. ويمكن لفوارق السلطة المتقاطعة أن تشكل مصدر قلق ضمن مؤسسات قطاع العدالة والأمن في حال كانت على سبيل المثال آراء الرجال الأكبر سنًا مفضلة منهجيًا على آراء النساء اللواتي يتمتعن بالكفاءة نفسها إنما الأصغر سنًا أو في حال كان الموظفون من طبقة أو طائفة أو خلفية إثنية-دينية معينة محرومين إضافة إلى مواجهتهم حواجز ترتبط بالنوع الاجتماعي والسن.

المصدر: كيمبرلي كرينشو Kimberlé Grenshaw (1991) تخطيط الهوامش: التقاطع والسياسات المتعلقة بالهوية والعنف ضد النساء من غير البشرة البيضاء "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color"، المراجعة القانونية بجامعة ستانفورد 43، Stanford Law Review، ص 1299-1241.

اجتماعية كبيرة للعب الأدوار الجنسانية، التي هي من جملة أمور أخرى، مشبعة بمفاهيم الهيمنة والتحكم بالعواطف والمخاطرة والصلابة الجسدية والرغبة العنيفة بالجنس الآخر، إلى جانب مفاهيم تقوم على أن الرجال هم الحماة والمعلولون اقتصاديًا وأصحاب القرار. وقد تسبب محاولات الأفراد أن يكونوا في مستوى الانتظارات الجنسانية الصارمة مضرّة لأنفسهم وحتى لغيرهم لكن مخالفة هذه المعايير قد يؤدي بهم أيضًا إلى أن يكونوا هدفًا لهجمات سواء كانت شفاهية أو عاطفية أو حتى جسدية ومميتة. وإذا ما ترتبط الأنوثة غالبًا بأشخاص من جنس الإناث بيولوجيًا والذكورة بأشخاص من جنس الذكور، إلا أن مفهوم الأنوثة والذكورة لا يُحددان بيولوجيًا بل يُنشان اجتماعيًا. على سبيل المثال، قد يُتوقع من النساء في مجالات يسيطر عليها الرجال على غرار القوات المسلحة أن يظهرن سلوكًا يرتبط بالذكورة العسكرية، والأمر نفسه ينطبق على الرجال حيث إن أولئك الذين يقومون بعمل يعتبر اجتماعيًا "عملًا للنساء" قد يوصفون بالمخنثين.

ويمكن للفرضيات المتعلقة بماهية أو - ما يجب أن تكون عليه - الأنواع الاجتماعية أن تؤدي إلى تحيز جنساني. وهذا ما يشير إلى أفكار و/أو أفعال مسبقة تستند إلى فرضيات عدم مساواة أو قوالب نمطية قائمة على النوع الاجتماعي، ما يسفر عن منح مزايا أو تهميش أفراد أو جماعات بحسب النوع الاجتماعي. فالتحيز الجنساني يتفاعل مع أشكال أخرى من الحكم المسبق. وعلى صعيد توفير الأمن والعدالة، قد يعني ذلك مثلًا افتراض أن النساء غير مناسبات عمومًا للخدمة العسكرية أو أن الرجال من طبقة أو إثنية معينة يميلون إلى ارتكاب الجرائم أو التطرف، أو إصدار الأحكام الخاصة بالوصاية استنادًا إلى فرضيات الأمومة والأبوة وليس إلى مراقبة ديناميكيات قضية ما، أو إلقاء اللوم على الضحية في حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي*. يبرز التحيز الجنساني على عدة مستويات ويمكن أن يصعب تحديده، ولا سيما إن كان ضمنيًا، أو راسخًا لدرجة أنه أصبح لا وعيًا و/أو متجذرًا في الهيكليات والإجراءات.

في أوقات النزاع وبناء السلام، وبسبب أدوار النوع الاجتماعي المنسوبة بشكل محتم إلى النساء والفتيات، غالبًا ما يعتبرن مسالمت أكثر من الرجال بشكل فطري وأكثر تأثرًا بالعنف أيضًا بشكل فطري، ولا سيما العنف الجنسي المرتبط بالنزاع. وبقدر ما يكتسي الإقرار بأدوار النساء كصانعات سلام وبتأثرهن بالعنف أهمية، من الضروري كذلك الاعتراف بنطاق أوسع لتدخلات النساء، بما في ذلك لجهة دعم العنف وارتكاب أعمال عنف. فالنساء يشاركن بشكل

* لأغراض رزمة الأدوات هذه، تُستخدم عبارة "العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي" للإشارة إلى جميع الأفعال الضارة التي تمارس بحق شخص بسبب الافتراضات المعيارية المتعلقة بنوعه الاجتماعي. العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي هو تعبير شامل لأي فعل ضار يُرتكب ضد إرادة شخص ويرتكز على اختلافات (جنسانية) منسوبة اجتماعيًا بين الإناث والذكور. تختلف طبيعة أنواع محددة من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ونطاقها بين الثقافات والدول والمناطق. وتتضمن الأمثلة العنف الجنسي، بما فيه الاستغلال الجنسي/الاعتداء الجنسي والاتجار بالبشر بغرض الاستغلال الجنسي؛ العنف الأسري؛ الزواج القسري/المبكر؛ الممارسات التقليدية المضرّة كختان الإناث؛ جرائم الشرف؛ زواج السلفة؛ والعنف الناتج عن رهاب المثليين ومغاييري الهوية الجنسية.

انظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة UN Women قاموس المساواة الجنسية. unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36 (تم النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019)؛ مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان OHCHR (2011) "القوانين والممارسات التمييزية وأعمال العنف الموجهة ضد الأفراد على أساس ميلهم الجنسي وهويتهم الجنسية" Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity، وثيقة الأمم المتحدة UN Doc. A/HRC/19/41، 17 تشرين الثاني/نوفمبر، الفقرات 20.

مباشر وغير مباشر في قوات أمن الدولة، والجماعات المتمردة وميليشيات الدفاع الذاتي وغيرها. وعلى نحو مماثل، من المهم تجاوز القوالب النمطية التي تصنف الرجال والفتيان على أنهم مرتكبوا أعمال العنف والإقرار بنقاط ضعف الرجال.

وقد يؤدي تركيز الاستجابات على القوالب النمطية الجنسانية وليس على تحليل النوع الاجتماعي القائم على الواقع إلى استجابات مشوهة لا تحقق الأهداف المنشودة وقد ترسخ عدم المساواة بشكل أكبر. وفي ما يلي ثلاثة أمثلة مقتضبة لتوضيح المسألة. بما أن المقاتلين هم من الرجال وفق القوالب النمطية السائدة، فإن برامج إعادة دمج المقاتلين السابقين استثنت عمومًا المحاربين القدامى من النساء في الماضي. وفي حالات الهجرة القسرية، تعني القوالب النمطية المطبقة بحق الرجال أنه في معظم الأحيان لا يتم الاعتراف بنقاط ضعف من هم فوق سن الثامنة عشر ولا مراعاتها. وأخيرًا، في العقد السابق انصب جزء كبير من التركيز في مسألة معالجة الاتجار بالبشر على النساء والفتيات اللواتي كنّ عرضة للاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي لأنهن يشكلن أكثر من 90 في المائة من الضحايا.² وفي حين أن هذا الجانب لا يزال يكتسي أهمية كبيرة، لقد أدى التركيز عليه فقط إلى عدم تسليط الضوء على الاتجار بالنساء والفتيات لمختلف أنواع الاستغلال، فضلًا عن الاتجار بالرجال والفتيان (مثلًا لأغراض العمالة القسرية) الذين يشكلون في بعض المناطق شريحة أكبر حتى من ضحايا الاتجار.

التوقعات الجنسانية، الميول الجنسية، الهوية الجنسانية والتعبير الجنساني

تعتبر التوقعات حيال السلوكيات الجنسية والميول الجنسية والهوية الجنسانية والتعبير الجنساني جزءًا من كيفية بناء المجتمعات للنوع الاجتماعي وأدواره. على سبيل المثال، تشمل الأفكار المجتمعية حيال الرجال والنساء وجهات نظر حول المظهر واللباس والشريك في العلاقات الجنسية وما إذا كان يترتب عليهم أن يكونوا أمهات أو آباء. ويمكن لهذه الأفكار أن تتغير إلى حد كبير بحسب المكان والزمان، لكن في العديد من السياقات يستخدم العنف أو التهديد به أو الإقصاء كوسيلة لتعزيز التوقعات الجنسانية المهيمنة. ولدى التفكير بطريقة عمل النوع الاجتماعي وأدواره وعدم المساواة الجنسانية في المجتمع والمؤسسات، من المهم التفكير في كيفية تأثير التوقعات الجنسانية المهيمنة وعدم المساواة الجنسانية الناتجة عنها سلبًا على أمن النساء بشكل خاص. كما من الضروري دمج الناس في المجال الشامل والمتنوع للميول الجنسية والهويات والتعابير الجنسانية، بمن فيهم الأشخاص الذي تحدد هويتهم ضمن أو خارج ثنائية الأنثى/الذكر.*

* تشير عبارة الميول الجنسية والهويات والتعابير الجنسانية المختلفة إلى الأشخاص الذين لا تكون ميولهم الجنسية (أو لا تكون فقط) باتجاه الجنس الآخر في المقام الأول والذين لا تندرج هويتهم الجنسية بالضرورة ضمن الثنائية الجنسانية القائمة على مبدأ رجل/امرأة. أما التعابير الجنسانية، فتشير إلى طرق التصرف والمظهر والمشاركة في أنشطة محددة أو نوع من أنواع التصرف المرافق لنوع اجتماعي معين ضمن سياق ثقافي معين. واستنادًا إلى مكتب مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان:

الميول الجنسية هي انجذاب الشخص الجسدي أو الرومانسي و/أو العاطفي تجاه أشخاص آخرين. لكل شخص ميول جنسية تشكل جزءًا أساسيًا من هويته. فالمثليون والمثليات ينجذبون إلى أفراد من الجنس نفسه، والأشخاص غيريون (الذين تطلق عليهم أحيانًا تسمية المستقيمين) يميلون إلى أفراد من الجنس الآخر. أما مزدوجو الميل الجنسي، فقد ينجذبون إلى أفراد من الجنس نفسه أو من الجنس الآخر.

وبالنسبة إلى مغايري الهوية الجنسانية فهو مصطلح مظلة يستخدم لوصف مجموعة كبيرة من الهويات - بما فيها المتحولون جنسيًا، والمتشبهون بالجنس الآخر (يشار إليهم أحيانًا بالمتخثين/المترجلين)، والأشخاص الذين يعتبرون من النوع الاجتماعي الثالث أو يوصفون بعبارة لا تندرج ضمن الثنائية الجنسانية الأخرى، والذين يكون مظهرهم وصفاتهم غير مألوفة بالنسبة لنوعهم الاجتماعي. كذلك، هناك النساء المتحولات اللواتي تمّ تسجيلهن عند الولادة على أنهن ذكورًا، والعكس صحيح بالنسبة للرجال المتحولين. فبعض المتحولين جنسيًا يسعون إلى إجراء جراحة أو تناول هرمونات ليلانمو بين جسداهم وهويتهم الجنسانية؛ في حين لا يحذو حذوهم آخرون.

حامل صفات الجنسين هو شخص يولد بتركيب بنوي جسدي وأعضاء تناسلية وأنماط هرمونات و/أو موروثات جينية لا تناسب التعريف النموذجي للذكر أو الأنثى. وقد يكون ذلك واضحًا عند الولادة أو يتضح في وقت لاحق من مراحل الحياة. ويمكن تعريف الشخص الذي يحمل صفات الجنسين على أنه ذكر أو أنثى أو الاثنان معًا أو اعتبار أنه لا ينتمي إلى أي من هاتين الفئتين أو يملك صفة أخرى. ويمكن لهؤلاء الأشخاص أن يكون لهم أي ميول جنسي وهوية جنسانية.

ويندرج الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين ضمن وصف الميول الجنسية والهويات والتعبير الجنسانية المختلفة². وكذلك الأمر بالنسبة إلى العديد من الميول الجنسية والهويات والتعبير الجنسانية الأخرى على غرار الرجال الذين يقيمون علاقات جنسية مع رجال أو النساء اللواتي يقمن علاقات جنسية مع نساء ولكن لا يعتبرون أنفسهم مثليين أو مثليات. علاوةً على ذلك، ثمة مجموعة أشمل عالمياً من الهويات غير الثنائية على المستويات المحلية والوطنية والمناطقية تقع ضمن تصنيف المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، على غرار *bacha posh* (الفتيات اللواتي تتّمنّ تنشأتهن كذكور) في أفغانستان وباكستان، و *burmesha* (الأشخاص الذين يُحددون كإناث عند الولادة لكنهم يعيشون حياتهم كذكور) في ألبانيا ومونتينيغرو، و *fa'afafine* (الأشخاص الذي يُحددون كذكور عند الولادة ويحملون بشكل واضح صفات الجنسين) في ساموا وبولونيزيا، و *hijra* (الأشخاص المخصيون وحاملو صفات الجنسين والمتحولون من رجال إلى نساء) في جنوب آسيا، و *travesti* (الأشخاص الذين يُحددون كذكور عند الولادة إنما يملكون تعابير جنسانية أنثوية (مغايرة)) في أمريكا اللاتينية، الأشخاص ذوي الروحين ضمن بعض سكان كندا الأصليين، و *yan daudu* (الأشخاص الذين يُحددون كذكور عند الولادة إنما يتصرفون ويتحدثون ويرتدون كنساء ويعيشون جزئياً في علاقات مع الجنس نفسه) من مجموعة الهوسا الإثنية في نيجيريا.

المصدر: مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (OHCHR)، المساواة للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين: أسئلة متكررة، <https://www.unfpa.org/wp-content/uploads/2018/10/FAQs-English.pdf> (تمّ النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019)

وغالباً ما يواجه الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وغيرهم من الأشخاص الذين لديهم ميول جنسية وهويات وتعابير جنسانية مختلفة أشكالاً محددة من التمييز والاستغلال وإساءة المعاملة والعنف. وهذا أمر تقر به العديد من الدول والمنظمات الدولية التي تكافح التمييز استناداً إلى الميول الجنسية أو الهوية الجنسانية في قوانينها وإعلاناتها³.

ويشمل التمييز والاستغلال وإساءة المعاملة والعنف الممارس ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين (على سبيل المثال لا الحصر) التعنيف والتنمر بسبب عدم التقيد بمعايير النوع الاجتماعي والإهانة والسلب والابتزاز والتحرش الجنسي والاستغلال، فضلاً عن أشكال أخرى من العنف الجسدي والجنسي، تؤدي أحياناً إلى الوفاة. وكما شرحت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (OHCHR): تشكل هذه الاعتداءات نوعاً من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، تقودها رغبة في معاقبة الأشخاص الذين يُعتبرون أنهم يتحدون المعايير الجنسانية⁴. وغالباً ما يواجه الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين عوائق وتحديات قانونية مختلفة تحول دون حصولهم على خدمات أجهزة العدالة والأمن، بحيث يتراوح ذلك بين اتخاذ مواقف تمييزية في ما يخص علاقاتهم الحميمة أو هوياتهم ضمن العلاقات أو اعتبار هوياتهم خارجة عن القانون أو غير معترف بها⁵. وقد يخاطرون بأنفسهم عند التبليغ عن جرائم تعرضوا لها في حال تكشفت ميولهم الجنسية أو هوياتهم الجنسية إلى العلن. ومن المهم عدم النظر إلى المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين كمجموعة واحدة متجانسة إنما كأشخاص يتمتعون بهويات جنسانية أخرى، وبالتالي لا بدّ من النظر إلى حاجاتهم ونقاط ضعفهم وأفعالهم من خلال عدسات متقاطعة. وفي حين قد يتشارك الأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين الحاجات والأهداف في مسائل معينة، إلا أن العناصر المختلفة لما قد نشير إليه جماعياً بأنه مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين تتمتع بحاجات وتجارب وأولويات مختلفة. وفي أي مجتمع، يكون بعض أفراد هذه الجماعة قادرين أكثر من غيرهم على المشاركة في العمليات الاجتماعية والسياسية والتعبير بصراحة عن مخاوفهم. وبالتالي، يجب التنبيه إلى أن التنوع في أوساط المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين معترف به وأن جهوداً إضافية تبذل لإشراك الأشخاص الذين لطالما عانوا من تهمة أكبر على غرار المتحولين جنسياً وحاملي صفات الجنسين.

وعند اندلاع النزاعات، غالباً ما تتفاقم المخاطر المحدقة بالأشخاص الذين يتمتعون بميول جنسية وهويات وتعابير جنسانية مختلفة. وأحياناً، قد تفترض الجهات الفاعلة المحلية والأجنبية أنهم غير موجودين، ولا تسعى بالتالي إلى التعاون معهم. غير أن الامتناع عن رؤيتهم قد يشكل آلية صمود أساسية لتجنب العنف القائم على أساس رهاب المثليين أو مزدوجي الميل الجنسية أو مغايري الهوية الجنسانية⁶.

* رهاب المثليين أو مزدوجي الميل الجنسية أو مغايري الهوية الجنسانية هو الخوف من المثليات أو المثليين أو مزدوجي الميل الجنسي أو المتحولين جنسياً أو كرههم أو عدم الارتياح تجاههم أو عدم الثقة بهم. ويمكن أن يترجم بالإقصاء الاجتماعي أو العدائية أو التحرش أو خطاب الكراهية أو التمييز أو العنف. ويمكن أيضاً استخدام أشكال التمييز هذه ضد أو للسيطرة/إكراه الأشخاص الذين لا يعرفون عن أنفسهم كمتحولين جنسياً أو مزدوجي الميل الجنسي أو مثليات أو مثليين.

النوع الاجتماعي - معانٍ رمزية وهيكليات ومؤسسات

تتمتع الذكورة والأنوثة، وبالتالي النوع الاجتماعي، بأبعاد أكثر تجريدية ورمزية تتخطى توقعات الأدوار والسلوكيات. ويمكن أن تكون بعض الأنشطة والمفاهيم والمؤسسات ذكورية أكثر أو أنثوية أكثر في سياقات مختلفة. وهذا هو المقصود بوصف مؤسسة بأنها "قائمة على أسس جنسانية".

يجسد الشكل 1 كيفية ارتباط المعاني الرمزية بالهويات والأدوار والعلاقات والهيكليات والمؤسسات. وتعتبر أجهزة الأمن خير دليل على ذلك: الأمن "الصلب" والمؤسسات والأنشطة المرتبطة به (مثلًا الجيش وشرطة مكافحة الشغب) غالبًا ما يوكل إلى الرجال - فهي مهام يقوم بها رجال "حقيقيون" ولا يمكن إلا للرجال إتقانها. في المقابل، يرتبط الأمن "الناعم" (مثلًا بناء السلام وتوفير الرعاية الصحية) بالنساء. ويؤدي الربط الرمزي للعناية "الناعمة" بالنساء إلى توقعات عليهن لجهة هوياتهن وأدوارهن وعلاقاتهن، كما يحدد المؤسسات التي تقوم بعمل الرعاية على أنها أنثوية. على سبيل المثال، غالبًا ما يكون موظفو الوحدات التي تتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ونقاط الاتصال الجنسانية ومراكز المشورة الجنسانية من النساء. وبما أن هذه المناصب تعتبر مخصصة للإناث، لا يتقدم الرجال بطلبات لتوليها وفي حال فعلوا يصبحون موضع سخرية بالنسبة للموظفين الآخرين، وقد تتسبب المهام الموكلة إليهم بتدمير مسيرتهم المهنية.⁶ وتساهم هذه الديناميكيات في تقويض مكانة هذا العمل ضمن المنظمة وأهميته. وقد يختلف وصف الأدوار باعتبارها ذكورية أو أنثوية بحسب السياقات. فعلى سبيل المثال، في العديد من الدول توكل مهام شرطة المرور إلى النساء عمومًا - وليس من قبيل الصدفة ألا تولى هذه الوحدة أهمية كبرى في جهاز الشرطة. غير أنه في دول أخرى، يعتبر عمل شرطة المرور "خطرًا جدًّا" للنساء ويتم حصره بالرجال.⁷

الشكل 1: النوع الاجتماعي باعتباره نظام سلطة، يجمع الأنفس الجنسانية والمؤسسات والمعاني الرمزية



المصدر: منظمة موارد المصالحة (2015) *Conciliation Resources*، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وتحليل النزاع، لندن: منظمة موارد المصالحة *Conciliation Resources*

وفي قطاع الأمن والعدالة، عادةً ما يكون موظفو المؤسسات الرئيسية وقادتها من الرجال. وغالبًا ما ترتبط مفاهيم أن يكون الفرد جنديًا أو شرطيًا جيدًا بمفاهيم محددة لما يعنيه أن تكون رجلًا؟ وهذا ما ينعكس في الثقافات المؤسسية التي قد تكون "ذكورية" إلى حد كبير. غير أن ما يعتبر سلوكًا "مناسبًا للذكور" قد يختلف في أقسام متعددة من المؤسسة - فيمكن تقدير السلوك العدائي القائم على العواطف في بعض الأدوار، في حين قد تُعتبر العقلانية المحسوبة في أدوار أخرى من السمات "الذكورية" أكثر.

