

المخابرات والنوع الاجتماعي

لورين هوتون



نبذة عن المؤلف

لورين هوتون محللة سياسية تعمل على التدخلات الدولية في الدول المتأثرة بالنزاعات، ولا سيما في أفريقيا. ونشرت عدة مؤلفات تتناول النوع الاجتماعي والحوكمة الديمقراطية في قطاع المخابرات. ولورين مستشارة مستقلة، وسبق لها أن عملت مع فرق التفكير والجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة والجهات الفاعلة الإنسانية في إعداد وتنفيذ مشاريع تتعلق بالأمن والحوكمة.

المحرر

ميغان باستيك، مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن

شكرو وتقدير

يعرب مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة عن امتنانهم للعديد من الأفراد الذين ساهموا في هذا المشروع. فمن هؤلاء من شارك في ورشة المراجعة التي عُقدت في جنيف في شهر كانون الأول/ديسمبر 2018، والزملاء اللذين راجعوا المسودات وقدموا مدخلات وهم: بين بوكالاند (رابطة منع التعذيب)، ونازيل يلدرم شايركوك، وساندي أفريقيا وبرد أوركارد (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وغرازييلا بافوني وأومير فيشر (منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان)، ولورين سيرانو وهانز بورن (مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن). ويتقدم المركز بشكر خاص لمارتا غيتوني من مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن على ما قامت به من تنسيق لإنتاج مجموعة الأدوات هذه.

ويشيد مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بالدعم الذي قدمه كل من الإتحاد السويسري والسويد ودائرة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة لإصدار هذه الأدوات.

نشره في سويسرا مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن

Geneva DCAF

1360 Box PO

1 Geneva 1211-CH

Switzerland

التصميم: أليس ليك هاموند (co.alicelh)

صورة الغلاف: الحوار الابتكاري الذي أطلقه معهد الأمم المتحدة لبحوث نزع السلاح في العام 2019، "التكنولوجيا الرقمية والأمن الدولي"، 2019، جميع الحقوق محفوظة لصور الأمم المتحدة/جان-مارك فيري.

جميع الحقوق محفوظة لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019

نشجع على استخدام هذه المطبوعة وترجمتها وتعميمها، ولكننا نطلب الإقرار بالمواد واقتباسها وعدم تغيير محتواها.

للاقتباس: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019)، "المخابرات والنوع الاجتماعي"، في مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الرقم المعياري الدولي للكتاب: 978-92-9222-576-6

نُشرت رزمة الأدوات هذه بدعم من مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا. ولا يعكس محتواها بالضرورة سياسة المكتب وموقفه.

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



مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

هذه الأداة جزء من مجموعة الأدوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والأمن الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي تتألف من تسع أدوات وسلسلة من موجزات السياسة.

الأدوات

1. حوكمة وإصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
2. 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. دمج والنوع الاجتماعي في تصميم ومتابعة مشاريع قطاع الأمن والعدالة

موجزات السياسات

خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وقطاع الأمن والمساواة بين الجنسين
اتباع نهج حوكمة قطاع الأمن إزاء المرأة والسلام والأمن
النوع الاجتماعي ومنع التطرف العنيف ومكافحة الإرهاب
النوع الاجتماعي وتنظيم قطاع الأمن الخاص
وفضلاً عن ذلك، تتوفر على شبكة الإنترنت مجموعة من القوانين والصكوك الدولية والإقليمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وقطاع الأمن والعدالة.

تستند مجموعة أدوات النوع الاجتماعي والأمن إلى الأدوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن الذي أصدرها مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (OSCE/ODIHR) ومعهد الأمم المتحدة للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (INSTRAW-UN) والتي تم نشرها لأول مرة في عام 2008. كما يمكن استخدامها بالتوازي مع المجموعة التالية:

8. وضع السياسات المتعلقة بالأمن القومي والنوع الاجتماعي
9. رقابة المجتمع المدني على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي
11. تقييم ورصد إصلاح قطاع الأمن والنوع الاجتماعي.
12. تدريب موظفي قطاع الأمن في مجال النوع الاجتماعي
13. تنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في إصلاح قطاع الأمن



قائمة المحتويات*

1. لمحة عامة.....	1
1.1 المخابرات وسياق الأمن العالمي.....	1
1.2 الفئات التي تستهدفها هذه الأداة.....	2
1.3 موجز عام.....	2
2. لماذا يعتبر كل من المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني مهمين بالنسبة لأجهزة المخابرات؟.....	5
2.1 المفاهيم الرئيسية.....	5
2.2 المنظور الجنساني يعزز المنتجات الاستخباراتية.....	9
2.3 المساواة بين الجنسين تتيح لأجهزة المخابرات الاستفادة من تنوع القوى العاملة.....	11
2.4 ينبغي لأجهزة المخابرات منع التمييز على أساس الجنس أو الميل الجنسي.....	13
2.5 تساهم أجهزة المخابرات في تحقيق الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن.....	15
2.6 تساهم أجهزة المخابرات في تحقيق خطة التنمية المستدامة للعام 2030.....	16
3. كيف تبدو أجهزة المخابرات التي تعزز المساواة بين الجنسين وتدمج المنظور الجنساني؟.....	21
3.1 العمل في إطار قواعد واضحة تعزز المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان على نطاق أوسع وتعكس القيم الديمقراطية.....	21
3-2 الإدماج الفعلي لوجهات نظر النساء والرجال.....	22
3-3 الالتزام والثقافة والممارسات التنظيمية لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع بوجه أعم.....	24
4. كيف تعزز أجهزة المخابرات المساواة بين الجنسين وتراعي المنظور الجنساني؟.....	27
4.1 إدماج منظور جنساني في دورة الاستخبارات.....	27
4.2 الإصلاح لتعزيز الرقابة والمساءلة على نحو شامل.....	29
4.3 تعزيز المنظور الجنساني في الرقابة على أجهزة المخابرات.....	32
4.4 القيادة التنظيمية والإستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين والتنوع والشمولية.....	34
4.5 توظيف النساء والفئات الأخرى التي لا تحظى بتمثيل كافٍ في أجهزة المخابرات.....	37
4.6 آليات الحد من الشكاوى المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومعالجتها.....	39
5. أسئلة توجيهية في مجال التقييم الذاتي في المؤسسات.....	41
6. مصادر إضافية.....	45

* الصورة: موظف مختص بجمع المعلومات الاستخباراتية البشرية يستمع إلى قصة يرويها أحد المشاركين أثناء مهمة لجمع المعلومات الاستخباراتية خلال تمرين "بارتريك 2014" (Panther Strike) (2014) في معسكر ويليامز، يوتاه، 17 حزيران/يونيو. جميع الحقوق محفوظة لصور الحرس الوطني في الجيش الأمريكي/الأخصائي برايان إم. رودبوش.



1. لمحة عامة

لم يحظى موضوع النوع الاجتماعي باهتمام كبير في أجهزة المخابرات، ولكن إدماج المنظور الجنساني في جمع المعلومات الاستخباراتية وتحليلها من شأنه أن يعزز هذه العمليات. وفضلاً عن ذلك، يتعين على أجهزة المخابرات التي تؤدي وظائفها سعياً إلى تحقيق أهداف ديمقراطية أن تنجز عملها دون تمييز قائم على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي أو الميل الجنسي. ويتطلب ذلك اعتماد تدابير تضمن تمتع النساء والرجال، بمن فيهم ذوي الميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسية المغايرة،* بفرص متساوية للمشاركة في قطاع المخابرات. كما يستدعي ذلك إنفاذ تدابير للتأكد من الوفاء بالاحتياجات الأمنية لدى النساء والرجال والفتيات والفتيان وحقوقهم على قدم المساواة في إطار الوظائف التي يؤديها قطاع المخابرات. وبشكل تعزز المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني في قطاع المخابرات جانباً من مسؤولية الحكومة اتجاه رعاياها لحماية حقوق الجميع وترسيخها. ولهذه المسؤولية أبعاد معيارية وطنية ودولية.

تجمع رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في طياتها الدروس الرئيسية المستفادة على مدى العقد الماضي والمتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع الأمن والعدالة. والغاية من هذه الأدوات هي تبادل الممارسات الجديدة والناشئة والتفكير في الطريقة التي أفضت إلى تطورها. وهي مصممة لمساعدة مؤسسات قطاع الأمن والعدالة في إدماج المنظور الجنساني. وبذلك، ينبغي أن يصير الانتباه لاحتياجات النساء والفتيات في قطاع الأمن والعدالة على رأس سلم الأولويات، إذ غالباً ما يتم تجاهلها. وتفتح هذه الأداة، "النوع الاجتماعي والمخابرات"، آفاقاً جديدة في إثبات دور المخابرات في تعزيز المساواة بين الجنسين.

1.1 المخابرات وسياق الأمن العالمي

تنظر هذه الأداة إلى "أجهزة المخابرات" باعتبارها مؤسسات تابعة للدولة، يحددها القانون ويكلفها بتولي المسؤولية عن وظائف المخابرات. وتجمع أجهزة المخابرات المعلومات المتصلة بالتهديدات التي تقوض الأمن القومي وتحللها وتعممها.

وتتصدر أجهزة المخابرات في القرن الواحد والعشرين الجهود التي ترمي إلى مواجهة التحديات المعقدة والمتعددة التي تتعرض الدولة لها. وتستهدف بعض هذه التهديدات النظام السياسي للدولة، كالإرهاب، والاضطرابات المدنية والتدخل الأجنبي، وبعضها يشوب الاستقرار الاقتصادي للدولة، من خلال التجسس الاقتصادي مثلاً، ويشكل البعض الآخر تهديدات أمنية، كتلك الناشئة عن الجريمة المنظمة والجرائم الإلكترونية.

ويتأثر عمل أجهزة المخابرات بوجه خاص بعصر المعلومات. فقد جلب هذا العصر معه زيادة هائلة في كمية البيانات المتاحة وزيادة في المخاطر التي يمكن أن ينطوي الطابع المترابط لهذه البيانات عليها. وتملك أجهزة المخابرات قدرة أكبر على جمع المعلومات، ولكن التحكم فيها بات أمراً تكتنفه الصعوبات في الوقت نفسه. فمن منظمات المجتمع المدني التي تشدد على المساءلة وتنادي بها، مروراً بالجهات الفاعلة

* تتناول الأداة الأولى "حوكمة

واصلاح قطاع الأمن والنوع

الاجتماعي" المصطلحات المتعلقة

بالميول الجنسية والهويات

والتعبيرات الجنسية المغايرة، بما

يشمل المثليات والمثليين ومزدوجي

الميل الجنسي ومغايري الهوية

الجنسانية وحاملي صفات الجنسين.

الصورة: إحدى المشاركات من

كازاخستان تتحدث في اجتماع

حول دور القاضي ووكيل النيابة

أثناء الإجراءات القضائية السابقة

للمحاكمة. وقد ركز هذا النقاش،

الذي دار في العام 2012، على

تنظيم التدابير التي تنطوي على

التدخل الجسيم في الحقوق الفردية

للأشخاص، وتنظيم عمليات جمع

المعلومات الاستخباراتية وكيفية

استخدام المعلومات التي يجري

الحصول عليها. جميع الحقوق

محفوظة لمنظمة الأمن والتعاون

في أوروبا.

التي تملك القدرة على الاستفادة من التكنولوجيا، وانتهاءً بوسائل التواصل الاجتماعي التي تناهض أفكار الهوية والانتماء، غدت المعلومات ساحة رئيسية للجدل الذي لا تملك الحكومات احتكاره. ولكن بما أن الحكومات قادرة على تنظيم الوصول إلى المعلومات والتحكم فيها، لا تزال أجهزة المخابرات من المواضيع المهمة التي تثير الجدل، وسط تزايد الدعوات لإصلاح القطاع وتعزيز الشفافية داخله.

وبالنظر إلى طابع قطاع المخابرات الذي يتسم بالانغلاق والسرية، فقد استغرقت المبادرات التي ترمي إلى إدماج المنظور الجنساني ضمن القطاع العام وقطاع الأمن بصفة عامة وقتًا أطول، لكي تتغلغل في مجال المخابرات. فنادرًا ما يشمل العمل على إصلاح قطاع المخابرات الاعتبارات الجنسانية. وتعد المساعي التي تصبو إلى معالجة اختلال التوازن بين الجنسين في أجهزة المخابرات جديدة نسبيًا، وتعتمد على التوجهات العامة التي يحملها المجتمع تجاه الأدوار الجنسانية والتقدم المحرز على صعيد المساواة بين الجنسين ومستوى الديمقراطية.

وتملك أجهزة المخابرات في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وإسرائيل، والتي أنشئت في أوقات الحروب معتمدة على مساهمات الرجال والنساء، خبرة طويلة نسبيًا في مراعاة الاعتبارات الجنسانية. وأطلقت بلدان مثل أستراليا وكندا ونيوزيلندا جهودًا مؤسسية منهجية تستهدف معالجة مسائل المساواة بين الجنسين والتنوع على مدى الأعوام الخمس المنصرمة، وسجلت بعض النجاح على صعيدها. ومنذ العام 2016، لا يزال جهاز الأمن في المملكة المتحدة (MI5) ضمن "قائمة التاييمز لأكثر 50 مكانًا توظيفًا للنساء"، وفي العام 2018، تمت إضافة جهاز الاستخبارات السرية (MI6) على هذه القائمة¹. وورد جهاز الاستخبارات الأمنية الكندية على قائمة "أفضل 100 مكان عمل" عدة مرات بين العامين 2010 و2017². كما عملت الدول الإسكندنافية ودول أوروبية أخرى على تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في جميع مؤسساتها العامة. وتميل أجهزة المخابرات في هذه الدول إلى رفع تقارير حول التوازن بين الجنسين في التوظيف، ولكن المعلومات العلنية المتوفرة قليلة وهي تبين الطريقة التي تعتمد عليها تلك الأجهزة في معالجة مسائل المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني. وفي جنوب أفريقيا، ورومانيا وسيراليون، جرى اعتماد حيز للتنوع بين الجنسين خلال الفترات الانتقالية، إلى جانب الجهود الرامية إلى إرساء الديمقراطية، ولكن لا يتوفر سوى كم قليل من المعلومات حول أثر المنظور الجنساني على عمل المخابرات طوال هذه السنوات.

1.2 الفئات التي تستهدفها هذه الأداة

تمثل هذه الأداة مصدرًا للممارسات الفضلى التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد السياسات والإجراءات و/أو عند إجراء إصلاح في قطاع المخابرات بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني.

وهي موجهة أساسًا لأجهزة المخابرات والعاملين فيها والقائمين على إعداد سياساتها، بالإضافة إلى البرلمانات، بما فيها اللجان المتخصصة في الرقابة على أجهزة المخابرات. وتعد هذه الأداة مفيدة للهيئات الأخرى التي تتولى متابعة قطاع المخابرات والرقابة عليه، كمؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية المعنية بحقوق الإنسان. وبالمثل، فقد تجد منظمات المجتمع المدني، والمدافعون عن المساواة بين الجنسين، والباحثون وغيرهم ممن يدعون إلى إنفاذ الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن فائدة في هذه الأداة – باعتبار أنها تتناول جانبًا من جوانب قطاع الأمن التي لم يحظ إلا بقدر ضئيل من الاهتمام حتى الآن.

1.3 موجز عام

يتناول الفصل الثاني لهذه الأداة الأسباب التي تبين أهمية المنظور الجنساني في عمل أجهزة المخابرات، ويستعرض بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمخابرات، والرقابة على القطاع والإشراف عليه والنوع الاجتماعي. ويوضح هذا الفصل كيف يعزز جهاز المخابرات قدراته عندما يتبنى نهجًا قائمًا على المساواة بين الجنسين في ولايته.

♦ فتطبيق المنظور الجنساني في جمع المعلومات وتحليلها يسلط الضوء على مؤشرات عدم الاستقرار، التي يتم التغافل عنها أحيانًا. كما أنه مفيد بوجه خاص بالنسبة لأجهزة المخابرات لكي يتسنى لها

فهم العلاقات والشبكات الاجتماعية وديناميات العنف والإجرام. وثمة حاجة إلى اعتماد المنظور الجنساني لإعداد خيارات الاستجابة التي تعمل على دحض الممارسات القائمة على التمييز.

♦ ويشكل الرجال والنساء الذين يملكون المؤهلات والخبرات العمود الفقري للقوى العاملة في قطاع المخابرات. ففعالية أجهزة المخابرات تعتمد على تسخير المهارات والقدرات الخاصة التي يتمتع بها جميع موظفيها دون تمييز بينهم. وتعد المحافظة على تنوع القوى العاملة من العوامل الأساسية لضمان فعالية أجهزة المخابرات، والتصدي للتفرد في الأفكار ووجهات النظر والتخفيف من التوجه نحو "أحادية التفكير الجماعي". وفي وسع النساء، حسبما يتضح على مدار التاريخ، أن يقدمن إسهامات مميزة على المستويين التشغيلي والتحليلي داخل المخابرات.

وفضلاً عن ذلك، تحتم مجموعة من القواعد والمعايير الدولية على أجهزة المخابرات احترام حقوق الإنسان وتكريسها، وإدماج المنظور الجنساني وترسيخ المساواة بين الجنسين. وفي سياق الخدمة العامة، ينبغي عليها أن تخضع لنفس المعايير التي تخضع لها الأجهزة الأخرى في هذا الخصوص. كما يمكن أن تسهم هذه الأجهزة في تحقيق أهداف الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وخطة التنمية المستدامة للعام 2030.

ويتضمن الفصل الثالث رؤية لما تبدو عليه أجهزة المخابرات التي تراعي المنظور الجنساني في عملها وتعزز المساواة بين الجنسين. فهذه الأجهزة:

- ♦ تعمل في إطار قواعد واضحة لترسخ المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان بصفة عامة وتعكس القيم الديمقراطية
- ♦ وتعمل بجدية على إدراج وجهات نظر النساء والرجال
- ♦ وتمتلك الالتزام والثقافة والممارسات التنظيمية التي تيسر لها تحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع على نطاق أوسع.

ويتناول الفصل الرابع التدابير التي يتعين على الحكومات وهيئات الرقابة وأجهزة المخابرات اتخاذها للتأكد من أن أجهزة المخابرات تدمج المنظور الجنساني وتعزز المساواة بين الجنسين، بما يشمل:

- ♦ العمليات التي تعتمد عليها لإدماج المنظور الجنساني في دورة الاستخبارات
- ♦ الإصلاح الذي يرمي إلى تعزيز الرقابة والمساءلة على نحو شمولي
- ♦ التدابير التي تستهدف ترسيخ المنظور الجنساني في الرقابة على أجهزة المخابرات
- ♦ القيادة التنظيمية والإستراتيجيات الفعالة التي تعنى بتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج
- ♦ توظيف النساء وغيرهن من الفئات لا تحظى بدرجة كافية من التمثيل في أجهزة المخابرات
- ♦ الآليات الكفيلة بمنع الشكاوى المتصلة بنوع الجنس ومعالجتها.

ويعرض الفصل الخامس قائمة مرجعية لتقييم الطريقة التي تعتمد عليها أجهزة المخابرات في إدماج المنظور الجنساني وتعزيز المساواة بين الجنسين.

ويورد الفصل السادس قائمة بمصادر لها فائدتها في هذا المقام.

وتركز الأدوات وموجزات السياسة التابعة لمجموعة الأدوات على مسائل مختلفة على صعيدي الأمن والعدالة، ومقدمي هذه الخدمات والمواضيع المتصلة بها (انظر الصفحة 1). والمقصود أن تُستخدم هذه المجموعة باعتبارها كلاً متكاملًا، فيتنقل القارئ بين الأدوات والموجزات لكي يطلع على المزيد من التفاصيل التي تتناول الجوانب التي تهمه.

الحواشي

1. The Times (2019) "Top 50 employers for women 2019", 24 April, London: The Times/The Sunday Times.

2. MediaCorp Canada (2019) "Canada's Top 100 Employers", <https://www.canadastop100.com/national/> (accessed 13 September 2019).



2. لماذا يعتبر كل من المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني مهمين بالنسبة لأجهزة المخابرات؟

من خلال تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني، تنمي أجهزة المخابرات قدرتها على فهم التهديدات القائمة في مناطق نفوذها المحلية والعالمية والتصدي لها وتصير قادرة على تمثيل فئات السكان التي تخدمها تمثيلاً أفضل. ومن ناحية أساسية، إن إدماج المنظور الجنساني والسعي لتحقيق المساواة بين الجنسين عنصرين ضروريين لضمان فعالية أجهزة المخابرات فهو يمكنها من:

- ♦ التوظيف من مجموعة واسعة من المرشحين، والاحتفاظ بمهارات موظفيها وتنميتها.
 - ♦ حماية حقوق الإنسان وتعزيزها
 - ♦ تقليل الضرر الذي يسببه الإفلات من العقاب واحتمالية وقوعه فيما يتعلق بالعنف القائم على النوع الاجتماعي* والتمييز القائم على أساس نوع الجنس
 - ♦ احترام الالتزامات التي يفرضها القانون الدولي باعتبارها جزءاً من الدولة، بالإضافة إلى تلك التي تنص عليها الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن وخطة التنمية المستدامة للعام 2030 لتكريس المساواة بين الجنسين وبالالتزامات.
- ويستهل هذا المبحث بتوضيح المفاهيم والمصطلحات الرئيسية الواردة في هذه الأداة، ثم يبسط هذه المعطيات بوجه أكبر من التفصيل.

