

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

تشيريل هيندركس (Cheryl Hendricks)
لورين هتون (Lauren Hutton)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

تشيريل هيندركس (Cheryl Hendricks)

لورين هتون (Lauren Hutton)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفين

تشيريل هيندركس (Cheryl Hendricks) ولورين هتون (Lauren Hutton) من معهد الدراسات الأمنية .

ينتهج معهد الدراسات الأمنية، باعتباره معهداً رائداً في مجال أبحاث الأمن الإنساني الأفريقي، منهجاً موسعاً فيما يتعلق بالأمن، حيث أنه يعكس الطبيعة المتغيرة ومنبع التهديدات على التنمية البشرية. وعلى مدار السنوات القليلة الماضية، أجرى المعهد عملاً مهماً وضرورياً مع المنظمات شبه الإقليمية ومن خلالها. ويستمر المعهد في تعزيز مشاركته مع مجموعات المجتمع المدني (وهي في الغالب منظمات غير حكومية) والشبكات الأخرى، ويتركز هذا العمل في جوانب كثيرة منه في إدارة المسائل المتعلقة بإدارة السلاح والمشاركة في قطاع الدفاع ومبادرات مكافحة الفساد والمشروعات الإقليمية. وبصفة عامة، اتجهت أنشطة المعهد نحو بناء القدرات على المستوى الأعلى. كما يشترك المعهد بشكل تعاوني مع مؤسسات الدولة على المستويات المحلية والإقليمية والقارية في أفريقيا.

المحررون

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تکرّمت بتمويل هذا المشروع.

كما نتقدم بالشكر للسيدات والسادة الآتية أسماؤهم لإسهاماتهم القيّمة على رزمة الأدوات هذه، وهم: أليسون بيلز (Alyson Bailes)، وهيلينا كاريرس (Helena Carreiras)، وجوينيائي دزينسا (Gwinyayi Dzinesa)، وبول هيجات (Paul Higate)، وداركو ستناسيك (Darko Stancic)، ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة وجوانا فالينيوس (Johanna Valenius)، وهوغو دو فريس (Hugo de Vries)، ومارك وايت (Mark White)، ودونا وينسلو (Donna Winslow). كما نتقدم بالشكر إلى بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند (Anthony Drummond)، ماجيهو تاكشيتا (Mugiho Takeshita) لمساعدتهم في عملية التحرير وإلى أنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهود التي بذلتها في توجيه المشروع.

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يعتبر هذا التقرير بشأن إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي جزءاً من مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وتشمل رزمة الأدوات هذه، والتي صممت لوضع مقدمة عملية للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسات الخاصة به، ١٢ أداة وملاحظة عملية عليها:

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

ملحق خاص بالقوانين والمواثيق الدولية والإقليمية

يتقدم كل من مركز جنيف 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 بجزيل الشكر والامتنان إلى وزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج رزمة الأدوات هذه. كما إننا نشكر منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان على الدعم الذي قدمه في إنتاج هذه الأداة.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يساعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة على إدارة القطاع الأمني وإصلاحه بطريقة جيدة. كما ويجري المركز أبحاثاً حول الممارسات الجيدة في هذا المجال ويشجع على تطوير المعايير المناسبة في هذا الخصوص على المستويات المحلية والدولية ويقدم التوصيات المتعلقة بالسياسات كما ويقدم المشورة والبرامج المساعدة في هذا الشأن على المستوى الداخلي. ومن بين شركاء المركز: الحكومات والبرلمانات ومنظمات المجتمع

الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع ". " رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني ". المحررون ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) - جنيف - مركز جنيف 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 - ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية
مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

المدني والمنظمات الدولية والأجهزة العاملة في القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وخدمات أمن الحدود والجيش.

منظمة الأمن والتعاون في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يعتبر مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان إحدى المؤسسات الرئيسية لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والذي يتعلق عمله بالبعد الإنساني في مجال الأمن، وهو مفهوم واسع النطاق يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية مع الاهتمام الخاص بالانتخابات وبناء وإدارة المؤسسات وكذلك العمل على تعزيز دور القانون ودعم الاحترام الحقيقي وتعزيز التفاهم المشترك بين الأفراد والدول أيضاً. وقد أسهم المكتب في تطوير رزمة الأدوات هذه.

معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

يعتبر معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يعهد إليها بتطوير برامج بحثية تساهم في تعزيز مكانة المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين عبر العالم. ويعمل المعهد من خلال بناء تحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والمجتمعات المدنية إضافة إلى الأجهزة الأخرى الناشطة في هذا المجال، وذلك بهدف تحقيق ما يلي:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي والتي تؤثر تأثيراً فاعلاً على السياسات والبرامج والمشاريع؛
- وضع آلية مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات؛
- دعم قدرات أصحاب المصالح الرئيسيين لإدخال المفاهيم حول النوع الاجتماعي عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع.

حقوق طبع صورة الغلاف © REUTERS/Zohra Bensemra
٢٠٠٩

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا / مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة - ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

يكون الاقتباس على هذا النحو: تشيريل هيندركس (Cheryl Hendricks) ولورين هتون (Lauren Hutton) "النوع

فهرس المحتويات

المختصرات

٩	١- مقدمة
٩	٢- ما هو تعريف إصلاح قطاع الدفاع؟
١١	٣- ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني؟
١١	١-٣ لتلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع
١٢	٢-٣ لتلبية الاحتياجات المتغيرة لقطاع الدفاع
١٣	٣-٣ لتحسين الفعالية التنفيذية
١٣	٤-٣ لإنشاء قوات دفاع ومنظمات أمنية ممثلة
١٤	٥-٣ لتعزيز الديمقراطية والرقابة المدنية على قوات الدفاع
١٥	٤- كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع؟
١٦	١-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى السياسي من إصلاح قطاع الدفاع
١٦	مراجعة قطاع الدفاع
١٨	عمليات تعميم الديمقراطية في قطاع الدفاع
١٨	رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع
١٩	الرقابة البرلمانية على قطاع الدفاع
٢٠	٢-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى الاقتصادي من عملية إصلاح قطاع الدفاع
٢٠	وضع ميزانية للنوع الاجتماعي
٢١	٣-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي
٢٢	توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها
٢٤	سياسات وآليات الإصلاح المؤسسي
٢٥	قواعد السلوك
٢٦	التدريب
٢٦	٤-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المجتمعي من إصلاح قطاع الدفاع
٢٨	٥- إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع في سياقات محددة
٢٨	١-٥ الدول في مرحلة ما بعد النزاع
٢٩	٢-٥ الدول في المرحلة الانتقالية
٣٠	٣-٥ الدول المتقدمة
٣٢	٦- توصيات رئيسية
٣٣	٧- مصادر إضافية

مختصرات

DDR:	نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج
DoD:	وزارة الدفاع
DRC:	جمهورية الكونغو الديمقراطية
GDP:	إجمالي الناتج المحلي
MONUC:	بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية
NATO:	منظمة حلف شمال الأطلسي
OECD DAC:	لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
OSCE:	منظمة الأمن والتعاون في أوروبا
SADC:	الجماعة الإنمائية للجنوب الإفريقي
SANDF:	قوة الدفاع الوطنية للجنوب الإفريقي
SSR:	إصلاح القطاع الأمني
UN:	الأمم المتحدة
UNDP:	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
UNIFEM:	صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة
UNIFIL:	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
UNMIL:	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
UNMIS:	بعثة الأمم المتحدة في السودان
UNOCI:	عملية الأمم المتحدة في ساحل العاج

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الدفاع

ويضم هذا التقرير:

- مقدمة إلى إصلاح قطاع الدفاع
- الحكمة في أن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية الإصلاح يعمل على تعزيز عمليات إصلاح قطاع الدفاع
- الإجراءات العملية لإدخال النوع الاجتماعي في مبادرات إصلاح الدفاع
- نظرة عامة على المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الدفاع في سياقات ما بعد النزاع والمرحلة الانتقالية والدول النامية والمتقدمة
- التوصيات الرئيسية
- المصادر الأخرى

٢ ما هو تعريف إصلاح قطاع الدفاع؟

تزامناً مع اتفاق الآراء الدولية المتنامية على توسيع تعريف الأمن القومي والنهوض بالنموذج الأمني الجديد، فإن قطاع الدفاع يصنف على أنه جزء من أسرة أمنية كبرى^١ ولأغراض مناقشة عملية إصلاح قطاع الدفاع، يتكوّن هذا القطاع من القوات المسلحة (الجيش والقوات البحرية والقوات الجوية والقوات شبه العسكرية ووحدات الاحتياط) والمخابرات الحربية ووزارة الدفاع ذات الصلة والمكاتب الواقعة في الفرع التنفيذي المسؤولة عن إدارة ومراقبة قوات الأمن (مثل مجالس الأمن القومي والمدقق العام) والهيئة التشريعية وآليات القضاء العسكري وآليات الرقابة المدنية مثل محققى الشكاوى العسكريين ومفتشى العموم والمجتمع المدني. كما تعتبر القوات غير النظامية مهمة بشكل خاص في بيئات ما بعد النزاع حيث قد يتطلب الأمر إما تسريح و/أو إدماج المجموعات المسلحة غير الحكومية.

يتطلب إصلاح الدفاع تحويل قطاع الدفاع في دولة ما حتى تتم إدارة المؤسسات تحت الرقابة المدنية والالتزام بمبادئ المساواة والإدارة الرشيدة والاحتفاظ بقوات بحجم ملائم وأن يكون تشكيلها ممثلاً من حيث المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والعرق والعوامل الأخرى وتدريبها وتجهيزها بما يناسب البيئة الاستراتيجية (التي قد تشمل المشاركة في حفظ السلام والمنظمات الأمنية الإقليمية) والالتزام بالقانون الدولي حيث تسهم بذلك في تحقيق الأهداف الوطنية والدولية لإرساء السلم والأمن. وعلى ذلك، يتطلب إصلاح قطاع الدفاع تبني طريقة متعددة الجوانب يكون الهدف منها تشكيل أمثل

١ مقدمة

يعتبر إصلاح القطاع الأمني مكوناً مهماً لبناء السلام وتعميم الديمقراطية والتنمية. وباعتبار قطاع الدفاع من أكبر أجهزة أمن الدولة، فهو بذلك يقع في بؤرة الاهتمام الرئيسية في إصلاح القطاع الأمني. كما تساعد المساواة بين الجنسين والتنوع داخل قطاع الدفاع على إنشاء قوات دفاع أكثر تجاوباً وغير تمييزية وعلى زيادة الكفاءة التنفيذية داخل القطاع الأمني على اتساعه.

لمزيد من المعلومات، أنظر رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

يهدف هذا التقرير إلى الإسهام في التوصل إلى فهم العلاقات بين النوع الاجتماعي ومؤسسات قطاع الدفاع، وإلى تسليط الضوء على بعض الخطوات العملية الواجب اتخاذها لتحويل قطاع الدفاع إلى مقدم الخدمة الأمنية الديمقراطية التمثيلي. وعلى ذلك، ينبغي استخدام هذه الأداة مع الأخذ في الاعتبار النقطتين التاليتين: أولاً، عدم وجود عملية منفردة تحت اسم "إصلاح قطاع الدفاع" حيث ستتأثر طبيعة هكذا إصلاح في كل دولة بدوافع التغيير التي يحددها الواقع المحلي والبيئة السياسية الداخلية والخارجية وكذلك الأهداف الاستراتيجية للدولة؛ ثانياً، تتشكل عملية الإصلاح في كل سياق نتيجة العلاقات الخاصة بين القوات المسلحة والمجتمع والدولة. وقد وضعت هذه الأداة لتستخدم من قبل ممارسي إصلاح القطاع الأمني وصانعي السياسة. وبما أن إصلاح قطاع الدفاع يتطلب القيادة السياسية، فهو يهدف إلى تعريف الجهات الفاعلة السياسية والتنفيذية بالحاجة إلى منظور خاص بالنوع الاجتماعي في تنفيذ أنشطة الإصلاح. وبذلك، فهو يتعامل مع كل من الجوانب الفنية لإصلاح قطاع الدفاع مثل إجراء مراجعة للدفاع وسياسات التوظيف، وكذلك والمزيد من النشاطات على المستوى السياسي مثل رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع. وكذلك فهناك إقرار وتأييد واسع النطاق للملكية المحلية لعمليات إصلاح القطاع الأمني في السياق الدولي الراهن. ومن بين الجمهور المستهدف من هذه الأداة القوى الوطنية الفاعلة المتواجدة في الوزارات الحكومية وخدمات الدفاع ومعاهد الأبحاث والمجتمع المدني. كما تقدم هذه الأداة نظرة على عمليات إصلاح قطاع الدفاع والطريقة التي يمكن من خلالها إشراك المرأة في القوات المسلحة ومؤسسات الدفاع. وكذلك تسلط الضوء على مجالات التأييد وتعبئة المجتمع المدني في المطالبة بتشكيل قوات دفاع تُحكم بطريقة ديمقراطية.

وفي مثل هذه الدول، غالباً ما تسيطر على قوات الدفاع مجموعة عرقية معينة أو موالية لحزب معين. كما تؤدي الحروب الأهلية إلى ظهور فصائل مسلحة وقوات مسلحة غير نظامية أخرى. لذلك فمن الشائع أن تكون عملية إصلاح الدفاع في سياقات ما بعد النزاع مدفوعة باحتياجات تتمثل في تشكيل قوة موحدة، ممثلة لا تنتمي إلى حزب، كجزء من الأمة الأكبر ومنظومة إجراءات بناء السلام. وتتمحور التحديات التي تمثلها عملية الإصلاح الواسعة الانتشار هذه في الأساس حول المسائل المتعلقة بالقدرات والعوائق على الموارد البشرية والمالية ومحاولة عمل توازن لقوة عسكرية محضة ذات رقابة مدنية في بيئة ذات مؤسسات عامة هزيلة تفتقر معظمها إلى المشروعية.

لا تعنى عملية إصلاح قطاع الدفاع فقط بإحداث تغييرات في الهيكل الإداري أو التنظيمي. هي تعنى أساساً بعلاقات السلطة المتغيرة وغالباً ما تجري في بيئة مسيسة ومشحونة إلى حد كبير. كما أنها في كثير من الأحيان تتيح تقليص صلاحيات أفراد الأمن وتوازن سلطة وكفاءة الجيش بوضع متطلبات بشأن الرقابة والمتابعة المدنية. ومن أجل ضمان إضفاء صفة المؤسسية لعمليات إصلاح الدفاع الديمقراطي، فإن استدامة الإصلاح مرهونة بتغيير مفاهيم ومواقف وتصرفات القوى الأمنية الفاعلة من خلال - على سبيل المثال - برامج التثقيف المدنية والتعددية والتجاوب مع النوع الاجتماعي وبناء القدرات ومن خلال بناء آليات رقابة فاعلة. ولا يكمن التحدي الأكبر لعمليات إصلاح الدفاع الناجحة بصفة عامة في تحديد حجم ملائم للقوات ووضع مناسب لها، بل يكمن في تحقيق إجماع وطني بشأن المسائل الأمنية وتغيير سلوكيات أفراد القوات المسلحة نحو تحقيق بيئة آمنة للدولة وشعبها.

يؤدي إصلاح الدفاع إلى فاعلية وكفاءة أكبر للقوات المسلحة، حيث يتم إعادة تشكيل هذه القوات ومؤسسات الدفاع لتتلاءم مع احتياجات البيئة الجغرافية السياسية والبيئة الاستراتيجية التي تتواجد فيها الدولة. ولهذا يتم تخفيض الإنفاق العسكري غير الضروري. والهدف الأساسي هو إنشاء قوات دفاع محترفة تعمل في إطار قانوني وتخضع للمساءلة من خلال المؤسسات الديمقراطية. أما أهم مزايا إصلاح الدفاع فتتمثل في توفير مؤسسات الدفاع الوطنية لخدمات أمنية تلتزم بنفس القواعد والمبادئ المعمول بها في الخدمات الديمقراطية العامة وبطريقة ميسرة ومناسبة لتلبية الاحتياجات الأمنية للدولة ومواطنيها.

وحيث أن عملية إصلاح الدفاع تتطلب بصفة عامة إجراء تغييرات على الثقافة التنظيمية والسياسة والبنية والسلوكيات والإدارة والسلطات وجهات الرقابة، فهي بحاجة إلى القيادة المخلصة والالتزام والإرادة السياسية والتواصل والتشاور. وتعتبر عملية الإصلاح بناءً على ذلك بمثابة فرصة سانحة للتحوّل الديمقراطي لقوات الدفاع ولجعلها أكثر تمثيلاً وتجاوباً للثقافة الوطنية وهوية المجتمع.

للغات وتحسين الكفاءة، وفي الوقت نفسه تطوير قوة دفاع وطنية محترفة ومتوازنة وحديثة والمحافظة عليها على أن تكون ممثلة لجميع مجموعات وشرائح المجتمع. وعلاوة على ذلك، يجب أن تضع عملية إصلاح الدفاع موضع التنفيذ سياسات ومبادئ الدفاع الوطني الخاص بالعلاقات المدنية العسكرية. وخلال القيام بذلك، على القوات المسلحة أن تكتسب صفة الاحترام الوطني والدولي باعتبارها مؤسسات محترفة يمكن الاعتماد عليها.²

ووفقاً لما أوردته لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن المسائل الرئيسية المتعلقة بالدفاع هي:³

■ وضع رقابة ديمقراطية على سياسة الدفاع والقوات المسلحة ويشمل ذلك إطار عمل دستوري وقانوني والرقابة والإدارة المدنية.

■ تعزيز عملية مراجعة التهديدات الأمنية وتنمية القدرات لمواجهتها.

■ تحديد أدوار ومسؤوليات الشرطة للحفاظ على الأمن الداخلي.

■ تقديم مناهج متكاملة لتنمية السياسة والإنفاق العسكري وخطة الموارد البشرية وإدارة الأصول العسكرية.

■ تشجيع الحوار مع المجتمع المدني وتوعية المواطنين على المسائل المتعلقة بإصلاح قطاع الدفاع وإشراكهم فيها.

■ دعم عملية الإصلاح من خلال تدريب وتنمية مهارات الأفراد العسكريين والتحوّل الوظيفي وخطط إعادة توظيف المسرّحين من القوات المسلحة.