⁶ انظر الأداة 2 للمزيد حول عمل الشرطة والنوع الاجتماعي

ونظرًا إلى ازدياد أعداد النساء في مؤسسات قطاع العدالة والأمن خلال العقود الماضية، يُعتبر النظر في الأنوثة والذكورة مهمًا. وهذا يشمل تجارب النساء خلال تواجدهن في هذه المؤسسات، والأدوار التي أوكلت إليهن أو التي كافحن للحصول عليها، وأثر ازدياد مشاركة النساء في الثقافات المؤسسية التي كان يسيطر عليها الرجال سابقًا. كما ترتبط تجارب المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين في مؤسسات الأمن والعدالة بشكل وثيق بدinamيكيات النوع الاجتماعي الخاصة بالمؤسسة والثقافات والممارسات المؤسسية وكذلك بالأنظمة.

المساواة الجنسية

المساواة الجنسية هي حق إنساني أساسي وهدف التزمت بتحقيقه الحكومات والمنظمات الدولية. وبالتالي، إن تعزيز المساواة الجنسية هو جزء من مهمة مؤسسات⁸ قطاع الأمن والعدالة. فالالتزام بالمساواة الجنسية مكرس في القانون الدولي والدساتير والتشريعات الوطنية حول العالم (راجع الإطار 4 في الصفحة 17). المساواة الجنسية تعني:

... حقوق ومسؤوليات وفرص الأفراد لن تعتمد على جنسهم عند الولادة. فالمساواة لا تعني أن يكون الجميع متماثلين - وتعزيز المساواة الجنسية لا يعني أن يصبح الرجال والنساء متساويين. وللمساواة الجنسية جانبًا كميًا ونوعيًا على السواء. فيشير الجانب الكمي إلى الرغبة في تحقيق تمثيل عادل للنساء - زيادة التوازن والتكافؤ - في حين يشير الجانب النوعي إلى تحقيق نفوذ متساو لجهة وضع أولويات ونتائج التطوير للنساء والرجال. وتشمل المساواة ضمان أن وجهات نظر النساء والرجال ومصالحهم وحاجاتهم وأولوياتهم (التي قد تختلف كثيرًا بسبب اختلاف أدوار ومسؤوليات النساء والرجال) ستمنع حجمًا متساويًا خلال التخطيط وصنع القرارات...⁹

ويمكن أيضًا فهم المساواة الجنسية على أنها "غياب التمييز على أساس جنس الشخص على صعيد الفرص المتاحة أو تخصيص الموارد أو المزايا أو النفاذ إلى الخدمات".¹⁰ ويشمل تحقيق المساواة الجنسية موجبًا إيجابيًا لتحويل علاقات السلطة غير المتساوية؛ ومعالجة الأسباب والهيكلية الأساسية لعدم المساواة الجنسية، بما في ذلك معايير التمييز والأحكام المسبقة والقوالب النمطية؛ وتغيير المؤسسات التي تمارس التمييز وعدم المساواة. تجدر الملاحظة أن المطالبة بالمساواة الجنسية لا تلغي الفوارق البيولوجية أو الاجتماعية بين الناس، بل تؤكد على أننا جميعًا نتمتع بقيمة متساوية لكوننا من البشر وعليه نتمتع بالحقوق والفرص نفسها. وتقر أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة، ولا سيما الهدف 5، بالمساواة الجنسية باعتبارها أساسًا ضروريًا لعالم مسالم ومزدهر ومستدام، كما أن المساواة الجنسية أساسية لتحقيق هدف التنمية المستدامة 16 المتمثل في "إتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات".¹¹ (للمزيد من المعلومات، انظر موجز السياسة حول أجندة التنمية المستدامة لعام 2030، قطاع الأمن والمساواة الجنسية).

ويُعتبر التمييز الإيجابي (الذي يسمى أيضًا "الفعل الإيجابي") باعتباره تدبيرًا خاصًا مؤقتًا إحدى وسائل تحقيق المساواة الجنسية الحقيقية. وهذا يعني اتخاذ تدابير استباقية لتعزيز المساواة والتنوع. وتشمل أمثلة على التمييز الإيجابي من أجل زيادة تمثيل النساء العادل حملات التجنيد التي تستهدف النساء؛ والأهداف حول مشاركة النساء؛ وبرامج إرشاد وتدريب وتطوير مخصصة لجنس محدد. وتذهب بعض المؤسسات إلى أبعد من ذلك بحيث تخصص حصصًا للنساء. على سبيل المثال، يدعو قرار منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) رقم 09/7 بعنوان "مشاركة النساء في الحياة السياسية والعامة" الدول المشاركة إلى التفكير في توفير تدابير خاصة لتحقيق الهدف من توازن النوع الاجتماعي في كافة الأجهزة التشريعية والقضائية والتنفيذية بما فيها أجهزة الشرطة، وإلى اتخاذ تدابير لخلق فرص متساوية في أجهزة الأمن بما فيها القوات المسلحة حين يكون ذلك مناسبًا من أجل السماح بتجنيد الرجال والنساء واستبقائهم وترقيتهم بشكل متوازن.

ويؤكد قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 (2000) أهمية دور النساء في منع النزاع وحله، وحفظ السلام وبناءه، والاستجابة الإنسانية وإعادة الإعمار ما بعد النزاع، ويحض الدول على زيادة مشاركة النساء في كافة جهود الأمم المتحدة للسلام والأمن، بما فيه صنع القرارات المرتبطة بالأمن. وبما أن القرار يستند إلى المبادئ الرئيسية للمساواة وعدم التمييز، فهو يعزز

معايير حقوق الإنسان التي تنص عليها المستندات الدولية، بما فيها بشكل خاص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). ويبرز التأزر بين القرار 1325 وهذه الاتفاقية من خلال التوصية العامة 30 بشأن وضع المرأة في سياق منع نشوب النزاعات وفي حالات النزاع وما بعد انتهاء النزاع حيث تربط لجنة الاتفاقية تطبيق القرار بآليات الإبلاغ المنصوص عليها فيها. وتقوم منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) بتكرار ودعم القرار 1325 من خلال قرار مجلس الوزراء رقم 05/14 حول وضع المرأة في سياق منع نشوب النزاعات وإدارة الأزمات وإعادة التأهيل ما بعد النزاعات، مشددة على أهمية مشاركة النساء التامة والعادلة في كافة مراحل منع النزاع وحله وبناء السلام.

ويتطلب تحقيق المساواة الجنسانية تخطي هيكليات السلطة الهرمية القائمة على النوع الاجتماعي التي تميل في معظمها إلى رجال محددين، وهي السبب الأساسي لعدم المساواة الجنسانية. وإن هيكليات السلطة الهرمية القائمة على النوع الاجتماعي نفسها هي سبب التمييز الممارس ضد النساء والفتيات عمومًا، وأيضًا ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين على أساس ميولهم الجنسية أو هويتهم أو تعابيرهم الجنسانية. وبالتالي، تعتبر رزمة الأدوات هذه أن تحقيق المساواة الجنسانية يتطلب أن يتمكن الأفراد بغض النظر عن جنسهم أو ميولهم الجنسية أو هويتهم أو تعابيرهم الجنسانية من التمتع بحقوق متساوية ومشاركة مسؤوليات متساوية والاستفادة من الفرص بالتساوي. ولهذا السبب تركز رزمة الأدوات على حماية وتعزيز حقوق الإنسان للمرأة وضمان مشاركة النساء العادلة في صنع الأمن وفرضه على قدم المساواة مع الرجال. كما تتناول هذه الرزمة ضرورة أن تعمل الأجهزة التي توفر الأمن على أساس مبادئ المساواة وعدم التمييز في ما يخص الأشخاص الذين يتمتعون بميول جنسية وهويات وتعابير جنسانية مختلفة الذين غالبًا ما يكونون ضحايا أو يتم إقصاؤهم. ولا يمكن تحقيق المساواة الجنسانية الحقيقية من دون تدابير مماثلة.

هذا ويتطلب تحقيق المساواة الجنسانية تقوية القدرة على التصرف لدى الأشخاص المحرومين بسبب اختلالات السلطة والعوائق القائمة على أساس النوع الاجتماعي، وأيضًا التعاون مع الأشخاص الذين يشغلون مناصب تمنحهم السلطة والنفوذ لإصلاح هذه الاختلالات. وبالتالي، يتطلب تعزيز تمكين النساء العمل مع الرجال لتغيير سلوكياتهم وممارساتهم، ولا يمكن تحميل هذه المسؤولية للنساء فقط. فإشراك الرجال وتحويل الذكورية عاملان أساسيان لتحقيق المساواة الجنسانية. وعلى نحو مماثل، لا يمكن إلقاء مسؤولية تعزيز المساواة للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين على أفراد هذه المجموعة وحدهم.

منظور النوع الاجتماعي وتحليله

تقوم الاستراتيجيات الرئيسية لتحقيق المساواة الجنسانية في السياسات الدولية والوطنية والمؤسسية على تعميم/إدراج منظور النوع الاجتماعي وتحليله.

وكانت الأمم المتحدة عرفت تعميم منظور النوع الاجتماعي (أو تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي) في العام 1972 على أنه:

...عملية تقييم التداعيات المترتبة على النساء والرجال لأي عمل مخطط بما فيه التشريعات أو السياسات أو البرامج في كافة المجالات وعلى جميع المستويات. تهدف هذه الاستراتيجية إلى مراعاة مخاوف وتجارب النساء وكذلك الرجال كبعد أساسي من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في كافة الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لكي تستفيد النساء والرجال على حد سواء ولا تستمر عدم المساواة. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة الجنسانية.¹²

واليوم، تكتسي عبارة منظور النوع الاجتماعي معنى أوسع من مجرد التركيز على الرجال والنساء. وهذا مفهوم تشرحه هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) على الشكل التالي:

...منظور النوع الاجتماعي هو وسيلة رؤية أو تحليل تركز على أثر النوع الاجتماعي على الفرص المتاحة أمام الأشخاص وأدوارهم الاجتماعية وتفاعلاتهم. وهذه النظرة هي التي تمكن الفرد من إجراء تحليل جنساني وبالتالي تعميم منظور النوع الاجتماعي في أي برنامج أو سياسة أو منظمة مقترحة.¹³

في رزمة الأدوات هذه، يشير "منظور النوع الاجتماعي" إلى رؤية وتحليل أثر الأدوار الجنسانية والقوالب النمطية الجنسانية وهيكلية السلطة الجنسانية في المجتمع والمؤسسات، بما فيه الأثر المرتبط بالميول الجنسية والهوية والتعبير الجنسانية. فضلاً عن ذلك، تستخدم رزمة الأدوات عبارة "إدراج منظور النوع الاجتماعي" وليس المصطلح المستخدم في العام 1972 "تعميم منظور النوع الاجتماعي" من أجل تسليط الضوء على أن منظور النوع الاجتماعي يتطلب أكثر من مجرد تقييم التداعيات - فهو يتطلب اتخاذ تدابير فعلية بناءً على ذلك.

ومن خلال إدراج منظور النوع الاجتماعي، لا يمكن التعويل على القوالب النمطية الشائعة حيال "ما يجب أن يكون عليه" الأشخاص من نساء أو رجال أو أفراد يتمتعون بهويات وتعبير جنسانية أخرى. على سبيل المثال، قد يُنظر إلى الرجال المهمشين اجتماعيًا واقتصاديًا، ولا سيما أولئك الذين ينتمون إلى أقليات إثنية، على أنهم عنيقون ومجرمون بسبب النمطية. من جهة أخرى، قد تؤدي النمطية إزاء الشابات والفتيات باعتبارهن ضحايا إلى تهمةيشهن، والتحدث باسمهن، وقد يحرم من أدوارهن الناشطة في المجتمع. ولا بد من إقامة تحليل دقيق قائم على الأدلة لفهم حاجاتهن. فتحليل النوع الاجتماعي هو مراقبة أساسية لكيفية تأثير اختلافات أدوار وأنشطة وحاجات وفرص وحقوق/مزايا النوع الاجتماعي على النساء والرجال والفتيات والفتيان والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية أخرى، وينحدرون من خلفيات مختلفة، في مجال معين يرتبط بالسياسة أو وضع معين أو سياق معين*.

الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن

في الماضي، غالبًا ما كان تعريف الأمن ضيقًا وانحصر في عبارات أمن الدولة الداخلي والخارجي. أما اليوم، فأصبح هذا المفهوم أشمل من خلال استخدام الحاجات الأمنية للبشر كنقطة انطلاق - وهي مقارنة مترسخة في مفهوم "الأمن البشري" الذي أقره قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 290/66 في العام 2012. وعلى نحو مماثل، يجب أن يبنى مفهوم توفير العدالة على مقارنة تقوم على حقوق الإنسان. وبما أن هاتين المقاربتين تنطلقان من الفرد، فإن فهم كيفية تأثير النوع الاجتماعي على حاجات الأفراد للعدالة والأمن ضروري.

وتصف عبارة حوكمة قطاع الأمن التأثيرات الرسمية وغير الرسمية لكافة الهياكل والمؤسسات والجهات الفاعلة المعنية بتوفير وإدارة ومراقبة الأمن والعدالة على المستويين الوطني والمحلي. ويظهر الشكل 2 مجموعة من الجهات الفاعلة المعنية بالإدارة والمراقبة.

فالحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن يعني تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة على قطاع الأمن والعدالة في الدولة. باختصار، المؤسسات المكلفة بقطاع الأمن والعدالة تكون خاضعة للمساءلة. على هذه المؤسسات أن توفر الأمن والعدالة باعتبارهما منفعة عامة من خلال سياسات وممارسات شفافة، وضمن إطار عمل حكم ديمقراطي يحترم حقوق الإنسان وسيادة القانون.

وبما أنه يتعين على قطاع الأمن والعدالة تلبية حاجات كافة الشرائح السكانية من دون تمييز، تعتبر المساواة الجنسانية عنصرًا أساسيًا لمبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن، كما هو محدد أدناه.

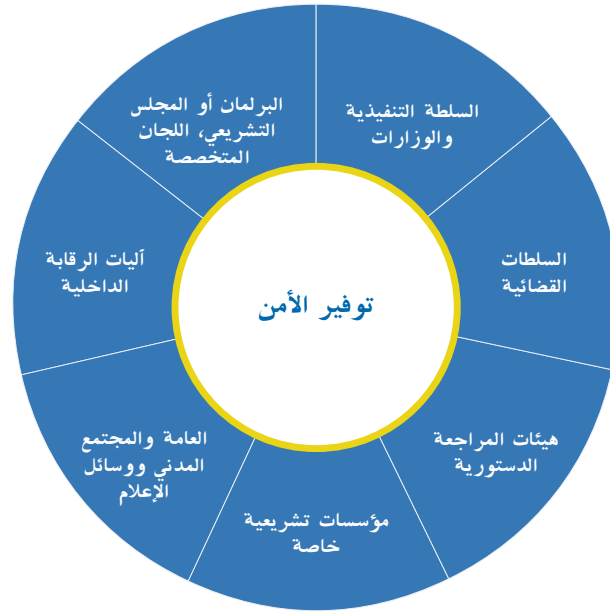
- ◆ **المساءلة:** ثمة توقعات خاصة لتوفير الأمن وتقوم السلطات المستقلة بمراقبة ما إذا كانت هذه التوقعات محققة وتفرض عقوبات عند مخالفتها. ويجب إخضاع قطاع الأمن والعدالة للمساءلة من أجل تلبية الحاجات المتنوعة لكافة شرائح السكان.
- ◆ **الشفافية:** تكون المعلومات متاحة ومتوفرة بحرية أمام الذين سيتأثرون بالقرارات وبتطبيقها. وتسمح الشفافية بتقييم واضح لما إذا كان قطاع الأمن والعدالة يحمي بشكل مناسب المصالح المختلفة لكافة شرائح السكان.
- ◆ **سيادة القانون:** يخضع كافة الأفراد والمؤسسات، بما فيها الدولة، لقوانين معروفة للعموم ومطبقة من دون تحيز ومتماشية مع قواعد ومعايير حقوق الإنسان الدولية والوطنية. وهي تتطلب المساواة في الحصول على العدالة لجميع النساء والرجال والفتيات والفتيان وأولئك الذين لديهم هويات جنسانية مختلفة.
- ◆ **المشاركة:** يحظى كافة الأشخاص من كافة الخلفيات بفرصة للمشاركة في صنع القرار وتوفير الخدمة على أساس حر وعادل وشامل، سواء مباشرة أو من خلال مؤسسات تمثيلية شرعية.

* تقدم الأداة 15 حول "التصميم والمراقبة" مقاربات لتحليل النوع الاجتماعي تشمل أدوات تحليل جنسانية مطورة خصيصًا ليتم استخدامها في السياقات المتأثرة بالنزاعات.

تفصل الأداة 14 حول "المخبرات والنوع الاجتماعي" من منظور إجراءات الذكاء كيف يمكن للتحليل أن يأخذ في الحسبان الأدوار والديناميكيات الجنسانية.

- ♦ الاستجابة: تكون المؤسسات حساسة للحاجات الأمنية المختلفة لكافة شرائح السكان، وتقوم بمهامها بروح ثقافة الخدمة ومن دون تمييز.
 - ♦ الفعالية: تضطلع المؤسسات بالأدوار وتحمل المسؤوليات وتنفذ المهام الموكلة إليها وفق أقصى معايير المهنية وبحسب الحاجات المختلفة لكافة شرائح السكان.
 - ♦ الكفاءة: تستفيد المؤسسات من الموارد العامة بأفضل طريقة ممكنة خلال القيام بالأدوار وتحمل المسؤوليات وتنفيذ المهام الموكلة إليها.
- يعتبر تطبيق كل من هذه المبادئ جزءًا من واجب الدولة الشامل بتحقيق المساواة الجنسانية.

الشكل 2: تعنى مجموعة من الجهات الفاعلة بمراقبة قطاع الأمن وإدارته



النساء والرجال والذين لهم هويات جنسانية أخرى يتمتعون بنفس الفرص والموارد. وبشكل خاص، إن تطبيق الاستجابة والفعالية والمشاركة والحياد والتقدير بمعايير حقوق الإنسان الواردة في سيادة القانون يتطلب من قطاع الأمن والعدالة تطبيق منظور النوع الاجتماعي بفعالية بغية تعزيز المساواة الجنسانية. على سبيل المثال، أن تتخذ الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة خطوات لتلبية مختلف الحاجات الأمنية لكافة الأفراد، ولضمان ألا تكون المشاركة في قطاع الأمن والعدالة محدودة بنوع الفرد الاجتماعي أو ميوله الجنسية أو هويته الجنسانية.

إصلاح قطاع الأمن

حين تكون الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن هي الهدف، يصبح إصلاح قطاع الأمن أو تحويله، وسيلة لتحقيق هذا الهدف. فغالبًا ما تستهدف الإصلاحات أقسامًا معينة من قطاع العدالة والأمن، مثلًا إصلاح الشرطة، أو إصلاح القضاء أو إصلاح نظام العقوبات، علمًا بأن هذه العمليات تتيح فرصًا أمام زيادة المساواة الجنسانية في هذه القطاعات تحديدًا - بل أيضًا لتعزيز المساواة الجنسانية على نطاق أوسع.

ويعتبر إصلاح قطاع الأمن عملية سياسية وفنية ترمي إلى تحسين أمن الدولة والبشر من خلال جعل توفير الأمن وإدارته ومراقبته أكثر فعالية وخاضعًا للمساءلة في إطار عمل يقوم على الرقابة المدنية الديمقراطية وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان. ويتمثل الهدف من إصلاح قطاع الأمن في تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة على قطاع الأمن والعدالة. فإصلاح قطاع الأمن يعني كافة الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية المعنية بتوفير الأمن وإدارته ومراقبته (انظر الشكل 3)، ويشدد على الروابط بين أدوارها ومسؤولياتها وأفعالها لتحسين المساءلة والحوكمة. كما ينطوي إصلاح قطاع الأمن على جوانب من توفير النظام القضائي

وإدارته ومراقبته. وعليه، عند التفكير بحوكمة قطاع الأمن وإصلاحه، لا بدّ من فهم شامل لقطاع الأمن والعدالة.

