

# การตำรวจ กับ เพศสถานะ

ลิซา เดนนิ



# การสำรวจ กับ เพศสถานะ

ลิซา เดนนิ

## เกี่ยวกับผู้เขียน

ลิซา เดนนี่ (Lisa Denney) เป็นนักวิจัยในประเด็นความมั่นคง และความยุติธรรมในการพัฒนาระหว่างประเทศ โดยเน้นประสบการณ์ของผู้หญิงโดยเฉพาะ เธอเคยทำงานในโครงการต่างๆ ทั่วเขตใต้สะฮาราในทวีปแอฟริกา ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก ลิซาดำรงตำแหน่งนักวิจัยอาวุโสแห่งสถาบันเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงสังคม ณ มหาวิทยาลัยลาโทรบ และนักวิจัยสมทบที่สถาบันการพัฒนาโพ้นทะเล เธอได้รับปริญญาเอกทางการเมืองระหว่างประเทศจากมหาวิทยาลัยแอมสเตอร์ดัม

## บรรณาธิการ

เมแกน บาสติก (Megan Bastick) ศูนย์เจนีวาเพื่อธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง (DCAF)

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติการด้านการตำรวจกับเพศภาวะ ที่ได้เอื้อเฟื้อสละเวลามาร่วมการสัมภาษณ์และการทบทวนต่างๆ ที่ให้ข้อมูลแก่เครื่องมือนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบคุณ Claudia Baroni, Babar Bashir, Estela Bulku, Tamas Dombos, Judhi Kristiani, Hawa Tina Momoh, Tony Murney, Eleanor Nwadinobi, Ashim Pandey, Nicola Popovic and Edward Snajdr.

ผู้เขียน DCAF OSCE/ODIHR และ UN Women ขอแสดงความขอบคุณบุคคลหลายคนผู้มีคุณูปการต่อโครงการนี้ รวมถึงผู้ที่ได้ช่วยทบทวนและให้ข้อคิดเห็นต่อร่างเครื่องมือนี้ ได้แก่ Will Bennett, Khamsavath Chanthavaysouk (International Rescue Committee), Mangai Natarajan (City University New York), Johann Rebert (The Asia Foundation), Brad Orchard and colleagues at UN Women, Graziella Pavone (OSCE/ODIHR) and Ann Blomberg, Adam Bycroft, Paulo Costa, Kurt Eyre, Lorraine Serrano and Kossiwa Tossoukpe (DCAF).

DCAF ขอขอบคุณรัฐบาลสวิตเซอร์แลนด์ สวีเดน และสหราชอาณาจักร สำหรับการสนับสนุนการผลิตชุดเครื่องมือนี้ ตีพิมพ์ในสวิตเซอร์แลนด์ โดยศูนย์เจนีวาเพื่อธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง (DCAF)

DCAF Geneva

PO Box 1360

CH1211- Geneva 1

Switzerland

ออกแบบ : Alice Lake Hammond (alicelh.co)

ภาพปก : เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายเข้าร่วมในการฝึกปฏิบัติเชิงปะทะสังสรรค์ เพื่อระบุชี้ประเภทต่างๆ ของความรุนแรง อันเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการอบรมการจัดการกับคดีความรุนแรงในครอบครัวที่จัดโดย OSCE ในมอลโดวา เมษายน 2559 © OSCE/Igor Schimbător

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

การนำไปใช้ การแปล และการเผยแพร่เอกสารนี้เป็นสิ่งที่เราเชิญชวนให้ทำ แต่เราขอให้อ้างอิงถึงแหล่งที่มาและอย่าเปลี่ยนแปลงเนื้อหา

อ้างอิงถึง : DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) "Policing and Gender", in Gender and Security Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 3-474-9222-92

ชุดเครื่องมือนี้ตีพิมพ์ด้วยการสนับสนุนของสำนักงาน OSCE เพื่อสถาบันประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน (OSCE/ODIHR) เนื้อหาของชุดเครื่องมือนี้ไม่จำเป็นต้องสะท้อนถึงนโยบายและจุดยืนของ OSCE/ODIHR เสมอไป

## ชุดเครื่องมือว่าด้วยเพศสถานะกับความมั่นคง ของ DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

เครื่องมือนี้เป็นส่วนหนึ่งของ ชุดเครื่องมือชื่อเพศสถานะกับความมั่นคง ของศูนย์เจนีวาเพื่อธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง (DCAF) สำนักงานเพื่อสถาบันประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชนขององค์การว่าด้วยความมั่นคงและความร่วมมือในยุโรป (OSCE/ODIHR) และองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ซึ่งมีทั้งหมด 9 เครื่องมือด้วยกัน และมีบทสรุปเชิงนโยบายอีกหนึ่งชุด

### เครื่องมือ

1. ธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง การปฏิรูปภาคความมั่นคง และเพศสถานะ (Security Sector Governance, Security Sector and Gender)
2. การตำรวจกับเพศสถานะ (Policing and Gender)
3. การป้องกันประเทศกับเพศสถานะ (Defence and Gender)
4. ความยุติธรรมกับเพศสถานะ (Justice and Gender)
5. สถานที่แห่งการเพิกถอนเสรีภาพกับเพศสถานะ (Places of Deprivation of Liberty and Gender)
6. การจัดการชายแดนกับเพศสถานะ (Border Management and Gender)
7. การกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยรัฐสภากับเพศสถานะ (Parliamentary Oversight of the Security Sector and Gender)
14. ข่าวกรองกับเพศสถานะ (Intelligence and Gender)
15. การบูรณาการเพศสถานะเข้าในการออกแบบและติดตามผลโครงการสำหรับภาคความมั่นคงและภาคความยุติธรรม (Integrating Gender in Project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector)

### บทสรุปเชิงนโยบาย

วาระ 2030 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภาคความมั่นคงกับความเท่าเทียมทางเพศสถานะ (The 2030 Agenda for Sustainable Development, the Security Sector and Gender Equality)

แนววิธธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคงในการทำงานด้านผู้หญิง สันติภาพและความมั่นคง (A Security Sector Governance Approach to Women, Peace and Security)

เพศสถานะ การป้องกันแนวคิดสุดขั้วที่รุนแรงและการต่อต้านการก่อการร้าย (Gender, Preventing Violent Extremism and Countering Terrorism)

เพศสถานะและการกำกับดูแลการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเอกชน (Gender and Private Security Regulation)

นอกจากนี้ ยังมีการรวบรวมกฎหมายระหว่างประเทศและระดับภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และภาคความมั่นคงและความยุติธรรมให้มีพร้อมใช้ได้ออนไลน์

ชุดเครื่องมือ เพศสถานะกับความมั่นคง นี้ สร้างขึ้นบนฐานของ ชุดเครื่องมือเพศสถานะและการปฏิรูปภาคความมั่นคง ที่ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 2551 เครื่องมือ เพศสถานะและการปฏิรูปภาคความมั่นคง ต่อไปนี้ สามารถนำมาใช้ร่วมกับชุดเครื่องมือนี้ได้

8. การวางนโยบายความมั่นคงแห่งชาติกับเพศสถานะ (National Security Policy-Making and Gender)
9. การกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยภาคประชาสังคมกับเพศสถานะ (Civil Society Oversight of the Security Sector and Gender)
11. การประเมิน ติดตามและประเมินผลการปฏิรูปภาคความมั่นคงกับเพศสถานะ (Security Sector Reform Assessment, Monitoring and Evaluation and Gender)
12. การอบรมเรื่องเพศสถานะสำหรับบุคลากรภาคความมั่นคง (Gender Training for Security Sector Personnel)
13. การดำเนินการตามมติว่าด้วยผู้หญิง สันติภาพและความมั่นคงในการปฏิรูปภาคความมั่นคง (Implementing the Women, Peace and Security Resolutions in Security Sector Reform)

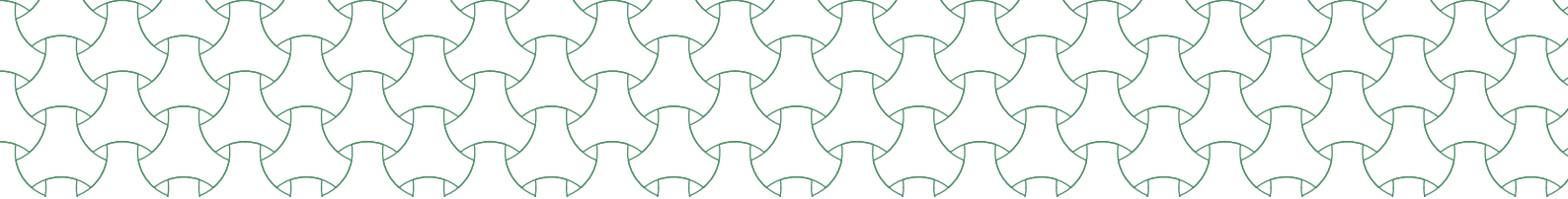




# สารบัญ

|                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ภาพรวม.....                                                                                                                                 | 1  |
| 1.1 การเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่แล้ว.....                                                                                                         | 1  |
| 1.2 กลุ่มเป้าหมายของเครื่องมือ.....                                                                                                            | 2  |
| 1.3 คำโครงของเครื่องมือ.....                                                                                                                   | 3  |
| 1.4 บริการตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะ มีหน้าตาอย่างไร.....                                                                      | 4  |
| 1.5 ทำอย่างไรจึงจะมีบริการตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะ.....                                                                      | 4  |
| 2. กำไความเท่าเทียมทางเพศสถานะและการบูรณาการมิติเพศสถานะจึงมีความสำคัญในงานตำรวจ.....                                                          | 7  |
| 2.1 สังคมที่เท่าเทียมกันทางเพศสถานะจะเป็นสังคมที่ปลอดภัยขึ้นที่เคารพสิทธิสตรี.....                                                             | 7  |
| 2.2 มิติเพศสถานะทำให้งานตำรวจมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....                                                                                         | 9  |
| 2.3 บริการตำรวจที่มีความหลากหลายเป็นตัวแทนของสังคมจะทำให้ประชาชนเข้าถึงได้และมีประสิทธิภาพมากขึ้น.....                                         | 10 |
| 2.4 ความเท่าเทียมทางเพศสถานะเป็นพันธกรณีทางกฎหมายระหว่างประเทศและสนับสนุนการพัฒนา.....                                                         | 12 |
| 3. งานตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะและบูรณาการมิติเพศสถานะจะมีหน้าตาเป็นอย่างไร.....                                              | 17 |
| 3.1 งานตำรวจเน้นการให้บริการและมุ่งป้องกันอาชญากรรมโดยร่วมมือเป็นภาคีกับชุมชนที่หลากหลายทั้งปวง.....                                           | 17 |
| 3.2 อาชญากรรมที่กระทำต่อทุกคนจะถือเป็นเรื่องจริงจึงในฐานะงานหลักของตำรวจ และจะดำเนินการอย่างละเอียดอ่อนโดยประสานงานกับบริการสนับสนุนอื่นๆ..... | 17 |
| 3.3 บริการตำรวจมีความหลากหลาย มีผู้หญิงร่วมงานอย่างเด่นชัด.....                                                                                | 18 |
| 3.4 วัฒนธรรมองค์กรของตำรวจและการจัดการความหลากหลายของค่านิยม ความเท่าเทียมและความครอบคลุมทั่วถึงกับแบบอย่างของความเป็นชายแข็งบว.....           | 18 |
| 3.5 การกำกับดูแลกิจการตำรวจที่เข้มแข็ง เป็นอิสระ เป็นสิ่งที่น่ายินดีต้อนรับ.....                                                               | 19 |
| 4. งานตำรวจจะขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะและบูรณาการมิติเพศสถานะได้อย่างไร.....                                                          | 21 |
| 4.1 เจือไนของความสำเร็จ.....                                                                                                                   | 21 |
| 4.2 โดยการเป็นบริการที่มีความหลากหลายและมีความเป็นตัวแทนมากขึ้น.....                                                                           | 23 |
| 4.3 โดยการตอบสนองได้ดีขึ้นต่อความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามเพศสถานะ.....                                                                  | 32 |
| 4.4 โดยการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังและอคติของสังคมเกี่ยวกับเพศสถานะ.....                                                                          | 41 |

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5. กรณีศึกษา.....</b>                                                                                   | <b>47</b> |
| กรณีศึกษาที่ 1 : หน่วยพิเศษสถานะและยุทธศาสตร์ด้านพิเศษสถานะของตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์.....                   | 47        |
| กรณีศึกษาที่ 2 : การสรรหาบรรจุและความก้าวหน้าของตำรวจหญิงในแอฟริกาใต้.....                                 | 48        |
| กรณีศึกษาที่ 3 : ความเป็นภาคีกันระหว่างตำรวจกับประชาสังคมในการอบรมด้านความรุนแรงในครอบครัวในคาซัคสถาน..... | 49        |
| กรณีศึกษาที่ 4 : การอบรมเพื่อจัดการกับอาชญากรรมจากความเกลียดกลัวผู้มีความหลากหลายทางเพศในยังการี.....      | 50        |
| กรณีศึกษาที่ 5 : สถานีตำรวจของผู้หญิงในบราซิลและอินเดีย.....                                               | 51        |
| กรณีศึกษาที่ 6 : ความริเริ่มด้านความมั่นคงปลอดภัยชุมชนของ OSCE ในคีร์กีซสถาน.....                          | 53        |
| กรณีศึกษาที่ 7 : การอบรมความเป็นชายสำหรับตำรวจปากีสถาน.....                                                | 54        |
| <b>6. คำถามนำทางสำหรับการประเมินตัวเองเชิงสถาบัน.....</b>                                                  | <b>57</b> |
| <b>7. แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม.....</b>                                                                        | <b>62</b> |



# อักษรย่อ

|       |                                                                           |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|
| AWPU  | All Women Police Unit - หน่วยตำรวจหญิงล้วน                                |
| CSI   | Community Security Initiative - ความริเริ่มด้านความมั่นคงปลอดภัยชุมชน     |
| DMs   | Delegacias de Mulher - สถานีตำรวจสำหรับผู้หญิง (ในบราซิล)                 |
| FSU   | Florida State University - มหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดา (ในสหรัฐอเมริกา)     |
| GBV   | gender-based violence - ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ                    |
| LGBTI | lesbian, gay, bisexual, trans and intersex - บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ |
| NGO   | non-government organization - องค์กรพัฒนาเอกชน                            |
| PCP   | Palestinian Civil Police - ตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์                          |
| SAPS  | South African Police Service - บริการตำรวจแอฟริกาใต้                      |
| SDGs  | Sustainable Development Goals - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน                |
| VAWG  | violence against women and girls - ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง        |