2.1 المفاهيم الرئيسية

المخابرات

حسبما ورد في الفصل الأول، تُعرف "أجهزة المخابرات" بأنها مؤسسات تابعة للدولة، يحددها القانون ويكلفها بتولي المسؤولية عن وظائف الاستخبارات. وتجمع أجهزة المخابرات المعلومات المتصلة بالتهديدات على الأمن القومي وتحللها وتعممها. وتكمن الوظيفة الأساسية التي تؤديها في مدّ الحكومات بمعلومات موثوقة عن التهديدات التي تواجهها وفهم المسائل المعقدة والمشاكل الناشئة والتهديدات التي تقوض المصالح القومية. ومن السمات الرئيسية لأجهزة المخابرات قدرتها على جمع المعلومات باستخدام وسائل سرية وخفية تقوم على التدخل – كالتنصت على المكالمات الهاتفية، والمراقبة، واعتراض الاتصالات والعمليات السرية.

وتملك معظم الدول العديد من أجهزة المخابرات التي تضطلع بمسؤوليات محددة، وتتداخل فيما بينها في بعض الأحيان. وهذه تشمل المخابرات الداخلية والخارجية، والمخابرات التكتيكية والإستراتيجية، والمخابرات الجنائية، وأجهزة جمع المعلومات (كالاتصالات، والاستخبارات البشرية والصور)، والمخابرات

* لأغراض رزمة الأدوات هذه، تستخدم عبارة "العنف القائم على النوع الاجتماعي" للإشارة إلى جميع الأعمال التي توقع ضرراً بشخص ما بسبب افتراضات معيارية بشأن نوعه الاجتماعي. ومصطلح العنف القائم على النوع الاجتماعي مصطلح شامل لكل عمل ضار يرتكب ضد إرادة الشخص، ويستند إلى فروق (جنسانية) مكرسة اجتماعياً بين الذكور والإناث. وتختلف طبيعة هذا العنف وأنواعه المحددة بين الثقافات والبلدان والأقاليم. ومن الأمثلة عليه العنف الجنسي، بما فيه الاستغلال/الإساءة الجنسية والاتجار لغايات الاستغلال الجنسي، والعنف الأسري، والزواج القسري/ المبكر، والممارسات التقليدية الضارة، من قبيل تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث)، والقتل بدافع الشرف، وميراث الأرمال والعنف الناجم عن كره المثلية الجنسية ومغاري الهوية الجنسية.

UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accessed 6 September 2019); OHCHR (2011) "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity", report of the UN High Commissioner for Human Rights, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 November, para. 20.

المدنية والاستخبارات العسكرية والهيئات المعنية بالتقييم الإستراتيجي¹. وتشكل هذه الأجهزة بمجموعها "مجتمع المخابرات" في الدولة.

الإشراف على قطاع المخابرات وفرض الرقابة عليه

يجب أن تحدد العلاقة بين أفراد الشعب وأجهزة المخابرات في مجتمع ديمقراطي وفقاً لمعايير الشفافية والمساءلة والحوكمة الرشيدة وسيادة القانون. وتشترط المجتمعات الديمقراطية قدرًا كبيرًا من الانفتاح والشفافية في عمل المؤسسات العامة. وتبلغ أجهزة المخابرات مستوى أعلى من الفعالية والمشروعية بصفتها مؤسسات ديمقراطية عندما تُشرك أفراد الجمهور وتُطلعهم على طبيعة قطاع المخابرات وأولوياته ومهامه، وتصنع علاقة تقوم على الثقة، فتعطي للمواطن فكرة خالية موضوعية في إطار سعيها إلى تحقيق المصالح الفضلى للدولة وحماية حقوقهم وحياتهم.

ويشكل الخطر الناجم عن أجهزة المخابرات السرية والتي لا تخضع لأنظمة الإشراف والرقابة الوافية تهديدًا على الأنظمة الديمقراطية، وحقوق الإنسان وسيادة القانون. وتتم مواجهة هذا التهديد من خلال الإشراف والرقابة. وفي معظم السياقات، تتولى السلطة التنفيذية الإشراف على أجهزة المخابرات، بينما تمارس السلطات المدنية والتشريعية والقضائية الرقابة عليها. ويرد توضيح الفرق بين هذين المصطلحين في الأداة الصادرة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن تحت عنوان "الرقابة على أجهزة المخابرات":

... يجب تمييز الرقابة عن الإشراف لأن الأخير (كما الإدارة) ينطوي على سلطة إدارة سياسات وأنشطة منظمة ما. بالتالي، يرتبط عادةً الإشراف بالسلطة التنفيذية من الحكومة وبشكل خاص مع الإدارة العليا لأجهزة الاستخبارات. على سبيل المثال، يختلف الإشراف عن الرقابة بإصدار أمر تنفيذي من جهاز استخبارات يتبنى أولوية جديدة كمكافحة الإرهاب.²

ويمكن أن يتم استخدام السرية في عمل أجهزة المخابرات لخدمة غايات خطط سياسية حزبية. وهذا يعني أن الرقابة الخارجية المستقلة ضرورية للتأكد من أنها مؤسسة من مؤسسات الخدمة العامة تتسم بطابع قانوني وبالفعالية والكفاءة.

وللحيلولة دون إساءة استعمال السلطة، ينبغي لأجهزة المخابرات أن تعمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية واضحة (انظر الإطار 1)، ويجب تسويق إجراءاتها بما يتماشى مع القانون وإنفاذها في سياق السعي إلى بلوغ مصلحة قومية محددة، وعليها أن تعمل ضمن الحدود التي ترسمها مبادئ الإدارة المالية العامة السليمة. ويجب أن يلتزم استخدام وسائل التدخل والعمل السري بمعايير حقوق الإنسان وأن ينفذ في إطار مساندة الحقوق المدنية والسياسية.

النوع الاجتماعي*

عند تناول مفهوم النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في مجال المخابرات، من المفيد أن نفهم بوضوح المفاهيم الرئيسية. فبينما تتبنى منظمات ومؤسسات مختلفة لغة مغايرة، يستخدم معظمها التعريفات التالية المستمدة من سياسات الأمم المتحدة ووثائقها.

يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار والسلوكيات والأنشطة والخصائص والقواعد التي يرى مجتمع معين في وقت معين أنها ملائمة للرجال والنساء. وتتسم هذه الخصائص والفرص والعلاقات بأنها تنشأ في إطار اجتماعي ويجري تعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية، وهي مرتبطة بسياق وزمن محددين وعرضة للتغير. ويشكل النوع الاجتماعي جزءًا من سياق اجتماعي ثقافي أعم، كما هو حال المعايير الأخرى المهمة في تحليل الجوانب الاجتماعية والثقافية، كالطبقة والعرق والإعاقة ومستوى الفقر والجماعة الإثنية والميل الجنسي والعمر.³ ويحدد النوع الاجتماعي خصال المرأة أو الرجل وما يتوقعه المجتمع منهما وما يسمح لهما بفعله في سياق معين. وفي معظم المجتمعات، ثمة اختلافات وأوجه من عدم المساواة بين النساء والرجال في المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، والأنشطة التي يؤدونها، والإمكانية المتاحة

* ترد مناقشة النوع الاجتماعي، والأدوار الجنسانية، والصور

الجنسانية النمطية، والذكورة والأنوثة، والمساواة بين الجنسين، وتعدد الجوانب والميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسانية المغايرة بوجه أكبر من التفصيل في الأداة الأولى، "حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه والنوع الاجتماعي"

وتتناول الأداة الخامسة عشرة، "إدماج النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع ومتابعتها في قطاع الأمن والعدالة"، إجراء التحليل المتعدد الجوانب للنوع الاجتماعي.

لهم للوصول إلى الموارد وفرص صنع القرارات والتحكم فيها. وفي المجتمعات الذكورية، تقع السلطات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في أيدي الرجال، ويجري تفضيل الخصائص المرتبطة بالرجولة على تلك المرتبطة بالنساء. وغالباً ما تعتبر النساء والفتيات ضعيفات بالمقارنة مع الرجال والفتيان، وغالباً ما يواجهن أشكالاً متعددة من التمييز المنهجي على الصعيد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ومن ناحية حقوقهن القانونية.

الإطار 1: مبادئ الأمن القومي والحصول على المعلومات

يحظى الحصول على المعلومات بالحماية في العديد من البلدان، إذ يملك المواطنون حقاً عاماً يخولهم الحصول على المعلومات التي تبين طريقة الحكومة في حماية الأمن القومي وتأمينه. ويمكن تقييد هذا الحق في حالات استثنائية، ولكن ذلك يستدعي الاحتكام إلى معايير قانونية وتشغيلية واضحة.

وقد تم وضع المبادئ العالمية حول الأمن القومي والحق في المعلومات، التي تعرف "بمبادئ تشواني" بالتشاور مع أكثر من 500 خبير من 70 بلداً وتم استكمال صيغتها النهائية في تشواني، جنوب أفريقيا، في العام 2013. وتتصدى هذه المبادئ للتحديات التي تواجه الحفاظ على الأمن القومي، في ذات الوقت الذي تفي فيه بالمقتضيات الديمقراطية بشأن الحصول على المعلومات. وتقرر المبادئ المذكورة نقاطاً مهمة في مجال مناصرة الحق في الوصول إلى المعلومات والتشريعات المتعلقة به، وهي كالاتي :

- ◆ من الممارسات الجيدة أن يشمل الإطار القانوني الذي يعتمده بلد ما تعريفاً دقيقاً للأمن القومي بما يتماشى مع احتياجات المجتمع الديمقراطي، خاصة في الحالات التي يُستخدم فيها الأمن القومي لتقييد الحق في المعلومات.
- ◆ لا يجوز فرض قيود على الحق في الحصول على المعلومات بتعلة الأمن القومي ما لم تستطع الحكومة أن تثبت
 - أن هذه القيود ينص عليها القانون وأنها ضرورية في مجتمع ديمقراطي لحماية مصالح الأمن القومي المشروعة.
 - وأن ينص القانون على الضمانات الكافية التي تحول دون إساءة استخدام تلك القيود، بما في ذلك التدقيق الفوري والكامل والفعال لمدى صلاحيتها من جانب سلطة رقابية مستقلة وخضوعه للمراجعة الكاملة أمام المحاكم.
- ◆ السלט العامة التي تسعى إلى حجب المعلومات تتحمل مسؤولية إثبات شرعية القيود المفروضة على الوصول عامة الناس إلى المعلومات بالنسبة.
- ◆ ينبغي تفسير وتطبيق الحق في الوصول إلى المعلومات على نطاق واسع، وينبغي تفسير أي قيود ترد عليه على نطاق ضيق.
- ◆ لا تعفى أي سلطة عامة، بما في فيها وكالات الاستخبارات، من شروط الإفصاح.
- ◆ لا يجوز حجب المعلومات لأسباب تتعلق بالأمن القومي ببساطة عند جمعها من قبل دولة أجنبية أو هيئة حكومية دولية، أو سلطة عامة معينة أو وحدة داخل السلطة أو بالاشتراك معها.
- ◆ ينبغي تمكين جميع القائمين على الرقابة، وأمناء المظالم، والهيئات الاستئنافية، بما في ذلك المحاكم والهيئات القضائية، من الحصول على جميع المعلومات، بما فيها تلك المتعلقة بالأمن القومي، بغض النظر عن تصنيفها، والمعلومات ذات الصلة للاضطلاع بمسؤولياتهم.
- كما تبين مبادئ تشواني أنواع المعلومات المتعلقة بالأمن القومي والتي يجب على الدول أن تفصح عنها طوعاً وبصفة فعالة لضمان الحق في المعلومات. وبالنسبة لقطاع المخابرات، تشمل المعلومات التي ينبغي أن تكون متاحة للعموم:
 - ◆ هياكل وصلاحيات جميع أجهزة المخابرات حسب تعريفها في القانون. معلومات لتقييم استخدام الأموال العامة والإشراف عليه.

♦ وجود اتفاقيات ثنائية الأطراف ومتعددة الأطراف وشروطها.

♦ الإطار القانوني العام لاستخدام المراقبة بجميع أنواعها بما فيها القوانين المنظمة لها، السرية والعلنية، وأهداف المراقبة المسموح بها، وعتبة الشك المطلوبة للشروع في المراقبة أو مواصلتها، والقيود المفروضة على مدة تدابير المراقبة، والإجراءات اللازمة للتصريح باستخدام هذه التدابير واستعراضها، وأنواع البيانات الشخصية التي يجوز جمعها و/أو معالجتها لأغراض الأمن القومي، والمعايير التي تسري على استخدام هذه البيانات والاحتفاظ بها وحذفها ونقلها.

وتبين مبادئ تشواني بالتفصيل طريقة تنظيم الوصول إلى المعلومات من أجل ترتيب أولويات الانفتاح والشفافية، في نفس بالتوازي مع الاستثمار في الأمن القومي. وتسلب هذه المبادئ الضوء على الحاجة إلى هيئات الرقابة المستقلة من أجل إنفاذ الرقابة على أجهزة قطاع الأمن، بما يشمل عملياتها وأنظمتها وسياساتها وشؤونها المالية وإدارتها.

ويحدد مفهومي الانوثة والذكورة في بعض الأحيان مدى التزام النساء والرجال بالتوقعات المرتبطة بالنوع الاجتماعي في حياتهم اليومية أو مقاومتهم لها: أي مختلف الطرق التي تحدد معالم الحياة والتصرفات والأدوار والقيم والتوقعات المرتبطة بالنساء والرجال في مجتمع وزمن ما.

ومن الأهمية ألا نختزل فهم "النوع الاجتماعي" ونحصره في "النساء"، أو في "النساء" و"الرجال" فحسب. فمراجعة النوع الاجتماعي في قطاع المخابرات يعني الاهتمام بالاحتياجات وجهات النظر والتجارب المختلفة لدى الرجال والنساء والفتيات والفتيان، والأشخاص من ذوي الهويات والتعبيرات الجنسية المغايرة بجميع فئاتهم. فغالبًا ما يواجه المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنس وغيرهم من ذوي الميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسية المغايرة أشكالاً محددة من التمييز والاستغلال وسوء المعاملة والعنف. وهذا ما تعترف به الكثير من الدول والمنظمات الدولية التي تعالج التمييز على أساس الميل الجنسي أو الهوية الجنسية في قوانينها وإعلاناتها. وينبغي ألا يغيب عن بالنا، في سياق إدماج المنظور الجنساني، أن النساء والرجال (الأشخاص الذين يتم تمثيلهم على أنهم ينتمون لثنائية الذكر/الأنثى أو خارجه) لا يعدون فئة متجانسة على الإطلاق. فهؤلاء لا يتقاسمون نفس التجارب أو الاحتياجات أو القيم، ولا يملكون الفرص ذاتها.

وفضلاً عن ذلك، يشير مفهوم "التقاطعية أو تقاطع أشكال التمييز" إلى التفاعل بين شكلين أو أكثر من أشكال التمييز أو نظم الإخضاع، من قبيل العنصرية أو السلطة الأبوية أو الحرمان الاقتصادي. وغالبًا ما يبين التحليل المتعدد الجوانب أن ديناميات الإقصاء وعدم المساواة والعنف تزداد عندما يتقاطع نظام أو أكثر من نظم الإخضاع هذه، كأن تكون المرأة مهمشة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية وتنتهي إلى أقلية إثنية. وتقتضي الضرورة أن يضع أي عمل متعلق بالنوع الاجتماعي والمخابرات في الاعتبار تقاطع النوع الاجتماعي مع الخلفية الإثنية الدينية والعمر والطبقة الاجتماعية والميل الجنسي والحالة الاجتماعية والعرق والخلفية الإثنية والإعاقة والمحددات الديموغرافية الأخرى في أماكن مختلفة وفي أزمنة مختلفة.

المساواة بين الجنسين

تعد المساواة بين الجنسين حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان، وغاية تلتزم بها الحكومات والمنظمات الدولية. ولذلك، يشكل تعزيزها جانبًا من الولاية المنوطة بمؤسسات قطاع الأمن والعدالة، بما فيها قطاع المخابرات. وينص كل من القانون الدولي والدساتير والتشريعات الوطنية في جميع أنحاء العالم على الالتزام بالمساواة بين الجنسين (ونتناول هذا الجانب بالمزيد من النقاش في المبحث 2-4). وتعني المساواة بين الجنسين أن:

...حقوق الأفراد ومسؤولياتهم والفرص المتاحة لهم لا تتوقف على كونهم وُلدوا ذكورا أو إناثا. فالمساواة لا تعني "نفس الشيء" - ولا يعني تعزيز المساواة بين الجنسين أن النساء والرجال يصبحون متطابقين. إن المساواة بين النساء والرجال لها جانب نوعي وجانب كمي. ويشير الجانب النوعي إلى الرغبة من تحقيق

التمثيل المتساوي للنساء - زيادة التوازن والتكافؤ - بينما يشير الجانب الكمي إلى إحداث تأثير متساوي على تحديد أولويات التنمية ونتائجها بالنسبة للنساء والرجال. وتشمل المساواة ضمان إيلاء نفس القدر من الأهمية لتوجهات النساء والرجال ومصالحهم واحتياجاتهم وأولوياتهم عند التخطيط وصنع القرارات (والتي قد تكون على قدر كبير من الاختلاف بسبب تباين الأدوار والمسؤوليات الموكلة إلى النساء والرجال)...⁴

كما قد تُفهم المساواة بين الجنسين على أنها "غياب التمييز القائم على جنس الشخص في الفرص وتوزيع الموارد أو الاستحقاقات أو الوصول إلى الخدمات".⁵ وينطوي تحقيق المساواة بين الجنسين على التزام إيجابي بتغيير علاقات القوى غير المتكافئة، ومعالجة الأسباب الكامنة التي تقف وراء انعدام المساواة بين الجنسين وهيكلاتها، بما فيها القواعد والتحيزات والصور التمييزية النمطية، وتحويل المؤسسات التي تعمل على إدامة التمييز وانعدام المساواة.

وفي سياق قطاع المخبرات، تعني المساواة بين الجنسين ضرورة تمتع النساء والرجال بفرص متساوية للمشاركة في أجهزة المخبرات وحماية حقوقهم وتعزيزها وتلبية احتياجاتهم على قدم المساواة.

إدماج المنظور الجنساني

إن الإستراتيجيات الرئيسية المعتمدة لتحقيق المساواة بين الجنسين في السياسات الدولية والوطنية المؤسسية هي في الأساس تعميم مراعاة النوع الاجتماعي/إدماج المنظور الجنساني أو المنظور القائم على النوع الاجتماعي وتحليل النوع الاجتماعي

ويشير "تعميم مراعاة النوع الاجتماعي" (أو "تعميم النوع الاجتماعي") إلى عملية تقييم الآثار التي يفرزها أي إجراء يخضع له كل من النساء والرجال، سواء كان هذا الإجراء يشمل إعداد السياسات، أم إصلاحًا تشريعيًا، أم إعادة هيكلة مؤسسات، أم تدريبًا أم برامج أخرى. ويشكل تعميم النوع الاجتماعي استراتيجية لجعل شواغل وتجارب كل من الرجل والمرأة جزءًا لا يتجزأ من عمليات تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها حتى يتسنى للرجل والمرأة الاستفادة على قدم المساواة وحتى لا يستمر التمييز. وبالتالي فإن الهدف النهائي من تعميم مراعاة النوع الاجتماعي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.⁶

وفي الوقت الراهن، يُفهم مصطلح المنظور الجنساني على نحو أعم باعتباره يركز على الرجال والنساء فحسب. وتوضح هيئة الأمم المتحدة للمرأة "المنظور الجنساني" على أنه:

...وجهة نظر أو تحليل يدرس أثر النوع الاجتماعي على الفرص المتاحة للأشخاص وأدوارهم الاجتماعية وتفاعلاتهم. فتمكننا هذه الطريقة من إجراء تحليل للنوع الاجتماعي ومن ثم تعميم المنظور جنساني في أي برنامج أو سياسية أو منظمة مقترحة.⁷

وفي رزمة الأدوات هذه، يشير "المنظور الجنساني" إلى اعتبار أثر الأدوار النمطية وهياكل القوة القائمة على النوع الاجتماعي وتحليلها في المجتمع والمؤسسات، بما في ذلك ما يتعلق بالميل الجنسي والهوية الجنسية والتعبير الجنساني. ويشمل إدماج المنظور الجنساني المشاركة الواعية وإثارة التساؤلات حول الطريقة التي يؤثر بها النوع الاجتماعي على الفرص المتاحة للأشخاص وأدوارهم الاجتماعية وتفاعلاتهم. وفضلاً عن ذلك، توظف رزمة الأدوات هذه مصطلح "إدماج المنظور الجنساني"، دون المصطلح الذي كان سائداً في العام 1972 وهو "تعميم مراعاة المنظور الجنساني" لتأكيد أن هذا المنظور يتخطى مجرد "تقييم الآثار" - فهو يشترط اتخاذ الإجراءات وفقاً لذلك.