الشكل 3: قطاع الأمن والعدالة



كما يظهر الشكل 3، تقوم الهيئات الحكومية بإدارة ومراقبة الأمن والعدالة، بما في ذلك:

- ◆ الهيئات الإدارية المدنية على غرار وزارات الدفاع والداخلية والشؤون الخارجية والمالية؛ والمديرية التنفيذية؛ والمجالس الاستشارية للأمن القومي
- ◆ أجهزة الرقابة الحكومية (مثلًا الهيئات البرلمانية، أمين المظالم، مفوضيات حقوق الإنسان الوطنية ولجان مكافحة التعذيب، وهيئات الرقابة المالية)
- ◆ الجسم القضائي (الذي يضطلع بدور مراقبة قطاع الأمن والعدالة).

وتؤدي الهيئات غير الحكومية أيضًا وظائف الرقابة:

- ◆ منظمات المجتمع المدني بما فيها تلك التي تمثل المجموعات التي غالبًا ما لا تحظى حاجاتها الأمنية بالأولوية الكافية، على غرار النساء واللاجئين والمهاجرين وذوي الإعاقة وأفراد الأقليات
- ◆ الأكاديميات ومراكز البحوث
- ◆ وسائل الإعلام

يجب أن يأخذ إصلاح قطاع الأمن في الحسبان مختلف الأجهزة غير الحكومية التي توفر الأمن - وربما إدراجها: وهي تشمل:

- ◆ شركات الأمن الخاصة*
- ◆ آليات العدالة العرفية/التقليدية
- ◆ الأجهزة غير الربحية التي توفر الأمن وتقوم على المجتمع أو المصلحة

ويمكن لإصلاح قطاع الأمن أن يشمل مجموعة واسعة من مختلف أنشطة الإصلاح التي تغطي كافة الجوانب السياسية والفنية للأمن، بما فيها المبادرات التشريعية؛ وضع السياسات؛ وزيادة التوعية والحملات الإعلامية العامة؛ وبناء القدرات الإدارية والرقابية. ورغم أن عمليات إصلاح قطاع الأمن قد تشمل مجموعة من الجهات الفاعلة الوطنية والدولية، فهي تتجاوز كافة

* انظر موجز السياسة حول النوع الاجتماعي وتنظيم الأمن الخاص

العمليات الوطنية ولا بدّ من أن تكون مملوكة من جهات وطنية كي تصبح ناجحة ومستدامة. ويناقش الإطار 3 بعض تحديات الدعم الدولي إزاء إصلاح قطاع الأمن بطريقة تراعي النوع الاجتماعي.

ولم يكن إدراج منظور النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الأمن عملية سهلة دائماً. وغالبًا ما كان التركيز ينصب فقط على زيادة عدد النساء في القوات المسلحة أو الشرطة أو أجهزة نظامية أخرى. وصحيح أن زيادة مشاركة النساء مهمة،^٥ لكنها ليست كافية بحد ذاتها. وبالتالي يجب أخذ كافة مقاربات تعزيز المساواة الجنسانية في قطاع الأمن والعدالة، المناقشة في القسم 4 من هذه الأداة، في الحسبان خلال أي عملية لإصلاح قطاع الأمن.

الإطار 3: دعم إصلاح قطاع الأمن بطريقة تراعي النوع الاجتماعي بصفة جهات خارجية - بعثات حفظ السلام وغيرها من البعثات في الخارج

توفر بعثات حفظ السلام وأنواع أخرى من البعثات المنطوية تحت مظلة المنظمات الدولية أو الإقليمية أو المتعددة الأطراف على غرار الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) والاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي في بعض الأحيان دعمًا لعمليات إصلاح قطاع الأمن. وغالبًا ما يتم تنسيق هذا الدعم من خلال هيكلية متخصصة على غرار وحدة لإصلاح قطاع الأمن أو وحدة سيادة القانون، و/أو مع أجهزة خاصة على غرار المستشارين في مجال إصلاح قطاع الأمن. وبما أن المساواة الجنسانية تشكل مبدأ من مبادئ إصلاح قطاع الأمن، يجب أن تضمن هذه الوحدات والمستشارون إدراج منظور النوع الاجتماعي في كافة جوانب دعم إصلاح قطاع الأمن المقدم إلى الدولة المضيفة. وبالتالي من المهم التعاون عن كثب مع الشركاء المحليين والتنسيق مع هيكلية أخرى ضمن البعثة - الوحدات المدنية المعنية بالنوع الاجتماعي وتلك الخاصة بالشرطة والجيش و/أو المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي.

ولمعظم عمليات إصلاح قطاع الأمن المدعومة من منظمات متعددة الأطراف أهداف جنسانية واضحة غالبًا ما كان من الصعب تحقيقها. فالتحديات والعوائق القائمة متشعبة: حركة دوران كبيرة في صفوف موظفي البعثة؛ غياب المعرفة بالسياق والذاكرة المؤسسية؛ حواجز مؤسسية وثقافية ولغوية بين أفراد البعثة والمؤسسات المحلية وكذلك ضمن البعثة نفسها؛ أولوية دنيا لتعميم منظور النوع الاجتماعي وعدم منح الصلاحية للمكلفين بالتطبيق؛ ومقاومة ناشطة و/أو خاملة للمساواة الجنسانية.

علاوةً على ذلك، تعاني بعثات حفظ السلام لتحقيق الأهداف المتمثلة في زيادة نسبة النساء في الجيش وفي شرطة حفظ السلام. وتبدأ العديد من التحديات التي تواجهها النساء العاملات في قوات حفظ السلام محليًا بسبب السياسات والممارسات التي تحول دون اختيارهن (غيتوني Ghittoni وغيره، 2018). وأظهرت مراجعة لعمليات حفظ السلام قامت بها الأمم المتحدة عام 2018 أن نسبة 10.8% فقط من شرطة الأمم المتحدة و4% من الأفراد العسكريين الأميين هم من النساء (كانديلا Candela، 2018). كذلك، شكلت بعثات حفظ السلام/الاستقرار مصدرًا للعديد من حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تعرض لها السكان المحليون. ورغم تطبيق سياسات على غرار عدم التسامح وهيكلية على غرار مكتب خدمات الرقابة الداخلية، لا تزال تُسجل حالات استغلال وانتهاك جنسيين. وهذا ما يقوض الدعم المقدم إلى هذه البعثات من المجتمع المضيف والدول التي تدعم البعثات، وقد يكون له العديد من الآثار المدمرة على معنويات أفراد البعثة.

المصدر: م. غيتوني M. Ghittoni، ل. ليهوك L. Lehouck، س. واتسون C. Watson (2018) "مبادرة إلسي للمرأة في عمليات السلام: دراسة أساسية" "Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline study"، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)؛ كاي كانديلا Candela (2018)، أدوار النساء كحافظات سلام في الأمم المتحدة: تقرير حالة "Women's roles as UN peacekeepers: A status report"، منشورات باس بلو Pass Blue، 7 آب/أغسطس.

^٥ ستتم مناقشة الممارسة الجيدة لزيادة مشاركة النساء في الشرطة والقوات المسلحة وقطاع الأمن وأجهزة السجون وأجهزة الحدود فضلًا عن إجراءات الرقابة البرلمانية بالتفاصيل في الأدوات المناسبة من رزمة الأدوات هذه.

2.3 أطر عمل وطنية وإقليمية ودولية للمساواة الجنسانية وحوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن

في معظم الدول، تنص الدساتير على بنود تتعلق بحقوق النساء بالمساواة و/أو عدم التمييز بحقهن.¹⁴ علاوةً على ذلك، تتطرق العديد من الاتفاقيات والالتزامات والمعايير العالمية إلى المساواة وعدم التمييز (انظر الإطار 4). وعمومًا، ترغم أطر العمل القانونية هذه الأجهزة التي توفر العدالة والأمن على:

- ♦ أن تكون صاحبة عمل عادلة ومنصفة وغير تمييزية
- ♦ أن تكون عادلة ومنصفة وغير تمييزية عند القيام بواجباتها
- ♦ أن تستجيب للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز القائم على النوع الاجتماعي
- ♦ أن تضمن تطبيق التشريعات الخاصة بالمساواة الجنسانية وعدم التمييز.

وفي العديد من الدول، تم إعداد ومراقبة المبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة الجنسانية ضمن مؤسسات الأمن والعدالة وإلى تحسين تقديم الخدمات من منظور النوع الاجتماعي بالاستناد إلى خطة العمل الوطنية حول المرأة والسلام والأمن (ستجري مناقشة هذا الموضوع بالتفاصيل في القسم 4).

الإطار 4: الأدوات الدولية والإقليمية المرتبطة بالمساواة الجنسانية وحوكمة قطاع الأمن وإصلاحه

ترتبط مجموعة من الموجبات القانونية الوطنية والإقليمية والعالمية بـ و/أو ترغم الدول على إدراج منظور النوع الاجتماعي في عمليات حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه، وفي عمل قطاع الأمن والعدالة. وتم نشر خلاصة للأدوات القانونية الدولية والإقليمية في رزمة الأدوات هذه. وتشمل الأدوات الرئيسية ما يلي.

✦ قرارات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة حول المرأة والسلام والأمن، أي القرارات 1325 (2000)، 1820 (2008)، 1888 (2009)، 1889 (2009)، 1960 (2010)، 2106 (2013)، 2122 (2013)، 2242 (2015)، 2467 (2019) و 2493 (2019)، وخطط العمل الإقليمية والوطنية ذات الصلة، التي غالبًا ما توفر توجيهات محددة لقطاع الأمن والعدالة.

✦ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) ولجان التوصيات العامة التابعة لها.

✦ إعلان ومنهاج عمل بيجين (1995) الذي اتفق عليه ممثلو 189 حكومة وقدموا التزامات شاملة في 12 مجال اهتمام دقيق يرتبط بتمكين النساء.

✦ أهداف التنمية المستدامة الخاصة بالأمن المتحدة: يكتسي هدف التنمية المستدامة 5 (تحقيق المساواة الجنسانية) وهدف التنمية المستدامة 16 (تعزيز المجتمعات السلمية والشاملة) أهمية خاصة بالنسبة لقطاع الأمن والعدالة، لكن أهداف التنمية المستدامة رقم 1 و2 و3 و4 و6 و7 و8 و10 و11 و13 هي ذات صلة أيضًا.

✦ المعاهدات الإقليمية على غرار بروتوكول مابوتو الصادر عن الاتحاد الأفريقي واتفاقية إسطنبول التابعة لمجلس أوروبا للوقاية من العنف ضد النساء والعنف المنزلي ومكافحتهما، وأطر العمل المؤسسية الإقليمية.*

✦ مبادئ جوجاكرتا ومبادئ جوجاكرتا بلاس 10 حول حقوق الإنسان في ما يتعلق بالميل الجنسي والهويات والتعبير الجنسانية المختلفة.

وتوفر أطر العمل هذه الموجبات والتوجيهات لقطاع الأمن والعدالة في ما يخص دمج التدابير لتعزيز المساواة الجنسانية في مؤسساته، وبشكل عام في المجتمع. وهي تتراوح بين الأهداف العالمية والعامة (مثلًا أهداف التنمية المستدامة) لتوفير توجيهات مفصلة حول قضايا معينة، على غرار منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والاستجابة له.

وما يكتسي أهمية هو إصدار لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) عددًا من التوصيات العامة حول العنف ضد النساء (رقم 19 و35)؛ وبشأن المعاملات المهاجرات (رقم 26)؛ وبشأن وضع المرأة في سياق منع نشوب النزاعات وفي حالات النزاع وما بعد انتهاء النزاع (رقم 30) وبشأن لجوء المرأة إلى القضاء (رقم 33). وتسلط التوصية العامة رقم 30 على أهمية

* حدّدت خطة العمل التي وضعتها منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) لتعزيز المساواة الجنسانية (2004)، والقرار الوزاري رقم 05/14، وضع المرأة في سياق منع نشوب النزاعات وإدارة الأزمات وإعادة التأهيل ما بعد انتهاء النزاع، والقرار الوزاري رقم 09/7 حول مشاركة النساء في الحياة السياسية والعامة، التزامات الدول الأعضاء في المنظمة في ما يتعلق بمشاركة النساء في توفير الأمن. كما أصدرت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ثلاثة قرارات بشأن العنف ضد المرأة، يشير اثنان منهما إلى دور أفراد قطاع الأمن: القرار الوزاري رقم 15 والقرار رقم 14/7 بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والقرار رقم 4/18 بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة.

التشجيع على المساواة الجنسانية الأساسية قبل النزاع وخلال وبعد وضمن إدراج تجارب النساء المختلفة بالكامل في كافة عمليات بناء السلام وصنعه وإعادة الإعمار. (فقرة 2). وتنص التوصية العامة رقم 30 أنه على الدول:

(ب) الاضطلاع بإصلاحات للقطاع الأمني تراعي الفوارق بين الجنسين وتراعي المنظور الجنساني وتفضي إلى إنشاء مؤسسات لقطاع الأمن تمثل الجميع وتعالج خبرات النساء وأولوياتهن الأمنية المختلفة، وتكون ذات صلة بالنساء والمنظمات النسائية؛

(ج) كفالة خضوع إصلاحات القطاع الأمني لآليات شاملة في مجالي الرقابة والمساءلة مع فرض الجزاءات، بما في ذلك التدقيق في حالات المقاتلين السابقين، واستحداث بروتوكولات ووحدات متخصصة للتحقيق في الانتهاكات الجنسانية؛ وتعزيز الخبرات الجنسانية ودور المرأة في الرقابة على قطاع الأمن؛ (الفقرة 69)

وتستند مبادئ جوجاكرتا 2007 التي صاغتها مجموعة متميزة من الخبراء، إلى معايير قانون حقوق الإنسان الدولي من منظور الميول الجنسية والهويات الجنسانية المختلفة. وتتركز هذه المبادئ في شمولية حقوق الإنسان ولا سيما في مجال عدم التمييز والاعتراف بالمساواة أمام القانون؛ والحق بالأمن البشري والشخصي؛ والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ وحق التعبير وإبداء الرأي وتكوين الجمعيات؛ وحرية التنقل واللجوء؛ وحق المشاركة في الحياة الثقافية والعائلية؛ وحقوق المدافعين عن حقوق الإنسان؛ وحقوق الانتصاف والمساءلة. أما مبادئ جوجاكرتا بلاس 10 لعام 2017، فتعزز الاعتراف بالتقاطع وإدراج حاجات حاملي صفات الجنسين وأولئك الذين يتمتعون بتعبير جنسانية وصفات جنسية مختلفة. وفي حين لا تشكل مبادئ جوجاكرتا قانوناً ملزماً، إلا أنها مستقاة من النص والتفسير القانوني لعدد من معاهدات حقوق الإنسان الدولية الملزمة للدول الأطراف.

بالتالي، لا يعتبر تعزيز المساواة وإشراك الآخر من حيث النوع الاجتماعي من خلال الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن وعمليات إصلاح قطاع الأمن موجباً يُحبذ التقيد به إنما هو موجب قانوني محلي ودولي متجذر في حقوق الإنسان. وناهيك عن مراعاة الموجبات القانونية، فإن تشجيع المساواة الجنسانية وإدراج منظور النوع الاجتماعي في العمل يحمل بدوره مزايا ملموسة للجهات الفاعلة في قطاع العدالة والأمن، على غرار توفير فهم أكثر دقة وشمولية لحاجات السكان الأمنية وتحسين العلاقات المجتمعية وتوفير الخدمات بفعالية أكبر وتأمين مجموعة أكبر وأكثر تنوعاً من الأفراد العاملين وبيئة عمل أفضل ضمن المؤسسة.

ملاحظات ختامية

1. مقتبس من هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، مسرد المساواة الجنسانية، <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (تم النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019)
2. انظر على سبيل المثال المعهد الأوروبي للمساواة الجنسانية (2018)، تدابير خاصة بالنوع الاجتماعي لمكافحة ممارسات الاتجار "Gender specific measures in anti-trafficking actions" لكسمبورغ: منشورات مكتب الاتحاد الأوروبي، صفحة 14. يُعتبر الشكل الأكثر شيوعًا للاتجار بالبشر في الاتحاد الأوروبي بحسب التقارير، كما أن نسبة 95% من ضحايا الاتجار المسجلين بأنهم تعرضوا للاستغلال الجنسي هم من النساء أو الفتيات.
3. على سبيل المثال، قرارات مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة والجمعية العامة (<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>)، تمّ النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019؛ مجلس الاتحاد الأوروبي (2013)، توجيهات لتعزيز وحماية تمتع المثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين بجميع حقوق الإنسان، لكسمبورغ، مجلس الاتحاد الأوروبي. دعت الجمعية البرلمانية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) في إعلان أوتاوا للعام 1995 الدول المشاركة إلى ضمان تمتع كافة الأشخاص المنتمين إلى شرائح مختلفة من شعوبها باحترام واعتبار متساويين في الدساتير والتشريعات والإدارات ونبذ كافة أشكال التبعية، سواء الصريحة أو الضمنية، على أساس الميول الجنسية، أوتاوا: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE).
4. مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (2011) (OHCHR)، القوانين والممارسات التمييزية وأعمال العنف الموجهة ضد الأفراد على أساس ميلهم الجنسي وهويتهم الجنسانية "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity"، وثيقة الأمم المتحدة 17 UN Doc. A/HRC/19/41، تشرين الثاني/نوفمبر، الفقرة 20.
5. هنري ميرتينان Henri Myrntinen وميغن ديغل Megan Daigle (2017)، عندما يشكل مجرد الوجود خطرًا - الأقليات الجنسية والجنسانية في الصراع وبناء السلام والتشرد *When Merely Existing Is a Risk - Sexual and Gender Minorities in Conflict, Peacebuilding and Displacement*، لندن: منظمة إنترناشونال أليرت International Alert.
6. ماثيو هيرلي Matthew Hurley (2018)، الرجال العسكريون (إعادة) التفاوض حيال الذكورة في السلوك العسكري عند التحدث عن "النوع الاجتماعي" في حلف الناتو "The genderman: (Re)negotiating militarized masculinities when" في *doing gender at NATO* دراسات عسكرية أساسية، 4 (1) صفحة 72-91؛ هنري ميرتينان Henri Myrntinen (2014)، "أفعل ما نقول وليس ما نفعله؟ النوع الاجتماعي وإصلاح الشرطة في تيمور الشرقية"، *Do as we say, not as we do? Gender and police reform in Timor-Leste*، في أف. هيدوك F. Heiduk (مقال افتتاحي) إصلاح قطاع الأمن في جنوب شرق آسيا *Security Sector Reform in Southeast Asia*، برلين: دار نشر سبرينغر فراغ، صفحة 181-200.
7. هانا ورايت Hannah Wright (2014)، الذكورة والنزاع وبناء السلام: وجهات نظر حيال الرجال من خلال عدسة جنسانية *Masculinities, Conflict and Peacebuilding: Perspectives on Men Through a Gender Lens*، لندن: منظمة سايفر ورلد Saferworld.
8. الأمم المتحدة، المساواة الجنسانية وتمكين النساء "Gender equality and women's empowerment"، أهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة، متوافر على الرابط التالي <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (تمّ النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019)؛ مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة التابع للأمم المتحدة (UN OSAGI) (2002)، "تعميم منظور النوع الاجتماعي: لمحة عامة" *Gender mainstreaming: An overview*، نيويورك: الأمم المتحدة، صفحة 1.
9. مكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة التابع للأمم المتحدة (2001) (UN OSAGI)، مفاهيم مهمة تدعم تعميم منظور النوع الاجتماعي *Important concepts underlying gender mainstreaming*، نيويورك: الأمم المتحدة.
10. منظمة الصحة العالمية (2002)، سياسة منظمة الصحة العالمية الجنسانية - إدراج اعتبارات منظور النوع الاجتماعي في عمل المنظمة "WHO gender policy - Integrating gender perspectives in the work of WHO"، جنيف: منظمة الصحة العالمية.
11. الأمم المتحدة، الملاحظة 8 أعلاه.
12. المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة، قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة 2/1997: استنتاجات موافق عليها، 18 تموز/يوليو 1997، 2/1997.
13. هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، الملاحظة 1 أعلاه.
14. اعتبارًا من العام 2013، كانت 179 دولة أدرجت في دساتيرها بندًا يتعلق بالمساواة أو عدم التمييز، و83 دولة أدرجت البندين معًا. استنادًا إلى ائتلاف تعديل المساواة في الحقوق أحكام المساواة الجنسانية في الدساتير في مختلف أنحاء العالم "Gender Equality Provisions in Constitutions Worldwide" (بدون تاريخ)، متوافر على الرابط التالي www.eracoalition.org/files/GenderEqualityProvisionsConstitutionsWorldwide.pdf (تمّ النفاذ إليه في 6 أيلول/سبتمبر 2019)



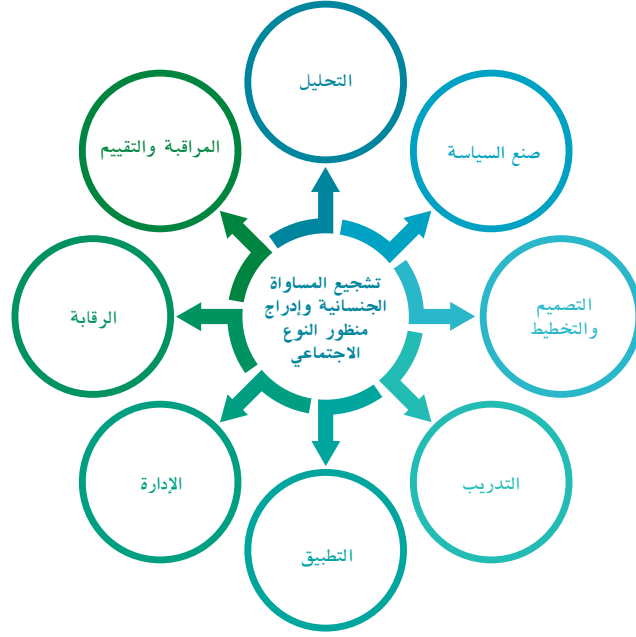
3. ما هي الخاصيات التي يجب أن تتوفر في مؤسسات العدالة والأمن حتى تدرج منظور النوع الاجتماعي وتطور المساواة الجنسانية؟

النوع الاجتماعي هو عامل أساسي محدد للمخاطر الأمنية التي تواجهها النساء والرجال والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية مختلفة، فضلاً عن درجة نفاذهم إلى خدمات أجهزة الأمن والعدالة. وعليه، إن دمج منظور النوع الاجتماعي واعتماد التدابير الصريحة لتعزيز المساواة الجنسانية ضروري كي يتمكن قطاع الأمن والعدالة من تحقيق مهمته الأساسية في توفير الأمن للجميع. وتتعرّز هذه الأفعال والمبادرات عند أخذ حوكمة قطاع الأمن بشكل شامل وعند دمجها في إصلاح قطاع الأمن. ويحدد هذا القسم المكونات الأساسية لمؤسسات الأمن والعدالة التي تشجع على المساواة الجنسانية. كما يسلط الضوء على الأخذ في الحسبان المساواة الجنسانية ضمن المؤسسات وفي كيفية تعاونها مع المجتمعات وخدماتها. ويتناول القسم 4 المزيد من التفاصيل حيال سبل تحقيق هذه الرؤية.

