

Distr.: General  
29 July 2019  
Arabic  
Original: English



الدورة الرابعة والسبعون  
البند ٧١ من جدول الأعمال المؤقت\*  
حق الشعوب في تقرير المصير

## استخدام المرتزقة كوسيلة لانتهاك حقوق الإنسان وإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير المصير

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى أعضاء الجمعية العامة، وفقا لقرار الجمعية ١٥٩/٧٣ وقرار  
مجلس حقوق الإنسان ٤/٣٣، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة استخدام المرتزقة كوسيلة لانتهاك حقوق  
الإنسان وإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير المصير.



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* A/74/150

050919 030919 19-12872 (A)



## تقرير الفريق العامل المعنى بمسألة استخدام المرتزقة كوسيلة لانتهاك حقوق الإنسان وإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير المصير: الآثار الجنسانية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة على حقوق الإنسان

موجز

يسلط الفريق العامل في هذا التقرير ضوءاً جنسانياً على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من أجل الكشف عما يقترن بها من مخاطر وآثار جنسانية على حقوق الإنسان، وتحديد الاعتبارات الجنسانية الرئيسية للفئات المتضررة، ولا سيما موظفي هذه الشركات والمجتمعات المحلية القائمة في الأماكن التي تعمل فيها. وينظر الفريق العامل في الآثار الجنسانية لخصخصة قطاع الأمن، ويسلط الضوء على ادعاءات انتهاكات حقوق الإنسان القائمة على أساس نوع الجنس التي يرتكبها موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، قبل الانتقال إلى مسألتين المساواة بين الجنسين والتمييز الجنساني داخل هذه الشركات. ويحدد أيضاً الالتزامات والمسؤوليات والأدوار المنوطة بالدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وسائر أصحاب المصلحة المعنيين مثل الشركات المتعاملة معها، والمجتمع المدني، ومبادرات أصحاب المصلحة المتعددين.

ويخلص الفريق العامل إلى أن هيمنة الذكور على هذا القطاع، والانتهاكات الكبيرة السابقة التي تتمثل في التمييز الجنساني والعنف الجنسي والجنساني، وعدم وجود أطر قانونية وتنظيمية تلتزم بحقوق الإنسان، ينبغي أن تدفع إلى إكراه الدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة والجهات المتعاملة مع هذه الشركات وسائر أصحاب المصلحة المعنيين على المضي قدماً في تنفيذ خطة تعمل على إحداث تحول على الصعيد الجنساني داخل هذا القطاع.

ويقدم الفريق العامل توصيات موجهة إلى الدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعملاء تلك الشركات وغيرهم لحفز التفكير والنقاش والممارسة بشأن القطاع العسكري والأمني الخاص من أجل معالجة المسائل الجنسانية الحاسمة المتعلقة بحقوق الإنسان.

## أولا - مقدمة

## ألف - نطاق التقرير

١ - استنادا إلى الأعمال السابقة التي اضطلع بها الفريق العامل بشأن عدم كفاية النظم الوطنية والدولية التي تحكم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وغياب المساءلة عن انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفوها، وسبل الانتصاف الفعالة المتاحة للضحايا، وقف الفريق العامل على ثغرات في الوعي والفهم بشأن الأبعاد الجنسانية لتلك الشركات وما تخلفه من آثار جنسانية على حقوق الإنسان. ويسلط الفريق العامل في هذا التقرير ضوءا جنسانيا على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من أجل الكشف عما يقترن بها من مخاطر وآثار جنسانية على حقوق الإنسان، ومدى مراعاة الاعتبارات الجنسانية والآثار الجنسانية على حقوق الإنسان وتحديد الاعتبارات الجنسانية الرئيسية للفئات المتضررة، ولا سيما موظفو هذه الشركات والمجتمعات المحلية القائمة في الأماكن التي تعمل فيها. ويهدف الفريق العامل إلى إيجاد المزيد من التقدير والفهم لما للأعمال التي تضطلع بها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من آثار متباينة على النساء والرجال والفتيات والفتيان والمثليين والمزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين والأشخاص غير المطابقين للمواصفات الجنسانية. كما يحدد الالتزامات والمسؤوليات والأدوار المنوطة بالدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة والجهات المتعاملة مع هذه الشركات من الدول وغير الدول وسائر أصحاب المصلحة المعنيين، مثل مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين والمجتمع المدني. وتهدف توصيات الفريق العامل إلى حفز التفكير والنقاش والممارسات الكفيلة بإحداث تحول على الصعيد الجنساني فيما يتعلق بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة من أجل معالجة المسائل الجنسانية الحاسمة المتعلقة بحقوق الإنسان.

## باء - المنهجية

٢ - في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩، دعا الفريق العامل إلى تقديم مساهمات، حيث التمس مساهمات من جميع أصحاب المصلحة المعنيين<sup>(١)</sup>، وفي ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٩، عقد اجتماعا تشاوريا مع العديد من أصحاب المصلحة من الخبراء<sup>(٢)</sup>. وأجريت أيضا بحوث مكتبية مكثفة ومقابلات فردية مختارة.

٣ - وخلال مرحلة البحث والتشاور، بات من الواضح بشكل متزايد أن هناك قدرا محدودا من المعلومات العامة المتاحة عن الأبعاد الجنسانية لقطاع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. أولا، تميل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى الحفاظ على مستوى معين من السرية حول عملياتها، وذلك لأسباب أمنية و/أو تجارية، وإتاحة قدر محدود من إمكانية الاطلاع على السياسات والإجراءات الداخلية. ثانيا، جمع المعلومات عن الانتهاكات المزعومة من جانب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أمر شديد الصعوبة شأنه شأن توثيق أعمال العنف الجنسي والجنساني بوجه عام. ثالثا، يتولى عدد محدود من المنظمات رصد امتثال تلك الشركات لحقوق الإنسان. رابعا، في السياق الأوسع نطاقا للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، التي تنطبق على الشركات العسكرية والأمنية

(١) انظر: [www.ohchr.org/EN/Issues/Mercenaries/WGMercenaries/Pages/GenderPrivateMilitarySecurityCompanies.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Mercenaries/WGMercenaries/Pages/GenderPrivateMilitarySecurityCompanies.aspx)

(٢) انظر: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Mercenaries/WG/NoteExpertMeetingGender.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Mercenaries/WG/NoteExpertMeetingGender.pdf)

الخاصة، لم يكن هناك تركيز يذكر على المسائل الجنسانية حتى وقت قريب جداً<sup>(٣)</sup>. وأدى تدني مستويات المعلومات المتاحة حول هذه المسألة ونقص الاهتمام بها إلى استحالة تقديم صورة كاملة عن الجوانب والآثار الجنسانية للقطاع العسكري والأمني الخاص، وتأكيد الحاجة الملحة إلى إجراء المزيد من البحث واتخاذ المزيد من الإجراءات بشأن هذا الموضوع.

## جيم - التعاريف

٤ - يشير هذا التقرير إلى "الشركات العسكرية والأمنية الخاصة"، وهو مصطلح سبق للفريق العامل تعريفه على أنه "شركة ذات كيان قانوني تقلّم، لقاء تعويض، خدمات عسكرية و/أو أمنية بواسطة أشخاص طبيعيين و/أو كيانات اعتبارية"<sup>(٤)</sup>.

٥ - ويقر الفريق العامل، باستخدامه هذا المصطلح، بالتنوع الهائل للكيانات المشمولة به، التي تتراوح من الشركات المتعددة الجنسيات العاملة عبر الحدود الوطنية إلى الشركات المحلية؛ ومن عدد محدود من الشركات الكبيرة إلى العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، التي قد يكون بعضها غير مشروع؛ ومن الشركات التي تتولى حراسة الممتلكات الخاصة والأعمال التجارية والأشخاص إلى الشركات التي تقدم خدمات عسكرية من قبيل التخطيط الاستراتيجي وجمع المعلومات الاستخباراتية في مناطق النزاع. أما الأمن الداخلي المدمج ضمن مهام الموظفين الدائمين العاملين في الكيانات التجارية أو قوات الأمن العام التي يتم التعاقد معها لتقديم الخدمات الأمنية، وإن لم تكن شركات عسكرية وأمنية خاصة قائمة بذاتها، فقد تصنف دائماً على أنها تندرج تحت هذا المصطلح، بالنظر إلى أنها تشمل الأشخاص الذين يظلمون بمهام عسكرية و/أو أمنية خاصة.

٦ - وخلص الفريق العامل إلى أن المخاطر والآثار الجنسانية الناجمة عن الأنشطة التي تضطلع بها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تشترك في العديد من القواسم المشتركة بغض النظر عن حجم الشركة ونوعية الخدمات التي تقدمها.

٧ - ويشير المصطلح "جنساني" في هذا التقرير إلى الهويات والسمات والأدوار المحددة اجتماعياً للأشخاص فيما يتصل بجنسهم والمعاني الاجتماعية والثقافية المقترنة بالفروق البيولوجية التي تستند إلى نوع الجنس. وتؤدي هذه الهياكل الاجتماعية في كثير من الأحيان إلى تكوين علاقات هرمية بين النساء والرجال والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، وعدم الإنصاف في توزيع السلطة وإعمال الحقوق، مما يؤدي إلى محاباة الرجال والتأثير على جميع أفراد المجتمع<sup>(٥)</sup>. وفي هذا الصدد، يشدد الفريق العامل على الآثار المحددة في مجال حقوق الإنسان على المرأة التي تتسبب فيها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بالنظر إلى السبل غير المتناسبة والمتباينة التي تعاني بها النساء من استمرار الأنماط الهيكلية والمدججة من التمييز والعنف الجنساني. وفي الحالات التي تتاح فيها المعلومات، يلفت التقرير أيضاً الانتباه إلى الفئات الأخرى المتأثرة من الناحية الجنسانية وإلى الأشكال المتعددة والمتقاطعة من التمييز التي تؤدي إلى تفاقم تعقد التحيز الجنساني، مثل الحالة الاجتماعية الاقتصادية والعرق والعمر والجنسية.

(٣) A/HRC/17/31، المرفق.

(٤) للاطلاع على التعريف الكامل، انظر A/HRC/15/25، المرفق، المادة ٢.

(٥) حقوق المرأة من حقوق الإنسان، (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.14.XIV.5)، الصفحتان ٣٥ و ٣٦.

## ثانيا - الاعتبارات الجنسانية ذات الصلة بعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

### ألف - الآثار الجنسانية لخصخصة قطاع الأمن

٨ - أدى الاتجاه السائد في القرن الحادي والعشرين المتمثل في الابتعاد عن احتكار الدول لاستخدام القوة والاتجاه نحو خصخصة قطاع الأمن إلى إثارة قدر كبير من التأمل في آثاره على جودة توفير الخدمات الأمنية؛ وفرض الرقابة والمساءلة على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة؛ وتوافر الخدمات الأمنية وسهولة الحصول عليها باعتبارها منفعة عامة<sup>(٦)</sup>. وينصب قدر أقل من التركيز على الآثار الجنسانية لخصخصة قطاع الأمن، وما يخلفه من آثار مختلفة على النساء والرجال والفتيات والفتيان والمثليين والمزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين؛ بل وأقل من ذلك على السبل التي تعمل بها أشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة على تشكيل ملامح التجربة التي يمر بها الأشخاص مع الخدمات الأمنية الخاصة. وهذا أمر يدعو إلى الاستغراب نظرا إلى أن العديد من المزايم التاريخية للانتهاكات التي ترتكبها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تتصل بالعنف الجنسي والاتجار بالبشر<sup>(٧)</sup>.

٩ - وتشير خصخصة قطاع الأمن إلى العملية التي تستخدمها الدولة لإسناد المهام الأمنية إلى جهات فاعلة من القطاع الخاص، بعد أن لم تعد لديها القدرة على تقديمها أو الرغبة في ذلك. ويستتبع ذلك في كثير من الأحيان تحولا كبيرا من حالة تكون فيها الدولة هي المقدم الرئيسي للأمن إلى حالة تتولى فيها الجهات الفاعلة الرسمية وغير الرسمية من غير الدول القيام بالمهام الأمنية الرئيسية. ويضطلع العديد من مقدمي الخدمات بمهام كانت تضطلع بها في السابق قوات الأمن العام فضلا عن المهام الإضافية التي لم تكن تدخل على الإطلاق في نطاق مهام قوات الأمن التابعة للدولة.

١٠ - ويؤدي هذا النقل للعديد من المهام الأمنية من الدول إلى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى نقل السمات الثقافية والتاريخية المقترنة بالمؤسسات العسكرية والشرطية التابعة للدولة التي يهيمن عليها الذكور. ويتحقق هذا عن طريق ما يسمى ظاهرة "الباب الدوار" التي تقتضي أن يكون عدد كبير من موظفي هذه الشركات ممن سبق لهم العمل في وظائف عسكرية أو شرطية أو قتالية. وتهمين المفاهيم التقليدية للذكورة وتتفاقم بفعل سياسات كتنجيد الذكور فقط، والقوالب العميقة الجنود المرتبطة بالأمن والحماية السائدة خارج قطاع الأمن<sup>(٨)</sup>.