2.2 المنظور الجنساني يعزز المنتجات الاستخباراتية

إن فهم الأدوار والصور النمطية وهياكل القوة القائمة على النوع الاجتماعي في المجتمع والمؤسسات من شأنه أن يحسن جمع المعلومات الاستخباراتية وتحليلها. وللوهية، وخصوصاً الهوية

القائمة على النوع الاجتماعي، دور مهم في ديناميات العلاقات وانعدام المساواة، فهي تؤثر في نظرتنا للآخر وفهمنا له على المستوى الفردي وعلى مستوى الدولة⁸. ويعني إدماج النوع الاجتماعي في الأطر التحليلية النظر عن كتب في العلاقات بين الرجال والنساء والأدوار المنوطة بهم في سياق معين. ويساعد التحليل الذي يراعي الاعتبارات الجنسية أجهزة المخابرات على فهم أنماط مشاركة النساء والرجال والهويات الأخرى القائمة على النوع الاجتماعي في مجتمع ما فهمًا أفضل. وبذلك، يفيد تحليل المنظور الجنساني بوجه خاص أجهزة المخابرات فيتنسني لها فهم العلاقات الاجتماعية والشبكات الاجتماعية، وكيفية تقييم الموارد والمسؤولية والسلطة والوصول إليها وتبادلها أو عدم تبادلها في مجتمع ما. ويوضح الإطار 2، الذي يتناول المنظور الجنساني في التطرف المصحوب بالعنف، هذا الجانب* ويتيح تطبيق المنظور الجنساني على جمع المعلومات وتحليلها إمطة للثام عن مؤشرات انعدام الاستقرار التي يحتمل إغفالها. وعلى العكس من ذلك، فلو اعتُمدت التحيزات الجنسية – شأنها شأن التحيزات الأخرى – في تحليل المعلومات الاستخباراتية وأشكال الاستجابة الأمنية النابعة من ذلك التحليل، فقد يفضي ذلك إلى استجابة تزيد من الممارسات التمييزية ضد المرأة وغيرها من الفئات، بمن فيها المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنس. ويقوض إدماج المنظور الجنساني في المنتجات الاستخباراتية، كذلك، أوجه التحيز المنهجي عند الاستجابة العسكرية أو الأمنية للتعامل مع التحديات الأمنية وتلك التي تواجه السياسة الخارجية. كما وأنه ييسر فهمًا أعمق للمخاطر التي تجابه المجتمع وحالات الضعف التي تشوبه.

الإطار 2: إدماج المنظور الجنساني في المنتجات الاستخباراتية: حالة التطرف العنيف

إن تحليل المعلومات الاستخباراتية لفهم ومنع التطرف العنيف والتشدد اللذين يفضيان إلى الإرهاب هو أحد المجالات التي سجلت تقدماً في إدماج المنظور الجنساني. إذ أنه يشكل محرك نفسي يقف وراء التطرف العنيف وجرائم الكراهية. وتستدعي الجهود التي ترمي إلى معالجة هذا السلوك ومنعه منهجيات تدخّل تركّز على المنظور الجنساني (Weilnböck, 2014).

وقد خلصت الدراسة العالمية التي أعدها الأمم المتحدة حول تنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 إلى أنه "وعبر جميع الأديان والمناطق، هناك قاسم مشترك بين الجماعات المتطرفة وهو أنه دائماً ما يكون تقدمها مصحوباً بهجوم على حقوق النساء والفتيات - كالحق في التعليم والحق في الحياة العامة والحق في اتخاذ القرارات بشأن أجسادهن" (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2015: 16). وتسلط هذه الدراسة العالمية الضوء على أمثلة من التطرف اليهودي والمسيحي والبوذي لتشير إلى أن مؤشر النوع الاجتماعي ينطبق على كل الجماعات الدينية ويجب أن يشكل محوراً أساسياً في فهمنا للتطرف. ودعت دراسة أجريت حول منع التطرف العنيف في إندونيسيا إلى اعتماد تحليل المنظور الجنساني في الإنذار المبكر، إذ أن مؤشرات هذا الإنذار متصلة بالنوع الاجتماعي في الحياة اليومية وتشكل مؤشرات أولية مهمة للغاية في فهم الأصولية والسلوك المتطرف والعنف. وحدد هذا البحث أربعة مؤشرات تحذيرية، هي: ارتداء الحجاب، والقيود التي تفرض على حركة المرأة وخصوصية المساجد، والمسميات الاجتماعية و"جرائم الكراهية"، والتهديدات أو العنف القائم على النوع الاجتماعي (True and Eddyono, 2017). وتستطيع أجهزة المخابرات، من خلال فهم تأثير النوع الاجتماعي على التطرف العنيف، أن تزيد معلوماتها بشأن ارتفاع حالات التطرف والتشدد العنيف واللذين عادة ما يفضيان إلى الإرهاب. فهي تستطيع أن تلاحظ أنماط التفاعل بين الجماعات داخل الشبكات، وتجهز إستراتيجيات التدخل التي تستهدف الاحتياجات الجنسية لدى الأفراد والتجمعات المحلية على نحو خاص. ويبين تحليل التشدد والتطرف العنيفين

استناداً على النوع الاجتماعي أن الرجال والنساء ينخرطون في التشدد الذي يقود إلى العنف ويتفاعلون معه بطرق شتى. فالشباب ينجذبون إلى الجماعات المتطرفة التي تميل إلى العنف من أجل الوفاء باحتياجاتهم وهوياتهم التي يتصورونها باعتبارهم رجالاً. وعلى وجه الخصوص، يسعى الشباب إلى الاضطلاع بأدوار محددة اجتماعياً بصفهم معيلين وأزواج وآباء ومسؤولين عن تأمين الرعاية. وفي العديد من البلدان، يوفر غياب الفرص الاقتصادية، والعقبات التي تقف في طريق الزواج والافتقار إلى الفرص التي تيسر تحقيق المكانة الاجتماعية أرضاً خصبة تجذب الرجال الذين ينخدعون بصور الأخوة والعزيمة والعائلة والمجتمع والاحترام. ويمد التحليل القائم

*انظر، أيضاً، موجز السياسة "النوع الاجتماعي ومنع التطرف العنيف ومكافحة الإرهاب" في هذه الرزمة.

على النوع الاجتماعي أجهزة المخابرات بنظرة متعمقة في الدوافع الاجتماعية التي تشجع الأفراد على الالتحاق بالجماعات المتطرفة التي تعتمد على العنف. كما أنه يؤمن معلومات قيّمة لتقدير المخاطر المتعلقة بالأفراد في ظروف محددة. ولهذه المعلومات فائدتها في تحديد الأفراد الذين يمثلون خطراً بالغاً، وتصميم التدخلات لمكافحة التطرف العنيف وتنفيذها ومساعدة أجهزة المخابرات في تجنيد المصادر. ومن شأن التحليل القائم على النوع الاجتماعي للتطرف العنيف أن يساعد في تحديد العوامل التي تخلق وتعزز السمات الذكورية وكشف النقاب عن أهم الأسباب التي تفضي إلى التشدد المصحوب بالعنف.

وقد تشمل الظروف التي تؤدي إلى تشدد النساء تشدداً عنيفاً عدم المساواة والتمييز على أساس النوع الاجتماعي، والعنف ضد المرأة، وغياب فرص التعليم والفرص الاقتصادية وافتقار النساء إلى الفرص التي تتيح لهن ممارسة حقوقهن المدنية والسياسية والمشاركة في العملية السياسية باستخدام وسائل مشروعة لا مكان للعنف فيها (OSCE Secretariat, 2013). وقد أدى تطبيق الصور الجنسانية النمطية إلى إخفاق أجهزة المخابرات في إدراك التهديدات التي تشكلها النساء. ولذلك، فشلت أجهزة المخابرات في تعطيل التجنيد في الشبكات التي تديرها النساء وتمولها. وفي الواقع، تستخدم الجماعات الإرهابية صورة المرأة المسالمة في تجنيد النساء وادعاء سميتها البريئة وغير العنيفة من خلال التركيز على مشاركة النساء في منظماتها.

وعند فهم التشدد الإرهابي فهما أفضل بزيادة مستوى التفاعل بين أجهزة المخابرات والسلطات العامة في مجالات أخرى، مثل خدمات التعليم، والخدمات الصحية والاجتماعية، وعلى المستويين الوطني والمحلي، من خلال المنتديات المشتركة بين الوكالات والتي تعنى بالإنشاء المتبادل للخبرات، وتعزيز تبادل المعلومات ورفع مستوى الوعي والمعارف بالمسائل الجنسانية والأمن في أوساط الأطراف المعنية كافة. وعلاوة على ذلك، تستطيع أجهزة المخابرات أن تعزز إدماج المنظور الجنساني من خلال بناء الشراكات مع المنظمات النسوية. وينبغي لهذه الأجهزة أن تحدد الجهات الرئيسية التي تتكفل بالدفاع عن حقوق المرأة والمنظمات النسوية، وقدراتها واحتياجاتها، من أجل تنويع الشراكات وترتيب أولوية العمل مع المؤسسات والقادة على مستوى القاعدة (OSCE Secretariat, 2013).

فإذا تم ادماج المنظور الجنساني في أجهزة المخابرات، فسوف تبلغ مستوى أفضل في فهم دور النساء التابعة للجماعات الإرهابية والمتطرفة العنيفة وسوف ترقى بقدرتها على التدخل بقدر أكبر من الفعالية عند التعامل مع النساء في تلك الجماعات. فعلى سبيل المثال، تمثل الرد الأولي للحكومات في أوروبا على المقاتلين الإرهابيين العائدين من سوريا والعراق في مقاضاة الرجال منهم فقط. أما النساء فقد ساد التصور بأنهن اضطلعن بأدوار أقل نشاطاً في النزاعات ولم يخضعن للملاحقة القضائية بصفة عامة (Heinke et al., 2018). ومع ذلك، باتت الملاحقة القضائية تأخذ طابعاً منهجياً وتشمل النساء العائدات بعد التسليم بإسهاماتهن الفاعلة في الإرهاب، وذلك في أعقاب الهجوم على المتحف اليهودي في بروكسل في العام 2014 وهجوم باريس في العام 2015.

المصادر:

H. Weillnböck (2014) "Rehabilitating perpetrators of violent extremism and hate crime: The importance of gender-based approaches and the limits of online interventions", London: Open Democracy; UN Women (2015) "Preventing conflict, transforming justice, securing the peace – A global study on the implementation of United

Nations Security Council Resolution 1325", New York: UN Women; J. True and S. Eddyono (2017) "Preventing violent extremism: Gender perspectives and women's roles", Melbourne, Vic.: Monash University; OSCE Secretariat (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", OSCE/ODIHR Expert Roundtables, Vienna: OSCE; D. H. Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard and R. Coolsaet (2018) "Returnees: Who are they, why are they (not) coming back and how should we deal with them? Assessing policies on returning foreign terrorist fighters in Belgium, Germany and the Netherlands", Brussels: Egmont Institute.

2.3 المساواة بين الجنسين تتيح لأجهزة المخابرات الاستفادة من تنوع القوى العاملة

في معظم أجهزة المخابرات، تميل النساء إلى الاقتصار على وظائف الإدارة والموارد البشرية، بينما يهيمن الرجال على الأدوار التشغيلية والتنظيمية وصنع القرارات. وفي بعض الحالات، تمنع الأنظمة المؤسسية نشر النساء، ولا سيما في فيما وراء البحار بعد زواجهن. وتعجز أجهزة المخابرات على التصدي لما يسمى "نواصي الرجال" في الثقافة المؤسسية، حيث تتعرض النساء ومن هم من الأقليات العرقية أو الإثنية بكثرة إلى كلام تمييزي وتعليقات لبذيئة ومضايقات لفظية وجنسية. ويأتي هذا على الرغم من المشاركة الفعالة للنساء في العمليات الاستخباراتية. فخلال الحرب العالمية الثانية، استعانت المملكة المتحدة

بالجاسوسات لاختراق أوروبا التي هيمن عليها النازيون، باعتبار أنهن أقدر على اجتياز الحدود. وفي سياق احتلال إيرلندا الشمالية وفلسطين، وظفت المملكة المتحدة وإسرائيل فرقاً من الذكور والإناث في عمليات المراقبة وغيرها من العمليات السرية، بعدما وجدنا أن هؤلاء الأزواج كانوا أقل إثارة للريبة. وفي بعض البلدان، تعمل النساء في أجهزة المخابرات على تعزيز المساواة في التوظيف وإزالة الحواجز غير المرئية والتغلب على الأدوار الاجتماعية والجنسانية المفروضة. وفي الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وإسرائيل، مثلاً، تتقلد النساء مناصب قيادية علياً في أجهزة المخابرات. وفضلاً عن ذلك، تشارك النساء في سياقات عديدة في الرقابة على أجهزة المخابرات، ولا سيما من خلال اللجان البرلمانية.

وبالنسبة للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، لا تزال التحديات هائلة بشأن تحقيق المساواة في التوظيف والتغلب على كراهية المثلية الجنسية وكراهية مغايري الهوية الجنسانية داخل قطاع المخابرات. ففي العديد من المجتمعات، تعني المواقف المتسمة بكراهية المثليين إمكانية استخدام المثلية الجنسية لأغراض الابتزاز وقد تعرضهم للخطر. وبناءً على ذلك، تتسم أجهزة المخابرات بعمومها بالتحيز ضد توظيف المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين ونشرهم، إذ ترى أن المخاطر المترتبة على ذلك عالية. ففي الولايات المتحدة، مثلاً، وقع الرئيس أيزنهاور في العام 1953 أمراً تنفيذياً بمراجعة الموافقات الأمنية بشأن معاملة الأشخاص المثليين باعتبارهم موظفين عموميين يتسمون بدرجة عالية من الخطورة. وقد أفضى ذلك إلى فقدان نحو 10,000 رجل وامرأة وظائفهم.⁹ وحتى العام 1994، استخدم الميل الجنسي سبباً لحرمان الأفراد من الموافقة الأمنية في الولايات المتحدة. ولا تزال ثمة قوانين تجرم المثلية الجنسية في نحو 73 بلداً¹⁰ وتفرض قيوداً مشددة على حقوق المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين في المشاركة في القطاع العام، بما فيه أجهزة المخابرات.

ويشكل الرجال والنساء الذين يملكون المؤهلات والخبرات العمود الفقري للقوى العاملة في أي جهاز من أجهزة المخابرات. ففعالية جهاز المخابرات تعتمد على قدرته في تسخير المهارات والقدرات الخاصة التي يتمتع بها جميع موظفيه دون تمييز بينهم. وتعد المحافظة على تنوع القوى العاملة من العوامل الأساسية في أداء أجهزة المخابرات لعمليها بفعالية (انظر الأطر 3، و4 و12 للاطلاع على أمثلة من أجهزة المخابرات التي أقرت بهذا الأمر). وتعد التدابير الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين داخل المؤسسة جزءاً لا غنى عنه لتحقيق التنوع فيها.

الإطار 3: الإقرار بضرورة تنوع القوى العاملة في مجتمع المخابرات في نيوزيلندا

يدرك مجتمع المخابرات في نيوزيلندا حاجته إلى "أفراد موهوبين يتسمون بالتنوع ويتمتعون بالمهارات اللازمة للتصدي للتهديدات التي نواجهها... وإن كنا نتوجه إلى شريحة واحدة دون غيرها من شرائح مجتمعنا، فسيكون من العسير علينا أن نبلغ أهداف التنمية التي حددناها وأن نزيد من التنوع. وهذا بدوره يقيد مرونتنا التشغيلية وقدراتنا الأمنية والاستخباراتية." وتنظر استراتيجية التنوع والإدماج في مكتب أمن الاتصالات وجهاز الاستخبارات الأمنية (2017-2020) إلى التنوع باعتباره من أهم خطوط الدفاع. فتُقيم هذه الاستراتيجية الحجة التي تؤيد مناصرة التنوع الجنساني والإثني بناءً على:

- ◆ الأداء – تحسين القدرة على التنفيذ
- ◆ التوظيف والاحتفاظ بالموظفين – توفر مجموعة أوسع من المرشحين والاحتفاظ بالموظفين الجيدين
- ◆ الابتكار – وجهات نظر وأفكار جديدة
- ◆ الفهم الواضح – يعزز التنوع فهم الثقافات الأخرى
- ◆ الثقة – يجب على مجتمع المخابرات أن يعكس المجتمع النيوزيلندي ليعزز الثقة به.

وتشمل التدابير التي ترمي إلى جعل التنوع والإدماج قيمًا قوية داخل المؤسسة برامج التدريب الموجهة وتدريب جميع المديرين على التحيز اللاواعي وسياسات العمل المرنة.

المصدر:

Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020.

ولتسخير مواطن القوة التشغيلية والتنظيمية التي يتسم بها التنوع والمساواة بين الجنسين، يتعين على أجهزة المخابرات أن تسعى إلى تحقيق التنوع في التوظيف، وأن تهيئ بيئة عمل تدعم التنوع وتعززه وأن تتجاوز الصور النمطية التي ترسخ الحواجز غير المرئية. ومع ذلك، ينبغي ألا يفترض المرء أن توظيف عدد أكبر من النساء سيؤدي بالضرورة إلى سياسات وممارسات تستجيب للاعتبارات الجنسانية. فثمة حاجة إلى تدابير إضافية، نتناولها بالنقاش في الفصل الرابع، لضمان احترام أجهزة المخابرات حقوق الإنسان، بما فيها المساواة بين الجنسين.

الإطار 4: التزام مكتب التقييمات الوطنية في أستراليا على الصعيد التنظيمي من أجل تعزيز الإدماج

يشمل "الالتزام بالتنوع" الذي يعتمده مكتب التقييمات الوطنية في أستراليا الالتزامات التالية:

- ◆ ينبغي عليه بناء قوة عاملة تعكس تنوع مجتمعنا. ويجب أن يكون جميع كبار المديرين رائدين في مجال التنوع.
- ◆ يعتمد المكتب التنوع في جميع مراحل التوظيف. وتعزز إستراتيجيتنا التنوع في التوظيف والترقية، والتدريب وتطور المسار المهني، وإدارة الأداء والوصول إلى ترتيبات عمل مرنة.
- ◆ يرسخ ثقافة بيئة العمل التي تفسح المجال للجميع وتعزز العمل المشترك بين المحللين والباحثين والموظفين الإداريين والإدارة لدينا.
- ◆ يعزز التنوع مؤسستنا بجميع جوانبها: أبحاثنا وأدوار التنسيق المهمة والتحليل الدقيق الذي نستند إليه في أحكامنا.

المصدر:

ONA (2015) "ONA Diversity Action Plan 2015–2018", Canberra: Australian Government.

2.4 ينبغي لأجهزة المخابرات منع التمييز على أساس الجنس أو الميل الجنسي

تشكل أجهزة المخابرات جزءاً من القطاع العام، وعليه يجب أن تخضع لذات المعايير التي تخضع لها فروع الحكومة الأخرى، بما يشمل المساواة بين الجنسين. فعلى أجهزة المخابرات أن تلتزم بالقوانين الوطنية بشأن التمييز بين الجنسين أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية، وكذلك بالأطر القانونية الدولية التي تحظر التمييز وتُلزم اتخاذ التدابير الكفيلة بمكافحته.

وتعرض الأقسام التالية بعض الصكوك القانونية الرئيسية على المستويين الدولي والإقليمي.*

الأطر الدولية المعنية بحقوق الإنسان

من أول المعاهدات الدولية الرئيسية التي اعترفت بالمساواة الجنسية والإثنية والعرقية العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR) الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في شهر كانون الأول/ديسمبر 1966. فهو يتضمن التزامات بعدة حقوق مهمة لا يجوز لأجهزة المخابرات خرقها، بما فيها الحق في الخصوصية، والحق في الحياة، والحق في عدم التعرض للتعذيب، والحق في عدم التعرض للاعتقال والاحتجاز التعسفيين، والحق في المحاكمة العادلة والمساواة أمام القانون وحظر الدعاية لشن الحرب (المواد 27-6).

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على حقوق جميع الناس في عدم التعرض للتمييز والمساواة أمام القانون. وينبغي إخضاع أجهزة المخابرات للمساءلة عن الالتزامات الواقعة على الدولة تجاه الحقوق المدنية والسياسية. وثمة مادتان تحتلان أهمية خاصة فيما يتعلق بالالتزامات التي تملي على قطاع المخابرات أن يجنب التمييز على أساس الجنس أو نوع الجنس أو الميل الجنسي.

- ◆ تقرّ المادة (2)1 بمبدأ عدم التمييز: "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المذكورة فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والخاضعين لولايتها، دون أي تمييز

* يمكن الاطلاع على ملخص أكثر تفصيلاً بالقوانين والصكوك الدولية والإقليمية المتصلة بالمساواة بين الجنسين في الأداة الرابعة "العدالة والنوع الاجتماعي". ومجموعة من الصكوك القانونية الدولية والإقليمية منشورة على شبكة الإنترنت كجزء من رزمة الأدوات هذه.

بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب."

♦ وتنص المادة 26 على مبدأ المساواة: "الناس جميعاً سواسية أمام القانون ولهم دون أي تمييز حق متساو في التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسياً، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب."