# 1. ภาพรวม

เวลาได้ผ่านไปหนึ่งทศวรรษตั้งแต่มีการตีพิมพ์ชุดเครื่องมือ *เพศสถานะและการปฏิรูปภาคความมั่นคง (Gender and Security Sector Reform (SSR))* ของ DCAF OSCE/ODIHR และ UN Women รวมทั้งเครื่องมือว่าด้วยการปฏิรูปการตำรวจกับเพศสถานะ ในช่วงเวลานี้ หลายสิ่งหลายอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป ทำให้จำเป็นต้องปรับปรุงเครื่องมือให้ทันสมัย ทว่าสิ่งที่เปลี่ยนแปลงน้อยกว่าคือ ประสบการณ์ของคนจำนวนมากทั่วโลก จากการที่บริการของตำรวจยังคงมีเครื่องมือไม่พอเพียงที่จะตอบสนองต่อความจำเป็นที่แตกต่างของพวกเขา บ่อยครั้งเกินไปที่กลุ่มคนชายขอบ รวมถึงผู้หญิง เด็ก คนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) และชนกลุ่มน้อยที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ หรือที่นับถือศาสนา ต่างไป จะประสบกับการไม่ได้รับบริการที่ดี ถูกละเลย หรือแม้แต่ถูกปฏิบัติในทางละเมิดโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่คุ้มครองพวกเขา ประสบการณ์เช่นนี้จะถูกซ้ำเติมด้วยการเหมารวมทางเพศสถานะ ที่อยู่บนฐานของความคิดความเชื่อที่ตายตัวเกี่ยวกับบทบาทและความคาดหวังที่มีต่อผู้หญิงและผู้ชาย การเหมารวมดังกล่าวทำให้สัดส่วนของผู้หญิงในวงการตำรวจยังคงต่ำกว่าที่ควรเป็นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังดำรงความคิดที่ว่าการทำงานที่ตำรวจเป็นงานของผู้ชาย นี่จึงหมายความว่าบริการตำรวจล้มเหลวที่จะใช้ประโยชน์จากทักษะที่มีคุณค่า ที่อาจช่วยอำนวยความสะดวกให้บริการที่ตอบสนองกับเพศสถานะมากขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น และเสริมสร้างสังคมที่ปลอดภัยขึ้นสำหรับทุกคน

การบรรลุความเท่าเทียมทางเพศภายในและโดยผ่านบริการของตำรวจ มิใช่เป็นเรื่องของการเพิ่มจำนวนตำรวจหญิงเท่านั้น ทว่าเป็นเรื่องของการแปลงเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นสิ่งจำแนกความเหลื่อมล้ำและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ มันเป็นเรื่องของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของทุกคน และการเอื้ออำนวยให้ทุกคนสามารถสร้างคุณภาพการต่อชีวิตสาธารณะได้อย่างเต็มที่ การบูรณาการมิติทางเพศสถานะในบริการของตำรวจเป็นความคาดหวังตามพันธกรณีทางกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ แต่การดำเนินงานตำรวจที่มีประสิทธิภาพ สังคมที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น และหลักนิติรัฐที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งที่ทุกคนคาดหวังด้วย

ชุดเครื่องมือ *เพศสถานะกับความมั่นคง* ใหม่ชุดนี้ของ DCAF OSCE/ODIHR และ UN Women ได้ถอดบทเรียนที่สำคัญๆ ในทศวรรษที่ผ่านมา ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะในวงการความมั่นคงและความยุติธรรม จุดประสงค์ของชุดเครื่องมือนี้คือ เพื่อแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีที่เกิดขึ้นใหม่ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จในการเพิ่มความเท่าเทียมทางเพศสถานะที่ผ่านมาบรรลุได้อย่างไร และเพื่อขับเคลื่อนการคิดต่อการบูรณาการมิติเพศสถานะในสถาบันต่างๆ ในภาคความมั่นคงและภาคความยุติธรรม เครื่องมือนี้มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่จะลงลึกในความพยายามที่จะบูรณาการมิติเพศสถานะ และขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะในงานตำรวจ

## 1.1 การเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่แล้ว

ในช่วงทศวรรษที่แล้ว มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนหนึ่งที่สามารถระบุได้เกี่ยวกับเพศสถานะกับการตำรวจ นโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติและระดับสถาบันจำนวนมาก ได้พัฒนาจากการมุ่งเน้นที่ผู้หญิงอย่างเดียวไปเป็นการพิจารณาว่า บุคลิกลักษณะความเป็นชาย (ความหมายของความเป็นชายที่สังคมสร้างขึ้น) เป็นสิ่งจำแนกความไม่เท่าเทียมทางเพศสถานะอย่างไร ผู้ที่ทรงพลังสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศสถานะจำนวนมากกำลังสะท้อนไตร่ตรองถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศสถานะ (gender) กับวิถีทางเพศ (sexual orientation) อัตลักษณ์ทางเพศสถานะ (gender identity) กับการแสดงออกทางเพศสถานะ (gender expression) ด้วยเหตุนี้ การเลือกปฏิบัติและความรุนแรงที่กระทำต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) จึงมองว่าเป็นการแสดงออกซึ่งพลวัตเดียวกันกับที่เป็นรากเหง้าของความ



ไม่เท่าเทียมทางเพศสถานะ การโต้เถียงประเด็นเพศสถานะในปัจจุบันยังได้ยอมรับถึงความสำคัญของอัตลักษณ์ทับซ้อน (intersectionality) มากขึ้น ซึ่งได้แก่แนวคิดที่ว่า รูปแบบการเลือกปฏิบัติที่รุนแรงขึ้นเมื่อเพศสถานะซ้อนทับกับสถานะทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ชนชั้น ศาสนา และปัจจัยอื่นๆ ที่สร้างความไม่เท่าเทียมซ้อนกันหลายชั้น อันเป็นโครงสร้างที่กำหนดสถานภาพลัทธิในสังคมของผู้คน

ในการโต้เถียงด้านการปฏิรูปเชิงสถาบัน รวมถึงสถาบันตำรวจ มีการหันเหไปจากวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดเชิงอุดมคติไปสู่การตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปที่ค่อยเป็นค่อยไปและเป็นจริงได้ นี่หมายความว่าแนวคิดที่ใช้จะมุ่งเน้นการบรรลุทางแก้ปัญหาที่น้อยลง แต่เพิ่มการปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่น่าโดยท้อถอยมากขึ้น ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่พัฒนาต่อจากสิ่งที่ทำได้ผลอยู่แล้ว สำหรับการปฏิรูปตำรวจ ได้หันมาใช้แนวคิดการเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลาง แทนที่จะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งเชิงสถาบันทั่วไป<sup>1</sup> สำหรับประเด็นเพศสถานะกับการตำรวจ จึงหมายความว่า การลดการให้ความสนใจกับอุดมคติ และใส่ใจต่อสิ่งที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น รวมถึงการมุ่งเน้นวิธีการทำงาน นั่นคือการเน้นการตอบคำถามว่า *อย่างไร* เท่าๆ กับ *อะไร*

นอกจากนี้ พร้อมกับการเปลี่ยนจุดสนใจไปจากรูปแบบเชิงสถาบันในอุดมคติ ยังมีการตระหนักเพิ่มขึ้นด้วยว่า ผู้ที่ทำงานตำรวจนอกภาครัฐอาจจะมีบทบาทในการให้บริการด้านความมั่นคงปลอดภัยในบางบริบท<sup>2</sup> ขณะที่เครื่องมือนี้ยังคงมุ่งเน้นสำหรับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐเป็นหลัก แต่ก็ไม่สามารถจะละเลยความสำคัญของหน่วยงานด้านความมั่นคงปลอดภัยนอกภาครัฐไปได้

การทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่า “ตำรวจ” และ “การตำรวจ หรือ งานตำรวจ” ที่ใช้ในเครื่องมือนี้ มีระบุไว้ในรอบที่ 1

## 1.2 กลุ่มเป้าหมายของเครื่องมือนี้

ภายในบริการของตำรวจ เครื่องมือนี้มุ่งเน้นที่ระดับนโยบายมากกว่าระดับปฏิบัติ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานของตำรวจระดับอาวุโส หน่วยเพศสถานะ และผู้ที่สนใจการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบูรณาการมิติเพศสถานะในการทำงาน ขณะที่บริการตำรวจเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก แต่เครื่องมือนี้ก็วางแผนมาสำหรับกลุ่มผู้อ่านในวงกว้าง รวมถึงในรัฐสภา กรมกองต่างๆ ของรัฐบาลที่รับผิดชอบงานตำรวจ องค์กรภาคประชาสังคม ภาคีด้านการพัฒนา องค์กรระหว่างประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ตำรวจ และนักวิจัยทั้งหลายที่ทำงานเพื่อปรับปรุงงานตำรวจและความเท่าเทียมทางเพศสถานะ การปฏิรูปตำรวจมิใช่งานของตำรวจแต่ฝ่ายเดียว แต่เป็นงานของตัวแสดงกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนและมีอิทธิพลต่อตำรวจและสภาพแวดล้อมที่ตำรวจปฏิบัติงานด้วย

เครื่องมือนี้จะระบุ *ทางเลือกหลากหลายทาง* สำหรับการบูรณาการมิติเพศสถานะ และการเคลื่อนไปข้างหน้าสู่ความเท่าเทียมทางเพศสถานะในงานตำรวจและผ่านงานตำรวจ โดยถอดประสบการณ์มาจากหลากหลายบริบท ในขณะที่เครื่องมือนี้ให้แนวทางในรูปของตัวอย่างและรายการตรวจสอบต่างๆ ซึ่งหยิบยืมมาจากการปฏิบัติที่ดีในบริบทที่แตกต่างกัน แต่การนำไปใช้จะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกับเวลาและพื้นที่ และจำเป็นต้องมีการจัดปรับตามสมควร ด้วยเหตุนี้ เครื่องมือนี้จึงมีการระบุเงื่อนไขที่สำคัญสำหรับการบรรลุความก้าวหน้าไว้ด้วย

เครื่องมือนี้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในระดับโลก การบูรณาการมิติเพศสถานะมีความสอดคล้องกับบริการของตำรวจในทุกประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาอยู่ในระดับใด ความเท่าเทียมทางเพศสถานะยังคงเป็นประเด็นท้าทายทั่วโลกสำหรับบริการตำรวจ และท้าทายมากเป็นพิเศษในบางกรณี นอกจากนี้ งานตำรวจยังเผชิญกับวิกฤตแห่งความชอบธรรมในหลายบริบททั่วไป ทั้งในประเทศรายได้ต่ำที่เปราะบาง และในประเทศรายได้ต่ำ ปานกลาง และสูง ในเมื่อความท้าทายมีอยู่สองเท่า คือทั้งเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศสถานะและงานตำรวจที่มีคุณภาพ เครื่องมือนี้จึงแสวงหาวิถีทางที่เหมาะสมในเชิงบริบท ในการปรับปรุงงานตำรวจและเสริมสร้างความเท่าเทียมทางเพศสถานะทั่วโลก โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

### กรอบที่ 1 : ตำรวจ กับ งานตำรวจ

“ตำรวจ (Police)” หมายถึงหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย หรือหน่วยงานของรัฐที่ดูแลความมั่นคงปลอดภัย โดยงานหลักคือการปกป้องประชาชนและทรัพย์สินผ่านการให้ความช่วยเหลือต่อสาธารณะ การบังคับใช้กฎหมาย การควบคุมและป้องกันอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย นิยามที่กว้างกว่านี้ที่มุ่งแจกแจงหน้าที่ของตำรวจให้ครอบคลุม คือนิยามของโกลด์สไตน์ (1977) ได้แก่

1. ป้องกันและควบคุมพฤติกรรมที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นภัยคุกคามต่อชีวิตและทรัพย์สิน (อาชญากรรมร้ายแรง)
2. ช่วยเหลือบุคคลที่ตกอยู่ในอันตรายจากการบาดเจ็บทางร่างกาย เช่น ผู้ที่ตกเป็นเป้าของการประทุษร้ายทางอาญา
3. คุ้มครองสิทธิตามรัฐธรรมนูญ เช่น สิทธิในการพูด และสิทธิในการชุมนุม
4. อำนาจความสะดวกในการเคลื่อนที่ของบุคคลและยานพาหนะ
5. ช่วยเหลือผู้ที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ได้แก่ ผู้ที่มีเมามา ผู้ติดยาเสพติด ผู้ป่วยทางจิต ผู้พิการ คนชรา และเด็ก
6. หาทางยุติข้อพิพาท ไม่ว่าจะเป็นระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับรัฐบาลของเขา
7. ระบุชี้ปัญหาที่มีศักยภาพที่จะบานปลายร้ายแรงยิ่งขึ้น ให้แก่พลเมืองปัจเจก ตำรวจ และรัฐบาล
8. สร้างและดำรงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชุมชนในชุดเครื่องมือนี้ คำว่า “ตำรวจ” จะใช้ในความหมายทั่วๆ ไปสำหรับหน่วยบริการสาธารณะที่ได้รับมอบอำนาจ และ/หรือควบคุมโดยรัฐ ให้รับผิดชอบในการรักษาความสงบเรียบร้อย และใช้อำนาจรัฐในการใช้กำลัง และ/หรืออำนาจพิเศษเพื่อการนี้

ข้อเสนอแนะหลายข้อในชุดเครื่องมือนี้ สามารถนำไปใช้ได้กับ *องค์กรทหารที่ทำหน้าที่คล้ายตำรวจ (gendarmarie)* ทหาร หรือกองกำลังกึ่งทหาร ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจในหมู่ประชากรพลเรือน (ในบางประเทศเรียกว่า *guardia civil* หรือ *carabiner*)

