



مراعاة الفوارق بين الجنسين في التوظيف والتدريب في مجال مكافحة الألغام المبادئ التوجيهية

© برنامج نوع الجنس وأعمال مكافحة الألغام
جنيف - ٢٠١٣

صورة الغلاف: عامل إزالة الألغام، موزمبيق © أ. كالزا بيني
صورة الغطاء الخلفي: مكان اكتشاف اللغم، موزمبيق © أ. كالزا بيني

قامت شركة "Full Global Concept SA" بالتصميم والتخطيط والطباعة

هذا المنشور متوفر أيضاً باللغات الإنجليزية والفرنسية على www.gmap.ch
لمزيد من المعلومات يرجى التواصل عن طريق info@gmap.ch



جدول المحتويات

4	الخلفية
4	لماذا يهم نوع الجنس في العمليات المتعلقة بمكافحة الألغام
4	غرض ومجال المبادئ التوجيهية
4	المنهجية
5	المقدمة
5	لماذا يجب أن يكون هناك توازن بين الجنسين في العمل
8	التوازن بين الجنسين في المسح وفرق التطهير
8	خلفية تاريخية
9	إجراءات التوظيف المراعية للفوارق بين الجنسين
10	الحمل، وإجازة الأمومة ورعاية الأطفال
11	المرافق المنفصلة
12	تكوين وتدريب الفريق
13	معضلة التدريب
13	التوصيات
15	المراجع
16	الملحقات

لماذا يهم نوع الجنس في مجال مكافحة الألغام

تشكل الألغام والمتفجرات من مخلفات الحرب تهديداً كبيراً على حياة ورفاهية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للنساء والفتيات والفتيان والرجال في العديد من البلدان في جميع أنحاء العالم. ويؤثر هذا النوع من التهديد على أناس مختلفين بطرق مختلفة في داخل مجتمع يمتلك أدواراً ومسؤوليات مختلفة حسب نوع الجنس، وبالتالي يكون تعرضهم ومعرفتهم إلى مختلف أخطار الألغام والمتفجرات من مخلفات الحروب مختلفة حسب النوع والعمر. لأن المهام اليومية للنساء والرجال غالباً ما تتم في مناطق مختلفة، فمثلاً، يعمل الرجال في الصناعة بينما تعمل النساء في الأعمال المنزلية وفي الحقول فإن نسبة تعرضهم لمخاطر الألغام والمتفجرات من مخلفات الحروب تكون بطرق وأوقات مختلفة.

وفقاً لمنظور البرامج المتعلقة بمكافحة الألغام فإن ادراج مسألة «نوع الجنس»^١ يقلل من تفاقم مخاطر الظلم وعدم المساواة القائم على نوع الجنس. ان تعميم «نوع الجنس» في البرامج المتعلقة بمكافحة الألغام في السياسات والبرامج والعمليات يضمن التوزيع والاهتمام بالحاجات لكل مكونات المجتمع لتكون محل التقدير بدون اي تمييز^٢ بين الجنسين. ان التوازن في تركيبة فرق البرامج المتعلقة بمكافحة الألغام مثل (تطهير الألغام والمسح والاتصال المجتمعي والتوعية لتقليل المخاطر من الألغام) يعني سهولة التعامل مع مختلف الأفراد في المجتمعات المتضررة. ان التفاعل والتشاور مع جميع فئات النوع المكونة من الفرق المتوازنة التكوين من النوعين (الجنسين) يؤدي إلى أنشطة أكثر فعالية وشمولاً في البرامج المتعلقة بمكافحة الألغام. ان ذلك يفيد المجتمع ككل عن طريق ضمان الاستجابة بشكل أكثر تماسكاً، وتكافلاً ومتعدد الأبعاد للاحتياجات المختلفة للنساء والفتيات والفتيان والرجال المتضررين من الألغام. ان تعميم مراعاة منظور النوع (الجنس) في البرامج المتعلقة بمكافحة الألغام ليست فقط عن طريق المساواة، ولكن أيضاً حول نوعية التدخلات. ان النظر في المساواة بين النوعين (الجنسين) يعتبر احد الجوانب الهامة في تعميم منظور النوع في المساواة بينهما من حيث توظيف وتدريب العاملين في مجال التعامل بمكافحة الألغام. حيث ان التوازن بين الجنسين ليس مهماً فقط على مستوى المجتمع المحلي / والتشغيل، ولكن أيضاً على مستوى الوظيفة الإدارية وكذلك المستوى الأعلى داخل منظمات أعمال مكافحة الألغام. إن إدماج المرأة في المستويات العليا يعني أن سماع صوت المرأة في صنع القرار وتحديد الأولويات على المستويين الوطني والدولي. وتكون هذه القرارات في كثير من الاحيان ضعيفة وصولاً إلى المستويات الدنيا، وإذا ما سمع صوت المرأة في الأعلى، فانه يسمع في الغالب في المستوى الأدنى أيضاً. وبدون التوازن بين النوعين (الجنسين) بين الموظفين في المناصب العليا، فإن منظور النوع (الجنس) بكامله والفريد من نوعه سيكون قد صار مفقوداً، ويمكن ان يستمر هذا التمييز بين النوعين.

غرض ومجال المبادئ التوجيهية

لقد طورت هذه المبادئ التوجيهية لمساعدة الهيئات الوطنية للأعمال مكافحة الألغام National Mine Action Authorities (NMAAs) والمنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة، والمنظمات الوطنية والشركات التجارية وغيرها من المنظمات الناشطة في مجال الأعمال المتعلقة بمكافحة الألغام لتوظيف الناس للقيام بأنشطة إعادة الاراضي المفرج عنها، كما يتضمن أنشطة مثل المسح الفني وغير الفني ورسم الخرائط، تطهير المناطق، ووضع العلامات، توثيق نشاطات ما بعد التطهير، والاتصال المجتمعي، وتسليم الأراضي المطهرة^٣. إن مجال هذه المبادئ التوجيهية هو توفير مفهوم أفضل لقضايا المساواة بين الجنسين في تعيين وتدريب الموظفين على جميع المستويات وفي جميع المجالات في منظمات إزالة الألغام، وكذلك لتقديم الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من مختلف البلدان التي شملتها الدراسة. كما تهدف إلى تقديم توصيات عملية وأمثلة على إدماج أبعاد نوع الجنس في التوظيف والتدريب العملي.

المنهجية

هذه المبادئ التوجيهية هي نتاج لتجميع وتحليل المعلومات / والإفادات التي قدمتها المنظمات العاملة في مجال الأعمال مكافحة الألغام، وكذلك المشاهدات المباشرة من برنامج نوع الجنس وأعمال مكافحة الألغام Gender and Mine Action Program (GMAP) في الميدان^٤. بحيث تسعى للإجابة على الأسئلة المطروحة والقضايا المثارة المتعلقة بحساسية التوظيف والتدريب بالنسبة للنوع (الجنس) أثناء عمل وتدريب برنامج نوع الجنس وأعمال مكافحة الألغام والتي قدمت إليها أثناء أعمال التوعية الأخرى. توصل برنامج النوع ومكافحة الألغام إلى اتفاقية مع المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد Norwegian People's Aid (NPA) للحصول على بيانات أولية مباشرة من الميدان من خلال استبيان عن نازعي الألغام للفترة بين ديسمبر ٢٠١١ وأبريل ٢٠١٢. وقد شمل استبيان التوظيف والتدريب مجموعة من ٤٦ امرأة و ١٠٢ رجل ممن تم توظيفهم كنازعي الألغام بدعم من المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد في الأردن ولبنان وأنغولا وغينيا بيساو وتايلند وصربيا وجمهورية الكونغو الديمقراطية (DRC)، (انظر الملحق ٢).

- ١- لمصطلح النوع (الجنس) فضلاً أنظر الملحق.
- ٢- الاستراتيجية المشتركة لوكالات الأمم المتحدة العاملة في مجال الألغام: ٢٠٠٦-٢٠١٠ يشير بصراحة إلى أن خطط العمل للأمم المتحدة المتعلقة بالتعامل مع الألغام سوف تتصدى لتأثير الإجراءات المتعلقة بالألغام على النساء والفتيات والفتيان والرجال وسوف تسعى إلى إشراكهم إلى أقصى حد ممكن في تخطيط وتنفيذ مبادرات للأعمال المتعلقة بالألغام.
- ٣- المعايير الدولية للأعمال المتعلقة بالألغام IMAS 04.10.
- ٤- يوفر برنامج النوع والتعامل مع الألغام (GMAP) الدعم والتوعية، والبحوث والمساعدة التقنية وبناء القدرات بما في ذلك التدريب لمساعدة الممارسين للأعمال المتعلقة بالألغام وصانعي السياسات التي تضمن للنساء والفتيات والفتيان والرجال المتضررين من الألغام الأرضية / المتفجرات من مخلفات الحرب الاستفادة من المساهمة لأنشطة التعامل مع الألغام على قدم المساواة. لمزيد من المعلومات أبحث www.gmap.ch
- ٥- الأشخاص التالية اسماؤهم ساهموا بورقة العمل: سونيا بيزير، جيليان وايت، آريانا كالزا بيني وأبيجيل جونز.
- ٦- يتقدم برنامج النوع في أعمال مكافحة الألغام بالشكر للمنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد لتعاونها في أعمال المسح.