وخلال قراءة هذا القسم، وحتماً الأداة برمتها، لا تنسوا أنه يجب إدراج منظور النوع الاجتماعي في كافة مراحل الدورة الكاملة لتوفير العدالة والأمن – أي التحليل وصنع السياسة والتصميم والتخطيط والتدريب والتطبيق والإشراف والتقييم والإدارة والمراقبة – (انظر الشكل 4). وتشمل مقارنة شاملة (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي.

- ♦ تحليل جنساني للمسائل المرتبطة بالأمن والعدالة التي على المؤسسة معالجتها، وكيفية تأثيرها بشكل مختلف على النساء والرجال والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية مختلفة. وهذا يشمل تحليلاً للحالة الراهنة وكيفية تحسينها من أجل تعزيز إشراك الآخر والمساواة والتنوع.
- ♦ تقييم مدى انعكاس جودة بنية المؤسسة وقدرتها على تشجيع المساواة الجنسانية لجهة أفرادها (بمن فيهم الأفراد المتخصصون القادرون على قيادة العمل الجنساني ودعمه)، وسبل العمل والثقافة المؤسسية والأولويات.
- ♦ ضمان أن يخضع طاقم العمل للتدريب وتزويده بالمعدات اللازمة وتحفيزه وتمكينه لتشجيع المساواة الجنسانية.
- ♦ ضمان أن تكون كافة الخطوات خاضعة للإدارة والمراقبة من أجل التأكد من أن الموارد المطلوبة والأطر القانونية والاستراتيجيات قائمة بحيث تتمكن المؤسسة من تشجيع المساواة الجنسانية بفعالية. وهذا يشمل هيكليات الإدارة الداخلية للمؤسسة المعنية في قطاع العدالة أو الأمن فضلاً عن هيكليات حوكمة قطاع الأمن الأخرى، على غرار اللجان البرلمانية، ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية ومنشآت التعاون مع المجتمع المدني.

الشكل 4: إدراج منظور النوع الاجتماعي في الدورة الكاملة لتوفير العدالة والأمن



3.1 تعزيز المساواة الجنسية ضمن مؤسسات الأمن والعدالة

إن إدراج منظور النوع الاجتماعي بنجاح والسعي إلى تحقيق أهداف المساواة الجنسية يعني أنه تم إدراج النوع الاجتماعي ضمن قطاع الأمن والعدالة داخلياً (في ما يتعلق بأفراده) وخارجياً (في ما يتعلق بخدماته). ويتربط هذان الجانبان بشكل وثيق بما أن ما يحصل داخل المؤسسة يؤثر على العمل الذي تقوم به في الخارج، كما أن ما يجري في الخارج يؤثر على السبل الداخلية للعمل. فمؤسسات قطاع الأمن والعدالة التي تطبق مبادئ التنوع وإشراك الآخر والمساواة الجنسية تكون مجهزة بشكل أفضل للاستجابة للحاجات الاجتماعية المتنوعة.

ينجح قطاع عدالة وأمن يحترم المساواة الجنسية والتنوع وإشراك الآخر في تجنيد النساء واستبقائهن وضمان مشاركتهن الفعالة. كذلك، تترافق المساواة الجنسية تاريخياً مع تحقيق ثقافة مؤسسية متنوعة وشاملة. فمؤسسات قطاع الأمن والعدالة المتنوعة والشاملة تجذب وتستبقي وتشجع مجموعة متنوعة من النساء والرجال والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية مختلفة على سبيل المثال لا الحصر المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين وجماعات الأقليات أو الجماعات المحرومة. وهذا ما يحصل عندما تكون الثقافة المؤسسية وممارسات العمل شاملة وغير تمييزية ومنفتحة على التنوع ويمكنها مثلاً أن تشمل التدابير التالية.

♦ إدارة التوازن بين العمل-الحياة من خلال منظور النوع الاجتماعي، نظراً إلى الطرق المختلفة التي يمكن للرجال والنساء وغيرهم أن يعانون من خلالها للتوفيق بين عملهم والمسؤوليات الأخرى المترتبة عليهم، على غرار رعاية الأهل أو الأطفال.

♦ حددت التقييمات المؤسسية والتدقيق في عمليات التجنيد والترقية وسلم الأجور وسياسات الموارد البشرية والنفاذ إلى التدريب والإرشاد تحيزات ضمنية وصريحة على أساس النوع الاجتماعي وغيره، وهي مشكلة تمت معالجتها من خلال سياسات وإجراءات ودورات تدريب جديدة.

♦ تقدير الأدوار والمهارات والوحدات التي تعتبر نمطياً "أنثوية" (على سبيل المثال وحدات حماية الأسرة أو نقاط الاتصال الجنسية) بشكل مواز لتلك التي تعتبر "ذكورية".

♦ من الأولويات الأساسية منع وحظر كافة أشكال التمييز والتهميش والتحرش والاستغلال وإساءة المعاملة على أساس جنسي أو جنساني ضد طاقم العمل

♦ تقود آليات الإدارة الداخلية والرقابة الخارجية المبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة الجنسانية وتحسين الثقافة التنظيمية بفعالية وترافقها بغية ضمان متابعتها.

وتساهم مبادرات مماثلة في تغيير وجهات النظر إلى أشكال مناسبة ومقبولة من الذكورة والأنوثة ضمن قطاع الأمن والعدالة وتحسين بيئة العمل والصورة الخارجية على السواء، فضلاً عن فعالية المؤسسة.

ويتم تحقيق المساواة الجنسانية وضمان إشراك الآخر والتنوع من خلال استراتيجيات وممارسات موارد بشرية مصممة بدقة ومزودة بالموارد اللازمة استناداً إلى مبادئ العدالة وعدم التمييز التي التزمت بها الدول في معاهدات حقوق الإنسان الدولية. ومن شأن البدء بالقيادة العليا وإدارة المؤسسة بطريقة تعكس مبادئ المساواة وعدم التمييز، بما فيه تشجيع التنوع وضمان تطبيق هذه المبادئ بجدية، تحديد النمط المطبق وما هو مسموح وممنوع. يجب أن يتبدى هذا التمشي من أعلى مسؤول وينتقل صده إلى جميع الدرجات في حركة ليست فقط تنازلية، بل تشمل بشكل مثالي انفتاح الإدارة العليا على مساهمات واقتراحات ومخاوف الموظفين الأدنى مرتبة. كما تلعب آليات المساءلة والعقوبات التأديبية والشكاوى والرقابة المتعلقة بقطاع الأمن والعدالة أدواراً أساسية في دعم إشراك الآخر وعدم التمييز والمساواة الجنسانية. تتم مناقشة استراتيجيات تطبيقية بشكل مفصل في القسم 4، المسار 5.

3.2 تعزيز المساواة الجنسانية في المجتمع بواسطة مؤسسات الأمن والعدالة

مؤسسات الأمن والعدالة التي تشجع المساواة الجنسانية على الصعيدين الداخلي والخارجي تقدم خدماتها إلى كافة أجزاء المجتمع. وتتخذ الخطوات اللازمة في كافة جوانب عملها لتحديد وتجاوز العوائق أمام الأمن والعدالة المرتبطة بالأدوار والانحيازات المرتبطة بالنوع الاجتماعي وانعدام الأمن المرتبط بالنوع الاجتماعي. ويتم تدريب وتجهيز وتحفيز الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة بشكل مناسب للاستجابة إلى مخاوف الأمن والعدالة وتلك المرتبطة بالنوع الاجتماعي سواء الاستجابة للعنف الأسري أو جرائم الكراهية أو التمييز الاقتصادي أو مسائل الوصاية أو عدم النفاذ بشكل عادل إلى الموارد أو أي قضايا أخرى. ولا ترتكب هذه الأجهزة أي شكل من أشكال التمييز أو التنمر أو التحرش أو إساءة المعاملة القائمة على الجنس أو النوع الاجتماعي بحق أولئك الذين يفترض بها خدمتهم؛ وتعتمد إلى منعها عند ملاحظتها. وتساهم آليات الرقابة والمساءلة الداخلية الخارجية الصارمة في ضمان تحقيق ذلك.

وتخلق المهنية والكفاءة والفعالية التي تعتمد عليها مؤسسات العدالة والأمن لإدراج منظور النوع الاجتماعي حلقات تغذية إيجابية. على سبيل المثال، سيحظى قسم شرطة يتعامل مع العنف الأسري بطريقة مهنية وتراعي النوع الاجتماعي باحترام أكبر وتعاون أكبر من المجتمع إلى جانب التبليغ عن عدد أكبر من الحالات. فجهاز خدمات يأخذ إشراك الآخر والتنوع بجدية بصفته صاحب عمل سيتمكن من توظيف مجموعة أكثر تنوعاً من الأفراد، وبالتالي يصبح في موقع أفضل لتلبية حاجات المجتمع المتنوع الذي يخدمه - ما سيجعله بدوره جهازاً أكثر ثقة وصاحب عمل أكثر جاذبية.

3.3 تصميم ومعالجة الأمن والعدالة من خلال منظور النوع الاجتماعي

يتطلب تحديد وتجاوز العوائق أمام الأمن والعدالة المرتبطة بعدم المساواة الجنسانية إدراج منظور النوع الاجتماعي لحاجات العدالة والأمن الخاصة بمختلف أنواع الأفراد والمجموعات والشعوب، وتلك الخاصة بنظرة المجتمع إلى أجهزة الأمن والعدالة. فمنظور النوع الاجتماعي يطبق في حال كان الفرد ينظر إلى كيفية فهم الشرطة للحاجات الأمنية في المجتمع، وكيفية تقييم القوات المسلحة لانعدام المساواة في بيئة عملياتية، وكيفية فهم قطاع العدالة للعوائق التي تمنع الوصول إلى العدالة، وكيفية تحديد السجون لنقاط الضعف في أوساط السجناء وهكذا دواليك. فتحليل النوع الاجتماعي، الذي يستند إليه منظور النوع الاجتماعي، يتخطى الرجال والنساء كمجموعات متجانسة؛ فهو تقاطعي ويشمل أيضاً عوامل على غرار السن والميول الجنسية والموقع والطبقة والإثنية والإعاقة. ويساعد منظور النوع الاجتماعي على

تقييم حاجات ونقاط ضعف الضحايا المحتملين، إنما أيضًا محفزات مرتكبي الجريمة وكيف يتعاظم نظام الأمن والعدالة مع المشتبه بهم والضحايا على السواء.

ويمكن لعمليات تحليل النوع الاجتماعي أن تضم مجموعة كبيرة من الجهات الفاعلة في مجال حوكمة قطاع الأمن على غرار الوزارات والبرلمان والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومراكز البحوث، لكنها تستند أيضًا إلى الأكاديميات ومنظمات المجتمع المدني التي تشمل منظمات تعمل على ضمان المساواة للنساء أو تدافع عن حقوق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين أو تمثل مجموعات أخرى لا تحظى عادة حاجاتها الأمنية بالأولوية*.

يقدم الإطار 5 مثالاً على استطلاع يراعي النوع الاجتماعي حول نظرة الناس إلى توفير الأمن والعدالة. تتم مناقشة استراتيجيات تطبيقية بشكل مفصل في القسم 4، المسار 1.

الإطار 5: كيف يؤثر النوع الاجتماعي على الآراء حيال توفير الأمن والعدالة - مثال من لبنان

أجرت منظمة إنترناشونال أليرت International Alert غير الحكومية الدولية استطلاعاً وطنياً حول نظرة الشعب اللبناني للأمن بشكل عام وتصنيفهم لأجهزة توفير الأمن المختلفة وإلى من يلجؤون لتوفير الأمن والعدالة. فضلاً عن التحقق من دور النوع الاجتماعي، أخذ الاستطلاع في الحسبان الموقع الذي غالباً ما يرتبط بشكل وثيق في حالة لبنان بطبقة الفرد الاجتماعية وهويته الدينية. وقد سلط منظار التحليل التقاطعي الضوء على بعض النتائج غير المتوقعة التي خالفت الاتجاهات التقليدية عموماً. وشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- ✦ شعر الرجال في المناطق التي قد تشهد توترات سياسية كبيرة بأمان أقل مما شعرت به النساء في الأماكن العامة بسبب الخوف من استهدافهم
- ✦ شعرت النساء في المناطق الريفية بقلق أكبر حيال العنف القائم على النوع الاجتماعي من النساء في المدن
- ✦ كان احتمال لجوء الرجال إلى أي أجهزة أمنية رسمية أو غير رسمية أقل من لجوء النساء إليها عند الوقوع ضحية جريمة، وربما يعود السبب إلى أنه يُتوقع من الرجال أن يظهروا استقلالية وقوة
- ✦ أظهر الرجال والنساء على السواء دعماً لعمل شرطة أقل "قساوة"

وتماشت نتائج أخرى بشكل أكبر مع التوقعات على غرار:

- ✦ ميل إلى اعتبار العنف الأسري والعنف الذي يمارسه الشريك مسألة "خاصة" وعدم التبليغ عنها للشرطة، ويعود السبب جزئياً إلى استجابات الأجهزة المعنية الضعيفة
- ✦ درجة كبيرة من انعدام الثقة بالأجهزة الأمنية في أوساط الأشخاص ذوي الميول الجنسية والهويات والتعبير الجنسانية المختلفة
- ✦ ثقة أكبر في أوساط النساء والرجال بالشرطيات ودعم وجود قوة شرطة تراعي بشكل أكبر المساواة الجنسانية

المصدر: ل. خطاب (L. Khattab) وه. ميرتينن (H. Myrntinen) (2014)، النوع الاجتماعي والأمن وإصلاح قطاع الأمن في لبنان. بيروت: منظمة إنترناشونال أليرت International Alert

يأخذ تحليل النوع الاجتماعي التقاطعي بعين الاعتبار، عوامل مختلفة بما فيها كيف يمكن للإثنية والعرق والدين والوضع الاجتماعي مضاعفة التمييز القائم على النوع الاجتماعي. ويعطي هذا التحليل أساساً متيناً لصياغة السياسات والإجراءات التي تراعي النوع الاجتماعي. وهو يشكل أيضاً أساساً لتصميم التدابير الرامية إلى منع الجريمة ومعالجة انعدام الأمن وتخطي الحواجز أمام العدالة. ويتم إدراج تحليلات النوع الاجتماعي في توفير الأمن والعدالة اعتباراً من مستوى السياسة الاستراتيجية وصولاً إلى إجراءات التخطيط العملياتية مع آليات قائمة لضمان المساءلة والشفافية والإشراف والتقييم.

* للمزيد من المعلومات حول إدراج النوع الاجتماعي في الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن، انظر الأداة 7، الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي. تتناول الأداة 9 إشراك المجتمع المدني في الرقابة على وحوكمة قطاع الأمن الصادرة عام 2008 ضمن رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW) رقابة المجتمع المدني على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي.

ويحدد منظور النوع الاجتماعي كيفية الاستجابة ومنع كافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي باعتبارهما من بين أبرز أولويات قطاع الأمن والعدالة، بما في ذلك كارهو النساء وجرائم الكراهية القائمة على كراهية المثليين ومغايري الهوية الجنسية ومزدوجي الميل الجنسي (انظر الإطار 6). ويتم تطوير فهم العنف القائم على النوع الاجتماعي وإعداد الاستجابات له من خلال المشاركة والتعاون مع أولئك الأكثر عرضة للخطر حيث يمكن ذلك.

الإطار 6: الاستجابة للتحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين والعنف القائم على النوع الاجتماعي داخليًا وخارجيًا

تعتبر الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة من بين أهم الجهات المستجيبة لمختلف أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي بما في ذلك العنف الجنسي المرتبط بالنزاع. وفي حين أن الأغلبية الساحقة من ضحايا/الناجين من* التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هم من النساء والفتيات، يمكن لأي شخص أن يصبح هدفًا لهذه الأفعال بغض النظر عن الهوية الجنسية. ويتعين على الأجهزة التي توفر العدالة والأمن أن تمنع وتستجيب لكافة أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، سواء داخليًا أو خارجيًا. وهذا يتطلب تركيزًا على السلوك القائم على التحرش الجنسي أو إساءة المعاملة أو الاستغلال أو العنف بين أفراد الأجهزة أو من قبلهم بحق آخرين. أما على الصعيد الخارجي، فلا بد من التركيز على المنع والاستجابة عندما تقوم أطراف ثالثة بارتكاب هذه الأفعال ضد الآخرين، بما في ذلك ضد أفراد قطاع العدالة والأمن.

وفي حين أن الإبلاغ عن العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والانتهاك الجنسيين صعب للغاية في كافة الحالات، غالبًا ما تزيد المعايير الاجتماعية وديناميكيات السلطة والاعتماد على مرتكبي هذه الأفعال اجتماعيًا أو سياسيًا أو اقتصاديًا أو عاطفيًا العوائق القائمة. ويمكن أن تختلف هذه الصعوبات بحسب النوع الاجتماعي: قد تواجه النساء والفتيات اتهامات بالزنى أو "بالخلاعة" عند التبليغ عن حادثة ما، في حين قد يتهم الرجال بالمثلية، ويواجه الأشخاص ذوو الميول الجنسية والهويات والتعبير الجنسية المختلفة تداعيات قانونية أو عنفًا إضافيًا فقط لمجرد الكشف عن هويتهم المثلية أو عدم ميلهم إلى الجنس الآخر. وتميل جرائم التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والعنف القائم على النوع الاجتماعي إلى أن تكون الجرائم الوحيدة التي يلقي فيها اللوم على الضحية، وليس على الفاعل، أو التي غالبًا ما تصبح فيها الضحية محور تركيز التحقيق.

