زيادة التمثيل النسائي بين وسطاء السلام:

نماذج القيادة التعاونية من أجل ضمان المساواة

PSRP

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

© 2020 هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الآراء الواردة في هذا المنشور تعبّر عن آراء المؤلفين ولا تمثّل بالضرورة وجهات نظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو الأمم المتحدة أو أي من المنظمات التابعة لها. وقد كلَّف المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للدول العربية بإعداد هذا التقرير وقامت بإنتاجه في إطار برنامج 'تعزيز قيادة المرأة من أجل السلام المستدام في السياقات الهشة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا'، بتمويل من الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ) بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ).

هذه الورقة من تأليف كاثرين تيرنر وكريستين بيل. وقد دُعم عمل الدكتورة كريستين بيل من قبل برنامج أبحاث التسويات السياسية (www.political-settlements.org)، بتمويل من مكتب الشؤون الخارجية والكومنولث والتنمية بالمملكة المتحدة، مما يستوجب شكرهما. وتجدر الإشارة إلى أنهما لا تقع عليهما أية مسؤولية فيما يتعلق بالمحتوى.

ونتقدم بالشكر إلى كلٍّ من كيت بوكانان على مدخلاتها ومساهماتها الفنية، وآن فونيمارك وماريان دوهرتي على التدقيق اللغوي وملحوظاتهما. كما نتوجّه بالشكر إلى كلٍّ من إيان مارتن وآن ماري غويتز ونهلة فالجي لإجراؤهم المقابلات التي استفاد منها البحث.

استشهاد مقترح عند الإشارة المرجعية: كاثرين تيرنر، كريستين بيل (2020)، زيادة التمثيل النسائي بين وسطاء السلام: نماذج القيادة التعاونية من أجل ضمان المساواة، القاهرة، هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ملخص تنفيذي

تتناول هذه الورقة ضعف تمثيل المرأة في مناصب الوساطة وصنع السلام رفيعة المستوى. وفي سياق الالتزامات المعياريّة المتتالية تجاه زيادة تمثيل المرأة في عمليات الوساطة رفيعة المستوى، تبحث الورقة في أسباب شذوذ الوساطة في عمليات السلام عن التوجُّه العام نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا في الأمم المتحدة على وجه الخصوص. ثمّ تتطرق الورقة إلى إمكانية اعتماد نموذج الوساطة المشتركة ليكون نهجاً محدّداً وقابلاً للقياس وخاضعاً للمساءلة وفعّالاً من حيث الوقت في تمثيل الجنسين في الوساطة، وذلك في ضوء انخفاض عدد النساء اللائي يشغلن مناصب رفيعة في مجال الوساطة.

مصدر الصورة @هيئة الأمم المتحدة للمرأة/ عماد كريم

وتقدم الورقة عددًا من التوصيات من أجل زيادة تمثيل المرأة في الوساطة رفيعة المستوى والتي تتجاوز مسألة الوساطة المشتركة. وتسترشد التوصيات التالية بهذه المناقشة، إذ تشير إلى ضرورة اتخاذ مجموعة واسعة من التدابير على نحوٍ تكميلي لتعزيز ممارسات القيادة الشاملة في وساطة السلام.

1. الالتزام بدعم الجهود الجارية لتحقيق المساواة بين الجنسين في مناصب الوساطة رفيعة المستوى.
2. وضع شروط مرجعيّة واضحة، وذلك لكل مناصب الوساطة في جميع المنظمات وإتاحتها للعامّة، مع التأكّد من اشتمال هذه الشروط على صلاحية إشراك النساء في المفاوضات وضمان اعتمادهنّ "منظور النوع الاجتماعي".
3. وضع متطلّبات واضحة وشفافة فيما يتعلق بالمهارات الواجب توافرها لدى الوسطاء، بحيث يمكن استيفاؤها، عند الاقتضاء، من قِبل المتقدّمين "غير التقليديّين" لشغل الوظيفة.
4. اعتماد تدابير خاصّة مؤقّتة، مثل الوساطة المشتركة وفرق الوسطاء إذا لزم الأمر، لضمان سرعة تحقيق التكافؤ بين الجنسين في أدوار الوساطة العليا.
5. الاستثمار في التكافؤ بين الجنسين عبر منظومة الوساطة، ومن ثم إعداد جيل جديد من الوسطاء يتمتع بقدر أكبر من المساواة.
6. الالتزام بمشاركة البيانات المتعلقة بالنساء في مناصب الوساطة العليا من عام 2011 إلى عام 2020 وذلك لضمان وجود خط أساس معاصر لقياس التقدّم المحرز اعتبارًا من عام 2021.
7. النظر في إمكانية أن يكون للقوائم الموجودة وشبكات النساء الوسيطات دورٌ أكثر رسمية في اقتراح المرشّحين وإجراء المقابلات الشخصية وعمليّات اختيار الوسطاء الدوليّين أو الإقليميّين.

1. الخلفية والسياق

مصدر الصورة @هيئة الأمم المتحدة للمرأة/ عماد كريم

ثمّة وثائق كثيرة تدل على ضعف تمثيل المرأة بين صفوف الوسطاء رفيعي المستوى. وقد ظهرت جسامة التحدي من خلال الرقم الصارخ الذّي يشير إلى أنّ النساء شكّلن 2,4% فقط من مجموع الوسطاء الرئيسيّين في مفاوضات السلام بين عامي 1992 و2011.[1] وفي دراسة أُخرى أجراها مركز التعاون الدولي (CIC) في عام 2013، تبيّن أنّ 3 من أصل 52 مبعوثًا عيّنتهم منظمات متعدّدة الأطراف كن من النساء، أي ما يوازي 5,8%.[2] وقد جاء التوظيف في مناصب قياديّة عُليا في هذه المنظّمات بنتائج إيجابيّة في السعي نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسَين؛ فعلى سبيل المثال، في منظومة الأمم المتحدة، شكّلت النساء 44% من التعيينات في رتبة الممثّل الخاص للأمين العام أو نائب الممثل الخاص.[3] وتشير البيانات إلى حدوث تحسنٍ لافت بمرور الوقت في نسبة شغل النساء لوظائف رفيعة المستوى في جميع المنظمات الدولية.[4] وقد تم تعيين عدد من النساء في مناصب رفيعة المستوى في الشرق الأوسط، مثل اللواء "كريستين لوند كرئيسة لبعثة هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، و"جانين بلاسخارت" كممثلة خاصة للأمين العام للأمم المتحدة في العراق ورئيسة بعثة الأمم المتحدة لمساعدة العراق، و"أليس والبول" و"ليز غراند" كنائبتين عن الممثل الخاص في العراق، و"ستيفاني ويليام" كنائبة للمبعوث الخاص للأمم المتحدة إلى ليبيا و"خولة مطر" كنائبة للمبعوث الخاص للأمم المتحدة إلى سوريا.[5] بيد أنه يصعب إيجاد بيانات بشأن توزيع النساء والرجال في أدوار الوسيط لدى المنظمات، حيث أن مجال الوساطة فيما يبدو ما زال خاضعًا لهيمنة الذكور؛ ومن ثم، تبدو الوساطة وصنع السلام وكأنهما مسألتان منفصلتان عن الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين والتي أدت إلى نتائج واضحة في تحسين التمثيل في القيادة العليا للمنظمات الدولية. وقد بات واضحًا أن ثمة عوائق هيكلية كبيرة أمام مشاركة المرأة في الوساطة رفيعة المستوى، يتعين التصدي لها. ومن شأن زيادة عدد النساء الوسيطات المعيَّنات من قبل الأمم المتحدة أن تكون خطوة أولى رمزية مهمة نحو إبراز ضرورة إشراك النساء في الوساطة على كافة المستويات.

1 هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2012)

2 Gordon, Nora (2015) 'Meet the Envoys: Trends in Envoy Profiles and Appointments' Global Peace Operations Review. December 7, 2015. https://peaceoperationsreview.org/thematic-essays/meet-the-envoys-trends-in-envoy-profiles-and-appointments/ <Accessed 15 September 2020>.

