



مفوضية الاتحاد الإفريقي

إدارة السلم والأمن

المرجع (Ref)

مذكرة توجيهية تنفيذية حول إصلاح القطاع الأمني والمساواة بين الجنسين

وافق عليه:

تاريخ الموافقة:

الاتصال:

تاريخ المراجعة:

مذكرة توجيهية تشغيلية حول إصلاح القطاع الأمني والمساواة بين الجنسين (1)

المحتويات :

- أ. الهدف والنطاق
- ب. الأساس المنطقي
- ج. المصطلحات والتعريفات
- د. الدليل التشغيلي
- هـ. المراجع
- و. الرصد والامتثال
- ز. التواريخ
- ح. الاتصال
- ط. التاريخ

أ. الفرض والمجال (2) :

1. تزود المذكرة التوجيهية التشغيلية الاتحاد الأفريقي ودوله الأعضاء بدليل حول العملية والمضمون توطئة لوضع واتخاذ الاجراءات اللازمة للمبادرات الخاصة بالمساواة بين الجنسين في عمليات إصلاح قطاع الأمن.
2. تطبق المذكرة التوجيهية التشغيلية بواسطة جميع الموظفين العاملين في مجال إصلاح قطاع الأمن لدى مفوضية الاتحاد الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية المسؤولة عن دعم عملية إصلاح قطاع الأمن الأفريقي فضلاً عن العاملين بعمليات حفظ السلام والبعثات التابعة للاتحاد الأفريقي، بما في ذلك رؤساء ونواب وممثلي البعثات، قادة القوات ومستشاريهم والمنظمات الشريكة. وهذه المذكرة هي أيضاً قابلة للتطبيق على الفاعلين في إصلاح قطاع الأمن الوطني في الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي .
3. يمكن الاستفادة من المذكرة التوجيهية التشغيلية بصورة أمثل وأفضل عن طريق استخدامها مقرونة بملحقاتها والتي تقدم (i) تبريراً للمساواة بين الجنسين في

¹ - قام بوضع هذه المذكرة كل من " أوينو أوكيش Owino Okech (استشاري مستقل / ASSN وشيريل هندركس Cheryl Hendricks) جامعة جوهانسبيرج / ASSN بمشورة ودعم من إيكوما ألأجا Ecuma Alaga (الأمم المتحدة، مكتب مستشار الشؤون الأفريقية). وتعرب مفوضية الاتحاد الأفريقي وشبكة قطاع الأمن الأفريقي عن امتنانهما لما بذلوه من جهد في هذا الصدد .

² - تستفيد المذكرة التوجيهية التشغيلية من أدوات مماثلة سيما مذكرات الدليل الفني المتكامل لإصلاح قطاع الأمن التابع للأمم المتحدة (2012) وقد ارتأى المؤلفون ذلك أمراً ضرورياً لتجنب الوقوع في الإزدواجية في الوقت الذي يركزون فيه على الحقائق المحددة بالنص .

- عمليات إصلاح قطاع الأمن (ii) الأطر المعيارية للمنظور الجنساني، المرأة، السلم والأمن (iii) أمثلة ملموسة للتدخلات الخاصة بالمنظور الجنساني لدى إصلاح قطاع الأمن، بما في ذلك الممارسات الجيدة.
4. تضيف هذه المذكرة إلى المذكرات التوجيهية التشغيلية المشابهة الأخرى التي وضعها الاتحاد الأفريقي ووبعض المؤسسات افي مجالات معينة. ومن بينها المذكرة التوجيهية التشغيلية حول المفهوم الجنساني في عمليات حفظ السلام الأفريقي المذكرة التوجيهية التشغيلية حول المنظور الجنساني وعمليات نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج، على سبيل المثال لا الحصر.
5. يتعين استخدام المذكرة التوجيهية التشغيلية هذه لوضع أدوات فنية مثل صندوق الأدوات للمساعدة في تكييف وتشغيل كل جانب من الجوانب المقترحة هنا. وهناك صندوق أدوات حول المفهوم الجنساني وإصلاح قطاع الأمن قام بوضعه منظمات إقليمية ودولية والذي يمكن استخدامه كنقطة بداية لوضع مجموعة متنوعة محلية أخرى (3) .

ب. الأساس المنطقي :

6. يوضح إطار سياسة الاتحاد الأفريقي حول إصلاح قطاع الأمن أن عمليات إصلاح قطاع الأمن تتضمن أنشطة محددة خاصة بالمرأة، ووعي الجنسين والبرمجة المستجيبة التي تهدف إلى تحقيق احتمالات تحويلية للمساواة بين الجنسين في نطاق قطاع الأمن.(4)
7. بالنسبة للمساواة، يعكس إطار سياسة الاتحاد الأفريقي حول إصلاح قطاع الأمن عدداً لا بأس به من الأطر المعيارية الدولية، والإقليمية والإقليمية الفرعية بشأن الجنسين، والمرأة، السلم والأمن. ومن ثم يؤكد العلاقة المعززة بصورة تبادلية بين القانون وحقوق الإنسان. ويوضح حكم القانون أن الدولة ومؤسساتها تخضع للقانون ومسؤولة أمامه، وأنها ليست فوق القانون. ويعتبر حكم القانون مكوناً حيوياً يضمن أن مؤسسات أمن الدولة تكون مسؤولة ومستجيبة للفكر الديمقراطي وأن لديها القدرة على أن تكون حساسة ومستجيبة للاحتياجات الأمنية لجميع أعضاء المجتمع (انظر الملاحق ذات الأطر المناسبة) (5) .
8. يتعين إذن، أن تقدم المبادرات الخاصة بالجنسين وإصلاح قطاع الأمن على أطر دولية ومدعومة بها، والتي تعتمد بدورها على معايير متفق عليها لحكم القانون وحقوق الإنسان، فضلاً عن إنشاء آليات للإشراف الداخلي والخارجي من أجل إنفاذ وتطبيق هذه المعايير. وعلى ذلك، فإن هذه المذكرة تقدم الإرشاد والتوصية حول كيفية زيادة المعرفة بقطاع الأمن، والاستجابة لحقوق،

³ - انظر على سبيل المثال DCAF's 2008 بشأن منظومة الجنسين وإصلاح قطاع الأمن.

⁴ - اطار السياسات للاتحاد الأفريقي بشأن إصلاح قطاع الأمن، حتى عام 2011 الأفريقي ص 11 .

⁵ - انظر مذكرات الدلائل التشغيلية للاتحاد الأفريقي بشأن مدونات السلوك .

ومنظورات واحتياجات المرأة والبنات التي غالباً ما تكون غائبة عن المناقشات الخاصة بالأمن. وعلى هذا النحو، سوف تسترشد مؤسسات الآن بحكم القانون فضلاً عن احترام حقوق الإنسان.

9. يدعو إطار سياسات الاتحاد الأفريقي الخاص بإصلاح قطاع الأمن الدولي الأعضاء للاضطلاع بإصلاح قطاع الأمن كجزء من عملية أوسع للديمقراطية. ويتطلب الاشراف الديمقراطي الممارسة الفعالة لآليات الاشراف بالنسبة لمؤسسات قطاع الأمن حتى لا يكون هناك ذراع واحد من أذرع الحكومة أو جزء من المجتمع مسؤولاً وحده عن الاشراف والرقابة⁽⁶⁾. وبالنسبة للاشراف الديمقراطي للقواع المسلحة فسوف يضمن أن المرأة بصفة خاصة تشارك في تحديد احتياجات الأمن، مما يمكنها من لعب دور قوي في صنع القرار الخاص بالأمن والاشراف عليه ضمان للاستجابة الفعالة لفعالية الأمن والعدل.

10. تطالب مذكرة دليل التشغيل بتنفيذ إصلاح قطاع الأمن الذي يتواءم ويستجيب لاحتياجات الجنسين. وتشير الحساسية الخاصة بالجنسين إلى الوعي المنسق بالاحتياجات والتجارب المختلفة للمرأة والرجل مع تضمين ذلك بالتشريعات والسياسات والبرامج. وتركز الاستجابة الخاصة بالجنسين على اتخاذ إجراءات ملموسة لمواجهة الأسباب الجذرية للحالات المستمرة لعدم المساواة بين الجنسين. ومن ثم، فإن إصلاح قطاع الأمن المستجيب لاحتياجات الجنين سوف يعمل نحو تغيير الثقافة القديمة السائدة، وبذلك يمكن مواجهة علاقات غير المتكافئة بين الرجل والمرأة. هذه العلاقات الشائعة في مؤسسات قطاع الأمن الرسمية وغير الرسمية.

11. سوف تسهم برامج إصلاح قطاع الأمن التي تعالج النظم والقيم الاجتماعية والثقافية والتي تعمل على استمرارية دوائر العنف في الأسر والمجتمعات في التصدي لاستمرارية موجة العنف الذي تعاني منه النساء والبنات، وكذلك الرجال والأولاد، قبل وأثناء وبعد النزاع، فضلاً عن نقص الدور الذي تلعبه النساء والبنات في السلام والمصالحة.

12. ومن ثمالأفريقي سوف تسهم مذكرة الدليل التشغيلي في إضفاء الطابع المؤسسي للجنسين ومنظورات المرأة في برامج الاتحاد الأفريقي التي تدعم العمليات الوطنية لإصلاح قطاع الأمن فضلاً عن ضمان استدامة وموثوقية مساعدة الاتحاد الأفريقي ودعمه لإصلاح القطاع الأمني من خلال التركيز على الإجراءات المحددة التي يتعين على الدول الأعضاء وهؤلاء الذين يدعمون البرامج الوطنية لإصلاح القطاع الأمني أن تتخذها لتعزيز عملية إصلاح قطاع الأمن المستجيب لاحتياجات الجنسين. وتقع هذه الإجراءات في فئتين اثنتين : الفئة الأولى : تكون على المستوى الاستراتيجي والتي تشمل الملكية والتشريعات والسياسات والقواعد التي تحكم قطاع الأمن وإصلاحه.

⁶ - انظر مذكرات الدلائل التشغيلية للاتحاد الأفريقي بشأن مدونات السلوك.

الفئة الثانية: تكون على المستوى التشغيلي وتشمل خطوات ملموسة قابلة للتنفيذ لإصلاح الهياكل والممارسات واجراء التطبيق.

جيم – المصطلحات والتوضيحات :

تطبيق المصطلحات والتوضيحات التالية على مذكرة الدليل التشغيلي هذا :

- 1- الملكية الأفريقية لعمليات إصلاح القطاع الأمني - وتشمل الملكية من قبل المجتمعات، الملكية الوطنية من قبل الدول الأعضاء، الملكية الإقليمية من قبل الجماعات الاقتصادية الإقليمية، والآليات الإقليمية والملكية القارية من جانب الاتحاد الأفريقي.
- 2- يشمل الاتحاد الأفريقي - فيما يتعلق بأغراض إصلاح قطاع الأمن، المؤتمر، مجلس السلم والأمن مفوضية الاتحاد الأفريقي وجميع أجهزة الاتحاد الأفريقي ذات الصلة .
- 3- القوات المسلحة – تشمل القوات المسلحة لإحدى الدول، وعادة ما تكون قوة واحدة، أو خليطان من الجنسين، البحرية والقوات الجوية والقوات شبه العسكرية . وفي العادة تكون هذه القوات مفوضة بالدفاع عن دولة ذات سيادة من تهديدات منبثقة عن نزاعات أجنبية أو داخلية.
- 4- المجتمع المدني – يشير إلى منظمات المجتمع المدني كما هو وارد في المادة (3) من النظام الداخلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للاتحاد الأفريقي.
- 5- الجنسين – يشير إلى الخصائص والفرص المرتبطة بكون الفرد ذكراً أو أنثى، والعلاقات بين النساء، والرجال والأولاد، وكذلك العلاقات بين المرأة والرجل. وهذه الخصائص والفرص والعلاقات عادة ما يتم بناؤها وتعلمها اجتماعياً من خلال عمليات التطبيع الاجتماعي. وهذه العلاقات قابلة للتغيير ومحددة زمنياً وسياًقياً. وتقرر منظومة الجنسين كل ما هو متوقع ومسموح و/أو مقيم في النساء، والبنات، والرجال والأولاد في سياق محدد. ويوجد في معظم المجتمعات اختلافات وحالات عدم مساواة بين الرجل والمرأة في المسؤوليات المفوضة، والأنشطة المضطلع بها، وكذلك الوصول إلى الموارد والإشراف عليها، فضلاً عن فرص صنع القرار. وتعتبر منظومة الجنسين جزءاً من هويات اجتماعية – ثقافية أوسع تسهم في تصنيف المجتمعات. وثمة معايير هامة أخرى للتحليل الاجتماعي – الثقافي، تشمل على سبيل المثال، الطبقة ونوع الجنس والديانة ومستوى الفقر والفئة العرقية والعمر.
- 6- العنف القائم على نوع الجنس – يستخدم مصطلح العنف القائم على نوع الجنس للتمييز بين العنف الشائع والعنف الموجه ضد أفراد أو مجموعات من الأفراد على أساس نوع جنسهم. وهو ينطوي على أفعال تلحق الضرر الجسماني، السيكولوجي أو الجنسي أو المعاناة من التهديد بمثل هذه الأفعال أو القهر أو أي حرمان من الحرية. وفي الوقت الذي يمكن أن تكون النساء،

والرجال، والأولاد والبنات ضحايا لمثل هذا العنف القائم على الجنسين، إلا أن النساء والبنات هن الضحايا الرئيسيين.