لقد تم الإشارة بوضوح من خلال عدد من الجهات الفاعلة في مجال أعمال مكافحة الألغام إلى إنهم دائماً ما يسعون لتحقيق المساواة بين الجنسين في عدد العاملين، إلا أن هذه الجهات قد أبدت الحاجة إلى المشورة، وإلى أفضل الممارسات والدروس المستفادة لتحقيق ذلك. وعلى الرغم من النشورات المختلفة مثل دليل مركز جنيف الدولي لإزالة الألغام للأغراض الإنسانية الألغام (GICHD)^٧ «التعاقد في مجال مكافحة الألغام» والمبادئ التوجيهية الصادرة عن الأمم المتحدة «النوع في برامج أعمال مكافحة الألغام»^٨، وتقرير «النوع والألغام الأرضية من المفهوم إلى الممارسة»^٩ والصادرة من الحملة السويسرية لحظر الألغام الأرضية Swiss Campaign to Ban Landmines (SCBL) والتي تلمس موضوع الحساسية في إجراءات توظيف النوع (الجنس) وتدريبه، ولا تزال هناك حاجة لمزيد من التوصيات الملموسة والمبادئ التوجيهية الواضحة.

إن حساسية النوع (الجنس) في التوظيف، والتدريب، وقواعد السلوك والتي تراعي الفوارق بين النوع تعتبر المفتاح للوصول والحفاظ على التوازن بين النوع في جميع مجالات مكافحة الألغام، في فرق المسح والتطهير إلى المدربين والمديرين في المناصب العليا. إن فوائد وجود التوازن بين النوع لدى العاملين، وبصرف النظر عن الالتزامات القانونية المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية العديدة، والتي تسهل وصول الرجال والنساء والفتيات من أجل جمع معلومات أكثر دقة عن تطهير الألغام، لتشمل وجهات نظر مختلفة في الأنشطة المتعلقة بالإفراج عن الأراضي، وكذلك لتلبية متطلبات الجهات المانحة. إن عمل المرأة يحسن من دخلها ووضعها الاجتماعي ويجعلها قدوة لغيرها من النساء والفتيات. إن التوظيف المبني على إعتبارات النوع والمنظمات المراعية للتوازن بين النوع (الجنس) تساعد على تحقيق الأهداف طويلة الأجل للمساواة بين النوع (الجنسين) وتمكين المرأة. إن الحصول على التوازن بين الجنسين يخلق العديد من العقبات، ولكن مع الممارسات الجيدة، يمكن التغلب عليها.

لماذا يجب أن يكون هناك توازن بين الجنسين في العمل

« حالة عمل » التوظيف المراعي للفوارق بين الجنسين لمكافحة إلغام أكثر شمولية ودقة وفعالية



وفقاً للأطر القانونية والعرفية

من أجل التوافق مع قرار الأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ حول المرأة والسلام والأمن (٢٠٠٠)، فإنه يجب على قطاع التعامل مع الألغام مراعاة المساواة بين الجنسين. وقد شملت خطتي العمل في نيروبي وقرطاجنة لاتفاقية حظر الألغام المضادة للأفراد، بالإضافة إلى اتفاقية الذخائر العنقودية وخطة عمل فينتيان (Vientiane) (عاصمة لاوس)، عدة نقاط للتأكد من أنه يجب العمل من قبل جميع الجهات العاملة في مجال أعمال مكافحة الألغام من أجل إدماج البعد النوعي للجنسين في أنشطتها. إن جعل طاقم العمل في مجال نزع الألغام أكثر توازناً من ناحية الجنس، يعني توظيف عدد أكبر من النساء في العديد من المناطق، يجعله يرتبط مباشرة بتلك المتطلبات كما يمكن أن يساهم أيضاً في الهدف الإنمائي للألفية الثالثة (MDG3) «تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة» من خلال تقديم الوظائف في حالات ما بعد الصراع، خصوصاً للنساء اللاتي بحاجة إلى دخل لإعالة أنفسهن وأسرهن. إن معظم البلدان المتضررة من الألغام الأرضية / المتفجرات من مخلفات الحرب تملك تشريعات وطنية تحظر التمييز في العمل، وفي بعض الحالات تعزز تكافؤ الفرص. وقد قام بعض المانحين بإدراج تعميم مراعاة النوع و/أو الامتثال لقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ وفقاً لمتطلبات المشاريع التي سيتم تمويلها (على سبيل المثال: النرويج، سويسرا، استراليا، هولندا، كندا، الدانمرك، المملكة المتحدة، والأمم المتحدة).

٧- مركز جنيف الدولي لنزع الألغام للأغراض الإنسانية، دليل التعاقد في مجال التعامل مع الألغام، الإصدار الرابع، يونيو ٢٠١٠.

٨- دليل النوع في برامج الأمم المتحدة للتعامل مع الألغام، مارس ٢٠١٠.

٩- الحملة السويسرية لحظر الألغام الأرضية، النوع والألغام الأرضية من المفهوم إلى الممارسة، ٢٠٠٨.

الحجج التشغيلية

بينما تعتبر التوعية من مخاطر الألغام ومساعد الضحايا؛ وهما عمودين رئيسيين في أعمال مكافحة الألغام، متوازنتين بالقوى الوظيفية من الجنسين، نجد أن قطاع نزع الألغام عادةً ما يسيطر عليه الرجال منذ بدايته، حيث كانت الجيوش في العادة ما تقوم بإزالة الألغام للأغراض الاستراتيجية والأمنية. ومع تولي المنظمات الإنسانية والدولية لأنشطة مكافحة الألغام، ظلت هيمنة الذكور كما هي. لقد تم طرح العديد من الحجج المبررة منها انه لماذا على المرأة ألا تشارك في برامج اعمال مكافحة الألغام. هل هو بسبب ضعفها الجسدي والنفسي، او عدم اهتمام المرأة بوظائف مكافحة الألغام، أي أن لا تكون منتجة بقدر الرجال. ان رفض هذه الحجج يتم بشكل متزايد وبالأدلة المدعومة وبالبيانات المتوفرة في الوقت الحالي. وقد أعربت العديد من الجهات العاملة في مكافحة الألغام والتي قامت بتوظيف العاملين من كلي الجنسين عن العديد من الحجج الإيجابية لصالح توظيف المرأة.

بناءً على الأدلة:

المرأة مناسبة جسدياً و نفسياً لهذه الوظيفة

في مقال نُشر من مركز معلومات مكافحة الألغام، قال بول كولنسون، مدير برنامج المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد في كرواتيا، أن «نازعي الألغام الإناث قادرات جسدياً على مضاهاة الرجال ويرجع ذلك إلى حقيقة أن جميع العاملات في إزالة الألغام يجب أن يكونوا لائقات بدنياً ويقومون بإجراء الفحوص الصحية السنوية. ولقد صرح بما يلي: «وتنص الإجراءات على أنه إذا فشل مقدم الطلب في الفحص الطبي فإنه/أنها لا يتحصل على الوظيفة، بغض النظر عن الجنس». ووفقاً للاستبيان الذي قام به برنامج النوع ومكافحة الألغام مع المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد، فإن ٨,٨٪ من النساء المتقدمات يواجهون صعوبات جسمانية أثناء قيامهم بمهام إزالة الألغام مقارنة ب ٩,٩٪ من الرجال، كما ذكر أيضاً أن ما نسبته ٩,٩٪ من الرجال واجهوا صعوبات نفسية بينما ٢,٩٪ قلة فقط من النساء تواجه هذه المشكلة. (انظر الملحق ٣).

قدرة النساء الإنتاجية تعادل قدرة الرجال

الأدلة على الإنتاجية لا تزال غير مؤكدة وتكون متناقضة في بعض الحالات. وفقاً لماري إيريس نورفور من مركز معلومات مكافحة الألغام في الولايات المتحدة، يوصي الخبراء بتوظيف النساء في مجال مكافحة الألغام، ليس بسبب المساواة بين الجنسين فقط «ولكن أيضاً لأن العاملات الإناث في مكافحة الألغام يتفوقن في وظائفهن».^{١٠}

في حين أن الغالبية العظمى من مديري مكافحة الألغام وجدوا أنه ليس هناك فرق بين العاملين في إزالة الألغام في الإنتاجية من ناحية الجنس، ووفقاً لدراسة أجريت في كامبوديا عبر المجموعة الاستشارية الدولية للألغام الـ International Women's Development Agency (IWDA) (لصالح مجموعة الألغام الاستشارية) Mines Advisory Group (MAG)، فإن الفرق المكونة بالكامل من الإناث تجمع في الأسبوع مواد أكثر من الفرق التي تتكون من رجال أو من الفرق المختلطة، ولكن الفرق المكونة من الرجال فقط طهرت اسبوعياً أراضٍ أكثر من الفرق التي فيها نساء فقط.^{١١}

وجدت مجلة مكافحة الألغام أن بعض الدراسات أظهرت أن الفرق المكونة كلها من الإناث كانت قادرة في كل يوم عمل على المسح بزيادة ١٠٪ من الأراضي.^{١٢} كما أظهرت شركة هالو الائتمانية Halo Trust أيضاً أن العاملات الإناث في إزالة الألغام في أرض الصومال يظهرن أكثر إنتاجية من الرجال: «في حين أن العاملين الذكور في نزع الألغام يطهرون ٤,١ متر مربع (٤٤,١ قدم مربع) في اليوم الواحد من الأراضي، فإن العاملات في نزع الألغام من الإناث يطهرن ٤,٥ متر مربع (٤٨,٤ قدم مربع) من الأراضي في اليوم الواحد».^{١٣}

هذه الأمثلة لا تعكس على كل حال، تنوع العوامل التي تؤثر في كل مثال، حالة الطقس والموقع، والغطاء النباتي، ونوع التضاريس وتلوث المعادن، وما إلى ذلك. ويختلف كل فريق، أكان مختلطاً أم لا في الإنتاجية وليس لها علاقة تذكر بنوع الجنسين في الفريق.