3 https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard.

4 راجع https://cic.nyu.edu/UN-Senior-Appointments-Dashboard للحصول على لوحة معلومات محدّثة عن التعيينات العليا في جميع المنظمات الدولية الرئيسية، لا يقتصر الأمر على تحديد النوع الاجتماعي فحسب، بل العوامل الأخرى مثل الدولة والمنطقة

5 https://www.un.org/sg/en/content/middle-east

2. لماذا يجب زيادة التمثيل النسائي بين الوسطاء؟

تعد زيادة التمثيل النسائي في الوساطة جزءًا لا يتجزأ من مسألة المساواة بين الجنسَين. بيد أنه ينبغي ألاّ يُفهم من ذلك أنه في حد ذاته سيزيد من استجابة عمليات السلام والانتقال لاعتبارات النوع الاجتماعي. وتجدر الإشارة هنا إلى أن مشاركة المرأة لا تكفي للتغلب على الحواجز الهيكلية التي تحول دون إدراج النساء. ويمكن التمييز بين شكلَين من أشكال التمثيل:

التمثيل الوصفي، ويتطلّب وجود النساء في المناصب السياسيّة وفي مجالات صنع القرار. ويستجيب التمثيل الوصفي للحاجة إلى المساواة بين الجنسين، ولحق المرأة في المشاركة في جميع محافل صنع القرار السياسي، وكذلك للأهمية الرمزية لوجود النساء في مضمار السياسة. ويولي التمثيل الوصفي اهتمامًا أقل بما ستساهم به تلك النساء في تحقيق نتائج المساواة بين الجنسَين خلال المفاوضات.

التمثيل الموضوعي، ويتطلب إدراج المسائل التي تتعلّق بشكل خاص بمساواة المرأة وحقوقها على جدول أعمال المحادثات. وتستند الحجج المؤيِّدة للتمثيل الموضوعي إلى ضرورة ضمان مراعاة حساسيّة الفوارق بين الجنسين في نتائج عمليات السلام؛ كما تعطي اهتمامًا أقل بالنوع الاجتماعي لأولئك الذين يروجون لهذه المنظورات.

ويعد كلا الشكلين ضروريًّا، وفي الممارسة العملية، غالبًا ما يكون التمثيل الوصفي والموضوعي مرتبطَين، ولكن ليس دائمًا.[6] وتركّز هذه الورقة على الوساطة المشتركة، وتتناول في المقام الأول زيادة التمثيل الوصفي للنساء في مناصب الوساطة العليا على مستوى العالم (رغم أنّنا نلاحظ الروابط المحتملة بالتمثيل الموضوعي).

وقد أيّدت المعايير الدولية بقوة المساواة بين الجنسَين في الوساطة. كما تعهدت الأمم المتحدة ودولها الأعضاء في مناسبات متعاقبة بالتزامات تجاه زيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا، مؤكّدةً على أهمية التمثيل الوصفي. وقد سطرت أجندة المرأة والسلام والأمن، في قرارات متتالية لمجلس الأمن، ضرورة تعيين المزيد من المبعوثين من النساء.

قرار مجلس الأمن 1325 (2000)

يحث الأمين العام للأمم المتحدة على تعيين المزيد من النساء للاضطلاع بالمساعي الحميدة بالنيابة عنه.

قرار مجلس الأمن 1889 (2009)

يشدّد على ضرورة التأكيد على تعيين النساء على النحو المناسب في مناصب الوساطة رفيعة المستوى وضمن فرق الوساطة.

قرار مجلس الأمن 2122 (2013)

يكرّر النداءات الصادرة عن قرار مجلس الأمن رقم (1889) من أجل تعيين النساء في مناصب وساطة رفيعة المستوى وضمّهن إلى فرق الوساطة.

وعلى نحوٍ مماثل، فإن تقرير الأمين العام حول تعزيز الوساطة وأنشطة دعمها، والذي أرسى الأساس للقدر الأعظم من التوسع في أنشطة الوساطة التي قامت بها الأمم المتحدة في العقد الماضي، قد أبرز ضرورة تعيين المزيد من النساء في المناصب رفيعة المستوى.[7] وقدمت منظمات إقليمية أخرى تعهدات مماثلة بشأن التكافؤ بين الجنسين وتحقيق المساواة للمرأة. ويتطلب تحقيق التكافؤ التزامًا سياسيًا. لذلك يتم تعيين المبعوثين والوسطاء رفيعي المستوى للعمل بالنيابة عن المنظمة أو الدولة المعيِّنة، إذ يتعين عليهم العمل على دعم قيم تلك المنظمة أو الدولة. وقد تبنّت جميع المنظمات الدولية والإقليمية الرئيسية متعددة الأطراف المشاركة في مبادرات السلام التزامها بتحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل منظماتها. وتتوافق هذه القيم أيضًا مع المبادئ الأساسية للقانون الدولي فيما يتعلق بحقوق المرأة. وتشمل الالتزامات تلك الواردة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين الذي دخل عامه الخامس والعشرين الآن[8]—فضلاً عن الأطر المعيارية المتفق عليها مثل أجندة المرأة والسلم والأمن التي التزمت بها المنظمات الدولية. وقد تعهد مؤخرًا الأمين العام للأمم المتحدة في ندائه للعمل من أجل حقوق الإنسان (2020) بتطبيق منظور النوع الاجتماعي في عمل الأمم المتحدة، بما في ذلك المساءلة عن تولي المرأة مناصب قيادية، وتحديد ومعالجة القوالب النمطية للنوع الاجتماعي التي تحول دون تحقيق ذلك.[9]

6 Turner, Catherine (2020) 'Soft Ways of Doing Hard Things: Women mediators and the question of gender in mediation' 8:4 Peacebuilding 282-401. https://doi.org/10.1080/21647259.2019.1664369

7 UN Doc S/2009/189 preamble.

8 مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة: منهاج عمل بيجين (1995) الهدف الاستراتيجي الأول: مطالبة الأمم المتحدة 'بوضع آليات لتسمية مرشحات للتعيين في مناصب عليا في الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والمنظمات والهيئات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة'.

9 United Nations (2020) The Highest Aspiration: A Call to Action on Human Rights. https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The_Highest_Asperation_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf

وعليه، فإن الالتزام بالوساطة المشتركة كآلية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوساطة رفيعة المستوى هو ببساطة التزام بدعم القيم المؤسسية وباستخدام الاستراتيجيات القائمة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين،[10] بما في ذلك اتخاذ تدابير خاصّة مؤقتة، إذا لزم الأمر.

التدبير الخاص المؤقت هو عبارة عن آلية تُستخدم لتسريع عملية المساواة الفعلية بين المرأة والرجل.[11] ويمكن أن تشمل تدابير مثل الحصص النسبية (الكوتا)، والتوظيف المستهدف ، والتوظيف والترقية، وتحديد أهداف عددية لمشاركة النساء. ويتمثل الغرض من هذه التدابير في معالجة القوالب النمطية السائدة والمستمرة القائمة على النوع الاجتماعي وكذلك التمثيل الناقص الذي يؤثر على المرأة.[12] ويتوقف العمل بهذه التدابير عندما تتحقق المساواة.

