



Kingdom of the Netherlands

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance



استخدام قوة الشرطة: إطار لضمان تغليب الحوكمة الرشيدة على استخدام القوة

٢٠٢١



نبذة عن مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن (DCAF)

مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن هو مؤسسة دولية تتمثل مهمتها في مساعدة المجتمع الدولي على تحقيق الحوكمة الرشيدة في قطاع الأمن وإصلاحه. ويضطلع المركز بوضع القواعد والمعايير وتعزيز العمل بها، وإجراء بحوث تتعلق خصيصاً بالسياسات، وتحديد الممارسات الجيدة والتوصيات لتعزيز الحوكمة الديمقراطية لقطاع الأمن، بالإضافة إلى تقديم برامج المساعدة العملية والدعم الاستشاري داخل البلدان.

المؤلفون

جاري وايت
ناتاليا أليخاندرافا إسكوبار كادين

المساهمون

ماريا تريزا غونزاليس إسكيفيل

نبذة عن هذا المنشور

صدرت هذه الورقة بمعرفة وحدة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التابعة لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن ويتمويل من مملكة هولندا.

جميع الآراء الواردة في هذه الورقة تعكس وجهة نظر المؤلفين وحدهما دون غيرهما، ولا تشكل بأي حال من الأحوال رأياً رسمياً لمملكة هولندا و/أو أي منظمات أخرى و/أو أي فرد من الأفراد المشار إليهم في هذه الورقة أو من يمثل أي من هؤلاء المذكورين.

شكر وعرفان

يتقدم مؤلفا هذه الورقة بخالص الشكر إلى كل من كريستينا هويوس ومارك داونز وأبيجيل روبنسون وباولو كوستا على ما قدموه من إسهامات في هذا المنشور.

افتتاحية

نشره مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن في سويسرا عام ٢٠٢١

Chemin Eugène-Rigot 2E

صندوق بريد CH-121 1360

جنيف ١

سويسرا

www.dcaf.ch

رقم الكتاب المعياري الدولي: ٩٧٨-٩٢-٩٢٢٢-٦١١-٤

تصميم الجرافيك: أندريا لوبيز

التدقيق اللغوي والتحرير: مايكل جالوي

يدعو مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن إلى استخدام هذا المنشور وترجمته ونشره. ولكننا نطلب منك الإقرار بالمواد والإشارة إليها وعدم تغيير المحتوى.

يُستشهد بهذا المنشور على النحو التالي: جاري وايت، ناتاليا إسكوبار، استخدام قوة الشرطة: إطار لضمان تغليب الحوكمة الرشيدة على استخدام القوة (جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، ٢٠٢١).

حقوق الطبع والنشر © مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن ٢٠٢١. جميع الحقوق محفوظة.

فهرس المحتويات

٦	الملخص التنفيذي
٩	مسرد المصطلحات
١١	مقدمة
١٥	استخدام قوة الشرطة: الإطار الأساسي
١٥	التعريف والقواعد المعترف بها دوليًا: المبادئ الأساسية
١٨	الجوانب الرئيسية لأنظمة الحوكمة الرشيدة المتعلقة باستخدام القوة
١٩	أولاً: سيادة القانون: تحديد الطريقة المثلى لاستخدام عناصر الشرطة للقوة
١٩	العوامل الاستراتيجية / السياسية
٢٠	الإطار القانوني
٢٢	السياسات والمبادئ التوجيهية الداخلية
٢٥	ثانياً: الموارد البشرية: اختيار العناصر التي ستستخدم القوة وإعدادهم وتزويدهم بالأدوات المناسبة
٢٥	استقطاب العناصر المناسبة واستبقاؤها
٢٦	التوظيف والتطوير المهني
٢٩	أنظمة الأجور والمكافآت
٣٠	التدريب والتخصص
٣٢	الاعتماد وإعادة الاعتماد
٣٤	إدارة الانفعالات والضغوط
٣٤	المعدات

٣٩	ثالثاً: المساءلة: الضوابط والضمانات اللازمة لضمان الامتثال
٣٩	بناء ثقافة المساءلة
٤١	آليات المساءلة الداخلية
٤٥	آليات المساءلة الخارجية
٤٨	الحوكمة الرشيدة بصفاتها أساساً للنماذج التنظيمية والتشغيلية لاستخدام القوة
٥٠	الاستنتاجات والتوصيات
٥٥	المراجع

بالرغم من النظر في استخدام عناصر الشرطة للقوة كان محل نزاع على مدار عقود عديدة، غير أن الأحداث الأخيرة التي شهدتها مناطق مختلفة من العالم وضعت ضمن موضوعات النقاش الملحة في أجندات السياسة الدولية وأجندات عمل الشرطة. فقد أظهرت الحوادث المثيرة للجدل المتعلقة بالاستخدام المفرط للقوة عدم احترام مبادئ الضرورة والتناسب. وهذا يثير أسئلة بشأن قانونية الإجراءات التي تتخذها الشرطة ومدى خضوع مؤسسات إنفاذ القانون للمساءلة^١.

نظرًا لأهمية استخدام الشرطة للقوة وضرورتها بالنسبة لتحقيق شرعية الشرطة وفعاليتها، أعدّ مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن هذه الورقة بغية تحديد إطار لضمان تغليب الحوكمة الرشيدة والمساءلة على استخدام عناصر الشرطة للقوة. وتهدف الورقة إلى تزويد صانعي السياسات والشركاء الدوليين الداعمين لجهود الإصلاح بإرشادات بشأن الركائز الأساسية التي تدفع نحو حوكمة استخدام الشرطة القوة، لاسيما المساءلة الفعالة والشرعية. وتستند الورقة إلى العديد من الوثائق التوجيهية وتحلل خبرات ميدانية بغية تحديد القضايا الهيكلية والنظامية التي تؤثر على استخدام الشرطة للقوة. واستنادًا إلى هذا الفهم الأوسع للديناميكيات ذات الصلة، يهدف مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن إلى وضع إرشادات إضافية، بما في ذلك إطار تقييم ذاتي للحوكمة الرشيدة واستخدام القوة.

تشير التجارب إلى أنه حتى في ظل وجود إطار سياسات قوي، يظل وقوع الحوادث ذات الصلة بإساءة استخدام القوة أمرًا واردًا. ولعل الثقافة المؤسسية هي السبب الكامن في كثير من الأحيان وراء هذا الاختلاف بين السياسة الملائمة للغرض والممارسة التشغيلية. ورغم أنه هذا ليس العامل الوحيد، فإنه عندما تتطوي السياسة على مواقف دفاعية من قبيل "هم ونحن" وتتساهل مع قيم مثل تغليب الولاء على النزاهة، فمن المحتمل ألا ترقى الممارسة العملية إلى المستوى الذي تتطلبه المعايير المناسبة لاستخدام القوة. وما يحقق التوازن في هذا السياق هو وجود نظام حوكمة قوي يركز على إطار من المساءلة لردع السلوك المنحرف ويعيد ثقة الجمهور في عمل الشرطة، بل ويسهم أيضًا في تعزيز ثقة ضباط الشرطة بقدرتهم على التصرف في المواقف المعقدة.

إن فهم ممارسات استخدام القوة – من حيث الحد الذي يتيح لوكالات إنفاذ القانون استخدام القوة وكيفية هذا الاستخدام – يشكل عاملاً حاسماً في عمل الشرطة نظرًا لتأثيره المباشر على الشرعية والفعالية لاسيما في السياقات الديمقراطية. فالمواطنون يحتاجون إلى ما يمنحهم الثقة في أن المؤسسة التي مُنحت صلاحيات خاصة لإنفاذ القانون تحترم هذا القانون وتحمي حقوقهم وتصرفاتها تخضع للمساءلة.

تستند هذه الوثيقة إلى العمل الذي يقوم به مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن مع مؤسسات الشرطة في أقاليم مختلفة بدعم من خبراء دوليين في مجال عمل الشرطة. وتسترشد الوثيقة كذلك بالخبرة التي اكتسبها المركز على مدار عقود في مجال دعم عمليات إصلاح قطاع الشرطة في العديد من دول العالم. وتهدف الوثيقة، من خلال الاستدلال بأمثلة محددة، إلى توضيح الطبيعة المعتمدة على السياق

^١ تفاقمت هذه المعضلة في العام الماضي عندما مُنحت مؤسسات الشرطة صلاحيات إضافية لفرض التدابير اللازمة لمكافحة الجائحة، فإن هذه التدابير كانت في الغالب شديدة القسوة ومثيرة للجدل. وفي حالات عديدة، أدى توسيع نطاق صلاحيات وكالات إنفاذ القانون إلى زيادة الدعاوى التي تنادي بالمساءلة

لممارسات كل دولة. وبالرغم من أن بعض الأمثلة مستمدة من بلدان تنخفض فيها معدلات الجريمة والعنف نسبيًا، فإن الأساس المنطقي وراء استخدامهم لممارسات القوة لا يزال أمرًا جديرًا بالدراسة نظرًا إلى أن المبادئ الأساسية يمكن تكيفها في كثير من الأحيان مع السياقات الأكثر هشاشة أو تعقيدًا.

تنظر هذه الورقة في الركائز المختلفة لأنظمة الحوكمة من حيث الأبعاد الخارجية والمؤسسية والفردية بما يضمن أن تعكس الممارسات التشغيلية للشرطة التوقعات المرتفعة للمعايير الدولية بشأن استخدام الشرطة للقوة. ويركز التحليل على ثلاثة أبعاد رئيسية لاستخدام القوة، وهي: سيادة القانون والموارد البشرية والمساءلة.

• سيادة القانون – تحديد الطريقة المثلى لاستخدام عناصر الشرطة للقوة:

يبدأ عمل الشرطة الفعّال بإطار قانوني واضح يوفر توجيهًا مناسبًا وتحديدًا واضحًا لصلاحيات عناصر الشرطة. غير أن أي إطار قانوني لا يمكن أن يكون فعالاً في ظل غياب الالتزام السياسي والاجتماعي بحماية القيم الديمقراطية والاعتراف بالشرطة باعتبارها مؤسسة شرعية. ولا بد من وضع آليات للمساءلة (أو آليات للضوابط والضمانات) للحد من خطر زج الحكومة بجهاز الشرطة في مواقف غير ملائمة. ولا بد كذلك أن تضمن الحكومات توافق القوانين المحلية والقواعد والبروتوكولات الداخلية المتعلقة باستخدام القوة مع الأعراف والممارسات الجيدة المعترف بها دوليًا. فالسياسات الداخلية يجب أن تُوضع على أساس نهج تشاركي يتسم بالشفافية، مع مراعاة أن تكون كاملة ومفهومة للضباط والجمهور على حدٍ سواء. ولا بد أن تتحقق مؤسسات إنفاذ القانون من استيعاب الضباط للسياسات للحفاظ على ثقافة المساءلة، مع ضرورة إخضاع السياسات لعمليات مراجعة دورية على يد هيئات مستقلة.

• الموارد البشرية – اختيار العناصر التي ستستخدم القوة وإعدادهم وتزويدهم بالمعدات:

ضباط الشرطة هم من يستخدمون القوة، وليس مؤسسات الشرطة. أما دور المؤسسات فيتمثل في صياغة النهج الفردية لاستخدام الضباط للقوة، وذلك على سبيل المثال من خلال اختيار عناصر الشرطة وتدريبهم وتزويدهم بالمعدات. ويجب أن تتوفر لدى المجندين معايير الأهلية أو أن يكونوا قادرين على تحقيقها، بما في ذلك المستوى التعليمي والمتطلبات البدنية والسلامة العقلية وخلو سجلهم الجنائي من الجرائم فضلاً عن التحلب بمهارات محددة أخرى. ولا بد من مراعاة التنوع والشمول والنوع الاجتماعي في تركيبة عناصر الشرطة، وأن يكونوا انعكاسًا للمجتمعات التي يخدمونها.

يجب مراعاة ظروف العمل كالأجور والمزايا والمكافآت والمرافق والمعدات، نظرًا لكونها عوامل تُحفّز رجال الشرطة لتحري النزاهة في عملهم.^٢ كما أن ظروف العمل تلعب دورًا حيويًا في عملية توظيف عناصر الشرطة الجديدة ومؤهلاتهم وقدرتهم على أداء عملهم الميداني بجودة عالية. ويجب أن يتلقى جميع ضباط الشرطة تدريبات على استخدام القوة، لاسيما الضباط الذين يعملون في خط المواجهة مع الجمهور ويتواصلون معهم باستمرار، مع مراعاة ألا تتوقف هذه التدريبات على الدروس المتعلقة بكيفية ممارسة القوة من خلال تطبيق مبدأ التدرّج. وينبغي أن تؤكد التدريبات على بدائل استخدام القوة (كحل النزاعات بالطرق السلمية وأساليب التهذئة ووقف التصعيد ومهارات التواصل)، وأن تتضمن مهارات الحكم على المواقف وإدارة الضغوط،

إذ أن مهارة إدارة الضغوط – إلى جانب إدارة الانفعالات – يلعبان دورًا بارزًا في تشكيل سلوكيات الضابط وقدرته على اتخاذ القرار/ ويشكل اتباع نهج استباقي داعم أهمية كبيرة في هذا الصدد أيضًا. ويجب شراء المعدات وتخزينها وإدارتها واستخدامها بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية الدولية، كما ينبغي تقديم التدريبات والتقارير اللازمة التي توضح متى يمكن استخدام الأسلحة الفتاكة والأسلحة الأقل فتكًا وكيفية استخدامها.

• المساءلة – الضوابط والضمانات اللازمة لضمان الامتثال:

تشكل المساءلة عنصرًا محوريًا في عمل الشرطة الفعّال، كما أنها ركيزة أساسية لبناء الثقة في مؤسسات الشرطة. وتشمل المساءلة العديد من الجهات الفاعلة (الشرطة نفسها ومؤسسات الدولة والهيئات الرقابية والمجتمع المدني، ونحوها)، التي تقوم جميعها بأدوار تكملية عبر آليات الرقابة الداخلية والخارجية. ولا بد أن تستند الآليات الداخلية على الإشراف الاستباقي وأنظمة إبلاغ قوية تسجل القرارات والأساس المنطقي وراء استخدام القوة. فهذا يوفر المعلومات اللازمة التي تحتاجها التحقيقات وتستند إليها التدريبات والخطط والقرارات التكتيكية. وتشكل إدارات التحقيق الداخلي أهمية كبرى في أي نظام انضباط فعّال. وفي حالة رصد أي حالة لاستخدام القوة على نحو تعسفي أو مفرط، فلا بد من التعامل معها على أنها جريمة جنائية.

وعلى الجانب الآخر، تشكل الآليات الخارجية أهمية بالغة أيضًا، نظرًا لأنها تعزز الشفافية وتبني الشرعية وتساعد على الحد من حالات الإفلات من العقاب. وربما تساعد هذه الآليات في التعامل مع الشكاوى و/أو تحديد الأولويات وممارسة الرقابة والتدقيق و/أو تقديم تقييم مستقل و/أو تنفيذ عمليات الرصد و/أو توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة. وفي حالة وجود نظام قوي من الضوابط والضمانات الداخلية والخارجية، فإن هذا يساهم في ردع السلوكيات المنحرفة ويوفر أساسًا لثقافة تدعم القيم الديمقراطية، بما في ذلك احترام الحياة البشرية وحماية حقوق الإنسان والنزاهة والشرعية. وأي ثقافة تركز على هذه القيم تقف سدًا منيعًا أمام شيوخ العنف وعدم استخدام القوة خارج إطار معايير السياسة الملائمة وعندما تقتضي الضرورة.

إن ضمان التزام مؤسسات الشرطة بالمسؤوليات الواقعة ضمن نطاق صلاحيتها المتعلقة باستخدام القوة يتطلب أكثر من مجرد زيادة عدد ساعات التدريب المتعلق بحقوق الإنسان أو تعديل بروتوكولات النظام العام. فعلى الرغم من أهمية هذه الأمور، فإن من المهم أيضًا تعزيز الحوكمة ذاتها مع تصميم نماذج تنظيمية (لتفعيل استخدام الشرطة للقوة في إطارها) بما يساهم في تشجيع ثقافة المساءلة التي تقيد استخدام القوة عندما لا تكون متوافقة مع المبادئ القانونية.

بالرغم من أن الشرطة هي المؤسسة المنوطة باستخدام القوة، فإن مسألة استخدام القوة تندرج ضمن نظام أوسع بكثير يشمل الهياكل التنفيذية والتشريعية والقضائية للحكومة. وأصحاب المصلحة في هذا النظام يشملون، على سبيل المثال لا الحصر، الأشخاص المعنيين بمهام الرقابة الخارجية الرسمية وغير الرسمية. وتتطلب مسألة استخدام الشرطة للقوة فهمًا للنظام بأكمله الذي تندرج تحته. ولا شك أن إشراك العديد من أصحاب المصلحة هو ما يعزز الحوكمة الرشيدة اللازمة لضمان استخدام القوة بطريقة متناسبة ومتوافقة مع حقوق الإنسان، وهذا في النهاية يدعم الشرطة في تنفيذ مهمتها المتمثلة في الحفاظ على أمن المجتمعات وسلامتها.

[آليات] الضوابط والضمانات*

نظام يُتيح لكل فرع من فروع الحكومة تعديل أعمال فرع آخر أو الاعتراض عليها لمنع أي فرع من التماهي في ممارسة صلاحياته.

تشير آليات الضوابط والضمانات إلى العمليات و/أو الأساليب و/أو الأنظمة التي تكفل تحقيق ما سبق.

[توجّه] هم ونحن، أيضاً: هم مقابل نحن^٥

تُستخدم هذه العبارة لوصف الخلافات أو الاختلافات، لا سيما تلك القائمة بين المجموعات المختلفة.

الاستجابة (أحد مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن)

مراعاة المؤسسات للاحتياجات الأمنية المختلفة لجميع شرائح السكان وأداء مهامها متحلياً بروح ثقافة تقديم الخدمات للآخرين.

الأعراف المعترف بها دولياً

في عام ٢٠٢٠، أصدرت الأمم المتحدة إرشادات تكميلية بشأن الأسلحة الأقل فتكاً. وهذه الوثائق مجتمعة تشكل إطار مبادئ لكل من الدول ووكالات إنفاذ القانون التابعة لها.

أفضل الممارسات

استراتيجيات وكالات إنفاذ القانون ومبادئها التوجيهية وبروتوكولاتها ومعاييرها وتجاربها التي أظهرت نتائج إيجابية في تحسين مدى احترام الشرطة لحقوق الإنسان وكرامته وتساهم في فعالية عمل الشرطة.

على مدار سنوات عديدة، نُشرت مجموعة من المعايير المعترف بها دولياً فيما يتعلق باستخدام القوة، بما في ذلك المعايير الصادرة عن الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب.

كما صدرت تقارير وتوصيات تكميلية عن العديد من المنظمات المعتبرة الأخرى، بما في ذلك الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها الصادر من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وإرشادات تنفيذ المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة الصادرة عن منظمة العفو الدولية. وقد نُشرت كذلك تقارير دولية شاملة ومعتبرة بشأن إصلاح الشرطة في سياقات بلدان مختلفة مثل أيرلندا الشمالية وجنوب أفريقيا والفلبين، ولكل مما سبق إسهامات كبيرة في تعزيز نهج الحوكمة في استخدام الشرطة للقوة.

جدار الصمت الأزرق

إحدى خصائص ثقافة الشرطة يتم فيها تقدير الولاء على حساب النزاهة، وهو ما يسهل السلوكيات المنحرفة من خلال التسرّع عليها.

الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن

تشير الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن إلى تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة على عمليات تقديم خدمات الأمن وإدارتها والرقابة عليها في سياق وطني.

تستند الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن إلى فكرة أن قطاع الأمن يلزم أن يخضع للمعايير العالية ذاتها المتبعة في تقديم الخدمات العامة من جانب مقدمي الخدمات الآخرين من القطاع العام.

ويوضح مفهوم الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن كيفية جعل قطاع الأمن بالدولة أكثر فعالية ومساءلة في إطار الرقابة المدنية الديمقراطية وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.

حوكمة قطاع الأمن

تُركز على التأثيرات الرسمية وغير الرسمية لجميع الهياكل والمؤسسات والجهات الفاعلة المعنية بتقديم خدمات الأمن والإدارة والرقابة على المستويين الوطني والمحلي.

سيادة القانون (أحد مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن)	يخضع جميع الأشخاص والمؤسسات، بما في ذلك الدولة، للقوانين التي تكون معروفة للجميع، وتُطبق على الجميع دون محاباة، ومتوافقة مع الأعراف والمعايير الدولية والوطنية لحقوق الإنسان.
الشفافية	توفير المعلومات وإتاحة الاطلاع عليها دون قيود للأشخاص المتوقع تأثرهم بالقرارات وتنفيذها.
الفعالية (أحد مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن)	قيام المؤسسات بالأدوار والمسؤوليات والمهام المنوطة بها بدرجة عالية من المهنية.
الكفاءة (أحد مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن)	استخدام المؤسسات للموارد العامة على النحو الأمثل للقيام بأدوارها ومسؤولياتها ومهامها.
مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن	المساءلة والشفافية وسيادة القانون والمشاركة والاستجابة والفعالية والكفاءة
المساءلة (أحد مبادئ الحوكمة الرشيدة للقطاع الأمني)	توقعات واضحة لتوفير الأمن، وسلطات مستقلة تراقب مدى استيفاء هذه التوقعات وتفرض عقوبات في حالة عدم استيفائها.
المشاركة (أحد مبادئ الحوكمة الرشيدة لقطاع الأمن)	لجميع الرجال والنساء، من مختلف الخلفيات، الحق في الحصول على فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار وتقديم الخدمات على أساس مجاني ومنصف وشامل، سواء بطريقة مباشرة أو من خلال مؤسسات شرعية تمثلهم.
المعايير الدولية بشأن استخدام الشرطة للقوة	لأغراض تتعلق بهذه الوثيقة، تشير إلى الإرشادات الدولية التي وضعتها الأمم المتحدة مثل <u>مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين (CCLEO)</u> الصادرة من الأمم المتحدة في عام ١٩٧٩، والمبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين (BPUFF) الصادرة عام ١٩٩٠، والتي يلزم الامتثال لها من جانب الدول الأعضاء التي صدّقت على هذه الاتفاقيات.
الملاءمة للغرض*	ملاءمة الشيء للوظيفة التي صُمم من أجلها، أو كونه مناسباً أو ملائماً أو سليماً

* قاموس ميريام ويبستر،

<https://www.merriam-webster.com/>

+ قاموس ماكميلان،

<https://www.macmillandictionary.com/us/dictionary/british/fit-for-purpose>

° قاموس كامبريدج

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/them-and-us>

تُكلف وكالات إنفاذ القانون بمجموعة واسعة من المهام الرامية إلى حماية حقوق الناس ودعمها. ولتحقيق هذه الغاية، تُمنح الشرطة صلاحيات وسلطات تمكنها من خدمة المجتمعات وحمايتها عن طريق تقديم المساعدات الاجتماعية والحفاظ على النظام وردع السلوكيات الإجرامية. وتتضمن هذه الصلاحيات في حالات عديدة سلطة استخدام القوة التي ترفع مؤسسات إنفاذ القانون إلى مكانة متميزة لا تتسنى لغيرها من المؤسسات. غير أن هذه السلطة تكون مقرونة بالتزامات ومسؤوليات. ويمثل تحقيق التوازن بين السلطة والمسؤولية أهمية بالغة في القضايا المتعلقة بالشرعية والموافقة، كما أنه يتطلب وجود نظام حوكمة قوي.

تشير الحوكمة إلى ممارسة السلطات والصلاحيات، وتشمل الأعراف والهياكل والقواعد والعمليات الرسمية وغير الرسمية التي لها تأثير على توفير السلع والخدمات العامة.^٣ وفي البلدان الديمقراطية، تخضع السلطات والصلاحيات لنظام آليات ضوابط وضمانات من أجل ضمان الاستخدام الصحيح لهذه الصلاحيات الخاصة. وتعد مؤسسة الشرطة جزءاً لا يتجزأ من هذا النظام، وبالتالي فإن جميع وظائفها، لا سيما تلك المتعلقة باستخدام القوة، لا بد أن تمتثل للمبادئ الديمقراطية للحوكمة الرشيدة ذاتها.

كان استخدام عناصر الشرطة للقوة وما زال موضع نزاع على مدار عقود عديدة، غير أن الأحداث الأخيرة التي شهدتها مناطق مختلفة من العالم وضعت ضمن موضوعات النقاش الملحة في أجندات السياسة الدولية وأجندات عمل الشرطة. وقد أثارت الحوادث المثيرة للجدل المتعلقة باستخدام المفرط للقوة وعدم احترام مبادئ الضرورة والتناسب أسئلة بشأن قانونية الإجراءات التي تتخذها الشرطة ومدى خضوع مؤسسات إنفاذ القانون للمساءلة.^٤

نشرت الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي واللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب على مدار سنوات عديدة مجموعة من المعايير المعترف بها دولياً المتعلقة باستخدام القوة. كما صدرت تقارير وتوصيات تكميلية عن العديد من المنظمات المعتمدة الأخرى، بما في ذلك الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها الصادر من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وإرشادات تنفيذ المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة الصادرة عن منظمة العفو الدولية. وقد نُشرت كذلك تقارير دولية شاملة ومعتبرة بشأن إصلاح الشرطة في سياقات مختلفة مثل أيرلندا الشمالية وجنوب أفريقيا والفلبين، ولكل مما سبق إسهامات كبيرة في تعزيز نهج الحوكمة في استخدام الشرطة للقوة.

ويشكل أسلوب استخدام الشرطة للقوة ومدى استخدامها لها عاملاً محورياً في تحديد شرعية الشرطة وعلاقتها بالمجتمعات التي تخدمها. ففي بعض السياقات، يتم توجيه الشرطة أو التأثير عليها سياسياً، كما أن ممارساتها التشغيلية، لا سيما فيما يخص التعامل مع التجمعات أو التظاهرات، تُصمم على نحو يخدم أجندات الحكومات. وحتى في السياقات الديمقراطية التي تتمتع بدرجة عالية من

^٣ مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، أوراق المعلومات الأساسية بشأن إصلاح قطاع الأمن وحوكمته، ٢.

^٤ تفاقمت هذه المعضلة في العام الماضي عندما مُنحت مؤسسات الشرطة صلاحيات إضافية لفرض التدابير اللازمة لمكافحة الجائحة، فإن هذه التدابير كانت في الغالب شديدة القسوة ومثيرة للجدل.

الاستقلالية التشغيلية وإطار سياسات متين ومبادئ توجيهية داخلية قوية تتضمن المعايير الدولية، لا تزال الحوادث ومزاعم إساءة استخدام القوة قائمة.

تعد الثقافة المؤسسية السبب الكامن في كثير من الأحيان وراء هذا الاختلاف بين السياسة الملائمة للغرض والممارسة التشغيلية التي لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير. وعلى الرغم من وجود سمات إيجابية كثيرة مرتبطة بثقافات الشرطة المعترف بها، فإن هذه القيم يمكن أن تتحول بسهولة إلى سمات سلبية من قبيل "توجههم نحو" و"جدار الصمت الأزرق" الدفاعي الذي يتم فيه تقدير الولاء على حساب النزاهة في أغلب الأحوال. وما يحقق التوازن في هذا السياق هو وجود نظام حوكمة قوي وإطار للمساءلة يُعرّف على أنه نظام ضوابط وضمانات داخلية وخارجية يرمي إلى ضمان قيام الشرطة بواجباتها بصورة صحيحة وخضوعها للمساءلة إذا أخفقت في القيام بذلك. وهذا النظام مصمم لضمان نزاهة الشرطة وردع السلوكيات المنحرفة واستعادة أو تعزيز ثقة الجمهور في عمل الشرطة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن وجود هذا النظام يعزز من ثقة ضباط الشرطة في أنفسهم أثناء تعاملهم مع المواقف المعقدة. وغالبًا ما تتضمن العضلات على أرض الواقع اختيار عناصر الشرطة ما بين استخدام القوة المحتمل أو التقاعس. وعادة ما يُنظر إلى الخيار الثاني على أنه الخيار الأكثر أمانًا في السياقات التي تمثل فيها حقوق الإنسان عبئًا على الشرطة ويستخدمه منتقدو عناصر الشرطة لمهاجمتهم، أو في الحالات التي تكون فيها ثقة الجمهور في النظام القضائي ضعيفة (كالحالات التي يُطلق فيها سراح الجناة بسهولة).