ملاحظة: يجب الإقرار بأن ما قيل في الملاحظات عن سلوك النساء والرجال في العمل تعكس الصفات القائمة على الجنس وتعزيز مخاطر الصور النمطية. ولا ينبغي استخدام الإنتاجية كعامل تمييز بسبب أن «الأداء يختلف من فرد لفرد وليس وفقاً للجنسين»، كما ذكرت جينيت تاوونسنند في مقالة عن النساء العاملات في إزالة الألغام في كرواتيا نُشرت في أغسطس ٢٠٠٣ من خلال مركز معلومات مكافحة الألغام.^{١٤}

إشراك المرأة في قطاع يسيطر عليه الذكور يحسن بيئة العمل

تقوم العديد من المنظمات الآن بتوظيف النساء لأنها وجدت أن وجودهن في فرقهم يحسن بيئة العمل. إن وجود النساء في الفرق يمكنه تغيير ميزان العلاقات ويشجع على تحسين بيئة العمل بالنسبة لكل من الرجال والنساء. وعلاوة على ذلك، فإن توظيف النساء يظهر وجهة نظر الأثني، ويسمح لفهم أفضل لاحتياجات المرأة وقدراتها. بل يعتبر أيضاً فرصة لإثبات أن المرأة قادرة على العمل مثل الرجل.

١٠- نورفور إيريس - ماري، الإناث وفرق إزالة الألغام المتكاملة: الماضي، الحاضر، المستقبل، مجلة مكافحة الألغام، مركز معلومات مكافحة الألغام. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

١١- ريفيس جيني، تقييم الجدوى الاقتصادية لزيادة إشراك المرأة في عمليات نزع الألغام. لبنان. أغسطس ٢٠١١. ص ٦.

١٢- نورفور إيريس - ماري، الإناث وفرق إزالة الألغام المتكاملة: الماضي، الحاضر، المستقبل، مجلة مكافحة الألغام، مركز معلومات مكافحة الألغام. <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>

١٣- نفس المصدر.

١٤- تاوونسنند جينيت، النساء العاملات في نزع الألغام في كرواتيا، مركز معلومات مكافحة الألغام، أغسطس ٢٠٠٣. <http://maic.jmu.edu/journal/7.2/focus/townsend/townsend.htm>

النساء يملكن نفس قدرة الرجال في المناصب العليا

تظل المرأة في كثير من الحالات محرومة فيما يتعلق الأمر بالحصول على الترقيات في المناصب العليا. ويمكن للمفاهيم الثقافية أن تشكل تحدياً خطيراً لأداء الأدوار بين الجنسين في محاولة ضمان المساواة بينهما. ومرة أخرى، لا بد من تقييم محتوى هذا السؤال. ففي بعض الظروف، نجد أنه من المقبول ثقافياً للنساء أن يشغلن مناصب أعلى من بعض الرجال، وفي حالات أخرى، فهو ليس كذلك.

إن القضايا الأكثر تحدياً هي قبول الرجال أنه يمكن أن يكون تابعاً للمرأة. وأظهرت تجربة تولى الإناث للمناصب الإدارية في المنظمة النزويجية لمساعدة الأفراد أنه في بعض الحالات، يمكن أن يكون من الصعب على المرأة أن تُحترم عندما تكون في مثل هذا الموقف. ولكن يمكن أن يكون أيضاً وسيلة جيدة للمرأة أن تظهر للرجال والنساء قدرتها على إنجاز المهام الفنية والتعامل مع المسؤوليات والرجال على حد سواء.

يجب أن تبذل منظمات أعمال مكافحة الألغام قصارى جهدها لإعطاء نفس فرص الترقية للجميع، بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الأصل أو الدين، وما إلى ذلك حتى في حال وجود معارضة، ولا تزال هناك العديد من السبل لإعطاء الفرص للنساء. على سبيل المثال، يمكن للمرأة أن تصبح مدير أو مدرب لفرق نسائي لنزع الألغام.

تمكين النساء العاملات ليكن قدوة في نزع الألغام

تُظهر تجربة المنظمة النزويجية لمساعدة الأفراد (NPA) في جنوب السودان أن وجود فرق نسائية لإزالة الألغام تظهر وجهات نظر مختلفة في عالم كان الذكور يهيمنون عليه في السابق.^{١٥} وبالفعل، فإن التجربة تجلب الفرصة لمعرفة المزيد عن دور المرأة، وقدراتها، ومعارفها، والقضايا التي تواجهها، الخ^{١٦}. علاوة على ذلك، فإن السيد/ لو مكجرات من مجموعة مكافحة الألغام (MAG) لاحظ أن «توظيف عدد أكبر من النساء في برامج إزالة الذخائر غير المنفجرة من مخلفات الحرب يساعد المجتمعات^{١٧}». أولاً، لأنه يزيد من أهمية موضوع النوع الاجتماعي لبرامج أعمال مكافحة الألغام ولأنه يسمح، على سبيل المثال، للنساء والفتيات بتبادل وجهات النظر بخصوص مشكلة الألغام الأرضية بسهولة أكبر من خلال التحدث إلى النساء الأخريات.



فريق مختلط يعمل في مراقبة عمل كلاب كشف الألغام، كامبوديا - أ. تولفين، مركز جينف الدولي لمكافحة الألغام

١٥- يونج ليه، تجربة الفرق النسائية الكاملة للمنظمة النزويجية لمساعدة الأفراد في السودان. مركز معلومات إزالة الألغام، ٢٠٠٨

<http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

١٦- نفس المصدر.

١٧- المجموعة الاستشارية للتعامل مع الألغام، الأخبار، الرئيس التنفيذي يقول، السيدات أولاً،

<http://www.maginternational.org/news/ladies-first-says-chief-executive-/?keywords=ladies+first>

إن أخذ نوع الجنس في الحسبان خلال عملية الافراج عن الأراضي يمكن أن يغير تماماً أولويات إزالة الألغام. في لاوس على سبيل المثال، ذكر السيد/دينجلي (مستشار الأمم المتحدة) «في حين أن الرجال قد تركز على الحقل، قد تختار النساء الطريق إلى آبار المياه.»^{١٨} لذلك، فإن توظيف النساء يعطي المكنة لجميع النساء على مستوى المجتمع المحلي، من خلال ترسيخ تفضيل المجتمع لتحديد أولوياته والتي تأخذ في الاعتبار وجهات نظر محددة للنساء. ووفقاً للمنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) فإن هذا أيضاً يعتبر فرصة لتصوير المرأة كنموذج لغيرها من النساء في المجتمعات.^{١٩} وقد تمت مشاركة هذه النقطة من قبل نازعات الألغام العاملات في العديد من البلدان لدى المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد. من أصل ٤٦ أنثى تم سؤالهن في الاستبيان، ٩٠٪ أفدن بأن العديد من النساء يعتبرهن قدوة. كانت النتائج أقل إيجابية بعض الشيء للذكور العاملين في نزع الألغام: فمن بين ١٠٢ رجل تم سؤالهم، قال ٦٤٪ أنهم يعتبرون قدوة من قبل أفراد المجتمع بسبب عملهم، بينما ٩٢,٩٪ من النساء رأين أن وضعهن برز أكثر ضمن نطاق الأسرة والمجتمع، مقارنة ب ٧٥٪ من الرجال.

النساء يرغبن في العمل كنازعات ألغام

أظهرت البيانات التي تم جمعها من قبل المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) أن معظم الإناث اللاتي يعملن في إزالة الألغام كانت لهن ردود فعل إيجابية عندما سمعن لأول مرة عن وظائفهن. كانت الكلمات التي خرجت منهن «سعيدة»، «مسرورة»، «جيد» و«عندي فضول». العديدات اعتبرن إعلان الوظيفة فرصة جيدة لهن. وعلاوة على ذلك، فإن ٦٥,٩٪ منهن عندما سُئلن لماذا تقدمن لهذه الوظائف، قلن أنهن يريدن مساعدة مجتمعاتهم المحلية، وقالت ٤٥,٥٪ أنهن يحتجن للدخل لمساعدة أسرهن، بينما ٤٠,٩٪ أردن تعلم مهارات جديدة، بينما وجدت ٢٥٪ أن الراتب كان جيداً و ١١,٤٪ بسبب عدم وجود فرص عمل أخرى.

إن صعوبة الحصول على نساء للعمل في إزالة الألغام يمكن تفسيره بعوامل أخرى، مثل إجراءات التوظيف التي لا تفرق بين الجنسين والضغط الاجتماعي - ٧٦,٤٪ من النساء اللاتي تم سؤالهن من قبل المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد واجهن بعض أنواع الاعتراض من عائلاتهن بنسبة (٤١٪)، ومن المجتمع بنسبة (١٨٪) و/أو من الزملاء الذكور بنسبة (١٨٪) عندما بدأن العمل كنازعات ألغام.

التوازن بين الجنسين في المسح وفرق التطهير

يشير التوازن بين الجنسين إلى عدد النساء والرجال في جميع المواقع في أنحاء المنظمة وإلى مدى تساوى الفرص لديهم. ويتزايد عدد المنظمات التي تتعامل في مكافحة الألغام لتوظيف النساء لأنشطة المسح والتطهير. هذه المبادرات تعطي المرأة والرجل حقوقاً متساوية في الحصول على الوظائف، الدخل الاقتصادي والمكافأة الاجتماعية والصوت المسموع.

خلفية تاريخية

تم توظيف أول امرأة من قبل المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) في كوسوفو عام ١٩٩٩. ومنذ ذلك الحين، وظفت «المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد» النساء في مجال نزع الألغام في كوسوفو ولبنان وسريلانكا والسودان والأردن.

نشرت المجموعة الاستشارية المتعلقة بالألغام (MAG) في عام ٢٠٠٤، أول فريق لإزالة الألغام من الإناث في كمبوديا وبعد ذلك في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية عام ٢٠٠٦. وقد دفعت المجموعة الاستشارية للألغام (MAG) بالمزيد من الجهود من أجل المساواة بين الجنسين في مجال إزالة الألغام من خلال تشجيع النساء على قيادة الفرق. في عام ٢٠٠٨، اجتازت اثنتين من النساء الدورة التدريبية في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية بنجاح.