3. من هم الذين يُعتبرون 'وسطاء' في عمليات السلام؟

في العقدين الماضيين، حدثت زيادة سريعة في عدد المنظمات التي تقدم خدمات صنع السلام ودعم السلام. وقد أدى ذلك إلى خلق ما يُسمّى 'ميدان مزدحم'[13] من منظمات الوساطة. ويعتمد تعريف 'الوسيط' على الطريقة التي يتم بها بناء العملية، والمرحلة التي تمر بها المحادثات، والكيفية التي تتكشَّف بها المفاوضات. ومن أسباب عدم وجود بيانات متسقة حول عدد النساء اللواتي يعملنّ في الوساطة رفيعة المستوى، أن مصطلح 'الوسيط' يخضع لتأويلات مختلفة، سواء داخل منظومة الأمم المتحدة نفسها أو عبر المنظمات الدولية المختلفة. وتميل سياسة وممارسات الوساطة إلى تعريف 'الوسيط' بعبارات ضيقة مثل المبعوثين الأفراد المعينين شخصيًا من قبل المنظمات الدولية. وبحسب التعريف، فإن دور المبعوث تشغله نخبة سياسية صغيرة تكاد تستبعد المرأة كليًّا.[14]

أ) المبعوث السياسي

إن المبعوثين السياسيين الذين ترسلهم دول أطراف ثالثة، مثل الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية، من أجل تقديم 'المساعي الحميدة' للمساعدة في حل النزاعات غالبًا ما يشاركون في الوساطة بين الأطراف المتنازعة. ورغم انخفاض الأرقام الرئيسية المتعلقة بالنساء الوسيطات، فإنه من الصعب تحديد عدد النساء اللواتي يلعبنّ أدوار الوساطة دون أن يتم تسميتهنّ بالوسيطات، ويرجع ذلك جزئيًا إلى أنه ليس من السهل دائمًا الكشف عن المبعوث الحقيقي بين الوسطاء.

غير أن المبعوثين السياسيين غالبًا ما يكونون هم الشخصيات الرئيسية في مبادرات الوساطة الدولية. وتقوم جميع المنظمات الرئيسية الدولية والإقليمية المتعددة الأطراف، بما في ذلك الأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي وجامعة الدول العربية، بتعيين مبعوثين لتمثيلها في عمليات السلام. وكذلك تفعل العديد من المنظمات الإقليمية الفرعية، مثل الهيئة الحكومية للتنمية(إيغاد) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، حيث تعيّن مبعوثين لها. وتشمل التعيينات تسمية شخصية معيّنة لهذا المنصب، يليها تأييد من أصحاب المصلحة السياسيين المعنيين لتلك الشخصية.[15]

المبعوثون هم نتيجة تعيينات سياسية. وهذا يعني أنهم يخضعون للسلطة التقديرية خارج قواعد وإجراءات التوظيف التي تتبعها المنظمات عادةً. كما أنهم معرّضون للتأثير السياسي من قبل الدول الأعضاء، لا سيما في الأمم المتحدة حيث يمكن لأعضاء مجلس الأمن التدخّل في تشكيل التعيينات. ونتيجة لذلك، يميل المبعوثون إلى أن ينحدروا من صفوف السياسيين رفيعي المستوى، مثل رؤساء الدول أو وزراء الخارجية السابقين، أو الدبلوماسيين رفيعي المستوى، وبالتالي، يتم اختيارهم من مجموعة ضيقة نسبيًا. وقد يملكون أو لا يملكون خبرة في مجال الوساطة، لكنهم يستخدمون سلطتهم ونفوذهم لعقد المحادثات.

10 اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المادة 4 (1).

11 التدابير الخاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين، لتعزيز وتسريع التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، لا سيما في وظائف الفئة التقنية؛ المساواة بين الجنسين 1 ، A / I (ST / AI / 1999/9) تشرين الأول / أكتوبر 1999؛ تقرير الأمين العام السنوي المقدم إلى الجمعية العامة (2012) 'تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة' (/ A 67/347) الذي ذكر إن التدابير الخاصة هي 'إجراءات مصممة لتسريع تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المستويات المهنية وما فوقها 'والهدف من هذه الإجراءات هو ضمان' التوازن بين الجنسين في التوظيف والترقية 'وتصحيح' الأشكال والآثار السابقة والحالية للتمييز ضد المرأة '(الفقرات 67-68) وأكد الأمين العام أن التدابير الخاصة بالمساواة بين الجنسين ستظل سارية المفعول إلى أن 'يتحقق هدف التكافؤ بين الجنسين، ويستمر لفترة من الزمن' (الفقرة 67).

12 التوصية العامة رقم 25 بشأن الفقرة 1 من المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بشأن التدابير الخاصة المؤقتة.

13 David Lanz and Rachel Gasser (2013) 'A Crowded Field: Competition and Co-ordination in International Peace Mediation'. Mediation Arguments No.2. Centre for Mediation in Africa. University of Pretoria.

14 Catherine Turner (2018) 'Absent or Invisible? Women Mediators and the United Nations' 9:2 Global Policy 244

15 Bart MJ Szewczyk (2015) 'Chosing Enoys Wisely' Global Peace Operations Review (November 23, 2015). https://peaceoperationsreview.org/thematic-essays/choosing-en-voys-wisely/ <Accessed 13 September 2020>

ب) الممثّلون الخاصّون، نواب الممثلين الخاصّين والمناصب ذات الصلة

وقد تنطوي مجموعة من مناصب رؤساء البعثات العليا الأوسع نطاقًا، من الناحية العملية، على القيام بالوساطة. وفي حالة الأمم المتحدة، فإن الممثل الخاص للأمين العام مكلّفٌ بقيادة بعثة أو مكتب سياسي بالنيابة عن الأمم المتحدة. وقد يشمل ذلك المشاركة في الوساطة مع الأطراف المحلية على سبيل المثال، لضمان الامتثال للاتفاقيات، ووضع المزيد من الاتفاقات، وإدارة مصادر الصراع المتكررة أو المستجدّة،[16] لكنّ الدور غير معيّن رسميًّا بوصفه دورًا 'للوسيط'. ومع ذلك، فهنالك تشديد متزايد على دور الممثل الخاص للأمين العام في أجندة السلام المستدام، وعلى ضرورة تنسيق الأنشطة عبر المنظومة لدعم جهود السلام.

ج) فرق دعم الوساطة

يقوم حاليًا فرقٌ من الخبراء المتخصصين والمستشارين والمساعدين بدعم المبعوثين الخاصين وغيرهم من كبار الموظفين مثل الممثلين الخاصين للأمين العام بشكل روتيني في عملهم. ويتمثّل دور الخبراء في تقديم الدعم في كافة جوانب الوساطة، من تصميم العمليات إلى مجالات الاهتمام الموضوعية مثل مراعاة النوع الاجتماعي، وترتيبات تقاسم السلطة، والعدالة الانتقالية، وسائر الأعمال بالغة الصعوبة في الإجمال كتنظيم الدعوات والخدمات اللوجستية. ويمكن للمنظمة تعيين هذه الفرق داخليًا، من خلال وحدات دعم الوساطة داخل المنظمات على سبيل المثال، بما في ذلك الأمم المتحدة أو الاتحاد الأفريقي أو الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية، أو يمكن تعيينهم من قوائم الخبراء الخارجيين الذين يقدمون الدعم عند الحاجة لهم. وتقوم المنظمات الإقليمية والدول، على نحوٍ متزايد، بإنشاء وحدات مخصصة فقط لتنسيق ودعم توفير الخبرة التقنية، مما يفتح مداخل إضافية لممارسات الوساطة ودعم السلام.

د) وساطة الدول

بالإضافة إلى الوساطة التي تقوم بها المنظمات الدولية والإقليمية، فإن العديد من الدول تسعى إلى تقديم 'مساعيها الحميدة' إلى أطراف النزاع. وتميل التعيينات هنا أيضًا إلى أن تكون سياسية، مستمدّة من صفوف كبار الساسة والسفراء. وقد شغل هذه المناصب عددٌ من النساء البارزات، لا سيّما من الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تولّت امرأة منصب وزير الخارجية. بيد أن تمثيل النساء في هذه الأدوار يعد ضعيفًا بشكل عام، وبالتالي فإن استخدامهن كـ 'مورد' للوسطاء يرسخ عدم المساواة بين الجنسين في عملية تعيين الوسطاء الدوليين.

