

إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي

تارا دينهام (Tara Denham)



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي

تارا دينهام (Tara Denham)

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب
من أجل النهوض بالمرأة

نبذة عن المؤلفة

تجمع الآنسة تارا دينهام (Tara Denham) ما بين الخبرات النظرية والعملية في عملها في مجال إصلاح قطاع الشرطة والمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وهي حاصلة على درجة الماجستير في العلاقات الدولية من كلية نورمان باترسون للشؤون الدولية (Norman Paterson School of International Affairs). كما تولت الآنسة دينهام إدارة العديد من المشاريع التي يراها مركز بيرسون لحفظ السلام (Pearson Peacekeeping Centre) في غرب أفريقيا في مجالات تعزيز السلام وبناء إمكانيات قوات الشرطة والدرك. وبهذه الصفة، تولت الآنسة دينهام تنسيق نقاشات المائدة المستديرة التي أُجريت حول "قوات الشرطة/الدرك النسائية في عمليات حفظ السلام" عام ٢٠٠٦، حيث تركز عملها على دراسة التحديات والفرص المتاحة وأفضل الممارسات المطبقة في إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن أعمال المؤسسات المحلية، إلى جانب التركيز على المشاركة في عمليات حفظ السلام. وتعمل الآنسة دينهام حالياً في وزارة الشؤون الخارجية والتجارة الدولية في كندا.

محررا النسخة الإنجليزية

ميغان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek)، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يودّ مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة أن يُعرب عن شكره وتقديره للوكالة الإسبانية للتعاون الدولي (Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID)) التي تکرّمت بتمويل هذا المشروع.

(Anthony Drummond) و ماجيهو تاكشيتا (Mugiho) (Takeshita) للمساعدة التي قدموها في تحرير هذا التقرير، ولأنجا إبنوثر (Anja Ebnöther) للجهد الذي بذلته في توجيه هذا المشروع.

دليل النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

يمثل هذا الدليل حول إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي أحد أدلة النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. وتتضمن هذه الأدلة، التي أعدت كي تعرض لواقعي السياسات والقائمين على إصلاح القطاع الأمني مقدمةً حول قضايا النوع الاجتماعي، ١٢ دليلاً، جنباً إلى جنب مع المذكرات العملية المتصلة بكل منها:

- ١- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٢- إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي
 - ٣- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
 - ٤- إصلاح نظام القضاء والنوع الاجتماعي
 - ٥- إصلاح نظام العقوبات والنوع الاجتماعي
 - ٦- إدارة الحدود والنوع الاجتماعي
 - ٧- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ٨- إعداد سياسة الأمن القومي والنوع الاجتماعي
 - ٩- رقابة المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٠- الشركات العسكرية والأمنية الخاصة والنوع الاجتماعي
 - ١١- إعداد وتقييم ومتابعة إجراءات إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
 - ١٢- تدريب أفراد أجهزة الأمن على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي
- ملحق القوانين والوثائق الدولية والإقليمية

كما يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة بجزيل شكرهم وامتنانهم لوزارة الخارجية النرويجية لمساهمتها في إخراج هذه الأدلة إلى النور.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة إلى تعزيز الحكم الرشيد للقطاع الأمني وإصلاحه. كما يجري المركز بحوثاً حول الممارسات الجيدة في هذا الجانب ويشجع على تطوير المعايير المناسبة على كلا المستويين المحلي والدولي. وبالإضافة إلى ذلك، يُعدّ المركز التوصيات حول السياسات ويقدم استشارات داخلية وبرامج مساعدة لمختلف الدول. وتتضمن قائمة شركاء مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة الحكومات،

نتقدم بالشكر للسادة التالية أسماؤهم لإسهاماتهم وتعليقاتهم القيمة التي قدموها على مسودات هذا التقرير، وهم: ماريا كريستودولو (Maria Christodoulou)، وكادي فراكوندو (Kadi Fakondo)، وشوبا جوتامن (Shobha Gautamm)، وسيلفيو جرافل (Sylvio Gravel)، ونادين جوب (Nadine Jubb)، وهيلين ماكديرموت (Helen McDermott)، وإيرين موبيك (Eirin Mobekk)، وهنري مايرتينين (Henri Myrtinnen)، وفرانسوا ندويماننا (Françoise Nduwimana)، وآيفي أوكورنكو (Ivy Okoronkwo)، وتني شيريدن (Tony Sheridan)، ودانيال دي توري (Daniel de Torres)، وآن-كريستين تريبير (Anne-Kristin Treiber)، والينتينيا ترجنسكا (Walentyna Trzcinska)، إلى جانب معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW). كما نعرب عن شكرنا لكل من بنيامين باكلاند (Benjamin Buckland)، وأنتوني دراموند

يرجى الاقتباس من هذا الدليل الاستشهاد به على النحو التالي: تارا دينهام (Tara Denham)، "إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي"، دليل النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الأمن. المحرران ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)، ٢٠٠٨.

قام مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالترجمة إلى اللغة العربية.

مراجعة اللغة العربية: انتصار ابوخلف

والبرلمانات، ومؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية، إلى جانب عدد من الجهات العاملة في القطاع الأمني كقوات الشرطة، والسلطات القضائية، وأجهزة المخابرات، وقوات حرس الحدود والقوات العسكرية.

منظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان

يمثل مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان أحد المؤسسات الرئيسية التابعة لمنظمة التعاون والأمن في أوروبا. ويركز المكتب في عمله على البعد الإنساني في مجال الأمن؛ وهو مفهوم واسع يشمل حماية حقوق الإنسان وتنمية المجتمعات الديمقراطية. كما يولي هذا المكتب اهتماماً خاصاً للانتخابات، وبناء المؤسسات والحكم، بالإضافة إلى تعزيز سيادة القانون وترسيخ الاحترام الحقيقي والتفاهم المشترك بين الأفراد وبين الدول. وقد أسهم هذا المكتب مساهمةً قيّمةً في إعداد هذا الدليل.

معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة

هذا المعهد هو الهيئة الوحيدة من بين هيئات الأمم المتحدة التي يُعهد إليها بإعداد برامج بحثية تُسهم في تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم. ومن خلال بناء التحالفات مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة والمنظمات الدولية، والأوساط الأكاديمية، ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها من الأطراف، يسعى هذا المعهد إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إجراء أبحاث قابلة للتنفيذ من منظور النوع الاجتماعي، والتي تترك تأثيراً ملموساً على السياسات والبرامج والمشاريع المنفذة في هذا الجانب.
- إعداد آليات مشتركة لإدارة المعرفة وتبادل المعلومات.
- تعزيز قدرات الأطراف المعنية الرئيسية من أجل العمل على إدراج مفاهيم النوع الاجتماعي ضمن السياسات والبرامج والمشاريع ذات الصلة بالقطاع الأمني.

حقوق طبع صورة الغلاف محفوظة لصالح: AP، Keystone، Manish Swarup، ٢٠٠٦

حقوق الطبع محفوظة لمركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، ومنظمة التعاون والأمن في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية من أجل النهوض بالمرأة، ٢٠٠٨.

جميع حقوق الطبع محفوظة

رقم الإيداع الدولي: ٥-١٢٢-٩٢٢٢-٩٢-٩٧٨ ISBN

قائمة المحتويات

| المختصرات | ٧ |
|--|----|
| ١ - مقدمة | ٩ |
| ٢ - ماذا يعني إصلاح قطاع الشرطة؟ | ٩ |
| ١-٢ التحديات الشائعة التي تواجه الشرطة في عملها | ١١ |
| ٢-٢ لماذا تدعو الحاجة إلى إصلاح قطاع الشرطة؟ | ١١ |
| ٣ - لماذا يكتسب النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح قطاع الشرطة؟ | ١١ |
| ١-٣ توفير الأمن للرجال والنساء والأطفال | ١٢ |
| ٢-٣ إنشاء أجهزة شرطة تتسم بعملها الفعال وبتمثيل المرأة فيها | ١٣ |
| ٣-٣ ضمان إنشاء أجهزة شرطة لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتسود فيها هذه الثقافة | ١٥ |
| ٤ - كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة؟ | ١٥ |
| ١-٤ خطط العمل اللازمة بإدراج قضايا النوع الاجتماعي | ١٧ |
| ضمان العدالة للرجال والنساء والأطفال بصورة ناجحة | |
| ٢-٤ مراجعة البروتوكولات والإجراءات العملية | ١٧ |
| ٣-٤ الإجراءات والمبادرات المعدة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي | ١٨ |
| ٤-٤ مراكز الشرطة النسائية/الوحدات المتخصصة | ٢٠ |
| ٥-٤ الشرطة المجتمعية | ٢١ |
| إنشاء جهاز شرطة يمثل جميع فئات المجتمع ويتسم بنجاعته | |
| ٦-٤ التقييم والمراجعة | ٢٢ |
| ٧-٤ تجنيد النساء في مؤسسة الشرطة | ٢٢ |
| ٨-٤ تثبيت النساء في عملهن في قطاع الشرطة | ٢٣ |
| ٩-٤ الموارد البشرية | ٢٣ |
| ١٠-٤ الترقية | ٢٥ |
| ضمان إنشاء مؤسسات شرطية لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتنشر هذه الثقافة | |
| ١١-٤ قواعد وسياسات السلوك بشأن التمييز والتحرش والعنف | ٢٦ |
| ١٢-٤ التدريب على مسائل النوع الاجتماعي | ٢٧ |

٢٨

١٣-٤ الرقابة المدنية

٢٩

٥- تكامل النوع الاجتماعي مع إصلاح جهاز الشرطة في سياقات محددة

٢٩

١-٥ الدول في المراحل التي تعقب النزاعات التي تشهدها

٣٠

الشرطة المدنية في عمليات حفظ السلام

٣٠

التحري

٣٢

تجنيد النساء

٣٢

وحدات الشرطة المختصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

٣٢

٢-٥ الدول في المراحل الانتقالية

٣٣

٣-٥ الدول النامية

٣٣

٤-٥ الدول المتقدمة

٣٥

٦- التوصيات الرئيسية

٣٦

٧- مصادر إضافية

المختصرات

| | |
|---------|---|
| :APD | دائرة شرطة البوكرك |
| :CBP | الشرطة المجتمعية |
| :CEDAW | الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة |
| :CEE | وسط وشرق أوروبا |
| :CSO | منظمات المجتمع المدني |
| :EU | الاتحاد الأوروبي |
| :FPU | تشكيل وحدة الشرطة |
| :FSU | وحدة دعم الأسرة |
| :GBV | العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي |
| :IWITTS | معهد المرأة للتجارة و التكنولوجيا و الخدمات |
| :KPS | جهاز شرطة كوسوفو |
| :LGBT | السحاقيات والمثليون ومشتهو الجنسين ومغايرو الهوية الجنسية |
| :LNP | الشرطة الوطنية الليبيرية |
| :NATO | منظمة حلف شمال الأطلسي (الناطو) |
| :NGOs | المنظمات غير الحكومية |
| :OAS | منظمة الولايات الأمريكية |
| :OSCE | منظمة الأمن والتعاون الأوروبية |
| :PLCU | وحدة قيادة الشرطة المحلية |
| :SSR | إصلاح القطاع الأمني |
| :UN | الأمم المتحدة |
| :UNICEF | منظمة الأمم المتحدة للطفولة |
| :UNOMSA | بعثة مراقب الامم المتحدة في جنوب أفريقيا |
| :WPS | مركز للشرطة النسائية |

إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي

بحذافيره، بل يجب الانطلاق منها لإدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح قطاع الشرطة، والتي يتوجب تعريفها كي تتواءم مع المجتمعات التي تخدمها أجهزة الشرطة.

يتطرق هذا الدليل إلى المسائل التالية:

- مقدمة إلى إصلاح قطاع الشرطة
- الأسباب التي تدعو إلى إدراج قضايا النوع الاجتماعي، والطرق التي تستطيع قضايا النوع الاجتماعي من خلالها تعزيز برامج إصلاح قطاع الشرطة.
- المدخل إلى إدراج قضايا النوع الاجتماعي في مختلف جوانب إصلاح أجهزة الشرطة، بما فيها استعراض الإرشادات والأمثلة العملية على ذلك.
- دراسة مسائل محددة ترتبط بالنوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الشرطة في الأوضاع التي تعقب النزعات، وفي المراحل الانتقالية، وفي الدول النامية والمتقدمة.
- التوصيات الرئيسية.
- مصادر إضافية.

٢ ماذا يعني إصلاح قطاع الشرطة؟

يقع إصلاح الشرطة في صلب عملية إصلاح قطاع الأمن. وغالباً ما تعرّف إجراءات الإصلاح الشاملة على أنها عملية تهدف إلى إحداث تغيير في نظام الأمن، بحيث يشمل هذا التغيير كافة الأطراف المعنية والمشاركة فيه، ودور كل منها، والمسؤوليات الملقاة على طرف منها، والإجراءات التي تطبقها في إدارة قطاع الأمن وتنظيمه بما يتماشى مع التقاليد الديمقراطية والمبادئ السليمة المرعية في الحكم الرشيد^١. وبما أن قطاع الشرطة من أهم الأجهزة الأمنية في الدولة، تستدعي أية إجراءات لإصلاح التنسيق مع الأجهزة الأمنية الأخرى لضمان إعداد منهج متكامل، يشمل النظام بعمومه ولا يقتصر على جهاز بعينه.

للإطلاع على المزيد من المعلومات،
أنظر الدليل حول «إصلاح القطاع
الأمني والنوع الاجتماعي»

١ مقدمة

تضطلع أجهزة الشرطة بدور هام في المجتمع؛ فهي تتولى المسؤولية عن المحافظة على السلم والنظام وتوطيد سيادة القانون، كما تؤدي الواجبات الملقاة على عاتقها بكل مسؤولية واحترام تجاه أفراد المجتمعات التي تعمل فيها. وحيث تسعى أجهزة الشرطة حول العالم إلى تحسين معاملة مواطنيها ومجتمعاتها وحمايتهم، فقد باتت شريكة في إصلاح السياسات والأعمال التي تؤديها. وقد أسهمت العديد من العوامل في إبراز الحاجة إلى الإصلاح، وذلك من قبيل المراجعات الداخلية، والضغط الذي يمارسه الرأي العام، والقرارات الحكومية والاهتمام الدولي و/أو عمليات الإصلاح التي تجري في مرحلة ما بعد النزاعات. وتفضي إجراءات إصلاح الشرطة إلى إنشاء أجهزة شرطة تخضع للمساءلة، وتتحدى بالنجاعة في عملها، وتحقق المساواة بين المواطنين الذين تخدمهم وتحترم حقوق الإنسان. ويجب أن تقوم الركيزة الأساسية لأية عملية إصلاح لجهاز الشرطة على ضمان تفهم الاحتياجات الأمنية لمختلف شرائح السكان وإدراجها ضمن هيكلية الشرطة وتلك العمليات التي تنفذها.

يستعرض هذا الدليل حول "إصلاح أجهزة الشرطة والنوع الاجتماعي" أهمية تعزيز قدرة الشرطة على استيعاب مختلف الاحتياجات الأمنية لجميع المواطنين (بمن فيهم الرجال والنساء والأطفال) والاستجابة لها، بالإضافة إلى العمل على إنشاء أجهزة شرطة تمثل كافة فئات المجتمع ولا تمارس التمييز في عملها. تستند المعلومات التي يستعرضها هذا الدليل إلى البحوث الدولية والتجارب العملية، وهي تبحث في المسائل الداخلية (الثقافة المؤسسية) والمسائل الخارجية (السياسات والإجراءات المتبعة في مكافحة الجريمة) في عملية إصلاح أجهزة الشرطة.

يعتبر هذا الدليل مفيداً للأطراف المعنية بإصلاح قطاع الشرطة، بمن فيهم أفراد الشرطة، ومسؤولي التجنيد والمسؤولين الحكوميين، والمنظمات الدولية والإقليمية ومؤسسات المجتمع المدني، إلى جانب أعضاء البرلمان والباحثين. وقد صيغ هذا الدليل بحيث يشكل مرجعاً يشتمل في ثناياه على معلومات تاريخية وأمثلة عملية وإرشادات تساعد الأطراف المعنية المذكورة على إعداد إجراءات الإصلاح وتنفيذها. ولا ننصح بتبني المعلومات التي يشملها هذا الدليل كمقياس

إلى احترام حقوق الإنسان والقانون الإنساني باعتبارهما نقطة الانطلاق نحو إصلاح الثقافة الداخلية والخارجية التي تتبناها الشرطة.

ومن الأمثلة التي ترد في هذا الإطار إصلاح أجهزة الشرطة في مناطق مختلفة من العالم، منها:

■ دول أمريكا الوسطى التي تعمل على إبعاد أجهزة الشرطة عن الأنظمة العسكرية وتتجه نحو فرض رقابة مدنية على القوات الأمنية.^٦

■ دول آسيا الوسطى التي تعمل على تحويل أجهزة الشرطة العاملة فيها من شرطة استعمارية إلى مؤسسات ديمقراطية تخدم مواطنيها بعمومهم، ولا تحصر خدماتها لمصلحة الأحزاب الحاكمة أو جماعات متنفذة في مجتمعاتها.^٧

■ دول أمريكا الشمالية التي تتعامل مع قضايا الفساد والانتهاكات والدعاوى التي يرفعها المتضررون من الاستخدام المفرط للقوة، حيث تسعى من خلال ذلك إلى إنشاء أجهزة شرطة تركز نفسها لخدمة المجتمعات التي تعمل فيها، بما يشمل تلبية احتياجات السواد الأعظم من تلك المجتمعات. ولا تستثنى هذه الأجهزة من خدماتها الجماعات التي جرت العادة على تهмиشها، كالسحاقيات، والمثليين، وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً.

■ دول أوروبا الشرقية/الدول التي عاشت تحت نير الحقبة الشيوعية، حيث تواجه هذه الدول الفساد وتعمل إلى تأسيس أجهزة شرطة تخدم مجتمعاتها وتضع احترام حقوق الإنسان وسيادة القانون نصب أعينها.

تمثل هذه الأمثلة مجرد عيّنات للأنماط الرئيسية من الإصلاح التي يجري تنفيذها. ومع ذلك، ينبغي لنا أن نأخذ في عين الاعتبار أنه في الوقت الذي قد ترتبط فيه بعض عمليات الإصلاح بمنطقة أو بسياق بعينه، فهناك أنماط أخرى يمكن إجراؤها في أي جهاز شرطة بمفرده. وتشمل الأمثلة التي ترد في إطار إصلاح قطاع الشرطة إجراءات التغييرات على أوضاع أفراد الشرطة ورتبهم، من تنمية مهاراتهم وتدريبهم وزيادة وعيهم، إلى جانب العمل مع كبار المسؤولين بهدف تغيير الطبيعة العسكرية التي تتسم بها الشرطة، وإعادة تحديد الصلاحيات الممنوحة لها والإجراءات التنفيذية التي تطبقها. وبغض النظر عن المستوى الذي تنفذ به إجراءات الإصلاح ونمطها والسياق الذي تسير فيه، يتعين معرفة الإمكانيات والقدرات المحلية المتوفرة لوضع الإصلاح المرجو موضع التنفيذ، كما يجب الأخذ بالحسبان احتياجات كل فئة من فئات المجتمع والحرص على إجراء الإصلاح في الوقت المناسب لضمان الخروج بخطة إصلاح تتصف بواقعيّتها وبقابليّتها للتنفيذ في إطار زمني محدد.