7- ادماج الجنين – عملية تقييم العواقب بالنسبة للمرأة والرجل من جراء أي فعل مدبر، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهي عبارة عن استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب المرأة والرجل جزءاً لا يتجزأ من تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية، والاقتصادية والاجتماعية، حتى يستفيد الرجل والمرأة بصورة متكافئة وأن لا يستمر عدم المساواة بينهما.

8- السياسات المستجيبة لمسائل الجنسين – النهج المستجيب لمسائل الجنسين يعالج ديناميكيات محددة خاصة بالنوع الاجتماعي أو نوع الجنس فضلاً عن نقاط مرجعية اجتماعية وثقافية تحدد أو تصف الأدوار التي يلعبها كل من الرجل والمرأة في أي مجتمع معين. وهذا الأمر يتطلب بحثاً اجتماعياً – ثقافياً وتحليلياً لفهم ماهية المبادئ والتوقعات الخاصة بالرجل والمرأة في أي سياق محدد وكيف أن هذا قد يؤثر على البرنامج، وذلك حتى يمكن تصميم التدخلات وفقاً لذلك.

9- وكالات إنفاذ القانون – وكالات الدولة المخولة بالدفاع عن القانون وتطبيقه. ومن بين هذه الوكالات، هيئات الشرطة والجندرية المسؤولة عن إيجاد واستخدام الاستخبارات للحفاظ على أمن الدولة وأجهزة السجون، الحرس الجمهوري، وحدات مكافحة الإرهاب، هيئات إدارة الحدود والجمارك والهجرة.

10- الجهات الفاعلة في مجال الأمن من غير الدولة – وتشمل هذه شركات الأمن الخاصة، فرق مكافحة المتمردين، قادة تقليديين، شيوخ العشائر، المنظمات غير الحكومية المشاركة في قطاع الأمن أو أي جهات فاعلة أخرى غير الدول الأفريقية وذلك لما تقرره الدولة العضو (7). بيد أنه ليس من بين ذلك قوات المرتزقة الأفريقية وفقاً للبند (7) من إطار سياسات الاتحاد الأفريقي بشأن إصلاح قطاع الأمن الأفريقي أو الشركات العسكرية الخاصة.

11- الأمن هو مفهوم متعدد الأبعاد ينطوي على فكرة مركزية الدولة الخاصة ببقاء الدولة وحمايتها من عدوان خارجي بوسائل عسكرية، فضلاً عن الفكرة اللاعسكرية لأمن البشر القائمة على أولويات سياسية واقتصادية واجتماعية وبيئية وحكم القانون وحقوق الإنسان.

12- قطاع الأمن (العدل) – يشمل الأفراد، والجماعات والمؤسسات المسؤولة عن توفير، إدارة الأمن والإشراف عليه لمصلحة الدولة والسكان وتقديم الخدمات الخاصة بالعدالة. وتتضمن هذه، ولكن ليست مقصورة على، مؤسسات الأمن الرئيسية (مثل: القوات المسلحة، الشرطة، الجندرية وحرس

7 - انظر إطار سياسات الاتحاد الأفريقي بشأن إصلاح قطاع الأمن الأفريقي الفقرة 4f.

(الحدود)، المخابرات المتخصصة والهيئات الأمنية، الهيئات العامة للإشراف والإدارة (مثل: الهيئات التنفيذية الأفريقية والتشريعية والهيئات الاستشارية الأمنية الوطنية) ومؤسسات القضاء وحكم القانون (مثل : الهيئة القضائية، السجون، ومكاتب النائب العام، والنيابة الإدارية وهيئات مكافحة الفساد ولجان حقوق الإنسان)، وحدات الطوارئ المدنية (مثل: خدمات البحث والانقاذ وإطفاء الحرائق وإدارة الكوارث الطبيعية)، هيئات الأمن والمظالم من خارج الدولة (مثل : شركات الأمن الخاصة، مقدمي الأمن غير الرسميين الأفريقيين والادارات الجمركية وأنظمة المظالم التقليدية).

-13

إصلاح قطاع الأمن عبارة عن عملية تقوم الدولة من خلالها بصياغة، إعادة توجيه أو وضع السياسات، الهياكل وقدرات المؤسسات والجماعات المشاركة في قطاع الأمن الأفريقي لكي تجعلها أكثر فاعلية وكفاءة واستجابة للإدارة الديمقراطية. والسماح لها بالتصدي على نحو أفضل لتحديات الأمن والعدل التي تواجه الدولة وشعبها. واستناداً إلى السياق والتركيز الأفريقي نجد أن إصلاح قطاع الأمن أحياناً ما يعبر عنه بحوكمة قطاع الأمن الأفريقي، تمويل قطاع الأمن الأفريقي، تنمية قطاع الأمن الأفريقي، مراجعة قطاع الأمن الأفريقي فضلاً عن إصلاح الأمن والقضاء .

-14

حكم القانون يشير إلى مبدأ الحوكمة الأفريقي الذي يكون فيه جميع الأشخاص والمؤسسات والكيانات العامة والخاصة، بما في ذلك الدولة ذاتها مسؤولين أمام القوانين التي تعلن على الملأ ويتم إنفاذها بصورة متكافئة فضلاً عن التقاضي على نحو مستقل، والتي تتسق مع حقوق الانسان الدولية والمعايير والمبادئ الإنسانية . ويتطلب حكم القانون إجراءات تضمن الالتزام بمبادئ سيادة القانون والمساواة أمام القانون والمسؤولية أمام القانون والنزاهة في تطبيق القانون، والفصل بين السلطات، والمشاركة في صنع القرار اليقين القانوني، وتجنب الإجحاف إلى جانب الشفافية الاجرائية والقانونية.

دال – الدليل التشغيلي بشأن الجنسين وإصلاح قطاع الأمن :

تقدم مذكرة الدليل التشغيلي توصيات حول النهج التي يمكن الاستعانة بها في إطلاق وتنفيذ العمليات الخاصة بالجنسين وإصلاح قطاع الأمن، وهي بالتحديد:

- 1- بناء توافق وطني وملكية بشأن الجنسين وإصلاح قطاع الأمن (D.1) .
- 2- تسهيل وتعزيز الحصول على الفرص المتكافئة (D.2) .
- 3- تسهيل تنفيذ وبناء القدرات (D.3) .
- 4- الوقاية والحماية (D.4) .
- 5- الرصد والتقييم (D.5)

دال- 1 بناء توافق وطني وملكية بشأن مسائل الجنسين وإصلاح قطاع الأمن :

تعتبر عمليات بناء توافق وطني وملكية بشأن الجنسين وإصلاح قطاع الأمن بمثابة الأداة التي توصل لموثوقية واستدامة برامج إصلاح قطاع الأمن. ويجب أن تتضمن هذه العمليات كلا المستفيدين من الخدمات الأمنية ومقدمي هذه الخدمات. وجدير بالذكر أن الأوضاع الهشة للنزاع ومابعد النزاع تؤثر على النساء، والبنات، والرجال والأولاد بطرق مختلفة. ومن ثم يجب تحليل التدخلات الخاصة بإصلاح قطاع الأمن من منظور الجنسين، على أن يتم تصميمها بإحكام لتلبية الاحتياجات المتنوعة المنبثقة عن تجارب مختلفة. ويتعين على الدول أيضاً أن تؤكد القيادة، والسلطة، والالتزام والمسؤولية من أجل وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بإصلاح قطاع الأمن الحساسة للجنسين. ومما لا شك فيه أنه من خلال بناء الملكية والتوافق الوطني تستطيع الدولة الالتفاف حول رؤية مشتركة لإصلاح قطاع الأمن تكون فيها منظومة الجنسين مركزية ومدمجة.

إن نقص التوافق الوطني والملكية بشأن الجنسين وإصلاح قطاع الأمن سوف يطوق المؤسسات الأمنية التي تعتبر تمييزية وغير تمثيلية للمجتمعات التي تدعي أنها تخدمها (النساء بصفة خاصة) وكذلك غير المستجيبة لقضايا الجنسين. وهذا يقلل ليس فحسب قدرة قطاع الأمن على تلبية احتياجات النساء والرجال والبنات والأولاد للأمن والسلامة، بل أيضاً يعوق القدرة على تفهم سائر الاحتياجات الأمنية للدولة ومواطنيها، ومن ثم يسهم في اضمحلال المسؤولية والمهنية في تقديم الخدمة.

وعلاوة على ذلك، يمكن أن تقدم علمية إدماج الجنسين في إصلاح قطاع الأمن فرصة قيمة لتشجيع الحوار، والتعاون والنهج المتكاملة تجاه إصلاح قطاع الأمن، لجميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك ممثلي مختلف الإدارات الحكومية والهيئات التشريعية، قطاع الأمن المحلي، منظمات المرأة، الأحزاب السياسية، الجامعات، المؤسسات البحثية، ومراكز شحذ الفكر الأخرى، المجتمع المدني وممثلي منظمات الشباب، الهيئات الجمركية والتقليدية، مجتمع الأعمال المحلي والمؤسسات المالية، نقابات العمال وغيرها من الفئات المهنية الأخرى، المنظمات القائمة على العقيدة ووسائل الإعلام المحلية.

التدخلات الاستراتيجية:

تهيئ تقييمات الاحتياجات الوطنية مدخلاً جيداً لتحديد مجموعة من المجالات الحقيقية لتنمية قطاع الأمن. وتشكل هذه المجالات الحقيقية الملموسة مقياساً لما ينبغي أن تكون عليه الرؤية المشتركة بشأن إصلاح قطاع الأمن الأفريقي فضلاً عن تعزيز الملكية. وتعتبر تقييمات الاحتياجات أيضاً ممارسات هامة في بناء التوافق وتعزيز الملكية والمشاركة. ومن دواعي الأهمية بمكان أن تأتي الاهتمامات ذات الصلة بالجنسين في هذه التقييمات للاحتياجات الوطنية. ومن بين أمور أخرى، سوف يضمن أن تكون خبرات الجنسين جزءاً من الاختصاصات بالنسبة للمقيمين مع التركيز الواضح على المتطلبات الخاصة بالجنسين في جميع مراحل عملية التقييم.

التدخلات التشغيلية:

إجراء تقييم للاحتياجات: يتعين أن تحدد تقييمات الاحتياجات التحديات التي يواجهها السكان بصفة عامة وقطاع الأمن بصفة خاصة. وفي البلدان الخارجة من نزاعات يتعين أن تحدد تقييمات الاحتياجات عواقب النزاع أو الحرب فضلاً عن الإجراءات التي يجب اتخاذها لمنع تجدد نشوب العنف. كما ينبغي أن تحدد جميع تقييمات إصلاح قطاع الأمن الأولويات في المدى القصير والمتوسط، فضلاً عن وضع تصور أو هدف شامل وطويل الأجل.