16 الأمم المتحدة (2009) (S/2009/198)

وغالبًا ما تنشأ الوساطة من وظيفة دبلوماسية، وفي بعض الدول –مثل ألمانيا وسويسرا– يوجد بالفعل منصب "السفير المشترك" يمكن استخدامه كنموذج لفهم الوساطة المشتركة. وعلاوة على ذلك، تعمل بعض الدول بالتعاون مع شركائها من المجتمع المدني حاليًا على تعزيز آليات مثل شبكات النساء الوسيطات في محاولة لزيادة عدد النساء المشاركات في ميدان الوساطة من أجل السلام، وعرقلة الهيمنة الذكورية على المناصب العليا، وذلك عن طريق تأهيل النساء للاضطلاع بتلك الأدوار. وتسعى هذه الشبكات إلى إبراز عمل الوسيطات اللائي سبق أن اكتسبنّ خبرة في العمليات السياسية وعمليات الوساطة رفيعة المستوى، وإبراز خبراتهنّ في هذا الميدان، وإن كانت مسألة الاعتماد على فعاليتهن كأرضية لتوظيفهن في أدوار الوساطة الرسمية لا تزال قيد النظر.[17]

ه) مسار الوساطة 1,5

وهنالك أيضًا مجالاً متناميًا يتمثّل في مقدمي دعم السلام غير الحكوميين الذين يمكنهم المشاركة في الوساطة وتقديم الدعم لمبادرات السلام ومنع نشوب النزاعات.[18] والعمل الذي تقوم به هذه الجهات الفاعلة لا يقل أهمية عن العمل الذي يتم من خلال المسارات الرسمية. وتتولى الجهات الفاعلة غير الحكومية حاليًا المسارين الأول والثاني في الوساطة، وغالبًا ما تُربط هذه الجهود بما يُعرف بمبادرات المسار 1,5. وهم ينتهجون في الغالب مقاربة مرنة تستطيع تحقيق نتائج فعّالة حيوية والتوصّل لعقد اتفاقات تعجز عن تحقيقها المنظمات الدولية الكبرى العاملة داخل نطاق الدول الأعضاء.[19] وتكتسي هذه المنظمات أهمية أيضًا لأنها الشريان الحيوي للنظام حيث يطوّر المهنيون في مقتبل ومنتصف حياتهم الوظيفية مهاراتهم المهنية. ولذلك فإن مجموعة المرشحين المتاحين تعتمد على فرق قوية ومتوازنة بين الجنسين على جميع المستويات داخل هذه المنظمات.

17 تشمل شبكات الوسيطات الرئيسية: شبكة الوسيطات الإفريقيات FEMWISE AFRICA (https://globalwomenmediators.org/fem-wise-africa/)؛ شبكة الوسيطات العربيات – جامعة الدول العربية (https://globalwomenmediators.org/awmn)؛ شبكة النساء الوسيطات في دول البحر المتوسط (https://womenmediators.net/)؛ شبكة وسيطات دول الشمال الأوروبي (https://nordicwomenmediators.org/)؛ شبكة النساء الوسيطات في دول الكومنولث. وقد انضم جميعها إلى تحالف عالمي لشبكات النساء الوسيطات الإقليمية (https://globalwomenmediators.org/)

18 Catherine Turner and Martin Wählisch (eds) (2021) Rethinking Peace Mediation: Challenges of Contemporary Peace Making Practice (Bristol University Press).

19 تشمل هذه المنظمات مركز الحوار الإنساني(CHD)، ومبادرة إدارة الأزمات(CMI) ، وIntermediate ، ومؤسسة بيرغوف، وReconciliation Resources.

4. استمرار العوائق التي تحول دون وصول المرأة إلى أدوار الوساطة في المسار الأول

بينما تتنوع أدوار وفرص الوساطة بشكل متزايد، فلا تزال هناك بعض الحواجز الثابتة التي تحول دون تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسَين:

- التعيينات السياسية لأدوار الوساطة فيما يُعتبر نزاعات ذات أهمية جغرافية وسياسية، تعني أن معايير الجدارة والتنوّع غالبًا ما يتم تجاوزها في التعيينات.
- تقليص الميزانيات والبعثات (لا سيّما في الأمم المتحدة) قد يؤدي إلى 'مداورة' الموظفين على البعثات، بدلاً من جلب موظفين جُدُد، وهذا من شأنه تجذير الزعامة الذكورية غير المتكافئة وخلق حاجز منيع أمام ترقية النساء.
- يتمثل دور الوسيط غالبًا في أن يكونوا حلقة الوصل بين الجماعات المسلّحة المعروفة بغالبيتها من الذكور، والتي كثيرًا ما يكون لديها آراء نمطية عن المرأة، مما يفسر إحجام الدول عن دفع النساء إلى مثل هذه الأدوار.
- وهناك دليل قوي على مشاركة عدد قليل من الوسطاء الذكور بشكل متكرر في عمليات وساطة مختلفة. وحقيقة الأمر أنه نظرًا لأن المفاوضات في حالات النزاع ليست حساسة فحسب، بل غالبًا ما تنشأ بشكل سريع، تميل المنظمات إلى الوصول إلى نفس الوسطاء مرارًا وتكرارًا، مع اعتبار الخبرة السابقة شرطًا أساسيًا مسبقًا.
- تؤدي الثقافة العامّة المهيمنة، عن السريّة في الميدان، إلى انعدام الشفافية فيما يتعلق بمن يقوم بأي شكل من أشكال الوساطة وبجهة تواجد النساء.
- من الصعب تحدي الآراء المترسّخة حول أشكال 'الإدماج' التي يمكن أن تتحملها العملية، بما في ذلك تعيين وسطاء جدد أو من النساء، أو اعتماد أشكال جديدة من الوساطة (مثل الوساطة المشتركة).

وفي ضوء ما سبق، هل يمكن للوساطة المشتركة أن توفّر آليات قادرة على التغلّب على هذه الانتقادات، وهل يمكن أن تنشئ نهجاً محدّداً وقابلاً للقياس وخاضعاً للمساءلة وفعالاً من حيث الوقت لتمثيل الجنسين في الوساطة؟

5. نموذج الوساطة المشتركة

تتناول هذه الورقة خيارين محتملين للوساطة المشتركة:

1. الوساطة المشتركة حيث يتم تعيين شخصَين على قدم المساواة لقيادة عملية الوساطة.
2. الوساطة المشتركة من قبل فريق من الوسطاء الذين يجلبون مهارات وخبرات تكميلية وخلفيات أكثر تنوعًا لهذا الدور.

تستجيب الوساطة المشتركة، بوصفها تدبيرًا خاصًّا مؤقتًا، لعدد من الحواجز التي خلقها النظام الحالي:

- يؤدي الانتقال من المناصب السياسية إلى مناصب الوساطة إلى تقليل عدد النساء بسبب انخفاض عدد النساء بشكل عام في المناصب السياسية والدبلوماسية رفيعة المستوى، وتقلُّص حجم المهام مما قد يؤدي إلى إسناد وظائف مهام جديدة إلى كبار الرجال في المنظومة على نحو غير متناسب.
- الفهم الضيق لما يُعتبر خبرة ذات صلة (غالبًا ما تكون مرتبطة بمنصب سياسي رفيع) يخلق قوالب نمطية قائمة على النوع الاجتماعي تؤثر على المرأة.
- الافتقار إلى المرونة فيما يتعلق بفهم قيمة الخبرة القابلة للتحويل مقابل الخبرة فقط، كونها صفات أساسية لدى وسيط النزاع، وهي صفات يتميز بها أولئك الذين أصبحوا في مراكز رفيعة داخل المنظومة، ومعظمهم من الرجال.
- تأثير الدول الأعضاء التي تعطي الأولوية لمصالح الدولة على حساب اعتبارات الجدارة والتنوع.
- معايير الترقية داخل منظومة الأمم المتحدة التي تتطلب خبرة في المناصب الميدانية، وهي مناصب غالبًا ما يصعب على النساء شغلها وأخذها في الاعتبار.