بدأت هالو الائتمانية ووكالة خدمة الإنقاذ السويدية (SRSA)، حالياً (MSB) عام ٢٠٠٧ في توظيف النساء عندما وظفت هالو أول نازعة ألغام في الصومال ووكالة خدمة الإنقاذ السويدية (MSB) في لبنان. وفي هاتين الحالتين، بدأت الوكالتين بفريقيين مكونين بالكامل من النساء وبعد ذلك قاما بدمجهما تدريجياً بفرق من الرجال.

والياً، يوجد العديد من المنظمات اللاتي يوظفن أو قاموا بتوظيف النساء في عمليات تطهير الأراضي، خاصة كنازعات للألغام في ٢٠ بلداً وإقليمياً مثل: سريلانكا، وموزنبيق، وكمبوديا، وتايلاند، والأردن، ولبنان، غينيا بيساو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، وصربيا، وكرواتيا، وكوسوفو، والسودان وجنوب السودان، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وألبانيا وأرض الصومال، والسنغال، ونيبال، والصحراء الغربية وموريتانيا. وقد جرت العديد من البلدان العمل بفرق كل أعضائها من النساء في إزالة الألغام (مثلما في جنوب السودان، والأردن، ولاوس، وكمبوديا وموزنبيق ولبنان^{٢٠})، في حين أن دول أخرى قد استخدمت بنجاح الفرق المختلطة والمتكاملة (أرض الصومال، ولاوس، ولبنان وكمبوديا وكرواتيا).

إن موضوع تكوين الفرق متوازنة الجنسين ذو علاقة أكبر للاتصال المجتمعي وأنشطة المسح خاصة في الدول التي لا يمكن للرجال إجراء الاستبيان مع النساء والخشية من ضياع البيانات الخاصة بالحفاظ على الأرواح إذا لم يحتوي الفريق على العنصر النسائي.

يجب أن يتحصل كل من الرجال والنساء في جميع منظمات مكافحة الألغام وفي كل المستويات على فرص متساوية للتوظيف، ورواتب متساوية لنفس طبيعة العمل وفرص متساوية للتريقات والتطوير. وعلى كل حال، فالحقيقة ان عمليات نزع الألغام كانت ومازالت حقلاً تحت هيمنة الرجال. وتوجد بعض المعوقات للتغلب عليها فيما يخص منظور تكامل نوع الجنس في سياسات التطوع والتوظيف.

١٨- شبكات المعلومات الإقليمية المتكاملة، لاوس، العاملات في نزع الألغام يجذبن الجمهور ولكن الدعم قليل، ٤ يناير ٢٠١١

<http://www.irinnews.org/Report/91526/LAOS-Female-deminers-attract-fans-but-little-funding>

١٩- نفس المصدر.

٢٠- مور ميشيل، ب، الألغام الأرضية في أفريقيا، ١٩ سبتمبر ٢٠١١

<http://landminesinafrica.wordpress.com/tag/female-deminers/>

إجراءات التوظيف المراعية للفوارق بين الجنسين

التوظيف المراعي للفوارق بين الجنسين يعني أن منظمات إزالة الألغام يجب أن تتخذ تدابير لتكييف طرق التوظيف لديها لتشمل المجموعات المستهدفة - في هذه الحالة النساء والرجال - من أجل إعطاء فرص متساوية للحصول على فرص العمل. ومن المهم للقيام بذلك، التوصل لفهم قدرات وأدوار واحتياجات كل مجموعة، وكذلك التحديات التي ستواجههم بعد الحصول على الوظيفة. كما يجب أن تراعي إجراءات التعيين الفوارق بين الجنسين، لأنها الوسيلة الرئيسية لتجنب التمييز على أساس الجنس الذي يمكن أن يحدث في جميع مراحل العمل: التوظيف والتدريب والمهام والمكافآت والترقيات ووضع الموازنة.

إعلان عن الوظائف الشاغرة

الإعلانات عن الوظائف الشاغرة هي المفتاح لتوظيف النساء في المنظمة ويجب أن تكون مراعية لنوع الجنس لضمان شعور النساء كما لو أنهن المقصودات من الإعلان. من أجل ضمان ذلك، يجب أن توضح الإعلانات صراحة، أن كلا من الرجال والنساء مؤهلون للتقدم بالإضافة إلى تحديد الشروط، مثل وجود مرافق منفصلة وإجازة الأمومة، لتشجيع المزيد من النساء على التقدم.

أظهرت الاستبيانات التي قامت بها المنظمة الترويجية لمساعدة الأفراد، أن ٦١٪ من النساء سمعن عن الإعلان من الأصدقاء، و ١٩,٥٪ من أفراد الأسرة، ١٢,٢٪ من الصحف المحلية و ٩,٨٪ من لوحات الإعلانات في الأماكن العامة. أما بالنسبة للذكور العاملين في نزع الألغام فإنهم توصلوا إلى الإعلان عن الوظيفة الشاغرة من الأصدقاء (٧٢,٤٪)، ومن الصحف المحلية (١٣,٢٪)، ومن أفراد الأسرة (١٠,٥٪)، وعبر لوحات الإعلانات في الأماكن العامة (٩,٢٪) ومن الصحف الوطنية (٣,٩٪). هذه البيانات تظهر عدم المساواة في الوصول إلى المعلومات بين النساء والرجال، والذي يجب أخذه بعين الاعتبار. ومن أجل ضمان أن كلا من الرجال والنساء يصلون إلى إعلانات الوظائف الشاغرة، يجب على المنظمات النظر في قنوات الاتصال المختلفة ومواقع وساعات من البث، واختيار التشكيلات التي توفر فرص متساوية لكلي الجنسين من الرجال والنساء للوصول إليها.

الوصف الوظيفي ومعايير التوظيف

عند تحديد معايير العمل، يجب أن تتأكد المنظمات أنها تنطبق سواء على النساء والرجال. بسبب عدم المساواة في الحصول على فرص التعليم والعمل، ربما يكون هناك تفاوت في مستوى التعليم والخبرة لكل من النساء والرجال. لذلك، وتبعاً للسياق، يجب أن تكون متطلبات الوظيفة في متناول النساء وكذلك الرجال، وينبغي تحديد بنود محددة مثل إجازة الأمومة وتوفير مرافق منفصلة لتشجيع النساء على تقديم الطلبات.

مقابلة العمل

يجب أن يتم ضم كل من الرجال والنساء على قائمة إجراء المقابلات، لتجنب مسألة التحييد عند اتخاذ القرار، وكذلك لإضفاء المزيد من الأريحية في أجواء المقابلة. بالرغم من أن قائمة توازن نوع الجنس ومعايير الاختيار ينبغي أن تكون قد نوقشت أو تكون مكتوبة مسبقاً وتستخدم عند كل مقابلة، بغض النظر عن الجنس.



فريق مختلط، لبنان - ج. أكلوند

التعاقد

من المهم ان تكون العقود المكتوبة متضمنة للحقوق المتساوية كونها ملزمة قانونياً، وأن تمنع التمييز بين الجنسين. كما يجب أن تضمن العقود ظروفاً محددة تسهل للنساء العمل في فرق مختلطة مثل وجود مرافق منفصلة، بالإضافة إلى بنود متعلقة بحدوث الحمل. ويجب استخدام عبارة له / لها في العقود لتحديد جنس الموظف. على الرغم من ضرورة تكييف العقود لتشمل احتياجات المرأة، كما يجب أن تنص العقود على أن المساواة في الرواتب بين النساء والرجال بناء على تساوي العمل وعلى التساوي في التأمين. كما يجب أن تذكر العقود أيضاً الترتيبات وحالات التقييم الوظيفي والمبادئ التوجيهية.

مدونة قواعد السلوك

إن وضع الشروط المسبقة لضمان ظروف عمل متساوية للجميع تهدف إلى توفير بيئة آمنة لكل العاملين والعاملات. ان دخول المرأة إلى بيئة عمل خاصة بالذكر قد يؤدي إلى سلوكيات غير لائقة بالإضافة إلى التحرش، وخصوصاً خلال فترات التأقلم. إن المنع، وكذلك الرد على العنف القائم على التمييز بين الجنسين، gender based violence (GBV)، والتحرش والاعتداء الجنسي يعتبر أمر ضروري لضمان وصول المرأة إلى العمل، ومثل هذا السلوك عادة ما يستهدف النساء. فوضع قواعد السلوك مفيداً في وصف السلوكيات المقبولة وغير المقبولة في العمل ويجب توزيعها على جميع العاملين.

- بالفعل فقد قامت العديد من منظمات مكافحة الألبان بدمج قيم هذه القواعد السلوكية الخاصة بهم، فعلى سبيل المثال:
- قامت المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) بتشجيع السلوك القائم على الاحترام المتبادل ويدين الاستغلال الجنسي.
- وضعت الوكالة السويدية للطوارئ المدنية نقاط تفصيلية حول عمل الجنسين وحول الاستغلال والاعتداء الجنسي.
- يشجع المجلس النرويجي للاجئين (NRC) الاحترام والكرامة في السلوك المهني والشخصي. كما يحظر الاستغلال والاعتداء الجنسي.
- يفرض المجلس الدنماركي للاجئين (DRC) المساواة بين الجنسين كقيمة أساسية ومبدأ توجيهي. ويساهم في علاج موظفيه من مسببات القلق مع مراعاة الاحترام والكرامة. كما يصف المجلس الدنماركي للاجئين بعض التدابير لمنع ومكافحة جميع أشكال الاستغلال وسوء المعاملة.
- قانون التحالف للقواعد السلوكية هو مثال للممارسة الجيدة من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنسي، ووضع تدابير محددة بشأن التحرش والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (أنظر الملحق ٤).