(٦) انظر: P.W. Singer, *Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry*, updated edition (Ithaca, New York, Cornell University Press, 2008); Alan Bryden and Marina Caparini, eds., *Private Actors and Security Governance*, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2006; Elke Krahnmann, *States, Citizens and the Privatisation of Security* (Cambridge University Press, 2010).

(٧) انظر الفقرات ٢١-٢٩ أدناه.

(٨) انظر على سبيل المثال: Maya Eichler, "Gender, PMSCs, and the global rescaling of protection: implications for feminist security studies", in Maya Eichler, ed., *Gender and Private Security in Global Politics* (Oxford University Press, 2015); Saskia Stachowitsch, "Military privatization as a gendered process: a case for integrating feminist international relations and feminist state theories", in *Gender and Private Security in Global Politics* (2015); Amanda Chisholm, "Clients, contractors, and the everyday masculinities in global private security", *Critical Military Studies*, vol. 3, No. 2 (2017).

١١ - والقانون الدولي لا يشجع الخصخصة ولا يحظرها، إلا أن المبادئ التوجيهية تنص على "ألا تتخلى الدول عن التزاماتها في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان عندما تخصص تقديم الخدمات التي يمكن أن تؤثر على التمتع بحقوق الإنسان"<sup>(٩)</sup>. ومن ثم، فإنه ينبغي للدول أن تفكر في الطريقة التي يؤثر بها إسناد المهمة العامة الأساسية المتمثلة في توفير الأمن إلى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على سهولة الحصول على هذه الخدمات وإمكانية تحمل تكاليفها وتحقيق المساواة في الحصول عليها، وما إذا كانت هناك آثار جنسانية محددة ترتبط بها. وفي الحالات التي تُخصص فيها الخدمات العامة جزئياً أو كلياً، فإنه يتعين على الدولة، بوصفها الجهة المسؤولة الرئيسية، أن تبذل العناية الواجبة عن طريق رصد سلوك الجهات الفاعلة الخاصة وتنظيمه لكفالة الامتثال لمعايير حقوق الإنسان، بما في ذلك مطالبة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بمعالجة الآثار المتباعدة لخصخصة الأمن والتخفيف من حدة الآثار السلبية على فئات معينة من أصحاب الحقوق. وفي نهاية المطاف، تظل الدول خاضعة للمساءلة على الصعيدين الوطني والدولي عن الآثار التي تخلفها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على حقوق الإنسان للأفراد والمجتمعات المحلية ورفاههم وتقرير مصيرهم.

١٢ - وفي الوقت نفسه، تتحمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المسؤولية عن كفالة تنفيذ الخدمات الأمنية بطريقة غير تمييزية تحترم حقوق الإنسان. ويزداد الأمر أكثر من ذي قبل بالنظر إلى أن هذه الشركات تفوق قوات الشرطة عدداً في كثير من البلدان أو على الأقل تظلم بدور مهم في توفير الأمن في الأماكن العامة والخاصة. وعلاوة على ذلك، فإن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، شأنها شأن الكيانات التجارية الأخرى في المجتمع، يمكن أن تؤثر على السياسات والاقتصادات والمعايير والممارسات القانونية والاجتماعية والثقافية، ولها القدرة على تعزيزها أو استدامتها أو تغييرها<sup>(١٠)</sup>. ومن ثم، فهي ليست مجرد مورد للخدمات المتصلة بالأمن، بل عناصر فاعلة تؤثر قراراتها وإجراءاتها المؤسسية على الديناميات في الأماكن التي تعمل فيها.

١٣ - وتؤثر الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على نوعية التجربة التي يمر بها النساء والرجال والفتيات والفتيات والمثليات والمتحولون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين فيما يتعلق بالأمن فضلاً عن الفرص الاقتصادية التي تنبثق من قطاع الأمن. وفيما يتعلق بالشركات، ينبغي تحقيق توازن دقيق بين التكيف مع السياق الثقافي والثقافة المحلية والإخفاق في مواجهة تحدي انتشار القوالب النمطية الجنسانية. ويجب على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تنظر في سبل تجنب الإسهام في إدانة القوالب النمطية والممارسات الضارة، وأن تصغي إلى أصوات بديلة خارج نطاق الأصوات المهيمنة، وأن تعمل مع طائفة واسعة من أفراد المجتمعات المحلية للتصدي للمواقف المحافظة<sup>(١١)</sup>. وينبغي عدم استخدام النسبية الثقافية كذريعة لتبرير التخلي عن المسؤولية عن احترام حقوق الإنسان<sup>(١٢)</sup>.

(٩) انظر شرح المبدأ التوجيهي ٥ (A/HRC/17/31). وانظر أيضاً التعليق العام رقم ٢٤ للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (E/C.12/GC/24)، الفقرة ٢٢؛ واللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم ٣١ (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13)، الفقرة ٨.

Joanna Bourke Martignoni and Elizabeth Umlas, *Gender-responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-based Approaches*, Academy Briefing No. 12 (Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, 2018), p. 6

(١١) مشاورات الخبراء، ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٩.

(١٢) انظر A/73/227.

وعلاوة على ذلك، هناك إمكانية للاستفادة من المهارات والخبرات المتاحة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة من أجل زيادة احترام حقوق الإنسان. وفي هذا الصدد، قُدم مؤخرا اقتراح مفاده أن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العاملة في مجال المراقبة والمراقبة المضادة يمكن أن تسهم في الجهود الرامية إلى مكافحة الاتجار بالبشر<sup>(١٣)</sup>.

## باء - ضعف الرقابة والمساءلة الديمقراطية

١٤ - أدت خصخصة قطاع الأمن إلى تقليص السيطرة والرقابة الديمقراطية بما في ذلك الافتقار إلى هيكل السيطرة الهرمي، وانخفاض مستويات الشفافية، وضعف التنظيم، وانخفاض المساءلة عن الانتهاكات<sup>(١٤)</sup>. وفي البلدان التي تؤدي فيها آليات الرقابة الديمقراطية مهامها بشكل جيد، تخضع قوات الأمن العام في كثير من الأحيان لأنظمة صارمة، مثل قوانين المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وفي تلك المجتمعات، ما برحت النساء والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين والأشخاص المنتمون إلى الأقليات يطالبون بزيادة الاندماج في صفوف القوات الحكومية في العقود الأخيرة ويحققون هذا المطالب، بدعم من تدابير تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين؛ إلا أن هذا لم يتكرر داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة<sup>(١٥)</sup>. وفي الحالات الأخرى التي تغيب فيها الدولة عن مراقبة قوات الأمن العام وتنظيمها حتى في مواجهة تفشي العنف الجنسي والجنساني الذي ترتكبه هذه القوات، تحدث خصخصة قطاع الأمن في ظل خلفية من التمييز والإفلات من العقاب.

١٥ - وعلاوة على ذلك، يتعين على السلطات الحكومية في العديد من البلدان أن تفصح بشكل علني عن البيانات الديمغرافية والتنظيمية المتعلقة بقواتها الأمنية والأنظمة التي تحكمها وحوادث الانتهاك، وهي تخضع للرقابة الديمقراطية. وتؤدي خصخصة قطاع الأمن إلى تعدد الجهات الفاعلة الأمنية التي لا تخضع تلقائياً للمراقبة العامة. وأسهم هذا الافتقار إلى الشفافية في غياب مسألة المساواة بين الجنسين عن المشهد في هذا القطاع حتى وقت قريب، وزيادة صعوبة إثبات الشكاوى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. كما يؤدي انعدام الشفافية إلى زيادة تعقيد المساعي الرامية إلى تحقيق المساءلة عن انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وزيادة صعوبة تحقيقها، وتأثر النساء والفتيات أكثر من غيرهن بهذه الانتهاكات بالنظر إلى العقبات المحددة التي يواجهنها في الحصول على سبيل انتصاف فعال<sup>(١٦)</sup>.

١٦ - وبالإضافة إلى ذلك، تحول اهتمام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة إلى الأسواق البديلة والعملاء البديلين، بما في ذلك الكيانات التجارية الأخرى (ولا سيما الشركات العاملة في قطاع الصناعات الاستخراجية)، والمنظمات الدولية والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية، بما في ذلك الجهات الفاعلة في مجال العمل الإنساني. ويؤدي توسيع قاعدة العملاء إلى زيادة أهمية قيام الدولة بتنظيم تلك الشركات والرقابة عليها بسبب زيادة احتمالات ارتكاب انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان. ويحافظ

Report of the expert panel on human trafficking to the Fifth Annual General Assembly of the International (١٣)  
Code of Conduct for Private Security Service Providers Association, 30 November 2018

(١٤) Bryden and Caparini, "Private Actors and Security Governance", 2006 (انظر الحاشية ٦ أعلاه).

(١٥) Stachowitsch, "Military privatization as a gendered process", 2015 (انظر الحاشية ٨ أعلاه).

(١٦) انظر A/72/162؛ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٣٣ (CEDAW/C/GC/33).

القطاع الأمني والعسكري الخاص الذي يفتقر إلى التنظيم وإلى الرقابة على معايير متدنية في الحالات التي ينبغي فيها السعي إلى تطبيق معايير مرتفعة. وتضطلع الجهات المتعاملة من غير الدول بدور مهم من خلال الإصرار على تقييد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تتعاقد معها بحقوق الإنسان.

## جيم - المخاطر القائمة على أساس نوع الجنس المرتبطة بسياقات العمل وأنواع الخدمات

١٧ - يترتب على التنوع الواسع في السياقات التي تعمل فيها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وأنواع الخدمات التي تقدمها مستويات مختلفة من المخاطر التي تحدّد التمتع بحقوق الإنسان. فالشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تقدم خدمات في حالات النزاع المسلح وما بعد النزاع وحالات الانتقال تعمل في سياقات تصبح فيها النساء والفتيات عرضة لخطر بالغ ويتأثرن فيها بصورة مختلفة وبشكل غير متناسب بالعنف، بما في ذلك العنف الجنسي، وكذلك بخطر الموت. وفي هذه البيئات وغيرها، قد تكون نظم الحماية ضعيفة، وتتقلص سيادة القانون والرقابة، وترتفع المستويات السابقة الوجود للتمييز والعنف ضد المرأة. وشهد العديد من حالات النزاع وما بعد النزاع تكاثرا سريعا للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، التي تملأ الطلب على الأمن وكثيرا ما تزوّد المقاتلين السابقين بدور، لكنها تعمل في كثير من الأحيان دون تنظيم أو رقابة ملائمين، وهو ما يزيد من مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان والافتقار إلى الشفافية.

١٨ - وفي بعض البلدان، تُشكّل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل دون أية معايير أو رقابة جزءا كبيرا من السوق وتفرز تزايدا في المخاطر المتصلة بحقوق الإنسان. غير أن السنوات الأخيرة شهدت ضغطا للارتقاء بمعايير حقوق الإنسان والإدارة لدى هذه الشركات، واتباع عدد قليل من الشركات ذلك المسار. وقد جلب هذا الاتجاه بعض مستويات الوعي بأهمية التدريب والفحص وغير ذلك من المعايير المتصلة بالاستغلال الجنسي والعنف الجنساني والاتجار بالبشر والتمييز. بيد أنه لا يزال هناك في هذه الأوساط قدر قليل جدا من الوعي والفهم للمخاطر الجنسانية وكيفية تخفيفها.

١٩ - ولطابع الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة تأثير أيضا على مستويات المخاطر المتصلة بحقوق الإنسان. فالخدمات التي تنطوي على الاستخدام الفعلي أو المحتمل للقوة تترتب عليها مخاطر عالية. وإن الخدمات التي تقدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة حتى في البيئات المستقرة، تضعها في كثير من الأحيان في موقع قوة، حيث تؤدي مهامها تظل تنطوي على مخاطر متزايدة، سواء بسبب استخدامها الضمني للقوة أو السيطرة. وتكون اختلالات القوة ملازمة للإشراف على سجن أو نقطة تفتيش، أو عند حراسة بوابات الدخول للحصول على الرعاية الصحية أو الغذاء في مركز لاحتجاز المهاجرين. وفي بعض البلدان، تعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك حراسة المدارس والجامعات والمستشفيات، حيث تكون على اتصال منتظم بأفراد الجمهور. ويضطلع أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أيضا بتقييمات للمخاطر الأمنية حيث يضطعون بدور حاسم في تحديد هوية من يُعتبر تهديدا أمنيا بالنيابة عن العميل، وفي تلك العملية، كثيرا ما يديمون الروايات الأمنية السائدة التي لا تراعي نوع الجنس والعرق والعوامل الاجتماعية - الاقتصادية.

