

مقاربة النوع الاجتماعي بقطاع الدفاع الوطني: إتجاهات المأسسة بين الواقع والمأمول



تفتخر تونس بقديم المؤسسة العسكرية عربيا حيث يعود تأسيس الجيش الوطني التونسي إلى ماي 1956 . واليوم تشارك تونس في 5 عمليات لحفظ السلام التابعة للأمم المتحدة من بين عناصرها نساء عسكريات وسط إشادة من قبل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام¹ بالتوازي مع ذلك، منح تقييم " قلوبل فاير باور " (Global fire power) لسنة 2024 تونس المرتبة 9 عربيا في تصنيف الجيوش الأكثر قوة، و 74 عالميا²

وحسب وزارة الدفاع الوطني لا تتجاوز نسبة تمثيلية المرأة في الوزارة حدود 6 بالمائة وهي نسبة (رغم تطورها مقارنة بالسنوات الفارطة) تظل ضئيلة جدا من حيث التمثيل العددي لمشاركة وحضور المرأة في هذا القطاع. وذلك رغم تنصيب الوزارة على عدم وجود انحياز قائم على حسب الجنس سواء في مستوى الإنتداب أو على مستوى التكوين و المهنة داخل الوزارة أو حتى بالنسبة إلى الرتب والمسؤوليات التي تتولاها المرأة العسكرية.

و انسجاما مع قرار مجلس الأمن الدولي عدد 1325 الصادر سنة 2000 والمتعلق بالمرأة والأمن والسلام ومأسسة مقارنة النوع الإجتماعي وفي إطار إدماج هذه المقاربة داخل المؤسسة العسكرية، حرصت وزارة الدفاع الوطني على غرار بعض الوزارات وبالتعاون معها (ضمن ما عرف بالمخطط الخماسي لمأسسة مقاربة النوع الإجتماعي بإشراف من مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل) على ملاءمة البنية الأساسية والمعدات والتجهيزات الحالية والمستقبلية للحاجيات الخصوصية للعسكريات.

الرائد أحلام الدوزي

المتحصّلة على جائزة الأمم المتحدة
الرائدة لضابطات العدالة والمؤسسات الإصلاحية



• مفهوم النوع الاجتماعي:

يعرف النوع الاجتماعي على أنه الأدوار المحددة اجتماعياً بين النساء والرجال و هذه الأدوار التي تكتسب بالتعليم تتغير بمرور الزمن و تتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة و تختلف من ثقافة الى أخرى. وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح النوع الاجتماعي لا يعد بديلاً لمصطلح "الجنس" الذي يشير بدوره إلى الأختلافات البيولوجية بين النساء والرجال.³

• مقارنة النوع الاجتماعي:

"إدماج مقارنة النوع الاجتماعي هو عملية تقييم تبعات أي تدبير مخطط له على النساء والرجال، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في المجالات وعلى المستويات كافة. فهو إستراتيجية ترمي إلى وضع مشاغل النساء والرجال وتجاربهم في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج وتطبيقها ورصدها وتقييمها في جميع المحافل السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية حيث يستفيد النساء والرجال بشكل متساو ولا يدوم عدم المساواة. فالغاية النهائية هي تحقيق المساواة بين الجنسين".⁴

• قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325:

أخذ هذا القرار بالإجماع سنة 2000، حول المرأة والسلام والأمن. " كان أول قرار يقر بالأثر غير المتكافئ والفريد للنزاعات المسلحة على السيدات والفتيات، وكذلك أقر بالإسهامات التي تقدمها السيدات والفتيات لمنع النزاعات وحفظ السلام وحل النزاعات وبناء السلام، كما أشار إلى أهمية مشاركتهن الفعالة والمتكافئة، كعوامل فاعلة في السلام والأمن".⁵



³ تعريف منظمة الاسكوا ESCWA لمفهوم النوع الاجتماعي (<https://urlz.fr/pJvs>)
⁴ تعريف منظمة الاسكوا ESCWA لمقاربة النوع الاجتماعي (<https://urlz.fr/pJvw>)
⁵ عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، تمكين المرأة والسلام والأمن، (<https://urlz.fr/pJvc>)
اطلعت عليه بتاريخ 1 فيفري 2024

المراجع القانونية بمؤسسة الدفاع الوطني وضمانات تشريك المرأة:

بالنسبة إلى اداء الخدمة العسكرية ينص الدستور التونسي على اعتبار الخدمة العسكرية والدفاع عن الوطن مسؤولية كل المواطنين دون التمييز على الجنس، حيث جاء في الفصل الرابع عشر من دستور 2022 أن "الدفاع عن حوزة الوطن واجب مقدّس على كل مواطن"⁶

• مشاركة المرأة بوزارة الدفاع:

حسب وزارة الدفاع فإنّ " انخراط المرأة في المؤسسة العسكرية يندرج في إطار ضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل. وقد شرع في انتداب فتيات بالجيش التونسي منذ سنة 1976 وتكوينهنّ جنبا إلى جنب مع زملائهنّ من الرجال في عدّة اختصاصات على غرار قيادة الطائرات والسفن والهندسة والجولان الجوي والطب والإدارة.

كما تضطلع المرأة العسكريّة بعدّة خطط على رأس مختلف هياكل الوزارة على غرار وكيل الدولة العام مدير القضاء العسكري ورئيس قسم عمليات بجيش الطيران ورؤساء أقسام طب بالمستشفيات العسكريّة فضلا عن مشاركتهنّ في مهام حفظ السلام منذ سنة 2007 وإلى اليوم بالكونغو الديمقراطية ومالي بصفة ملاحظ. بلغت نسبة العسكريات في جميع الأصناف حوالي 6% سنة 2020 من مجموع العسكريين فيما بلغت نسبة العسكريات في صف الضباط حوالي 12% في نفس السنة"⁷

• الإلتقاء إلى المؤسسة العسكرية: التجنيد والخدمة العسكرية؟

يمكن القانون التونسي من الإلتقاء إلى المؤسسة العسكرية (في حال الإستجابة إلى الشروط المنصوص عليها) سواء عبر أداء الخدمة العسكرية أو التجنيد أو عبر التجنيد في نطاق العمليات الفردية.

التجنيد:

يمكن للشبان البالغين من العمر 18 عاما أداء واجب الخدمة الوطنية خدمة عسكرية بطلب منهم وبعد موافقة السيد وزير الدفاع الوطني. و يمكن للشبان المجندين خدمة عسكرية متابعة تكوين مهني في مختلف الاختصاصات بمراكز التكوين المهني التابعة للجيش الثلاثة والمصالح المشتركة⁸

الخدمة العسكرية:

تعتبر الخدمة الوطنية واجبا على كل مواطن تهدف إلى إعداده للدفاع عن الوطن وإستقلاله و وحدة ترابه والمشاركة في التنمية الشاملة للبلاد و المساهمة في نشر السلم في العالم. و هي فترة قصيرة تدوم سنة واحدة يقضيها الشاب في صفوف الجيش الوطني، هذه المدرسة التي تساهم في تلقينه مبادئ حب الوطن و تنمي فيه روح المواطنة و من خلالها عرى الوحدة الوطنية والروح النضالية والدفاع عن الراية الوطنية وإحترام مقدسات البلاد والمبادئ التي يقوم عليها المجتمع⁸



⁶ الفصل 14 من دستور تونس 2022
⁷ منشور بموقع وزارة الدفاع الوطني: (<https://defense.tn/>) اطلعت عليه بتاريخ 19 جانفي 2024
⁸ مفهوم الخدمة الوطنية، الموقع الرسمي لوزارة الدفاع (<https://ilink.tn/cYwOH>)
⁹ الفصل 2 من القانون عدد 1 المؤرخ في 14 جانفي 2004

مراحل عمليات التجنيد

1 - الإحصاء:

يخضع الشبان البالغين من العمر 18 سنة إلى عملية إحصاء تتم في إطار لجان يترأسها السادة المعتمدون. يقوم هؤلاء الشبان بتعمير بطاقة إرشادات تسلم إليهم من طرف عمدة المنطقة التي ينتمون إليها. عند بلوغهم سن العشرين عاما يتقدم الشبان تلقائيا لأداء الخدمة الوطنية و يبقون ملزمين بأدائها إلى حين بلوغهم سن الخامسة و الثلاثين.

2 - التجنيد:

• يتعين على كل شاب بلغ من العمر عشرين عاما عند حلول الحصة المعينة له التقدم إلى لجنة التجنيد التي تنتصب بالمعتمدية التي يقطن بها أو إلى إحدى مراكز التجنيد مصحوبا ببطاقة التعريف الوطنية وذلك قصد تسوية وضعيته إزاء الخدمة الوطنية.

• يجرى فحص طبي على الشبان المتقدمين لتسوية وضعيتهم إزاء قانون الخدمة الوطنية بالمراكز الجهوية للتجنيد والتعبئة بغرض إقرار صلوحتهم الطبية للخدمة الوطنية من عدمها.

3 - التدريب العسكري:

يوجه الصالحون للخدمة الوطنية إلى مراكز تدريب المستجدين قصد متابعة التكوين العسكري الأساسي. إثر انتهاء مرحلة التكوين الأساسي يتم توزيع الشبان على الوحدات ويمكنهم متابعة تكوين مهني في مختلف الاختصاصات بمراكز التكوين المهني التابعة للجيش الثلاثة والمصالح المشتركة لوزارة الدفاع.

التجنيد في نطاق التعيينات الفردية

يمكن لكل موطن بلغ من العمر عشرين عاما أن يتقدم بملف لأداء الخدمة الوطنية في نطاق التعيينات الفردية و تدوم مدة التكوين العسكري الأساسي بالنسبة إلى المدعويين لأداء الخدمة الوطنية في نطاق التعيينات الفردية 21 يوما.

الدفاع عن الوطن: شمولية تفتح الباب أمام تشريك الجنسين:

حسب الإطار القانوني المنظم لأداء الخدمة العسكرية لم يتم التنصيص على جنس المترشح لأداء الخدمة العسكرية وبالتالي لم يتم استثناء الليناث حسب القانون من أدائها. حيث جاء في الفصل 2 و 3 من قانون عدد 1 لسنة 2004 مؤرخ في 14 جانفي 2004 المتعلق بالخدمة الوطنية أنه:

الفصل 2 – يجب على كل مواطن بلغ من العمر عشرين عاما أن يتقدم تلقائيا لأداء الخدمة الوطنية ويبقى ملزما بأدائها إلى حين بلوغه سن الخامسة والثلاثين. ويمكن للمواطن البالغ من العمر ثمانية عشر عاما أن يؤدي الخدمة الوطنية بطلب منه وذلك بعد موافقة الوزير المكلف بالدفاع الوطني.