يقترح هذا التقرير مراعاة التكافؤ بين الجنسين عند تعيين وسطاء جدد في المراكز رفيعة المستوى لدى الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والجهات الفاعلة في مجال الدبلوماسية الخاصة. ولقد طُلب إلينا استكشاف مدى إمكانية وآلية تحقيق ذلك عن طريق تعيين الوسطاء المشتركين.

ويمكن للوساطة المشتركة أن تخدم ثلاثة أغراض بشكل إيجابي فيما يتعلق بتعيينات كبار الوسطاء.

1. الوساطة المشتركة (رجل وامرأة) من شأنها أن تكون تدبيرًا خاصًّا مؤقتًا لضمان تعيين أعداد متساوية من الرجال والنساء في أدوار الوساطة القيادية.

لقد فرضت الحاجة إلى التنوع الجغرافي والديني شكل التعيينات رفيعة المستوى، ففي حين أن الحاجة إلى التنوع بين الجنسين قد أقرَّتها السياسات، إلا أنها لم تُحترَم في الممارسة العملية. ومن شأن الوساطة المشتركة أن تجعل التكافؤ بين الجنسين ممارسة روتينية، حيث تعالج بشكل مباشر طبيعة الهيمنة الذكورية على هذا الميدان، ومن ثم القوالب النمطية للنوع الاجتماعي التي تؤثر على النساء الوسيطات. وبوصفها تدبيرًا خاصًّا مؤقتًا، يمكن استخدام الوساطة المشتركة إلى حين يصبح الميدان أكثر تمثيلاً وأكثر إنصافًا للنساء.

الوساطة المشتركة:

- تجمع بين مهارات عدد من الأشخاص
- تعطي قيمة مضافة للمحادثات المعقدة
- تُثري المفاوضات بتنوع المهارات والتجارب والخبرات
- تزيد من فرص الأطراف في بناء الثقة مع واحد أو أكثر من الوسطاء حيث يلمسون بأنفسهم أنهم ممثَّلون
- تقلل من التأثير المحتمل لتحيز الوسيط على سير العملية
- تمكن الوسطاء من الاهتمام بكل ما يدور داخل وخارج غرفة المفاوضات الوصول إلى فهم مشترك لهذه الديناميات
- توفر دعم الأقران للوسطاء أثناء قيامهم بإشراك مختلف الأطراف في المحادثات الصعبة
- تخلق فرصًا لتوجيه الوسطاء الجدد

2. يمكن للوساطة المشتركة من قبل فريق من الخبراء أن تلبي الحاجة إلى نهج أكثر تقاطعًا للإدماج.

في حين تعطي الوساطة المشتركة بين شخصين الأولوية لضرورة التكافؤ بين الجنسين، فإن تعيين لجنة من الوسطاء يوفر الفرصة للجمع بين جملة متنوعة من الخلفيات والمهارات والخبرات. ويقدم فريق الشخصيات الأفريقية البارزة الذي قام بالوساطة في النزاعات التي اندلعت بعد التصويت في الانتخابات في كينيا في عام 2007 نموذجاً لكيفية عمل الوساطة المشتركة. وقد جمع هذا الفريق الموفد من قبل الاتحاد الأفريقي بين السلطة المستمدة من السمعة الدولية، والقرب الجغرافي، والرؤى المتبصرة بشأن النوع الاجتماعي من واقع خبراتهم في المنطقة. وجمع الفريق بين المهارات الدبلوماسية ومهارات حل النزاعات المتنوعة وتمكن من إثبات مصداقيته استنادًا إلى عمق خبرته في المنطقة.[20] ولا تُعنى الأفرقة بمسألة التوازن بين الجنسين فحسب، بل تتناول أيضًا

20 Juma, M K (2009), 'African Mediation of the Kenyan Post-2007 Election Crisis' 27:3 Journal of Contemporary African Studies 407-4300

الحاجة إلى التمثيل الشامل لعدة ثقافات والشرعية. ومن خلال الانتقال من فكرة 'الوساطة المشتركة' كشخصين والتركيز على ثنائية النوع الاجتماعي، فإنها تلبي الحاجة إلى قدر أكبر من التقاطع والتمثيل في مناصب الوساطة.

3. تعكس الوساطة المشتركة، من قبل شخصين أو أكثر، الحاجة إلى التنويع في أساليب القيادة واستقطاب أشخاص يتمتعون بمهارات قيادية مختلفة ولكنها متكاملة في مناصب الوساطة.

لقد بات معروفًا أكثر فأكثر أن إنجاح عملية الوساطة يتطلب مجموعة من المهارات والكفاءات المختلفة. ومن ثم، يُعد إضفاء الطابع المهني على توظيف القيادات العليا والاعتراف بضرورة تطوير المهارات، مثل الذكاء العاطفي، تطورًا إيجابيًّا.[21] وقد تميل تعيينات كبار الوسطاء إلى إعطاء الأولوية للمهارات السياسية والسمات الشخصية مثل السلطة والنفوذ على حساب مهارات أخرى مثل القدرة على التواصل والذكاء العاطفي. وتحتاج الوساطة إلى كلتيّ المجموعتين من المهارات، والتي لا تتواجد دائمًا وبسهولة في نفس الشخص. لذلك، فإن تعيين وسطاء مشاركين يؤدي إلى دمج تلك المهارات ويعزّز قدرة الوساطة من خلال العمل كفريق متكامل.

وفي سياق الحواجز التي تواجهها النساء في وساطة السلام، فإن الالتزام بالتكافؤ بين الجنسين من خلال نماذج الوساطة المشتركة سيكون أيضًا التزامًا بأسلوب قيادي أكثر شمولية، يقرّ بقيمة تنوع المهارات والكفاءات. وتجدر الإشارة إلى أن الوساطة المشتركة لن تُحدِث فرقًا كبيرًا في أسلوب القيادة ولا في القوالب النمطية السائدة في مجال الوساطة من أجل السلام والقائمة على النوع الاجتماعي، ما لم يقترن بتركيز أكبر على التنوّع في تعيين الوسطاء وترقيتهم بشكل عام.[22] وتتمثل إحدى طرق تحقيق التنوع في الانتقال نحو قدر أكبر من الشفافية في عملية التعيين التي يجب أن تكون قائمة على مبدأ المهارات، بحيث تعطي الأولوية للمهارات اللازمة للوساطة على حساب الاعتبارات الأخرى.

21 Joensson, J (2017), 'Strengthening the Selection, Preparation, Support and Appraisal of Senior Leadership in UN Peace Operations' Policy Brief 2017: 3.

22 راجع https://cic.nyu.edu/UN-Sraduate-Appointments- Dashboard للحصول على بيانات حول الحاجة إلى زيادة التنوع بشكل عام، ولكن بشكل خاص فيما يتعلق بالتأثير الجغرافي.