٢٠ - وبالإضافة إلى الآثار التي تترتب على المجتمعات المحلية، تتفاعل الفوارق الكبيرة في ديناميات القوة داخليا ضمن صناعة بالغة الذكورية تميل فيها النساء وأفراد مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل



الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين لأداء أدوار وظيفية هامشية، وكثيرا ما يُنظر إليهم باعتبارهم أدنى منزلة، وقد يكونون هدفا للعنف.

## دال - ادعاءات انتهاكات حقوق الإنسان القائمة على أساس جنساني التي يرتكبها أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تلقاها الفريق العامل

٢١ - ظهرت الادعاءات بارتكاب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان، بما في ذلك العنف الجنسي على نطاق واسع والاتجار لأغراض الاستغلال الجنسي، قبل أكثر من عشرين عاما. ونشأت أغلب الادعاءات التي حللها الفريق العامل في سياقات النزاع، وما بعد انتهاء النزاع، وحفظ السلام، أو حول المشاريع الاستخراجية التي تقع في كثير من الأحيان في مناطق نائية، أو في مناطق متضررة من الكوارث الطبيعية، حيث يزيد خطر العنف الجنسي والجنساني عموما.

٢٢ - وما كل حالة تجتذب الاهتمام الدولي، لكن لكل حالة مع ذلك أثر عميق على الضحايا. ويمكن لوجود الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الواسع النطاق والعسكري الطابع والذي يغلب عليه الذكور، وسواء جرى التعاقد مع تلك الشركات من جانب الدول أو جهات من غير الدول، أن يُؤلِّد مشاعر عدم الارتياح، التي قد يعانيتها الرجال والنساء والفتيات والفتيات بطرق مختلفة. وقد أفادت النساء على سبيل المثال، عن القيود التي تعيق قدرتهن على التنقل بحرية، ومن ثم على الوصول إلى أماكن العمل والأسواق ومرافق الرعاية الصحية، نظرا لأنهن يسعين إلى تجنُّب الطريق الذي يجرسه أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وأفادت النساء أيضا عن تعرضهن المتكرر للتحرش الجنسي، كأن يتم إطلاعهن على مواد إباحية، أو تعريضهن لملاحظات جنسية، أو لمسهن بشكل غير ملائم، أو عن العيش في خوف من احتمال التعرُّض للعنف الجنسي. وأفيد عن حدوث ذلك عند نقاط التفطيش الرسمية أو غير الرسمية وفي مراكز احتجاز اللاجئين والمهاجرين. وفي سياقات تتسم بارتفاع مستويات انعدام الأمن، توجد تفاوتات كبيرة في نوعية الأمن الذي يحصل عليه الأفراد بحسب وضعهم الاجتماعي - الاقتصادي. وبالتالي، فإن أفعال الشركات العسكرية والأمنية الخاصة قد تُعرِّض المجتمعات المحلية، إما مباشرة أو بدون قصد، لاشتداد المخاطر أو لتقويض تمتعها بحقوق الإنسان.

٢٣ - وتبيّن للفريق العامل أن النساء والفتيات يشكلن غالبية ضحايا العنف الجنسي والجنساني والتمييز على يد أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، حيث يكون المرتكبون في أغلب الحالات من الرجال. وتواجه النساء عند الدرجات الدنيا من السلم الاجتماعي - الاقتصادي والنساء من مجتمعات الشعوب الأصلية مخاطر جمة. وأدعي باستخدام الاغتصاب والتحرش والاعتداء الجنسيين كوسيلة لإيذاء ومعاقة مجتمع محلي بعينه والسيطرة عليه، مع توجيه تهديدات خاصة للنساء وتعريضهن للإيذاء عند احتجاجهن أو عملهن في الحقول أو تميمهن للأطفال. وأدعي بأن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ما فتئت تجابه المدافعات عن حقوق الإنسان عند دفاعهن عن حقوق المجتمعات المحلية في سبل العيش والملكية. وأُهمت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بالقيام بأعمال المراقبة والتخويف ضد المدافعين عن حقوق الإنسان، بمن فيهم المدافعات عن حقوق الإنسان<sup>(١٧)</sup>. ويشمل الضحايا أيضا رجالا يتعرضون

(١٧) انظر، على سبيل المثال، "Women human rights defenders confronting extractive industries: an overview of critical risks and human rights obligations" (Association for Women's Rights in Development and Women Human Rights Defenders International Coalition, 2017), p. 23.

للاعتداء، بما في ذلك العنف الجنسي، بسبب جنسهم أو لدواعٍ جنسانية. وشمل ذلك الاعتداء الجنسي على السجناء الذكور، بغرض إذلالهم، والذي ارتكبه محققون من الذكور والإناث معاً.

٢٤ - ولم تؤدِّ الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان على يد أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بالقدر المشهود منذ فترة تراوحت من ٢٠ إلى ٣٠ عاماً إلى لفت نظر الجمهور في السنوات الأخيرة. وينبغي توخي الحذر في تفسير ذلك كتحصُّن في الوضع. ويعتقد الفريق العامل بأن من المحتمل أن تكون قلة الإبلاغ عن الادعاءات ضد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في ضوء قلة الإبلاغ عموماً عن العنف الجنسي والجنساني بغض النظر عن مرتكبيه، وهو الأمر الذي يتفاقم بفعل قلة أو انعدام الرصد المنتظم لأفعال تلك الشركات من جانب الدول أو المجتمع المدني أو هيئات الأمم المتحدة أو غيرها من الأطراف الفاعلة. ويتسم ذلك الرصد بالتعقيد لعدة عوامل، ولا سيما الصعوبات في تحديد الجهة التي ينتمي إليها المرتكبون. ولا يرتدي أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في كثير من الأحيان زياً رسمياً أو يحملون علامات يمكن التعرف عليها، ويعملون في حالات عديدة إلى جانب أفراد الأمن العام، مما يجعل من الصعب التمييز بينهما.

٢٥ - وتم توجيه انتباه الفريق العامل إلى الحالات التي أسهمت فيها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في انتهاكات وتجاوزات حقوق الإنسان المرتكبة من جانب عملائها، ولا سيما الجهات الحكومية ومؤسسات الأعمال. ويشمل ذلك أفراد تلك الشركات في الخطوط الأمامية خلال الحالات المتوترة أو النزاع بين كيانات الأعمال والمجتمعات المحلية؛ وقد أفيد بأن شركة عسكرية وأمنية خاصة تشرف على إدارة وأمن مرفق لاحتجاز اللاجئين وملتمسي اللجوء لم تقم بوقف الاعتداءات الجنسية بين المحتجزين. وتم الإبلاغ عن وقوع حالات نزوح قسري نفذها أفراد الشركات الأمنية، وتأثر النساء بشكل بارز بوصفهن مقدمات للرعاية الأساسية لأطفالهن وأسرهن. وحرمت النساء وغيرهن من الفئات لاحقاً من الوصول إلى أراضيهم. أما أولئك النساء الأكثر تضرراً فكثيراً ما يعانين من أشكال مرعبة من التمييز تعزى إلى نوع الجنس والعرق والأصل الإثني والوضع الاجتماعي - الاقتصادي، مثلما هو حال نساء الشعوب الأصلية وشرائح السكان المهمشين بالفعل بسبب الفقر، مثل المجتمعات الزراعية والريفية.

٢٦ - وقد جرت انتهاكات حقوق الإنسان من جانب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة مع الإفلات شبه التام من العقاب، حيث ينذر تقديم الشركات أو أفرادها إلى العدالة. وهناك على ما يبدو عوامل عديدة أدت إلى تفويض الجهود الرامية إلى السعي للمساءلة الجنائية أمام المحاكم الوطنية في دول الإقليم ودول المنشأ، بما في ذلك الافتقار إلى الوضوح بشأن المسؤوليات والولاية القضائية. وفي حالتين، مُنح أفراد توظيفهم شركات عسكرية وأمنية خاصة عبر وطنية لدعم بعثات حفظ السلام الدولية حصانات تحول دون ملاحقتهم في الدولة الإقليمية. وتشمل العقوبات الأخرى الصعوبات في جمع وحفظ الأدلة المتعلقة بادعاءات العنف الجنسي الواردة من منطقة نزاع و/أو موقع ناء، أو عدم استعداد الدول التي تتبع لها الشركات لممارسة ولايتها القضائية.

٢٧ - وفي القضايا المنظورة أمام المحاكم التي تنطوي على وقائع عنف جنسي وجنساني في مواقع الاستخراج، يمكن ملاحظة خصوصيتين. أولاً، أقيمت دعاوى مدنية ضد الشركة العميلة في دولة موطن تلك الشركة، إلا أنه لم تُقم دعاوى جنائية ضد أفراد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو ضد الشركات ذاتها. ثانياً، جرت تسوية الحالات على نحو معهود، خارج المحكمة مع منح تعويض لبعض الضحايا. غير أنه لعدم تحديد أفراد الشركات المسؤولين وملاحقتهم، فإن تلك الاستجابة لا ترقى إلى مستوى معالجة

الانتهاكات بطريقة شاملة عن طريق تحقيق المساءلة، وتأمين ضمانات عدم التكرار، وكفالة سبل انتصاف فعالة للضحايا.

٢٨ - وتؤدي الهياكل المعقدة للشركات، والأشكال المختلفة التي تتخذها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وعمليات الدمج والاستحواذ، إضافة إلى التنقلات المنتظمة للمتقاعدين بين الشركات، إلى جعل الجهود الرامية إلى مساءلة مرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان بالغة الصعوبة. ويبدو أن ثمة حالات لم تترتب فيها لتجديد العقود آثار بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي أُهم أفرادها بارتكاب أعمال العنف الجنسي والجنساني والاتجار بالبشر.

٢٩ - وبوجه عام، تواجه النساء عراقيل إضافية في إمكانية اللجوء إلى القضاء<sup>(١٨)</sup>. ويتفاقم ذلك فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات، وهو ما يعزى على سبيل المثال إلى القوانين التمييزية، والأدوار المرتبطة بنوع الجنس، والتهميش الاقتصادي، والوصم الاجتماعي، واختلالات القوة، والقيم الدينية، والأعراف الثقافية<sup>(١٩)</sup>. ومن المرجح أن تكون تلك العراقيل أكبر بالنسبة للنساء الساعيات للانتصاف من انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لعدة أسباب. وتنشأ عقبات محدّدة بفعل التحديات المتمثلة في تحديد الجهة التي ينتسب إليها المرتكبون والافتقار إلى الوضوح بشأن الهيكل الهرمي الذي يعمل ذلك الشخص بموجبه، لا سيما في الحالات التي يعمل فيها العديد من مقدمي الأمن. وبالتالي، فإن تلك التعقيدات تؤدي إلى صعوبة تحديد آلية الانتصاف المناسبة. وتنشأ تحديات إضافية في السياقات التي تنقلص فيها سيادة القانون بشدة، وقد لا يتسنى فيها الوصول إلى الآليات القضائية أو قد لا تعمل فيها تلك الآليات بصورة جيدة. وفي حالة تحديد هوية شركة عسكرية وأمنية خاصة، فإن آلية التظلم منها قد لا تكون معروفة أو قد لا يسهل الوصول إليها أو قد لا تكون ملائمة للانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان، لا سيما للنساء.

### ثالثاً - داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة: المساواة بين الجنسين والتمييز القائم على أساس نوع الجنس

#### ألف - التنوع الجنساني في قوة العمل

٣٠ - يمكن العثور على بيانات غير كاملة مصنفة حسب نوع الجنس بشأن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في أوروبا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، لكن تلك البيانات لا تتوفر إلا لعدد محدود من السنوات المتقطعة ولا تغطي سوى نسبة المشاركة بين الذكور والإناث. وتفتقر البيانات المتوفرة أيضاً إلى المعلومات التفسيرية التي قد تتيح تفسير مجموعة البيانات، مثل مواصفات ومستوى ومهام الموظفين المعنيين. وعلى سبيل المثال، وجدت دراسة أجريت عن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في

(١٨) انظر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٣٣ (CEDAW/C/GC/33)؛ وحقوق المرأة من حقوق الإنسان (انظر الحاشية ٥).

(١٩) A/72/162، الفقرة ٣٠.

أوروبا في عام ٢٠١٨ أن المرأة تشكل وسطياً ١٥ في المائة من قوة العمل في تلك الشركات<sup>(٢٠)</sup>، بينما وجدت دراسة أخرى غطت أمريكا اللاتينية عدة بلدان كان أكثر من ٩٠ في المائة من موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة فيها من الرجال<sup>(٢١)</sup>. وتوجد بعض الاستثناءات، منها بلد في أمريكا الجنوبية تُشكّل فيه النساء ٣٣ في المائة من قوة العمل في الشركة العسكرية والأمنية الخاصة<sup>(٢٢)</sup>، وبلد في منطقة البحر الكاريبي يزيد فيه عدد النساء عن الأفراد الذكور في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المتوسطة والكبيرة الحجم<sup>(٢٣)</sup>.