الفصل 3 – تتخذ الخدمة الوطنية أحد الشكلين التاليين:

- خدمة عسكرية مباشرة لغرض تسديد حاجيات الجيش الوطني.

- خدمة وطنية خارج وحدات القوات المسلحة استجابة لحاجيات الدفاع الشامل ومقتضيات التضامن الوطني¹⁰.

¹⁰ الفصل 2 و 3 من القانون عدد 1 المؤرخ في 14 جانفي 2004 (<https://ilink.tn/hvHKG>)

و تخضع الخدمة الوطنية لأحكام القانون عدد 1 لسنة 2004 المؤرخ في 14 جانفي 2004، و أهم ما جاء به هذا القانون:

- إقرار مبدأ التقدم التلقائي لتسوية الوضعية إزاء قانون الخدمة الوطنية،
- إحداث لجان إحصاء على مستوى كل معتمدية،
- إحداث مكاتب جهوية للخدمة الوطنية على مستوى كل ولاية،
- تحديد السن القصوى للتجنيد بخمس و ثلاثين سنة،
- الإعفاء من أداء واجب الخدمة الوطنية لبعض الأعوان العموميين.¹¹

الفرص والرتب العسكرية في صلب وزارة الدفاع:



حسب وزارة الدفاع، يعامل المنتسبون إليها (نساء ورجالاً) بطريقة عادلة تضمن تكافؤ الفرص دون تمييز بين الجنسين، وهو ما يتأكد من خلال تبوأ العديد من النساء مناصب ورتباً عسكرية متقدمة. لكن، ورغم تأكيد الوزارة على منح فرص متساوية لكلا الجنسين، إلا أن فرص تبوأ المرأة للمناصب القيادية في الوزارة خاصة باعتبار تمثيلية 6% تعد معدودة ومحدودة، كما أن التعامل مع الفرص أو المراتب العليا التي تصلها المرأة العسكرية يتم باعتباره إنجازاً خارقاً استثنائياً.

الفجوة بين الجنسين: باقية وتتمدد رغم جهود الإصلاح؟

في إطار إدماج مقارنة النوع الاجتماعي داخل المؤسسة العسكرية، تبذل وزارة الدفاع الوطني المجهودات الضرورية لملاءمة البنية الأساسية والمعدات والتجهيزات الحالية والمستقبلية للحاجيات الخصوصية للعسكريات قدر الإمكان وذلك، في انسجام مع قرار مجلس الأمن 1325 الصادر سنة 2000 المتعلق بالمرأة والأمن والسلم ومأسسة مقارنة النوع الاجتماعي.¹²

وانطلاقاً من المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين GLOBAL GENDER GAP INDEX¹³ لسنة 2023 فقد احتلت تونس المرتبة 128 من أصل 146 دولة، كما احتلت تونس المرتبة 117 من أصل 170 في ترتيب المؤشر الإقليمي للمرأة والسلم والأمن¹⁴ لسنة 2021

ولا يمكن انطلاقاً من نتائج هذين المؤشرين ومن تمثيلية المرأة بوزارة الدفاع التي كانت في حدود 6% توقع تمثيلية مرتفعة في قطاع الدفاع، حيث أنه ورغم تبني وزارة الدفاع الوطني لخطوات اصلاحية تهدف إلى ملاءمة البنية الأساسية والمعدات المستعملة للحاجيات الخصوصية للعسكريات إلا أن نسبة المشاركة والتمثيلية لم تتحسن ولم تشهد أي تغيير ملاحظ خلال السنوات الأخيرة على الرغم من هذه الجهود والمشاريع.

الأمر الذي جعل البعض يعتبر أن المرأة العسكرية في تونس تجد " صعوبة في بلوغ المراتب العليا في القوات المسلحة، كما أن عدد النساء في مواقع صناعة القرار ضئيل جداً. فقد حُصرت المرأة إلى حد كبير، ما خلا استثناءات معدودة، في أدوار أكثر تقليدية ونمطية على المستوى الجندري، مثل العمل سكرتيرية أو مترجمة أو ممرضة أو واضحة خرائط وما إلى هنالك. علاوة على ذلك، أُقصيت المرأة منهجياً من المناصب القتالية، ولايتاح لها قيادة العمليات العسكرية، ما جعل من الصعب

¹¹ الإطار القانوني للخدمة الوطنية، الموقع الرسمي لوزارة الدفاع (<https://ilink.tn/UoRTT>)

¹² كاتبة الدولة للقوات الجوية الأمريكية: مقارنة النوع الاجتماعي بالمؤسسة العسكرية التونسية نموذج في تطبيق المساواة بين الرجال والنساء، الموقع الرسمي لوزارة الدفاع، نشر بتاريخ 7 جانفي 2021

¹³ هذا التقرير السنوي يصدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حول "الفجوة بين الجنسين على مستوى العالم" وذلك استناداً على تقييم 4 محاور أساسية وهي محور المشاركة والفرص الاقتصادية، المستوى التعليمي، الصحة والبقاء على قيد الحياة، التمكين السياسي. التقرير عبر الرابط التالي: (<https://urlz.fr/pJvK>)

¹⁴ يسمح هذا المؤشر بتشخيص وضع التشريعات والادوات القائمة لمعالجة أجندة المرأة والسالم والأمن في دول جنوب البحر الابيض المتوسط السبع التي تتشارك التحديات في هذا الصدد: الجزائر ومصر والاردن ولبنان والمغرب وفلسطين وتونس، و يقوم هذا المؤشر على تقييم المحاور التالية وهي الوقاية والحماية، المشاركة في صنع القرار، الاغاثة والتعافي، التشريعات، والقوانين والاستراتيجيات، دور منظمات المجتمع المدني، التقرير عبر الرابط التالي: [Index WPSA AR.pdf](https://www.wpsa.org/index) (efi-rcso.org)

ترقيتها إلى مناصب معيّنة تتطلب خبرة قتالية. وهكذا، لاتزال المؤسسة العسكرية معقلاً ذكورياً، ولعله العائق الأكبر أمام اندماج المرأة الكامل في القوات المسلحة العربية"¹⁵.

• مؤسسة مقارنة النوع الاجتماعي بوزارة الدفاع:

نعني بمؤسسة مقارنة النوع الاجتماعي " استراتيجيّة لجعل اهتمامات وخبرات النساء والرجال والأشخاص ذوي الهويات الجنسية المتنوعة بعداً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها ". وفي هذا الإطار تم الإعلان عن الخطة الوطنية لإدماج ومؤسسة النوع الاجتماعي والتي صادق عليها مجلس النظراء في جوان 2018 وهي تندرج في إطار تنفيذ الهدف الخامس للتنمية المستدامة. و تهدف هذه الخطة إلى " توجيه سياسات الحكومة من خلال وضع الأولويات للقضاء على الفجوة بين النساء والرجال وتكريس المساواة وتكافؤ الفرص بينها في جميع المجالات

• مجلس النظراء: جهود وزارة الدفاع لتقليص فجوة النوع الاجتماعي:

تم إقرار إحداث مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل بمقتضى الأمر عدد 626 لسنة 2016 المؤرخ في 25 ماي 2016 ومن أهم مشمولاته إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في التخطيط والبرمجة والموازنة للقضاء على جميع أشكال التمييز، وتحقيق المساواة في التنمية وفي الحقوق والواجبات بين التونسيات والتونسيين، إثباتاً للانطلاق الفعلي للحكومة في تكريس المساواة وتوجيه سياساتها وميزانياتها في هذا الاتجاه¹⁶ و حسب الخطة القطاعية لوزارة الدفاع ضمن خطة عمل مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل تم الإعلان عن:

- القيام باستبيان حول الحاجيات في مجال التكوين والمسار المهني للمرأة العسكرية .
- برمجة سلسلة من الدورات التكوينية حول الميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي¹⁷ بوزارة الدفاع الوطني
- ضبط برنامج تكوين سنوي لتشريك أكبر عدد ممكن من العسكريات والعسكريين من جميع الرتب في الندوات والمحاضرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي
- تكوين المرأة وتوظيفها داخل المؤسسة بصفة تكسبها ثقة عند أداء مهامها حتى يتسنى للعنصرين التوازن في التوظيف طبقاً لنفس المعايير والمقاييس بخصوص الاختيار والانتقاء.
- إعداد دليل إجراءات لإرساء وإدماج مقارنة النوع الاجتماعي بالمؤسسة العسكرية على مستوى التخطيط والبرمجة والميزانيات وضبط آليات واضحة لإرساء هذه المقارنة بإعتماد مقاييس واضحة على مستوى الانتداب والتكوين والتدرج والتوظيف والتسمية بالمناصب القيادية.
- إرساء مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة، من خلال مواصلة إنتداب العنصر النسائي وتشريكه في عدة إختصاصات، على غرار مشاركة المرأة العسكرية بالدوائر العسكرية بالخارج والمهام الأهمية لحفظ السلام والوظائف القضائية والقيادية المختلفة....¹⁸

¹⁵ نساءً يتقلدن السلاح ، دالية غانم ، مركز كارنيغي، 2018 (<https://carnegie-mec.org/diwan/77881>)
¹⁶ مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص، خطة العمل الوطنية لإدماج ومؤسسة النوع الاجتماعي ص 14 (التقرير عبر الرابط التالي <https://urlz.fr/pJvN>)
¹⁷ الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي هي أداة تمكن من تخصيص أفضل للاعتمادات وذلك لغاية تحقيق المساواة بين النساء/ الفتيات والرجال/ الفتيان. الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي لا تقتصر على النفقات الموجهة للنساء/ الفتيات أو للرجال / الفتيان فقط، بل هي إدماج لمبدأ المساواة في الميزانيات التي تهدف لتحقيق التنمية لكلا الجنسين. (التقرير عبر الرابط التالي <https://urlz.fr/pJvP>)

¹⁸ التقرير السنوي لمجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص، 2019، ص 30 31 (التقرير عبر الرابط التالي <https://urlz.fr/pJvR>)

تم الإعلان خلال خطة العمل الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي عن برمجة عديد المهام الهادفة والتي اقترحت خلالها وزارة الدفاع في إطار متابعة الخطة القطاعية للوزارة وضع آليات للمتابعة والتقييم من خلال:

• إرساء مرصد أو قاعدة بيانات على مستوى وزارة الدفاع الوطني تعمل على متابعة مؤشرات تطور إدماج مقاربة النوع الاجتماعي بالمؤسسة العسكرية.