هذا ويعتبر ارتكاب أفراد قطاع الأمن والعدالة للعنف القائم على النوع الاجتماعي انتهاكًا خطيرًا لحقوق الإنسان، فضلًا عن كونه غير قانوني ويتناقض مع مهمتهم. كما يؤدي سوء سلوك مؤسسات قطاع الأمن إلى تقويض الثقة الأشمل بقدرة قطاع الأمن والعدالة على توفير الأمن ويتسبب بإعادة الإيذاء بما في ذلك الإيذاءات الثانوية. وصحيح أن عدم الاستجابة للحالات الداخلية من التحرش الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي، والعنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال والانتهاك الجنسيين يعتبر عادةً انتهاكًا لأنظمة المؤسسة، إلا أنه في الوقت نفسه يلحق الضرر بالمعنويات وولاء طاقم العمل وفعالية المؤسسة. وفي بعض الدول وبالنسبة لبعض المجموعات، مثلًا الأشخاص الذين لديهم ميول جنسية وهويات وتعبير جنسية مختلفة أو العاملين في مجال الدعارة، قد يكون أفراد الشرطة وحرس الحدود من المصادر الرئيسية لانعدام الأمن والتحرش والابتزاز الجنسي وإساءة المعاملة الجنسية والاستغلال والعنف.

* يدور جدال في أوساط الضحايا/الناجين من العنف القائم على النوع الاجتماعي والمنظمات العاملة معهم لجهة المصطلح الأكثر ملاءمة. وفي هذه الأداة، يتم استخدام المصطلحين إذ يجب أن يمنح الضحايا/الناجون إمكانية التعريف عن حالتهم بأنفسهم.

وفي حين يعتبر منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له سبيلًا أساسيًا تساهم من خلاله الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة في زيادة المساواة الجنسية، يتعين على قطاع الأمن والعدالة الإقرار بأن مهمته في تشجيع المساواة الجنسية أوسع نطاقًا بكثير. كما تضمن أجهزة العدالة والأمن تطبيق الضمانات القانونية لكافة المواطنين من حيث حصولهم القانوني على حقوق متساوية وتمتعهم بها كاملة من دون تمييز - وأخذ الحاجات المختلفة لكافة شرائح السكان في الحسبان.

THE STONE
MASON

SALES REPRESENTATION & SERVICE

Page: 114/114

(Faint, illegible text)



10

10

11

11

4

10

100

10

10



4. كيف يمكن النهوض بالمساواة الجنسانية وإدراج منظور النوع الاجتماعي في عملية حوكمة قطاع الأمن وإصلاح قطاع الأمن؟

خلال العقد الماضي، تطور عدد من الممارسات الجيدة والمقاربات المبتكرة لتسهيل إدراج أفضل لمنظور النوع الاجتماعي في عمليات حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه وفي مؤسسات قطاع الأمن والعدالة، وضمان أن تساهم في تحقيق أهداف المساواة الجنسانية الأوسع نطاقًا. وفي هذا القسم، يتم عرض العديد من المسارات حول كيفية إدراج منظور النوع الاجتماعي في حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه بشكل أكثر تفصيلاً. وتغطي هذه المسارات المجالات التالية:

- ◆ تحديد حاجات الأمن بطريقة شاملة وتراعي النوع الاجتماعي
- ◆ وضع أطر عمل لسياسة إدراج المساواة الجنسانية في حوكمة العدالة والأمن
- ◆ تدريب الأجهزة التي توفر خدمات الأمن والعدالة للنوع الاجتماعي
- ◆ الاستعانة بفريق عمل يتمتع بخبرة متخصصة في النوع الاجتماعي
- ◆ دعوة الثقافات المؤسسية الذكورية إلى زيادة مشاركة النساء والتنوع العام

وفي كافة هذه المسارات، يعتبر تصميم البرامج والمشاريع ومراقبتها بشكل يراعي النوع الاجتماعي بالاستناد إلى تحليل النوع الاجتماعي أساسيًا.

ولا تعتبر هذه المسارات بمثابة خارطة طريق أو خطة عمل بل بالأحرى أمثلة على كيف يمكن و-كيف تم- إدراج منظور النوع الاجتماعي في قطاع الأمن والعدالة وكيف يمكن استخدام هذه العملية من أجل تعزيز المساواة الجنسانية. ويتوقف اختيار المسارات والمجالات التي تتطلب تغييرًا على السياق والقضية والجهات الفاعلة المعنية. وأحيانًا، لا بد من إحداث تغيير في المراحل الأولى من حيث الأطر القانونية والسياسات، قل على سبيل المثال، الاعتراف القانوني بالاغتصاب الزوجي أو العنف الجنسي ضد الرجال والفتيان، قبل أن تتمكن أجهزة الأمن والعدالة من التصرف. وفي أحيان أخرى، تندرج نقاط الدخول ضمن فئة المراحل النهائية وتكون عملياتية أكثر على غرار الترويج لبرامج الإرشاد الجنساني أو تحسين أنظمة الإشراف والتقييم التي تراعي النوع الاجتماعي.

المسار 1: تحديد حاجات الأمن بطريقة شاملة وتراعي النوع الاجتماعي

من الخطوات الأساسية الأولى لتحسين خدمات أجهزة العدالة والأمن لكافة الناس - الرجال والنساء والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية مختلفة - هي فهم حاجاتهم المحددة، وكيفية عمل الاستجابات الحالية وما هي الديناميكيات السياقية القائمة. ويمكن للإصغاء إلى المجتمعات والأفراد ودعوتهم إلى المشاركة في التعبير عن حاجاتهم الخاصة زيادة القبول المحلي للجهات الفاعلة في قطاع العدالة والأمن، فضلًا عن منحها معلومات مهمة تتعلق بكيفية تحسين إنجاز مهامها. يتضمن الإطار 7 أمثلة على كيفية استخدام تحليل النوع الاجتماعي والنزاع الذي يجريه المجتمع من أجل إعادة تأطير الحاجات الأمنية بشكل جوهري استنادًا إلى مخاوف المجتمع الفعلية في كولومبيا وميانمار.

الإطار 7: استخدام تحليل محلي للنوع الاجتماعي والنزاع يجريه المجتمع - أمثلة من كولومبيا وميانمار

عقب إبرام اتفاق السلام الكولومبي في 2016، تم تأسيس وحدة شرطة خاصة في المناطق حيث أعيد دمج القوات المسلحة الثورية الكولومبية السابقة في الحياة المدنية. وقد بدأت وحدة الشرطة لبناء السلام عملية مؤلّتها حكومة النرويج وساهم في تسهيلها وتنظيمها مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة التحقيق والعمل الاجتماعي والاقتصادي غير الحكومية الكولومبية من أجل جمع آراء النساء بشأن الأمن والأجهزة التي توفر الأمن والعدالة، وبخاصة الشرطة، في خمس بلديات ريفية.

وركز المشروع بشكل متعمد على الإصغاء إلى وإيصال صوت الذين عادةً ما لا تكون آراؤهم بشأن الأمن مسموعة، داخل مجتمعاتهم وخارجها بشكل خاص، أي: النساء الريفيات المهمشات اجتماعيًا-اقتصاديًا من مختلف الأعمار، بمن فيهن النساء من السكان الأصليين. وقد نفذ ذلك بشكل أساسي من خلال مناقشات معمقة لمجموعات صغيرة صممت لتكون جذابة وغير رسمية، وكذلك من خلال إجراء مقابلات شخصية.

وكانت النتيجة مختلفة تمامًا من حيث تحديد مكامن الأمن والتهديد بالمقارنة مع عمليات عامة غالبًا ما تميل إلى التركيز على التهديدات الكلية (مثلًا العنف السياسي وتجارة المخدرات والمسائل الجيوسياسية). بدلًا من ذلك، تحدثت النساء عن الكثير من الآثار على المستوى المحلي لهذه الديناميكيات الوطنية والدولية، وما عناه ذلك على المستويات الشخصية والعائلية والمجتمعية، بواسطة معلومات غير متوقعة وعملية في أغلب الأحيان. وعلى سبيل المثال، كانت مراكز الجيش موكلة بتخزين المصل المضاد للدغات الأفاعي في المناطق النائية، لكن المدنيين الذين قصدوا هذه المراكز للحصول على المصل كانوا يخشون من اتهامهم بأنهم من الثوار. وفي حين قد يكون الشباب أكثر عرضة للاشتباه بهم، غالبًا ما كانت تتردد النساء في التوجه إلى الأجهزة الأمنية في المقام الأول.

كما سعت المنظمات التي تدير المشروع إلى فهم آراء وسلوكيات أفراد الشرطة وخصصت أماكن لهم لمناقشة مخاوفهم الخاصة تجاه الخدمة في منطقة شهدت مستويات مرتفعة من النشاط الثوري، وتفتقر إلى قنوات تواصل مع المجتمعات، وكذلك صراعاتهم الخاصة لفهم المهام وعمليات صنع القرارات وتقسيم العمل، ولا سيما حين تختلف الممارسة على الأرض عن القواعد الرسمية. كما لم يدرك أفراد الشرطة في معظم الأحيان تاريخ وديناميكيات المنطقة ولم يفهموا دومًا مصدر الطلبات الخاصة. وشاركهم بعض هذه المخاوف أفراد المجتمع والأجهزة التي توفر الأمن على غرار انعدام الثقة المتبادل ومواجهة صعوبات في فهم "اللغة القانونية" للأوامر والقواعد والقوانين الرسمية.

وقد وفرت المعلومات التي قدمتها النساء لوحدة الشرطة احتمالات جديدة لفهم مخاوف المجتمع الأمنية والاستجابة لها بشكل أفضل، كما أشارت إلى كيفية عدم توفير الأمن - على سبيل المثال بطريقة عسكرية وترهيبية إلى حد كبير أو تنفيذ مهام الأجهزة الأخرى التي توفر الخدمات. كذلك، سلط التحليل والمناقشات الضوء على أنه لا يجب أن تصبح الشرطة - ولا يجدر بها فعليًا - الجهاز الوحيد أو الرئيسي لتوفير الأمن لمختلف أشكال الأمن البشري، بل عليها أن تكون، وفق التعابير السائدة في المجتمعات، الباب الذي يسمح لهذه الأخيرة بالنفاذ إلى الأجهزة الحكومية الأخرى التي توفر خدمات.

وأتاحَت العملية فهمًا أفضل لحاجات وأدوار المجتمع والجهات الفاعلة الأمنية، إضافةً إلى تحديد أفضل للفوارق بين أدوار مختلف الأجهزة التي توفر الأمن. وكان التعاون بين الجهات الفاعلة المحلية والخارجية أساسيًا في هذه العملية: فقد نالت منظمة غير حكومية محلية، تفهم السياق المحلي، ثقة المجتمع وقطاع الأمن والعدالة على السواء، وتمكنت من التوسط بينهما؛ مركز بحوث دولي أضاف خبرته الفنية في مجال حوكمة قطاع الأمن/إصلاح قطاع الأمن؛ وأعطى المانح الدولي قاعدة سياسية لهذه العملية؛ والأهم جهاز شرطة كان منفتحًا على التعاون بجدية مع السكان المحليين والإصغاء إلى آرائهم - غير التقليدية والمفاجئة أحيانًا - بشأن الأمن. كما سمحت العملية لعناصر من وحدة الشرطة للتعبير عن مخاوفهم الأمنية إضافةً إلى التحديات والحاجات التي يواجهونها في توفير الأمن. وناهيك عن كونها ممارسة تخطيط وتعلم شاملة لكافة الأطراف المعنية، شكلت المشاورات عملية بناء ثقة بين وحدة الشرطة والمجتمع الذي كانت توفر له الأمن. وعلى المدى الأطول، ستستند مقارنة وحدة الشرطة لبناء السلام المستقبلية بشأن عمل الشرطة إلى نتائج هذه المشاورات.

وتعتبر منظمة "سايفر وورلد" Saferworld غير الحكومية البريطانية مثالاً آخر على منظمة غير حكومية تعمل مع مجتمعات محلية لمساعدتها على تحديد حاجاتها الأمنية وتحليلها انطلاقاً من منظور النوع الاجتماعي. وقد طورت هذه المنظمة رزمة أدوات لإجراء تحليل للنزاع القائم على النوع الاجتماعي، تمّت تجربتها في بادئ الأمر مع تحالف أرض أوغندا Uganda Land Alliance. إن هذه المقاربة تشاركية إلى حدّ كبير وتنطوي على محادثات مجموعات تركيز ومقابلات وغيرها من العمليات الاستشارية مع مجتمعات متأثرة للسماح لها بتحديد حاجاتها الأمنية الخاصة انطلاقاً من منظور النوع الاجتماعي. كما تسعى صراحةً إلى جمع التوقعات الاجتماعية من رجال ونساء مختلفين في المجتمع، إضافةً إلى الآثار الجنسية للنزاعات وحالات الهشاشة.

واستخدمت "سايفر وورلد" هذه المقاربة جنوبي شرقي ميانمار في إطار عملية لجمع مجتمعات الكارن المتأثرة بالنزاع والجهات الفاعلة الأمنية الحكومية وغير الحكومية، ومنظمات حقوق المرأة والإنسان، والجهات النافذة غير الرسمية. وقد طورت المنظمات غير الحكومية المحلية والمجتمعات خططاً أمنية مجتمعية وأنشأت لجاناً أمنية تشجع ضمنها النساء على تولي القيادة. واختلف تفاعل اللجان المحلية مع الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي توفر الأمن والعدالة بحسب ما إذا كانت المجتمعات خاضعة لسيطرة دولة ميانمار أو موجودة في مناطق يسيطر عليها الاتحاد الوطني لشعب الكارن. ومن أجل مساعدة المجتمعات المحلية على اكتساب الخبرة والثقة، ولحل المشاكل العملية والتنظيمية وبناء الثقة، تميل اللجان إلى المشاركة أولاً في قضايا أقل إثارة للجدل ومن ثم العمل على حل المخاوف الأمنية الأكثر صعوبة أو حساسية.

المصدر: مركز التحقيقات والعمل الاجتماعي والاقتصادي (CIASE) /مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF). (2018) سلوك الدرب الطويل - توصيات لأمن النساء الريفيات في كولومبيا *Transcending the Long Path - Recommendations for the Security of Rural Women in Colombia*. بوغوتا/جنيف: مركز التحقيقات والعمل الاجتماعي والاقتصادي (CIASE) / مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)؛ سايفر وورلد Saferworld (2016)، رزمة أدوات تحليل النزاعات الجنسانية. لندن: سايفر وورلد.

وتسلط هذه الأمثلة الضوء على كيف يمكن للجمع بين مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة والانفتاح على نظرة أكثر شمولية إلى احتياجات الأمن والعدالة أن يؤدي إلى فهم أشمل للوضع القائم، وأن يعمل على تعزيز الثقة والتفاهم المتبادل لما هو ممكن - أو غير ممكن - لجهة توفير الأمن والعدالة. فالحوار وإشراك المجتمع عاملان فعالان في كافة السياقات، وليس فقط في السياقات المتأثرة بالنزاعات كما ورد في الأمثلة. فعلى سبيل المثال، ساعد الحوار بين الشرطة ومنظمات المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين في صربيا وإيرلندا الشمالية الشرطة على فهم المشاكل التي يواجهها هؤلاء الأشخاص، ما أدّى إلى تقديم الخدمات بشكل أفضل.¹

في ما يلي العناصر الأساسية لهذه المقاربة.

- ◆ التحوار مباشرة مع المجتمعات بطريقة تشاركية
- ◆ استحداث عمليات تسمح بالإصغاء إلى أصواتٍ متعددة وليس فقط الذين يميلون إلى قيادة دفة المحادثات - بحيث يكونون عادةً رجالاً أكثر نفوذاً.
- ◆ ضمان تعامل الأجهزة المعنية التي توفر الأمن والعدالة بفعالية قدر المستطاع مع هذه المعلومات.
- ◆ ضمان الشفافية وإعلام المجتمع المعني بشأن التغييرات التي حصلت نتيجة لذلك. ومن المهم أن تتمكن المجتمعات المعنية من تعقب ومعرفة ما الذي ينتج عن مساهماتها وما هي التغييرات المترتبة/غير المترتبة والسبب. وقد يتطلب ذلك في معظم الأحيان بذل جهود إضافية لتوضيح طريقة عمل حوكمة قطاع الأمن في السياق الخاص بكل مجتمع وما هي الأدوار التي تضطلع بها مختلف الجهات الفاعلة، فضلاً عن إدارة التوقعات.

المسار 2: أطر عمل لسياسة إدراج المساواة الجنسانية في حوكمة العدالة والأمن

تتطلب تلبية مختلف الحاجات الجنسانية في قطاع العدالة والأمن لشعب ما بفعالية حوكمة وأطر عمل للسياسة تقر بالحاجات الجنسانية من جهة، وتخلق بيئة حاضنة للعدالة وللأجهزة التي توفر الخدمات كي تتمكن من التصرف لتلبية هذه الحاجات من جهة أخرى.

ويمكن إيجاد أمثلة ناجحة في تطبيق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 حول المرأة والسلام والأمن والقرارات "الشقيقة" الأخرى الصادرة على الصعيد الوطني. وتم تمرير القرار 1325 في العام 2000 بفضل تحالف واسع للجهات الفاعلة في المجتمع المدني، بما فيها منظمات حقوق النساء وأكاديميات بارزة، وجهات فاعلة حكومية رئيسية اجتمعت وقامت بصياغة إطار عمل سياسة استنادًا إلى مجموعة من الحاجات الجنسانية في قطاع الأمن والعدالة التي تمّ تحديدها. وجرّت ترجمة الإطار العام للقرارات حول المرأة والسلام والأمن في أكثر من ٧٥ دولة لتصبح خطط عمل وطنية أكثر تفصيلاً وفعالية، كما حولتها المنظمات المتعددة الجنسيات إلى خطط عمل إقليمية، محدّدة السبل التي يمكن من خلالها لمختلف الأجهزة التي توفر العدالة والأمن تفعيل وتطبيق أهداف هذه القرارات.

وتبرز اختلافات واضحة بين الدول والمنظمات التي طورت خطط عمل وطنية من حيث شمولية الخطط ونطاقها. فقد كانت عمليات تطوير خطط عمل وطنية في بعض الدول شاملة إلى حدّ كبير، في حين تركزت العملية في دول أخرى ضمن وزارة أو وزارات رئيسية. وفي بعض الدول، تعاونت مجموعة من الوزارات والبرلمان وهيئات رقابة أخرى ومنظمات المجتمع المدني والأكاديميات والأشخاص العاملين في مؤسسات الأمن والعدالة الموكلة بتطبيق خطة العمل الوطنية على وضع أهداف الخطة وسبل تحقيقها ومساءلة القطاع. وفي وقت ركزت فيه بعض خطط العمل الوطنية فقط على جهات فاعلة داخلية وأنشطة ضمن البلد، توجّهت أخرى إلى الخارج بحيث ركزت على الأنشطة التي قد تدعمها الدولة في الخارج، على سبيل المثال من خلال بعثات حفظ السلام أو المساعدة على التطوير. وبدورها جمعت بعض الدول مزيجًا من العناصر الداخلية والخارجية.

وعلى مر العقود، تمّ استخلاص العديد من العبر المهمة لجعل خطط العمل الوطنية أدوات سياسة فعالة لتحديد الحاجات الجنسانية في قطاع الأمن والعدالة وتلبيتها. وهي تشمل:

- ◆ تبني خطة العمل الوطنية والالتزام بها بوضوح بالتعاون مع إحدى الجهات الفاعلة (مثلاً وزارة) التي تملك الصلاحية المناسبة والنفوذ اللازم لضمان تطبيق الخطة
- ◆ اقتناع الوكالات المعنية بالتطبيق على كافة المستويات
- ◆ وضع ميزانية مخصصة للأنشطة تشمل التعاون والمراقبة والتقييم والتبليغ
- ◆ ضمان تماسك السياسة وتجانس عمليات التبليغ بحيث لا يتم فصل أنشطة خطة العمل الوطنية عن الأنشطة الأخرى ولا تصبح عبئًا إضافيًا يتعلق بالتبليغ
- ◆ ضمان الوضوح حيال ما هو متوقع من مختلف الجهات المنفذة، مع مؤشرات واضحة على مراقبة التقدم المحرز
- ◆ ضمان تمتع مختلف الأطراف المعنية بهذه العملية، سواء لجهة التطبيق أو الإدارة أو الرقابة، بالقدرة والمعلومات والموارد الضرورية للاضطلاع بالأدوار الموكلة إليها بفعالية.

وفي حين شكلت خطط العمل الوطنية/الإقليمية نقطة دخول رئيسية لإدراج منظور النوع الاجتماعي في حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه وتوفير الأمن والعدالة، يمكن ويجب متابعة ذلك من خلال آليات منظمة أكثر لحوكمة قطاع الأمن. ويقدم الإطار 8 مثالاً جيداً عن هذا من الأوروغواي.

