

دليل التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في اجهزة الشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة



DCAF
مركز لتطوير
القطاع الأمني
وسيادة القانون

دليل التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في اجهزة الشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة



DCAF
مركز لتطوير
القطاع الأمني
وسيادة القانون



المؤلف

ميغان باستيك (Megan Bastick)

شكر وتقدير

يسعد مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) أن يتقدم بجزيل الشكر إلى فريق النوع الاجتماعي في وزارة الدفاع الهولندية وإلى شرطة سيراليون التي عملت مع عائشة فوفانا إبراهيم على المراجعة الميدانية للنسخ الأولى من هذا الدليل.

كما يتقدم بالشكر إلى كل من جيني هارفي (Jeannie Harvey) وجوليت هانت (Juliet Hunt) اللتان ساعدتا في وضع هذا الدليل، وإلى خبراء المراجعة سيلفيا أنغرباور (Silvia Angerbauer) ونيكول بول (Nicole Ball) وفيرجينيا بوفيه (Virginia Bouvier) وكاثلين كوناست (Kathleen Kuehnast) من معهد الولايات المتحدة للسلام وسارا دوغلاس (Sarah Douglas) ونيكولا بوبوفيك (Nicola Popovic) من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة وتشيريل هندريك (Cheryl Hendricks) ومارغي مور (Margie Moore) وميشيل ببيي (Michèle Pépé) وشيلبي كواست (Shelby Quast) وايفريت سمرفيلد (Everett Summerfield).

كما تود المؤلفة أن تتقدم بالشكر إلى آنا دانغوفا (Ana Dangova) وأتالي بيبير (Analee Pepper) على المساعدة اللتان قدمتاها فيما يتعلق بالأبحاث، وإلى الزملاء أعضاء فريق النوع الاجتماعي والأمن في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) ودانييل دي توريس (Daniel de Torres) وأنكيه دوهيرتي (Anike Doherty) وأنا إينوثر (Anja Ebnöther) وكاثرين كويسادا (Kathrin Quesada) وكريستين فلاسيك (Kristin Valasek) وفيكوتوريا ولكر (Victoria Walker) وبيرنارد بيلوندراد (Bernard Belondrade) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) الفريق الاستشاري للقطاع الأمني الدولي (ISSAT) على ملاحظاتهم التي أبدوها على مسودات هذا الدليل.

الترجمة: زهرة الخالدي

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

يعتبر مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) أحد المؤسسات الدولية الرائدة التي تعمل في مجال إصلاح القطاع الأمني والحكم الرشيد للقطاع الأمني، حيث يوفر دعماً استشارياً داخل الدول وبرامج المساعدة العملية، ويضع ويعزز المعايير الديمقراطية الصحيحة على المستويين الدولي والقومي ويدافع عن الممارسات الفضلى ويقوم بأبحاث ذات صلة بالسياسات لضمان حكم رشيد ديمقراطي فاعل للقطاع الأمني. يمكن زيارة الموقع: www.dcaf.ch

ملاحظة

تم إعداد هذا الدليل بمساعدة مالية من الوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية (AECID) مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة هو المسؤول الحصري عن محتويات هذا الدليل. وهو لا يعبر بالضرورة عن رأي الوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية (AECID).

برنامج النوع الاجتماعي والأمن في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

يعمل برنامج النوع الاجتماعي والأمن في مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) من خلال الأبحاث والسياسات وتقديم الاستشارات الفنية وفي المشاريع الإقليمية لدعم تنمية القطاع الأمني لتلبية الاحتياجات الأمنية لكل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات، وبمشاركة كاملة من الرجل والمرأة في مؤسسات القطاع الأمني وعمليات إصلاحه.

يمكن الاتصال على: gender@dcaf.ch

حقوق الطبع والنشر © لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) لسنة ٢٠١٣.

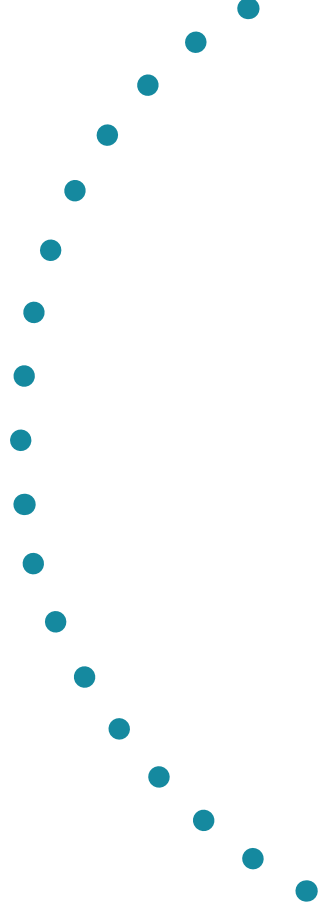
يشجع مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) على استخدام وتهيئة ونسخ هذا الدليل، إلا أننا نطلب الإشارة إلى المواد المستخدمة.

تم نشر النسخة الأصلية باللغة الانجليزية من قبل مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠١١

يرجى الاتصال بنا إذا كنت تود ترجمة هذا الدليل.

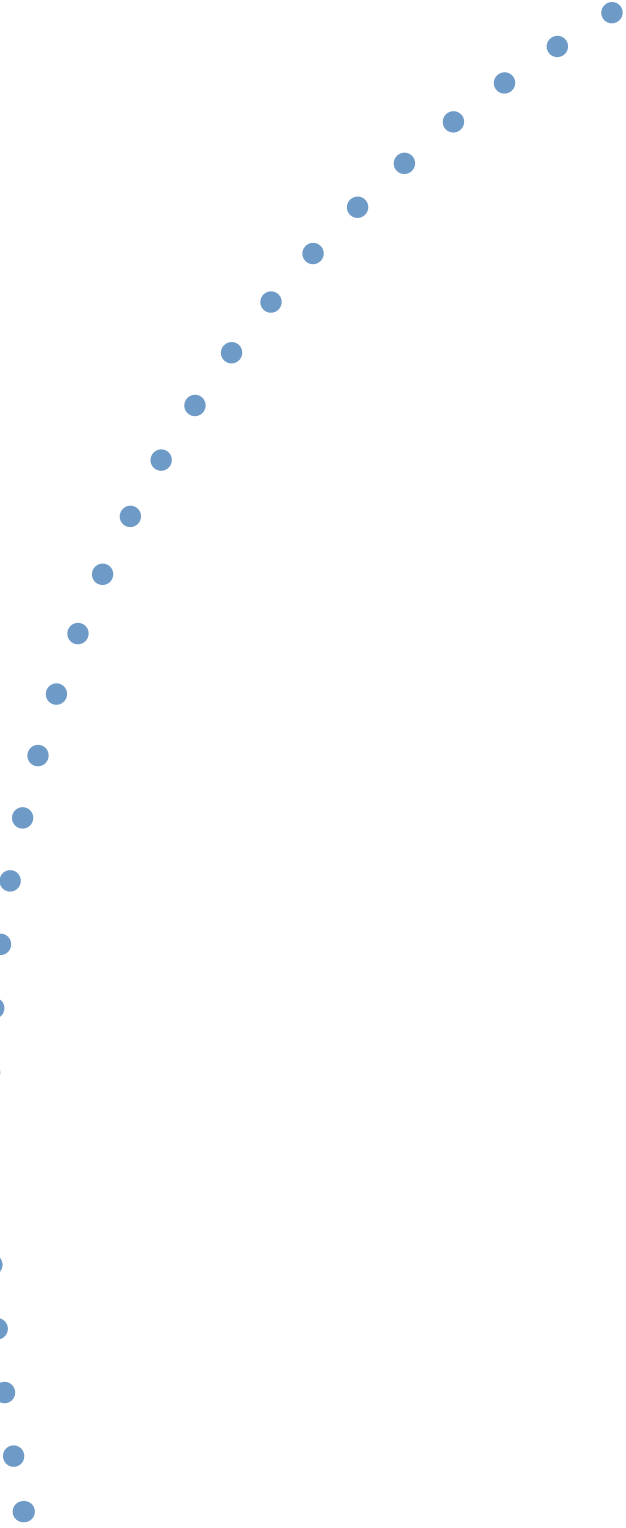
رقم الايداع الدولي (ISBN): ٩٧٨-٩٢-٩٢٢٢-٢١٤-٧

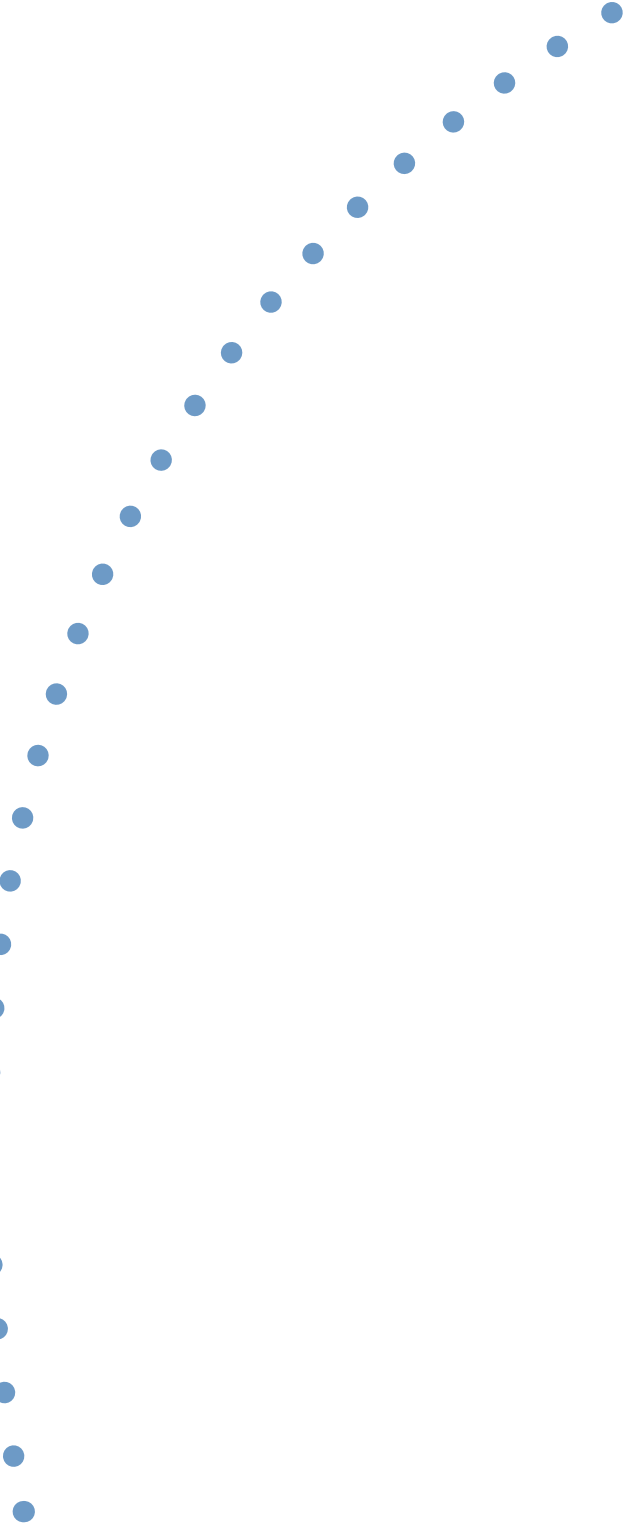
يكون الإقتباس: ميغان باستيك (Megan Bastick)، " دليل التقييم الذاتي لمسائل النوع الاجتماعي في اجهزة الشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة "، (جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠١٣)



المحتويات

٧	الفصل الأول: مقدمة
٧	لمحة عامة
٨	لماذا نقوم بإجراء تقييم ذاتي مؤسسي للنوع الاجتماعي
٩	لمن أعد هذا الدليل
١٠	التعابير والمصطلحات
١١	مثال ١: الرقابة على دمج النوع الاجتماعي في قوة دفاع نيوزيلندا
١٣	الفصل الثاني: كيفية إجراء تقييم ذاتي مؤسسي
١٣	الجدول الزمني
١٣	المرحلة الأولى: دراسة الفوائد والمخاطر
١٤	المرحلة الثانية: الحصول على التفويض اللازم
١٤	المرحلة الثالثة: تنظيم العمل
١٦	المرحلة الرابعة: تصميم عملية التقييم الذاتي
١٧	المرحلة الخامسة: جمع المعلومات
١٨	المرحلة السادسة: تحليل النتائج ورفع تقارير بها
١٩	المرحلة السابعة: وضع خطة عمل حول النوع الاجتماعي
٢٠	المرحلة الثامنة: الرقابة والتقييم والتعديل
٢٢	مثال ٢: التقييم الذاتي لإدارة شرطة ألبوكيركي على تعيين وتثبيت النساء
٢٣	مثال ٣: تعزيز تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الهولندية
٢٥	الفصل الثالث: أسئلة حول الأبعاد الـ ١٦ المتجاوبة مع النوع الاجتماعي
٢٦	المحور أ: فعالية الأداء
٣١	المحور ب: القوانين والسياسات والتخطيط
٣٦	المحور ج: العلاقات داخل المجتمع
٣٨	المحور د: المساءلة والرقابة
٤٠	المحور هـ: الموظفون
٤٥	المحور و: الثقافة المؤسسية
٤٩	مصادر إضافية
٥١	الملاحق
٥١	الملحق ١: أمثلة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
٥٢	الملحق ٢: خطة عمل نموذجية لتقييم ذاتي للنوع الاجتماعي
٥٤	الملحق ٣: نصائح حول إجراء المقابلات
٥٥	الملحق ٤: أدلة نموذجية لمجموعة بؤرية
٥٧	الملحق ٥: نموذج لتقرير تقييم ذاتي للنوع الاجتماعي
٥٨	الملحق ٦: نموذج لخطة عمل للنوع الاجتماعي
٦٠	الملحق ٧: نموذج جمع المعلومات حول التدريب
٦١	المرفق ١: تقييم هذا الدليل





الفصل الأول: مقدمة

لمحة عامة

يعتبر هذا الدليل للتحقيق الذاتي أداة لتقييم التجاوب مع النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني، وفي حين يمكن لمؤسسات قطاع أمن أخرى استخدامه فإنه مصمم على وجه الخصوص لاستخدام أجهزة الشرطة والقوات المسلحة ومؤسسات نظام العدالة، وتعتبر المؤسسة الأمنية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي إحدى المؤسسات التي تلبى كلاً من الاحتياجات الأمنية المختلفة والتمايز للرجال والنساء والفتيان والفتيات، وتعزز المشاركة الكاملة والمتساوية للرجل والمرأة.

ويقود هذا الدليل عبر أعماله المكونة من ثمانية مراحل إلى إجراء تقييم للمؤسسات ووضع خطة عمل للارتقاء بها إلى الأمام والرقابة على تنفيذ الخطط وتقييمها.

موجز تقييم النوع الاجتماعي

١. التفكير بالفوائد والمخاطر



٢. الحصول على تفويض للبدء



٣. تنظيم العمل (الجدول الزمني-المسؤوليات-الاتصالات)



٤. تصميم عملية التقييم الذاتي



٥. جمع المعلومات (مراجعة الوثائق-المقابلات-مجموعات بؤرية-الاستبيانات)



٦. التحليل ورفع التقارير



٧. وضع خطة عمل للنوع الاجتماعي



٨. الرقابة والتقييم والتعديل



١. التفكير بالفوائد والمخاطر
٢. الحصول على تفويض الملائم
٣. تنظيم العمل
٤. تصميم عملية التقييم الذاتي
٥. جمع المعلومات
٦. التحليل ورفع التقارير
٧. وضع خطة عمل للنوع الاجتماعي
٨. الرقابة والتقييم والتعديل

تقوم المؤسسة بتأليف مجموعة عمل من أجل إجراء التقييم والذي سيكون النوع الاجتماعي محوره المركزي (في حال وجوده) أو المساواة أو موضوع آخر.

وتستخدم مجموعة العمل تقنيات كالمقابلات والاستبيانات والمجموعات البؤرية ومراجعة الوثائق لجمع المعلومات حول ١٦ بعداً من أبعاد التجاوب مع النوع الاجتماعي (انظر العمود الجانبي في الصفحة ٨)، وتصنف هذه الأبعاد ١٦ إلى ستة محاور:

- المحور أ: فعالية الأداء
- المحور ب: القوانين والسياسات والتخطيط
- المحور ج: العلاقات داخل المجتمع
- المحور د: المساواة والرقابة
- المحور و: الموظفون
- المحور ي: الثقافة المؤسسية

ويحتمل أن يستغرق التقييم الذاتي وخطة العمل من أربعة إلى ستة أشهر.

وبعد ذلك ستسفر عملية التقييم عن:

✓ **تقرير تقييمي** يقدم لمحة عن تجاوب المؤسسة مع النوع الاجتماعي والذي يتضمن نقاط القوة والتحديات الرئيسية والذي يعتبر أساس عملية المناقشة والتخطيط.

✓ **خطة عمل للنوع الاجتماعي** ذات آليات رقابة وتقييم.

لماذا نقوم بإجراء تقييم ذاتي مؤسسي؟

ويساعد التركيز على النوع الاجتماعي (الفوارق الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية بين الرجل والمرأة) مؤسسات القطاع الأمني على تحسين تجاوبها مع المجتمعات التي تقوم بخدمتها، وعلى دفع الفعالية التشغيلية والتنوع والحصول على الأفضل من الموظفين وتلبية أعلى معايير المساءلة المهنية، كما يساعد على تلبية الالتزامات التي ينص عليها القانون الدولي، بما في ذلك قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ ومعهادة الحد من كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

ويمكن أن يكون إجراء تقييم النوع الاجتماعي الخطوة الأولى من أجل التحول إلى مؤسسة أمنية متجاوبة مع النوع الاجتماعي تلبي الاحتياجات الأمنية المختلفة للرجال والنساء والفتيان والفتيات، بحيث يعزز المشاركة الكاملة والمتساوية للرجل والمرأة، ويساعد هذا التقييم على معرفة مدى كفاية الأداء حال اتخاذ إجراءات بالفعل باتجاه تحقيق هذا الهدف.

ويساعد تقييم النوع الاجتماعي على:

- ✓ تحديد الموارد المؤسسية الموجودة فعلاً للتعامل مع قضايا النوع الاجتماعي من حيث المهارات والمعرفة والصلاحيات والسياسات والإجراءات.
- ✓ تحديد ما يعمل بصورة جيدة وما لا يعمل بصورة جيدة لدى تلبية احتياجات الرجال والنساء والفتيان والفتيات في المجتمعات التي تقوم المؤسسة الأمنية بخدمتها.
- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية والأجهزة.
- ✓ الحصول على بيانات أساسية في مقابلها لغايات الرقابة والتقييم.
- ✓ إيضاح الالتزام بظروف عمل ممتازة وتوفير فرص عادلة أمام الموظفين.
- ✓ استيعاب سبب ترك موظفين وموظفات.
- ✓ تحديد الممارسات الفضلى الحالية لدعم التوظيف والتثبيت المتساوي والارتقاء بالمرأة والرجل.
- ✓ التوضيح للمجتمع المحلي والحكومة وأصحاب العلاقة الآخرين حول الالتزام بتلبية التزامات حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.
- ✓ تعزيز الشراكات مع المجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية ومقدمي الخدمات المكتملة.
- ✓ وضع أهداف واقعية واستراتيجيات عملية لمزيد من التجاوب مع النوع الاجتماعي.

١٦ بعداً من أبعاد التجاوب مع النوع الاجتماعي

يتطلع التقييم الذاتي إلى ١٦ بعداً من أبعاد التجاوب مع النوع الاجتماعي والمصنفة تحت ستة موضوعات رئيسية.

أ. فعالية الأداء

١. القدرات والتدريب
٢. إمكانية الوصول إلى الخدمات
٣. بيانات حول الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي

ب. القوانين والسياسات والتخطيط

٤. القوانين والمعايير المحلية والوطنية والدولية.
٥. السياسات المؤسسية والإجراءات والتنسيق

ج. العلاقات داخل المجتمع

٦. تصورات الجمهور
٧. التنسيق والتشاور مع الجمهور

د. المساءلة والرقابة

٨. الشكاوى ضد منتسبي القطاع الأمني
٩. الرقابة الداخلية والخارجية

هـ. الموظفون

١٠. التوظيف والاختيار
١١. التثبيت
١٢. المهام والتوزيع والترقيات والمكافآت
١٣. الإرشاد والدعم
١٤. البنية التحتية والمعدات

و. الثقافة المؤسسية

١٥. استيعاب قضايا النوع الاجتماعي والعلاقات بين الموظفين والموظفات
١٦. القيادة وتمثيل الجمهور

مزايا تجاوب المؤسسة مع النوع الاجتماعي

- الفعالية في تلبية احتياجات المجتمعات التي تقوم بخدمتها
- بيئة عمل أكثر إنتاجاً
- مشاكل أقل مع التحرش الجنسي والتمييز
- هيكلية مساءلة أفضل
- ثقة جماهيرية أعلى وتعاون أفضل
- تعزيز المواقف المحلية والإقليمية والدولية

لمن أعد هذا الدليل؟

تم وضع هذا الدليل لتستخدمه أجهزة الشرطة والقوات المسلحة ومؤسسات قطاع العدالة، وهو عام بشكل كافي بحيث يمكن استخدامه في أي بلد مهما كان مستوى النمو لديها وسواء كانت متأثرة بالنزاعات أم لا وعلى المستويين المحلي والقومي.

لا يتضمن هذا التقييم الذاتي محتوى محدد **بالنظام الجنائي**، حيث يوجد معايير دولية مفصلة فيما يتعلق بالتعامل مع منتهكيه، وينبغي الاسترشاد لدى إجراء تقييمات متعلقة بالمرأة في مرحلة الإدانة قبل المحاكمة وفي التعامل مع المدانات على سبيل المثال بقواعد الأمم المتحدة للتعامل مع السجينات والتدابير غير الوضائية للمدانات.

كما يمكن استخدام هذا الدليل كأداة للتقييم من قبل الأطراف الخارجية المهتمة بكيفية تعامل أجهزة الشرطة أو القوات المسلحة أو قطاع العدالة مع قضايا النوع الاجتماعي، ومن هؤلاء الأطراف المؤسسات الدولية والإقليمية وهيئات الرقابة البرلمانية وهيئات حقوق الإنسان الوطنية وهيئات المظالم ومنظمات المجتمع المدني والباحثون المستقلون، وإضافة لذلك يجد الأشخاص الذين يعملون على وضع برامج دعم إصلاح مؤسسات القطاع الأمني هذا الدليل مفيداً لدى إبراز قضايا النوع الاجتماعي ذات العلاقة. عندما يقوم طرف خارجي بإجراء تقييم فإنه ينبغي أن يكون وعلى نحو مثالي بمشاركة كاملة مع المؤسسة الأمنية المعنية، حيث يفترض هذا الدليل وجود دعم كاف من المؤسسة لتمكين عملية جمع البيانات والمتابعة.

ويوضع دليل التقييم الذاتي المؤسسي بحيث يكون سهل الاستخدام ولا يتطلب من مستخدميه سوى خبرة تقييمية أساسية، وينبغي على المستخدمين استيعاب مفاهيم النوع الاجتماعي والتمييز الجنسي، لكن ليس عليهم أن يكونوا " خبراء في النوع الاجتماعي "، وهو يوصي بجمع البيانات من مصادر متعددة بما في ذلك المقابلات ومجموعات بؤرية ومراجعة الوثائق، فهو ليس أداة تقييم إحصائية وإنما يتضمن عدداً من التدابير الكمية تقوم مقام البيانات الأساسية، وهو يركز على جمع معلومات نوعية، ويعتبر هذا الدليل من المصادر المرنة المصممة للتكيف مع المحتوى المحدد للتقييم.

التقييم الداخلي أو التقييم الخارجي

تم صياغة هذا الدليل أساساً بهدف إجراء التقييم من قبل مجموعة عمل داخل المؤسسة، إلا أنه قد توجد مزايا لإجراء التقييم من قبل فريق خارجي، ويبين الجدول التالي الذي تم تهيئته من الأداة " النوع الاجتماعي وأثره في تقييم إصلاح القطاع الأمني: ومراقبته وتحليله " في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة/ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا- مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان / هيئة الأمم المتحدة للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة) بعضاً من الإيجابيات والسلبيات، وفي كل الأحوال ينبغي أن يكون تقييم النوع الاجتماعي عملية تشاركية تملك صفات قيادية للمؤسسة وإمكانية حدوث تغيرات مؤسسية بناء على النتائج.

