

موارد تدريبية على إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني
مجموعة الموارد التدريبية

مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة



المؤلفون

قامت ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بتنقيح مجموعة الموارد التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني.

قامت أنيتا م. جوهانسن (Agneta M. Johannsen) بوضع التمارين التدريبية ومواضيع النقاش، وهي مستشارة مستقلة للتدريب والأبحاث تتمتع بـ ١٩ سنة من الخبرة المهنية مع منظمات غير حكومية والأمم المتحدة في مجال بناء السلام والنوع الاجتماعي والمراحل الانتقالية إثر النزاعات. إضافة إلى ذلك، تعمل أنيتا كمستشارة نفسية، وقد قامت بمزج اهتماماتها في مجالات العلاقات الدولية وعلم النفس والإنسان لتركز في الفترة الأخيرة على التواصل بين الثقافات والتعليم والتدريب وردود الفعل إثر الصدمات النفسية.

أما الأمثلة العملية فقد قامت بتجميعها بياتريس موسيلو (Beatrice Mosello) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة.

شكر وتقدير

يتقدم مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة بالشكر للأعضاء المجلس الاستشاري الخاص بمشروع مجموعة الموارد التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني لإسهاماتهم التي قدموها على الموارد التدريبية هذه، وهم: إيكونا ألاغا (Ecoma Alaga) من الشبكة النسائية الإفريقية للسلام والأمن، بيتر ألبيرتش (Peter Albercht) من المعهد الدانماركي للدراسات الدولية، ماريا إلا أتينزا (Maria Ela Atienza) من معهد الدراسات الاستراتيجية والتطويرية، روبرت بيرايتر (Robert Bereiter) من البعثة إلى صربيا التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ريشارد بيرشيفسكي (Richard Berszeczewski)، دانيا دو توريس (Daniel de Torres) و فيدون كيريدزين (Fedor Keredzin) من مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، لوشيا داميرت (Lucia Dammert) من كلية أميركا اللاتينية للعلوم الاجتماعية في شيلي، أوليفر جانسن (Oliver Jansen) من البعثة إلى طاجيكستان التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، نادين جوب (Nadine Jubb)، مينا لويتكاينين (Minna Lyytikäinen) من منظمة الإشعار الدولية، كريستين مغوانيا (Christine Mgwenya) من جهاز شرطة جنوب أفريقيا، إيرين موبيك (Eirin Mobekk)، ليندا أوهمان (Linda Ohman) من مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، فوديش برديراغ (Vujicic Predrag) من مجلس التعاون الإقليمي في سرايفو، آن-كريستين ترايبير (Anne-Kristin Treiber) من صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، طوبي وايتمن (Tobie Whitman) من المبادرة من أجل الأمن الشامل، وإيريك وويتنجر (Erika Wietinger) من الشبكة الأوروبية للشرطيات.

كما نعرب عن شكرنا لبنيامين باكلاوند (Benjamin Buckland) لمساعدته في تحرير هذا التقرير

ملاحظة: تم إعداد هذه النشرة بمساعدة مالية من الوكالة الإسبانية للتعاون والتنمية الدولية (AECID). مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة هو المسؤول الحصري عن محتويات هذه النشرة وهي لا تعبر بالضرورة عن رأي (AECID).

الإخراج الفني: وائل دويك

مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

وضعت مجموعة الموارد التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني لترافق رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني (مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE/ODIHR) والمعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة التابع للأمم المتحدة (UN-INSTRAW)، ٢٠٠٨). يمكنك تحميل نسخ عن رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني، كما يمكنك طلبه عبر الصفحة الإلكترونية <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>.

تضم مجموعة الموارد التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني سلسلة من المواد التدريبية العملية لمساعدة المدربين على إدخال النوع الاجتماعي في قلب التدريب على إصلاح القطاع الأمني، ولتقديم تدريب فعال حول النوع الاجتماعي للمتدربين المعنيين بإصلاح القطاع الأمني.

يشكل القسم الأول من المجموعة التدريبية "دليل إدخال النوع الاجتماعي في قلب التدريب على إصلاح القطاع الأمني" ويتضمن معلومات مفيدة حول كيفية أخذ المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بعين الاعتبار خلال الدورة التدريبية على إصلاح القطاع الأمني.

أما القسم المتبقي من المجموعة التدريبية فيتركز على المسائل التالية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني:

- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إعداد سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
- الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي
- التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- تنظيم المرور عبر الحدود والنوع الاجتماعي
- إصلاح النظام الجزائي والنوع الاجتماعي

يعترف مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) بالفضل ويتقدم بالشكر الجزيل للدعم الذي قدمته وزارة الخارجية النرويجية فيما يتعلق بإنتاج مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)

يسعى مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) من أجل تعزيز الحكم الرشيد وإصلاح القطاع الأمني. ومن ثم يقوم المركز بإعداد الأبحاث التي تتعلق بالحكم الرشيد وتشجيع تطوير المعايير المناسبة على المستويين القومي والدولي، بالإضافة إلى طرح التوصيات المتعلقة بالسياسة وتقديم الاستشارات وبرامج الدعم داخل الدول. ويتمثل شريك مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF) في الحكومات والبرلمانات والمجتمع المدني والمنظمات الدولية وأجهزة القطاع الأمني مثل الشرطة والسلطة القضائية ووكالات المخابرات وأجهزة أمن الحدود والقوات المسلحة.

الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



مركز جنيف
للرقابة الديمقراطية
على القوات المسلحة

حقوق الطبع والنشر © DCAF لسنة ٢٠٠٩.

جميع الحقوق محفوظة.

الترقيم الدولي ISBN: 978-92-9222-92-3

يوتق باسم: أجنيثا م. جوهانسن (Agneta M. Johannsen) "التقييم والتقدير والرقابة على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي". في مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، تحرير ميجان باستيك (Megan Bastick) وكريستين فالاسيك (Kristin Valasek). جنيف: مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة (DCAF)، ٢٠٠٩.

المحتويات

استخدام مجموعة الموارد التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني	٦
الرسائل الرئيسية.....	١١
التمارين التدريبية.....	١٥
التمرين ١ كسر الجليد: النساء والرجال في أجهزة الشرطة.....	١٥
التمرين ٢ مناقشة حسنات الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها.....	١٧
التمرين ٣ الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي.....	١٩
التمرين ٤ دعم إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي.....	٣٠
التمرين ٥ النواحي العملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله.....	٣٤
التمرين ٦ تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية.....	٤٠
التمرين ٧ وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتهن.....	٤٦
التمرين ٨ تحليل شجرة المشاكل/الأهداف: تثبيت الشرطيات.....	٥٢
التمرين ٩ معالجة الاحتياجات الأمنية بعد النزاع.....	٥٩
التمرين ١٠ إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو.....	٦٢
التمرين ١١ الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان.....	٦٩
المناقشات.....	٧٧
أمثلة من الواقع.....	٧٩
موارد تدريبية إضافية.....	٨١

استخدام مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني

تهدف عملية إصلاح القطاع الأمني التي تراعي قضايا النوع الاجتماعي إلى:

- « مواجهة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات
- « تعزيز المشاركة المتعادلة لكل من الرجال والنساء في اتخاذ القرارات داخل القطاع الأمني
- « ضمان حصول الرجال والنساء على الخدمات الشرطة بشكل متساوي
- « الحد من أي تفرقة أو انتهاك لحقوق الإنسان من قبل الشرطة
- « التوافق مع القوانين والمعاهدات والأعراف الدولية والإقليمية التي تتعلق بالأمن والنوع الاجتماعي مثل وبخاصة مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومنهاج عمل بيجين وقرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ و ١٨٢٠

يهدف برنامج إصلاح القطاع الأمني (SSR) إلى تحويل السياسات والمؤسسات والبرامج المتعلقة بالقطاع الأمني. لقد أصبح الوعي والاهتمام متزايدين بقضية إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني - من خلال الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الأمنية والقضائية للنساء والرجال والفتيان والفتيات وتعزيز مشاركة الرجال والنساء في صنع القرارات الأمنية - باعتبارها المدخل لفعالية العمليات والملكية المحلية والرقابة. ونتيجة لذلك، فقد أخذت كل من الدول التي تقوم بتطبيق برنامج إصلاح القطاع الأمني، بالإضافة إلى الجهات المانحة والمنظمات الدولية التي تدعم عمليات إصلاح القطاع الأمني، العهد على نفسها بتطبيق برنامج إصلاح القطاع الأمني بطريقة تراعي قضايا النوع الاجتماعي.

ومن أجل دعم قضايا النوع الاجتماعي قامت كل من OSCE/ODIHR و DCAF و UN-INSTRAW عام ٢٠٠٨ بطبع ونشر سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.* وتعتبر سلسلة الأدوات هذه مقدمة عملية حول موضوع النوع الاجتماعي وقضايا إصلاح القطاع الأمني ينتفع منها القائمون على إعداد السياسات والجهات التي تتولى تنفيذ البرنامج. فهي تؤصل لأهمية عمليات إصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى طرح توصيات وأمثلة ملموسة. تتكون سلسلة الأدوات من ١٢ "أداة" و ١٢ "ملاحظة ممارسة" تتناول مجموعة مختلفة من موضوعات إصلاح القطاع الأمني، مثل إصلاح قطاع الشرطة وإصلاح قطاع الدفاع والرقابة البرلمانية والرقابة التي يمارسها المجتمع المدني.

وقد ترتب على إصدار سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني الحاجة الملحة لتوفير مواد لدعم عمليات التدريب المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. وتم وضع مجموعة الموارد التدريبية للنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني هذه كقربنة لسلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني. مجموعة الموارد التدريبية هي سلسلة من المواد التدريبية العملية التي تهدف إلى مساعدة المدربين على إدراج مسائل النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح القطاع الأمني وإلى تقديم عملية تدريبية فعالة تتعلق بقضايا النوع الاجتماعي للمتدربين في هذا البرنامج.

مجموعة الموارد التدريبية

يتمثل الجزء الأول من مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني. ويقدم هذا الدليل معلومات نافعة حول أخذ مسائل النوع الاجتماعي في الاعتبار طوال الدورة التدريبية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني: في تقييم احتياجات التدريب وأهداف التعلم وتصميم وتطوير التدريب والتنفيذ والرقابة والتقييم والمتابعة.

بينما ينقسم الجزء الباقي من مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني إلى مجموعة من الموارد ينصب تركيزها على موضوعات محددة تتعلق بإصلاح القطاع الأمني:

- إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي
- إصلاح قطاع الدفاع والنوع الاجتماعي
- الرقابة البرلمانية على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- الرقابة التي يمارسها المجتمع المدني على القطاع الأمني والنوع الاجتماعي
- إعداد سياسات الأمن القومي والنوع الاجتماعي
- الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي
- تنظيم المرور عبر الحدود والنوع الاجتماعي
- تقييم وتقدير ومراقبة إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي

يمكن الحصول على نسسخ من Gender and SSR Toolkit من خلال تنزيلها أو طلبها على قرص مضغوط أو نسخة مطبوعة من موقع الويب: <http://www.dcaf.ch/gssrtoolkit>

* DCAF هو مركز جنيف للمراقبة الديمقراطية للقوات المسلحة (DCAF)

* OSCE/ODIHR هو اختصار مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا

* UN-INSTRAW هو اختصار المعهد الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة بالأمم المتحدة

استخدام مجموعة الموارد التدريبية

تشتمل كل مجموعة من الموارد التدريبية على ما يلي:

الرسائل الأساسية: مأخوذة من الأداة القرينة من سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.
التمارين التدريبية: من ١٠ إلى ١٩ تدريباً يغطي نطاقاً من الموضوعات والمناهج والجمهوريات والفتريات الزمنية المحتملة. ينتظم كل تمرين من التمارين التدريبية تحت العناوين الرئيسية التالية:

- نوع التدريب
- الجمهور
- الوقت المطلوب
- حجم المجموعة المتوقع
- المستلزمات
- توجيهات للمدربين
- أهداف التعلم
- إرشادات التدريب
- النشرات وأوراق العمل وأوراق الملاحظات المرجعية (إذا كانت موجودة)
- التغييرات المحتملة (إذا كانت موجودة)

أمثلة من أرض الواقع: دراسات حالة مختصرة يمكن أن تستخدم كمورد ضمن موارد التدريب.

المناقشات: مجموعة من التلميحات وموضوعات المناقشة المتعلقة بالموضوع تهدف إلى جعل المناقشات أكثر فعالية.

تحديات تدريبية يجب أخذها في الاعتبار: تحديات إضافية لتلك التي تمت مناقشتها في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

موارد تدريب إضافية.

المتدربون

تأخذ موارد التدريب هذه في الاعتبار الأنواع المختلفة لجمهور المتدربين في برنامج إصلاح القطاع الأمني. فقد ينتمي جمهور المتدربين الذي تقوم بتدريبهم إلى إحدى الدول التي تقوم بتطبيق برنامج إصلاح القطاع الأمني أو إحدى الدول المانحة التي تدعم عمليات إصلاح القطاع الأمني أو إلى دول مختلفة. وقد ينتموا إلى نفس المؤسسة أو إلى مجموعة مختلفة من المؤسسات. وقد يكونوا ممن لهم خبرة في عملية إصلاح القطاع الأمني أو ممن ليس لديهم أي خبرة.

وقد يشتمل جمهور المتدربين، على سبيل المثال، على ممثلين ينتمون إلى:

- وزارات الدفاع والعدل والداخلية والخارجية
- مؤسسات القطاع الأمني مثل أجهزة الشرطة والقوات المسلحة وأجهزة تنظيم المرور عبر الحدود والهيئات والمؤسسات القضائية والجزائية
- البرلمان، بما في ذلك أعضاء البرلمان وموظفي البرلمان
- هيئات الرقابة على القطاع الأمني، مثل مكتب التحقيق (ديوان المظالم) والهيئات الاستشارية للأمن القومي
- مؤسسات المجتمع المدني (CSO)، بما في ذلك المؤسسات والمنظمات المحلية والقومية والدولية ومؤسسات الأبحاث التي تعنى بالرقابة على القطاع الأمني و/أو النوع الاجتماعي، بما في ذلك منظمات المرأة
- الجهات المانحة والمنظمات الدولية والإقليمية مثل الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا والاتحاد الأوروبي والاتحاد الإفريقي.

تشتمل كل مجموعة من الموارد التدريبية على تمارين تدريبية تتناسب مع فئات مختلفة من جمهور المتدربين.

كما يمكن تعديل وتكييف العديد من تلك التدريبات لكي تتناسب بشكل خاص مع مجموعة المتدربين الذين تقوم بتدريبهم.

استخدام التمارين التدريبية

يتكون الجزء الأكبر من مجموعة الموارد التدريبية على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني من التمارين التدريبية تم تصميم تلك التمارين التدريبية لمساعدتك في تقديم التدريب المتعلق بقضايا النوع الاجتماعي وعلاقتها بإصلاح القطاع الأمني بطريقة مترابطة وتفاعلية. ستجد تلك التمارين التدريبية في شكل خطط عمل وتقمص الأدوار وتحليل المساهمين وتحليل جوانب القوة والضعف والفرص والمخاطر (SWOT) ودراسات حالة وتحديد الفجوات والثغرات.

استخدام مجموعة الموارد التدريبية

والتخطيط والعديد من التنسيقات الأخرى. وتشتمل مجموعة الموارد التدريبية على إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي على التمارين التدريبية لكسر الحواجز والتمارين التنشيطية والتمارين التقديمية.

ينصب تركيز تلك التدريبات على قضية واحدة أو مجموعة من القضايا التي تتعلق بإصلاح القطاع الأمني. وينصب تركيز البعض منها على قضايا النوع الاجتماعي (مثل تجنيد المرأة أو تناول العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي). في الوقت الذي يتناول فيه البعض الآخر مجموعة من قضايا إصلاح القطاع الأمني العامة والتي تتطلب مهارات إدراج النوع الاجتماعي (مثل الاستشارات أو تخطيط المشروعات). ولذلك يمكن استخدام التمارين التدريبية إما في:

- جلسة مخصصة للتدريب على النوع وإصلاح القطاع الأمني، إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي، والرقابة البرلمانية للقطاع الأمني والنوع الاجتماعي؛ أو
- إحدى جلسات التدريب الخاصة بإصلاح القطاع الأمني والتي لا تركز بوضوح على قضايا النوع الاجتماعي.

وقد تم تضمين نموذج للجلسة التدريبية الخاصة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني بالإضافة إلى نموذج جدول لمدة يومين للتدريب على النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

ولم يقصد من تصميم تنسيقات تلك التدريبات أن تكون قوالب جامدة، بل ما هي إشارات لفتح ذهنك وبعث إبداعاتك كمدرّب. فنحن نوصيك بأن تقوم بتعديلها وتكييفها بما يتناسب مع أهدافك التدريبية والجمهور ونوع الموضوع محل التدريب والوقت المتاح واحتياجاتك الخاصة. يمكنك استخدام سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني لتقديم معلومات عامة وموجزة حول نطاق واسع من الموضوعات والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

ولم يتم تصميم الوحدات أيضاً ليطمّحها أو استخدامها " بالترتيب " أو " كوحدات " متتابعة. بل لم يتم تصميم مجموعة الموارد التدريبية إلا من أجل توفير مجموعة من التمارين التدريبية التي يمكنك التوليف فيما بينها أو تعديلها بحيث تتناسب مع الاحتياجات الخاصة للعملية التدريبية التي أنت بصددّها.

وعند اختيار التدريب، يجب الأخذ في الاعتبار:

- ما هي أهداف التعلم المطروحة؟ أي التمارين التدريبية يتناسب مع تلك الأهداف على النحو الأكمل؟
- من هم جمهور المتدربين؟ كم عددهم؟ هل يتناسب هذا التدريب مع مستوى خبرتهم؟
- هل يتناسب هذا التدريب مع الإطار الزمني المتاح لك؟
- كيف يمكنك تعديل التدريب بحيث يتناسب مع كل من أهداف التعلم التي حددتها وجمهور المتدربين والوقت المتاح على أفضل نحو ممكن؟

تنقسم التمارين التدريبية إلى ثلاث فئات: (١) تطبيق في مجال العمل و(٢) نظري و(٣) متعلق بالموضوع.

- تم تصميم تدريبات التطبيق في مجال العمل من أجل إتاحة الفرصة للمتدربين لتطبيق مبادئ إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي في مؤسساتهم الحقيقية التي ينتمون إليها أو في الحالات الواقعية أو التي يتم محاكاتها التي تستخدم كعناصر مساعدة في عملية التعلم. وبوجه عام، فإن أفضل من تتناسب معهم هذه التمارين التدريبية هم جمهور المتدربين الذين يتمتعون بخبرات ومسئوليات واسعة على مستوى صنع السياسات؛ وبالرغم من ذلك، فإنه تبعاً للموضوع المتناول واحتياجات وأهداف التدريب، من الممكن أن تستفيد أي فئة من فئات المتدربين من المشاركة في مثل هذه الأنواع من التمارين. ومن وجهة نظر تعليمية، فقد يكون هذا النوع من التمارين التدريبية هو النوع الأكثر فعالية على الإطلاق (الأسرع في التعلم)، حيث يتمثل الهدف الأساسي والأولي من كل تمرين في السماح للمتدربين باستكشاف وخوض المفاهيم الأساسية من خلال تطبيقها على مجالاتهم الخاصة.
- ينصب تركيز التمارين النظرية على المفاهيم والنظريات العامة لتهدف إلى تكوين فهم شامل للرسالة قيد التناول والطرح. وتتناسب هذه التمارين التدريبية مع جمهور المتدربين ذوي الخبرات والمسئوليات التفصيلية على مستوى البرنامج (من أجل توسيع منظورهم) أو مع المتدربين ذوي المسئوليات السياسية ذات المستوى الأعلى.
- تركز التمارين المتعلقة بالموضوع على نقطة أساسية محددة التي تحتاج إلى تدريب عليها. وأفضل من تتناسب معه هذه الفئة من التمارين التدريبية هو جمهور المتدربين ذوي الاحتياجات التدريبية الخاصة أو مع المجموعات التي تتكون بشكل واسع ومن المتدربين الجدد بالنسبة لمفاهيم النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني.

يتمثل الهدف من مجموعة الموارد التدريبية هذه في مساعدتك على تحسين عملية التدريب المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني التي تقوم بتقديمها بحيث تكون أكثر إبداعاً مع المواد المقدمة. فباستخدام هذه المجموعة مع سلسلة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، نأمل أن يساعدك ذلك على إدراج قضية النوع الاجتماعي كعنصر رئيسي في كافة العمليات التدريبية المتعلقة بإصلاح القطاع الأمني التي تقوم بتقديمها.

الرسائل الرئيسية

يجب عليك بصفقتك مدرباً الأخذ في الاعتبار كيفية تقديم المحتوى الأساسي إلى جمهور المتدربين على أفضل نحو ممكن. فيجب أن يُسبق أي تمرين تدريبي بمحاضرة مختصرة يتم من خلالها توصيل النقاط الرئيسية والتأكد من توفر قاعدة المعارف الأساسية الضرورية لدى جميع المتدربين. قم بالرجوع إلى الإرشادات العامة لنموذج إعداد الجلسة في دليل إدراج مسائل النوع الاجتماعي في التدريب على إصلاح القطاع الأمني.

وقد تم اقتباس الرسائل الأساسية التالية من أداة الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي. في التخطيط لجلستك، ضع في الاعتبار تحديد مجموعة من الرسائل الأساسية والقيام بإعادة صياغتها واختصارها في شرائح داخل برنامج PowerPoint أو أي شكل آخر من الوسائل التعليمية.