• مزيد تفعيل دور هياكل الرقابة بوزارة الدفاع الوطني على مستوى حماية المرأة من التحرش الجنسي وكل أشكال العنف والعمل على تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في أداء كل المهام الأمنية والمهام ذات الطابع العملياتي داخل المؤسسة العسكرية¹⁹. كما أعلنت وضعت وزارة الدفاع الوطني خطا أخضرا للإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي في الوسط العسكري وتكليف التفقدية العامة للقوات المسلحة ووكالة الاستخبارات والأمن للدفاع بإجراء التحريات والأبحاث اللازمة في الغرض.²⁰

• حدود الاستراتيجيات المعلنة لمأسسة مقاربة النوع الاجتماعي:

بخصوص تنفيذ خطة العمل الوطنية لقرار مجلس الأمن 1325 والتي انطلق العمل عليها ضمن الخطة الوطنية السابق ذكرها (2016 2020) وبدخول المرحلة الثانية من تنفيذها سنة 2022، خيرت كل الأطراف الشريكة فيها التزام التعقيم وعدم نشر أي معطيات أو تحيين بخصوص تنفيذ أو تقدم تنفيذ الخطة، أو حتى نشر ما أسفر عنه عمل اللجان أو الخطوات البديلة التي سيتم انتهاجها لتدارك النقائص .

حيث لم يتم التوصل إلى أي معطيات أو تحيين بخصوص الخطط القطاعية الخاصة بوزارة الدفاع، كما لم يتم نشر نتائج التبليغ عن التحرش في قطاع الدفاع أو نشر احصائيات حول حالات التقاضي أو التبليغ عن التحرش بهذا القطاع. وبخصوص الميزانية المراجعة للنوع الاجتماعي وعلان الوزارة عن السعي إلى ملاءمة البنية الأساسية والمعدات والتجهيزات الحالية والمستقبلية للاحتياجات الخصوصية للعسكريات فإن المبادئ المعلنة عنها ضمن مشاريع عمل الوزارة ضمن مجلس النظراء لم يتم كذلك نشر أي معطيات إضافية أو تحيين أي احصائيات أو اجراءات بخصوصها.

لئن اعتبرت الوزارة أنها تحاول تكثيف جهودها لتشجيع ادماج المرأة وتعزيز الملاءمة بين عمل الوزارة وخصوصية المرأة، فإنه يبدو أن هذه الجهود لا تزال غير كافية لسبب أو لآخر نظرا للتمثيلية المتواضعة التي لم تتطور، و قد يكون من بين هذه الأسباب:

- اعتبار قطاع الدفاع الوطني في المخيلة الجمعية قطاعا ذكوريا بامتياز يرتبط بإنجاز مهام معقدة لا تستجيب إلى حد ما إلى البنية الجسدية للمرأة، والاعتقاد بعدم ملاءمة العمل في مجال الدفاع الوطني مع المسؤوليات الأسرية وأولويات الإستقرار الأسري.
- نقص العمل على نشر ثقافة العمل العسكري والخدمة العسكرية لدى كلا الجنسين.
- عدم انتهاج استراتيجية اتصالية واضحة بخصوص افاق وحظوظ المرأة العسكرية في قطاع الدفاع بهدف التركيز على تشجيع ادماج المرأة.
- اعتبار العديد من المعطيات ذات العلاقة بعمل وزارة الدفاع معطيات سرية غير قابلة للنشر والتداول وهو ما يساهم في نشر صورة ضبابية عن عمل الوزارة واعتبار عملها عملا غير قابل للتداول فيه من قبل المواطنين والرأي العام أحيانا.
- عدم نشر تقارير كافية ومفصلة بخصوص تنفيذ خطة العمل القطاعية لإدراج مقاربة النوع الاجتماعي في الميزانية (خلال عمل مجلس النظراء أو بعد إيقاف عمله)
- عدم نشر معطيات كافية بخصوص الأشغال المتعلقة بالميزانية المراجعة للنوع الاجتماعي.

ملاحق

ملحق عدد 1: توزيع الأصفاف والررب العسكرية بوزارة الدفاع⁽²¹⁾

الررب			الصف	الصف الفرعي	الإطارات
جيش الطيران	جيش البحر	جيش البر			
- فريق أول - فريق - أمير لواء	- فريق أول بالبحرية - فريق بالبحرية - أمير لواء بالبحرية	- فريق أول - فريق أمير لواء	أ	أ1	أ- ضباط (1) ضباط قادة
- عميد - عقيد - مقدم - رائد	- عميد بالبحرية - عقيد بالبحرية مقدم - رائد بالبحرية	- عميد - عقيد - مقدم - رائد	أ	أ1	2) ضباط سامون
- نقيب - ملازم أول خريج الفرقة الأولى متحصل على الشهادة الوطنية لمهندس أو على شهادة الماجستير أو ما يعادلها أو على شهادة المعهد الأعلى للقضاء أو على شهادة تخرج إثر دراسة لا تقل مدتها عن خمس سنوات بعد البكالوريا	- نقيب بالبحرية - ملازم أول بالبحرية خريج الفرقة الأولى متحصل على الشهادة الوطنية لمهندس أو على شهادة الماجستير أو ما يعادلها أو على شهادة المعهد الأعلى للقضاء أو على شهادة تخرج إثر دراسة لا تقل مدتها عن خمس سنوات بعد البكالوريا	- نقيب - ملازم أول خريج الفرقة الأولى متحصل على الشهادة الوطنية لمهندس أو على شهادة الماجستير أو ما يعادلها أو على شهادة المعهد الأعلى للقضاء أو على شهادة تخرج إثر دراسة لا تقل مدتها عن خمس سنوات بعد البكالوريا	أ	أ1	(ضباط أعوان
- ملازم أول متحصل على الشهادة معادلة أو خريج الفرقة الثانية أو خريج الفرقة الثالثة أو خريج	- ملازم أول بالبحرية متحصل على الشهادة معادلة أو خريج الفرقة الثانية أو خريج الفرقة الثالثة أو خريج	- ملازم أول متحصل على الشهادة معادلة أو خريج الفرقة الثانية أو خريج الفرقة الثالثة أو خريج	أ	أ2	
- ملازم	- ملازم بالبحرية	- ملازم	أ	أ2	
مرشح	مرشح	مرشح	ب		
- وكيل أعلى سلم عدد 3-4 - وكيل أول سلم عدد 3-4 - وكيل سلم عدد 3	- وكيل أعلى بالبحرية سلم عدد 3-4 - وكيل أول بالبحرية سلم عدد 3-4 - وكيل بالبحرية سلم عدد 3	- وكيل أعلى سلم عدد 3-4 - وكيل أول سلم عدد 3-4 - وكيل سلم عدد 3	أ	أ3	ب- ضباط صف
- وكيل أول سلم عدد 1-2 - وكيل سلم عدد 1-2 - عريف أول سلم عدد 2-3 - عريف سلم عدد 2-3	- وكيل أول بالبحرية سلم عدد 1-2 - وكيل بالبحرية سلم عدد 1-2 - عريف أول بالبحرية سلم عدد 2-3 - عريف بالبحرية سلم عدد 2-3	- وكيل أول سلم عدد 1-2 - وكيل سلم عدد 1-2 - عريف أول سلم عدد 2-3 - عريف سلم عدد 2-3	ب		

- عريف أول سلم عدد 1 -عريف سلم عدد 1	- عريف أول بالبحرية سلم عدد 1 -عريف بالبحرية سلم عدد 1	- عريف أول سلم عدد 1 - عريف سلم عدد 1		2	
- رقيب أول - رقيب	- رقيب أول بالبحرية -رقيب بالبحرية	- رقيب أول - رقيب			
- جندي أول - جندي متطوع - جندي	- جندي أول بالبحرية - جندي متطوع بالبحرية - جندي بالبحرية	- جندي أول - جندي متطوع - جندي		د	ج- رجال الجيش

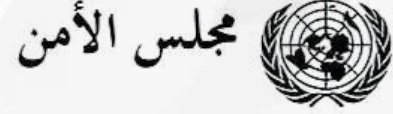
ملحق عدد 2:

قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 (31 أكتوبر 2000، حول المرأة والسلام والأمن).

S/RES/1325(2000)

الأمم المتحدة

Distr.: General
31 October 2000



القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠)

الذي اتخذته مجلس الأمن في جلسته ٤٢١٣ المعقودة في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر
٢٠٠٠

إن مجلس الأمن،

إذ يشير إلى قراراته ١٢٦١ (١٩٩٩) المؤرخ ٢٥ آب/أغسطس ١٩٩٩،
و ١٢٦٥ (١٩٩٩) المؤرخ ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، و ١٢٩٦ (٢٠٠٠) المؤرخ ١٩
نيسان/أبريل ٢٠٠٠، و ١٣١٤ (٢٠٠٠) المؤرخ ١١ آب/أغسطس ٢٠٠٠، وإلى
بيانات رئيسه ذات الصلة، وإذ يشير أيضا إلى البيان الذي أدلى به رئيسه إلى الصحافة
بمناسبة يوم الأمم المتحدة لحقوق المرأة والسلام الدولي (اليوم الدولي للمرأة) في ٨ آذار/
مارس ٢٠٠٠ (SC/6816)،

وإذ يشير أيضا إلى الالتزامات الواردة في إعلان ومنهاج عمل بيجين (A/52/231)
وإلى الالتزامات الواردة في الوثيقة الختامية للدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية
العامة للأمم المتحدة المعنونة "المرأة عام ٢٠٠٠: المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في
القرن الحادي والعشرين" (A/S-23/10/Rev.1)، وبخاصة الالتزامات المتعلقة بالمرأة
والصراع المسلح؛

وإذ يضع في اعتباره مقاصد ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة ومسؤولية مجلس الأمن
الأساسية بموجب الميثاق عن حفظ السلام والأمن الدوليين،