“การตำรวจ หรือ งานตำรวจ (Policing)” มีความหมายกว้างกว่าการบังคับใช้กฎหมายของรัฐ เพราะรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปกป้องระเบียบและกฎเกณฑ์ทางสังคมที่ชุมชนยึดถือในการดำรงชีวิต ผู้ที่ให้บริการงานตำรวจจึงมีหลากหลาย ที่พบมากที่สุดคือหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายต่างๆ ในภาครัฐ แต่รวมถึงผู้ที่ให้บริการอย่างไม่เป็นทางการหรือนอกภาครัฐด้วย เช่น ผู้มีอำนาจตรวจตราตามประเพณี บริษัทรักษาความปลอดภัยของเอกชน และกลุ่มชุมชนเผ่าะวังต่างๆ ดังนั้น งานตำรวจจึงหมายถึง *หน้าที่* ในการดูแลรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง แทนที่จะหมายถึง *รูปแบบ* ของการจัดบริการดังกล่าว

บริษัทรักษาความปลอดภัยของเอกชน มีการกล่าวถึงไว้ในบทสรุปเชิงนโยบายว่าด้วย “เพศสถานะกับการกำกับดูแลการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเอกชน”

*แหล่งที่มา : DCAF (2015) “The police”, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF; H. Goldstein (1977) Policing a Free Society, Cambridge, MA: Ballinger, p. 23; T. Bierschenk (2016) “Police and state”, in B. Bradford, B. Jauregui, I. Loader and J. Steinberg (eds) The Sage Handbook of Global Policing, London: Sage, p. 156.*

### 1.3 เคাঁโครงของเครื่องมือ

เครื่องมือนี้แบ่งออกเป็นอีก 6 ส่วน แต่ละส่วนครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

- ◆ ส่วนที่ 2 ทำไมมิติเพศสถานะจึงมีความสำคัญในงานตำรวจ
- ◆ ส่วนที่ 3 งานตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะและบูรณาการมิติเพศสถานะมีหน้าตาอย่างไร
- ◆ ส่วนที่ 4 งานตำรวจจะสามารถขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะและบูรณาการมิติเพศสถานะได้อย่างไร
- ◆ ส่วนที่ 5 กรณีศึกษา ที่ช่วยในการถอดบทเรียนเพื่อการเรียนรู้จากบริบทเฉพาะต่างๆ
- ◆ ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินระดับการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในบริการของตำรวจ
- ◆ ส่วนที่ 7 แหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่มีประโยชน์

เครื่องมืออื่น ๆ และบทสรุปเชิงนโยบายในชุดเครื่องมือนี้ มุ่งเน้นที่ประเด็นและหัวข้ออื่น ๆ เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยและความยุติธรรม และผู้ให้บริการอื่นที่เกี่ยวข้อง (ดูหน้า i) เครื่องมือทั้งชุดนี้มุ่งจัดทำขึ้นเพื่อให้ใช้ร่วมกันทั้งชุด โดยผู้อ่านจะพลิกอ่านตัวเครื่องมือประกอบกับการอ่านบทสรุปเชิงนโยบายเพื่อมองหารายละเอียดเพิ่มเติมในด้านที่ตนสนใจได้ตลอด

## 1.4 บริการตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะ: มีหน้าตาอย่างไร

ตำรวจมีความรับผิดชอบที่จะสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ และอาชญากรรมที่กระทำต่อพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นเพศสถานะใด จะถูกจัดการอย่างจริงจัง การทำเช่นนี้สามารถมีบทบาทสำคัญในการดำรงความยุติธรรมในเชิงกระบวนการ ซึ่งจะเกื้อหนุนความชอบธรรมของระบบยุติธรรม และเพิ่มความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความร่วมมือในหมู่สาธารณชน การจัดการกับอาชญากรรมความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะเกื้อกูลให้สังคมเลิกทอดทิ้งอดกลั้นต่อการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะทั้งปวง ซึ่งจะทำให้ความเท่าเทียมเกิดขึ้นได้\*

งานตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะให้ก้าวหน้า จะต้องมุ่งเน้นตอบสนองต่อความต้องการและประโยชน์ของพลเมืองทุกคน และใส่ใจกับกลุ่มต่าง ๆ ที่มีประวัติศาสตร์ของการถูกเบียดขับให้อยู่ชายขอบ เช่น ผู้หญิง เด็กหญิง และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ งานตำรวจเช่นที่ว่านี้จะต้องได้รับการสนับสนุนโดยบริการตำรวจที่มีความเป็นตัวแทนและเคารพต่อวัฒนธรรมแห่งความหลากหลาย ความเท่าเทียม และความครอบคลุมทั่วถึง ตำรวจจะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมภายในที่เข้มงวด และการกำกับดูแลที่มีความเป็นอิสระ เพื่อที่จะดำรงความเป็นผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพและมาตรฐานที่สูง

## 1.5 ทำอย่างไรจึงจะมีบริการตำรวจที่ขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะ

การจะทำให้บริการตำรวจเป็นส่วนหนึ่งของพลังขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้ จะมีแนวทางที่แตกต่างกันไปในบริบทที่แตกต่างกัน ทว่าเมื่ออยู่สามแนวทางที่สะสมมาจากประสบการณ์อันหลากหลายมากพอควร ที่จะช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้

### โดยการเป็นบริการที่มีความเคารพและความเป็นตัวแทนมากขึ้น

บริการตำรวจที่เป็นตัวแทนที่ครอบคลุมมากขึ้น จะมีทักษะและคุณภาพกว้างขวางพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพโดยรวมของบริการ ทั้งยังช่วยปรับปรุงการสื่อสาร ความไว้วางใจ และการตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะที่อยู่ชายขอบให้ดีขึ้น

การปรับปรุงความเป็นตัวแทนของบริการตำรวจจำเป็นต้องพึ่งการวิเคราะห์กำลังตำรวจเชิงเพศสถานะ รวมทั้งการทำความเข้าใจว่างานตำรวจเป็นตัวแทนของอะไรในสายตาของเพศสถานะต่าง ๆ และแต่ละเพศสถานะมีประสบการณ์อย่างไรกับตำรวจ ในทางที่มีผลต่อการสรรหาบรรจุคน การรักษาคณไว้ และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับมาตรการในการสรรหา จัดจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งผู้หญิง ผู้มีความหลากหลายทางเพศ และ/หรือผู้หญิงและผู้ชายจากชนกลุ่มน้อยในจำนวนที่มากขึ้น รวมถึงโดยผ่านระบบโควตา การรณรงค์กับกลุ่มเป้าหมาย และการจัดโครงสร้างพื้นฐานที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศสถานะ การมีสมาคมนักตำรวจอาจช่วยสร้างเครือข่าย การเป็นพี่เลี้ยงและการช่วยเหลือกันในฐานะเพื่อน สำหรับกลุ่มเพศสถานะที่อยู่ชายขอบภายในวงการตำรวจในระดับที่กว้างขึ้น วัฒนธรรมเชิงสถาบันของบริการตำรวจจำเป็นต้องเป็นไปในทางที่ต้อนรับความหลากหลายทางเพศสถานะในหมู่บุคลากร รวมถึงการสร้างหลักประกันการมีส่วนร่วมของทุกคนในการตัดสินใจในองค์กร

\* ตามจุดประสงค์ของชุดเครื่องมือนี้ “ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ” (gender-based violence – GBV) หมายถึงการกระทำทุกอย่างที่ก่ออันตรายต่อบุคคลอื่นอันมีสาเหตุมาจากการมีสมมุติฐานที่เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับเพศสถานะของบุคคลนั้น GBV เป็นคำศัพท์โดยรวมที่ครอบคลุมการกระทำที่ขัดต่อเจตจำนงของบุคคลที่ถูกกระทำ และเป็นการทำโดยยึดถือความแตกต่างระหว่างความเป็นหญิงกับความเป็นชาย (เพศสถานะ) ที่สังคมกำหนดเป็นบรรทัดฐาน ลักษณะและขนาดของความรุนแรงแตกต่างกันไปแต่ละวัฒนธรรม ประเทศ และภูมิภาค ตัวอย่างรวมถึง ความรุนแรงทางเพศ ซึ่งรวมถึงการแสวงประโยชน์/ละเมิดทางเพศ และการค้ามนุษย์เพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว การบังคับให้สมรส/การสมรสก่อนวัยอันควร การปฏิบัติตามประเพณีที่เป็นอันตราย เช่น การขลิบอวัยวะเพศหญิง (female genital mutilation) การฆ่าเพื่อรักษาเกียรติ (honour killing) การสืบทอดมรดกแม่หม้าย (widow inheritance) และความรุนแรงที่แสดงถึงความเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ (homophobic and transphobic violence)

รายละเอียดดูได้ที่ UN Women (2019), “Gender equality glossary”, [www.trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36](http://www.trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36) (เข้าถึงเมื่อ 6 กันยายน 2019) และที่ UN High Commissioner for Human Rights (2011), “Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity”, UN Doc. A/HRC/17, 41/ 19 November, ย่อหน้า 20

## โดยการตอบสนองอย่างดีขึ้นต่อความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัยของแต่ละเพศสถานะ:

การมีบริการตำรวจและความเท่าเทียมทางเพศสถานะที่ปรับปรุงดีขึ้น สามารถจะบรรลุได้โดยการตอบสนองอย่างดีขึ้นต่อความจำเป็นและประสบการณ์ที่ต่างกันระหว่างผู้ชาย ผู้หญิง เด็กหญิง เด็กชาย รวมถึงผู้มีความหลากหลายทางเพศ การทำเช่นนี้ได้จะสร้างชุมชนที่ปลอดภัยมากขึ้น เอื้อให้สมาชิกทุกคนของสังคมสามารถถือฤทธิการปลดปล่อยอุปสรรคใหญ่ๆ ของความเท่าเทียมออกไปได้ มีทางเลือกอยู่หลายทางสำหรับการผสมผสานมิติเพศสถานะเข้ากับการทำงานตำรวจ รวมถึงระบบและวิธีการที่ได้บูรณาการการวิเคราะห์เชิงเพศสถานะเข้าไปในปฏิบัติการ และนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาชญากรรมด้วยเหตุแห่งเพศทั้งหลาย

หน่วยเพศสถานะ หรือจุดศูนย์กลางประสานงานด้านเพศสถานะ (gender focal points) ภายในบริการตำรวจ สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการนำผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยงานตำรวจ การฝึกอบรม เช่นในเรื่องของความเป็นชาย เพศสถานะ สิทธิมนุษยชน และการรับมือกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ สามารถช่วยเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ งานตำรวจชุมชน (community policing) สามารถช่วยให้ตำรวจมีทิศทางในการทำงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์กับพลเมือง และการป้องกันอาชญากรรมมากขึ้น ส่วนยุทธศาสตร์อื่นๆ ในการปรับปรุงการตอบสนองของตำรวจต่อความจำเป็นที่ต่างกันตามเพศสถานะในด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การจัดหน่วยหรือสถานีสำหรับให้บริการเฉพาะแก่ผู้หญิง และการสร้างเครือข่ายประสานงานสำหรับการบริการผู้มีความหลากหลายทางเพศ การควบคุมภายใน และกลไกกำกับดูแลภายนอกที่เป็นอิสระ มีบทบาทสำคัญยิ่งยวดในการจัดวางและบังคับใช้มาตรฐานความซื่อสัตย์สุจริตที่เข้มงวด ซึ่งจะช่วยปกป้องสิทธิของทุกคน สุดท้ายคือ การทำงานกับผู้ให้บริการงานตำรวจที่มีใช้ภาครัฐ ซึ่งสามารถจะช่วยสนับสนุนการทำงานตำรวจที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานตำรวจในภาครัฐและนอกภาครัฐได้ อย่างไรก็ตาม มาตรการต่างๆ เหล่านี้มีข้อจำกัดที่สำคัญอยู่ด้วย

## โดยการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังและอคติของสังคมเกี่ยวกับเพศสถานะ:

บริการตำรวจในฐานะส่วนหนึ่งของสังคม ย่อมจะสะท้อนความคิดเห็นเป็นไปของสังคมที่บริการนั้นตั้งอยู่ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงภายในวงการตำรวจส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ตำรวจสามารถสนับสนุน หรือเป็นผู้นำการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ที่ท้าทายอคติและการเหมารวมเกี่ยวกับเพศสถานะ เน้นแบบอย่างที่ดีให้คนเห็นเด่นชัด และริเริ่มการสนทนาได้ ขณะที่งานเพศสถานะแต่เดิมมักจะเน้นที่ผู้หญิงและเด็กหญิง แต่การทำงานกับผู้ชายและเด็กชายก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน บริการตำรวจสามารถมีบทบาทในการทำทลายความคิดความเชื่อแบบเหมารวมที่ไม่เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ค้ำจุนความไม่เท่าเทียมต่าง ๆ ที่อยู่ใจกลางของการเลือกปฏิบัติทางเพศสถานะ

## เชิงอรรถท้ายบท

1. โปรดดู M. S. Grindle (2007) "Good enough governance revisited", *Development Policy Review*, 5(25), pp. 574–533; Stabilisation Unit (2014) "Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance", London: Foreign & Commonwealth Office, Ministry of Defence and Department for International Development; T. Kelsall (2011) "Going with the grain in African development?", *Development Policy Review*, 1(29), pp. 251–223; S. Unsworth (2010) "An upside down view of governance", Brighton: Institute of Development Studies; M. Andrews, L. Pritchett and M. Woolcock (2012) "Escaping capability traps through problem driven iterative adaptation (PDIA)", Working Paper 299, Washington, DC: Center for Global Development.
2. P. Albrecht and H. M. Kyed (eds) (2015) *Policing and the Politics of Order-Making*, Abingdon: Routledge; P. Jackson and S. Bakrania (2018) "Is the future of SSR non-linear?", *Journal of Intervention and Statebuilding*, 1(12), pp.30–11.





