

النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة

يسود اعتراف قوي بوجود تلبية عملية إصلاح القطاع الأمني للاحتياجات الأمنية المختلفة للرجل والمرأة والفتاة والصبي. وكما يعتبر إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي مفتاح الفعالية والمسائلة للقطاع الأمني والملكية المحلية وشرعية عمليات إصلاح القطاع الأمني.

وتعتبر مذكرة التطبيق هذه بمثابة مقدمة موجزة لمزايا إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة إضافة إلى المعلومات العملية لكيفية القيام بذلك.

وتعتمد هذه المذكرة على تقرير مطول وكلاهما جزء من رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني. وحيث أن الهدف من هذه المذكرة هو إعداد مقدمة موجزة عن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتقديمها إلى ممارسي وصانعي سياسات إصلاح القطاع الأمني. وعليه، تشمل رزمة الأدوات ١٢ أداة مع مذكرات عملية مكتملة لها - أنظر معلومات أخرى.

أهمية النوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة

يقصد بعبارة "إصلاح الشرطة" تحويل مؤسسة الشرطة إلى خدمة شرطية احترافية خاضعة للمساءلة تنتهج أسلوباً من العمل الشرطي يتجاوب مع احتياجات المجتمعات المحلية.^١

ويشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار والعلاقات والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم التي يعزوها المجتمع للمرأة والرجل، وعلى ذلك يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى الاختلافات المعروفة بين الرجل والمرأة بينما يشير لفظ "الجنس" إلى الاختلافات البيولوجية بين الأنثى والذكر. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي تنوعاً هائلاً داخل وعبر الثقافات وقد تتغير بمرور الزمن، كما لا يشير لفظ "النوع الاجتماعي" إلى المرأة والرجل فحسب بل يشمل العلاقات بينهما.

التحقيق الفعال للأمن للرجل والمرأة والفتاة والصبي

■ بما أن الشرطة هي المسؤولة عن الحفاظ على النظام العام وحماية الأفراد، فمن واجبها أن تتفهم كافة الأشكال المختلفة للجريمة وحالات انعدام الأمن التي تواجه الرجل والمرأة والفتاة والصبي والقضاء عليها والتعامل معها.

■ ويعتبر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي ويشمل العنف الأسري والإتجار بالبشر والاعتداء الجنسي من أكبر التهديدات لأمن الإنسان في أنحاء العالم. ويجب أن يتلقى ضباط الشرطة التدريبات المناسبة على التعامل مع ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والسير في إجراءات التحقيقات والملاحقة بفاعلية.

الخدمة الشرطية الممثلة

■ يعمل وجود خدمة شرطية تمثل جميع طوائف المجتمع الذي تخدمه من حيث العرق والجنس والدين واللغة والروابط القبلية وغير ذلك على زيادة مصداقية وشرعية الخدمات في عيون الجمهور والثقة فيها.

المحتويات

أهمية النوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة

كيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة

التحديات والفرص المتاحة في فترة ما بعد الصراعات

تساؤلات حول عملية إصلاح جهاز الشرطة

معلومات أخرى



الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي



معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة

مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة



كيفية إدخال النوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة

التحديد

- عمل تحدييات أو مراجعات متجاوبة مع النوع الاجتماعي تركز على وجه التحديد على المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مثل استقطاب المرأة ومعدلات التحرش الجنسي أو طرق التعامل مع العنف الأسري.

السياسات والبروتوكولات والإجراءات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي

- جمع وتحليل ونشر بيانات بطريقة منظمة ودقيقة بشأن وضع وتنفيذ بروتوكولات/ إجراءات خاصة للتحقيق في جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وملاحقة مرتكبيها ومساعدة الضحايا.
- وضع إجراءات وقواعد للسلوك متجاوبة مع النوع الاجتماعي بشأن التمييز والتحرش الجنسي والعنف الذي يرتكبه أفراد الشرطة وكذلك آليات الإبلاغ الداخلية والخارجية التي يمكنها تلقي الشكاوى.

- التحري عن المتقدمين للعمل بالشرطة حول تاريخهم فيما يتعلق بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف الأسري.