وفضلاً عن ذلك، تلزم المواد 2_5 الدول الأطراف بإنفاذ الحقوق التي يكرسها العهد في تشريعاتها الوطنية وتوفير سبل فعالة للتظلم من أي انتهاكات تمس هذه الحقوق والاعتراف بها "دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسياً، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب." ومع أن العهد لا يشير تحديداً إلى الميل الجنسي¹¹، فقد خلصت أجهزة الأمم المتحدة إلى أن الالتزامات التي يقرها هذا العهد تشمل التزاماً يقضي بمنع التمييز القائم على أساس الميل الجنسي. وتحتم هذه الأحكام على أجهزة المخابرات ضمان المساواة بين الجنسين في سياسات الموارد البشرية وإجراءاتها، وفي أعمالها وعملياتها، للتأكد من أن الالتزام لهذه القوانين وإنفاذها يسير على قدم المساواة وأن جميع الناس يملكون القدرة على الحصول على الحماية القانونية لمنع التجاوزات التي ترتكبها أجهزة المخابرات.

وفي العام 1979، اعتمدت الأمم المتحدة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين على نحو صريح وتأمين حقوق المرأة في القانون. وتفرض الاتفاقية الالتزامات بضمان المشاركة الكاملة للمرأة في المجالات الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية. وتتضمن المادة 2 الالتزام بإدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في التشريعات الوطنية وإلغاء الأحكام التي تشكل تمييزاً ضد المرأة وحمايتها من أي عمل تمييزي. كما يتعين على الدول التي صادقت على الاتفاقية أن تنشئ المحاكم والمؤسسات العامة لضمان الحماية الفعالة للمرأة من التمييز، وأن تتخذ خطوات للقضاء على جميع أشكال التمييز الذي يمارسه الأفراد والمؤسسات والشركات ضد المرأة. وتشترط المادة 5 على الدول الأطراف القضاء على التحيزات القائمة على دونية أي من الجنسين أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة. وتلزم المادة 10 الأطراف بضمان منح فرص التعليم والحصول على المنح الدراسية على قدم المساواة، مع إيلاء انتباه خاص لمعدلات انسحاب الطالبات من الدراسة. وبما يتماشى مع هذه الالتزامات، يتعين على أجهزة المخابرات أن تطبق سياسات تنظيمية وداخلية تعارض بصراحة التمييز بين الجنسين وأن تضع آليات وإجراءات للتغلب على التحيزات القائمة على النوع الاجتماعي في المؤسسات، بما فيها أي عقبات تحول دون الحصول على التدريب والتقدم.

الأطر الإقليمية المعنية بحقوق الإنسان

يلزم عدد من القوانين والصكوك الإقليمية الدول بتعزيز عدم التمييز وتكريس المساواة بين الجنسين. وكما هو الحال في الالتزامات العالمية بحقوق الإنسان، تسري هذه القوانين والصكوك على جميع السلطات والأجهزة العامة، بما فيها قطاع المخابرات. وفيما يلي بعض الصكوك الإقليمية الرئيسية:

♦ بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (2003). وتهدف هذه الوثيقة، المعروفة باسم بروتوكول مابوتو، على مكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة عن طريق التأكد من أن الدول الأفريقية تعمل، من جملة أمور أخرى، على:

- سن التدابير التنظيمية التي تحظر جميع أشكال التمييز والقضاء عليها ولتنفيذها تنفيذاً فعالاً
- إدماج المنظور الجنساني في القرارات السياسية والبرامج والأنشطة
- اتخاذ إجراءات تصويبية وإيجابية في المجالات التي لا يزال يشوبها تمييز ضد المرأة في القانون وعلى أرض الواقع

- معالجة الصور الجنسانية النمطية السلبية والتغلب على التحيزات الجنسانية التي تؤثر سلباً على تقدم المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- ومن الاطرذات الصلة في أفريقيا كذلك إعلان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن النوع الاجتماعي والتنمية (1997) والبروتوكول المعني بالنوع الاجتماعي والتنمية (2008).
- ◆ منظمة المرأة العربية التابعة لجامعة الدول العربية، "الإستراتيجية العربية لمناهضة العنف ضد المرأة 2011-2020".
- ◆ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (1950) واتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (2011) (والتي تعرف كذلك باسم اتفاقية إسطنبول). وتسعى اتفاقية إسطنبول إلى منع العنف ضد المرأة وحماية الضحايا والتغلب على الإفلات من العقاب. وبالنسبة لأجهزة المخابرات، تفرض الاتفاقية ضمان أن التزامات السرية المفروضة على موظفيها لا تعطل إبلاغهم عن العنف ضد المرأة للسلطات المختصة.
- ◆ التوجيه (EU/2012/29) الصادر عن البرلمان الأوروبي ومجلس أوروبا (2012) الذي يحدد المعايير الدنيا لحقوق ضحايا الجريمة ودعمهم وحمايتهم (التوجيه بشأن حقوق الضحايا).
- ◆ منظمة الدول الأمريكية، اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة ومعاقبة مرتكبيه والقضاء عليه (1994).
- ◆ خطة عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتعزيز المساواة بين الجنسين، والتي تضع الإطار الرئيسي للأنشطة التي تنفذها المنظمة على صعيد المساواة بين الجنسين وتسند المسؤوليات والمهام لأمانة المنظمة ومؤسساتها وعملياتها الميدانية، وللدولة المشاركة كذلك. وهذه تشمل:
- يجب على أن جميع سياسات منظمة الأمن والتعاون في أوروبا وبرامجها وأنشطتها تعميم مراعاة النوع الاجتماعي .
- تزويد الموظفين بالأدوات والتدريب في مجال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي.
- تعميم ثقافة الإدارة وبيئة العمل التي تراعي النوع الاجتماعي.
- زيادة تمثيل المديرات في المناصب العليا.
- مساندة الجهود التي تبذلها الدول المشاركة في تحقيق المساواة بين الجنسين.
- تحديد أولويات محددة لتعزيز حقوق المرأة.
- تأكيد دور المرأة وترسيخه في منع النزاعات وعمليات بناء السلام بعد انتهائها.
- متابعة وتقييم التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل لتعزيز المساواة بين الجنسين – يقدم الأمين العام لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا تقريراً يرصد سير العمل سنوياً للمجلس الدائم.
- كما اعتمدت الدول المشاركة في منظمة الأمن والتعاون في أوروبا ثلاثة من قرارات للمجلس الوزاري بشأن منع العنف ضد المرأة ومكافحته، حيث يشيران منهن إلى الأدوار التي يؤديها العاملون في قطاع الأمن.¹²

2.5 تساهم أجهزة المخابرات في تحقيق الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن

تم اعتماد في العام 2000 القرار الرائد 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. ويقر هذا القرار باختلاف التجارب التي يمر بها النساء والرجال خلال النزاعات، واحتياجاتهم المختلفة بعد انتهائها، ووجهات نظرهم المتباينة بشأن أسبابها ونتائجها وإسهامات مختلفة يقدمونها لعملية بناء السلام.

واعتمد مجلس الأمن، في وقت لاحق وحتى وقت كتابة هذه الأداة، تسعة قرارات أخرى تتناول المرأة والنزاع، والتي شكلت بمجموعها الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. وتتمثل الأهداف التي تسعى هذه الخطة إلى تحقيقها في:

- ♦ تعزيز المساواة بين الجنسين وتكريس مشاركة المرأة في صنع القرارات في جميع جوانب منع النزاعات، وعمليات السلام وبناء السلام
- ♦ تحسين مشاركة المرأة في البيئات المتأثرة بالنزاعات ووضع حد للعنف المتعلق بالنزاعات والإفلات من العقاب الواجب على هذه الجرائم
- ♦ المشاركة الدولية في البيئات المتأثرة بالنزاعات تعالج الاحتياجات المحددة للنساء وترقى بالحماية الواجبة لحقوقها.

وتؤكد الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على أهمية المساواة بين الجنسين في منع النزاعات والجهود المبذولة في سبيل المحافظة على السلم والأمن الدوليين. كما تشدد الخطة على أهمية مشاركة المرأة الكاملة والمتساوية في قطاع الأمن وفي صنع القرارات المتصلة بشؤون السلام والأمن*.

وينبغي لقطاع المخابرات، بالنظر إلى أنه يضطلع بأدوار أساسية على مستوى الأمن القومي، أن ينخرط في الجهود التي ترمي إلى تنفيذ الالتزامات التي تقرها الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. وعلى الحكومات أن تشرك قطاع المخابرات باعتباره جزءاً من خطط العمل في هذه المجال وإجراءات متابعتها ورفع التقارير بشأنها. وتعتبر هذه الخطة مهمة بالنسبة لأجهزة المخابرات من ناحيتين (على الأقل)، أولهما لأنها تنص على إدماج النساء في الأجهزة الأمنية، وثانيهما لأنها تنطوي على الإلزام باستخدام التحليل القائم على النوع الاجتماعي لفهم دوافع النزاع وآثاره والخيارات المتاحة لحله والتعافي منه. وعلى وجه الخصوص، يشدد قرار مجلس الأمن 2242 على ضرورة إدماج المنظور الجنساني ضمن إجراءات مكافحة الإرهاب وجهود مكافحة التطرف المصحوب بالعنف، ولا سيما من خلال إدماجه ضمن التقييمات والتقارير. وبذلك، يحتل هذا الأمر أهمية خاصة بالنسبة للمخابرات. ويحث القرار الدول الأعضاء على "إجراء وتجميع البحوث والبيانات التي تراعي النوع الاجتماعي وتتعلم بالعوامل التي تدفع المرأة إلى التطرف، والآثار المترتبة على إستراتيجيات مكافحة الإرهاب فيما يتعلق بحقوق الإنسان الواجبة للمرأة وبالمنظمات النسائية، وذلك بهدف وضع سياسات وبرامج محددة بأهداف معينة وتقوم على الأدلة والتخطيط لاستجابة"¹³.

ودون مشاركة المرأة الفاعلة في قطاع المخابرات وتولي أجهزة المخابرات إجراء تحليل قائم على النوع الاجتماعي وإدماج المنظور الجنساني، فسيكون من الصعب تنفيذ أهداف الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن تنفيذاً وافياً. وينبغي لأجهزة المخابرات والهيئات التي تمارس الرقابة وعلمها أن تركز على المساواة بين الجنسين، باعتبارها وسيلة للتغلب على التمييز ووسيلة للإسهام في نتائج السلام والأمن الأخرى.

2.6 تساهم أجهزة المخابرات في تحقيق خطة التنمية المستدامة للعام 2030

تمثل خطة التنمية المستدامة للعام 2030 دعوةً لجميع البلدان لاتخاذ إجراءات تحدث التحول المطلوب لتحقيق السلام والازدهار للشعوب كافة وحماية الكوكب. وتحدد هذه الخطة، التي اعتمدها جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في شهر أيلول/سبتمبر 2015، 17 هدفاً مترابطاً حول التنمية المستدامة، وأضيف إليها 169 مقصداً و232 مؤشراً. وتتناول أهداف التنمية المستدامة التحديات العالمية المتعلقة بالفقر وعدم المساواة بين الجنسين والمناخ وتدهور البيئة والظلم والعنف. وتقر ولا سيما الهدف 5 منها، بالمساواة بين الجنسين باعتبارها أساساً ضرورياً لعالم يسوده السلام والرخاء

* انظر، أيضاً، موجز السياسات في رزمة الأدوات هذه، "اتباع نهج حكم قطاع الأمن إزاء المرأة والسلام والأمن".

ويرسي قرار منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (14/05) بشأن "المرأة ومنع النزاع وإدارة الأزمات والإعمار في مرحلة ما بعد النزاع" (2005) الإطار الذي ينظم عمل المنظمة والدول المشاركة فيها على صعيد تنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (انظر الحاشية 12، ص. 18).

والاستدامة، بل إن المساواة بين الجنسين تعد أساسية لتحقيق الهدف 16 من أجل إتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع.^٨

وينبغي إخضاع أجهزة المخابرات للمساءلة عن إسهامها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مثلما هو حال المؤسسات الحكومية الأخرى. وفي وسع صانعي السياسات والمشرعين والناشطين في المجتمع المدني أن يوظفوا محاور من خطة التنمية المستدامة لتعزيز شفافية أجهزة المخابرات ومساءلتها ومشروعيتها. كما توجه هذه الخطة المساعي التي ترمي إلى إدماج المنظور الجنساني في قطاع المخابرات. ويجب تطبيق المؤشرات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة على أجهزة المخابرات لمتابعة التقدم الذي تحرزه على صعيد تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني. ويساعد ذلك على التثبيت من التالي داخل أجهزة المخابرات:

- ♦ التزامات صريحة في السياسة والأنظمة تفرض على قطاع المخابرات احترام حقوق الإنسان، بما فيها المساواة بين الجنسين، وتيسر الرقابة المستقلة والفعالة عليها
- ♦ الأطر القانونية التي تعزز المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس وترسخها وترصدها في قطاع المخابرات
- ♦ التمثيل المتساوي للمرأة، بما يشمل المناصب الإدارية، في أجهزة المخابرات والهيئات المكلفة بالرقابة عليها، بما فيها البرلمان*
- ♦ الالتزامات والإجراءات بشأن الوصول إلى المعلومات التي تبين مختلف سبل الولوج إلى المعلومات للرجال والنساء
- ♦ الآليات اللازمة لمتابعة الاتهامات الموجهة ضد أجهزة المخابرات بخصوص انتهاكات حقوق الإنسان، والتي تحدد ممارسات العنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين.

^٨ للاطلاع على المزيد من التفاصيل، انظر موجز السياسة المرفق، "خطة التنمية المستدامة للعام 2030، وقطاع الأمن والمساواة بين الجنسين".

* للاطلاع على المزيد من التوجيهات حول كيفية تحقيق تمثيل أكبر للنساء في البرلمان وفي إجراءات الرقابة البرلمانية، انظر الأداة السابعة، "الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي".

الحواشي

1. OECD DAC (2007) Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice, Paris: OECD, p. 140.
2. 2 H. Born and A. Wills (eds) (2012) Overseeing Intelligence Services: A Toolkit, Geneva: DCAF, p. 6.
3. نُقل بتصرف عن:
4. UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accessed 6 September 2019).
5. UN OSAGI (2001) Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming, New York: UN.
6. WHO (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", Geneva: WHO.
7. UN Economic and Social Council, UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions, 18 July 1997, 1997/2.
8. UN Women, note 3 above.
9. M. Conway (2017) "The 'F' word", United Nations Association UK Magazine, Issue 2, London: UNA UK.
10. S. Harris (2015) "How the CIA came out of the closet", The Daily Beast, 31 August.
11. OHCHR (2013) "Statement by Ivan Simonovic, UN Assistant Secretary-General for Human Rights", presented at Conference on Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity, Oslo, 15–16 April 2013.
12. من ذلك، مثلاً، القرارات الصادرة عن مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة التابعين للأمم المتحدة والمتاحة على الموقع:
13. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx> (6 أيلول/سبتمبر 2019). وانظر، أيضًا
14. European Union (2013) "Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons", Luxembourg: Council of the European Union.
15. ودعا إعلان أوتوا الصادر في العام 1995 عن الجمعية البرلمانية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا الدولة المشاركة إلى "ضمان أن جميع الأشخاص المنتمين إلى شرائح مختلفة من سكانها يحظون بالاحترام والاعتبار على قدم المساواة في دساتيرها وتشريعاتها وإداراتها وأنه ليس ثمة إخضاع، صريح أم ضمني، على أساس... الميل الجنسي". أوتوا، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا.
16. القراران (15/05) و(7/14) الصادران عن المجلس الوزاري لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا. وفضلاً عن ذلك، يرسى قرار المنظمة (14/05) بشأن "المرأة في منع النزاع وإدارة الأزمات والإعمار في مرحلة ما بعد النزاعات" (2005) الإطار الذي ينظم عمل المنظمة والدول المشاركة فيها على صعيد تنفيذ القرار 1325 الصادر عن مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة. ويركز هذا القرار على تمثيل النساء في منع النزاعات وعمليات الإعمار في مرحلة ما بعد انتهاء النزاع، والتدريب والتعليم في مجال حقوق المرأة والفتاة، وتبادل الممارسات الفضلى المتعلقة بمشاركة المرأة في مبادرات السلام وتقييم جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني. واستناداً إلى القرار أعلاه، يعزز قرار المنظمة (7/09) بشأن "مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامة" إطار المنظمة بتوجيه الدعوة إلى الدول المشاركة لكي:
17. تدرس اتخاذ تدابير لتهيئة الفرص المتساوية داخل الأجهزة الأمنية، بما فيها القوات المسلحة، عند الاقتضاء، للسماح بتوظيف الرجال والنساء واستبقائهم وترقيتهم على أساس متوازن.
18. تنظر في اتخاذ تدابير محددة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين في جميع الهيئات التشريعية والقضائية والتنفيذية، بما فيها الأجهزة الأمنية، كأجهزة الشرطة.
19. تدرس اتخاذ تدابير تشريعية ممكنة من شأنها تيسير مشاركة النساء والرجال بقدر أكبر من التوازن في الحياة السياسية والعامة، ولا سيما في صنع القرارات.
20. تسمح بمساهمة النساء والرجال في مبادرات بناء السلام على قدم المساواة فيما بينهم.
21. -تشجع العمل المشترك ومسؤوليات الوالدين بين النساء والرجال لتسهيل الفرص المتساوية للمرأة للمشاركة الفاعلة في الحياة السياسية والعامة.
22. مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، القرار 2242، اعتمد في 13 تشرين الأول/أكتوبر 2015، الفقرة 12



3. كيف تبدو أجهزة المخابرات التي تعزز المساواة بين الجنسين وتدمج المنظور الجنساني؟

يضع الفصل الثالث صورة عن أجهزة المخابرات التي تراعي المنظور الجنساني في عملها وتعزز المساواة بين الجنسين. وثمة أبعاد معيارية ومفاهيمية وإجرائية وتنظيمية لهذه الرؤية. ويتناول الفصل الرابع بتفصيل أكبر سبل تحقيق هذه الرؤية.

3.1 العمل في إطار قواعد واضحة تعزز المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان على نطاق أوسع وتعكس القيم الديمقراطية

إن عمليات المخابرات التي تدمج المنظور الجنساني وتعزز المساواة بين الجنسين من شأنها أن تشمل الاعتبارات الجنسانية في جميع مراحل دورة جمع المعلومات وتحليلها وتعميمها. ونقطة البداية هي هيكلية أجهزة المخابرات ووظائفها وصلاحياتها والتي ينبغي على القانون أن يحددها تحديداً واضحاً. ويُستمد هذا الإطار القانوني من النهج الذي تعتمده الدولة في أمنها القومي، والذي يجب أن يتصدى بدوره لعدم المساواة* ومن ثم يجب تنفيذ هذه الولاية بالاعتماد على الأطر والسياسات والإجراءات التنظيمية من أجل تكريس المساواة بين الجنسين وإدماج منظور جنساني في أجهزة المخابرات.

وتُعنى هيئات الرقابة على المخابرات – كلجان الرقابة البرلمانية ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان – بالطريقة التي تعتمدها أجهزة المخابرات في سعيها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. ويجب أن يعكس نهجها إزاء الأمن القومي الاحتياجات الأمنية للرجال والنساء، بما في ذلك المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين. كما يجب التحقق من أن أجهزة المخابرات تعمل على تحقيق الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. ويتعين على هيئات الرقابة أن تولي عنايتها لاحتياجات الرجال والنساء ومصالحهم، بمن فيهم المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، عند إجراء تقييم للأمن القومي. وينبغي أن تملك أجهزة المخابرات القدرة على تفسير الآثار الجنسانية التي تفرزها خياراتها السياسية. ويتيح استخدام آليات الرقابة عند العمل مع أجهزة المخابرات في مجال المساواة بين الجنسين المجال لإطلاق الحوار حول القضايا الجنسانية التي قد لا يشعر الموظفون بالارتياح عند طرحها مع المشرفين المباشرين عليهم كما أنه يوفر آلية من آليات المساءلة^٨.

وينبغي للجهات الفاعلة الدولية التي تدعم التدخلات الرامية إلى إضفاء طابع ديمقراطي على أجهزة المخابرات أن تشجع الالتزامات بالمساواة بين الجنسين في سياق الالتزامات الأعم بحقوق الإنسان والارتقاء بمستوى الانفتاح والمساءلة والمشاركة. ولا تعزز مبادرات المساواة بين الجنسين هذه أهداف الحوكمة الرشيد فحسب، بل تضيف مضموناً على الملكية المحلية لعمليات الإصلاح، وذلك بتضمين أصحاب المصلحة في المجتمع بجميع شرائحه واطيافه، بما في ذلك النساء والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملو صفات الجنسين.

* للاطلاع على توجيهات بشأن هذه النقطة، انظر الأداة الثامنة "النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي"، في رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، تحرير ميغان باستيك وكريستين فالاسيك، حنيف: مركز حنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، 2008.

^٨ للاطلاع على توجيهات أعم حول إدماج منظور جنساني في الرقابة الخارجية على قطاع الأمن، انظر:

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

الصورة: الرقابة المجتمعية، 2008.
جميع الحقوق محفوظة للشرطة
الوطنية الكولومبية.