## 2. กำโไมความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และการบูรณาการ มิติเพศสถานะ จึงมีความสำคัญในงานตำรวจ

การมุ่งบรรลุความเท่าเทียมทางเพศสถานะเป็นพันธกรณีทางกฎหมายระหว่างประเทศ และเป็นสิ่งจำเป็น ในการที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแห่งชาติ สำหรับบริการตำรวจ การบูรณาการมิติเพศสถานะเป็น รากฐานของการคุ้มครองสิทธิในสถานที่ทำงาน และทำให้งานตำรวจมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สังคมปลอดภัย ขึ้น และหลักนิติรัฐแข็งแกร่งขึ้น นี่เป็นเพราะการบรรลุความเท่าเทียมทางเพศสถานะในที่สุดแล้วจะ ป้องกันความรุนแรง คุ้มครองสิทธิของทุกคน และเอื้อให้ทุกคนสามารถเกื้อกูลชีวิตสาธารณะได้อย่างมี ความหมาย

### 2.1 สังคมที่เท่าเทียมกับทางเพศสถานะจะเป็นสังคมที่ปลอดภัยขึ้นที่เคารพหลักนิติรัฐ

ประสบการณ์ของปัจเจกบุคคลเกี่ยวกับความปลอดภัย ผูกพันอย่างใกล้ชิดกับเพศสถานะในฐานะกรอบ ที่สังคมสร้างขึ้น หลักฐานที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างเพศสถานะกับความปลอดภัย ได้แก่ ความ ชุกของการตีความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ (GBV) รวมถึงความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงใน ครอบครัว การค้ามนุษย์ การบังคับให้แต่งงานหรือการแต่งงานก่อนวัยอันควร และการปฏิบัติทางประเพณี ที่ทำอันตราย เช่น การขลิบอวัยวะเพศหญิง และการฆ่าเพื่อรักษาเกียรติ มีประมาณการว่าร้อยละ 35 ของผู้หญิงทั่วโลกประสบความรุนแรงดังกล่าวในชีวิตของพวกเธอ<sup>1</sup> ผู้ชายและเด็กชาย ก็ประสบความ รุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะในบางรูปแบบด้วย นอกจากนี้ ความรุนแรงรูปแบบอื่นๆ ที่ผู้ชายและ เด็กชายประสบ กำลังมีการยอมรับกันมากขึ้นว่าเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความแตกต่างระหว่างเพศสถานะ ที่สังคมกำหนดให้\* ความรุนแรงต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) และบุคคลอื่นที่มีวิถีทางเพศ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างไป ประกอบกันเป็นรูปแบบหนึ่งของความรุนแรงด้วยเหตุ แห่งเพศสถานะด้วยเช่นกัน เพราะเป็นความรุนแรงที่กระทำต่อบุคคลที่ถูกมองว่าท้าทายวิถีทางเพศ ที่ยึดถือกันเป็นบรรทัดฐานหลักสำหรับแต่ละเพศสถานะ (ดูรอบที่ 2 และ ที่ 3 สำหรับคำนิยามของ คำศัพท์เกี่ยวกับเพศสถานะ และดูเครื่องมือที่ 1 ว่าด้วย “ธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง การปฏิรูป ภาคความมั่นคง กับเพศสถานะ” สำหรับการอภิปรายแนวคิดเหล่านี้)

ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ (GBV) ผังรากอยู่ในความไม่เท่าเทียมทางอำนาจ ซึ่งมักจะยอมรับ กันอย่างสนิทใจเสียจนกลายเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น ความไม่เท่าเทียมเหล่านี้ทำให้การเลือกปฏิบัติและ ความรุนแรงอย่างเป็นระบบถูกนำมาใช้เป็นวิธีการที่จะควบคุมผู้หญิง เด็กหญิง ผู้ชาย และเด็กชาย รวม ทั้งผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นผู้ที่คุกคามความคิดที่ครอบงำอยู่ทั่วไปว่าผู้ชายและผู้หญิงจะต้อง ปฏิบัติตัวอย่างไร ดังนั้น การยุติความไม่เท่าเทียมทางเพศสถานะจะทำให้คนทุกคนปลอดภัยขึ้น ไม่ว่า จะมีเพศสถานะใด

ในเมื่อการสร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความปลอดภัย ความมั่นคง และความยุติธรรม เป็น องค์ประกอบแกนกลางของหลักนิติรัฐ ดังนั้น การขับเคลื่อนสู่ความเท่าเทียมทางเพศสถานะยังจะช่วย ให้ประเทศต่างๆ สามารถเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของหลักนิติรัฐด้วย ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของ สันติภาพและการพัฒนา บริการตำรวจมีบทบาทสำคัญยิ่งยวดในกระบวนการนี้ ในฐานะผู้พิทักษ์ กฎหมายและความสงบเรียบร้อย

\* สำหรับแนวทางในการป้องกันและ รับมือกับความรุนแรงทางเพศต่อ ผู้ชาย โปรดดู DCAF (2014) “Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence Against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions”, Geneva: DCAF.



## กรอบที่ 2 : คำศัพท์ด้านเพศสถานะ

**เพศสถานะ หรือ เพศภาวะ (gender)** หมายถึงบทบาท ความประพฤติ กิจกรรม และคุณลักษณะที่สังคมได้สังคมหนึ่ง ณ เวลาหนึ่ง พิจารณาว่าเหมาะสมบนฐานของเพศทางชีวภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย และระหว่างเด็กหญิงกับเด็กชาย รวมทั้งระหว่างผู้หญิงด้วยกัน และระหว่างผู้ชายด้วยกัน คุณลักษณะ โอกาส และความสัมพันธ์เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ *สร้างขึ้นทางสังคม* และ *เรียนรู้* ผ่านกระบวนการเข้าร่วมในสังคม โดยขึ้นอยู่กับบริบทและเวลาที่เฉพาะเจาะจง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพศสถานะเป็นตัวกำหนดว่าสิ่งที่สังคมคาดหวัง อนุญาตให้ทำ หรือเห็นคุณค่าในผู้หญิงหรือผู้ชาย คืออะไรบ้างในบริบทหนึ่งๆ ในสังคมส่วนใหญ่ จะมีความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายในด้านความรับผิดชอบที่สังคมมอบหมายให้ กิจกรรมที่ทำ ความสามารถในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากร รวมทั้งโอกาสที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง

**ความเท่าเทียมทางเพศสถานะ (gender equality)** เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และเป็นเป้าหมายที่รัฐบาลและองค์การระหว่างประเทศได้มุ่งมั่นผูกพันที่จะบรรลุ ความเท่าเทียมทางเพศสถานะหมายถึงว่า “สิทธิความรับผิดชอบ และโอกาส ของปัจเจกบุคคล จะไม่ขึ้นอยู่กับว่าเกิดมาเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง” (UN OSAGI, 2001) ในบริบทของภาคความมั่นคงปลอดภัย นี่หมายความว่าผู้หญิงและผู้ชายจะมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าร่วมในการให้บริการ การจัดการ และการกำกับดูแลความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง และเด็กชายจะได้รับการตอบสนองเท่าเทียมกัน การใช้มาตรการยืนยันสิทธิประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม (affirmative action) หรือบางแห่งเรียกว่า ปฏิบัติการทางบวก (positive action) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างความเท่าเทียมอย่างมีสาระ นี่หมายถึงการดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย ตัวอย่างของมาตรการนี้รวมถึงการรณรงค์สรรหาผู้หญิงมาบรรจุลงตำแหน่งต่างๆ และโครงการจัดหาพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้หญิง บางสถาบันทำมากกว่านี้โดยดำเนิน “การเลือกปฏิบัติทางบวก (positive discrimination)” เช่น การกำหนดโควตาสำหรับผู้หญิง

**มิติเพศสถานะ (gender perspective)** คือแนวทางการมองหรือการวิเคราะห์ที่เจาะดู *ผลกระทบของเพศสถานะ* ที่มีต่อโอกาส บทบาท และการปะทะสังสรรค์ทางสังคม การมองในมิตินี้จะเอื้อให้สามารถทำการ *วิเคราะห์เพศสถานะ (gender analysis)* ได้ และต่อไปก็จะสามารถบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าสู่กระแสหลัก (mainstreaming a gender perspective) ของโครงการ นโยบาย หรือองค์กรที่นำเสนอได้ (UN Women, 2019)

*แหล่งที่มา : UN OSAGI (2001) “Important concepts underlying gender mainstreaming”, New York: United Nations; UN Women (2019) “Gender equality glossary”, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accessed 6 September 2019).*

## กรอบที่ 3 : วิถีทางเพศ และอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่หลากหลาย

เครื่องมือที่ 1 ว่าด้วย “ธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง การปฏิรูปภาคความมั่นคง กับเพศสถานะ” จะอธิบายอย่างละเอียดมากขึ้นถึงความหมายของวิถีทางเพศ และอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่หลากหลาย (diverse sexual orientations and gender identities and expressions) วลีที่ครอบคลุมนี้หมายถึงบุคคลที่ระบุตัวเองเป็น LGBTI หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่นอกจากนี้ยังรวมถึงบุคคลที่ไม่ใช่ผู้ที่ไฝ่ความสัมพันธ์ทางเพศกับคนต่างเพศเป็นหลัก (หรือเท่านั้น) และบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศสถานะที่ไม่ตายตัวว่าเป็นหญิงหรือชายภายในกรอบไบนารีที่แบ่งเพียงสองเพศ (gender binary) ซึ่งรวมถึงอัตลักษณ์ทางเพศสถานะแบบที่ไม่ใช่ไบนารี (non-binary) และไม่ใช่แบบตะวันตก

ในขณะที่เครื่องมือนี้ใช้คำว่า “ผู้ชาย” และ “ผู้หญิง” แต่สิ่งที่สำคัญที่จะต้องระลึกถึงก็คือ คนบางคนจะไม่ระบุตัวเองว่าเป็นผู้ชายหรือเป็นผู้หญิงเพียงเท่านั้น การเลือกปฏิบัติและความรุนแรงที่บุคคลที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่หลากหลายประสบ จะเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับบทบาททางเพศสถานะ

## 2.2 มิติเพศสถานะทำให้งานตำรวจมีประสิทธิผลมากขึ้น

ในการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าไปในงานตำรวจจะทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งชาย หญิง เด็กชาย และเด็กหญิง ล้วนมีความกังวลด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน เพราะประสบกับอาชญากรรมแตกต่างกัน ในสถานที่ที่ต่างกัน โดยผู้กระทำต่างกัน ตารางที่ 1 แสดงถึงรูปแบบความรุนแรงที่บุคคลประสบโดยแยกตามเพศสถานะ ถึงแม้จะมีบางส่วนที่เหมือนกันอยู่นั่นเอง เพศสถานะมีใช้ตัวบ่งชี้ตัวเดียวถึงความไม่มั่นคงปลอดภัย ต้องคำนึงถึงภาวะทับซ้อนกับสถานะอื่นๆ ด้วย และดูว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น วิถีทางเพศ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะ ชาติพันธุ์ ศาสนา ชนชั้น อายุ และสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ ส่งผลอย่างไรต่อประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น คนที่มีพื้นฐานเป็นชนกลุ่มน้อย ชนชั้นล่าง หรือมีความพิการ จะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยต่างไปจากคนเพศสถานะเดียวกันที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าว\* การมองด้วยมิติเพศสถานะจะทำให้เห็นความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัยที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มคนภายในชุมชนได้ และจะหนุนเสริมการพัฒนายุทธศาสตร์งานตำรวจที่สอดคล้องและมีประสิทธิผล

\* ดูเครื่องมือที่ 1 เรื่อง “ธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง การปฏิรูปภาคความมั่นคงปลอดภัย กับเพศสถานะ” สำหรับคำอธิบายที่ครอบคลุมมากขึ้นสำหรับ “อัตลักษณ์ทับซ้อน (intersectionality)”

ตารางที่ 1 : ประสบการณ์แยกตามเพศสถานะ

|                            | อาชญากรรมที่ประสบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | สถานที่เกิดเหตุ                               | ผู้กระทำความผิด                                                                                       |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ผู้ชาย                     | การทำร้ายร่างกาย ปล้นทรัพย์ ฆาตกรรม การรวมกลุ่มแก๊งต่อสู้กัน ความรุนแรงบนถนน การถูกข่มขืนในที่กักกัน ความรุนแรงทางเพศที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ในชุมชนที่อยู่อาศัย ในที่สาธารณะ ในสถานกักกัน | ปกติจะไม่ใช้คนที่ผู้เสียหายรู้จัก โดยทั่วไปจะเป็นผู้ชาย                                               |
| ผู้หญิง                    | การคุกคามล่วงเกิน การล้อเลียนรังแกเพศหญิง (“Eve teasing”) การทำร้ายร่างกายทั่วไป ความรุนแรงในครอบครัว การเฝ้าติดตาม การล่วงละเมิดทางเพศ (ซึ่งรวมถึงการข่มขืน บังคับให้ตั้งครภ์หรือทำแท้ง บังคับให้ทำหมัน การค้ามนุษย์เพื่อแสวงประโยชน์ทางเพศ และความรุนแรงทางเพศที่เกี่ยวข้องเนื่องจากความขัดแย้ง) ประเพณีปฏิบัติที่เป็นอันตราย (เช่น ความรุนแรงที่เกี่ยวข้องจากการเรียกสินสอด อาชญากรรมเพื่อรักษาเกียรติ การบังคับให้แต่งงานหรือการแต่งงานก่อนวัย และการขลิบอวัยวะเพศ) การแก้แค้นด้วยการแพร่ภาพลามก | ในบ้านเรือนส่วนบุคคล ในที่สาธารณะ             | ปกติจะเป็นคนที่ผู้เสียหายรู้จัก มักจะเป็นคนใกล้ชิด โดยทั่วไปเป็นผู้ชาย                                |
| ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ | อาชญากรรมจากความเกลียดกลัวผู้รักร่วมเพศเดียวกัน การล่วงละเมิดทางวาจา การประทุษร้ายร่างกาย การล่วงละเมิดทางจิตใจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | พื้นที่สาธารณะ                                | ปกติจะไม่ใช้คนที่ผู้เสียหายรู้จัก โดยทั่วไปจะเป็นผู้ชาย                                               |
| เด็กผู้หญิง                | การล้อเลียนรังแกเพศหญิง ความรุนแรงในครอบครัว (การล่วงละเมิดเด็ก) การประทุษร้ายทางเพศและการข่มขืน การลักพาตัว การค้ามนุษย์ การแสวงประโยชน์ทางเพศ การสมรู้ร่วมสายลอบหนี ประเพณีปฏิบัติที่เป็นอันตราย (เช่น การขลิบอวัยวะเพศ การแต่งงานก่อนวัย อาชญากรรมรักษาเกียรติยศ และการฆ่าทารก) การส่องดูได้กระโปรง การเกลี้ยกล่อมออนไลน์ (online grooming) การแก้แค้นด้วยการแพร่ภาพลามก                                                                                                                          | ในบ้านเรือนส่วนบุคคล ในที่สาธารณะ             | ปกติจะเป็นคนที่ผู้เสียหายรู้จัก มักจะเป็นสมาชิกในครอบครัว หรือมิตรสหายของครอบครัว โดยทั่วไปเป็นผู้ชาย |
| เด็กผู้ชาย                 | ความรุนแรงในครอบครัว (การล่วงละเมิดเด็ก) การประทุษร้ายทางเพศและการข่มขืน การลักพาตัว การรวมกลุ่มแก๊งต่อสู้กัน การค้ามนุษย์ การเกลี้ยกล่อมออนไลน์ (online grooming)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ในบ้านเรือนส่วนบุคคล                          | ปกติจะเป็นคนที่ผู้เสียหายรู้จัก มักจะเป็นสมาชิกในครอบครัว หรือมิตรสหายของครอบครัว โดยทั่วไปเป็นผู้ชาย |

แหล่งที่มา : T. Denham (2008) “Police Reform and Gender”, in M. Bastick and K. Valasek (eds) *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW; Australian Bureau of Statistics (2012) “Personal safety survey, Australia, 2012”, Canberra, CT: Australian Bureau of Statistics; R. Vaillancourt (2010) “Gender differences in police-reported violent crime in Canada, 2008”, Canadian Centre for Justice Statistics Profile Series, Ottawa, ON: Statistics Canada; M. Morash (2006) *Understanding Gender, Crime and Justice*, London: Sage; S. Mallicoat (2018) *Women, Gender and Crime*, Los Angeles, CA: Sage.