الحمل، وإجازة الأمومة ورعاية الأطفال

إحدى الحجج الموضوعية لعدم توظيف المرأة هو أنها يمكن أن تصبح حاملاً، وهو ما يعني تكاليف إضافية لصاحب العمل. وقد نوقشت هذه الظروف بحيث يمكن أن تتضمن إجازات مدفوعة أو غير مدفوعة لإجازة الأمومة ورعاية الأطفال، وتكاليف تدريب وتوظيف البدلاء... الخ. وعلى الرغم من أن الحمل ليس بذلك التكرار. فمثلاً (المجموعة الاستشارية للألبان (MAG) في لبنان ولاوس وفيتنام وكمبوديا شهدت عدداً قليلاً من الحالات، وقد أعلنت Danchurchaid أنه لديهم حالة حمل واحدة في السنة في لبنان، بينما في عام ٢٠١١، كما أعلن كل من برنامج مكافحة الألبان (MAG) في سريلانكا والمنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) في لبنان بأن ليس لديهم أي حالات حمل بين نازعات الألبان أثناء فترة الاستبيان. ٢١) كما أعلنت المنظمة ذاتها (NPA) بأنه كانت هناك حالتين حمل لنازعات الألبان منذ بداية توظيف النساء في لبنان عام ٢٠٠٨. ويؤدي هذا الموضوع كثيراً إلى التمييز بين الجنسين في مجال إزالة الألبان. ومع ذلك حدد برنامج نوع الجنس وأعمال مكافحة الألبان (GMAP) الحلول التالية لضمان حصول النساء والرجال على فرص متكافئة في أنشطة إزالة الألبان.

الحمل

تم اعتبار الحمل كقضية للجهات الفاعلة في أعمال مكافحة الألبان كون النساء الحوامل لا يمكن لهن معالجة المهام التي تتطلب جهداً بديناً كإزالة الألبان. وأعربت المجموعة الاستشارية للألبان (MAG) في كمبوديا ولاوس عن قلقها إزاء هذه المشكلة. ومع ذلك، ذكر البرنامج في كمبوديا أن «السياسات الفعالة (للموارد البشرية) كانت مطلوبة، بدلا من رؤيتها على أنه ضرر فعلي على الإناث لتوظيفهن كنازعات الألبان»^{٢٢} وقد قامت المجموعة الاستشارية للألبان (MAG) في لاوس، بأخذ زمام المبادرة لتدريب الحراس كفتيين من أجل استبدالهم عندما تكون نازعات الألبان في إجازة الأمومة. هذا البرنامج لديه أيضاً طاقمه الطبي «الذين يقضون أوقاتهم الأخرى في التناوب على المستشفيات المحلية لاكتساب الخبرة»^{٢٣}

وفقاً للمنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) في لبنان، فقد اتخذ قراراً بناء على كل حالة، وبعد أن تقرّر المرأة الحامل الاشعار بذلك عادة حوالي الشهر الرابع من الحمل. يقوم المشرف والادارة والمرأة الحامل معاً باتخاذ القرار بكيفية معالجة الحمل ومتى يتم استبعادها من العمل الميداني، ثم عادةً ما تقوم المنظمة (NPA) بتعيينها في واجبات أخف، أو القيام بأعمال مكتبية بحسب مؤهلاتها وحتى ذهابها في إجازة الامومة.

بالنسبة لفريق Danchurchaid (DCA) في لبنان، فإن نازعة الألبان الحامل يجب أن تبلغ المنظمة «في أقرب وقت تدرك فيه أنها حامل - عادة في غضون الشهر الأول»^{٢٤} ثم تقوم منظمة (DCA) باتخاذ الاجراءات مع كل حالة على حدة بعد اللقاء مع المنسق الطبي للموظفة^{٢٥} الذي يحدد قدرتها على تولي مهام أخرى («عادة بعد شهرين أو ثلاثة أشهر»)^{٢٦}

٢١- ريفيس جيني، تقييم الجدوى الاقتصادية لزيادة إشراك المرأة في عمليات نزع الألبان. لبنان. أغسطس ٢٠١١. ص ٢٥.

٢٢- نفس المصدر.

٢٣- نفس المصدر.

٢٤- نفس المصدر.

٢٥- نفس المصدر.

٢٦- ريفيس جيني، تقييم الجدوى الاقتصادية لزيادة إشراك المرأة في عمليات نزع الألبان. لبنان. أغسطس ٢٠١١. ص ٢٥. بريد إلكتروني من روث والكر، المدير الإقليمي لشؤون الموظفين في اللجنة الاستشارية للألبان، ٢٥ أغسطس ٢٠١١. روث قامت ببحث حول هذا الموضوع لبرنامج آخر من برامج اللجنة الاستشارية.

وعلى كل حال، فإن هذه الأنواع من الإجراءات ممكنة فقط في حال كانت المنظمة لديها تسهيلات للمرافق الطبية الجيدة. وتقتضي سياسة بعض المنظمات على استمرار الموظفة في العمل الميداني حتى قبل بضعة أشهر من الولادة، ولكن هذه المنظمات بحاجة إلى تغطية التأمينات المناسبة لمثل هذه الحالات. وغالباً ما تقدم وكالات أعمال مكافحة الألغام مهام أسهل في فترة نهاية الحمل. على سبيل المثال، فإن المجموعة الاستشارية للتعامل مع الألغام (MAG) في فيتنام، تعمل على تمكين الحوامل في إزالة الألغام من القيام بشهرين في العمل المكتبي قبل استحقاق إجازة الأمومة. وفي كمبوديا ولاوس، يتم نقل النساء إلى مهام أخف بعد إبلاغ المنظمة بالحمل. وفي أول شهر بعد العودة من إجازة الأمومة، فإن الموظفات يؤديان مهام أخرى^{٢٧}. تقوم هالو الائتمانية بإسناد مهام أخف إلى العاملات طوال فترة الحمل.

إن تكليف المرأة بمهمة أخرى خلال بضعة أشهر قبل وبعد الولادة يمكن أيضاً أن تكون فرصة للتدريب للحصول على مهارات جديدة لها مثل الحاسوب الإلكتروني، ومحو الأمية، والمهام الإدارية، وما إلى ذلك. وتقدم المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) للنساء الحوامل في جنوب السودان وظائف في مركز العمليات أو في غرف الاتصالات، فضلاً عن إمكانية تلقي التدريب على استخدام الحاسوب^{٢٨}.

ومع ذلك، وفقاً لدراسة الجدوى التي أجرتها المجموعة الاستشارية للتعامل مع الألغام، فإن المعايير الصحية في المملكة المتحدة توصي بالتعامل مع كل قضية على حدة بالنسبة لموظفي إزالة الألغام، «مع الأخذ بعين الاعتبار تقييم المخاطر الفردية، حيث أن كل امرأة تختلف في كيفية التعامل أثناء فترة الحمل»^{٢٩}.

إجازة الأمومة والاهتمام بالأطفال

إذا كان يحق للمرأة والرجل المساواة في الحقوق، فإنه ينبغي على الرجال الاستفادة من الإجازة الأبوية أيضاً. هذا يعني منح الرجل قدرًا معيناً من الإجازة بعد ولادة طفله. إن منح الإجازة للوالدين لكل من النساء والرجال يعني أن إجازة الأمومة ليست قضية الإناث فقط، وبالتالي لا يمكن استخدامها كذريعة للتمييز ضد المرأة. وينبغي تحديد تفاصيل إجازة الأمومة وإجازة الأبوة بوضوح في كتيب الموظفين.

وقد أقامت بعض منظمات رعاية الأطفال برنامجاً من أجل السماح للنساء بالعودة إلى العمل في أقرب وقت ممكن. وقد سهلت المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) هذا الحل في جنوب السودان «في مخيم الحاضنات»^{٣٠}. فعلى سبيل المثال، يسمح للمرأة بمواصلة الرضاعة الطبيعية أو البقاء على مقربة من الأطفال الأصغر سناً عندما يكونون بعيدين عن مساكنهم لفترات طويلة من الزمن. ولكن، إحصار الأطفال إلى الميدان له تعقيدات عديدة من حيث أمن الطفل وقضايا المسؤولية والتأمين على صاحب العمل. لهذا فإنه في جنوب السودان تفضل المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA)، في بعض الحالات، تمديد إجازة الأمومة^{٣١} كما تمثل رعاية الأطفال في المخيم تكاليف إضافية للمنظمات العاملة، والتي يجب عليها توظيف جليسات الأطفال وضمان النقل - وهو ما يعني أيضاً شراء مقاعد للسيارات، وما إلى ذلك. بعض المنظمات ترتب موضوع رعاية الأطفال من خلال الجمعيات والشبكات النسائية.

إن إجازة الأبوة ليست من الممارسات المنتشرة حالياً في برامج أعمال مكافحة الألغام، وتتأثر في كثير من الأحيان بمساق قوانين العمل النافذة بكل بلد. قد ذكرت المجموعة الاستشارية للتعامل مع الألغام (MAG) أن أكثر البرنامج سخاءً بخصوص إجازة الوالدين يقع في لاوس، «يتم منح إجازة ١٥ يوماً، بمجرد أن الموظفة قد عملت للمجموعة لأكثر من ٦ أشهر». وفي فريق مكافحة الألغام الكمبودي التابع للمجموعة الاستشارية للتعامل مع الألغام (MAG)، فإنه يمكن للآباء أخذ ٥ أيام إجازة الأبوة غير المدفوعة في السنة^{٣٢} هذه الممارسات هي خطوة نحو المساواة بين نوعي الجنس ولكنها لا تزال غير كافية بالمقارنة مع العديد من البرامج في جميع أنحاء العالم، حيث تصل إجازة الأمومة إلى حوالي ثلاثة أشهر.

المرافق المنفصلة

أثارت بعض منظمات مكافحة الألغام نقطة وجود عاملات من الإناث ضمن الفريق مما يعني تكاليف إضافية من أجل ضمان راحة وسلامة وخصوصية العاملين فيما يخص المعدات والدعم اللوجستي والتسهيلات.. الخ. وحتى الآن ذكرت بعض المنظمات أن هذه التكاليف الإضافية لا تكاد تذكر.