يشكل فهم ممارسات استخدام القوة، من منظور الحوكمة/المساءلة، عاملاً حاسماً في عمل الشرطة نظرًا لتأثيره المباشر على شرعية الشرطة وفعاليتها في السياقات الديمقراطية. فالمواطنون يحتاجون إلى ما يمنحهم الثقة في أن المؤسسة التي مُنحت صلاحيات خاصة لإنفاذ القانون تحترم هذا القانون وتحمي حقوقهم وأنها تخضع للمساءلة عن الطريقة التي تؤدي بها المسؤوليات التي أسندت إليها.

يمكن أن يكون للمجتمع، خاصة الأعراف الثقافية، تأثير كبير على عمل الشرطة لاسيما فيما يخص طريقة استخدامها للقوة. فضباط الشرطة هم أفراد ينتمون إلى مجتمعاتهم وقيمهم تشبه في معظمها بقية أفراد المجتمع.^٦ كما أن السمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الخاصة بأي مجتمع (بما في ذلك مستويات العنف والجريمة فيه) واحتياجات المواطنين وتوقعاتهم تفسر بدرجة كبيرة الفروق بين الخدمات التي تقدمها الشرطة في جميع أنحاء العالم. ومن الممكن أن تؤثر السياقات السياسية المختلفة على دور الشرطة، كما أن الأنظمة التشريعية المختلفة قد تقوم بتوجيه الشرطة قضائياً وقد تحقق استقلالية تشغيلها. وثمة بلدان أنشأت منظمات مستقلة بالكامل بغرض الرقابة على دور الشرطة أو التحقيق في الشكاوى. وفي سياقات أخرى، يتم التعامل مع هذه الأمور من قبل وحدة متخصصة داخل جهاز الشرطة شريطة خضوعها للمساءلة أمام جهة إشرافية من خارج الجهاز.

يوضح الشكل (١) أهمية الدعم الشعبي بالنسبة لعمل الشرطة، ويتبين من هذا الشكل أن الدعم يأتي من خلال تحقق المساءلة والشفافية والنزاهة في جميع جوانب عمل الشرطة، خاصة استخدام القوة. ويشكل هذا النهج – المعروف أيضاً باسم "ضبط الأمن بالموافقة"، أساساً لتقاليد الشرطة في دول مثل المملكة المتحدة وكندا وأستراليا ونيوزيلندا.^٧

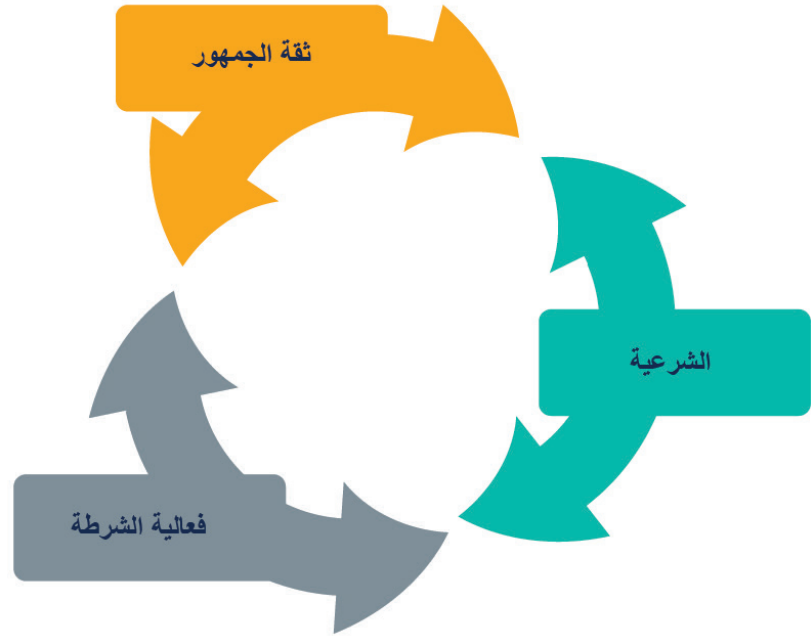
٥ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة - الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها، ٧٦.

٦ الدليل التدريبي لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بشأن نزاهة الشرطة، ١٤٨.

٧ تستند عملية "ضبط الأمن بالموافقة" إلى المفهوم القائل بموافقة الجمهور ككل على فكرة منح الثقة لعدد من أفراد المجتمع (الشرطة) لاكتساب وممارسة الصلاحيات اللازمة لحفظ السلام نيابة عن المجتمع بالكامل. وقد استُمد هذا المفهوم من المبادئ التسعة لعمل الشرطة التي أرساها روبرت بيل في عام ١٩٢٩.

وبالنسبة للدول التي تمحورت فيها تقاليد أو فلسفات عمل الشرطة بصورة أكبر حول مفهوم مكافحة الجريمة على مدار العقدين الماضيين (مثل ألمانيا)، فقد زادت أيضًا من تركيزها على المشاركة المجتمعية والتعاون.^٨

الشكل ١: دورة الثقة



المصدر: تعزيز دور المجتمع المدني في مساءلة الشرطة عن انتهاكات حقوق الإنسان، تقرير ورشة العمل، ١٧ نيسان/أبريل ٢٠١٩.

نظرًا لأهمية الجدل الدائر حول استخدام القوة وضرورتها بالنسبة لتحقيق شرعية الشرطة وفعاليتها، أعدّ مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن هذه الورقة بغية تحديد إطار لضمان تغليب الحوكمة الرشيدة والمساءلة على استخدام عناصر الشرطة للقوة. وتهدف الورقة إلى تزويد صانعي السياسات والشركاء الدوليين الداعمين لجهود الإصلاح بإرشادات بشأن الركائز الأساسية التي تساعد أنظمة استخدام الشرطة للقوة في تمكين المساءلة الفعالة والشرعية. وتستند الورقة إلى العديد من الوثائق التوجيهية وتحلل خبرات ميدانية بغية تحديد القضايا الهيكلية والنظامية التي تؤثر على استخدام الشرطة للقوة. واستنادًا إلى هذا الفهم الأوسع للديناميكيات ذات الصلة، يهدف مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن إلى وضع إرشادات إضافية، بما في ذلك إطار تقييم ذاتي للحوكمة الرشيدة واستخدام القوة.

تستند هذه الورقة إلى العمل الذي يقوم به مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن مع منظمات الشرطة في مجموعة من السياقات الإقليمية بدعم من خبراء دوليين في مجال عمل الشرطة. وتهدف الاستعانة بأمثلة لبلدان عديدة إلى التأكيد على عدم وجود نظام أو نموذج مثالي خالٍ من العيوب، وإنما هناك ممارسات ذات مبادئ أساسية يمكن تطبيقها في سياقات محددة.

٨ عمل الشرطة في ألمانيا: التطور على مدار العشرين سنة الماضية، الفصل ٧.

تميل معظم الدراسات المتعلقة باستخدام الشرطة للقوة إلى التركيز على حوادث بعينها. وغالبًا ما ينصب اهتمام وسائل الإعلام على الإصابات التي تلحق بالمدنيين أو صور ضبط الشرطة وهم يستخدمون الهراوات أو الغاز المسيل للدموع أو معدات مماثلة. أما التحقيقات والمراجعات فعادة ما تنتظر في التصرفات الفردية للضباط أو وحدات أو أحداث بعينها. وعلى الرغم من أهمية تسليط الضوء على حوادث محددة، فإن الهدف من هذه الورقة هو دعم تحقيق فهم أوسع وأكثر منهجية للديناميكيات التي ينطوي عليها استخدام الشرطة للقوة. وهذه الديناميكيات قد تندرج ضمن واحد من الأبعاد الثلاثة التالية: البعد الفردي أو البعد المؤسسي أو البعد الخارجي.

الشكل ٢: أبعاد استخدام القوة



المصدر: أعد هذا الشكل بمعرفة المؤلفين استنادًا إلى الدليل التدريبي لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بشأن نزاهة الشرطة

تتناول الأقسام التالية من هذه الورقة الروابط الرئيسية التي تضمن أن الممارسات التشغيلية تعكس التوقعات المرتفعة للمعايير الدولية بشأن استخدام الشرطة للقوة:

- سيادة القانون: تحديد الطريقة المثلى لاستخدام عناصر الشرطة للقوة
- الموارد البشرية: اختيار العناصر التي ستستخدم القوة وإعدادهم وتزويدهم بالأدوات المناسبة
- المساءلة: الضوابط والضمانات اللازمة لضمان الامتثال

استخدام قوة الشرطة: الإطار الأساسي

التعريف والقواعد المعترف بها دوليًا: المبادئ الأساسية

على الرغم من عدم وجود تعريف متفق عليه دوليًا لاستخدام القوة، فإن هناك فهم عام لاستخدام قوة الشرطة يعرف بأنه "مقدار الجهد المطلوب أن تبذله الشرطة لإرغام شخص لا يرغب في الالتزام على الالتزام"^٩

قد يلجأ ضباط الشرطة إلى استخدام القوة للتخفيف من حدة حادث معين أو مواجهة أي مقاومة أو حماية أنفسهم أو الآخرين من التعرض لمكروه. وقد تستدعي كافة المهام التي تقوم بها الشرطة اللجوء إلى استخدام القوة كما هو الحال في عمليات الإيقاف والتفتيش والمصادرات والاعتقالات والاحتجازات ومكافحة الجرائم وإدارة التجمعات العامة.^{١٠}

يمكن أن تتراوح مستويات القوة المستخدمة، حسب كل سياق، ما بين تقييد حركة الجسد باعتدال والقوة المميتة. وفي جميع الحالات، يجب أن يحكم استخدام القوة القانون الدولي لحقوق الإنسان والقوانين المحلية.

تُقدم الأمم المتحدة إرشادات دولية أساسية من خلال مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين (CCLEO) الصادرة من الأمم المتحدة في عام ١٩٧٩، والمبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين (BPUFF) الصادرة عام ١٩٩٠، والتي يلزم الامتثال لها من جانب الدول الأعضاء التي صدّقت على هذه الاتفاقيات. وقد أشارت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ومحكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان إلى هاتين الاتفاقيتين على أنهما بيانات ذات حجية تحكم استخدام عناصر الشرطة للقوة.^{١١} وفي عام ٢٠٢٠، أصدرت الأمم المتحدة إرشادات تكميلية بشأن الأسلحة الأقل فتكًا.^{١٢} وهذه الوثائق مجتمعة تشكل إطار مبادئ لكل من الدول ووكالات إنفاذ القانون التابعة لها:

يلزم على الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون أثناء تأدية مهامهم استنفاد، قدر الإمكان، جميع الأساليب غير العنيفة قبل اللجوء إلى استخدام القوة أو الأسلحة النارية، وألا يلجؤوا إلى استخدام القوة إلا بعد يثبت لهم أن الأساليب الأخرى غير مجدية أو لن تساعد على تحقيق النتائج المنشودة.^{١٣} ولا بد أن يخضع أي شكل من أشكال استخدام الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون للقوة لمبادئ الشرعية والحيلة والضرورة والتناسب وعدم التمييز والمساءلة.

٩ الرابطة الدولية لرؤساء الشرطة، استخدام الشرطة للقوة في أمريكا. الإسكندرية، ١.

١٠ في العديد من البلدان، نظرًا لظروف جائحة كوفيد-١٩، تم توسيع هذا النطاق ليشمل الإغلاق وفرض حظر التجول والقيود المتعلقة بارتداء الكمامات.

١١ المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، بنزر ضد تركيا، القسم الثاني السابق، الحكم رقم 90 § 23502/06، الصادر في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ (والذي صدر نهائيًا في ٢٤ آذار/مارس ٢٠١٤)؛ وكروز سانتشيز وآخرون ضد بيلو (الاعتراضات الأولية والموضوع والتعويض والتكاليف)، رقم 264 §، محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ١٧ نيسان/أبريل ٢٠١٥، حيث تشير المحكمة في الفقرة ذاتها إلى مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة من الأمم المتحدة في عام ١٩٧٩؛ وقضية النساء ضحايا التعذيب الجنسي في أنتكو ضد المكسيك، محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. حيث تشير المحكمة إلى أن اتباع الإجراءات العملية، في حالات استخدام القوة للضرورة، تتطلب الامتثال لمبادئ الشرعية والضرورة المطلقة والتناسب.

١٢ مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، توجيهات بشأن استخدام الأسلحة الأقل فتكًا في سياق إنفاذ القانون، ٢٠٢٠.

١٣ مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ الأساسية حول استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، المبدأ ٤.

الأطر الإقليمية ودون الإقليمية للسياسات التي تحدد معايير وقيم استخدام القوة في أفريقيا أو تعيد التأكيد عليها

تزخر قارة أفريقيا بالعديد من أطر السياسات والتوجيهات المهمة على المستويين القاري ودون الإقليمي بغرض المساعدة في تحديد المبادئ والقيم والمعايير المشتركة لأجهزة الشرطة عند استخدام القوة. ويشمل ذلك المبادئ الأساسية لاستخدام القوة الموضحة في "قانون الشرطة النموذجي" الذي عرضه البرلمان الأفريقي (٢٠٢١)، والمبادئ التوجيهية لحفظ الأمن والنظام في التجمعات من قبل مسؤولي إنفاذ القانون في أفريقيا التي نشرتها اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، والمعايير المشتركة لعمل الشرطة في شرق أفريقيا التي وضعها المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أعمال حفظ الأمن (APCOF) بالتعاون مع منظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق أفريقيا، (٢٠١٠).^{١٤} وهذه السياسات تساعد في ترجمة القواعد والمبادئ التوجيهية الدولية إلى أطر إقليمية، ويمكن أن تشكل أطراً مرجعية مهمة عند وضع إجراءات أو قوانين جديدة على المستويات الوطنية.

الشرعية: يلزم تنظيم استخدام القوة وفق القوانين المحلية واللوائح الإدارية بما يتماشى مع الأعراف المعترف بها دوليًا. ولا يمكن أن يُبرر استخدام القوة إلا إذا كان الهدف منها هو تحقيق هدف مشروع في سبيل إنفاذ القانون. ولا بد أن تكون تشريعات الدولة واضحة في هذا الخصوص بما يكفي لضمان توقع آثاره القانونية، كما يجب نشر هذه التشريعات على نطاق واسع لضمان وصول الجميع إليها بسهولة. وفي سياق إنفاذ القانون، لا يجوز أبدًا استخدام القوة كأسلوب من أساليب العقاب، كما لا يجوز الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون الاستعانة بأي معدات بخلاف تلك المصرح بها من جانب السلطات المعنية بالدولة. ولا بد أن تحدد القوانين واللوائح المحلية الحالات التي يمكن فيها استخدام الأسلحة الأقل فتكًا والمعدات ذات الصلة وتفرض قيود على استخدامها من أجل الحد من مخاطر التعرض لإصابات.

الحيطة: يلزم التخطيط لعمليات وإجراءات إنفاذ القانون وتنفيذها مع اتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لمنع أو على الأقل تقليص مخاطر اللجوء إلى القوة ومن ثم تخفيف حدة أية إصابات قد تترتب عليها.^{١٥} ولا بد أن يحرص الموظفون المكلفون بإنفاذ القانون على تأجيل أي احتكاك أو اشتباك مع الجمهور إذا كان ذلك سيقلل من احتمالية الحاجة إلى استخدام القوة أو حدوث نتائج عنيفة، وإذا كان التأجيل لا يمثل أي خطر على الشخص الذي يشكل تهديدًا أو الآخرين. ومن هنا، فإن عملية تدريب الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون وتزويدهم بمعدات حماية كافية وقدر كافٍ من الأسلحة الأقل فتكًا ونشرهم بشكل ملائم يندرج ضمن التدابير الاحتياطية الضرورية لمنع وقوع أية أضرار غير ضرورية أو مفرطة.

الضرورة: استنادًا إلى مبدأ الضرورة، يستدعي تحقيق أهداف إنفاذ القانون المشروعة عدم توفر أي بديل معقول في لحظة التعامل بخلاف اللجوء إلى استخدام القوة. وعلى وجه الخصوص، يجب عن الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون السعي لتهئية المواقف التي يتعاملون معها بطرق مختلفة كالبحت عن حلول سلمية للمواقف الخطيرة متى تسنى لهم ذلك. وعندما تكون هناك أسباب معقولة لضرورة اللجوء إلى استخدام القوة في أية ظروف، فلا بد من الحرص على استخدام الحد الأدنى من القوة اللازمة لتحقيق الهدف المنشود. ولا بد أيضًا من التوقف عن استخدام القوة إذا زالت الضرورة التي تستدعي ذلك.

^{١٤} المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أعمال حفظ الأمن، <https://apcof.org/>

^{١٥} انظر ماكان وآخرون ضد المملكة المتحدة، فقرة رقم ١٩٤ من الحكم، المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥؛ ناديج دورزيمبا وآخرون ضد جمهورية الدومينيكان، فقرة رقم ٨٧ من الحكم، محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢؛ مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المبادئ الأساسية حول استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين لعام ١٩٩٠، المبدأ رقم ٥(ب)؛ مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تقرير المقرر الخاص عن حالات الإعدام خارج نطاق القضاء أو بإجراءات موجزة أو تعسفياً (A/HRC/26/36)، الفقرة رقم ٦٣، نيويورك: الأمم المتحدة ٢٠١٤؛ اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، التعليق العام بشأن الحق في الحياة، الفقرة رقم ٢٧.

التناسب: يلزم أن يكون نوع ومستوى القوة المستخدمة والضرر الذي قد يُتوقع بشكل معقول أن ينتج عنها متناسبًا مع مستوى التهديد القائم. ولا ينبغي بأي حال من الأحوال اللجوء إلى القوة المفرطة من أجل تحقيق هدف مشروع. فعلى سبيل المثال، لا يجوز استخدام قوة، حتى ولو بأسلحة أقل فتكًا، يُحتمل أن تؤدي إلى إصابات متوسطة أو بالغة لمجرد إجبار شخص على الامتثال لأمر ما وكانت مقاومته مجرد مقاومة سلبية. وفي جميع الأوقات، ينبغي للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون مراعاة التأثير العرضي المحتمل لاستخدامهم للقوة على المارة والعابرين والأطعم الطبية والصحفيين وتخفيفه إلى أقل حد ممكن. كما لا يجوز لهم توجيه القوة المستخدمة نحو هؤلاء الأشخاص المذكورين، مع مراعاة أن يكون أي تأثير عرضي متناسبًا تمامًا مع الهدف المشروع المراد تحقيقه.

عدم التمييز: يلزم على الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون عدم ممارسة التمييز ضد أي شخص على أساس الانتماء العرقي أو الإثني أو اللون أو الجنس أو التوجه الجنسي أو اللغة أو الدين أو الآراء السياسية أو الآراء الأخرى أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإعاقة أو الملكية أو المولد أو غير ذلك من المعايير المشابهة. ولضمان عدم التمييز وتحقيق المساواة الفعلية في معاملة الأشخاص الخاضعين لاستخدام القوة، يلزم ممارسة مستوى عالٍ من العناية والحيلة والمفاضلة إزاء الأفراد المعروفين بتعرضهم، أو المحتمل تعرضهم، بشكل خاص لآثار استخدام القوة بصورة معينة. وتشكل عملية المراقبة، بما في ذلك الإشارة إلى المعلومات الملائمة عن الأشخاص الذين تُستخدم القوة ضدهم، عنصرًا في غاية الأهمية في الجهود المبذولة لضمان عدم التمييز في استخدام القوة.

المساءلة: تلتزم الدول، بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي والمبادئ الدولية بشأن استخدام القوة، بضمان إخضاع الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون للمساءلة عن تصرفاتهم، بما في ذلك قرارات استخدام القوة. ونظرًا إلى أن واجب الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون يحتم عليهم حماية الجمهور، تكون الدول ملزمة، في بعض الأحوال، بإخضاعهم للمساءلة عن أي تقصير في أداء واجباتهم.^{١٦} وتشمل المساءلة الفعالة للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون مختلف الجهات الفاعلة: ممثلو الحكومة والبرلمان والسلطة القضائية والجهات الفاعلة في المجتمع المدني وهيئات الرقابة المستقلة، بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أو مكاتب أمناء المظالم. ومع ذلك، تظل المساءلة متعلقة في المقام الأول بالشرطة وغيرها من وكالات إنفاذ القانون.^{١٧}

تشكل المساءلة أهمية جوهرية في سد الثغرات القائمة بين سياسة الشرطة وممارساتها. ويتناول الجزء الثالث من هذه الورقة مفهوم المساءلة بمزيد من التفصيل.

من الضروري الإقرار بعدم وجود إطار قانوني دولي شامل ملزم قانونًا بشأن استخدام القوة بحيث تخضع بموجبه جميع الدول للمساءلة، غير أن التوجيهات الصادرة عن الأمم المتحدة في هذا الصدد تشكل نقطة مرجعية معترف بها على نطاق واسع لتقييم التشريعات المحلية والممارسة الفعلية.

^{١٦} مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها، ٣١.

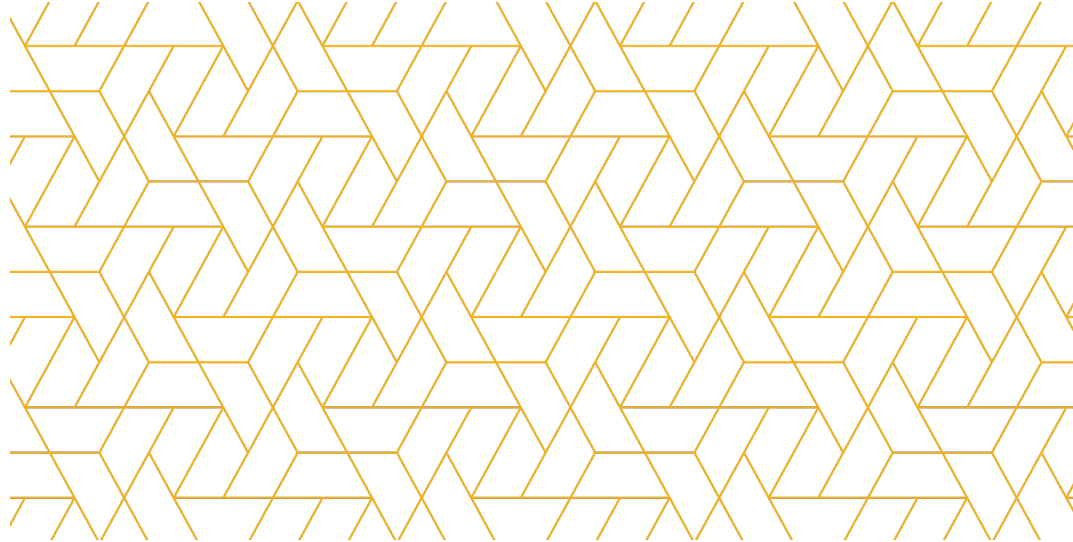
^{١٧} المصدر ذاته، ٤.

القواعد والتوجيهات الدولية كأساس لمعايير الحد الأدنى من استخدام القوة في منطقة الجنوب الأفريقي^{١٨}

إن مدونة قواعد السلوك التي اعتمدها منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي (SARPCCO)، التي تضم ١٣ بلدًا (أنجولا وبوتسوانا وجمهورية الكونغو الديمقراطية وليسوتو وملاوي وموريشيوس وموزمبيق وناميبيا وجنوب أفريقيا وسوازيلاند وتنزانيا وزامبيا وزيمبابوي)، مستقاة بصورة أساسية من مبادئ الأمم المتحدة وقواعدها، بما في ذلك مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين والمبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين. وتحدد مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة إطارًا أساسيًا بشأن استخدام الشرطة للقوة في المنطقة والذي تعهدت البلدان الأعضاء فيها بتنفيذه حتى لو لم تكن من الأطراف الموقعة على معاهدات معينة من معاهدات الأمم المتحدة.^{١٩}

الجوانب الرئيسية لأنظمة الحوكمة الرشيدة المتعلقة باستخدام القوة

يبدأ عمل الشرطة الفعّال بالتوجيه المناسب والتحديد الواضح لصلاحيات عناصر الشرطة. وينبغي أن تكون القوانين والأنظمة واللوائح والإجراءات والبروتوكولات المتعلقة باستخدام القوة متوافقة مع القواعد والتوجيهات المعترف بها دوليًا. وينبغي كذلك أن يقتصر الإطار القانوني بعمليات وأنظمة وظيفية لتعزيز الامتثال للقواعد الموضوعة جنبًا إلى جنب مع الصلاحيات والقدرات اللازمة لإنفاذ الامتثال وفرض العقوبات عند الضرورة. وهذه الجوانب الأساسية تستلزم وجود نظام مساءلة قوي لضمان الامتثال.



^{١٨} مدونة قواعد سلوك ضباط الشرطة الصادرة عن منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي، <http://apcof.org/wp-content/uploads/2016/05/Implementing-the-SARPCCO-Code-of-Conduct.pdf>.
^{١٩} تنفيذ مدونة قواعد السلوك الصادرة عن منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي، ٤٩-١.

أولاً | سيادة القانون: تحديد الطريقة المثلى لاستخدام عناصر الشرطة للقوة

يمكن لمؤسسات الشرطة الاستفادة من تعزيز نظام حكومتها، إذ يساعد ذلك على ضمان الامتثال للأطر القانونية الدولية والمحلية ويعزز مستويات الشرعية. ويمكن أن تقدم لنا التجربة الدولية أمثلة تُبرز مدى أهمية مبادئ الحوكمة الرشيد – المطبقة على جوانب استخدام القوة، بما في ذلك السياسة والموارد البشرية والمعدات – لفعالية عمل الشرطة.

تجدر الإشارة إلى أن مبادئ الحوكمة وأنظمتها التي تتناولها هذه الورقة لا تتعلق بأجهزة الشرطة فحسب، بل تتعلق كذلك بالعديد من الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية، إذ أن طبيعة السياق السياسي والاجتماعي والإطار التشريعي الذي تعمل فيه هو ما يحدد الهيكل التنظيمي لاستخدام القوة في نهاية المطاف. وهناك عوامل خارجية تؤثر تأثيراً كبيراً على أجهزة الشرطة؛ فالنظام السياسي يحدد هياكلها (إذ تكون لامركزية في الدول الفيدرالية، بينما تكون مركزية في الدول الوحدية)، كما تضطلع التشريعات ونظام العدالة بدور لا يقل أهمية عن دور القيم وقوة المجتمع المدني. وتستدعي عوامل التأثير المهمة هذه النظر في العلاقات بين البيئة المحيطة والشرطة.^{٢٠}

إن إيجاد بيئة تركز فيها أجهزة الشرطة على مراعاة حقوق الإنسان يتطلب توجّهاً سياسياً إيجابياً فيما يخص سيادة القانون، بالإضافة إلى إطار تشريعي يتضمن المعايير والمبادئ المعترف بها دولياً.

العوامل الاستراتيجية/السياسية

تتحمل الدول، خاصة الدول الموقعة على اتفاقيات دولية (اتفاقيات الأمم المتحدة ومحاكم حقوق الإنسان الإقليمية)، مسؤولية إعداد جدول الأعمال لوضع إطار كامل يضمن الامتثال لأعلى المعايير المتعلقة باستخدام القوة والرقابة عليه. ولا بد من الانتباه إلى أن عمليات تغيير القواعد والإصلاح المؤسسي والتحديث لن تكون كافية أو فعالة إذا لم تكن مصحوبة بالتزام سياسي بتنفيذها.^{٢١}

تأثير القرارات السياسية وإصلاح قطاع الشرطة في ميانمار

تُبين الحالة التي تمر بها ميانمار في الآونة الأخيرة مدى قدرة التوجيه السياسي والقيادة على التأثير على عمل الشرطة بغض النظر عن المبادئ التوجيهية والقواعد والبروتوكولات الداخلية المعمول بها حالياً. فمنذ عام ٢٠١٢، خضعت قوة شرطة ميانمار لعملية إصلاح إداري من خلال اتباع فلسفة الشرطة المجتمعية كنهج أساسي، غير أن دراسة أجريت في عام ٢٠١٩ أظهرت جموداً في تبني هذه الفلسفة الجديدة بسبب تأثير صانعي القرار الرئيسيين الذين يتبنون أفكاراً انضباطية وقيماً تتعارض مع المفهوم الموجه نحو المجتمع. وقد أدى هذا بدوره إلى عرقلة الجهود المبذولة لتحقيق مشاركة المواطنين اللازمة لتبني نموذج الشرطة المجتمعية.^{٢٢} ومؤخراً، أصبح من الممكن ملاحظة الصراع القائم بين القيم الديمقراطية والعوامل السياسية متجسداً في حالات فرار ضباط الشرطة من البلاد بسبب رفضهم الانصياع لأوامر إطلاق النار على المتظاهرين.^{٢٣}

٢٠ الدليل التدريبي لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بشأن نزاهة الشرطة، ٨٦.

٢١ ديفيد إتش. بابلي. إصلاح الشرطة: من فعلها، ٧.