การทำให้ผู้คนปลอดภัยมากขึ้นโดยการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของพวกเขา จะสามารถมีส่วนช่วยสร้างความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้ ผู้หญิงและเด็กหญิงที่ประสบความรุนแรง หรือรู้สึกเสี่ยงต่อความรุนแรง มักจะมีความเป็นไปได้มากกว่าที่จะออกจากโรงเรียนกลางคัน และกลายเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาคนอื่นทางเศรษฐกิจและถูกตัดขาดจากสังคมมากกว่า<sup>2</sup> ผลทางลบที่เกิดขึ้นจากอาชญากรรมความเกลียดกลัวที่กระทำต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ มิใช่เป็นความบอบช้ำทางจิตใจของผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่อาจนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวของชุมชนที่มีความหลากหลายทางเพศโดยรวมด้วย<sup>3</sup> ในทางกลับกัน เมื่อผู้คนรู้สึกปลอดภัย พวกเขาจะสามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ในการมีส่วนร่วมเกื้อกูลสังคม

## 2.3 บริการตำรวจที่มีความหลากหลายเป็นตัวแทนของสังคมจะทำให้เข้าถึงได้และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บริการตำรวจที่เป็นตัวแทนของความหลากหลายของชุมชนที่ให้บริการ รวมทั้งด้านเพศสถานะ จะทำให้ประชาชนเข้าหาและไว้วางใจมากขึ้น ชุมชนจะให้ความร่วมมือรายงานเหตุการณ์อย่างดียิ่งขึ้นหากทั้งหญิงและชายรู้สึกสบายใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับตำรวจ ตัวอย่างเช่น เมื่อผู้ถูกกระทำรุนแรงที่เป็นผู้หญิงสามารถแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงได้ บริการตำรวจที่มีความหลากหลายจะมีความเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงความจำเป็นต่าง ๆ ของชุมชน และดังนั้นจะสามารถสร้างสัมพันธ์ที่แน่นหนากับชุมชนได้ ซึ่งจะทำงานตำรวจมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บริการตำรวจที่มีความหลากหลาย รวมทั้งด้านเพศสถานะ จะได้ใช้ประโยชน์จากความคิดความอ่าน ทักษะ และประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น มีหลักฐานยืนยันว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงมีแนวโน้มที่จะมีคุณลักษณะจำเพาะบางอย่าง ตัวอย่างเช่น ในบางบริบท ตำรวจหญิงมักจะข้องเกี่ยวกับการใช้กำลังน้อยกว่า และมีประชาชนร้องเรียนพฤติกรรมตำรวจหญิงน้อยกว่าตำรวจชาย<sup>4</sup> ผู้บริหารในแอฟริกาใต้และในสหรัฐอเมริการายงานว่า ตำรวจหญิงมักจะมีทักษะในการสื่อสารดีกว่า และผู้แจ้งเหตุมองว่าตำรวจหญิงมีความเห็นอกเห็นใจมากกว่า (แม้สำคัญที่จะต้องไม่เหมารวมว่าผู้หญิงทุกคนมีทักษะเช่นนี้เหมือนกันหมด)<sup>5</sup> การมีตัวแทนของผู้หญิงมากขึ้นยังเป็นการปฏิบัติงานตำรวจอีกด้วย เพราะเจ้าหน้าที่ผู้หญิงจะอยู่ในฐานะดีกว่าในการทำหน้าที่คัดกรองผู้ต้องสงสัยที่เป็นผู้หญิง สัมภาษณ์ผู้เสียหายหญิง และค้นตัวผู้หญิง แต่ทว่ายังมีอัตราส่วนตำรวจหญิงน้อยมากในจำนวนตำรวจทั่วโลก (ดูตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 : อัตราส่วนตำรวจหญิงใน 30 ประเทศ

| อันดับ | ประเทศ                  | ร้อยละของตำรวจหญิง |
|--------|-------------------------|--------------------|
| 1      | ลัตเวีย                 | 37.40              |
| 2      | ลิทัวเนีย               | 36.12              |
| 3      | กายอานา                 | 29.04              |
| 4      | สหราชอาณาจักร           | 28.61              |
| 5      | ตรินิแดดและโตเบโก       | 24.77              |
| 6      | เซอร์เบีย               | 23.22              |
| 7      | เบลเยียม                | 21.75              |
| 8      | มอลตา                   | 19.29              |
| 9      | ฝรั่งเศส                | 19.03              |
| 10     | สิงคโปร์                | 18.08              |
| 11     | โครเอเชีย               | 17.62              |
| 12     | สโลวาเกีย               | 16.98              |
| 13     | บาร์เบโดส               | 16.44              |
| 14     | ฟินแลนด์                | 16.29              |
| 15     | สาธารณรัฐเช็ก           | 15.73              |
| 16     | โปแลนด์                 | 15.40              |
| 17     | ชิลี                    | 15.12              |
| 18     | เดนมาร์ก                | 14.43              |
| 19     | เม็กซิโก                | 13.56              |
| 20     | สโลวีเนีย               | 13.30              |
| 21     | เอลซัลวาดอร์            | 12.78              |
| 22     | ฮอนดูรัส                | 10.34              |
| 23     | แอลเบเนีย               | 9.60               |
| 24     | มอนเตเนโกร              | 9.34               |
| 25     | ปารากวัย                | 7.97               |
| 26     | โปรตุเกส                | 7.47               |
| 27     | บอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา | 7.31               |
| 28     | อิตาลี                  | 7.13               |
| 29     | คาซัคสถาน               | 6.86               |
| 30     | อัลจีเรีย               | 6.35               |

แหล่งที่มา : M. Natarajan and E. Oliveira (2019) "Women and international criminal justice", in M. Natarajan (ed.) *International and Transnational Crime and Justice*, New York: Cambridge University Press

เช่นเดียวกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่แสดงความหลากหลายทางเพศอย่างเปิดเผย จะสามารถช่วยให้ตำรวจเข้าถึงชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศได้ เพื่อต่อสู้กับความรุนแรงจากความเกลียดกลัวผู้ที่รักชอบเพศเดียวกัน<sup>6</sup> ในขณะที่ยังไม่มีข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับจำนวนผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในงานตำรวจ (ส่วนหนึ่งเป็นเพราะความกลัวว่าการเปิดเผยวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศสถานะจะนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ) แต่ก็เชื่อกันว่ามีจำนวนน้อย<sup>7</sup>

บริการตำรวจที่เป็นตัวแทนของความหลากหลายทางเพศสถานะ เมื่อเวลาผ่านไปจะสามารถช่วยแปลงเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของตำรวจให้ตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของพลเมืองทุกกลุ่มได้ทั่วถึง ทั้งยังหนุนนำสู่ความเท่าเทียมทางเพศสถานะโดยทั่วไปได้ด้วย เพราะการจัดจ้างผู้หญิงจำนวนมากขึ้นสามารถมีส่วนเสริมพลังอำนาจทางเศรษฐกิจของผู้หญิง และเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้หญิงและเด็กทั้งมวล

ความเท่าเทียมทางเพศสถานะจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุ ภายใน งานตำรวจ (การดำเนินการเพื่อให้บริการตำรวจมีความเป็นตัวแทนของสังคม) และสามารถขับเคลื่อนได้ ผ่านงานตำรวจ โดยการจัดหาโอกาสให้แก่กำลังแรงงานที่มีความหลากหลายของประเทศ และส่งมอบความมั่นคงปลอดภัยที่ดีขึ้นให้แก่พลเมืองทุกคน

## 2.4 ความเท่าเทียมทางเพศสถานะเป็นพันธกรณีทางกฎหมายระหว่างประเทศและสนับสนุนการพัฒนา

ทุกประเทศได้ให้สัตยาบันต่อสนธิสัญญาและเครื่องมือระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่ผูกพันให้ดำเนินการเพื่อบรรลุความเท่าเทียมทางเพศสถานะ รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับภาคความมั่นคงปลอดภัย (ดูตัวอย่างในกรอบที่ 4)

### กรอบที่ 4 : เครื่องมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะในงานตำรวจ

- *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (1948)* กล่าวถึงสิทธิของปัจเจกบุคคลแต่ละคนที่จะใช้ประโยชน์จากสิทธิและเสรีภาพที่ตนมี “โดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าชนิตใด อาทิ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น” (มาตรา 2) ส่วนมาตรา 7 ระบุว่า “ทุกคนเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด”
- *กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเรือนและสิทธิทางการเมือง (1966)* ระบุว่า “บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้กฎหมายจะต้องห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และต้องประกันการคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นผลจริงจึงจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใดก็ตาม เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ” (มาตรา 26)
- *อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (1979)* ระบุว่า คนทุกคนไม่ว่าจะมีเพศสถานะใด มีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน
- *ปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (1995)* เป็นระเบียบวาระที่หมายมั่นจะบรรลุความเท่าเทียมทางเพศสถานะ โดยเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 12 ด้าน รวมถึงการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง
- *จรรยาบรรณสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย มติสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ (1979) 34/169 และแนวปฏิบัติสหประชาชาติเพื่อการนำจรรยาบรรณไปปฏิบัติให้เกิดผล* ระบุว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิในเสรีภาพ ความมั่นคงปลอดภัยส่วนตัว และเสรีภาพในการแสดงออก หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายควรจะเป็นตัวแทนของ และตอบสนองและพร้อมรับผิดชอบโดยรวม การบังคับใช้กฎหมายควรยึดถือมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และการกระทำของหน่วยงานเหล่านี้ควรเปิดให้สาธารณชนตรวจสอบได้
- *ปฏิญญาสหประชาชาติแห่งหลักการพื้นฐานของความยุติธรรมสำหรับผู้เสียหายจากอาชญากรรมและการใช้อำนาจโดยมิชอบ (1985)* ระบุว่า ให้ปฏิบัติต่อผู้เสียหายจากอาชญากรรมทุกคนด้วยความเมตตาและความเคารพ และคุ้มครองพวกเขาจากการกระทำตอบโต้หรือความรุนแรงต่อเนื่อง ดำเนินการสอบสวนในทางที่ไม่ทำความเสื่อมเสียเพิ่มเติมให้แก่ผู้ที่ประสบความรุนแรง และจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้การดูแลผู้หญิง รวมทั้งโดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการช่วยเหลือต่าง ๆ

สรุปกฎหมายและเครื่องมือระดับสากลและระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศสถานะที่มีรายละเอียดมากกว่านี้ สามารถอ่านได้ในเครื่องมือที่ 4 “ความยุติธรรมกับเพศสถานะ” ส่วนบทสรุปรวมเครื่องมือทางกฎหมายระดับสากลและระดับภูมิภาค มีการตีพิมพ์ออนไลน์ในฐานะส่วนหนึ่งของชุดเครื่องมือนี้

นอกจากนี้ รัฐต่าง ๆ ยังได้แสดงความมุ่งมั่นที่จะสร้างหลักประกันสิทธิมนุษยชนของพลเมืองทุกคน รวมทั้งผู้มีความหลากหลายทางเพศ คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้เน้นเรื่องนี้ในมติว่าด้วย “การปกป้องจากความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศสถานะ” และ “สิทธิมนุษยชน วิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศสถานะ” การบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในงานตำรวจจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าของประเทศในการดำเนินงานตามความมุ่งมั่นดังกล่าว

นอกจากนี้แล้ว ระเบียบวาระผู้หญิง สันติภาพ และความมั่นคง ซึ่งประกอบด้วยมติคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติจำนวน 9 มติ ก็ได้ยืนยันความสำคัญของบทบาทผู้หญิงในด้านสันติภาพและความมั่นคง และเน้นย้ำความสำคัญของการขยายบทบาทของผู้หญิงเพื่อให้แน่ใจว่าจะมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและเต็มที่ในการพยายามสร้างความมั่นคงและสันติภาพใด ๆ \* มติหลายมติของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ ที่เกี่ยวกับการสร้างสันติภาพ และการเคลื่อนกำลังตำรวจระหว่างประเทศ มีข้อกำหนดให้พิจารณาสิทธิเพศสถานะผนวกด้วย เรียกร้องให้ส่งตำรวจหญิงเข้าร่วมจำนวนมากขึ้น และตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องสนองความต้องการด้านความมั่นคงที่ต่างกันตามเพศสถานะ โดยอ้างถึงความรุนแรงทางเพศที่เกี่ยวข้องเนื่องจากความขัดแย้งโดยเฉพาะ

พันธกิจระดับโลกด้านความเท่าเทียมทางเพศสถานะนี้ ยังมีการระบุซ้ำไว้ และบูรณาการเข้าสู่กระแสหลักในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) สองเป้าหมายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกับเพศสถานะและงานตำรวจสามารถดูได้ในตารางที่ 3 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยมีแผนงานในระดับชาติรองรับเพื่อเอื้ออำนวยให้ประเทศสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ การขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะให้ก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนกระบวนการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบนี้ มิติเพศสถานะสามารถจะช่วยให้ตำรวจแสดงบทบาทส่วนของตนในกระบวนการนี้ได้เป็นอย่างดี \*\*

\* สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวาระผู้หญิง สันติภาพ และความมั่นคง ดูได้ที่ Policy Brief on “A Security Sector Governance Approach to Women Peace and Security”

\*\* สำหรับการอภิปรายที่ลงลึกกว่านั้นเรื่องความเชื่อมโยงระหว่างความเท่าเทียมทางเพศสถานะ ความมั่นคง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โปรดดู Policy Brief on “The 2030 Agenda for Sustainable Development, the Security Sector and Gender Equality”.