- إنشاء نظام حوافز لمكافأة العمل الشرطي المتجاوب مع النوع الاجتماعي مع احترام حقوق الإنسان.

- مراجعة أطر العمل التنفيذية والبروتوكولات والإجراءات بالتعاون مع:

– اتحادات الشرطة النسائية القائمة واتحادات أفراد الشرطة الأخرى لتحديد أبعاد الموقف الراهن وعمليات الإصلاح اللازمة.

– جهات العمل الشرطي التابعة للمجتمع ومنظمات المجتمع المدني بما في ذلك المنظمات النسائية وضحايا حوادث العنف لتحديد عمليات الإصلاح اللازمة ولضمان تلبية البروتوكولات والإجراءات لاحتياجات المجتمع.

أقسام الشرطة النسائية/ وحدات العنف الأسري

- دراسة إنشاء أقسام شرطة نسائية أو وحدات خاصة بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي من أجل تشجيع مزيد من الضحايا لتقديم الشكاوى وتحسين تعامل الشرطة مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي (أنظر الجدول ١).

- تعمل الخدمة الشرطية الممتلئة على زيادة الفعالية التنفيذية من خلال اكتساب مجموعة كبيرة من المهارات والخبرات التعليمية والثقافية بما يساهم في تعظيم القدرة على تقديم حلول محلية للمشكلات الداخلية^٢.

- وفي أحيان كثيرة تضيف المرأة مهارات وقدرات خاصة للعمل الشرطي كالقدرة على فض المواقف التي قد تنطوي على العنف والحد من استخدام القوة وإعمال مهارات التواصل الجيدة^٣. وفي بعض السياقات يكون وجود ضابطات الشرطة ضرورة في التصدي للنساء والبحث عنهن وتوسيع شبكة جمع المعلومات وكذا مساعدة ضحايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.

- في جميع أنحاء العالم، يعتبر الرجال أكثر تمثيلاً على نطاق واسع في أجهزة الشرطة ولذلك تدعو الحاجة إلى إطلاق مبادرات خاصة لزيادة استقطاب النساء والإبقاء على عملهن والنهوض بهن.

الخدمة الشرطية غير التمييزية الداعمة لحقوق الإنسان

- تساهم إزالة جميع أشكال التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان مثل التحرش الجنسي والاعتصاب التي يرتكبها أفراد الشرطة ضد المدنيين وزملاء العمل في إيجاد بيئة عمل فاعلة ومنتجة.

- تحول الممارسات القائمة على التمييز لأفراد الشرطة دون الحصول المتكافئ على الخدمات الشرطية. وفي العديد من الدول، تذكر النساء أن الشرطة لا تتجاوب مع الجرائم القائمة على أساس النوع الاجتماعي وقد تفشل في التحقيق فيها بكفاءة^٤. ويمكن أن تساهم السياسات والبروتوكولات المتجاوبة مع النوع الاجتماعي وكذلك بناء القدرات في رفع مستوى احترافية الشرطة وزيادة الحصول المتكافئ للخدمات الشرطية.

الامتثال للالتزامات التي تملئها القوانين والمواثيق الدولية

إن الأخذ بزمام المبادرة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة ليس مسألة فاعلية تنفيذية فحسب، بل إنه أيضاً ضروري للانصياع للقوانين والمواثيق الدولية ومنها:

- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)

- مؤتمر وخطة عمل بكين (١٩٩٥)

للمزيد من المعلومات، الرجاء مطالعة ملحق مجموعة الأدوات بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية.

- مراجعة وتعديل سياسات الموارد البشرية لضمان عدم اتسامها بالتمييز وتجاوبها مع النوع الاجتماعي وملائمتها.
- تأسيس اتحادات للشرطة النسائية ووضع برامج للتوجيه والإرشاد.
- مراجعة معايير تقييم المراجعة الوظيفية ومعايير الترقى لضمان عدم التمييز وكذا إجراء مراجعات التقييم بناء على الأداء.
- ضمان الحصول المتكافئ على التدريب الوظيفي للتقدم في الوظيفة.