٢٢ أونغ ميو ماونغ، الإصلاح الإداري في قوة شرطة ميانمار: صنع القرار والشرطة المجتمعية، ٤٢٨-٤٤٣، سي إن إن، عناصر شرطة ميانمار الذين فروا إلى الهند يقولون أنهم رفضوا أوامر إطلاق النار على المتظاهرين، <https://www.cnn.com/2021/03/11/asia/myanmar-india-mizoram-intl-hnk/index.html>

٢٣ بي بي سي نيوز، انقلاب ميانمار: "صدرت إلينا أوامر بإطلاق النار على المتظاهرين" تصريح لرجل شرطة فر من البلاد، <https://www.bbc.com/news/world-asia-56343982>

تعمل أجهزة الشرطة تحت سلطة الحكومات القائمة على الحكم، وتختلف التفاصيل المحددة لهذه العلاقة من بلد لآخر. وتتحمل الحكومات مسؤولية التأكيد على أهمية دور الشرطة باعتبارها الجهة الضامنة لحقوق المواطنين. وتعد عمليات إصلاح أجهزة الشرطة أو تحديثها بغرض تحسين ممارسات استخدامها للقوة عملية طويلة المدى وربما تمتد لما بعد فترات الولاية الرئاسية أو البرلمانية، كما أن إحراز أي تقدّم ملحوظ قد يستغرق وقتاً أطول من متوسط مدة الدورة الانتخابية في معظم البلدان. وهذا يعني أن عمليات تحسين استخدام الشرطة للقوة يجب أن تركز، إلى جانب الدعم السياسي، على الحوار والانفتاح والشفافية ومشاركة المواطنين. فهذا يعزز بناء الثقة التي لا بد من توافرها لتحقيق عمليات الإصلاح، لاسيما من أجل الشرعية والحصول على دعم الجمهور.

يسلط حفظ الأمن والنظام في التجمعات الضوء على أهمية تحديد الحكومات لاتجاه استراتيجي للإجراءات التي تتخذها الشرطة. فالاحتجاجات غالباً ما تكون موجّهة بشكل خاص صوب الحكومات أو سياساتها أو مواقفها من الشؤون الخارجية. وبالتالي فإن وجود إطار قانوني ييسر ممارسة الحق في حرية التجمع والتظاهر يعد عاملاً جوهرياً في تحديد طريقة تيسير الشرطة لمثل هذه التجمعات وإدارتها. كما لا يقل عن ذلك أهمية أن تتساهل الحكومات في منح هذه الحريات للمواطنين بالإضافة إلى مواقفها العامة والخاصة بشأن الطريقة التي ينبغي لأجهزة الشرطة التعامل بها مع هذه الحريات.

أثر العوامل السياسية على إدارة الشرطة للتجمعات العامة في نيكاراغوا

في عام ٢٠٢٠، أدى حوار سياسي انقشاميّ وصم التجمعات العامة ووسمها بأنها أعمال شغب عنيفة إلى خلق حالة من العداء بين ضباط الشرطة والمتظاهرين. وأثناء مظاهرات الائتلاف الوطني ضد الرئيس دانيال أورتيغا، صدرت أوامر إلى الشرطة باعتقال المتظاهرين المحتجين على النظام الحالي للبلاد. وبالتالي، وقع انتهاك للقانون الدولي على الرغم من أن الحق في حرية التجمع مكفول للمواطنين بموجب دستور نيكاراغوا الوطني.^{٢٤}

الإطار القانوني

يشكل احترام الشرطة للقانون وتنفيذها له بصورة صحيحة ومحيدة عاملاً حاسماً في إرساء الديمقراطية والشرعية، غير أن هذا يفترض مسبقاً أن يكون القانون نفسه ملائماً للغرض الموضوع من أجله. فالإطار الدولي المعترف به على نطاق واسع، والمشار إليه في مطلع هذه الورقة، يحتوي على المعايير التي يجب أن تستند إليها كل دولة في وضع إطارها القانوني المحلي.

^{٢٤} دويتشه فيله، شرطة نيكاراغوا تحبس المعارضين لمنع الاحتجاجات، <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADa-de-nicaragua-encierra-a-opositores-para-impedir-rotestas/a-52516801>.

على الرغم من أن استخدام الشرطة للقوة ينبغي أن يعكس ما تنص عليه المعايير الدولية والمبادئ الأساسية الواردة في قوانين الأمم المتحدة المختلفة، فإن ضباط الشرطة ما زالوا مطالبين بإنفاذ التشريعات الوطنية. وإذا كانت التعليمات التي تنص عليها هذه التشريعات قاصرة وغير كافية، فإن نتائج تنفيذ ضباط الشرطة لها لن تكون ملائمة.

تستخدم الحكومات الوطنية تشريعات لوضع معايير تحدد طبيعة عمل الشرطة الميداني لاسيما فيما يتعلق باستخدام القوة. وعلى الرغم من عدم قدرة هذه التشريعات على الاستجابة لجميع التحديات التي تواجه الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون في مهامهم اليومية، فإنها يجب على الأقل أن توفر توجيهات أساسية تضمن امتثال الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون للقوانين والمعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان.

ومن الضروري ألا يُعفى الموظفون المكلفون بإنفاذ القانون من المسؤولية الجنائية عن أي أعمال غير قانونية تُرتكب أثناء تأدية مهامهم، ولا بد أن تكفل أحكام القانون الحق في رفض الأوامر التي تتعارض تعارضاً واضحاً مع أحكام القانون.

كما قد تلعب المحاكم الوطنية دوراً إيجابياً أو سلبياً من خلال تفسير القوانين وتنفيذها. وبالرغم من أن المحاكم الدولية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان قد تُراجع هذا التفسير المحلي وتتعارض معه، فإن هذه الإجراءات تستغرق وقتاً طويلاً يصل لسنوات عديدة حتى تصدر المحكمة أحكامها، ومزیداً من الوقت لإدراج هذه الأحكام في القوانين المحلية.

ينبغي أن يكون الإطار التشريعي للدول كاملاً وواضحاً لا غموض فيه وقابلاً للإنفاذ ومتوافقاً مع القوانين والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. وينبغي كذلك إتاحة الوصول إلى القوانين والمعايير المحلية لكل من ضباط الشرطة والجمهور على حدٍ سواء وأن تكون بصيغة يسهل عليهم فهمها. ونظراً إلى أن عمل الشرطة يتم في بيئة دائمة التغير، فلا بد من مراجعة مدى ملائمة الإطار القانوني وامتناله بصفة دورية من قبل سلطات إدارية وقضائية مختصة مستقلة ومحيدة، وتحديثه عند اللزوم.

الامتثال للإطار القانوني بشأن استخدام القوة كأساس للمراجعة التشريعية في إندونيسيا

تخضع مؤسسات الشرطة وعمليات الشرطة الوطنية في إندونيسيا للقانون الصادر بشأن شرطة الدولة رقم ٢ (الصادر في عام ٢٠٠٢) وللمرسوم الرئاسي رقم ٧٠ (الصادر في عام ٢٠٠٢). ومع ذلك، لم يشر القانون أو المرسوم المذكورين إلى استخدام القوة من قبل الشرطة، وإنما يخضع استخدام القوة في البلاد للوائحتين فرعيتين صدرتا من رئيس الشرطة الوطنية، وهما: اللائحة الفرعية رقم (١) بشأن استخدام القوة في عمل الشرطة (الصادرة في عام ٢٠٠٩) واللائحة الفرعية رقم (٨) بشأن تنفيذ مبادئ حقوق الإنسان ومعاييرها من جانب الشرطة الوطنية الإندونيسية أثناء تأدية واجباتها (الصادرة في عام ٢٠٠٩). وتسلب اللوائحتان الضوء على المبادئ المهمة المتعلقة باستخدام الشرطة للقوة، بما في ذلك الشرعية والتناسب واللجوء إلى القوة كخيار أخير. ورغم ذلك، فإن غياب الآليات المستقلة لتوفير الرقابة وضمان مساءلة الشرطة وحل شكاوى المواطنين يحدّ من فعالية هاتين اللوائحتين ومصادقيتهما.

قانون مهام الشرطة وصلاحياتها (ZNPPol): سلوفينيا

قانون مهام الشرطة السلوفينية وصلاحياتها هو قانون وطني يُنظم الصلاحيات الممنوحة للشرطة والمهام المنوطة بها. ويحدد القانون بطريقة واضحة وتفصيلية الأسلوب الواجب على الشرطة اتباعه في تأدية مهامها وممارسة صلاحياتها. ويتضمن القانون أحكامًا تكفل أداء الشرطة لمهامها الأساسية على نحو يحترم أمن الأفراد والمجتمعات وحقوق الإنسان والحريات الأساسية، ويعزز سيادة القانون. وهذا الإطار القانوني الشامل يتضمن أقسامًا تتعلق بتنظيم جوانب استخدام القوة مثل أدوات التقييد، وجمع البيانات ومعالجتها، والإبلاغ والرقابة، والشكاوى ضد الأعمال التي يقوم بها ضباط الشرطة. فعلى سبيل المثال، تنص المادتان (٨٠) و(٨١) على تعريف استخدام القوة البدنية وتوضيح الظروف التي يمكن استخدامها فيها. وتُقدّم المواد اللاحقة من القانون تفاصيل إضافية بشأن استخدام رشاشات الغاز والهرات والكلاب البوليسية وغيرها من الأساليب الأخرى المتعلقة باستخدام القوة البدنية. وتتضمن الأقسام الأخيرة عدة أحكام بشأن الآليات والإجراءات المتبعة لتقديم الشكاوى. وهذه الأمور غالبًا ما تتجاهلها التشريعات الوطنية الأخرى ويتم تناولها في المبادئ التوجيهية والبروتوكولات الداخلية لأجهزة الشرطة فقط. وبالإضافة إلى ذلك، يشتمل القانون على مستوى عالٍ للغاية من التفصيل مع ضمان وضوح المحتوى، كما هو الحال في المادة ٣ التي تتضمن التعريفات الأساسية لمفاهيم الشرطة. وتعد هذه ميزة مهمة يتسم بها القانون نظرًا لأنها تساعد في تلافى أي شكل من أشكال الغموض التي تكتنف النصوص القانونية في كثير من الأحوال.^{٢٥}

السياسة والمبادئ التوجيهية الداخلية

تشكل السياسات والبروتوكولات والمبادئ التوجيهية الداخلية للبنات الأساسية لوضع نهج تتبعه الشرطة في استخدام القوة يتوافق مع جميع أحكام القانون ذات الصلة. ونظرًا إلى أن الإطار القانوني يحدد بالتفصيل القواعد التي تنظم استخدام الشرطة للقوة، فإن السياسة والمبادئ التوجيهية الداخلية ترمي إلى ضمان الامتثال لهذا الإطار القانوني من خلال وضع توجيهات تحدد كيفية استخدام هذه القوة وأوقات استخدامها.^{٢٦}

لا بد أن تكون السياسات الداخلية واضحة وقوية، وأن تهدف إلى تزويد ضباط الشرطة بتوجيهات قابلة للتنفيذ عمليًا، مع وضع معايير عالية لاستخدام القوة، وضمان مسؤولية كل فرد عن سلوكياته وسلوكيات الأفراد الذي يعملون تحت قيادته وإشرافه.

استخدام القوة أثناء الأزمة الصحية العامة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ: تدابير مكافحة جائحة كوفيد-١٩

منذ المراحل الأولى لاندلاع أزمة فيروس كوفيد-١٩ الصحية، ظهرت تقارير من العديد من الأماكن حول العالم تفيد باستخدام الأجهزة الأمنية للقوة بشكل مفرط وغير متناسب أثناء إنفاذ التدابير الاحترازية، كإغلاقات وحظر التجول وارتداء الكمامات. وفي سبيل التصدي للجائحة، سارعت العديد من الحكومات إلى إصدار تشريعات و/أو أوامر تنفيذية أخفقت في الالتزام بمعايير حقوق الإنسان والتصدي لخطر إساءة استخدام الشرطة للصلاحيات الممنوحة لها. فعلى سبيل المثال، اتُهمت الوكالات الأمنية في الفلبين بإعطاء أولوية للاستجابة الأمنية للأزمة الصحية من خلال تقارير انتهاكات مثل تعرّض مخالفين حظر التجول للضرب والاحتجاز في أقفاص

^{٢٥} جمهورية سلوفينيا، قانون مهام الشرطة وصلاحياتها (ZNPPol)، الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا رقم ٢٠١٣/١٥

^{٢٦} تخضع العناصر مثل عقيدة الشرطة والخطط والمواد التدريبية والممارسات التشغيلية وآليات المساءلة لحكم السياسات والبروتوكولات والمبادئ التوجيهية الداخلية.

للكلاب.^{٢٧} وفي بلدان أخرى مثل تايلاند، منحت قوانين حالات الطوارئ صلاحيات غير محدودة للحكومات من أجل التصدي لجائحة كوفيد-١٩، مما أدى إلى تقييد الحق في حرية التجمع السلمي والتعبير على نحو غير متناسب.^{٢٨} والحال ذاته ينطبق على كمبوديا، حيث أُصيرت سريعاً قوانين تنظم حالات الطوارئ، مما منح سلطات البلاد صلاحيات غير مسبقة لتنفيذ التدابير الاحترازية، والتي تحايلت على الضوابط والضمانات المعتادة، بالرغم من أن الحكومة تراها ضرورية.^{٢٩} وفي الهند، أحدثت الجائحة أزمة هجرة داخلية لم تكن وكالات إنفاذ القانون مستعدة لها، فجاءت استجاباتها متضمنة حوادث ذاع صيتها لاستخدام الهراوات والقوة المفرطة بغرض إدارة بروتوكول الحجر الصحي بين العمال المهاجرين الذين سعوا إلى العودة إلى مواطنهم أثناء الإغلاق.^{٣٠} ولضمان استخدام القوة استخداماً ملائماً يدعم الاستجابة المشروعة لحالة الطوارئ، يلزم وضع مبادئ توجيهية تحدد أدوار الشرطة والأجهزة الأمنية ومسؤولياتها وإجراءاتها الملائمة أثناء هذه الأزمة الصحية العامة. ولا بد أن تحدد هذه المبادئ الاستخدام الملائم للقوة والأشكال الصحيحة لفرض العقوبات في حالات الإغلاق وحظر التجول وغيرها من تدابير الصحة العامة الأخرى.^{٣١}

يشكل إلمام ضباط الشرطة بهذه السياسات وفهمها واستيعابها أهمية بالغة لتحسين استخدام ممارسات القوة. ويعد وضع آليات فعّالة لنشر السياسات/التوجيهات الداخلية وتعزيزها واختبار مدى استيعابها من المسؤوليات الرئيسية التي تضطلع بها مؤسسات إنفاذ القانون. وهذا يتطلب وعياً بأن مؤسسات الشرطة تعكس المجتمعات التي تخدمها. فمؤسسات الشرطة تتطور على مر الزمن جنباً إلى جنب مع المجتمعات التي تنتمي إليها، وتمثل انعكاساً لقيم هذه المجتمعات وثقافتها ومستويات المساواة غيرها وطبقاتها الاجتماعية وتاريخها.

فصل الصلاحيات في ألمانيا بسبب عواملها التاريخية

يتضمن النظام الأمني في ألمانيا فصلاً واضحاً للسلطات، بما في ذلك الضوابط والضمانات، من أجل التمييز بين الوكالات الأمنية والبوليس السري (غيبستابو) الذي مُنح صلاحيات استخباراتية وأمنية واسعة، إبان الحقبة النازية، وكان بالكاد يخضع للرقابة.^{٣٢} وفي الوقت الحالي، يوجد في ألمانيا ثلاثة أفرع منفصلة للأمن وجمع المعلومات الاستخباراتية، وهي: الحماية الدستورية والشرطة الجنائية والشرطة "العادية". وتعمل الوكالات التابعة لهذه الفروع على المستوى الفيدرالي ومستوى الولايات بدرجات متفاوتة من الاستقلالية.^{٣٣}

^{٢٧} استجابة الفلبين لجائحة كوفيد-١٩: إضفاء الطابع الأمني على الجائحة وفرض إجراءات تأديبية على المارة، ١-٢١؛ الفلبين: منتهكو حظر التجول يتعرضون لسوء المعاملة، <https://www.hrw.org/news/2020/03/26/philippines-curfew-violators-abused>

^{٢٨} تقرير هيومن رايتس ووتش العالمي بشأن تايلاند، <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/thailand>

^{٢٩} كمبوديا: مشروع قانون الوقاية من كوفيد-١٩ التعسفي، <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/cambodia-scrap-abusive-covid-19-prevention-bill>

^{٣٠} جائحة كوفيد-١٩: المفوض السامي لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة "محبط" بسبب محنة المهاجرين الداخليين في الهند، ويرحب بتدابير الحد من الآثار المترتبة على ذلك، <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25767&LangID=E>

^{٣١} لمزيد من المعلومات عن قطاع الأمن والأزمات الصحية، يمكنك الرجوع إلى قطاع الأمن والأزمات الصحية

^{٣٢} شرح لأجهزة الأمن المحلية في ألمانيا، <https://www.dw.com/en/germanys-domestic-security-services-explained/a-16070984>

^{٣٣} إنفاذ القانون في ألمانيا، https://themarshall.fandom.com/wiki/Law_enforcement_in_Germany

تمثل الشفافية آلية رئيسية في إرساء الشرعية وبناء الثقة. لذا ينبغي حث وكالات الشرطة على التعاون مع أصحاب المصلحة أثناء وضع السياسات، على أن تراعي هذه السياسات تنوع المجتمعات والمنظور الجنساني.

المنظور الجنساني في بروتوكولات استخدام القوة الخاصة بشرطة نويفو ليون البلدية في المكسيك

توجد عناصر مبتكرة في بروتوكول العمل لعام ٢٠١٨ بشأن الاستخدام المشروع للقوة والالتزامات في نظام الاتهام الجنائي الذي يضم نهجاً لمراعاة حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي والثقافات المتعددة. وعلى خلاف بروتوكولات وكالات الشرطة الأخرى، فإنه يشير صراحة إلى ضرورة إيلاء اعتبار خاص عند التعامل مع النساء والأطفال والمراهقين والحوامل وذوي الإعاقة أو أصحاب الأمراض المزمنة وكبار السن والمتحدثين بلغة أخرى وأفراد مجتمع الميم.^{٣٤}

تشير المشاركة إلى عدم ممانعة مؤسسة الشرطة في السماح لأطراف خارجية بالمشاركة في العملية. فإشراك هيئات الرقابة الخارجية المكلفة بالتحقيق في الشكاوى ضد الشرطة قد يساعد في ضمان أن تكون توقعات مطالب السياسة واقعية. ولا ينبغي استخدام حجة المعلومات الفنية كذريعة لاستبعاد المواطنين من المشاركة. فالتركيز على الجوانب التشغيلية والإجرائية دون الاكتراث لمخاوف المجتمع وتوقعاته يمثل خطأً استراتيجياً. كما أن الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والجماعات ذات المصالح المجتمعية ستقدم مساهمات مهمة، لا سيما من خلال عرض وجهة نظر الأشخاص الذين قد يتعرضون لاستخدام القوة على يد قوات الشرطة. ومن هنا ينبغي تطبيق أقصى حد ممكن من الانفتاح والشفافية واتباع نهج تعاوني في جميع جوانب عمل الشرطة مع ضمان بذل الجهود الممكنة لضمان نشر المبادئ التوجيهية الداخلية وإتاحتها للجمهور.

المشاركة والشفافية في وضع سياسة الشرطة بالمملكة المتحدة

من الإجراءات المعتادة في المملكة المتحدة استشارة الأطراف المعنية عندما تضطلع الشرطة بوضع السياسات، بل إن هناك التزامات قانونية تقضي بالقيام بذلك. فعلى سبيل المثال، عند وضع سياسة/مبادئ توجيهية بشأن القضايا المتعلقة بجرائم الكراهية أو العنف ضد المرأة والفتيات، فإن عملية التشاور والمشاركة تشمل المنظمات غير الحكومية والأوساط الأكاديمية وجماعات ذات مصالح بعينها. وتعد اللجنة المستقلة المعنية بعمل قوات الشرطة في أيرلندا الشمالية مثالاً يحتذى به في المشاركة والشمول، حيث جمعت مسؤولين من الشرطة وممثلين للحكومة ومستشارين خارجيين وجماعات متنوعة من المجتمع المدني كالأحزاب السياسية والكنائس والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الشبابية المجتمعية والعمال والمحريين والأكاديميين للعمل معاً في حضور اجتماعات وإعداد البحوث وتقديم الاستشارات والمذكرات الكتابية بهدف معرفة وجهات نظرهم وآرائهم المتعلقة بعمل الشرطة وتقييمها.^{٣٥}

^{٣٤} Protocolo del Uso de la Fuerza Policias Municipales, Gobierno de la ciudad de Guadalupe Nuevo León, <https://cadhac.org/docs/protocolo-uso-fuerza.pdf>; Nuevo Sistema de Justicia Penal: La Policía en el Nuevo Sistema de Justicia Penal https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53039/Revista_NSJP_X.pdf; Ley de Seguridad Pública del Estado de Nuevo León, http://www.hcni.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_seguridad_publica_para_el_estado_de_nuevo_leon/

^{٣٥} اللجنة المستقلة المعنية بعمل قوات الشرطة في أيرلندا الشمالية، بداية جديدة: عمل الشرطة في أيرلندا الشمالية، ١٠.

ثانيًا | الموارد البشرية: اختيار العناصر التي ستستخدم القوة وإعدادهم وتزويدهم بالأدوات المناسبة

أفراد الشرطة هم من يستخدمون القوة، وليس مؤسسات الشرطة. وعلى غرار ذلك، تتولى فرق من الأفراد التخطيط للعمليات التي قد يتعين فيها اللجوء إلى القوة، وهناك أفراد آخرون يديرون هذه المواقف ويشرفون عليها. ومن هذا المنطلق، فإن دور وكالات الشرطة يتمثل في الاستثمار في اختيار ضباط الشرطة وتوظيفهم وتدريبهم وتزويدهم بالمعدات اللازمة. كما أن هناك التزام يقع على عاتقها أيضًا بتقديم الدعم اللازم للضباط مع الإقرار بأن استخدام القوة قد يجعل عناصر الشرطة تعاني من ضغوط وربما صدمات.

وبالإضافة إلى الاحتكاك الفعال لاستخدام القوة (وقد لا يكون الحال كذلك في بعض السياقات)، ونظرًا لطبيعة عمل الشرطة، يجب أن يتوفر لدى ضباط الشرطة أيضًا قدر كبير من السلطة التقديرية لتحديد طريقة التدخل الملائمة في مختلف الظروف. وهذا القدر من السلطة التقديرية يُتيح لهم اتخاذ الإجراءات الملائمة في مختلف السيناريوهات، التي غالبًا ما تكون معقدة وغير متوقعة، التي يتعرضون لها. ولقد تناولنا في القسم السابق دور القانون والسياسات في رسم إطار لاستخدام القوة عند الضرورة فقط وبما يتناسب مع مقتضيات الظروف. وفي هذا القسم نستعرض الجوانب التي يتعين على منظمات الشرطة الاستثمار فيها لضمان تحلي الأفراد الذين يمارسون هذه السلطة التقديرية بالكفاءة والجاهزية اللازمين لممارستها.

استقطاب العناصر المناسبة واستبقاؤها

هناك أبعاد عديدة مرتبطة بظروف عمل الشرطة، منها الأبعاد البدنية والاجتماعية والنفسية والعاطفية، ذلك أن ضباط الشرطة عادة ما يعملون لساعات طويلة غير متوقعة. وتبعًا لرتبة كل ضابط والإدارة التي يعمل بها، قد يحتك الضباط بصورة متكررة بالجمهور في مواقف تنطوي على نزاعات وضغوط مما يعرضهم لأخطار مختلفة بصورة يومية.^{٣٦}

بالنظر إلى طبيعة المسؤوليات المنوطة بهم، من الضروري ضمان توفير ظروف عمل ملائمة لضباط الشرطة. وقد أشارت هذه الورقة في مطلعها إلى مفهوم ثقافة الشرطة، لذا فإن من المرجح أن الظروف التي يعمل فيها الضباط وكذلك مستوى الدعم المتوخى من القيادة العليا ومن الحكومة بشكل عام يؤثر على الحس المهني لديهم. وفي حالة تأثر هذه الحس بصورة سلبية، فإن ذلك قد يؤدي إلى ممارسات فاسدة ربما تمتد إلى استخدام القوة. وبالتالي، يجب أن يشعر الضباط الذين يضطلعون بمسؤولية احترام حقوق الإنسان بأنهم يحصلون من المؤسسة التي يعملون بها على قدر ملائم من التقدير. وعندما يشعر الضباط بأن حقوق الإنسان لديهم منقصة، فكثيرًا ما نسمع عبارة "ضباط الشرطة أيضًا لديهم حقوق إنسان". وفي نهاية المطاف، من الصعب أن نفرض على ضباط شرطة احترام حقوق الآخرين إذا كان هو محرومًا من حقوقه.

بالإضافة إلى متطلبات السلامة الأساسية والبيئة المادية التي يعمل فيها الضباط، يجب تزويد الضباط كذلك بمعدات ملائمة ومنحهم رواتب كافية كي يتمكنوا من أداء واجباتهم بفعالية ونزاهة، مع العلم بأن المعدات الملائمة لا بد أن تتضمن اعتبارات تراعي النوع

^{٣٦} أظهرت جائحة كوفيد-١٩ احتمالية تعرض ضباط الشرطة للأمراض والعدوى بدرجة أكبر.

الاجتماعي، حيث إن العديد من وكالات إنفاذ القانون تُصمم الزي الرسمي الموحد لأفراد الشرطة والمعدات على نحو يناسب الرجال فقط. ويجب أيضًا ألا تُهمل ميزانيات الشرطة رواتب/أحوال الضباط الذين يزاولون العمل الميداني. ومن المحتمل أن يترتب على إبقاء الرواتب منخفضة تأثيران أساسيان، وهما:

- إجبار المجندين من ذوي الكفاءة العالية على ترك وظائفهم لتشغلها بعدهم عناصر أقل كفاءة.
- توفير إغراءات هائلة لانتشار الفساد على نطاق منخفض مما يؤثر على نزاهة الشرطة وشرعيتها.

من الممكن أن يكون لظروف العمل، بما في ذلك الأجور وأحوال المعيشة ومدى توفر الصحة والسلامة، تأثيرًا إيجابيًا أو سلبيًا على استقطاب مجندين ذوي كفاءة عالية للعمل لدى مؤسسة الشرطة، فضلاً عن نشر ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم أهداف المؤسسة وغاياتها.

التوظيف والتطوير المهني

تساهم ممارسات توظيف عناصر الشرطة واستبقائهم وترقيتهم وتطويرهم مهنيًا في تشكيل ثقافة مؤسسية إيجابية. وكما هو الحال في أي مؤسسة أخرى، تلعب طريقة إدارة مؤسسات الشرطة لمواردها البشرية دورًا محوريًا في تحقيق عامل رفايتها. وتعد إدارة الموارد البشرية من الموضوعات الواسعة التي يجب مراعاتها في أي جهد يُبذل لتحسين ممارسات الشرطة، بما في ذلك الممارسات المتعلقة باستخدام القوة. وهناك جانبان ينبغي الاهتمام بهما اهتمامًا خاصًا وهما: التوظيف والتطوير المهني.

يشكل التوظيف عاملاً أساسيًا في أداء عمل الشرطة بفعالية نظرًا لأن تأثيره يمتد إلى كل قسم آخر من أقسام مؤسسة الشرطة. فضباط الشرطة يُعهد إليهم باحترام القانون وحماية حقوق المواطنين والحفاظ على أمن المجتمعات وسلامتها. كما أن الدور الذي يقوم به ضابط الشرطة معقد ويتطلب التحلي بقدر كبير من الكفاءات والمهارات المهنية والقيم والتحفيز والانضباط والقدرة على الوفاء بأعلى المعايير المهنية. وهذا كله لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال استقطاب عناصر موهوبة. وعلى الناحية الأخرى، فإن تدني المعايير المتبعة والأمية وضعف القدرة المعرفية وانعدام مهارات التعامل مع الآخرين كلها عوامل تؤثر سلبيًا على عملية صنع القرار فضلاً عن أنها لا تكفل استخدام القوة ضمن إطار من الحوكمة الرشيدة. ومن هنا، يجب أن يستوفي المجندون – أو يكونوا قادرين على تحقيق – المعايير الأساسية للأهلية والتي من بينها المستوى التعليمي المناسب والمتطلبات البدنية والتمتع بصحة عقلية جيدة وخلو الصحيفة الجنائية من أية جرائم، إلى جانب تحليلهم بالمهارات الأخرى اللازمة للتعامل مع المواقف المعقدة والحساسية والقدرة على العمل الجماعي بفعالية والحفاظ على رباطة الجأش في المواقف العصيبة والحرية. ولا بد أن تتم عملية الاختيار وفق آليات لاختبار المرشحين وتقييم مدى كفاءتهم، كالاختبارات ومراكز تقييم الشرطة والتجارب وأي شكل من أشكال اختبارات الكفاءة أو السيكومترية.