6. الوساطة المشتركة كخطوة نحو قيادة شاملة

يجب تفعيل الالتزامات بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوساطة ودعم مفاوضات السلام، سواء بالنسبة للتعيينات السياسية العليا أو عبر مختلف مستويات دعم مفاوضات السلام. فقد بات وجود قيادة سياسية داخل جميع المنظمات والدول التي تعين القادة، مطلوبًا للتصدي للمواقف المناهضة لعمل المرأة كوسيطة. وهذه القيادة مطلوبة سواء من جانب المنظمات متعددة الأطراف أو من جانب الدول الأعضاء، وذلك عن طريق دعمها للمرشّحات من خلال عملية ترشيح وتعيين علنية وشفافة. وتشمل الطرق الممكنة لتحقيق ذلك ما يلي:

- زيادة الشفافية في عملية الترشيح والتعيينات.
- استخدام الوساطة المشتركة كتدبير خاص مؤقت لتعيين كبار الوسطاء على أساس الوساطة المشتركة لشخصين أو أكثر، على أساس المساواة بهدف الجمع بين المهارات والكفاءات المتنوعة داخل الفريق.
- مراجعة الاختصاصات الحالية لوظائف الوساطة العليا للتأكد من مطابقتها لمتطلبات القيادة الشاملة.
- جعل الالتزام الثابت بمبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين من الاختصاصات الإلزامية.
- التوظيف من داخل النظام وخارجه لإيجاد أنسب المرشحين.
- تشكيل لجنة مراجعة مستقلة رفيعة المستوى لفحص التعيينات السياسية العليا.[23]

يعد دعم مفاوضات السلام من المجالات المهنيّة المهمّة. ويتطلب نطاق القضايا وأنواع الصراعات السائدة اليوم استثمارًا في الجيل القادم من وسطاء السلام. وهذا يعني تحديد نطاق أوسع من المهارات للمشاركة بفعالية مع أطراف النزاع وأصحاب المصلحة الأكثر تنوعًا (مثل اللغات، والمهارات التكنولوجية ومهارات وسائل التواصل الاجتماعي، والعمق التحليلي، والحساسية للصراعات، والفروق الثقافية الدقيقة، وغير ذلك). وبالإضافة إلى التكافؤ في التعيينات العليا، فإن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في المناصب العليا داخل فرق دعم الوساطة قد بات حاجة ملحّة، بغض النظر عما إذا كانوا جزءًا من منظمة متعددة الأطراف، أو تابعين لدولة ما، أو لمنظمة دبلوماسية خاصة. وهذا الأمر ضروري للأسباب التالية:

1. إنه يعالج مشكلة خطوط الأنابيب المسدودة و 'الراشحة' التي تزيد من صعوبة وصول النساء إلى المناصب القيادية العليا.
2. ينشئ جيلاً جديدًا من صانعي وصانعات السلام.
3. إنه يولّد ثقافة مؤسسية تحترم التنوع، وتتحدى التحيزات والتفضيلات الضمنية لأنواع معينة من الناس، وللتوقعات، والخبرات، والتعليم، والمهارات.

وتتمثل إحدى طرق تحقيق ذلك في التأكُّد من أن عملية التوظيف والترقية التي تعتمد على المهارات و'الكفاءة' تعكس بدقة مجموعة المهارات اللازمة لدعم السلام.[24] ومن الأهمية بمكان التصدي لنماذج الوساطة التي تقوم على المواجهة ومقارعة الحجة بالحجة، والعمل من أجل التوصل إلى مجموعة متنوعة من النُهج لحل النزاعات. كذلك من شأن العملية التي تستند بشكل واضح إلى المهارات والكفاءات، أن تكفل مظهر الحياد للوسيط، بدلاً من اعتبار الوسيط معينًا لأن أطرافًا خارجية لديها مصالح

التوظيف القائم على المهارات:

- يزيد من شفافية العملية التي من خلالها يصل الناس إلى مناصب في مجال وساطة السلام.
- يساعد في التغلب على التحيزات الهيكلية داخل النظام، والتي تحابي أنواعًا معينة من الأشخاص وأنواعًا معينة من المهارات.
- يسمح بوجود تنوّع داخل فرق الوساطة، ليس فقط فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي، ولكن أيضًا بالعمر واللغة والعرق وسائر خصائص الهوية الشخصية.
- يحوّل التركيز في عملية التوظيف نحو الكفاءة فيما يتعلق بالمهارات اللازمة للوساطة الفعالة.
- يتحدى الانقسام على أساس النوع الاجتماعي الذي ينشأ بين الرجال الذين يقومون بالوساطة، والنساء اللواتي يقمن بأدوار داعمة، والتي تعتبر أقل أهمية.
- يتطلع بنظرة استشرافية نحو الحاجة إلى تطوير جيل جديد من الوسطاء.

23 تم تقديم العديد من هذه التوصيات، بما في ذلك توصيات لجنة المراجعة المحددة، في تقرير الفريق المستقل رفيع المستوى المعني بعمليات السلام بشأن توحيد نقاط قوتنا من أجل السلام: السياسة والشراكة والناس Report of the High-level Independent Panel on Peace Operations on uniting our strengths for peace: politics, partnership and people, A/70/95, S/2015/446. New York: UN, pp 40-42 متاح على https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/2015/446

24 Catherine Turner & Fleur Heyworth, (2019), 'Advancing Inclusive Mediation Through the Lens of Leadership' Strategic Security Analysis No. 4. (Geneva Centre for Security Policy).

خاصة في النزاع أو المنطقة أُعطيت الأولوية على حساب الأطراف التي تمتلك خبرة أكثر تنوعًا في مجال الوساطة والفهم السياقي للنزاع ومهارات الوساطة.

يتطلب الالتزام بتعيين فرق أكثر تنوعًا التدقيق في المهارات-بما في ذلك المهارات 'اللينة'-اللازمة لتنفيذ مبادرة وساطة ناجحة، ويتطلب كذلك استخدام مجموعة أوسع بكثير من المهارات والخبرات داخل فريق الوساطة الواحد. وهذا التركيز على التنوع والخبرة القابلة للتحويل والكفاءة، بدلاً من التركيز على النوع الاجتماعي، يساعد أيضًا على التصدي للافتراضات القائمة على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بنوعية المهارات التي يضيفها الرجال والنساء على الوساطة، وتفضيل بعض المهارات باعتبارها أكثر أهمية من سواها. فعلى سبيل المثال، إن النهج التقليدي الذي يفضّل الأقدمية على الخبرة، والذي يتطلب قضاء وقت طويل في وظائف 'صعبة'، وإعادة نشر الموظفين الحاليين، تعمل جميعها على تعزيز حواجز النوع الاجتماعي التي تحول دون مشاركة المرأة في الوساطة على جميع المستويات. وتكتسي الأدوار التي يضطلع بها الممثل الخاص للأمين العام ونائبه أهمية كبرى في هذا السياق، إذ تفسح مجالاً لزيادة الاعتراف بمهام الوساطة التي تنطوي عليها هذه المناصب وتطويرها، مما يعني أن المهارات والخبرات المختلفة، وكذلك الخبرة الحياتية، كلها مهمة لهذه الأدوار حيث تشمل عمليات توظيف أكثر شفافية وتنافسية تسهم في إتاحة فرص وصول المرأة إلى هذا 'الميدان'. إن إجراء تدقيق ومراجعة قائمة على المهارات للكفاءات اللازمة للوساطة في القرن الحادي والعشرين من شأنه إبراز المواضع التي كانت فيها الأساليب التقليدية إقصائية.

ويتعين إدماج هذه المبادئ في جميع نواحي المنظومة—من المبعوثين السياسيين إلى الجهات الفاعلة الخاصة في المسار 1.5 وفرق دعم الوساطة–للتأكيد على أن التكافؤ بين الجنسين في الوظائف الصغرى يتم الحفاظ عليه المناصب العليا أيضًا، وأنه لا يتم إقصاء النساء من النظام حتى قبل أن يُصبحن مؤهَّلات للتعيينات السياسية العليا. ويشكّل دعم مفاوضات السلام، بما في ذلك فرق دعم الوساطة، إحدى الطرق الكفيلة بالتدخل المُبكر من أجل ضمان الاستثمار في الأشخاص المناسبين كما في المهارات المناسبة، مما يسمح لميدان الوساطة من أجل السلام بالتكيُّف مع الثوابت الجديدة.