وقد تم تصميم الرسائل الأساسية بهدف مساعدتك في صياغة المحتوى التدريبي الذي ستقوم بطرحه. ولا تعتبر بديلاً عن قراءة الأداة القرينة نفسها. يجب حث كل متدرب على قراءة أداة الإصلاح القضائي والنوع الاجتماعي و/أو ملاحظات الممارسة قبل الخوض في التدريب محل الطرح.

معلومات عامة

- إن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تقييم إصلاح قطاع الشرطة يعتبر الخطوة الأولى في إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي. كما يمكن إجراء التقييمات حول مسائل محددة تتعلق بالنوع الاجتماعي، كالتهرش الجنسي والاستجابة للتقارير المتعلقة بالعنف الأسري أو تمثيل النساء في الوحدات العملية.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ٩.

تأمين الأمن بشكل فعال للجميع

- إن من واجبات أجهزة الشرطة معالجة كافة التهديدات الأمنية التي تواجهها المجتمعات التي تخدمها هذه الأجهزة، بما في ذلك التهديدات الأمنية التي يتعرض لها بالدرجة الأولى الرجال والفتيان (كالعنف الناتج عن الأسلحة)، وتلك التي تتعرض لها بالدرجة الأولى النساء والفتيات (كالعنف الأسري والجنسي). وقد قدمت النساء والرجال في العديد من البلدان تقارير أعربت فيها عن عجز الشرطة عن التحقيق بشكل مناسب في الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ١٥.

- إن من شأن إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في تدريب الشرطة تحسين قدرة الشرطة على الاستجابة إلى مختلف الحاجات الأمنية للرجال والنساء والفتيات والفتيات.

- إن ارتفاع معدلات العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف الأسري والاعتصاب والإتجار بالبشر، يهدد الأمن العام. أما الاستراتيجيات التي تضعها الشرطة للرد على العنف القائم على النوع الاجتماعي فتتضمن:

- 0 إن التدريب على الإجراءات والمهارات العملية المتعلقة بحالات العنف القائم على النوع الاجتماعي تضمن إجراء التحقيقات بشكل يحترم كرامات الضحايا.
- 0 يتم تسجيل الحالات وتضاف إلى إحصائيات الجرائم الوطنية، وتؤدي التحقيقات إلى ملاحظات فعلية.
- 0 تشكل وحدات خاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الأسري والجرائم ضد النساء، وتضم أفراد مدربين وترتبط بالمنظمات غير الحكومية وغيرها من الأجهزة التي تؤمن الخدمات ذات العلاقة بهذه المسألة.
- 0 يتم التعاون بين أجهزة الشرطة وقطاعات الصحة والعدل والتعليم ومنظمات المجتمع المدني عبر فرق العمل ونظم الإحالة أو خطط العمل المشتركة.

- إن التعاون بين الشرطة والمنظمات النسائية (عبر مساهمة المجتمعات المحلية في أعمال الشرطة على سبيل المثال) من شأنه أن يعزز:

- 0 منع الجريمة والتحقيق بها
- 0 تأمين الخدمات للضحايا
- 0 العلاقات بين المجتمعات
- 0 مساءلة الخدمات التي تقدمها الشرطة للمجتمعات

- يمكن لآليات الرقابة المدنية أن تزيد الثقة عند العامة، ويجب على كل آلية رقابة، كأمناء المظالم، واللجان البرلمانية ومجالس الشرطة في المجتمع الخ، أن تشرك المنظمات النسائية والخبراء المعنيين بالنوع الاجتماعي.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ١٨-٢١.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ٢١-٢٣.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ٢٧-٢٩.

المصطلحات والرسائل الأساسية

تمثيل الرجال والنساء في أجهزة الشرطة

- إن إنشاء جهاز شرطة يمثل الأشخاص الذين يسعى لخدمتهم، بمن فيهم النساء والرجال من شأنه أن يزيد من:
 - مصداقية هذا الجهاز وشرعيته والثقة به في أعين العامة
 - فعالية هذا الجهاز في العمليات التي يقوم بها عبر تقديم مجموعة واسعة من المهارات والخبرات
- غالبًا ما تضيف النساء على عمل الشرطة بعض المهارات الخاصة كحسن التعاطي والقدرة على حلّ بعض حالات العنف المحتملة وعلى خفض استخدام القوة.
- غالبًا ما يكون تمثيل الرجال في أجهزة الشرطة في معظم البلدان مفرطًا ما يزيد الطلب على اتخاذ مبادرات من شأنها رفع نسب تجنيد النساء وتثبيتهن وترقيتهن.
 - من ضمن الاجراءات المتخذة لرفع نسب تجنيد النساء
 - وضع الأهداف الاستراتيجية لتجنيد النساء
 - إعادة تقييم سياسات التجنيد ومعايير الاختيار
 - حملات إعلامية عامة
- إن نسب توقف المجنّدات النساء عن الحضور غالبًا ما تكون الأكثر ارتفاعًا بسبب بعض العوائق التي تواجههن كالبزات العسكرية غير الملائمة والعتاد والتسهيلات المتوفرة في الثكنات والتحرش الجنسي والسياسات الرديئة للموارد البشرية. ومن ضمن الاجراءات المتخذة لرفع نسب الاحتفاظ على العنصر النسائي:
 - برامج إرشادية
 - تدريب إلزامي حول التحرش الجنسي
 - تقييم المعدات والإجراءات اللوجستية من حيث النوع الاجتماعي
 - الآليات المتبعة في حالات الحمل والرضاعة
 - جمعيات النساء الموظفات
- قد يتوجب اتخاذ اجراءات لدعم الترقية العادلة بالشرطيات من المراكز الدنيا غير العملية. ومن ضمن الاجراءات المتخذة لرفع نسبة ترقية المرأة:
 - معايير الدعم الموضوعية وغير تمييزية
 - تقييم العمل عبر الارتكاز على الأداء
 - مجالس مراجعة مستقلة

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ١٣-١٥.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ٢٢-٢٦.

عدم التمييز واحترام حقوق الإنسان

- إن إصلاح المساهمة في أعمال الشرطة لضمان حقوق النساء بشكل أكثر فعالية أمر ضروري للتوافق مع التشريعات والمعايير الدولية والإقليمية والوطنية الخاصة بحقوق الإنسان، بما فيه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وقرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥.
- إن من شأن السياسات التي تراعي النوع الاجتماعي والاجراءات العملية والهياكل التحفيزية وبناء القدرات عبر التركيز على النوع الاجتماعي زيادة مهنية الشرطة وتحسين الحصول على خدماتها.
- على آليات المراقبة والمساءلة ضمان تنفيذ السياسات ضد التمييز والتحرش الجنسي وغيرها من السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ١١.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ٢٦-٢٨.

المصطلحات والرسائل الأساسية

في بلدان مرحلة ما بعد النزاع

- تتميز مراحل ما بعد النزاع عادةً بانتشار انعدام الأمن، حتى أن أجهزة الشرطة قد تكون على شفير الانهيار أو قد تفتقر إلى الشرعية. لذا غالبًا ما يكون هناك حاجة ماسة لإصلاح منظم لقطاع الشرطة. وعلى الجهات الدولية والجهات الداعمة أن تشجع احترام عملية الإصلاح لحاجات الرجال والنساء على حدٍ سواء.
- وقد يؤدي الإصلاح الشامل لأجهزة الشرطة إلى فتح الأبواب أمام وضع أهداف جديدة تتعلق بتجنيد النساء والتحري عن المجندات لاكتشاف اشتراكهن في جرائم العنف القائم على النوع الاجتماعي، وتضمين المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في السياسات والبروتوكولات الجديدة وبرمجة العمليات والتدريب.
- إن وجود الشرطيات ضروري في بعثات حفظ الأمن و ضروري للمحاصرة وتفتيش النساء وتوسيع شبكة جمع المعلومات ومساعدة ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، ولهذه المساعدة أهمية خاصة في البلدان التي تمرّ في مراحل ما بعد النزاع حيث تعلو نسب العنف الجنسي (والتي تتضمن في بعض الأحيان مرتكبين ذكور من ضمن أفراد قوات الأمن) وحيث يواجه التبليغ عن الجرائم المتعلقة بالعنف الجنسي عوائق جمة. لذا فإن لمشاركة النساء في قوات الشرطة المدنية الدولية مدلولًا قويًا بالنسبة لشريحة أكبر من السكان إذ تترجم المساواة بين الجنسين ودور النساء في قطاع الخدمة العامة.
- إضافةً إلى ذلك، فإن إنشاء وحدات متخصصة لمعالجة العنف ضد النساء والأطفال قد يساهم في معالجة ارتفاع نسب العنف القائم على النوع الاجتماعي، كما هي الحالة في أفغانستان، ليبيريا، رواندا، سيراليون، جنوب السودان وتيمور ليشتي.

أنظر: أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، الصفحة ٢٩-٣٢.

كسر الجليد: النساء والرجال في أجهزة الشرطة



نوع التدريب:	خاص بموضوع
الجمهور:	لا يتمتع الحاضرون بمعرفة عميقة بالموضوع
الوقت المطلوب:	حوالي ١٠ دقائق

أي حجم (الفرق الكبيرة نوعاً ما هي الأفضل لهذا النوع من التمارين)

ورق شدة

إن لهذا التمرين تأثير بصري قوي.

بعد إتمام هذا التمرين، سوف يكتشف المتدربون:

- أن تمثيل النساء في العديد من أجهزة الشرطة حول العالم ضئيل جداً

وزع الشدة على المتدربين وأعلمهم أنه لتحقيق أهداف التمرين، يمثل الأشخاص ذوي الأوراق الحمراء النساء، أما ذوي الأوراق السوداء فيمثلون الرجال. ثم اطلب من المتدربين ذوي الأوراق الحمراء الانتقال إلى جهة من الغرفة، ومن ذوي الأوراق السوداء الانتقال إلى الجهة التي تقابلها. ثم بين هدف التمرين وهو إظهار نسب الرجال والنساء في أجهزة الشرطة حول العالم.

اختر أحد البلدان المذكورة في اللائحة أدناه (صفحة ١٣ من أداة إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي) أو استخدم معلومات عن بلدان أخرى، واطلب من أحد المتطوعين تقدير نسب الرجال والنساء في أجهزة الشرطة في هذا البلد. وبعد التقدير، اطلب من عدد من المتدربين "الحمراء" أو "الأسود" الجلوس لإظهار التقدير بشكل تقريبي ثم اسأل كافة المتدربين إذا كانوا يوافقون أم لا على تقديره، وإذا كان التقدير مشابهاً للواقع، اسأل الفريق إذا كان هذا التمثيل ملائماً بنظرهم.

وبعد المناقشة المختصرة في هذا الأمر، اطلب من العدد الملائم من المتدربين "الحمراء" أو "الأسود" الجلوس لإظهار النسب الصحيحة للنساء والرجال في جهاز الشرطة المختار. عندها سيكون هناك عدد أكبر من المتدربين "الأسود" واقفين (في حال لم يكن ذلك صحيحاً من قبل). ثم اطلب من الجميع إلقاء نظرة حولهم والتأمل في الواقع، ثم ادع الجميع للعودة إلى مقاعدكم.

نسبة أفراد الشرطة من الذكور والإناث في بعض الدول			
الدولة	السنة	الشرطيات	الأفراد
الدول التي اجتازت مرحلة النزاعات			
جنوب إفريقيا	٢٠٠٦	٪٢٩	٪٧١
قبرص	٢٠٠٦	٪١٦	٪٨٤
سيراليون	٢٠٠٦	٪١٥	٪٨٥
كوسوفو	٢٠٠٦	٪١٤	٪٨٦
الدول الانتقالية والدول النامية			
جامايكا	٢٠٠١	٪١٨	٪٨٢
الجمهورية التشيك	٢٠٠١	٪١٢	٪٨٨
فنزويلا	٢٠٠٢	٪١٠	٪٩٠
رومانيا	٢٠٠٥	٪٨	٪٩٢
الهند	٢٠٠٦	٪٢	٪٩٨
الدول المتقدمة			
أستراليا	٢٠٠٢	٪٢٩	٪٧١
كندا	٢٠٠٦	٪١٨	٪٨٢
السويد	٢٠٠١	٪١٨	٪٨٢
الولايات المتحدة	٢٠٠٦	٪١٤-١٢	٪٨٦-٨٨
فنلندا	٢٠٠٤	٪١٠	٪٩٠

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

توجيهات للمدربين

أهداف التعلم

إرشادات التدريب

مناقشة حسنات الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها

٢

نظري	نوع التدريب:
أي حضور (حتى الحضور الذي لا يتمتع بمعرفة عميقة بالموضوع)	الجمهور:
حوالي ٤٠ دقيقة	الوقت المطلوب:

أي حجم

حجم المجموعة المتوقع

كرسيان

المستلزمات

أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
شرائح PowerPoint (اختياري)

إن هذا التمرين تمرين تمهيدي يسمح للمتدربين باختصار معرفتهم بأداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، والتعبير عن آرائهم وسماع الآراء المغايرة. وهذا التدريب مهم جداً لمعرفة الحاجات التدريبية إذ يترجم معرفة الحضور بالرسائل التي تتضمنها الأداة. إضافة إلى ذلك، يساعد هذا التمرين على رفع مستويات الطاقة بين الحاضرين حيث أنه ذو طابع حيوي.

توجيهات للمدربين

بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:

أهداف التعلم

- تحديد الأسباب الرئيسية لتطبيق مراعاة النوع الاجتماعي ضمن قوات الشرطة
- تسمية العوائق لتطبيق هذا الأمر والتفكير بأساليب لتخطي هذه العوائق

قسم الحضور إلى فريقين يمثلان:

إرشادات التدريب

- الأشخاص المشرف عليهم في إحدى مراكز الشرطة المقتنعين بالحاجة إلى الإصلاح الذي يراعي النوع الاجتماعي
 - الأشخاص المشرفين في مركز الشرطة عينه غير المقتنعين وغير الواثقين من الحاجة إلى تغيير أي شيء
- اعط كل فريق ١٠ دقائق لتحضير حججه، واطلب من كل فريق دراسة أكبر قدر من النواحي، كالنواحي العملية والقانونية والنواحي التي تركز على النتائج.

ضع كرسيين متواجهين في منتصف الغرف، وبعد انقضاء وقت التحضير، ادع كل فريق إلى اختيار ممثلاً عنه لبدء المناقشة. يجلس هذان الشخصان على الكرسيين ويصغي إليهم الأشخاص الآخرون. بعد قيام كل من الشخصين الجالسين على الكرسيين بالإدلاء بالحجج الأولى، أو عندما يكون أي شخص آخر مستعداً للتكلم، يقوم الشخص الجديد بلمس كتف الشخص الجالس على الكرسي ويأخذ مكانه لاستكمال المناقشة. أطلب أن يتم استبدال الأشخاص بشكل سريع وهادئ لكي لا يضيع سير المناقشة، كما أطلب ألا يبقى شخص واحد جالساً على الكرسي لفترة طويلة.

بعد مرور ٢٠ دقيقة، اقطع المناقشة إن لم تكن قد انتهت، ثم اسأل الفريق بأكمله إن كان لديه أية نتائج يرغب بتقديمها.

في حال تبين أن الفريق الذي يعارض التغيير هو الذي "ربح" المناقشة، عليك أن تقدم بنفسك حجج إضافية أكثر إقناعاً عن فوائد الإصلاح. كما يمكنك أن تحضر سلفاً بعض شرائح PowerPoint تختصر الحجج التي يمكن أن تعطيها. أما في حال تمكن الحضور من إقناع المشرف بضرورة الإصلاح، اختتم التمرين عبر التساؤل إن كان الحضور قد تعلم أموراً جديداً عبر مقارنة المواقف الداعمة والرافضة للإصلاح. وفي هذه الحالة، ركز على الخطوات التي يمكن اتخاذها لتخطي الممانعة.

يمكن استخدام هذا النوع من التمارين لمناقشة أي موضوع كان.

التغييرات المحتملة

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

٣

نوع التدريب: تطبيقي ضمن سياق محدد

الجمهور: فريق عمل البرامج

الوقت المطلوب: من ٦٠ إلى ٩٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

لوح عرض قلاب وأقلام تحديد
المواد التدريبية الخاصة بالمدرّبين
أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
(مطلوب حجات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدرّبين

يعتبر هذا التمرين طريقة ممتازة لبدء النقاش، حيث أنه يدفع المدرّبين إلى التفكير في التوصيات الرئيسية التي تقدمها أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة وكيفية تطبيقها في المنظمات التي يعملون فيها. وقيل البدء بهذا التمرين، تأكد من أن المدرّبين يفهمون التوصيات الرئيسية المذكورة. وفي حال كان فريق المدرّبين يعرف نوعاً ما محتويات الأداة، تأكد بشكل سريع من فهمهم لكل توصية رئيسية، وإلا، قم بشرح كل توصية على حدة عبر إعطاء أمثلة عن كل واحدة منها أو عبر تفسيرها بطريقة أخرى يستوعبها المدرّبون. وخلال التمرين، يمكنك اكتشاف النقص في فهم المدرّبين لهذه التوصيات، وعندهما يمكنك اختيار التمارين الإضافية المناسبة للماء هذه النواقص.

أهداف التعلم

- بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المدرّبون من:
• البرهنة على فهمهم للتوصيات الرئيسية التي تتضمنها أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة وذلك في مجالات التخطيط لعملية إصلاح القطاع الأمني، وتطبيق هذه العملية والإشراف عليها تقييماً.
- تحديد النقص في إدخال النوع الاجتماعي في عمل الشرطة لديهم.
- تحديد الفوائد والتحديات التي تقدمها كل توصية إن طبقت في منظماتهم الخاصة.

إرشادات التدريب

قم بتوزيع على كافة المدرّبين المواد التدريبية المرفقة التي تتضمن "التوصيات الرئيسية" المأخوذة من الصفحة ٣٥ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة. اقسّم المدرّبين إلى فرق صغيرة، وذلك بحسب انتماءاتهم (كأجهزة الشرطة، وأكاديمية الشرطة والوزارة، الخ). على المدرّبين مناقشة كل توصية وطريقة تطبيقها في السياق الذي ينتمون إليه، ثم يدرس كل فريق بشكل أولي إمكانية تحويل التوصية إلى هدف تطبقه منظمته (أي "هل يمكن تطبيقها" من ثم يقرر الفريق إن كان تحقيق هذا الهدف ممكناً (أي "ما هي احتمالات إمكانية تطبيقها في منظمنا؟").

أطلب من كل فريق تعيين مدير للجلسة ليرأس نقاشات الفريق، ومقرر لتسجيل النتائج التي يتوصل إليها الفريق على المواد التدريبية المرفقة. أعط الفرق ٤٥ دقيقة للماء المواد التدريبية.

قم بتسهيل نقاش يضم كافة الفرق لعرض النتائج التي توصل إليها كل فريق وأية آثار مترتبة عليها.

التغييرات المحتملة

يمكن تعديل هذا التمرين في حال يضم الفريق متدربين من عدة منظمات مختلفة، أو في حال كان الفريق صغيراً أو كبيراً جداً لتقسيمه إلى فرق ملائمة. فيمكنك الطلب من كافة المدرّبين العمل بشكل فردي وإيجاد النتائج الفردية وكتابتها على المواد التدريبية. وفي هذه الحالة، قيم النتائج التي وجدها الفريق بأكمله على كل بند عبر رفع الأيدي أو عبر أية وسيلة أخرى للاحتساب. ثم قم بإدارة النقاش حول ثلاث أكثر التحديات صعوبة، واعرف لماذا تم اختيار هذه التحديات وركز على كيفية تخطيها.

يمكن تطبيق تمرين "الممارسات الفضلى" هذا على أية مجموعة من النصائح والتوصيات أو خطط العمل بسهولة، بغية تحفيز النقاش أو دعم المواد التدريبية في السياق التطبيقي. ومن ضمن تمارين "الممارسات الفضلى" المحتملة:

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

- الإصلاحات المطلوبة للارتقاء بمستوى فعالية العمليات التي تنفذها الشرطة (عبر استخدام "الإطار رقم ١: نجاعة عمل أجهزة الشرطة" في أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة)
- القوانين والمواثيق الدولية الخاصة بإدراج النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح مؤسسة الشرطة (عبر استخدام "الامتثال للالتزامات التي تمليها القوانين والمواثيق الدولية" المأخوذة من الصفحة ١١ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة وفي "ملحق القوانين والمواثيق الدولية والإقليمية")
- الممارسات الجيدة للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي (عبر استخدام "الإجراءات والمبادرات المعدة للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي") المأخوذة من الصفحتين ١٨ و ٢٠ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة)

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

النشرة

إليك "التوصيات الرئيسية" المأخوذة من الصفحة ٣٥ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة:

١. **التخطيط**
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 إنضمام 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.
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 وكذلك منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك المنظمات النسائية والمدافعين عن حقوق مجموعات السحاقيات، المثليين، الثنائيي الجنس، والمتحولين جنسياً وكذا حقوق الطفل، وذلك للتأكد من أن عمليات الإصلاح مشتركة بينهم وتلبي كافة احتياجات قطاعات المجتمع.
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.