وفقاً للمشغلين، فإن المعدات الخاصة غير مطلوبة للإناث العاملات في أعمال مكافحة الألغام. ومع ذلك، فإنه عند عمل الفرق المختلطة، تحتاج النساء إلى حمامات، وأماكن إقامة، ومرافق طبية ووسائل نقل منفصلة في بعض الحالات. وكما توضح التجارب في الحقل فإن الفرق المختلطة تكون أكثر كلفة من الفرق المكونة بالكامل من رجال أو نساء، والتي لا تحتاج إلى مرافق منفصلة أو إقامة منفصلة. وقد تنشأ تكاليف إضافية للفرق المكونة من إناث بالكامل للحصول على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، وذلك لتعيين موظفين إضافيين لاستبدال الحامل، كما أن المنظمة توفر كذلك رعاية للأطفال. كما يمكن أن تكون هناك تكاليف إضافية للانتشار ونفقات إضافية مرتبطة بالحالة التي يكون فيها الأفراد الذكور من الأسرة مرافقين للنساء (كوصي أو محرّم).

٢٧- ويلر سكاى، انضمام النساء لفرق مكافحة الألغام في جنوب السودان، رويترز، ٢٣ مارس ٢٠٠٨. <http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>

٢٨- منظمة الأمم المتحدة، خدمات مكافحة الألغام DPKO، دليل نوع الجنس في أعمال مكافحة الألغام ٢٠١٠ ص ١٧.

٢٩- ريفيس جيني، تقييم الجدوى الاقتصادية لزيادة إشراك المرأة في عمليات نزع الألغام. MAG المجموعة الاستشارية لمكافحة الألغام - لبنان، أغسطس ٢٠١١، ص ٨.

٣٠- ويلر سكاى، انضمام النساء لفرق مكافحة الألغام في جنوب السودان، رويترز، ٢٣ مارس ٢٠٠٨. <http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>

٣١- نفس المصدر.

٣٢- ريفيس جيني، تقييم الجدوى الاقتصادية لزيادة إشراك المرأة في عمليات نزع الألغام. MAG لبنان، أغسطس ٢٠١١، ص ٢٧.

تفضل المنظمات العاملة في مكافحة الألغام تعميم الإجراءات المراعية للجنسين من بداية انطلاق المشروع وطوال دورة العمل من أجل الموازنة الاضافية للتكاليف بشكل أفضل والتي قد تنشأ بسبب وجود توازن في عدد العاملين من الجنسين. بما أن المانحين أصبحوا أكثر وأكثر اقتناعاً بأن مقارنة نوع الجنسين الاجتماعي يحسن المشاريع الإنسانية والإنمائية، فإنها غالباً ما تعطي الأولوية للمنظمات التي لديها مقارنة واضحة وقوية للتساوي بين الجنسين. وفقاً لتجربة المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA)، فإن الجهات المانحة «استجابت بشكل جيد للغاية»^{٣٣} عندما طُلب منهم مزيد من الأموال لتغطية هذه النفقات.

تكوين وتدريب الفريق

يجب الأخذ بعين الاعتبار للعلاقة بين الرجال والنساء عند عزم منظمات التعامل مع الألغام تشكيل فرق نزع الألغام أو أثناء التدريب. ولا يوجد بالطبع إجابة عالمية لأفضل نموذج ممكن لتشكيل الفريق، ولكن ينبغي على منظمات التعامل مع الألغام الأخذ بالاعتبار لجميع الخيارات عند تشكيل الفرق.

الفرق المختلطة والفرق المكونة من رجال أو نساء بالكامل

تتميز الفرق المكونة من رجال أو نساء بالكامل بكونها أقل كلفة باعتبار أن منظمة مكافحة الألغام ليس عليها التزام بتوفير مرافق وأماكن إقامة منفصلة لكلي الجنسين. من وجهة النظر الإدارية، فإن الفرق المكونة من نفس الجنس تتجنب القضايا الناشئة من العلاقات بين النساء والرجال في بيئة العمل الصغيرة. بل هي أيضاً أكثر قبولا من الناحية الثقافية وتجعل من السهل على أسرهم السماح لهم بالعمل طالما يعرفون أنهم سوف يعملون في فريق واحد كلهم من النساء فقط. ولكن كما ذكر آنفاً حتى الآن تظهر الشواهد من العديد من المنظمات وتشير إلى أن الفرق المختلطة تعمل على رفع المعنويات تحسين أجواء العمل.

أظهرت الأبحاث في مجال اعمال مكافحة الألغام أن الاختلافات بين الفرق المكونة من جنس واحد وبين الفرق المختلطة كانت مؤثرة^{٣٤}. في حين تظهر الأبحاث أن الفرق المكونة من نساء بالكامل أكثر فعالية من الفرق المكونة بالكامل من الرجال، بينما تميل الفرق المختلطة «لإنتاج أعلى وإصابات أقل»^{٣٥}. لذلك، لا بد أن يتم تقييم كل وضع على حدة ويجب أن تأخذ هذه التقييمات بعين الاعتبار الفعالية، والثقافة المحلية، والمعايير الثقافية والدينية وسلامة الموظفين، ذكوراً كانوا أو إناثاً.



تدريب لفريق مسح أولي أو غير تقني، هالو تراست، كولومبيا - ج. ساليسبوري

٣٣- يونغ ليه، تجربة الفرق النسائية الكاملة للمنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد في السودان. مجلة مكافحة الألغام، ٢٠٠٨ <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>

٣٤- كريغ جوليان، النساء، مع التركيز على نازعات الألغام، التركيز، الوكالة الأسترالية للتنمية، أبريل-يونيو ٢٠٠٥.

http://www.usaid.gov/au/publications/focus/0105/focus_jan05_25.pdf

٣٥- هاريسن كاترين، النساء والذخائر العنقودية. <http://www.wilpf.int.ch/PDF/DisarmamentPDF/ClusterMunitions/WILPF-Women-and-Cluster-Munitions.pdf>

معضلة التدريب

ينبغي دائماً الأخذ بعين الاعتبار إقامة دورات تدريبية منفصلة. فالفرق المكونة من جنس واحد يمكن أن تكون أكثر مناسبة، على سبيل المثال، عندما توجد فجوات في المستويات التعليمية بين الجنسين. ويجب الأخذ بعين الاعتبار أيضاً عوامل المدة والموقع وسهولة الوصول. فإذا كان على المرأة وجوب تواجدها في المنزل خلال وقت محدد عند تواجد الرجال أو العكس، فيجب أن يتم اختيار وقت التدريب بحيث يكون تواجد الرجال والنساء معاً أو القيام بدورات التدريب بشكل منفصل. إن وجود مجموعة التدريب المكونة من جنس واحد ربما يهيئ الظروف لزيادة الثقة بين المتدربين والتعبير عن سوء الفهم الخاص بهم. من نتائج الاستبيانات التي أجراها برنامج نوع الجنس وأعمال مكافحة الألغام – والمنظمة الترويجية لمساعدة الأفراد تبين إن جنس المدرب لا يبدو مهماً كثيراً بالنسبة للرجال (٦٠٪) أو النساء (٧٥٪)، مع أفضلية طفيفة فقط لنفس نوع الجنس (انظر المرفق ٥). أما بالنسبة لتكوين الفريق، ومكونات الحصص التدريبية فإنه يجب النظر لكل حالة على حدة.

التكيف على محتويات مادة التدريب، من حيث الأساليب والمحتويات والمواد، وإلى مستوى التعليم والخبرات السابقة لدى الرجال والنساء، مما يحتمل أن يكون وسيلة فعالة لجذب الاهتمام لعدد أكبر من المرشحات ومنحهم فرص عمل متساوية مع الرجال. كما يجب أن تشمل المواد التدريبية أيضاً اللغة التي تراعى الفوارق بين الجنسين (مثلاً باستخدام كلمتي «هو» و«هي») وتقديم الأمثلة والصور التي تظهر مشاركة كل من المرأة والرجل في أنشطة أعمال مكافحة الألغام).

التوصيات

التوصيات الخاصة بإعلان الوظائف

- يجب أن يذكر الإعلان صراحة إمكانية التقديم للنساء، على سبيل المثال، «ويشجع النساء والرجال المؤهلين للتقديم»^{٣٦}
- يجب الإشارة إلى توفر مختلف الخدمات في الإعلان مثل توفر النقل، إجازة الأمومة / الأبوة، ورعاية الأطفال، المرافق الخدمية المنفصلة، فرق التدريب للذكور والإناث المنفصلة، متطلبات السفر وما إلى ذلك في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة لتشجيع النساء على التقدم.
- ينبغي أن تصل الإعلانات للنساء والرجال بكل الوسائل المتاحة (الصحف المحلية / الوطنية، لوحات الإعلانات، في الإذاعة العامة، والأقران)، كما يجب ذكر الموقع وساعات البث إن لزم الأمر.

الوصف الوظيفي ومعايير التوظيف

- يجب الأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي للرجال والنساء لمتطلبات الوظيفة عن طريق التأكد من أن هذه المتطلبات في متناول النساء كذلك.
- التأكد أن اختيار الرجال والنساء يتم بنفس المعايير.

توصيات المقابلة الشخصية

- لجنة المقابلة يجب أن تشمل الرجال والنساء.^{٣٧}
- التأكد من أن تقييم المتقدمين يتم على أساس نفس المعايير^{٣٨}
- عدم الافتراض أن بعض الوظائف صعبة وخطرة على النساء^{٣٩} وانهن لن يرغبن في العمل فيها.