رقابة المجتمع المدني والتعاون معه

- اعتبار أن العمل الشرطي المعتمد على المجتمع استراتيجياً فعالة لتحقيق الأمن وللعمل بالتعاون مع المجتمع، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني كالمنظمات النسائية (كأن يكون ذلك من خلال التدريبات والدوريات المشتركة).
- وضع نظم لتوجيه الشرطة نحو تسهيل اتصال الضحايا بخدمات المجتمع بما فيها المنظمات النسائية.
- وضع أو تدعيم آليات الرقابة المدنية كوكالات العمل

التدريب على النوع الاجتماعي

- إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في التدريب الأساسي المقدم إلى جميع أفراد الشرطة بما في ذلك الأفراد المدنيين.
- تقديم تدريب إلزامي وشامل حول التعامل مع التحرش الجنسي لجميع أفراد الشرطة.
- تقديم تدريب متعمق لإكساب المهارات بشأن المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي، مثل مقابلة ضحايا الإتجار بالبشر والبروتوكولات الخاصة بالتعامل مع العنف الأسري والعنف ضد المثليين جنسياً وإساءة معاملة الأطفال والاعتداء الجنسي.

استقطاب المرأة والإبقاء على عملها والنهوض بها

- دراسة وضع دراسات استراتيجية لاستقطاب أفراد من النساء والإبقاء على عملهن.
- تحديث سياسات وممارسات الاستقطاب لضمان جذب مجموعة كبيرة من الأفراد المؤهلين ويشمل ذلك المجموعات الأقل تمثيلاً (أنظر الجدول ٢).
- تحديث الوصف الوظيفي ليعكس بدقة المهارات المطلوبة للعمل الشرطي الحديث.

الجدول ١ دراسة حالة حول أقسام الشرطة النسائية في دول أمريكا اللاتينية^٥

أظهرت دراسة أجريت عام ٢٠٠٣ في الأرجنتين، البرازيل، كولومبيا، كوستاريكا، ليبيريا، نيكاراغوا، بيرو، أوروغواي أن هيكل كل قسم شرطة نسائي يختلف عن الآخر ويخدم شريحة مختلفة من المجتمع، ويعتمد هذا على الدولة وقوانينها الجنائية. وبالرغم من تلك الاختلافات، تتميز أقسام الشرطة النسائية بالخصائص التالية:

- أن معظم التعاملات معها محصورة في حالات العنف الأسري أو العائلي ضد النساء والصبيان والفتيات.
- تقدم الخدمة بالشراكة مع القوى الفاعلة الحكومية وغير الحكومية.
- خدمات الشرطة وتشمل تقديم التصريحات، وإجراء التحقيقات، والوساطة في اتفاقات الشركة مع العاملات الاجتماعيات.
- أن معظم أفراد هذه الأقسام هم من النساء.
- لا توجد تكلفة يدفعها المستخدم للحصول على الخدمات متعددة الأنظمة.
- وتهدف وحدات أقسام الشرطة النسائية إلى ما يلي:
 - حماية المرأة من التهديدات الأمنية.
 - توفير الحصول على خدمات الدعم النفسي والطبي والقانوني والتي لا يتوفر حصول المستخدمين عليها بطرق أخرى، وخاصة للفقراء منهم.
 - المساهمة في التركيز النوعي فيما يخص الأمن بصفة عامة.
 - المساهمة في الإدارة الرشيدة من خلال التعاون المستمر بين الحركات النسائية والمنظمات غير الحكومية والشرطة، وفي بعض الحالات منظمات المرأة التي تديرها الدولة في مناطق تقديم الخدمة وكذلك التنسيق والإدارة.
 - جمع البيانات بشأن الجريمة التي تتعامل معها أقسام الشرطة النسائية.

تفتقر إلى التجهيزات، إلى جانب ضعف الرواتب في حين يتوقع منهم القيام بكل الأعمال المنوطة بهم. وهذا غالباً ما يؤدي إلى تفشي الفساد والإحجام عن تنفيذ أولويات عمليات الإصلاح أو المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

■ تراجع عملية الالتزام بالاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي نظراً لأن الجريمة تبدأ في التزايد وتعود قوات الشرطة إلى الممارسات القمعية للتصدي للجريمة، وهذا يضر بمصالح بعض فئات المجتمع.