المتابعة والتقييم

النشرة

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

أعضاء الفريق:

اسم المنظمة:

التاريخ:

التعليمات:

فكر بكل بند عمل يتعلق بالنوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة ضمن إطار منطمتك. فإن وجدت أن أحد البنود يناسب لأن يكون هدفاً في منطمتك، ضع علامة في المربع المناسب. وإن وجدت أن أحد البنود يمكن أن يشكل هدفاً ممكن تحقيقه في منطمتك، ضع علامة في المربع المناسب. قيم نسبة قيام منطمتك حالياً بتطبيق كل بند بمقياس من ١ إلى ٥ (١ = الهدف مناسب وممكن تحقيقه، لكن لم تتخذ خطوات حاسم بعد، ٥ = الهدف قد طبق بشكل كامل وناجح). ضع دائرة حول الرقم الملائم لكل بند. حدد في المساحة المخصصة لذلك الفوائد والتحديات المحتملة التي قد تنتج عن كل بند في حال تم تطبيقه. في حال كانت التوصية غير مناسبة أو غير قابلة للتحقيق في منطمتك، تحدث عن الأسباب خلف ذلك، وعن التحديات التي تواجه تنفيذ هذه التوصية، إن وجدت.

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

النشرة

التخطيط

الفوائد

١. التزام ودعم القيادة العليا في قضايا دمج النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٢. تقييم النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٣. خطط العمل المتعلقة بتحسين مراعاة النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

النشرة

التنفيذ

الفوائد

٤. سياسات وإجراءات التعامل مع النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٥. الإجراءات والمبادرات الخاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

٦. التدريب على مراعاة النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

النشرة

<p>الفوائد</p> <p>التحديات</p>	<p>٧. تجنيد النساء في قطاع الشرطة وتثبيتهن وترقيتهن:</p> <p>ملائم <input type="checkbox"/></p> <p>قابل للتحقيق <input type="checkbox"/></p> <p>مستوى التنفيذ الحالي:</p> <p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>
<p>الفوائد</p> <p>التحديات</p>	<p>٨. اتحادات الشرطة النسائية:</p> <p>ملائم <input type="checkbox"/></p> <p>قابل للتحقيق <input type="checkbox"/></p> <p>مستوى التنفيذ الحالي:</p> <p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>
<p>الفوائد</p> <p>التحديات</p>	<p>٩. التحري عن المجندات:</p> <p>ملائم <input type="checkbox"/></p> <p>قابل للتحقيق <input type="checkbox"/></p> <p>مستوى التنفيذ الحالي:</p> <p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>
<p>الفوائد</p> <p>التحديات</p>	<p>١٠. العمل المشترك بين مختلف القطاعات حول مراعاة النوع الاجتماعي:</p> <p>ملائم <input type="checkbox"/></p> <p>قابل للتحقيق <input type="checkbox"/></p> <p>مستوى التنفيذ الحالي:</p> <p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p>

الممارسات الفضلى في إصلاح قطاع الشرطة بحيث يراعي النوع الاجتماعي

النشرة

المتابعة والتقييم

الفوائد

١١. حملات التوعية حول مراعاة النوع الاجتماعي:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

١٢. المساواة بين النوع الاجتماعي في الخضوع للمساءلة:

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

الفوائد

١٣. الرقابة المدنية على مساواة النوع الاجتماعي

ملائم

التحديات

قابل للتحقيق

مستوى التنفيذ الحالي:

١ ٢ ٣ ٤ ٥

دعم إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي

٤

نوع التدريب:

تطبيقي ضمن سياق محدد

الجمهور:

برنامج وكالة خارجية أو موظفو المشاريع

الوقت المطلوب:

حوالي ٩٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

إن الفريق الأمثل هو الفريق المؤلف من ٢٠ متدرباً، لكن يمكنه أن يستوعب ٣٠ متدرباً كحد أقصى.

المستلزمات

لوحة عرض قلاب وأقلام تحديد
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين
أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
(مطلوب حجرات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدربين

يعتبر هذا التمرين شاملاً إلى حد ما، حيث يضمّ المفاهيم والمبادئ، ويعدد الاستراتيجيات ويربطها باقتراحات المشاريع. على المتدربين العمل بشكل جدي على أولى مراحل تصميم مشروع فعال لدعم عملية إصلاح تراعي مسائل النوع الاجتماعي في بلد يمرّ في مرحلة ما بعد النزاع. وقد وسّعت آفاق المخرجات التي تنتج عن المتدرب، ذلك أن هذا التمرين يهدف إلى تشجيع المناقشة الواسعة الأفق بدل من التركيز على تفصيل واحد من تفاصيل المشروع. إن كان فريق المتدربين خارجي وليس لديك من الوقت سوى ما يكفي لتمرين واحد فقط خلال ورشة العمل، فهذا التمرين قد يكون الأنسب لك.

أهداف التعلم

- بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:
 - وصف المعالم الرئيسية لمشروع من شأنه دعم عملية إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي.
 - تلخيص المساهمات المحددة التي يمكن أن تقوم بها الجهات الفاعلة الخارجية في عملية إصلاح قطاع الشرطة في مرحلة ما بعد النزاع
 - تقييم ضرورة تطبيق عملية إصلاح قطاع الشرطة بعد نزاع عنيف
 - إدراك أهمية معالجة الشرطة للمسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

إرشادات التدريب

يقوم المدرب بشرح أن هذا التمرين يركّز على تحديد النواحي الرئيسية للمشروع الذي تقدمه وكالة تطوير دولية والذي يسعى إلى دعم عملية إصلاح قطاع الشرطة في بلد (وهمي) يدعى ريمبوكان ويمرّ في مرحلة ما بعد النزاع. يقسم المتدربون إلى ٤ فرق. يقوم المدرب بتوزيع المواد التدريبية التي تتضمن مختصراً عن الوضع وأسئلة على الفرق الأربع الإجابة عليها. على كل فريق اختيار مدير للجلسة ومقرر لها. يكون مدير الجلسة مسؤولاً عن تنظيم النقاش ضمن الفريق ويراقب الوقت ويتأكد من مشاركة جميع أعضاء الفريق. أما المقرر فيدون الملاحظات ويقدم النتائج أمام المجموعة.

تدوم ورشة العمل ضمن الفرق ٥٠ دقيقة. يمكن للمدرب اقتراح أن تقوم الفرق بتقسيم وقتها كالتالي:

- تنظيم الفريق (٥ دقائق)
- النقاش ضمن الفريق (٤٠ دقيقة)
- اعتماد النتائج التي دونها المقرر ضمن الفريق (٥ دقائق)

أما في الجلسة العامة، يكون لكل مقرر ٥ دقائق لتقديم النواحي الرئيسية للاقتراح الذي يقدمه الفريق لدعم عملية إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي وللإجابة على الأسئلة (٢٠ دقيقة للفرق الأربع)

يقوم المدرب بتوجيه النقاش عبر الإشارة إلى أوجه الشبه والخلاف بين اقتراحات المشاريع ويدعو إلى التعبير عن الآراء، ثم يقوم بتلخيص النقاش عبر إلقاء الضوء على النواحي الرئيسية التي تجلت من كافة الاقتراحات (٢٠ دقيقة).

يمكن تطوير هذا التدريب ليتلائم مع مجموعة من الأشخاص يعملون على مسائل إصلاحية على صعيد وطني (بدلاً من موظفين في وكالة خارجية). وفي هذه الحالة، يطرح في النهاية السؤال التالي:

التغييرات المحتملة

دعم إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي

“أنت تمثل [اسم الوكالة/الوزارة/المنظمة] المطلوب منها تقديم الاقتراحات للجنة إصلاح قطاع الشرطة في ريمبوكان. بالارتكاز على المخطط أعلاه، عليك وضع النواحي الرئيسية لاقتراح عبر الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي أهم اهتمامات منظمك فيما يتعلق بالنشاطات الخاصة بهذا المجال (سَم اثنين أو ثلاثة)؟
- ما هي النواحي الرئيسية للنشاط الذي تخطط له لمنظمتك في هذا المجال في حال طلب منك لعب دوراً فاعلاً؟“

كما يمكن استخدام هذا التمرين مع سيناريو حقيقي لعملية إصلاح قطاع الشرطة إن كان لديك دراسة حالة مناسبة للفريق الذي تدربه.

دعم إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي

النشرة

السياق

تمّ تكليف لجنة إصلاح قطاع الشرطة في ريمبوكان بمهمة إصلاح قطاع الشرطة على نطاق واسع لتحسين كفاءته وفعاليته. وقد توصلت هذه اللجنة إلى أن الإصلاح يجب أن يتضمن تغييراً في المواقف والسياسات والممارسات التي تتعلق بالمسائل الاجتماعية ضمن جهاز الشرطة. إن لجنة إصلاح قطاع الشرطة تؤمن بأن إصلاح الشرطة بحيث تصبح مراعية لمسائل النوع الاجتماعي أمر ضروري، خاصةً بسبب انتشار العنف الجنسي خلال النزاع العنيف الأخير الذي مرت به ريمبوكان، واستمرار هذا العنف على مستويات عالية حتى بعد انتهاء النزاع.

ومن ضمن المشاكل الرئيسية التي يعاني منها جهاز الشرطة في ريمبوكان:

- إن الجهاز غير فعال في مكافحة الجرائم الخطرة كالعنف الأسري والاعتداء الجنسي والعنف القائم على الأسلحة في الشوارع.
- تتمركز موارد الشرطة بشكل رئيسي في العاصمة، ما يؤدي إلى نقص كبير في خدمات الشرطة خارج العاصمة.
- إن ثقة العامة في خدمات الشرطة متدنية جداً، وذلك مرده إلى عدم فعاليتها من جهة، وإلى السمعة السيئة التي ما زالت تلازم الشرطة بسبب اشتراكها في خروقات لحقوق الإنسان خلال الحرب.
- لا وجود لنظام فعال لرتب عناصر الشرطة ورواتبهم.
- يكثر الفساد في صفوف الشرطة، وذلك مرده بشكل جزئي إلى تدني الرواتب.
- لا يوجد نظام عادل للترقيات، وانتشار محاباة الأقارب والفساد في نظام الترقيات.
- استثناء النساء بشكل كبير من التجنيد، إذ يبلغ معدل أفراد الشرطة الرجال إلى النساء ٩:١.
- لا وجود لتدريب أو لتوجيهات عملياتية محددة لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
- إن إشراف البرلمان والقطاع القضائي على جهاز الشرطة ضعيف.
- لا وجود لروابط بين جهاز الشرطة والمواطنين، ولا وجود لآليات للأخذ بمعطيات المجتمع حول العمليات التي تقوم بها الشرطة وسير عملها.

حددت لجنة إصلاح قطاع الشرطة ٥ مبادئ رئيسية لإصلاح جهاز الشرطة. فعلى جهاز الشرطة في ريمبوكان أن يكون:

١. فعال
٢. كفؤ
٣. غير تمييزي
٤. مراعي لمسائل النوع الاجتماعي
٥. خاضع للمساءلة

النظرة المستقبلية

إضافةً إلى ذلك، اعتمدت لجنة إصلاح قطاع الشرطة ٥ أهداف استراتيجية تتعلق بالنوع الاجتماعي:

١. خلق القدرة على منع العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحقيق فيه وملاحقته بشكل فعال
٢. تجنيد الشرطيات من مختلف شرائح المجتمع وتثبيتهن
٣. زرع ثقافة عدم التمييز واحترام حقوق الإنسان في جهاز الشرطة
٤. ضمان الروابط بين جهاز الشرطة والمجتمع المحلي، بما فيه المجموعات النسائية
٥. وضع الآليات التي تخضع جهاز الشرطة للمساءلة لكونه يراعي مسائل النوع الاجتماعي

النشرة

دعم إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي

إرشادات التدريب

؟ أنت تمثل وكالة تطوير دولية عاملة في ريمبوكان، وقد طلبت حكومة ريمبوكان من الوكالة التي تعمل فيها دعم جهودها في إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي مسائل النوع الاجتماعي.

بالارتكاز على الطرح أعلاه، طلب منك وضع النواحي الرئيسية لاقتراح مساعد عبر الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي أهم أهداف منطمتك فيما يتعلق بالنشاطات الخاصة بهذا المجال (سَمّ اثنين أو ثلاثة)؟
- ما هي النشاطات الرئيسية التي تخطط لها لمنطمتك في هذا المجال؟ حدد اثنين أو ثلاثة نشاطات لكل هدف وناقش كيفية القيام بها.

النواحي العملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله

٥

نوع التدريب:

نظري

الجمهور:

موظفو السياسات وموظفو البرامج العملية

الوقت المطلوب:

حوالي ٥٠ دقيقة

٣٠-١٥ متدرّب

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات

لوحة عرض قلاب وأقلام تحديد
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين
أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
(مطلوب حجات لفترات الاستراحة)

توجيهات للمدربين

يتناسب هذا التمرين والحضور المعني بإعداد السياسات والذي يعتبر أن إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي ليست سوى إحدى الأولويات الرئيسية. بفضل هذا التمرين ستتجلى المزايا الحسية التي تتمتع بها عملية إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي. كما يمكن استخدام هذا التمرين كتمرين تمهيدي للحضور المهتم بالتفاصيل وكجزء من ورشة عمل شاملة.

يرتكز هذا التدريب على النقاش الذي من شأنه تشجيع المتدربين على التعبير عن اهتماماتهم المتعلقة بالمعايير المعتمد للتخطيط لعملية إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي، وعلى جولة الوسائل المتعددة لتخطي العوائق. كما يدفع هذا التمرين المتدربين على ترجمة المبادئ إلى أفكار حسية جاهزة للتطبيق، وعلى فهم أعمق للنواحي العملية للشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها، ما يؤدي إلى خلق أرضية جديدة لتمارين أخرى تتمحور حول التخطيط لعملية الإصلاح، وتصميمها وتطبيقها. لذا، يمكن دمج هذا التمرين مع التمرين رقم ٣ و٦ مثلاً.

أهداف التعلم

بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:

- تعداد الفوائد العملية التي تتأتى من عملية إصلاح لقطاع الشرطة تكون أكثر فعالية وتمثيلاً واحتراماً للحقوق وخضوعاً للمساءلة.

إرشادات التدريب

يقسم المتدربون إلى ٤ فرق، ويعطى كل فريق صفة عملية واحدة يتصف بها قطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي: فعال، تمثيلي، محترم للحقوق وخاضع للمساءلة.

يعطى كل فريق ورقة عمل (مختلفة) تضم عدد من الأسئلة التي يتوجب على الفريق الإجابة عليها. إعط كل فريق ٢٠ دقيقة عمل. يمكن للفرق استخدام الألواح القلابة لكتابة عروضهم، كما يمكنها العمل مباشرة على الأوراق.

أما خلال الدقائق الثلاثين المتبقية للعمل الجماعي، إعط حوالي ٤-٥ دقائق لكل فريق ليعرض المسائل المتعلقة بالصفة المعطاة له، و٢-٣ دقائق للنقاش التفاعلي. اسمح للأخرين بالمشاركة في النقاش حول كل من النقاط الأربعة. افتح مواضيع آخر (كتلك المذكورة في الصفحات ١١-١٥ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة) وشجع المتدربين على تبادل الأمثلة حول قطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله من خلال خبراتهم الخاصة.

لذا، يقسم التمرين كما يلي:

- ٥ دقائق - تشكيل الفرق، تقسيم الصفات، قراءة أوراق العمل
 - ١٥ دقيقة - نقاش وكتابة النتائج على اللوح القلاب
 - ٣٠ دقيقة - عرض ونقاش تفاعلي
- المجموع = ٥٠ دقيقة

النواحي العملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله

النشرة

يعالج هذا التمرين أربع نواحي عملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله. سوف تعمل ضمن واحد من الفرق الأربعة، وكل فريق يعالج واحدة من النواحي العملية. تقسم هذه الفرق إلى:

- الفريق ١ : فعّال
- الفريق ٢ : تمثيلي
- الفريق ٣ : محترم للحقوق
- الفريق ٤ : خاضع للمساءلة

١. فعّال

عرّف ضمن فريقك معنى الفعالية وضع أساس نظري لمفهوم الفعالية. كيف يمكن للنهج الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله أن يكون فعّالاً بهدف تنفيذ الأهداف الأخرى الذي يضعها إصلاح قطاع الشرطة؟ استخدم خبراتك الشخصية والحالات المذكورة في الأداة لتبرير الأساس النظري.

ما هي العوائق النموذجية في وجه الفعالية؟ استخدم خبراتك الشخصية لوصف هذه العوائق.

ضع اقتراحات لتخطي العوائق أو تقليصها.

ما هي النتائج غير المتوقعة التي يجب الانتباه إليها؟

أكتب عبرتين أو ثلاث أو ممارسات فضلى مستقاة من النقاش.

النواحي العملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله

النشرة

يعالج هذا التمرين أربع نواحي عملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله. سوف تعمل ضمن واحد من الفرق الأربعة، وكل فريق يعالج واحدة من النواحي العملية. تقسم هذه الفرق إلى:

- الفريق ١ : فعّال
- الفريق ٢ : تمثيلي
- الفريق ٣ : محترم للحقوق
- الفريق ٤ : خاضع للمساءلة

عرّف ضمن فريقك معنى عمل الشرطة التمثيلي وضع أساس نظري لمفهوم التمثيل على المدى البعيد. حدد ٣ مؤشرات موضوعية لتحديد ما إذا كانت مسألة ما "تمثيلية" أو "غير تمثيلية".

٢. تمثيلي

<p>ما هي العوائق النموذجية في وجه عمل الشرطة التمثيلي؟ استخدم خبراتك الشخصية لوصف هذه العوائق.</p>
<p>ضع اقتراحات لتخطي العوائق أو تقليصها.</p>
<p>ما هي النتائج غير المتوقعة التي يجب الانتباه إليها؟</p>
<p>أكتب عبرتين أو ثلاث أو ممارسات فضلى مستقاة من النقاش.</p>

النواحي العملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله

النشرة

يعالج هذا التمرين أربع نواحي عملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله. سوف تعمل ضمن واحد من الفرق الأربعة، وكل فريق يعالج واحدة من النواحي العملية. تقسم هذه الفرق إلى:

- الفريق ١ : فعّال
- الفريق ٢ : تمثيلي
- الفريق ٣ : محترم للحقوق
- الفريق ٤ : خاضع للمساءلة

٣- محترم للحقوق

عرّف ضمن فريقك معنى "احترام الحقوق" في ما يتعلق بعمل الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي، وضع أساس نظري لمفهوم احترام الحقوق. كيف يكون نافعاً ذلك النهج الذي يحترم الحقوق في عمله لتنفيذ الأهداف الأخرى الخاصة بإصلاح قطاع الشرطة؟ استخدم خبراتك والحالات المذكورة في الأداة لتبرير الأساس النظري.

ما هي العوائق النموذجية التي تواجه الثقافة العملية المحترمة للحقوق؟ استخدم خبراتك الشخصية لوصف هذه العوائق.

ضع اقتراحات لتخطي العوائق أو تقليصها.

ما هي النتائج غير المتوقعة التي يجب الانتباه إليها؟

أكتب عبرتين أو ثلاث أو ممارسات فضلى مستقاة من النقاش.

النواحي العملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله

النشرة

يعالج هذا التمرين أربع نواحي عملية لقطاع الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي في عمله. سوف تعمل ضمن واحد من الفرق الأربعة، وكل فريق يعالج واحدة من النواحي العملية. تقسم هذه الفرق إلى:

- الفريق ١ : فعّال
- الفريق ٢ : تمثيلي
- الفريق ٣ : محترم للحقوق
- الفريق ٤ : خاضع للمساءلة

عَرّف ضمن فريقك معنى "الخضوع للمساءلة" ضمن إطار إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي، وضع أساس نظري لجعل المساءلة صفة مرغوبة في إصلاح قطاع الشرطة. حدد ٣ مؤشرات موضوعية لتحديد ماهية "المساءلة الكافية".
ما هي العوائق النموذجية في وجه تطبيق المساءلة؟ استخدم خبراتك الشخصية لوصف هذه العوائق.
ضع اقتراحات لتخطي العوائق أو تقليصها.
ما هي النتائج غير المتوقعة التي يجب الانتباه إليها؟
أكتب عبرتين أو ثلاث أو ممارسات فضلى مستقاة من النقاش.

٤- خاضع للمساءلة

تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية

٦

نوع التدريب:	تطبيقي ضمن سياق محدد
الجمهور:	موظفو السياسات وموظفو البرامج
الوقت المطلوب:	حوالي ٩٠ دقيقة

أي حجم شرط أن يقسم الحضور إلى فرق صغيرة (يضم كل فريق ٤-٦ متدربين) بحسب المنظمة أو الوكالة

حجم المجموعة المتوقع

لوح عرض قلاب وأقلام تحديد

المستلزمات

المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين

أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة

توجيهات للمدربين

يشكل هذا التمرين الطريقة المثلى لاختبار استيعاب الحضور في موضوع محدد - وفي هذه الحالة، مراكز الشرطة الخاصة بالنساء المذكورة في الصفحتين ٢٠-٢١ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة - ولدفع المتدربين على استكشاف العوامل التي تؤثر بخيارات وضع السياسات.

إن تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار هو الأنسب للحضور المعني بإعداد السياسة، ويشكل نشاطاً جيداً قبل البدء بعملية تطوير إصلاح قطاع الشرطة ووضع الخطط المتعلقة بالنوع الاجتماعي لبعض المنظمات والأهداف المحددة. وبالارتكاز على نتائج تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار، يمكن للمتدربين وضع الخطط لاستخدام نقاط القوة في المنظمة لمكافحة نقاط الضعف وتطويرها، والاستفادة من الفرص ومعالجة الأخطار، كاستعمال خطة عمل كتلك التي يتضمنها التمرين ٧.