٣١ - ويشجع انخفاض مشاركة المرأة في الكثير من قطاعات التوظيف، كما يشجع التمييز ضد النساء والأمهات، وتشير منظمة العمل الدولية، إلى أن القيود على التحاق النساء والرجال ببعض المهن أو القطاعات هي من الجوانب الأكثر إضراراً بالمساواة بين الجنسين في سوق العمل<sup>(٢٤)</sup>. وهذه الظاهرة واضحة بشكل خاص في القطاع العسكري والأمني الخاص. وترتبط على ما يبدو بالأدوار والأعراف والصور النمطية المكرسة اجتماعياً التي أفضت إلى رؤية مفادها أن الرجال أكثر ملاءمة لهذا العمل وعرقلة وصول النساء إلى القطاع، أو عرقلة حصولهن، إذا وصلوا إليه، على المناصب الرفيعة التي تمتلك سلطات اتخاذ القرار<sup>(٢٥)</sup>. وحينما يجري توظيف النساء، فإن ذلك عادة ما يكون لأداء مهام محدّدة، مثل المهام الإدارية وغيرها من مهام الدعم الإداري. وأحياناً ما تُكلّف النساء أيضاً بإجراء أعمال التفتيش للنساء الأخريات أو بالاتصال بالمجتمعات المحلية، أو يتم اللجوء إليهن في ظروف قد يبدو فيها أن موظفات الأمن من النساء أقرب منالاً وأقل تهديداً.

٣٢ - ويؤثر ضعف تمثيل المرأة داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على حق النساء في العمل وفي الوصول إلى الفرص الاقتصادية، حيث تُمثّل تلك الشركات في العديد من البلدان رب عمل مهم. وقد يؤثر ذلك أيضاً على توفير الأمن الفعال لجميع أفراد الجمهور. وفي سياق حفظ السلام، احتُج بأن أفراد الأمن من النساء ربما كنّ أكثر مهارة عند التواصل مع النساء والفتيات في المجتمعات المحلية وكسب ثقتهن، وفي فهم واكتشاف احتياجاتهن الفريدة من الحماية، وتصميم الاستجابات الملائمة. وفي الأماكن التي تعاني من هشاشة الأمن، ارتُئي أن وجود النساء يساعد في منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين للسكان المحليين وتحسين الفعالية التشغيلية<sup>(٢٦)</sup>. ويقال إن الرجال والنساء على السواء أكثر ميلاً للإبلاغ

(٢٠) Paul Baker and Andrea Broughton, *Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry, final report* (Confederation of European Security Services (CoESS), UNI Europa and ECORYS, October 2018), chap. 2

(٢١) DCAF and United Nations Regional Centre for Peace, Disarmament and Development in Latin America and the Caribbean, *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context* (2016)

(٢٢) المرجع نفسه، الصفحة ١٧.

(٢٣) مشاورات الخبراء، ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٩.

(٢٤) منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل: اتجاهات عام ٢٠١٦ (جنيف، ٢٠١٦).

(٢٥) انظر، على سبيل المثال، Simona Sharoni and others, eds., *Handbook on Gender and War* (Northampton, Massachusetts, Edward Edgar Publishing, 2016)

(٢٦) United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations*

عن العنف الجنسي والجنساني لضابطات<sup>(٢٧)</sup>. وقد يؤدي التنوع الأكبر لقوة العمل من حيث نوع الجنس وغير ذلك إلى إثراء التخطيط التشغيلي، بما في ذلك تقييمات المخاطر، وتحسين جوانب الفعالية التشغيلية.

٣٣ - ومن غير المرجح أن تؤدي الزيادات في أعداد النساء وأفراد مجتمع المتليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وغير ذلك من الفئات ناقصة التمثيل وحدها إلى تغيير ثقافات بيئات العمل الخاصة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة. وهناك تدبير هام يتمثل في توظيف و/أو تدريب أفراد متمرسين في الشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان، بغض النظر عن نوع جنسهم، للعمل على مراعاة تعميم المنظور الجنساني وحقوق الإنسان في ممارسات وثقافة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ويمكن لتدريب أفراد الشركات على جميع المستويات التنظيمية على هذه المسائل أن يسهم أيضاً في التوعية وفي تغيير المواقف والسلوكيات كأساس لكفالة حدوث تغييرات واسعة في السياسات والإجراءات.

## باء - السياسات والإجراءات والآليات المتصلة بالشؤون الجنسانية

٣٤ - بشكل عام، نادراً ما تكون السياسات والإجراءات والآليات الداخلية متاحة على المواقع الشبكية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو متاحة للجمهور بطريقة أخرى. وهذا ما يعرقل رصد ممارسات تلك الشركات التي تخالف التزاماتها بالسياسات المعلنة، ويعوق المشتكين المحتملين. وبالإضافة إلى ذلك، ليس هناك حافز تجاري لتبادل المعلومات بين الشركات، بما في ذلك تبادل الممارسات الجيدة.

٣٥ - وهناك عدد قليل من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي التزمت بالامتثال للمدونة الدولية لقواعد السلوك لشركات خدمات الأمن الخاصة لعام ٢٠١٠، التي تحدد مسؤوليات شركات الأمن الخاصة في مجال حقوق الإنسان وتحدد مبادئ ومعايير الحوكمة الرشيدة، استناداً إلى حقوق الإنسان الدولية والقانون الدولي الإنساني، من أجل توفير خدمات الأمن الخاصة بطريقة مسؤولة عند العمل في "بيئات معقدة"<sup>(٢٨)</sup>. ولأغراض هذا التقرير، أجري استعراض موجز للوثائق العامة والمواقع الإلكترونية لجميع الأعضاء المعتمدين في رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك<sup>(٢٩)</sup>، وأيضاً للعديد من أعضاء الرابطة

*Security Council resolution 1325, 12 October 2015, pp. 135-136*؛ وتقرير الفريق المستقل الرفيع المستوى المعني بعمليات السلام بشأن توحيد قوانا من أجل السلام: السياسة والشراكة والناس (انظر [A/70/95-S/2015/446](#))، الفقرة ٢١٢.

(٢٧) UN-Women, *Progress of the World's Women 2011–2012: In Pursuit of Justice* (2011), pp. 59 ff.

(٢٨) تُعرّف المدونة الدولية لقواعد السلوك مصطلح "البيئات المعقدة" بأنه "كل منطقة غير مستقرة أو متأثرة بالاضطرابات، أو خارجة من أوضاع مماثلة، في أعقاب الكوارث الطبيعية أو النزاعات المسلحة، حيث تكون سيادة القانون هشّة جداً وحيث تكون قدرة الدولة على السيطرة على الوضع محدودة أو ناقصة أو منعدمة".

(٢٩) تأسست رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك في عام ٢٠١٣ لتكون بمثابة آلية مستقلة للحكومة والمراقبة لتنفيذ المدونة الدولية لقواعد السلوك لشركات خدمات الأمن الخاصة، من أجل تعزيز توفير خدمات الأمن الخاصة بطريقة مسؤولة وكذلك لاحترام حقوق الإنسان والقوانين الوطنية والدولية، وذلك وفقاً للمدونة الدولية لقواعد السلوك. ولغاية تموز/يوليه ٢٠١٩، كانت الرابطة تضم ٨٨ عضواً من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

الذين لم يُعتمدوا بعد والذين يُتوقع منهم الالتزام بمعايير أعلى. ولكن، حتى في هذه الحالات، تبين أن هناك عدداً قليلاً جداً منهم يعرضون سياساتهم الكاملة علناً<sup>(٣٠)</sup>.

٣٦ - وحيثما كانت هذه السياسات متاحة، كان بالإمكان الاطلاع على الأحكام التي أُدرجت بها والتي تتعلق بتكافؤ فرص العمل، والمساواة في المعاملة وحظر التمييز، وكذلك الالتزامات بالتدريب فيما يتعلق بالجرائم الجنسية، كالعنف الجنسي والجنساني والاتجار بالبشر، ومنع هذه الجرائم والإبلاغ عنها، وربما كان السبب وراء ذلك يتمثل في كون هذه المسائل قد أُشير إليها صراحة في المدونة الدولية لقواعد السلوك. وعلى النقيض من ذلك، لم يُعثر على أي دليل بأنه تم إيلاء اهتمام خاص لتحفيز توظيف واستبقاء النساء والأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين. وفي هذا الصدد، قد لا تكون المساواة الرسمية أو الحياد الجنساني في السياسات كافيين لمعالجة المستويات الحالية لعدم المساواة في هذا القطاع؛ بل قد تكون هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير خاصة، كالعامل الإيجابي. ومن أجل القيام بذلك، يتعين إجراء تقييم لمشاركة النساء والأشخاص من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين، بالإضافة إلى الحواجز التي تحول دون زيادة الإدماج بناءً على جملة أمور، من بينها شواغل الموظفين وثقافتهم ومواقفهم وتوصيفات الوظائف، وذلك من أجل معالجة هذه الحواجز عن طريق تغيير السياسات<sup>(٣١)</sup>.

٣٧ - وإلى جانب اعتماد سياسة عامة لحقوق الإنسان، ينبغي أن يكون لدى جميع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة (وليس فقط أعضاء الرابطة) سياسات وإجراءات قائمة بذاتها لتفعيل التزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان والشؤون الجنسية في عملياتها. وينبغي أن يشمل ذلك مدونة داخلية لقواعد السلوك أو الأخلاق أو التصرف، تحدد السلوك المهني الذي يركز على التزام الشركة العام باحترام حقوق الإنسان وحظر التمييز وتعزيز المنظور الجنساني وغيره من أشكال التنوع داخلياً وخارجياً. ويتعين بعد ذلك، وضع الإجراءات التأديبية لمعالجة سوء السلوك بمجرد حدوثه. وعادة ما تكون السياسات المحددة متواضعة في تطرقها لجملة مسائل، من بينها التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي والعنف الجنسي والجنساني؛ والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ ومتطلبات الصحة والسلامة المراعية للاعتبارات الجنسية في أماكن العمل. وحينما توجد، فإنها تميل إلى أن تكون مقتضبة وذات طابع عام، وتفتقر إلى تعريفات لبعض المفاهيم الأساسية وكيفية تطبيق المفاهيم المجردة، مثل عدم التمييز. وغالباً لا تترجم السياسات إلى اللغات المحلية، مما يحد من إمكانية الوصول إلى المعلومات ذات الصلة بالنسبة للمجتمعات المحلية، مثل إجراءات الشكاوى.

٣٨ - وقد أصدرت رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك مؤخراً مبادئ توجيهية لشركات خدمات الأمن الخاصة بشأن منع ومكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، الغرض منها مساعدة الشركات على

(٣٠) وهذا يؤكد النتائج التي خلصت إليها دراسة أجريت مؤخراً: Sorcha MacLeod and Rebecca DeWinter-Schmitt, "Certifying private security companies: effectively ensuring the corporate responsibility to respect human rights?", Business and Human Rights Journal, vol. 4, No. 1 (January 2019).

(٣١) انظر: Sabrina Schultz and Christina Yeung, "Private military and security companies and gender", Gender and Security Sector Reform Toolkit, Megan Bastick and Kristin Valasek, eds. (Geneva, DCAF, Organization for Security and Cooperation in Europe/Office for Democratic Institutions and Human Rights and United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, 2008), p.8.

الامتثال لأحكام مدونة قواعد السلوك بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتخفيف المخاطر ومعالجة الحوادث والادعاءات ذات الصلة. وتحدد هذه المبادئ التوجيهية التدابير اللازمة للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين في السياسات والإجراءات؛ وقواعد السلوك؛ والتوظيف، وتقييم الأداء، والانضباط؛ والتدريب والتوعية؛ وتصميم العمليات وتقييم المخاطر؛ والاتفاقات المبرمة مع الشركاء والمتعاقدين من الباطن؛ والشكاوى وآليات التحقيق. وتغطي هذه الوثيقة العملية بالترحيب وتمس الحاجة إلى توسيع نطاقها لتشمل إرشادات بشأن القضايا الجنسانية الأخرى، من المنع والاستجابة المتصلتين بطائفة أوسع من أشكال العنف الجنسي والجنساني، إلى المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

٣٩ - وهناك حاجة إلى اتباع إجراءات صارمة في الاختيار والتحقق، تستند إلى التشريعات الوطنية، لكفالة عدم توظيف أو إعادة توظيف الأفراد الذين لديهم سجلات سابقة لسوء السلوك، لا سيما فيما يتعلق بالعنف الجنسي والجنساني وانتهاكات حقوق الإنسان الأخرى؛ وينبغي أن ينطبق هذا أيضاً على المتعاقدين من الباطن. كما يعتبر التعاون عبر الحدود أمر حاسماً في كفالة فعالية إجراءات التحقق. ويضيف عدم وجود سجلات مناسبة في العديد من البيئات مستوى إضافياً من الصعوبات إلى القدرة على مساءلة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفيها. وبالتالي، يجب أن تشمل إجراءات التحقق بذل العناية الواجبة لإيجاد وسائل بديلة لإجراء التحريات عن سوابق المرشحين. وينبغي إنشاء أنظمة إبلاغ داخلية للتمكين من إبلاغ السلطة التنظيمية، بالإضافة إلى عمليات تقديم الشكاوى المراعية للاعتبارات الجنسانية والسياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات.