المزايا	العيوب	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ أقل كلفة وأكثر وضوحاً. ✓ معرفة بالهيكليات الداخلية والإجراءات والتراتبيات. ✓ يؤخذ أكثر على حمل الاعتماداً على الأقدمية وعلى تأثير أفراد مجموعة العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> × قلة الخبرة في إجراء تقييمات النوع الاجتماعي. × غياب الاستقلالية. × الخوف من المبالغة في الانتقاد. × العوائق المحتملة أمام جمع المعلومات من أشخاص أعلى مستوى و/أو أقسام مختلفة. 	فريق التقييم الداخلي
<ul style="list-style-type: none"> ✓ وجهة نظر أكثر استقلالية من منظور أوسع. ✓ عدم الخوف من التبعات عند إبداء انتقادات حول العمليات الداخلية. ✓ الخبرة والممارسة في إجراء تقييمات النوع الاجتماعي. 	<ul style="list-style-type: none"> × غياب استيعاب كيفية عمل المؤسسة × قدرة أقل على توظيف تعاون الطاقم في العملية وملكيته لها. × غياب رؤية مشتركة/هدف مشترك وتفسير أكثر تحديداً للنتائج. 	فريق التقييم الخارجي

١- تعتبر كلمة «الشرطة» في هذا الدليل من الكلمات العامة في كافة المؤسسات ذات الصلاحيات القانونية الإلزامية، وهي تشمل إلى جانب قوات الشرطة المدنية قوات الدرك (قوات شرطة عسكرية على النمط الفرنسي والتي يشار إليها إما بـ«الدرك» أو «الدرك المدني» باللغات الفرنسية والإيطالية والإسبانية وغيرها).

التعابير والمصطلحات

هذا الدليل مخصص للتقييم الذاتي " للنوع الاجتماعي " وبناء عليه فهو يختلف عن أدوات التقييم التي لا تتطلع على القضايا التي تؤثر على المرأة، فهو يراعي كلا من الرجال والنساء والفتيان والفتيات.

ويشير مصطلح " النوع الاجتماعي " إلى الفوارق الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية بين الرجل والمرأة، ويحدد النوع الاجتماعي إلى جانب العرق والعمر والطبقة والدين وعوامل أخرى أدوار وصلاحيات وموارد كلاً من الرجل والمرأة في أية ثقافة والعلاقات القوية بين الرجل والمرأة، ويتم تعلم أدوار النوع الاجتماعي بدلاً من تحديدها من الناحية البيولوجية (كالجنس)، وبالرغم من تجذر أدوار النوع الاجتماعي عميقاً في كل الثقافات فإنها كذلك تتغير بمرور الوقت ولها تنوعات واسعة ضمن وبين الثقافات، وكان الانتباه لعلاقات النوع الاجتماعي موجهاً تاريخياً بالحاجة إلى التطرق للاحتياجات والفرص المحددة الخاصة بالمرأة مقارنة بالرجل، إلا أنه من المهم كذلك التطلع إلى احتياجات وأدوار الرجال والفتيان في أية ثقافة أو مؤسسة.

التفكير بالنوع الاجتماعي فيما يتعلق بإبراز مؤسسة قطاع أمني لأسئلة متنوعة:

- كيف تتعامل المؤسسة مع الموظفين والموظفات الذين يعملون لديها؟
 - كيف تتعامل المؤسسة مع النساء والرجال والفتيات والفتيان الذين يحاولون الاستفادة من خدماتها؟
 - هل يشارك كل من الرجل والمرأة في مشاركة متساوية في صنع القرار داخل المؤسسة؟
- يساعد استخدام هذا الدليل على الإجابة على تلك الأسئلة.

ويشير هذا الدليل إلى إجراء " تحليل للنوع الاجتماعي "، والذي يعني جمع وتحليل المعلومات حول المرأة والرجل، والتي تتضمن معلومات حول أدوارهم الاجتماعية ووصولهم إلى الموارد والتحكم بها، ويمكن أن يكون تحليل النوع الاجتماعي في المؤسسات الأمنية عملية جمع معلومات حول انعدام الأمن الذي يهدد النساء والفتيات والرجال والفتيان، وحول كيفية تفاعل هذه الفئات مع المؤسسة، ويعتبر تحليل النوع الاجتماعي أداة ضرورية لتعميم النوع الاجتماعي.

ويعني مصطلح " تعميم النوع الاجتماعي " ببساطة تقييم نتائجه على المرأة والرجل في أية إجراءات مخطط لها، سواء كانت حملة تعيينات جديدة أو تغييراً على سياسة الموارد البشرية أو توجيهات وظيفية، ويعتبر تعميم النوع الاجتماعي إستراتيجية لجعل مخاوف وخبرات المرأة والرجل جزء لا يتجزأ من وضع وتنفيذ ورقابة وتقييم أية مبادرة، بحيث يستفيد كل من الرجل والمرأة على قدم المساواة ولا يكون هناك مجال لانعدام المساواة، فالهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.^٢

ويشير هذا الدليل في عدة مواضع إلى " العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي " ويعني العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أي عمل مؤذي يرتكب ضد إرادة أي شخص والذي يعزى أساسه اجتماعياً إلى الاختلافات بين الرجل والمرأة (النوع الاجتماعي)^٣، ويتضمن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي العنف الأسري والتهريب بغرض الاستغلال الجنسي والعنف الجنسي وتشويه الأعضاء التناسلية، وهو يميل للتأثير على الرجال والفتيان كعنف العصابات واغتصاب الرجال والتهريب لأغراض العمل القسري، ويبين الملحق (أ) قائمة بالأشكال المختلفة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، ولا تعتبر كافة أشكال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أعمالاً إجرامية في كافة الدول، ويستخدم دليل التقييم الذاتي من مصطلح " الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي " لوصف أعمال العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي التي تجرمها القوانين الوطنية.

تعتبر مؤسسة القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي تلك التي تلبى الاحتياجات الأمنية واحتياجات العدالة المختلفة للرجال والنساء والفتيان والفتيات، وتعزز المشاركة التامة والمتساوية لكل من الرجل والمرأة.

لمزيد من النقاش المفصل حول هذه المفاهيم، انظر أداة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.

ونحن نعرف مؤسسة القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي باعتبارها تلك التي تلبى الاحتياجات الأمنية واحتياجات العدالة المختلفة لكل من الرجال والنساء والفتيان والفتيات، وتعزز هذه المؤسسة المشاركة

التامة والمتساوية لكل من الرجل والمرأة، ويوجد لديها عمليات لتحديد الاحتياجات المحددة للفئات المختلفة من الرجال والنساء والفتيان والفتيات في المجتمع، كما تتخذ خطوات لتلبية هذه الاحتياجات وتقوم بمراقبة وتقييم الآثار. يتم تقييم وترقية ودعم كل من الموظفين والموظفات في المؤسسة الأمنية المتجاوبة مع النوع الاجتماعي لدى الموازنة بين مسؤولياتهم الوظيفية والأسرية، وتعمل هذه المؤسسة بالشراكة مع الرجل والمرأة في المجتمع المحلي من أجل استيعاب الاحتياجات وتلبيتها على أفضل نحو، وهي تملك عمليات مساءلة شفافة وفاعلة للتعامل مع أية مشاكل تتعلق بالتمييز أو التحرش الجنسي. وتتضمن خطوات التجاوب الأكبر مع النوع الاجتماعي إجراء تقييم ذاتي مؤسسي للنوع الاجتماعي ووضع سياسة خاصة بالنوع الاجتماعي ومراجعة التعيينات والتوصيفات الوظيفية وتوفير تدريب للموظفين في قضايا النوع الاجتماعي وتحليلها ووضع وتنفيذ خطة عمل خاصة بالنوع الاجتماعي.

٢- تم إقتباسه من (Report of the UN Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 September 1997)

مثال ١: الرقابة على دمج النوع الاجتماعي في قوة دفاع نيوزيلندا

تعاقبت قوة دفاع نيوزيلندا في عام ١٩٩٨ مع الهيئة النيوزيلندية لحقوق الإنسان من أجل تنفيذ رقابة على دمج النوع الاجتماعي، وتم وضع هذه الترتيبات في أعقاب مناقشات بين الهيئة وقوة الدفاع والتي أتت نتيجة لشكاوى حول التحرش الجنسي في سلاح البحرية النيوزيلندي، وكانت الغاية من الرقابة على النحو المبين في الشروط المرجعية هي "تحديد الفلسفة والسياسات والممارسات التي تساند هذه العملية في قوة دفاع نيوزيلندا ونحو دمج المرأة على كافة المستويات وفي تحديد أية معيقات ثقافية أو اجتماعية أو مؤسسية تحول دون تقدم وضع المرأة في قوة دفاع نيوزيلندا خلال القيام بذلك وعلى أساس الاستحقاق". كما تم فحص كيفية تأثير المنهجيات المختلفة لدمج النوع الاجتماعي على فعالية قوة دفاع نيوزيلندا.

شدت الرقابة على دمج النوع الاجتماعي على المنهجية النوعية من أجل التطلع إلى السلوك تجاه علاقات النوع الاجتماعي ودمج المرأة، وتتألف الطريقة المنهجية من ثلاثة استراتيجيات:

- التوثيق واستعراض الأدبيات الخاصة بموارد نيوزيلندا والدول الأخرى.
- المجموعات البؤرية والمقابلات - ٢٦ نقاشاً لمجموعات بؤرية مع ٢٢٣ شخصاً والمقابلات الشخصية مع ٤٦ رجلاً وامرأة في قوة دفاع نيوزيلندا والجيش والمجتمع المدني.
- الترجمة التحليلية - وضع المعلومات التي تم جمعها في مناقشات المجموعات البؤرية والمقابلات في قواعد البيانات والملاحظات والآراء ووجهات النظر.

وتم تنظيم توصيات التقرير الرقابي في التصنيفات التالية:

- المعوقات السلوكية والإدراكية أمام دمج النوع الاجتماعي.
- المعايير المادية كالملابس والطعام.
- السياسات والممارسات المناسبة للعائلات.
- النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي.
- سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية.
- قيادة وإدارة دمج النوع الاجتماعي.
- فرص التوظيف المتساوية.

وتم قبول تقرير الرقابة على دمج النوع الاجتماعي في مجمله من قبل قائد قوة دفاع نيوزيلندا، وتم تقديم مجموعة كبيرة من المبادرات استجابة للفجوات التي حددتها عملية الرقابة من حيث إيجاد بيئة عمل آمنة للمرأة أولاً ثم إزالة كافة المعوقات أمام وصول المرأة ونجاحها في الخدمة (فتحت قوة دفاع نيوزيلندا في عام ٢٠٠٠ المجال أمام المرأة في المواقع القتالية)، وأخيراً تقديم مبادرات حية لكافة المنتسبين.

بدأت قوة دفاع نيوزيلندا عام ٢٠٠٥ بمراجعة مستقلة لعملية تنفيذ توصياتها، وبينت هذه المراجعة أنه طرأ تطور مهم على دمج النوع الاجتماعي مع زيادة في عدد النساء في صفوف الجيش وارتفاع ثابت في تثبيت المنتسبات، وطرأ تقدم على طريقة التجاوب مع قضايا التحرش، مع التطلع إلى التحرش بصورة متزايدة على أنه قضية تتعلق بالعدالة أكثر من كونها قضية نوع اجتماعي، وتناقص عدد الشكاوى المتعلقة بالتحرش تناقصاً حاداً من ١٢٩ في عام ١٩٩٧ إلى ٣٤ شكوى عام ٢٠٠٤، وطرأ تحسن على المرونة الوظيفية مع العائلات بالنسبة للمنتسبين، وحددت المراجعة أن المبادرات التي وضعت لدمج المرأة في الخدمة قد عادت بالفائدة لأقليات أخرى.

وتم اختيار قوة دفاع نيوزيلندا عام ٢٠٠٧ باعتبارها الفائز بجائزة صندوق نيوزيلندا لفرص التوظيف المتساوية عن القطاع العام على منهجيتها الاستباقية المبتكرة لتقويم الاعوجاج في النوع الاجتماعي والتوصل إلى قبول للمرأة على كافة المستويات.

المصادر

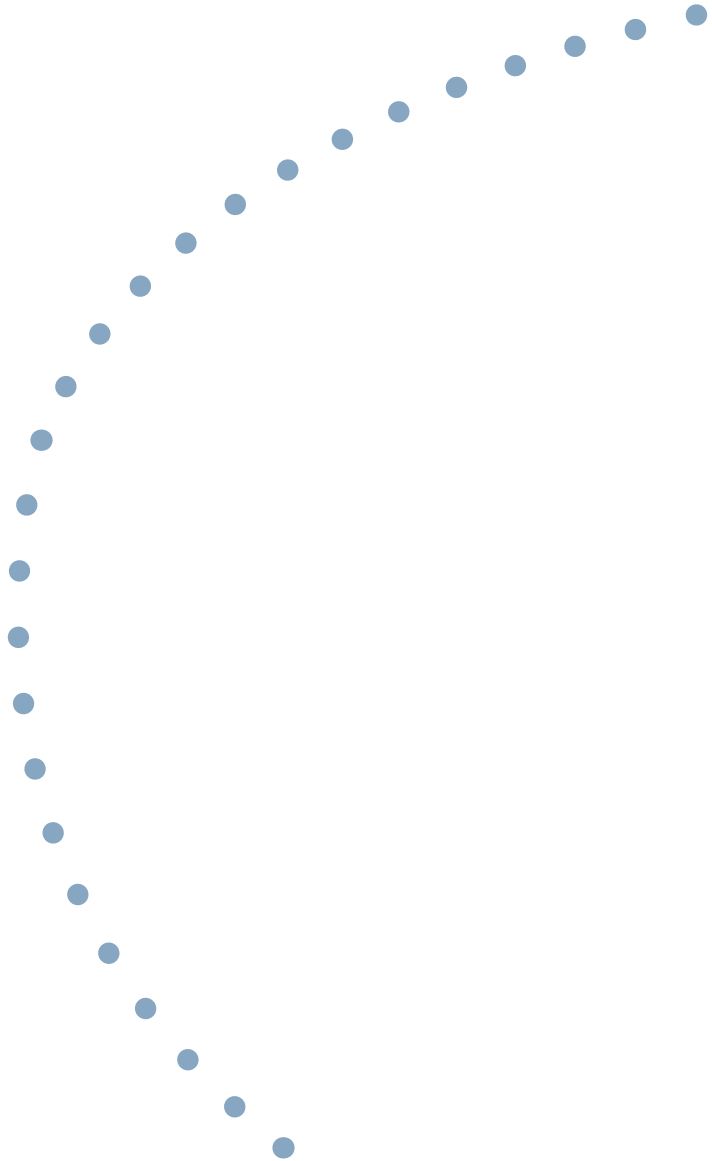
Equal Employment Opportunities Trust, 'Winner Diversity Award New Zealand Defence Force', *EEO Trust Work & Life Awards 2007* (2007): 6-9, <http://www.gender.go.jp/kokusai-event/nz/bar-eng.shiryu.pdf> (accessed 21 June 2011).

National Equal Opportunities Network, 'Forward (into equality) march!', November 2005, www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/ (accessed 21 June 2011).

New Zealand Defence Force and New Zealand Human Rights Commission, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force (The Burton Report)* (Wellington: NZDF, 1998).

New Zealand Defence Force, *Progress on the Integration of Uniformed Women into the Armed Services 1998-Present* (Wellington: NZDF, 2007).

New Zealand Defence Force, 'Significant progress in gender integration', *Defence Update Newsletter 35* (2005), www.nzdf.mil.nz/news/publications/defence-update-newsletter/2005/35/spigi.htm (accessed 21 June 2011).



الفصل الثاني: كيفية إجراء تقييم ذاتي مؤسسي

الجدول الزمني

يتألف التقييم الذاتي المؤسسي في هذا الدليل من ثماني مراحل، ويتباين المدى الذي تأخذه كل مرحلة من مؤسسة إلى أخرى اعتماداً على هذه العوامل كالحجم والتوسع الجغرافي والتعقيد والموارد البشرية والموارد الأخرى المخصصة للتقييم والقدرة على الوصول إلى المعلومات ومدى جمع المعلومات المطلوبة من قبل.

هل أنت بحاجة إلى مساعدة؟
هناك عدة مصادر للدعم والخبرات التي يمكنها المساعدة في إجراء التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي كمرعاة:

- الأشخاص ذوي الخبرة في إجراء التقييمات وتحليل البيانات في الهيئات الحكومية الأخرى والجامعات والمنظمات الأهلية، أو ممن يعملون كمستشارين.
 - خبراء النوع الاجتماعي في مؤسسات النوع الاجتماعي الحكومية والجامعات والمنظمات الأهلية.
 - المؤسسات الدولية والمنظمات الأهلية الدولية.
- لا تتردد في الاتصال بمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة إذا كنت بحاجة إلى بعض النصائح حول كيفية البدء على البريد الإلكتروني: gender@dcaf.ch

الجدول الزمني الاستدلالي	
هذا الجدول الزمني عبارة ببساطة عن مؤشر يساعد على التفكير قدماً عبر المراحل المختلفة.	
١. التفكير بالفوائد والمخاطر	الأسبوع ١
٢. الحصول على تفويض ملائم	الشهر ١
٣. تنظيم العمل	الأسبوعان ١-٢
٤. تصميم عملية التقييم الذاتي	الأسبوعان ١-٢
٥. جمع المعلومات	الأشهر ١-٣
٦. التحليل ورفع تقارير بالنتائج	الأسبوعان ٢-٣
٧. وضع خطة عمل للنوع الاجتماعي	الأسبوعان ٢-٣
٨. الرقابة والتقييم والتعديل	مستمر

المرحلة الأولى: التفكير بالفوائد والمخاطر



يقدم إجراء تقييم ذاتي للنوع الاجتماعي العديد من الفوائد للمؤسسات، فهو يبين للموظفين وللجمهور وللحكومات والأطراف الأخرى ذات العلاقة أن المؤسسة جادة في تطوير جودة

خدماتها وتلبية أعلى المعايير المهنية، كما يوفر أساساً يمكن بناء عليه استيعاب وتعزيز سير العمل الذي تم بالفعل حول قضايا النوع الاجتماعي، إلى جانب تعزيز الحوار حول المجالات حيث لا يزال التغيير مطلوباً.

النصيحة ١: استراتيجيات بناء الدعم الداخلي لمبادرات النوع الاجتماعي

- التشديد على مزايا التجاوب مع النوع الاجتماعي.
- تحديد "أبطال وبطلات النوع الاجتماعي" والذين سيعملون على تثقيف وإقناع صناع القرار الآخرين
- مشاركة أمثلة مبادرات النوع الاجتماعي الناجحة مع المؤسسات المشابهة.
- الإشارة إلى الاهتمام الدولي بالنوع الاجتماعي والأمن، بما في ذلك مجلس الأمن الدولي والمناخين.
- مراعاة مدى فائدة المنظمات الأهلية / الإرشاد المجتمعي.

كذلك من المهم التفكير بأية تبعات سلبية محتملة تنجم عن تنفيذ التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي وبكيفية تخفيف هذه التبعات. على سبيل المثال: إذا تبين من التقييم أن المؤسسة مكان يصعب فيه العمل بالنسبة للمرأة وتم نشر هذا النتيجة للجمهور، فإن استجابة النساء تكون محدودة، ويقام إجراء تقييم للنوع الاجتماعي حيث لا يوجد موارد أو التزام بمتابعته ببرنامج للتطور من مخاطر زيادة التوقعات الخاطئة، وتعتبر كيفية إيصال الغاية والنتائج المتوقعة من التقييم مسائل في غاية الأهمية (مبينة بالتفصيل في المرحلة الثالثة).

ويعتبر هذا التقييم مفيداً للمؤسسات المتلزمة بإبداء مزيد من التجاوب مع النوع الاجتماعي والجاهزة لتخصيص موارد لهذه الغاية ومحاولة استيعاب أين يتوجب عليها التركيز، وإذا لم يكن هذا هو الحال فإنه من المفضل البدء بعملية حوار وإرشاد في داخل المؤسسة لخلق استيعاب مشترك للمعنى والفوائد بالنسبة للمؤسسة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

المرحلة الثانية: الحصول على تفويض ملائم



يتطلب إجراء التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي تخصيص موارد كافية وحصر وقت الموظفين والوصول إلى السجلات وخضوع منتسبي مؤسسات القطاع الأمني للتقييم، وعلى هذا النحو من المهم بالنسبة لمن يجرون التقييم - سواء كانوا من المؤسسة أم من خارجها- أن يقوموا بذلك بالتفويض والدعم اللائق من إدارة المؤسسة. يعتبر التفويض تعبيراً عن الإرادة السياسية في المؤسسة في الإصغاء لنتائج التقييم والتصرف بناء عليها.

وينبغي على الإدارة العليا إصدار بيان دعم واضح للتقييم يتضمن:

- أهداف التقييم.
- الفوائد التي تعود على المؤسسة من إجراء التقييم.
- الشخص المسؤول عن إجراء التقييم.
- النتائج المتوقعة.
- الأطراف التي سيتم مشاركة التقرير معها، وهذا يشمل مدى التوسع في نشره للجمهور (حيث يكون التقييم من الناحية النموذجية عملية مفتوحة تتضمن ممثلين عن مؤسسات أخرى وعن المجتمع المدني، وتقرر المؤسسة عدم نشر التقرير للجمهور و/أو نشره على نطاق محدود داخل المؤسسة).
- التشجيع على المشاركة التامة والصادقة في جمع البيانات.
- الالتزام من الناحية النموذجية بمتابعة التقييم بخطة عمل (المرحلة ٧).
- الشخص المسؤول عن الاتصال لمزيد من المعلومات حول عملية التقييم.

عيئة من أهداف التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي

- القوات المسلحة. تحديد المعوقات أمام تطور المرأة في مهام حفظ السلام واستراتيجيات التغلب عليها.
- الشرطة. تحديد طرق تحسين التجاوب مع العنف الجنسي ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات.
- قطاع العدالة. تحديد طرق دعم وصول النساء للعدالة والتي تشمل الأقليات للعدالة واللاجئات.

المرحلة الثالثة: تنظيم العمل

من يقوم بذلك؟



تعيين قائد للمشروع لعملية التقييم الذاتي المؤسسي، حيث يقوم بتنسيق مجموعة العمل في جمع المعلومات ووضع تقرير التقييم، كما يكون مسؤولاً عن رفع تقارير منتظمة إلى المستويات الإدارية العليا حول سير التقييم، وينبغي أن يكون قائد المشروع ملماً تماماً بمفاهيم النوع الاجتماعي والتمييز الجنسي.

وإذا أجرى التقييم طرف خارجي (كهيئة مظالم أو منظمة مجتمع مدني) فيكون قائد المشروع من هذا الطرف الخارجي، ويكون بحاجة إلى العمل بالتعاون الوثيق مع نقاط الاتصال المحددة للتقييم داخل المؤسسة.

تكوين مجموعة عمل للتقييم الذاتي. يكون الحجم المقترح للمجموعة من ستة إلى عشرة أشخاص اعتماداً على حجم عمل المؤسسة، أما إذا كان حجمها أكبر من ذلك فإن زخماً يميل إلى التناقص، وينبغي أن يستند تكوين مجموعة العمل إلى كل من التمثيل والخبرة. ينبغي أن تتضمن مجموعة العمل ممثلين عن كافة أقسام المؤسسة، بما في ذلك الدوائر المسؤولة عن النوع الاجتماعي والفرص المتساوية والموارد البشرية والتدريب ووضع السياسات والتواصل مع المجتمع، حيث يساعد هذا عملية المشتريات في هذه العملية والوصول إلى المنتسبين والوثائق ذات العلاقة، ويضمن وجود رؤية لعملية التقييم الذاتي في كامل المؤسسة، ويكون هذا مفيداً للغاية عند فرد واحد على الأقل في المجموعة، سواء في الأدوار القيادية في المؤسسة أو بعلاقة مباشرة مع الإدارة العليا، كما يضمن استمرار عملية الشراء في المستويات العليا. يمكن أن تتضمن مجموعة العمل ممثلاً عن المجتمع المدني (مثل منظمة أهلية لحقوق الإنسان أو مؤسسة حقوقية نسوية أو شبكة نسوية وطنية) و/أو من هيئة اتصال مجتمعي، ويمكن أن يكون الأطراف الخارجيون ذوي العلاقة مصادر مهمة للمعلومات، وتساعد مشاركتهم في التقييم على بناء الثقة في المؤسسة وبناء التعاون معها، ومن المفيد أيضاً إدراج ممثل عن الوزارة المسؤولة عن المرأة /

النصيحة ٢: اللجوء لمستشارين

يساعد المستشارون في عملية التقييم الذاتي، كأن يقوم شخص ذو خبرة بإجراء تقييمات أو تحليل البيانات مثلاً، لكن المستشارين يقومون بالدعم وليس قيادة العملية.

قائمة تدقيق أفراد مجموعة العمل

- ✓ قائد المشروع
- ✓ المسؤول/المسؤولون عن المساواة/النوع الاجتماعي
- ✓ أحد أفراد الإدارة العليا أو العلاقة بالإدارة العليا
- ✓ ممثلون عن كافة الإدارات الرئيسية بما فيها الموارد البشرية
- ✓ ممثل/ممثلون عن المجتمع المدني و/أو التواصل المجتمعي
- ✓ الوزارة المسؤولة عن النوع الاجتماعي
- ✓ الشخص/الأشخاص ذوي الخبرة في أبحاث المسح وإجراء المقابلات والاتصالات.

المساواة الجنسية. وبالحديث عن مهارات مجموعة العمل: ينبغي محاولة إدراج أشخاص ذوي خبرة في أبحاث المسح وإجراء المقابلات والاتصالات.