3.2 الإدماج الفعلي لوجهات نظر النساء والرجال

تضطلع أجهزة المخابرات بدور في إسداء المشورة لصناع القرار بشأن التهديدات الأمنية الراهنة والمستقبلية. ويتعين على هذه الأجهزة أن تأخذ في الاعتبار طائفة واسعة من العوامل الهيكلية لكي تفهم الطريقة التي تنشأ بها وتتجلى فيها ديناميات انعدام الأمن والنزاع. وبما أن الإقصاء الاجتماعي يعد أحد الأسباب الهيكلية التي تقف وراء العنف، تحتم الضرورة على أجهزة المخابرات أن تولي انتباهها للمواضع التي تشهد التمييز والإقصاء والتمييز وطريقة نشوئها، والطريقة التي تسهم بها في انعدام الأمن. ويجب على الأقل تصنيف المعلومات الاستخباراتية حسب الجنس (وهكذا ينبغي أن تصنف جميع الإحصائيات التي تُجمع على المستوى الداخلي في الجهاز). وفضلاً عن ذلك، يجب دراسة أدوار الذكورة والأنوثة والديناميات المتداخلة لانعدام الأمن. ولفهم هذه العوامل، من المهم إدماج وجهات نظر المجموعات المتنوعة من الرجال والنساء، بمن فيهم النساء والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين ضمن آليات جمع المعلومات الاستخباراتية وتحليلها. فمن شأن ذلك أن يُبرز إشارات انعدام الاستقرار التي تم التغافل عنها سابقاً وأن يتيح القدرة على صياغة خيارات الاستجابة التي تضع حدًا للممارسات التمييزية.

ويركز العمل في هذا المجال على الإنذار المبكر بنشوب النزاعات: وذلك من خلال تسليط الضوء على أنماط التمييز الهيكلي، وإدماج منظور جنساني في وسعه أن يرقى بفعالية أنظمة الإنذار المبكر عن طريق جمع معلومات أكثر تحديداً والسماح بإجراء تحليل مفصل ودقيق (انظر الجدول 1). وذلك من شأنه أن يضمن تأهباً أفضل واستجابة أدق وأكثر قابلية للقياس بهدف التعامل مع أسباب النزاع. ومع ذلك، تنطبق هذه المبادئ على أي عملية استخباراتية.

كما ينطوي إدماج منظور جنساني في عمليات جمع المعلومات وتحليلها على بعد مفاهيمي: فهو يفتح المنظور التحليلي على وجهات نظر مجموعة أوسع من الجهات الفاعلة المعنية ويعبر عن صوتها ويسر التفكير في التحيزات المعرفية. وبدلاً من ذلك من خلال بالتصدي للطريقة المعتمدة في تعريف المشاكل وفي تحديد الأعداء، والتفكير في التحيز الضمني التي يشوب هذه العمليات.

ويزيل مثل هذا النهج الغموض عن مواطن التوتر بين الأمن القومي وحقوق الإنسان. فعلى الحقوق المدنية والسياسية أن تكون في واجهة الأمن القومي. ويمكن إدماج منظور جنساني قطاع المخابرات من معاناة المشاكل القائمة ليس باعتبارها قضايا أمنية "جوهرية"، وإنما باعتبارها قضايا ترتبط بالحقوق والحريات أيضاً. ويجب أن تعكس المنتجات الاستخباراتية الاحتياجات والأولويات الأمنية لدى الناس – نساءً ورجالاً، بمن فيهم المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين، في مختلف المجتمعات – وليس باعتبارها مجرد احتياجات تخص السلطة التنفيذية. فمن السهل أن ترتبط تقييمات المعلومات الاستخباراتية، عند إعدادها من خلال عمليات منغلقة، بالمصالح الحزبية والسياسية. وتملك المنتجات الاستخباراتية التي تراعي المنظور الجنساني قدرة أكبر على إثارة التساؤلات حول سياسة السلطة. ويزيد إدماج هذا المنظور في اعتبارات الأمن القومي من القدرة على التركيز على الأثر الإنساني الذي تفزره السياسات الخارجية والمحلية والتصدي للتفكير الضيق.

الجدول 1: أمثلة على مؤشرات الإنذار المبكر المراعية للنوع الاجتماعي

لإدماج المنظور الجنساني في أنظمة الإنذار المبكر، يجب أن يملك الرجال والنساء، بمن فيهم المثليون والمثليات ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين، الفرصة للتعبير عن وضعهم الأمني، وينبغي إجراء تحليل دقيق للتهديدات والمخاوف المختلفة التي تعترضهم. ويجب وضع الأسباب الكامنة وراء النزاع في الاعتبار بالنظر إلى دورها في تكريس أوجه عدم المساواة. ويقتضي الواجب دراسة الطريقة التي تتفاقم فيها جوانب انعدام المساواة أثناء النزاع عند تحليل المعلومات وجمع البيانات لصياغة تدابير الاستجابة. وقد خرجت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأمثلة على مؤشرات الإنذار المبكر المستجيبة للنوع الاجتماعي، والتي نعرض بعضها منها بالتفصيل أدناه. ولقد تم تصنيف هذه المؤشرات حسب الفئات العامة لتحليل النزاعات، مع التمييز بين المؤشرات الأكثر صلة بإجراء التقييمات الأولية أو جمع بيانات ومؤشرات خط الأساس للعمل المتواصل على متابعة الاتجاهات.

مؤشرات التقييم	المتابعة الدورية/المستمرة
حقوق الإنسان والأمن (بما في ذلك العنف ضد المرأة)	
انتشار العنف الجنسي (بما فيه الاغتصاب)	حالات الوفاة المتصلة بالنزاع (ذكر/أنثى)
انتشار العنف الأسري	تقارير الاعتداء الجسدي أو المعرفة بالاعتداءات الجسدية ضد فرد في الأسرة (مصنفة حسب الجنس)
إفلات مرتكبي العنف ضد المرأة من العقاب (مثلاً، عدد القضايا التي يتم التبليغ عنها والتحقيق فيها وملاحقتها قضائياً وتفضي إلى أحكام بالإدانة)	انتشار مختلف أشكال العنف ضد المرأة (الاغتصاب، والعنف الأسري، والقتل بدافع الشرف، واختطاف العرائس، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، إلى غير ذلك)
انتشار تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث)	الاعتداءات الجنسية التي ترتكبها قوات الأمن
النسبة المئوية للنساء اللواتي يشعرن بأن العنف ضدهن تراجع خلال فترة معينة (خلال الأعوام الخمسة الماضية، مثلاً)	الاعتداءات الجنسية التي ترتكبها هيئات إنفاذ القانون
سياسات/برامج تحديد النسل القسري	قتل النساء وخطفهن وإخفاؤهن
وجود التشريعات بشأن العنف القائم على نوع الجنس وجودتها	قضايا الاتجار بالنساء/الأطفال
وجود مراكز الأزمات والخطوط الهاتفية الساخنة المخصصة لدعم النساء	الممارسات التمييزية والاعتداءات التي تمس السكان الأصليين
العوامل السياسية والمؤسسية	
المساواة وحماية الرجال والنساء بموجب القانون	التهديدات التي تطل النساء الناشطات/الحاضرات سياسياً وأطفالهن
حق المرأة في الاقتراع	التهديدات والقيود التي تفرضها الجماعات المسلحة غير القانونية على النساء والمنظمات النسائية
النساء بوصفهن ناخبات ومرشحات ومراقبات في الانتخابات	التوظيف والتجنيد القسري
النسبة المئوية للنساء في البرلمان	استخدام النساء للحصول على المعلومات وتسلسل الجماعات المسلحة غير القانونية داخل المجتمع
القيادة السياسية للمرأة (أو نسبة الرجال إلى النساء في السلطة)	
وعي قطاع الأمن بالمنظور النوع الاجتماعي واستجابته للعنف ضد المرأة	
أثر التدريب المتعلق بالنوع الاجتماعي في الجيش	
مقاومة مشاركة المرأة في عمليات السلام والمفاوضات	

المصدر:

UN Women (2012) *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, New York: UN Women, pp. 6–7. See also OSCE/ODIHR (2009) *Gender and Early Warning Systems*, Warsaw: OSCE/ODIHR

3.3 الالتزام والثقافة والممارسات التنظيمية لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع بوجه أعم

تملك أجهزة المخابرات التي تسخر مهارات الرجال والنساء ومواهبهم، بصرف النظر عن ميولهم الجنسية وهوياتهم أو تعبيراتهم الجنسية، التزامًا تنظيميًا قويًا بالمساواة وتعمل فعليًا على تنفيذ الإستراتيجيات التي تعزز الإدماج والتنوع لدى الناس ووجهة نظرهم.

وتتعامل أجهزة المخابرات التي تركز المساواة بين الجنسين تعاملًا واعيًا مع التنوع باعتباره نقطة قوة في مكان العمل، إذ تتخذ الخطوات اللازمة لفهم العقبات التي تعرقل المساواة بين الجنسين داخل المؤسسة ولاستقطاب الأفراد من الجماعات التي لا تحظى بما يكفي من التمثيل وتوظيفهم والاحتفاظ بهم (يقدم الإطار 5 أمثلة على هذه المساعي من المملكة المتحدة). فتدعم هذه الأجهزة بثقافة تنظيمية تقاوم التحيز ضد مثل معينة مثل الذكور باعتبارها النموذج الرئيسي للنجاح، وهي تسعى، عوضًا عن ذلك، إلى كسر أوجه التحيز والتوقعات السائدة في المجتمع عما يبدو عليه الرجال والنساء في قطاع المخابرات، وسلوكهم ودورهم. فالتصورات الضمنية التي تحملها الجماعات "الداخلية" و"الخارجية" - سواء كانت تستند إلى تحيزات إثنية أو اقتصادية أو جنسانية أو غيرها - يتم التصدي لها من خلال التركيز على المساواة. وثمة جهود تبذل للتغلب على العقبات السلوكية والمؤسسية التي تعرقل النساء وغيرهن من الجماعات التي لا تحظى بتمثيل كافٍ وتثبط من عزيمتهم.

ولأجهزة المخابرات التي تركز تنوع القوة العاملة سياسات وإجراءات تمنع وتتصدى للاستغلال والتحرش والاعتداء الجنسي والتمييز بين الجنسين وغيره من ضروب سوء المعاملة المتصلة بنوع الجنس داخل القوة العاملة أو بسببها. وتستجيب سياسات الموارد البشرية للاحتياجات الخاصة بالنساء والآباء، حيث تؤمن التدابير اللازمة للإجازة الأبوية والدعم والمرونة للأزواج في حالات التعيين في الخارج.

وتجري متابعة هذه التدابير وتوجيهها من خلال هيئات الرقابة التي تشارك مشاركة فعالة في تشجيع أجهزة المخابرات على إحراز تقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين. ويستدعي هذا كله وجود قيادة واضحة وقائمة على المبادئ داخل قطاع المخابرات واستثمار الوقت والموارد فيه.

الإطار 5: دراسة التي أعدها لجنة أجهزة المخابرات والأمن التابعة لبرلمان المملكة المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين واستجابة أجهزة المخابرات

قد تكون السلطات التشريعية فعالة في إخضاع أجهزة المخابرات للمساءلة عن التزاماتها بالمساواة في التوظيف وتعميم مراعاة المنظور الجنساني فيها. ففي العام 2015، أجرت لجنة أجهزة المخابرات والأمن في برلمان المملكة المتحدة تحقيقًا حول العقبات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في أجهزة المخابرات والإجراءات التي يتم اتخاذها لتحسين التكافؤ بين الجنسين. والتقت اللجنة مع رؤساء هذه الأجهزة وأجرت مقابلات مع موظفيها لمناقشة التحديات الجنسانية التي يواجهونها، ثم أعدت مجموعة من التوصيات. وتم تكليف أجهزة المخابرات برفع تقرير إلى اللجنة بعد عام واحد، تبين فيه التقدم الذي أحرزته في المجالات التالية:

1. استهداف مجموعات محددة من النساء لتوظيفها.
2. تحسين إدارة المسار المهني للنساء من أجل تعزيز قدرتهن على التقدم في وظائفهن.
3. الاستفادة من شبكات الدعم غير الرسمي.
4. إزالة القيود المفروضة على مشاركة النساء في وظائف معينة.
5. توطيد العلاقات الدولية.
6. معالجة العقبات الثقافية والسلوكية التي تقف أمام التنوع والإدماج.

في شهر آذار/مارس 2016، رفعت أجهزة المخابرات تقريراً محدثاً إلى اللجنة، وأفادت بأنها وضعت كلها، من جملة أمور أخرى، أهدافاً متعلقة بالتنوع مع تكريس مسؤوليات لتحقيقها على مستوى القيادة. وتم وضع تدريب متعلق بالتحيز اللاوعي من أجل التصدي للعقبات السلوكية التي تقف في طريق التغيير. وأدرج مقر الاتصالات الحكومية وجهاز الاستخبارات السرية (MI6) التزامات بالتنوع والإدماج ضمن معايير تقييم سلوك كبار الموظفين وبرامج تنمية القدرات القيادية. ونظم المجلس التنفيذي لجهاز الأمن (MI5) تدريباً في مجال "القيادة الشاملة للجميع"، وكان لكل فرد من أفراد المجلس أهداف خاصة بالتنوع وكان مسؤولاً عنها بصفة شخصية. وعقدت جميع الأجهزة اجتماعات رُبعية حول التنوع لمناقشة التقدم المحرز وتبادل الخبرات في هذا الصدد.

كما وقد تم اتخاذ مجموعة من التدابير لتوظيف عدد أكبر من النساء في دوائر الأمن المعلوماتي وتشجيع المزيد من الفتيات على دراسة علوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وفي شهر كانون الثاني/يناير 2016، استضاف مقر الاتصالات الحكومية فعالية تحت عنوان "المرأة والمعلوماتية" في جامعة بيرمنغهام، والتي شارك فيها جهاز المخابرات السرية وجهاز الأمن كذلك. وخلال هذه الفعالية التي استهدفت النساء بوجه خاص، قدمت المتحدثات نظرة متعمقة حول المؤسسات وفرص الوظائف المتاحة لها. وقد ساعد هذا التوجه مقر الاتصالات الحكومية في الارتقاء بأنشطة التوعية التي ينفذها وأفضى إلى زيادة المنح التي قُدمت للنساء للانضمام إلى المدرسة الصيفية للمعلوماتية التابعة للمقر بما نسبته 13 في المائة. وارتفعت هذه النسبة إلى 15 في المائة في العام 2015. كما وسّع المقر من نطاق تواصله مع المدارس لتشجيع عدد أكبر من الفتيات على دراسة مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

وكانت الآثار الأولية لهذه الجهود الرامية لتوظيف المزيد من النساء ملحوظة. ففي العامين 2015 و2016، كان 46 في المائة من العاملين في جهاز الأمن من الإناث، وهو ما شكل زيادة قدرها 5 في المائة بالمقارنة مع الفترة السابقة وأفضى إلى زيادة نسبتها 41.6 في المائة في القوى العاملة من النساء. وفي العام 2019، قرر مقر الاتصالات الحكومية أن يستضيف الدورة الأولى للمدافعات عن الأمن المعلوماتي وقدم 600 مقعد مجاني للنساء في البرامج التدريبية الداخلية والخارجية.

المصادر:

Intelligence and Security Committee of Parliament (2015) "Women in the UK intelligence community", London: UK Parliament; Government of the United Kingdom (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on women in the UK intelligence community", London: UK Government; M. Oppenheim (2019) "British spy network GCHQ runs all-female classes to recruit women hackers", The Independent, 17 January.

الحواشي



4. كيف تعزز أجهزة المخابرات المساواة بين الجنسين وتراعي المنظور الجنساني؟*

يبين هذا الفصل سُبل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز الأمن من خلال إدماج منظور جنساني في قطاع المخابرات، وهو يشمل التوصيات التالية:

- ♦ إدماج منظور جنساني في دورة الاستخبارات
- ♦ إجراء الإصلاح لتعزيز الرقابة والمساءلة على نحو يشمل الجميع
- ♦ تعزيز المنظور الجنساني في الرقابة على أجهزة المخابرات
- ♦ القيادة ووضع استراتيجيات لتحقيق المساواة بين الجنسين
- ♦ إجراءات التوظيف لتعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع
- ♦ آليات قوية للحد من شكاوى الموظفين المتصلة بالنوع الاجتماعي ومعالجتها

وترد الدوافع التي تشجع على اتخاذ مثل هذه الخطوات بهدف تحقيق تغيير ضمن القائمة المرجعية للتقييم الذاتي في الفصل الخامس.

وبالنظر إلى أن عددًا قليلًا نسبيًا من أجهزة المخابرات تتعامل بانفتاح مع النوع الاجتماعي، فيبين فقط عدد قليل من الوثائق الممارسات الجيدة التي تم تطبيقها. فغالبًا ما تعزز الإجراءات التي يتخذها الموظفون للحد من التحيز الجهود التي ترمي إلى معالجة التمييز بين الجنسين في أجهزة المخابرات، إلى جانب الضغط الذي تمارسه هيئات الرقابة الخارجية و/أو مبادرات المساواة بين الجنسين في القطاع العام بصفة عامة. وبالاستناد إلى مصادر المعلومات هذه، وبالتوازي مع الممارسات الجيدة والراسخة في فروع أخرى من قطاع الأمن، يعرض هذا الفصل إطارًا للأنشطة التي تستطيع أجهزة المخابرات أن تطورها وتوائمها مع احتياجاتها.

4.1 إدماج منظور جنساني في دورة الاستخبارات

يُعد إدماج منظور جنساني مهم في جميع جوانب جمع المعلومات الاستخباراتية – من الاستخبارات البشرية إلى استخبارات الإشارات. وحسبما بيّنّا في القسم 2-2، تشمل كل أنشطة المخابرات اعتبارات جنسانية. فهي تحتاج إلى إدماج النوع الاجتماعي في دورة الاستخبارات بجميع مراحلها: ابتداءً بتوزيع المهام، ومرورًا بجمع المعلومات وتحليلها، وانتهاءً بتعميمها والحصول على آراء بشأنها. وهذا يعتمد على تنمية مهارات وقدرات موظفي المخابرات حتى يتم إدماج الأبعاد الجنسانية ضمن ممارستهم المنتظمة.

* الصورة: ضباط من تايلاندا وبيروناي واندونيسيا يتواصلون عن بعد مع قواتهم خلال تدريبات الصعود إلى السفن، في سياق تدريب بحري مدته أسبوع يهدف إلى تسليط الضوء على قيمة تبادل المعلومات والتنسيق المتعدد الجنسيات، 2010. جميع الحقوق محفوظة للبحرية الأمريكية، تصوير: جيسون تروس.

الممارسات الجيدة

- ✦ يحظى الموظفون التنفيذيون ومحللو المعلومات الاستخباراتية بتدريب على إجراء تحليل يراعي الاعتبارات الجنسانية ويدمج المنظور الجنساني ويتصدى للتحيزات الضمنية. وتقدم أجهزة المخابرات التدريب الأولي المستمر المتعلق بإدماج المنظور الجنساني في التحليل واستخدام المؤشرات الجنسانية. وحيثما أمكن، تستخدم المؤشرات الجنسانية في توجيه جمع البيانات.* وقد يكون من المفيد إصدار مبادئ توجيهية تبين سبل إدماج المنظور الجنساني (انظر الإطار 6).
- ✦ التكليف بتنفيذ العمليات الاستخباراتية يأخذ بعين الاعتبار الجوانب الجنسانية.
- ✦ ينطوي تصميم تكتيكات جمع المعلومات الاستخباراتية على تحليل يراعي الاعتبارات الجنسانية للأثر المحتمل للوسائل التي تتصف بالتطفل والعلنية في جمع المعلومات عن مختلف المجموعات من الرجال والنساء والفتيان والفتيات.
- ✦ تتضمن الخطط العملية إستراتيجيات للتخفيف من المخاطر المتصلة بالآثار المحتملة المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ✦ تنفذ أنشطة جمع المعلومات على نحو يتماشى مع مبادئ حقوق الإنسان، مع تلافي ارتكاب أعمال التحرش أو العنف أو الاعتداء القائم على النوع الاجتماعي.
- ✦ تصنف البيانات والمعلومات التي تجمعها أجهزة المخابرات حسب الجنس والعمر، مثلما هو الحال في جميع الإحصائيات الداخلية.
- ✦ يتم إجراء التحليلات من منظور جنساني، بما في ذلك اعتبار البيانات والمعلومات المصنفة حسب الجنس والعمر والسمات. وعلى تحليل خيارات الاستجابة أن يراعي الاعتبارات الجنسانية.
- ✦ عدم التمييز بين الجنسين في التوظيف المتعلق بجميع المعلومات أو تحليلها أو تعميمها.

الإطار 6: إدماج المنظور الجنساني ضمن العناصر العسكرية لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

0 في العام 2010، أعدت إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام مبادئ توجيهية لإدماج المنظور الجنساني ضمن العناصر العسكرية لبعثات حفظ السلام. وتهدف هذه المبادئ التوجيهية إلى دعم الأفراد العسكريين الذين يعملون على المستويات الإستراتيجية والتشغيلية والتكتيكية لتستند عمليات التخطيط والأنشطة التشغيلية التي تنفذها القوات العسكرية في مناطق عملياتها على الأولويات والشواغل الأمنية لجميع السكان المحليين بما فيهم النساء والرجال والفتيان والفتيات.