تعريف جهاز الشرطة: جهاز الشرطة قوة مدنية تتبع الدولة وتتولى المسؤولية عن الحيلولة دون ارتكاب الجرائم. كما تتكفل الشرطة في حال وقوع جريمة ما بالكشف عن مرتكبيها والمحافظة على النظام العام.^٨ وفي هذا الإطار، يشمل هذا المصطلح جميع الجهات المكلفة بإنفاذ القانون، كقوات الشرطة وقوات الشرطة التي تشبه في عملها قوات الدرك التي تمارس الصلاحيات المنوطة بالشرطة، ولا سيما صلاحية الاحتجاز والتوقيف.^٩

تعريف إصلاح قطاع الشرطة: يشير إصلاح قطاع الشرطة إلى تغيير هذا القطاع أو تحويله إلى جهاز يتحلّى بالمهنية في عمله ويتمتع بدرجة عالية من المصداقية، ويؤدي أعماله التي تكفل تلبية جميع احتياجات المواطنين الذين يخدمهم.^{١٠}

تسعى عملية الإصلاح المطلوبة إلى إحداث التغيير في قطاع الشرطة، وهي تهدف إلى تعزيز آليات مساءلة أفرادها عن الأعمال التي يؤديونها والارتقاء بمستوى احترامهم لحقوق الإنسان. وقد يقتصر إصلاح قطاع الشرطة على فترة زمنية محددة، لاسيما في المراحل التي تتلو النزاعات، حيث تلقى هذه العملية الدعم من خلال المساعدات الدولية، وتتأثر بمجريات الأحداث الخارجية. وقد يتسم إجراء الإصلاح في قطاع الشرطة بالاستمرارية إذا ما توفر له الدعم المحلي المطلوب (سواء كان سياسياً و/أو مالياً). ويمر إصلاح قطاع الشرطة الذي يتسم بنجاحته بالمراحل الرئيسية التالية:^{١١}

- ١- تحليل الوضع القائم قبل الشروع في تنفيذ إجراءات الإصلاح وتقييمه: حيث يتم في هذه المرحلة جمع البيانات وفهم السياق السائد على الصعيد المحلي وتحليله.
- ٢- الإعداد والتخطيط: بالاستناد إلى التحليل، يجري إعداد خطة أو خريطة واضحة المعالم لمباشرة إجراءات الإصلاح التي تسير على هدي الأهداف المحددة بصورة واضحة.
- ٣- إدارة تنفيذ إجراءات الإصلاح: حيث توضع خطة الإصلاح موضع التنفيذ بمشاركة جميع الجهات المعنية.
- ٤- التقييم: وتقوم هذه المرحلة على مراقبة إجراءات الإصلاح وجمع المعلومات والبيانات بشأن التغييرات الجارية، بالإضافة إلى تقييم النجاحات التي تحققت في هذه الإجراءات وتحديد التحديات التي ينبغي تجاوزها في هذا المجال.

يتطلب كل سياق إجراءات إصلاح ينفرد بها دون غيره. فقد يتم إصلاح أجهزة الشرطة في المراحل التي تعقب النزاعات، أو قد ينفذ في الدول النامية أو في الدول التي تشهد مراحل انتقالية، أو في الدول النامية أو في الدول المتقدمة. (للاطلاع على المزيد من الإرشادات أو التوصيات المتعلقة بسياقات بعينها، يُرجى مراجعة الفصل الخامس من هذا الدليل). وعلى الرغم من الاختلافات التي تسود بين السياقات المذكورة، ينبغي النظر

٣ لماذا يكتسب النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح قطاع الشرطة؟

يشير "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار، والعلاقات، والسمات الشخصية، والمواقف، والسلوكيات والقيم الخاصة التي يعزوها المجتمع للرجل والمرأة. وبناءً على ذلك، يشير "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة. وبالمقارنة مع النوع الاجتماعي، يشير مصطلح "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية التي تميز الذكور عن الإناث. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً كبيراً داخل الثقافات وفيما بينها، وقد تتغير هذه الأدوار بمرور الزمن. ولا يشير النوع الاجتماعي إلى المرأة والرجل فحسب، بل يتعدى ذلك إلى العلاقة التي تجمعهما ببعضهما.

ويشير تعميم النوع الاجتماعي إلى تحديد الدلالات التي يتركها أي إجراء مقرر بالنسبة للمرأة والرجل، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كل المستويات.^٩

أنظر الدليل حول «إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي»

لا يعني التطرق إلى قضايا النوع الاجتماعي انتزاع السلطة من الرجال ومنحها للنساء والمجموعات الأخرى التي لا تحظى بمكانة كذلك التي يستحوذ عليها الرجال. فعلى العكس من ذلك، يمثل هذا الأمر إجراءً يهدف إلى تعزيز كفاءة المؤسسات التي تخضع للإصلاح والارتقاء بنجاحتها في عملها.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

يعتبر إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح مؤسسة الشرطة أمراً ضرورياً للوفاء بأحكام القوانين والمواثيق والأعراف الدولية الناظمة لمسائل الأمن والنوع الاجتماعي. من المواثيق الأساسية البارزة في هذا الشأن:

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩
- مؤتمر ومنهاج عمل بكين لسنة ١٩٩٥
- قرار مجلس الأمن رقم (١٣٢٥) بشأن المرأة والسلام والأمن لسنة ٢٠٠٠
- للمزيد من المعلومات، أنظر الملحق لهذا الدليل حول القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية ذات الصلة.

٢-١ التحديات الشائعة التي تواجه الشرطة في عملها

تواجه أجهزة الشرطة العديد من التحديات التي تستدعي دراستها على الدوام بهدف الارتقاء بمستوى أداء هذه الأجهزة. ويشير الواقع إلى أن القليل من تلك الأجهزة - إن وُجد أصلاً - قد سَلِمَ من تعرضه للانتقاد والمطالبة بإصلاحه. ويتساوى في هذا الأمر أجهزة الشرطة التي تتمتع بباع طويل من الخبرة، والأجهزة التي تتلقى تدريبات حديثة والأجهزة حديثة العهد. وبالرغم من الفروقات الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية الهائلة التي تسود بين الدول، إلى جانب تنوع هيكليات أجهزة الشرطة وتباين حجمها والأوضاع التي تعمل في ظلها، لا تزال هناك بعض المشاكل الشائعة التي تؤثر على عدد كبير من تلك الأجهزة، خاصة فيما يتصل بقضايا النوع الاجتماعي. وفيما يلي نبذة مقتضبة حول هذه المشاكل:^{١٠}

- انخفاض نسبة مكافحة الجرائم التي تُرتكب ضد فئات اجتماعية دون غيرها.
- الاستخدام المفرط للقوة ضد جماعات بعينها، ولا سيما الجماعات المهمشة منها، كأبناء الأقليات والسكان الأصليين، والسحاقيات، والمثليين، وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً.
- إقصاء مجموعات معينة داخل أجهزة الشرطة.
- إساءة السلوك وسوء استعمال السلطة.
- الإحجام عن تسجيل الشكاوى التي تُرفع ضد أفراد الشرطة.
- ضعف الشرطة في مهارات التحقيق - حيث يتسبب ذلك في قلة الحالات التي يُدان فيها المجرمون.
- الافتقار إلى المساءلة.
- الافتقار إلى ثقة المواطنين.

٢-٢ لماذا تدعو الحاجة إلى إصلاح قطاع الشرطة؟

من أجل تجاوز التحديات التي تواجه أجهزة الشرطة في عملها، يمكن تنفيذ إجراءات الإصلاح المطلوبة للارتقاء بمستوى فعالية العمليات التي تنفذها الشرطة، وتعزيز مصداقيتها وتمكنها من إحقاق العدالة واحترام الحقوق العامة. ويستعرض الإطار رقم (١) نماذج يوردها على سبيل المثال لا الحصر حول التغييرات التي يمكن أن تتمخض عن إصلاح قطاع الشرطة، وذلك في إطار الجهود التي تُبذل لتعزيز عمله.

| الإطار رقم ١ | | نجاعة عمل أجهزة الشرطة | |
|--|---|--|--|
| تتمتع بالمصداقية | تتسم بالنجاعة في عملها | تحقق المساواة | تحتزم الحقوق |
| تقيم علاقات قوية مع المجتمع وتنشر المعلومات حول حقوق المواطنين ومسؤوليات الشرطة | تنمّي المهارات لجميع الأفراد والموظفين العاملين فيها | توفر فرص عمل فيها لجميع أفراد المجتمع | لا تستخدم القوة بصورة مفرطة إلا في حالات قليلة |
| تتبع آليات مستقلة للتحقيق في الدعاوى المرفوعة ضد أفرادها | تعمل على الحد من الفساد | تصرف رواتب العاملين في على أساس مهاراتهم ورتبهم، وليس على أساس جنسهم | تعامل الأفراد والموظفين العاملين فيها على قدم المساواة |
| تتبنى آليات رقابة داخلية وخارجية | توفر التدريب لأفرادها على اختلاف مستوياتهم | تضمن حصول أفرادها على فرص متساوية للتقدم في مهنتهم | تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الصحية لجميع أفرادها |
| تستوعب الآراء التي يدلي بها المعنيون حول العمليات والمهام التي تؤديها، كما تتلقى التغذية الراجعة حول ذلك | تتفهم التهديدات الأمنية المتنوعة وتمتلك القدرة على مواجهتها | توزع الموارد بناءً على الاحتياجات والتهديدات الأمنية التي يجري تحديدها | تقدم خدماتها لجميع أفراد المجتمع على قدم المساواة |

٣-١ توفير الأمن للرجال والنساء والأطفال

بما أن أجهزة الشرطة تتكفل بالمسؤولية عن المحافظة على النظام العام وحماية المواطنين، يتعين عليها أن تستوعب كافة التهديدات الأمنية التي تعترض المجتمع الذي تخدمه وأن تواجهها. كما يجب على هذه الأجهزة أن تدرك أن العنف والتمييز يطال كلا الرجل والمرأة بأساليب وبدرجات متفاوتة. فعلى سبيل المثال، تُرتكب الجرائم ضد الرجل في معظم الأحيان في الأماكن العامة، بينما تقع المرأة فريسة للجرائم، من قبيل جريمة العنف الأسري، في الأماكن الخاصة، وهي ذات الأماكن التي لا تعتبر العديد من مؤسسات الدولة نفسها مسؤولة عنها.^{١١} في هذا السياق، يستعرض الإطار رقم (٢) نماذج من التهديدات الأمنية التي تواجه الرجال والنساء والأطفال.

يجب على أفراد الشرطة منع هذه الأشكال من الجرائم والحدّ منها ومواجهتها. ومن هذه الجرائم العنف القائم في أساسه على النوع الاجتماعي، والذي يُعدّ من أكثر التهديدات الأمنية ذيوفاً في العالم. وتشير إحدى الدراسات التي أجرتها منظمة الصحة العالمية إلى أن أكثر من ٦٩٪ من النساء أشرن إلى أنهن عانين من اعتداءات جسدية أوقعها عليهن أقرانهن الذكور في مرحلة ما من حياتهن.^{١٢} ويمثل العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي - سواء كان جسدياً أو جنسياً أو نفسياً - عملاً قد يفرضي إلى إلحاق الأذى بأحد الأفراد بسبب جنسه. وينشأ هذا النوع من العنف الذي يمس الرجال والنساء والأطفال على السواء عن اختلال السلطة بين الرجل والمرأة من جانب، أو بين الطفل والشخص القائم على رعايته من جانب آخر.

وقد تزيد نسبة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي جرّاء التهديدات الأمنية التي تفرزها عوامل أخرى، كالخلفية الإثنية والميول الجنسية والدين. وفي هذا الإطار:

■ بلغت نسبة حوادث الاعتداء ضد أبناء الجالية المسلمة ٦٧٪ من حوادث الاعتداء القائمة على أساس الدين في إنجلترا ومقاطعة ويلز خلال عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦.^{١٤}

■ وتعرض السحاقيات السود في جنوب أفريقيا للاغتصاب والاعتداءات الجسدية والإهانات بسبب ميولهن الجنسية.^{١٥}

وفي أغلب الأحيان، يُحجم الرجال والنساء عن التبليغ عن الجرائم الواقعة عليهم. ففي الغالب الأعم، يخجل الرجال الذين يتعرضون للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من ذكر الحوادث التي يتعرضون لها خوفاً من النظر إليهم باعتبارهم ضعفاء أو مثليين جنسياً أو باعتبارهم يفتقرون للرجولة. كما تتورع النساء عن إبلاغ الشرطة بالاعتداءات التي يتعرضن لها بسبب المحظورات الاجتماعية ووصمة العار التي تلحق بهن تبعاً لذلك. وفضلاً عما تقدم، يواجه الرجال والنساء والأطفال الذين يمسه للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي تحديات وعقبات إضافية في الدول التي لا تطبق قوانين تكفل القضاء على هذه الظاهرة. لذا، يتحتم تدريب جميع أفراد الشرطة - رجالاً ونساءً - كي يتمكنوا من التعامل مع الضحايا الذين يقعون فريسة لهذا النوع من العنف، كما يجب على أفراد الشرطة تعلم المهارات اللازمة التي تمكنهم من إنفاذ الإجراءات وإجراء التحقيقات المطلوبة في مثل هذه الجرائم.

فئات المجتمع بالتمثيل - بحيث يعكس التركيبة الإثنية والدينية والجغرافية والجنسية والقبلية واللغوية لذلك المجتمع - يضمن تعزيز مصداقية هذا الجهاز وترسيخ ثقة المواطنين به، وهو ما يوطد بالتالي صفته الشرعية في نظر مواطنيه. وعلاوة على ذلك، يترتب على زيادة عدد النساء في صفوف أفراد الشرطة مزايا ملموسة بالنسبة للعمليات التي ينفذها جهاز الشرطة.

يلقي الإطار رقم (٣) نظرة عامة على ارتفاع عدد أفراد الشرطة من الرجال على حساب النساء في عدد من الدول.

من أجل التحول نحو مؤسسة شرطة فعالة في عملها وللاستجابة للاحتياجات الأمنية للمرأة والجماعات المهمشة، يجب اتخاذ التدابير التي تكفل التغلب على الهوة الشاسعة بين أعداد الرجال والنساء العاملين في سلك الشرطة. ونستشهد فيما يلي بما أورده وزارة الداخلية بالمملكة المتحدة حول بعض الفوائد المتأتية من زيادة أعداد النساء في أجهزة الشرطة:^{١٢}

- قد يتحلى بعض أفراد الشرطة من مثليي الجنس بالقدرة على اقتراح أساليب جديدة تمكن الشرطة من تعميم رسائل حول خفض نسبة الجرائم في صفوف مثليي الجنس وداخل جهاز الشرطة.
- وقد يقف أفراد الشرطة من الشباب على معرفة أكبر بالنوادي والحانات المحلية، كما أنهم قد يملكون القدرة على الخروج بحلول جديدة للاضطرابات المتمخضة عن تناول الكحول.

٣-٢ إنشاء أجهزة شرطة تتسم بعملها الفعال وبتمثيل المرأة فيها

" لا تعتبر زيادة مستوى التنوع أمراً مطلوباً أو ظاهرة صحية فحسب، بل إن التنوع ضروري لنا كي نتمكن من تأدية عملنا؛ فمكان العمل الذي يتسم بالتنوع يتيح الحصول على مجموعة هائلة من المهارات والخبرات والمعارف والثقافة، وهو ما يعزز من قدرتنا على تقديم حلول متعددة متنوعة لمشاكلنا الداخلية".

وزارة الداخلية بالمملكة المتحدة - نشرة حول التنوع في أجهزة الشرطة^{١٦}

تمسّ التهديدات الأمنية والجرائم جميع شرائح المجتمع. ومع ذلك، يستحوذ الرجال على العمل في غالبية أجهزة الشرطة في دول العالم، بينما لا تحظى بعض الفئات الأخرى إلا على نسبة تمثيل ضئيلة في هذه الأجهزة. وقد اشتهر عن العمل في سلك الشرطة أنه "عمل يقتصر على الرجال"؛ فهو يركز على الكشف عن الجرائم ويتعرض العاملون فيه للأخطار ويستخدمون القوة في عملهم.^{١٧} وفي بعض الأحيان، تعتمد إجراءات التجنيد، بما فيها إجراءات الفحص الأمني والمقابلات الشخصية، إلى استبعاد المرشحين من النساء أو الرجال الذين لا يتحلون بسمات رجولية "لائقة"، ك"الخشونة" والاستقامة الجنسية المطلقة.^{١٨} إن إنشاء جهاز شرطة تحظى فيه مختلف

التهديدات الأمنية التي تواجه الرجال والنساء والأطفال

الإطار رقم ٢

| الرجال | النساء | الأولاد | البنات |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ السرقة (أستراليا: ٧٥٪) ■ من الضحايا هم من الرجال^{١١} ■ الإيذاء الجسدي ■ القتل ■ الاعتداءات البسيطة والخطيرة ■ العنف الجماعي ■ إجبار الأشخاص على اغتصاب ذويهم (خاصة في زمن النزاعات) ■ الإغتصاب والتعذيب الجنسي ■ الاتجار بالبشر | <ul style="list-style-type: none"> ■ العنف الأسري ■ الاعتداءات الجنسية (الولايات المتحدة: ٩٢٪) ■ من الضحايا في مكان العمل هم من النساء^{١٢} ■ حوادث الوفاة التي تتعرض لها النساء بسبب عدم قدرتهن على توفير المهور لإتمام زواجهن ■ التحرش الجنسي ■ الاغتصاب ■ جرائم القتل (جرائم الشرف) ■ التعرض للمطاردة ■ العقم القسري ■ الاتجار بالبشر | <ul style="list-style-type: none"> ■ التعرض للعنف الجماعي ■ إساءة معاملتهم واغتصابهم ■ استضعافهم والاعتداء عليهم ■ تعرضهم للاختطاف والاحتجاز مقابل فدية ■ التخلي عنهم ■ الاتجار بهم ■ بيعهم أو شراؤهم بهدف ممارسة الدعارة | <ul style="list-style-type: none"> ■ التعرض للقتل ■ إساءة معاملتهن واغتصابهن ■ الاتجار بهن ■ تعرضهن للاختطاف والاحتجاز مقابل فدية ■ زواجهن في سن مبكرة ■ بيعهم أو شراؤهم بهدف ممارسة الدعارة |

| الإطار رقم ٣ | | | |
|--|-------|----------|---------|
| نسبة أفراد الشرطة من الذكور والإناث في بعض الدول | | | |
| الدولة | السنة | الشرطيات | الأفراد |
| الدول التي اجتازت مرحلة النزاعات | | | |
| جنوب أفريقيا ^{١٩} | ٢٠٠٦ | ٪٢٩ | ٪٧١ |
| قبرص ^{٢٠} | ٢٠٠٦ | ٪١٦ | ٪٨٤ |
| سيراليون ^{٢١} | ٢٠٠٦ | ٪١٥ | ٪٨٥ |
| كوسوفو ^{٢٢} | ٢٠٠٦ | ٪١٤ | ٪٨٦ |
| الدول الانتقالية والدول النامية | | | |
| جامايكا ^{٢٣} | ٢٠٠١ | ٪١٨ | ٪٨٢ |
| جمهورية التشيك ^{٢٤} | ٢٠٠١ | ٪١٢ | ٪٨٨ |
| فنزويلا ^{٢٥} | ٢٠٠٢ | ٪١٠ | ٪٩٠ |
| رومانيا ^{٢٦} | ٢٠٠٥ | ٪٨ | ٪٩٢ |
| الهند ^{٢٧} | ٢٠٠٦ | ٪٢ | ٪٩٨ |
| الدول المتقدمة | | | |
| أستراليا ^{٢٨} | ٢٠٠٢ | ٪٢٩ | ٪٧١ |
| كندا ^{٢٩} | ٢٠٠٦ | ٪١٨ | ٪٨٢ |
| السويد ^{٣٠} | ٢٠٠١ | ٪١٨ | ٪٨٢ |
| الولايات المتحدة ^{٣١} | ٢٠٠٦ | ٪١٢-١٤ | ٪٨٦-٨٨ |
| فنلندا ^{٣٢} | ٢٠٠٤ | ٪١٠ | ٪٩٠ |