■ دعم التوازنات العرقية والاجتماعية وسياسات تكافؤ الفرص في قطاع الدفاع.

■ تعزيز الترتيبات الإقليمية للتعاون العسكري وبناء الثقة وإدارة الجيوش ونزع السلاح.

تتسم عملية إصلاح الدفاع بصفة عامة في الدول المسألة والمستقرة بأنها عملية مراجعة دورية وإعادة هيكلة قوات الدفاع رداً على البيئات المتقلبة المليئة بالمخاطر والتهديدات أو الضغط السياسي من أجل التغيير. وتتحدد درجة الإصلاح في جزء كبير منها بنطاق التغيير اللازم لتحسين مدى ملائمة ومساءلة وتوافر وكفاية قوى البيئة الاستراتيجية. وفي بعض الدول، يمكن إجراء ذلك من خلال اتخاذ إجراءات تدريجية بسيطة مثل التغييرات في وضع وتشكيل القوة.

أما بالنسبة للعديد من الدول في مرحلة ما بعد النزاع، يستلزم إصلاح الدفاع إعادة تشكيل النظام الأمني برمته وإيجاد آليات للرقابة المدنية وبناء مؤسسات حكومية تتمتع بالمشروعية وكذلك المؤسسات الأساسية للقوات المسلحة.

ولماذا؟ ويؤكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الكتيب الذي أصدره بعنوان " في مسألة تضمين أدوار النوع الاجتماعي من حيث التطبيق " إن أهداف تضمين أدوار النوع الاجتماعي فيما يتعلق بالجيش ومؤسسات الدفاع ينبغي أن تكون على النحو التالي:

- القضاء على التمييز على أساس وحيد وهو النوع الاجتماعي داخل قطاع الدفاع ومؤسسات الجيش.
- دمج منظور النوع الاجتماعي في أبحاث وسياسية وممارسة قطاع الدفاع ومؤسسات الجيش.^٦

يُقصد بتضمين النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع جعل تجربة ومعرفة واهتمامات المرأة والرجل واقع عملي عند التنفيذ وجعله وسيلة لإعادة صياغة مفهوم السياسة والتنفيذ وعملية التقييم.^٧

وفيما يلي ملخص لعدد من الطرق التي يمكن من خلالها التجاوب مع النوع الاجتماعي بما يدعم أهداف وأولويات عملية إصلاح قطاع الدفاع وخاصة فيما يتعلق بما يلي:

- تلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع.
- التعامل مع الطبيعة المتغيرة للقطاع الأمني وتلبية احتياجاته.
- تحسين الفعالية التنفيذية.
- إنشاء قوات دفاع ممثلة.
- تعزيز الرقابة المدنية الديمقراطية على قوات الدفاع.

٣-١ تلبية الاحتياجات الأمنية المختلفة داخل المجتمع

يجب أن تتعامل عملية إصلاح الدفاع بفاعلية مع احتياجات جميع أفراد المجتمع. وتتنوع الاحتياجات الأمنية للفرد اعتماداً على عوامل مثل الجنس والسن والمقدرة والميول الجنسية والوضع الاقتصادي ووضع المواطنة والعرق والدين. هذا ويظل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي تهديداً كبيراً لأمن الإنسان في جميع أنحاء العالم. ويؤكد كل من مينتجز (Meintjes) وبيلاي (Pillay) وتورشين (Turshen) عدم وجود تأثير على المرأة جراء العنف بعد النزاع، فغالباً ما يستمر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بل ويزداد عقب توقف القتال.^٨ لذا يجب أن يحتل ضمان حماية المرأة، أثناء أوقات النزاع وفي مرحلة ما بعد النزاع، أولوية في أجندة إصلاح الدفاع التي تعترف بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. كما يقع الرجال ضحايا لحالات انعدام الأمن القائمة على أساس النوع الاجتماعي، ومن هذه الحالات المذابح الانتقائية الجنس والتجنيد القسري في القوات المسلحة واغتصاب الذكور والعنف المرتبط بالعصابات. لذلك فيجب على قوات الدفاع أخذ جميع هذه العوامل بعين الاعتبار والتعامل معها في مناطق النزاعات وفي جميع جوانب العمليات التي تقوم بها.

٣ ما هو سبب أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح القطاع الأمني؟

" لماذا يتوجب إدخال النوع الاجتماعي في إطار العمل الأمني؟ أولاً، لأن تضمين النوع الاجتماعي والمساواة هو أمر مطلوب عالمياً... وثانياً، لأنه من المهم استخدام مجموع البشرية وليس نصفها فقط: فعندما يشارك الرجل والمرأة في صنع القرار يتم الحصول على نتائج أفضل. وأخيراً، من الناحية العملية، فإن إشراك وتضمين المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي هو عملية استراتيجية لتنفيذية " من أجل الكفاءة والفعالية "

جيجي جيا (Giji Gya) " أهمية النوع في السياسة الأوروبية للأمن والدفاع " ^٩

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

يقوم توجيه النوع الاجتماعي على عملية تحديد الاحتياجات اللازمة للمرأة والرجل في أي عمل يخطط له، ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^{١٠}

لمزيد من المعلومات، انظر الأداة الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

وكما سبق وأشرنا أعلاه، تهتم عمليات إصلاح قطاع الدفاع بإعادة صياغة مفهوم الأمن وإعادة تشكيل قوات ومؤسسات الدفاع لتتناسب مع الاحتياجات الأمنية للدولة ومواطنيها. ويجب تنفيذ ذلك وفقاً للمتطلبات الديمقراطية للتمثيل والمساءلة والشفافية. وينبغي على قوة الدفاع في أي كيان سياسي أن تعكس المجتمع التي أسست لحمايته، بما في ذلك حماية قيمها الأساسية مثل المواطنة والمساواة. وعلى هذا فتركيب النوع الاجتماعي الأكثر توازناً يكون بدوره لصالح التماسك والفعالية في المزيد من عمليات السلام المتعددة الأبعاد.

ومن المهم الملاحظة أنه، وعلى الرغم من أن تواجد المرأة هو أمر حيوي لإيجاد توازن فيما بين النوع الاجتماعي، فهذا وحده لا يضمن تجاوب إصلاح قطاع الدفاع أو قوات الدفاع مع النوع الاجتماعي. ويجب أن يتعدى منظور النوع الاجتماعي ما وراء الأعداد. ويجب أن يطرح أسئلة حاسمة مثل: لمن الأمن

٣-٢ تلبية الاحتياجات المتغيرة لقطاع الدفاع

لقد تغيرت طبيعة الحروب تغييراً جذرياً منذ الحرب العالمية الثانية، حيث قلّ اعتمادها على القوة البشرية الغاشمة في ميدان المعركة وأصبحت أكثر اعتماداً على التقنية والخبرات التي توجد في تقسيمات النوع الاجتماعي. وعلاوة على ذلك، فإن ٩٥ بالمائة من النزاعات الحالية هي نزاعات داخل الدولة أو حروب أهلية^٩، ويقصد بذلك التغييرات في أهداف وأوضاع وتشكيل القوات المسلحة الوطنية التي تبذل حالياً القليل من الوقت والموارد في حماية حدودها وتبذل الكثير من ذلك في بعثات حفظ السلام الدولية.

وكذلك أصبح حفظ السلام أكثر تعقيداً، حيث نرى الآن بعثات تدوم لفترات أطول ويعهد إلى قوات حفظ السلام بمهام تتخطى توفير الأمن وإرساء السلام بالشكل التقليدي. فيمكن أن تطلب قوات حفظ السلام مثلاً لتقديم خدمات للمجتمعات المحلية وإعادة بناء المؤسسات وضمان نزاهة الانتخابات. وتعمل التعددية في تشكيل القوات وتضمن النوع الاجتماعي في العمليات على تمكين قطاع الدفاع من أداء مهامه بشكل أفضل.

يصف العميد كارل إنجلبريكستون (Karl Engelbrekton)، قائد القوة التابعة لاتحاد قوات الشمال، مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام بأنها "مفتاح النجاح" للتغلب على بعض القيود التنفيذية للقوات المتجانسة في بعض المهام مثل التفتيش الذاتي واستجواب النساء^{١٠}. وقد أظهرت الدراسات أن قوات حفظ السلام النسائية يمكن أن تزيد من فاعلية بعثات حفظ السلام للأسباب التالية:

■ أن الرجال والنساء من السكان المحليين يميلون أكثر للحديث إلى قوات حفظ السلام النسائية ويشعرون بتهديد أقل من قوات حفظ السلام المؤلفة من الرجال.

■ أن هناك حاجة إلى العنصر النسائي في نقاط التفتيش على الطرق وفي المطارات وغيرها للقيام بمهام التفتيش الذاتي للنساء.

■ يمكن أن تعزز القدرة على التعامل مع المنظمات النسائية المحلية وجمع المعلومات من النساء المحليات من توافر البيانات لصناعة القرار لتكون أكثر تفصيلاً ودقة وبذلك يمكن استخدامها بشكل أفضل^{١١}.

■ يمكن للنساء المشتركات في قوات حفظ السلام - عند فراغهن من الخدمة - إقامة علاقات اجتماعية مع النساء المحليات والتحدث معهن عن "الحياة خلف الكواليس"، وهذه طريقة أخرى للبعثة للحصول على معلومات إضافية قيّمة عما يدور في الدولة المضيفة.

■ يمكن أن يخدم العنصر النسائي في الجيش كمراقب للسلوكيات المتجاوزة للجنود من الرجال^{١٢}.

■ يمكن أن تقدم النساء المشاركات في قوات حفظ السلام نماذجاً إيجابية للمرأة المحلية للانضمام إلى قوات الأمن.

■ يحتمل أن تفصح النساء والرجال ممن وقعوا ضحايا للعنف الجنسي عما حدث لهم للنساء المشاركات في قوات حفظ السلام.

وصفت أنو بيلاي (Anu Pillay)، في دراسة مقارنة حول بعثات حفظ السلام، المزايا الخاصة لوجود المرأة في عمليات حفظ السلام. وعند تحليلها لبعثة الأمم المتحدة في جنوب أفريقيا، أشادت بالمشاركات اللاتي لحظن أن "البعثة استمدت قوتها مما أطلقوا عليه الخاصية الأنثوية، بما في ذلك الاهتمام بتلبية جميع احتياجات المجتمع وتغيير رموز المكانة والسلطة والتواصل وتبادل المعلومات واستخدام الطريقة الجماعية". كما أكدت بأنه "لم ترد أنباء عن وقوع حوادث عنف ضد المرأة المحلية أو سلوكيات غير منضبطة وقد لازمت مثل هذه الحوادث بعثات حفظ السلام في كل مكان"^{١٣}. ولا يمكن أن يضمن وجود المرأة عدم وقوع حوادث عنف جنسي، ولكن التواجد القوي للمرأة هو ما يقلل من عدد مثل هذه الحوادث. وعلى سبيل المثال، يأمل المسؤولون في الأمم المتحدة وليبيريا في أن تساعد وحدة حفظ السلام الهندية المكونة بالكامل من النساء وقوامها ١٠٣ جنديات والتي تمارس العمل الشرطي في حماية مونروفيا في إلهام المرأة الليبيرية للانضمام إلى قوات الشرطة والحد من الاستغلال الجنسي والإساءة التي تمارسها قوات حفظ السلام. وقد تلقت الشرطة المحلية الليبيرية طلبات من النساء للالتحاق بقوات الشرطة يصل إلى ثلاثة أضعاف العدد المعتاد خلال الشهر الذي تلى انتشار هذه الوحدة^{١٤}. وتشمل مهمة هذه الوحدة حماية وزارة الخارجية وتسيير الدوريات في الشوارع والسيطرة على التجمعات والاستجابة لنداءات الدعم العسكري من الشرطة المحلية^{١٥}.

ومع ذلك لا يزال تمثيل المرأة ضئيلاً في بعثات حفظ السلام (أنظر الشكل ١). ويرجع ذلك في جزء كبير من إلى ضعف التمثيل في الجيوش الوطنية التي تشارك في قوات الأمم المتحدة والمراقبين العسكريين فيها وعمليات السلام الإقليمية. لذا، فمن الضروري أن تعمل قوات الدفاع الوطنية بفاعلية على تجنيد المزيد من النساء في صفوفها (أنظر القسم ٤).

■ في العام ٢٠٠٦، أظهرت دراسة أجريت على طلبة المعهد العسكري الأمريكي، سيتاديل، أن ٢٠ بالمائة من الطالبات صرّحن أنهن قد تعرضن للاعتداء الجنسي.^{١٨}

■ كما أظهرت دراسة أجرتها وزارة الدفاع الأمريكية في العام ٢٠٠٠، أن ٨٠ بالمائة من أفراد الخدمة ممن شملتهم الدراسة قد وجهت إليهم كلمات جارحة وأسماء أو نكات توحى بالازدراء عن المثليين جنسياً والسحاقيات، وأن ٣٧ بالمائة منهم قد تعرضوا أو شاهدوا تحرشاً مناهاضاً للمثلية الجنسية.^{١٩}

في وقت السلم، يفرض قانون حقوق الإنسان التزامات على الدول بالقضاء على انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها قوات الدفاع. وخلال النزاعات المسلحة، قد يفرض القانون الإنساني الدولي العديد من هذه الالتزامات. وحتى إن وضعنا هذه الالتزامات جانباً، فمن الواضح أن القضاء على انتهاكات حقوق الإنسان يعمل على إنشاء قوات دفاع موثوق بها وفاعلة. فالتحرش الجنسي، على سبيل المثال، يقوض المؤسسة من خلال فقدان الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية والتغيب عن العمل وزيادة حركة دوران العمالة وتعرقل عملية تضمين أدوار المرأة. وقد أوضحت دراسة أجراها الجيش الأمريكي وجود علاقة وثيقة بين ارتفاع معدل حدوث التحرش الجنسي وانخفاض الجاهزية للقتال وضعف القيادة.^{٢٠}

"لست ضحية التحرش الجنسي، فعندما يحدث ذلك داخل سلاح الطيران الأمريكي يصبح سلاح الطيران نفسه ومواطني الولايات المتحدة الأمريكية الذين نخدمهم هم الضحايا. ذلك لأن التحرش الجنسي يتداخل في مهامنا العسكرية. هو يتداخل في العمل الذي تدربت أنا والآخريين على القيام به في أعلى مستويات، ولهذا السبب يجب وقفه."^{٢١}

رقيب: زنيديا مارتينز (Zenaida Martinez)^{٢١}

٣-٤ إنشاء قوات دفاع ومؤسسات أمنية ممثلة

ينبغي أن تعكس قوات الدفاع في أي دولة الهويات المتأصلة داخل المجتمع، حيث يدعم ذلك زيادة معدلات التمثيل والملكية المحلية وبالتالي تعزيز مشروعية قوات الدفاع. وتعزز المشروعية بدورها فعالية قوات الدفاع. كما تعتبر إدارة الدفاع والجيش والجهات الأمنية الأخرى الأماكن التي توفر فرصاً للمواطنين للحصول على التعليم والاستفادة من الخبرات الدولية. وفي حالة استبعاد قطاعات من المجتمع في الواقع العملي من هذه المؤسسات، فذلك يعتبر بمثابة منعهم من الوصول إلى العمل وفرص التقدم التعليمي والمهني.

لم يشهد قطاع الدفاع عالمياً - نظراً لتركيبته التاريخية بشكل كبير - نفس مستويات المساواة بين الجنسين كما هو الحال على سبيل المثال في القطاعات التنموية والسياسية.

الشكل ١ نسبة الإناث في التشكيل العسكري لبعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة - أبريل / نيسان ٢٠٠٧^{١٦}

البعثة	الذكور	الإناث	الإجمالي	نسبة الإناث
MONUC	١٧,٠١٧	٣٠١	١٧,٣١٨	١,٧٣
UNMIL	١٣,٧٦٦	٢٩٤	١٤,٠٦٠	٢,٠٩
UNIFIL	١٢,٨٥٤	٣٩٧	١٣,٢٥١	٣
UNMIS	٩,٢٧٦	١٢٢	٩,٣٩٨	١,٣
UNOCI	٧,٩٨٠	٧٤	٨,٠٥٤	٠,٩٢

٣-٣ تحسين الفعالية التنفيذية

ترتبط عمليات إصلاح قطاع الدفاع في الأساس بتحسين الاحترافية والمهارات وملائمة قطاع الدفاع. إلى جانب تسهيل قدرة أفضل على حفظ السلام - على المستوى التنفيذي العام - تعمل زيادة تمثيل المرأة على زيادة كفاءة القوات المسلحة وذلك للأسباب التالية:

■ توفير مجموعة أكبر من الموارد البشرية لاختيار الجنود من بينها. وبذلك يكون الجيش أكثر حرصاً في اختيار المجندين، وبالتالي يحسّن قدراته.

■ تحسين قاعدة المهارات المتاحة إلى أقصى الدرجات والاستفادة من المهارات الفكرية والعملية/الفنية والاجتماعية التي يمكن أن تتوفر بشكل أكبر في المرأة.

إن تضمين المرأة والمجموعات الأخرى المهمشة داخل المجتمع يمكن قوات الدفاع من التعامل بشكل أفضل مع تعقيدات النزاعات الحالية، وخاصة عندما يصبح العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي سلاحاً للحرب وعندما تصبح انتهاكات حقوق الإنسان والكوارث الإنسانية الركيزة الأساسية للنزاع التي يجب التعامل معها. وكذلك يدعم إدخال القيم والممارسات الديمقراطية في قوى الدفاع جاهزية الجيش وفاعليته. ويعتبر مرض الإيدز تحدياً كبيراً للقوات المسلحة في العديد من الدول، وهو يتطلب أيضاً تعاملات نوع اجتماعي خاصة تتناول تغيير السلوك الجنسي للرجل والمرأة.

وإضافة إلى ذلك، غالباً ما يدان أفراد قطاع الدفاع أنفسهم بجرائم التحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي ترتكب ضد زملائهم وضد المدنيين أيضاً ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

■ في العام ٢٠٠٦، أظهرت دراسة مستقلة أجرتها وزارة الدفاع في المملكة المتحدة أن أكثر من ثلثي النساء العاملات في الخدمة قد تعرضن للتحرش الجنسي المباشر.^{١٧}

أحد الجوانب الرئيسية لعملية إصلاح قطاع الدفاع، هو زيادة الرقابة المدنية، فهناك حاجة إلى إشراك الرجال والنساء ممن لديهم حس بالمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في اللجان البرلمانية الدائمة الخاصة بالدفاع وفي منظمات المجتمع المدني حتى يتسنى لهم التأكد من أن السياسات والبرامج التي يتبناها قطاع الدفاع تلبي الاحتياجات المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. وكذلك يجب إشراك منظمات المجتمع المدني النسائية والمؤسسات البحثية التي يتركز عملها على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عمليات الرقابة المدنية لضمان تطبيق فهم شامل.