خطوة (1):

إطلاق فريق عمل تمثيلي قادر على قيادة عملية تقييمات الاحتياجات الوطنية. ويعتبر اشتراك صاحب المصلحة من البداية أمراً هاماً لإنشاء قطاع أمن شرعي، مسؤول وفعال فضلاً عن زيادة الثقة في إصلاح قطاع الأمن. ويمكن تكليف فريق العمل أيضاً بدفع تنفيذ النتائج المنبثقة عن تقييم الاحتياجات و/أو الاضطلاع بالاشراف على عملية التنفيذ : ملاحظة : فيما يتعلق بالتنظيم الرسمي، هناك الكثير من منظمات المجتمع المدني لا تحمل لقب " السلم والأمن". وهذا يتطلب مشاورات واسعة لتحديد منظمات المجتمع المدني هذه والمنظمات المجتمعية (لاسيما فئات النسوة) التي تستطيع (بل ينبغي) أن تشارك في التقييمات.

الرسم البياني (1) : تشكيل فريق عمل:

يتعين على فاعلي الدولة أن ينشئوا فريق عمل تمثيلي يقود عملية تحديد وأولوية ما ينبغي أن يتم في إصلاح وتحويل قطاع الأمن.

الاضطلاع بممارسة لتحديد المؤسسات والأفراد النشطين في مجالات بناء السلام، حقوق الإنسان، الديمقراطية، حقوق المرأة والتنمية.

مشاركة المرأة عبر جميع مستويات صنع القرار الخاص بعملية إصلاح قطاع الأمن يتعين تأكيدها لمواجهة نقص تمثيل المرأة في سياسة الأمن وصنع القرار.

ربما يكون هناك الكثير من أصحاب المصلحة في مجال الأمن على غير معرفة وإلمام بالجوانب الهامة للحقوق التي تحترم خدمة مؤسسات الأمن الخاص وأن كل فرد يحتاج إلى التعليم والتدريب.

1- **خطوة (2) :** إنشاء الأدوات التي تتضمن استبيانات ومقابلات ومبادئ توجيهية ومذكرات وورش عمل ومسرح مجتمعي يسهم في إطلاق مشاورات منخفضة التكاليف على نطاق واسع مع المجتمعات حول احتياجات الأمنية والقضائية.

2- **خطوة (3) :** يتعين إنشاء هذه الأدوات بلغات متعددة مع الأخذ في الاعتبار مستويات التعليم المختلفة لضمان إمكانية الوصول إليها.

ملاحظة:

حينما تكون مستويات محو الأمية منخفضة، يتعين اتباع أدوات بصرية وإقامة مجموعات نقاش مجتمعية وذلك لحق بيئة غير رسمية آمنة ومفتوحة للحوار.

3- **خطوة (4) :** التأكد من أن أدوات تقييم الاحتياجات والتقارير المسحية تنطوي على تقدير لاحتياجات الأمن المختلفة للنساء والبنات والرجال والأولاد المهمشين.

4- **خطوة (5) :** تحديد جميع المقرات للتأكد أن ممارسة تقييم الاحتياجات الوطنية يقوم على قاعدة عريضة وشامل بقدر الإمكان. ويتعين أن لا تقتصر ممارسات تقييم الاحتياجات على الفنادق ومراكز المؤتمرات. وينبغي أن تكون المقرات مختلفة – من مراكز مجتمعية محلية إلى أسواق في المناطق الريفية والحضرية حيث يتجمع الرجال والنساء يومياً وأن لا يكون هناك أي تدخل في أنشطتهم الاقتصادية والاجتماعية اليومية.

ملاحظة:

تنويع النهج إزاء تنفيذ تقييم الاحتياجات سوف يضمن أن جميع أصحاب المصلحة ممثلين ويتم استشارتهم.

-5

خطوة (6) : عند اتخاذ القرار بشأن المقرات وأساليب المشاركة يجب مراعاة الحواجز اللوجستية التي تمنع الاستماع لأصوات النساء، والبنات والرجال والأولاد المهمشين وأخذها في الاعتبار. ومن بين الحواجز اللوجستية مقر الاجتماع والوقت. فهناك فترات خلال اليوم تكون فيها المرأة مشغولة بعملها، سواء أكانت أنشطة متعلقة بالزراعة أو الشؤون المنزلية، وهي أنشطة يتعين أن تكون لها أولوية لأنها مهمة لأسرها. ويجب عقد الاجتماعات في الأوقات والأماكن المناسبة والتي تستطيع النساء والبنات والرجال والأولاد المهمشين الوصول إليها .

مثال:

إجراء بعض المشاورات في أماكن الأسواق، والذي يجعل من السهل للتجار رصد بضائعهم أثناء المشاركة، أعد لقاءات مع النساء العاملات في الأعمال الزراعية في فترة بعد الظهر بعد أن يكن قد انتهين من أعمالهن الزراعية .

-6

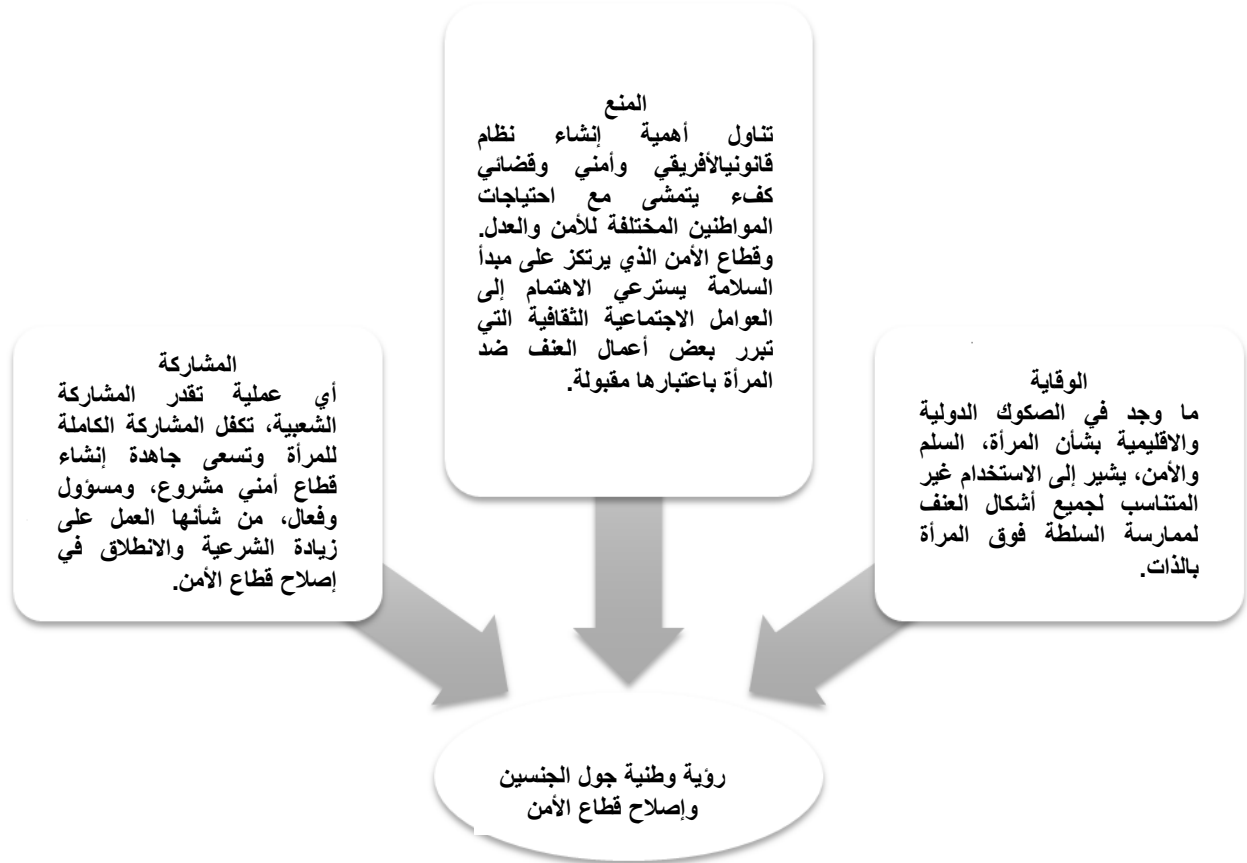
خطوة (7) : اتبع أساليب المشاورات التي تسمح بسهولة الاتصال والحوار. وهذا يعني الاهتمام بالحواجز الثقافية التي تعوق المشاركة الفعالة للنساء في الاجتماعات العامة. وهذا من شأنه أن يتطلب من فريق تقييم الاحتياجات تحديد المسهلين الموثوق بهم والمهتمين بالحوارات العامة والمجتمعية من خلال أفراد الطبقات الاجتماعية. على سبيل المثال، في المجتمعات التي يخاف فيها الأفراد من الرئيس المحلي، قد لا يكون هو الشخص الأفضل لقيادة المشاورات المجتمعية. ومن دواعي الأهمية إجراء مشاورات منفصلة مع الرجال والنساء بالإضافة إلى المشاورات المشتركة. وقد أثبتت الأبحاث أن الرجال يميلون إلى السيطرة على المناقشات خاصة تلك المتعلقة بالتنمية والسياسات. وحيث تكون حواجز الجنسين الاجتماعية – الثقافية قوية، لن يكون هناك صوت للمرأة أو الاستماع إليها. وبالإضافة إلى ذلك، قد لا تكون المرأة مستريحة عند إثارة قضايا أمنية بذاتها على الملأ، مثل الاغتصاب، تحرش التجار أو الفساد من جانب مسؤولي الأمن الذين قد يتصادف وجودهم. ويتعين على المسهلين، أثناء المشاورات المشتركة، التأكد من الاستماع إلى جميع الأصوات بالتساوي وبالوقت الكافي المحدد للممارسة.

مثال:

في بلدة دبليو "W" بالرغم من وجود المرأة في اللجنة وكانت مدعوة للمشاركة في المحادثات، كان هناك خمسة نساء فقط من بين الـ 23 عضواً المشاركين. وكان من بين الـ 145 مشاركاً في مؤتمر اتفاقية السلام النهائية 27 امرأة فقط. وقد منحت المرأتان اللتان شاركتا في عملية المشاورات الخاصة بعرض قضايا المرأة خمس دقائق فقط للتحدث، وعندما كانت تطرح الأسئلة كان الرؤساء يردون نيابة عنهما. وعلى المستوى الشعبي، لم تشارك النساء في عملية السلام بل أخبروا " أن السلام قد حل " .

7- **خطوة (8) :** مجالات التركيز في التقييمات الوطنية لإصلاح قطاع الأمن :
تناول المجالات التي استبعدت المرأة وأعاقت مشاركتها في مؤسسات قطاع الأمن وعمليات إصلاح قطاع الأمن .

**الرسم البياني (2) : مجالات للتأكيد عليها في تقييمات الاحتياجات الوطنية،
للجنسين وإصلاح قطاع الأمن:**



عينات من الأسئلة الخاصة بتقييم الاحتياجات المجتمعية:

- 1- ما هي الاحتياجات الأمنية للمرأة والرجل في هذا المجتمع ؟
 - 2- ما هي العوامل التي تسهم في تحديات الأمن الموضحة أعلاه ؟
 - 3- هل الاجابات من قطاع الأمن كافية لتناول هذه الاحتياجات ؟
 - 4- هل هناك ردود مجتمعية بالنسبة للتحديات الأمنية المحددة في (1) اعلاه ؟ وكيف هي فعالة ؟
 - 5- ما هي الجوانب في الهياكل الأمنية القائمة في الدولة ومن خارج الدولة التي تزيد من عدم الأمن للمرأة والرجل ؟ ما هي الاجراءات التي يمكن اتخاذها لتغيير هذا الوضع ؟
 - 6- هل المرأة والرجل قادران على التأثير والمشاركة في العمليات السياسية والفنية بشأن إصلاح قطاع الأمن ؟ إلى أي حد تعتبر مشاركة المرأة فعالة وكيف يمكن تحسين ذلك ؟
- ملاحظة :** في حالة غياب المرأة وعدم تسليط الضوء على احتياجاتها ومصالحها في هذه المرحلة. فإن الصعوبات تظهر عندما تبدأ في توكيد الحق في وضع السياسات والبرامج المناسبة لإصلاح قطاع الأمن. حاول دائماً أن تضع في حياتك النص والعوامل الثقافية التي تضمن وضع إجابات شاملة، تاريخية ومبتكرة (8).