### ตารางที่ 3 : เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจและเพศสถานะ

| เป้าหมาย (Goals)                                                                                                                                                                                            | จุดมุ่งหมาย (Targets)                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เป้าหมายที่ 5 :<br>บรรลุความเท่าเทียมทางเพศ และสร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน                                                                                                             | 5.1 ยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทุกรูปแบบทุกแห่งหน                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                             | 5.2 ขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทุกรูปแบบทั้งในมณฑลสาธารณะและส่วนตัว รวมทั้งการค้าหญิงและเด็ก และการแสวงประโยชน์ทางเพศและทางด้านอื่น                              |
|                                                                                                                                                                                                             | 5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีโอกาสเท่าเทียมในการเป็นผู้นำในทุกระดับของการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตสาธารณะ                         |
|                                                                                                                                                                                                             | 5.C เปิดรับและเสริมความเข้มแข็งให้แก่นโยบายที่ดี และกฎหมายที่บังคับใช้ได้ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และสร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกระดับ |
|                                                                                                                                                                                                             | 16.1 ลดความรุนแรงทุกรูปแบบ และอัตราการตายที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทุกหนแห่ง                                                                                           |
| เป้าหมายที่ 16 :<br>ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมทั่วถึงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ และทุกคนสามารถเข้าถึงได้ในทุกระดับ | 16.2 ยุติการล่วงละเมิด แสวงประโยชน์ ค้ำมนุษย์ และความรุนแรงต่อเด็ก รวมทั้งการทารุณกรรมเด็ก                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                             | 16.3 ส่งเสริมหลักนิติรัฐในระดับประเทศและระหว่างประเทศ และสร้างหลักประกันการเข้าถึงความยุติธรรมให้แก่ทุกคน                                                                |
|                                                                                                                                                                                                             | 16.6 พัฒนาสถาบันต่าง ๆ ในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ และโปร่งใส                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                             | 16.7 สร้างหลักประกันการตัดสินใจที่สนองต่อความต้องการ ครอบคลุมทั่วถึง มีส่วนร่วมและเป็นตัวแทนได้ในทุกระดับ                                                                |
|                                                                                                                                                                                                             | 16.10 สร้างหลักประกันการเข้าถึงสารสนเทศของสาธารณชน และคุ้มครองเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมายระดับชาติและข้อตกลงระหว่างประเทศ                                                    |
|                                                                                                                                                                                                             | 16.B ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและการเมืองที่ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน                                                                                     |



## เชิงอรรถท้ายบท

---

1. World Health Organization, Department of Reproductive Health and Research, London School of Hygiene and Tropical Medicine and South African Medical Research Council (2013) "Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence", Geneva: World Health Organization, p. 2.
2. UN Women (2013) "The costs of violence: Understanding the costs of violence against women and girls and its lessons learned from Asia and the Pacific", New York: UN Women.
3. J. G. Bell and B. Perry (2014) "Outside looking in: The community impacts of anti-lesbian, gay and bisexual hate crime", *Journal of Homosexuality*, 1(62), pp. 120–98.
4. J. Brown and F. Heidensohn (2000) *Gender and Policing: Comparative Perspectives*, Basingstoke: Macmillan; A. Ward and T. Prenzler (2016) "Good practice case studies in the advancement of women in policing", *Police Science and Management*, 4(18), p. 242.
5. National Center for Women and Policing, cited in M. Natarajan (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*, Aldershot: Ashgate, p. 16.
6. A. Lucia (2014) "Fort Worth police recruit gay officers with new video", *CBS Local Media*, [www.dfw.cbslocal.com/24/07/2014/fort-worth-police-recruit-gay-officers-with-new-video](http://www.dfw.cbslocal.com/24/07/2014/fort-worth-police-recruit-gay-officers-with-new-video); M. Macaskill (2003) "Police to recruit more gay officers", *The Times*, 28 December, [www.thetimes.co.uk/article/police-to-recruit-more-gay-officers87zp0zhzxtf](http://www.thetimes.co.uk/article/police-to-recruit-more-gay-officers87zp0zhzxtf); *The Argus* (2003) "Police use Pride to recruit gay officers", *The Argus*, 6 August, [www.theargus.co.uk/news/5106899.police-use-pride-to-recruit-gay-officers](http://www.theargus.co.uk/news/5106899.police-use-pride-to-recruit-gay-officers) (all accessed 14 March 2019).
7. R. A. Colvin (2012) *Gay and Lesbian Cops: Diversity and Effective Policing*, Boulder, CO: Lynne Rienner.





### 3. งานตำรวจที่จับเคสความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และบูรณาการมิติเพศสถานะ จะมีหน้าตาเป็นอย่างไร

เนื่องจากตำรวจเป็นด่านแรกของกระบวนการยุติธรรมอาญาสำหรับประชาชน จึงมีโอกาที่จะสร้างหลักประกันว่าประชาชนจะได้รับประสบการณ์ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า บุคคลทุกคนทั้งผู้ชาย ผู้หญิง เด็กชาย เด็กหญิง จะได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพ และอาชญากรรมที่พวกเขาประสบจะถูกดำเนินการอย่างจริงจัง นี่ถือเป็นบทบาทสำคัญของตำรวจที่จะมีส่วนในการสร้างสังคมที่ไม่มีความอดทนต่อการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ

งานตำรวจที่หนุนเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะจะเน้นให้พลเมืองเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งตอบสนองความต้องการและผลประโยชน์ของทั้งชุมชน และใส่ใจกับกลุ่มที่เคยถูกกีดกันในประวัติศาสตร์ เช่น ผู้หญิง เด็กหญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศ งานตำรวจเช่นนี้จะอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดโดยหน่วยงานอิสระ เพื่อให้ดำรงความเป็นมืออาชีพ ความเปี่ยมคุณธรรมและมาตรฐานจรรยาบรรณในระดับสูง ในส่วนนี้จะระบุวิสัยทัศน์สำหรับงานตำรวจที่ตอบสนองต่อเพศสถานะอย่างดีเลิศ ส่วนรายละเอียดวิธีการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะอยู่ในส่วนที่ 4

#### 3.1 งานตำรวจเน้นการให้บริการและมุ่งป้องกันอาชญากรรมโดยร่วมมือเป็นภาคีกับชุมชนที่หลากหลายทั้งปวง

งานตำรวจนั้นเป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นไป เพื่อ ชุมชน ไม่ใช่การตรวจตราชุมชน ตำรวจจะมองชุมชน ไม่ว่าจะมีหลากหลายอย่างไร เพียงใด ว่าเป็นภาคีของตำรวจในการดูแลให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนมีความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งปลอดภัยจากการล่วงละเมิดที่กระทำโดยรัฐและหน่วยงานของรัฐ การใช้กำลังจะเป็นทางเลือกสุดท้ายอย่างแท้จริง และจะใช้ได้อย่างได้สัดส่วนและน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการปะทะสังสรรค์กับสาธารณชนทั่วไป เจ้าหน้าที่ตำรวจจะแสดงความเป็นมิตรและสุภาพกับทุกคน

ภาพลักษณ์ของตำรวจที่แสดงออก ทั้งที่อยู่ในสื่อ ในการประชาสัมพันธ์ของรัฐ และในการรณรงค์รับสมัครเข้าทำงาน จะสะท้อนความหลากหลายของกำลังตำรวจ และการมีส่วนร่วมของผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ งานตำรวจมิใช่เป็นวัฒนธรรมแบบชายผู้แกร่งกล้าเกินคน แต่เป็นวัฒนธรรมที่เคารพทุกคนและเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางเพศสถานะ และทางอายุ เผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิภาค และชนชั้น และเครื่องหมายกำหนดอัตลักษณ์อื่นๆ

#### 3.2 อาชญากรรมที่กระทำต่อทุกคนจะถือเป็นเรื่องจริงจังในฐานะงานหลักของตำรวจ และจะดำเนินการอย่างละเอียดอ่อนโดยประสานงานกับบริการสนับสนุนอื่นๆ

บริการตำรวจให้คุณค่าแก่สิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกสาธารณชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การจัดการกับความรุนแรงในครอบครัวและอาชญากรรมอื่นที่กระทำในพื้นที่ส่วนตัวโดยคนใกล้ชิดหรือสมาชิกในครอบครัว ถือเป็นงานหลักของตำรวจ (ไม่ใช่ “เรื่องภายในครอบครัว” หรือ ปัญหาสำหรับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเท่านั้น) เพราะเป็นงานที่มีส่วนเกี่ยวพันวัฒนธรรมสังคมในวงกว้างที่ปฏิเสธไม่ยอมรับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ ความรุนแรงในครอบครัวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรกๆ ตามความถี่ของการเกิดเหตุ

ในภาพ : เจ้าหน้าที่ตำรวจของยูเครนเข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงประจักษ์ เรื่องการสอบสวนเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัว ตุลาคม 2561 © Yevhen Maloletka/OSCE.



ตำรวจจะมีความละเอียดอ่อนต่อความต้องการที่ต่างกันของผู้ชาย ผู้หญิง เด็กชาย เด็กหญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศในด้านของความมั่นคงปลอดภัย ตำรวจจะเข้าใจดีว่า นอกจากความต้องการที่แตกต่างตามเพศสถานะแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่เพิ่มความเสี่ยงให้แก่ผู้คน เช่น ชาติพันธุ์ ชนชั้นและภาษา บริการด้านการป้องกัน การสืบหา การแจ้งความ การสอบสวน และการสนับสนุน จะจัดให้สอดคล้องกับแต่ละกลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกัน โดยมีบริการเฉพาะทางเตรียมไว้สำหรับบางกลุ่มโดยเฉพาะ บริการตำรวจที่หลากหลายและมีความเป็นตัวแทนหมายความว่า ผู้เสียหายที่รอดชีวิตมาสามารถจะแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงหรือชายก็ได้ แต่วัฒนธรรมสถาบันที่ครอบคลุมทั่วถึงหมายความว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนพร้อมที่จะจัดการกับอาชญากรรมทุกประเภทด้วยความเคารพและความละเอียดอ่อน ตำรวจทุกคนจะจัดการกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศอย่างไว้วางใจ ด้วยความสำนึกถึงอันตรายของการทำให้ผู้เสียหายตกเป็นเหยื่อซ้ำสอง และด้วยความเคารพความเป็นส่วนตัว เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมให้สามารถระบุความจำเป็นของผู้เสียหาย และแนะนำบริการเฉพาะทางที่เหมาะสมให้ได้ มีบริการสนับสนุนเฉพาะทางที่หลากหลายที่ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงได้ รวมถึงการรักษาพยาบาล การสนับสนุนทางจิตวิทยา การคุ้มครองทางกายภาพ และความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย (ไม่ว่าจะเป็นบริการของภาครัฐ ของภาคเอกชน หรือขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ก็ตาม) โดยที่ตำรวจจะช่วยอำนวยความสะดวกให้ ผ่านเครือข่ายการส่งต่อที่เสริมให้เข้มแข็งและการประสานการบริหารจัดการเคสที่ทำอย่างสม่ำเสมอ

### 3.3 บริการตำรวจมีความหลากหลาย มีผู้หญิงร่วมงานอย่างเด่นชัด

บริการตำรวจโดยรวมจะสะท้อนความหลากหลายที่มีอยู่ในชุมชนที่ตำรวจให้บริการ และเปิดรับคุณูปการอันมีค่าจากการมีส่วนร่วมของหญิงชายที่หลากหลายอย่างทั่วถึง นี่หมายความว่าผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศจะมีพื้นที่ในการเข้าร่วมมีชีวิตร่วมในทุกระดับของโครงสร้างขององค์กร แต่ในทุกพื้นที่ของงานตำรวจ รวมทั้งในบทบาทเจ้าหน้าที่ตำรวจแถวหน้าด้วย โดยไม่ถูกจำกัดให้มีบทบาทเฉพาะในส่วนของการให้บริการต่อผู้หญิง เด็ก และผู้มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น

ความหลากหลายของการจัดบุคลากรตำรวจเช่นที่ว่านี้ จะได้รับการสนับสนุนจากนโยบายด้านการสรรหาบรรจุ ฝึกอบรม การดำรงบุคลากร และการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ที่ตระหนักถึงผลงานและทักษะที่จำเป็น แทนที่จะติดอยู่กับความคิดที่ล้าสมัยว่างานตำรวจเกี่ยวข้องกับอะไร นี่อาจรวมถึงการใช้มาตรการเชิงยืนยัน ได้แก่การพุ่งเป้าเฉพาะเจาะจงไปที่กลุ่มคนที่แต่เดิมถูกเลือกปฏิบัติมาตลอดในด้านการจัดจ้าง การดำรงคน และการเลื่อนตำแหน่ง การจัดตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น การอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อทำหน้าที่พ่อแม่ของลูก และการสนับสนุนด้านการดูแลเด็กเล็ก จะเอื้อให้เกิดความเท่าเทียมทางโอกาส รูปแบบตำรวจ อุปกรณ์และสถานที่ (เช่น ที่พักอาศัยและห้องสุขา) จะมีการออกแบบโดยคำนึงถึงความหลากหลายทางเพศสถานะ การรณรงค์สรรหาบุคลากรที่พุ่งเป้าที่ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะ และการมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่หลากหลาย ล้วนเป็นมาตรการที่ครอบคลุมทั่วถึงเช่นเดียวกัน ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศจะได้รับการพิจารณาหรือในเรื่องของนโยบาย แผนงาน และอาคารสถานที่โดยตลอด เพื่อส่งเสริมความครอบคลุมทั่วถึง