توصيات التعاقد

- بعض البنود المحددة مثل بدل إجازة الأمومة / الأبوة، ورعاية الأطفال (إن وجدت)، والمرافق المنفصلة (المراحيض، والنقل، والمخيمات، الخ)، ومتطلبات السفر، وإذا ما كان الشخص ذاهب للعمل في فريق مختلط أو غير مختلط الخ يجب أن يذكر هذا بوضوح وبالتفصيل في العقد.
- يجب أن يتم تكييف المفردات للمتعاقدين (هو / هي، وما إلى ذلك) من أجل إثبات أن المنظمة تحترم المزايا الفردية لكل الجنسين في التوظيف.
- التأكد من أن الرجال والنساء يدفع لهم نفس الراتب لقاء نفس المهام.
- ضمان المساواة في الحصول على التأمين.
- توفير فرص واضحة للتطوير والترقيات في الوظيفة لكل الجنسين داخل المنظمة (مدرب، قائد فريق، الخ).

التوصيات الخاصة بسلوكيات العمل

- اعتماد مدونة داخلية لسلوك العمل، والتي تحدد تدابير محددة للاستغلال والعنف الجنسي والمضايقات القائمة على نوع الجنس. والتأكد من أن جميع الموظفين على علم بهذه القواعد والنتائج المترتبة على انتهاكها.
- وضع سياسات وتدابير واضحة وفعالة للإبلاغ عن العنف القائم على نوع الجنس والتحرش الجنسي والاستغلال من قبل الأفراد.
- التأكد من أن السكان المحليين على علم وسهولة للوصول إلى هذه الإجراءات والقوانين.

٣٦- اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات IASC، دليل نوع الجنس في الأعمال الانسانية، ص ٥.

٣٧- نفس المصدر.

٣٨- نفس المصدر.

٣٩- نفس المصدر.

- منع سبل العنف القائم على النوع بوضع الاحتياجات المنفصلة والمناسبة لكل نوع جنس (مرافق منفصلة، أقفال للأبواب، إضاءة مناسبة للمخيم. الخ).
- وضع ضوابط خاصة بالعنف القائم على نوع الجنس والتمييز وسرعة الاستجابة.
- تعزيز الفهم الخاص بالتنوع، ونوع الجنس، والعنف القائم على نوع الجنس والتمييز في العمل من خلال توفير تدريبات خاصة بالنوع.
- تحفيز الرجال لمعاملة زميلاتهم من النساء باحترام واتخاذ الخطوات لمنع التمييز القائم على نوع الجنس.

التوصيات الخاصة بالحمل وإجازة الأمومة ورعاية الأطفال

- توفير إمكانية مواصلة العمل مدفوع الأجر لأطول فترة ممكنة للنساء الحوامل، مع وضع تعديلات محددة على أساس كل حالة على حدة وفقاً لحالتهم الطبية، على سبيل المثال من خلال وضعهم في مهام أسهل في المرحلة النهائية من الحمل.
- محاولة توفير إجازة أمومة/ أبوة متساوية إن أمكن، لتلافي التمييز ضد توظيف النساء بسبب إمكانية أخذ إجازات أمومة أكثر من الرجال.
- السماح للنساء برضاعة الأطفال خلال الشهور الأولى بتنظيم برنامج لرعاية الاطفال أو بإعطاء الأم مهام مكتبية مرونة في ساعات العمل. الخ.
- أخذ الاحتياطات الأمنية والضمانات لحماية الاطفال (في حال توفر برنامج رعاية).
- التأكد من معرفة الرجال والنساء لحقوقهم وواجباتهم قبل وأثناء التعاقد.

التوصيات الخاصة بالمرافق المنفصلة

- الأخذ بعين الاعتبار للقدرات والاحتياجات اليومية خلال للرجال والنساء.
- أخذ رأي جميع العاملين للوصول إلى صورة واضحة لكل احتياجاتهم ومستوى ارتياحهم من التسهيلات المقدمة لهم.
- إضافة الخدمات والتسهيلات اللازمة لراحة العاملين من الرجال والنساء في وظائفهم.

التوصيات الخاصة بتكوين الفريق

- النظر في إيجابيات وسلبيات الفرق المكونة من الرجال أو النساء فقط أو فرق المسح والتطهير المختلطة.
- اعداد ميزانية إضافية للتكاليف التي قد تنشأ من اختلاط الموظفين، وإذا لزم الأمر، يتم تذكير الجهات المانحة من الآثار القانونية وأية تعقيدات عملية لمراعاة الفوارق بين الجنسين في أعمال مكافحة الألغام.

التوصيات الخاصة بالتدريب

- تقييم الحاجة للتدريب المنفصل، والأخذ بعين الاعتبار سهولة الوصول إلى الموقع والوقت اللازم لجميع المتدربين.
- استخدام اللغة المناسبة والصور والأمثلة مع الجنسين ومراعاة الفوارق بينهما.
- التكيف على محتويات مادة التدريب، من حيث الأساليب والمحتويات والمواد، وإلى مستوى التعليم والخبرات السابقة والاهتمامات المحتملة لدى الرجال والنساء.

المبادئ التوجيهية

- مركز جنيف الدولي لإزالة الألغام للأغراض الانسانية، المبادئ التوجيهية في مكافحة الألغام، الاصدار الرابع جنيف، يونيو ٢٠١٠م.
- مركز جنيف الدولي لإزالة الألغام للأغراض الانسانية، المبادئ التوجيهية لدليل التعاقد في مكافحة الألغام، الإصدار الرابع، يونيو ٢٠١٠م.
- IASC (Inter-Agency Standing Committee) دليل الجنسين في العمل الإنساني، النساء، الفتيات، الرجال، الأولاد: الاحتياجات المختلفة، والفرص المتساوية، نيويورك، ديسمبر ٢٠٠٦م.
- SCBL (Swiss Campaign to Ban Landmines) النوع والألغام الأرضية من المفهوم إلى الممارسة، ٢٠٠٤م.
- مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية، النوع في برامج نزع الألغام، نيويورك، مارس ٢٠١٠م.

مقالات

- كريب جوليان، التركيز على النساء كنازعات للألغام، الوكالة الأسترالية للتنمية، ابريل - يونيو ٢٠٠٥
- http://www.ousaid.gov.au/publications/focus/0105/focus_jan05_25.pdf
- هاريسن كاترين، النساء والذخائر المتفجرة.
- <http://www.wilpf.int.ch/PDF/DisarmamentPDF/ClusterMunitions/WILPF-Women-and-Cluster-Munitions.pdf>
- شبيكات المعلومات الإقليمية المتكاملة (IRIN)، لاوس، العاملات في نزع الألغام يجذبين الجمهور ولكن الدعم قليل من، ٤ يناير ٢٠١١م.
- <http://www.irinnews.org/Report/91526/LAOS-Female-deminers-attract-fans-but-little-funding>
- أخبار (MAG) المجموعة الاستشارية الدولية للألغام، المدير التنفيذي يقول، السيدات أولاً
- <http://www.maginternational.org/news/ladies-first-says-chief-executive-/?keywords=ladies+first>
- مور ميشيل. ب، الألغام الأرضية في أفريقيا، ١٩ سبتمبر ٢٠١١م
- <http://landminesinafrica.wordpress.com/tag/female-deminers/>
- نورفور أيريس - ماري، الإناث و فرق إزالة الألغام المتكاملة: الماضي، الحاضر، والمستقبل، مجلة مكافحة الألغام، مركز معلومات مكافحة الألغام.
- <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/profiles/norvor/norvor.htm>
- ريفيس جيني، تقييم الجدوى الاقتصادية لزيادة إشراك المرأة في عمليات نزع الألغام. لبنان. أغسطس ٢٠١١م.
- تاونسند جينيت، النساء العاملات في نزع الألغام في كرواتيا، مركز معلومات مكافحة الألغام، أغسطس ٢٠٠٣م.
- <http://maic.jmu.edu/journal/7.2/focus/townsend/townsend.htm>
- ويلر سكاى، انضمام النساء كمسؤولات على فرق مكافحة الألغام في جنوب السودان، رويترز، ٢٣ مارس ٢٠٠٨م.
- <http://www.reuters.com/article/worldNews/idUSL274004320080323>
- يوانج ليه، المنظمة الترويجية لمساعدة الأفراد - تجربة الفرق النسائية فقط في السودان. مركز معلومات إزالة الألغام، ٢٠٠٨م.
- <http://maic.jmu.edu/journal/12.2/focus/young/young.htm>
- إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام، تعميم مراعاة النوع في عمليات حفظ السلام، تقرير سير العمل، نيويورك
- المرأة. الأمم المتحدة: مفاهيم وتعريف
- <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

ملحق (١)

تشير كلمة «النوع» أو «الجنس» إلى الأدوار المحددة اجتماعياً والفرص المرتبطة بالنساء والفتيات والرجال والفتيان. هذه السمات والفرص والعلاقات يتم تعلمها من خلال التنشئة الاجتماعية وتثبيت القواعد عما هو متوقع، ومسموح وذو قيمة من وبواسطة النساء والفتيات والفتيان والرجال، في وضع معين متعدد الأبعاد الاجتماعية ضمن سياق محدد الوقت / وقابل للتغيير.^{٤٠}

يعتبر تعميم مراعاة منظور النوع أو الجنس بأنه «عملية تقييم الآثار المترتبة على النساء والرجال في أي عمل مخطط». ويركز الانتباه على ضمان أن تؤخذ تساؤلات وخبرات الأفراد من كلي الجنسين في الاعتبار خلال تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج الهادفة إلى تحقيق المساواة بينهما.^{٤١}

وفقاً لورقة الأمم المتحدة (المرأة والمساواة بين الجنسين)، «تشير إلى حقوق وفرص ومسؤوليات متساوية للنساء والرجال والفتيات والفتيان. ان المساواة لا تعني أن النساء والرجال سوف يصبحون نفس الشيء ولكن مسألة الحقوق والمسؤوليات والفرص للرجال والنساء لن تعتمد على ما إذا ولدوا ذكورا أو إناثا.^{٤٢}



٤٠- دليل الأمم المتحدة لنوع الجنس في برامج مكافحة الألغام، نيويورك، مارس ٢٠١٠.

٤١- نفس المصدر.