أهداف التعلم

بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:

- البرهنة عن فهم أن مراكز الشرطة النسائية هي وسيلة لتوفير الأمن للنساء والفتيات بشكل أكثر فعالية
- تقديم تقييم متوازن للقوى التي تساعد أو تمنع إنشاء مراكز شرطة نسائية في جهاز محلي.
- تحديد التعاون المحتمل بين المنظمات الذي من شأنه معالجة نقاط الضعف التنظيمية الداخلية التي تعيق إنشاء مراكز شرطة نسائية

إرشادات التدريب

يقوم هذا التمرين على فكرة "إنشاء مراكز شرطة نسائية" في جهاز شرطة في مدينة حقيقية. اختبر مدينة وجهاز شرطة محلي. يمكن ضم المتدربين إما مباشرة إلى جهاز الشرطة المختار، أو إلى منظمة تعمل على تقديم المساعدة للجهاز المختار بغية تحقيق الهدف المتبعي.

وزع المواد التدريبية المرفقة للمتدربين، وقم بشرح ماهية تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار إن كان ذلك ضرورياً. ثم يقسم المتدربون إلى فرق صغيرة تضم متدربين من المنظمة عينها (أو الوكالة، البلد، أو غيرها من الهيئات)، ويقومون بتحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار في منظماتهم لمعرفة ما إذا كان إنشاء مراكز شرطة نسائية يعتبر قراراً مناسباً وعملياً في السياق الذي يعيشون فيه. أطلب من كل فريق تعيين مقرر يقوم بتدوين النتائج التي توصل إليها فريقه على المواد التدريبية المرفقة.

قم بتسهيل النقاش بين الحاضرين لتبادل النتائج التي توصل إليها كل فريق وذكر أية آثار ناتجة عنه. قارن النتائج التي توصل إليها كل فريق لاستكشاف أية تداخلات محتملة وتحديد ما إذا كان بإمكان مختلف المنظمات المساعدة في معالجة القوى المقيدة عند بعضها البعض، وفي هذه الحالة، ابحث ما إذا كان ذلك يؤثر على فعالية/ملاءمة مراكز الشرطة النسائية في هذا السياق. إبق نصب عينيك مواضيع النقاش الأساسية هذه:

القوى الداخلية المنحرفة: لا تغض النظر عن احتمال قيام المتدربين بتقليص أو غض النظر عن نقاط الضعف (القوى الداخلية المقيدة) ضمن منظماتهم. من المهم أن يتعرف المتدربون على العوائق الفعلية لأي عملية إصلاح وأن يقرروا بها، وأن يتمكنوا من تطبيق هذه العوائق في الواقع. شجع المتدربين على تحديد نقاط الضعف التنظيمية في إطار "إنشاء مراكز شرطة نسائية" إن كان ذلك مناسباً خلال التدريب. كما قد يركز المتدربون بشكل مفرط على نقاط الضعف، مهملين بذلك نقاط القوة، ما يؤدي إلى الشعور باليأس من القدرة على تحقيق إصلاح ناجح، وفي هذه الحالة، من الضروري مساعدة المتدربين على تحديد نقاط القوة المحتملة، بالأخص تلك التي يمكن أن تقدمها لهم منظمات أخرى.

تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية

تقييم غير واقعي للقوى المساعدة أو المقيدة: يترافق هدف "إنشاء مراكز الشرطة النسائية" في أي سياق ومجموعة معقدة وكبيرة من القوى المقيدة. لذا يتضمن هذا التمرين ضمنياً وجوب بحث المتدربين في إمكانية تحقيق الهدف بشكل جيد وليس فقط تحقيقه وحسب. على المتدربين أخذ لائحة التحديات/ المخاطر المرفقة بالمواد التدريبية لهذا التمرين بعين الاعتبار عند قيامهم بتحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار. ففي حال تبين لهم مثلاً أنه من المستبعد معاملة مراكز الشرطة النسائية أو وحدات دعم الأسرة كجزء مساوٍ من جهاز الشرطة في مجتمعهم، وحصولها على الروابط الكاملة مع الجهاز القضائي، يجب عندها ذكر ذلك في الرسم البياني لنقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار وفي النقاش. وفي حال قام المتدربون بذكر قوى مساعدة غير واقعية ضمن السياق الذي يتمحور حوله البحث، يجب عندها توجيه النقاش حول العوائق التي تواجه إصلاح قطاع الشرطة (أنظر "تكامُل النوع الاجتماعي مع إصلاح قطاع الشرطة في سياقات محددة" في الصفحات ٢٩-٣٣ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة").

صعوبة في تحديد القوى الخارجية: إن القوى الخارجية المحتملة الداخلة في تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار لا تحصى ولا تعد. وفي حال عجز المتدربون عن تحديد الفرص أو الأخطار، قد يكون ذلك مؤشراً على عدم معرفتهم الكافية للسياق المحلي أو عدم اعتيادهم على رؤية السياق المحلي من هذا المنظار. وفي هذه الحالة، يكون من الضروري جولة الأفكار مع المتدربين للتمكن من تحديد أكبر قدر من الأحداث التي تسببت بتغيير ما في السياق المحلي (يمكن تحديد العديد من هذه الأحداث المسببة للتغيرات بسهولة عبر إلقاء نظرة على أية جريدة محلية)؛ عندها يمكن تحليل هذه الأحداث وتطبيقها في هذا التمرين كفرص أو أخطار حالية أو محتملة. كما أن الصعوبة في التعرف على القوى الخارجية ذات الصلة قد يترجم عدم استيعاب الأهداف والأساس النظري خلف عمل الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي في عمله. كما قد يُؤشر ذلك إلى حاجة المتدربين إلى معلومات إضافية حول المفاهيم الرئيسية التي تتضمنها أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، كـ "سبب اكتساب النوع الاجتماعي أهمية بالنسبة لإصلاح قطاع الشرطة" الموجود في الصفحات ١١-١٥.

يمكن استخدام هذا النوع من التمارين لتحليل أي هدف أو سياسة في أي سياق محدد بغية دعم التعلّم من خلال التطبيق الواقعي واستكشاف احتمال التعاون في بعض المجالات بين المنظمات التي يتبع لها المتدربون. ومن ضمن الأهداف المحتملة التي يمكن تحليلها بشكل تطبيقي، والمذكورة في أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة:

- وضع خطط مشاركة جانبية لتشجيع الأفراد المؤهلين من المجموعات الأقل تمثيلاً لشغل المناصب العليا كوسيلة لزيادة تجنيد الشرطيات في قسمك (من "الإطار رقم ٨: الاستراتيجيات اللازمة لتجنيد النساء في سلك الشرطة وتثبيتهن فيه" ص. ١٢)
- استخدام لجان مستقلة للمراجعة وكذلك لجان خارجية للمقابلة الشخصية لزيادة ترقية الشرطيات في جهاز الشرطة (من "إجراءات لزيادة فرص الترقية"، ص. ١٣)
- الامتثال للرقابة المدنية عبر لجان ارتباط على المستوى المحلي (من "أشكال الرقابة المدنية" ص. ١٥)
- تأسيس وحدات متخصصة بالعنف الأسري (من الإطار رقم ٦، ص. ٩)
- وضع الأهداف الاستراتيجية لتجنيد النساء (من "إجراءات لمضاعفة تجنيد النساء" ص. ١٣)

التغييرات المحتملة

تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية

النشرة

معلومات أساسية

مأخوذة من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، ص. ٢٠-٢١.

غالبًا 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. وعادةً ما تشعر النساء بالخوف والخجل والارتباك وعدم الرغبة في التورط في متهات الشرطة والقضاء.

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 إفريقيا والمملكة المتحدة. ومن أجل توفير بيئة تشعر المرأة فيها بالراحة عند التبليغ عن حوادث العنف التي تقع عليها ولكي تتأكد من أن شكاوها ستنتال المعاملة المطلوبة، تشكل الشرطيات أغلبية في هذه الأقسام. كما تضم غالبًا عددًا 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.

وفيما يلي قائمة ببعض التحديات/المخاطر التي تم تحديدها في تأسيس أقسام الشرطة النسائية:

- إن أقسام الشرطة النسائية المنفصلة عن الهيكل المركزي للشرطة، والمنفصلة عن وحدات التحقيق أو غير المرتبطة بشكل كاف بالنظام القضائي يمكن أن تسهم في زيادة تهميش العنف الجنسي وكذلك خدمات رعاية الضحايا، بما في ذلك رفع الدعاوى والمحاكمة.
- إن أقسام الشرطة النسائية غالبًا ما تكون ذات إجراءات أقل تخصصًا، ما يسهم في تنوع سبل التعامل مع الشكاوى أو التعامل مع المسائل الأخرى حتى في داخل قسم بعينه أو في جهاز شرطي محلي.
- إن تدريب أفراد أقسام الشرطة النسائية الذي يستند إلى "وجود مستمع جيد" والقدرة على التعامل مع حالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي المتعاطف طبيعيًا مع المرأة قد يؤدي إلى عدم كفاءة التدريب. يجب بادئ ذي بدء وضع السياسات والإجراءات الواضحة لتأمين أساس جيد للتدريب الملائم للأفراد الذي يعملون في هذه الوحدات.
- إن أقسام الشرطة النسائية غالبًا ما تكون غير مؤهلة بالبنية التحتية الأساسية لمساعدة الشرطيات على القيام بواجباتهن. وغالبًا ما تواجه هذه الأقسام تغيير كبير في الموظفين بسبب نقص الدعم السياسي والسمعة السيئة ضمن الجهاز وعدد غير كاف من الموظفين المتدربين، الخ. كل ذلك من شأنه أن يقوض فعالية الوحدة بشكل كبير.

تقوم وزارة الأمن العام بدراسة ما إذا كانت فكرة إنشاء مراكز شرطة نسائية هي الطريقة الملائمة لزيادة فعالية الأمن المقدم لكل شرائح المجتمع، وذلك ضمن الجهود التي تبذلها في مجال إصلاح القطاع الأمني. وبغية فهم فعالية هذه السياسة وملاءمتها للسياق، طلب من كافة الأشخاص المعنيين القيام بتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار من وجهة نظرهم وضمن منظماتهم/وكالاتهم الخاصة. سوف يتم تصنيف هذه التحليل ودراساتها لدعم عملية إعداد السياسات.

فكر بالسياسة القائمة على "إنشاء مراكز شرطة نسائية" كما تراها من وجهة نظرك. فإن كنت منتم مباشرة إلى جهاز الشرطة في بلدك، استخدم منظمتك كأساس لتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار. أما إن كنت تنتمي إلى منظمة أخرى، فيمكنك القيام بالتحليل من وجهة نظر منظمتك فيما يتعلق بهدف مساعدة جهاز الشرطة في بلدك على إنشاء مراكز شرطة نسائية.

إرشادات التدريب

تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية

النشرة

إرشادات التدريب

على الرسم البياني المرفق، حدد القوى المساعدة (القدرات/الموارد/القيادة/الخ) الداخلة في المنظمة بصفتها نقاط قوة؛ حدد القوى المقيدة الداخلة في المنظمة بصفتها نقاط الضعف؛ حدد القوى المساعدة (النزعات المحلية/مصالح الأشخاص المعنيين/الرأي العام/ألخ) الخارجة عن المنظمة بصفتها فرص؛ وحدد القوى المقيدة الخارجة عن المنظمة بصفتها أخطار.

ناقش النتائج التي توصلت إليها لتحديد ما إذا كانت فكرة إنشاء مراكز الشرطة النسائية هي سياسة مناسبة بعد معاينة كافة القوى الداخلية والخارجية، المساعدة والمقيدة التي كنت قد حددتها.

تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية

النشرة

القوى المقيدة لإنشاء مراكز شرطة نسائية	القوى المساعدة لإنشاء مراكز شرطة نسائية	
الضعف	القوة	داخلي (خصائص المنظمة)
الأخطار	الفرص	خارجي (خصائص البيئة الخارجية)

وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتهن



نوع التدريب: تطبيقي ضمن سياق محدد
الجمهور: أي حضور، كما يمكن أن يتشكل الحضور من اختصاصيين في مجال الموارد البشرية
الوقت المطلوب: حوالي ٩٠ دقيقة

أي حجم شرط أن يقسم الحضور إلى فرق صغيرة (يضم كل فريق ٤-٦ متدربين) بحسب المنظمة أو الوكالة

حجم المجموعة المتوقع

المستلزمات: لوح عرض قلاب وأقلام تحديد
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين
أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة

المستلزمات

إن وضع خطة عمل يشكل تمريناً جيداً ومفتوحاً لأي حضور، ويمكن استخدامه لتصوير واستكشاف المسائل المتعلقة بالسياسة وبكيفية تطبيقها في مجال إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي. وفي حين تكون خطط العمل التي يضعها الموظفون المعنيون بإعداد السياسات يكون أكثر شمولاً ويرجح أن تشير إلى أنواع الخطوات والجهات الفاعلة، تكون خطط العمل التي يضعها موظفو المشاريع تكون أكثر تحديداً ويرجح أن تشير إلى الخطوات المفصلة والجهات الفاعلة بأسمائها.

توجيهات للمدربين

يمكن دمج هذا التمرين مع تمارين أخرى ذات الصلة (كتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار و/أو "الممارسات الفضلى") لكي يتمكن المتدربون من وضع خطط عمل أكثر تعقيداً وواقعية عبر الارتكاز على النتائج التي أسفرت عنها التمارين الواقعية السابقة. فعلى سبيل المثال، يمكن للمتدربين تقييم التوصيات التي تقدمها أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة حول زيادة نسبة تجنيد الشرطيات وتثبيتهن عبر استخدام تمرين يشبه تمرين "الممارسات الفضلى" لتحديد الاستراتيجيات التي تتناسب ومنظماتهم الخاصة، بعد ذلك يمكنهم إجراء تحاليل نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار لمنظماتهم في سياق محدد وذلك لتحديد القوى المساعدة والمقيدة ذات الصلة، ثم يقومون بوضع خطة عمل (عبر استخدام الاستراتيجيات المحددة في "الممارسات الفضلى") تستخدم القوى المساعدة في المنظمة وفي السياق الخارجي (المحددة في تحاليل نقاط القوة والضعف والفرص والأخطار) وذلك لتحقيق الأهداف ومعالجة القوى المقيدة التي تم التعرف عليها.

إن كان ممكناً أن تقوم بهذا التمرين وكأنه نشاط "واقعي"، يمكنك أن تطلب من كافة المشاركين التوقيع على خطة العمل التي قاموا بوضعها وذلك للالتزام بتطبيقها.

التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:

- البرهنة عن فهم المسائل المتعلقة بتجنيد الشرطيات وتثبيتهن
- تطوير استراتيجيات مناسبة للسياق من أجل تحسين مستويات تجنيد الشرطيات وتثبيتهن (المبرهنة في خطط العمل)

أهداف التعلم

قم بشرح الطريقة التي يجب فيها إتمام هذا التمرين: يقسم المتدربون إلى فرق صغيرة بحسب نفس المنظمة/الوكالة/البلد، ويرتكزون على هدف "تجنيد المزيد من الشرطيات وتثبيتهن" لكي يضعوا خطط عمل بسيطة تعالج "ما" الذي يجب القيام به، "من" المسؤول عن هذا العمل، و"متى" يجب القيام به. يجب أن تكون خطط العمل هذه مناسبة للسياق الذي يعملون فيه، وذلك عبر استخدام منظمات ومواقع واقعية.

إرشادات التدريب

قبل أن توزع الحضور على الفرق، أطلب من الجميع المشاركة في تمرين جولة قصير تقومون خلاله بتعداد الممارسات الجيدة لتجنيد الشرطيات وتثبيتهن. استخدم ورقة الإجابات الخاصة بالمدرّب لاستقاء الأفكار، و/أو راجع الصفحة ٢٣ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة. أكتب الأفكار الناتجة عن هذا التمرين على لوح قلاب كبير ليراه الجميع. وبعد ١٠ دقائق، أقسم الحضور إلى فرق. أعط الفرق ٤٠ دقيقة للعمل و٤٠ دقيقة لاستخلاص المعلومات في جلسة عامة.

قم بتسهيل النقاش الجماعي لاستطلاع النتائج التي توصل إليها كل فريق وأية آثار ناتجة عنها. إبق نصب عينيك مواضيع النقاش الأساسية هذه:

وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتهن

فترات زمنية غير واقعية: تتطلب عملية الإصلاح الكثير من الوقت والجهود. ففي حال وضع المتدربون خطط عمل ذات فترات زمنية لا تتناسب والوقت الذي يتطلبه القيام ببعض المهام، ذلك يعني أنهم قد يكونوا بحاجة إلى فهم أوسع للسياق الواقعي أو لطريقة عمل منظماتهم. وإن كنت بنفسك غير متأكد من كيفية تقدير الفترات الزمنية، أطلب مساعدة أحد الأشخاص الذي يعرفون السياق المعني بشكل دقيق. وبشكل عام، حاول أن تدرس مستوى التفاصيل المذكورة في خطط العمل، ففي حال تبين أن بعض المهام المحدد فائضة الشمول، إعمل مع المتدربين على تجزئتها إلى عناصر أكثر واقعية.

غض النظر عن الأشخاص المعنيين: لا يمكن تطبيق أية خطة في الفراغ. لذلك، يجب أن تأخذ خطط العمل بعين الاعتبار، إن وضعت بشكل جيد، الأشخاص المعنيين وغيرها من العوامل المساعدة والمقيّدة. وبما أن خطة العمل يجب أن تركز على الهدف القائم على النوع الاجتماعي، على الأشخاص المعنيين أن يتضمنوا النساء والرجال في المجتمع، وعلى إمكانية أن تكون فرق المجتمع المدني النسائية شركاء في الخطة.

في حال تبين أن المتدربين يبنون خططهم على الأهداف السياسية بمعزل عن عوامل السياق، قد يكون من الضروري أن تقوم بتوجيه جولة هذه المسائل أو القيام بتحليل مصغر لنقاط القوة والضعف والفرص والأخطار (أنظر التمرين ٦ - تحليل نقاط الضعف والقوة والفرص والأخطار: إنشاء مراكز شرطة نسائية) لمساعدة المتدربين على أخذ المسائل السياقية بعين الاعتبار في خططهم.

مهام غير محددة: في حال لم يكن المتدربون قادرين على وضع استراتيجيات ومهام مفصلة بشكل كاف لتحقيق أهدافهم، فقد يؤثر ذلك إلى نقص معرفتهم بمحتوى أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة. قد يتوجب عليك مراجعة هذه الأداة مع المتدربين.

من ضمن المواضيع الأخرى المذكورة في أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة والتي يمكن استخدامها في وضع خطط العمل:

- إجراء التقييمات والمراجعات المتعلقة بالنوع الاجتماعي (أنظر ص. ١٠-١١)
- إصلاح سياسات الترقية (أنظر ص. ١٣)
- مراجعة الإجراءات والمبادرات حول العنف القائم على النوع الاجتماعي (أنظر ص. ٨-٩)
- خطة عمل شاملة لإصلاح قاع الشرطة (أنظر الإطار رقم ٤ ص. ٦)

التغييرات المحتملة

وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتتهن

ورقة إجابات المدرّب

يجب تحديث سياسات وإجراءات التجنيد لضمان جذبها لمجموعة كبيرة من الأفراد المؤهلين بمن فيهم أفراد المجموعات الأقل تمثيلاً مثل المرأة والأقليات العرقية. كما تحتاج الشرطة إلى تحديد ماهية العوائق القائمة لجذب الأفراد من مجموعات محددة وكيفية تنقيح عمليات التجنيد. ومن ضمن الاستراتيجيات المقترحة لتجنيد النساء وتثبيتتهن:

حمة التجنيد

- تقييم سياسات التجنيد ومعايير الاختيار بانتظام بهدف القضاء على المحاباة والتمييز في تجنيد النساء.
- إعداد أهداف واستراتيجيات واضحة المعالم للتوظيف - ووفقاً لمنهاج عمل بيجين: يجب أن تصل نسبة تمثيل المرأة إلى ٣٠٪.
- تطوير مواد تراعي النوع الاجتماعي، تشمل نشرات وملصقات إعلانات تصور قيام المرأة والرجل بمهام متنوعة.
- توزيع معلومات عن فرص العمل في أماكن تجمع المرأة مثل محلات البقالة والنوادي الصحية وغيرها.
- وضع برامج تدريبية لبعض الفرق لضمان ملاءمتها ومتطلبات الدخول (مثلاً: 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 الذين يعملون على جذب المتطوعين الجدد من المجتمعات المستهدفة.
- خطط مشاركة جانبية لتشجيع الأفراد المؤهلين من المجموعات الأقل تمثيلاً لشغل المناصب العليا.
- حملات معلومات عامة تستهدف المجموعات الأقل تمثيلاً بما في ذلك معارض المهن.

فريق التجنيد

- 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 للأسر.
- ضم الأفراد من ذوي المهارات الملائمة من المجتمع من 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.

معاهد التدريب

- وجود مدرّبين رجالاً ونساء.
- تقديم تدريب متخصص للمدرّبين حول كيفية معالجة المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وكيفية تدريب المجندين من الإناث والذكور.
- التدريب المشترك للأفراد الجدد من الذكور والإناث.

مأخوذة من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، ص. ٢٣.

وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتهن

ورقة إجابات المدرّب

- التأكد من أن التدريب يتفق مع مسؤوليات الأسرة.
- وجود مرافق خاصة للنساء في أماكن التدريب.
- أن تعكس الاختبارات البدنية الواجبات الشرطية الفعلية.
- التأكد من عدم انعزال النساء في أماكن الإقامة مما يزيد من معدلات ترك الدراسة.
- التركيز على بناء ثقة المجندين حول كيفية التعامل مع العوائق البدنية بدلاً من التركيز على القوة البدنية وحسب.
- زيادة الثقة في مجالات التدريب غير المعتادة تقليدياً لبعض المجموعات (مثل تدريب النساء على الأسلحة النارية).
- البعد عن ثقافة "أحرقهم-أفضحهم" 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.

النشرة

وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتهن

إرشادات التدريب

ضع خطة عمل لتحقيق الهدف القائم على "زيادة نسبة تجنيد الشرطيات وتثبيتهن"؛ تأكد من تضمين المعلومات التالية لكل بند من بنود الخطة التي تضعها: "من" (هو المسؤول)، "ماذا" (يجب فعله)، و"متى" (سيتم ذلك). استخدم الرسم البياني المرفق أو ضع الرسم البياني الذي يناسبك.

أدرس بعض المسائل كمعدل تحقيق المنظمة للهدف أو ما يرافقه من غايات، الأولويات ذات الصلة وملاءمة مختلف الاستراتيجيات لتحقيق الهدف، والقوى المساعدة والمقيّدة بشكل عام والقوى الداخلية والخارجية المحددة والأشخاص المعنيين.

لديك ٤٠ دقيقة للقيام بهذا العمل، وحوالي ١٠ دقائق لتقديم خطتك للحضور، ثم ناقش المسائل المتعلقة بتطبيق الخطة وأجب عن الأسئلة.

النشرة

النشرة التدريبية - وضع خطة عمل: تجنيد الشرطيات وتثبيتهن

الجدول الزمني (متى؟)	
المسؤولية (من؟)	
المهام (ماذا؟)	الهدف الإستراتيجيات (عدد ٣ إستراتيجيات كحد أقصى) (كيف؟)

تحليل شجرة المشاكل / الأهداف: تثبيت الشرطيات



نوع التدريب:

نظري

الجمهور:

أي حضور

الوقت المطلوب:

٣٠-٩٠ دقيقة (بحسب كبر الفريق ومدى التحليل المبتغى)

حجم المجموعة المتوقع

أي حجم (يمكن للمتدربين إجراء هذا التمرين بشكل منفرد، في فرق صغيرة أو في ضمن فريق كبير مع بعض التوجيه والإرشاد)

المستلزمات

لوحة عرض قلاب وأقلام تحديد
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين

توجيهات للمدربين

يعتبر تحليل شجرة المشاكل / الأهداف طريقة فعالة لإظهار المفاهيم النظرية التي تتشكل خلف التوصيات الخاصة بإصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي. فإن أراد الحضور توضيحاً أفضل للأساس النظري خلف إحدى التوصيات أو مجموعة "الممارسات الفضلى"، يمكنهم استخدام هذا التمرين الممتاز المفتوح.

إن هذا النوع من التمارين يساعد على تسهيل الاستكشاف المنظم وتحليل التثبيت الموصى به وسياسات الموارد البشرية المتعلقة بإصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي. وبشكل خاص، يمكن لهذا التمرين أن يساعد على برهنة سبب عدم مواءمة سياسات التثبيت والموارد البشرية الحالية وقوة عمل تعددية وتمثيلية، حتى ولو كانت ملائمة لأجهزة الشرطة المؤلفة بكاملها أو بغالبيتها من الرجال.

أهداف التعلم

- بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:
• البرهنة عن فهم الأسباب الأساسية والحلول العملية لنسب التثبيت المتدنية للشرطيات عبر تقديم شجرة مشاكل مفصلة
- تحديد الإجراءات الإيجابية لتثبيت الشرطيات وترقيتها

إرشادات التدريب

وزع المواد التدريبية المرفقة للمتدربين. قدم التفسيرات حول العملية النظرية المنعكسة في تحاليل شجرة المشاكل / الأهداف عند الضرورة.

تستخدم أشجار المشاكل لاستطلاع المسائل المعقدة وتحديد الأسباب الرئيسية خلفها. وما إن يتم تحليل المشكلة الجوهرية وتعريف مختلف العوامل المساهمة والأسباب الرئيسية، حتى يصبح ممكناً تحديد العوامل الفاعلة وفصلها عن غير الفاعلة. وفي الإطار عينه، تستخدم أشجار الأهداف لوضع الحلول للمشاكل المعقدة.

فكر في أية مشكلة أو أي هدف، وعند التفكير بالمشكلة، إسأل نفسك "لماذا؟"، أما عند التفكير بالهدف، إسأل نفسك "كيف؟"، فغالبية المشاكل أو الأهداف تتشارك الأسباب أو العوامل المساهمة والتي بدورها يكون لها مشاكلها وعواملها المساهمة. لذا، فإن فهم هذه العوامل المعقدة والعلاقات التي تربطها ببعض قد تساعدنا على وضع سياسات وبرامج أنجع. فعلى سبيل المثال، وبغية معالجة مشكلة ارتفاع نسبة ترك النساء للعمل في جهاز الشرطة، قد يكون أحد الحلول الواضحة الطلب من المجندات الخدمة لعدد معين من السنين مقابل الحصول على التدريب، وذلك بموجب عقد يلزمهن بذلك. ففي حين أن هذا الطرح قد "يحل" المشكلة (من الظاهر على الأقل)، فقد ترفضه الشرطيات لأنه غير مطبق على الأفراد الذكور. لذا، من الأفضل طرح السؤال "لماذا؟" تترفع نسبة ترك الإناث للعمل في جهاز الشرطة مقارنة مع الذكور، وقد يكون أحد الأسباب تدني معنويات النساء في الجهاز المعني. لماذا أيضاً؟ ما هي العوامل الأخرى التي قد تساهم في تدني هذه النسبة؟ وعند تحديد أي عامل، أطرِح مجدداً السؤال "لماذا؟". فمثلاً، يمكنك التساؤل كالتالي: لماذا تتدني معنويات النساء؟ ما هي الأسباب / العوامل المحددة التي تساهم في تدني المعنويات وما الذي يمكن فعله في هذا المضمار؟ وخلال هذه العملية، يمكنك تحديد الأسباب الرئيسية لأية مشكلة ثم تضع السياسات أو البرامج الجديدة الملائمة لمعالجة هذه المسائل، بدلاً من معالجة المشكلة بحد ذاتها بدون التعمق بها.

يمكن للمدرب أن يستخدم المثل المرفق عن شجرة المشاكل / الأهداف لتفسير العملية. تأكد من التشديد على أن المثل المعطى لا يمثل سوى المراحل الأولى من التحليل الكامل، إذ أن شجرة المشاكل / الأهداف الأكثر شمولاً تتضمن العديد من الطبقات والفروع التي تحدد العديد من العوامل السببية لكل مشكلة / هدف.

تحليل شجرة المشاكل / الأهداف: تثبيت الشرطيات

يقوم المدربون بتحليل شجرة المشاكل / الأهداف بالارتكاز على المشكلة الجوهرية المتمحورة حول تدني مستويات تثبيت الشرطيات. تقدم المعلومات الرئيسية المذكورة في المواد التدريبية العديد من التوصيات التي يمكن للمتدربين من خلالها المشاكل السببية المحتملة.

قم بتوجيه النقاش ضمن الحضور لاستطلاع تحاليل شجرة المشاكل / الأهداف وأية آثار ناتجة عنها. إبقِ نصب عينيك مواضع النقاش الأساسية هذه:

الصعوبة في ربط العوامل المساهمة بتوصيات السياسات: تحتوي المعلومات الأساسية الموجودة في المواد التدريبية على العديد من التوصيات المحددة والفاعلة المتعلقة بسياسات تثبيت الشرطيات. على المتدربين التمكن من تحديد المشكلة المحددة أو النقص الذي تعالجه كل توصية، إن طلب منهم ذلك، والعمل بالعكس لتحديد المسألة الكبرى التي تساهم فيها كل مشكلة، إلى أن يتوصلوا إلى ربط سلسلة العوامل المساهمة بالمسألة الجوهرية ألا وهي تدني مستويات تثبيت الجنديات. من شأن هذه العملية لوحدتها تأمين عدد كبير من الفروع لا يسمح الوقت بتحليله كله. وفي حال واجه المتدربون صعوبة في هذا التمرين، قم بمساعدتهم عبر إعطائهم بعض الأمثلة عبر استخدام توصيات السياسات المذكورة.

التركيز المفرط على المشاكل / الأهداف الخاصة بالنساء فقط: إن العديد من السياسات التي يمكنها أن تزيد من مستوى تثبيت النساء يمكن أن تطبق كذلك على الرجال وأن تكون مفيدة لجهاز الشرطة بأكمله، كوضع ساعات عمل أكثر مرونة، وهو أمر مرحب به على أغلب الظن من قبل كافة أفراد الشرطة، ويؤدي بالتالي إلى زيادة الفعالية العامة وفي الوقت نفسه إلى معالجة المشكلة الأساسية التي تؤثر على مستويات تثبيت النساء. تأكد من أن المتدربين يعون هذه المسألة عند إجراء النقاش، وراقب أشجار المشاكل / الأهداف التي تحللها بالمسائل "النسائية" حيث لا ضرورة لذلك.

يمكن استخدام هذا النوع من التمارين لشرح أية توصية أو استطلاع أية مشكلة محددة تتعلق بإصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي. فعلى سبيل المثال، هناك العديد من التوصيات والأهداف المقترحة لمعالجة أي من المشاكل المذكورة أو المتضمنة في أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة. كما يمكن استخدام هذه التوصيات والمشاكل كأساس لأشجار مشاكل / أهداف جديدة، وذلك لكي تظهر الشجرة الروابط بين المشكلة والخطوات الواجب تنفيذها. ومن ضمن المشاكل الرئيسية المحتملة والتوصيات / الأهداف المرتبطة بها:

- المشكلة: ارتفاع نسب حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي غير المعالجة؛ التوصية / الهدف: تخصيص خطوط ساخنة لاستقبال المكالمات حول العنف القائم على النوع الاجتماعي (من "الإجراءات والمبادرات المعدة للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي" ص. ٨-٩)
- المشكلة: تدني مستويات تجنيد الشرطيات؛ التوصية / الهدف: عمل مراجعات لتقييم الأداء الوظيفي للشرطيات (من "التجنيد" ص. ١١)
- المشكلة: عدم ملائمة الهيكل المؤسسي الحالي بحسب مفاهيم إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي؛ التوصية / الهدف: تنفيذ برامج تدريبية دورية حول النوع الاجتماعي للشرطة على كافة المستويات (من "التدريب حول النوع الاجتماعي" ص. ١٥)

إن المثل المرفق بهذا التدريب حول شجرة المشاكل / الأهداف هو سهل لدرجة أنه بالإمكان إنهاء شجرة المشاكل وشجرة الأهداف خلال مدة معقولة. فإن أردت اعتماد هذا المثل بطريقة منهجية، يجب تصميم الأشجار بشكل يركز ليس على المشاكل الرئيسية والعوامل المساهمة (جذور الشجرة) وتعريف المشكلة الجوهرية (جذع الشجرة) وحسب، بل أيضاً على الآثار (أغصان الشجرة).

للحصول على أفكار، أنظر:

Oversee Development Institute, "Problem Tree Analysis", ODI, http://www.odi.org.uk/RAPID/Tools/Toolkits/Communication/Problem_tree.html

(الولوج في ١٤ / ٤ / ٢٠٠٩) أو

The World Bank Group, "Positioning Issues: The Problem Tree", MIT, <http://web.mit.edu/urbanupgrading/upgrading/issues-tools/tools/problem-tree.html>

(الولوج في ١٤ / ٤ / ٢٠٠٩).

التغييرات المحتملة

النشرة

تحليل شجرة المشاكل / الأهداف: تثبيت الشرطيات

معلومات أساسية

مأخوذة من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة، ص. ٢٢-٢٥.

ترتبط كفاءة حملات التجنيد المستهدفة بقدرة الشرطة على جذب متطوعين جدد. ونظرًا للتكاليف الباهظة لعمل تلك الحملات، فإن المسؤولين التنفيذيين في الشرطة بحاجة إلى تحسين معدلات التثبيت في العمل وخاصة بالنسبة للنساء والمجموعات الأقل تمثيلًا. إجراءات مقترحة 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 ومرافق العناية بالأطفال والزي الموحد والمواد الأخرى اللازمة للشرطيات. كما يجب تخصيص الموارد المالية المناسبة لذلك.
 - 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؛ قواعد السلوك والإجراءات والأنظمة التأديبية. تقوية إجراءات المساءلة الداخلية والخارجية للسماح للضحايا ضمن جهاز الشرطة برفع التقارير واستلام التصحيحات.
 - مكافأة عمل الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي وتضمينه كعامل في أنظمة التوظيف والتصنيف.
 - وضع برامج التوجيه.
 - تأسيس اتحادات للعمال بما في ذلك اتحاد للعمليات وذلك لتقديم الدعم إلى الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلًا والدفاع عن حقوقهم وكذلك اقتراح التحسينات على المسؤولين التنفيذيين في الشرطة وتوفير التدريب للأفراد والإسهام في الحد من مستويات التمييز.
 - التأكد من عدم الإفراط في تمثيل المجموعات المستهدفة في المستوى الأول أو في الوظائف الأقل مكانة وراتبًا.
 - 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 نموذجًا يشهد على إمكانية الترقية في السلم الوظيفي.
 - الترويج للتغيرات في الهيكل التنظيمي الذي يساعد على خلق جو متعاطف مع النوع الاجتماعي.
- عملت سياسات وممارسات الموارد البشرية في الشرطة تقليديًا على التعامل مع احتياجات الرجال. وغالبًا ما تركز السياسات التي تتعلق بساعات العمل والإجازات والمسائل الأخرى على الأفراد الرجال بما يوضح التزامهم من خلال العمل لساعات طويلة والعمل بالدوريات، حيث كان من المفترض أن الأفراد الذكور لديهم زوجات ترعى الشؤون المنزلية وتعتني بالأطفال أو يعيشون بمفردهم أو مستقلين. وبانضمام النساء إلى قوة العمل، تم الاعتراض على هذه الافتراضات ويات 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.
- إجراءات لمضاعفة تجنيد النساء والموارد البشرية الصديقة للأسرة:
- مرونة ساعات العمل بالنسبة للعمل في الوردية وخيارات الإجازات.

النشرة

تحليل شجرة المشاكل / الأهداف: تثبيت الشرطيات

- إتاحة فرص العمل بنظام نصف دوام وتبادل الوظيفة للرجال والنساء.
- 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.
- توفير حضانات الأطفال.
- الحصول على الدعم النفسي.
- توفير زبي العمل الملائم، بما في ذلك الزبي الخاص بالحمل.

وبالتعامل مع هذه المسائل، ترسل مؤسسة الشرطة رسالة قوية داخلياً وخارجياً بأن مهنة تنفيذ القانون هي خيار مهني قابل للتطبيق للأمهات والآباء. وبالإضافة إلى تغيير السياسات، فإن مؤسسات الشرطة بحاجة إلى التأكيد على أن الأفراد الذين يتمتعون بمميزات تلك الخيارات لن يتم تهيمشهم ولن يتم التعامل معهم على أنهم أقل من الأفراد الجادين بما يؤثر على فرص التقدم والترقية في الوظيفة لديهم.

قم باستخدام أمثلة أشجار المشاكل/الأهداف المرفقة، وضع أشجار المشاكل/الأهداف لتحليل وتشكيل الأهداف وذلك لمعالجة مشكلة تدني نسبة تثبيت الشرطيات. تذكر أن كل بند في الأمثلة المرفقة يمكن (أو حتى يجب) أن يجرأ لتحديد العوامل السببية المتعددة واستطلاع العلاقات المعقدة مع بعضها البعض.

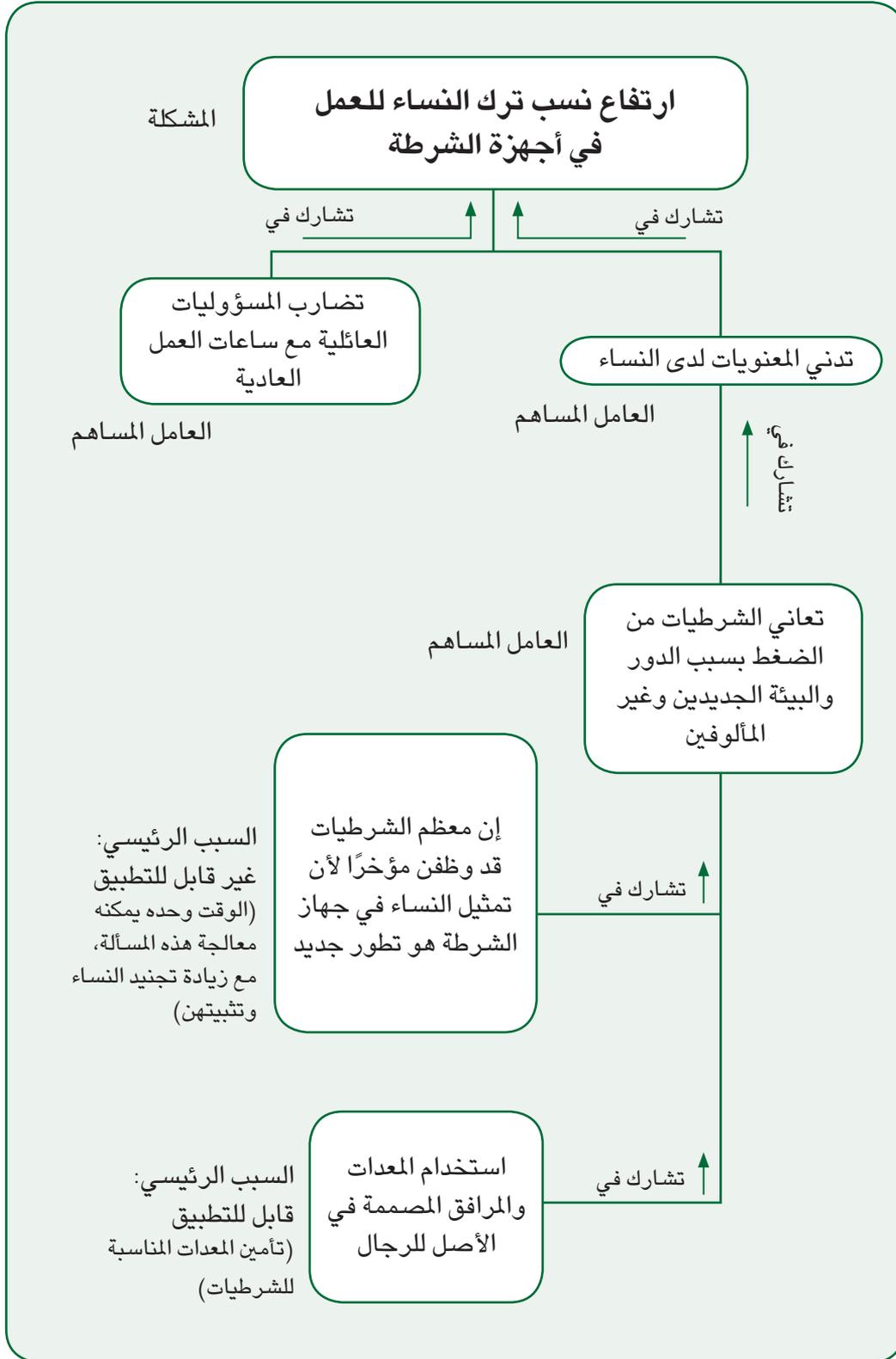
حدد أكبر قدر من العوامل المساهمة على كافة المستويات لوضع شبكة كبيرة من الفروع التي تنتهي بالأسباب الأساسية/الأهداف الفعالة وغير الفاعلة، حيث تكون المشاكل/الأهداف الفاعلة محددة وقابلة للتطبيق على المدى القريب، في حين أن المواد غير الفاعلة لا تعني بالضرورة أن المشاكل لا حل لها، بل أن ما من شيء محدد يمكن فعله في السياق الحالي لمعالجتها. كن خلاقاً! حاول تحديد أكبر قدر من المسائل السببية.