وإذ يعرب عن قلقه لأن المدنيين، ولا سيما النساء والأطفال، يشكلون الأغلبية
العظمى من المتأثرين سلبا بالصراع المسلح، بما في ذلك بوصفهم لاجئين ومشردين
داخليا، ويمثلون بصورة متزايدة هدفا للمقاتلين والعناصر المسلحة، وإذ يسلم بأن ذلك
على السلام والمصالحة الدائمين،

وإذ يؤكد مجدداً الدور الهام للمرأة في منع الصراعات وحلها وفي بناء السلام،
وإذ يشدد على أهمية مساهمتها المتكافئة ومشاركتها الكاملة في جميع الجهود الرامية إلى
حفظ السلام والأمن وتعزيزهما، وعلى ضرورة زيادة دورها في صنع القرار المتعلق بمنع
الصراعات وحلها،

وإذ يؤكد مجدداً أيضاً الحاجة إلى التطبيق الكامل للقانون الإنساني الدولي
والقانون الدولي لحقوق الإنسان اللذين يحميان حقوق المرأة والفتاة أثناء الصراعات
وبعدها،

وإذ يشدد على ضرورة أن تكفل جميع الأطراف مراعاة برامج إزالة الألغام
والتوعية بخطورها الاحتياجات الخاصة للمرأة والفتاة،

وإذ يسلم بالحاجة الملحة إلى تعميم المنظور الجنساني في جميع عمليات حفظ
السلام، وإذ يحيط علماً، في هذا الصدد، بإعلان ويندهوك وخطة عمل ناميبيا بشأن
تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات دعم السلام المتعددة الأبعاد (S/2000/693)،

وإذ يسلم أيضاً بأهمية التوصية الواردة في البيان الذي أدلى به رئيسه إلى الصحافة
في ٨ آذار/مارس ٢٠٠٠ والداعية إلى التدريب المتخصص لجميع أفراد حفظ السلام على
حماية المرأة والطفل في حالات الصراع ومراعاة احتياجاتهما الخاصة وما لهما من حقوق
الإنسان،

وإذ يسلم بأنه من الممكن أن يؤدي فهم آثار الصراع المسلح على المرأة والفتاة،
وتوفير ترتيبات مؤسسية فعالة لضمان حمايتهما ومشاركتها الكاملة في عملية إحلال
السلام، إلى الإسهام بدرجة كبيرة في حفظ السلام والأمن الدوليين وتعزيزهما،

وإذ ينوه بالحاجة إلى توحيد البيانات عن آثار الصراع المسلح على المرأة والفتاة،

١ - يحث الدول الأعضاء على ضمان زيادة تمثيل المرأة على جميع مستويات
صنع القرار في المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية لمنع الصراعات وإدارتها
وحلها؛

٢ - يشجع الأمين العام على تنفيذ خطة عمله الاستراتيجية (A/49/587)
الداعية إلى زيادة مشاركة المرأة في جميع مستويات صنع القرار في عمليات حل
الصراعات وإحلال السلام؛

- ٣ - يبحث الأمين العام على تعيين المزيد من النساء كممثلات ومبعوثات خاصات للقيام بالمساعي الحميدة باسمه، ويطلب إلى الدول الأعضاء، في هذا الصدد، تقديم مرشحات إلى الأمين العام لإدراجهن في قائمة مركزية يتم تحديثها بصفة منتظمة؛
- ٤ - يبحث كذلك الأمين العام على السعي إلى زيادة دور المرأة وإسهامها في عمليات الأمم المتحدة الميدانية وخاصة بين المراقبين العسكريين والشرطة المدنية وموظفي حقوق الإنسان والمساعدة الإنسانية؛
- ٥ - يعرب عن استعداده لمراعاة المنظور الجنساني في عمليات حفظ السلام، ويبحث الأمين العام على أن يكفل احتواء جميع العمليات الميدانية على عنصر جنساني حيثما كان ذلك مناسباً؛
- ٦ - يطلب إلى الأمين العام أن يزود الدول الأعضاء بمبادئ توجيهية ومواد تدريبية بشأن حماية المرأة وحقوقها واحتياجاتها الخاصة، وكذلك بشأن أهمية إشراك المرأة في جميع تدابير حفظ السلام وبناء السلام، ويدعو الدول الأعضاء إلى إدراج هذه العناصر والتدريب على التوعية بفيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز) في برامجها الوطنية لتدريب الأفراد العسكريين وأفراد الشرطة المدنيين تمهيداً لنشرهم؛ ويطلب أيضاً إلى الأمين العام أن يكفل حصول الأفراد المدنيين العاملين في عمليات حفظ السلام على تدريب مماثل؛
- ٧ - يبحث الدول الأعضاء على زيادة توعاتها المالية ودعمها التقني ودعمها في مجال النقل والإمداد للجهود التدريب المرعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك الجهود التي تبذلها الصناديق والبرامج المختصة، ومنها صندوق الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وغيرها من الهيئات المختصة؛
- ٨ - يطلب إلى جميع الأطراف الفاعلة المعنية، عند التفاوض على اتفاقات السلام وتنفيذها، الأخذ بمنظور جنساني، يشمل، في جملة أمور، ما يلي:
- (أ) مراعاة الاحتياجات الخاصة للمرأة والفتاة أثناء الإعادة إلى الوطن وإعادة التوطين وما يتعلق من هذه الاحتياجات بإعادة التأهيل وإعادة الإدماج والتعمير بعد انتهاء الصراع؛
- (ب) اتخاذ تدابير تدعم مبادرات السلام المحلية للمرأة والعمليات التي يقوم بها السكان الأصليون لحل الصراعات، وتدابير تشرك المرأة في جميع آليات تنفيذ اتفاقات السلام؛

(ج) اتخاذ تدابير تضمن حماية واحترام حقوق الإنسان للمرأة والفتاة، وخاصة ما يتعلق منها بالدستور والنظام الانتخابي والشرطة والقضاء؛

٩ - يطلب إلى جميع الأطراف في الصراع المسلح أن تحترم احتراماً كاملاً القانون الدولي المنطبق على حقوق النساء والفتيات وحمايتهن وخاصة باعتبارهن مدنيات، ولا سيما الالتزامات المنطبقة على هذه الأطراف بموجب اتفاقيات جنيف لعام ١٩٤٩ وبروتوكولها الإضافي لعام ١٩٧٧، واتفاقية اللاجئتين لعام ١٩٥١ وبروتوكولها لعام ١٩٦٧، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٧، وبروتوكولها الاختياري لعام ١٩٩٩، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لعام ١٩٨٩، وبروتوكوليهما الاختياريين المؤرخين ٢٥ أيار/مايو ٢٠٠٠، وأن تضع في الاعتبار الأحكام ذات الصلة من نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية؛

١٠ - يدعو جميع الأطراف في الصراعات المسلحة إلى أن تتخذ تدابير خاصة تحمي الفتيات والنساء من العنف القائم على أساس الجنس في حالات الصراع المسلح، لا سيما الاغتصاب والأشكال الأخرى للإيذاء الجنسي؛

١١ - يشدد على مسؤولية جميع الدول عن وضع حماية للإفلات من العقاب ومقاضاة المسؤولين عن الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب، بما في ذلك تلك المتعلقة بما تتعرض له النساء والفتيات من عنف جنسي وغيره من أشكال العنف، ويؤكد، في هذا الصدد، ضرورة استثناء تلك الجرائم من أحكام العفو والتشريعات ذات الصلة، حيثما أمكن؛

١٢ - يطلب إلى جميع أطراف الصراعات المسلحة أن تحترم الطابع المدني والإنساني لمخيمات ومستوطنات اللاجئين، وأن تراعي الاحتياجات الخاصة للمرأة والفتاة، بما في ذلك لدى تصميم تلك المخيمات والمستوطنات؛ ويشير إلى قراره ١٢٠٨ (١٩٩٨) المؤرخ ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨ و ١٢٩٦ (٢٠٠٠) المؤرخ ١٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٠؛

١٣ - يشجع جميع المشاركين في وضع خطط نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج على مراعاة الاحتياجات المختلفة للمقاتلين السابقين إناثاً وذكوراً وعلى مراعاة احتياجات مُعاليتهم؛

١٤ - يؤكد مجدداً استعدادة، كلما أُتخذت تدابير بموجب المادة ٤١ من ميثاق الأمم المتحدة، للنظر في الآثار المحتملة لتلك التدابير على السكان المدنيين، مع مراعاة الاحتياجات الخاصة للمرأة والفتاة، وذلك للنظر في منح الاستثناءات الإنسانية المناسبة؛

- ١٥ - يعرب عن استعداده لضمان مراعاة بعثات مجلس الأمن للاعتبارات الجنسانية وحقوق المرأة، بما في ذلك عن طريق التشاور مع المجموعات النسائية المحلية والدولية؛
- ١٦ - يدعو الأمين العام إلى القيام بدراسة لأثر الصراع المسلح على المرأة والفتاة، ودور المرأة في بناء السلام، والأبعاد الجنسانية لعمليات السلام وحل الصراعات، ويدعوه أيضا إلى أن يقدم إلى مجلس الأمن تقريرا عن النتائج التي تنتهي إليها هذه الدراسة وإلى أن يتيح ذلك لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة؛
- ١٧ - يطلب إلى الأمين العام أن يتناول في تقاريره المقدمة إلى مجلس الأمن، حيثما كان ذلك مناسبا، التقدم المحرز في تعميم المنظور الجنساني في جميع بعثات حفظ السلام وسائر الجوانب الأخرى المتعلقة بالمرأة والفتاة؛
- ١٨ - يقرر إبقاء المسألة قيد نظره الفعلي.