- ومن الأفضل أن تتولى شرطة مسلحة التعامل مع الحوادث التي تكون نساء مسلمات طرفاً فيها.
- ويمكن أن تترتب مزايا أخرى على زيادة نسبة تمثيل المرأة ضمن صفوف أفراد الشرطة. ووفقاً لما صدر عن المركز الوطني للمرأة والشرطة، تشير الدراسات المحلية والدولية إلى أن المرأة والرجل يتمتعان بقدر متساو من الإمكانات التي تؤهلها لتأدية مهام الشرطة بكفاءة. وفي الواقع، تشير الدراسات إلى أن المرأة قادرة في الغالب على تعزيز عمل الشرطة بعدد من المهارات والإمكانات، من قبيل القدرة على الحد من استخدام القوة واللجوء إليها عند التعامل مع الأشخاص الذي يُبدون سلوكاً عدوانياً.^{٣٤} وتشمل الأساليب الأخرى التي تستطيع أن تُسهم المرأة من خلالها في الارتقاء بكفاءة جهاز الشرطة في المسائل التالية:^{٣٥}
- تتميز الشرطيات بكفاءتهن في التعامل مع المواقف التي تنطوي على العنف بالمقارنة مع أقرانهن من الذكور.
- يشير المواطنون إلى أن الشرطيات أكثر ميلاً للتصرف بصورة "غير لائقة" من أقرانهن من الذكور.
- الشرطيات أقل ميلاً للاستخدام المفرط للقوة، من قبيل حالات إشهار السلاح مثلاً.
- تواجه الشرطيات القليل من المعارضة أو المقاومة التي يُبديها المجرمون الذكور عند اعتقالهم و/أو التحقيق معهم.
- تتصرف الشرطيات كنموذج يحتذى به أفراد المجتمع فيما يتعلق بقدرة المرأة على العمل في المؤسسات الأمنية.
- في الغالب الأعم، تمتلك الشرطيات مهارات تواصل تفوق أقرانهن الذكور، فضلاً عن قدرتهن على تيسير التعاون الشرطة وتعزيز الثقة بها، مما يُفضي إلى خلق يشجع المواطنين على العمل في سلك الشرطة.^{٣٦}

ومع ذلك، ينبغي التنويه إلى أن تعزيز وجود المرأة والمجموعات التي لا تحظى بالتمثيل المناسب في مؤسسات الشرطة لن يفضي إلى قيام أجهزة لا تمارس التمييز في عملها بصورة تلقائية. فقد تدفع الثقافة السائدة التي تقوم ازدراء النساء والتحرش بهن بأفراد الشرطة إلى التذرع بهذه الثقافة لحماية أنفسهم في أماكن عملهم. ومما يُعرف عن الشرطيات أنهن يتصرفن بقدر أكبر من الصرامة مع النساء اللاتي يقعن ضحايا الجرائم ويستخدمن القوة المفرطة مع المواطنين في محاولة من جانبهن لنيل القبول لدى المجموعات المسيطرة.^{٤٠} وفي إطار إجراءات إصلاح الشرطة، يجب التعامل مع العقبات التي تفرضها الثقافة المؤسسية والعمل نحو إنشاء أجهزة شرطة يسود فيها الاحترام بين أفرادها وبين المجتمعات التي تخدمها.

٤ كيف يمكن إدراج قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة؟

تتميز عمليات الإصلاح بدقتها، كما تستدعي مشاركة إستراتيجية تتسم بالتخطيط الدقيق كذلك. ومع الأخذ بالحسبان أن مسؤولية الشرطة تتمثل في خدمة المجتمع وتوفير الحماية له، يجب أن تكون إجراءات الإصلاح المزمع وطنية في طابعها كي تُنفذ بصورة فعالة وتكتب لها الاستدامة. ولا ينبغي أن ينظر إلى أجهزة الشرطة أو المجتمعات التي تخدمها باعتبارها عناصر سلبية لا تساهم في عملية الإصلاح سواء كان ذلك في الدول التي خرجت من نزاعات كانت تشهدها أو في الدول النامية. لهذا، يجب تعديل الإرشادات والأمثلة التالية حول إدراج النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة لتلبية الاحتياجات والإمكانيات التي يتميز بها كل سياق بعينه.

ومن المهم كذلك أن يدرك الرجال أنهم يضطلعون بدور رئيسي في إجراءات إصلاح قطاع الشرطة التي تراعي المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، حيث يستطيع الرجال الذين يبنوون مناصب قيادية استخدام نفوذهم لمساندة إجراءات الإصلاح وتوجيهها. ويأخذ أفراد الشرطة على عاتقهم دور القادة والمدافعين والموجهين داخل مؤسساتهم باعتبارهم "مناصرين" لإجراءات الإصلاح. وعلى وجه التحديد، يستطيع أفراد الشرطة تشجيع الحوار حول المسائل الحساسة في أوساط الهيكلية الإدارية في قطاع الأمن.^{٤١} وعلى الرجال، الذين يؤمنون بوجود الفرصة التي تساعد جميع أفراد الشرطة على تولي دور ناجح، أن يقدموا مثالا يحتذى به الآخرون في سلوكهم عند تبني السياسات والإجراءات الجديدة. ويمثل إشراك رجال الشرطة في مناقشة المساواة بين الرجل والمرأة فرصة لنشر المعلومات والوقوف على وجهات نظر المعترضين بشأنها. ودون ضمان تأييد الأغلبية ومساندتها في أجهزة الشرطة، فلن يكتب النجاح أو الاستدامة للإصلاحات المزمعة.

كما تشكل زيادة عدد أفراد الشرطة من النساء ضرورةً عمليةً يحتمها عمل جهاز الشرطة مع العنف الواقع على النساء والفتيات بسبب النوع الاجتماعي. ولا يقتصر الأمر في هذه الحالة على تشجيع النساء على التبليغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي لنظرائهن من الشرطيات فحسب، بل من المفيد كذلك تواجد نساء مدربات أثناء سير التحقيقات في مثل هذه الأمور.

٣-٣ ضمان إنشاء أجهزة شرطة لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتسود فيها هذه الثقافة

من شأن عمل أجهزة الشرطة على القضاء على التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، خلق بيئة عمل تتسم بإنجازيتها ونجاحها بالنسبة لأفراد الشرطة والمدنيين على حد سواء. ترتكب أجهزة الشرطة في بعض الدول انتهاكات، من قبيل التحرش والاعتداءات الجنسية، كما يشارك أفراد هذه الأجهزة في قضايا الإكراه على البغاء والاتجار بالبشر والتمييز على أساس الجنس والميول الجنسية. وقد يقع أفراد الشرطة من الذكور والإناث، مثلهم في ذلك مثل المدنيين من الرجال والنساء والأطفال، فريسة لهذه الأنواع من العنف. على سبيل المثال، يشير أحد التقارير الصادرة عن منظمة العفو الدولية عام ٢٠٠٦ إلى أن "من المسلم به أن اغتصاب النساء والفتيات من قبل أفراد الشرطة داخل منازلهن وفي أماكن عملهن بات يشكل ظاهرةً مستفحلةً في نيجيريا"^{٣٧}. وقد يقدم عناصر الشرطة أو أفراد من العاملين فيها على ارتكاب هذه الانتهاكات. والأسوأ من ذلك أن الثقافة المؤسسية القائمة على التمييز قد ترسخ تلك الانتهاكات في بعض الأحيان.

تتسبب أعمال التمييز في الحيلولة دون توفير الخدمات التي ترعاها أجهزة الشرطة لجميع المواطنين بصورة عادلة. فوفقاً لما أوردته مقرر لجنة القضاء على العنف ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة، ذكرت نساء من جميع الدول أن الشرطة تفتقر للحساسية في التعامل معهن، وقد تخفق في التحقيق في الجرائم الناشئة عن العنف بصورة ناجعة وفعالة. كما أشارت بعض النساء إلى أنهن عندما يتوجهن إلى الشرطة للإبلاغ عن حوادث الاغتصاب التي يتعرضن لها، فإنهن لا يلاقين سوى السخرية من أفراد الشرطة. بل قد يصل الأمر إلى سؤالهن ما إذا كن يستمتعن بتلك الحوادث أم لا.^{٣٨} وقد يتضاعف التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي بالتمييز على أساس الجنس أو الفئة أو الطبقة الاجتماعية أو السن أو الإعاقة الجسدية. فمثلاً، أدى التمييز والعنف اللذين يمارسانه أفراد الشرطة بصورة ممنهجة ضد مجتمعات العجور في كرواتيا وجمهورية التشيك بنساء العجور إلى الإحجام عن طلب المساعدة من أجهزة الشرطة.^{٣٩}

| الإطار رقم ٤ نموذج خطة عمل لإصلاح قطاع الشرطة ^{٢٤} | | | |
|---|-----------|---|--|
| الإطار الزمني | المسؤولية | المهام | التوصيات |
| | | ■ إعداد بيان حول هذه القيم المؤسسية. | ١- تعميم القيم المؤسسية التي توجب على أجهزة الشرطة الالتزام بالتنوع ومراعاة قضايا النوع الاجتماعي. |
| | | ■ ضمان إعداد بيانات سياسات واضحة، بحيث تشكل مراجع مفيدة لتوجيه إجراءات إصلاح قطاع الشرطة. | ٢- إعداد السياسات والإجراءات الكفيلة بإخراج هذه القيم المؤسسية. فمثلاً، لا يجوز التمييز بين أي فرد وآخر لأي سبب من الأسباب، سواء كان ذلك على أساس الأصل أو الدين أو الجنس أو الميول الجنسية. |
| | | ■ تعديل الصلاحيات الممنوحة للشرطة، وشروط عملها والتوصية بزيادة عدد أفرادها. | ٣- إنشاء جهة/هيئة تكفل إدراج النوع الاجتماعي كجزء لا يتجزأ في جميع جوانب سياسات وممارسات الشرطة. |
| | | ■ إعداد استراتيجية اتصالات يتمكن المعنيون من الرجوع إليها بيسر وسهولة. | ٤- إعداد استراتيجية شاملة لتعزيز التواصل الداخلي والخارجي، بحيث تعزز الأهداف المتمثلة بتحقيق المساواة بين الجنسين في أجهزة الشرطة. |
| | | ■ تحديد أنظمة المتابعة وتخصيص الموارد الضرورية. ■ إعداد أنظمة المتابعة وقواعد البيانات لجمع المعلومات في هذا الجانب. | ٥- تحديد الأهداف التي تكفل تحقيق المساواة بصورة يمكن قياسها، بالإضافة إلى إعداد آليات المتابعة اللازمة لذلك. |
| | | ■ إعداد مسح ديموغرافي لتحديد الظروف التي تضمن التنوع في أجهزة الشرطة. | ٦- تحديد أهداف استراتيجية لتجنيد الأفراد في أجهزة الشرطة لزيادة قدرتها على تقديم الخدمات لمختلف فئات المجتمع. |
| | | ■ الشروع في إجراءات المراجعة وتخصيص الموارد اللازمة لتنفيذها. | ٧- إعداد مراجعة شاملة لإجراءات التجنيد بهدف الوقوف على العوائق التي تحول دون تجنيد المجموعات الأقل تمثيلاً وإجراء تحليل للمتقدمين الذين لم يحالفهم النجاح في الانضمام لصفوف الشرطة. |
| | | ■ استخدام سياسات حديثة كأساس للتدريب. | ٨- تبني آلية للتأكد من جميع أعضاء لجان المقابلات على وعي بالمساواة بين الرجل والمرأة والشرطة التي تركز في عملها على خدمة المجتمع. |
| | | ■ إعداد الخطة وربطها بجدول زمني وتحديد المسؤوليات المنوطة بلجان المراجعة. | ٩- إعداد خطة لمراجعة كافة السياسات والإجراءات لضمان اشتمالها على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع. |
| | | ■ تدريب المدربين على السياسات الجديدة. ■ تحديد أوجه القصور في التدريب وإعادة تصميم برامج التدريب لتلأفيها. | ١٠- إدراج سياسات وإجراءات جديدة حول قضايا النوع الاجتماعي والتنوع ضمن برامج التدريب. |

| التوصيات | المهام | المسؤولية | الإطار الزمني |
|---|---|-----------|---------------|
| ١١- إعداد برنامج لمراقبة العاملين. | ■ اختيار موظفات من جميع المستويات في جهاز الشرطة للمشاركة في برامج التدريب. | | |
| ١٢- مراجعة المبادرات التي تعنى بأسر أفراد الشرطة والتي تعكس احتياجاتهم. | ■ تحليل احتياجات كل من الرجل والمرأة وإعداد المبادرات أو السياسات اللازمة للتعامل مع هذه الاحتياجات. | | |
| ١٣- مراجعة المبادرات التي تعنى بأسر أفراد الشرطة والتي تعكس احتياجاتهم. | ■ تحديد الإجراءات التأديبية وتدريب جميع المشرفين في مجال إنفاذ الإجراءات التأديبية. | | |
| ١٤- إعداد الإجراءات الضرورية لتعزيز قدرة المشرفين على مساءلة أفراد الشرطة عن السلوك غير اللائق الذي يسلكونه، من قبيل ممارسات التحرش والتمييز في مكان عملهم. | ■ تحليل النظام المتبع في مراجعة الشكاوى والتأكد من قدرة المواطنين على رفعها، خصوصاً تلك التي تقدمها النساء وأبناء الأقليات. | | |
| ١٥- إعداد الآليات التي تمكن أعضاء لجان مراجعة الترقيات من إدراك المساواة بين المرأة والرجل والالتزام بها. | ■ إعداد المؤشرات اللازمة لقياس مدى التزام أعضاء لجان المراجعة بالمساواة بين الرجل والمرأة. | | |
| ١٦- تبني آلية لتخصيص المرافق والمعدات وغيرها من الأدوات التي تتناسب مع التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي. | ■ تحديد الاحتياجات من المرافق والمعدات. | | |

ضمان العدالة للرجال والنساء والأطفال بصورة ناجحة

٤-١ خطط العمل اللازمة بإدراج قضايا النوع الاجتماعي

٤-٢ مراجعة البروتوكولات والإجراءات العملية

تحدد البروتوكولات والإجراءات الإطار العملي الذي يوجه عمل أجهزة الشرطة، كما تشكل ثقافتها المؤسسية. ويجب إعداد بروتوكولات وإجراءات واضحة لتجاوز إجراءات التمييز الحالية التي تقوم على أساس الأحكام الشخصية لأفراد الشرطة. ويجب كذلك مراعاة الاعتبارات التالية عند مراجعة البروتوكولات والإجراءات المذكورة:

المراجعة والتشاور

■ مراجعة البروتوكولات والإجراءات للتأكد من أنها لا تشتمل على التمييز ومن أنها مصوغة بطريقة تراعي النوع الاجتماعي. كما يجب أن تأخذ هذه البروتوكولات والإجراءات مختلف الاحتياجات الأمنية للرجال والنساء

تمثل النقاط الرئيسية التالية رؤية حول بعض الطرق التي يمكن من خلالها إدراج النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح قطاع الشرطة. وقد يبدو إصلاح قطاع الشرطة عملية مضمّنة يصعب فيها تحديد نقطة الانطلاق بسبب تعدد المجالات التي يتم التعامل معها. وقد يوفر التقييم الأولي لمسائل النوع الاجتماعي فهماً لوضعها الحالي، كما يلقي الضوء على المسائل التي تحتاج إلى عناية عاجلة واهتمام طويل الأمد. وبناءً على هذا التقييم، يمكن إعداد خطة تحدد تلك المسائل والمهام التي يتعين إنجازها.

أنظر الدليل حول إصلاح متابعة وتقييم القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يوضح الإطار رقم (٤) نموذجاً لخطة عمل يمكن تعديلها بما يتناسب مع الوضع القائم واستخدامها لتوجيه إجراءات الإصلاح.

تشمل الممارسات الجيدة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ما يلي:

- **المبادرات الإجرائية**
 - إعداد أساليب لإصلاح أجهزة الشرطة كجزء من المفهوم الأوسع لسيادة القانون بما في ذلك تعديل القوانين التي تنص على الأساليب التي يجب على أن تتبعها في التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مثل سياسة الاعتقال الإلزامي إذا ما توافرت الدوافع المنطقية له أو نظام التبليغ الإلزامي عن حوادث العنف الأسري.
 - إعداد بروتوكولات وإجراءات شاملة للقضايا المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك التعامل مع دعاوى العنف الأسري واستقبال ضحايا العنف الجنسي من الذكور والإناث وتوجيه ضحايا العنف من مثليي الجنس والتباحث في حالات الإتجار بالبشر.
 - التعاون مع قطاعات الصحة والتعليم والقضاء والأطراف المعنية في المجتمع المدني لضمان التعامل الفعال مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإعداد خطط العمل المشتركة والأنظمة والبروتوكولات الضرورية لتوجيهه.
 - جمع بيانات شاملة موحدة حول جرائم العنف التي تقوم على أساس النوع الاجتماعي لأغراض المراقبة والدفاع عن الموارد اللازمة.
- وتشمل المبادرات التخطيطية والهيكلية ما يلي:
- إنشاء وحدات تدريبية متخصصة داخل مؤسسات الشرطة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (انظر الفصل ٥-٣ أدناه).
 - توفير تدريب مكثف لجميع أفراد الشرطة حول كيفية التعامل الناجع مع مختلف أشكال العنف الذي يستند إلى النوع الاجتماعي (انظر الفصل ٤-١٢).
 - تخصيص خطوط ساخنة لاستقبال المكالمات حول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
 - إطلاق حملة توعية عبر وسائل الإعلام حول قضايا العنف الذي يستند إلى النوع الاجتماعي لضمان تعريف الضحايا بحقوقهم وبالخدمات التي تقدمها الشرطة في هذا المجال ولتوصيل رسالة للجمهور تفيد بعدم تهاون الشرطة إزاء العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.^{٤٧}
 - المشاركة مع الجمهور من خلال حملات واسعة المناهضة للعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

والأطفال في عين الاعتبار، بحيث يشمل ذلك صياغة أحكام تعالج العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- التأكد من أن البروتوكولات والإجراءات الحالية تعكس فهماً واضحاً يفيد بأن مهمة الشرطة تتمثل في خدمة المجتمع بكافة فئاته، بمن فيهم النساء والأقليات، وحمايتهم.
- التشاور مع جمعيات الشرطة، بما فيها الشرطة النسائية، لتحديد الإصلاحات المطلوبة.
- مناقشة البروتوكولات والإجراءات مع مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها منظمات المرأة وضحايا العنف والأطراف الأخرى، من قبيل قطاعات الصحة والتعليم والقضاء والأنظمة الجنائية، من خلال عقد منتديات حوارية بين الشرطة وهذه المؤسسات، أو من خلال وسائل أخرى.
- إجراء مراجعة مستمرة لتعديل البروتوكولات والإجراءات المذكورة كي تعكس مجالات اهتمام المجتمع واحتياجاته المتغيرة.^{٤٢}

الالتزام

- ضمان تأييد الإدارات العليا للبروتوكولات والإجراءات التي خضعت للمراجعة والتأكد من تخصيص الموارد المالية الضرورية لتنفيذ وإدراج المعلومات الجديدة في جميع الدورات التدريبية ذات الصلة.^{٤٤}

التواصل مع المجتمع

- ترجمة جميع البروتوكولات والإجراءات المُعدّة إلى اللغات ذات الصلة وتوزيعها على مراكز الشرطة ووضعها في أمكنة بارزة فيها، بالإضافة إلى إرفاق بيان التدريب وخطته معها.^{٤٥}
- يجب تعميم الإجراءات التي تتعلق بالتفاعل مع المجتمع إلى الأماكن التي تشهد قدراً كبيراً من التفاعل بين الشرطة والمواطنين، كما يجب إصلاح حملة للتوعية العامة لتعميم هذه الإجراءات.