ويتيح تضمين النوع الاجتماعي في عمليات إصلاح قطاع الدفاع فرصاً لجزء أكبر من المجتمع ليصبح مشاركاً فاعلاً في تقديم الخدمات الأمنية وفي اتخاذ القرارات الأمنية. وهذا يعتبر أمراً مهماً بشكل خاص عند دراسة الملكية المحلية للمؤسسات الأمنية حيث أن المرأة تشكل ٥٠ بالمائة من المجتمع.

وهذا يؤدي بدوره إلى تغييرات في تركيبة المجتمع وتعميق التحول الجوهري من أمن الدولة إلى أمن الإنسان الذي يتطلب

وكما يوضح الشكل ٢، النساء أقل تمثيلاً بكثير في الجيش. وفي العديد من الدول، نجد أن القوانين المتعلقة بالجيش تميز بشكل واضح ضد المرأة مثل استبعادها من المهمات القتالية. كما يبدو أنها أقل تمثيلاً في وزارات الدفاع والجهات الرقابية. وحتى من دون وجود عوائق رسمية، فهناك في الغالب سقف للنهوض بعمل المرأة وانتشار واسع لحالات التحرش الجنسي وأشكال التمييز الأخرى.

٣-٥ تعزيز الديمقراطية والرقابة المدنية على قوات الدفاع

" يجب الوقوف عند مشروعية المؤسسات والممارسات الحاكمة عندما لا تعكس القرارات التي تتخذ مصالح وأصوات نصف المجتمع. وتتضح أزمة المشروعية جلياً في الطبيعة النوع الاجتماعي للنزاع، فنادرًا ما تتخذ المرأة قراراً أو تشارك في الحروب ولكنها تعاني دائماً من ويلاتها. "

جورجينا آشورث (Georgina Ashworth): " الإدارة الجنسانية: برنامج عمل من أجل التغيير " ٢٢

الشكل ٢ نسبة المجندين في القوات المسلحة للدول الأعضاء في حلف الناتو^{٢٢}

الدولة	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦
بلجيكا	٧,٦	٧,٩	٨,٢	٨,٢٦	٨,٣	٨,٣
بلغاريا	-	-	-	٤,٢	٦	٦
كندا	١١,٤	١١,٨	١٢,٤	١٢,٣	١٢,٦	١٢,٨
الجمهورية التشيكية	٣,٧	١٠	١٠	١٢,٣	١٢,٢	١٢,٢
الدانمرك	٥,٠	-	٥	٥	٥	٥,٣
فرنسا	٨,٥	١٠,٨	١١,٢	١٢,٨	١٢,٨	١٣,٣
ألمانيا	٢,٨	٣,٧	٤,٤	٥,٢	٦	٦
اليونان	٣,٨	٣,٨	٣,٨	٤,٢	٤,٣	٥,٤
المجر	٩,٦	١٦	١٦	١٠	١٦	١٧,٦
إيطاليا	٠,١	٠,١	٠,١	٠,٥	١	١,٦
لاتفيا	-	-	-	١٣,٥	٢٠	-
ليتوانيا	-	-	-	٦	٩	١٢,٥
لوكسمبورج	-	-	-	-	-	٥,٧
هولندا	٨	٨,٤	٨,٥	٨,٦	٩	٩
النرويج	٣,٢	٣,٣	٥,٧	٦,٣	٦,٣	٧
بولندا	٠,١	٠,٣	٠,٣	٠,٤٧	٠,٤٧	٠,٥٢
البرتغال	٦,٦	٦,٦	٨,٤	٨,٤	٨,٤	١٢
رومانيا	-	-	-	٣,٩	٥	٥
سلوفاكيا	-	-	-	٦,١	٧	٧,٧
سلوفينيا	-	-	-	١٩,٢	١٥,٣٨	-
أسبانيا	٥,٨	٩	١٠	١٠,٥	١٠,٧	١٣,٥
تركيا	٠,١	٠,١	٠,١	٣,٩	٣,٩	٣,١
المملكة المتحدة	٨,١	٨,٣	٨,٦	٨,٨	٩	٩,١
الولايات المتحدة	١٤	١٤	١٥	١٥	١٥,٥	١٠,٥

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن أخذ المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق والمعايير الدولية والإقليمية الخاصة بالأمن والنوع الاجتماعي ومنها:

- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)
 - مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)
 - قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)
- لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى ملحق رزمة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية.

٤ كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع؟

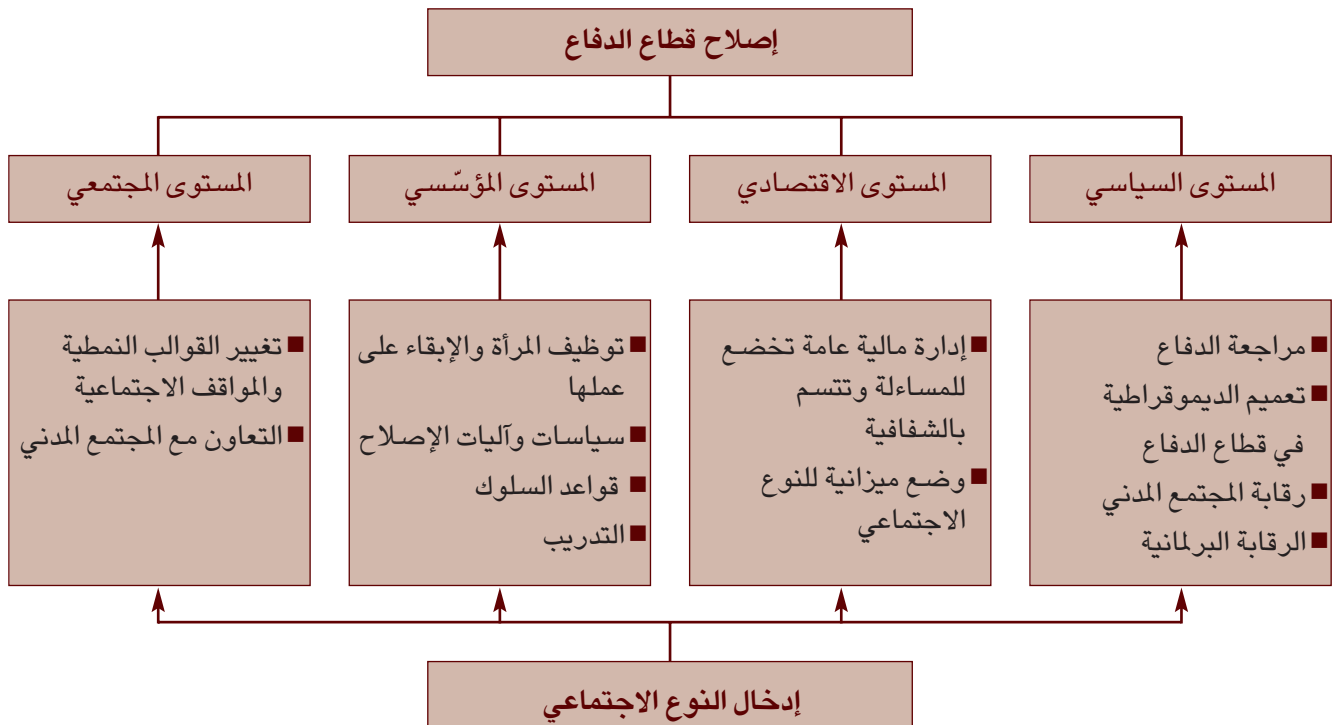
يقدم هذا القسم الطرق العملية لإنجاح تضمين النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع. وهناك أربع مستويات ضرورية لإصلاح الدفاع وهي بالتحديد المستوى السياسي والمؤسسي والاقتصادي والمجتمعي. يوضح الشكل ٣ نظرة عامة على الطريقة التي يتعين بها إدخال النوع الاجتماعي على هذه المستويات.

أمن الأفراد والمجتمعات ويوسع من مفهوم طبيعة التهديدات الأمنية (لتشمل الأمن الغذائي والأمن البيئي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وغيرها)، وكذلك القوى الفاعلة المهتمة بالعملية الأمنية (وذلك بإشراك منظمات المجتمع المدني). وكذلك يعمل إشراك المنظمات الممثلة للنساء (كمنظمات حقوق الإنسان النسائية ومعاهد السياسة والأبحاث والمنظمات الاجتماعية) على تفعيل هذه المفاهيم الجديدة عند تحديد التهديدات الأمنية وتطوير القدرات على التعامل معها.

يعمل تشكيل قوات دفاع متنوعة وكذلك توسيع قاعدة المشاركة في الرقابة على إحداث تغيير في مفاهيم "القائمين على الحماية" و"المشمولين بالحماية" عن المجتمع، مما يجعل الأمن الشاغل الرئيسي لجميع الأفراد في المجتمع. وبالمثل، يساعد تضمين أدوار النوع الاجتماعي على تغيير صورة الجيش كمؤسسة تعنى أساساً بالعنف والحروب إلى مؤسسة تعنى أكثر بإرساء السلام وتعميم الديمقراطية.

كما يعتبر التعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الدفاع ضرورياً في إطار نموذج يناسب البيئة المحلية، فلا يوجد منهج واحد بعينه لإدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح الدفاع، حيث سيعتمد المنهج الذي سيعمل به بدرجة كبيرة على أدوار كلا من الرجل والمرأة في أي مجتمع يرغب في إنشاء أنظمة دفاعية وأمنية. وكذلك فإن عملية تضمين النوع الاجتماعي في عملية الإصلاح هي عملية أكثر عمقا، كما أوضحنا فيما سبق، من مجرد وجود المرأة داخل قطاع الدفاع وأن مشاركتها يمكن أن تأخذ أدواراً وأشكالاً مختلفة ومتنوعة.

الشكل ٣: إدخال النوع الاجتماعي في المستويات الأربعة لعملية إصلاح قطاع الدفاع



٤-١ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى السياسي من إصلاح قطاع الدفاع

يجب أن يتم توجيه عملية إصلاح قطاع الدفاع، وبعملية إدخال النوع الاجتماعي ضمناً، "بتفويض واضح المعالم من أعلى مستوى سياسي، وأن تنعكس في رؤى وسياسات قيادة الدولة"^{٢٤} ومن أجل نجاح هذه العملية، فهي تتطلب مشاركة كبار المسؤولين الذي يتولون في الغالب قيادة هذه العملية، وكذلك فريق العمل الذي يحتاج إلى رؤية خطوط إرشادية واستراتيجيات واضحة لكيفية القيام بها. كما تتطلب أيضاً تعزيز الرقابة الديموقراطية والمدنية. وتعتبر العمليات اللازمة لتحقيق هذه النتائج والمتمثلة في مراجعات قطاع الدفاع وعمليات تعميم الديموقراطية ورقابة المجتمع المدني والرقابة البرلمانية هي نقاط الانطلاق الرئيسية للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

مراجعة قطاع الدفاع

"ليست الحكمة حكراً على الحكومات ومن مصلحتها أن تطلب مشورة خبراء من خارجها في أغلب الأحيان. كما أن تجربة النقاش والدفاع عن المطالبات مع أفراد من خارجها إنما هو أمر مفيد وعادة ما يسفر عن نتائج أفضل. وجماعات الضغط السياسي والجماعات التي تؤكد تمثيلها واهتماماتها بمصالح النوع الاجتماعي والعرقية تقدم رؤيتها وتحرص كذلك على الاستماع لآراء الحكومات. وإذا ما أخذت المراجعة منحنى نقاشياً، كما في حالات تغيير النظام وتوسيع قاعدة التشاور والمشاركة، فإن ذلك سيكون أمراً بالغ الأهمية لنجاحها."

شبكة التسهيل العالمية بشأن إصلاح القطاع الأمني - مجموعة أفضل الممارسات بشأن إصلاح القطاع الأمني^٦ - ٢٠٠٥

إن تحديد أولويات وسياسات وبرامج الدفاع بما يتفق مع الواقع الاستراتيجي العالمي المتغير هو جزء من العمل المعتاد لوزارة الدفاع. ففي الولايات المتحدة على سبيل المثال تقوم وزارة الدفاع (البنتاغون) بمراجعات كل أربع سنوات لسياسة الدفاع "تحدد فيها القيادة العليا في وزارة الدفاع الوضع الراهن في الوزارة والاتجاه الذي يعتقد أنه ضروري للقيام بالمسؤوليات تجاه الشعب الأمريكي"^{٢٥}. ومع ذلك، فهناك أوقات تقتضي ضرورة إجراء مراجعة أكثر دقة وشمولية.

وهناك ثلاث أحوال بشكل أساسي تكون فيها مراجعة الدفاع ملائمة:

- عند حدوث تغيير جوهري في الموقف الاستراتيجي يتطلب بدوره تجاوزاً جوهرياً (كنهاية الحرب الباردة).
- عندما لا يلوح تغيير كبير في الموقف ولكن عندما تعتقد الحكومة بوجود ضرورة لإعتماد طريقة مختلفة اختلافاً كبيراً (كعمليات إصلاح قطاع الدفاع الملحة ما بعد حكم كلينتون في الولايات المتحدة والتي ارتكزت

بشكل أساسي على إعادة تشكيل القوات عقب تخفيض الميزانية في حقبة التسعينيات).

■ عند حدوث تغييرات سياسية داخلية كبرى تؤثر على الجيش مثل تغيير النظام أو تسوية النزاع (مثل الإصلاحات التي أجريت في أوغندا في ظل حكم الرئيس موسيفيني (Museveni)).

من أولى أولويات عملية مراجعة الدفاع هي إجراء تقييم واضح ودقيق للموقف الاستراتيجي داخل وخارج البلاد، بما يسمح بوضع أساس للقدرة على ملائمة الوسائل العسكرية مع الأغراض الجغرافية السياسية. وكذلك تعمل مراجعة الدفاع على تدعيم تنمية رؤية أمنية ديموقراطية تعكس الاحتياجات الأمنية للدولة والمواطنين، والتي تحدد الاتجاهات والأهداف الاستراتيجية لعملية إصلاح قطاع الدفاع.^{٢٦}

لم تقم الدول النامية والدول في المرحلة الانتقالية بعمليات تشاركية لمراجعة الدفاع، مما قد يعني أن سياسة ومخططات الدفاع لا تستند إلى تقييم واقعي للبيئة الاستراتيجية وأن هناك تقييم محدود لأدوار الأجهزة الأمنية المتعددة. وهذا له إشارات ضمنية إلى وضع الميزانية وتخصيص الموارد في حدود شديدة التقيّد. وهناك نقطة انطلاق مهمة لجماعات الضغط والتأييد تتمثل في حث القوات المسلحة على إجراءات مراجعات دفاعية مثل وضع أساس لعملية دقيقة لتحديد المخاطر وتخصيص الموارد. أما بالنسبة للدول في مرحلة ما بعد النزاع، يعد تحديد أولويات الأمن القومي مهماً من أجل تحويل دور النزاع للقوات المسلحة ولبناء مؤسسات دفاعية جديدة بناءً على البيئة السياسية والاستراتيجية لما بعد النزاع.

من منظور الأمن الإنساني ومن أجل تبني الوجه الشمولي والتشاركي للديموقراطية، هناك حاجة إلى إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية مراجعة الدفاع وبناء رؤية الأمن القومي. كما ينبغي إشراك الرجل والمرأة من مختلف شرائح المجتمع، حيث أن ذلك يضمن أن نقاط الانطلاق المطلوبة لهذا الغرض وتحديد أولويات وسياسات وبرامج الدفاع تعكس فعلياً الاحتياجات الأمنية لجميع الأفراد داخل الدولة. وعلاوة على ذلك، يعمل توسيع قاعدة التشاور في تنمية السياسة الدفاعية على خلق شعور الملكية المحلية لوسائل القوة ويسهم في الوحدة والترابط الوطني من خلال بناء إجماع وطني حول إنشاء وتفعيل جهاز أمن الدولة والهدف منه.

كيف يمكن إدخال النوع الاجتماعي في عملية مراجعة الدفاع

■ ضمان إشراك المرأة والأفراد من ذوي الخبرة بالنوع الاجتماعي وممثلي الوزارات الحكومية المسؤولين عن المسائل المتعلقة بحقوق المرأة والنوع الاجتماعي والشباب كجزء من جهات المراجعة الرسمية.

إشراك منظمات المجتمع المدني النسائية في فيجي في إصلاح قطاع الدفاع^{٢٧}

في منطقة المحيط الهادئ، ظلت المرأة مهمشة بشكل كبير في مؤسسات اتخاذ القرار الرسمية وذلك نتيجة سيطرة الرجال على مؤسسات الإدارة. ومع ذلك وعلى الرغم من تلك المعوقات، فقد كان للمرأة دور منتج في إحلال السلام أثناء اشتداد الأزمات في بوجينفيل وجزر سليمان وفيجي، وتستمر في أداء هذا الدور الحيوي في بناء ودعم السلام في مجتمعاتها.

ونظراً للدور المعتاد للجيش في التعامل مع عدم الاستقرار في فيجي، فقد تعلمت المرأة كيف تتفاوض وتتواصل مع قوات الأمن. وبعد مناقشات مع حركة يوم السلام (Peace Vigil) التي قادتها النساء خلال أزمة الرهائن التي وقعت في شهر مايو / أيار عام ٢٠٠٠، أجرى المجلس القومي للمرأة في فيجي اتصالات مع الجيش. ونتيجة لهذه الجهود، عقد قائد القوات المسلحة في جمهورية فيجي لقاءً ضم أعضاء المجلس العسكري وكبار المسؤولين مع ممثلي حركة يوم السلام. وقدم وفد الحركة ما يعرف بـ "خطاب المرأة"، أكدت فيه على حاجة فيجي إلى العودة إلى الديمقراطية البرلمانية ودعت الجيش إلى الإقرار بدستور ١٩٩٧ باعتباره القانون الأعلى للبلاد وحثت كذلك الجيش على احترام حقوق الإنسان. وفي الوقت الذي حظي فيه الخطاب بالاحترام والترحاب، فقد كان الدرس المهم الذي تعلمته المرأة هو استخدام لغة الجيش والقطاع الأمني في الحوارات ومبادرات السلام المستقبلية.