٤٠ - وينبغي أيضاً أن تكون السياسات المتعلقة بالتدريب المستمر شرطاً قانونياً. وينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تحدد في هذه السياسات محتوى التدريب وفترات تكراره وأي متطلبات أخرى. وتتيح معايير ومناهج التدريب فرصة هامة لزيادة التوعية بالمسائل الجنسانية، بما في ذلك حظر أي نوع من أنواع التمييز والتحرش والعنف الجنسي والجنساني والاتجار بالبشر، وتدريب الموظفين في جميع المستويات وجميع المهام على التمييز بين الآثار المتباينة لحقوق الإنسان على شرائح مختلفة من السكان، والإبلاغ عنها.

٤١ - وستعتمد قدرة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على وضع السياسات والإجراءات الداخلية، ومتطلبات القيام بذلك، بالضرورة، على حجم الشركة وطابع عملياتها، والمخاطر المرتبطة بهذه العمليات وعلى وجود أو عدم وجود التشريعات والسياسات الوطنية. وبصرف النظر عن ذلك، يتعين على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، شأنها في ذلك شأن الكيانات التجارية الأخرى، أن تتخذ الخطوات اللازمة لاستيعاب مسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان، وتخصيص ميزانيات وموارد مناسبة لتحقيق ذلك. وتضع المبادئ التوجيهية ثلاثة أجزاء تشكل ركائز الوفاء بتلك المسؤوليات، وهي سياسة لحقوق الإنسان خاصة بالشركات، وعملية بذل العناية الواجبة في مراعاة حقوق الإنسان، وآلية داخلية للتظلم، وتنعكس هذه الركائز في المدونة الدولية لقواعد السلوك والعمليات المرتبطة بها<sup>(٣٢)</sup>.

٤٢ - وتتيح التقييمات الفعالة للمخاطر والتأثيرات المتصلة بحقوق الإنسان فرصة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة لتقييم الآثار الفعلية والمحتملة على حقوق الإنسان الناجمة عن أفعالها وأفعال المتعاقدين من الباطن، بالإضافة إلى دمج النتائج والتصرف بناء عليها، وتتبع فعالية استجاباتها، والإبلاغ عن الكيفية

(٣٢) المبدأ التوجيهي ١٥ (انظر A/HRC/17/31)؛ انظر أيضاً، على سبيل المثال، دياجا المدونة الدولية لقواعد السلوك.

التي عاجلت بها تلك الآثار<sup>(٣٣)</sup>. ومن شأن إدراج تحليل جنساني في هذه التقييمات أن يبرز الآثار السلبية على حقوق الإنسان بالنسبة لمجموعات مختلفة من الناس، وبالتالي سيسهم في تحسين تكيف استراتيجيات الاستجابة.

٤٣ - وقد يختلف طابع التقييم حسب حجم ونوع الشركة العسكرية أو الأمنية الخاصة وكذلك حسب نوع المخاطر في ميدان عملها. وتزداد مسؤوليات بذل العناية الواجبة بالنسبة للشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تعمل في بيئات النزاع وما بعد النزاع والبيئات الانتقالية، أو تلك التي تتواصل بشكل منتظم مع الأشخاص في أوضاع هشة، حيث يكون خطر حدوث الانتهاكات أعلى. وتشمل بعض الأمثلة العملية المستقاة من عمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، أثناء استجابتها للمخاطر، عدم قيادة المركبات بجوار المدارس أثناء قيام والدي الأطفال، غالباً الأمهات، بتوصيل الأطفال إلى المدرسة أو حين يرجعون لأخذهم، وتوفير النقل الآمن للعمليات للعودة إلى منازلهم بعد نوبات العمل المتأخرة. بيد أنه لا يوجد سوى عدد قليل جداً من التقييمات المتاحة علناً، مما يجعل تقييم جودة ورصد التنفيذ أمراً مستحيلاً.

٤٤ - ومع ذلك، وعلى الرغم من أن الفريق العامل يدرك أن سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية للدولة ينبغي أن تكون محور التركيز الرئيسي عند مساءلة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، فإن المدونة الدولية لقواعد السلوك والمبادئ التوجيهية يتوخيان أن تضع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة آليات تظلم على المستوى التنفيذي، أو تشارك في وضعها، للأفراد والمجتمعات المحلية التي قد تقع عليها آثار ضارة. ومن خلال فحص عينة محدودة من الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، يبدو أن البعض منها لا يشير علناً إلى ما إذا كان لديها آلية للتظلم، بينما تذكر معظم الشركات الأخرى رقم هاتف و/أو عنوان بريد إلكتروني على مواقع الشبكية، وغالباً ما يكون ذلك مصحوباً ببيان يفيد بأن جميع الشكاوى "ستعامل بسرية" دون مزيد من التوضيح. ومن شأن ذلك أن يضع أصحاب الشكاوى المحتملين أمام إجراء يفتقر إلى الشفافية وبدون معلومات عن الكيفية التي ستكفل بها الشركة السرية وما يمكنهم توقعه منها.

٤٥ - وبشكل أساسي، يجب أن تتعلم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من النهج السابقة المعيبة للتقارير المتعلقة بالتمييز الجنساني والعنف الجنسي والجنساني، وأن تنظر فيما إذا كانت آلياتها الخاصة بالتظلم مناسبة في الواقع ومجهزة لمعالجة الادعاءات من هذا القبيل. ويثير تحليل لبعض الحالات الرمزية للعنف الجنسي والجنساني الذي ترتكبه الشركات العسكرية والأمنية الخاصة العديد من المسائل البالغة الأهمية. فعلى سبيل المثال، لم يكن عدد من الناجين من العنف الجنسي على علم بوجود آلية للانتصاف. وكان ذلك ينطبق بصفة خاصة على النساء اللائي ليس لديهن إمكانية الوصول إلى الإنترنت، أو كن أميات و/أو حبيسات في منازلهن إلى حد كبير. وكان هناك عدد آخر من النساء اللائي يعلمن بوجود الآلية، ولكن لعدم وجود تعريفات واضحة، لم يدركن أن الانتهاكات التي تعرضن لها تقع ضمن نطاق تلك الآلية. وغالباً ما يتمثل سبيل الانتصاف المتاح في تعويض مالي، ويكون ذلك أحياناً مقابل تنازل قانوني عن الحق في رفع قضية أمام محكمة قانونية. وقد مُنح العديد من النساء اللواتي توصلن إلى تسوية خارج نطاق المحكمة تعويضات مالية بلغت أربعة أضعاف ما حصلت عليه ضحايا الانتهاكات نفسها

(٣٣) المبادئ التوجيهية من ١٧ إلى ٢١.



اللائي تمت معالجة ادعاءهن عن طريق آلية التظلم الخاصة بالشركة. وكانت التنازلات أكثر إشكالاً عندما تقترن بواقع أن بعض النساء اللواتي طُلب منهن التوقيع على التنازل أميات أو ضعيفات التعليم. وفي إحدى الحالات، تلقت نساء ناجيات من العنف الجنسي تعويضات نقدية، وما لبث أقاربهن من الذكور أن استحوذوا عليها وبددوها. وبعد مرور عدة سنوات، اشتكت بعض الضحايا من أنه لم يتم الوفاء بمزمة تعويضاتهن (بما في ذلك الرسوم المدرسية للأطفال ومنح الأعمال التجارية والدعم الطبي). كما أن محاولات كفالة السرية بشأن آليات التظلم قد فشلت، وترتب على ذلك عواقب وخيمة شملت وصم الناجيات من العنف الجنسي.

٤٦ - وأصدرت رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك إرشادات بشأن آليات التظلم الخاصة بالشركات، تهدف إلى دعم الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في جهودها لإنشاء آلية لتقديم الشكاوى<sup>(٣٤)</sup>. وهناك حاجة إلى مزيد من التفكير والتوجيه لكفالة أن تصبح آليات التظلم هذه تحويلية جنسانياً، بحيث تتجاوز النهج التعويضي البحت إلى استجابات أوسع نطاقاً تهدف إلى منع وقوع المزيد من الانتهاكات، وتقديم تعويضات تحويلية، وتتحدى هياكل السلطة القائمة التي تدعم التمييز الجنساني<sup>(٣٥)</sup>. وهناك أيضاً حاجة ماسة إلى توجيه واضح لمساعدة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على تقييم نطاق انتهاكات حقوق الإنسان التي ينبغي أن تتعامل معها آليات التظلم لديها، وخاصة ما إذا كانت آلياتها مجهزة للرد بشكل مناسب على الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان<sup>(٣٦)</sup>.

## جيم - العنف الجنسي والجنساني والتمييز في مكان العمل

٤٧ - تشير المعلومات التي تلقاها الفريق العامل إلى أن الموظفات في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة غالباً ما يعملن في ظروف محفوفة بالمخاطر ويتعرضن لخطر التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف الجنسي والجنساني من جانب المشرفين وزملاء العمل والموظفين الذين يمثلون العملاء وأفراد الجمهور. وهناك نقص في الرصد والبيانات فيما يتعلق بالادعاءات ومتابعتها، ولكن المعلومات المماثلة المستقاة من القوات العسكرية والأمنية العامة، بالإضافة إلى القطاعات الأخرى غير ذات الصلة، تدعم الافتراض بأن مثل هذه الحوادث لا يتم الإبلاغ عنها بالقدر الكافي.

٤٨ - وتشير المعلومات الواردة إلى أن هذه الظاهرة يمكن أن تكون واسعة الانتشار، مع زيادة المخاطر في بعض الحالات، كما هو الشأن عندما يتم نشر حارسات الأمن في أماكن نائية أو حين تكون الموظفة هي الأثنى الوحيدة في مكان العمل. ويبدو أن من بين الادعاءات الشائعة التي يتم الإبلاغ عنها طلب المشرفين استفادتهم من أفعال جنسية في مقابل ترقيات أو جداول أو ظروف عمل أفضل، وتهدديهن بالانتقام إذا قوبل طلبهم بالرفض<sup>(٣٧)</sup>. فعلى سبيل المثال، تلقى الفريق العامل شهادة عن تحرشات وانتهاكات متكررة من امرأتين تعملان في القطاع، وهما حارسة أمن خاص تعمل في مطار في أمريكا

(٣٤) متاح على الرابط: <https://icoca.ch/en/guidance>.

(٣٥) انظر A/HRC/14/22 و A/HRC/41/43.

(٣٦) مشاورات الخبراء، ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٩.

(٣٧) المصدر نفسه؛ مقابلة مع ممثلي الاتحاد الفيدرالي العالمي لنقابات العمال.

الشمالية، والثانية تعمل في شرق أفريقيا أوضحت أنها تعرضت أول مرة للتحرش الجنسي في مدرسة التدريب لتصبح حارسة<sup>(٣٨)</sup>.

٤٩ - وفي قطاع تعد فيه الموظفات أقلية، عادة ما لا تلبى الاحتياجات المحددة للنساء في مكان العمل. فمن النادر وجود المرافق اللازمة لكفالة صحة المرأة وسلامتها، مثل تخصيص أماكن منفصلة لتغيير الملابس، ومراحيض منفصلة يمكن الوصول إليها خلال جميع ساعات العمل، وغرف للرضاعة الطبيعية. وكثيراً ما يعمل الموظفون بموجب عقود غير مؤكدة مع القليل من وسائل الحماية العمالية، بما في ذلك إجازة الأمومة المدفوعة الأجر. ونادراً ما تصمم المعدات، مثل الزي الرسمي (بما في ذلك زي الأمومة) أو الأسلحة، مع مراعاة أجساد النساء، وبالتالي فإنها غالباً ما تكون غير ملائمة. كما أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في النقابات العمالية لأفراد الأمن الخاص، التي يقال أيضاً أن لديها ثقافة ذكورية قوية. ونتيجة لذلك، يكون لدى النساء وسائل أقل للتفاوض من أجل إدخال تحسينات على ظروف عملهن<sup>(٣٩)</sup>.