٣-٤ الإجراءات والمبادرات المُعدّة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

بما أن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي يمثل أكثر التهديدات الشائعة (كما جاء في الفصل (٣-١))، تتحمل الشرطة المسؤولية عن تنفيذ إجراءات صارمة تهدف إلى معالجة هذا النوع من العنف. ويشمل ذلك اتخاذ إجراءات ناجعة في ملاحقة الأشخاص الذي يمارسون هذا العنف والتحقيق معهم وتوقيفهم واحتجازهم، بالإضافة إلى توفير الدعم والتوجيه للملازمين لجميع ضحايا هذا النوع من العنف.

عينة من اتفاق بروتوكولي بين إحدى المؤسسات المجتمعية ومؤسسة الشرطة

الإطار رقم ه

فيما يلي عينة من اتفاق بروتوكولي بين الشرطة وإحدى مؤسسات المجتمع التي تمثل جماعة لا تحظى بالتمثيل المطلوب في جهاز الشرطة. ويسعى هذا الاتفاق إلى توضيح التزام الشرطة بالتعاون وتلبية احتياجات هذه الجماعة. وقد صيغ هذا الاتفاق بناءً على مسودة اتفاقية أبرمت بين مركز وابانو لصحة السكان الأصليين (Wabano Centre for Aboriginal Health) وجهاز الشرطة في أوتاوا.^{٤٦}

تحديد المبادئ الرئيسية

يحتل ضمان أفضل المصالح وتوفير الحماية والعيش الكريم لكل فرد أهمية قصوى

- يجب تقدير واحترام المعتقدات التقليدية والثقافية الخاصة والتأكيد على أهميتها.
- يعود الاحترام المتبادل بين أفراد الشرطة بالفائدة على المجتمع بأسره.
- يضمن احترام حقوق المواطنين زيادة مشاركتهم في تحديد أسباب الجريمة والاضطرابات والنزاعات التي تسود المجتمع وإيجاد الحلول لها.
- على كافة المواطنين الالتزام بتحسين نوعية الحياة للجميع والقضاء على العنصرية.

تحديد الأدوار والمسؤوليات

دور مؤسسات المجتمع

- ١- رفع مستوى الوعي الثقافي / التاريخي لدى أفراد الشرطة من خلال العديد من الطرق، بما فيها تنظيم التدريب واللقاءات والحوار الذي يهدف إلى توطيد العلاقات معهم.
- ٢- توفير الموارد / المعلومات حول الهيئات التي تتولى تقديم الخدمات للمواطنين.
- ٣- المشاركة في اللجان ذات الصلة لإطلاع الشرطة على القضايا المستجدة.

دور جهاز الشرطة

- ١- ضمان أمن جميع المواطنين وسلامتهم، والأخذ بعين الاعتبار بعض الجماعات التي تخضع لمراقبة حثيثة من قبل الشرطة ولا تحصل على القدر المطلوب من الحماية.
- ٢- العمل بالتعاون مع مؤسسات المجتمع وهيئاته لضمان تلبية احتياجاته من جانب الشرطة.
- ٣- تنظيم لقاءات تجمع أفراد الشرطة والمواطنين للتوعية الثقافية المتعمقة مع التأكيد على أهمية المشاركة فيها.
- ٤- تهيئة الأجواء المناسبة داخل مؤسسة الشرطة لتعزيز التفاعل بين أفرادها وبين أفراد المجتمع.

تحديد نوايا الطرفين

يعقد الطرفان عزمهما على تحقيق الأهداف التالية:

- ١- إعداد برنامج لتقديم المعلومات أو برنامج تعليمي أو تدريبي لتوفير الفرص للتعلم المتبادل بين الفريقين.
- ٢- تنظيم اجتماعات دورية لتبادل المعلومات حول البرامج والخدمات والفعاليات لبحث التقدم الذي يتم إحرازه على صعيد تحقيق أهداف هذا الاتفاق البروتوكولي.
- ٣- مراجعة هذا الاتفاق رسمياً في غضون ستة أشهر من تاريخ التوقيع عليه ومراجعتة بعد ذلك سنوياً أو قبل ذلك بناءً على طلب أي من الطرفين.
- ٤- الاتفاق المتبادل على إجراء التسويات الملائمة وبموافقة كلا الطرفين.

٤-٤ مراكز الشرطة النسائية / الوحدات المتخصصة

وتشمل بعض النتائج المترتبة على مأسسة هذه الوحدات أو الأقسام ما يلي:

- بين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٤، تم إنشاء ١٨٨ قسم للشرطة النسائية في الهند. وتفيد التقارير بأن هذا الأمر ساهم في زيادة معدل التبليغ عن الجرائم ضد النساء والأطفال بنسبة ٢٢٪ مع أعلى معدل للإدانة في تلك الجرائم.^{٥١}
- أوضحت المملكة المتحدة أنه منذ إنشاء وحدات العنف الأسري زادت أعداد الشكاوى زيادة ملحوظة مع ارتفاع معدلات الاحتجاج والادعاء مع انخفاض تكرار وقوع الضحايا.^{٥٢}
- في سيراليون، أنشئت وحدات مساعدة الأسرة (انظر الفصل ٥-١ أدناه) ومنذ ذلك الحين أفادت التقارير بزيادة أعداد الشكاوى وعمليات الاحتجاج.^{٥٣}

تقدم أقسام الشرطة النسائية خدمة مهمة لمعظم شرائح المجتمع المهمشة، ومن أجل العمل نحو تقديم الخدمة بشكل أكثر فاعلية، فإنه يجب الأخذ بعين الاعتبار التحديات والمخاطر والاحتياجات. وفيما يلي قائمة ببعض التحديات / المخاطر التي تم تحديدها:

- أن أقسام الشرطة النسائية المنفصلة عن الهيكل المركزي للشرطة يمكن أن تسهم في زيادة تهميش العنف الجنسي وكذلك خدمات رعاية الضحايا.
 - أن أقسام الشرطة النسائية التي لا يتم ربطها بشكل كافي بالنظام القضائي لا تستطيع ضمان أن تشهد النساء اللاتي يقدمن البلاغات إحالة قضاياهن للمحاكمة.
 - أن الإحصائيات تركز على متابعة الشكاوى التي يتم التقدم بها وليس بالضرورة على النتائج التي يتم التوصل إليها فيها أو على أشكال العنف ضد المرأة.
 - أن أقسام الشرطة النسائية المنفصلة عن باقي جهاز الشرطة - وهي غالباً تكون ذات إجراءات أقل تخصصاً - تسهم في تنوع سبل التعامل مع الشكاوى أو التعامل مع المسائل الأخرى حتى في داخل قسم بعينه أو في جهاز شرطي محلي.
 - أنه بدون سياسات أو إجراءات واضحة المعالم، يكون تدريب الأفراد الذين يعملون في هذه الوحدات محدوداً.
 - أن تدريب أفراد أقسام الشرطة النسائية الذي يستند إلى "وجود مستمع جيد" والقدرة على التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي المتعاطف طبيعياً مع المرأة قد يؤدي إلى عدم كفاءة التدريب.
- وبالرغم من أن أقسام الشرطة النسائية تشكل أحد الطرق للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، يظل التدريب وتنمية المهارات بشأن التعامل مع هذا النوع من العنف ضرورة داخل جهاز الشرطة، ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدل الحوادث وتنوع الحالات التي يتم التعامل معها (انظر الفصل ٤-١٢ الخاص بالتدريب على النوع الاجتماعي).

غالباً ما تحجم النساء عن تقديم شكاوى إلى الشرطة لأسباب عدة، منها التقاليد الثقافية التي تحد من التفاعل بين الرجال والنساء، والعادات الاجتماعية التي لا تسمح للمرأة بالتحدث عن العنف داخل المنزل وعجز الشرطة عن التعامل مع مثل هذه الشكاوى.^{٥٤} وعادةً ما تشعر النساء بالخوف والخجل والارتباك وعدم الرغبة في التورط في متاهات الشرطة والقضاء. وتشير تقارير الوكالة الوطنية للإحصاءات في كندا إلى أن ما لا يزيد عن ٣٦٪ من ضحايا العنف الزوجي من الإناث و ١٠٪ من ضحايا الاعتداء الجنسي يقومون بإبلاغ الشرطة عن تلك الجرائم.^{٥٥}

ورداً على ذلك، تم تأسيس أقسام الشرطة النسائية ووحدات العنف الأسري في عدد من الدول كالأرجنتين، والبرازيل، وكولومبيا، وكوستاريكا، والإكوادور، والهند، وليبيريا، ونيكاراجوا، وبيرو، وأوروغواي، وسيراليون، وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة. ومن أجل توفير بيئة تشعر المرأة فيها بالراحة عند التبليغ عن حوادث العنف التي تقع عليها ولكي تتأكد من أن شكاوها ستنال المعاملة المطلوبة، تشكل الشرطيات أغلبية في هذه الأقسام. كما تضم غالباً عدداً من الشرطيات المتخصصات مع عاملين من الصحة والأخصائيين الاجتماعيين والقانونيين ومختصين آخرين حيث يشكلون فريق عمل يمكنه التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما فيه العنف الأسري والاعتداءات الجنسية على النساء والأطفال. وبالإضافة إلى ذلك، تركز هذه الأقسام على زيادة مستوى الوعي بحقوق المرأة داخل المجتمع بأسره.

الإطار رقم ٦ قوة شرطة جيانا- التعامل مع العنف الذي يمارس على أساس النوع الاجتماعي

في مرتفعات جيانا، عملت قوة شرطة جيانا مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية على تأسيس شبكة تهدف إلى الحد من العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والعنف الأسري. وأسفرت نتائج هذه المبادرة عن الدعوة إلى التدريب على قانون العنف الأسري باعتباره مكوناً إلزامياً لمنهج التدريب في كلية شرطة جيانا وأقسام الشرطة التي خصصت فيها مكان لمقابلة الأفراد الذين يبلغون عن حوادث العنف الأسري. وقد تعهد مفتش الشرطة بتأسيس وحدة متخصصة بالعنف الأسري داخل قوة شرطة جيانا لتحسين أداء واجبات تنفيذ القانون في تلك المنطقة.^{٥٦}

دراسة حالة حول أقسام الشرطة النسائية في دول أمريكا اللاتينية

الإطار رقم ٧

أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠٠٣ في بعض دول أمريكا اللاتينية (وهي الأرجنتين، والبرازيل، وكولومبيا، وكوستاريكا، والإكوادور، ونيكاراجوا، وبيرو وأوروغواي) أن الهيكلية الخاصة بكل قسم من أقسام الشرطة النسائية يختلف عن الآخر ويخدم شريحة مختلفة من المجتمع،^٤ وهذا يعتمد على الدولة وقوانينها الجنائية. وبالرغم من تلك الاختلافات، تتميز أقسام الشرطة النسائية^٥ بالخصائص التالية:

- أن معظمها يتعامل مع حالات العنف الأسري أو العائلي ضد النساء والأطفال.
- يتم تقديم الخدمات بالمشاركة مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- معظم أفراد هذه الأقسام هم من النساء.
- الخدمات الشرطةية تشمل اعداد التصريحات وإجراء التحقيقات وتجهيز الاتفاقيات بالشراكة مع العاملين الاجتماعيين.
- لا توجد تكلفة يدفعها المستخدم للحصول على الخدمات متعددة الأنظمة.
- وتهدف وحدات أقسام الشرطة النسائية إلى تحقيق الأهداف التالية:
- حماية المرأة من التهديدات الأمنية.
- توفير الحصول على خدمات الدعم النفسي والطبي والقانوني التي لا يتوافر للمستخدمين الحصول عليها بطرق أخرى وخاصة الفقراء منهم.
- المساهمة في التركيز النوعي فيما يخص الأمن بصفة عامة.
- المساهمة في الإدارة الرشيدة من خلال التعاون المستمر بين الحركات النسائية والمنظمات غير الحكومية والشرطة، وفي بعض الحالات، منظمات المرأة التي تديرها الدولة في مجالات تقديم الخدمات والتنسيق والإدارة.
- جمع البيانات بشأن الجريمة التي تتعامل معها أقسام الشرطة النسائية.

٤-٥ الشرطة المجتمعية

والتعامل معها، بما في ذلك تمثيل المجتمع في جهاز الشرطة (مثل ضم أفراد الشرطة من النساء ومن المجموعات الأقل تمثيلاً).

✓ توطيد علاقات وثيقة مع المجتمع بما في ذلك المنظمات النسائية ومجموعات المجتمع التي تعمل نيابة عن المجموعات الأقل تمثيلاً من خلال التدريب المشترك والدوريات المشتركة وخدمات التوجيه.

✓ عقد اجتماعات دورية بين الشرطة والمجتمع في أماكن محايدة سياسياً مثل المراكز المجتمعية وليس أقسام الشرطة، وذلك بهدف زيادة مشاركة أفراد المجتمع الذين يترددون في حضورها وخاصة النساء.

✓ إنشاء أنظمة داخل الشرطة لتشجيع الأفراد والأفراد على اقتراح طرق جديدة لتقديم الخدمات التي تؤديها للمجتمع بشكل أكثر فاعلية. وكذلك ضمان التعامل مع احتياجات النساء والرجال والأطفال. ومع الإقرار بأن إعطاء الدافع لأفراد الشرطة للتغيير، فقد تدعو الحاجة إلى مبادرات عديدة، مثل حملات التعليم الهادف والإشراف المستمر والإجراءات التأديبية وإلى توافر الدعم والمساندة عن طريق عمليات المراجعة الداخلية أو الرقابة المدنية.

يمثل عمل الشرطة التي تضع خدمة مجتمعها نصب عينيهما إستراتيجية عامة عند تنفيذ عملية إصلاح الشرطة، حيث إنه يؤكد على توطيد علاقات العمل بين المجتمع والشرطة. وهناك طرق جديدة للتعامل مع الجرائم والحفاظ على النظام وأمن المجتمع^٦. وعندما يتم تحديد العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتباره منهجاً للعمل الشرطي، تكون الشرطة بحاجة إلى فهم مختلف للاحتياجات الأمنية للرجال والنساء والأطفال وأخذها بعين الاعتبار.

✓ قائمة بالأمر التي يجب على الشرطة المجتمعية مراعاتها عند التعامل مع النوع الاجتماعي:

✓ ضمان وجود الإرادة السياسية والدعم للتعامل مع المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي عند البدء في إعداد مبادرات الإصلاح.

✓ الالتزام بتوفير الموارد المالية - وإن كانت محدودة - لإظهار الالتزام المؤسسي بعمليات الإصلاح المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

✓ تحديد الأطراف المعنية أو "المنصرين" داخل الشرطة لتأييد وإظهار أهمية التعرف على احتياجات المجتمع ككل

إنشاء جهاز شرطة يمثل جميع فئات المجتمع ويتسم بنجاعته

- الحمل ورعاية الطفل
- التجهيزات والملابس
- التثبيت في العمل
- الترقيات

٤-٦ التقييم والمراجعة

يمكن أن يحدد التقييم والمراجعة بشأن عمليات الإدارة وصنع السياسة التحديات ونقاط البدء لزيادة معدل توظيف النساء في أجهزة الشرطة وتثبيتهن وتعزيز مكانتهن فيها. وكما يمكن أن تقوم الشرطة أو أية جهة محايدة مثل، محقق الشكاوى أو الوزارة المسؤولة عن الشرطة أو الأطراف المشاركة في عملية الإصلاح - كمنظمات المجتمع المدني - بهذه المراجعات أو التقييمات. وكخطوة أولى، يتعين أن تجمع هذه التقييمات أو المراجعات معلومات دقيقة، وخصوصا معايير لتتبع تأثير عمليات الإصلاح. وفيما يلي مثال حول تقييم بيئة مكان العمل التي تناسب عمل النساء في أجهزة الشرطة، وهو يستند في جانب منه إلى تقييم تم إجراؤه في الولايات المتحدة.

- كما يلزم جمع معلومات بشأن ما يلي:
- حجم ونوعية فعالية التدريب على النوع الاجتماعي المتحصل عليه، وعلى وجه التحديد التحرش الجنسي.
- وتشمل نتائج التقييم ما يلي:
- معلومات وافية لإعداد تقرير يحدد فيه المشكلات والتحديات وخطة العمل المقترحة.

٤-٧ تجنيد النساء في مؤسسة الشرطة

"في أفغانستان على سبيل المثال، يعتبر الوضع المتردي للشرطة، والصفة العسكرية التي تلازمها، من العوامل التي تثبط همة المرأة المؤهلة تأهيلا منقطع النظير - مع التسليم بحقيقة الفصل بين الجنسين في أفغانستان - على التعامل مع قضايا الأسرة والقضايا الداخلية والتي يعتبر وجودها ضروريا للتعامل مع المشتبه بهم من النساء اللاتي يتعرضن لمخاطر سوء المعاملة المتزايدة. وتشمل الجهود المبذولة لجذب مزيد من النساء إنشاء مبيت للإناث في أكاديمية كابول للشرطة وتدريب مساعدات الشرطيات منهن بشكل منتظم في منطقة بجلان، وذلك بالنسبة للنساء اللاتي ليس بإمكانهن العيش بعيدا عن أسرهن لفترات طويلة."^٧

مجموعة الأزمات الدولية^٨

كما يجب تحديث سياسات وإجراءات التجنيد لضمان جذبها لمجموعة كبيرة من الأفراد المؤهلين بمن فيهم أفراد المجموعات الأقل تمثيلا، مثل المرأة والأقليات العرقية. كما تحتاج الشرطة إلى تحديد ماهية العوائق القائمة لجذب الأفراد من مجموعات محددة وكيفية تنقيح عمليات التجنيد. وكذلك تحتاج حملات التجنيد ان تكون سهلة الوصول ومفهومة بشكل واضح وأن تصل إلى المجموعات الأقل تمثيلا وتتناول القضايا التي تهم المجتمعات المستهدفة.