وإذا كان لدى المؤسسة بالفعل مجموعة عمل للنوع الاجتماعي فإنها تضطلع بمسؤولية إجراء التقييم، وإذا كان هذا هو الحال فيجب مراعاة مدى وجوب استقدام مزيد من الأعضاء إلى مجموعة عمل التقييم لضمان الملكية والرؤية في أنحاء المؤسسة.

كما أن أعضاء مجموعة العمل بحاجة لأن يكونوا قادرين على تخصيص وقت للتقييم الذاتي المؤسسي خارج نطاق مهامهم المعتادة، وقد يكون ضروريا ضمان موافقة صريحة لكل عضو للقيام بذلك.

كيف؟

عقد لقاء لمجموعة العمل على مدار يوم كامل للتعريف بكافة أعضائها وتخطيط عملية التقييم والتكليف بالمهام.

خطة العمل: مراجعة كل مرحلة من مراحل عملية التقييم الذاتي ووضع خطة عمل، وينبغي أن يتضمن ذلك **المسؤوليات والمواعيد النهائية** لتصميم عملية التقييم الذاتي وجمع المعلومات وصياغة التقرير، وتقرر مجموعة العمل تكليف المسؤوليات لجوانب مختلفة من عملية التقييم لمجموعة عمل فرعية أو أكثر، وتكون مراعاة أية **معيقات** محتملة تواجه التقييم (المعلومات التي يصعب الوصول إليها أو الأفراد غير المتعاونين) والخروج باستراتيجيات للتغلب عليها وإعداد **موازنة** عند اللزوم. الملحق ٢ عبارة عن مثال على خطة عمل للتقييم.

الاتصالات: وضع خطة بما يجب إبلاغه إلى المؤسسة الأكبر حول التقييم. على سبيل المثال: السبب الجوهرى للتقييم وما هي مراحلها والجدول الزمني وأخيرا النتائج. يخلق إجراء التقييم على النحو المبين في المرحلة الأولى توقعات بحدوث أمر ما لمتابعته بحيث ينبغي توضيح المحددات والنتائج المفيدة المحتملة لهذه العملية، ومن المفيد وضع إستراتيجية للاتصالات تبين ما هي الاحتياجات التي يجب إيصالها ولن وكيف وكل متى، ويجب وضع بعض المعلومات القياسية بالحد الأدنى حول التقييم المنوي مشاركته مع المؤسسة والجمهور وأي شخص مشارك في عملية التقييم.

مبادئ توجيهية: وضع مبادئ توجيهية واضحة حول **التنسيب في مقابل سرية المعلومات** التي يتم جمعها، فعلى سبيل المثال: هل سيتم الإشارة إلى جميع من تتم مقابلتهم في التقرير النهائي؟ هل ينبغي على الأفراد من داخل أو خارج المؤسسة أن يكونوا قادرين على العمل بسرية؟ وإذا كان الجواب نعم فما هي النظم التي سيتم تطبيقها لحماية سريرتهم؟ ينبغي مراعاة فيما إذا كان للمشاركة في التقييم نتائج سلبية على الأفراد وما هي خطوات الحماية التي يتوجب اتخاذها في مقابل ذلك (قد يخشى أحدهم أن يقوم بانتقاد مؤسسة مثلا من المساس باحتمال ترقيته، ويمكن أن يعمل شخص من الخارج على إجراء المقابلات أو بحث بلا اسم وذلك يكون أكثر تحسبا). تضع مجموعة العمل وسيلة يستخدمها الموظفون لمشاركة المعلومات في التقييم بسرية، كوضع ملاحظات في صندوق بريد خاص.

الواجبات القيادية: عقد **اجتماع أو سلسلة اجتماعات مع كافة رؤساء الدوائر** ذي العلاقة لتوضيح عملية التقييم وما هي التزامات الموارد التي سيتم طلبها من الموظفين والتعريف بأفراد مجموعة عمل التقييم الذاتي وتعزيز الدعم على مستوى الإدارة لهذه العملية، كما يتم تنظيم جلسة إيجاز لمجموعة أوسع من الموظفين لتوضيح عملية التقييم ومقدار التعاون المطلوب منهم ومتى، وقد يلزم تكرار هذه الاجتماعات على المستويات الإقليمية، وتعتبر اجتماعات الموظفين فرصة جيدة للقادة من أجل تعزيز هذه العملية، مع الحصول على موافقتهم ودعمهم لمشاركة الموظفين.

قائمة التدقيق لاجتماع تخطيط التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي

- ✓ مقدمات
- ✓ التأكيد على الأهداف/ الشروط المرجعية
- ✓ مراجعة خطوات التقييم الذاتي
- ✓ مراجعة الأسئلة في الفصل الثالث ومناقشة كيفية جمع المعلومات
- ✓ وضع جداول زمنية لتصميم التقييم وجمع البيانات والتليل وكتابة التقارير
- ✓ وضع موازنة
- ✓ تكليف المهام مع مواعيد نهائية والتي تتضمن:
 - اختيار الأسئلة التي ينبغي طرحها
 - وضع أدوات جمع المعلومات (كالمقابلات والاستبيانات)
 - وضع إستراتيجية للتواصل
 - وضع أنظمة لحماية السرية
- ✓ مراعاة المعوقات واستراتيجيات التغلب عليها
- ✓ تخطيط الاجتماعات مع رؤساء الدوائر والموظفين
- ✓ تعيين اجتماعات دورية لمجموعة العمل

العناصر الأساسية في إستراتيجية الاتصالات:

- ✓ **المحتوى**
- ما يلزم إبلاغه للموظفين حول التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي
- ✓ **الوسيلة**
- كيف سيتم إبلاغ الموظفين بالتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي
- ✓ **الفئة المستهدفة**
- من هم الموظفون الذين يتوجب إبلاغهم
- ✓ **المراسل**
- من سيبلغهم بذلك
- ✓ **الجدول الزمني**
- متى سيتم إبلاغهم وكل متى
- ص مأخوذ من كتيب الرقابة على النوع الاجتماعي، ص ٢٣. أنظر أيضا ص ٦٦ من كتيب الدليل إلى وضع إستراتيجية للاتصالات.

الجدولة: تنظيم اجتماعات منتظمة لمجموعة العمل (أسبوعياً أو كل أسبوعين مثلاً) والتأكد من وضوح المدة التي تستغرقها الاجتماعات ومكان عقدها وما هو العمل المطلوب إتمامه قبل كل اجتماع.

المرحلة ٤: تصميم عملية التقييم الذاتي



ما هي الأسئلة التي يتوجب طرحها؟

النصيحة ٣: اختيار الأسئلة التي تلائم مؤسستك:

- ✓ إلقاء نظرة على "أسئلة كافة المؤسسات الأمنية" إلى جانب الأسئلة الإضافية لنوع المؤسسة الجاري تقييمها.
- ✓ إدراج بعض الأسئلة في كل بعد من الأبعاد الـ ١٦ للتجاوب مع النوع الاجتماعي.
- ✓ إدراج كل من الأسئلة الكمية (الأعداد والكميات) والنوعية (المتعلقة بماهية الأشياء).
- ✓ إدراج أسئلة حول أية سياسات تنظيمية أو ملاحظات حول المساواة بين الجنسين.
- ✓ إدراج أسئلة حول أية خدمات خاصة/ فرق للجريمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- ✓ إدراج أسئلة لتقييم المعوقات في كل بعد إذا كان هناك تقييمات نوع اجتماعي تمت من قبل.
- ✓ التركيز على ما تعتبره الأسئلة الأكثر أهمية في كل بعد إذا كانت المعلومات والموارد المتوفرة قليلة.
- ✓ التركيز على المشاكل الرئيسية مع محاولة إدراج كل بعد من الأبعاد الـ ١٦ إذا كانت السياسات وخدمات العدالة للرجال والنساء والفتيات والفتيان ضعيفة إجمالاً.
- ✓ تجاهل الأسئلة المتعلقة بحفظ السلام إذا لم يتم نشر من تسبين لهذه المهام.

يتضمن الفصل الثالث من هذه الأداة التقييمية أسئلة نموذجية لمجموعة عمل التقييم الذاتي لاستخدامها في المقابلات أو الاستبيانات أو مجموعات بؤرية، وتتعلق الأسئلة الـ ١٦ بعداً من أبعاد التجاوب مع النوع الاجتماعي (انظر العمود الجانبي في الصفحة ٨)، وتم تصنيف الـ ١٦ بعداً من أبعاد التجاوب مع النوع الاجتماعي من حيث الموضوع إلى ستة محاور:

أ. فعالية الأداء

ب. القوانين والسياسات والخطط

ج. العلاقات المجتمعية

د. المسائلة والرقابة

هـ. الموظفون

و. الثقافة المؤسسية

تعتبر بعض الأسئلة "لكافة المؤسسات الأمنية" عامة بطبيعتها وقابلة للتطبيق على جميع مؤسسات القطاع الأمني (مع تهيئتها إذا لزم الأمر)، ويتم وضع أسئلة إضافية للقوات المسلحة والشرطة ومؤسسات العدالة.

تطرح بعض الأسئلة للبيانات الكمية (الأعداد والكميات) وبعضها للبيانات النوعية (المتعلقة بماهية الأشياء)، ويعتبر كلا النوعان ضروريين، حيث تقدم البيانات الكمية (عدد المنتسبات ونسبة شكاوى اغتصاب الرجال التي يتم ملاحظتها قضائياً مثلاً) وجهة نظر (أو "أساس") يتم في مقابله مقارنة التغيير مستقبلاً، وتعتبر البيانات النوعية (كسبب ترك المنتسبات العمل وسبب عدم ملاحقة شكاوى اغتصاب الرجال قضائياً مثلاً) ضرورية لتحليل واستيعاب البيانات الكمية والتغيرات اللازمة.

ولا يهدف الفصل الثالث لاستخدامه كاستبيان لتعبئته في مجمله من قبل شخص واحد أو من قبل مجموعة عمل التقييم الذاتي، حيث يتجاوز منظور هذه المهمة موارد أغلبية المؤسسات، وينبغي على مجموعة العمل اختيار تهيئة أسئلة للملائمة أغراض تقييمها ومؤسستها، إلى جانب الوقت والموارد اللذان تملكهما للتقييم. يوصى بإدراج الأبعاد الـ ١٦ في التقييم الذاتي المؤسسي للحصول على نظرة كاملة حول التجاوب مع النوع الاجتماعي، حيث قد ترغب المجموعة بموجب تلك الأبعاد في إضافة مزيد من الأسئلة لفحص القضايا ذات الاهتمام المشترك أو تعديل الأسئلة أو حذفها لتلائم السياق الخاص بها.

كيف يتم طرح الأسئلة؟

هنالك طرق متعددة لجمع المعلومات للتقييم الذاتي المؤسسي والتي تم مناقشتها في المرحلة الخامسة، حيث ينبغي على مجموعة العمل اتخاذ قرار حول التقنيات المستخدمة بناء على أهداف التقييم والوقت والموارد المتاحة لمجموعة العمل كأن:

- تكون مجموعة العمل صغير الحجم وذات موارد قليلة، حيث لا تختار إلا القيام بمراجعة الوثائق ومقابلة بعض الأشخاص المهمين ووضوح منظمات أهلية.
- يكون لمجموعة العمل مزيد من الموارد، حيث تضع استبياناً قصيراً للموظفين (حتى ٢٠ سؤالاً) وتعقد مجموعات بؤرية ومقابلة مجموعة من فئات المجتمع.

وتتطلب بعض التقنيات المبينة في المرحلة الخامسة موارد وخبرات محددة لتنفيذها، وينبغي قيادة مجموعات بؤرية قيادة نموذجية من خبراء مثلاً قادرين على إدارة تحركات المجموعة لتجنب هيمنة أشخاص محددتين أو الإجماع الخاطئ، وبالمثل فإن مقابلات الفئة المجتمعية تتطلب مدراء ذوي مهارة وموارد لتكوين المجموعة ووقتاً لتخطيط كل اجتماع.

وتم اقتراح بعض مصادر المعلومات تحت كل مجموعة من الأسئلة في الفصل الثالث، وهذه القوائم غير شاملة أو إلزامية، وإنما يجب استخدام أكثر من مصدر واحد أو منهجية واحدة لجمع البيانات عند الإمكان للتحقق من النتائج أكثر من مرة.

كما ينبغي مشاركة أكبر عدد ممكن من موظفي المؤسسة في التقييم الذاتي، ويعتبر التقييم فرصة لتكوين رؤية واستيعاب ودعم التجارب مع النوع الاجتماعي في أرجاء المؤسسة، بما في ذلك المستويات القيادية، وجمع مدخلات لخطة عمل النوع الاجتماعي النهائية. وبالرغم من أهميتها فإنه يجب التطلع إلى ما هو أبعد من وحدات النوع الاجتماعي وإدارات الموارد البشرية والتدريب، كما يعتبر إشراك أطراف خارجية في التقييم وسيلة من وسائل التشاور مع المرأة والرجل والفئات المهمشة في المجتمع لتعزيز التحالفات مع المنظمات النسوية والمنظمات الأهلية التي تقدم خدمات وللمشاركة الإيجابية مع المجتمعات المحلية.

المرحلة الخامسة: جمع المعلومات



فيما يلي الأساليب الرئيسية المحتملة التي تتبعها مجموعة العمل لجمع المعلومات حول التقييم:

أ. **مراجعة الوثائق:** كالسياسات القومية والسياسات المؤسسية والإجراءات ومناهج التدريب والكتيبات والتقارير والمواقع

الإلكترونية الخاصة بالمؤسسات والمقالات المنشورة في الصحف اليومية وتقارير المنظمات الأهلية المحلية والدولية والتقييمات السابقة والمسوحات الجارية لإدارك لإدارك الرجل والمرأة للأمن والعدالة.

طرق جمع المعلومات

- ✓ مراجعة الوثائق
- ✓ المقابلات الرئيسية
- ✓ الاستبيانات
- ✓ مجموعات بؤرية
- ✓ الزيارات الميدانية
- ✓ مقابلة فئات المجتمع
- ✓ المسوحات

ب. **المقابلات الرئيسية:** مع منتسبي المؤسسة ومن خارجها والذين تم اختيارهم بناء على إلمامهم وخبرتهم فيما يتعلق بقضايا التقييم، وتعتبر المقابلات بشكل أساسي نوعية ومعقدة وشبه منظمة، ويقود القائمون على إجراء المقابلات كل مقابلة من خلال قائمة بالموضوعات والقضايا الرئيسية، حيث يتوقع إجراء ما بين ١٥ و ٣٥ مقابلة. يبين المرفق ٣ نصائح حول إجراء المقابلات.

ويتم إجراء المقابلات مع:

- كبار الموظفين: الموظفون المسؤولون عن التعيينات والمسؤولون عن الشكاوى المتعلقة بقضايا التمييز والموظفون الذين يرأسون الوحدات التي تركز على الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي وجميعيات الموظفين وهيئات الرقابة الداخلية.
- أشخاص من خارج المؤسسة: في الوزارات ذات العلاقة وهيئات الرقابة الخارجية (كهيئات المطالم أو هيئات حقوق الإنسان) والمنظمات النسوية ومنظمات حقوق الإنسان.

ج. **الاستبيانات:** توزع استبيانات علي موظفين محددین أو عينة تمثل

الموظفين أو موظفين سابقين، أو مثلاً على منظمات نسوية محلية أو مجموعات شبابية أو منظمات أهلية، ويمكن استخدام أدوات مسح على شبكة الإنترنت مثل (SurveyMonkey) للمساعدة في حماية السرية، وقد تكون هناك حاجة لتخصيص مزيد من الوقت لمتابعة الردود، ولا تكون الاستبيانات ذات الموضوعات التي لا تكون على درجة عالية من المعرفة صحيحة، أو ينبغي إبقاؤها بسيطة للغاية.

وقد يكون جمع مزيد من المعلومات الخلاقة ضرورياً حيث يكون هناك مقدار ضئيل من الوثائق المتوفرة وحيث تتضمن أسئلة الموظفين وإدراك الجمهور وحيث يصعب إيجاد المعلومات، ومن بعض التقنيات الأخرى:

د. **مناقشات مجموعة بؤرية:** يقوم مدير ماهر بقيادة ما بين سبعة إلى ١٢ مشاركاً في النقاش حول إدراكهم وآرائهم ومعتقداتهم وسلوكهم حول هذا الموضوع أو العمل من خلال القضايا المحددة في دليل المناقشة أو قائمة الأسئلة، ويستخدم المدير تمارين تشاركية بدلاً من طرح أسئلة مباشرة، كأن يطلب من المشاركين تصنيف القضايا من حيث الأهمية أو وضع روابط بين الأطراف الفاعلة، وينبغي على المدير أن يراعي عدم فرض آرائه الخاصة، ويقوم الأشخاص المسؤولون عن تدوين الملاحظات بأخذ الملاحظات والمشاهدات، وتمتد الجلسات من ساعة إلى ساعتين. يقدم المرفق ٤ مثلاً على أدلة الخطوط الإرشادية لمجموعة بؤرية.

وينبغي محاول الفصل بين مجموعات التركيز للفئات المختلفة التي ترغب في الحصول على معلومات منها (كالموظفين من المستويات العليا والمستفيدين من الخدمات والموظفين المعينين حديثاً)، وقد يكون عقد مجموعات بؤرية في مناطق مختلفة أو مع موظفين من رتب مختلفة ذي صلة بالموضوع، وينبغي مراعاة المجموعات البؤرية المنفصلة التي تتضمن الرجال والفتيان من ناحية والنساء والفتيات من ناحية أخرى لضمان قدرة كل مجموعة على التعبير عن آرائها بأكبر قدر ممكن من الحرية.

ويمكن أن تكون **المجموعات البؤرية** وسيلة جيدة من وسائل جمع المعلومات النوعية، ويثير المشاركون قضايا لم تكن قد فكرت فيها من قبل، حيث يمكن أن تكون مفيدة على خاصة حيثما يكون هناك احتمال لوجود وثائق غير كافية كالمتعلقة بالأسئلة حول الثقافة المؤسسية، إلا أنه ينبغي مراعاة عدم معاملة آراء مجموعة التركيز باعتبارها تمثل أية فئات أكبر حجماً.

هـ. **الزيارات الميدانية:** إلى مراكز الشرطة والمحاكم والأماكن حيث يتم توفير خدمات لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

و. **مقابلات فئات المجتمع:** سلسلة من الأسئلة والمناقشات الميسرة في اجتماع مفتوح أمام مشاركة الجمهور، ويتبع القائم على إجراء المقابلات استبياناً معداً بعناية، حيث يمكن عقد اجتماعات منفصلة مع النساء والرجال ومع النساء والرجال من فئات مهتمة معينة.

ز. **مسوحات صغيرة الحجم:** استبيان منظم ذي عدد صغير من الأسئلة التي تكون الإجابة عليها بنعم أو لا والموجهة لـ ٢٥-٧٥ شخصاً، ويمكن إجراء هذا المسح مع أشخاص يستفيدون من مراكز الشرطة أو المحاكم أو خدمات الضحايا أو مع منتسبين ومنتسبات على سبيل المثال (ينبغي التنبيه أنه بالرغم من أن هذه المسوحات ينشأ عنها بيانات كمية فإنه من غير الممكن تعميمها، حيث تكون العينة الخاصة بك غير ممثلة لمجمل الجمهور).

ح. **المسوحات الشاملة:** وهي موجهة إلى عينة منتقاة بعناية من أجل إحداث نتائج يمكن تعميمها على فئات أكبر حجماً، وتفحص هذه المسوحات قضية معينة تهتم بها المؤسسة مثل المعوقات التي تواجه تعيين المرأة، أو قد تحاول قياس الرأي العام حول مؤسسة قطاع الأمن أو النوعية الشاملة لخدماتها، حيث تعتبر المسوحات الشاملة معقدة بعض الشيء من الناحية الفنية وتتطلب باحثين مدربين لوضعها وإجرائها، لكن بإمكانها توفير مزيد من المعلومات التي يعتمد عليها.

ويجب عند تخطيط مجموعات بؤرية ومقابلات فئات المجتمع التفكير حول مدى الاحتياج إلى وضع ترتيبات خاصة لضمان إمكانية مشاركة النساء والفتيات كترتيبات المواصلات أو العناية بالأطفال، ويجب ضمان جدولة الجلسات في مواعيد وأماكن مناسبة للرجال والنساء الذين ترغب في مشاورتهم.

وينبغي على أي شخص مشارك في التقييم استيعاب كيفية إعطاء المعلومات المستخدمة، وخاصة مدى نسب المعلومات إليهم وما هي المصادر الأخرى للمعلومات التي يتم الرجوع إليها.

وينبغي عند جمع البيانات تدوين فيما إذا كان مصدر المعلومات من رجال أو نساء أو فتيان أو فتيات، إلى جانب الفئات العمرية (كالجنس والبيانات المصنفة من ناحية العمر) بحيث يمكن تحليل الفوارق بين الفئات، كذلك من المهم تدوين مزايا أخرى كالرتبة المهنية أو الانتماء أو الدين أو اللغة أو العرق اعتماداً على السياق.

المرحلة السادسة: التحليل ورفع تقرير بالنتائج

يكون من الضروري في مرحلة التحليل الاجتماع بالأفراد الذي تم مقابلتهم في السابق والقيام بأنواع أخرى من المتابعة فيما يتعلق بالقضايا التي تبقت بلا حل أو التي تكون غير واضحة، ويمكن استخدام البيانات المصنفة من حيث الجنس لمحاولة استيعاب الفوارق بين كيفية إجابة الرجل والمرأة على الأسئلة. وفي أنواع الاحتياجات والآراء التي عبروا عنها.



النصيحة ٥: الإيجاز

عمل ملخص تنفيذي قصير للتقرير واستخدام جداول ملخصة ومربعات ومرفقات في التقرير الرئيسي تساعد على عرض النتائج بأسلوب أكثر سهولة للقراءة.

٤- يعمل الرأي العام أو الإدراك العام على تقييم جمع السلوكيات أو المعتقدات التي تعتنقها الفئة المستهدفة والتي غالباً ما يتم اختيارها من أشخاص من الجمهور لإجراء المسح، وتعتبر مسوحات تقديم الخدمات وبطاقات تقارير المواطنين من المسوحات التشاركية التي تستمخ آراء المستخدمين حول أداء الخدمات العامة. تتضمن مصادر المعلومات كما من

World Bank, *Monitoring & Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches* (Washington, DC: 2004), pp. 12-13; World Bank Social Development Notes, 'Citizen Report Card Surveys – A Note on the Concept and Methodology', Note No. 91, February 2004.

استخدم المسح الجماهيري الذي يتألف من ٢٠ مجموعة بؤرية لفحص تصورات الأمن في كوسوفو في منتدى المبادرات المدنية والعالم الأكثر أمناً (مسألة ثقة لندن: ٢٠١٠)

وينبغي على مجموعة العمل دمج نتائجها في مسودة التقرير، ويجب أن يسعى التقرير إلى إبراز نقاط قوة المؤسسة مواردها والممارسات الفضلى الموجودة في التجاوب مع النوع الاجتماعي، إلى جانب مجالات التطور الرئيسية، ويجب محاولة تقديم "صورة كبيرة" متماسكة للمؤسسة، ويساعد تقديم التوصيات على إرشاد المؤسسة نحو إجراءات مستقبلية إيجابية.

ومن غير الضروري أن يتضمن التقرير كل قضية موجودة في عملية التقييم، وإنما ينبغي أن يتطرق إلى كل محور من المحاور الستة (فعالية الأداء والقوانين والسياسات والتخطيط والعلاقات المجتمعية والمسائلة والرقابة والموظفون والثقافة المؤسسية)، ومن المفيد كذلك إدراج بيانات أو معلومات وصفية موجزة يمكن استخدامها كأساس للمقارنة مستقبلاً. على سبيل المثال: إذا كنت تستخدم استبياناً فقد تقول: "وجدنا أن نسبة ٦٧٪ من الموظفين و ٤٥٪ من الموظفين على علم بسياسة المؤسسة للمساواة بين الجنسين"، وتكون قادراً من تحليل الوثائق والزيارات الميدانية على القول أن "يوجد لدى ٤٠٪ فقط من مراكز الشرطة / المحاكم غرفة انتظار منفصلة يمكن استخدامها من قبل ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي". يبين المرفق ٥ نماذج من تقرير التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي.

ويتم عرض التقرير للمناقشة مع المسؤولين الكبار ذوي العلاقة على مستوى حيث يمكن البدء في عملية التقييم الذاتي، وينبغي على المؤسسة قبوله رسمياً (توقيعه من قبل مسؤول كبير مثلاً)، كما ينبغي عرضه على الموظفين في اجتماع خاص مثلاً ومن خلال نشرة الموظفين الإخبارية أو الشبكة الداخلية الخاصة بالمؤسسة، ويمكن دعوة أفراد من الجمهور ووسائل الإعلام إلى حضور إيجاز لنتائجها.

المرحلة السابعة: وضع خطة عمل للنوع الاجتماعي

يعتبر تقرير التقييم لمحة عن تجاوب المؤسسة مع النوع الاجتماعي، وتعمل المرحلة التالية (خطة عمل للنوع الاجتماعي) على بناء نقاط القوة المؤسسية وتطوير المجالات التي يمكن للمؤسسة فيها أن تبدي مزيداً من التجاوب مع النوع الاجتماعي.