إرشادات التدريب

النشرة

المواد التدريبية - تحليل شجرة المشاكل / الأهداف: تثبيت الشرطيات

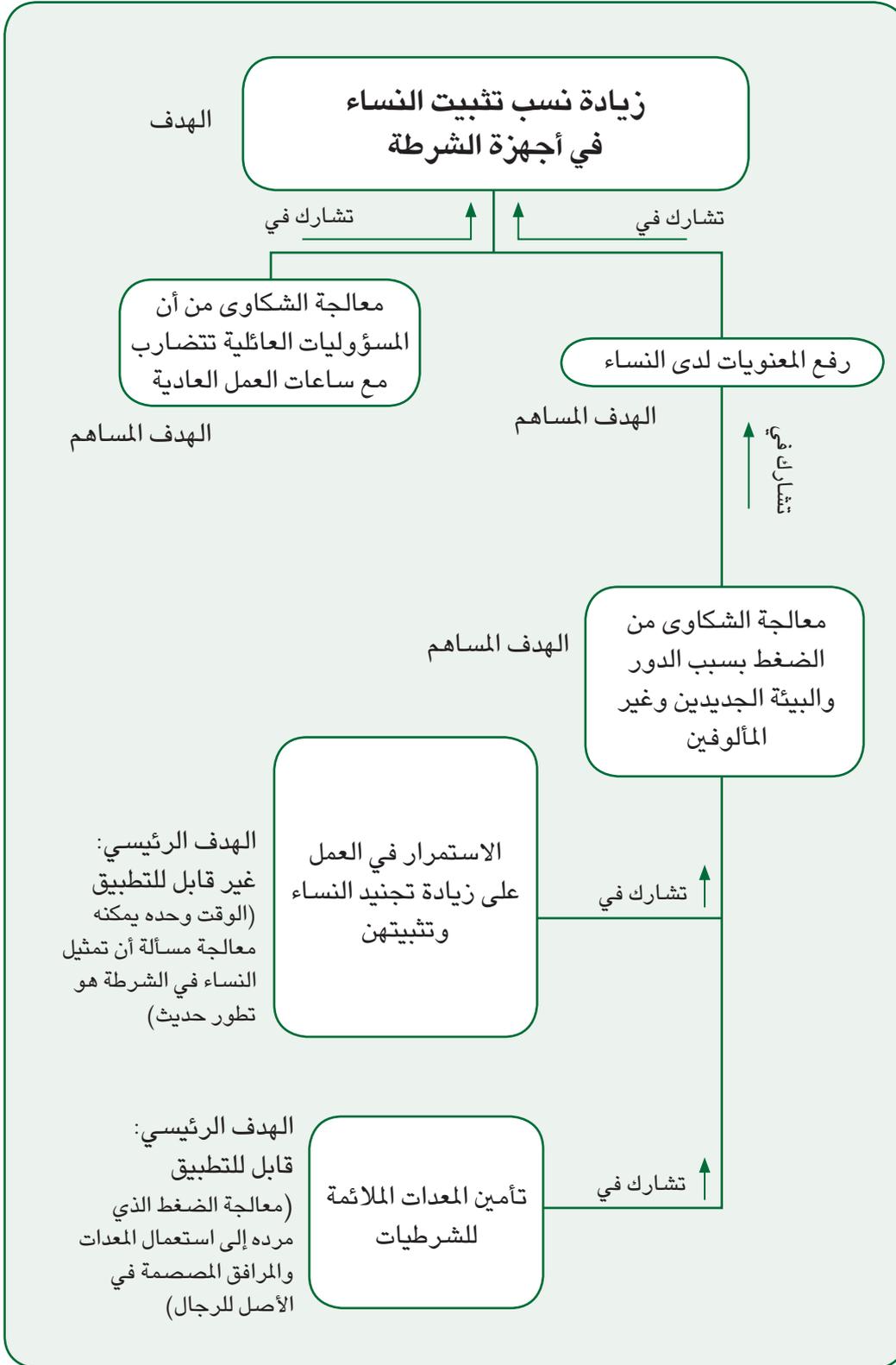
شجرة المشاكل (مثل)



المواد التدريبية - تحليل شجرة المشاكل / الأهداف: تثبيت الشرطيات

النشرة

شجرة الأهداف (مثل)



معالجة الاحتياجات الأمنية بعد النزاع

٩

نوع التدريب:

تمرين خاص بالموضوع

الجمهور:

موظفو البرامج العملياتية والموظفون الذين لا يتمتعون بمعرفة في هذا الموضوع

الوقت المطلوب:

حوالي ٤٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

٣٠-١٠ متدرب

المستلزمات

أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين
ورق لوح قلاب كبيرة

توجيهات للمدربين

يمكن استخدام هذا التمرين كتمرين تمهيدي للحضور الذي يعتبر النوع الاجتماعي كواحد من المسائل العديدة المتنافسة والتي تتطلب اهتمام.

أهداف التعلم

بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:

- تحديد مختلف الأخطار الأمنية التي تواجه النساء والرجال والفتيان والفتيات بعد النزاع
- تعداد مختلف الاستراتيجيات لمواجهة الأخطار الأمنية المرتكزة على النوع الاجتماعي من وجهة نظر الشرطة

إرشادات التدريب

يقسم المتدربون إلى فرق من شخصين، ويعملون سوياً على هذا التمرين الافتراضي الموجود في المواد التدريبية. يمضي كل فريق ٢٠ دقيقة في تحليل ومناقشة وضع النوع الاجتماعي في ريمبو (قرية وهمية) الممتلئة بعشرة "أصوات"، وفي التفكير في الطريقة الفضلى لجعل الشرطة (من حيث مراعاة النوع الاجتماعي) تعالج بعض هذه الأخطار الأمنية، وذلك عبر استخدام الأسئلة الخمسة الموجودة في المواد التدريبية كمثل.

أدع إلى جلسة عامة لتلخيص الأفكار مدتها ٢٥ دقيقة، وقم خلالها بمناقشة السؤال ١ أولاً، حيث يقوم كل فريق بالتعليق عليه، ثم السؤال ٢ فالسؤال ٣ وهلم جرا. إمض وقتاً طويلاً على مناقشة السؤال ٥، وقم إن أمكن بكتابة كل اقتراح على لوح قلاب كبير ليتمكن الجميع من رؤيتها.

معالجة الاحتياجات الأمنية بعد النزاع

النشرة

الأصوات في قرية ريمبو

تضمّ القرية حاليًا من حوالي ٨٥٪ من النساء والأطفال، حيث أن العديد من الرجال ما زالوا في ثكنات الجيش ومعسكرات الاحتجاز أو مفقودين. تمكن بعض الرجال من العودة إلى القرية لكن ليس هناك ما يفعلونه سوى القليل القليل، لذا يمضي العديد من المحاربين القدامى وقتهم في الجلوس في القهوة. كما أن هناك العديد من نساء ريمبو كن يخدمن في الجيش القومي في ريمبو، ولم يتمّ تسريحهن بعد. أما جهاز الشرطة القائم فلا يثق الناس به، ومستويات الفساد مرتفعة.

قديلاً الحرب الأهلية، كانت الأعمال مقسمة بشكل دقيق بين النساء والرجال، حيث كان الصيد والماشية والعمل في حقول القهوة أو الشاي أو في المصانع من مهام الرجال، في حين تهتم النساء بالأعمال المنزلية والاهتمام بالأولاد أو العمل في زراعة الكفاف.

في ما يلي ١٠ تصريحات من رجال ونساء من ريمبو:

- أ. "أخفت صديقتي ناديا وأنا قلق جداً عليها. وكانت قد قالت لي منذ أسبوع أنها مستعدة للسفر إلى العاصمة للتكلم مع أخيها بموضوع عملها هناك لكسب المزيد من المال."
- ب. "لا أفهم كيف يمكن لزوجتي أن تتغير إلى هذا الحد، فهي تظن الآن أنها أمرتي! لقد عدت لتوي من أشهر طويلة أمضيتها في الحرب، وأنا متعب ومشتاق للعودة إلى منزلي، وها هي تطلب مني بكل وقاحة أن أبحث عن عمل. هي بحاجة إلى صفة قوية لتعرف مكانتها من جديد."
- ج. "إنني قلق على أولادي، وأعمارهم ١٢، ١٤ و ١٦ سنة. ليس هناك من شيء يقومون به، والكبيران يلاقيان أصدقاءهما في القرية ويدخلان في مشاكل مع آخرين. منذ بضعة أيام، تعرض أحد أصدقائهما لإطلاق نار ومات. أريد لهذه الحالة أن تزول، أريد أن تفعل الشرطة شيئاً في هذا الموضوع. أريد لأولادي أن يتمكنوا من الذهاب إلى المدرسة وإلى الجامعة. أريد الشعور بالسلام. لقد قمنا بتظاهرات وأحب أن أتلقى بالنساء الأخريات، لكن هل يجدي كل هذا نفعاً؟"
- د. "بمن يمكننا أن نضع ثقتنا الآن؟ فكلما نتصل بالشرطة، لا يقوم الأفراد بأي عمل ما لم ندفع لهم مبلغاً ما."
- هـ. "لا أشعر أنه بإمكانني الخروج من المنزل بعد الآن. ففي كل مرة أذهب فيها إلى السوق، أرى أحدهم يدخل ويسرق شيئاً. إنني متأكدة أنهم فتيان الشوارع، والشرطة غائبة."
- و. "تتصرف بناتي بشكل غريب، والكبرى بشكل خاص، وهي تبلغ من العمر ١٩ عاماً. فعندما جلبت لها أخباراً عن خطيبها الذي يخدم معي في الوحدة عينها، ظلت تحدد بي وعيناها يملأهما الفراغ. كل ما تفعله معظم الوقت هو الاستلقاء على السرير. ألم تعتن بها زوجتي جيداً؟ تقول لي زوجتي إنه عليّ أن أدعها بسلام، لكن شرفنا على المحك إن لم تتزوج هذا الشاب."
- ز. "لقد التقيت ببعض الأمهات الأخريات للتو، وكلنا لا نأبه إن كنا من ريمبو أو من بيرتا أو أي مكان آخر، جميعنا مجرد أمهات، ولا نريد سوى أن يتوقف العنف لكي يتمكن أولادنا من الذهاب إلى المدارس والحصول على الطعام والمياه النظيفة والدواء. سوف نقصد الشرطة لكي ندفعهم إلى فعل شيئاً مفيداً."
- ح. "لم يعد العالم كما كان من قبل. كيف يمكن لمرأة أن تكون مسؤولة؟ لا يمكنها أن تفعل ذلك. إنه عمل للرجال فقط، فالنساء يهتمن بالأولاد والمنزل والحقول. لا يصح أن تأتي هذه المرأة من العاصمة إلى القرية لتصبح رئيسة شرطة."
- ط. "يلعب أبنائي بهذه الأسلحة المرمية طيلة الوقت. وهم يحبون الحفر بحثاً عن رصاص، وأصبح لديهم لغاية الآن مجموعة من هذه الرصاصات تحت أسرتهن. أما بناتي فما زلن يلعبن بالدمى القماشية. إنني قلقة على الفتیان. أليس من واجبات الشرطة التحقق عن سبب وجود هذا الكم من الأسلحة في متناول اليد، أو أن هذا الأمر من اختصاص الجيش؟"

النشرة

معالجة الاحتياجات الأمنية بعد النزاع

الأصوات في قرية ريمبو

إرشادات التدريب

ي. "أظن أنه يجب علينا أن نرسل بناتنا بعيداً من هنا، إذ لا يمكننا إطعامهن بعد الآن. لقد سمعت عن رجل في العاصمة يمكنه أن يجب لهن عملاً جيداً على الساحل في البلد المجاور لنا. عندها يمكنهن أخيراً المساعدة في تأمين لقمة العيش للأسرة."

اعمل مع شريك وحل المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في ريمبو على أساس التصاريح العشرة أعلاه. استعمل هذه الأسئلة الخمسة لتوجيه المناقشة.

١. ما هي الاحتياجات والمصالح الأمنية المختلفة التي يطالب بها الرجال والنساء في هذا المجتمع؟
٢. كيف يختلف الوصول إلى الموارد، بما فيه السلطة وصنع القرارات، بالنسبة للرجال والنساء؟
٣. هل هناك دليل على حالات عنف قائم على النوع الاجتماعي وخروقات لحقوق الإنسان؟
٤. هل تتمتع مؤسسات الدولة بالقدرة على التعامل بشكل مناسب مع العنف القائم على النوع الاجتماعي ومع الخروقات الحاصلة لحقوق الإنسان؟
٥. إن كنت رئيس الشرطة الجديد في ريمبو، وكنت مقتنعاً أنه بإمكان جهاز الشرطة، عندما يكون مراعيًا للنوع الاجتماعي، أن يحدث فرقاً في الاحتياجات الأمنية التي يطالب بها سكان قرية ريمبو، ما هي الاستراتيجيات الثلاث المحتملة التي قد تساعد برأيك على مواجهة هذه الأخطار الأمنية القائمة على النوع الاجتماعي؟

لديك ٢٠ دقيقة لتحليل هذه الأسئلة ومناقشتها، يلي ذلك تلخيص للأفكار ومناقشة في جلسة عامة.

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

نوع التدريب:	تطبيقي ضمن سياق محدد
الجمهور:	أي حضور
الوقت المطلوب:	من ٥٠ إلى ٧٥ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

حوالي ٣٠ متدرب، يقسمون إلى ٣ فرق

المستلزمات

أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
كرة
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين
ألواح قلابة
شرائح PowerPoint (اختيارية)

توجيهات للمدربين

إن هذا التمرين هو دراسة حالة تسمح للمتدربين بالمناقشة وتطبيق ما يعرفونه حول إصلاح قطاع الشرطة والنوع الاجتماعي. لذا يعتبر من الأفضل استخدام هذا التمرين في نهاية فترة التدريب.

تأكد من أن الحضور يفهم أن الهدف من هذا التمرين ليس تحليل ما حصل في كوسوفو ومناقشته وانتقاده أو امتداحه، بل يهدف هذا التمرين إلى استخدام حالة كوسوفو كمثال عن قدرة البلد على المضي قدماً في تطبيق إصلاح قطاع الشرطة بشكل مراعي للنوع الاجتماعي في عدة سياقات. إن وجدت نفسك منجذباً نحو نقاش حول تفاصيل ما حدث في كوسوفو، كرر تفسير هذه الفكرة. قد يسألك البعض كذلك الكثير من التفاصيل حول كيفية تطبيق الإصلاح في كوسوفو، وقد لا تكون على معرفة بكافة التفاصيل. فإن كان هناك أشخاص بالقرب منك يعرفون عن هذا الموضوع، قد يكون ذلك مفيداً، وإلا، إعمل على ألا يحيد التمرين عن مساره المطلوب وألا يتمحور الحديث حول ما حصل في كوسوفو.

أهداف التعلم

- بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:
- تطبيق المعارف النظرية حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الشرطة في سياق فعلي يمر بمرحلة ما بعد النزاع.
- تحديد الخطوات التي يجب القيام بها لبلوغ هدف إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الشرطة، وتسمية بعض العوائق وتحديد الاستراتيجيات لتخطي هذه العوائق.
- استخدام الأمثلة التي يقدمها كوسوفو عن "الممارسات الجيدة" كأسباب لإدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الشرطة في سياقات أخرى

إرشادات التدريب

- اشرح بشكل مختصر عن حالة كوسوفو قبل توزيع المادة التدريبية رقم ١ على المتدربين لقراءتها. اشرح لهم ما يلي:
- لا يهدف هذا التمرين إلى الحصول على معلومات معمقة عن تفاصيل عملية إصلاح قطاع الشرطة في كوسوفو، بل يهدف إلى السماح للمتدربين بتطبيق المعلومات النظرية حول النوع الاجتماعي وإصلاح قطاع الشرطة على دراسة حالة فعلية. يمكنك أن تسأل إن كان لدى أي من المتدربين خبرة في حالة كوسوفو وإعطائهم الفرصة لإعطاء ما لديهم من معلومات عامة حول الموضوع.
- على خلفية حالة كوسوفو، يُطلب من المتدربين تعريف الخطوات التي يجب القيام بها لتحقيق هدف إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الشرطة، وتسمية بعض العوائق وتحديد الاستراتيجيات لتخطي هذه العوائق.
- يقسم المتدربون بعد ذلك إلى ٣ فرق، ويدرسون مسألة إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي من وجهات النظر التالية:
 - تجنيد النساء وتثبيتهن
 - الوقاية من العنف الأسري ومجاوبته
 - الوقاية من العنف القائم على النوع الاجتماعي المرتكب من أفراد الشرطة ومجاوبته والمعاقبة عليه

وبحسب مستوى استيعاب الحضور، قد يكون من المفيد القيام بجولة هذه المسائل الثلاث بشكل مختصر. كما يمكنك أن تعلق بعض الألواح القلابة المعنونة على الحائط، ثم تقوم برمي الكرة من متدرب إلى آخر، وفي كل مرة يلتقط فيها متدرب الكرة، عليه أن يسمي مسألة واحدة لكتابتها على الألواح القلابة. على هذا الجزء من التمرين

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

إرشادات التدريب

أن يستغرق ١٠ دقائق على الأكثر. كما يمكنك أن تلقي الضوء على الأجزاء ذات الصلة من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة (ص. ١٨، ٢٢، ٢٣، ٢٦).

بعد ذلك، قسم المتدربين إلى ٣ فرق، واعط كل فريق نسخة عن المادة التدريبية ٢، ب أو ج. أطلب من كل فريق أن يعين مدير يقود نقاشات الفريق، ومقرر يقوم بإطلاع الحضور على النتائج التي استخلصها فريقه. نبّه المقررين أنهم سيعطون ٥ دقائق فقط لذلك. أعط الفرق الصغيرة ٢٠-٣٠ دقيقة للمناقشة الأسئلة الموجودة على المواد التدريبية الموزعة لهم. اشرح لهم أنه ليس عليهم أن يعرفوا بالضبط كيف تمت معالجة المسائل في كوسوفو، وأن ما من إجابة صحيحة وإجابة خطأ، بل على العكس، يطلب من المتدربين تطوير أفكارهم الخاصة بشكل مبتكر على خلفية حالة كوسوفو. يمكن تدوين النتائج التي توصل إليها الفريق على المواد الموزعة أو على الألواح القلابة (المحضرة مسبقاً) أو تطبع في شرائح PowerPoint.

أطلب من المقررين إطلاع الحضور على النتائج التي توصل إليها فريقه. أعط وقت للأسئلة والمناقشة من قبل الفرق الأخرى. أكد على النقاط الأساسية المقترحة واذكر اقتراحات إضافية التي قد تستقيها من المعلومات الخاصة بالمدرّب المرفقة (أو أي بحث آخر). أذكر هذه النقاط إما بعد أن يقوم كل فريق بتقديم ما لديه أو بعد انتهاء كل الفرق من التقديم، وتأكد مرة أخرى من أن المتدربين يعون أن المعلومات التي تعطيها هي فقط لإعطاء أمثلة ولا تتضمن الإجابات "الصحيحة". يمكنك كذلك أن تحضر مسبقاً شرائح PowerPoint تحتوي على بعض النقاط الأساسية.

اقترح لتوزيع الوقت:

١٠-١٥ دقيقة للمقدمة

٢٠-٣٠ دقيقة لمناقشة الفرق الصغيرة

٢٠-٣٠ دقيقة للمناقشة في جلسة عامة

= ٥٠-٧٥ دقيقة

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

النشرة

١

معلومات أساسية عن كوسوفو

- كانت العلاقة بين الشرطة الصربية السابقة وغالبية الشعب الألباني تتسم بالخوف وانعدام الثقة والعنف.
- في آب ١٩٩٩، عندما استسلمت حكومة بيلغراد لحلف الناتو، هرب معظم أفراد الشرطة.
- وضع تقرير مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٢٤٤ (١٩٩٩) إدارة دولية مؤقتة لكوسوفو تقودها بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام (UNMIK). ومن ضمن الأعمال إنشاء قوة شرطة جديدة (بالتعاون مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا OSCE)، وجهاز جمارك وسجون جديدة وإصلاح للنظام القضائي.
- أدى انعدام الأمن والعنف والتوترات العرقية إلى أن يكون إنشاء جهاز شرطة فعال أولوية ملحة.
- كان العنصر النسائي غائباً تقريباً في جهاز الشرطة السابق، وكان الانخراط في الشرطة عمل "للرجال فقط".
- شكلت النسب المرتفعة لحالات العنف الأسري والخلافات على الأملاك إحدى أكثر الحالات خطورة بالنسبة للشرطيين.
- ارتفعت نسبة الإتيار بالبشر بعد العام ١٩٩٩، بما في ذلك الإتيار بالنساء من بلدان الاتحاد السوفييتي السابق للأعمال الجنسية.
- بسبب العادات الثقافية في المجتمع الكوسوفي، يمتنع الناس عن رفع الشكاوى فيما يتعلق بالعنف الأسري والجنسي للشرطة، وتتردد النساء في المشاركة في أجهزة الشرطة. فالعنف الأسري كان يعتبر مسألة عائلية خاصة وليست مسألة اهتمام عام تتطلب معالجة من قبل الدولة.
- كانت مستويات البطالة مرتفعة، ومعايير التعليم متدنية وفرص العمل محدودة، بالنسبة للنساء بشكل خاص.

النشرة

١٢

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

المجموعة أ

إرشادات التدريب

يركز هذا التمرين على تحديد الخطوات الأساسية الواجب اتخاذها لزيادة إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الشرطة في مرحلة ما بعد النزاع، وعلى تسمية أحد العوائق المحتملة وتحديد الاستراتيجية الملائمة لتخطي هذا العائق.

على فريقك العمل على مسائل التجنيد والتثبيت. اختر مدير ومقرر للفريق. يكون المدير مسؤولاً عن تنظيم النقاش ضمن الفريق، والانتباه إلى الوقت والتأكد من مشاركة كافة أعضاء الفريق. أما المقرر فعليه تدوين الأفكار وتقديم النتائج في الجلسة العامة.

التدريب



أنتم تشكلون فريق في إدارة دولية مؤقتة لكوسوفو التي تقودها بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام (UNMIK) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، ويكون هذا الفريق مسؤولاً عن عملية تجنيد أفراد في قوة الشرطة الجديدة وتدعى جهاز الشرطة في كوسوفو (KPS). هناك ضغوط كثيرة من مسؤولي الأمم المتحدة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا إذ أنهم يطالبون بأن تكون قوة الشرطة متعددة الأعراق وأن تتضمن نساء.

ما هي الخطوات الثلاث التي تقترحون القيام بها لزيادة عدد المتطوعات؟

.١

.٢

.٣

ما هو أحد العوائق /التحديات الرئيسية لتطبيق هذه الخطوات؟

.١

ما هي إحدى الاستراتيجيات لتخطي هذا العائق /التحدي؟

.١

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

٢ ب

المجموعة ب

إرشادات التدريب

يركز هذا التمرين على تحديد الخطوات الأساسية الواجب اتخاذها لزيادة إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الشرطة في مرحلة ما بعد النزاع، وعلى تسمية أحد العوائق المحتملة وتحديد الاستراتيجية الملائمة لتخطي هذا العائق.