يعتمد عمل الشرطة غالبًا على العلاقات المجتمعية المبنية على الثقة والاحترام المتبادلين. وهذا يشجع على دعم المواطنين وموافقتهم وتعاونهم، مما يقلل من الحالات التي تحتاج فيها الشرطة إلى اللجوء إلى القوة. وتمثل عملية وضع استراتيجيات رامية إلى توظيف ضباط يعكسون المجتمعات المحلية التي يأتون منها أهمية بالغة نظرًا لأن هؤلاء الضباط من المرجح أن يكونوا على دراية أكبر ولديهم فهم أفضل لما يحتاجه أفراد مجتمعاتهم، كما أن هذا يتيح للمجتمعات الشعور بسهولة أكبر بارتباطها بجهاز الشرطة الذي يضم ضباطًا يشتركون معهم في القيم والخصائص ذاتها.

وينبغي أن تكون الشمولية والتنوع ضمن الاعتبارات الرئيسية الواجب مراعاتها في أي حملات توظيف. ويجب كذلك وضع استراتيجيات لاستقطاب مجموعة متنوعة من المتقدمين لضمان تمثيل المرأة والشباب والأقليات الأخرى والجماعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ولا شك أن مؤلفات التوظيف والكلمات الترحيبية وورش العمل التعريفية قد تلعب دوراً مهماً في نشر الوعي بهذه الأمور.^{٣٧}

مراعاة التنوع في توظيف عناصر الشرطة بأيرلندا الشمالية

تساهم برامج الاتصال المدرسي وبرنامج تدريب المبتدئين وبرامج الاستكشاف – التي تقدم برامج أنشطة للمراهقين بهدف تعزيز العلاقات التعاونية مع المجتمعات – في تحسين توظيف الجماعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً في بلدان مثل أيرلندا.^{٣٨}

يجب أن تكون ممارسات التوظيف مراعية للمبادئ مثل المساواة وعدم التمييز. فالمعايير الدولية لحقوق الإنسان من أجل إنفاذ القانون الصادرة من الأمم المتحدة تتضمن أحكاماً تضمن التمثيل المجتمعي العادل وعدم ممارسة التمييز في عمليات التعيين والتوظيف والتدريب وإسناد المهام ودفع الرواتب والترقيات داخل مؤسسات الشرطة. فعلى سبيل المثال، عندما يتم توظيف أعداد كافية من السيدات، فإن هذا يساهم في حماية حقوق الإناث المشتبه فيهن أو اللاتي يتعرضن للتوقيف أو الاعتقال.^{٣٩} وتعد مراعاة المنظور الجنساني من الطرق، وليست الطريقة الوحيدة، التي تساعد الشرطة على تحسين استجابتها لا سيما في المواقف التي يلجأ فيها إلى ممارسات استخدام القوة. وعلى سبيل المثال، من الضروري أن تُعتقل السيدات بمعزل عن الرجال، كما أن السيدات الحوامل والمرضعات يحتجن إلى مرافق خاصة يُحتجن فيها، وبالتالي يجب على وكالات إنفاذ القانون توظيف عدد كافٍ من النساء لضمان التمثيل المجتمعي العادل وحماية حقوق الإناث المشتبه فيهن أو اللاتي يتعرضن للتوقيف أو الاعتقال.^{٤٠}

إحصائيات أمريكية تفيد بأن احتمالية مشاركة الشرطيات في حوادث استخدام القوة أقل

أظهر استبيان أجراه مركز بيو للبحوث في العام ٢٠١٧ على مستوى الولايات المتحدة بمشاركة ٧,٩١٧ ضابط شرطة أن ١١٪ فقط من الضباط الإناث أفدن بأنهن أطلقن النار من أسلحتهن أثناء الخدم، مقارنة بنسبة ٣٠٪ من الضباط الذكور. كما أظهر الاستبيان أيضاً أن الضباط الإناث أقل احتمالاً في الاعتقاد بأن العدوانية مجدية أكثر من الكياسة، وأقل احتمالاً في الموافقة على أن بعض الأشخاص "لا يمكن تغيير رأيهم إلا بالطرق البدنية القاسية"، وأقل احتمالاً أيضاً في الإفادة بأن طباعهن قد أصبحت قاسية بسبب وظائفهن. وعلى غرار ذلك، حَقَّق تقرير صدر عن المفتش العام لإدارة شرطة نيويورك (NYPD) عام ٢٠١٥ في جميع الحالات المؤكدة لاستخدام القوة المفرطة من جانب ضباط شرطة نيويورك في الفترة ما بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤، وخُصص إلى أنه على الرغم من أن النساء يشكلن

^{٣٧} في الولايات المتحدة، على سبيل المثال، المبادئ التوجيهية لدائرة العلاقات المجتمعية (التابعة لوزارة العدل) بشأن حل النزاعات المجتمعية المنطوية على الاستخدام المفرط للقوة تؤكد على أهمية بذل كافة الجهود الممكنة للحصول على قوة شرطة تعكس تركيبة المجتمع الذي تخدمه. ويعد استهداف الأقليات (العرقية والإثنية والشباب) في برامج التوظيف من أهم الاستراتيجيات في هذا الصدد.

^{٣٨} اللجنة المستقلة المعنية بعمل قوات الشرطة في أيرلندا الشمالية، بداية جديدة: عمل الشرطة في أيرلندا الشمالية، ٨٥-٨٧. وزارة العدل الأمريكية، استخدام الشرطة للقوة المفرطة: دليل التوفيق بين الشرطة والمجتمع.

^{٣٩} مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المعايير الدولية لحقوق الإنسان من أجل إنفاذ القانون: كتاب جيب بشأن حقوق الإنسان من أجل الشرطة، ٤، ١٣، ١٦، ١٧. ^{٤٠} مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: سلسلة التدريب المهني رقم ٥/إضافة ٣ معايير وممارسات حقوق الإنسان للشرطة: كتاب جيب موسع بشأن حقوق الإنسان من أجل الشرطة.

١٧٪ من إجمالي عدد الضباط، فإنهن لم يشاركن إلا في ٣,٢٪ فقط من حالات استخدام القوة المفرطة. وعلى الرغم من أن معالجة الفوارق بين النوع الاجتماعي في عمل الشرطة من غير المحتمل أن تُسهم في حل مشاكل أعمق كالمبالغة في التجريم أو العنصرية الهيكلية، فإن البيانات الإجمالية توافينا بحجة مقنعة مفادها أن التنوع في النوع الاجتماعي يمكن أن يقلل من عنف الشرطة.^{٤١}

ما زالت المرأة تمثل نسبة ضئيلة من قوة الشرطة في معظم أجهزة الشرطة. ومن هنا فإن استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني التي تتناول جوانب مثل التوظيف والتدريب ومعاملة الضباط والثقافة المؤسسية مطالبة بالحفاظ على معدل متناسب من الضباط الذكور والإناث في الخدمة. وإلى جانب الاعتبارات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، يجب أن يكون ضباط الشرطة على وعي بالاحتياجات الخاصة للأفراد المشاركين في أي حدث معين. وهذا يشمل السيدات والرجال والفتيات والفتيان وأفراد مجتمع الميم والأشخاص ذوي الإعاقة وما إلى ذلك.^{٤٢}

وعلى وجه العموم، تستمتع مؤسسات الشرطة التي تحرص على توظيف مرشحين من جميع أطياف المجتمع بقدرة أفضل على خدمة مواطنيها وحمايتهم مع الامتثال للإطار القانوني الدولي لحقوق الإنسان.

ومن الأمور الموصى بها في هذا الصدد أيضاً الاستعانة بموظفين مدنيين على درجة من المهنية للمشاركة في عملية التوظيف؛ إذ ينبغي أن يكون فريق التوظيف متنوعاً ويعكس نوعيات الأفراد التي تسعى المؤسسة إلى استقطابها. ولا بد كذلك أن يظهر المجندون رغبتهم في قبول ثقافة مؤسسة الشرطة وعقيدها. فهذا يساعد على تحقيق غايات المؤسسة لاسيما تلك المتعلقة باستخدام القوة. ولهذا الغرض، يجب إيلاء اهتمام خاص للاختبارات النفسية والصفات مثل النزاهة، فضلاً عن الأسباب التي دفعت المتقدمين إلى العمل كضباط للشرطة.^{٤٣}

أثر تحديات التوظيف في أمريكا اللاتينية على استخدام القوة

على الرغم من أن دولاً مثل ألمانيا وهولندا لديها نحو ٣٠٠ ضابط لكل ١٠٠,٠٠٠ نسمة، ويصل الرقم في إنجلترا واسكتلندا وويلز إلى نحو ٢٠٠ ضابط، فإن العدد، رغم الظروف الأمنية الأكثر إلحاحاً، يصل بالكاد إلى ١٤٤ ضابطاً في هندوراس و٦٥ ضابطاً في المكسيك لكل ١٠٠,٠٠٠ نسمة. ومن الممكن أن يؤثر الضغط الناتج عن ضرورة زيادة هذه الأعداد على المنطق المتبع لتعزيز معايير اختيار عناصر الشرطة.^{٤٤} وقد يؤثر التخفيف من مراعاة معايير التوظيف سلباً على مؤهلات الضباط التي تمثل أهمية بالغة فيما يتعلق باستخدام القوة. وفي المكسيك، يطالب الحرس الوطني - الذي أنشئ في عام ٢٠١٩ كبديل للشرطة الاتحادية استجابة "لحالة الطوارئ الأمنية

٤١ هل ثمة سبب واحد لعنف الشرطة؟ عدد هائل من الرجال ذوي الشارات، <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>

٤٢ خير مثال عملي هو الاعتبارات الإضافية المتعلقة باستخدام القوة كإلغاز المسيل للدموع في أماكن يتواجد بها أطفال أو حوامل. وبالمثل، تتطلب الممارسات الجيدة إصدار تحذير قبل أي استخدام للقوة، ولكن الأشخاص الذين يعانون من إعاقة سمعية قد لا يفهمون ما يُقال، كما قد لا يتمكن الأشخاص الذين يعانون من إعاقة حركية من الامتثال للتحذير بسرعة.

٤٣ مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، دليل التدريب على نزاهة الشرطة، ٢؛ أوريك، توظيف ضباط الشرطة واختيارهم، ٨٢.

٤٤ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana México, Únete a la Guardia Nacional, <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>; Policía Nacional de Honduras, Requisitos para Ingresar Academia Nacional de Policía, <https://www.policianacional.gob.hn/formar-parte> الشرطة <https://www.politieacademie.nl/english>، خدمة الوظائف الوطنية - ضباط الشرطة <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/police-officer>

الداخلية" التي مرت بها البلاد – بتطبيق الحد الأدنى من المتطلبات^{٤٥} في محاولة منه لزيادة أعداد قوات الشرطة. وعلى الرغم من أن الحرس الوطني يضطلع بمهام مدنية، فإنه يضم عناصر منقولة من قوات الجيش والبحرية والشرطة الاتحادية السابقة. وفي عام ٢٠١٩، كان من المتوقع أن يصل عدد أفراد الحرس الوطني المعينين إلى ٨٢,٧٤٧ فردًا موزعين على النحو التالي: ٥١,٩١٥ فردًا من الجيش و١٢,٨٣٧ فردًا من البحرية و١٧,٩٥٥ فردًا من الشرطة الفيدرالية المنحلة^{٤٦}. وتمثل الاستعانة بأفراد من ثلاث مؤسسات مختلفة لا تتشارك في المعتقدات والمعايير والإجراءات ذاتها تحديات فيما يخص الثقافة وتبني سياسات استخدام القوة على نحو يلائم مؤسسة إنفاذ القانون^{٤٧}. وقد أفادت منظمة العفو الدولية بوقوع حوادث انتهاك لحقوق الإنسان على يد أحد أفراد الحرس الوطني^{٤٨}.

يشير التطوير المهني إلى استبقاء الموظفين وتقديمهم الوظيفي من خلال الترقية أو انتقاء العناصر المناسبة لشغل رتب أعلى أو وظائف متخصصة. وعندما تتوفر احتمالات الحصول على وظيفة واعدة على أساس الجدارة، فإن هذا يسهم في الارتقاء بجودة التوظيف واستبقاء العناصر الموهوبة وتطويرها ويدعم نزاهة الشرطة نظرًا لأن الموظفين أصبح لديهم إمكانية للتطور ضمن الهيكل الوظيفي للمؤسسة، وهذا بدوره يشكل حافزًا بالنسبة لهم. ولا بد أن تعتمد مسارات التطوير المهني على التدريب والتأهيل المهني وتقييم الأداء. وينبغي أن تعكس سياسات الترقية أيضًا مبدأ المساواة بين النوع الاجتماعي ومبدأ الشمولية.

أنظمة الأجور والمكافآت

من الآثار المترتبة على سلطة استخدام القوة أنها تضع مؤسسات الشرطة في وضع فريد يختلف عن جميع المؤسسات الأخرى؛ فعلى عكس المدارس أو المستشفيات، لا تخضع قوات الشرطة لخيارات المستهلك التفضيلية ولا يملك المواطنون أي خيار للجوء إلى وكالة شرطة أخرى لتزويدهم بالخدمة^{٤٩}.

عادة ما تستخدم جهات العمل الخاصة أنظمة المكافآت لتعزيز أداء موظفيها وتحقيق أهدافها المؤسسية. وعلى الرغم من عدم شيوع هذه الأنواع من الحوافز في القطاع العام، فإن الشواهد تؤكد أن مخططات المكافآت التي تكون مقرونة بعوامل أخرى كالرضا الوظيفي والتحفيز، يمكن أن تسهم في تحسين الإنتاجية^{٥٠}. ولا يتعين أن تكون خطط المكافآت مادية، ولا بد من فهمها باعتبارها جزءًا من نظام شامل لإدارة الكوادر البشرية. وتتطلب هذه المخططات عادة الاستثمار في أنظمة بيانات أو تقنيات لإدخال البيانات

٤٥ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana México, Únete a la Guardia Nacional, <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>

٤٦ وصل عدد أفراد الشرطة الاتحادية المعينين بمكافحة تهريب المخدرات والجريمة المنظمة إلى ٤٦,٠٠٠ فردًا (نصفهم موظفون إداريون). وتجدر الإشارة إلى أن الشرطة الاتحادية ليست المؤسسة الوحيدة المعنية بإنفاذ القانون، بل إن هناك أيضًا مؤسسات شرطة إقليمية ومحلية. وبالمثل، يضطلع الحرس الوطني كذلك بمهام مدنية، ويضم عناصر منقولة من قوات الجيش والبحرية والشرطة الاتحادية السابقة. وفي عام ٢٠١٩، كان من المتوقع أن يصل عدد أفراد الحرس الوطني المعينين إلى ٨٢,٧٤٧ فردًا موزعين على النحو التالي: ٥١,٩١٥ فردًا من الجيش و١٢,٨٣٧ فردًا من البحرية و١٧,٩٥٥ فردًا من الشرطة الفيدرالية المنحلة.

٤٧ La Jornada, Acusan en Nuevo Laredo falta de protocolos de las fuerzas de seguridad, <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/04/10/sociedad/acusan-en-nuevo-laredo-falta-de-protocolos-de-las-fuerzas-de-seguridad/>

٤٨ منظمة العفو الدولية. الحرس الوطني في المكسيك يخلف تعدده باحترام حقوق الإنسان. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/mexicos-national-guard-breaking-vow-respect-human-rights/>

٤٩ يؤكد الفريق المؤيد لتطبيق أنظمة المكافآت والحوافز لمؤسسات الشرطة أن البحوث النفسية تشير إلى أن أداء الضباط يمكن أن يتحسن من خلال "الاستخدام المنقن لنظام المكافآت والعقوبات (عند اللزوم) في مكان العمل". الاشتراط الإجرائي، ١١٥-١٤٤؛ وجهة نظر ضابط الدورية بشأن المكافآت والعقوبات، موجز تموز/يوليو ٢٠١٧؛ فعالية الشرطة: القياس والحوافز، ٢٥-٤٢.

٥٠ المكافآت في البيروقراطية والسياسة، ٥.

والتحليل، بالإضافة إلى الموارد البشرية اللازمة لإدارتها. ويوصى بأن تجري مؤسسات الشرطة تقييماً للجِدوى قبل تنفيذ أي نظام من أنظمة المكافآت. ويمثل السياق الداخلي أهمية بالغة في بناء نظام مكافآت ملائم وفعال، علماً بأن الأبحاث تشير إلى أن الحوافز الخارجية لأداء الشرطة قد تكون فعالة أيضاً طالما أنها تتم ضمن نظام إدارة متكامل.^{٥١}

شرطة فيلادلفيا: جائزة وقف التصعيد التكتيكي

في يونيو/حزيران من عام ٢٠١٥، بناءً على توصية من وزارة العدل الأمريكية، أجرت إدارة شرطة فيلادلفيا تحديثاً لسياستها المتعلقة بالإشادة والجوائز والمكافآت (التوجيه ١-٦) واستحدثت جائزة لوقف التصعيد التكتيكي، وهي جائزة تُمنح لعناصر الشرطة المحلفين الذين يستخدمون "مهارات تكتيكية استثنائية أو أساليب وتقنيات لفظية لوقف تصعيد أي موقف ينطوي على استخدام القوة المميّنة مما يسهم في إنقاذ حياة الأشخاص أو الحفاظ عليها".^{٥٢} وخلال الفترة من شهر كانون الثاني/يناير إلى حزيران/يونيو من عام ٢٠١٦، منحت الإدارة هذه الميدالية لأكثر من ٤٠ ضابطاً نجحوا في "إنهاء نزاعات دون إطلاق للرصاص أو الضرب بالهراوات أو استخدام القوة المفرطة".^{٥٣} ونتيجة لذلك، انخفضت معدلات حوادث إطلاق النار بنحو ٥٠٪ تقريباً خلال الفترة ما بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٨،^{٥٤} كما صدر تحديث للتوجيه ١-٦ مقروناً بتغييرات في التوجيهات الأخرى المتعلقة باستخدام القوة إلى جانب نظام محسّن للشكاوى ضد الشرطة (CAP). وهذه الحالة تبين مدى قدرة أي نهج شامل للمساءلة مقترناً بأنظمة مكافآت مصممة جيداً تركز على تعزيز الانفتاح والشفافية وإمكانية الوصول والمشاركة^{٥٥} على تحسين ممارسات استخدام القوة.

التدريب والتخصص

التدريب هو الوسيلة التي تضمن تطبيق اللوائح والسياسة والمعايير المرتبطة باستخدام القوة ووضعها موضع التنفيذ. وينبغي أن يتجاوز التدريب على استخدام القوة الجوانب المتعلقة بالممارسة التدريجية والتمييزية للقوة والاستخدام السليم للمعدات كالهراوات ومسدسات الصعق الكهربائي والأسلحة النارية.

وينبغي أيضاً أن يتضمن تدريب ضباط الشرطة ووحداتها ما يلي:

- حقوق الإنسان وأخلاقيات عمل الشرطة والإطار القانوني الوطني لاستخدام القوة
- الأبعاد الثلاثة للنزاهة، وهي: البعد الفردي والبعد المؤسسي والبعد الخارجي^{٥٦}
- استخدام الأساليب غير العنيفة، وأهمية التواصل، وحل النزاعات، ووقف التصعيد، وأساليب الإقناع
- استخدام المعدات الدفاعية
- استخدام الوسائل الأقل فتكاً

٥١ عادةً ما تتطلب أنظمة المكافآت الاستثمار في أنظمة بيانات أو تقنيات لإدخال البيانات والتحليل، بالإضافة إلى الموارد البشرية اللازمة لإدارتها. فعالية الشرطة: القياس والحوافز، ٢٦ - ٢٨.

٥٢ إدارة شرطة فيلادلفيا: التوجيه ١-٦-الإشادات والجوائز والمكافآت، ٤.

٥٣ مجلة فيلادلفيا: أفراد شرطة فيلادلفيا يحصلون على جوائز لعدم إطلاق النار أولاً، <https://www.phillymag.com/news/2016/06/01/policeinvolved-shootings/>

٥٤ إدارة شرطة فيلادلفيا: تورط الضباط في إطلاق الرصاص، <https://www.phillypolice.com/ois/>

٥٥ لمعرفة المزيد عن مبادرة الإصلاح التعاوني وللتزود بالبيانات والإحصائيات والتقارير، يُرجى زيارة أقسام المساءلة على الموقع الإلكتروني لإدارة شرطة فيلادلفيا.

٥٦ الدليل التدريبي لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن بشأن نزاهة الشرطة

- إدارة الضغوط الشخصية
- المنظور الجنساني
- تسجيل حالات استخدام القوة والإبلاغ عنها

نتائج التدريب على وقف التصعيد في الولايات المتحدة

اعتمدت ٨٠ إدارة على الأقل في جميع أنحاء الولايات المتحدة^{٥٧} التدريب على وقف التصعيد الذي يُعرف باسم "تكامُل تكتيكات تقييم الاتصالات" (ICAT)، وذلك ضمن مناهجها التدريبية. ويتضمن هذا التدريب الركائز الأساسية للتفكير النقدي والتدخل في الأزمات والاتصالات والتكتيكات، ويمزجها جميعاً ضمن نهج تدريبي متكامل. وقد صُمم هذا النهج خصيصاً للمواقف التي تنطوي على أشخاص غير مسلحين أو أشخاص مسلحين بأسلحة غير نارية وكذلك الأشخاص الذين يعانون من مشكلات في صحتهم العقلية أو يتعرضون لأي أزمات أخرى. ويرتكز هذا البرنامج التدريبي على نموذج اتخاذ القرارات الحاسمة الذي يساعد الضباط على تقييم المواقف واتخاذ قرارات فعالة وأمنة مع توثيق الإجراءات التي يتخذونها والاستفادة منها.^{٥٨}

وبعد مكتب شريف مقاطعة فولوسيا نموذجاً يعكس النتائج الإيجابية لتنفيذ نهج تكامل تكتيكات تقييم الاتصالات. فبحلول نهاية العام ٢٠١٨، أكمل جميع ضباط الشرطة بمقاطعة فولوسيا هذا التدريب، وبمقارنة الإحصائيات اعتباراً من عام ٢٠١٦ (قبل تلقي التدريب) إلى عام ٢٠١٩ (بعد تلقي التدريب)، تبين أن استخدام القوة قد انخفض بنسبة ٥٠٪، كما انخفضت معدلات الاعتقال بنسبة ٣٠٪ وانخفضت كذلك نسبة إصابات النواب بنسبة ٥٠٪.^{٥٩}

يجب ألا يقتصر التدريب على استخدام القوة على التدريبات الفنية التي تُعَلِّم كيفية استخدام المعدات أو على تعريفات حقوق الإنسان فحسب، بل ينبغي أن يقدم هذا التدريب بطريقة عملية ويخضع للمراجعة والتحديث والتقييم بصفة دورية. وعلى الرغم من أهمية المفاهيم والنظريات، فإن تمارين المحاكاة تساعد على الفهم والاستيعاب. كما ينبغي الحث على إجراء أنشطة "تنشيطية" مع تقييم المهارات المكتسبة بانتظام. ومن المهم أيضاً تقييم التدريب الأولي والتدريب على رأس العمل بدقة وعلى فترات منتظمة لتقييم مدى تأثيرهما الإيجابي على أداء الشرطة.

التدريب الفعال على استخدام القوة: إدارة شرطة مترو داد

في إطار الشراكة المبرمة بين إدارة شرطة مترو داد ومؤسسة الشرطة في ميامي بفلوريدا (الولايات المتحدة الأمريكية) تم تطوير مشروع يهدف إلى تعزيز مهارات ضباط الدوريات على الحد من احتمالية وقوع مواجهات عنيفة في عمل الشرطة اليومي؛ حيث قدموا تدريباً يستند إلى تمارين محاكاة تضمنت لعب الأدوار في مواقف يحتمل أن تكون عنيفة، بالإضافة إلى محاضرات ومقاطع فيديو لدراسات حالة، وقد عززت هذه المواد مجتمعة أساليب حل النزاعات لدى المتدربين. وقد جاء مردود هذا المشروع التدريبي إيجابياً، إذ تم تسجيل تغير هائل وانخفاض استخدام القوة بمعدل ٢٤٪ في أحد الأحياء التي طُبِّق فيها التدريب.^{٦٠}

^{٥٧} لا يزال هذا العدد صغيراً، بالنظر إلى وجود أكثر من ١٨,٠٠٠ إدارة شرطة في الولايات المتحدة. وزارة العدل الأمريكية، بيانات التوظيف ٢٠١٦، <https://www.bjs.gov/content/pub/nsleed.pdf>

^{٥٨} منتدى البحوث التنفيذية للشرطة، تكامل تكتيكات تقييم الاتصالات: <https://www.policeforum.org/icat>

^{٥٩} بيان صحفي على ذا ميونيسيپال: مكتب الشريف بمقاطعة فولوسيا في فلوريدا، يستخدم تكتيكات إسكتلندية لوقف تصعيد مواقف بالغة التوتر، <http://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stresssituations/>

^{٦٠} برينزلر وبورتر وألبرت، الحد من استخدام الشرطة للقوة: دراسات حالة ونظرات مستقبلية، ٣٥٦-٣٤٣.

تقييم الجوانب التقديرية في شرطة اسكتلندا

يخضع ضباط الشرطة الاسكتلندية لاختبارات لقياس مهاراتهم في اتخاذ القرارات الحاسمة، كالقدرة على التفكير النقدي وردود أفعالهم وقراراتهم أثناء التعرض للضغوط، ويكون الأساس الذي ينبني عليه كل تدريب هو مراعاة قدسية الحياة البشرية.^{٦١}

يلزم أن تكون احتياجات التدريب محددة ووثيقة الصلة بالدور الوظيفي المنوط بالضباط. ذلك أن جميع الضباط من المحتمل أن يتعرضوا لمواقف تحتم عليهم استخدام القوة بنسب متفاوتة. فالضباط الميدانيون يكونون في اتصال دائم بالمواطنين ويُحتمل أن يقوموا بعمليات اعتقال أو توقيف وتفتيش أو تنفيذ أوامر. وبالتالي، فإن التدريب الأولي الذي يحتاج إليه جميع الضباط ينبغي أن يشتمل على وحدات ذات صلة باستخدام القوة على النحو المحدد أعلاه.

تجدر الإشارة إلى أن العديد من وكالات الشرطة أصبحت مؤخرًا تتحول إلى نماذج التدريب التي تقدم التدريب الأساسي على استخدام القوة لجميع الضباط، في حين لا تزال وكالات أخرى تواجه هذا التحدي. لذا، من الأهمية بمكان سد هذه الفجوة التدريبية نظرًا لأن معظم حوادث استخدام القوة تقع في سيناريوهات بعيدة عن التجمعات العامة ويُشارك فيها ضباط لم يحصلوا على التدريب الخاص بالوحدات الخاصة.

كولومبيا في سبيلها لتعزيز تدريب عناصر الشرطة على استخدام القوة

في عام ٢٠١٥، شرعت كولومبيا في العمل على وضع توجيهات تكتيكية للشرطة تتضمن تكتيكات الانسحاب وأساليب وقف التصعيد. ويهدف التدريب على هذه التوجيهات إلى تقليل الحاجة إلى استخدام القوة والتأكيد على أهمية مهارات التواصل للتعامل مع المواقف التي يحتمل أن تتصاعد حدثها على نحو يستدعي استخدام القوة. ويُركز هذا التدريب على محاور عقلية أيضًا مثل التحكم في الانفعالات والخوف وإدارة الضغوط. وفي عام ٢٠١٨، تم دمج هذه التوجيهات في المناهج التي تُدرس للمتدربين الجدد. وعلى الرغم من أن النتائج لم تُقَيِّم بعد ووجود حاجة إلى زيادة عدد الساعات التدريبية للضباط أصحاب الرتب الصغرى (الذين يمثلون الجزء أكبر من الضباط الميدانيين)، فإن هذه الخطوة تشكل تقدمًا نحو تحسين جودة التدريب على استخدام القوة.^{٦٢}

الاعتماد وإعادة الاعتماد

التدريب لا يُعادل التأهيل. وبالتالي، لن يكون جميع الضباط الذين تلقوا تدريبًا مؤهلين بشكل تلقائي لأداء الوظائف التي تدربوا عليها. ويعد التقييم عنصرًا أساسيًا من عناصر التدريب ولا بد من أن يؤكد على ضرورة إصدار أحكام صائبة في المواقف التي تستدعي استخدام القوة بصورة متناسبة. ويجب أن يستوعب الضباط ما تعلموه في التدريب وأن يتحلوا بالقدرة على إظهار قدرتهم على تطبيقه. وتطبق وكالات الشرطة في جميع أنحاء العالم عمليات الاعتماد وإعادة الاعتماد/التأهيل كآلية تضمن عدم التصريح باستخدام القوة إلا للمتدربين الذين يستطيعون إظهار مدى ملائمتهم لاستخدامها بصورة صحيحة.