ويمكن لأجهزة المخابرات التي تواجه صعوبة في إدماج المنظور الجنساني أن تسترشد بالمبادئ التوجيهية الرئيسية التالية:

- ✦ يشمل تخطيط العمليات والتنسيق مع الجهات الفاعلة الأخرى في قطاع الأمن تقييم الاختلافات في الأولويات الأمنية لدى النساء والرجال في المجتمعات المحلية، وقدرتهم على الإسهام في تنفيذ المهمة
- ✦ تتضمن الخطط العسكرية المعدّة لتحسين الظروف وتقييم وتلبية الاحتياجات المحددة لدى الأفراد العسكريين من الرجال والنساء المزمع نشرهم
- ✦ تنطوي خطط وأنشطة تشكيل القوات على الإستراتيجية اللازمة للعمل على تحسين التوازن تدريجياً في صفوف العسكريين والعسكريات المعنيين بحفظ السلام
- ✦ تقيّم أنشطة المتابعة ورفع التقارير التي تؤديها العناصر العسكرية في بعثات حفظ السلام والتقدم الذي تحرزه الجهود العسكرية على صعيد تنفيذ الولايات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن.

* لمزيد المعلومات حول التدريب المراعي للنوع الاجتماعي يرجى الاطلاع على الأداة الأولى "حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه والنوع الاجتماعي".

وتتناول الأداة الخامسة عشرة، "إدماج النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع ومتابعتها في قطاع الأمن والعدالة"، المؤشرات الجنسانية.

كما تقدم المبادئ التوجيهية المذكورة مجموعة من القوائم المرجعية تبين طريقة إدماج المنظور الجنساني. فعلى سبيل المثال:

- ✦ تشمل جميع وثائق الخطط الإستراتيجية، بما فيها مفاهيم العمليات واحتياجات القوات، بنودًا تكفل تعزيز مشاركة النساء في المجتمعات المحلية في أنشطة حفظ السلام والتهوض بحماية النساء والفتيات
- ✦ تندرج المؤشرات الجنسانية في وثائق الخطط العسكرية الإستراتيجية من أجل تحسين متابعة التقدم المحرز على صعيد تنفيذ الولايات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن
- ✦ يتم تعريف المخاطر الأمنية التي تواجه النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وإدماجها ضمن تقييمات المخاطر في منطقة العمليات
- ✦ يتم إدراج المنظمات النسوية غير الحزبية المحلية في شبكة نقاط الاتصال بالمجتمع المحلي للتأثير على أنشطة التخطيط العسكري خلال مهمات التقييم الفني وفي جميع مراحل إعداد خطط البعثات.

المصدر:

UN DPKO/DFS (2010) "DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations military in peacekeeping operations", New York: UN DPKO.

4.2 الإصلاح لتعزيز الرقابة والمساءلة على نحو شامل

تشكل أجهزة المخابرات جزءًا من قطاع الأمن، وهي ملزمة بالقواعد والممارسات التي تنظم الحوكمة الرشيدة في هذا القطاع. وتشمل مبادئ وسمات الحوكمة الرشيدة في قطاع الأمن الرقابة والمساءلة والالتزام بسيادة القانون. وتثير أجهزة المخابرات التي تلتزم فعليًا بهذه المبادئ تساؤلات عن مدى فعاليتها في تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها، بما فيها المساواة بين الجنسين. كما أن التزام رؤية أجهزة المخابرات تجاه حماية حقوق وحريات كل أفراد المجتمع يجب أن يعكس إطارها القانوني وسياساتها الداخلية ورسائلها، وفي مدونات القواعد والأنظمة التي تحكم سلوك أفرادها. وهذا يشمل اعتماد نهج لا يتسامح البتة مع الانتهاكات التي قد يرتكبها العاملون في قطاع المخابرات ولا سيما تلك المتعلقة بحقوق الإنسان. ما يجب سنّ سياسات واضحة تحظر التمييز أو الاستغلال أو التحرش أو العنف الجنسي والتمييز القائم على النوع الاجتماعي.

وفي وسع إصلاح قطاع الأمن أن يعزز المساواة بين الجنسين في أجهزة المخابرات من خلال إجراء نقاش عام والتشاور حول دور أجهزة المخابرات والأعمال التي تؤديها والطريقة التي تتوخاها في تأديتها. وعادةً ما يكون السبب وراء إصلاح قطاع المخابرات أخطاء ارتكبتها أو فضائح و/أو انتقال سياسي ديمقراطي أو في مراحل ما بعد النزاعات. وتعزز عمليات إصلاح قطاع المخابرات التي تركز على الارتقاء بحوكمة القطاع الأمني والرقابة عليه وإخضاعه للمساءلة المساواة بين الجنسين خاصة عندما تبيّن الفرص لتعزيز المشاركة المتساوية للرجال والنساء، بمن فيهم المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين. وتتيح هذه العمليات المجال لمناقشة أثر مراجعة التشريعات والسياسات والبرامج من منظور جنساني (انظر الإطار 7).*

*لمزيد المعلومات حول الأبعاد الجنسانية للحوكمة الرشيدة في قطاع الأمن وإصلاحه يرجى الاطلاع على الأداة الأولى "حوكمة قطاع الأمن وإصلاحه والنوع الاجتماعي".

الإطار 7: النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع المخابرات في جنوب أفريقيا

ركّز إصلاح قطاع الأمن، بما في ذلك إصلاح أجهزة المخابرات، في جنوب أفريقيا خلال مرحلة ما بعد النزاع على تعزيز مشروعية الأجهزة الأمنية ومصادقيتها ضمن منظومة ديمقراطية تمثيلية. واستندت عملية الإصلاح إلى المفاوضات والمشاورات العامة حول طبيعة الأجهزة الأمنية التي تخضع لمعايير نظام دستوري ليبرالي يمنع التمييز القائم على أساس العرق والنوع الاجتماعي. فلقد سعت إجراءات الإصلاح إلى تمثيل كل السكان، واعادت التوازن العرقي والجنساني، وطرح آليات رقابية تشارك فيها أحزاب متعددة وإعداد آليات مستقلة لمعالجة الشكاوى.

ويهدف إصلاح القطاع العام إلى ضمان التمثيل العرقي والجنساني على المستوى الإداري. وتم تعيين منسقي الشؤون الجنسانية في جميع مؤسسات القطاع العام (الذي يشمل أجهزة المخابرات بحكم تعريفه)، وتمت صياغة الإستراتيجيات اللازمة لتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم وتنفيذها ومتابعتها ورفع التقارير بشأنها من خلال وزارة الخدمة العامة، والهيئة الرقابية المستقلة (مفوضية الخدمة العامة) واللجان البرلمانية. كما تم تشكيل مجموعة عمل "المرأة في قطاع الأمن" خلال فترة الانتقال الديمقراطي، حيث اجتمع منسقو الشؤون الجنسانية من قطاعات الشرطة والجيش والمخابرات لمناقشة المساواة بين الجنسين ووجهوا دعوة مشتركة لإجراء تغييرات مؤسسية من أجل التغلب على العقبات التي تقف في طريق المشاركة المتساوية للمرأة في الأجهزة الأمنية. واشترطت أنظمة أجهزة المخابرات لسنة 2003 على أجهزة المخابرات تنفيذ التدابير اللازمة لتتخلص ممارسات الموارد البشرية من التمييز والعقبات غير المرئية والإجفاف، والتي يمكن أن تقوض الفرص المتساوية في التوظيف.

وعكست التشريعات ووثائق السياسات الالتزام بالديمقراطية والحوكمة الرشيدة وحقوق الإنسان. فموجب "الكتاب الأبيض بشأن المخابرات" الصادر في العام 1994، كُلفت أجهزة المخابرات بالعمل لتحقيق أهداف السياسة الأمنية التي "تتجاوز تحقيق منع نشوب الحرب لتشمل السعي إلى إرساء الديمقراطية والتنمية الاقتصادية المستدامة والعدالة الاجتماعية". وبناءً على ذلك، تتضمن أهداف الأمن القومي مبادئ أساسية وقيم جوهرية مرتبطة بتحسين ظروف العيش وتعزيز الحرية والعدالة الاجتماعية والرخاء والتنمية، التي تقوم بالأساس على بالديمقراطية وود ذلك لكي يتمكن جميع أبناء جنوب أفريقيا من المشاركة في عملية الحوكمة وفي الشؤون التي تعنيهم. وتدعم عقيدة الأمن القومي الأمن الذي يفي باحتياجات جميع المواطنين على الأصعدة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية.

المصادر:

S. Africa (2011) "The transformation of the South African security sector: Lessons and challenges", Geneva: DCAF; Government of the Republic of South Africa (1994) "White paper on intelligence", <https://www.gov.za/documents/intelligence-white-paper>; Government of the Republic of South Africa, Intelligence Services Act: Intelligence Services Regulations 2003.

ومن المحاور المهمة في إصلاح قطاع المخابرات هي التساؤل حول طريقة تعريف أجهزة المخابرات في مجتمع ديمقراطي. فمن الممكن التوصل لأجوبة عن طريق المشاركة الهادفة للمجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية ووسائل الإعلام، ومشاركة أجهزة المخابرات والهيئات الرقابية والعمل المشترك معها. وثمة العديد من الطرق التي تجعل هذه المشاركة مجدية وذات معنى في المجتمعات الديمقراطية. وتمثل المشاورات العامة التي تجربها أجهزة المخابرات أو المشرعون أو أصحاب المصلحة في المجتمع المدني إحدى النُهج المهمة لذلك (انظر الإطار 8 للاطلاع على مثال من إندونيسيا).

وتكمن الفكرة الأساسية، في سياق تنظيم المشاورات العامة، في إنشاء منتدى عام تلتقي فيه مجموعات من الناس في مكان واحد، من قبيل مركز اجتماعي أو كنيسة أو مركز مؤتمرات أو جامعة. وتوجّه الدعوة إلى المتحدثين ليخاطبوا أفراد الجمهور في وقت محدد. ويمكن اختيار المتحدثين من أجهزة المخابرات – موظفون أو قادة أو قادة سابقون – ومن أعضاء السلك الأكاديمي والمجتمع المدني ومؤسسات الإعلام. ويجب أن يسعى منظمو المشاورات العامة إلى ضمان التوازن بين المتحدثين والمتحدثات، قدر الإمكان، والتأكد من إيصال صوت الفئات المهمشة*.

ولضمان المشاركة الواسعة، ينبغي الإعلان عن فعاليات المشاورات العامة على نطاق واسع والتفكير في طرق تعميمها. ويجب إجراء دراسة متأنية حول العقبات المحتملة التي تقف في طريق المشاركة (من قبيل اللغة، والوقت، والموقع وانعدام الثقة) وكيفية التغلب عليها. كما يجب دراسة هذه العقبات من منظور جنساني. فمثلاً، هل ثمة ما يحول دون مشاركة مجموعات معينة من الرجال أو النساء؟

* يتضمن الإطار 7 في الأداة الرابعة،

"العدالة والنوع الاجتماعي"،

توجهات حول إجراء المشاورات

التي تنسج بتنوعها وشمولها للجميع.

ويورد الفصل السادس في هذه الأداة

قائمة ببعض المصادر الإضافية التي

توجه إجراء مشاورات هادفة مع

النساء.

ومن الضروري تنظيم اللقاءات في مكان يتسع للجميع: الرجال والنساء، بمن فيهم أصحاب الميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسية المغايرة. وينبغي للميسر أن يمنح كل من الرجال والنساء نفس المساحة والوقت والفرصة للمشاركة على قدم المساواة. ففي العديد من الثقافات، لا تتحدث النساء عادة بصراحة أمام الرجال في اللقاءات العامة. وفي مثل هذه الحالات، يمكن تيسير مشاركة النساء في النقاشات من خلال تقسيم المجموعات الكبيرة إلى مجموعات أصغر، وربما يتم ذلك من خلال الفصل على أساس النوع الاجتماعي.

وبإمكان اللجان البرلمانية ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تستضيف منتديات التواصل والنقاش العامة. وتنظم اللجان البرلمانية جلسات عامة منتظمة يمكن خلالها إطلاع أفراد الجمهور ووسائل الإعلام على عمل أجهزة المخبرات وأولوياتها. ويمكن تنظيم ذلك في سياق المناقشة السنوية التي تتناول الأمن القومي أو في سياق الرد على مواضيع أو قضايا أو خلافات محددة. ويجب على رئيس اللجنة الخاصة المكلفة بالرقابة على أجهزة المخبرات أن يرجع إلى القواعد والإجراءات البرلمانية التي تنظم عقد الاجتماعات العامة قبل أن يستضيف اجتماعًا متاحًا للعموم في البرلمان. ويتعين على موظفي البرلمان، عند تحديد وقت تنظيم الاجتماع ومكانه، الأخذ بعين الاعتبار أي عقبات من شأنها أن تحد من مشاركة الرجال والنساء، بما في ذلك المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين. ويجب تأكيد مكان الاجتماع وتاريخه مع أجهزة المخبرات قبل الإعلان عنهما على الملأ. وينبغي لموظفي اللجان البرلمانية نشر بيان صحفي حول هذه الفعالية، ويمكنهم إرساله كدعوة مباشرة إلى منظمات المجتمع المدني البارزة وأعضاء السلك الأكاديمي ووسائل الإعلام المهتمة بغية التشجيع على المشاركة فيها. وعند تنظيم هذا الاجتماع العام، يشترط على رئيس اللجنة المعنية أن يبين بالتفصيل الغاية المرجوة منه وأن يُعَمِّن في هيكلته العامة ونتائجه. وعلى الرئيس أن يضمن مشاركة الرجال والنساء في الاجتماع وأن يحجم عن تفضيل المتحدثين من الذكور على المتحدثات من الإناث. ويجب تدريب اللجان البرلمانية وموظفيها على مراعاة الاعتبارات الجنسية في تيسير مثل هذه المنتديات.*

ويمكن استخدام المنتديات الإعلامية – كالتلفاز والإذاعة والصحف ومواقع التواصل الاجتماعي – لتعميم الفعاليات العامة، واستضافة النقاشات وتقديم التعليقات والمعلومات للمواطنين. ويجب أن يستند استعمال الإعلام والوصول إليه على منظور جنساني قبل اختيار أي منتدى، كما يجب إجراء تحليل يراعي النوع الاجتماعي قبل تنفيذ أي نوع من أنواع أنشطة التواصل. ومن المهم أن يبين هذا التحليل بصراحة الغاية من الاجتماع، وأن يحدد أي عراقيل متصلة بالنوع الاجتماعي من شأنها أن تحول دون المشاركة. ومن الضروري اتخاذ تدابير لتفاديها، وتقديم نتائج الاجتماع في صورة مخرجات تكون مصنفة حسب نوع الجنس.

ويجب بذل الجهود الحثيثة لضمان مشاركة الرجال والنساء، بمن فيهم المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين. وتعد المنتديات العامة التي تتيح فرصة مناقشة أجهزة المخبرات والأعمال التي تؤديها ضرورة لإحراز التقدم والتأكد من أن قطاع المخبرات يشمل جميع الرجال والنساء بتنوعهم وفي باحتياجات المجتمع بأسره ويخدم مصالحه.

الممارسات الجيدة

- ♦ يتم تحديد التهديدات التي تقوض الأمن القومي، والتي تتصدى لها أجهزة المخبرات، من خلال العمليات الشاملة. وتضع هذه العمليات في الاعتبار الاحتياجات الأمنية للفئات المتنوعة من الرجال والنساء، والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية وحاملو صفات الجنسين.
- ♦ تؤدي أجهزة المخبرات عملها على نحو يساهم في تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية الواجبة لجميع الأفراد الخاضعين لولاية الدولة. ولا تمارس أجهزة المخبرات التمييز ضد الأفراد أو الجماعات على أساس جنسها أو عرقها أو لونها أو لغتهم أو ديانتها أو آرائها السياسية أو غيرها أو أصلها القومي أو الاجتماعي أو أوضاع أخرى.

* انظر الأداة السابعة، "الرقابة البرلمانية على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي"، للاطلاع على المزيد من التوجيهات المتعلقة بالرقابة التي تفرضها البرلمانات على قطاع الأمن والتي تدمج النوع الاجتماعي وتعزز المساواة بين الجنسين فيها.

♦ يحظر صراحة على أجهزة المخابرات أن تنفذ أي إجراء يتعارض مع الدستور الوطني أو القانون الدولي لحقوق الإنسان. ولا يمتد هذا الحظر إلى سلوك أجهزة المخابرات في إقليمها الوطني فحسب، بل يشمل الأنشطة التي تنفذها في الخارج أيضاً. وهذا يشمل كذلك الحظر المفروض على التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي .

الإطار 8: الجهود العامة التي تؤثر في إصلاح قطاع المخابرات في إندونيسيا

ما فتئت المساعي تُبذل في سبيل إصلاح أجهزة المخابرات منذ الانتقال الديمقراطي الذي شهدته إندونيسيا في العام 1998. فمع تصاعد الإرهاب العالمي في أعقاب هجمات 11 أيلول/سبتمبر وتفجيرات بالي في العام 2002، وجدت المخابرات الإندونيسية نفسها في طليعة الجهود الحكومية الرامية إلى مكافحة تشكيل وتوسع الشبكات المتطرفة والمتشددة التي تميل إلى العنف. وفي ظل غياب إستراتيجية محكمة وقوانين محددة تبين اختصاصات أجهزة المخابرات وصلاحياتها، فقد تنافست مختلف فروع مجتمع المخابرات على النفوذ السياسي والموارد والصلاحيات التي تكفل لها قيادة الحرب على الإرهاب المحلي.

وفي العام 2002، صاغت وكالة استخبارات الدولة (Badan Intelijen Negara) مشروع قانون متعلق بالمخابرات لتتمتع بصلاحيات اعتقال واحتجاز أوسع، ولتتم اعفاؤها من شروط الحصول على إذن قضائي لاستخدام أساليب التحقيق القائمة على التدخل وتقليص نطاق الرقابة عليها. وفي سياق ما بعد هجمات 11 أيلول/سبتمبر، وظفت الوكالة مشروع القانون لحشد المزيد من الصلاحيات والموارد المالية. وواجه مشروع القانون معارضة فورية من جانب نشطاء المجتمع المدني، الذين كانوا يخشون من تقييد الحريات المدنية التي اكتسبها الشعب بعد الانتقال الديمقراطي واتهموا الوكالة بمحاولة استرجاع السلطات التي فقدتها. وبعد تفجيرات بالي، حل التركيز على القوانين المتشددة لمكافحة الإرهاب التي تحدد دور وصلاحيات الجيش والشرطة وأجهزة المخابرات المدنية محل الجدل الذي دار حول تشريعات المخابرات.

وفي الفترة الممتدة بين العامين 2003 و2005، انطلقت سلسلة من النقاشات العامة التي تطرقت إلى إصلاح قطاع المخابرات في العديد من المدن في إندونيسيا، فانتقد المثقفون والأكاديميون والمحامون ونشطاء حقوق الإنسان وجهات النظر التي ساقها الحكومة بشأن إصلاح المخابرات وعرضوا وجهات نظر وحلول بديلة. وفي العام 2004، عاد مشروع قانون وكالة استخبارات الدولة للتداول وواجه مقاومة جماعات المجتمع المحلي مرة أخرى. وفي العام 2005، عرضت مجموعة ضمت عشرة أكاديميين، معظمهم من جامعة إندونيسيا، نسخة بديلة من مشروع القانون، الذي بات يعرف بمشروع قانون باسيفيس (Pacivis)، نسبة إلى أحد مراكز الأبحاث التي شاركت في وضعه. وأقر مشروع القانون بالحاجة إلى قانون جديد للمخابرات، ولكنه شدد على ضرورة استناده على القيم الديمقراطية.

وطالت العملية التشريعية وشملت جهوداً حثيثة حتى تم إقرار القانون المتعلق بوكالة استخبارات الدولة في العام 2011. وفي حين تعرض قانون العام 2011 لانتقادات واسعة فقد آتت المدخلات التي قدمها المجتمع المدني والمشاركات الواسعة في العملية التشريعية ثمارها، إذ لا يتضمن قانون الوكالة صلاحيات تخول الاعتقال والاحتجاز (فهذه الصلاحيات بقيت في يد الشرطة)، كما ويستدعي اعتراض الاتصالات الحصول على إذن قضائي. وينص القانون على التزامات واضحة بحماية حقوق الإنسان، وهو ما كان غائباً عن مشروع القانون الذي وضع في العام 2006. كما ينص قانون العام 2011 على ممارسة رقابة برلمانية محدودة من خلال لجنة متخصصة.

المصادر:

P. Sulistiyanto (2007) "The politics of intelligence reform in post-Suharto Indonesia", *APIO Journal*, 15(2), pp. 29–46; Human Rights Watch (2011) "Indonesia: Repeal new intelligence law", *Human Rights Watch News*, New York: Human Rights Watch; International Crisis Group (2011) "Indonesia: Debate over a new intelligence bill", *Asia Briefing* 124, Jakarta and Brussels: International Crisis Group.

4.3 تعزيز المنظور الجنساني في الرقابة على أجهزة المخابرات*

تمارس العديد من الجهات الفاعلة رقابة على أجهزة المخابرات، بما فيها اللجان التشريعية الخاصة ولجان الرقابة البرلمانية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم والمفتشين العامين، على الوجه المبين في المبحث 1-2. وعلى هيئات الرقابة أن تتمتع بولاية وصلاحيات تمكنها من عقد جلسات الاستماع العلنية والمغلقة بشأن الأنشطة التي تنفذها أجهزة المخابرات. ويجب أن تكون

* لمزيد المعلومات حول الرقابة المستجيبة للنوع الاجتماعي على قطاع الأمن، بما في ذلك اختصاصات هيئات الرقابة وتدريبها، انظر:

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

قادرة على استجواب القيادة التنفيذية حول الوضع العام لأجهزة المخابرات ونطاق تركيزها وهيكلتها. ولكي تكون هيئات الرقابة فعالة عليها أن تدمج المنظور الجنساني وأن تضمن ذلك داخل أجهزة المخابرات وعملياتها والنهج التي تتبعها لتعزيز المساواة بين الجنسين.