### 3.4 วัฒนธรรมองค์กรของตำรวจและการจัดการความหลากหลายของค่านิยม

#### ความเท่าเทียมและความครอบคลุมทั่วถึง กับแบบอย่างของความเป็นชายเชิงบวก

สถาบันตำรวจจะมีนโยบายที่เข้มงวดว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ ที่เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างพร้อมเพรียงกันทั่วทั้งองค์กร มีการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจนโยบายและจรรยาบรรณดังกล่าว ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมระหว่างประจำการปกติ วัฒนธรรมองค์กรของตำรวจทุกแห่งจะไร้ซึ่งความอดทนต่อการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การรังแกและการล่วงละเมิดด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ และจะกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ร้องเรียนพฤติกรรมดังกล่าวเมื่อพบเห็นในที่ใดก็ตาม กรณีร้องเรียนที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด จะได้รับการพิจารณาโดยหน่วยตรวจสอบและกำกับดูแลภายในอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และด้วยความอ่อนไหวต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ร้องเรียน ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศจะถือว่าตำรวจเป็นนายจ้างที่สนับสนุนตน

วัฒนธรรมองค์กรของตำรวจจะหล่อหลอมบุคลิกลักษณะ *ความเป็นชายเชิงบวก* หมายถึงว่า วัฒนธรรมนี้จะไม่ผลิตซ้ำความคิดความเชื่อที่ว่าผู้ชายทุกคนโดยเนื้อแท้แล้วมีความก้าวร้าว แข็งแกร่งและครอบงำอยู่ภายในตัว แต่จะส่งเสริมบุคลิกความเป็นชายในเชิงบวก ที่เน้นความเอื้ออาทร ความมีเมตตา และความเคารพ ซึ่งก็ไม่ใช่เนื้อแท้ของผู้หญิง แต่เป็นคุณลักษณะที่มีค่าพึงปรารถนาสำหรับคนทุกคน เพราะช่วยให้เกิดการสื่อสารและความเป็นผู้นำที่ดีกว่า บริการตำรวจจะเป็นแบบอย่างของความเป็นชายเชิงบวกในสังคม และจะแสดงบทบาทเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ชายและเด็กชายทั่วไป ในฐานะผู้ที่มีความมั่นใจและมั่นคงในตัวเองและเฉลิมฉลองความหลากหลาย

การสนับสนุนความหลากหลายและความเท่าเทียมจะมาจากผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุม องค์กรตำรวจจะสนับสนุนการริเริ่มใด ๆ ที่เพิ่มพูนความหลากหลาย ความเท่าเทียม และความครอบคลุมทั่วถึง ตัวอย่างเช่น การจัดตั้งสมาคมของบุคลากรหญิง หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือการสงวนที่ในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความหลากหลายในโอกาสเลื่อนตำแหน่งการงาน ผู้บริหารระดับอาวุโสของตำรวจจะลงทุนในการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การเพิ่มความเท่าเทียมและการตอบสนองต่อประเด็นเพศสถานะ และสำรวจหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง บริการตำรวจจะสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งโดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรที่เป็นชนกลุ่มน้อยสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับและเสนอความคิดได้

### 3.5 การกำกับดูแลกิจการตำรวจที่เข้มแข็ง เป็นอิสระ เป็นสิ่งที่น่ายินดีต้อนรับ

ระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพจะช่วยในการดำรงมาตรฐานคุณธรรมภายในบริการตำรวจ โดยใส่ใจกับความเท่าเทียมอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ ยังจะมีกลไกภายนอกที่แข็งแกร่งและเป็นอิสระกำกับดูแลให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรับผิดชอบตรวจสอบได้ กลไกเหล่านี้อาจรวมถึงคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน หน่วยงานรับร้องทุกข์ต่างๆ และคณะกรรมการต่อต้านการทุจริต (การจตุรปกครองอาจแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละประเทศ) รวมทั้งรัฐสภาด้วย\* โดยที่กลไกเหล่านี้ภายในตนเองจะมีความหลากหลายทางเพศสถานะและตอบสนองต่อเพศสถานะอยู่ด้วย กรอบทางกฎหมายจะเอื้อให้กลไกเหล่านี้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการติดตามผล การทบทวน การสอบสวนและการดำเนินคดีชั้นศาลได้ตามที่จำเป็น กลไกกำกับดูแลเหล่านี้จะได้รับการให้คุณค่าในฐานะส่วนสำคัญที่จะสร้างหลักประกันการมีบริการตำรวจที่มีคุณภาพ และจะได้รับมอบอำนาจให้กระทำ การได้โดยปราศจากการแทรกแซงหรือการคุกคามทางการเมืองในกรณีที่พบว่ามีการประพฤติมิชอบใดๆ

องค์กรในภาคประชาสังคม (รวมถึงสื่อมวลชน องค์กรผู้หญิง และกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ) กับตำรวจจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ซึ่งหนุนนำให้เกิดการยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของความปลอดภัยของชุมชน หลักนิติรัฐและการคุ้มครองสิทธิ นอกจากนี้ กลุ่มประชาสังคมยังจะมีบทบาทแข็งขันในการกำกับดูแลกิจการตำรวจอย่างเป็นทางการ เช่น ผ่านการเป็นสมาชิกคณะกรรมการและคณะทำงานอิสระต่างๆ

\* สำหรับแนวทางการกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยรัฐสภาโดยเฉพาะ โปรดดูเครื่องมือที่ 7 ว่าด้วย “การกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยรัฐสภากับเพศสถานะ” (Tool 7 on “Parliamentary Oversight of the Security Sector”) สำหรับรายละเอียด แนวปฏิบัติสำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โปรดดู “หมายเหตุว่าด้วยการบูรณาการเพศสถานะเข้าในการกำกับดูแลภาคความมั่นคง” (“Guidance notes on integrating gender into security sector oversight”) ของ DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014)



غنى

نفسى  
ما أكرهشى إني بنت

نفسى  
ما أكرهشى

Ginny



## 4. งานตำรวจจะขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะและบูรณาการมิติเพศสถานะได้อย่างไร

ด้วยวิสัยทัศน์ที่ระบุไว้ในส่วนที่ 3 ในส่วนนี้จะกล่าวต่อไปถึงมาตรการต่างๆ ที่สามารถจะช่วยปรับปรุงงานตำรวจและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้ โดยจะแบ่งเป็นสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การแปลงเปลี่ยนเป็นบริการที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนมากขึ้น การปรับปรุงการตอบโต้กับอาชญากรรมที่กระทำต่อผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการเปลี่ยนความคาดหวังและอคติของสังคมเกี่ยวกับเพศสถานะ หลังจากนั้นจะมีการเตือนความจำถึงขั้นตอนเหล่านี้ที่อยู่ในแนวทางการประเมินตนเองในส่วนที่ 6

ก่อนที่จะลงรายละเอียดมาตรการต่างๆ ที่สามารถจะหนุนนำการเปลี่ยนแปลงเช่นที่ว่า จำเป็นต้องเน้นย้ำว่ามาตรการเหล่านี้ควรจะถือว่าเป็น “รายการส่วนประกอบต่างๆ” ที่เมื่อผสมรวมกันแล้วจะนำไปสู่ความเท่าเทียมทางเพศสถานะ การที่บริการตำรวจจะมีส่วนเสริมสร้างความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้ มิใช่จะมีเพียงมีจำนวนตำรวจหญิงมากขึ้น หรือเพียงจัดบริการตอบสนองกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศได้ดีขึ้น แต่จะเป็นบริการตำรวจที่ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์กับสาธารณะให้เป็นไปในวิถีของการให้บริการ ที่ปลดปล่อยวัฒนธรรมความเป็นชายสุดขั้ว และเปิดรับความหลากหลายอย่างครอบคลุม ทั้งเพศสถานะ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และกลุ่มอื่นๆ บริการตำรวจจะกลายเป็นผู้พิทักษ์ความปลอดภัยสำหรับทุกคนภายในชุมชนที่หลากหลาย โดยเริ่มจากกลุ่มที่เปราะบางและถูกเบียดขับมากที่สุด มาตรการที่จะนำเสนอข้างล่างนี้ คือทุกสิ่งทุกอย่างที่อาจนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามที่จะขับเคลื่อนสู่ความเท่าเทียมทางเพศสถานะในงานตำรวจและผ่านงานตำรวจ แม้มาตรการทั้งหมดจะมีความสำคัญในตัวของมันเอง แต่มันไม่ใช่จุดมุ่งหมายสุดท้าย หากเป็นเพียงขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่สูงส่งยิ่งขึ้น นั่นคือการมีสังคมที่เสมอภาคสำหรับทุกคน ไม่ว่าจะเพศสถานะใด

### 4.1 เงื่อนไขของความสำเร็จ

มาตรการที่เสนอแนะในเครื่องมือนี้ ไม่ใช่เป็นหลักประกันความสำเร็จที่เมื่อจัดวางแล้วก็ไม่จำเป็นต้องทำงานต่อ อันที่จริงมาตรการเหล่านี้จะประสบความสำเร็จในการหนุนเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้ ก็ต่อเมื่อมีเงื่อนไขบางอย่างพร้อมมูลด้วย รายการต่อไปนี้เป็นเงื่อนไขบางอย่างที่จำเป็นจะต้องมีอยู่ เพื่อให้มาตรการที่เสนอแนะในเครื่องมือนี้สามารถปรับปรุงงานตำรวจให้หนุนเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้จริง

- ✓ **ความสอดคล้องกับบริบท** บ่อยครั้งมีการน้อมนำยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากบริบทหนึ่งมาใช้ โดยไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสมของมันกับสถานที่และเวลาอื่นมากนัก<sup>1</sup> การเรียนรู้ข้ามบริบทมีความสำคัญ แต่ไม่ได้หมายความว่าถึงการนำยุทธศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จในที่หนึ่งมาใช้ในที่หนึ่ง หลักฐานต่างๆ จำเป็นต้องมีการแปลความ เพื่อให้เข้าใจได้ว่าทำไมยุทธศาสตร์นั้นๆ จึงประสบความสำเร็จในที่นั้น และพิจารณาว่าสภาพการณ์ที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จในที่นั้นมีอยู่ในอีกที่หนึ่งหรือไม่ องค์ประกอบของวิธีการที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว อาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับที่อื่นๆ การมีส่วนร่วมของผู้คนในบริบทที่เป็นเป้าหมาย (รวมถึงระดับที่ต่ำกว่าระดับชาติ) จะช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ว่ายุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาขึ้นนั้นมีความเหมาะสมกับบริบทนั้น
- ✓ **ท้องถิ่นเป็นเจ้าของและเป็นผู้นำทาง** สิ่งสำคัญคือยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องขับเคลื่อนโดยตัวแสดงในท้องถิ่น หรือเกี่ยวข้องและได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในท้องถิ่น หากยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าผลักดันมาจากภายนอก ก็จะทำให้ได้ผลจำกัด

ในภาพ : ในเดือนพฤษภาคม 2555 ด้วยแรงบันดาลใจจากการพูดคุยกันเรื่องสื่อ หญิงชายจากทุกกลุ่มอายุและพื้นเพออกมายืนต่อ ๆ กันเป็นลูกโซ่บนทางเท้าริมถนนกัมเอต เอลเดวิล ในกรุงโคโร ถือป้ายข้อความต่อต้านการคุกคามผู้หญิงบนท้องถนน © Fatma Elzahraa Yassin/ UN Women

และอาจบั่นทอนการสนับสนุนของท้องถิ่น องค์กระระหว่างประเทศที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลง จำเป็นยิ่งยวดที่จะต้องใช้เวลาคำความรู้จักกับตัวแสดงและเครือข่ายต่างๆ ในท้องถิ่น และต้องให้แน่ใจว่ายุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะพัฒนาขึ้น และนำไปปฏิบัติ ด้วยการประสานความร่วมมือกับภาคีในท้องถิ่น นี่อาจหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงจะเกิดอย่างค่อยเป็นค่อยไป แทนที่จะเป็นไปตามปรารถนา แต่ก็จะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนกว่า