الإطار 8: استخدام حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه لتعزيز المساواة الجنسانية والتنوع - مثال من الأوروغواي

كانت الأوروغواي تطبق بنجاح السياسات الموجهة نحو المساواة الجنسانية وإشراك الآخر والتنوع في حوكمة قطاع الأمن والعدالة في البلاد. وتمكنت من إحداث تغيير من خلال تدابير مستهدفة رمت إلى نقل فهم توفير الأمن والعدالة من مبدأ أمن الدولة وحفظ النظام إلى مقاربة تتجه بشكل أكبر نحو حماية حقوق الإنسان. وشمل هذا على سبيل المثال تركيز الجهود على التدابير الوقائية من أجل التخفيف من المخاطر الأمنية التي تتضمن عناصر ذات طابع متعلق بالنوع الاجتماعي إلى حد كبير - على غرار حالات الانتحار والقتل جراء حوادث السير في أوساط الرجال، والعنف الأسري وذلك الذي يمارسه الشريك. وحدثت هذه التحولات بفضل تغير المواقف الاجتماعية التي انعكست في تغييرات أدخلت على السياسات وانتقلت بدورها إلى قطاع الأمن والعدالة من خلال عمليات حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه.

غير أن معدل انتشار العنف الأسري ضد النساء لا يزال مرتفعاً في الأوروغواي. وقد شملت أطر عمل سياسات جديدة وضعت لمعالجة هذه المسألة تمرير مشروع قانون عام 2016 من أجل ضمان حياة خالية من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي للنساء، وهو مشروع قانون طورته الحكومة بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) ومنظمة الصحة العالمية والمعهد الوطني للمرأة. كما تملك الأوروغواي أكثر التشريعات التقدمية المتعلقة بالميل الجنسي والهويات والتعابير الجنسية في أمريكا اللاتينية. ويُسمح للأشخاص الذي لديهم ميل جنسية وهويات وتعابير جنسانية مختلفة بالانضمام علناً إلى القوات المسلحة التي تسعى إلى تجنيد المزيد من النساء واستبقائهن.

وفي حين كان تعيين السيناتور ديزي تورنيه، وهي من مناصري حقوق النساء، كوزيرة للداخلية بين 2007 و2009 المحرك وراء العديد من التغييرات، إلا أن مجموعة من التدابير الداعمة على مختلف المستويات عززت هذه التغييرات. فقد دعمت المجموعة البرلمانية النسائية، التي تجمع عدة أحزاب، إدراج منظور النوع الاجتماعي في عمل العدالة والأمن، وتقوم بمراقبة ذلك عن كثب. هذا وتنشر المجموعة تقييماً لكافة الوزارات والسياسات الخاصة بتعميم منظور النوع الاجتماعي بما في ذلك عمل وزارتي الداخلية والدفاع. وقد تقلص زخم مقاومة تعميم منظور النوع الاجتماعي في أوساط الأجهزة التي توفر العدالة والأمن بفضل دخول الوزيرة تورنيه وحلفائها في مجالات السياسة ذات الطابع الذكوري وبناء الثقة من خلال الحوار. ولضمان ألا يبقى تعميم منظور النوع الاجتماعي محصوراً بوزارة الشؤون الجنسانية ومطبقاً على مستوى القيادة العليا فقط، تم إنشاء منصب مفوض شؤون المرأة في وزارة الداخلية، لضمان تطبيق تعميم منظور النوع الاجتماعي على المستوى المتوسط من الإدارة.

المصدر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) (2016)، مشروع قانون العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، مقدم في الأوروغواي، 15 نيسان/أبريل.

المسار 3: تدريب الأجهزة التي توفر خدمات الأمن والعدالة للنوع الاجتماعي

يعتبر التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي من السبل الرئيسية لبذل جهود تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الأمن والعدالة، علماً بأنه متنوع بشكل كبير لجهة العمق والمدة والمحتوى. كما أن المنهجيات والنماذج تختلف بشكل ملحوظ. وفي حين تجري بعض الدورات التدريبية داخلياً أو في مراكز تدريب دولية متخصصة، ثمة أيضاً العديد من الجهات الربحية وغير الربحية التي تقدم التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي من خارج قطاع الأمن والعدالة. ويمكن للتدريب أن يُنظم عبر الإنترنت أو وجهاً لوجه أو عبر مزيج من الطريقتين معاً. وتولي بعض الدورات التدريبية اهتماماً أكبر لأطر العمل القانونية والإجراءات العملية (مثلاً التركيز بشكل رئيسي على المعايير الوطنية والدولية أو القواعد والأنظمة الداخلية)، في حين تهدف دورات أخرى إلى أن تحدث تحولاً على صعيد الأفراد المشاركين والمؤسسات الذين يمثلونها، بينما تجمع أخرى بين المقاربتين.*

ويجب أن يتضمن التعليم والتدريب الأساسيين لأفراد قطاع الأمن والعدالة أدوات للتحليل الجنساني وتلبية الحاجات الأمنية الجنسانية وتعميم منظور النوع الاجتماعي ومكافحة الانحياز القائم على النوع الاجتماعي. وهذا يساهم في التأكد من أن يصبح "النوع الاجتماعي" جزءاً أساسياً من توفير الأمن عوضاً عن أن يتم اعتباره خياراً أو إضافة. وبعد ذلك، تبني دورات تدريبية إضافية وأنواع أخرى من فرص التعلم وبناء القدرات على التعليم والتدريب الأساسيين.

* تتناول الأدوات 2 و3 و4 و5 و6 و7 و14 أيضاً تدريب أفراد قطاع الأمن والعدالة على إدراج منظور النوع الاجتماعي في عملهم، وكذلك الأداة 12 الصادرة عام 2008 ضمن رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW) "التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي والموجه إلى العاملين في قطاع الأمن".

وغالبًا ما تكون المقاربات المختلفة أساسية للأفراد الميدانيين بالمقارنة مع العاملين على مستوى الإدارة المتوسطة والعليا. وفي حين يمكن للبراهين المرتبطة بكيفية تعزيز المؤسسة وتحسين صورتها الخارجية أن تكون فعالة على المستويات الإدارية، إلا أنها غالبًا ما لا تنفع في الرتب الأدنى مستوى. وفي هذه المرحلة، قد يكون أخذ تجارب المشاركين في التدريب الشخصية ومخاوفهم ومصادر استيائهم وقلقهم في الحسبان بشكل جدي أساسيًا - لكن من الضروري التعامل مع هذه المسائل بطريقة آمنة وأخلاقية. ويصف الإطار 9 مشروعًا أجرته جمهورية الكونغو الديمقراطية شمل تدريب حرس الحدود للمساعدة على تلبية الحاجات الأمنية الجنسانية.*

الإطار 9: تلبية الحاجات الأمنية الجنسانية على عدة مستويات - مثال من جمهورية الكونغو الديمقراطية

ركز مشروع Tushiriki Wote (فلنشارك جميعنا) على تحسين حياة النساء العاملات في التجارة عبر الحدود شرقي جمهورية الكونغو الديمقراطية. وشكل المشروع تعاونًا على مدى خمس سنوات بين منظمة إنترناشونال أليرت الدولية غير الربحية وكونسورتيوم مؤلف من 14 شريكًا محليًا.

فالنساء اللواتي يعملن في التجارة على نطاق ضيق يعبرن الحدود بين جمهورية الكونغو الديمقراطية وبوروندي ورواندا يوميًا. وقد واجهن مختلف أشكال التحرش والابتزاز وإساءة المعاملة خلال رحلاتهن هذه وفي الأسواق. وغالبًا ما اشتكى حرس الحدود، الذي يواجهه غالبًا نقصًا في الموارد ومستويات مرتفعة من الإجهاد، من ظروف العمل السيئة وعدم امتثال التجار للأنظمة. وكانت التفاعلات اليومية بين حرس الحدود والتجار عند المعابر الحدودية تتسم بالقسوة وانعدام الثقة. كذلك، واجهت النساء علاقات غير متساوية وعنيفة أحيانًا في منازلهن، وكن يعشن في مجتمع ذكوري وعسكري بشكل كبير حيث لا يحق للنساء التعبير عن آرائهن.

وقد صمم المشروع استنادًا إلى تجارب وحاجات النساء المعنيات. وسعى إلى تبديد مخاوفهن على عدة مستويات من خلال:

- + تحسين العلاقات مع المسؤولين عن الحدود من خلال جهود التدريب والتوعية، ومساعدة النساء العاملات في التجارة والمسؤولين عن الحدود على فهم حقوقهم وواجباتهم بشكل أفضل
- + بناء الثقة بين التجار من مختلف الجنسيات
- + معالجة مشكلة الابتزاز الذي تمارسه السلطات الرسمية وغير الرسمية
- + تحسين العلاقات الأسرية للنساء العاملات في التجارة، الذي شمل بشكل صريح - بناءً على طلب النساء العاملات في التجارة على نطاق ضيق - العمل مع أزواجهن لتغيير طباعهم الذكورية.

وشمل المشروع مزيجًا من الحوار المجتمعي الذي ضم نحو 1400 شخص، والتعاون مع النساء العاملات في التجارة عبر الحدود على نطاق ضيق والمسؤولين الحدوديين واتحادات/تعاونيات التجار والمؤسسات السياسية والإدارية والشركات والاتحادات الأهلية. على سبيل المثال، تم تقديم الدعم لاتحادات النساء اللواتي يزاوون أعمال التجارة في السوق من أجل تحسين قدراتها على تلبية حاجات أعضائها.

كما حظيت الجهود المبذولة على صعيد المجتمع بدعم كلي من خلال تدابير لزيادة تولي النساء عمومًا مناصب ترتبط بصنع القرارات الاجتماعية والسياسية على كافة المستويات، بدءًا باتحادات الأسواق وصولًا إلى البرلمان الوطني.

وبالتالي انطلق هذا المشروع من منظور ضيق يركز على التجارة عبر الحدود والخلافات القائمة في هذا المجال، لكنه هدف إلى تلبية الحاجات الأمنية الجنسانية بشكل شامل. وهذا لا يعني تحسين مهارات النساء وتمكينهن فحسب، بل إشراك مسؤولي الجمارك والهجرة في المجال العام وشركائهن من الرجال في المجال الخاص من أجل تعزيز الحوار وبناء فهم متبادل والتخفيف من مخاطر ازدياد حدة التوترات العنيفة.

* تتناول الأداة 6 إدارة الحدود والنوع الاجتماعي إدراج منظور النوع الاجتماعي في إدارة الحدود.

غالبًا ما يصطدم التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي، ولا سيما إن كان إلزاميًا، بلا مبالاة الجمهور، والمقاومة السلبية والناشطة ومحاولة تقويضه (انظر أيضًا القسم 5 حول التعاطي مع المقاومة). وقد يقرر مصلحو ومقدمو التدريب التركيز فقط على بعض "المواضيع" الأكثر سهولة وتجنب المسائل التي قد تعتبر حساسة للغاية أو مثيرة للجدل و"صعبة" خوفًا من أن طرح هذه المسائل سيقلل أبواب التفاهم. وفي معظم الأحيان، تعد مسألتان صعبتين للغاية أو تستغرقان وقتًا طويلًا، وبالتالي لا يشملهما التدريب، ألا وهما التشكيك بأشكال مهيمنة من الذكورة في قطاع الأمن والعدالة، وإدراج مناقشات حول الميول الجنسية والهويات والتعبير الجنسية المختلفة المرتبطة بالنوع الاجتماعي.² غير أن الجمهور قد يطرح أسئلة حيال هذه المسائل بشكل عفوي، لذا على المدربين أن يكونوا مستعدين دائمًا لضمان محادثات سلسلة ومناسبة.

واستخدم المدربون ومنظمات حقوق النساء والمدافعون عن حقوق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين والمنظمات التي تعمل على تحويل المفاهيم الذكورية مقاربات مختلفة لطرح هذه المسائل بشكل فعال خلال التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي في قطاع الأمن والعدالة. ويجمع ما يلي بعض العبر المستقاة بالاستناد إلى تجارب عملية من أمريكا اللاتينية وأوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا على سبيل المثال لا الحصر. وتحمل هذه المقاربات جميعها مخاطر وتتطلب مدربين متمرسين ووثائقين من أنفسهم. غير أنه في حال توظيفها بشكل ناجح ومناسب، يمكنها أن تحدث تحولاً لجهة حث الأشخاص على التفكير خارج أطر العمل النمطية، والتي غالبًا ما يطفئ عليها الطابع الجنسي.

♦ البدء بالمواضيع "المحرمة" مباشرة ومن ثم تفكيكها. على سبيل المثال، السماح للمشاركين في التدريب بالتعبير بصراحة عن معارضتهم لجانب ما من السياسة الجنسية، على غرار دمج النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين في الأجهزة النظامية، ومن ثم مناقشة الحجج المضادة. ويجب الإقرار أنه في حين قد يكون تقبل الأفكار الجديدة أو الغربية مزعجاً، إلا أن المعايير الدنيا في قطاع الأمن والعدالة تتطلب معاملة الجميع بالتساوي.³

♦ التركيز على التجارب الجنسية الخاصة بالمشاركين من حيث الاستياء والحاجات ونقاط الضعف. على سبيل المثال، في العديد من الدول، يواجه أفراد السلك العسكري الذكور السابقون صعوبات خاصة في الاندماج مجدداً في الحياة المدنية. فقد يتعاملون مع الصدمات بطرق تعتبر مقبولة ضمن إطار "الذكورة القاسية" على غرار العنف أو المخاطرة وتعاطي المواد المخدرة أو الانتحار. وعليه، يجب استخدام التجارب المألوفة بالنسبة للمتدربين كنقاط دخول لمناقشة المعايير والتوقعات الجنسية. كذلك، يجب توجيه الحوار لضمان ألا يعيد التأكيد على السلوك الجنسي المهيمن أو المضر، والتشديد في المقابل على كيفية طرح الأدوار الجنسية القمعية مشاكل بالنسبة للجميع.

♦ بدء المناقشات والتحدث عن الانحياز الضمني، واستخدام أهداف الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة المعلن عنها وعملها اليومي لإطلاق مناقشات أشمل حول النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، استخدام واقع أن الأجهزة التي توفر الأمن، وإن كانت مهمتها حماية كافة الأفراد، لكنها غالبًا ما لا تكون متجاوبة عندما يتعلق الأمر بمواجهة أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الذي يؤثر على النساء بشكل غير متكافئ، بدءًا بعنف الشريك أو العنف الأسري وصولاً إلى التحرش وإساءة المعاملة عبر الإنترنت، أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي الممارس ضد ذوي الميول الجنسية والهويات الجنسية المختلفة.

♦ اعتماد مقاربة فنية. مناقشة مواضيع قد تكون صعبة بطريقة "فنية". التركيز على التدريب على المهارات وتطوير أفضل الممارسات، وإدراج منظور النوع الاجتماعي في أطر عمل التقييم والتحليل أو إجراءات العمل المعيارية عند التعامل، مثلاً، مع جرائم الكراهية، ومنع الاعتداءات الجنسية بين الرجال داخل السجون أو الاستجابة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضمن الأجهزة النظامية.*

♦ استخدام سيناريوهات من أرض الواقع. من شأن حل المشاكل استناداً إلى سيناريو محدد وباستخدام مواقف معقدة من الحياة الفعلية، أن يخلق مجالاً لتفكيك الصعوبات عندما لا تكون هناك أي إجابات واضحة، وفتح مناقشات حيال معضلات أخلاقية وقانونية وطرح احتمالات لمعالجة المواقف التمييزية و/أو التي تتعارض مع توفير الأمن بشكل شمولي وعلى قدم المساواة.

* تنطبق الأداة 5 أماكن الحرمان من الحرية والنوع الاجتماعي إلى منظور النوع الاجتماعي في السجون وأماكن أخرى للحرمان من الحرية.

♦ معالجة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من قبل أفراد الأجهزة التي توفر الأمن والعدالة مباشرة باعتبارهم نقطة دخول. على سبيل المثال، استخدام التحرش الجنسي وإساءة معاملة النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين كموضوع مزعج لبدء النقاش؛ أو استخدام غياب الاستجابة المناسبة لقتل النساء والعنف الأسري والعنف الذي يمارسه الشريك والعنف الممارس بسبب رهاب المثليين أو مزدوجي الميول الجنسية أو مغايري الهوية الجنسانية باعتباره موضوعاً أقل إثارة للمواجهة.

وبشكل مثالي، يؤدي التدريب إلى عملية تحويلية لا تنتهي بانتهاء الدورة التدريبية. فعلى المشاركين العودة إلى مؤسساتهم والعمل من خلال منظار حساس جديد لرصد حالات عدم المساواة الجنسانية في محيطهم أو رؤية كيفية مساهمة أدوارهم الجنسانية بقمعهم أو منحهم امتيازات.

المسار 4: الاستعانة بفريق عمل يتمتع بخبرة متخصصة في النوع الاجتماعي

خلال العقدين الماضيين، استحدثت العديد من الأجهزة التي توفر العدالة والأمن أدواراً لفريق عمل متخصص معني بالنوع الاجتماعي. وتختلف هذه الأدوار إلى حد كبير وهي تشمل نقاط اتصال جنسانية تعمل بدوام جزئي أو كامل أو مستشارين جنسائيين؛ ووحدات جنسانية؛ ومراسد للعدالة؛ ووحدات نسائية بحتة؛ ووحدات متخصصة بالاستجابة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؛ وأدوار تركز على التعاون مع النساء ومجموعات خاصة من النساء أو الرجال أو المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين في المجتمع؛ واتحادات للعاملين من النساء أو المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين في المؤسسة. يركز هذا القسم على المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي.*

يتمثل دور المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي في تقديم المشورة إلى مختلف أقسام المنظمة أو البعثة حول إدراج منظور النوع الاجتماعي في كافة سياساتها وخططها وأنشطتها وعملياتها، كما يضطلعون بدور الخبراء الذين يستعان بهم للإجابة عن الأسئلة وإنجاز المهام المتخصصة المرتبطة بالنوع الاجتماعي. وقد برز استخدام المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي في بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام وفي البعثات التي نفذتها هيئات إقليمية على غرار منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) والاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي ومن قبل الأجهزة الوطنية التي توفر الأمن خلال العقد الماضي كاستراتيجية رئيسية لبناء الخبرات في مجال تعميم النوع الاجتماعي ضمن البعثات والمنظمات وتنسيقه. على سبيل المثال، تملك منظمة الأمن والتعاون في أوروبا نقاط اتصال لشؤون النوع الاجتماعي في كل عملية ميدانية ومؤسسة، وفي كافة أقسام الأمانة العامة. وقد أوكل قرار مجلس الأمن رقم 2242 (2015) الأمم المتحدة بضم أفراد يتمتعون بالخبرة في شؤون النوع الاجتماعي إلى فرق التقييم الاستراتيجي وإلى كافة مراحل البعثة بدءاً من التخطيط وصولاً إلى التنفيذ. والآن تملك 28 قوة مسلحة وطنية على الأقل مستشارين جنسائيين، وكذلك العديد من أجهزة الشرطة وأجهزة أخرى توفر العدالة والأمن.⁴

وعموماً، تتركز مهمة المستشار في شؤون النوع الاجتماعي على النوع الاجتماعي فقط، في حين أن نقاط الاتصال الجنسانية تدعم تعميم النوع الاجتماعي كمسؤولية إضافية بدوام جزئي. ويتم أحياناً تعيين المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي من داخل الجهاز وأحياناً أخرى من خارجه. ولكل مقارنة نقاط قوة وضعف: فالمجندون من الخارج قد يتمكنون من معالجة المخاوف وطرح المشاكل بحرية أكبر من الأشخاص المعيّنين من داخل المؤسسات، في حين أن هؤلاء سيفهمون بشكل أفضل الإجراءات والتراتبيات والثقافات المؤسسية.

وقد أثبت المستشارون ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي أنهم يشكلون آلية فعالة لمنظمة ما كي تبني خبراتها الداخلية وقدراتها على إدراج منظور النوع الاجتماعي. ويمكنهم العمل كعوامل محفزة لإحداث تغيير أوسع نطاقاً وإدخال وشرح وزيادة منظور نوع اجتماعي ومدى ملاءمة المساواة الجنسانية بالنسبة لمهمة المنظمة وأهدافها.

غير أن المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي واجهوا أحياناً صعوبات بسبب اتساع رقعة مهمتهم المحتملة ومواردهم المحدودة. وتواجه نقاط الاتصال الجنسانية بشكل خاص هذا التحدي، بما أن "عملها المتعلق بالنوع الاجتماعي" يضاف عادةً إلى مجموعة مسؤوليات

* تتناول الأداة 2 حول "عمل الشرطة والنوع الاجتماعي" أيضاً موضوع الخبرة المتخصصة حول النوع الاجتماعي في مؤسسات الأمن والعدالة، وهي تركز بشكل مفصل على مراكز الشرطة النسائية، كذلك تتطرق الأداة 3 حول "الدفاع والنوع الاجتماعي" والأداة 4 حول "العدالة والنوع الاجتماعي" والأداة 5 حول "أماكن الحرمان من الحرية والنوع الاجتماعي" إلى هذا الموضوع.