ملحق عدد 3:

خطة العمل الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الإجتماعي 2016-2020

الأثر العملي عدد 1: منظومة مساءلة تعمل على القضاء على كل أشكال التمييز والعنف ضد النساء في التشريع وفي الممارسات

المخرجات	المؤشر	التدخل الاستراتيجي الأنشطة	الأطراف المتدخلة
<p>مخرج عدد 1: منظومة قانونية مطابقة لمضامين الدستور والاتفاقيات الدولية الملزمة للدولة التونسية</p>	<p>- نسبة قوانين مطابقة لمضامين الدستور والاتفاقيات الدولية</p>	<p>- جرد القوانين غير المطابقة للدستور والاتفاقيات - إعداد مشاريع نصوص قانونية وتنقيح نصوص أخرى - وضع برنامج مناصرة ومساندة</p>	<p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة - كافة الوزارات والهيئات العمومية تحت اشرافها - لجنة الحريات الفردية والمساواة - الهيئات الدستورية - مجلس نواب الشعب - الأحزاب السياسية - المجتمع المدني</p>
<p>مخرج عدد 2: إطار مؤسساتي فعال أ- مجلس النظراء</p>	<p>- عدد اجتماعات مجلس النظراء و تقاريره والدورات التكوينية</p>	<p>- إحداث فرق عمل متخصصة صلب مجلس النظراء - اعتماد دليل مرجعي لإعداد الخطط السنوية القطاعية</p>	<p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة - مجلس النظراء - القطاع الخاص</p>

<p>ب- مركز البحوث والدراسات والتوثيق و الإعلام حول المرأة</p>	<p>- قاعدة بيانات مندمجة ومفتوحة - عدد المنتدبين - عدد الندوات والدورات التكوينية - آلية للمتابعة والتقييم مفعلة</p>	<p>- تعزيز قدرات أعضاء مجلس النظراء عبر الدورات التكوينية و الاطلاع على التجارب المقارنة - تدعيم الكتابة القارة بالإمكانيات البشرية والمادية الضرورية - إعداد خطة اتصالية للتعريف بالمجلس - إعداد نظام معلومات ونشر المعطيات - تنظيم دورات تكوينية لفائدة فريق المرصد حول منهجية إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الاحصائيات - تدعيم الموارد البشرية للمركز في اختصاص الاحصاء والبحوث</p>	<p>- الإعلام - المجتمع المدني</p>
--	--	--	---------------------------------------

	<p>- تجميع وتحليل الشهادات حول التجارب المهنية للنساء في القطاعين العمومي والخاص في مختلف فترات العمل (نهائية أو ليلية)</p> <p>- إعداد منهجية موحدة للمتابعة والتقييم.</p> <p>- إعداد دليل إجرائي للمتابعة والتقييم.</p> <p>- إصدار تقارير دورية للمتابعة والتقييم.</p>	<p>- آلية للمتابعة والتقييم مفعلة</p>	<p>ج- آليات المتابعة والتقييم</p>
<p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة</p> <p>- وزارة الشؤون الدينية</p> <p>- وزارة الداخلية</p> <p>- وزارة العدل</p> <p>- وزارة الدفاع الوطني</p> <p>- وزارة العلاقات مع الهيئات</p>	<p>- مساهمة فاعلة للنساء في مختلف البرامج الوطنية للتصدي للتطرف والإرهاب</p> <p>- إنجاز دراسات حول النساء ضحايا الإرهاب و النساء المرتبطات براهبيين</p> <p>- ندوات حول ثقافة السلم</p> <p>- رصد حالات العنف المسلط على النساء نتيجة</p>	<p>- خطة تنفيذية لقرار مجلس الأمن 1325 مفعلة</p> <p>- عدد النساء في اللجان الوطنية لمكافحة الإرهاب</p> <p>- إحصائيات ومؤشرات حول النساء ضحايا الإرهاب</p>	<p>مخرج عدد 3:</p> <p>مشاركة فاعلة للمرأة في التصدي للإرهاب والتطرف العنيف والمساهمة في نشر ثقافة السلم والأمن</p>

<p>الدستورية والمجتمع المدني وحقوق الانسان</p> <p>- اللجنة الوطنية لمكافحة الإرهاب</p> <p>- المعهد التونسي للدراسات الاستراتيجية</p>	<p>الإرهاب ووضع الحلول المناسبة</p> <p>- الإسهام في انجاح الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الإرهاب</p>		
<p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة.</p> <p>- أعضاء مجلس النظراء</p>	<p>- إصدار مقرر إحداث الكتابة القارة لمجلس النظراء.</p> <p>- إعداد دليل إجرائي للمتابعة والتقييم.</p> <p>- إصدار تقارير دورية للمتابعة وتقييم الانجاز</p>	<p>- كتابة قارة للمجلس للمتابعة والتقييم محدثة.</p> <p>- آلية للمتابعة والتقييم مفعلة.</p>	<p>مخرج عدد 4:</p> <p>آلية متابعة وتقييم</p>

الأثر العملي عدد 2 : رفع تمثيلية المرأة ومشاركتها الفعلية في الهيئات المنتخبة وهياكل الحوكمة على المستوى الوطني و الجهوي
والمحلي في غضون سنة 2020

المخرجات	المؤشر	التدخل الاستراتيجي/ الأنشطة	الأطراف المتدخلة
<p>مخرج عدد 1:</p> <p>مشاريع نصوص تشريعية تفرض تمييزا إيجابيا لدعم حضور المرأة في الهيئات المنتخبة وهياكل الحوكمة على المستوى الوطني و الجهوي والمحلي</p>	<p>- عدد 05 نصوص قانونية معدة تضمن وجود النساء في الهيئات والمجالس المنتخبة ومواقع صنع القرار.</p> <p>- نسبة لا تقل عن 30 % لحضور النساء في الهيئات المجالس المنتخبة ومواقع صنع القرار.</p> <p>- حلقة مناصرة على الأقل لكل مشروع نص قانوني .</p>	<p>- إحداث لجنة متعددة القطاعات تكلف بإعداد مشاريع النصوص القانونية.</p> <p>- اعداد مناصرة للمصادقة على الاصلاحات .</p>	<p>- وزارة المرأة و الأسرة والطفولة</p> <p>- رئاسة الحكومة</p> <p>- مجلس النظراء</p> <p>- سلك القضاء</p> <p>- مجلس نواب الشعب</p> <p>- المجتمع المدني</p>

المخرجات	المؤشر	التدخل الاستراتيجي/ الأنشطة	الأطراف المتدخلة
<p>مخرج عدد 2:</p> <p>اجراءات لدعم التوفيق بين الحياة الخاصة والحياة العامة لحماية الأمومة</p>	<p>- المصادقة على الإتفاقيات الدولية عدد 103 و183 لحماية الأمومة .</p> <p>- اطار قانوني لعطلة الأمومة والأبوة منقح.</p> <p>- خارطة لمحاضن ورياض الأطفال الوطنية تلي حاجيات الأب والأم .</p> <p>- اجراءات لإعادة توزيع الزمن المهني ومواعيد انعقاد الاجتماعات المهنية والسياسية ملائمة للمرأة والرجل.</p> <p>- ارتفاع نسبة تغطية حاجيات الطفولة ب 20% في شبكة المحاضن والنوادي المدرسية والثقافية.</p>	<p>- حملات تحسيسية لتقاسم الأعباء العائلية والمنزلية بين المرأة والرجل.</p> <p>- حملات مناصرة لدى أصحاب القرار.</p> <p>- تقييم لمقتضيات القوانين .</p> <p>- إعداد دراسة لتقييم وضعية المحاضن لوضع خارطة للمحاضن التي تلي حاجيات المرأة والرجل.</p> <p>- القيام بدراسة لضبط المقاييس لتوجيه إجراءات التغيير الإيجابي لتلبية حاجيات الطفولة والتوفيق بين الحياة العامة والخاصة.</p> <p>- تشريك مكونات المجتمع المدني لوضع إجراءات تساعد على التوفيق بين الحياة العامة والخاصة للمرأة.</p>	<p>- وزارة المرأة و الأسرة والطفولة</p> <p>- مجلس النظراء</p> <p>- القطاع الخاص</p> <p>- الإعلام</p> <p>- المجتمع المدني</p> <p>- وزارة التربية</p> <p>- وزارة الصحة</p> <p>- وزارة النقل</p> <p>- وزارة التشغيل</p> <p>- وزارة البيئة والجماعات المحلية</p> <p>- وزارة الشؤون</p>

<p>اجتماعية</p> <p>- هياكل المعنية بالإحصائيات والمؤشرات</p>		<p>- عدد الأطفال المنتفعين بتأطير مدرسي خارج أوقات الدراسة.</p> <p>- اجراءات تمييز إيجابي للجهات.</p> <p>- شبكة نقل محدثة لتسهيل تنقل الأطفال والنساء .</p> <p>- مشروع نص قانوني لإحداث المحاضن صلب المؤسسات الخاصة والعمومية معدة.</p>	
<p>- رئاسة الحكومة</p> <p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة</p> <p>- وزارة البيئة والتنمية المحلية</p>	<p>- اعداد برنامج تكويني (أدلة وحدات ووسائل...).</p> <p>- تنظيم ورشات تكوين لرفع الكفاءات الشخصية.</p> <p>- تنظيم مجموعات بؤرية.</p>	<p>- 350 منطقة بلدية مستفيدة من دورات تكوينية لدعم قدرات المرأة والرجل في تطوير الكفاءات الشخصية.</p> <p>- 700- مجموعة بؤرية تمس 7000</p>	<p>مخرج عدد 3 :</p> <p>برنامج لدعم قدرات المرأة والرجل للقيادة وأخذ القرار</p>

<p>- الاعلام</p>	<p>- اعداد تقرير متابعة وتقييم للمشاركة الفعلية للمرأة والرجل في الاعلام.</p> <p>- اعداد مجموعة دعم مشاركة المرأة في الحياة العامة.</p>	<p>امرأة ورجل في إطار دعم قدرات المرأة والرجل في المشاركة في الشأن المحلي والجهوي .</p> <p>- رفع نسبة المشاركة الفاعلة للمرأة والرجل في الاعلام.</p> <p>- عدد الملتقيات الوطنية لاجتماعات سياسية ونقابية ترأسها امرأة.</p>	
<p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة</p> <p>- مجلس النظراء</p> <p>- أعضاء ممثلين عن الهياكل العمومية</p>	<p>- تنظيم ورشة تفكير بين الأطراف المعنية من القطاعات العمومي والخاص والشركاء الاجتماعيين للتفكير حول أهم محاور دعم مشاركة المرأة في التصدي للإرهاب والاستقطاب وفي بث السلم والأمن.</p>	<p>- مشروع خطة وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن الدولي 1325 منجز.</p>	<p>مخرج عدد 4 :</p> <p>دعم مشاركة فاعلة للمرأة في التصدي للإرهاب والمساهمة في بث السلم</p>