■ ليست الشرطة الوطنية وحدها هي التي تضطلع بمهام العمل الشرطي، حيث تدعو الحاجة إلى إدخال شركات الأمن الخاصة والمليشيات والمجموعات المسلحة غير الحكومية في جهود إصلاح القطاع الأمني المتجاوبة مع النوع الاجتماعي.

الجدول ٢ دعم تعليم وتدريب المتقدمين للعمل في الشرطة من النساء في ليبيريا^٦

أطلقت الأمم المتحدة وحكومة ليبيريا برنامج لدعم التعليم للمتقدمين المحتملين للعمل في الشرطة الوطنية الليبيرية من النساء. ويهدف هذا البرنامج المكثف إلى تقديم مستوى تعليمي للنساء المستهدفات حتى التخرج من المدارس الثانوية لتأهيلهن للالتحاق بالعمل في الشرطة الوطنية الليبيرية. وذكر آلان دوس، رئيس بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا، عند تعريف الشابات في ليبيريا بالبرنامج: "إن هذا البرنامج هو فرصة ليس لتعزيز تعليمهن فحسب، بل إنه في حالة اجتيازكن للاختبار يمكنكن من الالتحاق بالعمل في جهاز الشرطة الوطنية الليبيرية والمشاركة في إحداث التغيير في بلدكن وأخص بالذكر نساء هذا البلد".

فرص إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي

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

■ يمنح تغيير أدوار النوع الاجتماعي والبنية الاجتماعية مساحة أكبر، للمزيد من النساء، للنظر إلى العمل في جهاز الشرطة كفرصة احترافية.

■ توفر عملية إصلاح الشرطة الموسعة فرصة لتحديد أهداف استقطاب المرأة والتحرري عن المتقدمين بشأن جرائم العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي وإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في السياسات والبرامج التنفيذية والتدريبات الجديدة.

الشرطي التابعة للمجتمع من أجل زيادة ثقة الجمهور وتأسيس قنوات رسمية للتواصل بين الشرطة والمجتمع.

■ بناء قدرات منظمات المجتمع المدني لمراقبة الشرطة فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان بفاعلية.

يضم التقرير الثاني أيضاً:

- نموذج خطة عمل لإصلاح النوع الاجتماعي
- نموذج مسودة اتفاق بين الشرطة ومنظمات المجتمع
- أفضل الممارسات للتعامل مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
- قائمة بمهام العمل الشرطي المعتمد على المجتمع
- نصائح لكيفية عمل تقييم بيئة العمل
- قائمة بمهام تطوير الوصف الوظيفي
- استراتيجيات لتوظيف النساء وإبقائهن في مراكزهن والنهوض بهن.
- قائمة بمهام سياسات التعامل مع التحرش الجنسي.

التحديات والفرص في مرحلة ما بعد انتهاء الصراع

في الدول التي تواجه مراحل ما بعد انتهاء الصراع، تنتشر حالات الانفلات الأمني انتشاراً واسعاً، وفي الغالب يصاحبه زيادة في بعض أشكال العنف. وقد تقترب أجهزة الشرطة من الانهيار أو تفتقر إلى الشرعية بسبب الاشتراك في النزاعات القائمة. وعليه، تكون هناك حاجة ملحة لإجراء عملية إصلاح ممنهجة للشرطة، بما في ذلك منع معدلات تزايد حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في مرحلة ما بعد النزاع.

التحديات التي تواجه عملية إدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في إصلاح جهاز الشرطة

■ في الغالب ترتكب الشرطة بعض جرائم العنف، مثل الاغتصاب والاعتداء الجنسي ضد أفراد المجتمع، مما يزيد من حالة عدم الثقة. وفي مثل هذه الظروف، قد يكون من الصعب تشغيل النساء ويتراجع معدل الإبلاغ عن حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي إلى أدنى مستوى.

■ غالباً ما ترتب مؤسسات الشرطة في منظمات المجتمع المدني وتحجم عن التعاون معها.