٤٢- الأمم المتحدة، المرأة، المفاهيم والتعاريف.

ملحق (٢)

استبيان برنامج النوع ومكافحة الألغام - المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد GMAP-NPA

البلد	نازعات الألغام	نازعو الألغام
تايلاند	٢	٧
غينيا	٨	١٦
جمهورية الكونغو الديمقراطية	١	٨
أنغولا	١٢	١٩
لبنان	١٠	٢٠
الأردن	١٢	١٢
صربيا	١	٢٠
المجموع	٤٦	١٠٢

ملحق (٣)

هناك ما يقرب من ٥٦٪ من العاملات في إزالة الألغام و ٢٥٪ من العاملين الذكور الذين شملهم الاستبيان، قالوا أن هذا العمل كان صعباً في البداية ولكنهم اعتادوا عليه الآن. بالإضافة إلى ذلك، ٣٧٪ من النساء و ٥٢٪ من الرجال يعتقدون أنهم مدربون تدريباً جيداً للقيام به. معظم العاملين الذكور الذين تم استبيانهم كانوا أصلاً في السابق ضباطاً في الجيش والشرطة، والمزارعين أو الميكانيكيين، في حين أن الغالبية العظمى من النساء كن يدرسن، أو لا يعملن أو يؤدين الأعمال المنزلية فقط قبل أن يصبحن من العاملات في إزالة الألغام.

بعد البدء في هذا العمل، ٥٪ من النساء و ٥٪ من الرجال وجدوا أن العمل كان أقل صعوبة مما كان متوقعاً. علاوةً على ذلك، ٣٧٪ من النساء و ٤٠٪ من الرجال لم يشعروا أبداً بالقلق بخصوص المخاطر التي تنطوي عليها الوظيفة. أما ٥١٪ من النساء العاملات يعتقدن أنه بالتدريب السليم سيكون العمل آمناً مثل أي عمل آخر، مقابل ٣٠٪ من الذكور.

ويظهر هذا الاستبيان أن التحدي الرئيسي الذي تواجهه (٧٦٪) من العاملات الإناث هو مواجهة اعتراض الأسرة والمجتمع والزملاء الذكور. لكن هذا لا يقتصر فقط على النساء، حيث أن ٥٧٪ من الرجال يواجهون نفس الصعوبات. علاوةً على ذلك، فإن ١٢٪ من الرجال قلقون إلى حد ما حول المخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل، في حين أن ١٠٪ فقط من النساء يشاركونهن هذا الشعور.



قانون التحالف - قواعد السلوك لمنع الغش، والفساد والتعسف في استعمال السلطة

الغرض

- تحسين أكبر قدر من المحاسبة فيما وبين أعضاء التحالف والشعب الذي نعمل معه في المهام الإنسانية وبرامج التنمية.
- حماية الموظفين وكذلك كل النساء، والرجال، والفتيات والفتيان الذين نعمل معهم من سوء المعاملة من قبل أفراد أو جماعات من داخل المنظمات والأعضاء العاملين.
- العمل كمثال للموظفين لاتخاذ القرارات الأخلاقية في حياتهم المهنية وأحياناً في حياتهم الخاصة.

السلوكيات ذات الصلة

- احترام وتعزيز حقوق الإنسان الأساسية دون تمييز (المرجع: حقوق الانسان في الصحة والتنمية) (HDHR)
- معاملة جميع الطوائف التي نعمل معها بنزاهة واحترام وكرامة ولطف وفقاً للقوانين والمعايير الدولية (الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر (IFRC) قواعد السلوك في مجال الكوارث والإغاثة).
- الإبلاغ فوراً حال المعرفة عن أي، مخاوف أو شكوك من انتهاكات للقانون إلى المدير التنفيذي و/أو الإدارة العليا للمنظمة والذي من المتوقع أن يقوموا مباشرة بالتحقيق الفوري.
- يجب إدراك أن عدم الالتزام بـ (...) في قواعد السلوك يستدعي اتخاذ التدابير التأديبية المناسبة.
- اشعر بالحماية من قبل المنظمة وذلك بالتزامها بتوفير بيئة آمنة يمكن من خلالها التعبير عن القلق، دون خوف من الانتقام أو المعاملة غير العادلة كما وردت في السياسات والإجراءات الانضباطية المتعلقة بالشكاوى ٢٠١٠.
- التعاون حال الطلب عند التحقيق في الانتهاكات المزعومة المتعلقة بهذا القانون.

الترتيبات الخاصة بالاعتداءات والاستغلال الجنسي ((SEA) Sexual exploitation abuse)

يعتبر الاعتداء والاستغلال الجنسي هو أحد أشكال العنف الجسماني ضد نوع الجنس. ويعترف تحالف ACT بأن الاعتداء والاستغلال الجنسي يمكن أن تحدث في أي منظومة متطورة أو إنسانية. وعلى كل حال ففي الأزمات الإنسانية، فإن اعتماد السكان المتضررين على وكالات المساعدة الإنسانية لتلبية احتياجاتهم الأساسية تبرز مسؤولية أخلاقية إضافية ورعاية واجبة من جانب جميع الموظفين تحالف ACT. ولحماية أصحاب مصلحة تحالف ACT في جميع الحالات، يقوم الموظفون بذلك سواء أثناء أداء الخدمة أو خارجها: (...)

الترتيبات الخاصة بالتحرش

لا يجب على موظفين تحالف ACT أبدا ارتكاب أي فعل أو أي شكل من أشكال التحرش ينجم عنه إلحاق ضرر جسدي أو جنسي أو نفسي أو معاناة للأفراد، ولا سيما على النساء والأطفال. ولا يتسامح النظام مع أي شكل من أشكال الانتهاك في مكان العمل مثل التحرش (بما في ذلك التمييز ضد الجنس، التحرش الجنسي والعنصري)، والبلطجة والتمييز، أو أي تصرفات غير مرحب بها أو أي تعليق أو سلوك أو هجوم مهين، أو أي سلوك آخر غير لائق يؤدي إلى التقليل من احترام كرامة الفرد.

الشكاوى والإجراءات التأديبية

تجعل الأفراد مسؤولين تجاه سلوكياتهم.

استبيان برنامج النوع ومكافحة الألغام - المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد GMAP-NPA

أظهرت الدراسة التي قام بها برنامج النوع ومكافحة الألغام - المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (GMAP-NPA)، أن ٦٥٪ من النساء و ٧٨٪ من الرجال اللذين تم استفسارهم قد تدرّبوا على يد مدربين من الذكور. وعند سؤالهم ما إذا كانوا يفضلون التدريب على أيدي نفس جنسهم، فقد أجاب ٧٤٪ من النساء و ٦٠٪ من الرجال، بأن ذلك لا يهم. أما ٢٣٪ من الرجال و ١٨،٦٪ من النساء فقد فضلوا المدربين من نفس جنسهم.

في تايلاند وأنغولا وجمهورية الكونغو الديمقراطية، كان قد تم تدريب ٢٩،٤٪ من الرجال العاملين في إزالة الألغام من قبل مدربين رجال ونساء، و ٧٠،٦٪ منهم كانوا في فريق مختلط. و ٨٨،٢٪ من العاملين الذكور الذين تم سؤالهم «لو كان من دربك امرأة، هل كنت تفضل مدرب من الرجال؟» «أجابوا أن ذلك لا يهم وقال ٥،٩٪ أنهم لا يفضلون أن يكون مدربهم من الرجال.

وتشير البيانات أنه في البلدان التي يكون العاملين الذكور فيها قليلاً الخبرة بخصوص المدربات من النساء، أجاب الرجال أنهم يفضلون مدربين من الرجال. فعلى سبيل المثال، تم إقامة ١٠٠٪ من الدورات التدريبية في لبنان من قبل الرجال لكل الصفوف المكونة من الرجال. ونتيجة لذلك، فإن ٨٠٪ من العاملين في إزالة الألغام الذين تم استبيانهم يفضلون أن يكون المدرب رجل و ٤٠٪ يفضلون أن تكون الصفوف كلها من الذكور، في حين أن ٢٣٪ فقط من جميع الرجال في جميع أنحاء العالم الذين شملهم استبيان المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد (NPA) (بما فيها لبنان) أشاروا إلى أنهم يفضلون المدرب رجلاً، و ١٦٪ يفضلون أن يكون في مجموعة من الذكور فقط.

ولكن في غينيا بيساو، حيث تم تدريب جميع العاملين في إزالة الألغام من قبل رجال يعتقد ١٠٠٪ منهم أنه لا يهم سواء كان المدرب رجلاً أم أنثى. ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء حقيقة أن ١٠٠٪ منهم قد تدرّبوا من قبل في فرق مختلطة ويعتقدون أنه لا يهم أن تكون المجموعات مختلطة من الجنسين أو لا.

كما تم استبيان العمليات في إزالة الألغام في المنظمة النرويجية لمساعدة الأفراد حول شعورهن عن التدريبات. ففي تايلاند وجمهورية الكونغو الديمقراطية وأنغولا، كان قد تم تدريب ٦٦،٧٪ من النساء من قبل مدربين من النساء والرجال معاً. وقالت كل من هؤلاء النسوة أنه لا يهم إذا كان المدرب ذكراً أم أنثى. ولم تكن هذه هي الحال في لبنان، حيث، بعد أن تم تقديم دورات تدريبية مقدمة من قبل المدربين الرجال، فإن ٧٠٪ قلن انهن كنّ يفضلنّ مدربة من النساء. و ٨٠٪ وجدن أنهن كنّ يفضلن (إذا كان لديهن الخيار) الفصول النسائية بالكامل. في أنغولا، وغينيا بيساو، وجمهورية الكونغو الديمقراطية وتايلاند، حيث تم تدريب العمليات في إزالة الألغام في صفوف مختلطة يعتقدن أنه لا يهم إذا كان الفصل مكون من نساء بالكامل أو مختلط.