^{٦١} برينزلر وبورتر وألبرت، الحد من استخدام الشرطة للقوة: دراسات حالة ونظرات مستقبلية، ٣٤٣-٣٥٦.

^{٦٢} تم الحصول على البيانات من مقارنة ساعات التدريب بين مناصب ضابط الدورية والملازم الثاني في الشرطة الوطنية الكولومبية، والتقييم مستمر من جانب وحدة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي التابعة لمركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن وشريك وطني كولومبي.

اعتماد الشرطة وإعادة اعتمادها في سويسرا، المفهوم العام للتدريب (CGF)

يمكن الحصول على شهادة ضابط الشرطة (الإجازة) بعد اجتياز "اختبار رئيسي" (اختبار مهني) معادل للتدريب الأساسي اللازم للقدرة على ممارسة مهنة الشرطة في سويسرا. وفي ظل وجود عدد هائل من المدارس المنتشرة في جميع أنحاء البلاد، يعد تدريب الشرطة في سويسرا انعكاساً للفيدرالية السويسري الرامية إلى تمكين نحو ٣٣٠ عنصرًا من عناصر الشرطة من تلقي تدريبات صُممت خصيصًا بغرض تلبية احتياجاتهم.

وقد أتاح المفهوم العام للتدريب لعام ٢٠٢٠ لمؤتمر مدراء ومديرات العدل والشرطة في الكانتونات السويسرية (CCDJP) تطوير تدريب أساسي ومستمر للشرطة بهدف تلبية متطلبات توافر نموذج قائم على الكفاءة وموجه نحو الممارسة. وتعد شهادة ضابط الشرطة شهادة معترف بها على المستوى الفيدرالي، ويُشترط لدى معظم وكالات الشرطة السويسرية الحصول عليها للالتحاق بجهاز الشرطة، فضلاً عن كونها شرطاً من شروط القبول للحصول على تدريبات وشهادات الشرطة المتقدمة. ومن خلال الحصول على هذه الشهادة، يتسنى للضباط (دون أن يحق لهم) التنقل بين وكالات الشرطة في الكانتونات المختلفة والالتحاق بالشرطة الفيدرالية أو جهاز الاستخبارات على المستوى الوطني.

شرطة جنيف - تدريب محدد وتدريبات تنشيطية متكررة

يعد كل كانتون مسؤولاً عن تقديم تدريبات محددة وأكثر تخصصاً مع ضمان استيفاء المتدربين للحد الأدنى من المعايير. وفي حالة عدم استيفاء المتدربين لهذه المعايير، سيتعين عليهم تلقي تدريبات إضافية أو ستتخذ قرارات إدارية بحقهم. وكلما ارتفعت المستويات المسموح بها للقوات (أي القدرة الفتاكة للأسلحة)، تصبح المعايير أكثر صرامة، وبالمثل، تزداد متطلبات التدريبات التنشيطية وإعادة الاعتماد. فعلى سبيل المثال، تقدم شرطة جنيف تدريبات تنشيطية على استخدام هراوات الشرطة كل عامين، في حين يتم تزويدهم بتدريب تنشيطي على استخدام مسدس الشرطة التقليدي كل عام.

تتلقى الوحدات المتخصصة المعنية بالتعامل مع التجمعات العامة/السيطرة على الحشود تدريبات أكثر تخصصاً على استخدام القوة. وتمثل هذه التدريبات أهمية كبرى نظراً لأن هذه الوحدات غالباً ما تكون مجهزة بخيارات تكتيكية أكثر ضرراً مثل الغاز المسيل للدموع والطلقات المؤثرة غير المميتة. ولا بد أن يكون هذا التدريب المتخصص مكتملاً للتدريبات القياسية التي يتلقاها جميع ضباط الشرطة على استخدام القوة.

نظراً لأهمية التدريب، يجب إيلاء اهتمام خاص بالمدرّبين والبرامج التدريبية. وينبغي أن يتمتع المدرّبون بالخبرة الفنية والكفاءة التشغيلية في المواد التي يدرّسونها، علماً بأن إعداد ملفات تعريف موحدة للأدوار وعمليات الانتقاء الشاملة تعد من الممارسات التي تساعد في بناء قاعدة قوية من المدرّبين. وتشكل أهمية القيم القيادية أهمية كبرى للأشخاص الذين تُعهد إليهم مسؤولية مغرس منهجيات استخدام القوة في الضباط الجدد.

التدريب على نزاهة الشرطة وحقوق الإنسان في النيجر

وضعت الكلية الوطنية للشرطة (ENP/FP) برنامجاً تعليمياً مستمراً بشأن نزاهة الشرطة بغرض توعية ضباط الشرطة بعواقب السلوكيات غير الأخلاقية وآثارها على صورة مؤسسة الشرطة وإنجاز مهام الخدمة العامة.

في عام ٢٠٢٠، قدمت مديرية الأمن العام للشرطة الوطنية (DSP) تدريباً لأكثر من ٧٠٠ ضابط شرطة في نيامي على احترام حقوق الإنسان أثناء أدائهم لمهام إنفاذ القانون إبان الانتخابات العامة للعام ٢٠٢٠-٢٠٢١. وشرعت مديرية الشرطة في وضع آليات رقابة داخلية داخل أجهزة الشرطة ووحداتها بغية تعزيز مراقبة الأقران لبعضهم والمراقبة عن كثب من خلال ضباط مستوى التسلسل الهرمي المتوسط.

وإلى جانب ذلك، تشارك شرطة النيجر في تنشيط منصة الشرطة وحقوق الإنسان دون الإقليمية (POLI-DH) التي تدعو إلى تبني أفضل ممارسات آليات التدريب التي تحترم حقوق الإنسان في عمل الشرطة وتعمل على نشرها.

إدارة الانفعالات والضغط

غالبًا ما يتعرض ضباط الشرطة لمواقف تنطوي على نزاعات وضغوط. وهذه المواقف عندما تتراكم فإنها تؤثر على قدرة الضباط على تقدير الأمور وعلى قراراتهم وطريقة تفاعلهم مع أقرانهم والجمهور على حد سواء. وهنا تأتي مسؤولية مؤسسة الشرطة المتمثلة في تزويد الضباط بالأدوات اللازمة لإدارة الضغوط والانفعالات حتى يمكنهم أداء مهامهم على أكمل وجه دون أن يؤثر ذلك على استمتاعهم بحياتهم الخاصة.

تتحمل مؤسسات الشرطة كذلك مسؤولية حماية صحة الضباط وسلامتهم، بما في ذلك صحتهم العقلية وتوفير الدعم اللازم لهم. ويشمل ذلك على سبيل المثال التدريب على إدارة الضغوط وأنشطة الاستشارة المتعلقة بالضغوط (التي تستهدف تحديدًا العناصر التي تشارك في أحداث تنطوي على استخدام القوة)، والتقييمات الدورية لقياس الصحة العقلية والبدنية للضباط ومدى أهليتهم لاتخاذ قرارات معقدة. وتزايد أهمية ذلك في سياق جائحة كوفيد-١٩، إذا يواجه الضباط مطالب ومخاطر أكبر من ذي قبل.^{٦٣}

المعدات

أشرنا في قسم سابق إلى أن الضباط الفرديين هم من يستخدمون القوة وليس المؤسسة ذاتها. وهنا نشير كذلك إلى أن الضباط الفرديين هم من يستخدمون المعدات. وبالتالي، يجب عليهم الاعتماد على المعدات المعتمدة فقط وأن يستخدموها بما يتماشى مع التدريبات التي تلقوها؛ وهذه هي المسؤوليات المنوطة بكل فرد من أفراد الشرطة. ويركز هذا القسم على الالتزامات المؤسسية المتمثلة في ضرورة التحقق من تزويد الضباط بالخيارات والمعدات التكتيكية التي تسهل التزامهم بمبادئ حقوق الإنسان عند استخدامها للقوة.

تعد المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة من الأمم المتحدة عام ١٩٩٠ الوثيقة الدولية الرئيسية المخصصة لتنظيم استخدام القوة لأغراض إنفاذ القانون.

يحدد **المبدأ ٢** مسؤولية كل من الحكومات ووكالات إنفاذ القانون عن إعداد مجموعة واسعة من الوسائل اللازمة لتزويد الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون بالمعدات الملائمة التي تتيح لهم الاستجابة بشكل متميز عندما يتعلق الأمر باستخدام القوة والأسلحة

^{٦٣} قدمت اللجنة الدولية للصليب الأحمر توصيات للتعامل مع الضغوط النفسية التي تتعرض لها قوات الشرطة في أوقات تفشي الجائحة، حيث سلطت الضوء، من بين أمور أخرى، على أهمية التدريب وتدوير الموظفين وتزويدهم بالمعدات الملائمة. Comité Internacional de la Cruz Roja, Salud mental y apoyo psicosocial de Fuerzas Armadas y de Seguridad durante COVID-19, 2020.

النارية. ويشمل ذلك توفير الأسلحة الأقل فتكًا بغرض استخدامها عند الضرورة وفي مواقف محددة فقط. وبوجه عام، ينبغي أن تتبنى مؤسسات الشرطة رؤية ترمي إلى زيادة تحجيم استخدام أي وسيلة قادرة على إلحاق إصابات بالأفراد أو التسبب في وفاتهم. وينص المبدأ ذاته على أنه ينبغي لمؤسسات الشرطة السعي لتجهيز الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون "بمعدات للدفاع عن أنفسهم كالدرع والخوذات والسترات الواقية من الرصاص ووسائل النقل المضادة للرصاص بغية تقليل الحاجة إلى استخدام أي نوع من الأسلحة".^{٦٤} وبعبارة أخرى، تتحمل مؤسسات الشرطة مسؤولية توفير مستوى أعلى من الحماية لتقليل حاجة الأفراد إلى اللجوء لاستخدام القوة.

ويدعو المبدأ ٣ إلى إجراء تقييم دقيق لعملية تطوير الأسلحة الأقل فتكًا وتوزيعها "بغرض الحد من تعرّض الأشخاص غير المعنيين للخطر إلى أدنى حد ممكن"، كما ينص كذلك على أن استخدامها "يجب أن يكون خاضعًا لمراقبة دقيقة". وفي عام ٢٠٢٠، أصدرت الأمم المتحدة وثيقة أخرى، وهي: توجيهات بشأن استخدام الأسلحة الأقل فتكًا في سياق إنفاذ القانون. ويتمثل الغرض من هذه التوجيهات الصادرة حديثًا في توفير معايير دولية بخصوص الآتي:

- تصميم هذه الأسلحة وإنتاجها
- الاستعراض القانوني والاختبار والشراء
- رصد المخزونات واستخدامها
- الشفافية (بما في ذلك نشر معايير الاستخدام والمخاطر الناتجة)
- التدريب
- المساعدة الطبية
- المساءلة
- التعاون الدولي

تحدد التوجيهات الصادرة في عام ٢٠٢٠ أيضًا قائمة بالمعدات الواجب اعتبارها غير مشروعة في جميع الأحوال كالهراوات المسننة والليزر المصمم ليسبب عمى والأغلال وأصفاد الرجلين أو اليدين المعدنية.

بالرغم من أن اختيار المعدات يكون مشروطًا بالسياق المحلي ومتوافقًا مع احتياجات عمل الشرطة، يجب على وكالات الشرطة مراعاة مبادئ هذه التوجيهات والاستفادة من التوصيات الواردة فيه عند التفكير في الحصول على خيارات تكتيكية جديدة. ولا بد أن يتم ذلك وفق المبادئ التالية:^{٦٥}

- ينبغي تطوير واستحداث معدات جديدة لإنفاذ القانون استنادًا إلى الاحتياجات التشغيلية والمتطلبات الفنية الواضحة المحددة (وليس لمجرد توفرها في السوق فحسب)، بغية تقليل مقدار القوة المستخدم ومستوى الضرر والإصابات الناتجة.
- يجب إخضاع جميع المعدات لاختبارات شاملة للتأكد مما إذا كانت مطابقة للاحتياجات التشغيلية والمتطلبات الفنية الضرورية من حيث الدقة والإحكام والموثوقية والعمر الافتراضي ودرجة الضرر والمعاناة المحتملين بالإضافة إلى الآثار غير المبررة/غير المقصودة المحتملة، على أن تتم هذه الاختبارات بمعرفة جهة مستقلة.

^{٦٤} المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، المادة ٢.

^{٦٥} منظمة العفو الدولية، إرشادات تنفيذ المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة من الأمم المتحدة، https://www.amnestyusa.org/files/amnesty_international_guidelines_on_use_of_force-2.pdf.

لا بد من استبعاد المعدات التي:

- ثبت عدم دقتها بشكل كافٍ مما يجعلها تنطوي على مخاطر إيقاع إصابات بالغة تمتد إلى أشخاص آخرين بخلاف الأشخاص المستهدفين (كبنادق إطلاق الحبيبات، وبعض المقذوفات ذات التأثير الحركي مثل الكرات المطاطية)
- تتسبب في إلحاق أضرار لا تتناسب مع الهدف المرجو منها (ارتفاع احتمالية تسببها في الوفاة، بالرغم من اعتبارها من الأسلحة الأقل فتكًا، كالرصاص المعدني المغلف بالمطاط)
- ترمي إلى تحقيق هدف يمكن تحقيقه تمامًا باستخدام معدات أقل ضررًا (كأصفاد الإبهام مقابل الأصفاد العادية، والهرافات المسننة مقابل الهراوات العادية)
- تتسبب في انتهاكات جسيمة (كأجهزة الصعق الكهربائي التي ليس لها نقطة فصل ومسدسات الصعق الكهربائي التي تعمل كسلاح اتصال مباشر) أو المعدات التي يتسبب استخدامها في انتهاك الحظر المفروض على التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (كأحزمة الصدمات الكهربائية التي تُرتدى على الجسم).

الأسلحة النارية:

ينص المبدأ ٩ على الآتي: "يتعين على الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين عدم استخدام أسلحة نارية ضد الأفراد إلا في حالات الدفاع عن النفس، أو لدفع خطر محقق يهدد الآخرين بالموت أو بإصابة خطيرة، وذلك فقط عندما تكون الوسائل الأقل تطرفًا غير كافية لتحقيق هذه الأهداف. وفي جميع الأحوال، لا يجوز استخدام الأسلحة النارية القاتلة عن قصد إلا عندما يتعذر تمامًا تجنبها من أجل حماية الأرواح".

يُشار إلى هذا المبدأ أحيانًا باسم مبدأ حماية الحياة، ومفاده عدم استخدام الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون للأسلحة النارية إلا لغرض حماية الأرواح، وهو مبدأ يجب أن يُنص عليه في القانون. وبالتالي، يعد استخدام الأسلحة النارية آخر خيار تلجأ إليه الشرطة في الظروف القصوى فقط. ومن هنا لا ينبغي مطلقًا أن نعتبر الأسلحة النارية خيارًا تكتيكيًا للسيطرة على الحشود.

السياسات المتعلقة بالمعدات: تبني رؤية تقييد استخدام القوة

قامت كل من كولومبيا (القانون ١٨٠١ - ٢٠١٦، المرسوم رقم ٢٠٢١-٠٠٣) وبيرو (المرسوم رقم ١١٨٦-٢٠١٦، الاتفاق العام رقم ٠٥-٢٠١٩/٢٠١٦) مؤخرًا بتعديل أطرها القانونية بغرض تقييد استخدام القوة في سياق التجمعات العامة. وبموجب هذه التعديلات، تحظر كلتا الدولتين على ضباط الشرطة المنتشرين في التجمعات العامة حمل الأسلحة الفتاكة، وتقتصر استخدامها على الضباط المكلفين بالتدخل في نهاية المطاف عند حدوث فوضى عامة، وينتمي هؤلاء الضباط إلى مجموعات أو وحدات متخصصة في القيام بمثل هذه المهام. وعلى الرغم من ضرورة الجهود المتزايدة في مجال المراقبة والتقييم، فإن الإصلاحات القانونية تمثل خطوة محورية في إصلاح ممارسات استخدام القوة.

في ظل أكثر الأمثلة تطرفًا على استخدام مؤسسات إنفاذ القانون للقوة، ثمة حاجة إلى اعتبارات إضافية فيما يتعلق بالأسلحة النارية:

- ضمان تزويد ضباط الشرطة بتدريبات ملائمة ومستمرة على استخدام الأسلحة النارية.

- وضع بروتوكولات واضحة للاستخدام الملائم للأسلحة النارية وضمان الامتثال لكافة البروتوكولات ذات الصلة، بما في ذلك تلك المعنية بكيفية التصرف بعد استخدامها.
- وضع بروتوكولات وإجراءات واضحة لإعداد تقارير مفصلة عن استخدام الأسلحة النارية.
- اشتغال السياسات والبروتوكولات والتوجيهات المتعلقة بالأسلحة النارية على ما يلي كحد أدنى:
 - تقديم المساعدة الطبية لجميع المصابين، وهذا اعتبار في غاية الأهمية يجب إدراجه خلال مرحلة التخطيط.
 - السماح بإجراء تحقيقات عند الطلب أو عندما يستدعي الأمر ذلك، مع إتاحة الحصول على تقرير كامل ومفصل عن الحادث.
 - وضع لوائح صارمة لمراقبة الأسلحة النارية وتخزينها وإصدارها، بما في ذلك إجراءات ضمان مساءلة الضباط عن الأسلحة والذخيرة التي يتم إصدارها لهم.
 - حظر استخدام الأسلحة والذخيرة التي تتسبب في إصابات أو أضرار أو مخاطر غير مبررة.
 - إجراء عمليات تفتيش مفاجئة وغير معلنة بصورة دورية على مرافق الاحتجاز ومراكز الشرطة والمراكز الفرعية، وكذلك التفتيش على الأسلحة والذخيرة التي تحملها الشرطة للتأكد من امتثال الضباط للوائح الرسمية، مع فرض عقوبات على الضباط الذين لا يمتثلون لهذه اللوائح إذا استدعى الأمر ذلك.
 - وضع استراتيجيات للحد من مخاطر إجبار الضباط على استخدام الأسلحة النارية.

وكالات الشرطة في النرويج والمملكة المتحدة بصدد إعداد ضباط للتعامل مع الحوادث دون استخدام الأسلحة النارية

عادة لا تحمل عناصر الشرطة في النرويج أسلحة إلا في ظل وجود مؤشرات على أن المشتبه به مسلحاً. ويحصل عناصر الشرطة على تدريب لحل المواقف المختلفة دون اللجوء إلى استخدام الأسلحة. وعادة ما يكون لدى الشرطة أسلحة مخزنة في مركبات الدوريات بحيث تتسلح بها في حالات الطوارئ.^{٦٦} وبالإضافة إلى ذلك، فإن حالات استخدام الأسلحة يتم قيدها في السجلات، وتُنشر إحصائيات مفصلة بشأن استخدام هذه الأسلحة بصورة سنوية.^{٦٧} كما تخطر الشرطة النرويجية الجماهير بالفتنات التي يتم فيها تسليح ضباط الشرطة بشكل روتيني، علماً بأن هذا قد حدث مؤخرًا خلال الفترة من شهر آذار/مارس إلى نيسان/أبريل ٢٠٢١ عندما قامت عناصر إسلامية متطرفة بتصعيد تهديداتها الإرهابية، على حد وصف تقييم تهديدات الشرطة.^{٦٨}

أما في المملكة المتحدة، فتتميل الشرطة إلى إعطاء أولوية كبيرة لتعلم أساليب التعامل مع الحوادث دون استخدام الأسلحة النارية، نظرًا لأن الغالبية العظمى من رجال الشرطة غير مجهزين بأسلحة نارية.

تصل نسبة الضباط الذين يحملون أسلحة نارية في مانشستر الكبرى إلى ٣٪ فقط، في حين تصل نسبتهم في اسكتلندا إلى ٢٪ فقط.^{٦٩} وقد فطنت الشرطة في مانشستر إلى أهمية بذل جهد حقيقي لمعرفة أكبر قدر من المعلومات عن الأشخاص الذين يتعاملون معهم للدخول في حوار معهم والبحث عن مخرج أو طريقة لإظهار التعاطف معهم وتهديدهم إلى أن يقوموا بتسليم الأسلحة دون الحاجة إلى استخدام

^{٦٦} مديرية الشرطة الوطنية النرويجية، قوة الشرطة: الشرطة لا تطلق النار إلا نادراً، <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-ogfakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2020/06/03/politiet-skyter-sjelden/>

^{٦٧} مذكرة إحصائية صادرة عن مديرية الشرطة الوطنية النرويجية بشأن تهديد الشرطة باستخدام الأسلحة النارية واستخدامها خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٩، <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/politiets-trussel-om-bruk-av-og-bruk-av-skytevapen-2009---2019.pdf>

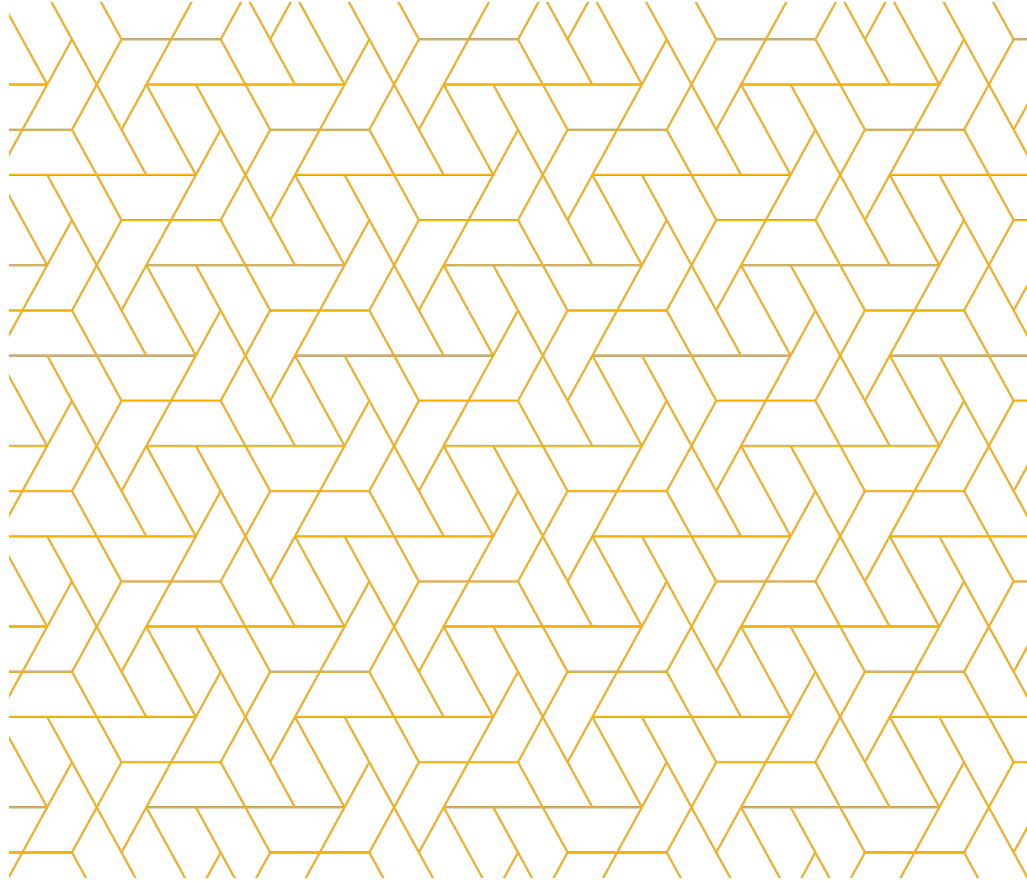
^{٦٨} مديرية الشرطة الوطنية النرويجية: التسليح المؤقت، <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-ogfakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2021/04/30/midlertidig-bevapning/>

^{٦٩} منتدى البحوث التنفيذية للشرطة، إعادة تصميم التدريبات المتعلقة باستخدام الشرطة للقوة، ٧.

القوة، ومن ثمّ يتمكن الجميع من العودة إلى منازلهم بأمان. وقد يستدعي هذا النهج أيضًا إحضار موارد إضافية، كالأسلحة التي يُتحكّم بها إلكترونياً، أو استدعاء ضباط مجهزين بدروع ثقيلة، أو فرقة خاصة من الضباط المزوّدين بأسلحة نارية.

وعلى غرار ذلك، لا يحمل غالبية ضباط الشرطة في اسكتلندا أسلحة نارية، إذ يتلقون تدريبات مكثفة على أساليب التعامل مع الحوادث المشابهة دون اللجوء إلى استخدام الأسلحة النارية.^{٧٠}

إن ذلك لا يعني أن الإجراءات المتبعة في هذه الدول يمكن أن تنطبق على سياقات أخرى ترتفع فيها معدلات الجريمة والعنف. فوكالات الشرطة كما يُقال هي مرآة مجتمعاتها.^{٧١} والمجتمعات التي ترتفع فيها مستويات الجريمة والعنف أو تلك التي تسود فيها ثقافة حيازة السلاح، كما هو الحال في الولايات المتحدة حيث أشارت آخر تقديرات للأسلحة النارية الموجودة بحوزة المدنيين إلى وجود ١٢٠,٤٨ سلاح لكل ١٠٠ شخص^{٧٢}، فحينئذٍ قد يلزم أن تتضمن معدات الضباط أسلحة نارية. ومع ذلك، ما زال المبدأ الأساسي لتعزيز الوسائل البديلة لحل النزاعات ساريًا. فقد اتخذت العديد من إدارات الشرطة بالولايات المتحدة إجراءات لتدريب الضباط على كيفية وقف التصعيد في المواقف التي لا يوجد فيها أشخاص يحملون أسلحة نارية.



٧٠ منتدى البحوث التنفيذية للشرطة، المبادئ التوجيهية بشأن استخدام القوة، ٢.

٧١ إيريك مارات، سياسة إصلاح الشرطة: المجتمع ضد الدولة في بلدان ما بعد الاتحاد السوفيتي، الفصل الأول.

٧٢ مركز Small Arms Survey، ٢٠١٨، <http://www.smallarmssurvey.org/weapons-and-markets/tools/global-firearms-holdings.html>

ثالثًا | المساءلة: الضوابط والضمانات اللازمة لضمان الامتثال

سلطت هذه الورقة الضوء على المسائل المتعلقة بأن استخدام الشرطة للقوة يتجاوز بكثير سلوكيات الضباط الفرديين. وهناك جوانب خارجية، كالتوجيهات الصادرة من الحكومة والإطار القانوني الذي يحكم عمل الشرطة، بحاجة إلى الالتزام بمبادئ حقوق الإنسان. وكذلك الحال بالنسبة للعوامل الداخلية كالسياسة والتوجيهات والتدريب. وغالبًا ما يتولد الإحباط نتيجة للحقيقة القائلة بأنه حتى في حالة توافق هذه التدابير مع المعايير الدولية، فإن ممارسات العمليات تختلف عنها ولا تفي بها. وغالبًا ما يتركز أحد أبرز التحديات التي تواجه برامج إصلاح الشرطة في كيفية سد الفجوة القائمة بين السياسة والتطبيق، ويتطلب التغلب على هذا التحدي النظر في الأسباب التي أوجدت هذه الفجوة.

بناء ثقافة المساءلة

تعد الثقافة المؤسسية من أهم الجوانب التي تؤثر على ممارسات استخدام القوة داخل مؤسسات الشرطة. والثقافة يمكن أن فهمها على أنها مجموعة محددة من القيم والمعتقدات المشتركة داخل جماعة معينة. وقد قال بيتر دراكر، خبير الإدارة النمساوي، "مهما كانت الاستراتيجية قوية، الثقافة هي التي تسود". وما يعنيه دراكر أنه حتى عندما يكون لدى المؤسسات أفضل الرسائل والقيم والأطر الأخلاقية، فإن ثقافتها المؤسسية هي التي تحدد سلوكياتها. ومن جانبه، قال جورج كيلينج، وهو أحد أبرز المخططين لعمل الشرطة المجتمعية الحديث: "من المرجح أن يكون المحدد الأساسي لسلوك ضابط الشرطة هو الثقافة السائدة التي يجد نفسه محاطًا بها". وبالمثل، فإن معظم ضباط الشرطة النشطاء يعرفون الحكاية القائلة بأنه لدى وصولهم من الأكاديمية لمباشرة العمل، يبادرهم ضابط أكثر خبرة قائلاً "انسوا ما تعلمتموه في التدريبات، وتعالوا نعرفكم كيف تسير الأمور على أرض الواقع".