في العام ٢٠٠٣، عقد حوار وطني بين المجلس القومي للمرأة والمجلس العسكري أسفر عن إنشاء لجنة المرأة للتنسيق الأمني والسلمي في فيجي، حيث قدم المجلس القومي للمرأة مستندات رسمية فيما يخص الأمن القومي ومراجعة الدفاع. وقد أكد ذلك على المشاركة القيمة التي يمكن أن تقدمها منظمات المرأة من القرية إلى المجتمع مروراً بالمستويات الوطنية وانتهاءً بالتدخلات المنبّهة المبكرة، مع تحديد نقاط الانطلاق الرئيسية للمرأة على مستويات صنع القرار الوطني والمحلي. وقد تضمنت المستندات المقدمة التوصيات التالية:

- تعيين وزيرة شؤون المرأة عضواً بمجلس الأمن القومي.
- تعيين النائب الدائم لوزارة شؤون المرأة عضواً دائماً في اللجنة الاستشارية للأمن القومي.
- يتعين تمثيل المرأة بفاعلية وعلى وجه المساواة في اللجان الأمنية على مستوى المقاطعات والأقاليم.
- يتعين إشراك المرأة في وحدة تحديد الأمن القومي.
- يتعين ضمان التوازن النوع الاجتماعي في مستويات صنع القرار للقوات الأمنية، وكذلك بذل الجهود لإلحاق المرأة في القوات المسلحة في جمهورية فيجي.

– دعوة المجتمع المدني لمراجعة إجراءات العملية.
– استغلال وسائل الإعلام لتعبئة النقاش العام بشأن قضايا الأمن والدفاع من خلال المقالات في الجرائد وأحاديث الإذاعة.

■ التعامل بكل وضوح مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية المراجعة واستخدام لغة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثرها على صناعة سياسة الأمن القومي

قد يعارض القائمون على الدفاع المشاورات بناءً على ما يعتقدونه من نقص قدرة أعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني للانخراط في القضايا الأمنية. بينما يمكن لأعضاء البرلمان ومنظمات المجتمع المدني الاستفادة من شبكات مثل شبكة التسهيل العالمية بشأن إصلاح القطاع الأمني وشبكة إصلاح القطاع الأمني الأفريقية لاكتساب المزيد من المعرفة وتبادل الخبرات مع القوى الفاعلة الأخرى الذي سبق لهم

■ بناء قدرات النوع الاجتماعي لجهات المراجعة الرسمية من خلال التدريب على النوع الاجتماعي وتقديم تقارير موجزة بشأن النوع الاجتماعي والقضايا الأمنية والمراقبة والمبادرات الأخرى.

■ طلب مشورة المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً داخل قوات الدفاع فيما يتعلق بعوائق تضمنين أدوارهم بالكامل والنهوض بهم بشكل متساوٍ.

■ طلب مشورة أعضاء البرلمان ويشمل ذلك أي تكتلات سياسية أو تحالفات برلمانية نسائية.

■ تشجيع الحوار الوطني حول الرؤية الوطنية للأمن من خلال ما يلي:

– إجراء مشاورات مع ممثلي جميع شرائح المجتمع بما في ذلك المنظمات النسائية الريفية والمدنية.

– عقد لقاءات محلية مع التفاعل المباشر بين قادة مراجعة الدفاع والعامّة.

– عقد جلسات برلمانية ونقاشات مفتوحة.

خوض تجربة عمليات إصلاح قطاع الدفاع بما يسهم في بناء قدراتهم للتعامل مع القضايا المتعلقة بالدفاع بفاعلية أكثر.

عمليات تعميم الديمقراطية في قطاع الدفاع

أظهرت تجارب إصلاح قطاع الدفاع في دول أوروبا الشرقية ما بعد الشيوعية أن تعميم الديمقراطية والرقابة المدنية على القوات المسلحة هي أقرب الطرق لإدخال النوع الاجتماعي. وفي النموذج الأمني التقليدي الواقعي للحرب الباردة، مثلت القوات المسلحة ثقافة تزيد فيها الصبغة العسكرية، حيث لم يكن هناك مساحة للمدنيين أو المرأة في المجالين الأمني والدفاعي. وفي الفترة التي أعقبت الحرب الباردة، تحولت القوات المسلحة إلى أنظمة أمنية أكثر انعكاساً للمجتمع الذي تخدمه، بما في ذلك ممارسات الأفراد. ويشهد على هذا التحول زيادة نسبة المرأة بين أفراد القوات المشاركة في حلف الناتو كما هو موضح في الشكل ٢. وكذلك أدى التحسين الذي أجري على العلاقات المدنية العسكرية والزيادة في الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة في بعض الدول إلى مشاركة المرأة في إدارة الدفاع وفي الحكم (أنظر الجدولين ٢ و ٣).

وفي الوقت الذي قد تفسح فيه زيادة الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة مجالاً لمشاركة المرأة، وخاصة في المناصب المدنية، فإن إعادة هيكلة توزيع الصلاحيات بين الجهات المدنية والعسكرية تمثل في الغالب تحدياً للدول التي خرجت من نظام الحكم العسكري أو الاستبدادي.

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في الحكم العسكري الديمقراطي

- إجراء مراجعات للأفراد لتحديد المناصب التي لا تحتاج إلى تعيينات عسكرية (فالمدنيون في نهاية الأمر يتقاضون راتباً أقل من راتب العسكريين).
- استخدام تعيينات الإجراءات الإيجابية في مؤسسات الدفاع المدنية وتشجيع توظيف المرأة في سكرتارية الدفاع.

الجدول ٢ إضفاء صفة «المدنية» على الدفاع في استونيا

عقب حصول استونيا على استقلالها عام ١٩٩١، قررت السلطات السياسية تأسيس وزارة الدفاع على المبادئ المدنية كجزء من حملة موسعة لاجتثاث النزعة السوفييتية من مؤسسات الدولة. وحرصت الوزارات على تعيين أفراد جدد من أجل التحرر من شبكة العلاقات السوفييتية والقصور الذاتي.

وقد شكلت إعادة هيكلة الأفراد مكوناً مدنياً كبيراً داخل وزارة الدفاع. وتم استبدال فكر التخطيط الدفاعي في العهد السوفييتي باعتباره شأناً عسكرياً بمفهوم جديد للدفاع باعتباره من مسؤولية الحكومة المنتخبة ديمقراطياً، ويساعدها في ذلك الأفراد من الرجال والنساء داخل وزارة الدفاع. وفي الوقت الراهن، تمثل المرأة ٥٢ بالمائة من الأفراد العاملين في وزارة الدفاع، من بينهم ٦٠ بالمائة في الفئة العمرية من ٢١ إلى ٣٠ عاماً و ٢٥ بالمائة من ٣١ إلى ٤٠ عاماً، وثلاث نساء فقط من بين ١٢٢ امرأة يبلغن من العمر ما يزيد عن ٦١ عاماً.

ميرلي مايجر (Merle Maigre) - ضابط اتصال حلف الناتو في أوكرانيا

رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع

تعتمد الإدارة الديمقراطية الحقيقية للقوات المسلحة على إسهامات المجتمع المدني في عمليات صنع القرار ورقابته على قوات الدفاع. وحتى يتسنى للمجتمع المدني القيام بهذه الأدوار في الإدارة الأمنية فهو بحاجة أولاً إلى أن تكون لديه القدرة على رقابة القطاع الأمني وتقديم مساهمة إيجابية في الحوار السياسي بشأن الأولويات الأمنية، وثانياً يجب أن تكون البيئة السياسية مواتية لمساعدة المجتمع المدني في القيام بدور فعال.

وتتمتع المنظمات النسائية والمنظمات الأخرى العاملة في مجال النوع الاجتماعي بخبرات معينة والقدرة على الحصول على معلومات تزيد من قيمة إسهاماتها في مراقبة الدفاع. كما يمكن أن تلعب دور حلقة وصل بين الحقائق الموجودة على الأرض فيما يتعلق بحالات انعدام الأمن على المستوى المجتمعي التي يعاني منها الرجل والمرأة وبين القائمين على إدارة الدفاع على المستوى المحلي. ويمكن للمعلومات الأمنية التي تقدمها على مستوى المجتمع أن تكون ذات أهمية عظمى في تحديد التهديدات الأمنية وفي رقابة أداء أفراد القوات المسلحة على حد سواء.

وقد توجد بعض المعوقات التي تواجه مشاركة المرأة في العمليات السياسية المحلية. مثال ذلك ما حدث في أفغانستان في شهر مارس / آذار من العام ٢٠٠٣، عندما نظمت وزارة شؤون المرأة وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة برنامجاً حول التوعية الدستورية لضمان تضمين احتياجات المرأة في الدستور الأفغاني. وعندما تمت دعوة المشاركين من مختلف مناطق أفغانستان، لم يستطع الكثير منهم الحضور لأسباب منها:

- انعدام الأمن وسيطرة القادة العسكريين المحليين على المقاطعات.
- نقص المعرفة: لم تتمكن النساء من التعبير عن آرائهن أو لم تكن لديهن الشجاعة عن الإفصاح عن احتياجاتهن.
- عدم المساواة: لم تحصل النساء على إذن للحضور من جانب أزواجهن/ عائلاتهن.

وزيرات الدفاع يحفرن أسماهن بقوة على المشهد الرجولي السائد في أمريكا اللاتينية^{٢٨}

ضربت الانقلابات والتناحر العسكري أمريكا اللاتينية وسادت المنطقة تقاليد الصفة الرجولية التقليدية المسيطرة، غير أن المرأة كان لها الكلمة في ظل هذه الأجواء في المسائل المتعلقة بقطاع الدفاع.

وفي السنوات الخمس الأخيرة، وللمرة الأولى، قامت خمس دول بتعيين المرأة على رأس وزارات الدفاع فيها، وهي تشيلي وكولومبيا وأوروغواي والأرجنتين والإكوادور.

تؤكد هذه التعيينات مدى تقدم المرأة في الأعوام الأخيرة، كما تعكس في الوقت نفسه رقابة سياسية أكبر على القوات المسلحة والدور المتغير للجيش.

يقول بيتر ديشازو (Peter DeShazo)، مدير برنامج الأمريكتين في مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية في واشنطن: " هذا يشير إلى النظرة المختلفة للقوات المسلحة (...) مع تحسن في العلاقات المدنية العسكرية والمزيد من الرقابة المدنية"، وأضاف قائلاً " إن تعيين المرأة في منصب وزير الدفاع بمثابة إشارة رمزية لتلك العملية".

في العام ٢٠٠٢، صرحت ميشال باشيلي (Michelle Bachelet)، الرئيسة الحالية للبلاد، قائلة " أصبحت تشيلي أول دولة في أمريكا اللاتينية تعين امرأة في منصب وزير الدفاع".

في الأرجنتين وأوروغواي، بعدما أقدم الحكام العسكريون على قتل المنشقين اليساريين في فترة السبعينيات والثمانينيات، إستلم محاميا حقوق الإنسان السابقان إدارة وزارة الدفاع في البلدين، وتصادف إنهما امرأتان في كلا الحالتين.

وفي هذه الدول الثلاث كما هو الحال في العديد من دول أمريكا الجنوبية، توجد حكومات ذات نزعة يسارية تدافع عن حقوق الإنسان وتميل أكثر نحو المساواة بين الجنسين.

وفي هذا السياق، عين الرئيس اليساري رفايل كوريا (Rafael Correa) الأستاذة السابقة جوادالوب لاريفا (Guadalupe Larriva) كأول وزيرة دفاع من جبال الإنديز، والتي لقت حنقها في حادث تحطم طائرة عمودية الأسبوع الماضي بعد توليها المنصب بتسعة أيام فقط.

وفي حديث للرئيس كوريا (Correa) قبل تعيين امرأة أخرى في المنصب يوم الثلاثاء، وهي أستاذة جامعية تدعى لورينا إسكوديرو (Lorena Escudero)، فقد صرح قائلاً " إنه لأمر مهم للوزارة أن تتولاها امرأة، فقد استطاعت جوادالوب بقلب الأم أن تقدم للوزارة أكثر ما قدمته اليد القوية للجنرالات".

رويتزن، ٢٦ يناير / كانون الثاني ٢٠٠٧

■ الفقر.

■ الأمنية المحليين كأن يكون ذلك على سبيل المثال من خلال إشراكها في اللجان الأمنية المحلية.

■ بناء قدرات منظمات المرأة بشأن قضايا السياسة الأمنية بما في ذلك التأييد والرقابة.

■ يمكن أن تلعب منظمات المجتمع المدني أيضاً دوراً في حث أعضاء البرلمان والقائمين على الرقابة على القطاع الأمني، وذلك لتحسين قدراتها على إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الأنشطة الرقابية.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

الرقابة البرلمانية على قطاع الدفاع

على الرغم من أن الرقابة البرلمانية هي عملية مراجعة ذات أثر رجعي لأنشطة قطاع الدفاع، فيمكن أن تصبح اللجان البرلمانية المحفز الرئيسي للتغيير وأن تستخدم مهمتها في الرصد والمراقبة لجذب انتباه المسؤولين التنفيذيين

■ النقص في وسائل النقل.^{٢٩}

وهذا يعزز أهمية فهم وتخطيط عمليات مراقبة الدفاع لتتناسب مع ظروف واحتياجات المجتمعات التي يطلب منها المشاركة. كما يمكن تعبئة الجهات المانحة والمجتمع المدني، لكن الأمر يحتاج إلى رؤية منسقة.

أما العائق الأكبر أمام إدخال النوع الاجتماعي في سياسة الدفاع وعمليات الرقابة فيتمثل في النقص في قدرة المجتمع المدني - من حيث الموارد البشرية والوقت والقيود المالية - على الضغط لتبني سياسات وممارسات متجاوبة مع النوع الاجتماعي. كما قد تحتاج المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني إلى دعم الخبراء حتى تتسنى لها المشاركة الفاعلة والمؤثرة في الحوارات المتعلقة بالدفاع.

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في رقابة المجتمع المدني على قطاع الدفاع

■ تسهيل التفاعل بين منظمات المرأة ومقدمي الخدمات

■ من خلال الميزانية والتقارير السنوية، يمكن لأعضاء البرلمان مراقبة نشر وتقديم التدريب على حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.

■ يمكن أن تأخذ التكتلات أو التحالفات البرلمانية النسائية أو مجموعة الأمن والسلم النسائية (قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥) بزمام المبادرة في التأكيد على إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الرقابة على قطاع الدفاع.

٤-٢ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى الاقتصادي من عملية إصلاح قطاع الدفاع

يعتبر تحسين كفاءة القوات المسلحة وضمان وضع الإنفاق العام على الدفاع في إطار من الشفافية والإدارة الخاضعة للمساءلة الشاغل الرئيسي لعمليات إصلاح قطاع الدفاع. ففي العديد من الحالات، خاصة في الدول ما بعد النزاع أو الدول الناشئة من نظم غير ديموقراطية، تم إدارة الأنظمة المالية وآليات المراقبة على المستوى التنفيذي إن وجدت أصلاً. وبصفة عامة، فالبعد الاقتصادي لإصلاح الدفاع يهتم بمسائل مثل وضع نظام لجداول الأجور وتحسين عمليات تدبير الموارد وترسيخ الممارسات "الجيدة" للإدارة المالية العامة.

تعمل الممارسات الدقيقة لوضع ميزانية قطاع الدفاع على تحسين المساءلة بشأنها وضمان التزام الميزانية بأولويات القوات المسلحة كما تحدده مراجعات الدفاع وعملية صنع القرار. وبرغم الأهمية الواضحة لآليات الرقابة المالية، فالعديد من الدول ليس لديها آليات رقابة مالية كافية، وغالباً ما يساء استخدام الموارد القليلة في شراء أغراض تسهم بشكل ضئيل في العملية الأمنية. لذا، يكمن التحدي في إنشاء نظام للإدارة المالية العامة للقوات المسلحة يتلاءم مع إجراءات ونظم وأسس الإدارة المالية التي تتبعها الدولة.

وضع ميزانية خاصة بالنوع الاجتماعي

في أغلب الأحيان، تتلقى القوات المسلحة القدر الأوفر من الميزانية الوطنية. ففي جنوب أفريقيا على سبيل المثال، تتلقى وزارة الدفاع ثالث أكبر مخصصات من الميزانية (٢٣,٨ بليون راند)، بما يزيد عن ضعف مخصصات الصحة وأقل بقليل من ضعف ميزانية التعليم وأكثر من أربعة أضعاف ميزانية الإسكان.^{٢٠} وتعتبر الميزانية أهم بيان سياسي تصدره الحكومة. فيجب التأكيد على التقدم نحو الأمن الإنساني بصفة عامة، والمساواة بين الجنسين بصفة خاصة، بربط تمويل الموازنة بالالتزامات بالسياسة.

يتطلب تقييم النوع الاجتماعي في موازنات الحكومة بحث مدخلات وأنشطة ومخرجات وتأثيرات التدخلات الحكومية، وتقديم مردود شامل بشأن فاعلية وكفاءة الإنفاق العام.^{٢١} كما قد يتطلب تقييم النوع الاجتماعي في ميزانية قطاع الدفاع إظهار درجة الاستفادة المتساوية للرجل والمرأة من إنفاق الدفاع.

إلى المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي. كما يمكن أن تكون أداة نافعة للحث على عمليات إصلاح متجاوبة مع النوع الاجتماعي في القوات المسلحة وتعزيزها بشكل جيد لمساءلة القوات كما في حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني

والجدير بالملاحظة، أن الافتراض المسبق بوجود علاقات مدنية عسكرية قوية نسبياً إنما يوجد فقط في الديموقراطيات الناشئة بشكل عام. وفي الدول في مرحلة ما بعد النزاع والدول النامية والدول في المرحلة الانتقالية، ينبغي التأكيد بشكل أكبر على بناء قدرات أعضاء البرلمان حتى يتسنى لهم الاضطلاع بمهمة رقابة قطاع الدفاع.