دال – 2 : تسهيل الفرص المتكافئة والادماج في مؤسسات قطاع الأمن:

تعتبر المشاركة والفرص المتكافئة بمثابة قيمة هامة تدعم إصلاح قطاع الأمن. ويطالب إطار السياسات بإدارة قطاع الأمن بطريقة تتسق مع المعايير الديمقراطية والمبادئ السليمة للحوكمة الجيدة⁽⁹⁾. ويتعين أن تصمم المعايير والمبادئ بطريقة تمكن من إنشاء مؤسسات وعمليات أمنية وقضائية، تمثيلية، شرعية، محترمة للحقوق ومركزة على أبناء الشعب، مسؤولة وكافية وفعالة. ويعتبر تمثيل الجنسين، والحساسية تجاه مسائل الجنسين، وقدرة استجابة الجنسين مكونات وعناصر أساسية وضرورية لتحقيق الطابع الديمقراطي الناجح لقطاع الأمن.

ما زال قطاع الأمن يسيطر عليه الذكور. بيد أن القطاع ليس مستثنى من الهدف الدولي والقاري الرامي إلى تحقيق تمثيل متكافئ للجنسين وإدراج المرأة ليس غاية في حد ذاته. والغرض هو تعظيم طاقة وإمكانيات أكثر من خمسين في المائة من رأس المال البشري لأي دولة عضو غير المستغل استغلالاً سليماً فضلاً عن تحول قطاع الأمن كي يعكس ويستجيب على نحو أفضل لاحتياجات المجتمع بأسره. وللتصدي بفاعلية للتمثيل المشوه، يتعين استحداث اجراءات خاصة (مؤكد)، كي تحتوي المرأة وتخلق فرصاً متكافئة أمامها في هذا القطاع.

⁸ - The UN IDDRS 2.10 بشأن المرأة، والجنسين و DDR تقدم شرحاً مفصلاً عن كيفية ادماج الجنسين في المراحل المختلفة لـ DDR. ومن بين بعض النقاط المسلط عليها الضوء هنا استمدت من هذه المعايير.

⁹ - (9) OECD.2004 " إصلاح المنظومة الأمنية والحوكمة: السياسة والممارسة الجيدة. تقرير موجز عن السياسة، مايو ص 1.

ينبغي النظر إلى احتواء المرأة في قطاع الأمن بصورة أوسع كما يتعين أن لا يكون هذا قاصراً على ومحدوداً على ظهور المرأة بالزي الرسمي (عادة في الرتب الأدنى للمؤسسات المختلفة). وتحتاج المرأة إلى أن تمثل في عملية صنع القرار الخاص بالأمن وفي الهياكل الاشرافية، وكما هو الحال هنا تستطيع المرأة أن تترك أثراً أفضل على الأمن وتوفير الأمن الحساس بالنسبة للجنسين.

هناك ثلاثة تدخلات استراتيجية مفيدة في هذا الصدد :

التدخلات الاستراتيجية:

1- **الأطر القانونية وأطر السياسات :** توجه تنفيذ العمليات الخاصة بإصلاح قطاع الأمن . ولاشك أن إنشاء مثل هذه الأطر، شأنها في ذلك شأن وضع الدستور، يهيئ فرصة لإجراء مناقشات وطنية شاملة حول معنى الأمن، وكيف يمكن وضع تصور له، وكيف يمكن تنميته والحصول عليه، وكيف يمكن إنشاء قطاع أمن أكثر تمثيلاً وشرعياً وقوياً وفعالاً، بإمكانه مواجهة الاحتياجات الخاصة لجميع فئات الجنسين. وهذا يعني أن المرأة تشارك في مؤسسات صنع القرار والاشراف داخل قطاع الأمن وأن عملية إنشاء هذه الأطر (على سبيل المثال، خطط إصلاح قطاع الأمن سياسات الأمن الوطني، المراجعات المؤسسية والكتب البيضاء (الدفاع، الشرطة. والتصحيات وغيرها) تكون شاملة. ومن دواعي الأهمية أيضاً إدماج الجنسين في هذه الأطر نظراً لأنها تشكل الأساس الذي بناءً عليه يمكن المطالبة بالمشاركة، والفرص المتكافئة والحصول عليها. ومن المهم أيضاً أن تنقل جميع المبادرات الخاصة بإصلاح قطاع الأمن إلى جميع أصحاب المصلحة الوطنية بطريقة ملائمة وفي حينها.

2- **القيادة:** الإرادة السياسية، والقيادة، والالتزام والمسؤولية كلها أمور ضرورية للبدء في تنفيذ ودعم كل من إصلاح قطاع الأمن وادماج الجنسين. وهذه هي بالذات القضية التي تعني للمؤسسات الأمنية التي تمارس مهامها على أساس التدرج الهرمي. وتأتي القيادة ودعم نهج الجنسين تجاه إصلاح قطاع الأمن من أعلى مستويات صنع القرار في الحكومة والقطاع الأمني، ويجب النظر إلى تنفيذها على أنها مسؤولية كل من الرجل والمرأة، على جميع المستويات وفي جميع المؤسسات والهياكل الأمنية. كما أنها ليست المسؤولية الوحيدة لوحدة مسائل الجنسين أو وحدة المرأة داخل مديرية أو وزارة.

التدخلات التشغيلية:

1- إنشاء وحدة حفازة :

أ- **التفويض :** تدافع الوحدة عن المساواة بين الجنسين وتشرف على تنفيذ ادماج الجنسين في عمليات إصلاح قطاع الأمن. وينبغي أن تشكل الوحدة من فريق من كبار المديرين عبر القطاعات الأمنية الهامة التي لديها سلطة صنع القرار. وهذا من شأنه أن يضمن أن الوحدة لديها السلطة الضرورية

لتدبير واستخدام الموارد البشرية والمالية نحو توجيه نهج قطاع الأمن تجاه المساواة بين الجنسين.

ب- الوظيفة الاستراتيجية : التركيز الأساسي لهذه الوحدة يكون على تعبئة الارادة السياسية وتوفير القيادة بشأن الأنشطة التي سوف تحفز برمجة واسعة للجنسين، حيث لا تكون الوحدة مشاركة أو منشغلة يومياً بتنفيذ برنامج الجنسين وإصلاح قطاع الأمن .

ج- الأنشطة التشغيلية المحتملة للوحدة:

أ - قيادة تنمية وتكامل أهداف الأداء بشأن المساواة بين الجنسين والمساواة بين الضباط من الرتب العليا والمتوسطة. وضمان كبار المديرين من النساء في التقييم الخاص بهم .

ب- قيادة المشاورات على مستوى القطاع لتحديد الاحتياجات والمخاطر الأمنية التي يواجهها الموظفون وكيف يمكن التصدي لها بصورة أفضل من منظور سياسة ما. ولتحقيق ذلك، يتعين إنشاء فريق صغير من مديري وحدة متعددة القطاعات لقيادة هذه العملية.

ج- قيادة تقييم المستويات فهم قضايا الجنسين والالتزام بمتابعة هذا الهدف بين كبار ومتوسطي الإدارة والتوصية باتخاذ التدابير المناسبة لبناء القدرات.

د- توحيد الأطر القانونية وأطر السياسات : يوجد في جميع أرجاء أفريقيا سلسلة من قوات الأمن غير القانونية، بما في ذلك الميليشيات المحلية وشركات الأمن الخاصة والتي لا تشملها التشريعات الوطنية. ويحتاج الأمر إلى وضع هذه القوات داخل الاطار القانوني والأمني الوطني لضمان استجابتها لمعايير حقوق الإنسان الدولية.

تنفيذ مشاورات على مستوى القطاع:

- أ- وضع وتوزيع استبيانات بسيطة غير مختلف القطاعات الأمنية للوقوف على التحديات المحددة التي يواجهها الموظفون من الذكور والإناث أثناء الاضطلاع بأداء مهامهم. وعندما يكون محور الأمنية يشكل مسألة هامة، حينئذ يجب استغلال أعضاء فريق العمل في عقد مناقشات جماعية مركزة مع أعضاء هيئة الموظفين. وفي أعقاب النموذج الذي تم تدوينه في تقييم الاحتياجات الوطنية، يتعين أخذ الحيطة للتأكد أن علاقات السلطة عبر الكوادر لا تشكل إعاقة للمحادثات العلنية والصريحة. والهدف هو مشاركة الأقران بعضهم بعضاً بطريقة صريحة وهادفة. ومن دواعي الأهمية أن يعرف الموظفون أن القيادة العليا تأخذ الممارسة بجدية، حتى ولو كانت تستهدف موظفي المستوى المتوسط .
- ب- اعقد اجتماعات قطاعية تستهدف الادارة مدتها ساعتين في إطار الترتيب لبناء تقييمهم للمخاطر الأمنية التي تواجهها المجتمعات وعما إذا كانوا معدين للتصدي لها.
- ج- تنظيم أيام مفتوحة ربع سنوية مع المجتمعات حول القواعد العسكرية ومركز الشرطة ونقاط الحدود لمناقشة تصورهم للخدمة الأمنية المقدمة، ومعرفة مقترحاتهم بشأن حسم المخاطر الأمنية التي يواجهها الرجل والمرأة فضلاً عن الفجوات الحالية في تصديهم لهذه المخاطر.

عينة من الاستبيانات اللازمة لتقييم احتياجات المدراء:

- أ - هل تشغل المرأة وظائف إشرافية وأخرى خاصة بصنع القرار في قطاع الأمن بالأعداد المناسبة بالنسبة لزملائها من الذكور ؟ وإذا كان الأمر عكس ذلك، ما هي العوامل إذن التي توضح ذلك ؟ ما الذي يمكن عمله لتحسين الوضع ؟
- ب- هل بمقدور المرأة التأثير والمشاركة في العمليات السياسية والفنية ذات الصلة بإصلاح قطاع الأمن ؟ ما هي العوامل التي تعوق مشاركتها الفعالة والوصول لمركز القيادة ؟
- ج - ما هي الآليات القائمة داخل القطاع الأمني لتناول المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ؟ هذه الآليات موحدة مع الآليات الأوسع للحكومة بشأن المساواة بين الجنسين ؟
- د - هل هناك التزام باتخاذ إجراءات بعينها لتعزيز ودعم أو تمويل مشاركة المرأة في البرامج المتعلقة بالجنسين وإصلاح القطاع الأمني ؟

هـ - ما هي الموارد البشرية والفنية (بما في ذلك المهارات والمعدات والبنية التحتية) اللازمة لتحسين القدرات المؤسسية لادماج الجنسين في عملية إصلاح قطاع الأمن؟

عينة من الأسئلة لضباط الصف والجنود :

- أ - ما هي التحديات التي يواجهها الضباط من الرجال والنساء وكذلك صف الضباط التي يواجهونها أثناء أداء عملهم اليومي؟
- ب- ما هي الخطوات التي يتعين على الإدارة اتخاذها لتحسين هذا الوضع؟
- ج- ما هي التحديات الأمنية التي واجهتها في داخل المجتمعات التي تقوم بخدمتها؟
- د- هل تشعر أنك مجهز تجهيزاً جيداً لمواجهة تلك التحديات؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك، ما الذي يمكن عمله إذن لتحسين تقديم خدمتك؟

2- إنشاء سياسات مؤسسية لتسهيل شؤون الجنسين وتنفيذ إصلاح قطاع الأمن. ومن بين السياسات الهامة :

- أ - سوف تقدم السياسة الخاصة بالجنسين مبادئ عريضة حول إضفاء الطابع المؤسسي على الجنسين عبر القطاعات. ويوجد لدى مديرية مسائل الجنسين في الاتحاد الأفريقي سياسة خاصة بالجنسين يمكن تكيفها مع السياقات المؤسسية. والهدف من السياسة الخاصة بالجنسين هو بدء عملية تحول انحيازات الذكور والثقافات المصاحبة التي تمنع ازدهار داخل قطاع الأمن.
- ب- تركز سياسة التحرش الجنسي على مدونة السلوك المتوقعة للمرأة والرجل في مختلف الرتب أثناء قيامهم بأداء مهامهم في المجتمع وفي داخل المؤسسة ذاتها.
- ج- تؤكد السياسة التعاقدية الخاصة بالأداء على قياس الأداء والمسؤولية عن هذا الأداء بشأن أهداف المساواة بين الجنسين التي وضعتها الوحدة النشطة. (انظر الجزء "الرصد والتقييم" بمذكرة دليل التشغيل للمنظمات غير الحكومية للحصول على عينة من المؤشرات).