لا شك أن ضباط الشرطة كمجموعة يتأثرون بأقرانهم بسبب نظام القيم المشتركة الذي تركز عليه ثقافة المؤسسة.^{٧٣} وغالبًا ما تشترك ثقافات الشرطة جميعها في قيم مثل الصداقة القوية والعمل الجماعي والولاء والمساندة والدعم.^{٧٤} بيد أن هذه القيم قد تتحول بسهولة من قيم محمودة إلى قيم مذمومة. فعلى سبيل المثال، من السمات الشائعة في العديد من الثقافات ما يُعرف باسم "جدار الصمت الأزرق" والتي يتم فيها تقدير الولاء على حساب النزاهة.^{٧٥} وهذا يمهد الطريق للتنسّر على أفعال الضباط كقاعدة للسماح بالسلوكيات المنحرفة.^{٧٦}

يمكن أن تلعب توجهات الأشخاص دورًا حيويًا في تحديد استخدام الشرطة للقوة، كما يمكن أن تعطينا مؤشرات على التغييرات في استخدام الشرطة للقوة. فعلى سبيل المثال، إذا كانت القاعدة المتبعة داخل مؤسسة الشرطة هي مكافأة الزملاء على التوجهات والسلوكيات العدوانية ومعاقبتهم على التصرف بحذر، فسينتهي الأمر بالضباط إلى تشرب هذه القيم ويصبح استخدامهم للقوة ممارسة معتادة. وهذا ما تفسره الآليات النفسية كالارتباط التفاضلي والتعزيز والتلقين.^{٧٧} ومن المحتمل أن يكون توجه ضباط الشرطة

^{٧٣} يقول بيتر دراكر إن ثقافة المؤسسة هي التي تحدد الطريقة التي يتصرف بها الموظفون في تلك المؤسسة. انظر المقال المتوفر على موقع مركز الإدارة بالمملكة المتحدة تحت عنوان "Culture eats strategy for Breakfast" "مهما كانت الاستراتيجية قوية، الثقافة هي التي تسود"، <https://www.managementcentre.co.uk/managementconsultancy/culture-eats-strategy-for-breakfast/>

^{٧٤} انظر أوبن تكست بريتيش كولومبيا، الأخلاقيات في إنفاذ القانون، الفصل الثامن.

^{٧٥} مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها. سلسلة دليل العدالة الجنائية، ٧٤.

^{٧٦} يرى ألبرت ودينهام (١٩٩٧) أن الضباط المنضمين حديثًا إلى مؤسسة الشرطة سيتعرضون لنماذج من السلوكيات من شأنها أن تؤثر على توجهاتهم وسلوكياتهم. ونظرًا إلى أن ضباط الشرطة يتعاملون مع أقرانهم أكثر من غيرهم من الأشخاص، فمن المحتمل أن يتعلم الضباط الجدد قبول القيم المشتركة لدى الضباط الآخرين وبقية المؤسسة واستيعابها.

^{٧٧} يتمثل الافتراض الأساسي لنظرية التعلم الاجتماعي (SLT) في أن عملية التعلم المستخدمة لتعلم سلوك مقبول اجتماعيًا تُستخدم أيضًا عندما يتعلم الأشخاص السلوكيات الإجرامية/المنحرفة. ويُعرف التلقين أيضًا باسم "سلوك النمذجة" الذي يحدث عندما يلاحظ شخص ما سلوك الآخرين ويبدأ في محاكاته. انظر ماسكلي ودونر (٢٠١٤)، دمج نظري لنظرية التعلم الاجتماعي مع نظرية إدارة الإرهاب: من أجل تفسير إطلاق الشرطة النار على المشتبه بهم غير المسلحين.

لاستخدام القوة المفرطة مرتبطاً بتوجهات أخرى، كالتوجهات المرتبطة بالسلوك المنحرف والعنف بوجه عام،^{٧٨} وهذا يحتم على مؤسسات الشرطة الاهتمام بشكل خاص بتوجهات الضباط حتى تتمكن من التنبؤ بسلوكهم. والأمر ذاته ينطبق على مرحلة التوظيف أيضاً. ومع ذلك، تشير التجارب إلى أن تغيير سلوكيات البشر في محاولة لتغيير توجهاتهم هي عملية أكثر فعالية من القيام بعكس ذلك.^{٧٩} وفي هذا السياق، يقدم جورج كيلينج نصيحته بأن الترياق المضاد لأي ثقافة سلبية هو: "القيادة من خلال القيم ومجموعة من آليات المساءلة الداخلية والخارجية". وإدراكاً للتأثير القوي لشاغلي المناصب الإشرافية والإدارية على ثقافة المؤسسة، يُوصى بأن تشرك مؤسسات الشرطة ضباطها المكلفين بمهام إشرافية في تدريبات على الجوانب الأخلاقية والنزاهة لكي يتسنى لها تعزيز جانب القيادة. وبالإضافة إلى ذلك، يجب وضع هياكل رقابة خارجية (بما في ذلك المجتمعات المحلية وإجراءات الإشراف الداخلية القوية المصحوبة بآليات رقابة قوية) من أجل إرساء ثقافة المساءلة.^{٨٠}

تتمثل الفائدة العملية من وراء هذا الأمر بالنسبة للضباط الميدانيين في أنه يترسخ لديهم في اللاوعي أن سلوكياتهم وتصرفاتهم ستخضع دائماً للمراقبة والتدقيق وبالتالي يعدلون من سلوكياتهم. ولا شك أن الانتشار الكلي للهواتف الذكية المزودة بإمكانيات تسجيل التفاعلات بالصوت والصورة ومشاركتها الفورية في جميع أنحاء العالم قد عزز هذا الشعور بالمساءلة. كما أن التفكير في كيفية تنظيم وكالات الشرطة للسلوكيات من خلال منظور الحوكمة يساعد على ضمان مساهمة أنظمة وهياكل المساءلة التي تنفذها الوكالات في إرساء ثقافة المساءلة بصورة تدريجية. وفي هذا الحالة، سيدرك الضباط أن زملاءهم قد يحسبون حساباً لمدى الخطورة الفادحة المترتبة على تجاهلهم عن الإبلاغ عن الاستخدام المفرط للقوة أثناء عمليات الاعتقال أو عدم اكتراثهم لذلك. وقد يحسب الضباط الذين يشهدون مثل هذه الحوادث حساباً للتداعيات التي ستلحق بهم شخصياً جراء عدم إبلاغ المشرف بالأمر ويقوم ضابط آخر بإبلاغه. وبهذه الطريقة، تكون لآليات المساءلة تأثير قبل وقوع التجاوزات أو تأثير استباقي يقلل من احتمالية حدوث مثل هذه التجاوزات من خلال التأثير على حسابات اتخاذ القرار لدى الضباط. وفي بعض الجوانب، يمكن تشبيه هذا التأثير بسلوك السائقين في المناطق التي يعلمون أنها تعجّ بكاميرات مراقبة السرعة. ومن هنا يتبين لنا أن للمساءلة وظيفة استباقية وأخرى بعد وقوع التجاوز.

تعرف المساءلة على أنها "نظام ضوابط وضمانات داخلية وخارجية يهدف إلى ضمان أداء الشرطة لمهامها بصورة ملائمة ومساءلتها في حالة الإخفاق أو التقاعس عن القيام بذلك". وهذا النظام يهدف إلى دعم نزاهة الشرطة وردع السلوكيات المنحرفة واستعادة أو تعزيز ثقة الجمهور في عمل الشرطة. وتشير نزاهة الشرطة إلى الضمانات المعيارية وغيرها من الضمانات التي تمنع الشرطة من إساءة استخدام سلطاتها وحقوقها وامتيازاتها.^{٨١}

٧٨ ليستر، توجهات الضباط إزاء استخدام الشرطة للقوة. والعدالة للجميع: فهم إساءة استخدام الشرطة للقوة ومراقبتها.

٧٩ كما هو الحال في القضايا العرقية بالولايات المتحدة. المرجع السابق.

٨٠ جورج كيلينج - من المرجح أن يكون المُحدّد الأساسي لسلوك ضابط الشرطة هو البيئة التي يجدوا أنفسهم فيها. انظر كيلينج وستيوارت، الأحياء والشرطة: الحفاظ على السلطة المدنية.

٨١ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها، ٤.

إن المساءلة نظام معقد يشمل جهات فاعلة مختلفة تضطلع بوظائف إشرافية ورقابية، بما في ذلك الشرطة نفسها ومؤسسات الدولة وهيئات الرقابة والمجتمع المدني، وتلعب جميع هذه الجهات أدوارًا مختلفة يكمل بعضها بعضًا لضمان أداء الشرطة لوظائفها بأسلوب يتسم بالمسؤولية وسرعة الاستجابة. واعتمادًا على نطاق العمل والجهات الفعالية المعنية، من الممكن أن يكون هناك فرق بين المساءلة الداخلية والخارجية (ومن ثم الرسمية وغير الرسمية)، ولكن ينبغي أن يعمل كل عنصر من عناصر الإطار على تعزيز الشرعية وثقة الجمهور.

آليات المساءلة الداخلية

تختص المساءلة الداخلية بسلسلة القيادة الوظيفية التي تتسم بالكفاءة والفعالية وآليات الإبلاغ القوية والنظام التأديبي المتسق. وترتبط هذه الجوانب الثلاثة للمساءلة الداخلية، التي تتضمنها ثقافة المؤسسة، ارتباطًا وثيقًا بحوكمة استخدام القوة، وتتجسد في الآليات المستخدمة الرسمية وغير الرسمية، ومنها الإشراف ومراقبة الأقران والإبلاغ ومستويات التساهل مع السلوكيات المختلفة.

القيادة

بالرغم من أن المسؤولية الأساسية عن تبرير استخدام القوة عند مخالفة المبادئ الأساسية، بما في ذلك الضرورة والتناسب، تقع على عاتق الضباط المعنيين باتخاذ هذه القرارات، كما ينطبق مبدأ المساءلة أيضًا على المشرفين الذين يصدرون تعليماتهم إلى الضابط ويقومون بإعدادهم لأداء مهامهم وكذلك على وكالة الشرطة بالكامل. ونادرًا ما يقتصر سوء السلوك على شخص واحد؛ إذ يتعين على المشرفين أن يكونوا على دراية بسلوك الضباط الذين يعملون تحت قيادتهم.

عادة ما يكون الهيكل التنظيمي لقوات الشرطة هرميًا بحسب الرتبة. أما فيما يخص استخدام القوة، فإن الحاجة إلى وجود تسلسل قيادة واضح ومتسق تكون أكبر، ويلزم وضع مسؤوليات محددة وتوضيح حدودها لمختلف مستويات هيكل القيادة. وقد يشمل ذلك تحديد مستويات التفويض لإصدار معدات قادرة على تحقيق مستويات قوة أكثر فتكًا (الغاز المسيل للدموع/الطلقات المؤثرة غير المميتة) أو فرض معايير تكتيكية على خطط العمليات المهمة للغاية. وعلى الرغم من أن العناصر المعنية باستخدام القوة هم الضباط الميدانيون، فإن الفقه القانوني الدولي يقر بأهمية أنظمة القيادة والتخطيط للأحداث التي يُحتمل أن تتطوي على استخدام القوة.^{٨٢}

آليات الإبلاغ

من الأقوال المأثورة التي غالبًا ما تُستخدم في المجال الشرطي "إذا لم يُدَوَّن ما حدث، فإنه لم يحدث". وعلى الرغم من أن حفظ السجلات ومسارات تدقيق القرارات قد تبدو من الأمور البيروقراطية، فإنها تمثل أهمية بالغة بالنسبة للشرعية وتحقيق ثقة الجمهور، خاصة في الحالات التي يتم فيها التحقيق بأثر رجعي في الأحداث المهمة للغاية. كما أن الاحتفاظ بسجلات تفصيلية لجميع القرارات التخطيطية والتكتيكية المفصلة بخصوص استخدام القوة لا يمثل آلية مهمة للمساءلة وأساسًا للدروس المستفادة فحسب، بل يمكن أن يسهم أيضًا في حماية ضباط الشرطة أنفسهم من التعرض لأحكام غير عادلة. وتضمن عملية تسجيل القرارات والأسس المنطقية لاتخاذها أن الإجراءات المتخذة ستخضع لحكم عادل وفي سياقها المناسب. ومن الممكن أن تلعب سجلات اتخاذ القرار وتسجيلات

^{٨٢} انظر ماكان وآخرون ضد المملكة المتحدة، فقرة رقم ١٩٤ من الحكم، ١٩٤، المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥؛ وشيمسك ضد تركيا، ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

الفيديو لتكتيكات الشرطة والتسجيلات الصوتية للاتصالات اللاسلكية (بما في ذلك التحذيرات) دورًا مهمًا في إدارة استخدام القوة. ولا بد من إلزام الضباط الميدانيين، كحد أدنى، بإعداد تقارير بجميع الحالات التي استخدمت فيها القوة وتقديمها لمشرفيهم. وعندما ينطوي استخدام القوة على اتباع تكتيكات متخصصة كالغاز المسيل للدموع أو الطلقات المؤثرة غير المميتة، فإن شرط الإبلاغ قد يمتد أيضًا ليشمل أية هيئات خارجية معنية بالرقابة على الشرطة (انظر القسم الخاص بالمساءلة الخارجية).

الإبلاغ المنهجي: مراقبة حوادث استخدام القوة في المملكة المتحدة

منذ نيسان/أبريل عام ٢٠١٧، ألزمت جميع قوات الشرطة في المملكة المتحدة بتسجيل مختلف أنواع القوة المستخدمة والسيارات التي استخدمت فيها والإبلاغ عنها. ويتمثل الغرض من جمع البيانات على هذا النحو في موافاة الجمهور بقدر أكبر من المعلومات فضلاً عن دعم العمل المستقبلي للمجلس الوطني لقادة الشرطة (NPCC) وكلية الشرطة في سبيل تعزيز التكتيكات والتدريب والمعدات. ويمكن تقسيم الإحصائيات المتعلقة باستخدام القوة حسب المتغيرات مثل الموقع والديموغرافيا ونوع القوة (التكتيك) المستخدمة والأساس المنطقي والنواتج.^{٨٣} ويوفر التتبع المنهجي للحوادث المنطوية على استخدام القوة رؤى متعمقة مهمة للاتجاهات والفجوات مما يُتيح معالجتها بكفاءة وفعالية أكبر، كما أنها تساعد أيضًا على زيادة ثقة ضباط الشرطة في الإبلاغ عن الحالات التي تنطوي على اعتداءات عليهم أنفسهم.^{٨٤}

تتجاوز متطلبات الاحتفاظ بسجلات تفصيلية الاعتبارات التشغيلية المذكورة أعلاه. لذا، يجب وضع تدابير مراجعة بسيطة وصارمة في الوقت ذاته بخصوص إصدار معدات معينة إلى الضباط الأفراد. وقد يشمل ذلك وضع أرقام تسلسلية على الهراوات أو التنفيس الدوري على المعدات ووزن عبوات رذاذ الفلفل للكشف عن أي استخدام لم يتم الإبلاغ عنه.

بلاغات الجمهور عن حالات الاعتداء والوفيات والشكاوى ضد الشرطة في جنوب أفريقيا

نشرت المديرية المستقلة لتحقيق الشرطة في جنوب أفريقيا في تقاريرها السنوية إحصائيات لحالات الوفاة الناجمة عن أعمال الشرطة، وحالات التعذيب المزعومة، وغيرها من الشكاوى التي قدمها الجمهور ضد الشرطة. وعندما مُنح الجمهور حق الوصول إلى البيانات والإحصاءات الأساسية في سياق تنتشر فيه الوفيات بين المدنيين أو تعذيبهم أثناء عمليات الشرطة بشكل كبير للغاية، ساهم ذلك بشدة في التشجيع على إجراء نقاشات للسياسة العامة بشأن استخدام القوة في جنوب أفريقيا، وقد تضمنت هذه النقاشات مقترحات لإجراء تغييرات على الإطار القانوني والتدريبات التي تتلقاها الشرطة، كما أنها سهلت تتبع الاتجاهات المتدهورة من عام لآخر.^{٨٥}

^{٨٣} انظر دليل المستخدم الصادر عن الحكومة البريطانية: إحصائيات استخدام الشرطة للقوة، متوفر على:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/945436/user-guide-police-use-of-force-dec20.pdf

^{٨٤} انظر الجزء المتعلق بالحكومة البريطانية بشأن عمل الشرطة: الجريمة والعدالة والقانون - تجميعية: إحصائيات استخدام الشرطة للقوة. <https://www.gov.uk/government/collections/police-use-of-force-statistics>

^{٨٥} التقارير القطرية لعام ٢٠٢٠ عن ممارسات حقوق الإنسان: جنوب أفريقيا، <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-humanrights-practices/south-africa/>

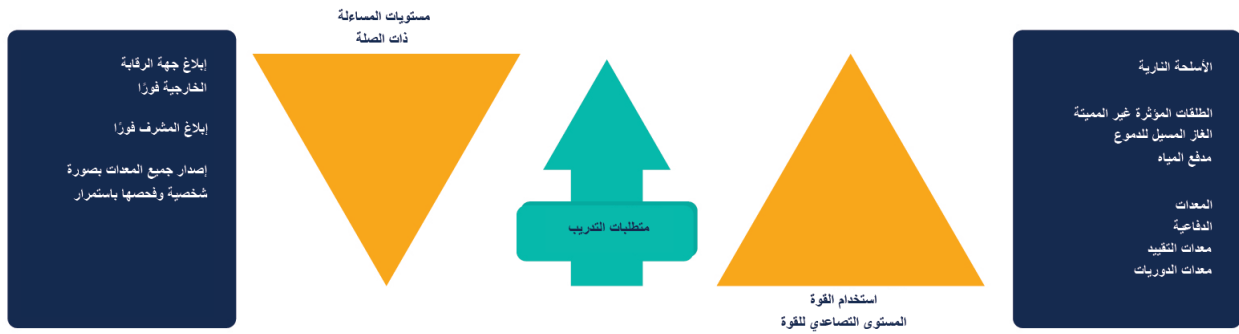
يشكل تحديد الهوية الفردية للضباط أحد التدابير الأساسية لعملية المساءلة. ومن أفضل الممارسات المتبعة في هذا الخصوص إلزام الضباط بارتداء شارات تحمل أسماءهم، على الرغم من أن بعض السياقات قد تمنع ارتدائها لاعتبارات أمنية. ومع ذلك، لا يبدو أن هناك أي مبرر لعدم عرض الهوية الشخصية (من خلال رقم فريد) في مكان بارز على الزي الموحد للضباط. فمثل هذا الأمر يمثل أهمية كبرى في حالات نشر الضباط المزودين بمعدات لحماية النظام العام وخوذات تضمن أن يكون مظهر جميع الضباط متشابهًا.

استمرارية المساءلة

لا تتطلب جميع أشكال استخدام الشرطة للقوة التزوّد بالمعدات، ولكن من المرجح أن أشكال القوة الأكثر خطورة والأكثر تسببًا في حدوث الإصابات هي تلك التي تتم باستخدام المعدات. لذا، يجب أن تكون هناك علاقة مباشرة بين المستوى المحتمل للضرر ومقدار التدقيق الداخلي والمساءلة فيما يتعلق بهذه التكتيكات. ولا بد من مراعاة الاعتبارات ذاتها للتدريب المقدم للشرطة من حيث مقداره ومعدل تكراره. وينبغي أن يتلقى الضباط الذين يتم تزويدهم بمستويات أعلى من تكتيكات القوة تدريبات متقدمة بمعدل تكرار أكبر.

يوضح الجدول التالي هذا المفهوم:

الشكل ٣: استمرارية المساءلة



المصدر: أعد بمعرفة المؤلفين

النظام التأديبي المتسق

ينبغي توقُّع إظهار الشرطة لمستويات عالية من السلوكيات وتشجيعها على ذلك. ولا بد من كتابة مدونات قواعد الأخلاقيات أو قواعد السلوك بلغة إيجابية بغية تعزيز السلوك المهني، ولكنها ينبغي أيضًا أن تحدد بوضوح الممارسات غير المقبولة. ومن المهم التأكيد على أن النظام التأديبي مرتبط أيضًا بنظام إدارة الموارد البشرية، والذي قد يتضمن أيضًا مخططات مكافآت مصممة لتشجيع السلوكيات والتصرفات الإيجابية وفقًا لسياق محدد وثقافة معيّنة، علمًا بأن وجود أنظمة غير ملائمة قد يعرقل تحقيق أهداف عمل الشرطة. وفي هذا الصدد، تشير البحوث إلى أن المحفزات الخارجية لأداء الشرطة يمكنها أن تعزز الفعالية إذا ما اقترنت بنظام داخلي متكامل للتأديب والمكافآت. ومن الضروري إنفاذ المشرفين والرتب القيادية لهذه المعايير.^{٨٦}

يجب أن يكون دور هيئات الإشراف الداخلية كإدارات الشؤون الداخلية معروفاً ومفهوماً بوضوح لجميع أفراد مؤسسة الشرطة نظراً لأهمية ذلك في إرساء نظام تأديبي فعال. وينبغي أن تكون هناك سياسة مكتوبة خاصة بوظائف الشؤون الداخلية متوفرة ومتاحة في جميع الأوقات، على أن يتم الإعلان مسبقاً وبفترة كافية عن أية تغييرات تطرأ على هذه السياسة. وفي حالة وجود مزاعم بشأن سوء السلوك أو سوء المعاملة أو الاستخدام المفرط للقوة من جانب الشرطة، يجب التحقيق في ذلك بشكل سريع ومحيد وشامل، مع إخطار جميع الأطراف المعنية بأية تطورات والاحتفاظ بجميع السجلات ذات الصلة بالقضية. وعندما تتطلب نتيجة التحقيق إنزال عقوبة ما، ينبغي معالجتها بصورة ملائمة بما يتماشى مع أحكام القوانين المحلية والمعاهدات الدولية. ولا بد أيضاً من التعامل مع أي حالة من حالات الاستخدام التعسفي للقوة أو إساءة استخدامها، بما في ذلك استخدام الأسلحة النارية، من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون باعتبارها عملاً إجرامياً.^{٨٧} وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أيضاً إيلاء الاعتبار إلى التتبع الاستباقي وتحديد اتجاهات الشكاوى المتعلقة باستخدام القوة من أجل تحديد الضباط أو الوحدات الخاصة أو مراكز الشرطة الفردية أو المواقع أو المناطق أو المجتمعات التي تتطلب اهتماماً إضافياً من الناحية الإدارية. وتجدر الإشارة إلى أن المعلومات التي تُجمع بشأن استخدام القوة تدعم نماذج عمل الشرطة القائمة على الأدلة، وينبغي الاستفادة من هذه المعلومات كأساس استرشادي للتدريب والتخطيط وعمليات الشراء والقرارات التكتيكية.

تساعد آليات المساءلة الداخلية للشرطة، كغيرها من المؤسسات الكبرى، على ضمان امتثال أفرادها بالقيم والأنظمة والإرشادات المؤسسية، غير أن طبيعة عمل الشرطة تتطلب أكثر من مجرد الحوكمة الداخلية. فالشرعية المتصورة للشرطة تحدد بشكل كبير ملامح العلاقة بين المؤسسة والجمهور. وبالرغم من أن تدابير الحوكمة الداخلية تساعد على ضمان الامتثال للمعايير المهنية، فإنها لا تعد كافية في حد ذاتها لتحقيق ثقة الجمهور، ولكن تعمل آليات المساءلة الخارجية على تكملتها تأثيرها وتعززها.

آليات المساءلة الداخلية والخارجية في النيجر

في حالة عدم الامتثال، تسلم شرطة النيجر الملفات إلى المفتشية العامة لدوائر الأمن (IGSS) لإجراء تحقيقات قد تؤدي إلى سجلات إدارية أو قضائية. ومن جانبه، وضع أمين المظالم في جمهورية النيجر مخططاً لخيارات الاستئناف في حالات سوء المعاملة من جانب الشرطة بهدف تعزيز معرفة المواطنين بآليات الرقابة الداخلية والخارجية. في نيسان/أبريل عام ٢٠١٧، تحولت مظاهرة طلابية تطالب بتحسين الأحوال إلى مصادمة بين الطلاب والشرطة في الحرم الجامعي بمدينة نيامي. وبعد فترة وجيزة من اندلاع أعمال العنف، نُشر على مواقع التواصل الاجتماعي مقطع فيديو يظهر مجموعة من ضباط الشرطة يعتدون بالضرب على طالب في مؤخرة إحدى الشاحنات. وأظهر الفيديو شاباً أعزل ممدداً على الأرض ويحيط به العديد من رجال الشرطة الذين أوسعوه ضرباً بالهراوات وأجبروه على الهتاف قائلا: "تحيا الشرطة". أثار هذا الفيديو الرأي العام بالبلاد، مما أدى إلى فتح تحقيق في الحادث وإلقاء القبض رسمياً على ثلاثة من ضباط الشرطة المتورطين في هذا العمل العنيف.

٨٧ الأمم المتحدة، المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، المادة ٧.

أهمية تأسيس هيئات لتلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة: باكستان والهند وماليزيا

قامت المحكمة العليا في الهند، استجابة لحالة عدم مساءلة الشرطة وانتشار الشكاوى المقدمة بحق الشرطة على نطاق واسع، بإصدار حكم في عام ٢٠٠٦ أدى إلى تأسيس هيئات لتلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة على مستوى الولايات والمقاطعات في جميع أنحاء البلاد. ومن بين ٢٩ ولاية هندية، تأسست هذه الهيئات في ١٧ ولاية بموجب تشريعات صادرة من الولايات، في حين أسست ١٠ ولايات أخرى هذه الهيئات بموجب أوامر تنفيذية. ولقد باشرت هيئة تلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة في العاصمة الهندية دلهي عملها في شباط/فبراير عام ٢٠١٩. وعلى الرغم من أن قرارات هيئات تلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة وتوصياتها ملزمة في معظم الولايات، فإن فعالية الدور الذي يتقوم به يضعف عادة بسبب قلة الكفاءات التي يمكنها إجراء تحقيقات وعدم تمتعها بسلطة معاقبة ضباط الشرطة الذين يتبين تورطهم في انحرافات سلوكية خطيرة. وفي باكستان، أسس مرسوم الشرطة التشريعي للعام ٢٠٠٢، من بين عدة أمور أخرى، لجان السلامة العامة وهيئات تلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة على المستوى الفيدرالي وعلى مستوى المقاطعات، وتألقت هذه الجهات من أعضاء مستقلين غير سياسيين تم اختيارهم بمعرفة لجان الخدمة العامة ذات الصلة. وقد كان الهدف من إنشاء كل من لجان السلامة العامة وهيئات تلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة تعزيز مساءلة الشرطة من خلال مشاركة الجمهور والمدخلات التي يقدمها المجتمع. وتضطلع هيئات تلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة الفيدرالية بالنظر في الشكاوى المقدمة بحق الشرطة الفيدرالية، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بالاستخدام المفرط للقوة وانتهاك الحقوق وأشكال الانحراف السلوكي الأخرى.^{٨٨} كما اتخذت ماليزيا إجراءات مماثلة عن طريق تقديم مشروع قانون للبرلمان في آب/أغسطس عام ٢٠٢٠ للمطالبة بإنشاء لجنة مستقلة للنظر في سلوكيات الشرطة بغرض معالجة المزاعم المتعلقة بفساد جهاز الشرطة الماليزي والاستخدام المفرط للقوة.^{٨٩}

آليات المساءلة الخارجية

تتضمن حوكمة الشرطة جهات فاعلة في طبقات متعددة من أي نظام ديمقراطي، بما في ذلك الجهات الفاعلة التنفيذية والقضائية والتشريعية وهيئات الرقابة المستقلة. وكما هو الحال بالنسبة للإجراءات الداخلية، فإن قوة أي نظام تكمن في أغلب الأحيان في التداخل والتفاعل بين مختلف الجهات الفاعلة والعمليات. وتعد الشفافية من المبادئ الأساسية للحوكمة. وبالرغم من أن الشرطة قد تضطلع بمسؤوليات قانونية لرفع التقارير إلى أمناء المظالم أو اللجان البرلمانية، فإنه يمكن أن تساهم المشاركة الإيجابية والمفتوحة مع وسائل الإعلام مساهمة مماثلة في تعزيز الشرعية وبناء الثقة.