أخرى. وقد أثبتت التجربة أنه لا يمكن أن نتوقع من المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي أن يدرجوا بنجاح منظور النوع الاجتماعي عندما تبقى المؤسسة رهينة ديناميكيات وممارسات عمل لا تراعي النوع الاجتماعي. فالتغيير المؤسسي الأعمق يتطلب من إدارة مؤسسات العدالة والأمن السعي حقا إلى تعزيز المساواة الجنسانية وليس النظر إلى الأمر باعتباره مشكلة نسائية أو مجرد مهمة موكلة إلى نقطة اتصال أو مستشار في شؤون النوع الاجتماعي. والأهم، هذا يعني تغيير سلوكيات ومواقف الرجال، والثقافات المؤسسية التي تهيمن فيها الذكورية.

واستنادًا إلى أفضل الممارسات البارزة، يمكن للأشخاص المعيّنين في هذه المناصب إتمام مهامهم على أكمل وجه عندما تكون الظروف التالية متوافرة.

♦ على القيادة أن تحرص على اعتبار تعزيز المساواة الجنسانية أساسيًا بالنسبة لمهمة المؤسسة ونجاحها. ويجب أن يكون هناك اعتراف علني عالي المستوى بأن مسؤولية تعميم النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة الجنسانية تقع على عاتق المستويات الأعلى شأنًا. وعليه، يجب أن يؤخذ عمل المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي بجدية وأن يحظى بالدعم، مثلًا من خلال إشراكهم في عمليات التخطيط وصنع القرار الرئيسية ومنحهم النفاذ إلى القيادة العليا.

♦ يجب أن يتلقى المستشارون ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي التدريب اللازم حيال مسائل النوع الاجتماعي المرتبطة بمهامهم، أو ربما في ما يتعلق بالمؤسسة أو البعثة ككل، وفي حال تم إرسالهم للعمل في الخارج، يجب تدريبهم على البيئة الاجتماعية والثقافية والسياسية التي سيعملون فيها. كما يجب أن يتمتعوا بالمهارات والخبرات اللازمة للتحليل الجنساني وإعداد ومراقبة السياسات والدورات التدريبية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

♦ يحتاج المستشارون ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي إلى وصف وظيفي واضح: ما هي مسؤولياتهم، أين يحق لهم التدخل بموجب الصلاحيات الممنوحة إليهم، وأمام من سيحاسبون. ولا بد من إيضاح المسائل التي تقع ضمن إطار مسؤوليات المستشارين، ومسؤوليات نقاط الاتصال بشكل خاص، في شؤون النوع الاجتماعي. وغالبًا ما يتوقع منهم القيام بالعمل الجنساني إضافة إلى مهامهم المعتادة، و/أو يتم توكيلهم في الوقت نفسه بمعالجة مسائل جامعة أخرى على غرار حماية الأطفال أو تلك المرتبطة بالإعاقة. ومن المحتمل أي يصبح المستشارون ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي مراجع غير رسمية بالنسبة لزملائهم من أجل حل مشاكل يجب بالأساس أن يتولاها قسم الموارد البشرية أو آليات الانضباط على غرار التمييز أو التحرش الجنسي أو إساءة المعاملة أو الاستغلال.

♦ إلى جانب الصلاحية والوضوح حيال الأدوار الممنوحة بهم، يحتاج المستشارون ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي إلى الموارد المناسبة، بما في ذلك الوقت والأفراد لإتمام مهامهم. ومن الشائع أن يتم تخصيص كمية محدودة للغاية من الأموال للمناصب العاملة على تعميم النوع الاجتماعي كي تتمكن من تنفيذ الأنشطة، أو ألا تخصص لها الأموال أساسًا. كما يحتاج شاغلو هذه المناصب إلى وسائل نقل وموارد تواصل ومترجمين فوريين على سبيل المثال.

♦ أظهر التبادل بين المستشارين ونقاط الاتصال في شؤون النوع الاجتماعي أنه لا يوفر شبكة دعم مهنية فحسب، بل يسهل أيضًا تشارك المعلومات الرئيسية وأفضل الممارسات.

المسار 5: دعوة الثقافات المؤسسية الذكورية إلى زيادة مشاركة النساء والتنوع العام

يتغير قطاع الأمن والعدالة وثقافته المؤسسية مع تغير سائر المجتمع. غير أن هذا التغيير غالبًا ما يكون أبطأ بالنسبة للأجهزة النظامية نظرًا إلى تمسكها الكبير في معظم الأحيان بالتقاليد، والشعور القوي القائم على النوع الاجتماعي لما يعنيه أن تكون عضوًا في المؤسسة، والمعايير والتراتبيات التي تكون منظمة بشكل أكبر في هذه المؤسسات من معظم ميادين الحياة المدنية. وكما ذكرنا في القسم 2، يشكل الرجال النسبة الأكبر من أفراد العديد من المؤسسات التي توفر العدالة والأمن، والتي ترتبط بشكل رمزي بأشكال محددة من الذكورة وتأييدها. ويتطلب تغيير الثقافات المؤسسية إدراجًا شاملاً للنساء في المؤسسة، الأمر الذي يتطلب تغيير الثقافة المؤسسية الذكورية. ويكتسي الأمر أهمية أكبر في الحالات التي تقوم

فيها مفاهيم الذكورة المرتبطة بقطاع العدالة والأمن أو تؤدي فيها إلى كره النساء أو العنصرية أو رهاب مغايري الهوية الجنسية أو المثليين أو مزدوجي الميول الجنسية أو أشكال أخرى من التمييز؛ و/أو تشمل ممارسة مؤذية على غرار التنكيل أو التنمر أو العنف ضد الآخرين؛ و/أو تؤدي إلى سلوك غير مقبول أو جرمي على غرار التحرش الجنسي والاستغلال وإساءة المعاملة وأشكال أخرى من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

وقد رأت العديد من مؤسسات قطاع الأمن والعدالة أنه من المفيد تأطير إدراج النساء ضمن محاولات أشمل لتعزيز التنوع والشمولية. وليس من المهم فقط إقامة توازن بين الموظفين الرجال والنساء، بل أيضاً الحرص على تنوعهم لجهة الإثنية أو الدين أو المعتقد أو الميول الجنسية أو عوامل أخرى بطريقة تعكس المجتمع الأشمل.

ويتطلب تحقيق تغيير في الثقافة المؤسسية مقاربات تنازلية وتصاعدية على السواء. فقد تبلورت قيادة قوية حول المساواة الجنسية في العديد من الدول خلال العقد الماضي، بما في ذلك من خلال تعيين رواد في مجال النوع الاجتماعي ضمن قطاع الأمن واتخاذ تدابير أخرى لكي يعتمد القادة السياسيون وقادة المؤسسات على تأييد المساواة الجنسية والشمولية سواء داخلياً أو علناً.

كما يجب أخذ الديناميكيات الأفقية والنظيرة ضمن المنظمات في الحسبان. في العديد من مؤسسات الأمن والعدالة، تضطلع المجموعات التنظيمية الثانوية (مثلاً وحدة الفرق، أو الفرع المتخصص أو القسم الثانوي) بدور رئيسي في تحديد كيفية تطبيق التجنيد وإتمام عمل الشرطة ومعاملة السجناء أو غيرها من الأنشطة المرتبطة بالأمن والعدالة عملياً. فيمكن لهذه الثقافات الثانوية الداخلية والهويات المرتبطة بها أن تقاوم التغيير بشكل ناشط أو سلبي باعتباره مفروضاً من القيادة العليا أو من المجال المدني وقد تؤدي إلى سلوك استغلالي أو جرمي إذا ما فشلت الرقابة. غير أنه يمكن لديناميكيات المجموعات الثانوية والنظيرة أن تكون بدورها محركات التغيير الإيجابي والتعلم المتبادل والدعم بين الزملاء.*

وعلى الصعيدين الداخلي والخارجي، يمكن للأمور التي تبدو صغيرة أن تكون مهمة لتحديد الثقافة المؤسسية والصورة الخارجية للأجهزة التي توفر الأمن والعدالة. وهي تشمل أنواع البدلات التي يتم ارتداؤها إن وجدت؛ وتسريحات الشعر المقبولة؛ وحيازة السلاح أو عدمها؛ وارتداء درع للجسم أو لا؛ ووضع النظارات الشمسية أو لا أثناء التحدث مع المدنيين؛ ونبرة الصوت ونوع اللغة المستخدمة؛ والابتسام أو لا؛ ووضعية الجسم. ولهذه الأمور رموز في إجراءات العمل المعيارية ومدونات السلوك والأنظمة. وتحدد هذه الديناميكيات الصغرى لأداء وظيفة حرس الحدود أو حارس السجن أو جندي أو ضابط شرطة أو عضو في فريق عمل أي جهاز آخر يوفر الأمن والعدالة ما إذا كانت المؤسسة وممثلوها يعتبرون ودودين أو ممن لديهم رهبة، أو إذا كان يمكن التعاون مع المؤسسة بإيجابية أو أنها تطرح تهديداً من الأفضل تجنبه. وعلى نحو مماثل، ترسم بدقة معالم الديناميكيات المؤسسية الداخلية: من يشعر أنه موضع ترحيب وإشراك، ومن يشعر بأنه مهمش.

وقد تكون القوى المجتمعية والسياسية الخارجية أساسية في الحظ على التغيير ضمن قطاع الأمن والعدالة من حيث المساواة الجنسية وإشراك الآخر والتنوع. ففي بعض الأحيان، ترتبط التغييرات في الديناميكيات القائمة على النوع الاجتماعي وغيرها من الديناميكيات ضمن قطاع الأمن والعدالة بخلافات سياسية كبيرة، على غرار إعادة هيكلة قطاع الأمن في جنوب أفريقيا بعد فترة الفصل العنصري وشرطة إيرلندا الشمالية (انظر الإطار 10) أو التغييرات المستمرة في القوات المسلحة في أوكرانيا (انظر الإطار 11).

في ما يلي بعض العوامل الأساسية لإقامة مؤسسات تشغلها فرق عمل متنوعة من النساء والرجال مع ثقافة مؤسسية شاملة ضمن قطاع الأمن والعدالة.

♦ ضمان وضع أسس لتوظيف فريق عمل أكثر تنوعاً، مثلاً من خلال توفير مرافق اغتسال ومنشآت صحية منفصلة للنساء والرجال، ووجود بدلات ومعدات تناسب النساء والرجال على حد سواء.

♦ إجراءات ومتطلبات توظيف غير تمييزية ومصممة لاستقطاب مجموعة أكثر تنوعاً من مقدمي الطلبات.

* للاطلاع على تفاصيل وقوائم التحقق حول إدراج منظور النوع الاجتماعي في الرقابة ضمن عمل الشرطة والقوات المسلحة ومؤسسات أمناء المظالم ولجان حقوق الإنسان الوطنية، انظر مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF)، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIH) (2014) "ملاحظات إرشادية حول دمج النوع الاجتماعي في الرقابة على قطاع الأمن" Guidance notes on integrating gender into security sector oversight

- ♦ وجود آليات تبليغ وانضباط مناسبة وفعالة للحالات الداخلية والخارجية من إساءة المعاملة أو التمر أو التحرش أو التمييز القائمة على النوع الاجتماعي والميول الجنسية والهويات أو التعبير الجنسية. ولا بد من تصميم هذه الآليات بطرق تحمي المبلغين عن المخالفات والمشتكين من انتقام المتهمين بارتكاب مخالفات أو أفراد الإدارة العليا.⁵
- ♦ اتخاذ خطوات حازمة ضد التمييز الجنسي والقائم على النوع الاجتماعي وأشكال أخرى من التمييز، والتحرش وإساءة المعاملة والاستغلال والعنف في المؤسسة وعندما يُرتكب ذلك ضد أشخاص خارج المؤسسة.
- ♦ توافر موارد بشرية وسياسات وإجراءات إدارية تدعم بفعالية المساواة الجنسية والتنوع ضمن المؤسسة، بما فيه بالنسبة للقضايا على غرار رعاية الأطفال وإجازة الأبوين، وتطبيق سياسات العمل المناسبة للأسر على نطاق واسع وتشجيع كافة فريق العمل على استخدامها بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي.

الإطار 10: زيادة التنوع والممثلين وقبول المجتمع في إيرلندا الشمالية

خلال الفترة التي يطلق عليها اسم "الاضطرابات" في إيرلندا الشمالية، اعتبرت أجزاء كبيرة من المجتمع الكاثوليكي شرطة ألستر الملكية بأنه لديها انحياز نحو الاتحادات والطائفة البروتستانتية. وكانت هذه الشرطة بمعظمها من الرجال وعسكرية وتعرف بإقدامها على مضايقة مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين (دوغان Duggan، 2012). وعقب اتفاق الجمعة العظيمة في العام 1998، تم إطلاق عملية لإعادة هيكلة وإصلاح شرطة ألستر الملكية لتصبح قوة لا يظف عليها الطابع العسكري وتميل أكثر نحو الشرطة المجتمعية وتكون أكثر تنوعاً وتراعي المساواة الجنسية بشكل أكبر. وإلى جانب السعي إلى تجنيد قوة أكثر تمثيلاً للمجتمع من حيث خلفيات أفرادها الدينية والإثنية، سعت شرطة إيرلندا الشمالية الجديدة إلى تحسين توازنها الجنساني من خلال سياسات تجنيد إيجابية وتدابير استباقية لتوسيع مجموعة المجندين وضمان ترقية الشرطيات إلى مناصب أعلى (غاليجان Galligan، 2013). كما سعت شرطة إيرلندا الشمالية إلى تحسين علاقاتها مع مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين. وتطلب الأمر إضفاء تغييرات على الثقافة المؤسسية للجهاز بعيداً عن هويته العسكرية "الذكورية القاسية" ليصبح جهازاً أكثر انفتاحاً وتنوعاً وموجهاً نحو المجتمع.

وقد لعبت المساواة وهيكلية الحوكمة دوراً مهماً في عملية إصلاح الشرطة هذه، وبخاصة مجلس شرطة إيرلندا الشمالية. وفي السابق، كانت شرطة ألستر الملكية تخضع لرقابة هيئة تعينها وزارة الخارجية في إيرلندا الشمالية التابعة للحكومة البريطانية. وتتألف هيئة الرقابة الجديدة من أعضاء في أحزاب سياسية رئيسية في إيرلندا الشمالية ومواطنين مستقلين. ويسلط مجلس الشرطة الضوء صراحةً على معالجة الاختلال الجنساني في شرطة إيرلندا الشمالية باعتباره هدفاً رئيسياً لاستراتيجية الشعب التي يعتمد عليها، ويحدد أهداف حقوق الإنسان ويستهدف حماية الشرائح الأكثر ضعفاً. ويحظى عمل مجلس الشرطة وشرطة إيرلندا الشمالية بالدعم من خلال استراتيجيات وإجراءات إشراك المجتمع، حيث يطالب المجلس من أجل تنفيذها مساهمات من أفراد من العامة لم ينخرطوا تقليدياً في وضع الأجندة الأمنية: الأقليات الإثنية والنساء والكبار في السن وذوي الإعاقة والشباب والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية.

المصادر: ماريان دوغان (Marian Duggan، 2012)، النزاع بشأن حرية الهوية الجنسية: النظر في تجارب المثليات والمثليين مع الرهاب منهم في إيرلندا الشمالية. *Queering Conflict: Examining Lesbian and Gay Experiences of Homophobia in Northern Ireland*، فارنهام: دار نشر أشغيت؛ إيفون غاليجان (Yvonne Galligan، 2013)، "النوع الاجتماعي والسياسة في إيرلندا الشمالية: إعادة النظر في ثغرة التمثيل"، *Gender and politics in Northern Ireland: The representation gap revisited*، الدراسات السياسية الإيرلندية، 28 (3)، الصفحة 413-433؛ الموقع الإلكتروني لمجلس شرطة إيرلندا الشمالية، <https://www.nipolicingboard.org.uk/community-engagement>.

الإطار 11: معالجة الانحيازات المرتبطة بالنوع الاجتماعي ومنع العنف الأسري - مثال من أوكرانيا

كان تغيير الثقافات المؤسسية في القوات المسلحة الأوكرانية عملية طويلة ارتبطت بشكل وثيق وتأثرت بتغييرات سياسية ومجتمعية ومؤسسية أشمل. ورغم التزام المؤسسات الأوكرانية في خطاباتها بالمساواة الجنسانية، إلا أن الطابع الذكوري بقي طاعياً عليها إلى حد كبير، وتم تحديد القيم المجتمعية بواسطة انقسام واضح على أساس النوع الاجتماعي. وقد ساهمت الأنظمة العمالية في عدم منح النساء وظائف تعتبر ربما خطيرة جداً بالنسبة إليهن في مجموعة واسعة من المهن، بما فيها الشرطة والجيش. ولطالما وجدت النساء الأوكرانيات صعوبة في الانضمام إلى قطاع الأمن والعدالة. لكن القوانين التي تحظر مشاركة النساء تبدلت رسمياً في الآونة الأخيرة، ومنذ العام 2014 اضطلعت النساء بأدوار قتالية على الخطوط الأمامية وقدمن الدعم في عمليات القوات المشتركة وفي بعثات حفظ السلام والاستقرار في الخارج. لكن العديد من النساء اللواتي شاركن في النزاع واجهن صعوبات في الحصول على اعتراف رسمي والنفاذ إلى الخدمات المقدمة إلى المحاربين القدامى. وكان لدى بعض المقاتلين القدامى، من الذكور والإناث، مشاكل في التحكم بالغضب وصدمة ناتجة عن العنف، كما كانوا يتعاطون مواد مخدرة. غير أن الأجهزة التي توفر الخدمات لم تعر هذه المشاكل أهمية أحياناً وعززت الانحيازات المرتبطة بالنوع الاجتماعي التي تطرح المزيد من المعضلات. ومن أجل معالجة بعض هذه التحديات، بدأ مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) عام 2018 العمل مع هيئة الأركان العامة للقوات المسلحة بغية زيادة التوعية إزاء العنف الأسري الدائر في عائلات أفراد القوات المسلحة ودورهم في منعه، كما قام بإعداد وتطوير مجموعة من التوصيات.

وبما أن قادة القوات مسؤولون عن التدريب وحفظ النظام والانضباط في أوساط أفراد المؤسسة/الوحدة، كما أنهم مسؤولون عن التبليغ عن أي مخالفات مسلكية وجرمية، يمكنهم أن يلعبوا دوراً مهماً في منع العنف الأسري. وتركز كل مجموعة من التوصيات، مقسمة بحسب المستويات، على الكفاءات التي يجب أن يتمتع بها القادة العسكريون من أجل تطبيق تدابير وقائية في مجال العنف الأسري بفعالية، وما الذي يتعين على السلطات العليا أخذه في الحسبان لدعم جهود الأفراد الأدنى رتبة. وتشدد توصيات القوات المسلحة الأوكرانية على أن منع العنف الأسري يبدأ خلال مرحلتَي التعبئة والتجنيد ويستمر طيلة فترة الخدمة. وهذه الاستمرارية ضرورية من أجل معالجة الأسباب الجذرية للمشكلة. وبفضل هذه التوصيات، تأمل قيادة الأركان العامة الأوكرانية تشجيع القادة العسكريين على أن يكونوا استباقيين وقادة في القوات المسلحة، بحيث يقدمون مثلاً يحتذى به لمرؤوسيه ويساهمون في تغيير الثقافة المؤسسية السائدة في الجيش.