ولكي تكون الرقابة التي تفرضها هيئات المعنية بقطاع المخابرات مستجيبة للنوع الاجتماعي يجب عليها التمتع بالاختصاصات والصلاحيات المناسبة لكي تستطيع ممارسة رقابة على مؤسسات قطاع الأمن وتمكينها من إجراء دراسة منهجية للقضايا الجنسانية المتعلقة بموظفيها وأنشطتها. وينبغي لهذه الهيئات أن تتخذ الخطوات الكفيلة ببناء قدراتها المؤسسية مما ييسر التعامل مع القضايا الجنسانية بوسائل شتى، كالتمرين والحصول على مشورة الخبراء. ويتعين على هيئات الرقابة أن تولي اهتماماً خاصاً للتحقيقات المستقلة (عرض الإطار 5 في الصفحة 38 مثلاً عن لجنة الرقابة البرلمانية في المملكة المتحدة المعنية بقطاع المخابرات، والتي تضطلع بمهمة دراسة التحيزات الجنسانية). وإذا كانت هذه الهيئات تملك صلاحيات البت في الشكاوى، فعليها أن تراعي النوع الاجتماعي في عمليات قبولها ومعالجتها والتحقيق فيها وأن تكون متاحة – بالنسبة للموظفين والمواطنين الذين يرغبون في رفع شكاواهم ضد جهاز المخابرات (ويتناول المبحث 4-6 مناقشة هذا الجانب بالمزيد من التفصيل).

وعند دراسة قضايا النوع الاجتماعي داخل قطاع المخابرات، تستطيع هيئات الرقابة أن تتابع التقدم المحرز من خلال تجميع الشكاوى و/أو إجراء تقييم للنوع الاجتماعي أو التدقيق فيه في جهاز أمني معين*. وبصرف النظر عما إذا كان النوع الاجتماعي يخضع للمتابعة، يجب وضعه في الاعتبار في كافة المراحل، بما فيها مرحلة إعداد الخطط اللازمة لجمع البيانات والتأكد من أن النساء والرجال يسهمون معاً فيها، إلى جانب تحليل البيانات وإعداد الاستجابة المطلوبة. فعند جمع البيانات وتدوين المشاورات العامة مثلاً، ينبغي لهيئات الرقابة أن تدون مصدر المعلومات، أي مثلاً من امرأة أو رجل أو فتاة أو فتى، بالإضافة إلى الفئة العمرية (بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر). ويمكن ذلك من تحليل الفروقات استناداً إلى وجهات نظر فئات مختلفة. وعليه، من المهم كذلك تدوين سمات أخرى، من قبيل المركز والانتماء المؤسسي، أو الديانة، أو المجموعة اللغوية أو الخلفية الإثنية.

وينبغي لأجهزة المخابرات أن تحافظ على علاقة عمل جيدة مع هيئات الرقابة. وعليها أن تبدي استعداداً للمشاركة مشاركة إيجابية في الرقابة التي تتابع عن كثب أثر المساواة بين الجنسين على الأنشطة الاستخباراتية وعلى أجهزة المخابرات. فعلى سبيل المثال، يتعين على أجهزة المخابرات أن توفر لهيئات الرقابة البيانات التي تبين نسبة الرجال والنساء من الموظفين على مختلف المستويات، وتفاصيل الشكاوى التي ترفع بشأن التمييز الجنسي والمضايقات الجنسية ومعالجتها والنتائج التي تمخضت عنها، والجهود التي تبذلها في سبيل زيادة نسبة تمثيل المرأة فيها.

الممارسات الجيدة

- ✦ مؤسسات الرقابة مكلفة تكليفاً صريحاً بالرقابة على تنفيذ الالتزامات الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني.
- ✦ يملك أي فرد تعرض لتحيز أو تمييز أو عنف قائم على النوع الاجتماعي القدرة على رفع شكوى إلى إحدى مؤسسات الرقابة أو المحاكم التي توفر له سبل انتصاف فعالة، بما يشمل جبراً كاملاً للضرر الذي أصابه.
- ✦ تتسم هيئات الرقابة بالتنوع والشمولية، وتتمحور أهدافها حول تحقيق التوازن بين الجنسين في أوساط الموظفين وفي جمع المعلومات.
- ✦ يجتاز المسؤولون والموظفون العاملون في هيئات الرقابة تدريباً في مجال النوع الاجتماعي وتتاح لهم إمكانية الاطلاع على الخبرات المتخصصة في هذا المجال.
- ✦ تنكب هيئات الرقابة بجدية على جمع المعلومات بانتظام عن أبعاد المساواة بين الجنسين في أجهزة المخابرات وعملها، وتتولى التدقيق في هذا الموضوع وإدراج المساواة بين الجنسين باعتبارها من المحاور المهمة.

* في وسع هيئات الرقابة أن تستخدم "دليل التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في أجهزة الشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة"، الصادر عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، للمساعدة في إعداد عمليات التدقيق وتوجيهها. كما تقدم الأداة الخامسة عشرة، "إدماج النوع الاجتماعي في تصميم المشاريع ومتابعتها في قطاع الأمن والعدالة"، المشورة في مجال تقييم مراعاة النوع الاجتماعي وتدقيقها في مؤسسات قطاع الأمن، وفي مجال البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر.

4.4 القيادة التنظيمية والإستراتيجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع والشمولية

لا تتغير الثقافة التنظيمية، في عمومها، إلا بوتيرة بطيئة. وقد تفرض التحيزات المجتمعية تحديات أمام تهيئة بيئة عمل تتسم بالمساواة بين الجنسين في قطاع المخابرات. ولا يتطلب اعتماد ثقافة مؤسسية تعزز المساواة بين الجنسين والتنوع والشمولية والرقابة الفاعلة فحسب، وإنما كذلك التزاماً راسخاً من جانب القادة والإدارة العليا لأجهزة المخابرات. وينبغي إبراز هذه القيادة بوصفها أولوية تنظيمية، تساندها الإستراتيجية وتُخصص لها الموارد والجهود اللازمة.

الممارسات الجيدة

- ♦ بناء قدرات القيادة العليا في مجال المساواة بين الجنسين.
- ♦ ضمان أداء دور قيادي في مجال المساواة بين الجنسين على المستويات كافة.
- ♦ تطوير التزام تنظيمي راسخ بالمساواة والتنوع، بما يشمل إستراتيجية واضحة للاتصالات الداخلية والخارجية.
- ♦ تعيين موظفين يتفرغون لدعم تدابير المساواة بين الجنسين.
- ♦ الاستعانة بالمشاورات مع الموظفين وبغيرها من أشكال البحث من أجل تحديد العقبات التي تقف في وجه المساواة بين الجنسين في مكان العامل (انظر الإطار 9).
- ♦ إعداد خطة واضحة للتصدي لهذه العقبات، بحيث تتضمن تحديد المواعيد النهائية لرفع التقارير وتوزيع المسؤوليات على المستويات الرفيعة. (ويقدم الجدول 2 في الصفحة 36 مثالاً على خطة للتنوع والإشراك من جهاز المخابرات الأسترالي).
- ♦ ترسيخ نهج لعدم التسامح مطلقاً مع الانتهاكات التي تمس حقوق الإنسان والمحافظة عليه، بما فيها العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- ♦ التأكد من أن سياسات الموارد البشرية تفي بالاحتياجات المحددة لدى النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، من قبيل السياسات التي تتعامل مع إجازة الأمومة والإجازة الأبوية، ومستحقات العمل للأزواج، وتغيير مؤشرات المساواة بين الجنسين، الى غير ذلك.
- ♦ تقديم التدريب لجميع الموظفين في مجال النهج التنظيمي إزاء المساواة والتنوع.
- ♦ ضمان إجراء المتابعة الداخلية والخارجية للتقدم المحرز على صعيد تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل وممارسة الرقابة عليه.
- ♦ النظر في إسداء المشورة بشأن إدماج المنظور الجنساني في القطاع الحكومي الأعم، بما يشمل اللجان المتخصصة أو الوزارات المسؤولة عن المساواة في التوظيف والشؤون الجنسانية. كما يجب النظر في الاطلاع على الخبرات المتاحة في المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية وفي مؤسسات أخرى في قطاع الأمن، ومن خلال الشراكات الدولية كذلك (انظر الإطار 10).

الإطار 9: إدماج المنظور الجنساني في إصلاح قطاع المخابرات في جمهورية شمال مقدونيا

تركز جهود إصلاح قطاع المخابرات في جمهورية شمال مقدونيا على زيادة شفافية وفعالية جهاز المخابرات المدنية، أي جهاز الأمن والاستخبارات المضادة للتجسس. كما يجري العمل على اتخاذ خطوات لاتباع نهج رائد إزاء المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني.

والتحديات الجنسانية التي تواجهها أجهزة المخابرات نابعة من أعراف المجتمع والتاريخ الاشتراكي الذي وسم منطقة البلقان. فبحكم عقود من المساواة في فرص العمل التي حظيت بها النساء في القطاع العام، يفوق عدد الموظفات عدد الموظفين في جهاز المخابرات، حيث تمثل النساء ما نسبته 63 في المائة من إجمالي القوة العاملة فيه، ولكن يضطلع عدد ضئيل من هؤلاء النسوة بالأدوار التشغيلية وأدوار الإدارة العليا. ومن المرجح

وجود النساء في أقسام التحليل والإدارة. فمثلاً، يوجد 40 موظفة استخباراتية في وحدة التحليل مقابل سبعة ذكور فقط. وتواجه هذه الوحدة صعوبة في استقطاب المجندين الذكور، الذين ينظرون على أعمال التحليل على أنها مرتبطة بالمكاتب إلى حد بعيد وعلى أنها أقل إثارة من الأدوار التشغيلية. وأظهرت النساء ميلاً أقل للانضمام إلى الوحدات التشغيلية بسبب الصعوبات التي يلاحظنها في المحافظة على التوازن بين عملهن وحياتهن، وأعباء العمل الثقيلة وساعات العمل الطويلة والتأثير الذي تفرزه ثقافة تفضل القيادة التي يتولاها الذكور. ولا تحتل النساء سوى 20 في المائة من الأدوار القيادية على مستوى الإدارة العليا. وقد شكل إرث النظام اليوغسلافي السابق قوة محركة قوية للمساواة في مكان العمل، ولكن الأعراف الاجتماعية التقليدية لا تزال تفضل الصور النمطية للقيادة الذكورية. وتعني هذه التحيزات أن المديرين الذكور قد ينظرون إلى الرجال على أنهم قادة أكثر جدارة بالثقة ويفضلون المرشحين الذكور في الترقية.

ومن جملة الخطوات التي اتخذت لإصلاح جهاز المخابرات الجهود التي ترمي إلى فصل جهاز المخابرات المدنية عن الشرطة. فبيئ ذلك الفرصة المواتية للتعامل مع الثقافة التنظيمية والتحيزات القائمة على النوع الاجتماعي. وقد جرت مناقشات داخلية حول القضايا الجنسانية – ولم تركز على كيفية التعامل مع العقبات التي تواجه تقدم النساء فحسب، بل تطرقت أيضاً إلى معالجة تلك التي تحدّ من توظيف الذكور. ويدرك القادة الداخليون أن توظيف عدد أكبر من الرجال في شعبة التحليل يعد ضرورياً لضمان منتجات استخباراتية على أعلى مستوى من الجودة. وفي المقابل، يعمل "مجلس المرأة" الذي شكّل حديثاً على تشجيع الموظفين على متابعة مسارات مهنية في الوظائف التشغيلية والإدارية.

وتشمل بعض المسائل الرئيسية التي تتعامل معها أجهزة المخابرات في جمهورية مقدونيا الشمالية لترسيخ المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني التالي:

- ◆ تحسين استهداف الرجال وتوظيفهم في شعبة التحليل عن طريق التصدي للصور الجنسانية النمطية المتداولة حول الأعمال المكتبية
- ◆ تهيئة الفرص التي تيسر للموظفين الانتقال بين شعبي العمليات والتحليل
- ◆ توجيه النساء للسعي إلى تولي أدوار في الإدارة العليا
- ◆ تعزيز الحوار حول العقبات والتحديات التي تقف في وجه المساواة بين الجنسين
- ◆ تشجيع الإدارة العليا على مساندة المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني وتعزيزهما باعتبارهما أساسيان لفعالية العمليات التي تنفذها الأجهزة
- ◆ رفع مستوى الشفافية في أجهزة المخابرات والرقابة عليها.

بناءً على مقابلة أجريت مع السيدة دانييلا ياكوفليفسكي جورشوسكا، مساعدة مدير التحليل والأبحاث، وكالة المخابرات في جمهورية مقدونيا الشمالية، نيسان/أبريل 2019

الجدول 2: خطة المكتب الاستراتيجي المعني بالتقييمات الوطنية لبناء ثقافة راسخة بشأن التنوع والشمولية

الهدف	المبادرة	مؤشر الأداء الرئيسي
الشمولية والرفاه والتنوع تشكل قيماً أساسية لدى قادة مكتب التقييمات الوطنية في أستراليا	تعمل القيادة العليا على نحو استباقي على تعزيز التنوع في مكان العمل	جمع البيانات عن الاستجابة السلوكية التي تبديها القيادة في المسوحات الخارجية والداخلية
		بند إلزامي في اتفاقيات الأداء الخاصة بالإدارة التنفيذية العليا، وإدراجه ضمن التعليقات
	التزام كبار القادة في حلقات النقاش على اختلافها	يجب الحصول، قبل قبول الدعوة، على معلومات لضمان تحقيق التوازن بين الجنسين في حلقة النقاش واشتراط مشاركة النساء الفعالة
	وضع هدف لبلوغ التمثيل المنصف بين الجنسين (50/50) في جميع المجالس واللجان والأفرقة الداخلية	تحليل منتظم لتشكيلة جميع المجالس واللجان والأفرقة الداخلية لضمان تنوع التمثيل

الجدول 2: خطة المكتب الاسترالي المعني بالتقييمات الوطنية لبناء ثقافة راسخة بشأن التنوع والشمولية

ثقافة تقدر الشمولية والرفاه والتنوع	وعي المديرين والموظفين بالعلاقة القائمة بين التحيز اللاواعي وشؤون الإدارة وشؤون الموظفين	في بادئ الأمر، المشاركة في دورات تدريبية في مجال المعرفة والتحيز غير المعترف به والحصول على تعليقات بخصوص ذلك
	تعزيز المنافسة التي تضمن المساواة عن تعيين موظفي مكتب التقييمات الوطنية والإبقاء عليهم وعلى قيادتهم	فهم أثر أساليب الحكم على الخبرات التحليلية وغير التحليلية
رفع مستوى الوعي بالآثار السلبية التي يمكن أن يخلفها التحيز في مكان العمل	تنظيم دورات تدريبية في مجال المعرفة والتحيز غير المعترف به في مكتب التقييمات الوطنية	الانفتاح على تعديل أساليب الإدارة
		طرح دورات تدريبية في مجال المعرفة والتحيز غير المعترف به في التدريب التمهيدي وإعادة التدريب
		عدد الموظفين الذين يشاركون في التدريب
		زيادة الوعي بالأثر الذي يفرزه التحيز في إطلاق الأحكام داخل مكان العمل ومناقشته
	تشجيع الثقة التي تتيح إجراء محادثة حول مسائل التنوع ومنح الاعتبار والاحترام الواجبين للجميع	قياس تحديد التحول من الأقوال إلى القيم والسلوكيات من خلال الإجابات عن المسوحات الداخلية
		قياس ثقة الموظفين في أن إدارة شؤون الموظفين وممارسات التوظيف تدرك آثار التحيز اللاواعي وتحد منها، من خلال أدوات المسوحات الداخلية والخارجية

المصدر:

ONA (2015) "ONA Diversity Action Plan 2015–2018", Canberra: Australian Government

الإطار 10: الاستناد إلى الشراكات الدولية لتبادل المعارف حول النوع الاجتماعي والتنوع

من شأن العمل على أساس الشراكة لتبادل الخبرات في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني أن يمكن أجهزة المخابرات في التعلم من بعضها بعضاً وتشكيل قاعدة للممارسات الجيدة. ومنذ الحرب العالمية الثانية، لا يزال التعاون بين أستراليا وكندا ونيوزيلندا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية قائماً في شكل تحالف استخباراتي دولي، يعرف باسم "تحالف العيون الخمس". ووفقاً لمجتمع المخابرات في المملكة المتحدة، فقد أنشأت هذه الدول فريق عمل مختص بالتنوع الاجتماعي والتنوع من أجل تبادل وجهات النظر والخبرات، وتيسير النقاشات التي تتناول المبادرات وتنفيذها وتبادل وجهات نظر مع الشركاء بشأن القضايا والمسائل الرئيسية. ولقد تم تنفيذ برامج تبادل ثنائي بين الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وأستراليا. وتقر إستراتيجية التنوع والشمولية التي يعتمد عليها مجتمع المخابرات في نيوزيلندا بأن شركاءه في تحالف العيون الخمس قد واجهوا بدورهم تحديات في التعامل مع التنوع الجنساني وتستشهد بتعليقات عامة أدلى بها قادة أجهزة المخابرات في المملكة المتحدة حول أهمية هذا التنوع. ومن شأن هذا التبادل أن يضع قواعد غير رسمية في أوساط أجهزة المخابرات وأن يمكنها من إرساء دعائم الممارسات الجيدة باعتبارها سبباً للمحافظة على وضعها مع حلفائها.

المصادر:

Government of the United Kingdom (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on Women in the UK Intelligence Community", London: Cabinet Office; Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Wellington: New Zealand Government.

4.5. توظيف النساء والفئات الأخرى التي لا تحظى بتمثيل كافٍ في أجهزة المخبرات

يجب أن تتصدى أي إستراتيجية تعنى بالمساواة بين الجنسين والتنوع للعقبات الثقافية والهيكلية التي تحول دون توظيف النساء و الجماعات الأخرى التي لا تحظى بتمثيل كافٍ والاحتفاظ بهم وترقيتهم. وينبغي في البداية تقييم الطريقة التي يجري بها استهداف المجندين المحتملين وإعداد إستراتيجيات جديدة للتوظيف لجذب النساء وغيرهن من أفراد الجماعات التي لا تحظى بما يكفي من التمثيل. ويستعرض الإطاران 5 و11 أمثلة على النهج المتبعة في زيادة توظيف النساء، مع التركيز على توجيههن لدراسة مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويناقش الإطار 12 العمل الدؤوب على تعيين موظفين من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، باعتبار ذلك جزءاً من إستراتيجية أعم على صعيد التنوع.

الممارسات الجيدة

- ✦ إجراء تقييم باستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر والنوع الاجتماعي، من أجل فهم العقبات التي تقف في طريق توظيف الجماعات التي لا تحظى بتمثيل كافٍ، بما فيها النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين.
- ✦ استخدام هذا التقييم لتصميم الإستراتيجيات التي تستقطب المزيد من المجندين من الفئات المستهدفة.
- ✦ تحديد أهداف واضحة بخصوص التمثيل في حملات التوظيف.
- ✦ اختبار الإستراتيجيات التي تعنى باستقطاب أعداد أكبر من الموظفين الذين ينحدرون من خلفيات متنوعة ووضعها موضع التنفيذ، بما يشمل ذلك من استخدام مختلف وسائل الإعلام والقوائم على التوظيف ومواد التوظيف.
- ✦ متابعة مدى فعالية إستراتيجيات التوظيف الجديدة ومراجعتها.

الإطار 11: الإستراتيجيات التي يتبناها المكتب المعني بأمن الاتصالات الحكومية في نيوزيلندا

يقر المكتب المعني بأمن الاتصالات الحكومية في نيوزيلندا بأن صعوبة تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين ترجع لارتفاع أعداد الرجال الذين يلتمسون مسارات مهنية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بالمقارنة مع النساء. فحتى شهر حزيران/يونيو 2017، لم تشكل النساء سوى 36 في المائة من الموظفين في مكتب أمن الاتصالات الحكومية و20 في المائة من الموظفين المتخصصين في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بينما مثلن ما نسبته 44 في المائة من الموظفين العاملين في جهاز الاستخبارات الأمنية. ولزيادة عدد الخريجات اللواتي يوظفهن مكتب أمن الاتصالات الحكومية في كل سنة، أعد المكتب خطة ترمي إلى:

- ✦ إجراء قدر أكبر من التسويق الموجه
- ✦ الاستمرار في تنفيذ برنامج منح الدراسات العليا، الذي ينفذه المكتب ويستهدف النساء في مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات
- ✦ تصميم حملة اتصالات منسقة يطلقها برنامج الخريجين على شبكة الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي، وترويج برنامج الخريجين في أوساط الشابات، جنباً إلى جنب مع برنامج منح الدراسات العليا.
- ✦ تأمين الموارد والدعم من خلال رعاية الفعاليات في مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في المدارس والجامعات.