7. الفوائد المؤسسية لنموذج الوساطة المشتركة

إن اعتماد نموذج الوساطة المشتركة كنهج لزيادة التكافؤ بين الجنسين في المستويات العليا لصنع السلام، يوفر الفوائد التالية للمنظمات الدولية:

أ) العمل داخل النظام

- يستند الالتزام السياسي بالمساواة، والذي يتحقق من خلال استخدام الوساطة المشتركة، إلى الالتزامات القانونية والمعيارية القائمة والتي سبق أن تعهدت بها المنظمات الدولية ودولها الأعضاء بالفعل. ولا يعتمد الالتزام بالوساطة المشتركة على أي التزام معياري يتجاوز ما تم الاتفاق عليه فعليًّا.
- يشكِّل اعتماد نموذج الوساطة المشتركة بيانًا قويًا بالالتزام بقيَم المنظمات الدولية والقانون الدولي. ويمثل هذا الالتزام فرصة لتعزيز القيادة التمثيلية للمنظمات والدول التي تتبنّى هذا الأمر.
- الوساطة المشتركة هي النموذج الوحيد والمباشر الذي يمكن أن تتضافر حوله الجهود المتجددة لزيادة عدد النساء في الوساطة. ومن هذا المنظور، فإن تركيز الجهود على آلية واحدة منفصلة يبدو أسهل من العمل مع عدد من النهج المتنوعة. ورغم أنها لا تلغي الحاجة إلى مجموعة من الأساليب لزيادة التنوع في تعيينات الوساطة، إلا أنه يمكن استخدامها كبديل للوضع الراهن المتمثل في وسيط ذكر وحيد حتى يحين الوقت الذي يبدأ فيه تأثير النماذج والأساليب الأخرى في الظهور.
- إن الوساطة المشتركة كنهج يسهل شرحها وتفويضها ومراقبتها. ويمكن وضع مبادئ توجيهية واضحة تعمل على نقل الروتين الإداري والجهات الفردية الفاعلة تدريجياً من مكان الامتثال إلى تضمين التكافؤ من خلال الوساطة المشتركة باعتبارها مثالاً.
- إن للوساطة المشتركة القدرة على التخفيف من بعض الضغوط السياسية على عملية التعيين، إذ أنها ستفسح المجال لوجود المزيد من 'المناصب العليا' التي يمكن الاختيار من بينها. فإذا كان إشراك المرأة مهمٌ لواحد من التعيينين، فإن ذلك يمكن أن يعيد تشكيل ترشيحات الدولة في جميع المناصب.

ب) تطوير عمليات الوساطة

- يمكن لنموذج الوساطة المشتركة إحداث تغيير فوري إلى حد ما في تمثيل النساء في المناصب العليا، وأن يسطّر كذلك إشراكهن في عمليات السلام بشكل عام.
- زيادة عدد الوسطاء المسؤولين عن تصميم العملية يمكن أن تشجع على زيادة الاهتمام بالجوانب الأوسع لعملية الإدماج. على سبيل المثال، يمكن تخصيص وسطاء مختلفين داخل الفريق لجوانب محددة من العملية، ويشمل ذلك الجوانب الدبلوماسية وجوانب الإدراج مثل ضمان الربط بين مساحات الوساطة للمسار 1 والمسار 2 والمسار 3.[25] وهذا من شأنه أن يساعد في مواءمة عملية التصميم بشكل وثيق مع توقعات الأطراف وأصحاب المصلحة الخارجيين.
- يمكن أن يؤدي تعيين المزيد من النساء إلى تعزيز التنوع في المهارات والخبرات ونهج القيادة والإدارة في مجال الوساطة من أجل السلام. إن إشراك النساء كوسطاء على قدم المساواة مع الرجال من شأنه تقديم برهان على أن الأنواع المختلفة للمهارات والخبرات هي ضرورية ومتساوية القيمة.
- إن زيادة عدد النساء في أدوار الوساطة لمن شأنها أن تضاعف من بروزهن في هذا الدور بشكل كبير، بالإضافة إلى فتح المجال للتصدي للصور النمطية السلبية وتغيير المواقف بشكل جذري إزاء أهلية المرأة لأدوار القيادة السياسية رفيعة المستوى.

ج) الإشارة إلى أهمية المساواة في مفاوضات السلام على نطاق أوسع

- تضع ضغطًا على الأطراف، من دون تقويض رسائل الأمم المتحدة والمنظمات الدولية فيما يتعلق بأهمية إشراك النساء في مفاوضات السلام.

Bell C and C Turner (2021), 'Track One Mediation in Peace 25 and Transition Processes: Models for Women's Inclusion'. ((UN Women

8. المخاطر والتحديات التي تواجه نموذج الوساطة المشتركة

(أ) الفعالية

- ليس من المضمون أن تؤدي إلزامية الوساطة المشتركة– بمعنى أن يكون هناك شخصان أو أكثر من الأفراد على قدم المساواة في المهام–إلى إقامة شراكات عمل فعّالة في جميع الحالات. فعلى سبيل المثال، أثار بعض كبار الوسطاء قضية أن 'المسؤولية يجب أن تتوقف في مكان ما'، وأن الوساطة 'الخالصة' تعتمد على بناء علاقات ثقة مع الوسيط، وهو ما قد يصعب تحقيقه في ظل وجود وسيطين رئيسيين أو أكثر. فثمّة تخوّف من تضارب الشخصيات، مع وجود وسيط مهيمن أو غير راغب في تبني هذا النموذج. هناك أيضًا خطر أن تتعارض أساليب القيادة والإدارة بدلاً من أن تكمل بعضها البعض.

- يزيد توظيف اثنين أو أكثر من كبار الوسطاء بدلاً من واحد من تكلفة هذا المنصب. ففي وقت تتسم فيه الميزانيات بالمحدودية، ومع عدم وجود أدلة واضحة على أي نجاح ملموس من جانب الوسطاء رفيعي المستوى في أداء المهام الموكلة إليهم، يمكن القول بأن الأموال يمكن استثمارها على نحوٍ أفضل في أنشطة دعم السلام الأخرى. ومن الممكن الحد من ذلك من خلال إلغاء وظيفة 'النائب'.

- يخضع تعيين الوسطاء المشاركين للاعتبارات السياسية ذاتها التي تُطبّق حاليًا على نظام تعيين المبعوثين، وبالتالي فإن زيادة عدد المناصب العليا قد لا تخفف من هذا الضغط. وينطبق الخطر على تعيين النساء والرجال على حدٍّ سواء، ومن المرجح أن يتّسع نطاق التزام الوساطة المشتركة ليشمل أشكالاً أخرى من التمثيل، ممّا يعني أنه في نهاية المطاف قد لا يستقطب المزيد من النساء، بل المزيد من الرجال.

- هناك خطر من أن تُسند إلى المرأة، خلال تقسيم المهام داخل الفريق، مهام يُنظر إليها على أنها أقّل أهمية أو أقّل بروزًا، مما يفسح المجال أمام الادعاءات القائلة بأن المرأة ليست مساهمًا متساويًا في القيمة في عملية الوساطة، أو تهميشها أو دفعها إلى دور 'النائب' المعلَّب، ومن ثم تقويض نفوذها جرّاء ذلك. وثمّة خطر أساسي يتمثل في منح المرأة الملفات التي يُنظر إليها باعتبارها ملفات 'سهلة'، مثل النوع الاجتماعي، مما يُبقي على الصور النمطية المُسبقة القائمة على النوع الاجتماعي حول النساء الوسيطات.

- عندما يتم تكليف فريق وساطة مشتركة بحل نزاع يكون فيه السياق السياسي والثقافي معاديًا لوجود النساء في الأدوار السياسية، فإن ذلك يخلق خطر التحيّز غير الرسمي، حيث تعمل الأطراف بحكم الواقع مع الرجل وليس المرأة، بغض النظر عن الجهة المفاوضة. وقد يشجع هذا الموقف ضمنيا بعض الأطراف الخارجية التي تتمتع بنفوذ لدى أطراف النزاع، والتي تُعادي جدول أعمال المرأة والسلام والأمن على نطاق أوسع. ومن شأن هذا أن يؤدي إلى استبعاد المرأة من مراكز القيادة والتأثير داخل العملية، مما يقوّض جدوى نموذج الوساطة المشتركة. ويتمثل أحد الاختبارات الرئيسية للنموذج في كيفية تعامل الوسيط المشارك الذكر، الذي تتواصل معه الأطراف، مع مسألة إقصاء المرأة–سواء اختار السماح له بالاستمرار، أو اختار الطعن فيه والإصرار على المشاركة الكاملة للمرأة، ومن ثم التأكيد على امتلاكها للسلطة بشكل متساوٍ.