ويعمل الوصف الوظيفي على توجيه عملية التجنيد. ولذلك فهناك خطوة لا بد من اتخاذها لضمان عملية تجنيد أكثر انفتاحا لتحديث مسؤوليات الوظيفة لكي تعكس بدقة المهارات اللازمة في العمل الحديث الذي تؤديه الشرطة. وفيما يلي قائمة بالمهام المقترحة لتوجيه العملية.

انظر الدليل حول أثر النوع الاجتماعي في متابعة وتقييم القطاع الأمني

تقييم بيئة مكان العمل^٧

تشمل هذه الطريقة ما يلي:

- جمع المعلومات من خلال دراسات مسحية بدون بيان أسماء الأفراد من الذكور والإناث من مختلف المراتب.
- إجراء مقابلات ومشاورات مع أهم الجهات المعنية الداخلية (مثل مدير التجنيد والاختيار) والجهات المعنية الخارجية (مثل لجان الشرطة المدنية ومنظمات المجتمع المدني بما فيها المنظمات النسائية والرجالية ومجموعات السحاقيات ومثليي الجنس وثنائيي الجنس والمتحولين جنسيا).
- إجراء مراجعات للسياسات والإجراءات وعلى وجه التحديد تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي.
- فحص المعلومات الإحصائية مثل أرقام التجنيد والاختيار.

وينبغي جمع معلومات حول المناطق التي تواجه فيها الشرطيات عوائق تقليدية، بما في ذلك ما يلي:

- التجنيد والاختيار
- مؤسسات التدريب
- التحرش الجنسي
- نيل القبول من الأقران والمشرفين

إجراءات لزيادة معدلات التثبيت في العمل

- تحديد الأهداف أو نسب المشاركة في التدريب أو شغل المستويات الوظيفية.
- التأكد من أن التجهيزات والدعم اللوجستي يفي باحتياجات جميع الأفراد وعلى وجه التحديد المرافق الصحية وأماكن الإقامة والزي الموحد والمواد الأخرى اللازمة للشرطيات.
- إعداد برامج توجيهية مصممة لنشر الفائدة لدى كل فرد من الأفراد سواء كانوا مدنيين أم عسكريين من الذكور والإناث.^{٦٠}
- التأكد من إعداد سياسات خاصة بالرواتب والمزايا والمعاشات أو طرق المكافأة الأخرى التي تعتمد على المساواة بين الأفراد والشرطيات.
- تنفيذ السياسات وتقديم المبادرات للقضاء على التمييز والتحرش الجنسي والعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ومعالجته، بما في ذلك التدريب الإلزامي على مواجهة التحرش الجنسي ونشر الوعي بمسائل النوع الاجتماعي.
- تأسيس اتحادات للعمال بما في ذلك اتحاد للعاملات وذلك لتقديم الدعم إلى الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً والدفاع عن حقوقهم وكذلك اقتراح التحسينات على المسؤولين التنفيذيين في الشرطة وتوفير التدريب للأفراد والإسهام في الحد من مستويات التمييز والضغط التي تمارس عليهم بشأن بعض القضايا.
- التأكد من عدم الإفراط في تمثيل المجموعات المستهدفة في المستوى الأول أو في الوظائف الأقل مكانة وراتباً.
- إعداد برامج مكثفة للمجموعات المستهدفة بالتزامن مع التدريب اللازم.
- مراقبة معدلات التثبيت في العمل لتحديد العقبات أو المجالات التي لا تصل إليها المجموعات المستهدفة.
- التعريف بكبار الأفراد (داخل أو خارج الشرطة) من بعض المجموعات المستهدفة والإعلان عنهم باعتبارهم نماذجاً يشهد على إمكانية الترقية في السلم الوظيفي.

٤-٩ الموارد البشرية

عملت سياسات وممارسات الموارد البشرية في الشرطة تقليدياً على التعامل مع احتياجات الرجال. وغالباً ما تركز السياسات التي تتعلق بساعات العمل والإجازات والمسائل الأخرى على الأفراد الرجال بما يوضح التزامهم من خلال العمل لساعات طويلة والعمل بالورديات، حيث كان من المفترض أن الأفراد الذكور لديهم زوجات ترعى الشؤون المنزلية وتعتني بالأطفال أو يعيشون بمفردهم أو مستقلين.

قائمة بالمهام المطلوبة لتحديث الوصف الوظيفي:^{٦١}

- ✓ أن يعكس الوصف الوظيفي المسؤوليات التي يتوقع أن يقوم بها ضابط الشرطة.
- ✓ أن يتم التعرف على مدخلات المجتمع عند تطوير الوصف الوظيفي.
- ✓ أن تتم مراجعة الوصف الوظيفي على يد خبير قانوني لضمان صلته بالوظيفة.
- ✓ أن يدل الوصف الوظيفي ويؤكد على الأنشطة التي يقوم بها المجتمع للمشاركة في النشاطات التي تنفذها الشرطة مع المسؤوليات الإضافية لتنفيذ القانون.
- ✓ أن يؤكد الوصف الوظيفي على الخبرات والمهارات والصفات التالية:
 - القدرة على التواصل مع مختلف شرائح المجتمع.
 - معرفة بقيمة التنوع الثقافي.
 - القدرة على منع تصاعد أحداث العنف.
 - القدرة على تسوية النزاعات
 - القدرة على تنظيم العمل على نحو من التعاون مع فئات المجتمع الأخرى.
 - القدرة على التواصل مع مختلف تجمعات الأفراد.
 - القدرة على اقتراح الحلول وترتيب الأولويات بالنسبة - للجريمة ومشكلات الحياة اليومية داخل المجتمع.
 - القدرة على التفاهم مع من يتمسكون بقيم مختلفة.
 - القدرة على العمل بالتعاون مع الجهات الحكومية ووكالات تقديم الخدمات الاجتماعية الأخرى.
 - القدرة على تحديد الإجراءات الوقائية الكفيلة بمنع حدوث المشكلات وتحسين الأوضاع المعيشية في المجتمع.
 - القدرة على التعامل مع الأولويات المتعارضة.
- وفضلاً عما تقدم، يوضح الإطار رقم (٨) بعض المسائل التي يجب أخذها بعين الاعتبار خلال إجراءات تجنيد النساء والمجموعات الأقل تمثيلاً في قطاع الشرطة وتثبيتهم فيه.

٤-٨ تثبيت النساء في عملهن في قطاع الشرطة

ترتبط كفاءة حملات التجنيد المستهدفة بقدرة الشرطة على جذب متطوعين جدد. ونظراً للتكاليف الباهظة لعمل تلك الحملات، فإن المسؤولين التنفيذيين في الشرطة بحاجة إلى تحسين معدلات التثبيت في العمل وخاصة بالنسبة للنساء والمجموعات الأقل تمثيلاً.

الإطار رقم ٨

الإستراتيجيات اللازمة لتجنيد النساء في سلك الشرطة وتثبيتهن فيه

| معاهد التدريب | فريق التجنيد | حملة التجنيد |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ وجود مدربين رجالا ونساء. ■ التدريب المشترك للأفراد الجدد من الذكور والإناث. ■ التأكد من أن التدريب يتفق مع مسؤوليات الأسرة. ■ تخصيص تدريب للإناث فقط إذا كان ذلك ملائما من الناحية الثقافية. ■ وجود مرافق خاص للنساء في أماكن التدريب. ■ أن تعكس الاختبارات البدنية الواجبات الشرطية الفعلية - واختبار أفراد الشرطة الحاليين لتحديد معيار الأداء. ■ التأكد من عدم انعزال النساء في أماكن الإقامة مما يزيد من معدلات ترك الدراسة. ■ التركيز على بناء الثقة لدى الأفراد الجدد فيما يتعلق بكيفية التعامل مع المواجهات البدنية وليس مجرد القوة البدنية. ■ زيادة الثقة في مجالات التدريب غير المعتادة تقليديا لبعض المجموعات (مثل تدريب النساء على الأسلحة النارية). ■ البعد عن ثقافة " احتقرهم - افضحهم " والتي تعتمد الإهانة والمجافاة حيث قد تؤدي إلى التحرش الجنسي والخوف من التبليغ عن هذه الحوادث. ■ تشكيل لجان للتدريب لمراجعة جميع مواد التدريب والتأكد من أنها تراعي مسائل النوع الاجتماعي. | <ul style="list-style-type: none"> ■ اختيار الأفراد الذين يتفهمون ويدعمون سياسات التجنيد الجديدة. ■ تدريب الأفراد على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتعددية. ■ ضمان أن فريق العمل يضم أفراد وشرطيات. ■ أن تسود علاقات الصداقة بين أعضاء الفريق وسهولة التحدث مع بعضهم البعض. ■ ضمان أن فريق العمل قادر على الإجابة على الأسئلة بشأن السياسات الملائمة. ■ ضم الأفراد من ذوي المهارات الملائمة من المجتمع ومن بين الإناث في لجان المقابلة الشخصية. ■ إعداد مجموعة من الأسئلة ونظام منح الدرجات للجنة المقابلة الشخصية تعكس الوصف الوظيفي الجديد وكذلك مراقبة أفراد الفريق لتحديد ما إذا كان أحد أفراد الفريق قد دأب على وضع درجات أقل لمجموعات معينة. | <ul style="list-style-type: none"> ■ تقييم سياسات التجنيد ومعايير الاختيار بانتظام بهدف القضاء على المحاباة والتمييز في تجنيد النساء. ■ إعداد أهداف واستراتيجيات واضحة المعالم للتوظيف - ووفقا لخطة بكين: يجب أن تصل نسبة تمثيل المرأة إلى ٣٠٪. ■ تقديم مواد تراعي النوع الاجتماعي - وتشمل نشرات وملصقات إعلانات تصور قيام المرأة والرجل بمهام متنوعة. ■ توزيع معلومات عن فرص العمل في أماكن تجمع المرأة مثل محلات البقالة والنوادي الصحية وغيرها. ■ برامج تدريبية لمجموعات معينة للتأكد من تلبيتهم لمتطلبات الدخول مثل التدريب البدني للنساء ■ عمل مسح للأفراد الحاليين من التجمعات المستهدفة لمعرفة كيف تم توظيفهم وما هو الشيء الأكثر رضا وجدوه في العمل كأفراد شرطة واستخدام تلك المعلومات في حملات التجنيد . ■ برامج تحفيزية لخدمة أفراد الشرطة الذي يعملون على جذب المتطوعين الجدد من المجتمعات المستهدفة. ■ خطط مشاركة جانبية لتشجيع الأفراد المؤهلين من المجموعات الأقل تمثيلا لشغل المناصب العليا. ■ حملات معلومات عامة تستهدف المجموعات الأقل تمثيلا بما في ذلك معارض المهن. |

إجراءات لمضاعفة تجنيد النساء والموارد البشرية الصديقة للأسرة

- مرونة ساعات العمل بالنسبة للعمل في الوردية وخيارات الإجازات.
- إتاحة فرص العمل بنظام نصف دوام وتبادل الوظيفة للرجال والنساء.

وبانضمام النساء إلى قوة العمل، تم الاعتراض على هذه الافتراضات وبات من الضروري إجراء عمليات إصلاح لضمان ألا تكون سياسات الموارد البشرية قائمة على التمييز. ولن تكون عمليات المراجعة مفيدة للنساء فحسب، لكنها قد تعمل على تحسين التوازن بين العمل وممارسة الحياة للأفراد من الذكور، وكذلك ستزيد بدورها من مضاعفة فرص التثبيت في العمل والكفاءة.

ولن يتم التعامل معهم على أنهم أقل من الأفراد الجادين بما يؤثر على فرص التقدم والترقية في الوظيفة لديهم.

٤-١٠ الترقية

أظهر تحليل لكيفية توزيع المجموعات الأقل تمثيلاً، وخاصة المرأة، داخل مختلف المراتب في الشرطة، مدى النطاق الضيق للتغييرات التي حدثت. وأظهرت استمرار تمثيل المرأة بأعداد كبيرة في المناصب الأقل مرتبة. وفي هندوراس، تشكل المرأة ٦٪ تقريباً من أفراد الشرطة و ٢٪ فقط من المناصب العليا.^{٦٢}

إجراءات لزيادة فرص الترقية:^{٦٣}

■ إعداد معايير موضوعية غير قائمة على التمييز للترقي تشمل مكافآت لحل المشكلات، العمل مع المجتمع، والتوجيه نحو الخدمات الاجتماعية، وكذلك الحد من معايير التقييم

■ تحديد سياسات خاصة بفترة الحمل بوضوح تتسم بالمرونة والعدالة والأمان، بما في ذلك العمل الخفيف أو إجراء تعديلات على الواجبات الحالية.

■ منح إجازة كافية لرعاية الأسرة للآباء والأمهات.

■ توفير مرافق رعاية يومية داخل أو خارج موقع العمل.

■ توفير حضانات الأطفال.

■ تدريب على التغلب على الضغوط.

■ الحصول على الدعم النفسي.

■ توفير زي العمل الملائم، بما في ذلك الزي الخاص بالحمل.

وبالتعامل مع هذه المسائل، ترسل مؤسسة الشرطة رسالة قوية داخليا وخارجيا بأن مهنة تنفيذ القانون هي خيار مهني قابل للتطبيق للأمهات والآباء. وبالإضافة إلى تغيير السياسات، فإن مؤسسات الشرطة بحاجة إلى التأكيد على أن الأفراد الذي يتمتعون بمميزات تلك الخيارات لن يتم تهميشهم

الإطار رقم ٩ زيادة نسبة تجنيد النساء للعمل في سلك الشرطة وتثبيتهن فيه في ولاية نيومكسيكو بالولايات المتحدة الأمريكية^{٦٤}

في إدارة شرطة ألبوكيرك، ولاية نيو ميكسيكو في الولايات المتحدة الأمريكية، تم إطلاق مشروع جديد يدعى "مشروع مكان عمل جديد للمرأة" تموله وزارة العمل الأمريكية وتديره جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم. وفي أقل من عام، أظهر المشروع نجاحا كبيرا في تجنيد الشرطيات وإيجاد بيئة عمل داعمة لهن. وهكذا، فقد تضاعفت حصة تجنيد النساء في الكلية بنسبة ١٠-٢٥٪ وتضاعفت فرص احتفاظ المرأة بوظيفتها بنسبة تعادل نسبة الرجال. وقد تضمن المشروع مبادرات بخصوص:

■ تقييم بيئة العمل: قامت به جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم، وشمل ذلك دراسات مسحية غافلة اسم أفراد الشرطة من الذكور والإناث وإجراء مقابلات مع أصحاب المصالح الهامة ومراجعات للسياسات والإجراءات وفحص المعلومات الإحصائية.

■ خطة العمل وفريق التنفيذ: وضعت جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم تقريرا وخطة عمل بناء على التحديد الذي أجرته وشكلت إدارة شرطة ألبوكيرك فريقا من الأفراد والشرطيات في مناصب قيادية ليكونوا مسؤولين عن التنفيذ.

■ التأكد من وجود الإرادة السياسية: أولت جميع القيادات في الإدارة اهتماما لتجنيد الشرطيات وتثبيتهن في عملهن.

■ التجنيد الفعال للمرأة: تم نشر ذلك عن طريق معرض المهن الشرطية، المرأة والتغطية الإعلامية لنشاطات الشرطة والمرأة: الإعلانات والملصقات والنشرات الإعلانية لإظهار صورة أفراد الشرطة من الإناث والأقليات، وقائمة التجنيد المستهدفة.

■ عملية الاختيار: استبدال لجنة المقابلة الشخصية بفيديو يصور حادثة تفاعلية دقيقة تقوم برصد ردات فعل المشارك بهدف الحد من التحيز ضد المرأة. ويتم ترتيب مجموعة طلبات الالتحاق بناء على معايير اختيار مكتوبة وتشارك الشرطيات في عملية الاختيار.

■ القضاء على التحرش الجنسي: أجريت دراسة مسحية مغلقة الاسم صممتها جمعية المنظمات غير الحكومية للمرأة في الاتحادات ومجالات التكنولوجيا والعلوم وأدارتها إدارة شرطة ألبوكيرك، حيث أكدت على وجود سياسة لا تتهاون مع التحرش الجنسي وإجراء تدريب لمدة ٨ ساعات خاص بالشرطة المشرفين على القضاء على التحرش الجنسي.

■ تغيير الإجراءات التقليدية المعمول بها: طلبت إدارة شرطة ألبوكيرك من بعض الموردين تزويد زي رسمي وتجهيزات بمقاسات صغيرة تناسب المرأة، وقام معلمون للتربية البدنية بتعديل بعض نظم التدريب لمنع تعرض المتطوعات للإصابات البدنية المؤذية وتم البدء في إجراء دراسة حول المسائل المتعلقة برعاية الطفل.

ضمان إنشاء مؤسسات شرطية لا تمارس التمييز وتعزز حقوق الإنسان وتنشر هذه الثقافة

٤-١١ قواعد وسياسات السلوك بشأن التمييز والتحرش والعنف

"أولاً: إذا لم يحترم الأفراد بعضهم البعض فمن الصعب أن نتوقع منهم احترام المجتمع متعدد الثقافات الذي يخدمونه"

المركز الوطني للمرأة والشرطة^{٦٤}

فهناك حاجة إلى إعداد سياسات وقواعد للسلوك واضحة المعالم باستخدام عملية تشاورية شاملة من أجل القضاء على التمييز الداخلي والتحرش والعنف وانتهاك حقوق الإنسان والمعاقبة عليه. كما ينبغي اتخاذ خطوات شاملة للحد من جميع أشكال انتهاك حقوق الإنسان التي ترتكب على يد أفراد الشرطة أو ضد أفراد الشرطة الآخرين والمدنيين والمعاقبة على ذلك، بما في ذلك تطوير السياسات الخاصة بالتحرش الجنسي.

✓ قائمة بالسياسات الكفيلة بالتعامل مع التحرش^{٦٥} الجنسي:

✓ التأكيد على أن المؤسسة تدعم حقوق كل فرد في عدم التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل وأنها لا تقبل أي شكل من أشكال التحرش القائم على أساس النوع الاجتماعي أو الجنس أو العرق أو الميول الجنسية أو السن أو الإعاقة أو أي "اختلاف" آخر.

✓ التأكيد على أن يتحمل المخالفون مسؤولية تصرفات التحرش الجنسي التي تصدر عنهم وأن يتم تأديبهم على النحو المناسب.

✓ التأكيد على أن المشرفين والمديرين مسؤولون عن الحفاظ على مكان العمل خالياً من التحرش وأن يتحملون المسؤولية عن وقف التحرش والتبليغ عنه بالشكل المناسب.

✓ التأكيد على اعتبار الأفعال الانتقامية ضد الأفراد الذين يتقدمون بشكاوى من التحرش الجنسي كتصرفات تضاف إلى سوء السلوك ويتم التحقيق فيها والمعاقبة عليها وفقاً لذلك.