٥٠ - كما أهتمت الشركات العسكرية والأمنية الخاصة باستخدام رجال من بلدان الجنوب في ظروف ترقى إلى مستوى الاتجار لأغراض الاستغلال في العمل. وغالباً ما يأتي هؤلاء الرجال من المناطق الريفية والقرى النائية التي توفر القليل من فرص العمل للشباب، ويتم تعيينهم لأداء وظائف الدعم مثل الطهي وقيادة المركبات ومهام الدعم الأخرى لموظفي الأمن. ومقارنةً بالموظفين المغتربين من ذوي الأجور الجيدة الذين يؤدون مهاماً أمنية، فإن هؤلاء الرجال غالباً ما يحصلون على رواتب تافهة. وبالإضافة إلى ذلك، تشير التقارير إلى أن العديد من هؤلاء الرجال يجدون أنفسهم في حالات عبودية الديون، حيث يتم إغرائهم بقبول تلك الوظائف تحت ذرائع كاذبة، ويجبرون على البقاء عن طريق مصادرة جوازات سفرهم، ومراكمة الديون لشركات التوظيف من أجل تأمين عقودهم. وأفيد بأنهم يتعرضون في كثير من الأحيان للإيذاء اللفظي والجسدي، ويجبرون على العيش في ظروف قاسية. وبالإضافة إلى ذلك، تتضمن بعض الوظائف جداول عمل ثقيلة وظروف عمل خطيرة، في حين أن التعويض عن الوفاة أو العجز أو الإصابة يكاد يكون منعدماً<sup>(٤٠)</sup>.

## رابعاً - التزامات ومسؤوليات وأدوار الدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة والجهات الفاعلة الأخرى

### ألف - مجموعة مختارة من الصكوك والتوجيهات الدولية لحقوق الإنسان

٥١ - من المسلم به حالياً على نطاق واسع أن التزامات الدول بحماية حقوق الإنسان والوفاء بها تتجاوز نطاق موظفيها، وتشمل أيضاً الحماية ضد انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها أطراف ثالثة،

(٣٨) انظر: LaDonna, This American Life, WBEZ/PRX, episode 647, 25 May 2018؛ شهادة قُدمت إلى الفريق العامل.

(٣٩) الاتحاد الفيدرالي العالمي لنقابات العمال؛ مشاورات الخبراء، ٢ نيسان/أبريل ٢٠١٩.

(٤٠) انظر: American Civil Liberties Union and Allard K. Lowenstein International Human Rights Clinic, Yale Law School, Victims of Complacency: The Ongoing Trafficking and Abuse of Third Country Nationals by U.S. Government Contractors (2012)؛ وتقرير فريق الخبراء المعني بالاتجار بالبشر المقدم إلى الجمعية العامة السنوية الخامسة للرابطة المعنية بالمدونة الدولية لقواعد السلوك لشركات خدمات الأمن الخاصة، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.

بما في ذلك الشركات الخاصة، واتخاذ خطوات إيجابية للوفاء بحقوق الإنسان<sup>(٤١)</sup>. وعلاوة على ذلك، يتعين على الدولة لكي تفي بالتزاماتها، اتخاذ التدابير المناسبة "لمنع قيام أشخاص أو كيانات خاصة بارتكاب تلك الأفعال والمعاقبة عليها والتحقيق فيها أو جبر الضرر الناجم عنها"<sup>(٤٢)</sup>.

٥٢ - وينبغي للدول ألا تولي الأولوية لمصالح الكيانات التجارية على أحكام معاهدات حقوق الإنسان التي هي أطراف فيها<sup>(٤٣)</sup>. وهذا يتطلب من الدول أن تتخذ خطوات لمنع انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بطرق من بينها اعتماد تدابير تشريعية وإدارية لتنظيم أعمال هذه الشركات، وتوفير سبل انتصاف فعالة لضحايا الانتهاكات التي ترتكبها. ويجب أن تكون الأنظمة الوطنية التي تحكم أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة صارمة للغاية نظراً لأن الدولة عهدت بإحدى مهامها العامة الأساسية إلى جهات خارجية. ويتطلب الالتزام بالوفاء أن تتخذ الدول إجراءات إيجابية لتيسير التمتع بحقوق الإنسان وتعزيزه. ويجب على الدول على سبيل المثال، بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أن تتجاوز مجرد اشتراط المطالبة بالمساواة بين الرجل والمرأة، وأن تضع أيضاً تدابير استباقية خاصة لتحقيق المساواة الفعلية، بطرق من بينها التصدي للتمييز ضد المرأة الذي ترتكبه الجهات الفاعلة الخاصة<sup>(٤٤)</sup>.

٥٣ - وقد أوضحت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة هذه الالتزامات من حيث صلتها بالأحكام الواردة في الاتفاقية، التي تغطي الأفعال العامة والخاصة. وتشدد اللجنة من خلال توصياتها العامة بشأن أحكام الاتفاقية، على أن الالتزامات التي تقع على عاتق الدول الأطراف، بما في ذلك الالتزامات ببذل العناية الواجبة، تشمل أعمال الشركات التي تعمل داخل الإقليم أو خارجه<sup>(٤٥)</sup>. وتوضح اللجنة أيضاً أن "الأفعال أو أوجه التقصير من قبل الجهات الفاعلة الخاصة المخول لها ... صلاحية ممارسة بعض اختصاصات السلطة الحكومية، بما في ذلك الهيئات الخاصة ... التي تقوم بتشغيل أماكن الاحتجاز، تعتبر أفعالاً تعزى للدولة نفسها، وكذلك الحال بالنسبة للأفعال أو أوجه التقصير التي يقوم بها الموظفون الخاصون الذين يتصرفون بناء على تعليمات أو بموجب توجيه أو تحت سيطرة تلك الدولة، بما في ذلك عندما يعملون في الخارج"<sup>(٤٦)</sup>. وتعرف اللجنة "المتعاقدين العسكريين من القطاع الخاص" بأنهم إحدى فئات الجهات من غير الدول التي قد تؤثر على حقوق المرأة في عمليات منع نشوب

(٤١) انظر اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم ٣١ (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13)؛ واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٢٨ (CEDAW/GC/28) والتوصية العامة رقم ٣٠ (CEDAW/GC/30)؛ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق رقم ٢٤ (E/C.12/GC/24).

(٤٢) اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليق العام رقم ٣١ (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13) الفقرة ٨.

(٤٣) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم ٢٤ (E/C.12/GC/24).

(٤٤) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (United Nations, Treaty Series, vol. 1249, No. 20378)، الفقرات ٢ (هـ) و (و) و (أ).

(٤٥) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٢٨ (CEDAW/GC/28)؛ والتوصية العامة رقم ٣٥ (CEDAW/GC/35)، الصادرة لتحديثا للتوصية العامة رقم ١٩ لعام ١٩٩٢.

(٤٦) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٣٥ (CEDAW/GC/35)، الفقرة ٢٤ (أ).

النزاعات وعمليات النزاع وعمليات ما بعد انتهاء النزاع، وتؤكد أن الانتهاكات "يمكن أن تترتب عليها مسؤولية جنائية فردية"<sup>(٤٧)</sup>.

٥٤ - وتشير المبادئ التوجيهية إلى واجبات الدول فيما يتعلق بجميع الكيانات التجارية، بما في ذلك الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وإلى مسؤوليات الكيانات التجارية عن احترام حقوق الإنسان<sup>(٤٨)</sup>. وهي تشمل مبدأً عامًا ينص على عدم التمييز، إلا أن إدماج المنظور الجنساني في سياق تنفيذها لم يحظ إلا بقدر ضئيل من التركيز. وفي أيار/مايو ٢٠١٩، أصدر الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال توجيهات جنسانية خاصة بالمبادئ التوجيهية. وتحدد التوجيهات إطاراً جنسانياً من ثلاث خطوات - التقييم المراعي للمنظور الجنساني، والتدابير الجنسانية التحويلية وسبل الانتصاف الجنسانية التحويلية<sup>(٤٩)</sup>. وتوفر الاتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل المعتمدة حديثاً وسائل لحماية جميع العمال من العنف والتحرش في مكان العمل<sup>(٥٠)</sup>.

## باء - المبادرات الدولية بشأن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة

٥٥ - نظراً لعدم وجود صك دولي ملزم قانوناً يتضمن معايير لحقوق الإنسان تتعلق بتنظيم أنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ومراقبتها والإشراف عليها، تم وضع مبادرات أخرى للارتقاء بالمعايير. وتعد وثيقة مونترال لعام ٢٠٠٨ بشأن الالتزامات القانونية الدولية والممارسات السلمية للدول ذات الصلة بعمليات الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أثناء النزاع المسلح وثيقة حكومية دولية تعيد تأكيد التزامات الدولة القائمة بموجب القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، وتحدد الممارسات الجيدة فيما يتعلق بأنشطة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تقوم بعملياتها أثناء النزاعات المسلحة. وعلى الرغم من أن وثيقة مونترال لا تحتوي على لغة خاصة بالجوانب الجنسانية، فإن العديد من الممارسات الجيدة الواردة فيها يعتبر وثيق الصلة بمنع العنف الجنسي والجنساني والتصدي له. وتشمل هذه الممارسات الجيدة فحص السلوك السابق للشركات العسكرية والأمنية الخاصة وموظفيها، بما في ذلك التحقق من سجلات الجرائم الجنسية، كشرط مسبق لمنح عقد<sup>(٥١)</sup>، وتدريب الموظفين في مجال القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، وكذلك من أجل أداء المهام في إطار العقد المحدد والبيئة المحددة، بما في ذلك التدريب بشأن القضايا الجنسانية<sup>(٥٢)</sup> والنظم الداخلية داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المتعلقة بالإبلاغ والرصد وآليات المساءلة الخاصة بتقديم الشكاوى وسوء السلوك والحوادث<sup>(٥٣)</sup>، واشتراط أن تكون هوية موظفي الشركة قابلة للتحديد<sup>(٥٤)</sup>.

(٤٧) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم ٣٠ (CEDAW/GC/30)، الفقرتان ١٣ و ١٦.

(٤٨) انظر A/HRC/17/31، المرفق.

(٤٩) انظر A/HRC/41/43.

(٥٠) اعتمدت في حزيران/يونيه ٢٠١٩، ولم يبدأ نفاذها بعد.

(٥١) وثيقة مونترال (A/63/467-S/2008/636، المرفق)، الجزء الثاني، الفقرات ٦ (أ)، و ٣٢ (أ) و ٦٠ (أ).

(٥٢) المرجع نفسه، الفقرات ١٠ (ج)؛ و ٣٥ (ج) و ٦٣ (ج).

(٥٣) المرجع نفسه، الفقرات ١٢ و ٣٧ و ٦٥.

(٥٤) المرجع نفسه، الفقرة ١٦.

٥٦ - والمبادرة الرئيسية الأخرى هي المدونة الدولية لقواعد السلوك (انظر الفقرة ٣٥ أعلاه) وتشمل حظر التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس نوع الجنس والميل الجنسي، وحظر تورط الشركات وموظفيها في أنشطة الاستغلال والاعتداء الجنسيين أو العنف أو الجرائم الجنسانية، سواء داخل الشركة أو خارجها أو استفادتهم من هذه الأنشطة. وتدعو كذلك الشركات وموظفيها إلى التحلي باليقظة إزاء جميع حالات العنف الجنسي أو الجنساني والاتجار بالبشر وإبلاغ السلطات المختصة بهذه الحالات عند اكتشافها. وبالإضافة إلى ذلك، تحدد المدونة شروط التدقيق في بيانات الموظفين، بما في ذلك التحري عن سوابق المرشحين للوظائف للتأكد من أنهم لم يدينوا بجرائم معينة، بما في ذلك جرائم الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي أو الاتجار بالأشخاص. وتدرج أيضاً معايير للتدريب، بما في ذلك التدريب في مجال حقوق الإنسان، وتفرض على الشركات أن تعتمد سياسات تكفل دعم بيئة عمل صحية، مثل السياسات المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي.

٥٧ - وتتضمن مهام الآلية الإدارية التي تتولى الإشراف على تنفيذ المدونة الدولية لقواعد السلوك، وهي رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك<sup>(٥٥)</sup>، القدرة على تلقي الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات المزعومة للمدونة. ولا يزال يتعين القيام بالكثير من العمل لجعل آلية الشكاوى أكثر قوة وتعزيز رصد الامتثال لمدونة قواعد السلوك، بما في ذلك تسليط الضوء على الانتهاكات بطرق تكفل حماية الضحايا والشهود وكذلك توفير سبل انتصاف فعالة للضحايا بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

٥٨ - وتصدق الرابطة أيضاً على الامتثال للمدونة الدولية لقواعد السلوك من خلال نظام يعتمد على حصول الشركة التي تتمتع بعضوية الرابطة على شهادة باستيفاء "معيار الجودة والإدارة" من معايير الصناعة يعترف بها مجلس إدارة الرابطة. ولتنفيذ هذه العملية، تم وضع معيار وطني أمريكي، معروف باسم ANSI/ASIS.PSC.1، وتم على إثر ذلك نشر معيار دولي للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس، (ISO 18788). وهما أول معيارين من معايير نظم الإدارة القابلة للتدقيق من قبل طرف ثالث يحتويان على ضمانات لحقوق الإنسان بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية<sup>(٥٦)</sup>. ويدمج المعياران أحكام مدونة السلوك في نظام لإدارة الجودة، ومن ثم فهما يعكسان الأحكام ذات الصلة بالقضايا الجنسانية الواردة في المدونة، ويطوران هذه الأحكام أحياناً بصورة أعمق، من خلال القيام، على سبيل المثال، بإدراج التدريب على الاستغلال والانتهاك الجنسيين والعنف الجنساني<sup>(٥٧)</sup>. وتتم المصادقة على هذه المعايير من قبل جهات منح الشهادات التابعة لأطراف ثالثة (جهات المراجعة)، المعتمدة من قبل هيئات الاعتماد الوطنية، ويجب أن تشهد المصادقات على قيام الشركة العسكرية والأمنية الخاصة بإدراج معايير حقوق الإنسان في نظمها وعملياتها.