المصادر: فلافي بيرتوي (Flavie Bertouille 2019)، "ما الذي يحمله المستقبل لقدامى الحرب في أوكرانيا؟" *What's next for veterans in Ukraine*، لندن: منظمة إنترناشونال ألبيرت، جيسوس جيل وريز (Jesus Gil Ruiz) وغوران توبالوفيك (Goran Topalovic 2019)، "توصيات للقادة العسكريين لمنع العنف الأسري في عائلات أفراد القوات المسلحة"، *Recommendations for military commanders on the prevention of domestic violence among the families of armed forces personnel*، وارسو: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR)

ملاحظات ختامية

1. يلينا رادومان (Jelena Radoman) وماريا رادومان (Marija Radoman) وسفيتلانا دورديفيتش-لوكيش (Svetlana Đurđević-Lukić) وبرانكا أندلوكوفيتش (Branka Anđelković) (2011) مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وإصلاح قطاع الأمن في جمهورية صربيا *LGBT People and Security Sector Reform in the Republic of Serbia*. بلغراد: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE) ومركز بحوث السياسات العامة.
2. انظر على سبيل المثال، دين لابلونج (Dean Laplonge) (2015)، "غياب الذكورة في التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي لقوات حفظ السلام في الأمم المتحدة" *The absence of masculinity in gender training for UN peacekeepers*، مجلة "بيس ريفيو" *Peace Review*، (1)27.
3. في ما يلي مثالين على تمارين تدريبية مصممة لتمنح المتدربين مجالاً لمناقشة شكوكهم حيال إدراج النوع الاجتماعي: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF) (2009) "موارد التدريب بشأن تقييم إصلاح قطاع الأمن ومراقبته والإشراف عليه والنوع الاجتماعي" *Training Resources on SSR Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender*، التمرين 2 و"موارد التدريب على إصلاح العدالة والنوع الاجتماعي" *Training Resources on Justice Reform and Gender*، التمرين 3، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF).
4. مكتب الهيئة العسكرية الدولية في حلف الناتو الخاص بالمستشار في شؤون النوع الاجتماعي (2019)، "ملخص عن تقارير وطنية لدول أعضاء في الناتو ودول شريكة للجنة حلف الناتو حول منظور النوع الاجتماعي 2017" *Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2017*، بروكسل: حلف الناتو.
5. للاطلاع على آليات الشكاوى الداخلية والمتعلقة بالنوع الاجتماعي، انظر ميجان باستيك (Megan Bastick) (2015)، آليات الشكاوى والنوع الاجتماعي: كتيب للقوات المسلحة ومؤسسات أمناء المظالم *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions*. جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن (DCAF).



5. التعامل مع مقاومة المساواة الجنسانية

غالبًا ما اصطدمت جهود تعزيز منظور النوع الاجتماعي والمساواة الجنسانية في قطاع الأمن والعدالة، وفي كافة القطاعات الأخرى، بالتشكيك واللامبالاة، والمقاومة السلبية والناشطة ومحاولات لإحباط العملية. ويمكن لمعالجة مشاكل النوع الاجتماعي والديناميكيات القائمة على النوع الاجتماعي أن تشكل تحديًا لمعتقدات بعض الأشخاص أو هوياتهم الشخصية، وكذلك ميزة السلطة ومواقعها - وهو أمر قد يكون مزعجًا. وتبرز المقاومة خلال عمليات التغيير وقد يكون لها محركات متنوعة، على غرار عدم الرغبة في تغيير الوضع القائم، أو انعدام الثقة بالذين يقودون التغيير، أو مقاومة سياسية أو إيديولوجية، أو عدم الاهتمام، أو انزعاج شخصي من المسألة. ورغم أن الطرق التي تتجسد فيها سبل المقاومة تختلف، يظهر الشكل 5 بعض أشكال المقاومة الشائعة وبعض الاستجابات التي قد تكون فعالة. تتوفر تفاصيل إضافية بشأن الموضوع في الأقسام الثانوية اللاحقة.

وقد تنبع المقاومة أيضًا من مشاعر الإرهاق وعدم التمتع بالموارد الكافية والانهزام التي قد لا تكون قائمة على مقاومة أهداف عملية التغيير بحد ذاتها. على سبيل المثال، قد يؤدي انقطاع التواصل بين المستوى التنظيمي/الإداري/المقر الرئيسي والمستويات العملية/الميدانية إلى مقاومة أي أمر يصدر عن القيادة العليا.

الشكل 5: أساليب التعبير عن مقاومة المساواة الجنسانية وأسبابها والاستجابات لها



المصدر: مقتبس من أيكو هولفيكي Aiko Holvikivi و كريستين فالاسك Kristin Valasek، كيفية إدراج النوع الاجتماعي في المنهج العسكري "How to integrate gender into military curricula"، رابطة الشراكة من أجل السلام (PfPC)، الفريق العامل المعني بالتعليم الإنمائي والفريق العامل المعني بإصلاح قطاع الأمن.

5.1 الحجج الشائعة والردود المحتملة

في ما يلي عرض للحجج الشائعة ضد الأنشطة الرامية إلى تعزيز المساواة الجنسانية وإدراج منظور النوع الاجتماعي في مؤسسات قطاع الأمن والعدالة، وبعض الحجج المضادة المحتملة.

الحجة	الحجة المضادة
يعتبر النوع الاجتماعي امتيازًا لا نملك الوقت له؛ النوع الاجتماعي لا يرتبط بعملنا/الوضع القائم في بلد أو مجتمع ما.	النوع الاجتماعي هو عامل أساسي يحدد مختلف نواحي حياتنا، بما في ذلك الديناميكيات التي تؤثر مباشرة على أمننا وانعدامه. ويستحيل اختيار تجاهل ديناميكيات النوع الاجتماعي بما أنها متصلة في المجتمع البشري.
النوع الاجتماعي هو مفهوم ديبلوماسي وحذر إلى حد كبير/فكرة مستوردة من الخارج.	الأدوار والمعايير والديناميكيات الجنسانية ليست ابتكارًا جديدًا أو فكرة مستوردة من الخارج، بل هي ملازمة لكافة المجتمعات البشرية.
يلحق التنوع و/أو الإدماج المتزايد على أساس النوع الاجتماعي الضرر بالتماسك ويقوض روح الجماعة.	تميل الدراسات إلى إظهار العكس، لكن في مطلق الأحوال، من المحتمل أن تتغير الديناميكيات الاجتماعية للمجموعة. وفي حال كان التمييز والإقصاء المتعمدان في صلب روح الجماعة القائمة والثقافة المؤسسية، فتغيير ذلك يعزز المساواة والإدارة الديمقراطية.
التمييز الإيجابي يعني منح مزايا غير عادلة للنساء أو جماعات الأقليات وهو يقوض الجدارة (قد تدعم هذه الحجة أيضًا النساء اللواتي يسعين إلى الاستفادة من تدابير مماثلة، فهن لا يرغبن في أن ينظر إليهن على أنه تمّ قبولهن بسبب نظام الحصص المعتمد بل بفضل قدراتهن).	ساهم النوع الاجتماعي والخلفية الإثنية والطبقة الاجتماعية وعوامل أخرى بفعالية في ضمان ألا تكون الظروف السائدة متكافئة، إنما منحازة تجاه مجموعات معينة. ولا يقوم التمييز الإيجابي على منح النساء أو جماعات الأقليات مزايا غير عادلة؛ بل على الحد من الأضرار غير العادلة بحقهن.

5.2 استراتيجيات أوسع نطاقًا

في ما يلي اقتراح مقاربات عملية أخرى أثبتت نجاعتها في تعزيز المساواة الجنسانية بالرغم من المقاومة.

- ♦ التعاون مع شركاء محليين يفهمون السياق المحلي. عدم "الوعظ" والتعاطي بفوقية.
- ♦ جمع معرفة جيدة حول المؤسسة والإحصاءات وأمثلة تسهل مقاربتها وتجد صداها في خلفية الجمهور المستهدف وتساعد على شرح مواضيع أشمل أو تجعل المفاهيم المجردة ملموسة إلى حد أكبر.
- ♦ أخذ المخاوف المحيطة بتعزيز المساواة الجنسانية والتنوع ومقاومته وتجاهله والخشية منه على محمل الجد. والعمل من خلال العوامل التي تؤدي إلى المقاومة بدلًا من تجاهلها. تجدر الملاحظة أن بعض المقاومة قد تعزى إلى خوف الناس من انكشاف جهلهم بمسائل النوع الاجتماعي إلى العلن، ما يدفع بهم إلى معارضة أي حديث بهذا الخصوص.
- ♦ إيجاد اللغة المناسبة ونقاط الدخول الصحيحة لأي جمهور مستهدف معين. الحرص على معرفة الجمهور وتكييف المقاربة المعتمدة بناءً على ذلك: فالحجة التي تكون مقنعة عند التحدث مع ضباط رفيعي الشأن قد لا تهم المجندين؛ وما يجدي نفعًا في النقاشات مع فريق العمل الوزاري المعني بالتخطيط قد لا يوّتي ثماره مع منظمات المجتمع المدني. جعل المسائل الجنسانية شخصية أكثر منها مجردة. البدء، مثلاً، بتجارب الجمهور الخاصة على صعيد النوع الاجتماعي، بما في ذلك نقاط الضعف وجعل الحديث ذي طابع شخصي أكثر.
- ♦ استخدام المتطلبات القانونية والفنية لمهام معينة (مثلاً إجراء المقابلات مع الشهود، جمع الأدلة) من أجل إطلاق محادثات حيال مسائل أشمل ترتبط بالنوع الاجتماعي.



6. أسئلة توجيهية للتقييم الذاتي المؤسسي

تهدف هذه الأسئلة التوجيهية للتقييم الذاتي المؤسسي إلى أن تكون نقطة انطلاق لتقييم كيف يمكن لمؤسسة في قطاع الأمن والعدالة أن تعزز المساواة الجنسانية وتدرج منظور نوع اجتماعي، سواء داخليًا أو عند قيامها بمهامها. وهي تسلط الضوء على نوع البيانات التي يتعين جمعها ومعالجتها وبعض الخطوات المحتملة للتحسين. وهي ليست مجموعة شاملة من الأسئلة ولا بد من إعدادها وتكييفها لتناسب أي سياق.

يمكن إيجاد لوائح تحقق معدة لمؤسسات خاصة في قطاع الأمن والعدالة ضمن الأدوات ذات الصلة المتعلقة بالشرطة والعدالة والدفاع وإدارة الحدود وأجهزة المخابرات وأماكن الحرمان من الحرية. يذكر القسم 7 موارد أخرى تدعم التقييمات المؤسسية المرتبطة بالنوع الاجتماعي.

الأسئلة التي يجب طرحها	أمثلة على بيانات لیتم جمعها وتحليلها	أمثلة على تدابير التحسين
كيف تقوم عملية إصلاح قطاع الأمن/حوكمة قطاع الأمن على تعريفات وتحليلات أمنية شاملة تراعي النوع الاجتماعي؟	كيف تم تعريف الحاجات الأمنية خلال العملية؟ من (بحسب السن والنوع الاجتماعي وفئات أخرى ذات صلة) تمكن من المساهمة في وضع تعريفات الحاجات هذه؟ من خلال أي عمليات؟ من (بحسب السن والنوع الاجتماعي وفئات أخرى ذات صلة) تم استئناؤها؟ أي من المسائل المطروحة أخذت في الحسبان باعتبارها مخاوف أمنية مشروعة؟ أي منها تم استئناؤها؟ ما هي الإجراءات المعتمدة لمتابعة هذه التوصيات؟	عمليات شاملة لتحديد الحاجات الأمنية جهود للتواصل مع أولئك الذين لا تؤخذ مساهمتهم في الحسبان عادة تصميم التطبيقات العملية لجمع البيانات (الأوقات، الأماكن، حواجز التنقل) لإتاحة أقصى قدر من الإشراك يقوم فريق متنوع بجمع البيانات وبطريقة أخلاقية تطرح الأسئلة بشكل يفهمه الجميع

أمثلة على تدابير التحسين	أمثلة على بيانات ليتم جمعها وتحليلها	الأسئلة التي يجب طرحها
تدابير للتوعية وتعزيز إشراك الآخر تقييم الآثار المحتملة للسياسات على الرجال والنساء والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية أخرى؟ اتخاذ تدابير لضمان الوفاء بالالتزامات الوطنية والدولية حول المساواة الجنسية؟	ما هي السياسات التي تم إعدادها؟ ما كانت أهدافها ومن سيستفيد منها؟ هل من مجموعات مستثناة؟ هل تعكس السياسات الالتزامات الوطنية والدولية حول المساواة الجنسية؟	كيف يؤدي تحديد الحاجات الأمنية إلى سياسات أكثر شمولية؟
مهام الأخصائيين الجنسانيين في مواقع استراتيجية ضمن المؤسسة يتلقى كافة الأفراد التدريب الضروري على المساواة الجنسية والتنوع إجراءات تجنيد أشمل وغيرها من سياسات الموارد البشرية التي تدعم المساواة الجنسية والتنوع وعدم التمييز تعزيز آليات الحماية والشكاوى والاستجابة المعتمدة استخدام مؤشرات النوع الاجتماعي لتعقب النفقات إجراء عمليات تدقيق منتظمة للنوع الاجتماعي/التنوع للتحقق من أنماط التجنيد والترقية، وثغرات الأجور ومعدلات الاستبقاء وسياسات الموارد البشرية، إلخ نشر البيانات الخاصة بتجزئة القوة العاملة وثغرات الدفع ومعدلات الاستبقاء، إلخ من حيث النوع الاجتماعي	ما هي الهندسة الداخلية التي تعتمد المؤسسة إزاء المساواة الجنسية؟ ما هو التدريب والموارد والمهام الموكلة إلى الأفراد الذين يقومون بتعزيز المساواة الجنسية والتنوع على الصعيدين الداخلي والخارجي؟ إلى أي مدى يعتبر طاقم العمل متنوعاً؟ ما هي إجراءات الموارد البشرية القائمة لزيادة التنوع وإشراك الآخر؟ ما هي آليات الحماية والشكاوى والاستجابة المعتمدة في ما يتعلق بالسلوك التمييزي أو إساءة المعاملة؟ ما هي القيادة التي تعنى بتعزيز المساواة الجنسية والتنوع، ومكافحة الانحياز المرتبط بالنوع الاجتماعي والسلوك التمييزي؟ كيف يعزز أو يعيق التحكم بالموارد وتخصيصها في المؤسسة المساواة الجنسية وزيادة التنوع؟	هل تملك مؤسسة قطاع الأمن والعدالة القدرة والأفراد المناسبين لتطبيق السياسات؟
الاستفادة من أفضل الممارسات الوطنية والدولية للإشراف والتقييم، بما في ذلك التواصل مع المجتمع المدني والأكاديميات إدراج آراء الرجال والنساء والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية أخرى في الإشراف والتقييم	ما هي المؤشرات التي تراعي النوع الاجتماعي والمستخدم لتعقب تطبيق سياسة المساواة الجنسية وأثرها؟ كيف تتم استشارة الرجال والنساء والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية أخرى بشأن تعقب تطبيق سياسة المساواة الجنسية وأثرها؟	ما هي الآليات المعتمدة للإشراف والتقييم التي تراعي النوع الاجتماعي؟
إجراء تدقيق يتعلق بالنوع الاجتماعي/إشراك الآخر لهيكليات وسياسات حوكمة قطاع الأمن اعتماد تدابير التنوع والمساواة الجنسية على صعيد التجنيد ضمن هيكلية حوكمة قطاع الأمن تدريب الأفراد المنخرطين في الإشراف والرقابة ضمن قطاع الأمن على المساواة الجنسية والتنوع وإشراك الآخر	كيف تعكس هيكلية وسياسات حوكمة قطاع الأمن مبادئ تعزيز المساواة الجنسية والتنوع وإشراك الآخر؟ كيف يمثل ويعتمد الأفراد ضمن هيكلية حوكمة قطاع الأمن التنوع والمساواة الجنسية؟	كيف تراعي هيكلية وعمليات حوكمة قطاع الأمن (مثلاً) الوزارات، لجان الرقابة، مؤسسات حقوق الإنسان) النوع الاجتماعي؟

الأسئلة التي يجب طرحها	أمثلة على بيانات ليتم جمعها وتحليلها	أمثلة على تدابير التحسين
كيف يمكن للمواطنين (بمن فيهم منظمات حقوق الإنسان، منظمات حقوق المرأة، والمنظمات التي تمثل المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين) الإشراف على تطبيق سياسات الأمن والعدالة وتقييمها؟	من هم الأفراد (بحسب السن والنوع الاجتماعي وفئات أخرى ذات صلة) والمنظمات القادرين على المساهمة في الإشراف والتقييم؟	التوعية والدعم لضمان التنوع وإشراك الآخر في الإشراف على السياسات وتطبيقها
ما هي استراتيجية التواصل الشاملة والمتأثرة بالنوع الاجتماعي المعتمدة في مرحلة التطبيق؟	ما هي الرسائل التي سيتم إيصالها؟ كيف سيتم نقل الرسائل إلى النساء والرجال والأشخاص الذين يتمتعون بهويات جنسانية أخرى؟ هل من احتمال أن يتم استثناء أحد؟ في حال الاستثناء، من هي الشريحة المتأثرة (بحسب السن والنوع الاجتماعي وفئات أخرى ذات صلة)؟ هل اللغة والصور المستخدمة تراعي النوع الاجتماعي وهي شاملة وتعزز المساواة والتنوع؟	تقييم الأثر، فهم وإيصال الرسالة وضمان أن يساهم ذلك في زيادة إشراك الآخر وتعزيز المساواة الجنسانية.



7. موارد إضافية

المواقع الإلكترونية

- مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، النوع الاجتماعي والأمن "Gender and security"،
<https://www.dcaf.ch/gender-and-security>
- مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، سلسلة ورقة المعلومات الأساسية حول إصلاح قطاع الأمن
SSR Backgrounder Series، <http://ssrbackgrounders.org>
- منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR)،
"حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي وقطاع الأمن" "Human rights, gender and the security sector"،
<https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>
- الأمم المتحدة، أحرار ومتساوون: الأمم المتحدة للمساواة تجاه المثليين والمثليين ومزدوجي الميل
الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين، UN، "Free & equal: United Nations
for LGBT equality"، <https://www.unfe.org>
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، "السلام والأمن"، "Peace and security"،
<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، "مركز المعرفة العملية لإنهاء العنف ضد النساء والفتيات
– الأمن"، "Virtual knowledge centre to end violence against women and girls – security"،
www.endvawnow.org

دلائل وكتيبات

- ميغان باستيك Bastick, Megan (2011)، دليل التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي الخاص بالشرطة
والقوات المسلحة وقطاع العدالة *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF).
- ميغان باستيك Bastick, Megan وتوبي ويتمان Tobie Whitman (2013) دليل النساء لإصلاح قطاع
الأمن *A Women's Guide to Security Sector Reform*، واشنطن العاصمة: معهد الأمن الشامل Inclusive
Security ومركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF).
- منظمة موارد المصالحة (2015) Conciliation Resources، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وتحليل
النزاع *Gender and Conflict Analysis Toolkit*، لندن: منظمة موارد المصالحة Conciliation Resources.
- سامانتا كرومفويتس Crompvoets, Samantha (2019)، تقييم المناخ التنظيمي الذي يراعي النوع
الاجتماعي في القوات المسلحة *Gender-responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*، جنيف: جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF).

مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) (2009) "رزمة موارد التدريب حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن" "Gender and Security Sector Reform Training Resource Package"، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن.

مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) (2014)، ملاحظات إرشادية حول دمج النوع الاجتماعي في الرقابة على قطاع الأمن "Guidance notes on integrating gender into security sector oversight"، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR).

غابريلا ألروي Elroy, Gabriella (2016)، منظور نوع اجتماعي في السياسة الأمنية والدفاعية المشتركة للاتحاد الأوروبي: كتيب تدريب *A Gender Perspective in CSDP: Training Manual*، ساندو: أكاديمية فولكه برنادوت Folke Bernadotte Academy.

معهد الأمن الشامل Inclusive Security ومركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) (2017) دليل النساء لإصلاح قطاع الأمن *A Women's Guide to Security Sector Reform*، منهاج تدريبي. واشنطن العاصمة: معهد الأمن الشامل Inclusive Security ومركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF).

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR)، كتيب حول حقوق الإنسان والحريات الأساسية لأفراد القوات المسلحة *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*، وارسو: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR).

سايفر ورلد Saferworld (2016)، رزمة أدوات النوع الاجتماعي وتحليل النزاع *Gender Analysis of Conflict Toolkit*، لندن: سايفر ورلد Saferworld.

فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بإصلاح قطاع الأمن التابعة للأمم المتحدة (UN SSR Task Force) (2012) "المذكرات التوجيهية الفنية المتكاملة حول إصلاح قطاع الأمن" "Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes"، نيويورك: الأمم المتحدة.

مقالات وتقارير

معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن Georgetown Institute for Women, Peace and Security ومعهد بحوث السلام في أوسلو Peace Research Institute Oslo (2017)، "مؤشر المرأة والسلام والأمن 2018/2017: تعقب السلام المستدام من خلال إشراك النساء وتوفير العدالة والأمن لهن"، واشنطن العاصمة: معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن GIWPS ومعهد بحوث السلام في أوسلو PRIO.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) (2015)، "منع النزاع وتحويل العدالة وضمن السلام - دراسة عالمية حول تنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325"، "Preventing conflict, transforming justice, securing the peace - A global study on the implementation of UN Security Council Resolution 1325"، نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women).

هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) (2018) "تحويل الوعود إلى أفعال: المساواة الجنسانية في أجندة 2030 للتنمية المستدامة" "Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development"، نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women).



ديكاف - مركز
جنيف لحكومة
قطاع الأمن

DCAF