<p>- الإعلام - المجتمع المدني</p>	<p>- تكوين فريق عمل مشترك لإعداد وصياغة مشروع الخطة الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن الدولي 1325. - تنظيم دورات تكوينية لدعم قدرات فريق العمل المكلف بإعداد الخطة. - إعداد مشروع خطة وطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن الدولي 1325 ملائمة للإطار الوطني والإقليمي.</p>		<p>والأمن على المستوى الوطني والجهوي والمحلي</p>
---------------------------------------	---	--	--

الأثر العملي عدد 3 : سياسات تضمن التمكين الاقتصادي والمالي للنساء والحق في العمل اللائق والأجر العادل

الأطراف المتدخلة	التدخل الاستراتيجي/ الأنشطة	المؤشر	المخرجات
<p>- وزارة المرأة والأسرة والطفولة - مجلس النظراء - المرصد : - المعهد الوطني للإحصاء - التكوين المهني والتشغيل - الشؤون الاجتماعية - المعهد الوطني للإحصاء</p>	<p>- تقليص نسبة البطالة لدى النساء. - تقليص فارق التدرج في المسار المهني بين النساء والرجال. - تشخيص العراقيل في القطاعين العام والخاص واقتراح الحلول لدعم النفاذ. - تنظيم حملات تحسيس ومناصرة حول حق النساء في العمل اللائق لتشجيع النساء على المبادرة والاستثمار وتغيير الصورة النمطية للنساء - وضع آلية حاضنة للكفاءات النسائية والجامعية وصاحبات الأعمال. - تحفيز المؤسسات على الترفيع في نسبة إنتداب النساء</p>	<p>- تطور نسبة الدخل المالي للنساء . - عدد الإجراءات التحفيزية لدفع نفاذ النساء الى القروض وبعث المشاريع. - نسبة النساء المستفيدات من القروض والمحدثة لمشاريع ذاتية. - عدد الاجراءات الرادعة للعمل غير اللائق - عدد القوانين والإجراءات لضمان المساواة في النفاذ والتحكم في الموارد الاقتصادية .</p>	<p>مخرج عدد 1: آليات تدعم نفاذ وتحكم النساء في الموارد الاقتصادية والمالية وتشجع على المبادرة الخاصة</p>

<ul style="list-style-type: none"> - المركز الوطني للإعلامية - وزارة أملاك الدولة والشؤون العقارية - وزارة الفلاحة والموارد المائية والصيد البحري - البنوك/بنك التضامن - المجتمع المدني 	<ul style="list-style-type: none"> - تحفيز المؤسسات على الترفيع في نسبة تمثيلية النساء في مواقع القرار. - مراجعة التوجيه الجامعي في اتجاه القضاء على التمييز. - دعم وبعث هياكل مراقبة وآليات ردع . - انجاز بحوث ودراسات مقارنة لمتابعة الأثار والتقييم. 		
<ul style="list-style-type: none"> - وزارة المرأة و الأسرة والطفولة - مجلس النظراء 	<ul style="list-style-type: none"> - تجميع وتحليل شهادات حية لنساء حول مساراتهن المهنية في القطاعين العمومي والخاص. - تنظيم لقاءات بين الأطراف المعنية من القطاعين 	<ul style="list-style-type: none"> - فارق التدرج في المسار المهني بين النساء والرجال حسب تاريخ الانتداب محلل ومقيم. 	<p>مخرج عدد 2 : آليات واجراءات ملزمة للتشجيع على</p>

<ul style="list-style-type: none"> - وزارة العدل - المرصد - المعهد الوطني للأحصاء - التكوين المهني والتشغيل - الشؤون الاجتماعية - المعهد الوطني للإحصاء - المركز الوطني للإعلامية - المجتمع المدني 	<ul style="list-style-type: none"> العمومي والخاص والشركاء الاجتماعيين لتشخيص العراقيل واقتراح حلول. - إعداد مشروع لوضع قاعدة للتشجيع على التمييز الإيجابي لفائدة النساء في التصرف في التدرج المهني، والمصادقة عليه. 	<ul style="list-style-type: none"> - قاعدة للتشجيع على التمييز الإيجابي لفائدة النساء مصممة. 	<p>التمييز الإيجابي في التشغيل والتدرج المهني.</p>
--	--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> - وزارة المرأة والأسرة والطفولة - مجلس النظراء - البنوك ومؤسسات التمويل - وزارة التكوين والتشغيل - وزارة التجارة - ديوان الصناعات التقليدية - هياكل المرافقة 	<ul style="list-style-type: none"> - تجميع وتحليل النصوص التشريعية المنظمة للقطاع المالي والتمويل. - إعداد بحث عملي لتجارب المقارنة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة. - تنظيم مائدة مستديرة علمية لتحليل ومتابعة وتقييم التجارب ووضع إطار من الإجراءات التحفيزية. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد النساء والرجال المنتفعين بقروض حسب القطاع والجهة. - عدد الإجراءات التحفيزية للبنوك وغيرها من المؤسسات المالية المعدة. - خط تمويل خاص بالنساء منجز. 	<p>مخرج عدد 3: أليات لضمان العمل اللائق والأجر العادل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> -وزارة المرأة و الأسرة و الطفولة 	<ul style="list-style-type: none"> - تجميع وتحليل شهادات حية لمتطلبات النساء صاحبات المؤسسات أو مشاريع العمل الذاتي. 	<ul style="list-style-type: none"> - إطار قانوني لإحداث المشروع. - عدد النساء المنتفعات بدورات 	<p>مخرج عدد 4 : موقع إلكتروني</p>

<ul style="list-style-type: none"> - مجلس النظراء - الشركاء الاجتماعيون -البنوك ومؤسسات التمويل الصغير والمخاطرة - هياكل المرافقة 	<ul style="list-style-type: none"> - تصميم وإعداد موقع إلكتروني للاستشارة والتوجيه والمساندة حول التصرف في المخاطر وتزويده بطريقة ديناميكية عن طريق إثراء قواعد المعلومات. - إعداد كراس دوري للموقع يتضمن تحليل المعلومات والمؤشرات والمعلومات المتداولة. - تنظيم دورات تكوينية لفائدة النساء صاحبات المشاريع وحاملات أفكار المشاريع حول التأهيل الاقتصادي وخلق المشاريع الذاتية وخلق المؤسسات والتسويق والكفاءات الشخصية. 	<ul style="list-style-type: none"> تكوينية حول التصرف في المشاريع حسب القطاع والجهة. - عدد المؤسسات المحدثة والمسيرة من قبل امرأة حسب القطاع والجهة. - عدد المشاريع في طور النشاط المحدث من قبل نساء منذ ما لا يقل عن خمس سنوات. - عدد الاستشارات وعمليات التوجيه وعمليات المساندة في مجال التصرف في المخاطر. - عدد الزيارات للموقع من أجل الاستشارة والتوجيه. 	<p>للاستشارة والتوجيه والمساندة حول التصرف في المخاطر</p>
---	---	---	---

الأثر العملي عدد 4 : سياسات عمومية ومخططات تنموية تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي

المخرجات	المؤشر	التدخل الاستراتيجي/ الأنشطة	الأطراف المتدخلة
مخرج عدد 1: مخطط اقتصادي واجتماعي ومشاريع وبرامج عمومية تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي	- عدد المشاريع والبرامج والمخططات التي تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي. - إدماج النوع الاجتماعي في المشاريع والبرامج العمومية.	- اعداد دليل اجراءات لإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في المشاريع والبرامج العمومية.	- الرئاسات الثلاث - مجلس النظراء - كافة المجتمع مدني - الوزارات
مخرج عدد 2: تحفيز القدرات والكفاءات في مجال إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في التخطيط والبرمجة والميزانيات	- عدد الدورات التكوينية في مجال ضمان إدراج مقارنة النوع الاجتماعي. - عدد المنتفعين بالتكوين في مجال إدماج ومأسسة النوع الاجتماعي. - عدد المنتفعين الذين أدمجوا مقارنة النوع الاجتماعي في قطاعاتهم.	- تنظيم دورات تكوينية حول إدماج ومأسسة النوع الاجتماعي. - متابعة تطبيق المنتفعين لمقاربة النوع الاجتماعي في قطاعاتهم. - اعتماد جذاذات متابعة.	- وزارة المرأة والأسرة والطفولة - مجلس النظراء - (Points focaux) - (genre) بكل قطاع

مخرج عدد 3: مأسسة النوع الاجتماعي في المخططات التنموية والميزانيات القطاعية	- عدد القطاعات التي أدمجت مقارنة النوع الاجتماعي.	- اعداد وتحليل جذاذات متابعة إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في المخططات والميزانيات القطاعية.	- كافة الوزارات - المجتمع المدني - نقاط الاتصال
مخرج عدد 4: نظام إحصائي مبني على مقارنة النوع الاجتماعي	- عدد البحوث والمؤشرات. - عدد البحوث الميدانية الوطنية والقطاعية التي تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي في الإحصائيات. - عدد الدورات التكوينية التي تعتمد الإحصاء المبني على مقارنة النوع الاجتماعي. - عدد القواعد البيانية الإحصائية	- اعداد دليل منهجي لإدماج مقارنة النوع الاجتماعي في الإحصائيات الوطنية والقطاعية - تنظيم دورات تكوينية حول ادماج مقارنة النوع الاجتماعي في الإحصائيات الوطنية والقطاعية.	- وزارة المرأة والأسرة والطفولة - مجلس النظراء - الهياكل المعنية بانتاج المؤشرات - والإحصائيات من هياكل حكومية وخواص - المعهد الوطني للأحصاء

<ul style="list-style-type: none"> - المجلس الأعلى للأحصاء - المعهد التونسي للدراسات والبحوث الاستراتيجية - المعهد الوطني للإعلامية 		<p>التي تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - وزارة المرأة والأسرة والطفولة - رئاسة الحكومة - مجلس النظراء - الكتابة القارة لمجلس النظراء 	<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم دورات تكوينية حول المتابعة والتقييم. المبنين على النوع الاجتماعي وحول التصرف حسب الأهداف. - إعداد جداول قيادة قطاعية دورية للمتابعة والتقييم. - إعداد مؤشرات قطاعية مبنية على النوع الاجتماعي وملائمة للخصوصيات الوطنية. - إعداد تقرير متابعة وتقييم سنوي. 	<ul style="list-style-type: none"> - مؤشرات قطاعية مبنية على النوع الاجتماعي متوفرة. - جداول قيادة قطاعية دورية للمتابعة والتقييم. - تقرير متابعة وتقييم سنوي. 	<p>مخرج عدد 5 : نظام متابعة وتقييم آليات مأسسة وإدماج مقارنة النوع الاجتماعي</p>