على فريقك العمل على الوقاية من العنف الأسري ومواجهته. اختر مدير ومقرر للفريق. يكون المدير مسؤولاً عن تنظيم النقاش ضمن الفريق، والانتباه إلى الوقت والتأكد من مشاركة كافة أعضاء الفريق. أما المقرر فعليه تدوين الأفكار وتقديم النتائج في الجلسة العامة.

التدريب

أنتم تشكلون فريق في إدارة دولية مؤقتة لكوسوفو التي تقودها بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام (UNMIK) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، ويكون هذا الفريق مسؤولاً عن عملية تجنيد أفراد في قوة الشرطة الجديدة وتدعى جهاز الشرطة في كوسوفو (KPS). وقد تنبهتم إلى أنه يجب أن يكون للوقاية من العنف الأسري ومواجهته الأولوية بسبب ارتفاع معدلاته في المجتمع

ما هي الخطوات الثلاث التي تقترحون القيام بها لتحسين قيام شرطة كوسوفو بالوقاية من العنف الأسري ومواجهته؟

١.

٢.

٣.

ما هو أحد العوائق/التحديات الرئيسية لتطبيق هذه الخطوات؟

١.

ما هي إحدى الاستراتيجيات لتخطي هذا العائق/التحدي؟

١.

النشرة

ج ٢

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

المجموعة ب

إرشادات التدريب

يركز هذا التمرين على تحديد الخطوات الأساسية الواجب اتخاذها لزيادة إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح قطاع الشرطة في مرحلة ما بعد النزاع، وعلى تسمية أحد العوائق المحتملة وتحديد الاستراتيجية الملائمة لتخطي هذا العائق.

على فريقك العمل على الوقاية من التحرش والاعتداء الجنسي الممارس من قبل أفراد الشرطة ومواجهته ومعاقبته. اختر مدير ومقرر للفريق. يكون المدير مسؤولاً عن تنظيم النقاش ضمن الفريق، والإنتباه إلى الوقت والتأكد من مشاركة كافة أعضاء الفريق. أما المقرر فعليه تدوين الأفكار وتقديم النتائج في الجلسة العامة.

التدريب

أنتم تشكلون فريق في إدارة دولية مؤقتة لكوسوفو التي تقودها بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام (UNMIK) ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (OSCE)، ويكون هذا الفريق مسؤولاً عن تقديم النصح في مسائل الشرطة وحقوق الإنسان. وقد تنبهتم إلى أن هناك بعض المبادرات المطلوب اتخاذها لضمان الوقاية من التحرش والاعتداء الجنسي الممارس من قبل أفراد الشرطة ضد المدنيين والزملاء ومعالجته ومعاقبته.

ما هي الخطوات الثلاث التي تقترحون القيام بها لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما فيه التحرش والاعتداء الجنسي من قبل الشرطيين؟

.١

.٢

.٣

ما هو أحد العوائق/التحديات الرئيسية لتطبيق هذه الخطوات؟

.١

ما هي إحدى الاستراتيجيات لتخطي هذا العائق/التحدي؟

.١

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

المعلومات الخاصة بالمدرّب

إصلاح قطاع الشرطة في كوسوفو

بحسب استطلاع الرأي العام الذي قام به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، حصل جهاز الشرطة في كوسوفو في أيار عام ٢٠٠٨ على دعم كبير من الجمهور بلغ ٨٩٪^١.

قام جهاز الشرطة في كوسوفو بتطبيق السياسات الحسية التي تهدف إلى زيادة عدد المجنّات في صفوفه:

- بلغ معدل عدد الشرطيات في جهاز الشرطة في كوسوفو في تموز عام ٢٠٠٨، ١٥,٦٪، وهي نسبة عالية جداً بالنسبة للمنطقة^٢.
- استهدف المجنّدون بشكل خاص النساء من مختلف الأعراق حيث قصدوا المدارس والمستشفيات والمراكز النسائية.
- وقد ارتكزت عمليات الترويج واجراءات الاختيار على معايير شفافة وموضوعية، كما وخضعت لموافقة مجلس المراجعات.
- وضعت سياسات تصاعديّة للموارد البشرية، بما فيها إجازة الأمومة، حيث منحت النساء اللواتي يعملن في جهاز الشرطة في كوسوفو إجازة أمومة بلغت ٣ أشهر براتب كامل، يضاف إليها ٣ أشهر أخرى إن رغبن بذلك لكن براتب مخفض. كما يضمن رجوعهن إلى المناصب عينها عند انتهاء إجازتهن. وعند التطبيق وتقديم ما يبرهن حصول ظروف خاصة، يمكن للشرطيين الحصول على إجازة أبوة. كما تمنح النساء ساعتين في اليوم لإرضاع أطفالهن، في حين يمكن للشرطيات الحوامل ارتداء الألبسة المدنية في المراحل المتأخرة من الحمل عندما لا تعود بزاتهن الرسمية تناسبهن^٣.
- بشكل عام، تبين أن الشرطيات هن الأنجح في الدراسة بين رفاقهن.
- أدى الإدخال التدريجي للنساء في جهاز الشرطة في كوسوفو إلى ارتفاع نسبة الشكاوى المتعلقة بحالات العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك الاتجار بالبشر.

قام جهاز الشرطة في كوسوفو ببعض النشاطات التي من شأنها الحد من العنف الأسري ومواجهته:

- جرّم قرار بعثة الأمم المتحدة في كوسوفو رقم ١٢/٢٠٠٣ العنف الأسري، وهو تطور كبير بالنسبة للشرطة والمدعين.
- تم تأسيس وحدة مكافحة العنف الأسري في جهاز شرطة كوسوفو عام ٢٠٠١، وهي تعنى بشكل أساسي بالحد من العنف الأسري وملاحقته وحماية الضحايا.
- تم زيادة الوعي بالتعاون مع وزارة التعليم والمنظمات غير الحكومية، بما فيها الحملات الإعلامية التي تسلط الضوء على العنف المنزلي وعلى دور المجتمع في الحد منه والمساهمة في الملاحظات.
- جعل التدريب على العنف الأسري أمراً إلزامياً في كافة وحدات الشرطة في كوسوفو، فيحصل الشرطيون التابعون لوحدة مكافحة العنف الأسري في جهاز الشرطة في كوسوفو على تدريب متخصص لمدة أسبوع في معهد الشرطة في كوسوفو. ويسلط هذا التدريب الضوء على كيفية حماية الضحايا والشرطيين في الأوضاع الخطرة في أغلب الأحيان والتحقيقات وتقنيات المقابلات والحاجات الخاصة وأوضاع الأطفال والشكاوى والمعلومات المفصلة حول شبكة المنظمات الحكومية وغير الحكومية التي تؤمن المأوى والمأكل والطبابة والاستشارة والتعليم أو فرص العمل^٤.
- تم منح جهاز الشرطة القدرة على إصدار أوامر الحماية.
- تم وضع شبكات الإحالة والتعاون مع المحاكم.
- بغية معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي، قامت حكومة كوسوفو باعتماد تدابير أخرى، ففي حزيران ٢٠٠٤، اعتمدت الحكومة خطة العمل الوطنية التي تعنى بتحقيق العدالة بين الجنسين في كوسوفو، بالإضافة إلى قانون جديد حول العدالة على أساس النوع الاجتماعي^٥.

١ Falton Bislimi, Iris Duri, and Mytaher Haskuka, Early Warning Report: Kosovo (Pristina: UNDP and USAID, January-June 2008), 17.

٢ UNMIK, UNMIK Factsheet, Kosovo (Pristina: UNMIK, June 2008).

٣ See William G. O'Neill, "Kosovo Field Notes" (unpublished paper prepared for UNIFEM/UNDP, November 21, 2006).

٤ Idem.

٥ UNFPA, Gender-based Violence in Kosovo: A Case Study (New York: UNFPA, March 2004), 11.

المعلومات الخاصة بالمدرّب

إصلاح قطاع الشرطة بشكل يراعي النوع الاجتماعي - حالة واقعية: كوسوفو

- قام جهاز الشرطة في كوسوفو ببعض النشاطات التي من شأنها الحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش والاعتداء الجنسيين من قبل الشرطيين:
- تم تأسيس وحدة النوع الاجتماعي ضمن جهاز الشرطة في كوسوفو عام ٢٠٠٤ تحت أمرّة أحد كبار القادة في الشرطة، ما عزز فكرة أن قيادة الشرطة تدعم تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي.^٦
 - أسست وحدة النوع الاجتماعي شبكة لها في كافة المراكز.
 - تم تنظيم التدريب على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في كافة الإدارات بما في ذلك الشرطة المجتمعية والإتجار بالأشخاص والعنف الأسري.
 - عملت وحدة النوع الاجتماعي على تحسين جمع الاحصاءات المجزأة حول جرائم النوع الاجتماعي وتحليلها، بغية وضع لائحة بالمواضيع التي تتطلب اهتماماً أكبر.
 - تم التعاون مع المجتمع المدني عبر شبكة كوسوفو النسائية التي تتضمن ٨٥ منظمة غير حكومية تعنى بالمسائل النسائية.^٧
 - اعتمد جهاز الشركة في كوسوفو السياسات والاجراءات الخاصة بالتحرش الجنسي (كانون الثاني ٢٠٠١، منقحة شباط ٢٠٠٣)، وذلك في إدعاءات التحرش وإجراءات الشكاوى المناسبة لحالات التحرش والتوجيهات حول كيفية تعريف حالات ووقائع التحرش الجنسي.
 - وضعت وحدة النوع الاجتماعي خطة عمل تتعلق تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في الشرطة الدولية، والتي تهدف إلى إدخال مكونات النوع الاجتماعي ومنظوراته في مجالات التخطيط الخاصة بالشرطة الدولية CIVPOL، وإلى تأمين فرص متساوية لكافة أعضائها.^٨
 - بشكل عام، أدت هذه النشاطات إلى زيادة نسب الشكاوى وخفضت المحظورات المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي.

يشعر العديد من المستشارين الدوليين وأفراد الشرطة بأن ارتفاع نسبة الشرطيات في جهاز الشرطة في كوسوفو وازدياد مراعاته للنوع الاجتماعي مرده بشكل أساسي إلى الضغوطات الدولية، وقد يخف ما إن تخف هذه الضغوطات. لذا ما زال السؤال التالي يطرح نفسه: هل أن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي ضمن جهاز الشرطة في كوسوفو هو عملية يتم التحكم بها من الداخل أم لا؟

٦ O'Neill, "Kosovo Field Notes".

٧ Idem.

٨ UNMIK, UNPOL, KPS Gender Unit. International Police Gender Mainstreaming Action Plan 2005/2006 (Pristina: UNMIK, September 2005), http://www.unmikonline.org/civpol/gender/doc/Gender_Mainstreaming_civpol.pdf (accessed April 14, 2009).

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان



نوع التدريب:

تطبيقي ضمن سياق محدد

الجمهور:

أي حضور (لكن، حيث أنه يفترض على المتدربين لعب دور عضو في وكالة دولية، فالأفضل أن يكون هناك بعض الأعضاء الفعليين في وكالة دولية بين المتدربين)

الوقت المطلوب:

حوالي ٨٠ دقيقة

حجم المجموعة المتوقع

حوالي ٣٠ متدرب، يقسمون إلى فرق أصغر

المستلزمات

أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة
المواد التدريبية الخاصة بالمتدربين

توجيهات للمدربين

يكون لهذا التمرين فعالية أكبر إن سبقته مجموعة من التمارين التمهيديّة. كما أن معرفة الكثير حول حالة أفغانستان ليس بالأمر الضروري، فإن كان الحضور لا يعرف سوى القليل القليل عن الحالة، يخف خطر خروج النقاش عن المسار المطلوب وتحوله إلى نقاش حول تفاصيل الظروف في أفغانستان.

أهداف التعلم

بعد إتمام هذا التمرين، سوف يتمكن المتدربون من:

- تحديد العوائق الفعلية في وجه تجنيد النساء وتقديم الاقتراحات لتخطيها
- تحديد المعلومات الناقصة في تقارير الحالات بغية اقتراح الطريقة الأنسب للمواجهة وتسليح النفس بالاستراتيجيات الملائمة لتخطي هذه النواقص

إرشادات التدريب

وزع تقرير حالة أفغانستان وأطلب من المتدربين قراءته في ١٠ دقائق. ثم قدم لهم المعلومات (الواقعية) التالية: اعتباراً من شهر حزيران ٢٠٠٧، تم تجنيد وتدريب ٧١١٤٧ شخص بين إناث وذكور. فإن أخذنا بعين الاعتبار الإجراءات المتخذة لزيادة تجنيد النساء، كم يبلغ برأيك عدد النساء ضمن المجندين الـ ٧١١٤٧؟

الإجابة: ١١٨ امرأة (مجموع عدد النساء في أفغانستان = ٢٣٢)

ثم يقسم المتدربون إلى فرق صغيرة من ٤ أو ٦ أشخاص ويقومون بالمهام المطلوبة منهم في المواد التدريبية عبر استخدام الجداول.

تتضمن ورقة الإجابات الخاصة بالمتدربين عدد من الاستراتيجيات التي يمكنك تقديمها في المناقشة العامة.

اقتراح لتوزيع الوقت:

- مشاورات تنظيمية (٥ دقائق)
- نقاش ضمن الفرق (٤٥ دقيقة)
- تلخيص الأفكار في جلسة عامة (٣٠ دقيقة)

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

تقرير حالة إصلاح قطاع الشرطة في أفغانستان

كان آخر وجود لجهاز شرطة وطني في أفغانستان في الستينات والسبعينات، وكان يتمتع بنظام ثنائي المسار للعسكريين والمجندين. وخلال الثمانينات، حظي العديد من الشرطيين الذين يعتبرون "فنيين" بتدريب على الطريقة السوفييتية من قبل حزب الشعب الديمقراطي في حكومات أفغانستان، ما عزز دور النظام على حساب الحقوق الفردية. ومن إحدى الموارث العميقة لهذه الحقبة قيام الشرطة السرية ووكالات الاستخبارات بالسيطرة على التحقيقات الجنائية اليومية وإجراءات الشرطة المدنية، وخوف المجتمعات من هيئات الدولة الأمنية وعدم الثقة بها، والبيروقراطية التي استمرت خلال الأنظمة المختلفة.

عام ١٩٨٩، تم تأسيس معهد للشرطة في كابول لتدريب المجندين الجدد في جهاز الشرطة، ثم أغلق بعد ٣ سنوات عندما استولى اتحاد المجاهدين الشمالي على الحكم في كابول. وفي ظل غياب الإدارة الفعلية خلال حقبة سيطرة المجاهدين في التسعينات، انتشرت الفوضى والخروج عن القانون والافتتال في معظم المناطق الأفغانية فتسببت بانتشار الانتهاكات لحقوق الإنسان بحق المدنيين. وقد سهل نقص الأمن واستغلال السلطة للسلطانها نشوء حركة طالبان التي ضمنت عمل الشرطة خلال عهدها في وزارة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، التي تطبق بواسطة العنف الالتزام بتفسير متزمت للقواعد القبلية الإسلامية/البشتون المتشددة. وبعد سقوط حركة طالبان عام ٢٠٠١، تدخل المجتمع الدولي لمحاولة إعادة بناء أنظمة شرطة وأنظمة قضائية شرعية تقريباً من العدم.

استلمت ألمانيا عملية إصلاح الشرطة الوطنية الأفغانية في أيار ٢٠٠٢، وازداد تدخل الولايات المتحدة منذ ٢٠٠٣. وقد عمل الشرطيون من شرطة الحدود الفدرالية الألمانية، ومكتب الشرطة الجزائية الفدرالية والمقاطعات الفدرالية الألمانية على عملية الإصلاح هذه. وبالإضافة إلى إعادة بناء وتجهيز بعض مباني الشرطة وتقديم المشورة حول التغييرات المؤسسية، تركز برنامج الإصلاح الذي قدمته ألمانيا بشكل كبير على معهد الشرطة في كابول الذي أعيد افتتاحه في آب ٢٠٠٢. وقدمت ألمانيا برامج دراسية مدتها ٣ سنوات للضباط وسنة واحدة لضباط الصف. لكن بحلول العام ٢٠٠٣، أصبح إهمال أعمال الشرطة الضرورية الخاصة بالجنود أمراً واضحاً. عندها، ازداد تدخل الولايات المتحدة في العملية، إذ التزمت بمبلغ ٢٤ مليون دولاراً للمركز التدريبي المركزي لتدريب الشرطة بطريقة سريعة. سرعان ما تم إنشاء ٧ مراكز إقليمية للتدريب، وقد أنشأ الأول في تشرين الثاني ٢٠٠٣، وقد قدمت شركة دين كورب DynCorp، وهي شركة تعهد خاصة، الجزء الأكبر من التدريبات. بين الأعوام ٢٠٠٢ و ٢٠٠٦، بلغ دعم الولايات المتحدة لأعمال الشرطة ٢,١ مليار دولار. وفي الفترة عينها، أرسل مكتب مشاريع الشرطة في ألمانيا حوالي ٤٠ ضابطاً إلى كابول وشمال أفغانستان وأنفقت ٧٠ مليون يورو على إصلاح قطاع الشرطة. وقد شارك حوالي ٢٠ بلداً في مشاريع الشرطة بطريقة أقل تدخلاً فقامت بإرسال مستشاري الشرطة المدنيين والشرطة العسكرية التي عملت من فرق إعادة إعمال المقاطعات التابعة لها.

وفي شباط ٢٠٠٧، أنشأ مجلس الاتحاد الأوروبي بعثة سياسة الأمن والدفاع الأوروبية المعنية بأعمال الشرطة والمرتبطة ببرنامج قضائي موسع تابع للمفوضية الأوروبية. وبعد أن استلمت بعثة الشرطة الأوروبية في أفغانستان دور "الشريك الرئيسي" عن ألمانيا في ١٧ حزيران ٢٠٠٧، تمحور دور هذه البعثة، عبر ١٦٠ شرطي، بضم كافة الفاعلين من غير الولايات المتحدة، بمن فيهم ١٦ بلداً عضواً في الاتحاد الأوروبي و٧ بلدان أخرى، تحت مظلة واحدة.

ومع سقوط النظام الذي طبقت حركة طالبان عام ٢٠٠١، يبدو أن أفغانستان اتخذت الخطوات الأولى نحو بداية جديدة. وقد تم الاعتراف بضرورة مشاركة النساء في المجتمع الأفغاني، حتى لو كان ذلك مجرد حبر على ورق، فقد تم تشريع حقوق المرأة في المواد ٢٢، ٤٤ و ٥٤ من الدستور الأفغاني، وقد تم تأسيس وزارة شؤون المرأة بموجب اتفاق بون، كما وقعت أفغانستان الاتفاقيات الدولية لحقوق المرأة، بما فيه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين.

غير أن التمييز ضد النساء منتشر في أفغانستان، وما زالت العادات والتقاليد فيها تعطي أقل قدر من صلاحيات صنع القرارات للنساء، وغالباً ما تطبق سياسة صارمة للفصل بين الجنسين. وما إن تتزوج النساء حتى يعتبرن ملكاً لأزواجهن وخاضعات لسلطة الرجال وحمياتهم. إن معدلات وفاة النساء في أفغانستان هي الأعلى في أفغانستان (بما في ذلك نسب وفاة الأمهات)، أما ٨٦٪ من النساء بين ١٥ و ٤٩ سنة فهن أميات.

السياق

النساء

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

النشرة

كذلك ما زال العنف ضد النساء منتشر، بشكل خاص (في المنزل) وبين الناس. وفي عام ٢٠٠٧ مثلاً، استلمت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة في أفغانستان حوالي ٢٠٠٠ شكوى لحالات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. تتراوح حالات العنف ضد النساء والفتيات من العنف البدني والوحشية إلى العنف النفسي: ٨٢٪ من حالات العنف يمارسها أفراد من الأسرة. كما أن النساء الناشطات سياسياً يتعرضن للخطف والعنف والتهديدات، ما يؤدي إلى انخفاض مشاركة النساء بشكل فعلي في المجتمع المدني وفي الميدان العام. فالنساء والفتيات يتعرضن دوماً للاختطاف والاعتداء الجنسي من قبل الجنود من مختلف الفصائل الميليشوية والشرطة وزعماء الحرب السابقين. وبسبب نقاط الضعف في النظام الأفغاني القانوني، تتردد النساء في رفع الشكاوى ضد حالات العنف والاعتداء الجنسي. فالعنف الجنسي هو مرفوض بشكل تام من الناحيتين السياسية والثقافية.

ومنذ العام ١٩٦٠، خدم عدد صغير من النساء في أجهزة الشرطة، غير أن سلطات طالبان منعت النساء من العمل، باستثناء بعض الوظائف في قطاع الصحة. ومنذ تأسيس الإدارة الأفغانية المؤقتة، عادت النساء إلى ميدان العمل، لكن تدني مستويات العمل لديهن كان له تأثير كبير على فرص العمل المتاحة لهن. وفي الوقت الحالي، تبلغ نسبة النساء الناشطات اقتصادياً في أفغانستان ٣٨,٢٪ فقط، أما رواتبهن فتبلغ ثلاث مرات أقل من رواتب الرجال، وثلاث النساء موظفات في القطاع الزراعي.