وبغض النظر عن السياق، فيمكن رقابة المسائل التالية من جانب البرلمان وتحديد الطرق التي يمكن أن يتبعها البرلمان في دفع إدخال النوع الاجتماعي في قطاع الدفاع بشكل أكبر:

■ بحث ودراسة التقارير السنوية - إجراء بحث في أعداد الأفراد مع الأخذ بعين الاعتبار ما إذا كانوا قد تعرضوا للتمييز على أساس الجنس والرتبة. فمثل هذه البيانات يمكن استخدامها في المطالبة بإجراء تحسينات على ممارسات التوظيف والإبقاء في العمل والترقي لدعم تضمين المرأة والمجموعات الأخرى الأقل تمثيلاً، مع ملاحظة أية زيادة أو نقصان في معدلات الذكور والإناث وتحري الأسباب وراء ذلك.

■ القيام بزيارات للمنشآت والقواعد لبحث الأوضاع الحقيقية والبنية التحتية، وإذا ما كانت هناك أماكن إقامة ومرافق صحية منفصلة للرجال والنساء. ومن الضروري كذلك تحديد ما إذا كانت المرافق والبنية التحتية تمثل أية عوائق على المشاركة الكاملة والمتساوية للمرأة مثل إنشاء أماكن مبيت النساء على مسافات غير مناسبة من مواقع التدريب.

■ يمكن أن تبحث اللجان البرلمانية أيضاً في تقديم الرعاية الصحية للمرأة وما يتعلق بها من أمور مثل إجازة الأمومة، وذلك كجزء من عملية رقابية أكبر على أوضاع وتوزيع مزايا العمل.

■ فيما يتعلق بعمليات نشر القوات، يمكن للبرلمان سؤال قوة الدفاع حول الطريقة التي يتم بها تضمين اعتبارات النوع الاجتماعي في التخطيط للعمليات. وقد تشمل تلك المسائل الترتيبات اللوجستية والإمدادات والاستفادة من الخبراء بالنوع الاجتماعي وخاصة في عمليات حفظ السلام والتخطيط للتفاعل بين القوات والرجال والنساء في التجمعات السكانية المضيفة.

هل بين ميزانية النوع الاجتماعي والإنفاق العسكري جسر طويل؟

في العام ١٩٩٦، ألزمت الحكومة في جنوب أفريقيا نفسها - في المؤتمر الوطني للالتزامات الحكومة - بتخفيض الإنفاق العسكري وإعادة تخصيص الموارد لتمكين المرأة اعترافاً بحقيقة أن المرأة تشكل الأغلبية من الفقراء. وفي هذا المؤتمر، طرح رئيسه هذا الطلب « يجب أن نطلب من الوزارات أن تضع أموالها حيث توجد أفواهاها للتخلي عن الإنفاق في الدفاع والسفن الحربية التي تكلف الواحدة منها ٤٣٤ مليون راند والغواصات التي تكلف الواحدة منها ١,١ مليار راند والجنرالات الذي يكلفون الخزينة ٦٣٨,٦٤٤ راند لكل منهم سنوياً».

وفي الحوار بشأن ميزانية الدفاع والمخابرات عام ١٩٩٥، قال جو نهلنلا (Joe Nhlanhla) وزير الاستخبارات " إن أعظم التهديدات المستقبلية التي تواجه شعب جنوب أفريقيا هي الفقر والبطالة والتشرد وعدم ملاءمة الخدمات الطبية، ولا يوجد في الأفق أية تهديدات عسكرية ذات أهمية بالنسبة لجنوب أفريقيا. وعلى ذلك، سيوفر التحليل الواقعي لتهديدات الدولة الديمقراطية إعادة تخصيص الموارد من المؤسسات الأمنية إلى التنمية الاقتصادية الاجتماعية". كما رسخت سياسة المؤتمر الوطني الأفريقي - حيث انعكست في الورقة البيضاء بشأن الدفاع ومراجعة الدفاع - هذا المفهوم.

تذكر اللجنة المشتركة الدائمة بشأن تحسين نوعية الحياة ووضع المرأة في تقريرها بشأن الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٩٨ " فيما يتعلق بالميزانية، كانت أهم الالتزامات الحكومية في إطار نظام وخطة عمل بكين عام ١٩٩٦ تخفيض الإنفاق العسكري وإعادة توزيعه على دعم تقدم المرأة الاقتصادي. وفي الوقت الحالي، قاربت جنوب أفريقيا من الانتهاء من اتفاقية بقيمة ٣٠ مليار راند فيما يتعلق بالدفاع عندما لاحظت الورقة البيضاء نفسها أن أكبر التهديدات التي تعوق الديمقراطية الوليدة في أمتنا تتمثل في الفقر والجريمة وليس في تهديد خارجي للجمهورية. وهذا مجرد مثال واضح لإعادة تحديد الأولويات اللازمة داخل الوزارات وفيما بينها. وفي حالة تفعيل هذا الالتزام، فيمكن أن يكون للموارد المخصصة للتعامل مع الفقر ومرض الإيدز والعنف عظيم الأثر لإنقاذ كثير من الأرواح.

نسخة منقحة من مذكرة بريجز جوفندر (Pregs Govender) (عضو البرلمان - المؤتمر الوطني الأفريقي) المقدمة إلى قمة المؤتمر الوطني للالتزامات الحكومة - ٦ أغسطس / آب عام ٢٠٠١. ٣٣

ومن التحديات التي تواجه إدخال النوع الاجتماعي في ميزانية الدفاع، تطوير مؤسسات الإدارة الرشيدة وبناء قدرات المجالس التشريعية لتكون أكثر من مجرد " خاتم مطاط " على إنفاق الدفاع.

٨ نصائح عملية للإدخال الناجح للنوع الاجتماعي في ميزانية الدفاع

- ترسيخ الحوار حول ميزانية الدفاع في الحوار الموسع حول العلاقات المدنية العسكرية الذي يتركز على تعزيز الشفافية والمساءلة والإدارة المالية العامة لقطاع الدفاع. ويشمل هذا تدريب أعضاء البرلمان على دور ومهمة البرلمان في الرقابة على إنفاق الدفاع وتمكينهم من تضمين الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي في مناقشات الميزانية.
- التأكد من دعم ميزانية النوع الاجتماعي عن طريق الأبحاث الدقيقة والبيانات الموثوق بها.
- تمكين المجتمع المدني من إجراء تقييم لميزانيات الدفاع واتباع النتائج مع حملات الضغط والتأييد.

٤-٣ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي

يشير البعد المؤسسي لعملية إصلاح قطاع الدفاع إلى التحول الهيكلي والفني لقوات الدفاع للوفاء بالمعايير

٩ تساؤلات تطرح كجزء من تقييم النوع الاجتماعي لميزانية الدفاع والتي قد تشمل ما يلي:

- ما هو مدى توفير المخصصات العامة بالتساوي للمرأة والرجل والصبي والفتاة؟
- إلى أي مدى تحدد الميزانية التمويل المالي للمرأة والرجل والفتاة أو الصبي؟ (على سبيل المثال، رصد أموال لتوظيف مزيد من النساء وتمويل إجازة الأمومة والأبوة وللخدمات الصحية للرجل والمرأة) وهل تخصيص الموارد يكفي للتنفيذ الفعال؟
- إلى أي مدى تحدد الميزانية الأنشطة والمدخلات والتكاليف المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ (كالتدريب الخاص بالنوع الاجتماعي) وهل تخصيص الموارد يكفي للتنفيذ الفعال؟
- إلى أي مدى يشارك خبراء/ استشاريو النوع الاجتماعي في دورة الميزانية؟^{٣٢}

ومن المهم أيضاً دراسة وضع ميزانية النوع الاجتماعي من حيث النتائج الخاصة بالنوع الاجتماعي لإصلاح قطاع الدفاع. وعلى سبيل المثال، إذا أسفر إصلاح قطاع الدفاع عن تسريح وخفض الأفراد فتوجه الدراسة نحو كيفية تأثير ذلك على الرجل والمرأة بشكل مختلف ومكافآت نهاية الخدمة اللازمة للتغلب على هذا التفاوت.

كما يجب تحديد كيفية تحقيق هذه الأهداف والآليات اللازمة لذلك في عمليات التخطيط الاستراتيجي لوزارة الدفاع. كما تحتاج عمليات التخطيط إلى مراجعة مستمرة من الوزارة واللجان المعنية بالنوع الاجتماعي ولجان الرقابة البرلمانية للأخذ بعين الاعتبار في حينه العوائق والتغييرات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

وحتى اليوم، لم تصل أي من دول جنوب أفريقيا إلى نسبة الـ ٣٠ بالمائة، مما يشير إلى وجوب الرقابة عن كثب في هذا الصدد. وتنشر لجنة المرأة في قوات حلف الناتو بشكل دوري إحصائيات مقارنة لنسبة مشاركة المرأة في القوات المسلحة، وكذلك بيانات بشأن معايير القبول بالكلية العسكرية، ومخصصات إجازات الأمومة/الأبوة، ووصول المرأة إلى رتبة اللواء وعدد الأولوية من النساء، ووصولها إلى خدمة الغواصات والمناصب القتالية، ونسبة النساء اللواتي يتم نشرهن في البعثات.^{٣٦} وعلى المناطق الأخرى أن تحذو هذا الحذو في جميع ونشر المعلومات لأن ذلك في حد ذاته يشكل ضغط على الدول لبذل مزيد من الجهد في تحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة والرجل.

التوظيف

من أجل تحقيق الأهداف المتعلقة بتوظيف المرأة، ينبغي التركيز على المرأة على وجه التحديد، وإطلاق حملات في المدارس ومن خلال وسائل الإعلام مما يزيد من قيمة خدمات المرأة وزيادة الفرص المتاحة لها. وقد تضمنت حملات التوظيف البريطانية في حقبة التسعينيات تصوير مجندة تأتي لمساعدة إحدى ضحايا الاغتصاب في موقع شهد حرب مروعة. ووفقاً لما ذكره براون (Brown) " في فترة ما بعد الحرب الباردة، قد يكون للمرأة في الجيش أدواراً خاصة وجديدة، وهي أدوار مخصصة لها تشمل توفير الرعاية والحماية للأخريات".^{٣٧} وفي الوقت الذي يتم فيه تصميم التوظيف ليلقى القبول من المرأة، يجب أن يصور المرأة في وظائف مختلفة كقائد لطائرة أو أسطول أو ضابطة بما يشير إلى أنه يمكن للمرأة أن تتقدم لما رواء مهام تقديم الخدمات التقليدية.

الاختيار

يجب تقييم معايير الاختيار لضمان عدم كونها تمييزية. وينبغي أن يستند الاختيار إلى المؤهلات العلمية والخبرة واختبارات اللياقة. والداعم الرئيسي لتوظيف المرأة هو ضمان تلبية الاختبار للعمل اللازم للمنصب وكذلك وجود معايير مختلفة لاختبارات اللياقة للرجل والمرأة - مع وضع معايير تستطيع المرأة واقعياً استيفائها. وعلى سبيل المثال، كل فرع من فروع القوات المسلحة الأمريكية يضع متطلبات مختلفة قليلاً للياقة البدنية للرجل والمرأة (أنظر الشكل ٤).

المحلية والدولية المتعارف عليها. وقد أكد كلا من أندريني (Anderlini) وكونواي (Conaway) على الخطوات التالية عند تحويل المؤسسات الأمنية.^{٣٤}

- تحويل تركيبة الجيش (كخفض القوات أو الإدماج).
- إرساء قواعد وسياسات جديدة للتوظيف والتدريب من أجل إضفاء صفة "الحرفية" و "الحدثة".
- دعم التحول الثقافي حتى يتسنى إدخال شرائح المجتمع التي كانت مهمشة فيما سبق (مثل المجموعات الدينية والعرقية والنسائية) في القوات الأمنية وتجاوب المؤسسات الأمنية مع احتياجاتهم.

وقد بذل الكثير من العمل على مستوى السياسة لضمان المشاركة المتساوية للمرأة في قوات الدفاع. ومع ذلك، فينبغي أن يصاحب إدخال المرأة والمجموعات المهمشة الأخرى في القوات المسلحة والمؤسسات الأمنية الأخرى عملية تحول داخل قطاع الدفاع نفسه. كما أنه لا يمكن اعتبار تضمين النوع الاجتماعي ممارسة نمطية حيث يشارك أفراد من بيئات متنوعة في المؤسسات القائمة مع بقاء الوضع الراهن على حاله. وعلى الرغم من تنامي مشاركة المرأة، فهناك حاجة إلى إجراء إصلاح مؤسسي للتأكد من أن البيئة المؤسسية متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها

في دراسة أجراها حلف الناتو عام ٢٠٠٠، كشفت هيلانا كاريارس (Helena Carreiras) أن ٧٠ بالمائة من النساء يتركزن في خدمات الدعم، وأن ٧ بالمائة فقط يشغلن مناصب في مناطق العمليات. وتتأثر مشاركة المرأة في الرتب العاملة بشكل خاص بالخصائص التنظيمية العسكرية وخاصة "في نسبة التجنيد الإلزامي". كما أظهرت الدراسة أنه كلما زاد اعتماد القوات على المتطوعين كلما زادت نسبة مشاركة المرأة.^{٣٥}

ويجب على قوات الدفاع تحسين قدراتها على توظيف المرأة والإبقاء على عملها وكذلك أفراد العرقيات المختلفة والأفراد من ذوي الميول الجنسية المختلفة. كما ينبغي أن يؤدي هذا إلى تحديد بعض المعوقات في توظيف المجموعات الأقل تمثيلاً والإبقاء على عملهم ووضع سياسات وممارسات للتعويض.

تحديد الهدف

ينبغي أن تحدد سياسات الموارد البشرية لقوات الدفاع الوطنية أهدافاً وإطارات زمنية محددة يمكن مراقبتها لتشكيل قوات دفاع أكثر تنوعاً. كما ينبغي أن تتفق هذه الأهداف مع الأهداف الدولية والإقليمية والوطنية الخاصة بتمثيل النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، فالهدف الذي حدده مجتمع تنمية أفريقيا الجنوبية لنسبة تمثيل المرأة هو ٣٠ بالمائة.

الشكل ٤		متطلبات اللياقة البدنية في القوات المسلحة الأمريكية ^{٣٨}
الخدمة		متطلبات الحصول على الدرجة الكاملة (٣٠٠ درجة) تحدد بالجنس ونوع الخدمة
النساء	الرجال	
قوات المارينز	٢٠ تمرين عقلية ١٠٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ٣ أميال في ١٨ دقيقة	٧٠ ثانية تعليق ثني الذراع ١٠٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ٣ أميال في ٢١ دقيقة
الجيش	٧٥ تمرين ضغط ٨٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ميلين في ١٣ دقيقة	٤٦ تمرين ضغط ٨٠ تمرين لتقوية البطن الجري لمسافة ميلين في ١٥:٣٥ دقيقة
الأسطول	٦٧ تمرين ضغط ١٠٠ تمرين تقوية عضلة الصدر الجري لمسافة ميل ونصف في ٨:١٠ دقيقة	٦٧ تمرين ضغط ١٠٠ تمرين تقوية عضلة الصدر الجري لمسافة ميل ونصف في ٨:١٠ دقيقة

الجدول ٥	زيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها في القوات المسلحة المجرية ^{٣٩}
	نجحت المجر في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوات المسلحة من ٤,٣ بالمائة عام ٢٠٠٥ إلى ١٧,٥٦ بالمائة عام ٢٠٠٦. ومنذ فتح باب المناصب القتالية أمام المرأة عام ١٩٩٦، استطاعت المرأة شغل أي منصب داخل القوات المسلحة المجرية. وتشمل الاستراتيجية التي تبنتها المجر لزيادة توظيف المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها ما يلي:
	<ul style="list-style-type: none"> ■ وضع قانون للخدمة العسكرية يدعم الحقوق المتساوية للرجل والمرأة ويضم الترقية غير التمييزية بناءً على المهارات المهنية والخبرة والأداء ومدة الخدمة. ■ تشكيل فريق تكافؤ الفرص وخطة تكافؤ الفرص داخل إدارات الموارد البشرية. ■ إنشاء لجنة خاصة بالمرأة في القوات المسلحة المجرية عام ٢٠٠٣ لضمان تكافؤ الفرص للرجل والمرأة. وقد أجرت هذه اللجنة الأبحاث وعقدت لقاءات مع النساء العاملات في الخدمة لجمع التجارب التي تعتمد عليها في تقييم وضع المساواة بين الجنسين بما في ذلك مشكلات وتوصيات التغيير. ■ إنشاء شبكة نقاط مركزية للمرأة على مستوى الوحدة. ■ اتخاذ خطوات لتحسين ظروف الراحة والظروف الصحية داخل الوحدات.

الدعم المؤسسي لتسهيل ترقّيها. وأكثر من ذلك أهمية إتاحة الفرص أمام المرأة التي لديها المؤهلات والخبرات الضرورية لاستغلال هذه المؤهلات والخبرات. ويجب اتخاذ إجراءات إيجابية لدعم المرأة في مؤسسات صنع القرار، وكذلك يجب إتاحة معلومات واضحة وشفافة على نطاق واسع بشأن معايير تقييم الأداء للترقي والتي يجب بدورها أن تأخذ بعين الاعتبار المهارات الخاصة التي تضيفها المرأة للقوات المسلحة.

خلق بيئة مواتية

تدعو الحاجة إلى وضع استراتيجيات محددة ليس فقط من أجل التوظيف فحسب، بل أيضاً من أجل الإبقاء على عمل المرأة بالقوات المسلحة. ويجب أن يسود مبدأ الراتب المتساوي مقابل العمل المتساوي والحصول على نفس القدر

ومع ذلك، ينبغي أن تركز أفضل الممارسات على استيفاء المعايير بعد التدريب وليس على المتطلبات الأولية، حيث سيوفر ذلك زيادة مستوى الأداء في الميدان للجميع.

الترقية

لا تزال العديد من الجيوش تضع قيوداً على الأدوار التي يمكن أن تقوم بها المرأة وتضع حدوداً لمستوى الترقية داخل الرتب في مستوى اتخاذ القرار في الجيش. ولهذا فينبغي مراجعة وتعديل السياسات التي تقيد المرأة من الاشتراك في القتال أو الترقّي إلى أعلى المناصب.