الأثر العملي عدد 5 : مخطط اتصالي وطني في مجال مقارنة النوع الاجتماعي

<ul style="list-style-type: none"> - وسائل الإعلام والاتصال السمعي والبصري والصحافة المكتوبة - وزارة الثقافة - وزارة التربية - وزارة الشؤون البنية - أصحاب المؤسسات الاعلامية الخاصة 	<ul style="list-style-type: none"> - التغطية الإعلامية للخطة الوطنية لمقاربة النوع الاجتماعي. - تفعيل خطاب ديني معتدل لإدماج مقارنة النوع الاجتماعي. - تطوير قدرات وسائل الإعلام بما يدعم قدرات النوع الاجتماعي. - مواقع التواصل الاجتماعي. - البرامج والمناهج والكتب المدرسية. - إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في المنظومة النظامية وغير النظامية. - تفعيل دور HAICA في مجال المراقبة. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد الأنشطة التحسيسية المعتمدة لمقاربة النوع الاجتماعي. - عدد الفئات المستهدفة في مجال مقارنة النوع الاجتماعي. - تطوير قدرات وسائل الإعلام بما يدعم مقارنة النوع الاجتماعي. - تعزيز قدرات أعضاء مجلس الشعب والحكومة و رؤساء المؤسسات في مجال اعتماد مقارنة النوع الاجتماعي. 	<p>مخرج عدد 1: مجتمع واع بأهمية إدراج مقارنة النوع الاجتماعي</p>
---	---	--	---

ملحق عدد 4: المرأة في الجيش الوطني

الدفاع

مجلة عسكرية إعلامية وثقافية
تصدرها
وزارة الدفاع الوطني

❖❖❖

المدير التنفيذي للمجلة
العديد سمير الشامي

هيئة التحرير
رئيس التحرير
المقدم محمد زكري
مساعد رئيس التحرير
الطيب محرز الزين
محررون قارون
الرائد حسن صمودة
الطيب حميدة بن أحمد
الطيب سارة بن الشاذلي
الطيب صالح الجبودي
الطيب منال القصوري
الملازم أول حمدي المسعدي
الوكيل أول عماد الخزري
الوكيل مروان قريشي
مدقق اللغة
الطيب بالبحرية علي الهوي
الوكيل أعلى عبد الله المشافي

هيئة الإخراج الفني والطباعة
رئيس
العقيد بالبحرية فيصل الملوحي
نائب رئيس
المقدم بالبحرية فتحي العرفوي
التصميم والإخراج
أحمد الشاربي
رائد بوعزيز
الوكيل أول زياد الراشي

❖❖❖

تقنيون في الإعلامية
الوكيل أول فهمي قرفال

❖❖❖

الطباعة والتوزيع والكتابة
الوكيل أول أحمد القرشي
الوكيل أول صدام الجدي

المراسلات والمقر الاجتماعي
إدارة التراث والإعلام والثقافة
قصر الوردة منوبة
الترقيم البريدي 2010
الهاتف: 70 604 009
الفاكس: 71 561 804
البريد الإلكتروني
defnat@defense.tn

❖❖❖

موقع ويب وزارة الدفاع الوطني
www.defense.tn
الطباعة
Simpact



الفهرس

- 2 • كلمة الدفاع
- 4 • أخبار الدفاع
- 26 • المناورة السنوية بين غيلوف: عمل مشترك وتكامل بين الجيوش
- 34 • لواء القوات الخاصة: محطات تاريخية قدرات متطورة لمهام دقيقة
- 36 • جيش الطيران وجهة للتكوين وإشعاع إقليمي وقاري
- 40 • الخدمة العسكرية في تونس من الإستقلال إلى اليوم
- 46 • التحديات الأمنية في تطبيقات الجغرافية الرقمية: حماية البيانات والتصدي للتهديدات السيبرانية
- 50 • الطيران التكتيكي الليلي: تحد مستمر للطيار العملياني
- 53 • السلامة المعلوماتية صلب هياكل وزارة الدفاع الوطني
- 55 • المرأة في المؤسسة العسكرية: إسهامات فاعلة في انتظار تحقيق حلم ريادة الفضاء
- 60 • النسر شعار جيش الطيران : مميزات وصفات
- 62 • المنتدى العالمي لعلوم الرياضة والندوة العربية العسكرية الثامنة للإعداد البدني
- 70 • تجنيد الشبان التونسيين إبان الحربين العالميتين وتأثير الدعابة في ذلك
- 74 • الأوبئة بالبلاد التونسية من القرن 16 إلى كورونا
- 80 • الماء بآفريقية أثناء العهد الوسيط
- 86 • الإسهامات العسكرية في تطور الحضارة البشرية
- 88 • ملامح التجربة الفنلندية في التربية
- 95 • L'APPROCHE MILITAIRE DE LA QUALITÉ DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE
- 100 • LE CASINO DU BELVÈRE

المرأة في المؤسسة العسكرية التونسية إسهامات فاعلة في انتظار تحقيق حلم ريادة الفضاء

تخطو المرأة التونسية بثبات من أجل تعزيز دورها المميز والحيوي داخل المجتمع، وذلك بعد أن مهدت لها مجلّة الأحوال الشخصية الصادرة يوم 13 أوت 1956 الطريق للمشاركة في بناء الدولة الحديثة وإرساء المجتمع التونسي المعاصر، معتمدة في ذلك على ترسانة ضخمة من القوانين والتشريعات وعلى مؤسسات ومنظمات وطنية ذات الصلة بحقوق المرأة. وقد برهنت في أكثر من موقع إمكانياتها في أخذ القرار والاضطلاع بمهام ومسؤوليات هامة إلى جانب الرجل، وهو ما جعل تونس تتصدر مراتب متقدمة في مجال المساواة بين المرأة والرجل وتشريك العنصر النسائي في جل القطاعات الحساسة منها أو حتى الشاقّة مثل العمل العسكري الذي كان في السابق حكرا على الرجل.



النقيب محرز الزين

والأدوار التي تضطلع بها المرأة العسكرية، كما سنستعرض الانجازات والنجاحات التي تم تحقيقها من قبل المرأة العسكرية على مدى عقود متتالية. لقد شرع الجيش التونسي منذ سنة 1976 في انتداب فتيات وتكوينهنّ جنبا إلى جنب مع

تطوير قدرات المؤسسة العسكرية التونسية، لتبلغ نسبة العسكريات في جميع الأصناف سنة 2020 حوالي 6 % من مجموع العسكريين فيما بلغت نسبة العسكريات في صنف الضباط الـ 12 % . سنحاول من خلال هذا المقال تسليط الضوء على الحضور النسائي بالمؤسسة العسكرية وأهم الخطط

من هذا المنطلق حرصت وزارة الدفاع الوطني منذ السبعينات على العناية بهذا الجانب، وذلك من خلال العمل على تشريك المرأة صلب هيكلها العسكرية إيمانا بقدراتها وضمن لتكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، وهو ما جعل المرأة العسكرية تعزّز وجودها باقتدار وثبتت دورها المميز في



المرأة في الجيش الوطني

والتجهيزات والمرافق حتى تصبح متلائمة مع حاجيات العسكريات اللاتي اخترن الانضمام إلى صفوف الجيش الوطني، وقد تدعّم ذلك بالخصوص عبر إقرار خطة قطاعية تتولّى الإشراف عليها التفقدية العامة للقوّات المسلّحة، وتعهد إليها مهمة تعزيز دور المرأة في صفوف الجيش الوطني وإرساء مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل واعتماد ميزانية خاصة تراعي هذه المشاركة، فضلا عن كثيف التعاون بين الجيوش لضمان تكوين المرأة في مجال الأمن والسلم وتعزيز القدرات القيادية لديها.

وباعتبار أن الخدمة الوطنية واجب مقدّس على كل مواطن، مثلما نصّ على ذلك الدستور التونسي الجديد الصادر يوم 25 جويلية 2022 سعت وزارة الدفاع الوطني إلى انتهاج مشروع إصلاحى جديد خاص بالخدمة الوطنية في محاولة منها لتقليص العزوف الواضح للشباب عن أداء هذا الواجب، ويتضمّن هذا البرنامج عديد النقاط الهامة، ومن بينها مسألة تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين في أداء الخدمة الوطنية، وبالتالي دعوة الفتيات للقيام بهذا الواجب وذلك بالاعتماد على مبدأ التدرّج من خلال جعل الخدمة اختيارية إلى حين تجهيز المؤسسة العسكرية وتوفير الإمكانيات اللازمة لذلك من بنية تحتية وميزانية ضرورية، فضلا عن تحضير الفتيات نفسيا ووضع خطة عمل ناجعة لتحقيق هذا المشروع.

الرهان على القرار الأممي عدد 1325 التعريف بالقرار

صدر القرار عدد 1325 يوم 31 أكتوبر 2000 بالإجماع من قبل الدول الأعضاء الدائمين بمجلس الأمن الدولي، إلى جانب الدول العشر غير الدائمة آنذاك من بينها تونس، وهو أوّل وثيقة رسمية وقانونية تتعلّق بمسألة المرأة والسلام والأمن. ويهدف هذا القرار إلى ربط تجربة النساء في النزاعات المسلّحة بمسألة الحفاظ على السلام والأمن الدوليين، وذلك من خلال الدعوة إلى زيادة مشاركة المرأة على مستوى صنع القرار وفي عمليات حلّ الصراعات والمشاركة في عمليات حفظ السلام وفي المفاوضات، فضلا عن حمايتها من التمييز والعنف الجسدي ومعالجة قضايا الجندرة لدى العاملين في مهمات حفظ السلام أو زمن السلم، كما تعرّض القرار إلى مشاكل تسريح المرأة من الجيش وإعادة إدماجها وعدم العفو عن الجرائم المرتكبة ضدها في الحرب.