■ غالباً ما تعمل الشرطة الوطنية في ظروف سيئة، حيث

٩ تساؤلات حول عملية إصلاح جهاز الشرطة

من بين أفضل الطرق لتحديد نقاط الانطلاق ومواطن الضعف والقوة لإدخال المسائل المتعلقة بالنوع الاجتماعي في عملية إصلاح جهاز الشرطة هي إجراء عملية التحديد. وفيما يلي نموذج من التساؤلات المهمة الخاصة بالنوع الاجتماعي الواجب إدخالها في عمليات تحديد ومراقبة وتقييم إصلاح جهاز الشرطة.

- هل توجد أطر عمل أو سياسات أو إجراءات تنفيذية أو آليات أخرى حالية في الشرطة لتوجيه طرق تعاملها مع العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي؟
- هل توجد قواعد للسلوك تتجاوب مع النوع الاجتماعي وسياسات شاملة بشأن التحرش الجنسي؟ وهل يتم تفعيلها؟ وهل توجد مراقبة للتنفيذ؟
- هل يتلقى أفراد الشرطة ما يكفي من بناء القدرات في مجال قضايا النوع الاجتماعي؟
- هل يمكن الوصول إلى الآليات الداخلية والخارجية التي تم وضعها للتعامل مع الشكاوى؟ هل يوجد محقق شكاوى ليستقبل شكاوى التحرش الجنسي أو التمييز أو العنف؟
- هل توجد رقابة مدنية مثل جهات العمل الشرطي التابعة للمجتمع؟ هل تقوم بمراقبة حوادث العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي والتمييز؟
- ما عدد ورتب أفراد الشرطة من الإناث والذكور؟
- هل توجد تدابير حالية لزيادة توظيف الشرطيات والإبقاء على عملهن والنهوض بهن وكذلك الأفراد من المجموعات الأقل تمثيلاً؟ هل تتسم عملية التوظيف بأنها غير قائمة على التمييز؟ هل تحصل الشرطيات على راتب ومزايا متساوية؟
- هل يمكن للمرأة والرجل في المناطق الحضرية والريفية من الحصول على الخدمة الشرطية؟
- هل توجد برامج أو مبادرات حالية لإشراك المجتمع في العمل الشرطي؟

■ هناك احتمال لتزايد أعداد النساء اللاتي يلتحقن للعمل في الشرطة، ويشمل ذلك شغل المرأة للمناصب القيادية ومساعدة الأسر والمقاتلات السابقات.

■ نظراً لارتفاع معدلات العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في بيئات مراحل النزاع وما بعدها، فقد يكون ذلك دافعاً لإنشاء وحدات متخصصة للتعامل مع العنف ضد المرأة والطفل كما حدث في أفغانستان وليبيريا وسيراليون (أنظر الجدول ٣).

الجدول ٣ وحدات دعم الأسرة في سيراليون

على مدار عقد من الزمان، عانت سيراليون من الصراعات واستخدام العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي كاستراتيجية للحرب. ونتيجة ذلك، تعرضت النساء والفتيات للاختطاف والاستغلال والاعتصاب والتشويه والتعذيب، بالإضافة إلى جرائم الحرب، حيث أشارت دراسة أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٠ إلى أن ٧٠٪ من النساء اللواتي تمت مقابلتهن قد صرحن بأنهن تعرضن للضرب من شركاءهن من الذكور وأن ٥٠٪ منهن قد أجبرن على الاتصال الجنسي. ولا يتعلق الأمر فقط بحدوث الانتهاكات، ولكنه يتعلق أيضاً بثقافة الصمت التي تحيط بالعنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. وتشير الأبحاث إلى أن ٦٠٪ من النساء اللاتي شملتهن الدراسة التي أجرتها منظمة مراقبة حقوق الإنسان يعتقدن أن مفهوم أحقية الرجل في ضرب المرأة من زوجها هو مفهوم بالٍ ويحتاج إلى التغيير.