من يضع خطة العمل؟

تكون مجموعة عمل التقييم الذاتي مسؤولة عن صياغة خطة عمل النوع الاجتماعي وكذلك المرحلة النهائية من عملية التقييم الذاتي المؤسسي، ويمكن للمؤسسة بدلاً من ذلك إنشاء دائرة متخصصة في صياغة السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بإعداد الخطط، وإذا كان هذا هو الحال فإنه يجب التشاور مع مجموعة عمل التقييم الذاتي عن كثب. يجب إتاحة المجال لمزيد من الفرص أمام المدخلات والدعم من الإدارة العليا لضمان أن الخطة مملوكة ومنفذة بالكامل، كما ينبغي المصادقة على خطة عمل النوع الاجتماعي من قبل أعلى المستويات في المؤسسة.

ويبين قسم المصادر الإضافية مزيداً من المواد حول تخطيط النوع الاجتماعي وأمثلة على خطط النوع الاجتماعي التي وضعتها مؤسسات القطاع الأمني.

ما هي خطة العمل؟

ينبغي أن تتطرق خطة عمل النوع الاجتماعي إلى التحديات المحددة التي تواجه المؤسسة على النحو المبين في التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي، كما يجب أن تبين موارد كل من المؤسسة والمجتمع لتعزيز التجاوب مع النوع الاجتماعي والتي تشمل مقترحات الموظفين والأطراف الخارجية الفاعلة.

كما ينبغي أن تبني خطة عمل النوع الاجتماعي على الإطار العام لسياسات المؤسسة والمتعلق بقضايا التنوع الاجتماعي، وسيتم توضيح هذا فيما

بعد تحت المحور (ب) من التقييم (القوانين والسياسات والخطط). من المفيد أن يكون هناك سياسة نوع اجتماعي مؤسسية، إلا أنه ينبغي وجود التزامات وطنية للنوع الاجتماعي حتى في ظل عدم وجود هذه السياسة (كتلك المنصوص عليها في الدستور أو حقوق المرأة أو قوانين المساواة) والالتزامات الإقليمية والدولية (مثل معاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" وقرارات مجلس الأمن المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن) والتي تخضع المؤسسة للمسائلة بموجبها. وتبين مصادر مثل رزمة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني -مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة/ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا- مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/ معهد الأمم المتحدة الدولي للبحوث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة استراتيجيات جعل مؤسسات القطاع الأمني أكثر تجاوباً مع النوع الاجتماعي وتقدم أفكاراً حول أنواع

النصيحة ٦: استراتيجيات التغيير
تركيز استراتيجيات التغيير على المشاكل التي بينها التقييم، ويكون التشديد على مسألة التجاوب مع النوع الاجتماعي وسيلة لمزيد من الفعالية والكفاءة.

المبادرات التي يمكن دمجها في خطة عمل النوع الاجتماعي. انظر خاصة الأدوات حول إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي وإصلاح نظام العدالة والنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي وتنفيذ القرارات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في عملية إصلاح القطاع الأمني.

ويحتمل أن تحتاج خطة عمل النوع الاجتماعي للطرق إلى كل محور من المحاور الستة التي قام التقييم بفحصها.

- أ. فعالية الأداء: تحسين التدريب حول قضايا النوع الاجتماعي لفئات محددة من الموظفين على سبيل المثال.
- ب. القوانين والسياسات والخطط: التنسيق الداخلي وهيكلية المسائلة لتطوير تجاوب المؤسسة مع النوع الاجتماعي على سبيل المثال.
- ج. العلاقات المجتمعية: بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية في توفير الخدمات للضحايا.
- د. المسائلة والرقابة: كوضع برتوكولات للتعامل مع الشكاوى حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- هـ. الموظفون: كخطوات تعزيز توظيف وتثبيت وترقية المرأة.
- و. الثقافة المؤسسية: كمبادرات التعامل مع التحرش الجنسي.

وينبغي أن تحدد خطة عمل النوع الاجتماعي:

- الأهداف القابلة للقياس والتحقق الفعلي.
- الأعمال التي ينبغي تحقيقها لتلبية هذه الأهداف.
- الأطر الزمنية لتحقيق الأهداف.
- المسؤوليات الواضحة لمستويات الموظفين المختلفة (ابتداء من الإدارة العليا فما دون).
- الموارد البشرية والمالية وأية موارد أخرى لازمة.
- إطار عام للرقابة والتقييم ورفع التقارير.

ويتضمن الملحق ٦ نموذجاً لخطة عمل للنوع الاجتماعي.

ويتعين أن تحاول خطة عمل النوع الاجتماعي معالجة المشاكل من جذورها حيثما أمكن بدلاً من أعراضها ببساطة، فعلى سبيل المثال: إذا كانت المشكلة عبارة عن عدد غير كاف من الموظفين إلى جانب تعيين مزيد من النساء، فيجب أن تعالج خطة العمل أسباب ترك الموظفين للعمل، وتتضمن خطة العمل مجموعة من أنواع الأهداف المختلفة:

- الخطط الطارئة (تأثير عالي-منخفض/ بدون كلفة)
- القصيرة الأمد (بعض التكاليف- تأثير منظور- بناء الإجماع)
- المتوسطة الأمد (تتضمن مزيداً من البحث- تخطيط استراتيجي- تكاليف- توعية الجمهور- بناء تحالفات للاهتمامات)
- الطويلة الأمد (تغيرات سياسية جوهرية- تخطيط وتكاليف على المدى الطويل).

يعتبر وضع أنظمة للرقابة ورفع التقارير حول تحقيق الأهداف التي تم وضعها في الخطة من الخطوات الأساسية، حيث تمكن الرقابة من بيان سير العمل باتجاه إيجاد مزيد من المؤسسات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي. يمكن دمج هذه الرقابة في أنظمة إدارة الأداء الحالية (تتضمن مراجعات الأداء المؤسسية والفردية مثلًا معايير ذات صلة بالنوع الاجتماعي)، ويجب استكشاف وسائل حيث يمكن للمنظمات النسوية وأطراف فاعلة أخرى في المجتمع المشاركة في عملية الرقابة ورفع التقارير (مثل: يمكن التشاور مع مركز أزمات المرأة بصورة منتظمة حول أداء الشرطة في التعامل مع ضحايا العنف المنزلي). ينبغي أن يكون الالتزام برفع التقارير واضحاً في الخطة: من هو المسؤول عن رفع التقارير ولمن وحول أية أعمال؟ وكل متى ترفع التقارير؟ وبأية صيغة؟

المرحلة الثامنة: الرقابة والتقييم والتعديل

إن الوصول إلى مرحلة التجاوب مع النوع الاجتماعي ليس أمراً يمكن للمؤسسات " القيام به " دفعة واحدة ثم تعتبر أنها انتهت منها، حيث يتطلب التميز التنظيمي والتجاوب مع النوع الاجتماعي التزاماً مستمراً وتفانيًا وموارد وعمليات:



- وينبغي توفر ما يلي كحد أدنى:
- عملية رقابة باتجاه تحقيق أهداف خطة عمل النوع الاجتماعي.
- تقييم المعوقات التي تعترض التنفيذ الناجح لخطة عمل النوع الاجتماعي.
- المراجعة الدورية لخطة عمل النوع الاجتماعي لتحديث الجدول الزمني للأعمال وتقييم سير العمل وتعديل الأعمال

وإضافة إليها ودمج هذه المراجعة في دورة التقارير الحالية الخاصة بالمؤسسة، أو القيام بهذا بصورة منفصلة (كل ثلاثة أو ستة أشهر مثلاً).

النصيحة ٨: الرقابة
تتضمن مهمة الرقابة تنفيذ خطة عمل النوع الاجتماعي في المسؤوليات الوظيفية لموظف واحد على الأقل.

ويجب التواصل على نحو منتظم مع الموظفين والأطراف الأخرى ذات العلاقة حول سير تنفيذ خطة عمل النوع الاجتماعي، كما يجب التفكير في الإبقاء على الزخم للعمل على قضايا النوع الاجتماعي مثل الاحتفالات السنوية أو كل ستة أشهر بالنجاحات ومراجعة الملاحظات والاحتفال بالنجاحات في تعيين المرأة والاحتفال بيوم المرأة العالمي في ٨ مارس مع منظمات المجتمع المدني والاحتفال بأية أيام وطنية خاصة تركز على حقوق المرأة والمشاركة في الحملات الوطنية والعالمية مثل ١٦ يوم من النشاط ضد العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وحملة الشريط الأبيض.

وتقوم المؤسسة بالخطيطة لتكرار التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي بعد ثلاث أو خمس سنوات كوسيلة من وسائل تقييم وتنقيح خطة عمل النوع الاجتماعي.

مثال ٢: التقييم الذاتي لدائرة شرطة البوكيركي على تعيين وتثبيت المرأة

في عام ١٩٩٥، كان عدد المتقدمات لدائرة شرطة البوكيركي آخذاً في التناقص، ورداً على ذلك قامت الدائرة بإطلاق مبادرة أماكن العمل الجديدة لمشروع المرأة، حيث كانت الخطوة الأولى هي التقييم الذاتي المؤسسي، وأجرت الدائرة تقييماً للاحتياجات وتقييماً ذاتياً باستخدام دليل التقييم الذاتي الذي وضعه المركز الوطني للمرأة والرقابة (وبمساعدة المعهد الوطني للمرأة في مجالات التجارة والتكنولوجيا والعلوم).

ويتألف تقييم الاحتياجات من ثلاثة عناصر:

- تقييم استعداد دائرة شرطة البوكيركي لدمج المرأة في الوظائف المخصصة تقليدياً للرجل عن طريق المقابلات مع الأطراف الرئيسية ذات العلاقة والمسوحات مجهولة الاسم للضباط والضابطات ومراجعة السياسات والإجراءات وفحص المعلومات الإحصائية وإعادة النظر في المعدات والزي الرسمي والحمامات وغرف تغيير الملابس.
- تكوين فريق قيادي وإشراك الأطراف الرئيسية ذات العلاقة في دعم تعيين المرأة.
- بناء الدعم لمبادرة أماكن العمل الجديدة في دائرة شرطة البوكيركي من خلال العروض التقديمية في اجتماعات الطاقم والنشرات الإخبارية ووسائل الاتصال الداخلية الأخرى والنقاش وجهاً لوجه ومجموعات بؤرية.

وقامت دائرة شرطة البوكيركي بمتابعة تقييم الاحتياجات بالتقييم الذاتي الذي ركز على الأسئلة التالية:

- كيف تتم عملية التعيين؟ والأهم من ذلك: هل هناك عملية تعيين فاعلة؟
- ما هي الرسائل التي تبعثها؟ ألق نظرة على كراسة التعيين: هل تعكس أن المرأة مرحب بها؟
- ألق نظرة على معدلات التثبيت: هل تختلف من حيث النوع الاجتماعي والعرق؟
- ألق نظرة على سياسة التحرش الجنسي وعلى السلوكيات التي يتم أو لا يتم التساهل معها في المؤسسة.
- ما هي سياسات رعاية الأطفال والمغادرات العائلية والحمل؟
- هل توفر الدائرة أو هل تملك معدات ملائمة وزياً رسمياً للمرأة؟

بين التقييم الذاتي أن المتقدمين من فئات عرقية أو جنسية معينة كانوا ضائعين على نحو غير متناسب خلال عملية تقديم الطلبات، وأن الإعلان والتوعية فشلت في استهداف الفئات غير المثلة والتي تتضمن المرأة.

وقام المعهد الوطني للمرأة في مجالات التجارة والتكنولوجيا والعلوم بإصدار تقرير وخطة عمل تستند إلى نتائج التقييم الذاتي، حيث ركز مشروع أماكن العمل الجديدة على تعزيز توظيف المرأة في دائرة شرطة البوكيركي من خلال عملية اختيار أكثر عدلاً، وحملات الإعلان والتوعية التي تستهدف المرأة والسياسات الداخلية التي تراعي احتياجات المرأة المحددة على نحو أكثر فاعلية مثل رعاية الأطفال والزي الرسمي الملائم ومبادرات منع التحرش الجنسي.

النتائج

ارتفعت نسبة تعيين المرأة في الأكاديمية من ١٠٪ إلى ٢٥٪ بعد عامين من بدء مشروع أماكن العمل الجديدة، كما ارتفعت معدلات تثبيت المرأة إلى مستويات مقارنة بتلك الخاصة بالرجل.

المصادر

DCAF, 'Police self-assessment of recruitment and retention of women', in *Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground* (Geneva: DCAF, 2011), pp. 92–94.

National Institute for Women in Trades, Technology and Sciences, 'New Workplace for Women', www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html (accessed 9 June 2011).

Polisar, J. and Milgram, D., 'Recruiting, integrating and retaining women police officers: Strategies that work', *The Police Chief*, October 1998, pp. 42–53.

مثال ٣: تعزيز تطبيق سياسة النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الهولندية

ترغب القوات المسلحة الهولندية في وجود المرأة في كافة الوظائف والمناطق، حيث أطلقت وزارة الدفاع خطة عمل النوع الاجتماعي في شهر أكتوبر ٢٠٠٤، إلا أن هذا لم يؤدي حاليًا إلى نسبة توظيف أعلى للمرأة. لجأت وزارة الدفاع إلى شركة استشارات للعمل مع صانعي القرار فيها على وضع خطط لتعزيز النجاح في سياستها للنوع الاجتماعي.

أجرت شركة الاستشارات بحثاً من خلال استبيانات أرسلت بالبريد ومقابلات، وأبرزت النتائج أنه يلزم العمل بموازاة خطين رئيسيين:

- جعل سياسة النوع الاجتماعي الحالية أكثر قوة وإلزاماً.
- تغيير ثقافة النوع الاجتماعي المؤسسية.

وكلما زاد عدد النساء في المؤسسة كان التأثير والتغيير على ثقافة النوع الاجتماعي السائدة أكثر سهولة، وتراعي وزارة الدفاع المرأة بنسبة ٣٠٪ على المستوى النقدي من واقع أدبيات مجالات أخرى.

وقامت الوزارة بوضع الاستراتيجيات التالية لتحسين سياسة النوع الاجتماعي في القوات المسلحة الهولندية:

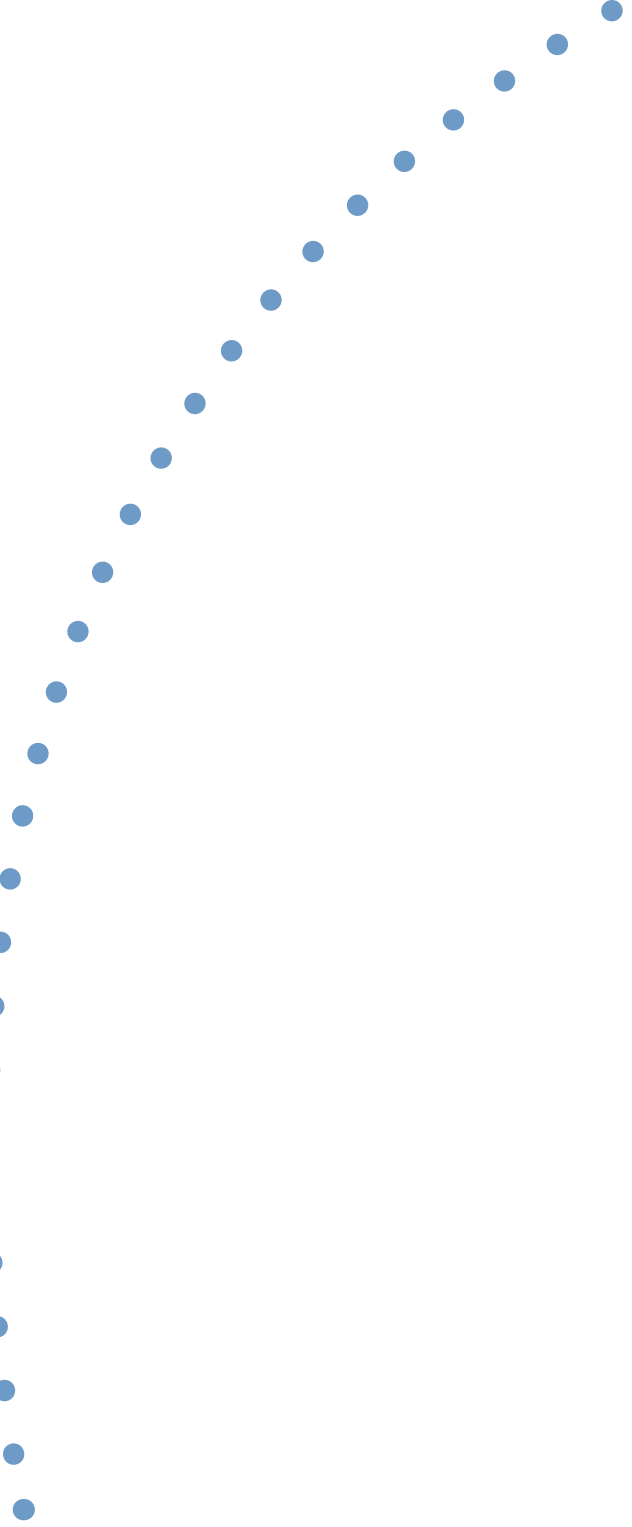
- إبراز الفوائد التي تجنيها المؤسسة من سياسة النوع الاجتماعي والتي تتضمن إيصال كيفية إفادة المؤسسة من النسبة الأعلى للمنتسبات.

- توضيح السياسة أكثر بوضع مؤشرات.
- وضع نظام للمساءلة وتقييم وتعديل سياسة النوع الاجتماعي.
- وضع نظام للمكافآت والعقوبات.

ومن المهم التطلع إلى سياسة النوع الاجتماعي على أنها وسيلة إيجابية، ويعتبر الفوز السريع مهماً للغاية في بناء الدعم والمحافظة عليه.

وقام مستشارو النوع الاجتماعي في وزارة الدفاع بتأسيس تعاون قوي مع أطراف أخرى في المؤسسة، وخاصة أولئك المسؤولين عن سياسات المنتسبين، وهم يعملون لدمج قضايا النوع الاجتماعي في التعليمات والعمليات والأنظمة الحالية الخاصة بوزارة الدفاع.

وتتسم هذه المنهجية التي تركز على كل من السياسة والثقافة المؤسسية بالاستمرارية، وهي تبين نتائج إيجاب وعي أفضل حول النوع الاجتماعي عند القوات المسلحة، مما أدى إلى نسبة أعلى للمرأة، وارتفعت نسبة المرأة في الرتب من ملازم فما فوق من ٢٪ إلى ٣٪ في غضون عامين.



الفصل الثالث: أسئلة حول الأبعاد الـ ١٦ المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

يتطلع التقييم الذاتي المؤسسي إلى ١٦ بعداً من أبعاد التجاوب مع النوع الاجتماعي والمصنفة إلى ستة محاور:

المحور أ: فعالية الأداء

١. القدرات والتدريب
٢. الوصول إلى الخدمات
٣. البيانات حول الجريمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي

المحور ب: القوانين والسياسات والخطط

٤. القوانين والمعايير الوطنية والإقليمية والدولية
٥. السياسات والإجراءات المؤسسية والتنسيق المؤسسي

المحور ج: العلاقات المجتمعية

٦. التصورات العامة
٧. التعاون والتشاور مع الجمهور

المحور د: المساءلة والرقابة

٨. الشكاوى ضد منتسبي القطاع الأمني
٩. الرقابة الداخلية والخارجية

المحور هـ: المنتسبون

١٠. التعيين والاختيار
١١. التثبيت
١٢. المهام والتوزيع والترقية والمكافأة
١٣. الإرشاد والدعم
١٤. البنية التحتية والمعدات

المحور و: الثقافة المؤسسية

١٥. استيعاب قضايا النوع الاجتماعي والعلاقات بين الموظفين والموظفات
١٦. القيادة والتمثيل الجماهيري

المحور أ: فعالية الأداء

١) القدرات والتدريب

ينبغي أن يكون لدى المؤسسات الأمنية عدد كافٍ من المنتسبين (بمن فيهم منتسبات) إلى جانب تدريب ومعدات ومرافق كافية للتجاوب بفعالية مع الاحتياجات الأمنية واحتياجات العدالة المختلفة للرجال والنساء والفتيان والفتيات، ويتطلب منع جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي على وجه الخصوص والتجاوب معها تدريباً وإجراءات خاصة، ويعتبر سلوك المنتسبين مهماً جداً حيث يعتبر التحيز والتمييز الجنسي الذي يبديه الأفراد داخل المؤسسات الأمنية من المعوقات الرئيسية أمام تقديم خدمات الأمن والعدالة.

انظر الملحق ٧ لنموذج جمع المعلومات حول التدريب.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- ما هي الإجراءات (التدريب-زيادة الوعي) التي تم اتخاذها في مؤسستك لجعل الموظفين متأقلمين من كافة المستويات مع التزاماتهم فيما يتعلق بـ:
 - أ. حقوق الإنسان والتي تشمل حقوق المرأة.
 - ب. تحليل ودمج النوع الاجتماعي
 - ج. قوانين النوع الاجتماعي الوطنية وسياسات النوع الاجتماعي
 - د. أية سياسات نوع اجتماعي مؤسسية
 - هـ. الفرص المتساوية
 - و. التحرش والتمييز الجنسي
 - ز. منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتجاوب معه؟
- ب. عدد الأساليب التي يمكن بواسطتها دمج حقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي في التدريب في مؤسستك.
- ج. هل يبدي الموظفون تحيزاً جنسياً (كأن يبدو سلوكاً يفيد بأن المرأة شاهد لا يعتمد عليه وأن للأزواج حقوقاً مادية وجنسية على زوجاتهم وأن المرأة "تدعو إلى" الإساءة من خلال شكل ملابسها)؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فيرجى إعطاء أمثلة.

أسئلة للقوات المسلحة

- د. ما هو التدريب المحدد بالمهام الذي يتم توفيره حول قضايا النوع الاجتماعي؟
- هـ. هل يوجد مستشار للنوع الاجتماعي في كل مهمة؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فهل يوجد لدى هذا المستشار وصف وظيفي خطي وواضح ومجال ملائم للوصول إلى القيادة العليا والموارد ودعم تحليل النوع الاجتماعي والتجاوب معه خلال العمليات؟
- و. كيف يشارك المنتسبين والمنتسبات في المجتمعات المحلية خلال العمليات والتي تشمل البحوث وجمع المعلومات الاستخباراتية؟ هل يوجد عدد كافٍ من المنتسبات للقيام بذلك بفعالية؟
- ز. كيف يتم توزيع المنتسبين على مهام حفظ السلام والعمليات الأخرى التي تم التدريب عليها حول حقوق الإنسان والتي تشمل حقوق المرأة.
 - أ. مدونات السلوك النافذة
 - ب. الاستغلال والإساءة الجنسية
 - ج. حماية المدنيين
 - د. منع العنف الجنسي ضد النساء والفتيات
 - هـ. حماية المرأة وحقوقها واحتياجاتها
 - و. قرارا مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ و ١٨٢٠
 - ز. أهمية مشاركة المرأة في حفظ السلام وتدابير بناء السلام
 - ح. مرض الأيدز؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- د. ما هو عدد (أو نسبة) المنتسبات في كل مركز شرطة؟ هل عدد الضابطات المتواجرات كاف للتعامل مع السجينات والضحايا والشاهدات عند الضرورة؟
- هـ. هل يوجد لدى كل مركز شرطة مرافق احتجاز كافية للرجال والنساء والفتيات والفتيان (هل يتم احتجاز النساء والرجال والبالغين والأحداث بصورة منفصلة)؟
نعم لا
- و. هل تعتبر الشرطة الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي أولوية في عملها؟ نعم لا
كيف يتم بيان هذا؟
- ز. ما هو التدريب الذي يتلقاه ضباط الشرطة حول الأشكال المحددة للجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك تهريب البشر والعنف الأسري والاعتداءات الجنسية؟
- ح. هل يوجد وحدات/خدمات خاصة للتعامل مع الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي كفرق مكافحة التهريب ومراكز الشرطة النسائية أو وحدات الدعم الأسري؟ نعم لا
إذا كانت الإجابة بنعم فهل هي مزودة بطاقم كاف وموارد كافية؟
- ط. ما هي المعدات والموارد الأخرى لدى كل قسم شرطة من أجل التجاوب مع الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي (مثل "معدات الاعتصاب" لجمع الأدلة)؟ وهل هذه الموارد كافية؟
- ي. ما هي التسهيلات لدى كل مركز شرطة لتلقي الشكاوى والتحقيق في الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي (كغرف المقابلات الخاصة ودعم الطب الشرعي والمترجمين)؟ وهل هذه التسهيلات كافية؟
- ك. هل ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي قادرون على رفع تقرير بلغاتهم الخاصة؟ نعم لا
- ل. ما هي الأعمال التي تتخذها الشرطة لمنع الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي (الحملات الجماهيرية وأوامر القبض المتعلقة بالعنف)؟
- م. كيف يتم نشر أفراد الشرطة في مهام حفظ السلام والمدربون على:.
أ. مدونات السلوك السارية
ب. الاستغلال والإساءة الجنسية
ج. حماية المدنيين
د. منع العنف الجنسي ضد النساء والفتيات
هـ. حماية المرأة وحقوقها واحتياجاتها
و. قرارا مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ و ١٨٢٠
ز. أهمية مشاركة المرأة في حفظ السلام وتدابير بناء السلام
ح. مرض الأيدز؟
- ن. ما هو التدريب الخاص بالمهام حول قضايا النوع الاجتماعي الذي يتلقاه أفراد الشرطة المكلفين بمهام حفظ السلام؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

د. كيف يتعامل كل من الآتي مع حقوق المرأة والملاحقة القضائية للجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي:
 أ. مناهج كليات الحقوق
 ب. التدريب العملي للمحاميين
 ج. تدريب المدعين العامين
 د. تدريب القضاة؟

هـ. هل يتوفر للقضاة والمدعين العامين والمحامين بسهولة نسخ من التشريعات والقرارات التي تؤثر على المرأة (فيما يتعلق بالعنف الجنسي والعنف الأسري والزواج والحضانة والميراث وحياسة الممتلكات)؟ نعم لا

و. هل يعتبر المدعون العامون والقضاة الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي أولوية في عملهم؟
 نعم لا
 كيف يتم بيان هذا؟

ز. هل يوجد وحدات إدعاء متخصصة وقضاة ومحاكم متخصصون مع طاقم مدرب على التعامل مع الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟ نعم لا
 إذا كانت الإجابة بنعم فهل هم مزودون بموظفين وموارد كافية؟

ح. كيف يتم تجهيز المحاكم التي تنظر في قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من الناحية المادية لحماية خصوصية وكرامة وأمن الضحايا (كمرافق جلسات الاستماع المغلقة والحواجز التي يمكن للشهود والضحايا الحديث من ورائها وغرف الانتظار المنفصلة للشهود والضحايا والمدانين)؟

مصادر مقترحة للمعلومات:

- مقابلة المنتسبين على المستويات المحلية/المنطقية والوطنية للاستفسار حول توفير التدريب والموارد والموظفين الكافيين.
- مقابلة طواقم الوحدات المتخصصة في التعامل مع الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي حيثما يتواجدون.
- مقابلة المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية.
- مقابلة طواقم مؤسسات الرفاه وغيرها والتي تعمل مع المؤسسة.
- توزيع استبيان على الطاقم.
- مراجعة مناهج وأدلة التدريب.
- زيارة أكاديميات التدريب وحضور المحاضرات التدريبية ومقابلة المدربين.
- التحقق من غرف المقابلات ومرافق الاحتجاز والمحاكم.
- مراجعة تقارير الهيئات الرقابية.