كما يجب أن تتاح للمرأة الفرص التعليمية والتدريبية التي تكسبها مؤهلات الترقّي، وكذلك يجب أن تكون لديها آليات

سياسات وآليات الإصلاح المؤسسي

يجب مراجعة جميع سياسات قوات الدفاع من أجل ضمان تجاوبها مع النوع الاجتماعي، وتعتبر عمليات التدقيق المتعلقة بالنوع الاجتماعي نافعة لتعزيز عمليات مراجعة السياسة.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بتحديد ومراقبة وتقييم القطاع الأمني

كما ينبغي وضع سياسات خاصة بالمسائل المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي والتحرش الجنسي وتكافؤ الفرص. كما يجب تعميم ونشر هذه السياسات ليكون العاملين على دراية بحقوقهم وواجباتهم. كما يتعين أن تتبنى قوات الدفاع مبدأ "عدم التهاون" فيما يخص التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي والتأكد على معاقبة مرتكبي هذه الجرائم. وكذلك يتعين أن تشمل هذه السياسات على نص لحماية المبلغ عن هذه الجرائم وإجراء تحقيق مستقل وواضح المعالم واتخاذ إجراءات جزائية. ويوصى كذلك بإنشاء خط ساخن للإبلاغ عن حالات التحرش والاعتداء الجنسي (أنظر الجدول ٦).

من أجل تضمين أدوار النوع الاجتماعي في المؤسسة، تدعو الحاجة إلى إنشاء نقاط مركزية وإدارات لتكافؤ الفرص مع تحديد مهامها. وتخول لها الصلاحيات الكافية والتمويل والقدرة الكافية للقيام بمهامها. كما يمكن لقوات الدفاع دراسة عقد لقاءات سنوية مع منظمات المرأة للسلام - كتلك التي عقدت في جنوب أفريقيا - حيث تجتمع فيها المرأة من الجيش مع نظيرتها من المجتمع المدني معاً لمناقشة تطوير جدول الأعمال المشترك من أجل السلام.

من الحوافز والمزايا (مثل المعاشات والإعانات وغير ذلك)، مع العناية الواجبة بالمرافق المناسبة لأماكن إقامة المرأة وملائمة التجهيزات والملابس لطبيعتها بنيتها البدنية.

لا تزال المرأة مستمرة في الاضطلاع بمسؤوليات الأسرة، لذلك ينبغي الجمع بين دور المرأة والسياسات الملائمة لجذب المرأة للعمل والإبقاء عليها كتوفير منشآت الحضانات والرعاية اليومية بما يسمح للوالدين بالعمل لساعات مرنة والحصول على إجازة أمومة وأبوية. وقد تجعل الالتزامات الأسرية من الصعب على المرأة العمل خارج محل إقامتها أو نشرها في قوات بالخارج حيث يؤثر ذلك سواء في فرصها للتقدم ويشكل عامل مساعد في تركها الخدمة في القوات المسلحة. لهذا تدعو الحاجة إلى إيجاد طرق أكثر ابتكاراً للتخفيف من ذلك، على سبيل المثال عن طريق التأكيد بأن أسرته ستلقى الرعاية الكافية في غيابها، وأن الآباء والأمهات الذي يوفدون ضمن القوات للخارج يمكنهم الحصول على إجازة منزلية لقضائها مع أسرهم.

ومن أجل الإبقاء على عمل المرأة، تحتاج قوات الدفاع إلى توفير بيئة عمل إيجابية، على أن تشمل كحد أدنى ما يلي:

- توفير مناخ يحد من التحرش الجنسي والنظرة التقليدية النمطية للمرأة.
- تشجيع المرأة على القيام بأدوار القيادة ومهام متنوعة بما في ذلك مهام العمليات.
- عقد منتدى للنقاش يمكن للمرأة العاملة من خلاله مناقشة أي تظلمات فردية أو متعلقة بالعمل.

الجدول ٦ لجنة تكافؤ الفرص في المملكة المتحدة والتحرش الجنسي في القوات المسلحة^{٤٠}

كانت لجنة تكافؤ الفرص في المملكة المتحدة (وهي الآن جزء من لجنة المساواة وحقوق الإنسان) الجهة العامة المستقلة التي عهد إليها بالعمل على القضاء على التمييز ودعم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة.

في العام ٢٠٠٤، وبعد ارتفاع معدل حالات التحرش الجنسي وتزايد عدد الشكاوى، شرعت اللجنة في إجراء تحقيق رسمي بشأن التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة في خدمة القوات المسلحة. وقد تم تعليق التحقيق شريطة أن تتبنى القوات المسلحة اتفاقية وخطة عمل لمنع التحرش الجنسي داخل القوات المسلحة والتعامل معه. وتضم خطة العمل ثلاث مراحل على ثلاثة أعوام وهي على النحو التالي:

- جمع المعلومات والتحقق منها.
- إتاحة بعض الوقت لوزارة الدفاع لمراجعة المعلومات التي تم جمعها واقتراح برنامج للعمل المستقبلي، بما في ذلك النتائج والأهداف الواجب تحقيقها وتقديمها إلى اللجنة للموافقة عليها.
- مرحلة التنفيذ والمراقبة.

وتشمل خطة العمل على وجه التحديد القيام بدراسة بشأن التحرش الجنسي وعقد مجموعات تركيز وتحديد معايير لتسجيل شكاوى التحرش الجنسي وتعيين مراجع خارجية لتحديد كيفية التعامل مع الشكاوى وكذلك زيادة عدد المدربات من النساء. وفي شهر يونيو / حزيران عام ٢٠٠٨، ستجري اللجنة مراجعة نهائية لأداء وزارة الدفاع والقوات المسلحة لتحديد مدى نجاحها في الإصلاح المطلوب بموجب الاتفاقية بما في ذلك تحقيق النتائج المتفق عليها.

هذا في اللوائح الخاصة بقوات الدفاع التي تفسر الإجراءات الجزائية لمختلف الجرائم.

وعلى الرغم من أن قواعد السلوك لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا بشأن الجوانب السياسية العسكرية للأمن لا تتعرض مباشرة للمسائل المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التمييز على أساس النوع الاجتماعي، فإنها تلزم الدول المشاركة بتنفيذ ممارسات للتوظيف تتفق مع المسؤوليات والواجبات فيما يتعلق بحقوق الإنسان والحريات الأساسية.^{٤٢} ولربط هذا مع المعايير القانونية الدولية، تلزم قواعد السلوك الدول الأعضاء في المنظمة بإزالة العوائق أمام مشاركة المرأة في قطاع الدفاع. وتلزم المادة ٣٠ من هذه القواعد الدول الأعضاء بتشكيل قوات دفاع بما يتفق مع القانون الدولي والالتزامات والاتفاقات والقواعد الدولية بما يضمن أن الأفراد يدركون أنهم مسؤولون مسؤولية شخصية عن أفعالهم.

كما يمكن أن تستخدم قواعد السلوك كأداة لتعزيز تدريب الجيش على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥.

وقد عملت عدة هيئات تابعة للأمم المتحدة وكذلك بعض قوات الدفاع الوطنية على تعديل قواعد السلوك الخاصة بها لتضمن المبادئ الواردة في تقرير الأمين العام بشأن تدابير الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي (أنظر الجدول ٧).

قواعد السلوك

"سأعامل جميع الأفراد بالعدل وسأحترم حقوقهم وكرامتهم في جميع الأوقات بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الثقافة أو اللغة أو الميول الجنسية"

قاعدة السلوك لأفراد قوات الدفاع في جنوب أفريقيا^{٤١}

يمكن أن يعمل وضع ونشر قاعدة للسلوك كآلية مهمة لتعزيز ثقافة جديدة في القوات المسلحة ولإحياء وتجديد تكريس القوات للمبادئ المنصوص عليها في سياسة وتشريع الدفاع. كما تمثل قواعد السلوك لقوات الدفاع فرصة لتحقيق ما يلي:

- وضع قواعد ومعايير للسلوك فيما يتعلق بالتمييز الجنسي والتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
- تعزيز جدية هذه القواعد بما يساعد على تغيير المواقف المناهضة بين أفراد قوات الدفاع.
- إبراز كل من المسؤولية الجنائية والمسؤولية القيادية لهكذا أفعال، والإشارة إلى عدم الإفلات من العقاب.
- توضيح الأمر للعامة بشأن التزام قوات الدفاع بحماية المرأة والطفل وتعزيز مشاركة المرأة بما يؤدي إلى بناء الثقة.

عند إدخال هذه المسائل في قاعدة السلوك، ينبغي أن ينعكس

قواعد السلوك لقوات الأمن والقوات المسلحة في غانا^{٤٥}

الجدول ٧

تشارك غانا بشكل منتظم بقوات في بعثات الأمم المتحدة، وقد أولت اهتماماً لتضمين قواعد ولوائح الأمم المتحدة التي تحدد معايير سلوك القوات المتحدة في بعثات حفظ السلام في قواعد السلوك الوطنية. وفيما يلي مقتطفات من قواعد السلوك لقوات الأمن والقوات المسلحة في غانا:

الاستغلال والاعتداء الجنسي

يتعين تجنب ما يلي:

- أي تبادل بالنقود أو العمل أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس.
- أي نوع من الممارسات الجنسية مع الأطفال (الأفراد تحت سن الثامنة عشرة).
- أي شكل من أشكال الإهانة أو السلوك الاستغلالي أو الحاط من الكرامة.
- أية ممارسة جنسية مقابل المساعدة.
- أي نوع من أنواع سوء السلوك الجنسي تحطم صورة ومصداقية وحياد ووحدة القوات التي تتبع لها.

الانضباط

وضع معايير انضباط على أعلى مستوى من الصرامة. وسوف ينظر إلى أي من أعمال عدم الانضباط باعتبارها شقاً لصفوف القوة وسوف يلقي الجناة عقوبة قاسية.

العلاقة بين الذكور والإناث

يتم تشجيع العلاقات الصحية والمهنية بين الذكور والإناث. ولن يسمح بأي علاقة غير أخلاقية بين صفوف القوات.

قواعد السلوك

يحظر إتيان أفعال جنسية لا أخلاقية أو الاستغلال أو الإساءة البدنية أو النفسية. يجب احترام ومراعاة حقوق الإنسان للجميع.

■ تقديم المهارات الأساسية لضابطات الجيش لتعزيز اختيارهن ضمن قوات حفظ السلام.

■ إجراء مراجعة دورية حول نتائج التدريب على النوع الاجتماعي لتحديد وعلاج ثغرات التدريب ومتطلبات الدعم الأخرى.^{٤٦}

يحتاج الأفراد العاملون في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج على وجه الخصوص تدريباً على النوع الاجتماعي من أجل التعرف على احتياجات المقاتلات السابقات والنساء التابعات للمجموعات المسلحة وكذلك احتياجات الأطفال المجندين من الصبية والفتيات وتلبيتها. كما ينبغي أن تؤخذ السمات الذكورية في الاعتبار لضمان تحول الرجال من محاربين إلى أداء أدوار أكثر ملائمة لإشراكهم في القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (أنظر الجدول ٨).^{٤٧}

٤-٤ إدخال النوع الاجتماعي على المستوى المجتمعي من إصلاح قطاع الدفاع

يتعين أن تصحب التغييرات على المستوى المجتمعي من عملية إصلاح الدفاع تغييرات في الطريقة التي ينظر بها المجتمع إلى قوات الدفاع وزيادة التعاون بينها وبين المجتمع المدني.

وتتوقف مشاركة المرأة في قوات الدفاع على نظرة المجتمع ككل وما لمسّه من قطاع الدفاع، واعتباره مكاناً لترسيخ النزعة الذكورية وليس المكان الملائم للمرأة. لذلك، فالتغيير الاجتماعي هو شرط أساسي لنجاح توظيف المرأة والإبقاء على عملها في القوات. ومع ذلك، فهذه ليست عملية متتابعة بأن يحدث التغيير في المجتمع ومن ثم في الجيش، حيث تسفر التغييرات في الثقافة العسكرية وزيادة مشاركة المرأة عن تغيير في الطريقة التي ينظر فيها المجتمع إلى المؤسسة.

أصدرت القوات المسلحة في جنوب أفريقيا مجلة يطلق عليها "العسكري" ("Soldier") تظهر بشكل منتظم الأدوار التي تقوم بها المرأة في قوات الدفاع. وقد ساعد ذلك على قطع شوط طويل نحو تحدي الصورة النمطية للمرأة في قوات الدفاع. ويجب أن يطور وجود المرأة في القوات المسلحة في وسائل الإعلام عند ميل المجتمع لتغيير مفاهيمه. كما يجب أن يصبح من المؤلف رؤية القيمة المضافة لمشاركة المرأة في إصلاح الدفاع.

ينبغي أن تصل قوات الدفاع إلى منظمات المجتمع المدني المشاركة في العملية الأمنية والسلمية لبحث مدى بناء القدرات للقضاء على التهديدات الأمنية وذلك من خلال طلب مشاركة المجتمع. كما يجب أن تسعى القوات الأمنية الجديدة التي تتشكل في مرحلة ما بعد النزاع إلى طلب خبرات منظمات المرأة التي كانت تعمل أثناء النزاع على توفير الحماية للنساء والأطفال وبناء السلام. تستطيع هذه الأخيرة تقديم رؤى حول مآزق المجتمع وخاصة فيما يخص

"إن هدف الأمين العام من نشر التقرير الخاص بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسي هو ضمان أن جميع الأفراد العاملين تحت راية الأمم المتحدة لديهم الوعي الكامل بمعايير السلوك المتوقع منهم وأنهم ملتزمون بها في مجال القضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسي. كما يدعو الأمين العام الدول الأعضاء إلى تضمين المبادئ الرئيسية المنصوص عليها في التقرير في معايير وقواعد السلوك لقوات الدفاع والشرطة التابعة لها".^{٤٣}

أنشأت إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام وحدات خاصة بالسلوك والمبادئ في شهر نوفمبر / تشرين الثاني عام ٢٠٠٥ لتعزيز المساءلة ودعم معايير السلوك في بعثات الأمم المتحدة. وتعمل وحدات السلوك والانضباط كآلية إضافية للرقابة على الأفراد التابعين للأمم المتحدة خارج تشكيلات الدول المشاركة بالقوات. ومن خلال وحدات السلوك والانضباط، يصبح التدريب العام على القضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسي إجبارياً على جميع الأفراد المشاركين في حفظ السلام حيث يتم توحيد إجراءات التحقيق في حالات سوء السلوك وإنشاء قواعد بيانات مشتركة بشأن ادعاءات سوء السلوك والقضايا التي سيتم تفعيلها بنهاية عام ٢٠٠٧.^{٤٤}

التدريب

كما يجب أن تضم الدورات التدريبية في قطاع الدفاع تدريباً على التجاوب مع النوع الاجتماعي والآثار المتعلقة بالنوع الاجتماعي للنزاع وتضمين أدوار النوع الاجتماعي على جميع المستويات ولكافة الأفراد، فالجميع بحاجة إلى التعرف بماهية النوع الاجتماعي وما هو سبب أهميته وكذلك كيف أن المساواة بين الجنسين تعمل على تحسين أداء قوات الدفاع.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي لأفراد القطاع الأمني

وطبقاً لنتائج اجتماع مسؤولي ٢٢ دولة مشاركة بقوات شرطة وقوات مسلحة، ينبغي أن تشمل خطة التدريب ما قبل انتشار قوات حفظ السلام ما يلي:

■ تقديم تدريب للتعامل مع عائق اللغة والحساسية الثقافية والمسؤولية المدنية وحقوق الإنسان والوعي بالنوع الاجتماعي.

■ إشراك خبرات النوع الاجتماعي المتاحة محلياً في وزارات شؤون المرأة/ النوع الاجتماعي أو المنظمات غير الحكومية النسائية لدعم التدريب ما قبل انتشار القوات.

■ إدراج الوعي بالنوع الاجتماعي في المناهج التي تشكل أساس التعليم المستمر لأفراد الجيش لضمان التأثير الدائم.

التدريب على الصحة الجنسية والإنجابية لأفراد القوات المسلحة^{٤٨}

لمدة تزيد على عشر سنوات، دعم صندوق الأمم المتحدة للسكان مشروعات تستهدف تعزيز الصحة الجنسية الإنجابية بين أفراد القوات المسلحة. وقد تم تنفيذ هذه المشروعات من جانب القوات المسلحة الوطنية التابعة لدول مثل بنين والإكوادور ومدغشقر ومنغوليا وباراجواي وأوكرانيا. وتتكون هذه المشروعات من دعائم قوية للتدريب وزيادة الوعي على العديد من المسائل مثل القضاء على مرض الإيدز وصحة الأم والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

الإكوادور: الصحة الجنسية والإنجابية لأفراد القوات المسلحة والشرطة الوطنية (١٩٩٩-٢٠٠١).