✓ التوضيح بأن القانون يحظر التحرش الجنسي.

✓ تعريف سلوك التحرش وتقديم أمثلة له يمكن فهمها بيسر وسهولة.

✓ إتباع الإجراءات الرسمية للنظر في شكاوى التحرش.

المنحازة إلى مجموعات معينة، فعلى سبيل المثال، استعمال الخبرة العسكرية والأقدمية كمعيار مفضل يؤدي إلى الإجحاف بالمرأة.

■ إعداد معايير لتقييم الأداء والتعيينات تتسم بالوضوح والشفافية والموضوعية وعمل مراجعات لتقييم الأداء الوظيفي بناء على الوصف الوظيفي الذي تمت مراجعته ومتطلبات المهارة وليس على مفاهيم المهارة الشرطية التي عفا عليها الزمن (انظر الفصل ٤-٧ لمزيد من المعلومات حول الوصف الوظيفي ومتطلبات المهارة).

■ استخدام لجان مستقلة للمراجعة وكذلك لجان خارجية للمقابلة الشخصية للحد من التحيز الداخلي أو الترقيات من خلال "شبكة المعارف".

■ ضمان الحصول المتكافئ على التدريب الوظيفي للتقدم في العمل.

■ ضمان وصول الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً إلى المناصب التي تعتبر ذات قيمة للتقدم في العمل.

■ ضمان ألا تنظر لجان الترقيات إلى المناصب التي تشغلها الشرطيات تقليدياً على أنها أقل "قيمة" من حيث (العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإساءة معاملة الطفل والاعتداء الجنسي والعمل مع الأحداث) أو تفرض جزاءات على العاملين لنصف الوقت/الوقت المرن عند النظر في الترقيات.

■ مراقبة صارمة على تقييمات الشرطيات اللاتي اشتكين من التحرش الجنسي في السابق.

■ تشجيع الشرطيات ممن يشغلن المناصب القيادية على التحدث إلى اتحادات الشرطة النسائية فيما يتعلق بأهمية التقدم لنيل الترقيات.

■ مقارنة كيف يقيم المشرفون الشرطيات بالنسبة إلى الأفراد من الذكور وفتح ابواب التحقيق فيما إذا كان تقييم النساء يتسم بصفة مستمرة بالدونية.

■ إجراء دراسة مستقلة للنساء المؤهلات للترقية لتشكيل رؤية واضحة عن سبب النجاح/الفشل في التقدم.

٤-١٢ التدريب على مسائل النوع الاجتماعي

من أجل المساهمة في تغيير ممارسات الشرطة والثقافة المؤسسية، فهناك حاجة إلى التدريب على عمليات الإصلاح المؤسسية (السياسات والإجراءات) أو تنمية المهارات للتعامل مع بعض الجرائم المحددة (مثل العنف الأسري أو الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي) على جميع المستويات بدءاً من الدورات التمهيديّة وحتى الدورات التنشيطية. كما يتعين إدراج المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في جميع مجالات التدريب ذات الصلة. وايضاً، يجب أن يشمل التدريب مناهج تعليمية متعمقة بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

انظر الدليل حول تدريب أفراد القطاع الأمني على مسائل النوع الاجتماعي

وتشمل موضوعات التدريب على النوع الاجتماعي ما يلي:

- معلومات عامة عن النوع الاجتماعي والتعددية
- قواعد وسياسات السلوك المؤسسية حول التمييز والتحرش الجنسي
- احترام ودعم حقوق الإنسان بما في ذلك حقوق المرأة
- بروتوكولات وممارسات حول:
 - العنف الأسري
 - الاغتصاب
 - الاعتداء الجنسي
 - المعاكسة
 - الاتجار بالبشر
 - العنف ضد مثليي الجنس
 - إساءة معاملة الطفل
- وسائل لعقد مقابلات مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

وانه من أجل اكتساب مهارات جديدة حول كيفية التعامل مع مختلف أنواع الجرائم، فإن التدريب بحاجة إلى توضيح العلاقة بين الممارسة والتطبيق. كما تساعد الأمثلة الدقيقة الأفراد والأفراد على فهم واجباتهم بشكل أفضل وما هو السلوك الشرطي المقبول في بعض المواقف.

- ✓ إجراءات عملية لتشجيع التدخل المبكر والنظر في شكاوى بيئة العمل العدائية، مثل برامج محقق الشكاوى.
- ✓ ضمان سرية الشكاوى لأقصى حد ممكن.
- ✓ وصف مستوى العقوبة التأديبية التي قد توقع في حالة انتهاك هذه السياسات.
- ✓ إنشاء آلية لتقديم الشكاوى مع التأكيد على توفير أماكن - متعددة لتقديمها مثل:
 - مشرف الإدارة
 - مكتب القائد
 - منسق التعددية المعين
 - قسم العلاقات الإنسانية التابع لجهة تنفيذ القانون
 - اللجنة التي تراقب جهة تنفيذ القانون
 - قسم العلاقات الإنسانية بالمؤسسة الشرطة المعنية
 - قسم العمل التابع للدولة المسؤول عن تنفيذ القوانين المناهضة للتمييز
- ✓ وضع جداول زمنية للتحقيق والنظر في شكاوى التحرش الجنسي
- ✓ التأكيد على أن يتم إخطار مقدمي الشكاوى بحقوقهم، اللوائح المحددة لتقديم الشكاوى والإحالات إلى الجهات الإدارية.
- ✓ الحصول على أسماء وأرقام هواتف الأفراد للاتصال بهم في حالة وجود أسئلة لدى المستخدم بشأن السياسة.
- وبمجرد تطوير سياسات وقواعد السلوك، ينبغي اتخاذ خطوات للتأكد من أن جميع أفراد الشرطة ومن يتفاعلون معهم على دراية بالسياسات والقواعد الجديدة:
 - يمكن لرئيس جهاز الشرطة إصدار بيان بسياسة عدم التهاون للدلالة على الالتزام بالسياسة.
 - إطلاق ونشر حملات زيادة التوعية للعامة من خلال هيئات الرقابة المدنية أو مؤسسات المجتمع المدني.
 - إعداد آلية لمراقبة انتهاكات السياسة والتبليغ عنها (مثل إنشاء خطوط ساخنة أو عمليات التبليغ دون الحاجة لذكر الاسم).
 - نشر وتوزيع السياسة على أقسام الشرطة.
 - تقديم تدريب على السياسة لخدمة الأفراد والمتطوعين وإدراج معلومات بشأن السياسة في برامج التدريب للأفراد الجدد.

٤-١٣ الرقابة المدنية

من المتعارف عليه أنه بإشراك المجتمع المدني والتعاون والشراكة معه، وكذلك مع المجتمعات المحلية، فإنه يمكن المساعدة في عملية الإصلاح وإعادة صياغة العلاقات التقليدية بين المجتمع المدني والشرطة^{٦٧} والتي تتسم بانعدام الثقة والخوف فيها بسبب بعض الممارسات التي تسود فيها. وبإعداد آليات مدنية للرقابة، فإنه يمكن زيادة ثقة الجمهور وإنشاء آليات رسمية تشكل ملاذاً للأفراد والمجتمعات. وفي أية آلية رقابية يتم إنشاؤها تكون الأولوية للتمثيل المتكافئ من المجموعات الأقل تمثيلاً، بما فيها المرأة.

وتشمل أشكال الرقابة المدنية ما يلي:^{٦٨}

- لجنة ارتباط الشرطة على المستوى الوطني: تضم ممثلين من المجتمع المدني، مثل ممثلي المنظمات غير الحكومية والمنظمات النسائية وأوساط المثقفين والمحامين ونشطاء حقوق الإنسان لتقديم المشورة للشرطة بشأن احتياجات المجتمع.
- لجان ارتباط على المستوى المحلي: مثل الحكومات المحلية وممثلي الشرطة ومجموعات المجتمع المدني التي تحدد المسائل الأمنية المحلية، وخاصة تلك التي تؤدي إلى العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز، وأن يتم تبليغ هذه الاتجاهات إلى الشرطة للمساعدة في إعداد خطة عمل إصلاحية في ضوء ذلك.
- محقق شكاوى مستقل للشرطة: ويعين للتحقيق في الحالات الخطيرة لسوء المعاملة من جانب الشرطة بما في ذلك حالات الوفيات أثناء الاحتجاز والاستخدام المفرط للقوة.

! إرشادات حول مساندة الرقابة المدنية

- عقد دورات تدريب مشتركة بين الشرطة والأفراد المشاركين في آليات الرقابة المدنية لزيادة مستويات الخبرة واحترام كل شريك لدور شريكه.
- إدراج طرق للمراقبة والاحتفاظ بالسجلات وكتابة التقارير ووسائل الاتصال والمهارات المؤسسية الأساسية في الدورات التدريبية لضمان جمع المعلومات بشكل صحيح والاستفادة منها في عملية صنع القرار.
- تدريب مجموعات المجتمع والحكومات المحلية على الأدوار المنوطة بها وبناء وعيها وقدراتها لمراقبة الشرطة وتقديم المعلومات إليها على الوجه الصحيح.
- زيادة الوعي داخل المجتمع بشأن المسائل القانونية وحقوق الإنسان بما في ذلك كيفية تقديم الشكاوى فيما يخص الشرطة.
- التأكد من الإرادة السياسية داخل المجتمع والشرطة (تأسيس روابط قوية والعمل بالتعاون الوثيق مع قادة

في هندوراس، ساهم صندوق الأمم المتحدة للسكان في تدريب أفراد الشرطة على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وعلى مساعدة ضحايا العنف الأسري. وقد تركز التدريب على التعامل مع حالات العنف الأسري والتأكد فهم الأفراد لخطورة هذه الجرائم. كما ركز في بعض الحالات على الحاجة إلى توفير الحماية^{٦٩}. ويقول أوسكار ريبين، منسق برنامج التدريب على العنف الأسري في هندوراس: "في بادئ الأمر كان هناك قدر من المعارضة من جانب الرؤساء في مؤسسات التعليم الشرطية، ولكننا نجحنا في إقناعهم بأن هذه مسألة مهمة وهم الآن أقوى حلفاءنا."

! إرشادات حول إخضاع أفراد الشرطة لتدريب ناجع وفعال

التدريب من أجل الإصلاح المؤسسي

- بدء جلسات التدريب بكلمة افتتاحية لأحد كبار الأفراد ممن يمكنهم توضيح أهمية الموضوعات المطروحة للنقاش والتأكيد على الالتزام بالإصلاح المؤسسي.
- ينبغي تضمين مسائل حقوق الإنسان في جميع جوانب تدريب الشرطة ولا يجب اعتباره موضعاً منفصلاً.
- التعامل مع الجرائم بطريقة غير قائمة على التمييز:
- استخدام أساليب التدريب التشاركية عن طريق إدراج خبرة أفراد الشرطة وأفكارهم المسبقة من أجل توضيح المسائل الواقعية وكيفية التعامل معها.
- العمل على تقديم أمثلة عملية للمهارات والسلوكيات اللازمة عند التعامل مع أفراد المجتمع ليتمكن أفراد الشرطة من ترجمة السياسات إلى واقع عملي. كما يجب دعوة الأفراد الذين شاركوا في التحقيقات ذات الطبيعة الخاصة للمساعدة مع الأمثلة.
- إشراك منظمات المجتمع بما فيها المنظمات النسائية في الدورات التدريبية مع تقديم أمثلة وعرض مختلف وجهات النظر.
- التأكد من أن فريق التدريب يضم أفراداً من الرجال والنساء ممن لديهم معرفة بالقوانين المحلية والدولية وبالسياسات والإجراءات الجديدة التي يجري تنفيذها.
- تطوير مناهج التدريب للتعامل مع الجرائم ذات الطبيعة الخاصة وكذلك المهارات العملية للنظر والتحقيق في الشكاوى على وجه المساواة.
- تضمين دورات تخص الأدوات والمنتدبين الشرعيين للتعامل مع جرائم محددة، إضافة إلى المهارات العملية لتسيير وفحص الشكاوى بإنصاف.
- تدريب الأفراد والشرطيات على كيفية التعامل مع جميع أنواع الجرائم وعلى وجه التحديد العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

وتتعرض النساء والرجال والأطفال أثناء النزاع للإذلال والتصرفات العدوانية العنيفة. وفي المجتمعات التي تمر بمرحلة ما بعد النزاع، ترتفع بشكل ملحوظ حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف العائلي. فمثلاً، في سريلانكا، هناك روايات عديدة عن المقاتلين القدامى الذين عادوا إلى الديار وكيف أنهم ألحقوا الأذى بزوجاتهم بطريقة مماثلة لتلك التي كانت قد مرت بها النساء خلال الحرب^{٧٠}. وقد ساهم التواجد المتزايد للسلاح في المنازل في زيادة حدة أشكال العنف المنزلي: حيث تعتبر النساء تواجد السلاح في المنازل تهديداً وليس شكلاً من أشكال الحماية.

ومن الملاحظ أنه توجد فرصة متاحة في البيئات في مرحلة ما بعد النزاع لمعالجة إصلاح الشرطة من منظور النوع الاجتماعي، فمع ارتفاع حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والانتهاكات واسعة النطاق لحقوق الإنسان ضد الرجال والنساء والأطفال، تعتبر الشرطة من أكبر المؤسسات المحتاجة لإعادة بناء وتطوير.

التحديات التي تواجه الاستجابة للنوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح الشرطة

- قوات الشرطة الوطنية ليست وحدها المتورطة في عمليات الشرطة، فإن الدول الضعيفة كثيراً ما يكون لديها أجهزة أمنية متعددة يتم تطويرها وهي تحتاج إلى تناولها في إطار الجهود الإصلاحية المطروحة في القطاع الأمني.
- غالباً ما تضم قوات الأمن رجال شرطة من مرتكبي جرائم العنف، بما في ذلك الاغتصاب والاعتداء الجنسي ضد أعضاء المجتمع.
- غالباً ما تعمل الشرطة الوطنية في ظروف سيئة، حيث تفتقر إلى التجهيزات إلى جانب ضعف الرواتب، في حين يتوقع منهم القيام بأعمالهم المنوطة بهم. وهذا غالباً ما يؤدي إلى تفشي الفساد والإحجام عن تنفيذ أولويات عمليات الإصلاح أو المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي^{٧١}.
- تتراجع عملية الالتزام بالاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي نظراً للزيادة في معدلات الجريمة وعودة قوات الشرطة إلى الممارسات القمعية للتصدي للجريمة، وهذا يضر بمصالح بعض فئات المجتمع^{٧٢}.
- غالباً ما ترتب مؤسسات الشرطة في منظمات المجتمع المدني وتحجم عن العمل معها، مما يؤدي إلى وضع عقبات أمام منظمات المجتمع المدني للمشاركة في عمليات الإصلاح^{٧٣}.

! فرص وإرشادات حول إجراءات إصلاح الشرطة والتي تراعي مسائل النوع الاجتماعي

وفي ما يلي قائمة غير معقدة تبين الفرص والإرشادات التي يمكن الاسترشاد بها عند البدء في إصلاح جهاز الشرطة في الدولة في المراحل التي تتلو النزاعات:

المجتمع، المنظمات الرئيسية، والمسؤولين التنفيذيين في الشرطة والإدارة العليا في تطوير وتعزيز آليات الرقابة المدنية) لزيادة إمكانية عمل آليات الرقابة المدنية بفاعلية.

- إجراء أبحاث بشأن الشرطة ونشر النتائج على الجمهور.
- نشر نتائج الرقابة على أوسع نطاق للمجتمع، وإذا اقتضت الضرورة عبر الراديو أو المسرح أو غيره، لكي تصل إلى التجمعات التي تجهل القراءة والكتابة.

٥ إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة في سياقات محددة

يتناول الفصل التالي التحديات والفرص الإرشادات التي تفيد منها الدول التي شهدت نزاعات فيها والدول النامية والدول في المراحل الانتقالية والدول المتقدمة. وبالنظر إلى أن الشواهد الواقعية لا تخضع للتصنيف اليسير، يطرح هذا الفصل نظرة عامة والتي من الضروري أن تكون ملائمة لكل سياق محدد.

٥-١ الدول في مراحل ما بعد النزاعات

"تعد الجهود المبذولة من أجل انخراط مزيد من النساء في قوة الشرطة الوطنية في هايتي مهمة للغاية، ليس فقط من حيث تأثيرها على أداء الشرطة ونظرة السكان إليها، ولكن أيضاً لأنه يشير إلى أن إدراج العنصر النسائي في الشرطة الوطنية سيلقي الضوء على مشاركة المرأة في الأدوار غير التقليدية كعنصر فاعل وكأداة للتغيير في هايتي".

نادين بوتشجرال - كبير مستشاري النوع في بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام في هايتي^{٦٩}.

وعادة ما تنتشر التهديدات الأمنية في الدول التي تمر في المراحل اللاحقة للنزاعات انتشاراً واسعاً، وغالباً ما يكون ذلك مصحوباً بزيادة في بعض أشكال العنف جنباً إلى جنب مع تدمير واسع للمؤسسات السياسية. وغالباً ما ترتكب قوات الأمن المشاركة في هذه النزاعات انتهاكات لحقوق الإنسان ضد السكان ومن ثم تنعدم الثقة فيهم تماماً. وقد يكون هناك إغراءات بالاستمرار في استخدام الشرطة باعتبارها أداة من أدوات القمع في مرحلة ما بعد النزاع بسبب انعدام الأمن سواء من جانب القوى السياسية أو الشرطة ذاتها. وغالباً ما تكون هناك حاجة إلى إصلاح شامل، بما في ذلك إصلاح القوانين التي تحكم تصرفات قوات الأمن وكيفية التعامل مع الجريمة وتصرفات المواطنين وكيفية تحديد ماهية الجريمة.

إطار عمليات حفظ السلام. وقد تلقت الشرطة الوطنية في ليبيريا ثلاثة أضعاف العدد المعتاد من المتقدمات للعمل في الشهر الذي تلى عملية الانتشار.^{٧٥}

يعتبر التأييد الدولي لعمليات حفظ السلام فرصة فريدة من نوعها للدلالة على أهمية تعيين المرأة والجماعات الأقل تمثيلاً في أجهزة الشرطة وبناء القدرات في المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وبخاصة عندما تخصص الجهات المانحة الدعم المالي لمراجعة سياسات التجنيد لضمان إمكانية تلبية الفئات المستهدفة لشروط التجنيد وأن الوحدات المتخصصة للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي مجهزة تجهيزاً كاملاً.