ملاحظة :

بالنسبة لهذه المهام، سوف يكون من الضروري الاعتماد على الخبراء في مسائل الجنسين، وكذلك على المديریات والوزارات واستشارة المقاتلين السابقين من الذكور والاناث والمجتمع المدني، فضلاً عن ممثلي منظمات المرأة والفاعلين الآخرين المرتبطين تقليدياً بتصميم وتنفيذ هذه البرامج.

3- سياسات التعيين والاستبقاء:

تأكد من أن السياسات الخاصة بالموارد البشرية (فيما يتعلق بالتعيين على سبيل المثال) حساسة للجنسين. أنشئ استراتيجيات لادماج الجنسين تخاطب تعيين، واستبقاء والنهوض بالمرأة داخل القطاع الأمني. ومن الأهمية بمكان أن يتم ادماج الجنسين في أطر السياسات التي توجه إصلاح قطاع الأمن بصفة عامة إذ أنها تشكل الأساس الذي تستند عليه المطالبات بالمشاركة والفرصة المتكافئة.

1- حيث لا توجد هذه الأطر، ضمن الدستور مبادئ المساواة، ووالتي سوف تشكل الأساس للسياسات الفرعية عبر القطاع الأمني. وهذا التوحد للقوانين الخاصة بالجنسين سوف يضمن (على أقل تقدير) استجابة مؤسسات الخدمة العامة للحاجة إلى تعيين وتثبيت نسبة لا بأس بها من النساء عبر سائر مستويات الخدمة.

2- تأكد أن سياسات الموارد البشرية تتمشى مع المبادئ العامة للمساواة بين الجنسين في مكان العمل. وتشكل:

أ- حصة محددة لتعيين وتثبيت المرأة في جميع قطاعات المؤسسات الأمنية. وينبغي أن لا تكون هذه الحصة عشوائية، بل يتعين أن تقوم على النصوص الدستورية وإذا لم يكن هناك مثل هذه النصوص، فيعمل بنص الاتحاد الأفريقي الخاص بالتكافؤ بين الجنسين وهو 50%، والذي يمكن تحقيقه بصورة تدريجية خلال فترة محددة.

ب- يجب أن تكون هناك معايير واضحة للتعيين بالنسبة للقطاع الأمني والتي سوف تكون حساسة في الوقت ذاته للمتطلبات التي قد تؤدي إلى استبعاد أعداد كبيرة من النساء، مثل الطول وتوقعات أداء التدريبات، الخ.

ج- النصوص الصديقة للأسرة مثل تسهيلات الرعاية اليومية، مع الأخذ في الاعتبار عند تعيين الموظفين الإجازات الخاصة بالأمومة والأبوة.

د- معايير معلنة بصورة جيدة ومتكافئة للتعويضات، والترقيات والتدرج الوظيفي.

هـ- الفرصة المتكافئة في برامج التدريب على الأعمال، حتى لا يقتصر تعيين المرأة في وظائف تعكس جنسها. وينبغي أيضاً أن تكون الحوافز المالية واحدة بالنسبة للرجل والمرأة.

و- إعداد برامج إرشادية من شأنها تسهيل تدرج المرأة ووصولها إلى الرتب.

ز- إجراء تقييمات دورية للاحتياجات مع الموظفين لتحديد التحديات والاحتياجات الخاصة بالجنسين مع مراعاة مواجهتها. وكذلك، دعم المشاورات في مكان العمل بين القيادة والموظفين، حول القضايا المتعلقة بالجنسين بما في ذلك القضاء على التمييز على أساس الجنس عند التعيين وأثناء التدرج الوظيفي.

ح- إجراء حوارات في مكان العمل لتحديد العوامل التي تعوق خلق بيئة لتكافؤ الفرص.

ط- تحديد "الأبطال" بين القيادات من الذكور للتواصل مع زملائهم من الموظفين الذكور.

دال- 3 تسهيل تنفيذ وبناء القدرات:

لكي تتأكد الدولة من سد الفجوة القائمة في أغلب الأحيان بين صياغة السياسة وتنفيذ السياسة، عليها أن تهتم بخلق بيئة قادرة وبناء القدرات المطلوبة. وتضع مذكرة الدليل التشغيلي هذه تأكيداً خاصاً على الحاجة إلى البيئة المطلوبة والداعمة، وكذلك تنمية المهارات وتخصيص الموارد. وتعتبر الموازنات دليلاً جيداً على الاهتمام بالأولويات، وإذا كان الجنسين جزءاً لا يتجزأ من إصلاح قطاع الأمن، فإن هذا لا بد من الإشارة إليه في اعتمادات الموازنة.

التدخلات الاستراتيجية:

1- غرس بيئة سياسية داعمة: وهذا مهم بصفة خاصة بالنسبة لتدبير الالتزام المالي وكذلك بالنسبة للقيادة من أجل تأسيس مبادرات خاصة بالجنسين وإصلاح قطاع الأمن في المؤسسات المعنية. وهذه مهمة الوحدة الحفازة.

التدخلات التشغيلية:

1- تنظيم ندوات لبحث زيادة الوعي وإنشاء منابر لتعلم الأقران مع الإدارة وكبار المسؤولين من المؤسسات الأخرى التي تضطلع بالفعل بعمل يتعلق بالجنسين وإصلاح القطاع الأمني. ويتعين أن تركز الإدارة العليا والوسطى على المهارات التحليلية والتخطيطية، ومن بين فوائد ذلك :

1- قدرة الإدارة على إجراء تحليل لصاحب المصلحة لتقييم من الذي "يخسر" ومن الذي يستفيد من المبادرات الخاصة بإصلاح القطاع الأمني والجنسين.

2- قدرة الإدارة على بناء تدابير للتصدي لمقاومة الإصلاح .

3- تحديد وتمكين الذين يطالبون بالتغيير من خلال صنع القرار والموارد المالية وممن لديهم قدرات إشرافية.

جدول 1 : أهداف بناء القدرات	
المؤشرات	الهدف
مجالات التركيز	تحليلي
<p>* يوضح المشاركون المامهم بالاغتصاب باعتباره جرعة عنيفة قائمة على علاقات قوة غير متكافئة (على النقيض مثلاً، مع الاختلافات الثقافية والشخصية)</p> <p>* المدى الذي عنده تتخذ الاجراءات اللازمة لحماية حقوق الإنسان للمرأة والبنات والتي تكون مدرج بالتوجيهات والأوامر الصادرة من رؤساء المكونات العسكرية ورؤساء المكونات الشرطية في بعثات حفظ السلام.</p> <p>* كمية الموارد المخصصة لمبادرات خاصة بالجنسين.</p> <p>* النتائج ذات الصلة من التقارير الخاصة بتصور المؤسسة.</p>	<p>تعزيز المعرفة بشأن قضايا الجنسين ذات الصلة بتفويض المؤسسة.</p>
مجالات التركيز	التخطيط
<p>* السياسات المستحدثة التي تحدد التدابير اللازمة للتحقيق والعقاب في جرائم بذاتها.</p> <p>* المهارات اللازمة للتحقيق في المخالفات الجنائية مثل الاغتصاب بما في ذلك محاكمة مرتكبي الجرائم، وتعزيز حماية الضحية.</p> <p>* المهارات اللازمة للتحقيق في جوانب الثقافة المؤسسية والتي قد تسهم في العنف القائم على الجنسين. (على سبيل المثال، ما هي جوانب الإجراء العسكري والتدرج الهرمي التي قد نسهم في الحد من- أو على العكس زيادة التمييز القائم على الجنس؟).</p>	<p>تنمية المهارات اللازمة للتجديد والاستجابة لقضايا الجنسين القائمة على التمييز(التحرش الجنسي، العنف الجنسي، الخ).</p>
مجالات التركيز	الهيكل والآليات
<p>* وجود آليات شكاوى داخلية آمنة ويمكن الوصول إليها للتصدي للتحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف القائم على الجنسين.</p> <p>* إنشاء قوة متعددة القطاعات بشأن العنف القائم على الجنسين SGBV مشكلة من الشرطة، والقضاء والصحة وممثلي القضاء التقليدي، منظمات المرأة وحقوق الانسان.</p> <p>* الجهود المنسقة للتنفيذ والرصد.</p> <p>* مستوى توحيد القوانين الوطنية بشأن الجرائم الجنسية بمعايير دولية.</p>	<p>التنسيق المعزز للمؤسسات العاملة في مجال الجنسين.</p>

3- **جمع البيانات لتنفيذ البرنامج :** دعم البيانات القائمة على الجنسين حيث أن ذلك أمر حيوي لتصميم البرنامج فضلاً عن التنفيذ والرصد والتقييم. ويمكن تسهيل ذلك من خلال انتداب خبراء في شؤون الجنسين، كما يجب تسهيل التعاون مع الوزراء المختصين في شؤون الجنسين، وكذلك مع منظمات حقوق المرأة.

4- **الموازنة وتخصيص الموارد المناسبة (البشرية، المالية والمادية) لتنفيذ** المدخلات الخاصة بشؤون الجنسين وحقوق المرأة. وقد تم استحداث موازنات خاصة بالجنسين في عدد من المؤسسات الأمنية كوسيلة لضمان تخصيص الاعتمادات اللازمة لقضايا الجنسين. (انظر أدناه طرق تفعيل الموازنات الخاصة بشؤون الجنسين).