وكانت هذه المرحلة الثانية من المشروع الذي استهل أعماله بالتركيز على تعزيز الصحة الإنجابية. وقد استهدف شباب الطلبة في المدارس العسكرية والمجندين والضباط من خلال مبادرات مختلفة مثل:

- إدخال المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مناهج المدارس العسكرية.
 - تدريب المعلمين على كيفية تدريس هذه المسائل بما في ذلك طرق التدريس التفاعلية.
 - برنامج تعليم الآباء بما في ذلك مناقشات حول الاحترام الذاتي والتغيرات النفسية والبيولوجية أثناء المراهقة وتسوية النزاعات.
 - تضمين المسائل المتعلقة بالصحة الإنجابية والمساواة بين الجنسين والجنس والحب في مناهج التدريب العسكري للمجندين والضباط، وكذلك تقديم طرق تدريس تفاعلية.
 - تقديم مجموعة متكاملة من خدمات الصحة الإنجابية واستئصال الأسهر (الحبل المنوي).
- وتضمنت النتائج زيادة كبيرة في الطلب على استئصال الحبل المنوي، وهو أمر نادر الحدوث في دولة تعتبر فيها مناقشة هذا الموضوع في الغالب من المحظورات. كما وردت تقارير تفيد بانخفاض في معدل الخصوبة بين المنتفعين.
- وتشمل الدروس المستفادة ما يلي:
- تعزز زيادة الدعم والتأييد على مستوى أعلى الرتب العسكرية وبين قادة القواعد العسكرية من موقف المشروع.
 - في السياق العسكري حيث تزيد معدلات التنقلات، يجب تقديم التدريب بشكل مستمر لضمان فاعليته.
 - ينبغي إضفاء صفة المؤسسية على قدرات الإنتاج لتفادي الاعتماد على الخبراء من الخارج.
 - تعمل طرق التدريس التفاعلية مثل الدراما والألعاب والمواد المسموعة والمرئية والتمارين المكتوبة على تحفيز الحضور والمناقشات داخل الفصل.
 - يساعد استخدام المواد الدراسية القائمة وتبادل الدروس المستفادة مع مشروعات التثقيف الجنسي الأخرى مثل تلك التي تجريها وزارة التعليم في تخفيض التكاليف ووفرة المواد.
 - يساعد توسيع قاعدة خدمات الصحة الإنجابية بما يتجاوز تنظيم الأسرة بدوره على توسيع قاعدة العملاء ويساعد على تشجيع الرجال على طلب المساعدة الصحية.
 - النظر بعين الاعتبار للاحتياجات الخاصة بالمنطقة (وهي في هذه الحالة الاحتياجات الملحة التي لم يتم تلبيتها من وسائل منع الحمل وارتفاع معدلات الإصابة بالسرطان بين النساء) كطريقة للعثور على نقاط انطلاق في مجال الصحة الجنسية والإنجابية.
 - يعتبر ضمان توافر الإمدادات المستدامة من وسائل الصحة الإنجابية وتشمل الواقيات الذكرية من أهم جوانب المشروع، حيث أن زهاب الضباط والجنود لشراء الواقيات الذكرية من الصيدليات العامة ليس بالطريقة الفعالة.
 - يمكن تعليم مفهوم المساواة بين الجنسين حتى في مؤسسات تسيطر عليها النزعة الذكورية مثل القوات المسلحة. ومع ذلك تظل المساواة بين الجنسين مفهوماً مجرداً إذا انفصلت عن المسائل المتعلقة بالصحة الجنسية والإنجابية والحق فيها.
 - تعتبر الاستراتيجية القابلة للتطبيق لإضفاء صفة المؤسسية على تلك المشروعات هي إدخال التثقيف في مجال الصحة الإنجابية في مؤسسات تدريب الضباط والضباط غير العاملين والمجندين وليس قصرها على طلبة المدارس العسكرية.
 - تعتبر الرقابة والتقييم أمراً حيوياً في التخطيط للمشروع ويستلزم ذلك تخصيص ميزانية للموارد البشرية والمالية والمسؤوليات الإشرافية ومؤشرات التقييم.

وأنة بعضهن قد اختطفن للاسترقاق الجنسي والعمل كساقيات وطاهيات وعاملات نظافة. ٥٠ كما اشتركت بعض النساء والأطفال في القتال كمحاربات قسراً أو تطوعاً في العديد من الفصائل المسلحة. كما شكلت النساء مجموعة من المنظمات للضغط من أجل إنهاء النزاع.

ومع ذلك، وعندما بدأت العملية السلمية اختفت النساء من مسرح الأحداث مرة أخرى. وطالبن بإشراكهن في الحوار الكونغولي الداخلي غير أنهم لم تشكلن سوى ١٠ بالمائة من الوفود المشاركة. وقد أعقب هذا الاستبعاد انخفاض تمثيل المرأة في مؤسسات صنع القرار أثناء مرحلة التحول وبعد انتخابات عام ٢٠٠٦.

المرأة وعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج

في جمهورية الكونغو الديمقراطية، تم تهميش آلاف النساء والفتيات اللواتي قيل أنهن "كن يصحن المقاتلين الرجال" في عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وتم تجاهل مطالبهن. وقد لاحظ شرودر (Schroeder) عام ٢٠٠٥ أن مزايا عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج قد تركزت على المسلحين من الرجال، مع عناية ضئيلة لمجموعة من القوى الفاعلة التي لا تشارك في الخصائص المشتركة أو الاحتياجات أو المخاطر.^١ واشترط أن يكون الشخص المؤهل للعملية ممن حملوا السلاح قد ألغى الأدوار غير المسلحة التي لعبتها المرأة أثناء النزاعات المسلحة. واستمرت الفكرة النمطية عن أدوار المرأة في النزاع المسلح وكذلك عدم رغبتها في المشاركة في عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وعدم الاعتراف بمن شاركن في هذه العمليات من النساء والفتيات باعتبارهن مجموعات لهن احتياجات يجب تلبيتها.

وقد حد استبعاد المرأة من عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بدوره من فرصة المرأة في التحول من الانضمام من هذه الفصائل إلى الجيش الوطني. وإلى اليوم، انضمت ١,٢٧١ امرأة فقط للجيش الوطني في جمهورية الكونغو الديمقراطية و٢,٥٨٤ امرأة فقط تم تسريحها وإعادة دمجها في المجتمع.

توفر إعادة الهيكلة في مرحلة ما بعد النزاع فرصة فريدة لتغيير أدوار النوع الاجتماعي المفروضة وتضمينها في عمليات الإصلاح. وفي عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج التي أجريت في جمهورية الكونغو الديمقراطية، لقد ضاعت هذه الفرصة بالأساس.

١ نصائح ودروس مستفادة

■ من المهم أن تمثل المرأة في مؤسسات صنع القرار منذ بدء العملية السلمية حتى يتم تحديد احتياجاتها وتلبيتها.

النساء والأطفال بما يمكن أن يشكل آلية للرقابة لضمان تنفيذ الاستراتيجيات المنفق عليها. تضيف هذه الاتفاقيات الشرعية على قوات الدفاع وتعزز الممارسات الديمقراطية داخل القطاع.

لمزيد من المعلومات، أنظر التقرير الخاص بالنوع الاجتماعي وأثره على رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني

٥ إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع في سياقات محددة

١-٥ الدول في مرحلة ما بعد النزاع

يعتبر إصلاح قطاع الدفاع أحد الجوانب المهمة للاستقرار في مرحلة ما بعد النزاع، مع إعطاء أولوية في معظم الحالات لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. وفيما يتعلق بالدول في مرحلة ما بعد النزاع، يجب أن يتناول إصلاح قطاع الدفاع عناصر أربع ذات أولوية وهي الملائمة والمساءلة والإدارة المالية والكفاءة، وهذا يعني ضمناً إجراء تغييرات سياسية واقتصادية ومؤسسية واجتماعية. وحيث أن المرأة بوصفها مشاركاً في النزاع وضحية له في آن واحد، فمن المهم التعامل مع احتياجاتها وأدوارها بضمان مشاركتها بشكل كامل منذ بدء العملية السلمية مروراً بعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وانتهاءً بإصلاح القطاع الأمني.

إشراك المرأة في عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج في جمهورية الكونغو الديمقراطية

لا تزال جمهورية الكونغو الديمقراطية في مرحلة نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج ووضع إطار سياسي لمؤسسات الدفاع الجديدة.

تورطت جمهورية الكونغو الديمقراطية في النزاع منذ حصولها على الاستقلال عام ١٩٦٠. وكانت القوات التابعة لمبوتو سيسسي سيسكو (Mobutu Sese Seko) عبارة عن قوات متوارثة وموالية لأحد الأحزاب وغير مسؤولة ومتورطة في انتهاكات كثيرة لحقوق الإنسان. وفي النزاع الذي أعقب الإطاحة بمبوتو (Mobutu)، بلغ عدد الأشخاص الذين لقوا حتفهم قرابة ٣,٨ مليون شخص^٢، ويستمر العنف يعصف في البلاد.

أين كانت المرأة من هذا النزاع؟

تواردت العديد من التقارير بشأن انتهاكات ضد النساء ووقوعهن ضحايا للعديد من الجرائم أثناء الصراع الدائر في جمهورية الكونغو الديمقراطية، حيث قدر عدد هؤلاء النساء بما يزيد عن ٤٠,٠٠٠ امرأة وفتاة تعرضن للاغتصاب من جانب الجنود (من بينهم بعض أفراد قوات حفظ السلام)

إصلاح قطاع الدفاع في جنوب أفريقيا ما بعد حقبة التفرقة العنصرية

في العام ١٩٩٤، شهدت جنوب أفريقيا المرحلة الانتقالية من دولة تفرقة عنصرية إلى دولة ذات حكم ديمقراطي. وأصبحت المرأة جزءاً لا يتجزأ من عملية صنع القرار في الدستور الجديد الذي صيغ على مبادئ عدم التمييز والتفرقة بين الجنسين وحقوق الإنسان والمساءلة الديمقراطية. ومن أجل تعزيز هذا المبادئ، شرعت جنوب أفريقيا في سلسلة من عمليات الإصلاح المؤسسية والقانونية تضمنت إجراءات إيجابية لتضمين أدوار النوع الاجتماعي. وكذلك تم التخطيط لإصلاح القوات المسلحة الوطنية في جنوب أفريقيا لوضع رقابة مدنية على قوات الدفاع وإعادة تحديد أهداف قوات الدفاع لتتفق مع الحكم الجديد وتشكيل قوات موحدة غير موالية لأي من الأحزاب ولا تعتمد على التفرقة بين الجنسين وترشيد عدد القوات دون الإخلال بالقدرات الدفاعية.

تشمل أهداف السياسة الدفاعية التي تم إقرارها عام ١٩٩٦ ما يلي:

■ البدء في المقدمة المنطقية بأنه يجب "توسيع قاعدة الأمن القومي ليشمل الأمور السياسية والاقتصادية والبيئية".^{٢٠} وعند تبني منظور الأمن الإنساني، أدركت هذه السياسة أن أكبر التهديدات على البلاد ناشئة عن الفقر ونقص التنمية وارتفاع معدل الجريمة.

■ وضع إطار العمل الأساسي للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بمعنى أن يخضع وزير الدفاع للمساءلة أمام البرلمان وأن يوافق البرلمان على ميزانية الدفاع السنوية وأن يشكل البرلمان لجنة مشتركة دائمة للرقابة على قطاع الدفاع.

■ الأخذ بعين الاعتبار بأنه يجب أن تكون قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا ممثلة على نطاق واسع وأن "تعترف بحق المرأة في الخدمة في جميع الرتب والمناصب بما في ذلك الأدوار القتالية".^{٢١} ومن أجل تحقيق هذا المستوى من التمثيل، تم تكليف الوزير باتخاذ إجراء إيجابي ووضع برنامج لتكافؤ الفرص وإنشاء إدارة فرعية للنوع الاجتماعي داخل وزارة الدفاع.

الفرص والتحديات

أتاحت المرحلة الانتقالية في جنوب أفريقيا فرصة لإدخال المساواة بين الجنسين كهدف رئيسي للدولة بصفة عامة ولقوات الدفاع بصفة خاصة. وعلى الرغم من أن قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا قد قطعت شوطاً كبيراً في طريق التحول والذي شمل إدماج المرأة لتشغل الرتب داخل الجيش، إلا أنه لم يصل بعد لتحقيق نسبة الـ ٣٠ بالمائة لتمثيل المرأة (وهو الهدف المحدد في الإعلان الخاص بالنوع الاجتماعي والتنمية لمجتمع تنمية جنوب أفريقيا) ولا تزال المرأة تواجه معوقات في سعيها نحو المساواة.

■ يجب الاستعانة بخبراء النوع الاجتماعي والخبرات عند تخطيط وصياغة وتنفيذ وتحديد عمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. كما يجب تجميع المعلومات المنفصلة والمصنفة جنسياً واستخدامها في وضع صورة واضحة المعالم لجميع المحاربين السابقين والمعولين وآخرين ممن يرتبطون بالمجموعات المسلحة. يجب أن تأخذ عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بعين الاعتبار الاحتياجات المختلفة لكافة هذه المجموعات. ومعايير مفوضية الأمم المتحدة لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وقوائم مهام صندوق الأمم المتحدة للتنمية الإنمائي للمرأة بشأن عملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج المتجاوبة مع النوع الاجتماعي تعتبر أدوات استرشادية هامة للتخطيط لبرامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج بطريقة متجاوبة ومتفهمة مع النوع الاجتماعي.

■ يجب أن يتلقى جميع العاملين في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج تدريباً على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتتوفر لديهم القدرة على تخطيط وتنفيذ وتحديد البرامج بطريقة متجاوبة مع النوع الاجتماعي.

■ يجب توصيل المعلومات العامة وجهود التدريب والتوعية إلى قادة الحركات النسائية ومنظمات المرأة والمدافعين عنها بشأن الجوانب الفنية والإجرائية لعملية نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج لضمان مشاركة المرأة في صنع القرار وتعريفها بحقوقها.^{٢٢}

■ يجب أن توجه العمليات لمنظمات المرأة والمحاربات السابقات لتوفير معلومات حول مرتكبي جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وينبغي استخدام تلك المعلومات لحث المتقدّمات على الانضمام بالجيش الوطني وكذلك على الملاحقة القضائية.

■ وعقب النزاع، يجب أن تكون هناك أولوية ملحة لتوفير العدالة لضحايا العنف الجنسي، بما في ذلك ملاحقة مرتكبي هذه الجرائم والمسؤولين عنهم الأعلى منهم ومساعدة الضحايا وتعويضهم.

٥-٢ الدول في المرحلة الانتقالية

"الدول في المرحلة الانتقالية هي الدول التي تخلصت مؤخراً من الأنظمة الاستبدادية ولا تزال مؤسساتها الديمقراطية في حالة هشّة. وقد تكون هناك حاجة إلى عملية إصلاح للقطاع الأمني وبناء ثقافة تعتمد على احترام الحقوق. وفي هذا السياق، يتعلق إصلاح قطاع الدفاع أيضاً بزيادة التمثيل وتعزيز آليات الرقابة.

الترقيات واستمرار شيوع الثقافة الذكورية. ولا يعمل دمج المرأة تلقائياً على تغيير التعبيرات الذكورية، وهي الجوانب التي لا تزال قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا بحاجة لأن توليها قدراً أكبر من الاهتمام.

❗ نصائح ودروس مستفادة

- يعتبر تمثيل المرأة على مائدة صنع القرار عامل تحديد حاسم وقاطع لدورها في صياغة ملامح المجتمع الجديد.
- وفي الوقت الذي يعتبر فيه وضع السياسات وإنشاء الآليات المؤسسية لتضمين النوع الاجتماعي ضرورياً، إلا أنه ليس شرطاً كافياً لتفعيل المساواة بين الجنسين داخل قوات الدفاع. ويجب نشر هذه السياسات على الملأ ومراقبة تنفيذها. كما يجب أن يتوافر التمويل والموارد البشرية الكافية للمؤسسات التي تنشأ لتفعيل المساواة.
- من أهم جوانب تضمين أدوار النوع الاجتماعي تغيير الثقافة المؤسسية في الدول في المرحلة الانتقالية، إلا أن ذلك يأخذ بعض الوقت ويحتاج إلى تخصيص موارد.

٥-٣ الدول المتقدمة

يعنى إصلاح قطاع الدفاع في الدول المتقدمة بشكل كبير بتكوين قوات مسلحة تتناسب مع التحديات الدولية المستجدة مثل عمليات حفظ وبناء السلام.

إصلاح النوع الاجتماعي في السويد

انطلقت عملية إصلاح قطاع الدفاع في السويد عام ١٩٩٩، وصاحب ذلك إجراء تغييرات شاملة في تشكيلة القوات لدولة كانت تعتبر محايدة فيما سبق. وأراد السويديون التحول من "قوات دفاع ضد الغزو إلى دفاع متحرك ومرن وعامل يقوم بالدفاع عن السويد ويشارك كذلك في العمليات الدولية". وقد تم تفعيل هذه المهمة المزدوجة الموسعة لمؤسسة الدفاع السويدية في أضيق الحدود المالية حيث تم تخفيض الإنفاق العسكري بشكل ثابت من ٢ بالمائة من إجمالي الناتج المحلي عام ١٩٩٩ إلى ١,٤ بالمائة عام ٢٠٠٦.^{٥٧}

أفراد القوات المسلحة

على الرغم من أن التجنيد الإلزامي كان مقصوراً على الرجال، فقد تم قبول النساء في صفوف الجيش في السويد بما في ذلك تدريب الضباط منذ العام ١٩٨٠. وهذا إن دل على شيء، فإنما يدل على البيئة الاستراتيجية المتغيرة التي وجدت السويد نفسها فيها، حيث لم يطل التغيير التهديدات الأمنية فحسب بل امتد إلى التكنولوجيا والمهارات اللازمة لإنجاح العملية.

وفي العام ٢٠٠٦، تم إجراء مراجعة تضمين النوع الاجتماعي في قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا. ويوضح الجدول التالي العجز الواضح في أعداد النساء في مؤسسات القيادة الأعلى في قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا، فلا توجد امرأة في منصب الفريق وتوجد واحدة فقط في رتبة اللواء (وتشغل في نفس الوقت مدير خدمات التحول في قوات الدفاع الوطني في جنوب أفريقيا). وفي شهر يونيو / حزيران عام ٢٠٠٧، تم تعيين ثمانية نساء في رتبة العميد ليزيد العدد بذلك إلى ٢٥ امرأة. هذا وقد غزت المرأة المناصب الفنية التي تتطلب المهارة غير أن وتيرة الانتقال تميل للبطء سواء فيما يتعلق بالأعداد أو التغيير الثقافي.

المستوى	الذكور	الإناث	الإجمالي	نسبة الإناث
القيادة الأعلى	١٥	٢	١٧	١١,٦
القيادة العليا	٢٦٩	٣١	٣٠٠	١٠,٣
القيادة الوسطى	٦,٥٩٥	١٧٢٩	٨,٣١٤	٢٠,٨
فرد محترف / ماهر	١٧,٤٨٤	٧,٢٧٠	٢٤,٦٥٤	٢٩,٥
جميع الأفراد	٥٩,٦٦٨	١٧,٣٠١	٧٦,٩٦٩	٢٢,٥

وعلى الرغم من أن وزارة الدفاع تملك إطار عمل سياسي خاص لتضمين النوع الاجتماعي بالفعل ونقاط مركزية للنوع الاجتماعي وكذلك منتدى عام للنوع الاجتماعي ومجلس استشاري لتضمين النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص ومجلس العمل في سبيل رد الظلم عن البشر، إلا أن هناك مشكلات قائمة بشأن تعزيز السياسة والقدرات المؤسسية، فقد وردت الملاحظات التالية في تقرير المراجعة على سبيل المثال:

"لا توجد بصفة عامة القدرة الكافية لدعم التضمين الفعال للنوع الاجتماعي في وزارة الدفاع. وهذا يتعلق بالقدرة من حيث المهارات والمعرفة (متطلبات الالتزام القانوني / السياسي وأطر العمل النظرية) وكذلك من حيث الموارد البشرية والمالية واللوجستية والمخصصة لتنسيق جهود وضع برامج النوع الاجتماعي ومراقبة الالتزام داخل وزارة الدفاع".^{٥٦}

وعلى الرغم من نشر المرأة في قوات بعثات حفظ السلام، فإن تمثيلها كملحق عسكري لا يكاد يذكر. وهذا يعتبر مثيراً للاستغراب حيث تم تسليط الضوء على هذا الدور تسهم المرأة من خلاله بإضفاء قيمة لعملية حفظ السلام.