٢ الوصول إلى الخدمات

تم وضع هذا الدليل التقييمي لاستخدامه من قبل ومع مؤسسات القطاع الأمني، ويرجى الرجوع إلى وثيقة مكتب الأمم المتحدة المعني بالجريمة والمخدرات (النوع الاجتماعي في نظام القضاء الجنائي) لمزيد من التركيز على تقييم النوع الاجتماعي للأنظمة القضائية التقليدية أو العرفية.

من الأهمية بمكان قدرة خدمات الأمن والعدالة على الوصول إلى النساء والرجال والفتيات والفتيات في أنحاء البلاد حيث يمكن أن يمثل الوصول المادي تحدياً، ففي العديد من البلدان لا تعمل الشرطة والمحاكم في كافة أرجائها، وتقل احتمالية قدرة النساء والفتيات على التنقل والاستفادة منها، وتحول المعوقات المالية واللغوية دون تمتع فئات معينة من الرجال والنساء بخدمات العدالة، وتنص تقاليد بعض البلدان على التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي خارج إطار النظام القضائي الرسمي، مما يترك النساء والفتيات عرضة لانتهاكات ضد حقوق الإنسان.

أسئلة للقوات المسلحة

أ. ما هي التدابير المتخذة خلال عمليات حفظ السلام لتعزيز الوصول إلى خدمات الشرطة والقضاء (كالإحالات والمواصلات وحماية الشرطة والمحاكم) للرجل والمرأة في المجتمعات المحلية؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- أ. هل النساء والرجال والفتيان والفتيات قادرون على الإبلاغ عن الجرائم وهل تم التحقيق فيها في أية جزء من أجزاء الدولة بما في ذلك خارج المدن الكبرى وفي المناطق حيث تقطن الأقليات؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فما هي الأسباب الرئيسية التي يقدمها الرجال والنساء لعدم الإبلاغ عن الجرائم في مراكز الشرطة؟
- ب. هل يتم عادة إبلاغ الشرطة عن الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فلماذا وكيف يتم التعامل مع هذه الجرائم؟
- ج. إذا كان هناك وحدات/خدمات متخصصة للتجاوب مع الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي فهل تعمل في أرجاء البلاد بما في ذلك خارج المدن الكبرى وفي المناطق حيث تقطن الأقليات؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فلماذا؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

- أ. هل النساء والرجال والفتيان والفتيات قادرون على القدوم للمحاكم للمشاركة في القضايا باعتبارهم خصوماً أو ضحايا أو شهوداً في أي جزء من أجزاء البلاد بما في ذلك خارج المدن الكبرى وفي المناطق حيث تقطن الأقليات؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فما هي الصعوبات المحددة التي تواجه النساء والرجال والفتيان والفتيات في الوصول إلى المحاكم (كالمسافة والرسوم والاضطرار لإقناع موظفي المحاكم بأنه قضيتهم ذات جدوى وعدم كفاية تدابير حماية الضحايا والشهود من الأعمال الانتقامية)؟
- ب. هل يوجد برامج توعية قانونية لتثقيف النساء والرجال والفتيان والفتيات حول حقوقهم الإنسانية والقانونية؟ نعم لا
- ج. هل يوجد برامج "للمتعم بخدمات العدالة" للرجال والنساء والفتيان والفتيات الذين يحتمل أن يكون لديهم صعوبات في الوصول إلى النظام القضائي (بسبب كونهم جزء من أقليات عرقية أو لغوية أو مجتمعات ريفية أو لاجئين مثلاً)؟ نعم لا
- د. هل يمكن للمرأة والرجل التمتع بخدمات محامي (من خلال المساعدة القانونية والدفاع العام) أو مساعدين قانونيين إذا لم يكونوا قادرين تحمل كلفة ذلك؟ نعم لا
- هـ. هل يستخدم نظام العدالة الرسمي للتجاوب مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في كافة أرجاء الدولة؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فلماذا وكيف يتم التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (من خلال الإجراءات العرفية مثلاً)؟
- و. ما هي المعوقات التي تواجه الرجال والنساء والفتيان والفتيات (سواء كانوا في مرحلة انتظار المحاكمة أو بعد الإدانة) والتي يتم التعامل معها من خلال التدابير غير العرفية (كإطلاق السراح بكفالة أو في إطلاق السراح المشروط أو القيام بخدمات للمجتمع) بدلاً من دخول السجن؟

مصادر مقترحة للمعلومات:

- التحقق من تفاصيل المحاكم ومراكز الشرطة وعدد موظفيها وغيرها والتي تقع في أنحاء البلاد لمعرفة مدى تغطيتها.
- مقابلة المنتسبين.
- توزيع استبيان على المنظمات الحكومية المحلية والتي تشمل جمعيات القاضيات أو المحاميات ومراكز مساعدة ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- مقابلة ومراجعة تقارير المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية.
- مراجعة استطلاعات الرأي العام حول الأمن والأمان ومسوحات تقديم الخدمات وبطاقات تقارير المواطنين.
- عقد مجموعات بؤرية مع فئات معينة من مستخدمي الخدمات الفعلين أو المحتملين (كالنساء والفتيات والنساء من أقليات معينة).
- إجراء مقابلات مع فئات من المجتمع.

٣) البيانات حول الجريمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي

يعتبر مقدار الجريمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي مؤشراً مهماً على أمن النساء والرجال والفتيان والفتيات، وتوفر البيانات حول الجريمة والمجرمين والضحايا أساساً للتغيرات التي تطرأ على الأداء، حيث تبقى أغلبية الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي بلا تبليغ بسبب عوامل كوصمة العار في المجتمع وعدم كفاية الشرطة ونظام العدالة واستخدام ردود قضائية غير رسمية والسيطرة القسرية على الضحايا من قبل من يضطهدهم، وبناء عليه فإن معدلات الجريمة المبلغ عنها أو الإدانات يمكن أن تكون في حد ذاتها صعبة التفسير، حيث تحسن المؤسسات الأمنية تجاوبها مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وارتفعت معدلات التبليغ والإدانة، ولهذا من المهم تحليل إلى أي مدى تقوم المؤسسات الأمنية بجمع إحصائيات عن الجريمة (والتي تتضمن معلومات حول الضحايا) وكيفية استخدامها هذه الإحصائيات لوضع وتحقيق أهداف منع ومكافحة الجريمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي. يتضمن المرفق ١ قائمة بالأشكال المختلفة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والذي سيتم تجريم أي منها في أية سياق معين.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

أ. هل يتم جمع ونشر أية إحصائيات حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو فيما إذا كان أفراد من العامة يقومون بذلك أو من قبل موظفين آخرين؟ نعم لا

أسئلة للقوات المسلحة

ب. ما التقنيات الموجودة لدى الجيش لجمع وتحليل واستخدام المعلومات حول الجريمة المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي ترتكب في المجتمع قبل وخلال وبعد العمليات؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- ب. هل تشمل إحصائيات الجرائم جنس وعمر ضحاياها ومرتكبيها؟ نعم لا
- ج. هل تبين إحصائيات الجرائم ما هي الجرائم التي تعتبر أفعالاً تنطوي على عنف قائم على أساس النوع الاجتماعي؟ (مثل: هل يتم تدوين العنف الأسري بناء على ذلك أو على أنه مجرد اعتداء؟) نعم لا
- د. كم تغير العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بمرور الوقت؟ كيف يتم توضيح هذه التغيرات من قبل المؤسسات التي تساعد ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هـ. كم عدد حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (المصنفة من حيث الجريمة) التي يتم:
 أ. التبليغ عنها
 ب. التحقيق فيها
 ج. ملاحقتها قضائياً؟
- و. ما هي أعمال جمع البيانات و/أو التحليل التي تم القيام بها فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي سواء من قبل الشرطة أو المؤسسات البحثية والهيئات الحكومية والعيادات والمجموعات النسوية والمنظمات غير الحكومية وغيرها؟
- ز. كيف يتم استخدام بيانات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لتحسين منع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتجاوب معه؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

- ب. كم عدد الحالات المتعلقة بالجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي التي يتم الإبلاغ عنها كل شهر (سواء في المحاكم المتخصصة في العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو في المحاكم العمومية)؟
- ج. ما هي نسبة القضايا المتعلقة بالجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي:
- أ. التي تنتظر المحاكم فيها
 - ب. التي يتم رفضها
 - ج. التي تؤدي إلى إدانة
- د. ما هي الأسباب المقدمة لرفض القضايا المتعلقة بالجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟
- هـ. هل تعكس العقوبات على الجرائم المتعلقة بالنوع الاجتماعي:
- أ. القانون (كأدلة العقوبات) نعم لا
 - ب. خطورة الجرم؟ نعم لا
- ما هي الظروف التي لا تعكس ذلك؟
- و. ما هي الجرائم الأكثر شيوعاً التي يتم توجيه التهم فيها إلى النساء والرجال والبالغين والأحداث؟
- ز. ما هو عدد (أو نسبة):
- أ. السجناء أو السجينات من البالغين؟
 - ب. السجناء أو السجينات من الأحداث؟
 - ج. السجناء أو السجينات من البالغين الذين لم تتم محاكمتهم بعد؟
 - د. السجناء أو السجينات من الأحداث الذين لم تتم محاكمتهم بعد؟
 - هـ. البالغون أو البالغات الخاضعون للتدابير غير الاحتجازية (كإطلاق السراح بكفالة أو إطلاق السراح المشروط أو أداء خدمات للمجتمع)؟
 - و. الأحداث الذكور والإناث الخاضعون للتدابير غير الاحتجازية (كإطلاق السراح بكفالة أو إطلاق السراح المشروط أو أداء خدمة للمجتمع)؟

مصادر مقترحة للمعلومات:

- مراجعة إحصائيات الجرائم على المستويات المحلية/المناطقية والوطنية.
- توزيع استبيان على المنظمات المحلية غير الحكومية والتي تتضمن جمعيات القاضيات والمحاميات ومراكز مساعدة ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- مراجعة استطلاعات الرأي العام حول الأمن والأمان وحقوق الإنسان والتقارير الأمنية التي تعدها المنظمات المحلية والدولية غير الحكومية.
- مراجعة تقارير الهيئات الرقابية.
- مراجعة تقارير نظام السجون ودائرة مراقبة السلوك.

المحور ب: القوانين والسياسات والخطط

٤) القوانين والمعايير الوطنية والإقليمية والدولية

تضع القوانين والمعايير المحلية والإقليمية والدولية إطاراً عاماً لتجارب المؤسسات الأمنية مع النوع الاجتماعي، فهي تحدد ما هي التزامات كل مؤسسة أمنية وتضع أدواراً محددة فيما يتعلق بتلك الأمور كالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة.

ولا يقترح هذا التقييم الذاتي تحليلاً شاملاً لدستور الدولة والقوانين وممارسات القانون التقليدي أو العرفي فيما يتعلق بحقوق الإنسان والمساواة وقضايا النوع الاجتماعي، وللقيام بهذا فنحن نقترح استخدام مصدر مثل أداة تقييم نظام النوع الاجتماعي في النظام القضائي الجنائي الخاصة بمكتب الأمم المتحدة المعني بالجريمة والمخدرات و/أو أداة تقييم اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة الخاصة بنقابة المحامين الأمريكية.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. كيف تشير القوانين والسياسات الوطنية الخاصة بالمؤسسة إلى قضايا النوع الاجتماعي (مثل بنود عدم التمييز)؟
- ب. هل تبين القوانين والسياسات الوطنية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي (كاستراتيجية العنف ضد المرأة وخطة العمل الوطنية ١٣٢٥ واستراتيجية مكافحة التهريب) المسؤوليات المحددة للمؤسسة؟ نعم لا
- ج. كيف تتم الرقابة على امتثال المؤسسة للقوانين والسياسات الوطنية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي؟
- د. كيف تتم الرقابة على امتثال المؤسسة لمعايير حقوق الإنسان الإقليمية والدولية والمعايير الأخرى ذات الصلة بقضايا النوع الاجتماعي؟

أسئلة للقوات المسلحة

- هـ. هل تم استثناء النساء أو فئات معينة من النساء والرجال بحكم القانون من أية أدوار في القوات المسلحة (كالغواصات والطائرات المقاتلة والمهام القتالية والدرك)؟ نعم لا
- و. ما هي البنود المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مدونات السلوك شبه الإقليمية والإقليمية والدولية التي تنطبق على أفراد القوات المسلحة الذين يخدمون في الخارج (كالاتحاد الإفريقي والمجتمع الاقتصادي لدول غرب إفريقيا والاتحاد الأوروبي وحلف شمال الأطلسي والأمم المتحدة)؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- هـ. هل تم استثناء النساء أو فئات معينة من الرجال أو النساء بحكم القانون من أية أدوار في الشرطة (كالتحقيق ووحدات الجرائم الخاصة)؟ نعم لا
- و. ما هي البنود المتعلقة بالنوع الاجتماعي في مدونات السلوك شبه الإقليمية والإقليمية والدولية التي تنطبق على أفراد الشرطة الذين يخدمون في الخارج (كالاتحاد الإفريقي والمجتمع الاقتصادي لدول غرب إفريقيا والاتحاد الأوروبي وحلف شمال الأطلسي والأمم المتحدة)؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

- هـ. هل تم استثناء النساء أو فئات معينة من الرجال أو النساء بحكم القانون من أية أدوار في النظام القضائي؟ نعم لا
- و. كيف تكون المحاكم (أو المؤسسات ذات العلاقة كالمجلس الدستوري) فاعلة في دعم أية حماية دستورية لحقوق الإنسان والمساواة والتي تشمل النساء والفتيات؟
- ز. كيف تكون المحاكم (أو المؤسسات ذات العلاقة كالمجلس الدستوري) فاعلة في دعم أية حماية تشريعية لحقوق الإنسان والمساواة والتي تشمل النساء والفتيات؟

مصادر مقترحة للمعلومات:

- فحص مجموعة مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة حول القوانين والمستندات الدولية والإقليمية ذات الصلة بإصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي.
- الرجوع إلى مواقع الإنترنت الخاصة بمنظمات الأمن الدولية (كإدارة الأمم المتحدة المختصة بعمليات حفظ السلام) "وحدة السلوك والأنضباط".
- مراجعة القوانين والاستراتيجيات الخاصة بالأمن القومي والدفاع والنوع الاجتماعي والقوانين التي تحكم المؤسسات الأمنية ذات العلاقة.
- قراءة أية تقارير حكومية أو لمنظمات غير حكومية حول معاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والملاحظات النهائية للجنة الخاصة بتلك المعاهدة.
- قراءة البيانات الحكومية إلى مجلس الأمن حول تنفيذ القرارات ١٣٢٥ و ١٨٢٠ و ١٨٨٨ و ١٨٨٩ و ١٩٦٠.

- قراءة تقارير الهيئة الوطنية لحقوق الإنسان التي تتناول المؤسسة.
- مقابلة ممثلي جمعيات القاضيات والمدعيات العامّات والمحاميات وأساتذة القانون من النساء.

٥) السياسات المؤسسية والإجراء والتنسيق

ينبغي وضع توجهات من خلال سياسات مؤسسية لتكون المؤسسة متجاوبة مع النوع الاجتماعي، كما ينبغي أن تراعي عملية صنع القرارات والسياسات في حد ذاتها الطرق المختلفة التي تؤثر بها السياسات على الرجال والنساء والفتيات والفتيان (تعميم النوع الاجتماعي)، ويجب أن يكون هناك سياسات محددة للتطرق إلى قضايا النوع الاجتماعي (كالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وضمان مشاركة على قدم المساواة في المؤسسة وضمان وصول المرأة على قدم المساواة إلى خدمات الأمن والعدالة). ينبغي عندئذٍ وضع إجراءات لضمان تحقيق الالتزامات التي تنص عليها السياسة ومخصصات كافية في الموازنة وتنسيق فاعل مع الخدمات الأخرى والأفراد الملمين بمسؤولياتهم، وعندها يوصى بوضع سياسات نوع اجتماعي شاملة و/أو خطة عمل على النحو المبين في المرحلة السابعة (وضع خطة عمل للنوع الاجتماعي) في الفصل الثاني.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- هل يوجد بيان مهام مؤسسي يؤكد على الالتزام بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان؟ نعم لا
- كيف تشير خطط المؤسسة الاستراتيجية إلى المساواة بين الجنسين وأهداف النوع الاجتماعي الأخرى و/أو تشير إلى القوانين والسياسات الوطنية حول قضايا النوع الاجتماعي؟
- كيف يراعي الوصف الوظيفي وإجراءات العمل المعيارية ومدونات السلوك الطرق المختلفة التي تؤثر على الرجال والنساء والفتيات والفتيان (كتناول الاحتياجات المختلفة للموظفين/الموظفات أو الضحايا من الرجال والنساء)؟
- هل يوجد سياسة أو خطة عمل للنوع الاجتماعي محددة بوضوح والتي تتضمن:
 - الأهداف نعم لا
 - الأطر الزمنية نعم لا
 - الموارد اللازمة للتنفيذ نعم لا
 - المسؤوليات الواضحة لمستويات الموظفين المختلفة (الإدارة العليا فما دون) نعم لا
 - آليات للرقابة والتقييم نعم لا
 - آليات لرفع التقارير نعم لا
- كيف تتناول سياسة أو خطة عمل النوع الاجتماعي:
 - تعميم النوع الاجتماعي
 - التحرش الجنسي والتمييز داخل المؤسسة
 - العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
 - المساواة بين الموظفين والموظفات
 - ترقية المرأة
- ما أقسام سياسة أو خطة عمل النوع الاجتماعي التي تم تنفيذها بنجاح وما هي الأقسام التي لم تنفذ وما هو سبب ذلك؟
- ما هي الإدارة الرئيسية أو المحور المركزي لقضايا النوع الاجتماعي/المساواة؟ وما هو مستوى الأقدمية الخاص بها؟
- ما هي الآليات للتنسيق بين الإدارات حول قضايا النوع الاجتماعي (كمجموعات العمل حول قضايا نوع اجتماعي محددة واللجنة التوجيهية لتنفيذ خطة عمل النوع الاجتماعي)؟
- ما هي الآليات المطبقة للتنسيق والتعاون مع الوزارة المسؤولة عن النوع الاجتماعي/المرأة؟
- ما هي الموازنة والموارد الأخرى المخصصة لتحقيق أهداف سياسة أو خطة عمل النوع الاجتماعي أو مبادرات النوع الاجتماعي الأخرى؟
- ما هو تحليل النوع الاجتماعي الذي نُفذ لمجمل موازنة المؤسسة أو خطوط محددة فيها؟

- ل. ما هي القواعد والتعليمات و/أو السياسات المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي من منتسبي المؤسسات الأمنية:
- أ. ضد المنتسبين الآخرين؟
- ب. ضد أفراد من الجمهور؟^٧

أسئلة للقوات المسلحة

- م. ما هو تحليل النوع الاجتماعي الذي نُفذ في مرحلة تخطيط كل مرحلة، كأن تكون متعلقة بقضايا ثقافية تؤثر على الفعالية الوظيفية وتشكيل القوات والمخابرات والتعاون بين المدنيين والجيش؟
- ن. ما هو تحليل النوع الاجتماعي الذي نُفذ خلال العمليات (لحماية المدنيين من الرجال والنساء والفتيان والفتيات)؟
- س. كيف يتم إدراج تحليل النوع الاجتماعي في رفع التقارير حول المهام؟
- ع. ما هي الإجراءات التي تطبق خلال كل عملية:
- أ. لحماية المدنيين والمدنيات من العنف سواء تم ارتكابه في الشوارع أو في البيوت.
- ب. للتجاوب مع العنف المرتكب ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات في المجتمع.
- ج. للتنسيق مع الشرطة المحلية و/أو الدولية فيما يتعلق بالجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي.
- د. للتنسيق مع الخدمات المقدمة لضحايا الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي (كخدمات الرفاه والمؤسسات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية).
- هـ. فيما يتعلق بالأبحاث حول النساء والفتيات.
- و. فيما يتعلق بالتفاعل مع النساء والفتيات لضمان الاتصال الفعال ومنع ومعاينة الاتصال غير الملائم/الاستغلال والإساءة الجنسية.
- ز. لمنع العنف (بما في ذلك الاستغلال الجنسي والتحرش والعنف) ضد الموقوفين؟
- ف. كيف يتم تطبيق المعايير ذات الصلة بالسلوك/مدونات السلوك (الوطنية وشبه الإقليمية والإقليمية والدولية)؟
- ص. هل يوجد سياسة تحرم بوضوح استخدام أفراد الجيش لبائعات هوى خلال العمليات؟ نعم لا
- إذا كان الجواب بنعم فكيف يتم تطبيقها؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- م. ما هي الأنظمة المطبقة لتحديد احتياجات الأمن والعدالة المختلفة لكل من النساء والرجال والفتيان والفتيات في المجتمع؟
- ن. ما هي الخدمات المتوفرة للتعامل مع احتياجات الأمن والعدالة المختلفة لكل من النساء والرجال والفتيان والفتيات في المجتمع؟
- س. ما هي الأنظمة والخدمات الإضافية المطبقة لتحديد والتعامل مع احتياجات الأمن والعدالة المختلفة للنساء والرجال والفتيان والفتيات المهمشين في المجتمع (الأقليات العرقية واللغوية واللاجئين والنازحين والأشخاص ذوي الإعاقات والرجال والنساء المصابين بمرض نقص المناعة المكتسبة "الإيدز")؟
- ع. ما هو تحليل النوع الاجتماعي الذي نُفذ حول نتائج تقديم الخدمات المختلفة للنساء والرجال والفتيان والفتيات؟
- ف. ما هي الإجراءات الوظيفية المعيارية الخطية المطبقة لمنع والتجاوب مع الأشكال المحددة من الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي والتي تشمل تهريب البشر والعنف الأسري والاعتداءات الجنسية؟ وهل ضباط الشرطة على دراية بهذه الإجراءات؟ وهل يتم تطبيقها؟
- ص. هل يوجد سياسة أو إجراءات تتطلب تدوين والتحقيق في كافة الشكاوى حول الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟ نعم لا
- هل ضباط الشرطة على دراية بهذه السياسات أو الإجراءات؟ وهل يتم تطبيقها؟
- ق. ما هي أنواع الأوامر الوقائية أو الزجرية التي يمكن للشرطة إصدارها لحماية ضحايا الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي (كوضع المجرمين قيد الإقامة الجبرية ومنع مزيد من الاتصال مع الضحية)؟