جدول 2 : الخطوات اللازم اتخاذها لتخصيص الاعتماد للجنسين

خطوة 1 : الوعي	القيمة	مؤشرات التقييم
اجمع البيانات الخاصة بالجنسين لتسهيل اجراء تحليلات متعلقة بالجنسين في إطار العائدات والمصروفات في الموازنات.	قدم نبذة عن حالات عدم المساواة بين الجنسين داخل كل قطاع باستخدام البيانات القائمة على الجنسين.	* التوازن بين الجنسين في الوظائف داخل القطاع الأمني. * الوصول الكامل والفعلي إلى جميع الفئات الوظيفية والرتب، بما في ذلك أدوار القيادة للمرأة.
بناء قدرات ووعي أصحاب المصلحة المهمين. وتعتبر مشاركة المجتمع المدني أساسية في زيادة الوعي.	المساعدة في دراسة وفحص السياسات والبرامج التي تستهدف التصدي لحالات عدم المساواة الموضحة أعلاه.	* السياسات المصممة لزيادة التعيين والتثيبت بالنسبة للمرأة. * السياسات التي تقضي على التمييز على أساس الجنسين خاصة فيما يتعلق بمسؤوليات الأسرة والرعاية.
أعد تحليلاً عن كيفية تأثير اعتمادات الموازنة الحالية على المساواة بين الجنسين.	السماح بتقييم استثمار الموارد المالية والتغيير المطلوب.	* راجع سياسات التعيين. * اتصالات سياسات التعيين. * عدد إجراءات التعيين التي تستهدف نقص تمثيل المرأة بالذات. * عدد النساء والرجال المعيّنين وعلى أي مستوى. * التغييرات المؤسسية اللازم عملها لكي تجعل المؤسسة أكثر ودية نحو الجنسين، مثل مرافق الاغاشة المستقلة. * مراجعة السياسات الخاصة بالموارد لتدبير الأموال اللازمة للنساء التي قد ترغب في انجاب أطفال.
خطوة 2 : المسؤولية	القيمة	المؤشرات
تشمل تحليل دورة الموازنة بالكامل بهدف غرس إحساس بالمسؤولية إزاء أهداف المساواة بين الجنسين.	تمكن مديري شؤون الجنسين وإصلاح قطاع الأمن للرد على بعض هذه الأسئلة: * ما هي النسبة المئوية للمواد من الميزانية الشاملة المخصصة لإطلاق مبادرات شؤون الجنسين وإصلاح قطاع الأمن؟ * هل تم توجيه الموارد نحو تقديم الجوانب الاستراتيجية والتشغيلية في خطة مسائل	* هل ترجمت الموارد المخصصة لمراجعة السياسات إلى تنفيذ سياسات مثل إجازة الأمومة وتحسين رعاية الموظفين؟ * هل أدت الموارد المخصصة للتعينيات إلى زيادة الفئة ذات التمثيل المنخفض في القطاع؟ * هل لدى الوحدة النشطة إشراف مالي على مكونات الجنسين وإصلاح القطاع الأمني؟

	الجنسين وإصلاح القطاع الأمني؟ * ما هي التحديات التي تم مواجهتها خلال دورة الميزانية من حيث الاشراف والافراج عن الموارد؟	
مؤشرات التقييم	القيمة	خطوة 3 :
<p>مثال:</p> <p>* 40% من ميزانية الشرطة في دولة (X) تخصص لتنفيذ مبادرات خاصة بالجنسين وإصلاح القطاع الأمني.</p> <p>* 5000 دولار أمريكي مخصصة لندوات قيادة قطاع الأمن من أجل بناء إرادة سياسية ويترجم هذا إلى قائد إداري يعين للإشراف على شؤون الجنسين وإصلاح القطاع الأمني في كل قطاع.</p> <p>* تخصص القيادات 100% من ميزانيات الأقسام لمراجعة وتوحيد السياسات داخل أطر قياسية خاصة بشؤون الجنسين، والسلام والأمن.</p> <p>* تخصيص 10000 دولار أمريكي وتوجيهها نحو التعيينات في 10 عشرة أقسام في بلد (x)، سوف يؤدي إلى تعيين 2500 امرأة في الشرطة والهجرة وإصلاح المنحرفين.</p>	<p>تسمح باستخدام أدوات وأساليب إضافية فيما يتعلق برصد وتقييم أثر التغيير في المخصصات المالية.</p>	<p>الهدف النهائي لمبادرات الميزانية المستجيبة لمسائل الجنسين GRB كما أن هذا يعني تغيير موازنات الحكومة وسياساتها.</p>

دال 4 - الوقاية والحماية:

هناك اعتراف واسع الآن بأن العنف الجنسي والقائم على نوع الجنس (SGBV) يمثل انتهاكاً لحقوق الإنسان، وينعكس هذا في القرارات والاتفاقيات دولياً مثل القرار الشهير في عام 1998 باعتبار الاغتصاب والعنف الجنسي جرائم ضد الانسانية عند ارتكابها في سياق الحرب كما هو منصوص عليها في قانون روما وقراري مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (2000) 1325 و (2008) 1820 والذان يعترفان بأن الاغتصاب هو سلاح من أسلحة الحرب. فضلاً عن ذلك فإن الأوضاع الهشة والمؤلمة أثناء تشوب النزاعات وبعد النزاعات تشكل تحديات خطيرة للمجتمعات. وبالنسبة للنساء والرجال، تعتبر هذه الأوضاع بالغة السوء وفي الكثير من الأحيان تنطوي على الضرر الجنسي والجسدي، فضلاً عن عدم التمكين الاجتماعي، والسيكولوجي والاقتصادي والسياسي، ثم إن انعدام سيادة القانون في

أوضاع النزاعات تتمخض عنه جرائم جنسية ضخمة بسبب إفلات مرتكبيها من العقوبة. وجدير بالذكر أن مرتكبي الجرائم في أوضاع النزاعات ومابعد النزاعات ينقسمون إلى ثلاثة فئات رئيسية وهي: الرجال والنساء من القوات المسلحة والشرطة الذين يحاربون كجنود حكوميين أو جماعات ثائرة أو أعضاء الأسرة والمجتمع أو هياكل ومؤسسات الحماية (الحكومة وأجهزتها، الوكالات المتدخلة مثل بعثات حفظ السلام وبرامجها الخاصة بالسلم⁽¹⁰⁾).

نظراً لضعف المؤسسات القضائية في بلدان الوجود فيها نزاعات وتلك الخارجة من نزاعات، تصبح الجرائم الجنسية التي ترتكب أكثر صعوبة في مواجهتها حيث أن مرتكبيها يشغلون وظائف عليها في حكومات ما بعد النزاع. وفي أغلب الأحيان، تكون قدرة الهيئة القضائية ضعيفة والآليات التقليدية لحسن النزاع غالباً ما تطبق بطريقة تتسم بالتمييز وتصبح قدرة النساء على الوصول إلى القضاء محدودة للبت في الجرائم التي ارتكبت أثناء الحرب أو أثناء الفترة الانتقالية.

ولاشك أن عواقب الإفلات من العقوبة أثناء الحرب أو النزاع يدمر بصورة عميقة الجهود المبذولة لاستعادة حكم القانون وبناء الثقة في المؤسسات الحكومية في فترة ما بعد النزاع.

التدخلات الاستراتيجية:

1- انعدام التسامح بشأن العنف الجنسي زالقائم على نوع الجنس في هياكل الأمن الوطنية: يعتبر موقف القيادة الكبرى والوسطى إزاء العنف الجنسي والقائم على نوع الجنس بالغ الأهمية لخلق بيئة مؤسسية لا تتسامح تجاه هذا الشكل من أشكال العنف. وحتى عندما تكون هناك مهارات مناسبة وهياكل قادرة، إذا لم تعكس مواقف الضباط فهماً لمرتكبي العنف الجنسي والقائم على نوع الجنس وخطورة الممارسة، أو إذا لم تظهر رغبة في التصدي بفعالية لمثل هذا الإيذاء الجسدي، في تلك الحالة سوف تظل مكافحة هذه الجريمة أمراً صعباً. وفضلاً عن ذلك، فإن أفراد الأمن العاملين بين السكان المتضررين عادة ما يكونوا دائماً في موقف القوة. وموقف القوة هذا هو الذي يخلق الامكانيات لمواجهة الظلم ويتطلب حكمة ويقظة تامة.

التدخل العملي:

أولاً سن ونشر "سياسة التسامح صفر" إزاء التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف الجنسي، التي تحظر على الموظفين الذين يشغلون مناصب السلطة حرية التصرف أو تغيير أي عقوبة لتتناسب مع الظروف. وينبغي لهذه السياسة أن تحدد سلفاً سلسلة التحقيقات والعقوبات ذات الصلة بغض النظر عن المسؤولية الفردية والظروف المخففة، أو التسلسل التاريخي.

¹⁰ - انظر "اصلاح القطاع الأمني للأمم المتحدة - مذكرات الدليل الفني.

ثانياً:

إنشاء وحدات للحماية تعمل بالتعاون الوثيق مع الجهات الفاعلة في شبكة الإحالة مثل مقدمي الخدمات المختلفة كموفري المأوى ومقدمي الخدمات الصحية والنفسية والمساعدة القانونية. وهذه الوحدات تقوم أيضاً بدور في نشر سياسة "العنف الجنسي والجنساني صفر" ضمن عملها الروتيني.

ملاحظة: إن وجود فرق مختلطة تضم موظفين من الذكور والإناث على حد سواء في وحدات الحماية يبعث بإشارة تفيد أن المشكلة ليست بمشكلة المرأة بل هي مشكلة قانون ونظام وتؤثر على المجتمع برمته. وفي حين أنه من الضرورة بمكان ألا تشعر النساء اللاتي نجون من العنف بعدم الارتياح حيال مناقشة الجرائم التي ارتكبت في حقهن، فإنه من الضروري أيضاً أن يعتمد الموظفون إلى صقل المهارات الأساسية اللازمة في هذا الصدد (وأن يكون لديهم الدافع) للتصدي لمثل هذه الجرائم قبل وقوعها.

ثالثاً:

التعامل مع الرجال والفتيان: الشروع في تنفيذ برامج تدريبية لرفع مستوى الوعي المجتمعي بالأمن والعدالة ودعم المساعي الرامية لوقف العنف ضد النساء والأطفال وتحويل مؤسسات القطاع الأمني إلى قطاعات مستجيبة لمسائل الجنسين. وهذه البرامج من شأنها أن تيسر عملية الإبلاغ بشكل متزايد عن الرجال مرتكبي الجرائم الجنسية، والحد من وصمة العار المرتبطة بها كما تذلل العقبات التي تحول دون التحاور حول الذكورة الإيجابية وغير العنيفة.

ملاحظة: إقامة شراكات مع منظمات المجتمع المدني ولاسيما المنظمات المعنية بحقوق المرأة من الأمور المفيدة في هذا الصدد.

رابعاً:

التدريب: يتعين على الجهات الأمنية الفاعلة التي تشكل جزءاً من وحدات الحماية، يتعين عليها إعداد الهياكل الأساسية وتطوير المهارات اللازمة لمكافحة العنف الجنسي والجنساني.

ملاحظة: إقامة شراكات مع منظمات المجتمع المدني وخاصة أن المنظمات المعنية بحقوق المرأة من الأمور المفيدة في هذا الصدد.

مجالات التدريب المحتملة تشمل ما يلي:

- أ - الفهم الكافي للآثار الأخلاقية ومضامين سلامة استجواب الناجين
- ب - إجراءات تشغيل موحدة للتعامل مع الناجين العنف الجنسي والجنساني، ومهارات التحقيق لأعضاء النيابة العامة والشرطة
- ج - سلسلة الحجز القضائي الذي يستند إلى أدلة
- د - جمع الأدلة الجنائية
- هـ - الدعم النفسي/الاجتماعي وغيره.

أصحاب المصلحة الرئيسيين: بالإضافة إلى الشرطة التي هي مقدم الخدمات الرئيسي، فمن الأهمية بمكان أن يتم تزويد الأفراد العسكريين (ذكورا وإناثا)، موظفي الهجرة، مسؤولي مراقبة الحدود، وأجهزة الأمن الخاصة والمجتمعية التي تتعامل مع حوادث الاتجار بالبشر والعنف

الجنسي المرتبط بالنزاعات، تزويدها بالأدوات اللازمة، إذ أن هذه الجهود تعزز الوقاية من العنف الجنسي والجنساني داخل قطاع الأمن والمجتمع ككل.

خامساً: إنشاء مراكز المحطة الواحدة: التي يتم من خلالها تقديم الخدمات الشرطية، والفحص الطبي والخدمات الصحية الشاملة بما في ذلك الدعم النفسي والاجتماعي، يتم في مكان واحد. هذه المراكز، التي تضم سلسلة من الجهات الفاعلة الرئيسية في مجالات ضمان تحقيق العدالة إزاء جرائم العنف الجنسي والجنساني، تشجع على الإبلاغ عن جرائم العنف الجنسي والجنساني، وتكفل الرعاية الشاملة لضحايا العنف دون تعريضهم مرة أخرى لأي صدمات نفسية. كما أنها تقلل من عدد الأشخاص الذين لا يقعون تحت طائلة القانون أو يخضعون لنظام العدالة بسبب تعقيد وارتفاع تكلفته، ويتيح الفرصة للتنسيق الوثيقة بين قطاعات متعددة بشأن أى قضية. وقد جرى تأسيس مراكز المحطة الواحدة بهدف توفير آلية مفيدة لمعالجة العنف الجنسي والجنساني. **ملاحظة:** حال عدم وجود موارد لإنشاء مراكز المحطة الواحدة، إبدأ بإنشاء شبكات إحالة مجتمعية متعددة القطاعات تتألف من نفس سلسلة الجهات الفاعلة، كنقطة بداية.