وفي ليبيريا، قامت الأمم المتحدة والحكومة الليبيرية بتأسيس برنامج لدعم تعليم الإناث للالتحاق بالعمل في الشرطة الوطنية الليبيرية. ويهدف البرنامج السريع إلى رفع المستوى التعليمي للمرأة المهتمة حتى مستوى التخرج من التعليم الثانوي، وذلك لكي يتسنى لها التأهل للتوظيف في الشرطة الوطنية الليبيرية. وقد وجه الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة "آلان دوس" خطابه للشابات في ليبيريا عند إطلاق البرنامج قائلاً: "إن ذلك العمل لا يعد فرصة لتعزيز التعليم فحسب، بل إذا اجتزمت الاختبار بنجاح فمن الممكن الانضمام إلى صفوف قوات الشرطة المحلية الليبيرية والمساعدة في إحداث تغيير في ليبيريا، وبخاصة فيما يتعلق بالنساء في هذا البلد."^{٧٦}

التحري

يقصد بالتحريات عملية إجراء تحري حول الأفراد الراغبين في العمل كضابط شرطة، وهي تركز على تحديد مدى ملاءمة هذا الفرد وضمان أن المتقدمين ليس لهم تاريخ في العنف أو الجرائم الخطيرة.^{٧٧} ويعتبر إجراء التحري في المراحل اللاحقة للنزاعات وسيلة هامة لاستبعاد الأفراد الذين يثبت مشاركتهم في الجرائم المرتكبة ضد المجتمع، بما فيها العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي أو عند ضم المقاتلين القدامى إلى هيكل الشرطة الجديد. وعلى الرغم من طول وصعوبة تلك العملية، حيث نادراً ما تتوافر معلومات موثوق بها أو كشف يمكن الاستبعاد على أساسها، إلا أن التحري يعتبر خطوة هامة في استعادة أو بناء ثقة المجتمع في جهاز الشرطة.^{٧٨}

! إرشادات حول التحري^{٧٩}

- يجب أن يتم التحري باستقلالية.
- إنشاء وحدة فعالة يمكن الاعتماد عليها للتحري.
- يتعين على جميع الأفراد الخضوع لعملية التحري.
- تأسيس العملية على أساس من الشفافية، لفتح المجال أمام الجمهور للإطلاع على المعلومات وبالتالي تشجيع الجمهور على المزيد من المشاركة.

■ يمكن أن يؤثر الاهتمام الدولي والدعم المالي على عملية الإصلاح مما يشجع على الاستجابة لاحتياجات الرجل والمرأة على حد سواء، فعلى سبيل المثال، من الممكن أن يمثل قوات الشرطة الدولية المدنية نموذج يحتذى به بالنسبة للقوات المحلية.

■ يمنح تغيير ادوار النوع الاجتماعي والبنية الاجتماعية مساحة لمزيد من النساء للنظر إلى العمل في الشرطة كفرصة للمحترفين.

■ يمكن توظيف المرأة التي تتمتع بمهارات متميزة وفهم لقضايا السلام والنزاع، بما فيهن المقاتلات السابقات، في منظمات الشرطة الجديدة.

■ عمل تحريات للتأكد من أن التعيينات الجديدة وأفراد الشرطة ليس لديهم تاريخ سابق من العنف أو الجرائم الخطيرة، خصوصاً عند ضم المقاتلين القدامى إلى صفوف جهاز الشرطة الجديد.

■ الإقرار بحجم وخطورة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي باعتباره تهديداً خطيراً للأمن، وتفعيل التدابير المناسبة، بما في ذلك برامج تدريب جميع العاملين، وإنشاء وحدات متخصصة للتعامل مع العنف الذي يستند إلى النوع الاجتماعي.

■ العمل بشكل وثيق مع الأطراف المحلية والدولية المهتمة بقضايا النوع الاجتماعي في سياق محدد للتأكد من أن العمليات والبرامج المعدة تلبية احتياجات جميع شرائح المجتمع.

الشرطة المدنية في عمليات حفظ السلام

أتاحت بعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي وحلف الناتو ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والاتحاد الأوروبي، بالتعاون مع عناصر الشرطة من المدنيين، الفرصة أمام قوات الشرطة لكي تكون مثلاً يحتذى به والعمل كمستشارين وموجهين لسكان المحليين أثناء أدائهم الواجبات الشرطية المحددة من خلال البعثة.

■ في جنوب أفريقيا، ضمت بعثة مراقبي الأمم المتحدة رجال ونساء من خلفيات عرقية متنوعة تحت قيادة سيدة سمراء تدعى أنجيلا كينج حيث كان ٤٦٪ من مراقبيها من النساء الأمر الذي بعث برسالة قوية خاصة للنساء في جنوب أفريقيا.^{٧٤}

■ وفي سيراليون، عكس وجود شرطيات في بعثة الأمم المتحدة أن المرأة قادرة على العمل كشرطية وأن لها دور رئيسي تلعبه في تطوير قوات الشرطة الجديدة إلى جانب أنه يجب أن تنال احترام زملائها في العمل من أفراد الشرطة.

■ وفي ليبيريا، اكتسبت أول وحدة من الشرطة النسائية التي انتشرت في الهند اهتماماً دولياً، وهي تعكس مختلف الأدوار التي يمكن أن تلعبها الشرطيات وكذا قدراتهن في

الإطار رقم ١٠ وحدات دعم الأسرة في سيراليون

على مدار عقد من الزمان عانت سيراليون من النزاعات واستخدام العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كإستراتيجية للحرب، حيث تعرضت فيه النساء والفتيات للاختطاف والاستغلال والاعتداء والتشويه والتعذيب، بالإضافة إلى جرائم الحرب. وأشارت دراسة أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠ إلى أن ٧٠٪ من النساء اللاتي أجريت معهن المقابلة قد صرحن بأنهن تعرضن للضرب من شركائهن الذكور، فضلا عن أن ٥٠٪ منهن قد أجبرن على الاتصال الجنسي.

ونظراً لأن ثقافة السرية قد بدأت في الانحسار، فإن هناك إقراراً متزايداً بأنه يتعين على الضحايا التوجه للشرطة للإبلاغ عن الجرائم، مع توفير الحماية لهن في ملاجئ مؤقتة والحصول على الخدمات الطبية والنفسية والمساعدة القانونية^{٨٥}، إلا أن مواقف الشرطة نحو ضحايا حوادث العنف الجنسي لم تكن داعمة، مما أدى إلى إحجام النساء عن تقديم بلاغات إلى الشرطة عن الجرائم التي تعرضن لها. وكبادرة حسن نية من الحكومة تجاه هذا الموضوع، قامت الحكومة بإنشاء أول وحدة لدعم الأسرة في عام ٢٠٠١م، وذلك للتعامل مع الاعتداء الجنسي وإساءة معاملة الأطفال.^{٨٦} هذا بالإضافة إلى عمل تدريب لأفراد الشرطة حول كيفية التعامل مع العنف الأسري والجنسي.

العمل المشترك

- مذكرة التفاهم المبرمة بين وحدة دعم الأسرة في الشرطة ووزارة الخدمة الاجتماعية وشؤون النوع الاجتماعي والأطفال أتاحت لهم العمل معاً لمراقبة ومتابعة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإساءة إلى الأطفال والتبليغ عنه.^{٨٧}
- الاعتراف بالمنظمات الدولية والاتفاق معها على العمل معاً من أجل التأكد من تقديم الخدمات بفاعلية وكفاءة. وقد دعم صندوق اليونيسيف تدريباً لتحسين التحقيق في الإساءة الأسرية. كما أن لجنة الغوث الدولية ومنظمة التعاون الدولية الإيطالية ومنظمة الشؤون الإنسانية الدولية بأيرلندا عملت بالتعاون مع وحدات دعم الأسرة لتقديم الاستشارات النفسية وخدمات التدريب وأماكن إيواء مؤقتة وآمنة.^{٨٨}

الخدمات التي تقدمها وحدات دعم الأسرة

- تدريب النساء اللائي تعرضن للإساءة على مهارات جديدة.
- تقديم الدعم المالي للنساء اللاتي أصبحن بلا مأوى بعد قصف منازلهن.
- حملات وأنشطة زيادة الوعي في ربوع البلاد من أجل تشجيع النساء على التبليغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- توفير خط ساخن لمساعدة النساء.

النتائج

- بحلول عام ٢٠٠٥ كانت هناك ١٩ وحدة لدعم الأسرة داخل وحدات قيادة قوات الشرطة المحلية.
- فيما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ كانت هناك ٢١ حالة إدانة مع السجن مدة تراوحت ما بين ٦ أشهر إلى ١٢ شهر.^{٨٩}
- وبحلول عام ٢٠٠٥ تم تدريب ١٠٥ موظفاً (بما فيهم رجال الشرطة والأخصائيين الاجتماعيين) على نشر الوعي وحقوق الإنسان ووسائل الإعلام ومهارات الاتصال وحفظ السجلات والتحقيق في الاعتداءات الجنسية والتحقيقات المشتركة بين الشرطة والأخصائيين الاجتماعيين في الجرائم الجنسية.^{٩٠}

التحديات

- ولا تزال هناك أدلة تشير إلى أن النساء اللائي تم تشجيعهن على التبليغ عن حالاتهن في وحدات دعم الأسرة قد وجدن أن أفراد الشرطة يترددون في التدخل في مسائل الاعتداء الأسري ما لم يصل الأمر إلى صورة خطيرة، كأن يكون هناك تشويه أو جروح أو إعاقات.^{٩١}

وحدات الشرطة المختصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي

" بطبيعة الحال، لن تروي المرأة لرجل أنها تعرضت لحادث اغتصاب من عصابة مكونة من خمسة عشر رجلاً، ففي بعض الأحيان تمكنت النساء المحليات من التحدث عن أشياء من هذا القبيل مع النساء اللاتي يعملن ضمن بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جنوب أفريقيا.^{٨١}"

هانا يلما - عضو بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جنوب أفريقيا^{٨٢}

عادة ما ينتشر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي بصورة كبيرة في البيئات التي تعاني من النزاع، وحتى بعد انتهاء النزاع، وهو الأمر الذي دعا العديد من الدول إلى تأسيس وحدات متخصصة مهمتها تشجيع المواطنين على التبليغ عن الشكاوى ومن ثم متابعة هذه الشكاوى بصفة شاملة. وغالباً ما يعمل في هذه الوحدات شرطيات وأخصائيات اجتماعيات ممن تدربن جيداً على التعامل مع القضايا المتعلقة بالأسرة وحماية الطفل^{٨٤}. وتشكل المعرفة الوثيقة بالموضوع مدخلاً مهماً يساعد الضحايا على تجاوز الصدمة والحصول على الدعم من أجل الشفاء التام من آثار تلك الجريمة. ففي سيراليون زاد معدل التبليغ عن الحوادث نظراً لجهود تلك الوحدات وزيادة الوعي فيما يتعلق بحقوق المرأة، وكذلك بسبب توافر الخدمات الخاصة بالتبليغ عن العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (انظر الإطار رقم ١٠ أعلاه). وعلى الرغم من النجاح الذي تم إحرازه إلا أنه ما زالت هناك تحديات تتطلب عناية مستمرة (انظر الفصل ٤-٤).

٥-٢ الدول في المراحل الانتقالية

الدول في مرحلة التحول هي تلك الدول التي تتحول من نظام سياسي إلى آخر ولكن دون حدوث عنف داخلي لفترة زمنية طويلة، ففي دول وسط وشرق أوروبا كان هناك تحول من الشيوعية إلى مرحلة ما بعد الشيوعية. وفي ظل الاقتصاديات المغلقة لدول وسط وشرق أوروبا ارتبط جهاز الشرطة بالقيادة السياسية ومؤسسات الدولة، حيث طغت الصبغة السياسية على مهام الشرطة أو المليشيات. ونظراً للتسلط الشديد لهذه الأنظمة فقد كانت مساحة الاستقلالية لدى أفراد الشرطة محدودة جداً، وكانت مهمتهم تعزيز مثاليات السلطات السياسية.^{٩٢}

التحديات التي تواجه عملية إصلاح الشرطة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

بمجرد حصول أوكرانيا على استقلالها في عام ١٩٩١ شرعت في عمليات إصلاح في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.^{٩٣} وتم استهداف قوات الشرطة في عمليات

- يتم دراسة مستوى الأدلة بعناية، وإذا كانت متطلبات عبء الإثبات مرتفعة جداً، فربما يتم إدراج مرتكبي انتهاكات حقوق الإنسان في قوة الشرطة.
- استبعاد الأفراد ممن لهم تاريخ في ارتكاب العنف الأسري أو الإساءة للأطفال والتحرش الجنسي والسلوك العنيف أو أي نوع من أنواع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.^{٨٠}
- تطبيق فترة اختبار لأفراد الشرطة.
- إقالة أفراد الشرطة في حالة توافر معلومات موثوق بها عن ممارسات سابقة أو حالة للانتهاكات.
- مشاركة منظمات المجتمع في عمليات التحريات نظراً لمعرفتهم الوثيقة بكل أعضاء المجتمع.

تجنيد النساء

تساهم عملية دمج النساء في أجهزة الشرطة الخاضعة لإصلاحات جديدة، بما في ذلك المقاتلات السابقات، في إضفاء الشرعية وزيادة فاعلية الشرطة، حيث يتوافر عادة لدى المقاتلات السابقات مهارات ومعارف جديدة فيما يتعلق بالقضايا الأمنية.^{٨١} كما أنهن أكثر تفهماً للأشياء التي تعوق التحاق النساء بالشرطة، وهذا من شأنه أن يساهم في تحديد وتنفيذ استراتيجيات تجنيد العنصر النسائي للشرطة.

التساؤلات المطروحة لتشجيع تجنيد النساء^{٨٢}

- هل هناك التزام من السلطات على المستوى السياسي وكبار مسؤولي الشرطة للتأكد من توظيف النساء وتثبيتتهن في وظائفهن؟
- هل هناك جهد فعال لتجنيد وتدريب المقاتلات السابقات من النساء للحصول على مناصب في أجهزة الشرطة؟
- هل تتوفر الخدمات النفسية والاجتماعية للنساء ممن يعملن كشرطيات أو هؤلاء اللاتي عايشن الصدمة التي تعرضن لها مرة أخرى عند التعامل مع الشكاوى الجنائية؟
- هل تمت مراجعة معايير الاختيار الأساسية، مثل متطلبات التعليم للتأكد من أنه لم يتم استبعاد النساء من التجنيد بصورة مجحفة؟
- هل تم تنفيذ البرامج التأهيلية للتأكد من أن النساء يستوفين المعايير الأساسية؟

التحديات التي تواجه عملية إصلاح الشرطة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- المعارضة العامة لتناول المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين مثل الحقوق المتساوية والتجنيد.
- على الرغم من وجود التشريع الخاص بحقوق الإنسان ومساواة المرأة، فإن الحصول على هذه الحقوق غالباً ما يتعقد بسبب قوانين الدولة المتعلقة بهذا الموضوع، وكذلك التشريعات الدينية والقوانين التقليدية التي عادة ما تحد من تنفيذ الإصلاحات التشريعية.^{٩٥}
- غالباً ما تتغاضى قوات الأمن عن الاعتداءات القائمة على النوع الاجتماعي بدلا من منعها.^{٩٦}
- الاتجاهات السلبية على المستويات الوظيفية المتنوعة تجاه التركيز على عمليات الإصلاح المتعلقة بالنوع الاجتماعي نظراً للافتقار إلى الموارد الرئيسية كتوافر الأقلام والأوراق والشعور بأن هناك قضايا أخرى ملحة لا بد من تناولها.^{٩٧}
- افتقار القيادة للإمكانات والالتزام بدعم وتنفيذ تغيير فعلى فيما يتعلق بعمليات الإصلاح المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

! فرص وإرشادات لإصلاحات الشرطة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- أصبحت الحركات المدنية وبخاصة تلك المتعلقة بالمجموعات الأقل تمثيلاً والنساء أكثر قوة في المجتمع وزاد وعيها بحقوقها الإنسانية وهم يدعون إلى إجراء تغيير في الهياكل الوطنية ومن الممكن قيامهم بدعوة ودعم عمليات الإصلاح المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- زيادة فرص الحصول على تعليم لقطاعات المجتمع المختلفة، بما فيها النساء، يعتبر شرط من شروط التأهل للعمل كضابط شرطة.
- التأكد من أن عملية التقدم بطلب العمل غير مكلفة بدرجة كبيرة من أجل زيادة قدرة الأفراد محدودي الدخل على التقدم.

٥-٤ الدول المتقدمة

في سياق الدول المتقدمة، تركز عمليات إصلاح الشرطة عادة على زيادة الحد الأقصى لفاعلية الشرطة وكفاءة استجابتها لاحتياجات المجتمع. ففي دول متقدمة، مثل كندا والولايات المتحدة وكثير من دول أوروبا، تأثرت بفقد ثقة الشعوب في أعقاب الفضائح الخاصة بالفساد في أجهزة الشرطة وسوء استغلال السلطة والوحشية ووجود قضايا خاصة بالإساءة الجنسية والتحرش في أجهزة الشرطة.^{٩٨} وهو الأمر الذي أدى إلى انطلاق دعاوى تطالب الشرطة بأن تكون ممثلة فعلية

الإصلاح، بما في ذلك دمج النساء في العمل كمحاولة للتغلب على السمعة السيئة والمستويات المرتفعة من الفساد إلى جانب انعدام الثقة بين الشرطة والمجتمع. وتعكس هذه الحالة بعضاً من التحديات التي تواجه الدول في المراحل الانتقالية فيما يتعلق بأثر النوع الاجتماعي في إصلاح الشرطة والتي تتضمن ما يلي:

- بقاء الطبقة الحاكمة السابقة كما هي في السلطة مما قد ينتج عنه معارضة كبيرة للتغيير.
- تحكم المحسوبة في عمليات الترقية عادة ما يقف حائلاً أمام النساء، فنادرًا ما تترقى لرتبة أعلى من رتبة رقيب أو عقيد.
- نظام الحصص غير الرسمية لتحديد عدد النساء اللاتي يعملن في الشرطة، حيث تلقت المؤسسات التدريبية في أوكرانيا تعليمات من وزارة الداخلية بأن يكون عدد النساء المتلحقات بها أقل من ١٠٪ سنوياً. كما شجعت القيادات العليا على أن لا يتعدى هذا ٨٪.
- إجماع المنظمات غير الحكومية ومجموعات العمل المجتمعية عن الاتصال بممثلي الشرطة والحكومة لمناقشة عمليات الإصلاح نظراً لانعدام الثقة.^{٩٩}

! فرص وإرشادات لإصلاحات الشرطة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- التحولات الثقافية في أدوار النوع الاجتماعي في المجتمع الكبير والذي يتطلب تغيير في الآليات المؤسسية.
- تطوير خطة عمل مستمرة تركز على عمليات الإصلاح قصيرة وطويلة المدى للتأكد من إحراز مكاسب فورية جنباً إلى جنب مع الإصلاح المؤسسي الأوسع.
- تكوين جهة مستقلة مهمتها مراقبة عمليات الاختيار وخفض احتمال وجود محسوبة.

٥-٣ الدول النامية

في الدول النامية، وعلى الرغم من أنه ليس من الضروري التحول من نظام سياسي إلى آخر، إلا أن الشرطة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باحتياجات الحكومة وليس الشعب. وغالباً ما تركز برامج الإصلاح على الانتقال من مؤسسات الشرطة القائمة على الأسلوب الاستعماري أو الحربي إلى مؤسسات شرطية أكثر ديموقراطية تهدف إلى خدمة وحماية المجتمع. هذا بالإضافة إلى أن الدول النامية تعاني من مستويات مرتفعة من الفقر والفرص الاقتصادية المحدودة والافتقار إلى البنية الأساسية وضعف المؤسسات الوطنية مما يؤدي بالنتيجة إلى التأثير على أجهزة الشرطة.

للشعب الذي تخدمه، مع التركيز على خدمات الشرطة الوقائية وأعمال الشرطة في المحيط، حيث تخضع أجهزة الشرطة للمساءلة عن أفعالها.