- ر. كيف تنسق الشرطة مع المدعين العامين والمحاكم والسجون والقوات المسلحة لمنع والتجاوب مع الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟
- ش. كيف تنسيق وتتعاون الشرطة مع الخدمات الأخرى لمساعدة ودعم ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (كخدمات الرفاه والمؤسسات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية التي توفر المأوى والنصيحة والدعم القانوني وغيرها)؟
- ت. كيف يتم تطبيق المعايير ذات العلاقة بالسلوك/مدونات السلوك (الوطنية وشبه الإقليمية والإقليمية والدولية)؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

- م. ما هو تحليل النوع الاجتماعي الذي نُفذ على نتائج تقديم الخدمات المختلفة للنساء والرجال والفتيات والفتيان؟
- ن. هل تميز قواعد الأدلة أو ممارسات المحاكم (نظرياً وعملياً) ضد الضحايا والشهود الإناث (من خلال طلب شهود أو الأدلة المعززة لجرائم العنف الجنسي أو إيلاء مزيد من الانتباه لشهادة الرجل أكثر من شهادة المرأة)؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فيرجى بيان ذلك.
- س. ما هي التدابير التي تتخذها المحاكم لحماية سرية وكرامة وأمن الشهود والضحايا في حالة الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟
- ع. ما هي قواعد الأدلة الخاصة والإجراءات التي تطبق في قضايا العنف الجنسي على وجه التحديد (كحماية هوية الضحايا من النشر ومنع طرح أسئلة حول الممارسات الجنسية السابقة)؟
- ف. هل يتاح أمام الضحايا والشهود مساعدة من محامين مستقلين في المحاكم كمثلي المنظمات غير الحكومية لمساعدتهم على استيعاب الإجراءات وحمايتهم من الأسئلة غير اللائقة؟ نعم لا
- ص. كيف ينسق المدعون العامون وقضاة التحقيق والمحاكم فيما بينهم والشرطة والسجون والقوات المسلحة لمنع والتجاوب مع الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟
- ق. ما الخدمات المتوفرة لضحايا الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي (كخدمات الرفاه والمؤسسات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية)؟ وكيف ينسق ويتعاون المدعون العامون والمحاكم مع مقدمي الخدمات هؤلاء؟
- ر. ما هي السياسات الموجودة لإصدار الأحكام أو اتخاذ قرار حول تدابير ما قبل المحاكمة (التي تنص على إطلاق السراح بكفالة أو إطلاق السراح المشروط أو تأدية خدمات للمجتمع حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً):
- أ. للسيدات الحوامل
- ب. للطفل الوحيد أو الوصي الرئيسي؟
- ش. كيف تنسق وتتعاون المحاكم مع البرامج القائمة على أساس مجتمعي للرجل والمرأة والأحداث والمجرمون البالغون (الخدمات المجتمعية وبرامج تأهيل المدمنين)؟
- ت. هل يتم اللجوء إلى "الحبس الاحتياطي" لاحتجاز نساء أو فتيات من الضحايا أو مهددات بالعنف؟ نعم لا

مصادر مقترحة للمعلومات

- مراجعة بيانات المهام وإجراءات العمل المعيارية المتعلقة بالجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي والتحرش والتمييز الجنسي ومدونات السلوك والوصف الوظيفي والأدلة العسكرية والأطر العامة للأمن القومي والسياسات الدفاعية.
- مراجعة وثائق وتقارير الخطط الاستراتيجية.
- مراجعة قواعد وأدلة الإجراءات القضائية الجنائية.
- مراجعة مسؤوليات الموظفين عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية والرقابة عليها وعن قضايا النوع الاجتماعي والمساواة.
- مقابلة المنتسبين للاستفسار عن المعرفة الأساسية بمدونات السلوك وإجراءات العمل المعيارية.
- الاستفسار عن صيغ مدونات السلوك وإجراءات العمل المعيارية وغيرها (الموجودة على الحواسيب في المقرات الرئيسية أو النسخ المطبوعة الموزعة على كافة الضباط أو قادة المناطق).
- توزيع استبيان على خدمات الرفاه والمؤسسات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية التي توفر خدمات لضحايا الجريمة القائمة على أساس النوع الاجتماعي وجمعيات القاضيات أو المحاميات.

- قراءة التقارير و/أو مقابلة خدمات الرفاه والمؤسسات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية التي توفر خدمات لضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وجمعيات القاضيات أو المحاميات.

المحور ج: العلاقات المجتمعية

٦) التصورات العامة

يعتبر اكتساب ثقة كامل المجتمع في خدمات الأمن والعدالة أمراً صعباً في العديد من المجتمعات نظراً لممارسات رديئة سابقة، ومن غير المحتمل توجه الشبان بالأخص إلى الشرطة عندما يكونون ضحايا لجرائم، في حين قد تخشى النساء والفتيات من الإساءة على أيدي أفراد القوات المسلحة والشرطة، ويعتبر تصور أقسام المجتمع المختلفة للمؤسسات الأمنية مسألة مركزية في كيفية قدرتها على تلبية احتياجاتهم المختلفة.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- كيف تختلف تصورات المؤسسة ودورها في المجتمع بين الرجال والنساء والفتيان والفتيات؟
- ب. إلى أي مدى يتم تصور المؤسسة من قبل الرجال والنساء والفتيان والفتيات في المجتمع على أنها رب عمل جيد؟
- ج. ما الاقتراحات لدى الرجال والنساء والفتيان والفتيات حول كيفية قدرة المؤسسة على تحسين خدماتها و/أو التعامل معهم؟

أسئلة للقوات المسلحة

- د. كيف ينظر الرجال والنساء والفتيان والفتيات في مجالات عملهم على وجه الخصوص إلى القوات المسلحة؟
- ه. كيف ينظر الرجال والنساء والفتيان والفتيات الذين يعيشون حول ثكنات وقواعد الجيش على وجه الخصوص إلى القوات المسلحة؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- د. هل تتعامل الشرطة التي يتصورها الرجال والنساء والفتيان والفتيات مع جرائم النوع الاجتماعي بفعالية؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بلا فما هي هذه الجرائم؟
- ه. ما هو رأي الرجال والنساء والفتيان والفتيات الذين يبلغون الشرطة عن الجرائم في الخدمات التي يتلقونها؟
- و. ما هو رأي الرجال والنساء والفتيان والفتيات الذين يبلغون الشرطة عن الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي على وجه الخصوص في الخدمات التي يتلقونها؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

- د. هل المحاكم التي يتصورها الرجال والنساء والفتيان والفتيات فاعلة في معاقبة الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي؟ نعم لا ما هي هذه الجرائم؟
- ه. ما هو رأي الرجال والنساء والفتيان والفتيات الذين شاركوا في إجراءات المحاكم كمتقاضين أو ضحايا أو شهود في هذه المحاكم؟
- و. ما هو رأي الرجال والنساء والفتيان والفتيات الذين شاركوا في إجراءات المحاكم كضحايا لجريمة قائمة على أساس النوع الاجتماعي على وجه الخصوص في هذه المحاكم؟

مصادر مقترحة للمعلومات

- قراءة تقارير هيئات الرقابة والشكاوى الداخلية والخارجية.
- قراءة تقارير المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية.
- مراجعة أية آراء عامة متوفرة أو مسوحات حول الخدمات المقدمة أو بطاقات تقارير المواطنين.
- مقابلة المنظمات غير الحكومية المحلية.
- إجراء مسح مصغر.
- عقد مجموعات بؤرية أو مقابلة فئات من المجتمع.

(٧) التعاون والتشاور مع الجمهور

تعتمد المؤسسات الأمنية وخاصة الشرطة على تعاون الجمهور في حل الجرائم وتحقيق الأهداف الأمنية، وهم يتعاونون مع فئات المجتمع المدني كالمجموعات النسوية والمجموعات الشبابية والكنائس والتي توفر خدمات للضحايا والمعتدين، ويمكن دعم التدريب المقدم لمنسوبي القطاع الأمني، وعلاوة على ذلك ينبغي على المؤسسات الأمنية البحث عن مدخلات من المجتمع لمساعدتهم على تطوير ممارساتهم وسياساتهم التي تلبي احتياجات كافة فئات المجتمع.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

أ. ما هي آليات التعاون والاتصالات الرسمية وغير الرسمية مع المجموعات النسوية وجمعيات حقوق الإنسان وفئات المجتمع المدني الأخرى على المستويات المحلية والبلدية والوطنية (كشبكة الإحالات ولجنة الأمن المحلي)؟

أسئلة للقوات المسلحة

ب. كيف تتعاون القوات المسلحة مع الرجال والنساء في المجتمعات المحلية خلال العمليات؟

ج. كيف تتعاون وتتشاور القوات المسلحة مع الرجال والنساء الذين يعيشون بالقرب من الثكنات والقواعد العسكرية خارج أوقات العمليات؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

ب. كيف يتم التشاور مع الرجال والنساء في المجتمعات المحلية حول أولويات ومنهجيات منع الجريمة؟

مصادر مقترحة للمعلومات

- مراجعة مدى توفر استراتيجية / وحدة / برنامج للعلاقات المجتمعية في المؤسسات.
- مراجعة جداول الأعمال ومحاضر الاجتماعات بين المؤسسة وأفراد المجتمع (بما في ذلك البيانات المصنفة حسب الجنس حول من سيتم دمجهم في المشاورات).
- مقابلة أفراد من المؤسسة مسؤولين عن التوعية الجماهيرية.
- مقابلة أفراد من المجتمع ومن المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية.
- ملاحظة الأدلة التي تدمج المؤسسة بموجبها اهتمامات المجتمع في التدريب والممارسات.

المحور د: المساواة والرقابة

٨) الشكاوى ضد منتسبي القطاع الأمني

يعتبر التحرش الجنسي والعنف والتمييز الذي يمارسه منتسبو القطاع الأمني في عدة بلدان ضد أفراد من العامة وضد زملائهم من المشاكل الخطيرة، حيث يعتبر الرجال وكذلك النساء ضحايا، وتمنع هذه السلوكيات الأفراد من الوصول إلى خدمات الأمن والعدالة، وهي تردع المرأة والرجل من الانضمام إلى مؤسسات القطاع الأمني وتحول دون تقدمهم، وهي تقلص الثقة والاحترام الذي يبقي المؤسسات الأمنية في المجتمع. تعتبر آليات الشكاوى والتحقيق والانضباط الفاعلة جزءاً مهماً من التجاوب مع النوع الاجتماعي.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- كيف يمكن لمنتسبي المؤسسات الأمنية التقدم بشكاوى ضد زملائهم أو مؤسستهم حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان (كآليات الشكاوى الداخلية)؟
- كيف يمكن لفرد من المجتمع التقدم بشكاوى ضد أفراد مؤسسة أمنية حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان (كآليات الشكاوى الخارجية)؟
- كيف يتم تعميم آليات الشكاوى وجعلها سهلة المنال سواء في المؤسسة وللرجال والنساء في المجتمع؟
- كيف يتم التحقيق في الشكاوى المرفوعة ضد منتسبي القطاع الأمني حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان ومن يقوم بذلك؟
- هل طرأ أي ارتفاع أو انخفاض مع الوقت على الشكاوى المقدمة ضد المنسبين حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان؟
- هل يتم إجراء تحليل للتوجهات في الشكاوى بانتظام؟ نعم لا
- هل تميل هذه الشكاوى إلى القدوم من فئات معينة، سواء من المؤسسة أو أفراد العائلة أو فئات معينة في المجتمع؟
- ما هي نسبة الشكاوى التي تمت متابعتها من قبل إدارة التحقيق الداخلي؟
- ما هي نسبة الشكاوى التي أدت إلى اتخاذ تدابير انضباطية داخلية وماذا كانت تلك التدابير؟
- ماذا كانت الأسباب وراء عدم التحقيق في بعض الشكاوى و/أو أنها لم تؤد إلى عقاب؟
- ما هي الآليات المطبقة ليقدم الأشخاص بشكاوى ضد مؤسسة قطاع أمني حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان إلى هيئة رقابة خارجية (كمفوضية حقوق الإنسان أو هيئة المظالم) أو إلى المحاكم؟
- ما هي خدمات الدعم والحماية المطبقة (كالمشاورات وخدمات مناصرة والسرية والحماية من الفصل) للأشخاص الذين يتقدمون بالشكاوى؟
- حيثما يكون هناك شكاوى ضد منتسبي مؤسسات القطاع الأمني حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان، ما هو التنسيق الموجود مع الشرطة والإدعاء العام والمحاكم والمنظمات المحلية غير الحكومية؟
- كيف يتم إبلاغ المعلومات حول التدابير الانضباطية المتخذة رداً على الشكاوى حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان في أنحاء المؤسسة والمجتمع؟

أسئلة للقوات المسلحة

س. هل يتم التعامل مع الشكاوى حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان (سواء قدمت من زملاء أو أفراد العائلة أو من العامة) من قبل نظام العدالة المدني أو العسكري؟

ع. إذا تم التعامل مع الشكاوى في ظل نظام العدالة العسكري، فهل يحق للضحايا المدنيين الوصول إلى الإجراءات؟

نعم لا

هل من الممكن تمثيلهم من قبل محامي مدني؟ نعم لا

مصادر مقترحة للمعلومات

- عقد مجموعات بؤرية مع مجموعات منفصلة من المنتسبين والمنتسبات لمناقشة كيفية التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي أو الانتهاكات الأخرى ضد حقوق الإنسان، والنظر في عقد مجموعات منفصلة مع الشبان والشابات.
- مراجعة التوصيفات/الإحصائيات الخاصة بالشكاوى التي تم تقديمها والتدابير الانضباطية الناجمة عنها.
- مقابلة أفراد الهيئات المسؤولين عن التحقيق في الشكاوى.
- مقابلة قادة الفئات المجتمعية بمن فيهم ممثلو المجموعات النسوية فيما يخص فعالية الشكاوى والإجراءات الانضباطية
- مراجعة التقارير من قبل المنظمات المحلية والدولية غير الحكومية والمنشورة في الصحف ووسائل الإعلام.

إجراء أبحاث حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟

يعتبر إجراء أبحاث حول التحرش الجنسي والأشكال الأخرى من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مسألة شديدة الحساسية وتتطلب بروتوكولات بحث مصممة بعناية. لمزيد من المعلومات أنظر إليسيرغ وهانز: إجراء أبحاث حول العنف ضد المرأة: دليل عملي للباحثين والناشطين (واشنطن، منظمة الصحة العالمية، ٢٠٠٥).

٩) الرقابة الداخلية والخارجية

يمكن أن تلعب آليات الرقابة الداخلية والخارجية دوراً حاسماً في محاسبة المؤسسات أمام الجمهور عن كونهم متجاوبين مع النوع الاجتماعي، وغالباً ما يكون لدى الهيئات الخارجية كمفوضيات حقوق الإنسان أو هيئات المظالم صلاحيات تلقي الشكاوى الفردية من الجمهور أو منتسبي المؤسسات الأمنية، ويمكن أن تطلب من مؤسسة أمنية ما اتخاذ تدابير علاجية خاصة للتعامل مع قضية التمييز، كما يمكن أن تكون هيئات الرقابة الخارجية المستقلة وسيلة من وسائل التواصل والتي يمكنها المشاركة في الرقابة، حيث تتضمن أجهزة الرقابة ممثلين عن المجتمع.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

أ. ما هي آليات الرقابة الداخلية (كمسؤول المساواة والسلوك ووحدة الانضباط والمفتش العام) التي تشرف على المؤسسات؟

ب. ما هي آليات الرقابة الخارجية (مفوضيات حقوق الإنسان واللجان البرلمانية ولجان الأمن القومي وهيئات المظالم) التي تشرف على المؤسسات؟

ج. كيف تراقب آليات الرقابة الداخلية على التجاوب مع النوع الاجتماعي في المؤسسة؟

د. كيف تراقب آليات الرقابة الخارجية على التجاوب مع النوع الاجتماعي في المؤسسة؟

هـ. ما هي نسبة الرجل والمرأة في كل هيئة رقابية داخلية وخارجية؟

و. ما هو التدريب الذي يتلقاه أفراد هيئات الرقابة الداخلية والخارجية حول قضايا النوع الاجتماعي؟

ز. كيف تشارك الوزارة المسؤولة عن قضايا النوع الاجتماعي/ المرأة في الرقابة الخارجية على قضايا النوع الاجتماعي (من خلال التمثيل في لجنة الأمن القومي)؟

ح. كيف يشارك أفراد المجتمع بصورة رسمية وغير رسمية في قضايا النوع الاجتماعي في:

- المنظمات غير الحكومية
- المؤسسات النسوية المهنية
- المؤسسات الأكاديمية والبحثية
- المؤسسات الإعلامية
- وجهاء المجتمع

مصادر مقترحة للمعلومات:

- مراجعة تقارير وإحصائيات هيئات الرقابة الداخلية والخارجية.
- مقابلة أعضاء من هيئات الرقابة الداخلية والخارجية.
- مراجعة تقارير مع منظمات غير حكومية محلية ودولية حول وصول وآثار الهيئات الرقابية.
- مقابلة قادة المجموعات النسوية، بما في ذلك ممثلين عن المجموعات النسوية، للتحقق من فعالية الرقابة الداخلية والخارجية.

المحور ه: المنتسبون

١٠) التعيين والاختيار

إن المرأة غير ممثلة تمثيلاً كافياً في أغلبية المؤسسات الأمنية، وتعتبر المشاركة التامة على قدم المساواة للرجل والمرأة في القطاع الأمني هدفاً في حد ذاته بالنسبة للمؤسسة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي، وكذلك مؤشراً على تحقيق فعالية الأداء بخصوص قضايا النوع الاجتماعي، وغالبا ما تخفق ممارسات التعيين التقليدية في اجتذاب المرأة أو تستثنيها على نحو مقصود أو غير مقصود.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

أ. ما هو عدد أو نسبة المرأة في المؤسسة (في كل فرع من فروع القوات المسلحة مثلاً أو الشرطة المدنية و "المحلفة" كالقضاة والمدعون العامون والمحامون)؟

ب. ما هو عدد أو نسبة المرأة والرجل في كل مستوى/رتبة؟

ج. هل يوجد نسبة مئوية مستهدفة للمنتسبات؟ نعم لا أو لتعيين المرأة؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فما هي الأهداف؟

د. هل يوجد أية حدود على نسبة المنتسبات أو تعيين المرأة؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فكيف يمكن تبرير ذلك؟

هـ. ما هي التدابير المتخذة لتشجيع ودعم المرأة على التقدم (كتمثيل المرأة في أدلة التعيين والتعيين في الأماكن التي ترتادها النساء)؟

و. هل يوجد أية اختلافات في معايير وعملية التعيين بين الرجل والمرأة (كالمطلبات الجسمانية المختلفة)؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فما هي هذه الاختلافات؟

ز. ما هو ملف الموظف المثالي في المؤسسة من حيث المزايا والقدرات والالتزامات؟ وهل يمكن الوصول إلى هذا الملف على قدم المساواة بالنسبة للرجل والمرأة؟ نعم لا

- ح. إذا كانت نسبة توظيف المرأة أقل من الرجل (أو العكس)، فما هي المعوقات التي تعترض التعيين وكيف يمكن التعامل معها أو هل يمكن التعامل معها؟ على سبيل المثال: هل تتطلب المرشحات تدريباً خاصاً لتلبية متطلبات التعيين (كقيادة سيارات الدفع الرباعي والتدريب البدني والتعليم رفيع المستوى)؟
- ط. هل يتطابق الوصف الوظيفي بدقة مع متطلبات الوظيفة بحيث لا يكون هناك تمييز ضد المرأة أو الرجل؟ مثال:
 أ. هل يوجد أية متطلبات لياقة بدنية ملائمة للوظيفة وهل هي مبالغ فيها؟ نعم لا
 ب. هل المهارات والقدرات "الأنثوية" التقليدية كالاتصال والقدرة على إبطال المواقف العنيفة والقدرة على العمل على نحو تعاوني موجودة في الوصف الوظيفي إلى جانب المهارات "الرجولية" التقليدية؟ نعم لا
- ج. هل يتطلب الوصف الوظيفي استيعاب و/أو الالتزام بجودة النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان؟ نعم لا
- د. ما الخطوات المتخذة لضمان مشاركة المرأة والرجل في عمليات التعيين؟
- هـ. كيف يتم تدريب المنتسبون المشاركين في التعيين على تعقب ومواجهة السلوكيات التمييزية تجاه المرأة أو الرجل؟
- و. ما الخطوات المطبقة للتحقق من المرشحين حول الانتهاكات السابقة للقانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان؟

مصادر مقترحة للمعلومات:

- مراجعة إجراءات الموارد البشرية وتقارير عمليات التعيين.
- فحص مواد التعيين.
- مقابلة المجندين.
- مقابلة أو عقد مجموعات بؤرية مع المجندين الجدد.
- توزيع استبيان على المجندين الجدد.
- إجراء مسح مصغر في مكتب التجنيد.

١١) التثبيت

يتم تثبيت المرأة بنسبة أقل من الرجل في العديد من الدول لمجموعة من الأسباب، منها التحرش الجنسي والتمييز والإساءة والبيئة غير المساعدة وقلة السياسات والإجراءات المساعدة للعائلة لدعم كل من المرأة والرجل في الموازنة بين وظائفهم ومسؤولياتهم العائلية، كما يترك الشبان بسبب التحرش الجنسي والإساءة، إلى جانب ترك الرجل والمرأة بسبب التحرش والتمييز المتعلق بتوجهاتهم أو هوياتهم الجنسية.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. ما هي البيانات التي يتم جمعها وتحليلها حول تقلب وتثبيت الموظفين؟ وهل يتم تصنيف هذه البيانات من حيث الجنس والرتبة والعرق وأسباب ترك الخدمة؟
- ب. إذا كان هناك بيانات مصنفة من حيث الجنس، ما هي نسبة تثبيت المرأة والرجل وما هي الاختلافات بين أسبابهم لترك الخدمة؟
- ج. إذا كانت نسبة تثبيت المرأة أقل من الرجل (أو العكس) فما هي معوقات التثبيت؟ وكيف يتم التعامل معها؟ وهل يمكن التعامل معها؟
- د. هل يتمتع الموظفون والموظفات بحقوق على قدم المساواة فيما يتعلق بالرعاية الصحية والإسكان والتعاقد ومخصصات العائلة؟ نعم لا
- هـ. هل يوجد أية قيود خطية أو غير خطية على زواج أو حمل المنتسبات (كتأدية مدة خدمة كاملة)؟ نعم لا
- إذا كان الجواب بنعم فيرجى بيان ذلك.

- و. ما مدى كفاية السياسات لإتاحة المجال للطاقتن للموازنة بين العمل مع العائلة ومسؤوليات الرعاية:
- أ. هل يوجد بنود لساعات العمل المرنة و/أو العمل بدوام جزئي للأباء وأولئك القائمين على رعاية كبار السن أو أفراد العائلة المرضى؟ نعم لا
- ب. هل يوجد مغادرات أمومة مدفوعة الأجر وكافية؟ نعم لا
- ج. هل يوجد مغادرات أبوة مدفوعة الأجر وكافية؟ نعم لا
- د. هل يوجد بنود "للعمل الخفيف" للنساء الحوامل واللاتي وضمن حملهن حديثاً؟ نعم لا
- هـ. هل يتم تخصيص وقت للرضعات خلال ساعات العمل؟ نعم لا
- و. هل يوجد مرافق للنساء المرضعات لإرضاع أطفالهن خلال ساعات العمل (كغرفة حضانة)؟ نعم لا
- ز. هل يتم توفير مرافق لرعاية الأطفال أو هل يوجد مساهمات في نفقات رعاية الأطفال؟ نعم لا
- ح. هل يوجد أي دعم عملي أو نفسي لأسر المنتسبين لدى انتقالهم كالبحث عن وظائف أو مدارس جديدة؟ نعم لا
- ط. هل يتم مراعاة مسؤوليات الرعاية لدى اتخاذ قرارات حول الانتشار (لإتاحة المجال لوالدي طفل صغير لاختيار البقاء بالقرب من العائلة مثلاً)؟ نعم لا

أسئلة للقوات المسلحة

- ز. ما هي أشكال الدعم العملي والنفسي المتوفرة لعائلات المنتسبين عندما يكون أحد أفرادها خارجاً في مهمة؟
- ح. ما هي آليات مساعدة المنتسبين الخارجين في مهام للبقاء على تواصل مع عائلاتهم؟

أسئلة لأجهزة الشرطة

- ز. ما هي أشكال الدعم العملي والنفسي المتوفرة لعائلات المنتسبين عندما يكون أحد أفرادها خارجاً في مهمة لفترة طويلة؟
- ح. ما هي آليات مساعدة المنتسبين الخارجين في مهام لفترة طويلة للبقاء على تواصل مع عائلاتهم؟

مصادر مقترحة للمعلومات

- مراجعة التقارير التي توثق معدلات التثبيت.
- مراجعة سجلات ومسوحات "مقابلات الخروج".
- مراجعة سياسات الموارد البشرية.
- مقابلة موظفي الموارد البشرية.
- مقابلة ممثلي جمعيات المنتسبين.
- مقابلة وعقد مجموعات بؤرية و/أو توزيع استبيان على المنتسبين والمنتسبات من أقسام ومستويات مختلفة داخل المؤسسة، بمن فيهم أولئك الذين تركوا الخدمة حديثاً.