٥٩ - وتنطوي المدونة الدولية لقواعد السلوك ومعايير الصناعة المرتبطة بها معاً على إمكانية كفالة قيام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بتعزيز احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك الجوانب الجنسانية، في عملياتها وفي العمليات التي يقوم بها متعاقدوها من الباطن. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات عديدة تعترض سبيل كفالة عمل النظام على نحو ما تم توحيه؛ منها على سبيل المثال، الشركات المعتمدة التي

(٥٥) انظر الحاشية ٢٩ للاطلاع على معلومات عن رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك.

(٥٦) انظر شرح المبدأين التوجيهيين ١٧ و ١٨ (انظر A/HRC/17/31).

(٥٧) ANSI/ASIS PSC.1, para. 9.3; ISO 18788, paras. 7.2.2.d) 2) and A7.2.

لا تتمثل للعناصر الخارجية أو لا تستوفي معايير معينة، واستخدام مراجعين خاصين لمنح الشهادات للشركات العسكرية والأمنية الخاصة<sup>(٥٨)</sup>، واستبعاد عدد كبير من تلك الشركات من نطاق مدونة قواعد السلوك لأنها لا تعمل في "بيئات معقدة".

## جيم - التشريعات والأنظمة الوطنية للشركات العسكرية والأمنية الخاصة

٦٠ - على الرغم من أن الإطار التشريعي والتنظيمي المتعلق بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة يختلف اختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر، فإن التشريعات والأنظمة الوطنية ذات الصلة تحتوي بوجه عام على عدد قليل من ضمانات حقوق الإنسان. وبشكل عام، تحتوي القوانين الوطنية المتعلقة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة على أحكام غير كافية بشأن منح التراخيص للموظفين وتسجيلهم وفحص ملفاتهم ونطاق الأنشطة المسموح بها والمحظورة واستخدام القوة والأسلحة النارية والأسلحة الأخرى والالتزامات بالإبلاغ عن المخالفات أو الانتهاكات المرتكبة ضد القانون المحلي و/أو قانون حقوق الإنسان، والمساءلة، بما في ذلك العقوبات الجنائية والمدنية عن انتهاكات حقوق الإنسان، وتوفير سبل الانتصاف للضحايا<sup>(٥٩)</sup>. ومما يزيد من ندرة تدابير حماية حقوق الإنسان سوءاً عدم اشتغال تلك القوانين على أحكام جنسانية. ومع ذلك، يوفر التشريع الوطني فرصة للدول لفرض متطلبات قانونية فيما يتعلق بحقوق الإنسان والتزام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بالمساواة بين الجنسين. وعلى وجه التحديد، يمكن أن يكون إدراج معايير الإذن أو الترخيص في القوانين والأنظمة أداة عملية لكفالة توافر سياسات وإجراءات داخلية كافية لدى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

٦١ - وبذلت جهود في بعض البلدان لوضع بعض العناصر موضع التطبيق في هذا الاتجاه، منها على سبيل المثال، وضع مدونة وطنية لقواعد السلوك تُفصّل المتطلبات المتعلقة بالسلوك، بما في ذلك احترام حقوق الإنسان وعدم التمييز، أو إرشادات تستند إلى المدونة الدولية لقواعد السلوك التي يمكن أن تستخدمها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لدمج الامتثال لحقوق الإنسان في سياساتها الداخلية. وتشمل الأمثلة الأخرى، القوانين المتعلقة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة التي تنص على احتياجات التدريب التي يتم دعمها بعد ذلك عن طريق وضع منهج تدريبي حول القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، بما في ذلك ما يتعلق بالعنف الجنسي والجنساني، بدرجات متفاوتة من الشمول. وقبل تنقيح القوانين واللوائح الداخلية والأنظمة الحالية المتعلقة بالشركات العسكرية والأمنية الخاصة، أو اعتماد قوانين جديدة، يجب إجراء تحليلات مراعية لحقوق الإنسان والاعتبارات الجنسانية توضع في اعتبارها الآثار المحددة على النساء والرجال والفتيات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين الذين يعملون في مختلف الدوائر والعمليات في هذه الشركات.

٦٢ - وتحمل السلطات التنظيمية مسؤولية مراقبة امتثال الشركات العسكرية والأمنية الخاصة للقانون ومعايير الترخيص اللاحقة. ويجب أن يكفل التجديد الدوري للترخيص استعراض الامتثال على فترات زمنية محددة، بينما تؤدي الضوابط الإضافية التي تعتمد على سبيل المثال، بعد تلقي إحدى الشكاوى، إلى تعزيز القدرة على الرصد. ويمثل قيام هيئة تنظيمية في إحدى بلدان أمريكا الوسطى بجمع البيانات

(٥٨) MacLeod and DeWinter-Schmitt, "Certifying private security companies: effectively ensuring the corporate responsibility to respect human rights?", 2019. (انظر الحاشية ٣٠).

(٥٩) انظر A/HRC/36/47.

وتخزينها ممارسة جيدة. وفي هذه الحالة، تحتفظ الهيئة التنظيمية بجميع البيانات المتعلقة بتسجيل وامتثال فرادى الجهات الخاصة المقدمة لخدمات الأمن على الإنترنت، وتجمع هذه البيانات من مختلف المؤسسات المسؤولة. وفي مثال آخر للممارسات الجيدة، أنشأت الهيئة التنظيمية عملية تحقق متاحة للجمهور على شبكة الإنترنت. ويُلزم موظفو الشركة بارتداء شارات ويمكن أن يستخدم الناس المعلومات الموجودة على الشارات لتحديد هوية الأشخاص المسؤولين عن توفير الأمن في المناطق المجاورة لهم، والتحقق من امتثالهم لمعايير الترخيص، وإشعار السلطة التنظيمية بسوء السلوك المحتمل. وينبغي أن تنظر الهيئات التنظيمية في جميع أنحاء العالم في استحداث طرق مبتكرة مشابهة لتشجيع الإبلاغ عن انتهاكات حقوق الإنسان التي يرتكبها موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة.

٦٣ - وتخضع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أيضاً للقوانين أو التدابير الواجبة التطبيق على الكيانات التجارية على نطاق أوسع، كتلك التي تهدف إلى التصدي للتمييز ضد المرأة أو تناول سياسات تكافؤ الفرص. ووجدت دراسة أجريت في عام ٢٠١٣ أن عددًا من البلدان الأوروبية تطبق سياسات تكافؤ الفرص في قطاع الأمن الخاص على وجه التحديد، وأن بعضها الآخر مشمول بتشريعات تكافؤ الفرص على الصعيد الوطني<sup>(٦٠)</sup>. كما تم وضع قوانين محددة لمواجهة الجرائم الجنسية التي ترتكبها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة أو غيرها من الشركات، مثل قانون يتعلق بجرائم الاتجار بالبشر التي يرتكبها المقاولون المتعاقدون مع الحكومة وقانون آخر بشأن الرق والاتجار بالبشر، يتعين على الشركات بموجبه أن تشهد باتخاذها تدابير لكفالة عدم حدوث الرق والاتجار بالبشر في سلاسل الأعمال والإمداد الخاصة بها. وقد تقتضي قوانين الشفافية، على سبيل المثال، أن تقدم الشركات تقارير عن الفجوات في الأجور بين الجنسين.

## خامسا - دور العميل

٦٤ - نظرا لأن العملاء يتعاقدون مع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لتقديم خدمات عسكرية و/أو أمنية، فإنهم يتمتعون بنفوذ كبير للتأثير في طريقة عمل الشركات التي يجري التعاقد معها. وفي كثير من الحالات، يكون لدى العملاء سياسات والتزامات تتعلق بحقوق الإنسان، بما في ذلك عدم التمييز والمساواة بين الجنسين، إلا أنه لا يجري في معظم الأحوال الربط بين تلك الالتزامات والالتزامات التي يتوقع من المتعاقدين مع العملاء التقيد بها.

٦٥ - وتشكل عروض الشراء والعقود أداة أساسية لا يستفاد منها استفادة كاملة لإعمال حقوق الإنسان داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة<sup>(٦١)</sup>. ومن خلال هذه العمليات، يمكن أن يطلب العملاء من المتعاقدين التزامات معينة، منها التزامات تتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وحظر العنف الجنسي والجنساني. ففي بعض البلدان، تطلب الدول التي تستعين بشركات عسكرية وأمنية خاصة أن تكون الشركات منتسبة إلى رابطة المدونة الدولية لقواعد السلوك، فتدمج بذلك بصورة غير مباشرة حقوق الإنسان والجوانب الجنسانية التي تشملها المدونة الدولية لقواعد السلوك. وهذا أمر إيجابي ولكنه

Confederation of European Security Services, "Private security services in Europe: CoESS facts and figures (٦٠) 2013".

"A contract guidance tool for private military and security services: promoting accountability and respect (٦١) for human rights and international humanitarian law", DCAF, 2017

ينطوي على خطر جعل ضمانات حقوق الإنسان غير مرئية. وهناك نهج أقوى يتمثل في الإشارة صراحة في بنود العقود، إلى معايير حقوق الإنسان، مما يوفر حافزا واضحا للشركات العسكرية والأمنية الخاصة المعنية يدفعها إلى التقيد بمسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان وجعلها واجبة النفاذ بموجب قانون العقود الخاصة، مع إمكانية فسخ العقد في حال عدم الامتثال.

٦٦ - وإلى جانب الدول، هناك أنواع أخرى من العملاء يمكن أن تستخدم عروض الشراء واتفاقيات الامتياز وعقودا أخرى بقدر أكبر من الاستباقية كأدوات لمنع الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من انتهاك حقوق الإنسان. ولدى الأمم المتحدة على سبيل المثال، سياستان تنظمان شراء الخدمات الأمنية الخاصة واستخدامها، إحداهما تتعلق بشركات الخدمات الأمنية الخاصة المسلحة وتتعلق الثانية بشركات الخدمات الأمنية الخاصة غير المسلحة<sup>(٦٢)</sup>. وعلى الرغم من الإشارة إلى المدونة الدولية لقواعد السلوك في هاتين السياستين وفي المبادئ التوجيهية، ووجود دليل مشتريات الأمم المتحدة الذي يضع نظاما لرصد الأداء وإجراءات لتقديم الشكاوى<sup>(٦٣)</sup>، فإنه يمكن اتخاذ مزيد من الخطوات لتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين ومنع العنف الجنسي والجنساني في هاتين السياستين والمبادئ التوجيهية المرافقة لهما<sup>(٦٤)</sup>. وفيما يتعلق باستخدام الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في الصناعة الاستخراجية، توفر المبادئ الطوعية بشأن الأمن وحقوق الإنسان، وهي مبادرة أصحاب مصلحة متعددين اتخذت في عام ٢٠٠٠، توجيهات بشأن سبل التفاعل مع هذه الشركات. ولا تذكر الشواغل الجنسانية تحديدا في المبادئ التوجيهية، على الرغم من صدور مجموعة كبيرة من التوجيهات المتعلقة بتنفيذ هذه المبادئ، بما في ذلك لشركات الصناعات الاستخراجية بغية كفالة اقتران ترتيباتها الأمنية بتقييمات للمخاطر تستند إلى مشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين وتراعي الجانب الجنساني. وينبغي بذل مزيد من الجهد لكفالة قيام الشركات، في سياق هذه العمليات، بمراعاة الآثار المتباينة الناجمة عن توفير الخدمات الأمنية الخاصة على مختلف فئات الأفراد.

## سادسا - الاستنتاجات والتوصيات

### ألف - الاستنتاجات

٦٧ - يأمل الفريق العامل أن يؤدي هذا التقرير إلى الشروع في التفكير والحوار المتعمقين داخل قطاع الخدمات العسكرية والأمنية الخاصة بشأن المسائل الجنسانية التي لا تزال حديثة العهد حتى الآن. فهيمنة الذكور على هذا القطاع، والانتهاكات الكبرى التي حصلت في الماضي في شكل التمييز الجنساني والعنف الجنسي والجنساني، وعدم وجود أطر قانونية وتنظيمية تمتثل لحقوق الإنسان، ينبغي أن تشكل أسبابا قاهرة كافية للدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة والعملاء وسائر أصحاب المصلحة للدفع قدما بخطوة تحويلية على الصعيد الجنساني ضمن هذا القطاع.