(ب) الحساسية لاعتبارات النوع الاجتماعي

من شأن الوساطة المشتركة أن تزيد التمثيل الرمزي للمرأة، ولكنها لن تزيد بالضرورة من الخبرات في شؤون النوع الاجتماعي أو الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في جهود الوساطة. وقد يصبح تعداد النساء في مناصب المبعوثين أو الممثلين الخاصين للأمين العام، عملية شكلية تشير إلى إحراز تقدم على صعيد تعزيز الشمولية في الوساطة من أجل السلام، ولكنها تخفي مشاكل أعمق فيما يتعلق بإدماج المرأة في ميادين أوسع. ويتطلب ضمان شمولية النوع الاجتماعي في تصميم العملية ونتائجها التركيز على التزام الوسيط بالقيم والمعايير القانونية والمعيارية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وليس على نوعه الاجتماعي.

- من المرجّح أن يكون هنالك بعض الضغط على النساء الوسيطات لكي يُنظر إليهن باعتبارهن يعملن على الدفع بأجندة النوع الاجتماعي، مما قد يتعارض مع هويتهنّ المهنية أو خلفيتهنّ.

- ثمّة مخاوف لدى النساء الوسيطات من أن ينشأ تصور بأنه قد تم تعيينهن على أساس تحقيق التكافؤ بين الجنسين فقط، وليس على أساس الجدارة. ويمكن استخدام هذا التصوُّر لتقويض سلطة المرأة وتحديها، على الرغم من أنه كثيرًا ما يُزعم أنه يشكّل عائقًا أمام كافة أنواع التدابير المؤقتة الخاصة، حتى تلك التدابير التي أثبتت فعاليتها في الممارسة العملية في خلق قيادة نسائية قوية وكفؤة.

1. الالتزام بدعم الجهود الجارية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في تعيينات الوساطة رفيعة المستوى

أ) مواصلة الجهود للاستفادة من مبادرات التكافؤ الناجحة حتى الآن، بما في ذلك الالتزام بالمواعيد المستهدفة لتحقيق التكافؤ بين الوسطاء رفيعي المستوى.

ب) العمل على الحد من نفوذ الدولة في سعيها إلى تعيين المرشحين 'المفضّلين' على حساب المرشحين الذين يمتلكون المهارات المثلى للوظيفة ويعكسون على أفضل وجه تنوع السكان الذين تخدمهم المنظمات الدولية.

ج) الالتزام بالشفافية في عملية التعيين.

د) التصدي للدول وأطراف النزاع في حال عزوفهم عن التعامل مع النساء الوسيطات.

2. وجود اختصاصات واضحة ومتاحة علنيًّا لجميع مناصب الوسيط في جميع المنظمات.

أ) التأكد من أن هذه الاختصاصات تتضمن بعض التفويضات لإشراك النساء في المفاوضات وضمان تبنيها 'منظور النوع الاجتماعي' (على النحو المطلوب بموجب قرار مجلس الأمن رقم 1325)، بما في ذلك إن أمكن، الإشارة إلى تنفيذ قرار مجلس الأمن 1325

ب) ضمان اتباع نهج متكامل إزاء الوساطة الشاملة للجنسين، بحيث لا يشمل النساء الوسيطات فحسب، بل أيضًا المستشارين الخبراء في شؤون النوع الاجتماعي (من ذوي الخبرة في شؤون النوع الاجتماعي ومهارات تصميم العمليات) وكذلك الالتزامات المؤسسية بتمثيل المرأة ومشاركتها في مباحثات السلام، وفي آليات وعمليات التشاور الفعالة وعالية الجودة.

ج) التأكد من عدم وقوع مسؤولية مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي على عاتق النساء الوسيطات فحسب، ولكن يتم تقاسمها بالتساوي من قبل فريق الوساطة المشتركة.

3. الحرص على وجود متطلبات واضحة وشفافة فيما يتعلق بمهارات الوسطاء، حيث يمكن عند الاقتضاء تلبيتها من قبل المتقدِّمين 'غير التقليديين'.

أ) يجب مراجعة المهارات والكفاءات اللازمة للتعيين في جميع وظائف الوساطة لإزالة المعايير الإقصائية وضمان تنوع الخبرات.

ب) إدراج ضرورة الالتزام بمساواة المرأة باعتبارها عمودًا أساسيًّا في عملية الاختيار.

ج) التأكد من أن مراجعة الأداء الدورية تشمل الاختصاصات المتعلقة بمركز الوساطة أيضًا.

4. اعتماد تدابير خاصّة مؤقتة، بما في ذلك الوساطة المشتركة عند الاقتضاء، أو فرق الوسطاء، لضمان التكافؤ السريع بين الجنسين في أدوار الوساطة العليا

أ) استخدام التدابير الخاصّة المؤقتة من أجل تعيين كبار الوسطاء من ذوي المهارات والخبرات القيادية التكميلية (بناءً على دعوة الأمين العام للأمم المتحدة لحقوق الإنسان).

ب) اشتراط المساواة في الترشيحات من الدول الأعضاء، وتحقيق التوازن في القوائم المختصرة.

ج) المشاركة مع بعض الآليات مثل شبكات النساء الوسيطات الإقليمية، بهدف التعرُّف على المرشحين الخارجيين للمناصب، وأيضًا لضمان حصول المرشحين المختارين من تلك الشبكات على دعم سياسي واضح من الدول والمنظمات الإقليمية التي رشّحتهم.

د) ضم خبراء في شؤون النوع الاجتماعي إلى لجنة الاختيار لتعيينات كبار الوسطاء من أجل إجراء مقابلات شخصية مع كل مرشَّح بهدف (1) إطلاعهم على مختلف أوجه الوظيفة، للتأكد من استعدادهم لها، (2) اختبار مؤهلاتهم (3) اختبار مدى التزامهم بقيم مثل المساواة بين الجنسين. ويمكن إعادة تنفيذ ذلك من خلال لجنة 'الفحص المسبق'، لدفع المرشحين إلى الالتزام بهذا الدور.

5. الاستثمار في التكافؤ بين الجنسين من أجل المستقبل عبر نظام الوساطة بحيث يتم إعداد جيل جديد من الوسطاء أكثر تساويًا

أ) مراجعة معايير التوظيف والترقية لإزالة المتطلبات والممارسات الإقصائية، وبالتالي التركيز على الرؤى والخبرات القابلة للتحويل، وتنويع العمل والنمط الحياتي.

ب) الاستثمار في مسار تدريب 'الوسيط' داخل المنظمات الدولية، والذي يمكن أن يستهدف على وجه الخصوص الفئات ذات التمثيل المنخفض، مثل النساء.

6. الالتزام بمشاركة البيانات المتعلقة بالمرأة في مناصب الوساطة العليا خلال الفترة من عام 2011 إلى عام 2020 للتأكد من وجود خط أساس معاصر اعتبارًا من عام 2021 فصاعدًا يمكن من خلاله قياس التقدُّم المُحرز.

أ) تشجيع الهيئات الخاصة وغير الحكومية المشارِكة في الوساطة على اعتماد قواعد عامة للممارسة تشمل التنوع بين الجنسين في الوساطة، وكذلك نشر إحصاءات عن النساء في منظماتها.

7. النظر في إمكانية أن يكون للقوائم الحالية وشبكات النساء الوسيطات دورٌ أكثر رسمية في اقتراح المرشحين وإجراء المقابلات الشخصية وعمليات اختيار الوسطاء الدوليين أو الإقليميين.

أ) التأكد من أن إنشاء شبكات النساء الوسيطات مرتبط بآليات واضحة لتحسين تمثيل الجنسين في الوساطة من قبل الدولة و/ أو المنظمات الإقليمية الداعمة.