فعالية اللجان الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم في الرقابة على استخدام القوة في منطقة آسيا والمحيط الهادئ

توجد أمثلة عديدة على اللجان الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم التي تضطلع بأعمال الرقابة على استخدام الأجهزة الأمنية للقوة. ففي ماليزيا، أجرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان (SUHAKAM) تحقيقات عامة في مزاعم الاستخدام المفرط للقوة^{٩٠} وقدمت توصيات في عام ٢٠١٩ بشأن مشروع تشريع لإنشاء لجنة مستقلة للنظر في الشكاوى المتعلقة بالشرطة وسلوكها المنحرف.^{٩١} وفي فيجي، أجرت لجنة حقوق الإنسان ومناهضة التمييز تحقيقات مستقلة بشأن مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان، وانتهاكات الحرية الشخصية، والوحشية وسوء السلوك المهني من جانب الشرطة وموظفي الإصلاحات، وانتهاكات حقوق الأشخاص الموقوفين

^{٨٨} المساءلة الخارجية للشرطة: حلم أم حقيقة؟، ١-٦٧

^{٨٩} قانون ماليزيا المقترح بنقض إصلاحات الشرطة: لجنة الشكاوى بحاجة إلى صلاحيات حقيقية لمباشرة المهام التحقيقية والتأديبية؛ <https://www.hrw.org/news/2020/08/28/malaysia-proposed-law-reverses-police-reforms>

^{٩٠} سوارا ريكالت ماليزيا، <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Report-Of-Suaram-Observation-s-On-The-Public-Inquiry.pdf>

^{٩١} مشروع قانون اللجنة المستقلة المعنية بشكاوى سوء السلوك ضد الشرطة، ٢٠١٩، <https://www.parlimen.gov.my/images/webuser/IPCMC/Memorandum/No.%2031%20-%20Kertas%20Cadangan%20SUHAKAM%20Recommendations%20IPCMC%20Bill%202019%20oleh%20Dr.%20Cheah%20Swee%20Neo%20-%20Setiausaha%20SUHAKAM.pdf>

والمحتجزين.^{٩٢} وحققت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الهند كذلك في حالات الوفاة التي وقعت أثناء المواجهات (أي أثناء الاعتقال من جانب الشرطة) وانتهاكات حقوق الإنسان في السجون^{٩٣}، ووضعت مبادئ توجيهية لإجراءات الاعتقال وتوصيات واسعة النطاق بشأن إصلاح قطاع الشرطة.^{٩٤} أما في إندونيسيا، فقد قامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان (كومناس إتش إيه إم) – التي تأسست بموجب مرسوم رئاسي عام ١٩٩٣ – بالرصد والتحقيق في مدى احترام قوات الأمن لحقوق الإنسان. ومن الضروري في هذا السياق أن نشير إلى أن الرقابة الفعالة على المؤسسات الأمنية من جانب لجان حقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم لا يؤدي ثماره إلا في بيئات تتيح لها ممارسة استقلاليتها وفعاليتها دون حد أو قيد، علمًا بأنه من النادر أن تكون أي لجنة وطنية لحقوق الإنسان أكثر فعالية أو قوة من الهيكل الحكومي أو البيئة التي تعمل فيها.

ونظرًا لكون الشرطة جهة ممولة من الحكومة، فمن المحتمل أن تخضع للرقابة الخارجية من خلال عمليات حوكمة عديدة تساعد على ضمان إدارة أي مؤسسة كبيرة بفعالية وكفاءة. وقد يتضمن ذلك جهات تركز على التدقيق والمراجعة، والصحة والسلامة، والمساواة وعدم التمييز. وعلى الرغم من أن هذه العمليات أقل وضوحًا للجمهور، فإنها تقدم مساهمة مهمة في إطار المساءلة.

إن الوضعية الفريدة للشرطة في بيئة ديمقراطية مع قدرتها على استخدام القوة وإنفاذ القانون تتطلب آليات إضافية للرقابة والتدقيق، والتي قد تشمل، من بين جملة أمور أخرى، اللجان البرلمانية ومجالس الشرطة وجهات مستقلة للتحقيق في الشكاوى المقدمة.

جهات المساءلة الخارجية: هيئة مساءلة شرطة الولاية في أسام، الهند

ثمة أمثلة عديدة على جهات الرقابة الخارجية في جميع أنحاء العالم، ومنها لجنة نزاهة الشرطة في نيو ساوث ويلز؛ ولجنة الجريمة وسوء السلوك في كوينزلاند (أستراليا)؛ ومكتب مفوض الشرطة في كولومبيا البريطانية بكندا؛ واللجنة الوطنية لأخلاقيات الأمن في فرنسا؛ ومجلس الشرطة الغاني في غانا؛ والمجلس المستقل لشكاوى الشرطة في هونغ كونغ؛ وهيئة الشكاوى ضد الشرطة في ليسوتو؛ واللجنة المعنية بنزاهة وكالات إنفاذ القانون في ماليزيا؛ ولجنة نزاهة الشرطة في المالديف؛ والهيئة المستقلة لسلوك الشرطة في نيوزيلندا؛ ومجلس إنفاذ القانون الشعبي في الفلبين؛ ومدقق الشرطة المستقل في سان خوسيه، كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية. وتعمل كل جهة من هذه الجهات وفق المهام المكلفة بها، على الرغم من أن غالبيتها يركز فقط على تلقي الشكاوى والتعامل معها.^{٩٥}

^{٩٢} لجنة حقوق الإنسان ومناهضة التمييز، لا أقل من المساواة ولا أكثر: الكرامة والمساواة والحرية للجميع في فيجي، التقرير السنوي لعام ٢٠١٨
^{٩٣} اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الهند، المبادئ التوجيهية لإجراءات التشغيل الموحدة، <https://nhrc.nic.in/acts-%26-rules/guidelines-1?page=1>
^{٩٤} اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الهند، توصيات اللجنة بشأن إصلاحات جهاز الشرطة بالبلاذ، <https://nhrc.nic.in/press-release/nhrc%E2%80%99s-recommendations-police-reforms-country>
^{٩٥} مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها، ٦٣-٦٣.

وفي عام ٢٠٠٨، أنشأت شرطة ولاية أسام الهندية لجنة مساءلة مستقلة بهدف تعزيز مساءلة الشرطة تجاه المجتمع، وأصبح بإمكان المواطنين تقديم أي شكاوى تتعلق بسوء سلوك ضباط الشرطة بموجب المادة ٧٨ من قانون شرطة أسام لسنة ٢٠٠٧. وتتمتع اللجنة بجميع صلاحيات المحكمة المدنية بموجب قانون الإجراءات المدنية (١٩٠٨) مع صلاحيات إجراء التحقيق وطلب الاطلاع على السجلات العامة من أي مكتب واستدعاء الشهود وإنفاذ حضورهم واستجوابهم بعد حلف اليمين، إلى جانب صلاحيات وسلطات أخرى. وبإمكان اللجنة البدء في إجراءات على مستوى الإدارات استنادًا إلى النتائج التي تتوصل إليها، مع تقديم تقرير سنوي يتضمن إحصاءات وتقارير عن الحالات.^{٩٦}

آليات المساءلة الخارجية متعددة الطبقات في المملكة المتحدة^{٩٧}

- يوجد في المملكة المتحدة، تبعًا لكل إقليم، مزيج من طبقات المساءلة الخارجية يشمل الآتي:
- لجنة العدل البرلمانية: هي لجنة مشتركة بين الأحزاب تهدف إلى "تقديم المساعدة والمشورة" مثل وزير العدل بشأن القضايا المتعلقة بعمل نظام العدل (الذي يشمل الشرطة). وتضطلع اللجنة بدور الفحص والتدقيق ووضع السياسات والتشاور بشأن أداء التشريعات.
 - مفوض الشرطة/الجريمة: يُنتخب هذا المفوض انتخابًا مباشرًا عن طريق التصويت العام. ويحدّد شاغل هذا المنصب التوجه الاستراتيجي والأهداف الرئيسية للشرطة ويحاسبهم على أدائهم.
 - سلطة الشرطة/مجلس الشرطة: يضم في الغالب ممثلين سياسيين وأعضاء مستقلين، ويتمتع بصلاحيات قانونية للقيام بأعمال الرقابة على جهاز الشرطة ومساءلته، ويقدم توجيهات للشرطة بشأن أهم الأولويات الاستراتيجية وغالبًا ما يشارك في تعيين كبار الضباط.
 - مفتشية الشرطة: تُقدّم تقييمًا مستقلًا لفعالية قوات الشرطة وكفاءتها.
 - الهيئة المستقلة للتحقيق في شكاوى الشرطة: هي جهة يتم تأسيسها ومنحها صلاحيات "للتحقيق مع الشرطة". وتتنوع الأمثلة عليها ما بين المؤسسات التي تتعامل مع الشكاوى المقدمة من الجمهور ضد الشرطة وحتى الجهات التي تركز على ذات الأهمية الكبيرة (كحالات الوفاة داخل مراكز الاحتجاز لدى الشرطة).
 - شرطة المجتمع المحلي/الشراكات من أجل سلامة المجتمع: غالبًا ما تكون هذه الكيانات مرتبطة بالحكومة المحلية وتُمول من قبلها. وتضطلع هذه الكيانات الأكثر محلية بأدوار مشابهة لجهات الشرطة ولكنها تخدم مناطق أكثر تحديدًا.
 - أنظمة الزوار من الأفراد العاديين: وهي عبارة عن آليات غالبًا ما تُنظّم بمعرفة أحد الكيانات المذكورة أعلاه، ويتم بموجبها تمكين الأفراد من القيام بزيارات تفتيشية غير معلنة لمراكز الشرطة (وعادة ما تكون هذه الزيارات مرتبطة برعاية السجناء).

^{٩٦} حكومة أسام – لجنة مساءلة شرطة الولاية <https://spac.assam.gov.in/frontimpotentdata/general-guidelines-directions>

^{٩٧} تهدف الاستعانة بهذه الأمثلة من المملكة المتحدة إلى توضيح أن آليات المساءلة الخارجية يمكن أن تكون متعددة الطبقات، وغالبًا ما توجد هياكل مماثلة في بلدان أخرى.

تضطلع جهات فاعلة أخرى بدور في المساءلة الخارجية، كالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومؤسسات أمناء المظالم والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والجهات الأكاديمية ومنتديات الشرطة المجتمعية ووسائل الإعلام والمراقبين المستقلين. ويمكن لمؤسسات الشرطة الاستفادة من هذه الجهات الفاعلة من خلال إبرام شراكات وعلاقات تعاون وثيق معها. فالمساءلة الخارجية تقوّي ثقة أفراد المجتمع وتعززها لأنهم يعدونها مصدرًا محايدًا وشفافًا للحصول على المعلومات، وهذا بدوره يعزز شرعية مؤسسة الشرطة. ومن الأهمية بمكان أن تُمنح الجهات القائمة على المساءلة الخارجية الوسائل والاستقلالية اللازمة لأداء مهامها وعدم السماح بالإفلات من العقاب.

قياس الإفلات من العقاب في أجهزة الشرطة وتأثيره على شرعيتها: ميانمار والفلبين ونيبال

من الممكن أن تؤدي الأنظمة التي تدعم إفلات الشرطة من العقاب إلى تقويض شرعية قوات الشرطة. ففي ميانمار، ينص قانون الحفاظ على انضباط قوة الشرطة (١٩٩٥) على إنشاء قوة شرطة ميانمار محاكم خاصة بها لمراجعة الإجراءات المتخذة من جانب ضباطها، بما في ذلك الإجراءات التي قد تشكل أعمالاً إجرامية بموجب قانون العقوبات. وهذا يمكن ضباط الشرطة من الإفلات من الملاحقة الجنائية على الجرائم التي ترتكب أثناء الخدمة. ومن المحتمل أن تُطبق إجراءات التحقيق مع الشرطة وملاحقتها قضائياً بموجب قانون الحفاظ على انضباط قوة الشرطة في حالات انتهاكات حقوق الإنسان على نحو يفتقد الاستقلالية والحيادية، مما يحول دون وجود مساءلة فعالة.^{٩٨} وفي الفلبين، ارتبطت موجة من الوفيات خارج نطاق القضاء بسبب المخدرات بإفلات قوات الشرطة من العقاب وعدم خضوعها للمساءلة على نحو غير مسبوق،^{٩٩} مما أثار تساؤلات واسعة بشأن شرعية أجهزة الشرطة بل وزرع ثقة الجمهور فيها. وفي نيبال، نشرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠ قائمة بأسماء ٢٨٦ شخصاً يُشتبه باضطلاعهم في جرائم خطيرة وكان من بينهم ٩٨ ضابط شرطة. وقد خضع عدد قليل من الجناة المزعومين للمحاكمة.^{١٠٠} وما زالت محاولات معالجة الانتهاكات السابقة في نيبال تُقاوَل بمقاومة شرسة مما يضعف سيادة القانون ويُثني الجهود المبذولة لإصلاح قطاع الأمن من خلال تقويض ثقة المجتمع في الشرطة والأجهزة الأمنية.

الحوكمة الرشيدة بصفاتها أساساً للنماذج التنظيمية والتشغيلية لاستخدام القوة

تسلط هذه الوثيقة في جميع أجزائها الضوء على القضايا المتعلقة باستخدام القوة باعتبارها جزءاً من نظام كامل. وعلى الرغم من أن بعض جوانب هذا النظام تبدو بعيدة وغير متصلة ببعضها البعض، فإن من المحتمل أن يكون لها تأثير على النتيجة الإجمالية. وبوجه عام، يمكن النظر إلى "النماذج التشغيلية لاستخدام القوة" على أنها إلزامية (في السياقات التي يتبع فيها الضباط نوعاً من الاستخدام المستمر للقوة) أو تأملية (تُركز بدرجة أكبر على اتخاذ القرار من جانب الضابط الأفراد). ويتمثل الغرض من البيان الرسمي

٩٨ دراسة أساسية بشأن تحقيق العدالة إزاء الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان في ميانمار، كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، المبادرة العالمية للإنصاف والمساءلة للجنة الدولية للحقوق، رابط: <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2018/01/Myanmar-GRA-Baseline-Study-Publications-Reports-Thematic-reports-2018-ENG.pdf>

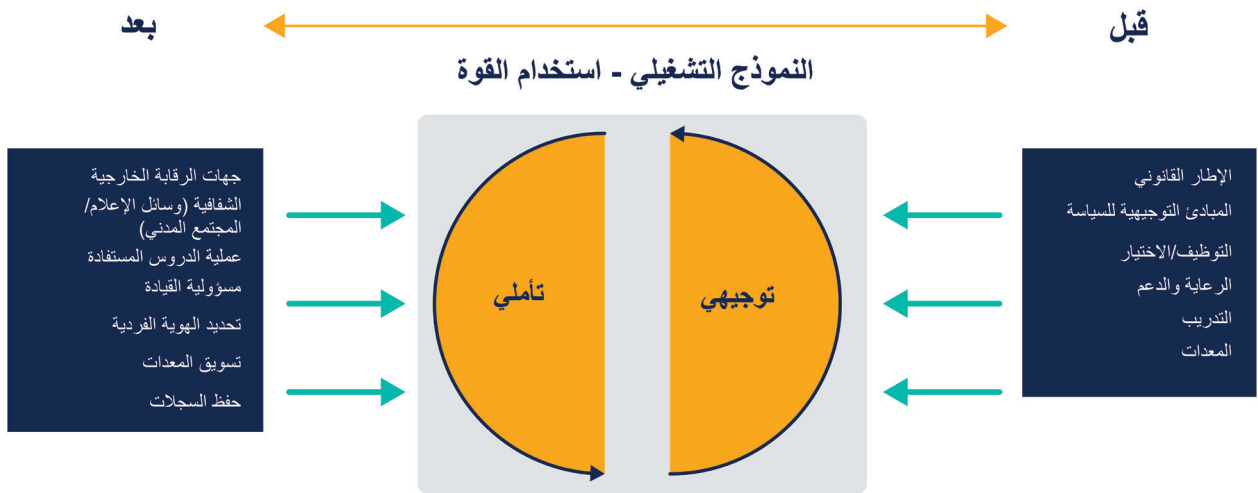
٩٩ منظمة العفو الدولية، الفلبين: يجب على الأمم المتحدة تكثيف ضغوطها لإنهاء عمليات القتل في ظل استمرار الإفلات من العقاب، <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/09/philippines-un-pressure-end-killings/>

١٠٠ هيومن رايتس ووتش، نيبال: تنفيذ توصيات لجنة الحقوق، <https://www.hrw.org/news/2020/11/03/nepal-carry-out-rights-panels-recommendations>

التالي في إظهار أن أي نهج من هذا القبيل موجود ضمن نموذج تنظيمي أوسع نطاقاً يتطلب حوكمة قوية قبل ظهوره على أرض الواقع وبعده. وتشمل الركائز الثلاثة الموضحة أعلاه للحوكمة – سيادة القانون والموارد البشرية والمساءلة – سلسلة من العناصر التي تتفاعل تفاعلاً دورياً لتعزز بعضها البعض. ومن خلال العمل على تقوية هذه العناصر الثلاثة، سيتسنى لمؤسسات إنفاذ القانون ضمان امتثال الممارسات التشغيلية لسياسة ملائمة للغرض بشأن استخدام القوة.

الشكل ٤: متطلبات الحوكمة الرشيدة الأساسية للنماذج التنظيمية والتشغيلية لاستخدام القوة

النموذج التنظيمي: استخدام القوة



المصدر: أعد بمعرفة المؤلفين

يستثمر المجتمع في صلاحية استخدام القوة التي ينفرد بها جهاز الشرطة عن غيره من الجهات. وتفتقر بهذه الصلاحية مسؤوليات متعلقة باستخدام القوة على نحو يتوافق مع الأطر التشريعية وأفضل الممارسات. ولا ينبغي أن يلجأ إلى استخدام القوة إلا عند الضرورة وعند السعي لتحقيق هدف مشروع لا يمكن بلوغه بطريقة أخرى. وحتى في هذه الحالة، يتعين على الشرطة عدم استخدام القوة إلا بما يتناسب مع الهدف الذي تسعى لتحقيقه مع مراعاة استخدام قدر معقول من القوة حسب الظروف القائمة.

يتطلب ضمان الالتزام بهذه المسؤولية ما هو أكثر من مجرد زيادة ساعات التدريب المتعلق بحقوق الإنسان أو تعديل بروتوكولات النظام العام. وعلى الرغم من مساهمة هذه التدابير في تحسين الممارسات الحالية بشأن استخدام القوة، فإنه يُوصى بوضع نموذج تنظيمي يتضمن تدابيرًا لتشكيل التوجهات وتنظيم السلوكيات المتعلقة باستخدام القوة من جانب الفرق والأفراد على حد سواء. فالسياسات الضعيفة ستؤدي إلى ممارسات تشغيلية ضعيفة أيضًا. ومن هنا، يجب أن تراعي التوجيهات التشغيلية النوع الاجتماعي وأن تعكس سبل الحماية المنصوص عليها في المعايير الدولية والأطر التشريعية الوطنية. ولا بد أن يكون ضباط الشرطة المكلفون باستخدام القوة على استعداد جيد لمثل هذه المواجهات من خلال حصولهم على تدريب عالي الجودة وتزويدهم بخيارات تكتيكية ملائمة للغرض.

بالرغم من أن النموذج التنظيمي السليم لاستخدام القوة يعد ضروريًا لتحقيق نتائج متوافقة مع حقوق الإنسان، فإن هذا النموذج وحده غير كافٍ؛ فمفهوم "ثقافة الشرطة" مفهوم معقد. والضباط يعكسون قيم المجتمعات التي ينتمون إليها باعتبارهم جزءًا منها. وبالتالي، على كل وكالة شرطة إرساء ثقافة مؤسسية تؤدي دورًا بارزًا في تحديد ملامح استخدامها للقوة. فمن جهة، تشجع أي ثقافة شرطة سليمة الخصائص والسمات الإيجابية كالصدقة القوية والعمل الجماعي والإصرار على إنجاز أي مهمة مهما بلغت صعوبتها.^{١٠١} ومن جهة أخرى، يمكن للسمات السلبية، كالذكورية السامة والتحيز والعدوان و"جدار الصمت الأزرق"، أن تكون سببًا رئيسيًا في إساءة استخدام القوة.

إن السبيل لمجابهة هذه الثقافة هو القيادة الأخلاقية داخل المؤسسة وتبني آليات قوية للمساءلة الداخلية والخارجية. إذ أن إرساء ثقافة المساءلة في العمل الذي تقوم به الشرطة، لاسيما فيما يتعلق باستخدام القوة، سيسهم في تعزيز شرعية المؤسسة ويفضي إلى أداء عمل الشرطة بفعالية. ونظرًا إلى أن الأعمال الروتينية اليومية لضباط الشرطة لها تأثير استراتيجي على السمعة، فلا بد أن تسترشد هذه الأعمال بأعلى المعايير المهنية الممكنة.

تركز الوثيقة الماثلة في المقام الأول على الشرطة، غير أن الشرطة هي بكل بساطة الجهة التي تستخدم القوة، وعملها لا يمثل سوى جزء واحد من نظام ينبثق عن الحكومة التنفيذية، من خلال الهياكل التشريعية، ويشمل الهياكل القضائية. وينكشف هذا النظام في سياقات اجتماعية وثقافية محددة للغاية وغالبًا ما تكون مليئة بالتحديات. وتشير هذه الورقة أيضًا إلى أصحاب المصلحة الآخرين، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الوكالات المعنية بالرقابة على الشرطة. وفي هذه السلسلة المعقدة، من المرجح أن تؤدي

أوجه القصور أو العيوب التي تشوب عنصرًا واحدًا إلى آثار سلبية على النتيجة النهائية، وهي أسلوب استخدام القوة. وفي ظل عدم وجود حكومة متجاوبة وقوانين عادلة وشفافة ومحاكم نزيهة، من غير المرجح أن يُعترف بالشرطة على أنها الحامي الشرعي للحقوق، وجهة فعالة في أداء مهامها، ومن ثمّ جديرة بثقة الجمهور.

إن التركيز على الحوكمة الرشيدة في عمل الشرطة، التي تنادي بها هذه الورقة، ينطبق على عناصر أخرى في أي إطار وطني يسعى لضمان استخدام القوة للضرورة وبصورة متناسبة وغير تمييزية.

التوصيات

تسلط هذه الورقة الضوء على أن استخدام الشرطة للقوة لا يقتصر على الأفعال الجسدية التي يرتكبها أحد الضباط فحسب، إذ إنه يحدث في نهاية نظام مترابط ترابطاً وثيقاً نتيجة لمجموعة معقدة من العمليات. ولإحداث تأثير إيجابي على ممارسات استخدام الشرطة للقوة، يجب اتباع نهج شامل يأخذ في الاعتبار كل عنصر من عناصر هذا النظام ويدمج أصحاب المصلحة المتعددين الذين يضطلعون بدور فيه.

يرتكز التحليل على ثلاثة أبعاد رئيسية لاستخدام القوة هي:

- سيادة القانون: تحديد الطريقة المثلى لاستخدام عناصر الشرطة للقوة
- الموارد البشرية: اختيار العناصر التي ستستخدم القوة وإعدادهم وتزويدهم بالأدوات المناسبة
- المساءلة: تعزيز آليات الرقابة والإشراف ("الضوابط والضمانات") لضمان الامتثال للقواعد والقوانين.

نتجت التوصيات التالية عن هذه الدراسة وتمثل الإطار الذي يركز عليه مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن في فهمه لكيفية الوصول إلى الحوكمة الرشيدة فيما يتعلق باستخدام الشرطة للقوة.

سيادة القانون

التوجيه الحكومي:

- يجب تزويد القيادة التنفيذية للشرطة بقدر كافٍ من الاستقلالية يمكّنها من اتخاذ القرارات مع الالتزام بالإطار القانوني، وهذا ما يُشار إليه غالبًا باسم "الاستقلال التشغيلي".
- ينبغي أن تتمتع قوات الشرطة بروح مدنية بحتة، وأن تكون خاضعة لسلطات رقابة مدنية كوزارة الداخلية/وزارة العدل وليس السلطات العسكرية.
- ينبغي أن تتضمن الرقابة على الشرطة مبادئ المشاركة والشفافية والشمولية وأن تكون متعددة الوظائف وتشمل العديد من الجهات الفاعلة، بدلاً من كيان واحد، لتجنب إخضاعها لمصالح محددة.

الإطار التشريعي:

- ينبغي أن تكون القوانين واضحة وواقعية ولا يشوبها غموض وقابلة للتنفيذ.
- ينبغي إجراء تقييم للأطر القانونية المحلية القائمة لضمان: (أ) الامتثال للقواعد المعترف بها دوليًا، لاسيما وأن استخدام القوة قد يُوظف لتحقيق هدف شرعي من أهداف إنفاذ القانون. (ب) تحديد المبادئ الرئيسية المتمثلة في الحيطة والشرعية والضرورة والتناسب وعدم التمييز والمساءلة تحديدًا واضحًا في النظم الأساسية.

- يجب تحديد التشريعات بوضوح ونشرها على نطاق واسع بحيث يسهل على الجميع الوصول إليها (ويشمل ذلك إتاحتها بلغات الأقليات/بتنسيقات بديلة).
- يجب أن تفرض التشريعات الوطنية حدودًا على نوع الخيارات التكتيكية الأقل فتكًا التي يُمكن لوكالات إنفاذ القانون الحصول عليها (انظر المعدات أدناه).

المبادئ التوجيهية للسياسة والممارسات الداخلية:

- ينبغي أن تتوفر لدى وكالات الشرطة سياسات متوافقة وإجراءات تشغيل موحدة.
- ينبغي إجراء مراجعة مستقلة للسياسة الداخلية للشرطة وإجراءات التشغيل الموحدة لتقييم مدى توافقها مع المعايير الدولية والإطار القانوني المحلي.
- ينبغي إدراج شرط قانوني ينص على اتباع نهج تعاوني في عملية وضع السياسة الداخلية، بحيث يتضمن التشاور مع أصحاب المصلحة والأشخاص المحتمل تأثرهم بهذه السياسة، وذلك من أجل تعزيز الشفافية وبناء الثقة.

الموارد البشرية

- ينبغي أن تكون الشرطة انعكاسًا للمجتمعات التي تخدمها.
- ينبغي دمج تعميم مراعاة المنظور الجنساني.
- ينبغي أن تُعزَّز سياسات التوظيف التنوع وعدم التمييز وتساهم في تحقيقهما.
- يجب أن يُحقق المرشحون المحتملون الحد الأدنى في الاختبارات القياسية للكفاءة من أجل القبول. وبالمثل، يجب أن يخضع التقدم الوظيفي والتصريح باستخدام القوة للمخططات القائمة على الشهادات.
- ينبغي أن يُراعى في الترقية على أساس الجدارة والتقدم الوظيفي السجل السابق للضابط بشأن حالات إساءة استخدام القوة.

التدريب

- يجب أن يتلقى جميع ضباط الشرطة تدريبات ملائمة على استخدام القوة بما يتماشى مع التشريعات المحلية وحقوق الإنسان الدولية، مع ضرورة اشتغال التدريبات على المبادئ الأساسية لاستخدام القوة.
- يجب تقديم التدريب على أساس مستمر ومتواصل للفئات التالية:
 - الضباط الذين يتم إلحاقهم بوحدة خاصة معنية بالحفاظ على النظام العام.
 - الضباط الذين يتم اختيارهم لحمل معدات تنطوي على مستويات أعلى من القوة، بما في ذلك أنواع معينة من الأسلحة النارية.
- يجب ألا تقتصر تدريبات استخدام القوة على القدرة الفنية، وأن تشمل كذلك:
 - مهارات التواصل
 - مراعاة الاختلافات بين الجنسين

- أساليب الحد من الصراعات
- وقف التصعيد
- النزاهة
- إدارة الضغوط

- ينبغي أن يتضمن التدريب على استخدام القوة المشاركة القائمة على السيناريوهات وتقييمات لمدى القدرة على اتخاذ قرارات قائمة على الرأي.

الرعاية والدعم

- ينبغي أن تزود وكالات الشرطة ضباطها بخدمات الرعاية والدعم (خاصة الضباط الذين يشاركون في حوادث تنطوي على استخدام القوة) كجزء من مسؤوليات الرعاية المنوطة بها.
- ينبغي أن تحرص الدول على الاستعانة بأعداد كافية من ضباط الشرطة الأكفاء من خلال تقديم أجور وظروف عمل ملائمة لاستقطاب مرشحين ملائمين واستبقائهم.
- ينبغي أن تدعم مخططات المكافآت (كجزء من الأنظمة الشاملة لإدارة الموارد البشرية)، جنبًا إلى جنب مع آليات المساءلة الملائمة، التحولات الثقافية المؤسسية نحو الامتثال للمبادئ القانونية والحد من استخدام القوة.
- ينبغي أن تضمن مؤسسات الشرطة حماية حقوق الإنسان الخاصة بالضباط.