٦٨ - وهناك مجال للتفاوض بإمكانية اتخاذ خطوات ملموسة في هذا الاتجاه. فمبادرات أصحاب المصلحة المتعددين التي تحظى بمشاركة الشركات العسكرية والأمنية الخاصة قد أظهرت موقفا تقدميا

(٦٢) انظر United Nations Security Management System Security Policy Manual.

(٦٣) United Nations Procurement Manual, revision 7, July 2013.

(٦٤) انظر أيضا A/69/338؛ و "Mercenarism and private military and security companies" (HRC/NONE/2018/40).



اتخذ عدد قليل من تلك الشركات صوب الارتقاء بمعايير حقوق الإنسان وزيادة التدقيق الخارجي. ويمكن أن تؤدي معايير هذا القطاع، مثل المعيار PSC.1 والمعيار 18788 للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس، إلى إجراء تحسينات تمس الحاجة إليها، بما في ذلك في مجالي المسائل الجنسانية وحقوق الإنسان، ولكنها تتطلب مزيداً من الصرامة في التنفيذ والرصد من أجل أداء الوظائف التي صُممت من أجلها. وينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تنظر أيضاً في الأدوار الإيجابية التي يمكن أن تؤديها في منع الانتهاكات.

٦٩ - ولكن يجب أن تعمل هذه المبادرات بصورة منهجية على إدماج النهج التي تعزز المساواة الفعلية وتعميم المنظور الجنساني في جميع العمليات التي تقوم بها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة. ومن الضروري توفير التوجيه العملي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة، شريطة أن تتجاوز نهج القائمة المرجعية السطحي، لمساعدتها على العمل تدريجياً نحو إحداث تغيير في الثقافة التنظيمية. بيد أن ذلك لن يكون فعالاً إلا إذا اقترن بإجراءات مبدئية وحازمة وسريعة للتصدي للعنف الجنسي والجنساني، وأوجه عدم المساواة الهيكلية والتمييز الضمني. ويمكن أن يشكل وضع سياسات وإجراءات جديدة أداة داخل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لبدء مناقشات بشأن تغيير الثقافات التنظيمية، وكسب تأييد الأفراد العاملين في الشركات عموماً. وإلى جانب الشركات العسكرية والأمنية الخاصة نفسها، يجب أن تصل هذه التغييرات أيضاً إلى المتعاقدين من الباطن، وأن تتغلغل في مختلف مستويات سلسلة الإمداد.

٧٠ - وبالإضافة إلى ما تقدم، هناك حد للشروط الذي يمكن لمبادرات أصحاب المصلحة المتعددين أن تقطعه في حال عدم وجود أطر قانونية وتنظيمية على الصعيدين الوطني والدولي. فالدول هي المسؤولة، أولاً وآخراً، عن كفالة تادية الوظيفة العامة الأساسية المتعلقة بالأمن بطرق تحترم حقوق الإنسان، وهي وظيفة أصبحت تؤديها بوتيرة متزايدة جهات فاعلة من القطاع الخاص. ومن الضروري اتخاذ إجراءات في مجالات الإصلاح القانوني، والهياكل التنظيمية والرقابية، والمساءلة وآليات الانتصاف. وفي جميع هذه المجالات، ليس الحياد الجنساني مجرد خيار بل ينبغي أن تسترشد جميع التدابير بتحليل جنساني وأن تسعى إلى اتباع نهج تحويلي على الصعيد الجنساني. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على الدول أن تعمل على تهيئة بيئة لا تيسر ارتكاب الانتهاكات وأن توجه رسالة واضحة إلى الجهات الفاعلة في القطاع الخاص بأنه لن يتم التسامح مع الانتهاكات.

٧١ - ويضطلع عملاء الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بدور أساسي في تحديد التوقعات وإنفاذ المعايير، باستخدام عروض الشراء أو اتفاقات الامتياز، على سبيل المثال، كوسيلة لكفالة الامتثال، كما يضطلع المجتمع المدني بدور هام في رصد الإجراءات التي تتخذها تلك الشركات والإبلاغ عنها، والإسهام في تقييمات الأثر على حقوق الإنسان والتنمية النموذجية، والدعوة إلى تغيير القوانين والسياسات، والعمل مع الضحايا، للاستماع إلى صوتهم ودعمهم في السعي إلى تحقيق الانتصاف.

## باء - التوصيات

٧٢ - يجب ألا تكتفي الدول والشركات العسكرية والأمنية الخاصة وعمالؤها بعدم النظر في الفروق بين الجنسين وتكليف الاستجابات والاستراتيجيات بناء على ذلك، بل يجب أن تسعى هذه

الجهات أيضا إلى تحويل ديناميات وهياكل السلطة التي تسهم في ترسيخ أوجه عدم المساواة بين الجنسين.

٧٣ - ويشكل جمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس خطوة أولى حاسمة نحو الدفاع عن تصميم استجابات قانونية وسياساتية خصيصا على مستوى الدولة والشركات العسكرية والأمنية الخاصة والعملاء، حسب الاقتضاء. وينبغي أن تتضمن البيانات معلومات تتعلق بجملة أمور منها ضحايا التمييز الجنساني والعنف الجنسي والجنساني، بما يشمل السكان المحليين وموظفي الشركات، من الرجال والنساء؛ واستجابات الجهات من الدول وغير الدول للانتهاكات؛ ومناصب صنع القرار والمناصب القيادية في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وأنواع المهام، والأجور، وظروف العمل؛ وتوسيع نطاق أوجه عدم المساواة في العلاقات بين الجنسين والعوامل الهيكلية.

٧٤ - وفيما يتعلق تحديدا بالتزامات الدول، تتحمل الدول المسؤولية، أولا وآخرا، عن احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان وحمايتها من انتهاكات الأطراف الثالثة. وفي هذا الصدد، هناك حاجة ملحة تفرض على الدول تعزيز الإطار القانوني والتنظيمي الذي يضبط عمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة ويرسخ ضمانات قوية لحقوق الإنسان. وقبل اتخاذ أي تدابير قانونية أو تنظيمية، ينبغي للدول أن تجري تحليلا جنسانيا للتأكد من أن جميع التدابير المتخذة تراعي وتدمج المنظورات الجنسانية المتباينة. وينبغي دمج هذه الإجراءات في خطط العمل الوطنية المتعلقة بالشركات وحقوق الإنسان.

٧٥ - وينبغي للدول أن تستخدم أدوات مثل الترخيص أو الإذن كوسيلة لإنفاذ معايير حقوق الإنسان. ومن منظور جنساني، ينبغي أن يشمل ذلك عملية إلزامية لجمع بيانات مصنفة حسب نوع الجنس واعتماد سياسات داخلية ذات صلة. وينبغي أن تتاح هذه المعلومات علنا لأغراض الشفافية، ما لم تكن هناك أسباب وجيهة تقتضي عدم إتاحتها.

٧٦ - وينبغي للدول أن تكفل التحقيق مع الأفراد العاملين في الشركات العسكرية والأمنية الخاصة الذين ارتكبوا أعمال عنف جنسي وجنساني، وتقديمهم إلى العدالة، بما في ذلك فيما يتعلق بالجرائم المرتكبة في السنوات السابقة، سواء في الداخل أو في الخارج، وإتاحة سبل انتصاف فعالة لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان التي ارتكبتها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، من النساء والفتيات والرجال والفتيان والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين.

٧٧ - وفيما يتعلق بمسؤولية الشركات العسكرية والأمنية الخاصة المتعلقة باحترام حقوق الإنسان، يجب أن تخصص هذه الشركات ما يكفي من الوقت والموارد لتيسير وضع وتنفيذ نهج تحويلية على الصعيد الجنساني في عملياتها. وعلى الصعيد الداخلي، ينبغي أن تعمل الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، بالإضافة إلى عملية جمع البيانات المذكورة أعلاه، على زيادة أعداد الفئات الممثلة تمثيلا ناقصا في الشركات إلى حد كبير. ويجب أن يقترن ذلك بتغييرات بعيدة المدى في السياسات والإجراءات. وفي هذا الصدد، ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة وضع سياسات جديدة، أو تعزيز السياسات القائمة، تبن التزامها بحقوق الإنسان وعدم التمييز والمساواة بين الجنسين؛ وسياسات قائمة بذاتها تتعلق بمنع التحرش الجنسي والعنف الجنسي والجنساني داخل مكان العمل

وخارجه والتصدي له؛ وسياسات بشأن الفحص والتدريب؛ ونظم إبلاغ داخلية؛ وآليات ملائمة للتصدي للانتهاكات التي يُدعى بارتكابها.

٧٨ - وينبغي أن تفترض الشركات العسكرية والأمنية الخاصة حصول حالات تحرش جنسي وغيره من أشكال العنف الجنسي والجنساني، حتى في حال عدم الإبلاغ عن الادعاءات. وعلى هذا الأساس، ينبغي أن تضع سياسات وإجراءات وآليات مناسبة تفي بواجب بذل العناية إزاء موظفيها من الجنسين، وتمنع الانتهاكات التي يرتكبها موظفوها بحق أفراد المجتمع المحلي، وتحميهم من هذه الانتهاكات.

٧٩ - وينبغي أن تعتمد الشركات العسكرية والأمنية الخاصة السبل الأنسب لتحقيق المساءلة وسبل الانتصاف الفعالة لضحايا الانتهاكات التي يرتكبها الأفراد العاملون فيها، مع الاعتراف بأن سبل الانتصاف القضائية وغير القضائية للدولة، حيثما وجدت، هي السبيل الأنسب للتصدي للانتهاكات حقوق الإنسان الخطيرة. ومن الضروري للغاية التفكير ملياً في مدى ملاءمة عمليات الانتصاف مع الضحايا أنفسهم ومع الخبراء المحليين، بما في ذلك القيادات النسائية، والاستفادة من معرفتها وفهمها لسياقها المحدد بغية تصميم أو تنقيح آلية النظم وعملياتها ونتائجها، بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

٨٠ - وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة استخدام الأدوات المتاحة لإدماج المنظور الجنساني إلى حد أبعد. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تشمل تقييمات المخاطر والآثار المتعلقة بحقوق الإنسان الأبعاد الجنسانية للمخاطر العامة التي تهدد حقوق الإنسان. وينبغي أن تنطوي أيضاً على إجراء مشاورات هادفة مع شريحة تمثيلية للفئات السكانية المتضررة لكي تبرز على نحو كافٍ طائفة واسعة من الآراء في أي مجتمع والآثار المتباينة التي يمكن أن تواجهها مختلف الشرائح السكانية. واستناداً إلى تلك التقييمات، ينبغي للشركات العسكرية والأمنية الخاصة أن تعتمد تدابير التخفيف التي تعالج المخاطر التي تؤثر في جميع أفراد المجتمع المحلي بصورة مناسبة.

٨١ - أما فيما يتعلق بالعملاء من الدول وغير الدول، فينبغي أن يستغلوا العقود وعمليات الشراء التي يقومون بها كوسيلة لفرض شروط على الشركات العسكرية والأمنية الخاصة لوضع سياسات وإجراءات وآليات ترمي إلى التصدي للعنف الجنسي والجنساني والتميز الجنسي وتعزيز المساواة بين الجنسين. وينبغي حيثما أمكن، أن تتاح العقود وعمليات الشراء المبرمة مع الدول للجمهور، أو ينبغي للدول بيان مبررات كافية لعدم إتاحتها.

٨٢ - ويمكن أن تقوم مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية المعنية بتوفير الدعم للتفكير فيما بين الشركات العسكرية والأمنية الخاصة بشأن طريقة تحقيق إدماج المساواة بين الجنسين ومنع الانتهاكات بصورة هيكلية على نطاق الشركات. ويمكن أن تقوم بإعداد توجيهات عملية، لجميع الموظفين والموظفات في جميع مستويات الشركة على نحو يناسب الوظيفة التي يضطلعون بها، فيما يتعلق بتعزيز النهج الجنسانية المتبعة في عمليات الاختيار والفحص والتدريب وتقييم المخاطر والآثار المتعلقة بحقوق الإنسان والنشر التشغيلي. وينبغي أن تسعى كل هذه الأفكار والتوجيهات إلى استهداف الأسباب الجذرية للتمييز والعمل على الإدماج الداخلي للمعايير من أجل تغيير ثقافات الشركات.

٨٣ - وتشجّع آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان على إيلاء مزيد من الاهتمام لرصد الإجراءات التي تتخذها الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والإبلاغ عنها. ويمكن أن تؤدي المنظمات غير الحكومية أيضا دورا أساسيا في هذا الصدد.

---