التحديات التي تواجه عملية إصلاح الشرطة المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- على الرغم من أن هناك العديد من الحملات إلا أن عدد الأشخاص المشاركين من المجموعات الأقل تمثيلاً ما زال قليلاً وهؤلاء الأفراد في أجهزة الشرطة قد يتبنون الثقافات السائدة كآلية للملائمة ومن ثم فلن تتطور الثقافات ولا العلاقات داخل المجتمع.
- عدم قدرة النساء المؤهلات تأهيلاً عالياً على الحصول على وظائف في أجهزة الشرطة.
- وجود شيء من المقاومة لنظام الحصص أو اتخاذ إجراء إيجابي في بعض الدول، حيث أن هناك فهم خاطئ حول وجود مبدأ تكافؤ الفرص.

! فرص وإرشادات حول إجراءات إصلاح قطاع الشرطة والتي تراعي مسائل النوع الاجتماعي

- تدعم إجراءات التقاضي المكلفة الجدل القائم حول تجنيد النساء وتثبيتهن في وظائفهن، ففي الولايات المتحدة في المتوسط يكلف ضابط الشرطة في مدينة كبيرة دافعي الضرائب ما يعادل ضعفين ونصف إلى خمسة أضعاف ما تكلفه الشرطة في دعوى قضائية لتحمل مسؤولية الاستخدام المفرط للقوة.^{٩٩}
- ضعف صلاحية الاختبار البدني المستخدم منذ أمد طويل كوسيلة لاستبعاد مجموعات بعينها، وذلك نظراً لأن أعضاء أجهزة الشرطة يكونون قد أمضوا وقت طويل في الخدمة غير قادرين على اجتياز الاختبار على الرغم من قدرتهم على أداء الأعمال المنوطة بهم.^{١٠٠}

٦ التوصيات الرئيسية

التخطيط

١- التزام ودعم القيادة العليا: تحتاج أية مبادرة إلى دعم وتأييد من مستويات القيادة العليا إذا كانت لتلك المبادرة أثر طويل المدى على تغيير الهيكل المؤسسي لأجهزة الشرطة، بما في ذلك انضمام القيادة العليا إلى حملات النوع الاجتماعي.

٢- تقييم النوع الاجتماعي: تحتاج برامج إصلاح الشرطة إلى فهم أعمق للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، بما في ذلك قدرة الشرطة والمجتمع على تنفيذ التغييرات.

٣- خطط العمل: استناداً إلى التقييم فهناك حاجة إلى تطوير وتنفيذ خطط وأطر العمل للتأكد من أن عملية الإصلاح تسير جنباً إلى جنب مع الأهداف المؤسسية والتنظيمية الشاملة.

التنفيذ

٤- سياسات وإجراءات التعامل مع النوع الاجتماعي: مراجعة وتنقيح وإضافة سياسات وإجراءات جديدة من شأنها أن تضع في الاعتبار احتياجات الرجال والنساء والأطفال بما في ذلك السياسات الخاصة بالتحرش الجنسي وقواعد السلوك.

٥- الإجراءات والمبادرات الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي: إطلاق مبادرات إجرائية وهيكلية وبرامج مثل تأسيس مراكز الشرطة النسائية أو خطوط الهاتف الساخنة التي من شأنها المساعدة على القضاء على العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتعامل معه.

٦- التدريب: تنفيذ برامج تدريبية على كافة المستويات لتعزيز المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مع تقديم تدريب خاص حول زيادة المهارات المتعلقة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإيجاد أجهزة شرطة غير قائمة على التمييز وتحترم حقوق الإنسان.

٧- تجنيد النساء في قطاع الشرطة وتثبيتهن فيه: مراجعة عملية توظيف النساء والمجموعات الأقل تمثيلاً وتثبيتهم وتعزيز مكانتهم في قطاع الشرطة مع بدء البرامج الإصلاحية والمبادرات اللازمة لاستهدافهم.

٨- اتحادات الشرطة النسائية: دعم اتحادات المجموعات الأقل تمثيلاً من منطلق أنها يمكن أن تكون مكاناً للدعوة ودعم وتبادل التجارب والاستفادة من الدروس حول كيفية التكيف والتميز في البيئة الشرطة.

٩- عمليات التحري: استبعاد المتقدمين لأجهزة الشرطة من مرتكبي العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف الأسري.

١٠- العمل المشترك بين مختلف القطاعات: العمل مع قطاعات الصحة والعدل والتعليم وكذا منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية والمدافعين عن حقوق مجموعات السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولون جنسياً وكذا حقوق الطفل، وذلك للتأكد من أن عمليات الإصلاح مشتركة بينهم وتلبي كافة احتياجات قطاعات المجتمع.

المتابعة والتقييم

١١- حملات التوعية: تطوير خطط الاتصال الداخلية والخارجية للتأكد من أن أعضاء أجهزة الشرطة والمجتمع على دراية بالتعامل مع النوع الاجتماعي في إطار عمليات إصلاح الشرطة وكيفية تقديم الشكاوى ضد أجهزة الشرطة.

١٢- الخضوع للمساءلة: تأسيس آليات داخلية وخارجية لمراقبة ومساءلة الأفراد أو المجموعات غير المتوافقة مع الإصلاح المؤسسي مع ضرورة إعطاء اهتمام خاص بالمساءلة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان بما في ذلك العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

١٣- الرقابة المدنية: تأسيس هيكل مثل مجالس الاتصال ومكاتب تلقي تظلمات الأفراد من أجل تسهيل عملية المراقبة. وقد تحتاج مجموعات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني للدعم والتدريب من أجل المراقبة الفاعلة لأجهزة الشرطة.

مصادر إضافية ✓

مواقع إلكترونية مفيدة

Bayley, D.H., *Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do it*, U.S. Department of Justice: Washington DC, 2001.
http://usmex.ucsd.edu/research/justice_pdfs/bailey_2001.pdf

International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police, *Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice: Compendium and Resource Manual*, 1999.
<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/Compendium.pdf>
<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/VAWMANUA.pdf>

National Center for Women and Policing, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, National Centre for Women and Policing: Los Angeles, 2001.
<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

OSCE, *Guidebook on Democratic Policing*, 2007.
<http://www.osce.org/item/23086.html>

Hope, T., *Responding to Domestic Violence: A Handbook for Police*, Centre for Domestic Violence Prevention and Uganda Police Force, 2007.
<http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf>

المقالات والتقارير علي شبكة الإنترنت

Marks, R.T. and Denham, T., *A Roundtable on Police and Gendarmerie Women in Peace Operations: West African Solutions to Gender Mainstreaming Challenges*, 2007.
http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_file.asp

UN Development Fund for Women (UNIFEM), Policy Briefing Paper: *Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies*, 2007.
http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender_Sensitive_Police_Reform_Policy_Brief_2007.pdf

O'Neill, W.G., *Police Reform and Human Rights*, New York, 2004.
http://www.undp.org/governance/docs/HR_Pub_PoliceReform&HR.pdf

مبادرة دول الكومنولث الخاصة بحقوق الإنسان (Commonwealth Human Rights Initiative)
<http://www.humanrightsinitiative.org>

الشبكة الأوروبية للشرطة النسائية (European Network of Police Women)
<http://www.enp.nl>

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces)
<http://www.dcaf.ch>

الاتحاد الدولي للشرطة النسائية (International Association of Women Police)
<http://www.iawp.org>

أكاديمية السلام الدولية (International Peace Academy)
<http://www.ipacademy.org>

المركز الوطني للمرأة والشرطة (National Center for Women and Policing)
<http://www.womenandpolicing.org>

مبادرة عدالة المجتمع المفتوح (Open Society Justice Initiative)
<http://www.justiceinitiative.org>

وحدة موضوعات الشرطة الإستراتيجية التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE Strategic Police Matters Unit)
<http://www.osce.org/spmu/>

الأمم المتحدة - معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية للنهوض بالمرأة (UN-INSTRAW)
<http://www.un-instaw.org/en/index.html>

إرشادات عملية وكتيبات

Council of Europe, *The VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*, Council of Europe: Strasbourg, 2001.

Council of Europe, *Human Rights and the Police: A Workbook for Practice-Oriented Teaching*, Council of Europe: Strasbourg, 1998.
[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2_Publications/2.1_Trainers_Supply_Kit/CI\(98\)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2_Publications/2.1_Trainers_Supply_Kit/CI(98)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp)

- ٢٤ Ministry of Labour and Social Affairs for the Czech Republic, 'Meeting of the Government of the Czech Republic', Reference 2003-10246-702. <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf>
- ٢٥ Economic and Social Data Rankings, 'Female Police Personnel', Dataranking.com, 2002. <http://www.dataranking.com/table.cgi?LG=e&TP=so07-2>
- ٢٦ Romanian Police, 'Summary of the Evaluation Report of the Activity of the Romanian Police 2005', Romanian Police, 2005, p.11. <http://www.politiaromana.ro/Engleza/evaluation.htm>
- ٢٧ Osse, p. 90.
- ٢٨ Economic and Social Data Rankings, 2002.
- ٢٩ Reitano, J., 'Police Resources in Canada 2006', (Minister of Industry: Ottawa), Nov. 2006.
- ٣٠ National Police Board, 'The Swedish Police Service', Stockholm, 2001. <http://www.polisen.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html>
- ٣١ Horne, P., 'Policewomen: The First Century and the New Era', *The Police Chief* 73.9 (2006), p.1.
- ٣٢ Finnish Police, 'Personnel', Finnish Police, 2004. <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365>
- ٣٣ United Kingdom Police Home Office, 2005.
- ٣٤ National Center for Women and Policing, p. 22.
- ٣٥ Bezuidenhout, C., 'Performance of Female Police Officers in a Male Dominated Environment: Replacing Myth with Reality', Institute for Human Rights & Criminal Justice Studies – Second World Conference 3-7 December 2001, Durban, South Africa, p.7.
- ٣٦ Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003, p. 2.
- ٣٧ Amnesty International. Nigeria, Rape - the Silent Weapon, 28 Nov. 2006. <http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>
- ٣٨ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p. 46.
- ٣٩ UNIFEM, p. 47.
- ٤٠ Osse, p. 91.
- ٤١ UN News, 'UN-Sponsored Meeting Calls For More Male Facilitators in Gender Training', UN News, June 2006. <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23030&cr=gender&Cr1=training>
- ٤٢ This action plan is based on the Ottawa Police Outreach Recruitment Project Recommendations. http://careerscarrieres-ottawapolice.ca/whats_new.cfm?article=44
- ٤٣ Ministry of Foreign Affairs, Foreign Information and Communication, 'Institutional and Organizational Change', The Hague, Netherlands, March 2002, p. 1.
- ٤٤ Clegg, I., Hunt, R. and Whetton, J., *Policy Guidance on Support to Policing in Developing Countries* (University of Wales Press: Swansea), 2000, p.29.
- ٤٥ Ministry of Home Affairs, 'Police Public Interface: Making it Happen', Proceedings of Seminar at Mumbai, Nov. 2004.
- ٤٦ Ottawa Police Service, 'Protocol Agreement between Wabano Centre for Aboriginal Health and the Ottawa Police Service', April 2007.
- ٤٧ UN Development Programme, 'Gender Approaches in Conflict and Post-Conflict Situations', (UN: New York), 2002, p.13.
- ٤٨ Canadian International Development Agency (CIDA), 'Addressing Gender-based violence in Guyana', Available online. <http://www.acdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/EMA-218121448-P6L>
- ٤٩ Shahjahan, A.B.M., 'Strengthening Police Reform', *Strengthening the Criminal Justice System*, (Asian Development Bank: Bangladesh), 30-31 May 2006, p.56.
- ١ Organization for Economic Co-operation and Security, *Security System Reform and Governance*, DAC Guidelines and Reference Series, (OECD: Paris), 2005, p.20. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>
- ٢ Oxford English Dictionary 2nd Edition, 'Police', (Oxford University Press: Oxford), 2003.
- ٣ Organization for Economic Co-operation and Security. *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, Draft Edition, (OECD: Paris), 2007, p.163.
- ٤ Groenewald, H. and Peake, G., *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation* (International Peace Academy: New York), 2004, p.1.
- ٥ Groenewald and Peake, pp. 10-17.
- ٦ Neild, R., 'Sustaining Reform: Democratic Policing in Central America', *Citizens Security Monitor*, Oct. 2002, p.1.
- ٧ Shahjahan, A.S.M., 'Strengthening Police Reform', *Strengthening the Criminal Justice System*, (Asian Development Bank: Bangladesh), May 2006, pp.30-31.
- ٨ Mehta, S., 'Police Reform: An exchange of experiences from South Asia Roundtable Report', *Commonwealth Human Rights Initiative* Qutab Hotel, New Delhi, 23-24 March 2007, p. 5.
- ٩ UN Economic and Social Council, Report of the Secretary-General, *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the Gender Perspective into all Policies and Programmes in the United Nations system*, 12 June 1997.
- ١٠ German Technical Corporation (GTZ), *Security Sector Reform and Gender: Concept and Points of Entry for Development Cooperation* (GTZ: Germany), 2007, p.7.
- ١١ Australian Bureau of Statistics, 'Crime and Safety', (Australian Bureau of Statistics: Australia), 2005. www.abs.gov.au
- ١٢ Women's Self-defense Institute, 'Statistics on Crime against Women-2005'. www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics/html
- ١٣ Vlachova, M. and BIASON, L., 'Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance', *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hanggi, H. and Winkler, T., (LIT Verlag: Munster), 2003, p. 16.
- ١٤ Human Rights First, 'Islamophobia 2007 Hate Crime Survey', (Human Rights First: New York), 2007, p.16.
- ١٥ Human Rights Commission, 'Advancing Equality for All', *Equality Update*, Feb. 2006, p.2.
- ١٦ United Kingdom Police Home Office, 'It works...The Operational Benefits of Diversity for the Police Service', 2005, p.4. http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/_Operational_Benefits_Leaflet.pdf
- ١٧ Martin, S.E., and Jurik, N.C., 'The Nature of Police Work and Women's Entry Into Law Enforcement', *Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations*, 2nd Edition, (Sage Publications), 2006, p.61.
- ١٨ Martin and Jurik, p. 62.
- ١٩ Osse, A., *Understanding Policing: A Resource for Human Rights Activists* (Amnesty International Nederland: Amsterdam), 2006, p.90.
- ٢٠ Cyprus Police, 'Annual Report 2006', (Research and Development Department: Nicosia), Jan. 2007, p.13.
- ٢١ Osse, p. 90.
- ٢٢ Kosovo Police, 'Statistics', (Ministry of Internal Affairs: Kosovo), 2006. <http://www.kosovopolice.com/english/statistiks.html>
- ٢٣ Jamaica Constabulary Force, 'About the JCF', Police National Computer Centre, 2001. <http://www.jamaicapolice.org.jm/index.html>

- 86 UNFPA, p. 2.
- 87 UNFPA, p.17.
- 88 UNFPA, p. 17.
- 89 UNFPA, p. 18.
- 90 UNFPA, p. 18.91 UNFPA, p. 9.
- 92 Caparini, p. 9.
- 93 Beck, A., 'Reflections on Policing in Post-Soviet Ukraine: A Case Study of Continuity', *The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies*, Issue 2 (2005).
- 94 Ministry of Home Affairs, p. 5.
- 95 GTZ, p. 8.
- 96 GTZ, p. 9.
- 97 Clegg, Hunt and Whetton, p. 12.
- 98 Lonsway, p. 2.
- 99 Lonsway, p. 4.
- 100 Lonsway, p. 4.
- 00 Statistics Canada, 'Measuring Violence Against Women: Statistical Trends 2006'. <http://www.statcan.ca/english/research/85-570-XIE/2006001/summary.htm>
- 01 Kandaswamy, D., 'Indian Policewomen Practice Policing and Politicking', *Ms. Magazine*, Winter 2004. <http://www.msmagazine.com/spring2005/indianpolicewomen.asp>
- 02 Clegg, Hunt and Whetton, p.27.
- 03 Fakondo, K., Assistant Inspector-General of the Sierra Leone Police, Personal Interview, 2007.
- 04 Jubb, N. and Izumino, W.P., 'Women and Policing in Latin America: A revised Background Paper', (Latin American Studies Association: Texas), 27-29 March 2003. <http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>
- 05 Jubb and Izumino, p. 6.
- 06 Groenewald and Peak, p. 1.
- 07 Adapted from Polisar, J. and Milgram, D., 'Recruiting, Integrating and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work', *The Police Chief*, Oct. 1998. http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html
- 08 International Crisis Group, 'Reforming Afghanistan's Police', *Asia Report* No138, (30 Aug. 2007), p. 11.
- 09 National Centre for Women and Policing, p. 41.
- 10 National Centre for Women and Policing, p. 94.
- 11 Polisar and Milgram.
- 12 Bihler, M., Alvarado, J. and Martines, M., eds., *Gender and Citizen Security: Regional Training Module* (Complejo Grafico TMC: Nicaragua), 2005, pp.47-48.
- 13 National Centre for Women and Policing, pp. 125-126.
- 14 National Centre for Women and Policing, p. 86.
- 15 National Centre for Women and Policing, pp. 135-136.
- 16 UN Population Fund (UNFPA), 'Through the eyes of the Victim: Police Training and Domestic Violence in Honduras', Oct. 2005. <http://www.unfpa.org/news/news.cfm?ID=689>
- 17 Amoo, S.G., 'Case Study of IDRC-Supported Research on Security Sector Reform in Kenya, South Africa, Ghana and Nigeria', (IDRC: Ottawa), 13 Feb.2006, p. 51.
- 18 International Crisis Group ii.
- 19 UN News Services, 'Haiti: UN supports nationwide police effort to recruit more female officers', 9 Aug. 2007. Available online: <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23470&Cr=haiti&Cr1>
- 20 Conaway, p.14.
- 21 Nindorera, W. and Powell, K., 'Delivering on the Responsibility to Protect: Reforming the Security Sector to Protect the Most Vulnerable', (Institute for Security Studies: South Africa), 2006, p. 5.
- 22 Clegg, Hunt and Whetton, p. 11.
- 23 Stone, Miller, Thornton and Trone, p. 10.
- 24 Anderlini, p. 31.
- 25 Statement of Guéhenno to UN Security Council debate on Women, Peace and Security, 23 Oct. 2007, p. 5, S/PV.5766 PROVISIONAL RECORD ONLY
- 26 UN Mission in Liberia, 'Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police', Press Release, Jan.22, 2007. Available online. <http://unmil.org/article.asp?id=1951>
- 27 Nindorera and Powell, p. 9.
- 28 Caparini, M. and Marenin, O., 'Reflections on Policing in Post-Communist Europe', *The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies* Issue 2 (2005), p. 9.
- 29 Osse, p. 232.
- 30 National Centre for Women and Policing, p. 74.
- 31 Anderlini and Conaway, p.5.
- 32 UNIFEM, 'Gender-aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist', Available online: <http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/ddr.htm#tools>
- 33 Anderlini, S.N., 'Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South Africa', *Women Waging Peace* Police Commission: Hunt Alternatives Fund, 2004, p. 31.
- 34 Stone, Miller, Thornton and Trone, p. 20.
- 35 UNFPA, p. 1.