المعدات

- ينبغي مطالبة وكالات الشرطة بمراجعة المعدات الموجودة لضمان الامتثال للمبادئ التالية:
- الاستثمار في المعدات الدفاعية (كالدروع والخوذات والسترات الواقية من الرصاص) مما يحد من متطلبات اللجوء إلى استخدام القوة.
- ينبغي تزويد ضباط الشرطة بمجموعة واسعة من المعدات لضمان قدرتهم على الاستجابة بقوة متباينة للتحديات التشغيلية.
- يجب على وكالات الشرطة إعادة تنظيم العمليات الداخلية المتعلقة بالمعدات وتحديد الهوية والمشتريات لتتماشى مع المتطلبات الواردة في توجيهات الأمم المتحدة بشأن استخدام الأسلحة الأقل فتكًا (٢٠٢٠)

المساءلة

هذه عبارة عن عملية مترابطة تشترك فيها مختلف الجهات الفاعلة في مسؤولية بناء ثقافة المساءلة.

المساءلة الداخلية

- ينبغي أن تضع مؤسسات الشرطة مدونة أخلاقيات جنبًا إلى جنب مع القواعد والإجراءات التأديبية. وهي بيانات إيجابية تشجع على السلوك القويم وتشكل أيضًا أساسًا لقواعد الانضباط.
- ينبغي أن تتضمن مدونة الأخلاقيات مسؤوليات محددة للمشرفين والرتب القيادية.

- ينبغي تطبيق آليات مساءلة فردية، مثل حفظ السجلات التفصيلية، على كافة معدات استخدام القوة. ومع ذلك، فإن نهج "استمرارية المساءلة" يقضي بتطبيق متطلبات إضافية للموافقة والتسجيل على المعدات التي تنطوي على درجات أعلى من الفتك.

المساءلة الخارجية

- ينبغي تأسيس جهة خارجية مستقلة للقيام بمهام التحقيق في الشكاوى المقدمة ضد الشرطة (أو الإشراف عليها). ولا بد من دعم هذه الكيانات بالموارد والصلاحيات الكافية حتى تتمكن من أداء مهامها بفعالية.
- ينبغي ألا تخضع جهات الرقابة الخارجية لأي تأثير سياسي.
- من الضروري وضع نظام متعدد الطبقات للرقابة الخارجية على المساءلة، على أن يُمنح هذا النظام الوسائل والاستقلالية الكافية لضمان تنفيذ الإطار القانوني لاستخدام القوة والحد من الإفلات من العقاب.
- يجب إحالة جميع حوادث الوفاة أو الإصابات الخطيرة التي تقع داخل سجون الشرطة إلى جهة خارجية مخولة بالتحقيق في ملابسات هذه الحوادث أو الإشراف على التحقيق فيها.
- لضمان الشفافية، ينبغي مطالبة الشرطة بتسجيل إحصائيات ومعلومات توضيحية بشأن استخدام القوة ونشرها للجمهور.
- ينبغي استخدام المعلومات التي تُجمع بشأن استخدام القوة لدعم نماذج عمل الشرطة القائمة على الأدلة، ولا بد من الاعتماد على هذه المعلومات كأساس يُسترشد به في عمليات التدريب والتخطيط والشراء واتخاذ القرارات التكتيكية.

- **Acuerdo Plenario No. 05-2019/CJ116 (XI Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales - Permanente, Transitoria y Especial 2019)**. تم الاسترجاع من https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/10/Acuerdo-Plenario-5-2019-CJ-116-Legis.pe_.pdf
- ألبرت، جي. بي. (١٩٩٧). عامل القوة: قياس استخدام الشرطة لقوة متناسبة مع مقاومة المشتبه بهم. واشنطن العاصمة: منتدى البحوث التنفيذية للشرطة.
- أماندا ديسيل، إس. تي. (٢٠١١). تنفيذ مدونة قواعد السلوك الصادرة عن منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي (SARPCCO). كيب تاون: المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أعمال حفظ الأمن. تم الاسترجاع من <http://apcof.org/wp-content/uploads/2016/05/Implementing-the-SARPCCO-Code-of-Conduct-.pdf>
- منظمة العفو الدولية. (٢٠١٥). استخدام القوة: المبادئ التوجيهية لتنفيذ المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين الصادرة من الأمم المتحدة. تم الاسترجاع من <https://www.amnestyusa.org/reports/use-of-force-guidelines-for-implementation-of-the-un-basic-principles-on-the-use-of-force-and-firearms-by-law-enforcement-officials/>
- منظمة العفو الدولية. (٢٠٢٠، ٢٥ ٠٩). منظمة العفو الدولية، القلبين: يجب على الأمم المتحدة تكثيف ضغوطها لإنهاء عمليات القتل في ظل استمرار الإفلات من العقاب. تم الاسترجاع من <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/09/philippines-un-pressure-end-killings/>
- **Amnistía Internacional. (2021). Informe 2020/2021 Amnistía Internacional: La situación de los derechos humanos en el mundo.** London: Peter Benenson House
- أندرياس نول، إم. كيه. (بدون تاريخ). شرح لأجهزة الأمن المحلية في ألمانيا. (إس. كيمبول، المحرر) تم الاسترجاع من <https://www.dw.com/en/germanys-domestic-security-services-explained/a-16070984>
- بايلي، دي. إتش. (٢٠٠٨). إصلاح الشرطة: من فعلها؟ الشرطة والمجتمع، ١٨ (١)، ١٧:٧.
- بي بي سي نيوز. (١٠ آذار/مارس ٢٠٢١). انقلاب ميانمار: "صدرت إلينا أوامر بإطلاق النار على المتظاهرين" تصريح لرجل شرطة فر من البلاد. تم الاسترجاع من <https://www.bbc.com/news/world-asia-56343982>
- بنزر ضد تركيا، القسم الثاني السابق، 23502/06 §90 (المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣).
- **Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México** (Corte Interamericana de Derechos Humanos Noviembre 28, 2018)
- سيفيك سيبس ووتش. (٢٠٢٠). فرنسا - عقيدة الشرطة: "مخطط جديد بممارسات قديمة"، استنكار من جانب المنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية. تم الاسترجاع من <https://civicspacewatch.eu/france-police-doctrine-a-new-scheme-old-practices-denounce-ngos-and-trade-unions/>

- سي إن إن. (١١ آذار/مارس ٢٠٢١). عناصر شرطة ميانمار الذين فروا إلى الهند يقولون أنهم رفضوا أوامر إطلاق النار على المتظاهرين. تم الاسترجاع من <https://www.cnn.com/2021/03/11/asia/myanmar-india-mizoram-intl-hnk/index.html>
- **Comisión Nacional de Derechos Humanos México. (2019).** Promovió la CNDH ante la SCJN cuatro acciones de inconstitucionalidad respecto de igual número de leyes para coadyuvar a consolidar el marco jurídico de la Guardia Nacional. Dirección General de Comunicación, Ciudad de México
- **Comité Internacional de la Cruz Roja. (2019, mayo 2).** México Contribución a la adopción de una ley nacional de uso de la fuerza en el mantenimiento del orden tras las reformas en relación con la Guardia Nacional. Ciudad de México <https://www.icrc.org/es/document/documento-del-cicr-sobre-consideraciones-minimas-y-ejemplos-de-normativa-comparada-en-el>
- **Comité Internacional de la Cruz Roja. (2020).** América Latina y el CICR en tiempos de COVID'19: así adaptamos nuestra acción <https://www.icrc.org/es/document/america-latina-y-el-cicr-en-tiempos-de-covid-19-asi-adaptamos-nuestra-accion>
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقاب القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، القرار رقم ٤٦/٣٩ (اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام من قبل الجمعية العمومية في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤).
- كروز سانشيز وآخرون ضد بيرو (الاعتراضات الأولية، والموضوع والتعويض والتكاليف)، §264 (محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ١٧ نيسان/أبريل ٢٠١٥).
- مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن. (آذار/مارس ٢٠٢١). قطاع الأمن والأزمة الصحية. (أي. كيه. ألبريشت شنابل، المحرر) جنيف.
- مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن. (٢٠١٥). حوكمة قطاع الأمن. سلسلة أوراق المعلومات الأساسية بشأن إصلاح قطاع الأمن. جنيف.
- مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن. (٢٠١٥). الدليل التدريبي بشأن نزاهة الشرطة. جنيف.
- دويتشه فيله. (٢٤ شباط/فبراير ٢٠٢٠) شرطة نيكاراغوا تحبس المعارضين لمنع الاحتجاجات. تم الاسترجاع من <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADa-de-nicaragua-encierra-a-opositores-para-impedir-protestas/a-52516801>
- التعليق العام بشأن الحق في الحياة، الفقرة ٢٧ (اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥).
- **Gobierno de Ciudad de Guadalupe Nuevo Leon. (2017).** Protocolo del uso de la fuerza para policías municipales. Nuevo Leon <https://cadhac.org/docs/protocolo-uso-fuerza.pdf>

- حكومة أسام. (بدون تاريخ). تم الاسترجاع في ٢٠٢١ ٠٥ من هيئة مساءلة شرطة الولاية: <https://spac.assam.gov.in/>
- H. Congreso del Estado de Nuevo León. (2008, 09 22). Ley de Seguridad Pública del Estado de Nuevo León. Nuevo León http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_de_seguridad_publica_para_el_estado_de_nuevo_leon/ تم الاسترجاع من
- حميد، زد. (٢٠٠٥). المساءلة الخارجية للشرطة: حلم أم حقيقة؟ الحوكمة
- موجزات، بنوك التنمية الآسيوية. تم الاسترجاع من <http://www.lprn.org.pk/wp-content/uploads/2015/07/Hameed-External-Police-Accountability.pdf>
- هابال، كيه. (٢٠٢١). استجابة الفلبين لجائحة كوفيد-١٩: إضفاء الطابع الأمني على الجائحة وفرض إجراءات تأديبية على المارة. تم الاسترجاع من <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1868103421994261>
- وزارة الداخلية بحكومة المملكة المتحدة. (٢٠١٠). بيان حرية المعلومات: تعريف ضبط الأمن بالموافقة. لندن. تم الاسترجاع من <https://www.gov.uk/government/publications/policing-by-consent/definition-of-policing-by-consent>
- لجنة حقوق الإنسان ومناهضة التمييز. (٢٠١٨). لا أقل من المساواة ولا أكثر: الكرامة والمساواة والحرية للجميع في فيجي، التقرير السنوي لعام ٢٠١٨. فيجي.
- هيومن رايتس ووتش. (٢٠٢٠، ٣ ١١). هيومن رايتس ووتش، نيبال: تنفيذ توصيات لجنة الحقوق. تم الاسترجاع من <https://www.hrw.org/news/2020/11/03/nepal-carry-out-rights-panels-recommendations>
- هيومن رايتس ووتش. (٢٠٢٠، ٢٨ ٠٨). قانون ماليزيا المقترح ينقض إصلاحات الشرطة: لجنة الشكاوى بحاجة إلى صلاحيات حقيقية لمباشرة المهام التحقيقية والتأديبية. تم الاسترجاع من <https://www.hrw.org/news/2020/08/28/malaysia-proposed-law-reverses-police-reforms>
- هيومن رايتس ووتش. (٢٠٢٠). الفلبين: منتهكو حظر التجول يتعرضون لسوء المعاملة. مانيلا. تم الاسترجاع من <https://www.hrw.org/news/2020/03/26/philippines-curfew-violators-abused>
- هيومن رايتس ووتش. (٢٠٢١). كمبوديا: مشروع قانون الوفاية من كوفيد-١٩ التعسفي تم الاسترجاع من <https://www.hrw.org/news/2021/03/05/cambodia-scrap-abusive-covid-19-prevention-bill>
- هيومن رايتس ووتش. (٢٠٢١). تقرير عالمي: الفصل المتعلق بتايلاند. تم الاسترجاع من <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/thailand>
- اللجنة المستقلة المعنية بعمل قوات الشرطة في أيرلندا الشمالية. (١٩٩٩). بداية جديدة: عمل الشرطة في أيرلندا الشمالية. بلفاست.
- مشروع قانون اللجنة المستقلة المعنية بشكاوى سوء السلوك ضد الشرطة ٢٠١٩ (بدون تاريخ). توصيات شوهاكام

- لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان (١٩٦٩). مؤتمر البلدان الأمريكية المتخصص لحقوق الإنسان، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان. سان خوسيه.
- الرابطة الدولية لرؤساء الشرطة. (٢٠٠١). استخدام الشرطة للقوة في أمريكا. الإسكندرية، فرجينيا.
- الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري، القرار رقم ١٣٣/٤٧ (اللجنة المعنية بحالات الاختفاء القسري، ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢).
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، القرار رقم 2200A (٢١) (١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦).
- جوبارد، إف. (٢٠١٩). استخدام الشرطة للقوة. الأمن الداخلي والأمن الحضري، ٣٩٠-٤٠١.
- جون ماسكالي، سي. إم. (٢٠١٤). دمج نظري لنظرية التعلم الاجتماعي مع نظرية إدارة الإرهاب: من أجل تفسير إطلاق الشرطة النار على المشتبه بهم غير المسلحين. المجلة الأمريكية للعدالة الجنائية، ٤٠ (٢).
- كيلينج، جيه. إيه. (١٩٨٩). الأحياء والشرطة: الحفاظ على السلطة المدنية. واشنطن العاصمة: وزارة العدل الأمريكية.
- شرطة كيرالا (بدون تاريخ). تم الاسترجاع من مشروع جاناميثري سوراكشا: <https://keralapolice.gov.in/page/janamaithri-suraksha>
- كيماني، إم. (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩). الأمن لمن يدفع أكثر. مجلة أفريقيا رينيوال.
- ليستر، دي. (١٩٩٦). توجهات الضباط إزاء استخدام الشرطة للقوة. والعدالة للجميع: فهم إساءة استخدام الشرطة للقوة ومراقبتها. في العدالة للجميع: فهم إساءة استخدام الشرطة للقوة ومراقبتها (الصفحات ١٧٧-١٨٥).
- مارات، إي. (٢٠١٨). سياسة إصلاح الشرطة: المجتمع ضد الدولة في بلدان ما بعد الاتحاد السوفيتي. منحة أكسفورد عبر الإنترنت.
- ماري راينر، تي. إم. (١٧ نيسان/أبريل ٢٠١٩) تعزيز دور المجتمع المدني في مساءلة الشرطة عن انتهاكات حقوق الإنسان، تقرير ورشة العمل. معهد الحقوق الاجتماعية والاقتصادية (SERI)، ومعهد الدراسات الأمنية (ISS)، والمنندى الأفريقي للرقابة المدنية على أعمال حفظ الأمن (APCOF)، ومؤسسة أوميغا للبحوث وتحالف Right2Protest. تم الاسترجاع من <http://apcof.org/wp-content/uploads/report18and19march2019johannesburg.pdf>
- ماونغ أ. م. (٢٠٢٠). الإصلاح الإداري في قوة شرطة ميانمار: صنع القرار والشرطة المجتمعية. مجلة شؤون جنوب شرق آسيا المعاصرة، ٣٩ (٣)، ٤٢٨-٤٤٣.
- ماکان وآخرون ضد المملكة المتحدة، الفقرة ١٩٤، (المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥).

- **ماكان ضد المملكة المتحدة، وشيمسك وآخرون ضد تركيا (المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان).**
- **Ministere de l'intérieur. (n.d.). Schéma National du Maintien de l'Ordre. Paris** <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Actualites/Schema-national-du-maintien-de-l-ordre> من الاسترجاع
- **وزارة الداخلية. (٢٠٢٠). Schéma National du Maintien de l'Ordre.** فرنسا. تم الاسترجاع من <https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Actualites/Schema-national-du-maintien-de-l-ordre>
- **وزارة الداخلية (٢٠١٣).** قانون مهام الشرطة وصلاحياتها. جمهورية سلوفينيا. تم الاسترجاع من <https://www.policija.si/eng/about-the-police/legislation>
- **ناديج دورزما وآخرون ضد جمهورية الدومينيكان، الفقرة ٨٧ (محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢)**
- **خدمة الوظائف الوطنية بالمملكة المتحدة. (بدون تاريخ).** استكشف الوظائف: ضابط شرطة. تم الاسترجاع من <https://nationalcareers.service.gov.uk/job-profiles/police-officer>
- **اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الهند. (بدون تاريخ).** توصيات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الهند بشأن إصلاحات جهاز الشرطة بالبلاد. تم الاسترجاع من <https://nhrc.nic.in/press-release/nhrc%E2%80%99s-recommendations-police-reforms-country>
- **اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في الهند. (بدون تاريخ).** المبادئ التوجيهية لإجراءات التشغيل الموحدة. تم الاسترجاع من <https://nhrc.nic.in/acts-%26-rules/guidelines-1?page=1>
- **مديرية الشرطة الوطنية النرويجية. (٢٠٢٠). Politiets Trussel Om Bruk Av Skytevåpen Og Bruk** <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/politiets-trussel-om-bruk-av-og-bruk-av-skytevapen-2009---2019.pdf> من الاسترجاع
- **مديرية الشرطة الوطنية النرويجية. (٢٠٢١).** التسليح المؤقت. أوسلو. تم الاسترجاع من <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2021/04/30/midlertidig-bevapning/>
- **مديرية الشرطة الوطنية النرويجية. (٢٠٢٠).** قوة الشرطة: الشرطة لا تطلق النار إلا نادرًا. أوسلو. تم الاسترجاع من <https://www.politiet.no/en/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/information-regarding-todays-incident-in-oslo/2020/06/03/politiet-skyter-sjelden/>
- **مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (٢٠٠٤).** سلسلة التدريب المهني رقم ٥/إضافة ٣ معايير وممارسات حقوق الإنسان للشرطة: كتاب جيب موسع بشأن حقوق الإنسان من أجل الشرطة. نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.

- انظر أوين تكست بريتيش كولومبيا. (بدون تاريخ). الأخلاقيات في إنفاذ القانون. الفصل الثامن: ثقافة إنفاذ القانون. تم الاسترجاع من <https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/8-1-police-culture/>
- أوريك، ديليو. دي. (٢٠١٨). الفصل الرابع: توظيف ضباط الشرطة واختيارهم. توظيف الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون واستبقائهم ومعدل تدويرهم. مكتب المساعدة في مجال العدالة التابع لوزارة العدل الأمريكية.
- مركز بيو للبحوث. (١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧) اختلاف التجارب التي تمر بها الضباط الإناث أثناء العمل عن تجارب الضباط الذكور. (آر. ستيلر، المحرر) تم الاسترجاع من <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/01/17/female-police-officers-on-the-job-experiences-diverge-from-those-of-male-officers/>
- إدارة شرطة فيلادلفيا. (٢٠١٥، ٢٩ ٠٦). التوجيه ١-٦: الإشادات والجوائز والمكافآت فيلادلفيا. تم الاسترجاع من <https://www.phillypolice.com/assets/directives/D6.1-CommendationsAwardsAndRewards.pdf>
- منتدى البحوث التنفيذية للشرطة. (٢٠١٥). قضايا بالغة الأهمية في سلسلة عمل الشرطة: إعادة تصميم التدريبات المتعلقة باستخدام الشرطة للقوة. واشنطن العاصمة. تم الاسترجاع من <https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp01v692t8966/1/reengineeringtraining1.pdf>
- منتدى البحوث التنفيذية للشرطة. (آذار/مارس ٢٠١٦). قضايا بالغة الأهمية في سلسلة عمل الشرطة: المبادئ التوجيهية بشأن استخدام القوة. واشنطن العاصمة. تم الاسترجاع من <https://www.policeforum.org/assets/guidingprinciples1.pdf>
- منتدى البحوث التنفيذية للشرطة. (بدون تاريخ). ICAT: تكامل تكتيكات تقييم الاتصالات. واشنطن العاصمة. تم الاسترجاع من <https://www.policeforum.org/icat>
- Policía Nacional de Honduras. (n.d.). Requisitos para Ingresar Academia Nacional de Policía. تم الاسترجاع من <https://www.policianacional.gob.hn/formar-parte>
- أكاديمية الشرطة الهولندية. (بدون تاريخ). مرحبا بكم في أكاديمية الشرطة. تم الاسترجاع من <https://www.politieacademie.nl/en/Pages/ThePoliceAcademy.aspx>
- بريندرغاست، سي. (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١) الاختيار والرقابة في القطاع العام، مع إدارة شرطة لوس أنجلوس كنموذج. المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية. تم الاسترجاع من <https://www.nber.org/papers/w8664>
- برينزلي، تي، بورتر، إل، ألبرت، جي. بي. (٢٠١٣). الحد من استخدام الشرطة للقوة: دراسات حالة ونظرات مستقبلية. العدوان والسلوكيات العنيفة، ١٨، ٣٤٣-٣٥٦.
- Secretaría de Gobernación. (2019, September 30). Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México. تم الاسترجاع من http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573845&fecha=30/09/2019
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2019, Julio 11). Y tú ¿por qué luchas? Únete a la Guardia Nacional: Convocatoria Guardia Nacional. تم الاسترجاع من <https://www.gob.mx/sspc/articulos/y-tu-por-que-luchas-unete-a-la-guardia-nacional>

- **Secretaria Tecnica del Consejo de Coordinación para la implementación del Sistema de Justicia Penal. (2016).** Nuevo Sistema de Justicia Penal: La Policía en el Nuevo Sistema de Justicia Penal. تم الاسترجاع من https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/53039/Revista_NSJP_X.pdf
- **خدمة حكومة المملكة المتحدة. (٢٠٢٠).** دليل المستخدم بشأن "إحصائيات استخدام الشرطة للقوة، إنجلترا وويلز". لندن. تم الاسترجاع من https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/945436/user-guide-police-use-of-force-dec20.pdf
- **Servin, F. C. (2021, Abril 10). Acusan en Nuevo Laredo falta de protocolos de las fuerzas de seguridad.** تم الاسترجاع من <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/04/10/sociedad/acusan-en-nuevo-laredo-falta-de-protocolos-de-las-fuerzas-de-seguridad/>
- **شيمسك ضد تركيا، القسم الثاني، ٠٨/٤٨٧١٩ (المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨)**
- **مركز Small Arms Survey. (٢٠١٨).** حيازة الأسلحة النارية عالميًا. تم الاسترجاع من <http://www.smallarmssurvey.org/weapons-and-markets/tools/global-firearms-holdings.html>
- **منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي (SARPPCO). (٢٠٠١).** مدونة قواعد سلوك ضباط الشرطة الصادرة عن منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي. تم الاسترجاع من <https://www.apf.ch/en/resources/publications/sarppco-code-conduct-police-officials-2001>
- **سوارا ريكات ماليزيا. (٢٠٠٨، ١١ ١٨).** التحقيق العام في ادعاء استخدام القوة المفرطة أثناء الحادث التي وقعت في بندر ماهكوتا شيراس في ٢٧ أيار/مايو ٢٠٠٨: المقدم إلى لجنة حقوق الإنسان الماليزية. سيلانجور. تم الاسترجاع من <http://www.suhakam.org.my/wp-content/uploads/2013/11/Report-Of-Suaram-Observations-On-The-Public-Inquiry.pdf>
- **مركز الإدارة بالمملكة المتحدة. (بدون تاريخ).** مهما كانت الاستراتيجية قوية، الثقافة هي التي تسود. لندن. تم الاسترجاع من <https://www.managementcentre.co.uk/management-consultancy/culture-eats-strategy-for-breakfast/>
- **مجلة ذا ميونيسيپال. (٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠)** مكتب الشريف يستخدم تكتيكات إسكتلندية لوقف تصعيد مواقف بالغة التوتر. مقاطعة فلورسيا، فلوريدا، تم الاسترجاع من <http://www.themunicipal.com/2020/11/volusia-county-fla-sheriffs-office-uses-scottish-tactics-to-de-escalate-high-stress-situations/>
- **ذا واشنطن بوست. (٢٠٢٠، ٠٦ ١٨).** هل ثمة سبب واحد لعنف الشرطة؟ عدد هائل من الرجال يحملون الشارات. تم الاسترجاع من <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/06/18/women-police-officers-violence/>
- **توماس فيلتس، يو. إم. (٢٠١٣).** عمل الشرطة في ألمانيا: التطورات على مدار العشرين سنة الماضية. في إف. سي. ميشكو جي، دليل عمل الشرطة في أوروبا الوسطى والشرقية. نيويورك: سبرينغر. تم الاسترجاع من https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-6720-5_7#citeas

- منظمة الشفافية الدولية. (٢٠١٩). مقياس الفساد العالمي في أفريقيا لعام ٢٠١٩.
- منظمة الشفافية الدولية. (٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠). فساد الشرطة أصبح جائحة أخرى. تم الاسترجاع من <https://www.transparency.org/en/news/police-corruption-is-becoming-a-pandemic-too>
- Tucker, D. (2020, Noviembre 8). La nueva Guardia Nacional de México está rompiendo su juramento de respetar los derechos humanos. تم الاسترجاع من <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/11/mexicos-national-guard-breaking-vow-respect-human-rights/>
- وزارة العدل الأمريكية. (حزيران/يونيو ٢٠٠٢). استخدام الشرطة للقوة المفرطة: دليل التوفيق بين الشرطة والمجتمع.
- وزارة العدل الأمريكية. (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦). المصادر الوطنية لإنفاذ القانون: بيانات التوظيف. تم الاسترجاع من <https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/nslead.pdf>
- حكومة المملكة المتحدة. (٢٠٢٠). الجريمة والعدالة والقانون. عمل الشرطة. تجميعية: إحصائيات استخدام الشرطة للقوة. تم الاسترجاع من <https://www.gov.uk/government/collections/police-use-of-force-statistics>
- برلمان المملكة المتحدة. (بدون تاريخ). دور وصلاحيات الشرطة ومفوضي الجريمة. لندن. تم الاسترجاع من <https://publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmselect/cmhaff/511/51106.htm>
- مركز حقوق الإنسان بالمفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (١٩٩٧). المعايير الدولية لحقوق الإنسان من أجل إنفاذ القانون: كتاب جيب بشأن حقوق الإنسان من أجل الشرطة. جنيف: الأمم المتحدة.
- المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (٢٠٠٤). سلسلة التدريب المهني رقم ٥/إضافة ٣ معايير وممارسات حقوق الإنسان للشرطة: كتاب جيب موسع بشأن حقوق الإنسان من أجل الشرطة. نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.
- المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (٢٠٢٠). توجيهات بشأن استخدام الأسلحة الأقل فتكاً في سياق إنفاذ القانون. نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة.
- المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (١٩٧٩). مدونة قواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين: المعتمدة بموجب قرار الجمعية العمومية رقم ١٦٩/٣٤ بتاريخ ١٧ كانون الأول/ديسمبر. نيويورك: الأمم المتحدة.
- المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (١٩٩٠). المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين. هافانا: مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين.

- **المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (٢٠١٤).** تقرير المقرر الخاص عن حالات الإعدام خارج القضاء أو بإجراءات موجزة أو تعسفياً (A/HRC/26/36)، الفقرة ٦٣. نيويورك.
- **المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (٢٠٢٠).** جائحة كوفيد-١٩: المفوض السامي لحقوق الإنسان بالأمم المتحدة "محبط" بسبب محنة المهاجرين الداخليين في الهند، ويرحب بتدابير الحد من الآثار المترتبة على ذلك. جنيف. تم الاسترجاع من <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25767&LangID=E>
- **مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (١٩٩٠).** مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين. المبادئ الأساسية بشأن استخدام القوة والأسلحة النارية من جانب الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين. هافانا.
- **مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. (٢٠٠٤).** سلسلة التدريب المهني رقم ٥/إضافة ٣ معايير وممارسات حقوق الإنسان للشرطة: كتاب جيب موسع بشأن حقوق الإنسان من أجل الشرطة. نيويورك، جنيف.
- **مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. (٢٠١١).** الدليل المتعلق بمساءلة الشرطة ونزاهتها والرقابة عليها. فيينا: الأمم المتحدة.
- **مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. (٢٠١٩).** منع الجريمة والعدالة الجنائية الوحدة الرابعة: استخدام القوة والأسلحة النارية. تم الاسترجاع من <https://www.unodc.org/e4j/en/crime-prevention-criminal-justice/module-4/key-issues/intro.html>
- **مكتب الديمقراطية وحقوق الإنسان والعمل التابع لوزارة الخارجية الأمريكية. (٢٠٢٠).** التقارير الفُتُرية لعام ٢٠٢٠ عن ممارسات حقوق الإنسان: جنوب أفريقيا. تم الاسترجاع من <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/south-africa/>

الرقم المعياري الدولي الموحد: ٩٧٨-٩٢-٩٢٢٢-٦١١-٤



Kingdom of the Netherlands

DCAF

Geneva Centre
for Security Sector
Governance