2 - إنشاء نظام تمكيني للعدالة: تسير قدرة نظم العدالة المحلية على أداء عمله بالتوازي مع إجراء إصلاحات شاملة في قطاع العدالة، وهو الأمر الذي يتطلب قدراً كافياً من الموارد المالية والهيكلية والبشرية بحيث يتسنى تمكين الموظفين من تحمل مسؤولياتهم، إذ أن معظم البلدان ما يزال يحتفظ بالنظم القانونية الموروثة، و / أو المتحيزة ضد النساء، مما يسفر عنه زيادة التمييز ضد المرأة نتيجة لمحدودية وصولها إلى سبل انتصاف فعالة. وتواجه البلدان الخارجة لتوها من صراع مسلح عائقاً إضافياً يتمثل في ضعف أنظمتها القضائية أو عدم وجود نظم قضائية من الأساس، وفي مثل هذه الحالات يتم سد هذا الفراغ بآليات فض النزاع التقليدية وهي المفضلة في هذه الحالة لأنها متوفرة بالفعل والأقرب إلى الناس فضلاً عن كونها أقل تكلفة، ورغم ذلك يتم في أحيان كثيرة تطبيق العدالة في هذه المحاكم بطريقة تمييزية، ويظل وصول المرأة إلى العدالة محدود بل وتظل هناك إمكانية، وإن كانت محدودة، لأن تصبح المرأة ضحية مرة أخرى. ولكي تتم مجابهة الإفلات من العقاب الذي غالباً ما يصاحب الانتهاكات المرتكبة ضد المرأة في الحرب والسلم، يصبح الاستثمار في إعادة بناء سيادة القانون - من خلال نظام قضائي فعال - بحيث يتضمن قوانين تمكينية، أعمال شرطية فعالة، تنظيم الجهات الفاعلة غير الحكومية، وتقديم الرعاية الصحية الشاملة بما في ذلك الدعم النفسي والاجتماعي، يصبح ضرورة بالغة الأهمية.

التدخل التنفيذي:

أولاً: وضع إجراءات عملية موحدة للإبلاغ عن العنف والجريمة القائمين على النوع الاجتماعي، وملاحقة مرتكبيهما والتحقيق معهم. وفي هذا الصدد،

ينبغي الترويج لهذه الإجراءات العملية عبر سلسلة من الأطراف الفاعلة التي تشكل قوة العمل الموضحة لاحقاً، كما يتم الترويج لها في أوساط السكان.

ثانياً:

تشكيل فريق عمل يضم ممثلين عن كل من الشرطة، قطاع العدالة، منظمات المجتمع المحلي - بما في ذلك الهياكل التقليدية والدينية - والمنظمات النسائية، ليكون بمثابة مصدر المشورة الفنية على الصعيدين الوطني والمجتمعي، علماً بأن إقامة شراكات رسمية وغير رسمية مع المنظمات النسائية في إطار فريق العمل سيسهل أيضاً عملية جمع البيانات الخاصة بانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف الجنسي المرتبط بالنزاعات، الاتجار بالبشر، حوادث العنف الجنسي والجنساني، والسلوك التمييزي، وغيرها من أشكال السلوكيات غير الحضارية. وتجدر الإشارة إلى أن فريق العمل يضم - ويعمل عن كثب مع - مسؤولين من السلطات الحكومية المحلية وغيرهم من القيادات المحلية (إذا تسنى ذلك) لرفع مستوى الوعي واليقظة المجتمعية، وبناء توجه مجتمعي نحو "التسامح صفر" مع العنف الجنسي والجنساني وتتبع وصول الناجيات من العنف إلى العدالة.

ثالثاً:

تنظيم عمل الجهات الفاعلة غير الحكومية: من الأهمية بمكان أن تقوم أجهزة الأمن بوضع آليات تشريعية رقابية لتنظيم عمل الجيش الخاص وشركات الأمن ولجان الأمن المجتمعية - التي توفر خدمات الأمن والتحرى والمراقبة وغيرها من الخدمات، بينما يقع الالتزام النهائي بحماية المواطنين وضمان امتثال الجهات الأمنية الخاصة للمعايير والقواعد الحقوقية الوطنية والدولية، يقع على عاتق الدولة.

3 -

عقود الأداء: إعتمدَ "التعاقد بشأن الأداء" من قبل عدد من الحكومات الأفريقية باعتباره آلية للمساءلة تهدف إلى تتبع وقياس أداء الإدارات الحكومية المختلفة. إذ أن آليات المساءلة تتيح القياس الفعال لكيفية تحويل المواقف السياسية إلى برامج ونتائج فعلية على أرض الواقع. ويرتبط التدخل التنفيذي في هذا المجال بالمتابعة والتقييم ويمكن تطبيقه في جميع المجالات.

ج التدخل العملي

أولاً: وضع مؤشرات محددة (الأمثلة مبينة لاحقاً) عبر وحدات القطاع لتشكيل أساساً لتتبع الإدارات وإعداد التقارير والتصنيف.

ثانياً: استخدام وحدة التحفيز وفريق العمل المعنوب بقطاعات متعددة الذي سيتولى توجيه تحديد المؤشرات واستحداث آلية مناسبة للرصد والإبلاغ لكل وحدة على المستوى الداخلي، فضلاً عن حشد التأييد الخارجي للرصد والمراقبة.

د.5 - الرصد والتقييم

- 1 - الرصد والتقييم هما ممارستان منفصلتان ولكنهما متلازمتان، وقد صُمِمَتَا من أجل تحديد الأداء العام لدولة ما، أو مؤسسة، أو برنامج أو مشروع في مجال معين، وفي هذه الحالة يتمثل الغرض من رصد وتقييم مبادرات إصلاح القطاع الأمني في الوقوف على مدى فاعليته في معالجة قضايا المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة.
- 2 - الرصد هو عملية منهجية مستمرة وطويلة الأجل يتم في إطارها جمع معلومات عن مشروع ما، وتستهدف في المقام الأول "موافاة المديرين وأصحاب المصلحة الرئيسيين بانتظام بردود الأفعال (تغذية راجعة) وتزويدهم بدلائل مبكرة على حدوث تقدم من عدمه في تحقيق النتائج المنشودة".¹¹
- 3 - التقييم هو نشاط يتم في خلال زمن محدد، يتم الاضطلاع به لقياس ما إذا كان المشروع قد بلغ أهدافه وسُلم في الإطار الزمني المتوقع وفقا للخطة الأصلية. والهدف من التقييم هو "تحديد مدى ملاءمة المشروع ومدى تحقيقه للأهداف المنشودة، وكفاءة التطوير، وفاعليته وتأثيره ومدى استدامته"¹²، ويمكن القول باختصار شديد أن الرصد "يوفر تغذية راجعة حول عملية التنفيذ" في حين أن عمليات التقييم توفر التغذية الراجعة لأصحاب المصالح حول النتائج والدروس المستفادة".¹³
- 4 - نظراً لكون الرصد والتقييم ممارستين متلازمتين فإنهما تساعدان على جمع البيانات، إثراء الخطط والسياسات الوطنية والمحلية، إيجاد مؤشرات محسنة لتتبع التقدم المحرز، وتزويد صناع السياسات ومنفذي البرامج بتوجيهات استراتيجية للنهوض بمستوى الأداء".¹⁴
- 5 - يتضمن الرصد والتقييم الفعال لمبادرات الجنسين في إطار إصلاح القطاع الأمني، تحديد النتائج المنشودة القائمة على الجنس في مستهل أي تدخل، والتدخل ووضع مؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين، وجمع البيانات الكمية والنوعية المصنفة حسب الجنس الاجتماعي واستخدامها على نحو استراتيجي، وينبغي أن يكون قد تم وضع مؤشرات واضحة للمدخلات والمخرجات والعمليات والنتائج.

التدخل الاستراتيجي

¹¹ نيقولا بوبوفيتش، 2008، تقييم إصلاح القطاع الأمني، رصد وتقييم النوع الاجتماعي، في النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني DCAF, OSCE, ODIHR, UN-Instraw To olkit (eds) Megan Bastic and Kristen Valasec; Ibid, Nicola Popovic 2008 ¹²

¹³ أنا دي ميندوزا، 2010، إطار الرصد والتقييم (2010 - 2013)، صندوق المرأة لتحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي التابع للأمم المتحدة

¹⁴ أبيبيد، أنا دي ميندوزا، 2010

1 - **تحديد المسؤولية وتخصيص الموارد:** يتوجب على مسؤولي الإدارة وكبار الموظفين، بمن فيهم رؤساء الإدارات والوحدات، يتوجب عليهم التخطيط لتخصيص ميزانيات محددة للرصد والتقييم، وتعيين أفراد لإدارة هذا العمل.

التدخل العملي:

أولاً: **تتيج الإجراءات الموحدة للعمليات** بحيث تشمل مراعاة الفوارق بين الجنسين بما في ذلك ما يتعلق بنظم تقييم الأداء والإدارة بالنتائج.

ثانياً: **تشكيل مجموعة عمل مشتركة بين القطاعات والإدارات**، بين المؤسسات الأمنية لتساعد في تنفيذ عملية الرصد والتقييم التي تراعى عدم التمييز بين الجنسين.

ثالثاً: **وضع و/أو تعزيز القدرات التقنية الداخلية للمؤسسات الأمنية بالشكل الذي يمكنها من تنفيذ عمليات الرصد والتقييم التي تراعى المنظور الجنساني**، بما في ذلك من خلال التوجيه وتقديم الدعم الاستشاري والمراقبة البناءة والخلاقة.

2 - **وضع أطر حساسة للجنسين لتنفيذ الرصد والتقييم** بحيث تحدد الخطوات العريضة للمشاركة على نطاق واسع مع موظفات الأمن والمجتمع المدني، وبخاصة النساء والمنظمات النسائية، إلى جانب الموظفين الذكور والمنظمات الحقوقية الرئيسية، في مختلف مراحل دورة البرنامج.

التدخل العملياتي:

أولاً: ضمان أن تقييم الاحتياجات الأولية الذي أجري يستوفي شرط التركيز على نوع الجنس الاجتماعي.

ثانياً: تحديد الأهداف والأولويات ذات الصلة بنوع الجنس الاجتماعي بناءً على تقييم الاحتياجات، وغيرها من المعلومات المتاحة، علاوة على التشاور مع أصحاب المصلحة.

ثالثاً: **تصنيف البيانات حسب الجنس الاجتماعي:** يجب أن يتم تصنيف كافة المعلومات والبيانات التي تم جمعها حسب السن، الطبقة الاجتماعية، التوجه الجنسي، العرق والدين، وينبغي إشراك المجتمع المدني، ولا سيما المرأة والمنظمات النسائية، في جمع وترتيب البيانات المصنفة حسب الجنس الاجتماعي، وفي أي مشاورات موسعة حول الرصد والتقييم وإصلاح قطاع الأمن، وتأييد مبدأ المساواة بين الجنسين وزيادة عدد النساء في فرق الرصد والتقييم.

رابعاً: وضع مؤشرات كمية ونوعية، للبرامج والمشروعات والخدمات المتعلقة بالرصد والتقييم وبرامج إصلاح قطاع الأمن التي تراعي الفوارق بين الجنسين، سواء بالنسبة للمدخلات، أو العملية، أو الأداء، ونتائج مراحل التنفيذ.

خامساً: رصد التقدم المحرز مضاهاةً بالأهداف المحددة لفترة التنفيذ، إجراء تقييم منتصف المدة ودمج نتائج في عملية إصلاح قطاع الأمن حتى يتسنى توفير الفرصة لإجراء تصحيحات منتصف المدة، إذا لزم الأمر، من أجل الحصول على النتائج المتوقعة والمتعلقة بنوع الجنس الاجتماعي.