في شباط ٢٠٠٣، بدأ معهد الشرطة بحملة تجنيد تستهدف النساء من كل مقاطعة في أفغانستان، وذلك بمساعدة مشروع الشرطة الألماني. وقد تم تخصيص \$٤٧٥٠٠٠ لحملة التجنيد. ومن ضمن الاجراءات المتخذة:

- اعترافاً منهم لمنع النساء من الدراسة خلال حكم طالبان، أعطيت النساء تعليمًا تعويضيًا في محاولة منهم لضمان استكمال المجندات لنفس المعايير كالرجال.
- تم بناء المساكن الخاصة بالنساء في معهد الشرطة.
- تم تدريب النساء في الصفوف المتوسطة في الشرطة في مختلف المقاطعات وذلك لتشجيع النساء اللواتي يترددن في ترك المنزل والذهاب للتدريب في كابول على التدريب.
- تم تزويد الشرطة بتدريب على حقوق الإنسان، بما في ذلك بعض الوحدات عن مراعاة النوع الاجتماعي.
- عقد مؤتمر حول "الجنديات المسلمات اللاتي يساهمن في مستقبل آمن" في تشرين الأول عام ٢٠٠٧ لتأمين قدوة للشرطيات الأفغانيات.

غير أن بعض هذه الخطوات واجهت عوائق مختلفة، على سبيل المثال:

- واجهت النساء صعوبة كبيرة في الانضمام إلى الشرطة بسبب الضغوطات للالتزام بالقوانين الدينية والاجتماعية والسلوكية التي تحد من توظيف النساء ومشاركتهم في الحياة العامة.
- كما واجهت النساء صعوبة عملية في حضور التدريبات التي تتم بعيداً عن منازلهن، كتلك التي يقدمها معهد الشرطة في كابول. فغالباً ما يكون ممنوعاً على النساء السفر أو العيش لوحدهن.
- كما أن هناك كذلك صعوبات تقنية حيث أن الزي الرسمي يظهر بعضاً من شعر الشرطيات، ما يجعل خروجهن إلى الشارع أمراً صعباً لأنهن قد يحركن بعض الحساسيات الدينية.
- كما أن هناك نقص في المعلومات والاحصاءات لفهم دور النساء في الشرطة بشكل واضح.

إدخال النساء في منظمات الشرطة

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

النشرة

مصادر تقرير حالة

- Amnesty International, "Afghanistan: Police Reconstruction Essential for the Protection of Human Rights" (March 2003), <http://www.amnesty.org/en/library/asset/ASA112003/003//en/dom-ASA110032003en.pdf> (accessed April 14, 2009).
- International Crisis Group, "Reforming Afghanistan's Police," ICG Asia Report, no. 138 (August 30, 2007), <http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?id=5052> (accessed April 14, 2009).
- Juli Lafreniere, Uncounted and Discounted. A Secondary Data Research Project on Violence Against Women in Afghanistan (New York: UNIFEM, May 2006).
- Tonita Murray, Report on the status of women in the Afghan National Police (Kabul: Ministry of Interior Affairs, Afghanistan and CANADEM, 2007), <http://www.iipwc.af/images/pdf/Survey%20Report%20in%20PDF.pdf> (accessed April 14, 2009).
- UNAMA, "Afghan Update," no. 13 (September 2007), http://www.unama-afg.org/news/_publications/Afghan%20Update/2007/Afghan-update-september-2007.pdf (accessed April 20, 2009).
- UNDP, Afghanistan Human Development Report. Briding Modernity and Transition: Rule of Law and the Search for Justice (Kabul: UNDP and the Center for Policy and Human Development. Kabul University, 2007), <http://hdr.undp.org/en/reports/nationalreports/asiathepacific/afghanistan/nhdr2007.pdf> (accessed April 14, 2009).
- UNODC, Afghanistan: Female Prisoners and their Social Reintegration – UNODC Project: AFG/S47, Developing Post-Release Opportunities for Women and Girl Prisoners (Vienna: UNODC, March 2007), http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Afghan_women_prison_web.pdf (accessed April 14, 2009).

أنظر أيضا

- UNAMA: Gender Unit. http://www.unama-afg.org/about/_gender/Gender.htm.
- UNIFEM, Fact Sheet 2007. http://www.unama-afg.org/docs/_UN-Docs/_fact-sheets/07mayUNIFEM-fact-sheet.pdf.
- International Muslim Police Women Conference web-site: <http://www.iipwc.af/index.php>.

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

النشرة

إرشادات التدريب

أنت عضو في وكالة دولية مكلفة بتقديم اقتراح لتجنيد النساء في سلك الشرطة كاستراتيجية لتطبيق عملية إصلاح قطاع الشرطة بطريقة تراعي النوع الاجتماعي. عليك الأخذ بعين الاعتبار العوائق التي تواجه تجنيد النساء والتي يذكرها تقرير الحالة.

وعبر استخدام الجداول:

- ضع لائحة بالاستراتيجيات التي تساعد على تخطي العوائق.
- تحديد المعلومات الناقصة في هذه المرحلة من أجل تطبيق المشروع بشكل فعال واقتراح الخطوات الحسية للحصول على هذه المعلومات.

على كل فريق اختيار مدير ومقرر للفريق. يكون المدير مسؤولاً عن تنظيم النقاش ضمن الفريق، والانتباه إلى الوقت والتأكد من مشاركة كافة أعضاء الفريق. أما المقرر فعليه تدوين الأفكار وتقديم النتائج في الجلسة العامة.

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

النشرة

١

العوائق	الاستراتيجيات لتخطي العوائق
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

النشرة

٢

ما هي المعلومات الناقصة؟	ما هي الخطوات المتخذة للحصول على المعلومات؟
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•
•	•

الشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي في عملها - حالة واقعية: أفغانستان

ورقة إجابات المدرّب

يمكنك مناقشة الاستراتيجيات المحتملة التالية ردًا على المسألة الموضوعية بين يديك:

- زيادة الإرادة السياسية بين البلدان المانحة المعنية بإصلاح قطاع الشرطة وضمن وزارة الداخلية.
- التعاون والصنع المشترك للقرارات بغية رفع الدعم الدولي لعملية إصلاح الشرطة إلى أفضل مستوى، وذلك بغية إزالة التجزئة ودعم التفاعل. لكن تطبيق هذه الخطوة أمر صعب جدًا بسبب الطبيعة السياسية التي تتمتع بها أية عملية إصلاح القطاع الأمني والصعوبات التي تحيط بالمساعدة التي تقدمها الجهات المانحة لجهود إصلاح قطاع الشرطة في أفغانستان.
- وضع خطة استراتيجية تتضمن أهداف واضحة يتفق حولها كافة الأفغانين والجهات الدولية المعنية.
- إنشاء وحدة تعنى بالنوع الاجتماعي وتلحق بأعلى مستويات المنظمة.
- وضع قاعدة بيانات احصائية موثوقة من أجل عمليات التخطيط والتقييم، بما فيه الإحصاءات المتعلقة بالجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي، وتحديد العوائق العامة التي تقوض المساواة بين الجنسين والقضاء عليها.
- تخصيص الموارد المالية.
- اختيار أفراد الشرطة الذي يتمتعون بإمكانيات عالية الأداء وإخضاعهم للتدريب المكثف وتطويرهم بغية رفع التنافس على مناصب القيادة والإدارة بين كبار أفراد الشرطة من الرجال والنساء.
- ردم الهوة الثقافية بين المستشارين الدوليين حول النوع الاجتماعي والشرطة، بما في ذلك آليات فهم بعضهم لبعض والعمل سويًا.
- إنشاء مجلس اتصال بالشرطة يتضمن أكاديميين وممثلين عن المجتمع المدني وناشطين في مجال حقوق الإنسان والمحامين وعدد لا يستهان به من النساء. إضافة إلى ذلك، يمكن إنشاء مجالس اتصال بالشرطة في المقاطعات، بالتعاون مع ممثلين عن المجتمع المدني، تكون مشابهة لذلك المؤسس على المستوى المركزي، وذلك لتسهيل الحوار مع الشرطة المحلية والتحويل إلى التسلسل القيادي المسائل العالقة ورفع التقارير حول النزاعات المحلية لمجلس كابول.

المناقشات

إجراءات المناقشات المقترحة

- قد تتطلب بعض مراحل التدريب المناقشات الموجهة، إما كجزء من التمرين أو بدلاً عنه. في ما يلي بعض الأمثلة عن الأساليب التي يمكنك من خلالها دفع الحضور على المشاركة في النقاش.
- يقوم كل متدرب بجولة الأفكار لوحده على أوراق تلصق فيما بعد على الألواح القلابة وتناقش.
 - قسم الحضور إلى "فرق اهتمام" من شخصين أو ثلاث. يستخدم "فريق الاهتمام" للتمرين التمهيدي، ويعتبر فريق مناقشة صغير مؤلف لإتمام مهمة محددة كمشاركة الأفكار أو التوصل إلى وجهة نظر مشتركة حول موضوع وذلك ضمن فترة محددة من الوقت. لذا، يمكنك استخدام فريق الاهتمام لمناقشة الموضوع المختار خلال فترة محددة مسبقاً، ثم الطلب من الفرق أن تعلن النتائج في جلسة عامة.
 - أكتب ٤ إجابات مختلفة لأي سؤال على ٤ أوراق كبيرة، والصق كل واحدة منها في إحدى زوايا الغرفة. أطلب من كل متدرب أن يقف بجانب الإجابة التي يوافق عليها، ويطلب من كل فريق أن يعطي وجهة نظره بشكل مقنع.
 - أكتب ٤ استشهادات تختصر نواح محددة من السؤال الذي تناقشه مع الفريق على ورقة كبيرة من اللوح القلاب، ثم الصق كل واحدة منها في إحدى زوايا الغرفة. أعط المتدربين أرقاماً من ١ إلى ٤، ثم اطلب منهم التوجه نحو الورقة التي يتناسب رقمها مع الرقم المعطى لهم. أطلب من الفريق المشكل مناقشة الاستشهاد المعطى لهم وكتابة الإجابات على الورقة عينها. أوقف النقاش بعد بضع دقائق، ثم اطلب من المتدربين الانتقال إلى الورقة الثانية لكي يناقشوا الاستشهاد الثاني. كرر هذه العملية إلى أن تناقش كافة الفرق جميع الاستشهادات وتجيب عليها، ثم اطلب من الفرق العودة إلى الاستشهاد الأول الذي أعطي لهم. أطلب من كل فريق قراءة إجابات الفرق الأخرى ومقارنة هذه الإجابات مع الإجابات التي أعطوها.
 - عدد من ٤ إلى ٦ تصاريح تتعلق بموضوع تناقشه مع الحضور وأكتبها على ورقة كبيرة أو على لوح. وزع على المتدربين بطاقات فارغة لكي يكتبوا عليها الأفكار التي تراودهم عن كل تصريح. إجمع هذه البطاقات وصنفها بحسب التصريح. عين فريق لكل مجموعة بطاقات واطلب من المتدربين (أ) تقديم عرض للحضور، (ب) تنظيم البطاقات لتفريق التحديات عن الفرص، أو (ج) إيجاد طريقة مبتكرة أخرى لإيصال الأفكار المكتوبة في البطاقات للحضور.

المناقشات

مواضيع النقاش

في ما يلي اقتراحات منظمة بشكل تقريبي حول المواضيع الرئيسية المفصلة في أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة.

١. لم يجب أن تتضمن عملية إصلاح قطاع الشرطة مراعاة النوع الاجتماعي؟
٢. ناقش ٣ أمثلة للتمييز القائم على النوع الاجتماعي في مجتمعك، واقترح السياسات والتوجيهات التي يجب على الشرطة اتباعها والتي تظهر مراعاة اهتمامات وحاجات ضحايا التمييز القائم على النوع الاجتماعي.
٣. ما هي التأثيرات الإيجابية الناتجة عن الوقاية من العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتي تنتج عن تأمين الشرطة لقدر أكبر من الدعم والمساعدة لضحايا هذا النوع من حالات العنف؟
٤. لم قد تختلف الأساليب التي يتبعها الرجال والنساء في الشكوى من الجرائم؟ ولم لا تقوم بعض الفرق البتة بتقديم الشكاوى؟
٥. ما هي المزايا الرئيسية التي يجب أن يتمتع بها أفراد الشرطة المتخصصين في التحقيق في الجرائم القائمة على النوع الاجتماعي؟
٦. ما هي الفوائد المحتملة لتمثيل مختلف المجموعات في المجتمع، بمن فيهم الرجال والنساء، في جهاز الشرطة؟
٧. صف بشكل مختصر التوجيه الذي قد تقدمه لشرطي معين حديثاً حول كيفية إجراء تحقيق في حالات العنف الجنسي والعنف الأسري والعنف القائم على النوع الاجتماعي.
٨. صف بشكل مختصر التحديات التي تواجه تحقيق قطاع شرطة يراعي النوع الاجتماعي في عمله، وذلك عبر استخدام تجنيد النساء كاستراتيجية الوحيدة المقبولة. ما هي الاستراتيجيات الأخرى المطلوبة؟
٩. تفرض اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على البلدان الأعضاء فيها ضمان حصول المرأة على فرص التوظيف عينها كالرجال، بما فيه تطبيق معايير الاختيار عينها عند التوظيف. ما التحديات التي قد يتسبب بها ذلك في التجنيد في وكالات الشرطة؟ وكيف يمكن تخطي هذه التحديات؟
١٠. كيف يمكن دعم تبادل الاحترام بين الشرطيات وأفراد الشرطة، وبينهم وبين المجتمعات التي يخدمونها؟
١١. كيف يمكن لدونة قواعد السلوك التي تحدد القواعد السلوكية حول التمييز والتحرش مساعدة الشرطة؟
١٢. ما هي الطرق التي تقوم فيها الشرطة بمساعدة الناس على الحصول على الأمن البشري؟
١٣. ناقش حسناً وسيئاً وجود وحدات شرطة مدربة تتعاطى بشكل حصري مع حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي.
١٤. ما هي المنظمات، غير أجهزة الشرطة، المعنية بتأمين المساعدة لضحايا العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في بلدك؟ ناقش العلاقة بين هذه المنظمات وبين جهاز الشرطة. ما هي قنوات الاتصال بين هذه المنظمات والشرطة وكيف يمكن تحسينها؟
١٥. ناقش مختلف الوسائل التي يمكن للشرطة من خلالها المساعدة في برامج البحوث بشأن التهديدات الأمنية ضد الرجال والنساء والفتيان والفتيات. ما هي النواحي التي يجب التعمق بالبحث فيها بنظرك؟ كيف يمكن البدء بعمليات البحث في هذه النواحي وكيف يمكن لمنظمتك المساعدة في بدء هذه العملية أو المساهمة فيها؟

سيراليون

وحدات دعم الأسرة

استخدم العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي كوسيلة حرب من قبل العديد من الفرقاء خلال الحرب الأهلية في سيراليون والتي استغرقت ١١ عاماً. وإثر هذه الحرب، أصبحت هذه الممارسات تحدياً اجتماعياً وأمنياً كبيراً. لذا تم إنشاء وحدات دعم الأسرة عام ٢٠٠١ بغية معالجة "طاعون" العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

تعتبر وحدات دعم الأسرة تابعة لادائرة التحقيق الجزائية في شرطة سيراليون والمكلفة بشكل أساسي بالتعاطي مع الاعتداء البدني والجنسي وإساءة معاملة الأطفال^١. لذا تم تأمين تدريب خاص للشرطيين حول كيفية التعامل مع العنف الأسري والعنف الجنسي. تعمل وحدات دعم الأسرة بالتعاون مع وزارة الخدمة الاجتماعية، وشؤون النوع الاجتماعي والأطفال وذلك لمراقبة ومتابعة العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والإساءة إلى الأطفال والتبليغ عنه. كما تتعاون هذه الوحدات مع عدد من المنظمات الدولية من أجل التأكد من تقديم الخدمات^٢. ومن ضمن الخدمات التي تقدمها وحدات دعم الأسرة:

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

وقد قامت وحدات دعم الأسرة بإنشاء جهاز إحالة لضحايا العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وتقوم من خلاله بإحالة الضحايا إلى "مراكز راينبو" في فريتاون، كينيما وكويدو، حيث يتم معالجة الضحايا بدون مقابل ويرسل ملفهم الطبي إلى الوحدة المعنية لاستخدامه في تحقيقات الشرطة وأية دعوى قضائية لاحقة. إضافة إلى ذلك، تقدم هذه المراكز استشارات نفسية اجتماعية وقانونية.

تشارك وحدات دعم الأسرة بحملات زيادة الوعي لدى العامة، وخاصة حول المواضيع المتعلقة بالعنف الجنسي والعنف الأسري وفيرس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والإتجار بالبشر وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث. كما يحضر مسؤولو وحدات دعم الأسرة اجتماعات شهرية لمجالس الشراكة المحلية في عمل الشرطة، والتي تهدف إلى إعطاء المجتمعات المحلية صوتاً ورأياً حول عمل الشرطة الذي يروونه ملائماً لهم. وحيث أن قادة المجتمع يرأسون المجالس، يستغل مسؤولو وحدات دعم الأسرة هذه الفرص لإقناع القادة النافذين بأهمية نشر الرسالة في مجتمعاتهم أن العنف الأسري والعنف الجنسي هي جرائم يجب التبليغ عنها للشرطة.

ومع حلول العام ٢٠٠٥، تم تأسيس ١٩ وحدة لدعم الأسرة داخل وحدات قيادة قوات الشرطة المحلية. كما تم نشر ١٧٨ مسؤول عن وحدات دعم الأسرة في جميع أرجاء البلد، من بينهم ٧١ امرأة. كما تم تدريب ١٠٥ موظفاً (بما فيهم رجال الشرطة والاختصاصيين الاجتماعيين) على نشر الوعي وحقوق الإنسان ووسائل الإعلام ومهارات الاتصال وحفظ السجلات والتحقيق في الاعتداءات الجنسية والتحقيقات المشتركة بين الشرطة والاختصاصيين الاجتماعيين في الجرائم الجنسية. وفي الوقت التي يتم فيه امتداد هذه الوحدات، لا تزال هناك أدلة تشير إلى أن النساء اللواتي 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^٣.

١ William G. O'Neill. "Field-notes: Sierra Leone". Prepared for UNIFRM, UNDP, DPKO. October 24, 2006

٢ UNFPA. Gender-based Violence in Sierra Leone: A Case Study (Geneva:UNFPA, 2005), http://www.unfpa.org/women/docs/gbv_sierraleone.pdf (accessed April 27, 2009).

٣ Ibid., 9, 18; O'Neill. "Field-notes."

سيراليون

وحدات دعم الأسرة

وإن ألقينا نظرة أشمل على إصلاح قطاع الشرطة في سيراليون، نرى أن هناك بعض النتائج الإيجابية التي تأتت من إدخال النوع الاجتماعي في عمل الشرطة، ومنها:

- اعتماد نظام حصص رسمي لزيادة عدد الشرطيات إلى ٣٠٪ من كامل موظفي الجهاز. واعتباراً من عام ٢٠٠٦، بلغ عدد النساء اللواتي خدمن في الشرطة ١٤١١ من أصل ٨٨٨١ (أي ما يعادل ١٦٪).^٤
- إنشاء قاعدة بيانات تتضمن كافة الجرائم المبلغ عنها، بما فيه العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي (مع أنه ما زال صعباً الحصول على أرقام دقيقة حول الاغتصاب والعنف الجنسي).
- تدريب أكثر من ٩٠٠٠ شرطي على المواضيع الرئيسية لعمل الشرطة العام، والمسائل المتعلقة بحقوق الإنسان، والنوع الاجتماعي والشرطة المجتمعية (من خلال مشروع سلامة وأمن مجتمع الكومولث الذي وضعتة الدائرة البريطانية للتطوير الدولي).

- ◀ لتفاصيل أكثر حول وحدات دعم الأسرة ومراكز الشرطة النسائية، راجع ص. ٢٠-٢١ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة.
- ◀ لتفاصيل أكثر حول الإجراءات والمبادرات الأخرى لمعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي، راجع ص. ١٨-٢٠ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة.
- ◀ لتفاصيل أكثر حول إدخال النوع الاجتماعي في إصلاح قطاع الشرطة في البلدان التي تمر بمراحل ما بعد النزاع، راجع ص. ٢٩-٣٢ من أداة النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح قطاع الشرطة.

O'Neill. "Field-notes." ٤

موارد إضافية

The Advocates for Human Right's Stop Violence Against Women Project, *Guidelines for Developing a Training Program, Tips for Facilitators and Model Sessions*:
<http://www1.umn.edu/humanrts/svaw/advocacy/whrtraining/index.htm>

Center for Children and Families in the Justice System, *Handbook for Police Responding to Domestic Violence*, Londong (Ontario): Center Children and Families in the Justice System, 2004.
http://www.lfcc.on.ca/handbook_police.html

Center for Domestic Violence Prevention, *Responding to Domestic Violence: A Handbook for the Uganda Police Force*, Kampala: CEDOVIP, 2007.
<http://www.preventgbvafrica.org/content/police-handbook>

The Commonwealth Secretariat, *Guidelines for Police Training on Violence Against Women and Child Abuse*, Londong: The Commonwealth Secretariat, 2000.

The Commonwealth Secretariat, *Commonwealth Manual on Human Rights Training for Police*, Londong: The Commonwealth Secretariat, 2006.
<http://www.thecommonwealth.org/Templates/Internal.asp?NodeID=152764>

Liz Kelly, *VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*, Strasbourg: Council of Europe, 2001.
http://www.coe.int/t/e/human_rights/police/2._publications/2.2_vip_guide/PDF_VIP%20Guide-December%202001.pdf

United Nations High Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Law Enforcement: A Manual on Human Rights Training for the Police*, Geneva: UNHCR, 1997.
<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5en.pdf>