ومن أهم مكونات تأسيس المساواة بين الجنسين يكمن في تغيير الثقافة التنظيمية. ومع ذلك لا تزال المرأة في قوات الدفاع الوطنية في جنوب أفريقيا تعاني من استمرار التمييز الجنسي والتحرش الجنسي ونقص تكافؤ الفرص في

الضباط الذي سينقلون بدورهم هذه المعرفة إلى الإدارات التي يعملون بها، وكذلك أخذ جوانب مبدأ تكافؤ الفرص بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار والتوزيع والعمليات.^{٦٤} وإضافة إلى ذلك، فقد تم تدريب ٢٤٠ مستشاراً بشأن التحرش الجنسي، كما تلقى المجندون الجدد التدريب على برنامج القوات المسلحة السويدية بشأن عدم التهاون فيما يتعلق بالتحرش الجنسي.^{٦٥} وكان من نتائج ذلك أن انخفض معدل البلاغات عن حوادث التحرش الجنسي من ١٦ بلاغاً عام ٢٠٠٥ إلى ١٠ عام ٢٠٠٦.^{٦٦}

كما اضطلعت القوات المسلحة السويدية بإدخال قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ في أنشطتها، حيث يخضع أي جندي يتم إرساله في عملية أو بعثة لتدريب لمدة ثلاث ساعات على الأقل على القرار ١٣٢٥ والنوع الاجتماعي، ومنذ عام ٢٠٠٥ أدخل التدريب على النوع الاجتماعي في جميع المدارس العسكرية وعلى جميع مستويات الدراسة.^{٦٧}

الوصول إلى سلطة صنع القرار

خطت المرأة في السويد خطوات واسعة ملحوظة نحو الاستفادة من المساحة المتاحة في حوارات الدفاع والأمن ليمتد دورها كصانعة قرار في المجال الأمني. عام ٢٠٠٣، تولت المرأة وزارة الدفاع ووزارة الخارجية ورئاسة هيئة إدارة الأزمات.

وقد تركزت معظم جهود إصلاح قطاع الدفاع في السويد على تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية مع خفض القوات. وقد أشارت التقديرات إلى أن السويد تحتاج إلى تخفيض أفراد قواتها الدفاعية بنسبة ٢٥ بالمائة أو ما يقرب من ٥,٠٠٠ من العاملين بنظام الوقت الكامل والذين قد يكون نصفهم من الضباط المحترفين.^{٥٨}

وتشمل أسباب إعادة هيكلة الأفراد الحاجة إلى تعيين وتدريب ضباط لنظام دفاع التدخل السريع. وهذا يتطلب ضباطاً يرغبون في الخدمة خارج البلاد، والتي يقبل عليها الضباط من الشباب.^{٥٩}

وتفسح عمليات إعادة الهيكلة المجال أمام عدد كبير من النساء للانضمام للجيش. ففي شهر ديسمبر / كانون الأول عام ٢٠٠٦، وصلت نسبة النساء في صفوف القوات المسلحة السويدية إلى ١٩ بالمائة مقابل ٨١ بالمائة من الرجال.^{٦٠} ولكن عدد الضباط المحترفين من النساء يصل فقط إلى ٤,٥٪. ويوضح ذلك أنه لا يزال هناك الكثير يراد تحقيقه، فقد شكلت نسبة النساء^{٦١} في بداية عملية الإصلاح عام ١٩٩٩ ٢,٥ بالمائة فقط من إجمالي أفراد القوات المسلحة. ويجرى الحديث الآن بالفعل عن خطة لتوظيف المزيد من النساء كضابطات عند استئناف فتح باب تعيينات الضباط.^{٦٢}

تكافؤ الفرص وتضمين أدوار النوع الاجتماعي

في عام ٢٠٠٦، وقع الاختيار على ستة من كبار القادة للمشاركة في برنامج "تدريب النوع الاجتماعي" بشأن تكافؤ الفرص.^{٦٣} وكان البرنامج يهدف إلى توعية كبار

الجدول ٩ قصص نجاح عملية في السويد

الجدول ٩

قوة الاتحاد الأوروبي (اليوفور) في جمهورية الكونغو الديمقراطية

في عام ٢٠٠٦، شاركت السويد في قوة اليوفور في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وقد شملت البعثة مستشاراً في النوع الاجتماعي لقائد العمليات، وكان الهدف تنفيذ القرار ١٣٢٥. وفي بادئ الأمر، ارتكز عمل مستشار النوع الاجتماعي على تدريب القوات على التجاوب مع إدخال النوع الاجتماعي في أنشطتهم اليومية، ولكنه انتقل فيما بعد إلى العمل مع المنظمات غير الحكومية المحلية ومنظمات المرأة لإطلاعهم على مهام وأهداف قوة اليوفور. ومن خلال إدخال النوع الاجتماعي، اكتشفت قوة اليوفور أن العمل مع منظمات المرأة المحلية أصبح مصدراً قيماً للمعلومات والأخبار على غير المتوقع، وقد أشار الاتحاد الأوروبي أن عمل مستشار النوع الاجتماعي قد أدى إلى زيادة الكفاءة العملية وقرر إدخال طريقة العمل هذه في بعثات حفظ السلام في المستقبل.^{٦٨}

أفغانستان^{٦٩}

في الرابع والعشرين من إبريل / نيسان من عام ٢٠٠٦، اجتمعت حوالي ٥٠ امرأة حول مائدة، وكن عبارة عن مدرسات وطالبات من جامعة بلخ في منطقة مزار شريف واللواتي أتبن لمقابلة فريق الملاحظة العسكري التابع لمجموعة التعاون في القوة السويدية. وكانت مجموعة التعاون السويدية هذه متفردة من وجهين، الأول أنها مؤلفة بالكامل من النساء، والثاني أنها لم تكن ملتزمة بمنطقة جغرافية بخلاف مجموعات فريق الملاحظة العسكرية فكانت منطقة مسؤوليتها المرأة.

وفي أفغانستان، تنفصل المرأة عادة عن الرجال في مظاهر الحياة العامة. وبالنسبة لوحدة عسكرية تتكون فقط من الرجال، فيستحيل التحدث إلى المرأة. وعلى الرغم من أن ذلك قد يكون أسهل بالنسبة لامرأة أجنبية، فلا يزال بالأمر العسير. وكان دور فريق الملاحظة العسكرية يعتمد على المعلومات التي يحصل عليها من النساء الأفغانيات حتى يتسنى للمؤسسات السياسية الأفغانية ومنظمات المساعدة الدولية الاستفادة منها.

١ نصائح ودروس مستفادة

- يتطلب إدخال النوع الاجتماعي في القوات المسلحة أكثر من مجرد السماح للمرأة بالانضمام إلى صفوفها، وأن يدعم التدريب على النوع الاجتماعي والتغييرات المؤسسية الأخرى هذه الجهود.
- يجب إدخال المساواة بين الجنسين في جميع جوانب التدريب والعمليات.
- من المهم أن تصل المرأة إلى سلطة صناعة القرار على المستوى التنفيذي كما يمكن أن يدعم ذلك الإرادة السياسية اللازمة لدفع دمج النوع الاجتماعي.

٦ التوصيات الرئيسية

- ١ ضمان دعم إصلاح قطاع الدفاع للمساواة بين الجنسين: ضمان أن يعكس إصلاح قطاع الدفاع الصبغة الديمقراطية للمجتمع وأن يشتمل على تدابير لتعزيز علاقات متساوية بين الجنسين مثل توظيف المزيد من النساء وتعظيم إمكاناتها ومشاركتها في قوات الدفاع.
- ٢ إجراء مراجعة شاملة لقطاع الدفاع: الاستفادة من عملية مراجعة قطاع الدفاع في صياغة رؤية ديمقراطية للقوات الأمنية وإشراك أكبر عدد من الأطراف المعنية مثل منظمات المرأة والمنظمات الأخرى العاملة في مجال النوع الاجتماعي.
- ٣ إلحاق المرأة بقوات الدفاع والمؤسسات الأمنية: العمل بفاعلية على توظيف المرأة في مؤسسات الدفاع وذلك لضمان تمثيلها في جهات صنع القرار وكذلك تحديد الأهداف ومراقبة دمج المرأة والتعامل مع معوقات الإبقاء على عملها والنهوض بها.
- ٤ تضمين أدوار النوع الاجتماعي داخل قوات الدفاع: إدخال التدريب على النوع الاجتماعي لجميع أفراد قوات الدفاع. والإقرار بالحقوق المتساوية والاحتياجات المختلفة للرجل والمرأة والسحاقيات ومثليي الجنس داخل قوات الدفاع وفي المجتمعات التي يخدمونها على حد سواء.
- ٥ القضاء على جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي يرتكبها أفراد قوات الدفاع ومعاقبة مرتكبيها: وضع قواعد للسلوك تحظر التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسي، وكذلك ضمان عدم وضع حصانة على السلوك.

٦ تعزيز الرقابة البرلمانية على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع: يتعين على أعضاء البرلمان مراقبة التقارير السنوية لوزارات الدفاع ونشر حفظ السلام وضمان وجود آليات وسياسات ملائمة لتحقيق المساواة بين الجنسين. وكذلك تشكيل لجان برلمانية دائمة متجاوبة مع احتياجات الرجل والمرأة بشأن الدفاع.

٧ تعزيز رقابة المجتمع المدني على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الدفاع: بناء وتعزيز قدرات منظمات المجتمع المدني بما في ذلك منظمات المرأة والمنظمات الأخرى العاملة في مجال النوع الاجتماعي، وكذلك التأكد من إشراكها في عمليات إصلاح قطاع الدفاع.

٨ إجراء تقييم خاص بالنوع الاجتماعي لميزانية قطاع الدفاع: تحسين قدرات الرقابة البرلمانية ورقابة المجتمع المدني في مراجعة ميزانيات قطاع الدفاع والتأكد من تخصيص الميزانية الكافية للنوع الاجتماعي.

مصادر إضافية

مواقع مفيدة

Centre for Democracy and Development –
<http://www.cddwestafrica.org>

DCAF – <http://www.dcaf.ch>

Bonn International Centre for Conversion –
<http://www.bicc.de>

Institute for Security Studies – <http://www.issafrica.org>

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality –
<http://www.siyanda.org/about.htm>

UN-INSTRAW Gender and Security Sector Reform –
<http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html>

المقالات والتقارير على شبكة الانترنت

Anderlini, S.N.,with Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* (Women Waging Peace: Washington DC), 2004.

http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Committee on Women in the NATO Forces, *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.
http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

UNIFEM, *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration*, 2004.

<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

UN-INSTRAW, *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.

<http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=1050>

UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, July 2004.

http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

التذييل

- ٢٧ Rolls, S.B, 23 Oct. 2006, www.womenpeacesecurity.org/media/doc-waysforward.doc
- ٢٨ Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image*, Reuters, 31 Jan. 2007, at: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>
- ٢٩ Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan*, Discussion paper presented at the BICC E-Conference titled 'Afghanistan: Assessing the Progress of Security Sector Reform one year after the Geneva Conference, 4-11 June 2003.
- ٣٠ 2007 Estimates of National Expenditure. www.treasury.gov.za
- ٣١ Budlender, D. et al., *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*, Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, Jan. 2002, p. 55.
- ٣٢ Adapted from Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-ResponsivePercent-20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf
- ٣٣ Available: <http://web.uct.ac.za/org/agi/pubs/newsletters/vol9/budget.htm>
- ٣٤ Anderlini, S.N. and Conaway, C.P., 'Security Sector Reform', *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004. http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm
- ٣٥ Carreiras, H., 'Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries', paper presented at the 26th Annual Meeting Women in Uniform in NATO, May 2002. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>
- ٣٦ At http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html
- ٣٧ Brown, M.T., 'Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain', Social Science Research Council. http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (accessed 23 October 2007).
- ٣٨ 'Although true comparison is not possible because the events vary, here's what a 22-year-old man and woman must do to 'max' (get a perfect score of 300) the physical fitness test in each service', Staff Sgt. Borlik, A.K., 'Physical Training Differences Explored', *DefenseLink News*, (American Forces Press Service. United States Department of Defense), 13 May 1998. <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>
- ٣٩ Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute, 'Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces'. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Committee on Women in the NATO Forces, 'Percentages of Military Service Women in 2006'. http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg; 'Hungarian National Report for 2006', Committee on Women in the NATO Forces, http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
- ٤٠ 'Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces'. http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8E-A3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
- ٤١ <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>
- ٤٢ Organization for Security and Co-operation in Europe, *Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security*, Article 27, (3Dec. 1994).
- ٤٣ Report of the Secretary General, *Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, A/58/777, (23 April 2004), para. 14.
- ٤٤ *About the Conduct and Discipline Units*, UNDPKO information available at: <http://un.org/dpko/>
- ٤٥ Presentation by Klutsey, E.A. (Col.), on the Code of Conduct of Ghana Presented at the Preparatory Meeting on the Draft West African Code of Conduct for the Armed and Security Forces, 24-26 Oct. 2005. http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf
- ١ Ball, N., 'Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches', *Journal of Conflict, Security and Development*, Volume 1, Issue 1, pp. 45-66.
- ٢ de Vries, R., 'Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces Armées de la République Démocratique du Congo', *African Security Review*, Volume 15, Number 4, pp. 79-97.
- ٣ OECD-DAC Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice, 2007, p. 124.
- ٤ European Security Review, no. 34, (July 2007).
- ٥ United Nations Economic and Social Council. Report of the Secretary-General. *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. 12 June 1997.
- ٦ UNDP, 2005, p. 170. : http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- ٧ Gya, G., *The importance of gender in ESDP*, European Security Review, Number 34, (July 2007), pp. 1-8.
- ٨ Meintjies, S., Pillay, A. and Turshen, M. (eds), *The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation*, (Zed: London), 2001.
- ٩ Liu Institute, *Human Security Report*, 2005, p. 23; <http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/>
- ١٠ Engelbrektson, K. (Brig.), Force Commander of the Nordic Battle Group, quoted in *From Words to Actions*, Genderforce Sweden. <http://www.genderforce.se>
- ١١ GenderForce Sweden, *From Words into Action*. <http://www.genderforce.se>
- ١٢ Valenius, J., 'Gender Mainstreaming in ESDP Missions', Chaillot Paper no. 101, (May 2007), p. 28.
- ١٣ Pillay, A., 'Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa', ISS Occasional Paper 128, (Oct. 2006).
- ١٤ Statement of Guéhenno to the UN Security Council, debate on Women, Peace and Security, 23 Oct. 2007, p.5: S/PV.5766 *PROVISIONAL RECORD ONLY*
- ١٥ McConnell, T., 'All-Female Unit Keeps Peace in Liberia', *The Christian Science Monitor*, 21 March 2007.
- ١٦ UN DPKO Gender Statistics. <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html>(accessed on 30 July 2007).
- ١٧ Maley, J., 'Sexual Harassment Rife in Armed Forces', *The Guardian*, 26 May 2006.
- ١٨ National Organization for Women. *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1 Sept. 2006.
- ١٩ Human Rights Watch, *Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military*, HRW, Jan. 2003.
- ٢٠ Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p.125.
- ٢١ Zeigler, S.L. and Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: USA), 2005, p.125.
- ٢٢ Office on Women in the NATO Forces. <http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>
- ٢٣ Quoted in UNDP 2005, p.170. http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
- ٢٤ Juma, M., 'The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF', Address to Human Resources Functionaries of the South African National Defence Force, Pretoria, 30 Nov. 2006.
- ٢٥ Hill, J., 'US Quadrennial Defense Review sparks anger in China', *Jane's Defence News*, 7 March 2006. http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
- ٢٦ Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*, University of Birmingham, 2007, p.16; Fitz-Gerald, A.M., 'Security Sector Reform in Sierra Leone', Global Facilitation Network for Security Sector reform (GFN-SSR: Shrivensham), 2004.

- ٤٦ UN Department of Peacekeeping Operations (DPKO), 'Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries', 7-9 Feb. 2007, Conclusions, Agreements and Recommendations, p. 6. <http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>
- ٤٧ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', Gender, Peace and Security Working Paper 3 (UN-INSTRAW: Santo Domingo), 2007.
- ٤٨ Adapted from: UNFPA, *Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries*, Technical Report. (UNFPA: New York) 2003, pp. 32-34.
- ٤٩ Médecins Sans Frontières, *Democratic Republic of Congo: Forgotten War*, 18 Dec. 2006. http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectid=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html
- ٥٠ Tripp, A.M., 'Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership', SHS Papers in Women's Studies/Gender Research No. 3, (July 2005), p.21. See also Bastick, Grimm & Kunz (2007) *Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (DCAF: Geneva), pp. 41-42.
- ٥١ Schroeder, E., 'A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process', *Peace, Conflict & Development*, Vol. 6, Issue 6, (Jan. 2005), p. 4 <http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunity.pdf>
- ٥٢ UNIFEM, 'Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration', Oct. 2004, p.5.
- ٥٣ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa', May 1996.
- ٥٤ SANDF, 'White Paper on National Defence for the Republic of South Africa', May 1996.
- ٥٥ Cape Argus, June 26 2007
- ٥٦ DOD Audit Report op cit, p. 81.
- ٥٧ Information from the Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI), *The SIPRI Military Expenditure Database*. Available at: http://first.sipri.org/non_first/milex.php
- ٥٨ Swedish Government Bill 2004/05:5, Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007, p.17
- ٥٩ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 35.
- ٦٠ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 37.
- ٦١ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ٦٢ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 17.
- ٦٣ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ٦٤ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 38.
- ٦٥ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ٦٦ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ٦٧ Claes-Goran, F. (Lt. Gen.), Swedish Armed Forces, *Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces*, Graz, 10 May 2007.
- ٦٨ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 39.
- ٦٩ The Swedish Armed Forces, *Peacekeeping and Security Initiatives in 2006*, p. 16.