جدول رقم (3): عينة المؤشرات المرتبطة بالتعاقد بشأن الأداء والرصد والتقييم

المشكلة	الهدف	المؤشرات المؤسسية	الأنشطة المحتملة	مؤشرات الأنشطة	الهدف الرئيسي	المؤشرات الإستراتيجية
ارتفاع نسبة العنف الجنسى فى الحى "س"	تقليل معدل العنف الجنسى	تحول فى الردود المؤسسية (قطاع الأمن) حيال حالات العنف الجنسى الواضحة فى التصنيف الجنسانى للحالات، وتتبع حالات العنف الجنسى وملاحقتها، ودعم القيادة من أجل محاكمة الجناه	أنشطة رفع مستوى الوعى فى مختلف قطاعات المجتمع. تدريب 50 من محققى الشرطة على الأدلة الجنائية وأخلاقيات التحقيق فى جرائم العنف الجنسى	محاكمة 50% من الحالات التى تم الإبلاغ عنها فى مراكز الشرطة ومنظومة العدالة محاكمة فعالة. زيادة الوعى المجتمعي بقنوات الإبلاغ عن العنف الجنسى والتحقيق فيه	إخلاء المنطقة من كافة أشكال العنف الجنسى	فضاء أمن وسالم للمرأة. الدليل: نجاح عمليات تسجيل وتتبع 80% من حالات التحرش الجنسى والتحقيق مع الجناة ومحاكمتهم مدى تضمين تدابير حماية حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة والفئة وفي أطر سياسة الأمن القومي
		تحول فى المواقف المجتمعية والإجتماعية إزاء العنف الجنسى	تدريب 30 من أفراد النيابة العامة وضباط الشرطة على النصوص القانونية والأدوات الدولية المتعلقة بالعنف الجنسى وحقوق المرأة	تقليل حالات العنف الجنسى بنسبة 50% عدد حالات العنف الجنسى التى تم الإبلاغ عنها للجهات الفاعلة على مستوى القطاع.		
		تزايد الوعى والتوعية بأسباب العنف الجنسى ونتائجه	تعيين ضباط الشرطة المدربين على التعامل مع حالات العنف الجنسى والجنسانى فى مراكز الشرطة فى شتى أنحاء الدولة لضمان وصول الرجال والنساء إلى دعم	عدد القضايا المحالة من منظومة العدالة غير الرسمية إلى الأنظمة الرسمية (الشرطة - المحاكم).		
				عدد قضايا العنف الجنسى التى متابعتها فى النظام القضائى الرسمي		

			متخصص لامركزي			
مدى تسجيل حالات التحرش الجنسي مصنفة حسب النوع الاجتماعي، مدى تسجيلها بشكل مطرد في إحصاءات الشرطة، بما في ذلك ما يتعلق بجنس الضحية، وجنس الجاني وعلاقة الجاني بالضحية.	كلية شرطة تراعي للنوع الاجتماعي	حل 100% من قضايا التحرش الجنسي تقلص عدد حالات التحرش الجنسي بنسبة 100%	تضمنين دورة عن العنف الجنساني وحقوق المرأة بشكل موسع في منهج التدريب بولايات الشرطة. تدريب موظفي الإدارة العليا والمتوسطة حول اسباب وعواقب التحرش الجنسي الموجودة في السياسة الخاصة بالموارد البشرية والنصوص القانونية على المستويين القطاعي والإقليمي ورش عمل لتدريب ضباط الشرطة النظامية وبناء مهاراتهم حول اسباب وعواقب التحرش الجنسي الموجودة في السياسة الخاصة بالموارد	تحويل الردود والمواقف المؤسسية (قطاع الأمن) إزاء حالات التحرش لجنسي وهو ما يتضح من تسجيل حالات التحرش الجنسي وتتبعها والتحقيق بصددها. تزايد الوعي بأسباب التحرش الجنسي وعواقبه. دمج أسئلة منهجية حول التحرش الجنسي في آليات المساءلة المؤسسية. تشديد العقوبة المفروضة على مرتكبي التحرش الجنسي	خلق بيئة عمل مواتية للنساء والرجال في قوة الشرطة	حوادث التحرش الجنسي في كلية تدريب الشرطة
وجود تشريعات أو سياسات محددة تحظر التحرش الجنسي داخل الشرطة. عدد المتهمين بالتحرش الجنسي الذين حوكموا وعوقبوا مدى حماية الضحايا من الأعمال الإنتقامية		تقييم الأداء ومؤشر التطبيق على أداء دورة حقوق المرأة.				

			البشرية والنصوص القانونية على المستويين القطاعي والإقليمي إنشاء خط ساخن أو تخصيص آلية اتصال للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي			
محدودية عدد السيدات عبر مختلف القطاعات العسكرية	ضمان المساواة بين الجنسين في المؤسسة العسكرية	التحول في الاستجابة المؤسسية (قطاع الأمن) للمرأة المشاركة في القوة. إستدامة توظيف واستبقاء النساء في جميع قطاعات المؤسسة العسكرية. توفر مرافق (أجهزة) للموظفات في التكنات طرح برامج توظيف حساسة للجنس الاجتماعي	مراجعة السياسات المؤسسية الخاصة بالتعيين في الوظائف وتخصيص حصة للمرأة من الوظائف في مختلف قطاعات المؤسسة العسكرية. 3% من المجندين في حملات التجنيد السنية من النساء التواصل مع المجتمع، من خلال تخصيص 10 أيام مفتوحة للإعلام والتعليم والاتصال – حول المؤسسة العسكرية.	زيادة عدد المجنذات المستجبات بواقع 50% زيادة عدد السيدات اللاتي جرى إعدادهن للتلقي في مختلف القطاعات بواقع 30% مؤسسة عسكرية منصفة	وجود سياسات تراعي تكافؤ الفرص وتتضمن حصص مناسبة وتدابير إيجابية مؤقتة وحدة حفازة قوية مخولة للاستفادة من الدعم السياسي والموارد الموجهة لتعزيز مشاركة المرأة في جميع أنحاء المؤسسة. توجيه مؤسسي وبرامج استشارية. إعلام ممنهج ومستمر وتوعية المجتمع المدني لفضح المعايير الاجتماعية التمييزية	

التي تؤثر على فرص المرأة واختياراتها						
---	--	--	--	--	--	--

هـ - المراجع:

- الإتحاد الأفريقي 2011 . إطار سياسة إصلاح الأمن للإتحاد الأفريقي. أديس أبابا. الإتحاد الأفريقي.
- بارنس، كارين وبيتر ألبريخت، 2008، "رقابة المجتمع المدني على قطاع الأمن والنوع الاجتماعي" الأدوات الخاصة بالجنس الاجتماعي، أداة 9، جنيف. معهد الأمم المتحدة للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.
- مركز جنيف للرقابة الديمقراطية للقوات المسلحة، 2008، النوع الاجتماعي وأدوات إصلاح قطاع الأمن، جنيف، مركز الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.
- دي ألويس مالاثي، جولي ميرتوس، وتارزينا ساجاد، 2013، "المرأة وعمليات السلام"، التعديل الأخير تم بواسطة كارول كوهن "المرأة والحروب"، كمبريدج: بوليتي.
- دي ميندوزا، أنا. 2010، إطار الرصد والتقييم (2010 - 2013) صندوق الأمم المتحدة للمرأة للمساواة بين الجنسين، سانام ناراجي-أندرليني، 2008، "المرأة كصاحبة مصلحة: توسيع نطاق الملكية المحلية لإصلاح قطاع الأمن" (التعديل الأخير) في تيموثي دونيس. 2011 الملكية المحلية وإصلاح قطاع الأمن، جنيف، مركز الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.
- مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، 2011. النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن: أمثلة من الواقع، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.
- مبادئ توجيهية للتدخلات فيما يخص العنف القائم على أساس الجنس في المواقف الإنسانية، قوة العمل التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمساواة بين الجنسين والمساعدات الإنسانية، 2005. نيويورك. الأمم المتحدة.
- هانجي هاينر الأفريقي 2004، "تصور لإصلاح قطاع الأمن وإعادة الإعمار"، في آلان برايدن وهاينر (طبعتان) إصلاح وإعادة بناء قطاع الأمن، جنيف: مركز الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.
- إينجومار، هاوتشر وكينيدي، بول م. 1994. اتجاهات عالمية. نيويورك: دار النشر: كونتينيوم بابليشرز.
- هندريكس، شيريل، 2010، 2011، 2012. "بناء السلام وحل النزاعات" في الطبقات الصادرة عن كولين لوي مورنا و لافنيس نياكوحارا التعاون الإنمائي بارومتر بروتوكول الجنس الأفريقي، جوهانسبرج، جنر لينكس

- موسر، أناليز. 2009. دراسات حالة حول "إصلاح الشرطة الحساسة للجنس الاجتماعي في رواندا وتيمور ليشتي". نيويورك. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
- ناثن، لوري، 2008، "تحدي الملكية المحلية لإصلاح قطاع الأمن: من فن الخطابة للجهات المانحة إلى التطبيق" أد. تيموثي دونيس الملكية المحلية وإصلاح قطاع الأمن، جنيف: مركز الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.
- منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، 2004، "إصلاح نظام الأمن والحكم: السياسات والممارسات الجيدة" ملخص السياسات، مايو، ص. 1.
- منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية، 2007، دليل إصلاح النظام الأمني: دعم الأمن والعدالة، باريس: منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية
- مكتب المستشار الخاص للقضايا الجنسانية والنهوض بالمرأة، مراعاة المنظور الجنساني: استراتيجية لتعزيز المساواة بين الجنسين، مراجعة أغسطس 2001. نيويورك. الأمم المتحدة
- بوبوفيتش، نيكولا 2008، تقويم ورصد وتقييم إصلاح قطاع الأمن والجنس الاجتماعي، في الأدوات الخاصة بالجنس الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن، الكاتبان: ميجان باستيك وكريستين فالاسيك. جنيف مركز الرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان (ODIHR) منظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW).
- شارب، روندا. 2003. ميزانية المساواة بين الجنسين: مبادرات الميزانية بمسائل الجنسين المطروحة في إطار موازنة موجهة نحو الأداء. نيويورك. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
- سيدريس تينا، 2000. "الاغتصاب في الحرب والسلام: بعض الأفكار حول السياق الاجتماعي وأدوار الجنسين"، في الأجندة، 43
- الأمم المتحدة. 2012. ملاحظات حول التوجيه المتكامل لإصلاح قطاع الأمن بالأمم المتحدة، 2012؛ (معهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب).
- نساء الأمم المتحدة، 2007. "سياسات وتدابير التعيين" نقلا عن بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا (2007) "مكاسب ليبيريا من منتدى الشركاء" مركز المعرفة الواقعية لإنهاء العنف.

- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) وصندوق الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF)، 2006. الإطار الإستراتيجي لمنع، والرد على العنف الجنساني في شرق وجنوب ووسط أفريقيا. نيويورك، صندوق الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF).
- نساء الأمم المتحدة. 2012. أساسيات برمجة إنهاء العنف ضد المرأة والفتاة، نيويورك. يناير 2012،
[http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/132863919](http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/132863919.pdf)
(.pdf)

ز - الرصد والإمتثال (الإدارة المسؤولة بالاتحاد الأفريقي) (قائمة المراجعة والإجراءات)

ح - التواريخ
أ - تدخل مذكرة المبادئ الإرشادية للتشغيل حيز التنفيذ اعتباراً من (تاريخ صدورها). ويتم الإنتهاء من مراجعة هذه المبادئ الإرشادية في موعد أقصاه (التاريخ).

ط - اتصال
ب. جهة الاتصال لهذه المذكرة التوجيهية التشغيلية مسؤولي هي الإتصال بالاتحاد الأفريقي المعنيين بإصلاح فضاء الأمن (يتم التأكد من ذلك).

ي - خلفية تاريخ المذكرة
ج. هذه مذكرة إرشادات تشغيلية جديدة التوجيه التشغيلية لم تخضع لأي تعديل. وقد تم الأخذ بمشورة --- في صياغتها، وجرى مراجعة مذكرة الإرشادات التشغيلية والمصادقة عليها من قِبَل [هيئة صنع القرار بالاتحاد الأفريقي بتاريخ (التاريخ)]

التوقيع

التاريخ