اهتمام وزارة الدفاع الوطني بهذا القرار

منذ صدور هذا القرار، بادرت وزارة الدفاع الوطني في الاستثمار في البنية الأساسية داخل الثكنات والمدارس العسكرية وتطوير المعدات

زملائهنّ من الرجال بالرغم من أن القانون الأساسي والخاص بالعسكريين لم يأخذ بعين الاعتبار تواجد المرأة في القوّات المسلّحة، كما أن البنية التحتية لم تواكب آنذاك تواجدهنّ بالمؤسسة العسكرية لا سيما منها الاختصاصات العملياتية. وبالرغم من صعوبة المهمة التي ألقيت على كاهلهنّ، فقد تمكّن من إثبات جداتهنّ في جميع المجالات العسكرية، فمثّل ذلك عنصر دعم للتزيف من نسبة انتداب الإناث وتشريكنهنّ في جميع مكوّنات الجيش الوطني. لقد أثبتت الفتيات المجنّدات جداتهنّ في صفوف الجيش الوطني كما نجحن في التدرّج إلى أعلى المراتب والخطط العسكرية، ممّا مكّنهنّ من الاضطلاع بعدّة مناصب عليا في العديد من الاختصاصات على غرار الإشراف العمليّ وقيادة الطائرات والسفن والهندسة والجولان الجوّي والطبّ والقضاء والإدارة والرياضة العسكرية، لتتولّين فيما بعد خططا قيادية، على غرار مديريين عامين وكيل الدولة العام وتسيير القضاء العسكري ورئيس قاعة العمليات بجيش الطيران ورؤساء أقسام طبّ بالمستشفيات العسكرية، فضلا عن مشاركتهنّ في مهام حفظ السلام وذلك منذ سنة 2007، فسجّلت حضورها في البعثات الأممية بكل من الكونغو الديمقراطية ثم في مالي وإفريقيا الوسطى والسودان وكذلك ملحقين عسكريين في عدّة دول من العالم.





ولا يمكن التغاضي هنا عن الدور الفعّال الذي لعبته المرأة العسكرية خلال الأحداث التي عاشتها بلادنا منذ بداية سنة 2011 من خلال المساهمة في حماية المؤسسات الوطنية والنقاط الحسّاسة والمشاركة في تأمين سير العمليات الانتخابية وكذلك المساعدة في استقبال اللاجئين والوافدات بسبب الحرب في ليبيا، حيث ساهمت في الإحاطة بهنّ داخل المخيمات وعلى الميدان، فضلا عن دورها في محاربة آفة الإرهاب وذلك في العديد من المجالات العسكرية لا سيما منها العملياتية، كما كان لها مساهمات متميّزة خلال حملات التلقيح ضدّ الكوفيد 19 أو من خلال تنظيم القوافل الصحية العسكرية وجابت من أجل ذلك العديد من المناطق النائية والمعزولة لمساندة العسكريين الرجال في القيام بهذا العمل الإنساني النبيل.

إسهامات مشرّفة في مهام حفظ السلام

انخرطت تونس منذ الستينات من القرن الماضي في المهام الأممية لحفظ السلام في العالم، من خلال إلحاق أكثر من 10 آلاف عسكري في أكثر من 24 مهمة في عدّة مناطق متوتّرة من العالم، وقد برز هذا الحضور خاصة في القارة الإفريقية مثل الكونغو ورواندا وكمبوديا والصومال والسودان وإفريقيا الوسطى ومالي.

التدريب الأساسي جنبا إلى جنب مع زملائهن، أين يتم تلقينهم مبادئ وقواعد الانضباط العسكري، فضلا عن تعليمهم كيفية التعايش وسط المجموعة وتطبيق قواعد النظم العسكرية في كل فترة من فترات التدريب، ثم يلتحقون بالتدريبات الميدانية لتطبيق أساليب القتال العسكري والتعرّف على الأسلحة وكيفية استعمالها، ليواصلوا فيما بعد التكوين في المجال العسكري والاختصاص الذي تم اختياره، وفي ختام سنوات التكوين القاعدي والأساسي تتوّج فترة الدراسة بمنحها الرتبة العسكرية المناسبة وتنتقل في أولى خطواتها المهنية جنبا إلى جنب مع زميلها العسكري.

تساهم التدريبات الأساسية والتخصّصية في منح العسكريات قدرة بدنية وكفاءة عسكرية تساعدانها إلى جانب الرجل في كل العمليات العسكرية والمهام القتالية وبقية المهام، وقد أظهرت المرأة العسكرية في الكثير من المناسبات مواقف وصفات كانت تنسب في السابق إلى الرجال كالقدرة على التحمّل والتصميم على بلوغ الهدف والقوّة ومواجهة التحدّيات والصعاب والشجاعة والعزيمة، ما جعلها تتبوأ مكانة هامة في صفوف القوّات المسلّحة بفضل انضباطها ومثابرتها.

إثبات للذات وإظهار للقدرات

في أولى خطوات انضمامها لصفوف الجيش الوطني، كان عامّة الناس ينظرون إلى الفتاة العسكرية كونها خجولة وهادئة ومرنة وبعيدة كل البعد عن الملامح التي يتميّز بها الرجل العسكري مثل الصلابة والغلظة والصرامة، واعتبروا ذلك من أهم العوامل التي ستقف عائقا أمام نجاحها في الاضطلاع بالمهام العسكرية الصعبة، ولكن عندما ارتدت الزي العسكري القتالي ووضعت على رأسها خوذة المحارب وانتعلت حذاء مسير، ماسكة بإحكام سلاح شطاير لتشارك العسكري أصعب المهام العسكرية بعد أن اكتسبت ثقة كبرى في إمكانياتها وقدراتها وترسّخت في ذهنها داخل مدارس وأكاديميات الجيش الوطني العقيدة العسكرية المبنية على نكران الذات وتحدي الصعاب في سبيل صون الوطن والدّود عن ترابه، سرعان ما اقتنع الجميع بمكانتها وشاهدوا بأنّ عيّنهم نجاحاتها العسكرية المتتالية والمتنوعة التي لا تقلّ شيئا عن الرجل.

منذ أن تطأ أقدامهنّ الأكاديميات والمدارس العسكرية التابعة للجيش الثلاثة، تتابع المنتدبات الجدد في صفوف الجيش الوطني سواء كنّ ضباطا أو ضباط صف أو رجال جيش

مراجع:

- التقرير الدوري السادس المقدم من تونس المتعلق بالعهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية ، 2019
- التقرير السنوي لمجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص، 2019
- جمانة مرعي، دليل مبسط دليل مبسط حول قرار مجلس الامن 1325 حول المرأة والأمن والسلام، أصوات نساء، تونس 2018
- داليا غانم ، دينا عرقجي، المرأة في القرات العربية المسلحة، ، مركز كارنيغي للشرق الأوسط والمعهد العربي للمرأة في الجامعة اللبنانية، 2020
- دالية غانم: نساء يتقلدن السلاح، مركز كارنيغي للشرق الأوسط ، 2018
- الدراسة العالمية حول القرار رقم: 1325 الرسائل الرئيسية والنتائج والتوصيات
- الدراسة العالمية حول القرار رقم: 1325 الرسائل الرئيسية والنتائج والتوصيات
- الدستور التونسي 2022
- رابطة النساء الدولية للسلام والحرية ، قرار مجلس الأمن رقم 1325 في عشرين عاما، 2020
- ريم بن رجب، التجنيد الإجباري: هل تذهب النساء إلى الثكنات؟ 2018
- عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، تمكين المرأة والسلام والأمن
- مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص، خطة العمل الوطنية لإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي 2017
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة ، صحيفة وقائع الدراسة العالمية حول القرار رقم: 1325 الرسائل الرئيسية والنتائج والتوصيات، 2015

- Anwarul K. Chowdhury, Women Are Essential for Sustainable Peace, 2010
- Callum Watson ,Place du genre dans le secteur de la défense, 2019
- DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, « Place du genre dans le secteur de la défense », dans Boîte à outils Genre et sécurité, Genève : DCAF, OSCE/ODIHR et UN Women, 2019
- Françoise Nduwimana , : *La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité- comprendre les implications, remplir les obligations (Bureau de la Conseillère Spéciale pour la parité entres sexes et la promotion de la femme/OSAGI ; Département des Affaires Economiques et Sociales (DAES) Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA)*
- Peace Women, SECURITY COUNCIL RESOLUTION 1325,2000
- .Siyanda Update : Gender mainstreaming, Issue No. 67, July 2008

معهد ادراك لدراسات التنمية و الحوكمة :

معهد إدراك لدراسات التنمية والحوكمة هو أحد مبادرات منظمة "أنا يقظ"، فرع منظمة الشفافية الدولية بتونس، الهادفة إلى تدعيم الوعي بالسياسات العامة والتحديات العالمية، في تونس وفي العالم، خاصة المتعلقة بالحوكمة الرشيدة.

نحن ملتزمون في المعهد برؤية قائمة على اعتبار البحوث والدراسات والتحليلات في مجال الحوكمة الرشيدة كوسيلة حقيقية للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة والدفاع عن العدالة الاجتماعية، وحماية حقوق الإنسان والمبادئ الديمقراطية. ونحن نسعى من خلال نشر المعرفة إلى بلوغ هذا الهدف مع احترام المبادئ والقواعد التي توّجّهنا: النزاهة، التميّز، الاستقلالية، التعاون، الشمولية والابتكار.

وتتمثل المهمة الرئيسية لمعهد إدراك في تعزيز فهم وممارسة مبادئ الحوكمة الرشيدة قصد تعزيز الشفافية والمساءلة. فمن خلال البحوث والتحليلات الدقيقة والتوصيات، المستندة إلى الحجّة والأدلة والمعطيات العلمية، نعمل على تمكين المواطنين والمؤسسات والسلطات وكل مكونات المجتمع المدني من المعرفة اللازمة والأدوات الضرورية لفهم وتحقيق التنمية المستدامة.

كما يعمل معهد إدراك على أن يكون مساحة للطلبة والباحثين الشباب لتطوير قدراتهم البحثية والتحليلية ودعم العمل الأكاديمي في مجال نشاطه. ويقدم المعهد خدماته من أجل تحسين حوكمة المؤسسات وتوجيهها لتحسين حوكمتها ونزاهة نشاطها.




إدراك IDRAK
Institute for Development Research
Analysis and Governance Knowledge





إدراك IDRAK

Institute for Development Research
Analysis and Governance Knowledge

 contact@i-drak.tn

 Téléphone: +216 70 867 014
Fax: +216 70 201 280

 Rue Tahar Ben Ammar ,105
El Menzah 9B 1013

 www.i-drak.tn