١٢ المهام والتوزيع والترقية والمكافأة

ينبغي ألا تميز أنظمة التكليف والتوزيع والترقية والمكافأة ضد الرجل أو المرأة، ومن الضروري إحداث تغييرات لضمان توفر الأدوار التي تعتبر تقليدياً غير ملائمة للمرأة على قدم المساواة بين المرأة والرجل، وينبغي في الوقت ذاته مراعاة الالتزامات العائلية والتزامات أخرى، كما يجب أن تضم أنظمة تقييم الأداء تدابير متجاوبة مع النوع الاجتماعي بحيث يتم ربط ترقية الأفراد بتلبية التزاماتهم في التجاوب مع النوع الاجتماعي. يجب تقييم ومكافأة الخدمة في وحدة مسؤولة عن التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. هل يتم جمع وتحليل بيانات حول ترقية المنتسبين والمنتسبات؟ نعم لا
- ب. إذا كانت نسبة ترقية المرأة أقل من الرجل (أو العكس) فما هي معيقات الترقية؟ وكيف يتم التعامل معها؟ وهل يمكن التعامل معها (كالتدريب المستهدف)؟
- ج. هل يتلقى الرجال والنساء من نفس الرتبة / المستوى نفس الرواتب؟ نعم لا
- د. إذا كانت المرأة تتلقى راتباً أقل من الرجل (أو العكس)، فكيف يبرر هذا وكيف يمكن تصحيحه؟
- هـ. ما الخطوات المتخذة لضمان مشاركة كل من الرجل والمرأة في اتخاذ القرارات حول ترقية ومكافأة المنتسبين؟
- و. هل يوجد أية مناصب تم استثناء الرجل أو المرأة منها بصورة رسمية أو غير رسمية إلى جانب المناصب التي استثنى منها الرجل أو المرأة بحكم القانون (كتلك المبيّنة في المحور ب)؟ نعم لا
- ز. هل يوجد أية مناصب (أخرى) لا يتولاها عملياً سوى الرجال أو النساء؟ نعم لا
- ح. ما هي أنظمة إدارة الموارد البشرية المطبقة:
- أ. لتمييز وتقييم ومكافأة الأداء لدى التعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين و/أو تلبية أهداف استراتيجية المؤسسة للنوع الاجتماعي؟
- ب. تمييز وضبط الأداء الرديء في ما ذكر أعلاه؟

أسئلة للقوات المسلحة

- ط. إذا كان هناك قيود مفروضة فيما يتعلق بالمرأة في الأدوار القتالية، فهل لا زال بإمكان المرأة الحصول على مناصب أعلى مستوى؟ نعم لا
- ي. هل يحصل كل من المرأة والرجل على فرص متساوية في التكاليف و/أو الانتشار المرغوب؟ نعم لا
- ك. هل تحصل المرأة المتزوجة أو الأمهات على فرص متساوية في التكاليف و/أو الانتشار المرغوب كبقية النساء والرجال؟ نعم لا
- ل. هل يتم نشر المرأة والرجل بأعداد متساوية بما في ذلك مهام حفظ السلام؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فكيف يمكن جعل فرص الانتشار متاحة ومستقطبة أكثر للمرأة؟
- م. هل يتم نشر النساء بأعداد كافية ضمن نفس الوحدات بحيث لا يشعرن بالعزلة؟ نعم لا

أسئلة لأجهزة الشرطة

- ط. هل تتوفر للمرأة فرص على قدم المساواة للخدمة في:
- أ. المناصب الوظيفية غير المكتبية؟ نعم لا
- ب. الوحدات غير تلك المتخصصة في العنف المنزلي/وحدات دعم الأسرة؟ نعم لا
- ي. هل يحظى كل من الرجل والمرأة بنفس القدرة على استخدام السيارات والحواسيب والمذياع والهواتف والموارد الأخرى اللازمة لأداء مهامهم كما يلزم؟ نعم لا
- ك. هل يحظى كل من الرجل والمرأة بنفس التكاليف و/أو الانتشار المرغوب؟ نعم لا
- ل. هل تحظى النساء المتزوجات أو الأمهات بنفس التكاليف و/أو الانتشار المرغوب كبقية النساء والرجال؟ نعم لا
- م. إذا كانت أفراد من الشرطة مشاركين في مهام لحفظ السلام، فهل النساء منتشرات بأعداد متساوية؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بلا فكيف يمكن جعل فرص الانتشار متاحة ومستقطبة أكثر للمرأة؟

أسئلة لمؤسسات قطاع العدالة

ط. هل عمليات التعيينات القضائية و/أو الإدارية متاحة للرجل والمرأة على قدم المساواة سواء من الناحيتين العملية والرسمية؟ نعم لا

مصادر مقترحة للمعلومات

- مراجعة إجراءات الموارد البشرية حول الترقيات وغيرها.
- مراجعة بيانات الرواتب المصنفة من حيث الرتب والجنس.
- معرفة كيفية رفع تقارير بالأداء الفردي وتقييمه.
- مقابلة وعقد مجموعات بؤرية و/أو توزيع استبيان على المنتسبين والمنتسبات من أقسام ومستويات مختلفة داخل المؤسسة.
- مقابلة ممثلي جمعيات المنتسبين.
- إلقاء نظرة على خطة توزيع المكاتب لمعرفة فيما إذا كان يتم إعطاء كل من المرأة والرجل على قدم المساواة أفضل المكاتب وموارد العمل.

١٣) الإرشاد والدعم

قد يلزم اتخاذ تدابير لضمان تشجيع المرأة على تولي أدوار قيادية وتمثيل آرائها حيثما تكون في أقلية ضمن مؤسسة أمنية، وغالباً ما يكون هناك طرق غير رسمية وغير مرئية يتلقى الرجال بموجبها الدعم والإرشاد من رجال آخرين لمساعدتهم على المضي قدماً في المؤسسة، وهذا يتضمن الحصول على نصائح حول التنقلات الوظيفية من موظف أعلى درجة والتعلم من أحدهم حول كيفية التفاوض على قضايا كالرواتب والمهام والفرص والمنافع القيادية، ولا توجد هذه الشبكات غير الرسمية بالنسبة لأغلبية النساء في المؤسسات الأمنية، وينبغي على النساء إيجادها على نحو استباقي، حيث تنشأ بعض المؤسسات برامج رسمية للمساعدة في إنشاء شبكات الدعم أو نظم الإرشاد الخاصة بالمرأة.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. هل يوجد برنامج رسمي للإرشاد للمنتسبات؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فيرجى بيان ذلك.
- ب. ما مدى تشجيع الإرشاد الرسمي/غير الرسمي للمنتسبات (عن طريق تخصيص وقت للإرشاد من ضمن ساعات العمل على سبيل المثال)؟
- ج. هل يوجد أي جسم يجمع المنتسبات أو قسم نسائي في أية جسم للموظفين؟ نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فكيف تدعم المؤسسة هذا الجسم (التمويل والوصول للقيادة وتوفير الوقت والتسهيلات للأنشطة) وكم عدد أفرادها وما هي نشاطاته؟

مصادر مقترحة للمعلومات

- إلقاء نظرة على إجراءات الموارد البشرية حول الإرشاد.
- مراجعة الهيكل التنظيمي للجسم الذي يضم المنتسبات (أو ما شابه).
- مقابلة ممثلي جمعيات المنتسبين.
- مقابلة وعقد مجموعات بؤرية و/أو توزيع استبيان على المنتسبين والمنتسبات من أقسام ومستويات مختلفة داخل المؤسسة.

١٤) البنية التحتية والمعدات

قد يتم استثناء المرأة من مؤسسات القطاع الأمني في الممارسات أو يتم ثنيها عن البقاء من خلال المرافق غير الكافية، ومن الضروري الاستثمار في البنية التحتية والمعدات الملائمة حيث تكون المؤسسة قد بدأت لتوها في استقطاب النساء للعمل فيها.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. هل يوجد أية غرف غسل وتبديل ملابس منفصلة لكل من الرجال والنساء في كافة مرافق المؤسسة؟ نعم لا
- ب. هل يوجد زي رسمي ملائم للمنتسبات بمن فيهن الحوامل لكافة الرتب/المستويات ولجميع الأدوار؟ نعم لا
- ج. هل يوجد أية مرافق إقامة ملائمة وآمنة للمرأة في كافة منشآت التدريب والثكنات وغيرها؟ نعم لا
- د. إذا كان السكن متوفرًا فما هي التدابير المتخذة لضمان ملائمة للعائلات (كالقرب من المدارس ورعاية الأطفال ومرافق الرعاية الصحية)؟

أسئلة للقوات المسلحة

- هـ. ماذا يتوفر لنظافة النساء ومتطلبات الحمامات في أوقات العمليات؟
- و. هل تلائم كافة المعدات اللازمة للمرأة كافة المنتسبات (كالسترات الواقية من الرصاص وقابلية تعديل مقاعد السيارات)؟ نعم لا

مصادر مقترحة للمعلومات

- فحص الثكنات ومنشآت التدريب.
- مقابلة الطاقم المسؤول عن تخصيص السكن.
- مقابلة ممثلي جمعيات المنتسبين.
- مقابلة وعقد مجموعات بؤرية و/أو توزيع استبيان على المنتسبين والمنتسبات من أقسام ومستويات مختلفة داخل المؤسسة.

المحور و: الثقافة المؤسسية

١٥) استيعاب قضايا النوع الاجتماعي والعلاقات بين الموظفين والموظفات

إن الثقافة المؤسسية عبارة عن جمع قيم وتاريخ وأساليب القيام بالأمور التي تؤسس "قواعد اللعبة" غير المعلنة في المؤسسة، وهي تحدد ما يتم تقييمه علي أنه مهم في المؤسسة (والذي قد يتعارض مع بيان المهام والسياسات الرسمية)، حيث يمكن أن تكون الثقافة المؤسسية حليفاً قوياً في تنفيذ العمل حول المساواة بين الجنسين جزءاً قيماً لعمل المؤسسة أو يمكن أن يعيق سير العمل في قضايا النوع الاجتماعي، جاعلةً عمل المرأة في المؤسسة أو الوصول إليها صعباً.

تتضمن الثقافة المؤسسية من ناحية العلاقات بين الجنسين الأعراف واللوائح التي تقبلها المؤسسة أو تسمح بها للرجل والمرأة، ويمكن أن تكون الثقافة المؤسسية السائدة ذات طابع تمييزي، مثل القبول غير المعلن للنكات أو اللغة التي تحط من قدر المرأة (أو الآخرين) والإقرار دائماً أو المناداة على الرجال أولاً في المقابلات أو التدريب أو تقييد المرأة دائماً بالأدوار المساندة. تعتبر نوعية العلاقات بين الموظفين والموظفات جانباً وثيق الصلة من جوانب الثقافة المؤسسية.

وإضافة لذلك من المهم للمؤسسة في التجارب مع النوع الاجتماعي أن يكون لجميع المنتسبين استيعاب لسبب أهمية تناول قضايا النوع الاجتماعي، سواء في المؤسسة وفي علاقاتها مع المجتمع، وأن يكون لديها التزام بتعزيز حقوق الإنسان وجودة النوع الاجتماعي.

ويعتبر التدريب الأولي أو المرحلة الاستهلاكية مهمة جداً في العديد من مؤسسات القطاع الأمني في تشكيل السلوكيات نحو النوع الاجتماعي وفعالية المنتسبين والمنتسبات.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. هل يوجد استيعاب في أوساط المنتسبين والمنتسبات على كافة المستويات لسبب أهمية تناول قضايا النوع الاجتماعي؟
نعم لا
- ب. إذا كان هناك بالفعل سياسة أو خطة عمل للنوع الاجتماعي، فهل هي معروفة على نطاق واسع؟ نعم لا
- ج. ما هي الاختلافات بين كيفية رؤية الرجل والمرأة لقضايا النوع الاجتماعي في المؤسسة؟
- د. ما هي المعلومات التي تقدم للمنتسبين/المجندين الجدد حول التزام المؤسسة بالنوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وبإجراءاتها وسياساتها المتعلقة بالنوع الاجتماعي والسياق الوطني القانوني والسياسي والتحرش الجنسي وغيرها؟
- هـ. هل يوجد علاقات عمل محترمة بين الرجل والمرأة؟ نعم لا
- و. هل الفرق مؤلفة من أفراد من الجنسين (أو هل تميل أكثريتها للرجال أم للنساء)؟ نعم لا
- ز. هل التعبيرات التي تنطوي على عدم مساواة بين الجنسين في مكان العمل مثبطة أم مقبولة (كشاشات التوقف والملصقات والنكات التي تعبر عن قلة احترام) وكيف؟ أعط أمثلة
- ح. هل الصور النمطية الجنسية والتمييز شائعان في المؤسسة؟ نعم لا
- ط. هل التحرش الجنسي شائع في المؤسسة؟ نعم لا
- ي. ما هي أكثر الأنواع شيوعاً من التحرش الجنسي التي تحدث في المؤسسة سواء ضد المرأة أو الرجل؟ أعط أمثلة

أسئلة للقوات المسلحة

- ك. هل يوجد عدد متساو من المدربين والمدربات في التدريب الأولي؟ نعم لا

أسئلة لأجهزة الشرطة

- ك. هل يوجد عدد متساو من المدربين والمدربات في التدريب الأولي؟ نعم لا

مصادر مقترحة للمعلومات

- مقابلة وعقد مجموعات بؤرية و/أو توزيع استبيان على المنتسبين والمنتسبات من أقسام ومستويات مختلفة داخل المؤسسة.
- مقابلة الموارد البشرية أو المسؤول عن المساواة.
- مقابلة ممثلي جمعيات المنتسبين.
- فحص سجلات الشكاوى عن التحرش والتنمر والتمييز وغيرها.
- مراجعة العمليات والمواد الاستهلاكية.
- مقابلة مدربي المرحلة الاستهلاكية.

١٦ القيادة والتمثيل الجماهيري

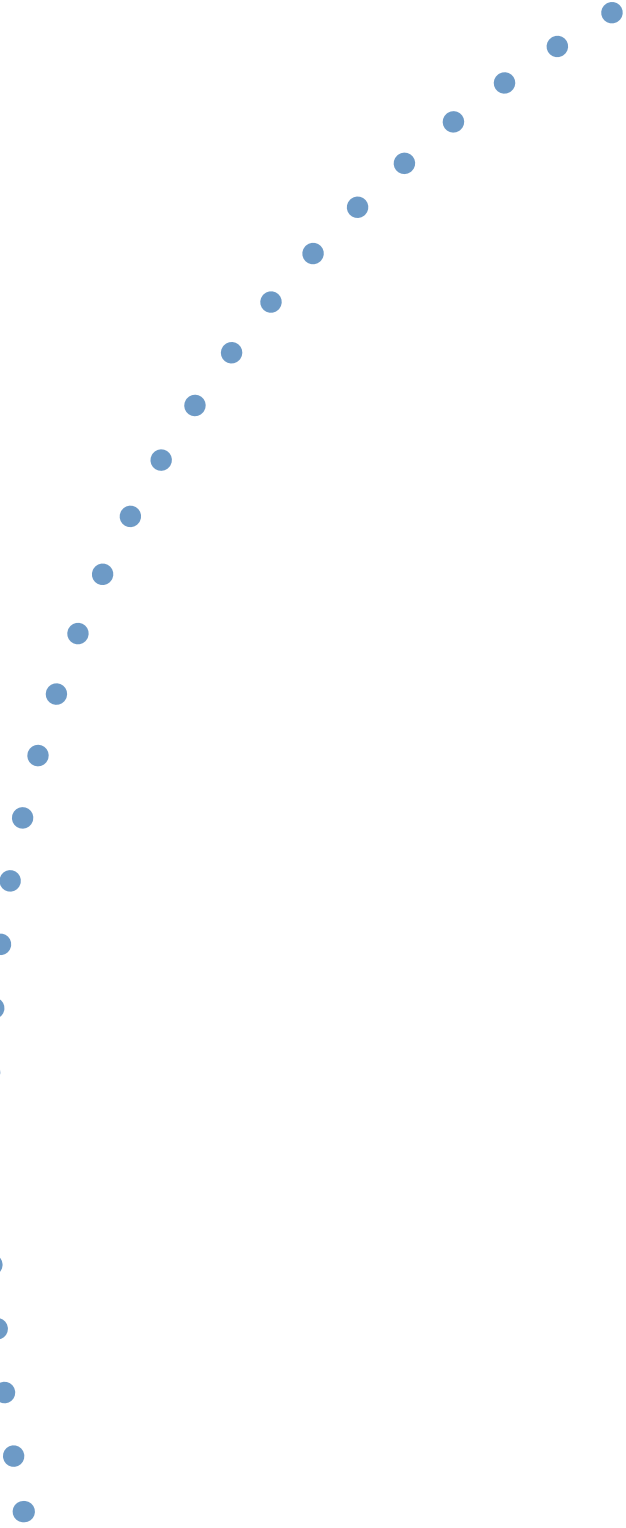
تعتبر القيادة أمراً جوهرياً في تكوين الثقافة المؤسسية، سواء ما يقوله القادة أو يفعلونه حول جودة النوع الاجتماعي، وسواء كان الرجل والمرأة في مواقع قيادية على قدم المساواة، وتعكس وتعزز طريقة تقديم المؤسسة نفسها للجماهير ثقافتها المؤسسية.

أسئلة لكافة مؤسسات القطاع الأمني

- أ. هل تشارك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في صنع القرار بما في ذلك على المستويات الأعلى؟ نعم لا
- ب. إذا كانت الإجابة بلا فما هو السبب؟
- ج. هل يعبر الرجل والمرأة في المناصب العليا عن التزام بأهداف المساواة بين الجنسين على مستوى عال في المؤسسة؟ نعم لا
- د. إذا كانت الإجابة بلا فما هو السبب؟
- هـ. كيف تشير نقاشات وسجلات اتخاذ القرار إلى التزامات وأهداف النوع الاجتماعي؟
- و. كيف تشدد المؤسسة على أهداف المساواة بين الجنسين في كيفية تقديمها نفسها إلى الجمهور؟
- ز. كيف يتم إيلاء الانتباه إلى اللغة الحساسة للنوع الاجتماعي والصور والوثائق التي تنشرها المؤسسة؟
- ح. ما هي نقاط القوة الرئيسية في المؤسسة والتي يمكن تعزيزها لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي والمضي قدماً في المساواة بين الجنسين؟
- ح. ما هي التحديات الرئيسية في الثقافة المؤسسية التي ينبغي التطرق إليها؟

مصادر مقترحة للمعلومات

- إلقاء نظرة على تكوين الأجسام القيادية في المؤسسة.
- مراجعة سجلات الاجتماعات الداخلية حول قضايا النوع الاجتماعي لمعرفة من هم المشاركون.
- مراجعة سجلات اتخاذ القرار لمعرفة مدى الإشارة إلى أهداف وسياسات النوع الاجتماعي.
- مقابلة وعقد مجموعات بؤرية و/أو توزيع استبيان على المنتسبين والمنتسبات من أقسام ومستويات مختلفة داخل المؤسسة.
- مراجعة المواد الترويجية.



الموارد الإضافية

حول جمع البيانات للتقييم

- Interaction, *The Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010).
- International Labour Organization, *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (Geneva: ILO, 2007).
- OMNI (undated), *Toolkit for Conducting Focus Groups*, <http://www.omni.org/docs/FocusGroupToolkit.pdf>.
- USAID Center for Development Information and Evaluation, *Performance Monitoring and Evaluation Tips: Conducting Key Informant Interviews; Using Rapid Appraisal Methods; Conducting Focus Group Interviews* (Washington, DC: USAID, 1996).
- World Bank, *Monitoring & Evaluation: Some Tools, Methods and Approaches* (Washington, DC: World Bank, 2004).
- World Bank, *Social Accountability Sourcebook: Tools & Methods*, http://www.worldbank.org/socialaccountability_sourcebook/Tools/toolsindex.html.

حول تقييم مؤسسات القطاع الأمني

- American Bar Association, *CEDAW Assessment Tool* (Washington, DC: ABA, 2002).
- Bajraktari, Y. et al., *The PRIME System: Measuring the Success of Post-Conflict Police Reform* (Princeton: Woodrow Wilson School of Public and International Affairs, 2006).
- National Center for Women & Policing, *Self-Assessment Guide for Law Enforcement on Recruiting and Retaining Women* (Los Angeles: NCWP, 2000).
- Popovic, N., 'Security sector reform assessment, monitoring & evaluation and gender', in M. Bastick and K. Valasek (eds) *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).
- UN Office on Drugs and Crime, 'Gender in the criminal justice system assessment tool', *Criminal Justice Assessment Toolkit* (New York: United Nations, 2010).
- Vera Institute of Justice, *Measuring Progress toward Safety and Justice: A Global Guide to the Design of Performance Indicators across the Justice Sector* (New York: VIJ, 2003).

حول وضع موازنة للنوع الاجتماعي

- Budlender, D. and Sharp, R., *How to Do a Gender-sensitive Budget Analysis* (London: AusAID and Commonwealth Secretariat, 1998).
- Quinn, S., *Gender Budgeting: Practical Implementation Handbook* (Strasbourg: Council of Europe, 2009).
- South African Department of Justice and Constitutional Development, *Budget Analysis and Assessment Instrument and Gender Responsive Budgeting Guidelines* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.
- UN Women, Gender Responsive Budgeting Portal, http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=586.
- UNIFEM and NGLS, *Bridging the Gap: Financing Gender Equality* (New York: United Nations, 2008).

أمثلة حول تقييمات النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني

- Burns, J. and Hanson, M., *Review of Progress in Gender Integration in the New Zealand Defence Force* (Wellington: NZDF, 2005).
- DCAF, 'Police self-assessment of recruitment and retention of women', in *Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground* (Geneva: DCAF, 2011).
- New Zealand Defence Force and New Zealand Human Rights Commission, *Report of the Gender Integration Audit of the New Zealand Defence Force* (The Burton Report) (Wellington: NZDF, 1998).
- South African Department of Justice and Constitutional Development, *Gender Mainstreaming, Assessment Report and Needs Assessment Report* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.

Interaction, *The Gender Audit Handbook* (Washington, DC: Interaction, 2010).

Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., *Gender at Work: Organisational Change for Equality* (Washington, DC: Gender at Work, 1999).

Valasek, K., *Securing Equality, Engendering Peace: Policy and Planning on Women, Peace and Security* (Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2006).

أمثلة حول خطط العمل للنوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع الأمني

Netherlands Ministry of Defence, 'ActiePlan Gender' (Plan of Action for Gender Issues 2004–2010), http://www.iiav.nl/epublications/2004/Actieplan_Gender.pdf; 'Genderforce' (2006), <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/brochures/2006/09/29/genderforce-engelse-versie/genderforce-en.pdf>.

Northern Ireland Policing Board Gender Action Plan 2008, http://www.psn.police.uk/final_gender_action_plan.pdf.

Kent Police (England) Gender Action Plan 2010–2013, http://www.kent.police.uk/about_us/diversity/attachments/GES%20Action%20Plan%202010-13.pdf.

Scottish Justice Department, Gender Equality Duty Action Plan, <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/30095002/22>.

Scottish Prison Service Gender Equality Scheme, 2007, <http://www.sps.gov.uk/EqualityandDiversity/gender.aspx>.

Surrey Police (England) Gender Equality Scheme, 2007–2010, http://www.surrey.police.uk/gender_equality_scheme.pdf.

United Kingdom Equality and Diversity Schemes 2008–2011 incorporating armed forces, wider Ministry of Defence and Ministry of Defence Police, <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/98E4EAB6-CE02-4F39-9EF2-17DD054C5905/0/eqdivschemes20082011.pdf> (see armed forces gender action plan at A-23, wider departmental gender action plan at B-29 and Ministry of Defence Police gender action plan at C-45).



الملاحق ١: أمثلة على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

يتنوع اعتبار فيما إذا كانت هذه الأشكال من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي جرائم في نظر القانون من بلد لآخر، وتستخدم مصطلحات مختلفة لوصف أفعال العنف هذه القائمة على أساس النوع الاجتماعي.

العنف المنزلي (المسمى كذلك العنف الأسري أو عنف الشريك الحميم)
جرائم القتل ضد المرأة
الإجهاض القسري
الحمل القسري
العقم القسري

العادات التقليدية المؤذية:

- الجرائم المرتكبة ضد المرأة باسم "الشرف"
- العنف المرتبط بالمهر
- الزواج المبكر
- ختان الإناث
- وأد البنات
- الزواج بالقوة
- تفضيل الأولاد

سفاح المحارم

التحرش الجنسي والعنف في مكان العمل والمؤسسات التعليمية وفي الرياضة

العنف الجنسي:

- الدعارة القسرية
- اغتصاب العصابات
- الاغتصاب
- الإساءة الجنسية
- الاستغلال الجنسي
- العبودية الجنسية

المطاردة

الاتجار بالبشر

العنف ضد الأطفال (الفتيات والفتيان):

- العقاب الجسدي
- العنف الذهني
- الإهمال أو المعاملة المستهترة
- العنف الجسدي
- الإساءة أو الاستغلال الجنسي
- التعذيب والمعاملة أو العقاب غير الإنساني أو الذي يحط من الكرامة

مراجع مفيدة للتعريفات الدولية للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

لجنة حقوق الطفل-الملاحظة العامة رقم ١٣ (٢٠١١): "المادة ١٩: حق الطفل في الحرية من كافة أشكال العنف"، ٢١ مارس ٢٠١١، لجنة حقوق الطفل/CRC/C/GC/١٣

المحكمة الجنائية الدولية، عناصر الجريمة، ٩ سبتمبر ٢٠٠٢، المحكمة الجنائية الدولية ASP/١/٣ (القسم ٢-ب)

باولو سيرجيو بينهيرو، الخبير المستقل لدراسة الأمين العام للأمم المتحدة حول العنف ضد الطفل، التقرير الدولي حول العنف ضد الطفل (جنيف: مطبعة روتو، ٢٠٠٦).

الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الأمين العام: "دراسة معمقة حول كافة أشكال العنف ضد المرأة"، ٦ يوليو ٢٠٠٦، A/Add.1/١٢٢/٦١

الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٤٨/١٠٤: "الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة"، ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣.

المالحق ٢: خطة عمل نموذجية للتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي



قد يكون لدى مؤسستك بالفعل أداة للتخطيط يمكن استخدامها للتقييم الذاتي للنوع الاجتماعي، ولإجراء ذلك ميزة وهي أن الطاقم يستوعب كيفية عمل أداة التخطيط.

وتم استخراج خطة العمل من واحدة وضعتها مؤسسة قطاع أمني لتقييم ذاتي فعلي للنوع الاجتماعي، وهي متوفرة باعتبارها مثالاً على كيفية تخطيط مجموعة التقييم الذاتي لكل مرحلة من مراحل هذه العملية، بما في ذلك مراعاة المخاطر وتصميم التقييم وجمع المعلومات ووضع تقرير التقييم ووضع خطة عمل النوع الاجتماعي، حيث عملت مؤسسة القطاع الأمني في هذا المثال مع مستشار خارجي بحيث تم تكليف المهام بين المؤسسة والمستشار.

المخاطر والردود	مؤشرات ووسائل التحقق	مسؤوليات المستشار	مسؤوليات المؤسسة الأمنية	بنود الموازنة	الموعد النهائي	المخرجات	النشاط	الأهداف
١- غياب الإرادة السياسية الرد: التحديثات المنتظمة والتشاور مع مجلس الإدارة وبيان الدعم من الرئيس	١- البيانات ذات الصلة التي تم جمعها حول الممارسات الفضلى والثغرات والاحتياجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية وسيلة التحقق: نتائج المسح التي تم جمعها	١- توفير ملاحظات حول مسودات المسح	١- وضع المسوحات ٢- توزيع وجمع نتائج المسح ٣- جمع نتائج المسح ٤- التحليل المشترك للنتائج ٥- مراجعة تحليل المسح ٦- دمج تحليل المسح في تقرير التقييم		٣١ يوليو: استكمال المسوحات ٢٤ أغسطس: جمع نتائج المسح ٢٥ سبتمبر: تحليل النتائج	مجموعة من بيانات المسح المتضمنة في تقرير التقييم	وضع المسح وتنفيذه	١- تحديد الممارسات الفضلى الحالية والفجوات الاحتياجيات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية
الرد: بيان الدعم من الرئيس والتواصل والمتابعة عن طريق البريد الإلكتروني والهاتف	نتائج المسح التي تم جمعها والبيانات ذات الصلة التي تم تحليلها وترجمتها في السياسات المفيدة وسيلة التحقق: تقرير التقييم	١- وضع أسئلة المقابلات ٢- ملاحظات حول قائمة من سيتم مقابلتهم	١- قائمة بمن سيتم مقابلتهم ٢- أسئلة المقابلات ٣- إجراء المقابلات وجمع المعلومات		٢٩ يوليو: صياغة قائمة الأشخاص الذين سيتم مقابلتهم وقائمة بأسئلة المقابلات التي يتم تبادلها للملاحظات أغسطس: المقابلات	جمع معلومات المقابلات الموجودة في تقرير التقييم	المقابلات	
		١- وضع أسئلة المجموعة البؤرية ٢- عقد مجموعات تركيز مشتركة ٣- وضع تقرير المجموعة البؤرية (٢٥٠٠ كلمة)	١- استكمال أسئلة المجموعة البؤرية ٢- عقد مجموعات تركيز مشتركة ٣- مراجعة تقرير مجموعة التركيز	استراحات القهوة/ الشاي	٥ أغسطس: وضع أسئلة المجموعة البؤرية سبتمبر: لقاء مجموعات التركيز مع الطاقم أكتوبر: لقاء مجموعات التركيز مع الطلبة	تقرير المجموعة البؤرية المدمج في تقرير التقييم	مناقشات المجموعة البؤرية	

المخاطر والردود	مؤشرات ووسائل التحقق	مسؤوليات المستشار	مسؤوليات المؤسسة الأمنية	بنود الموازنة	الموعد النهائي	المخرجات	النشاط	الأهداف
		١- وضع قائمة التدقيق ٢- ملاحظات حول صياغة التقرير	١- إجراء المراجعة ٢- صياغة التقرير (٢٥٠٠ كلمة) إجراء المراجعة ٢- صياغة التقرير (٢٥٠٠ كلمة)		٥ أغسطس: وضع قائمة التدقيق ٢٨ أغسطس: صياغة التقرير سبتمبر: التقرير النهائي	التقرير المذكور في تقرير التقييم	مراجعة السياسات والإجراءات والتي تشمل الموارد البشرية	
		١- الصياغة المشتركة لموجز تقرير التقييم ٢- مراجعة وتحرير تقرير التقييم	١- الصياغة المشتركة لموجز تقرير التقييم ٢- وضع تقرير التقييم ٣- استكمال تقرير التقييم	نفقات الطباعة	٥ أغسطس: يسلم المستشار مسودة التقرير الموجز ١٨ أغسطس: الموجز النهائي سبتمبر: تضع المؤسسة الأمنية التقرير أكتوبر: التقرير النهائي	تقرير التقييم	صياغة تقرير التقييم	
١- غياب الإرادة السياسية الرد: الاجتماعات الفردية مع كبار الموظفين	١- وضع خطة عمل النوع الاجتماعي بأسلوب تشاركي وسيلة التحقق: التشاور حول قائمة المشاركين وتوثيق عملية وضع خطة العمل ٢- إقرار خطة عمل النوع الاجتماعي وسيلة التحقق: بيان من قبل الرئيس	١- وضع جدول أعمال ورشة العمل ٢- مراجعة قائمة المشاركين في ورشة العمل ٣- الإدارة المشتركة لورشة العمل	١- وضع قائمة المشاركين في ورشة العمل ٢- مراجعة جدول أعمال ورشة العمل ٣- الإدارة المشتركة لورشة العمل ٤- تقديم مسودة خطة العمل إلى مجلس الإدارة لوضع المدخلات والمصادقة	نفقات المواصلات للمشاركين من خارج المؤسسة الأمنية والمرافق والغداء	سبتمبر: وضع جدول أعمال وقائمة المشاركين أكتوبر: ورشة العمل	خطة عمل النوع الاجتماعي	ورشة عمل حول خطة عمل النوع الاجتماعي	٢- وضع خطة عمل النوع الاجتماعي

المالحق ٣: نصائح حول إجراء المقابلات^٩

يعتبر الإعداد المفتاح إلى إجراء المقابلات بنجاح، وينبغي أن يضمن القائمون على إجرائها إعدادها إعداداً جيداً، كما ينبغي عليهم قبل المقابلات:

- إعداد بيئة المقابلات (المكتب أو قاعة الاجتماعات) والتخلص من أسباب الإلهاء ومنع المكالمات الهاتفية والمواعيد المتضاربة.
 - مراجعة أسئلة المقابلات لضمان حساسيتها لمكانة المتقابلين في تراتبية المؤسسة ووضع الأسئلة بناء على ذلك.
- وتضمن الخطوات التالية الإحساس بالإدارة والسيطرة خلال المقابلة:

ما ينبغي عمله	كيف يتوجب عمله
١- تكوين علاقة	<ul style="list-style-type: none"> • كسر الجليد بموضوعات ملائمة لا تجلب التوتر • الودية مع تجنب الأحاديث الجانبية الزائدة • عرض جدول/ توقيت المقابلة • إعلام المتقابل أنك تأخذ ملاحظات
٢- السيطرة على مجريات المقابلة	<ul style="list-style-type: none"> • تجنب التشنت والنقاش غير المترابط • التأكد من إجابة المتقابل على الأسئلة • اللجوء للصمت بدلاً من تجنبه: دعه يفكر!
٣- جمع المعلومات	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام مجموعة من الأسئلة وأنواع الأسئلة • لا تتحدث أقل من ١٠٪ من الوقت أو أكثر من ٢٥٪ من الوقت • إعادة صياغة الأسئلة إذا كانت الإجابة غير واضحة • طرح أسئلة صريحة
٤- السعي إلى صورة متوازنة	<ul style="list-style-type: none"> • تجنب تكوين صورة أحادية الجانب عن الوضع • طرح أسئلة للحصول على صورة متوازنة • السؤال عن نقاط القوة ونقاط الضعف والإيجابيات والسلبيات
٥- أخذ الملاحظات	<ul style="list-style-type: none"> • الحصول على الأفكار/المعلومات الرئيسية وكتابتها بالتفصيل لاحقاً
٦- التعاطي مع الأسئلة	<ul style="list-style-type: none"> • التأكد من إعطائك معلومات كافية للتوضيح • لا تجب على الأسئلة إذا شعرت أنها غير ملائمة
٧- إنهاء المقابلة	<ul style="list-style-type: none"> • مناقشة الخطوات التالية في التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي • إعطاء إطار زمني للاتصالات المرتقبة • ترك المجال مفتوحاً أمام السعي لمزيد من الإيضاحات عند اللزوم
٨- استكمال الملاحظات	<ul style="list-style-type: none"> • استكمال الملاحظات لتدوين الأمثلة أو الحكايات أو أية مجالات تقصي محتملة بعد المقابلة مباشرة

الملاحق ٤: أدلة نموذجية لمجموعة بؤرية^{١٠}



١- مقدمة: أهداف التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي

تقوم المؤسسة بإجراء تقييم ذاتي للنوع الاجتماعي والذي يهدف إلى جعل المؤسسة أكثر تجاوباً مع النوع الاجتماعي من خلال معرفة ما يتوجب عمله على نحو جيد ومواطن التحسين المحتملة. ويتطلع التقييم الذاتي إلى كيفية عمل المؤسسة مع مجموعة من العوامل:

- فعالية الأداء
 - القوانين والسياسات والخطط
 - العلاقات المجتمعية
 - المسائلة والرقابة
 - المنتسبون
 - الثقافة المؤسسية
- وقد عملنا على عدد من المستويات المختلفة لإجراء التقييم الذاتي المؤسسي:
- مراجعة الوثائق
 - الاستبيانات
 - المقابلات
 - الزيارات الميدانية

٢- أهداف مجموعة بؤرية

للحصول على فرصة لإثارة عدة قضايا حول العلاقات بين الجنسين وهيكلية المؤسسات وحول كيفية تناول النوع الاجتماعي في الخدمات التي توفرها المؤسسات للمجتمع.

٣- عدد من التمارين التشاركية القصيرة (ضمن الوقت المتاح)

- ٣ أ. قضايا النوع الاجتماعي الأكثر أهمية في الدولة اليوم:
- التجنيد
 - الرتب

٣ ب. سياسة النوع الاجتماعي الخاصة بالمؤسسة:

- تعريفات النوع الاجتماعي وتعميم النوع الاجتماعي
- توضيح تعميم النوع الاجتماعي
- الهدف: المساواة بين الجنسين
- الاستراتيجية
- ✓ ضمان دمج احتياجات واهتمامات المرأة والرجل في توفير الخدمات والعمليات
- ✓ تمكين المرأة من خلال المشاركة واتخاذ القرار
- النتيجة: المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٤- المناقشة حول التجاوب مع النوع الاجتماعي في توفير الخدمات

- إجراء تمرين "نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات" لاستكشاف:
- نقاط القوة المؤسسية الرئيسية للتجاوب مع النوع الاجتماعي في توفير الخدمات

^{١٠} هذه الارشادات مقتبسة من

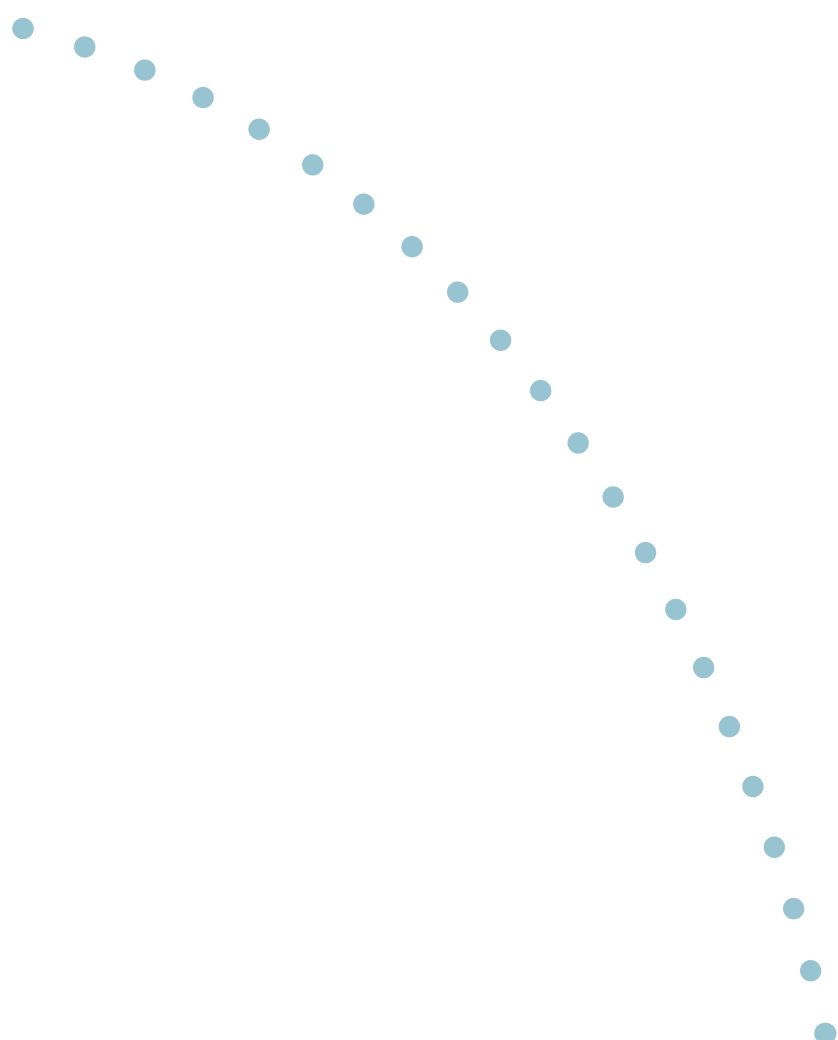
- نقاط الضعف المؤسسية الرئيسية للتجاوب مع النوع الاجتماعي في توفير الخدمات.
- الفرص الرئيسية التي يمكن الاستفادة منها
- المحددات الرئيسية التي ينبغي التغلب عليها

٥- المناقشة حول النوع الاجتماعي والثقافة المؤسسية

نقاش ميسر حول الأسئلة التالية

- ما هي قضايا النوع الاجتماعي التي تعتقد أنها مهمة في المؤسسة نفسها؟
- ما هو شكل علاقات العمل بين الرجل والمرأة؟
- لم لا يوجد نساء أكثر في المستويات القيادية العليا؟

٦- نقاش مفتوح



الملاحق ٥: صيغة نموذجية لتقرير تقييم النوع الاجتماعي^{١١}



جدول المحتويات

المخلص التنفيذي - إبراز النقاط الرئيسية في التقرير والتي تتضمن اللحة والمنهجية والعملية والاستنتاجات والتوصيات الرئيسية

الشكر والتقدير - الأشخاص الذين لهم دور فاعل في تشجيع أو تنظيم التقييم الذاتي وتنفيذه

قائمة بالاختصارات

مقدمة - الغاية من التقييم الذاتي والتقرير وخلفية التقييم الذاتي التي تتضمن التواريخ والعملية

المنهجية - كيفية وضع التقييم وكيفية جمع وتحليل المعلومات

النتائج الرئيسية في كل محور بما في ذلك نقاط القوة والتحديات:

- فعالية الأداء
- القوانين والسياسات والتخطيط
- العلاقات المجتمعية
- المسائلة والرقابة
- المنتسبون
- الثقافة المؤسسية

الممارسات الفضلى - يمكن أن تكون ضمن النتائج، إلا أنها مفيدة في إيجاد قسم منفصل لإبرازها

التوصيات - إذا كانت الشروط المرجعية للتقييم تتوقع إصدار توصيات

الملاحق - والتي تتضمن قائمة بالوثائق التي تمت مراجعتها وقائمة بمن يتم مقابلتهم وقائمة بالمجموعات البؤرية التي تم عقدها ونسخة من أية استبيان يتم استخدامه



الملحق ٦: نموذج لخطة عمل النوع الاجتماعي^{١٢}

قد تستخدم مؤسستك بالفعل خطة عمل يمكن تكييفها لخطة عمل النوع الاجتماعي الخاصة بك، وقد يكون لهذا فائدة وهي استيعاب الطاقم لكيفية عمل أدوات التخطيط، وقد يكون هناك أنظمة مطبقة للرقابة ورفع التقارير حول هذه العملية. ويتوفر نموذج خطة عمل النوع الاجتماعي كمثال على العوامل التي ينبغي إدراجها في خطة عمل النوع الاجتماعي، والتي يمكن تكييفها لملائمة مؤسستك.

خطة عمل النوع الاجتماعي								
بتفويض من:								
التاريخ:								
راجعها:								
التقييم	الرقابة ورفع التقارير	الموارد	مع من	الطرف المسؤول	المكان	الزمن	الأنشطة (نموذج)	مجال العمل
بيانات حول متابعة الشكاوى	تقارير ربعية حول الالتقاء برؤساء الشرطة	الوقت الأساسي والمواد	وحدة التدريب والمنظمات المجتمعية	رؤساء الشرطة	جميع المكاتب	بلول نهاية الربع الرابع من عام ٢٠١٢	تحقيق ١٠٠٪ من متابعة الشكاوى حول العنف المنزلي	فعالية الأداء
الشروط المرجعية المصادق عليها	تقارير شهرية حول الالتقاء برؤساء المحلين	الوقت الأساسي	الموارد البشرية	الرؤساء المحليون والإقليميون للدوائر	جميع المكاتب	يناير ٢٠١٢	تكوين فريق للنوع الاجتماعي بين الإدارات ذي شروط مرجعية	القوانين والخطط والسياسات
السياسات المنشورة	تقارير شهرية حول إيجاز الموارد البشرية للرؤساء المحليين	الوقت الأساسي والمواد والتمويل	مسؤولو المساواة والموارد البشرية ومجالس التواصل المجتمعية	فريق النوع الاجتماعي	المقر الرئيسي	الربع الأول من عام ٢٠١٢	تحديث سياسة النوع الاجتماعي	
الدعوات الصادرة واستكمال تدريب التجنيد	تقارير شهرية حول إيجاز الموارد البشرية للرؤساء المحليين	الوقت الأساسي والمواد والتمويل والتنقل والإمداد	المنظمات المجتمعية	فرق الارتباط المجتمعية	جميع المكاتب	فبراير-مارس ٢٠١٢	دمج ممثلي المنظمات النسوية في مجالس التواصل المجتمعية	العلاقات المجتمعية
الشكاوى المصادق عليها وإجراءات التحقيق في التحرش الجنسي	تقارير شهرية حول إيجاز الموارد البشرية للرؤساء المحليين	الوقت الأساسي	فريق النوع الاجتماعي ومسؤولو المساواة	الموارد البشرية	المقر الرئيسي	الربع الأول من عام ٢٠١٢	وضع إجراءات للتحقيق والشكاوى حول التحرش الجنسي	المسائلة والرقابة

التقييم	الرقابة ورفع التقارير	الموارد	مع من	الطرف المسؤول	المكان	الزمن	الأنشطة (نموذج)	مجال العمل
وضع أهداف التجنيد ومواد التجنيد والاستراتيجيات المنقحة	تقارير شهرية حول إيجاز الموارد البشرية للرؤساء المحليين	الوقت الأساسي والمواد والتمويل	فريق النوع الاجتماعي ومسؤولو المساواة	الموارد البشرية	المقر الرئيسي	الربعين الأول والثاني من عام ٢٠١٢	مراجعة استراتيجيات التجنيد لوضع الأهداف استراتيجيات لتحسين تجنيد المرأة	المنتسبون
السياسات المنشورة	تقارير شهرية حول إيجاز الموارد البشرية للرؤساء المحليين	الوقت الأساسي	فريق النوع الاجتماعي	الموارد البشرية	المقر الرئيسي	الربعين الثالث والرابع من عام ٢٠١٢	نشر السياسة حول إدارة الموظفين العوامل	
تقارير التدريب	تقارير ربعية حول إيجاز التدريب للرؤساء المحليين والإقليميين	الوقت الأساسي والمواد والتمويل والتنقل والإمداد والمستشارون	فريق النوع الاجتماعي والمنظمات المجتمعية	وحدة التدريب	كافة مراكز التدريب	الربعين الأول والثاني من عام ٢٠١٢	تدريب كافة مدربي التجنيد على النوع الاجتماعي	الثقافة المؤسسية



الملحق ٧: نموذج جمع المعلومات حول التدريب



مسؤولو الموارد الخارجية	المدة (بالدقائق)	مواد التدريب	المدرّبون	المشاركون في التدريب	أهداف التدريب	عنوان وحدة التدريب (عينة)
أكاديميون من الجامعات	١٢٠	ملاحظات المدرّبين والنشرات	مستشار النوع الاجتماعي	ضباط	توضيح محتويات قرارات مجلس الأمن والنتائج الوظيفية	قراري مجلس الأمن الدولي ١٨٢٠ و ١٣٢٥
منظمة غير حكومية تعني بمكافحة التهريب	٦٠	ملاحظات المدرّبين وتمارين على دراسة حالات	مدرّبون على مهام حفظ السلام	كافة المستويات	توضيح مدونات السلوك القابلة للتطبيق	التحرش والإساءة الجنسية
-	٦٠	ملاحظات المدرّبين وتمارين على دراسة حالات	مستشار النوع الاجتماعي	ضباط	تعليم تقنيات تحليل النوع الاجتماعي والتطبيق العملي في تقييم الأمن والمخبرات	تحليل النوع الاجتماعي في العمليات

المرفق ١: تقييم هذا الدليل



نحن نقدر ملاحظتكم على هذا الدليل (كيفية استخدامه-هل كان مفيداً-ما التعديلات التي تود اقتراحها)، وفي حالة أشارت الملاحظات إلى احتياج ما فنحن ننوي نشر نسخة معدلة من هذا الدليل.

ونحن مهتمون بإجاباتكم على بعض أو جميع الأسئلة التالية:

١. ما نوع المؤسسة التي تم استخدام هذا الدليل معها؟
 - قوات مسلحة
 - الشرطة
 - القضاء
 - مؤسسات أخرى (يرجى تحديدها)
٢. ما الذي كنت تأمله من عملية التقييم هذه؟
٣. ما الهيكلية التي تم وضعها لإجراء التقييم؟
٤. هل كانت المعلومات الأولية في الفصلين الأول والثاني كافية ومفيدة؟
٥. هل اتبعت العملية المكونة من ثماني خطوات؟ إذا لم تقم بذلك فما هي الخطوات التي لم تتبعها وما هو السبب؟
٦. كيف قمت بوضع عملية التقييم؟
٧. ما التقنيات التي استخدمتها لجمع المعلومات؟ مثال:
 - أ. مراجعة الوثائق
 - ب. مقابلة مصادر المعلومات الرئيسية
 - ج. الاستبيانات
 - د. مناقشات مجموعة بؤرية
 - هـ. الزيارات الميدانية
 - و. مقابلة الفئات المجتمعية
 - ز. المسوحات المصغرة
 - ح. المسح الشامل
 - ط. أية منهجيات أخرى
٨. كيف قمت بتحليل المعلومات التي تم جمعها وكتابة التقرير؟
٩. هل صادفت أية أسئلة غير واضحة؟
١٠. هل كان هناك أية أبعاد لم تكن بسببها غير قادر على الحصول على معلومات كافية؟ لماذا لم يكن هناك أي منها؟
١١. هل كان هناك أية قضايا غير مدرجة في دليل التقييم الذاتي وجدتها مهمة؟
١٢. هل كان هناك أية قضايا مدرجة في دليل التقييم الذاتي ينبغي عدم إدراجها في رأيك؟
١٣. ما هو التأثير الذي أحدثه التقييم؟ وما هي المتابعة التي تمت؟
١٤. ما التعديلات التي تود اقتراحها على دليل التقييم الذاتي؟

يرجى إرسال تعليقاتكم إلى البريد الإلكتروني gender@dcaf.ch أو إرسالها بريدياً إلى العنوان التالي:

Megan Bastick
Gender & Security Fellow
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)
PO Box 1360
CH-1211 Geneva
Switzerland