ونظراً لأن ثقافة السرية قد بدأت في الانحسار، فإن هناك إقراراً متزايداً بأن الناجين بحاجة إلى الذهاب للشرطة للإبلاغ عن الجرائم مع توفير الحماية لهم في ملاجئ مؤقتة والحصول على الخدمات الطبية والنفسية والمساعدة القانونية. ولكن نظراً لأن اسهامات الشرطة نحو الناجين من حوادث العنف الجنسي لم تكن داعمة، فقد أدى ذلك إلى إحجام النساء عن تقديم بلاغات إلى الشرطة عن الجرائم التي تعرضن لها. وكبادرة حسن نية من الحكومة نحو هذا الموضوع، فقد قامت بإنشاء أول وحدة لدعم الأسرة في عام ٢٠٠١م، وذلك للتعامل مع الاعتداء الجنسي والقسوة في التعامل مع الأطفال. هذا بالإضافة إلى عمل تدريب لضباط الشرطة حول كيفية التعامل مع العنف الأسري والجنسي.

معلومات أخرى

OSCE Strategic Police Matters Unit - www.osce.org/spmu/
UNIFEM - www.unifem.org

المصادر

رزمة أدوات النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني

- ١- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح القطاع الأمني
 - ٢- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح جهاز الشرطة
 - ٣- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح الدفاع
 - ٤- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح العدالة
 - ٥- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح العقوبات
 - ٦- النوع الاجتماعي وأثره في إصلاح إدارة الحدود
 - ٧- النوع الاجتماعي وأثره في الإشراف البرلماني على القطاع الأمني
 - ٨- النوع الاجتماعي وأثره في صناعة سياسة الأمن القومي
 - ٩- النوع الاجتماعي وأثره في إشراف المجتمع المدني على القطاع الأمني
 - ١٠- النوع الاجتماعي وأثره في القوات العسكرية وشركات الأمن الخاصة
 - ١١- النوع الاجتماعي وأثره في تحليل ومراقبة وتقييم إصلاح القطاع الأمني
 - ١٢- النوع الاجتماعي وأثره في تدريب عناصر القطاع الأمني
- ملحق بشأن القوانين والمواثيق الإقليمية والدولية

يمكن الحصول على هذه التقارير ومذكرات التطبيق العملي من المواقع الإلكترونية التالية:
www.dcaf.ch

قام بإعداد مذكرة التطبيق العملي هذه أنا كورنيفا (Anna Korneeva) من معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث الدولية للنهوض بالمرأة استناداً إلى التقرير الأول الذي قامت بإعداده تارا دينهام (Tara Denham).

- Centre for Children and Families in the Justice System – *Handbook for Police Responding to Domestic Violence: Promoting Safer Communities by Integrating Research and Practice*, 2004.
- Council of Europe – *The VIP Guide: Vision, Innovation and Professionalism in Policing Violence Against Women and Children*, 2001.
- International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Police - *Model Strategies and Practical Measures on the Elimination of Violence Against Women in the Field of Crime Prevention and Criminal Justice: Resource Manual*, 1999.
- National Centre for Women and Policing - *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, 2001.
- OECD-DAC – *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice*, 2007.
- UNIFEM/UNDP – *Gender Sensitive Police Reform in Post-Conflict Situations – a policy briefing paper*, 2007.

المنظمات

- Commonwealth Human Rights Initiative - www.humanrightsinitiative.org
- European Network of Police Women - www.enp.nl
- International Association of Women Police - www.iawp.org
- National Center for Women and Policing - www.womenandpolicing.org
- Open Society Justice Initiative - www.justiceinitiative.org

التذييل

- ٤ UNIFEM, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women*, (UNIFEM: New York), 2003, p. 46.
- ٥ Jubb, N. and Izumino, W.P., 'Women and Policing in Latin America: A revised Background Paper', (Latin American Studies Association: Texas), 27-29 March 2003. <http://www.nevusp.org/downloads/down085.pdf>
- ٦ United Nations Mission in Liberia, 'Launching of Special Education Programme for Potential Female Recruits of Liberia National Police', Press Release Jan. 22, 2007. <http://unmil.org/article.asp?id=1951>
- ٧ Groenewald, H. and Peake, G., *Police Reform through Community-Based Policing: Philosophy and Guidelines for Implementation*, (International Peace Academy: New York), 2004, p.1.
- ٨ United Kingdom Police Home Office, 'It works... The Operational Benefits of Diversity for the Police Service', 2005, p.4. http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/humanresources/Operational_Benefits_Leaflet.pdf
- ٩ Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003.