المصادر:

Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Wellington: New Zealand Government; New Zealand Government Communications Security Bureau (2018) "Let's talk about why we need more women in STEM", 1 June, <https://www.gcsb.govt.nz/news/lets-talk-about-why-we-need-more-women-in-stem/>.

الإطار 12: مبادرات وكالة المخابرات المركزية (CIA) المعنية بالنوع الاجتماعي والتنوع

في العام 2012، أبدى مدير وكالة المخابرات المركزية وقتها، ديفيد إتش. بترايوس، قلقه إزاء النسبة المتدنية للغاية للنساء اللواتي يحظين بالترقية إلى المستويات العليا، وكلف مجموعة استشارية بدراسة الأسباب التي تفسر عدم وصول عدد أكبر من النساء على المناصب التي تنطوي على قدر أكبر من المسؤولية. وطلب المدير بترايوس من مدلين أولبرايت، وزيرة الخارجية السابقة وعضوة المجلس الاستشاري الخارجي للوكالة أن تحقق في العقبات المنهجية التي تحول دون تقدم النساء ورفع التوصيات بشأن المبادرات التي ترمي إلى زيادة ترقية النساء إلى المناصب القيادية العليا. وأفضى ذلك إلى تشكيل المجموعة الاستشارية المعنية بالنساء في المواقع القيادية، التي تتبع المدير.

وشمل التحقيق الذي أجرته المجموعة الاستشارية مسحًا شمل نطاق وكالة المخابرات المركزية وتنظيم أكثر من 30 فريق تركيز ومقابلات عدة. وخلص التقييم الذي أجرته المجموعة إلى التالي: "ليس ثمة سبب محدد يفسر عدم حصول النساء في الوكالة على الترقيات والوصول إلى المناصب التي تنطوي على قدر أكبر من المسؤولية وأن التحديات التنظيمية والاجتماعية لها ضلع في المسائل التي تؤثر على النساء" (CIA, 2013: 1). واقترحت المجموعة الاستشارية توصيات من أجل زيادة تمثيل النساء على المستويات القيادية داخل الوكالة كالتالي:

1. إعداد معايير واضحة للترقية.
2. توسيع نطاق مجموعة المرشحات للترقية.
3. تقديم البيانات الديموغرافية ذات الصلة للجان الترقية.
4. تحديد دور تمثيلي لضمان الإنصاف في اللجان.
5. تقليص أدوات التطور الوظيفي وتبسيطها.
6. تقديم تعليقات قابلة للتنفيذ لجميع الموظفين في الوقت المطلوب.
7. تهيئة القادة المستقبليين.
8. إطلاق العنان للمواهب من خلال توخي المرونة في مكان العمل.
9. تعزيز الرعاية.

وتشكل استراتيجية التنوع والشمولية جزءًا من برنامج تدريبي تم اعتماده في جميع إدارات وكالة المخابرات الأمريكية لغرس العقلية والثقافة المرغوبة في نفوس جميع الأفراد. وفضلاً عن ذلك، يعتبر التنوع والشمولية من جملة التوقعات والأهداف المرتبطة بالتعلم على مستوى الإدارة المتوسطة والعليا.

ويجري حالياً توظيف الأفراد من ذوي الميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسية المغايرة ومساندتهم في وكالة المخابرات الأمريكية. وأنشأت الوكالة هيئات لتمثيل الموظفين ودعمهم، خاصة ما يسمى بالفئات المرجعية للوكالة، والتي تمثل مجموعات من الموظفين ذوي سمات و/أو أهداف مشتركة. وتحظى هذه المجموعات بالاعتراف الرسمي لدى قادة الوكالة لأنها تمنح صوتاً لمجموعة محددة داخل الوكالة، وتتولى مسؤولية تعزيز العمل المشترك والتوجيه والدعم والتفاهم في أوساط الموظفين. وفي العام 1996، تم تأسيس شبكة المثليين والمثليات من موظفي الوكالة ونظمت أول فعالية من فعاليات "فخر المثليين". وفي العام 2012، قادت الشبكة الجهود التي بذلتها الوكالة في سبيل التواصل مع مجتمع المثليين بصفة عامة، وعقدت مؤتمر قمتها الأول للمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية من أجل استقطاب هؤلاء للخدمة في الوكالة. وأنتجت الوكالة فيلماً على قناة "يوتيوب" تبين فيه التحول الثقافي الذي حصل داخلها منذ التوقيع على الأمر التنفيذي رقم 12968، والذي منح الضباط من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية الحق في الحصول على الموافقة الأمنية والخدمة في الحكومة الفيدرالية علناً.

المصادر:

CIA (2013) "Director's Advisory Group on Women in Leadership unclassified report", Washington, DC: CIA; CIA (2016) "CIA Diversity and Inclusion Strategy (2016–2019)", Washington, DC: CIA; CIA (2016) "Angle of ascent", YouTube channel, 6 December.

4.6 آليات الحد من الشكاوى المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومعالجتها

ينبغي لأجهزة المخابرات أن تعتمد سياسات وهيكلية لحظر ومنع التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، والتمييز وأي انتهاك على أساس النوع الاجتماعي يمس من حقوق الإنسان والاستجابة له بفعالية. وينبغي ألا يتم إلزام موظفي أجهزة المخابرات بمتطلبات السرية التي تحول بينهم وبين محاربة التمييز أو سوء المعاملة عن وقوعها. فعند التعرض لمثل هذا السلوك، لهؤلاء الموظفون الحق في السعي إلى إيجاد حلول دون الخشية من التعرض للانتقام فيما بعد، ويقتضي الواجب وجود آليات موثوقة لمعالجة الشكاوى. كما يجب تعزيز هذه الآليات ورفدها بإجراءات. فعلى سبيل المثال، تعتمد هيئة الاستخبارات الأمنية الأسترالية شبكة داخلية من المستشارين في مجال التحرش والتمييز.

وقد تكون آليات الشكاوى داخلية، ولكن ينبغي خلق آليات خارجية مستقلة كمنظمات القطاع العام ولجان الرقابة المستقلة، إلى جانب الإجراءات القانونية.*

الممارسات الجيدة

- ◆ الاضطلاع بدور قيادي في دعم نظام معالجة الشكاوى.
- ◆ التأكد من أن القوانين والتوجيهات والسياسات وقواعد مدونات السلوك تمنع التمييز والتحرش والتنمر وسوء المعاملة على أساس النوع الاجتماعي منعاً صريحاً.
- ◆ توفير التوعية والتدريب في مجال إجراءات الشكاوى.
- ◆ التشجيع على رفع التقارير عن الشكاوى المتصلة بالنوع الاجتماعي والاستجابة لها.
- ◆ تأمين وسائل مختلفة لرفع الشكاوى.
- ◆ تقديم الدعم للضحايا.
- ◆ ضمان إجراء التحقيقات الفعالة والعادلة في الشكاوى المتصلة بالنوع الاجتماعي.
- ◆ اعتماد آليات خاصة للتحقيق في الأفعال الجنائية التي تنطوي على التحرش والاعتداء الجنسي.
- ◆ متابعة الشكاوى المتصلة بالنوع الاجتماعي ومعالجتها.
- ◆ استخلاص العبر والدروس من الشكاوى.

الإطار 13: الاستجابة لادعاءات التمييز والتحرش والتنمر في كندا

واجه جهاز الاستخبارات الأمنية الكندي مسألة تشريعية وتم تتبعه قضائياً بعدما ادعى خمسة من موظفيه تعرضهم للتمييز والتحرش والتنمر المنهجي على يد مسؤولين. وجرت تسوية هذه القضية بدفع مبلغ قدره 30 مليون دولار تعويضاً عن الأضرار.

ودفعت هذه الادعاءات جهاز الاستخبارات الأمنية الكندي إلى إجراء تحقيق مستقل حول الثقافة السائدة في مكاتب الجهاز وسلوك الموظفين. ونشرت نتائج التحقيق على الملأ وتمت مناقشتها مع وزير السلامة العامة. وخلص التحقيق المستقل إلى انعدام الرضا على نطاق واسع في أوساط الموظفين وخشيتهم من الأفعال الانتقامية في أحد المكاتب، وانتشار سلوك غير مقبول، كالتنمر والتعليقات والسلوك غير اللائق. وبعد نشر التقرير، كلف وزير السلامة العامة رؤساء أجهزة المخابرات بإعداد ملخص حول الإجراءات التي تحد من التحرش في أماكن العمل، وإعداد خطط مستقبلية وتحديد التحديات التي تواجهها على هذا الصعيد.

المصدر:

J. Bronskill (2017) "CSIS director calls behaviour 'unacceptable' after report uncovers bullying, reprisals", *The Globe & Mail*, 25 October.

* للاطلاع على المزيد من التوجيهات حول آليات الشكاوى داخل قطاع الأمن، انظر:



5. أسئلة توجيهية في مجال التقييم الذاتي في المؤسسات*

تهدف الأسئلة التوجيهية التالية التي تتناول التقييم الذاتي المؤسسي إلى تحديد نقطة انطلاق تمكن أجهزة المخابرات من تقييم سبل إدماج المنظور الجنساني والإسهام في المساواة بين الجنسين على نحو أفضل. ويبين هذا الجدول أنواع البيانات التي قد تدعو الحاجة إلى جمعها ومعالجتها وبعض خطوات التحسين الممكنة.

وليس ثمة قائمة شاملة بالأسئلة، ويجب العمل على تطويرها وتعديلها لأغراض أي سياق معين. ويشجع المستخدمون على إضافة أسئلة إضافية تناسب مع طريقة التعامل مع النوع الاجتماعي داخل مؤسساتهم.

الأسئلة	مصادر المعلومات التي يجب جمعها وتحليلها	أمثلة على كيفية تحسين نقاط الضعف
هل يعتمد جهاز المخابرات رسالة واضحة المعالم واختصاصات ومهام تنطوي على احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية؟	- القوانين والأنظمة التي تدير جهاز المخابرات - التقارير السنوية الصادرة عن أجهزة المخابرات وهيئات الرقابة على المخابرات - أوراق السياسات التي تقرر بالمساواة بين الجنسين، بما فيها بيانات الرسالة ومدونات القواعد الأخلاقية	- صياغة/مراجعة التشريعات المتعلقة بقطاع المخابرات - الشروع في مراجعة السياسات اجراء تدريب وتبادل المعلومات والتقييمات مع لجان الرقابة، والمجتمع المدني، والصحفيين ومجتمع المخابرات حول الأمن القومي والمساواة بين الجنسين
هل لقطاع المخابرات هيئات مكلفة بإخضاعه للمساءلة عن التزاماته في مجال المساواة بين الجنسين؟	- الاختصاصات الموكلة إلى آليات الرقابة الداخلية والخارجية، مثل لجان الرقابة على أجهزة المخابرات ومؤسسات أمناء المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان - تقارير هيئات الرقابة والتحقيقات التي تبين بالتفصيل الأسئلة والتوصيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين - الإجراءات التي تتخذها الأجهزة استجابة للتوصيات لضمان تعزيز المساواة بين الجنسين	- تمكين السلطات التشريعية المحلية ولجان الرقابة المستقلة من إخضاع قطاع المخابرات للمساءلة عن التزاماته بتعزيز المساواة بين الجنسين - إعداد إستراتيجية للمساواة بين الجنسين لأجهزة المخابرات، تنص على أن تتولى هيئات الرقابة متابعتها عن كثب في جميع مراحل تنفيذها

* الصورة: ضابطة مخابرات كامبرونية منكب على تحديد مجموع العوائق المعدلة - وهو عبارة عن تصوير مرئي للأرض وتضاريسها الرئيسية - الذي أعدته مجموعتها في سياق تحضير المعلومات الاستخباراتية عن البيئة التشغيلية خلال دورة إقليمية مخصصة للنساء، تونس، 2019. جميع الحقوق محفوظة للقيادة الإفريقية الأمريكية (USAFRICOM).

الأسئلة	مصادر المعلومات التي يجب جمعها وتحليلها	أمثلة على كيفية تحسين نقاط الضعف
هل تدمج أجهزة المخابرات المنظور الجنساني في جميع جوانب دورة الاستخبارات؟	♦ سجلات توزيع المهام الاستخباراتية التي تبين الاعتبارات الجنسانية ♦ الخطط العملية مع إستراتيجيات التخفيف من المخاطر، والتي تشمل الآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي ♦ جمع البيانات الأولية التي تدمج المنظور الجنساني ♦ التحليلات والمنتجات الاستخباراتية المراعية للنوع الاجتماعي ♦ خطط نشر المعلومات التي تشمل النوع الاجتماعي وتبادل المعلومات المراعية له ♦ التغذية الراجعة حول المنتجات الاستخباراتية، والتي تتضمن المنظور الجنساني	♦ إعداد الأدوات الداخلية لتوزيع المهام التي تنطوي على المنظور الجنساني ♦ إعداد منهجيات التخطيط العملي والتدريب الذي يشمل دراسة الآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي في العمليات التي تنفذها أجهزة المخابرات ♦ التأكد من أن البيانات الأولية تشمل منظورات الرجال والنساء ♦ إعداد وتنظيم التدريب في مجال إدماج المنظور الجنساني في تحليل المؤشرات الجنسانية واستخدامها ♦ تدريب واضعي السياسات والمسؤولين التنفيذيين في مجال المنظور الجنساني والمخابرات وأهمية دمج المنظور الجنساني
هل يستخدم قطاع المخابرات المؤشرات الجنسانية في تقييماته وتحليلاته، بما تشمله من إعداد الخطط وتنفيذ العمليات؟	♦ التقييمات المتاحة للعموم، بما فيها البيانات المصنفة حسب الجنس والمؤشرات الجنسانية ♦ أدوات التحليل المراعي للاعتبارات الجنسانية ♦ التدريب الداخلي على أدوات التحليل المراعي للنوع الاجتماعي ♦ أمثلة على طريقة استخدام التحليل المراعي للنوع الاجتماعي	♦ إعداد وتنظيم التدريب في مجال إدماج المنظور الجنساني في تحليل المؤشرات الجنسانية واستخدامها ♦ رفع مستوى الوعي بالفوائد التي يؤتمرها إدماج المنظور الجنساني في التقييمات
هل يركز قطاع المخابرات بفاعلية على المساواة بين الجنسين؟	♦ إعداد الدراسات والإستراتيجيات بشأن التنوع والشمولية ♦ التحقيقات التي تجريها هيئات الرقابة وتقاريرها التي تشمل التحديات والإجراءات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع	♦ إجراء تقييم أو تدقيق للنوع الاجتماعي والتنوع ♦ تحديد أهداف التنوع وخطة عمل في هذا الشأن ♦ متابعة التقدم المحرز على صعيد تحقيق أهداف التنوع ورفع تقارير عنه

الأسئلة	مصادر المعلومات التي يجب جمعها وتحليلها	أمثلة على كيفية تحسين نقاط الضعف
هل يعمل جهاز المخبرات بفعالية على تعزيز توظيف النساء في جميع مجالات العمليات؟	♦ مواد التوظيف ♦ برامج التوعية العامة ♦ تمثيل النساء في لجان التوظيف ♦ تقديم التدريب في مجال النوع الاجتماعي والتنوع للجان التوظيف ♦ تقديم الدعم في ميدان التعليم ومنح الدراسات العليا	♦ مراجعة سياسات التوظيف وإجراءاته ومواده لضمان الممارسات الفضلى في استقطاب الموظفين والموظفين من ذوي الميول الجنسية والهويات والتعبيرات الجنسية المغايرة وإشراكهم ♦ تعزيز الأدوار الإيجابية للنساء في قطاع المخبرات والتصدي على انحراف استباقي للصور الجنسية النمطية ♦ ضمان وجود ذكور وإناث للقيام على عمليات التوظيف في جميع مراحلها ♦ التأكد من أن لجان التوظيف لديها التدريب والمعارف في مجال أهداف المساواة بين الجنسين ♦ رفع مستوى الوعي بأهمية تنوع القوى العاملة.
هل يبذل جهاز المخبرات الجهود في سبيل منع التمييز المنهجي القائم على النوع الاجتماعي؟	♦ إعداد دراسات وإستراتيجيات التنوع والإدماج، بحيث تشمل الأهداف والإجراءات المتعلقة بالترقية إلى المناصب العليا ♦ إتاحة بيانات التوظيف المنصفة حسب الجنس ♦ التحقيقات التي تجريها هيئات الرقابة وتقاريرها تتضمن إجراءات لتحقيق المساواة بين الجنسين وأنواع الجهود التي يبذلها الجهاز	♦ تحديد أهداف المساواة بين الجنسين على جميع مستويات القيادة ومجالات العمل ♦ تشكيل مجموعات العمل و/أو اللجان الاستشارية للتعامل مع التمييز القائم على النوع الاجتماعي
هل تدمج سياسات الموارد البشرية الاحتياجات المحددة لدى النساء؟	♦ سياسات الموارد البشرية التي تتضمن إجازة الأمومة والإجازة الأبوية، ومستحقات الأزواج (بصرف النظر عن الجنس)، وظروف العمل المرنة، الخ.	♦ إجراء تقييم لسياسات الموارد البشرية يراعي النوع الاجتماعي ♦ إطلاق إجراءات التشاور مع الموظفين في مجال احتياجات الموارد البشرية، بمن فيها الرجال والنساء والموظفين من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسية
هل يملك الموظفون العاملون في قطاع المخبرات ما يكفي من المعارف والمهارات لتعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج المنظور الجنساني؟	♦ نسبة الموظفين الذين اجتازوا دورات التدريب حول النوع الاجتماعي والتنوع. ♦ أهداف التنوع والنوع الاجتماعي مدرجة ضمن الأوصاف الوظيفية للإدارة العليا وتقييمات أدائها ♦ عقد جلسات الاستماع/معالجة الشكاوى الداخلية بشأن التمييز القائم على النوع الاجتماعي	♦ تدريب إلزامي لجميع الموظفين في مجال النوع الاجتماعي والتنوع والتحفيز ♦ استخدام أهداف التوعية بالتنوع والنوع الاجتماعي لأغراض الإدارة ♦ التأكد من أن جميع الموظفين يملكون المهارات للتعامل مع التحرش والتمييز في مكان العمل من خلال التدريب والمعرفة بالإجراءات



6. مصادر إضافية*

المواقع الإلكترونية

CIA Library, Document collection, "From typist to trailblazer: The evolving view of women in the CIA's workforce", <https://www.cia.gov/library/readingroom/collection/typist-trailblazer>

DCAF, "Gender and security", <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF, SSR Backgrounder Series, <http://ssrbackrounders.org>

European Institute for Gender Equality, "Gender stakeholder consultation"

OSCE/ODIHR, "Human rights, gender and the security sector", <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Privacy International, "Gender", <https://privacyinternational.org/topics/gender>

UN Women, "Peace and security", <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

الأدلة والكتيبات

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

Bastick, Megan (2015) Handbook on Gender and Complaints Mechanisms, Geneva: DCAF.

DCAF (2017) "Intelligence services" and "Intelligence oversight", SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations (2013) The Global Principles on National Security and the Right to Information (Tshwane Principles), New York: Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations.

OSCE (2019) Understanding Referral Mechanisms in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism, Navigating Challenges and Protecting Human Rights, A Guidebook for South-Eastern Europe, Vienna: OSCE.

OSCE (2019) Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent

* الصورة: مشاركون من وزارة الداخلية الأفغانية، ودائرة استخبارات الشرطة، ودائرة المباحث الجنائية في شرطة مدينة كابول ومديريات الشرطة في كابول في تدريب نظمته الشرطة الأوروبية لمساندة العمل على تطوير أعمال الشرطة التي تركز على المعلومات الاستخباراتية، 2013. جميع الحقوق محفوظة للدائرة الأوروبية للعمل الخارجي

Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism: Good Practices for Law Enforcement, Vienna: OSCE.

Schmeidl, Susanne (2002) Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action, London/ Bern: International Alert and Swiss Peace.

UN Women (2012) Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide, New York: UN Women.

Women for Women International (2019) Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict-Affected States, London: Women for Women International.

هانس بورن وأيدان ويلز، الإشراف على أجهزة الاستخبارات: رزمة أدوات، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

المقالات والتقارير وملفات البث الصوتي الرقمي

Davies, Sara E., Sarah Teitt and Zim Nwokora (2014) "Bridging the gap: Early warning, gender and the responsibility to protect", Cooperation and Conflict, 50(2), pp. 228–249.

MacIntosh, Elizabeth P. (1989) "The role of women in intelligence", McLean, VA: Association of Former Intelligence Officers.

OSCE/OSCE/ODIHR (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", Vienna: OSCE.

OSCE/ODIHR (2009) "Gender and early warning systems", Warsaw: OSCE/ODIHR.

OSCE/ODIHR (2018) "Guidelines for addressing the threats and challenges of 'foreign terrorist fighters' within a human rights frame work", Warsaw: OSCE/ODIHR.

Privacy International (2018) "From oppression to liberation: Reclaiming the right to privacy", London: Privacy International.

Recorded Future (2017) "Women in intelligence: Navigating a male-dominated field", podcast, 14 August, <https://www.recordedfuture.com/podcast-episode-19/> (accessed 22 November 2019).

Ziegler, Maseena (2012) "Why the best spies in Mossad and the CIA are women", Forbes, 30 September.