- ✓ **ฉลาดเฉลียวทางการเมือง** การเปลี่ยนแปลงทางสังคมคือการเมือง เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลง การจัดสรรแบ่งปันอำนาจและทรัพยากรภายในสังคม การจะรับมือกับลักษณะที่เป็นการเมืองของการเปลี่ยนแปลงได้ ยุทธศาสตร์นั้นจะต้องฉลาดเฉลียวในเรื่องของการเมือง<sup>2</sup> นั่นคือ ผู้เสนอยุทธศาสตร์ต้องเข้าใจผลประโยชน์และแรงจูงใจที่กำหนดพฤติกรรมและความคิดของผู้คน และต้องรู้ว่าใครบ้างที่จะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และใครอาจจะขัดขวาง เมื่อยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยความเข้าใจอันดีในเรื่องของการเมือง ก็จะช่วยให้อาจสามารถรับมือกับอุปสรรคต่างๆ และระดมการสนับสนุนได้ดีกว่า การรับมืออาจรวมถึงการสร้างแนวร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ตระหนักถึงพื้นที่ทางการเมืองที่มีอยู่ ถึงความคิดเห็นและทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่ดีที่สุดที่จะใช้ประโยชน์จากพลังสนับสนุนที่มีอยู่เพื่อโน้มน้าวพวกเขา ตัวอย่างเช่น ในความพยายามที่จะยุติการขลิบอวัยวะเพศหญิง มีการทำงานกับผู้นำตามประเพณีของท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อรับรู้ความสนใจของพวกเขา และให้แน่ใจว่าพวกเขาจะสนับสนุนและไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง ในทำนองเดียวกัน เมื่อผู้ที่ผลักดันประเด็นเพศสถานะมีปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้นกับผู้ชายและเด็กชาย ก็อาจสามารถสร้างแนวร่วมได้กว้างขวางขึ้นกว่าเครือข่ายเฟมินิสต์ที่มีอยู่เดิม
- ✓ **ผู้นำสนับสนุน** ยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะได้รับประโยชน์อย่างมากจากการมีผู้นำที่มุ่งมั่นที่มาจากกลุ่มผู้บริหารอาวุโส ผู้ที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ให้อิสัยทัศน์และทรัพยากร และช่วยนำขบวนฝ่ายตรงข้ามไปได้ ผู้นำเช่นนี้มีความสำคัญในกรณีขององค์กรที่มีการแบ่งลำดับชั้นอย่างของตำรวจ ซึ่งมีความคาดหวังให้ทุกคนอยู่ในโอวาทตามห่วงโซ่การบัญชาการ การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างแข็งขันจากระดับบริหารจะถูกละเลยได้ง่าย เพราะถูกมองว่าไม่มีใครจริงจังกับมัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นยิ่งที่จะต้องสร้างพลังสนับสนุนในหมู่ผู้บริหารอาวุโส คำว่า “ผู้นำ” ควรจะต้องเข้าใจอย่างกว้างๆ มิใช่เฉพาะหัวหน้าใหญ่หรือผู้บริหารอาวุโสของตำรวจเท่านั้น ควรมีผู้นำจากหลายระดับร่วมด้วย ที่สำคัญคือผู้บริหารอาวุโสจะต้องยินดีและพร้อมที่จะกล่าวสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ความมุ่งมั่นของพวกเขาเป็นที่ประจักษ์ต่อสายตาคู่คน ตัวอย่างเช่น ในออสเตรเลีย การที่ผู้บัญชาการตำรวจมลรัฐวิคตอเรียแสดงความมุ่งมั่นส่วนตัวที่จะจัดการกับความรุนแรงในครอบครัว เป็นปัจจัยขับเคลื่อนศูนย์กลางที่ทำให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยความรุนแรงในครอบครัวขึ้นในปี 2558 โดยมีผลลัพธ์เป็นการปฏิรูปด้านต่าง ๆ<sup>3</sup>
- ✓ **ผูกโยงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่กว้างกว่า** บริการตำรวจสะท้อนภาพของสังคมที่บริการนั้นตั้งอยู่ คือจะแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมนั้น ตั้งแต่การเห็นพ้องสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศสถานะไปจนถึงการต่อต้านแนวคิดดังกล่าว ดังนั้นจึงเป็นไปได้ยากที่จะคาดหวังให้ตำรวจเปลี่ยนแปลงในอัตราที่เร็วกว่าสังคมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ เพราะกระบวนการเปลี่ยนแปลงใดก็ตามภายในบริการของตำรวจควรจะเชื่อมโยงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมโดยรวม ตัวอย่างเช่น ความพยายามยุติการขลิบอวัยวะเพศหญิงบางครั้งมุ่งเน้นให้ตำรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดขึ้น แต่วิธีการนี้จะเลยความจริงที่ว่า ในประเทศที่ยึดถือประเพณีดังกล่าว ตำรวจหลายคนมีแนวโน้มที่จะส่งลูกสาวของตนเองไปขลิบอวัยวะเพศด้วย ในทำนองเดียวกัน ตำรวจเองก็อาจเป็นผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัวตนด้วย รายงานศึกษาในสหรัฐอเมริกาฉบับหนึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแนวโน้มที่จะล่วงละเมิดคู่ครองของตนมากกว่าคนทั่วไประหว่างสองถึงสี่เท่า<sup>4</sup> การเชื่อมโยงความพยายามเพื่อเปลี่ยนแปลงบริการตำรวจกับการเปลี่ยนแปลงในชุมชนที่ตำรวจให้บริการ จึงเป็นช่องทางที่ดีที่สุดสำหรับการบรรลุความมั่นคงปลอดภัยและความเท่าเทียมสำหรับทุกคน

ด้วยเงื่อนไขที่กล่าวมาข้างต้น ส่วนต่อไปนี้จะกล่าวถึงมาตรการที่หลากหลายที่อาจช่วยในการบรรลุความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในงานตำรวจ

### ข้อแนะ : การทำงานประเด็น เพศสถานะผ่านช่องทางอื่น

ในบางบริบท การทำงานที่เน้นประเด็นเพศสถานะอย่างชัดเจน เป็นเรื่องอ่อนไหว หรือผู้นำตำรวจไม่เห็นว่าเป็นสำคัญเป็นอันดับต้น

ในกรณีที่เริ่มงานประเด็นเพศสถานะโดยตรงได้ยาก อาจใช้ยุทธศาสตร์เลือกประเด็นที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ แต่ไม่ได้เน้นเพศสถานะอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น หยิบยกปัญหาอาชญากรรมและสุรา (เช่น การดื่มเหล้าเถื่อน) ในฐานะปัจจัยที่ก่อเหตุความรุนแรง ซึ่งการจัดการกับปัญหาดังกล่าวสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นด้านความมั่นคงปลอดภัยแยกตามเพศสถานะได้

การที่มีผู้สนใจประเด็นเพศสถานะน้อยอาจกลายเป็นการเปิดโอกาสให้ทำงานได้ เพราะจะมีอุปสรรคกีดขวางหรือการแทรกแซงในการทำงานน้อย



## 4.2 โดยการเป็นบริการที่มีความหลากหลายและมีความเป็นตัวตนมากขึ้น

บริการตำรวจสามารถจะขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และส่งมอบความมั่นคงปลอดภัยที่ดีขึ้นให้แก่ทุกคนได้ โดยการเพิ่มความเป็นตัวแทนมากขึ้นและครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มในสังคม รวมทั้งผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ บริการที่หลากหลายและเป็นตัวแทนมากขึ้นนี้ จะสามารถบรรลุได้ผ่านแนวทางหลายทางดังต่อไปนี้

### การวิจัย วางแผน และติดตามผลและกบฏอนในมิติเพศสถานะ\*

การจะสร้างบริการตำรวจที่มีความเป็นตัวแทนเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องมีการวางแผนบนฐานของความเข้าใจถ่องแท้ถึงนโยบายและขั้นตอนวิธีการที่มีอยู่ปัจจุบัน รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่จำกัดการสรรหาและดำรงบุคลากรที่มีความหลากหลาย

การวิจัยเพื่อทำแผนผังนโยบาย ระเบียบวิธี และขั้นตอนกระบวนการที่มีอยู่ปัจจุบัน เป็นขั้นตอนแรกที่มีประโยชน์เพื่อทำความเข้าใจว่าจุดเริ่มต้นอยู่ที่ใด งานวิจัยจะเกี่ยวข้องกับการทบทวนนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่มีอยู่ เพื่อตรวจสอบว่ามีลักษณะที่ไม่เลือกปฏิบัติและครอบคลุมเพศสถานะ และระบุช่องว่างหรือพื้นที่ที่ยังต้องปรับปรุงในระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติ ซึ่งอาจจะใช้รูปแบบการประเมินเชิงเพศสถานะด้วยตนเอง หรือการตรวจสอบเชิงเพศสถานะ (gender audit) (ดูกรอบที่ 5) การหารือกับเจ้าหน้าที่ (โดยเฉพาะผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ) จะช่วยให้เห็นชัดขึ้นว่านโยบายและระเบียบปฏิบัติส่งผลกระทบต่อประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่อย่างไรในทางปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ในแอลเบเนีย บัลแกเรีย และมอลโดวา ตำรวจได้รวบรวมข้อมูลแยกตามเพศสถานะเกี่ยวกับเหตุผลที่บุคลากรแต่ละคนลาออกจากงาน ซึ่งได้นำมาใช้ในการวางแผนนโยบายตำรวจรักษาบุคลากรในองค์กรในแอลเบเนีย มีการจัดทำรายงานเสนอต่อหัวหน้าตำรวจหลังจากการรณรงค์สรรหาเจ้าหน้าที่ใหม่แต่ละครั้ง โดยระบุข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง<sup>5</sup>

\* แนวทางการติดตามผลโดยมีมิติเพศสถานะได้นำเสนอไว้ในเครื่องมือที่ 15 ว่าด้วย “การบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในการออกแบบและการติดตามผลโครงการเพื่อภาคความมั่นคงและความยุติธรรม (Integrating Gender in Project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector)”

### กรอบที่ 5 : การประเมินและการตรวจสอบเชิงเพศสถานะ

การประเมินและการตรวจสอบเชิงเพศสถานะ (gender assessments and audits) สามารถช่วยให้บริการตำรวจประเมินผลโครงสร้างภายในองค์กร นโยบายและกระบวนการของตนได้ว่ามีความเท่าเทียมทางเพศสถานะเพียงใด และ/หรือมีการตอบสนองต่อเพศสถานะอย่างไรในการปฏิบัติงานตำรวจ

การประเมิน/ตรวจสอบนี้อาจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่อไปนี้

- + การสำรวจบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะ
- + การพูดคุยในกลุ่มย่อย (Focus group) กับกลุ่มต่าง ๆ ของบุคลากร (ผู้ชาย ผู้หญิง ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ระดับชั้น/ยศ และแผนกที่แตกต่างกัน ฯลฯ) โดยเน้นการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับแนวโน้มที่ปรากฏจากการสำรวจเบื้องต้น
- + การทบทวนนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติขององค์กรผ่านการส่องดูด้วยเลนส์เพศสถานะ (gender lens) เพื่อแยกแยะและตอบคำถามว่าผู้หญิง ผู้ชาย รวมทั้งผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้รับการพิจารณาอย่างไร และได้รับผลกระทบต่างกันอย่างใด
- + การตรวจสอบการเงิน จำแนกข้อมูลเงินเดือนตามเพศสถานะเพื่อดูว่าผู้หญิงและผู้ชายได้รับค่าตอบแทนเสมอภาคกันหรือไม่ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อดูว่ามีการจัดสรรทรัพยากรอย่างไร (เช่น งบประมาณสำหรับฝ่ายตำรวจหญิง และหน่วยงานด้านเพศสถานะ เทียบกับฝ่ายอื่นๆ)

จากผลของการวิจัย ทีมผู้ประเมิน/ตรวจสอบ (ซึ่งอาจจะเป็นทีมภายในหรือภายนอกก็ได้) จะร่างรายงานข้อค้นพบและระบุสิ่งที่สมควรจะต้องปรับปรุง รายงานนี้จะถือเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเปรียบเทียบกับการประเมิน/ตรวจสอบในอนาคต เพื่อที่จะช่วยให้บริการตำรวจสามารถระบุได้ว่าตนมีความก้าวหน้าขึ้นหรือไม่ กระบวนการประเมิน/ตรวจสอบนี้เป็นโอกาสที่จะชักชวนให้ผู้คนคิดและพูดคุยกันเรื่องเพศสถานะ ซึ่งในตัวของมันเองก็คือจุดเริ่มต้นของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน สิ่งที่สำคัญคือต้องมีผู้นำในวงการตำรวจที่เห็นชอบกับการทำการประเมิน/ตรวจสอบเชิงเพศสถานะ จึงจะมั่นใจได้ว่าข้อค้นพบจะมีผลในทางปฏิบัติ

สำหรับแนวปฏิบัติในการประเมินหรือตรวจสอบเชิงเพศสถานะในองค์กรตำรวจ โปรดดูที่ DCAF's (2011) *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*, Geneva: DCAF.

แหล่งอ้างอิงอื่น ได้แก่ R. Montgomery (2012) *“Gender audits in policing organisations”*, Ottawa, ON: Public Safety Canada and Status of Women Canada.

การหาหรือกับชุมชนจะช่วยให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค ที่ทำให้กลุ่มที่มีตัวตนอยู่จำนวนน้อย ในองค์กรของตำรวจ เช่น ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่สามารถเข้าทำงานเป็นตำรวจ ได้ รวมทั้งยังได้รู้ถึงความรู้สึกของชุมชนในประเด็นความหลากหลายและความครอบคลุมในบริการตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรให้ความสนใจกับการหาหรือกับกลุ่มชาติพันธุ์หรือกลุ่มศาสนาที่เป็นชนกลุ่มน้อย ด้วย เพราะกลุ่มเหล่านี้น่าจะมีตัวตนอยู่น้อยในบริการตำรวจ

การเก็บข้อมูลพื้นฐานและการวิจัยต่อเนื่องอาจจะดำเนินการโดยตำรวจเองเป็นการภายในก็ได้ เช่น โดยแผนกที่ดูแลด้านเพศสถานะโดยเฉพาะ (ดูหน้า 39) แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือแผนกที่รับผิดชอบในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หรืออาจดำเนินการโดยองค์กรอิสระ เช่น กระทรวงที่รับผิดชอบ การตำรวจ นักวิชาการ หรือองค์กรภาคประชาสังคม

| กรอบที่ 6 : ตัวอย่างของแผนปฏิบัติการด้านเพศสถานะ: (สำหรับปรับให้เข้ากับบริบทการใช้งาน) |                                                                                                   |         |        |              |          |          |                    |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|--------------|----------|----------|--------------------|--------------|
| ผู้บออำนาจ :<br>วันที่ :<br>เพื่อการพิจารณาในวันนี้ :                                  |                                                                                                   |         |        |              |          |          |                    |              |
| งานที่ทำ                                                                               | กิจกรรม                                                                                           | เมื่อใด | ที่ไหน | ผู้รับผิดชอบ | ทำกับใคร | ทรัพยากร | ติดตามผล และรายงาน | การประเมินผล |
| บุคลากร                                                                                | เช่น ทบทวนยุทธศาสตร์การจัดจ้างเพื่อพัฒนาเป้าหมายและมาตรการปรับปรุงการจ้างผู้หญิง                  |         |        |              |          |          |                    |              |
| กฎหมาย นโยบาย และการวางแผน                                                             | เช่น ปรับนโยบายด้านเพศสถานะให้ทันสมัย สร้างทีมทำงานด้านเพศสถานะที่มีขอบเขตหน้าที่กำหนดไว้         |         |        |              |          |          |                    |              |
| วัฒนธรรมสถาบัน                                                                         | เช่น อบรมเรื่องเพศสถานะให้แก่คณะสรรหาบรรจุบุคลากร นำเสนอนโยบายเพศสถานะเป็นส่วนหนึ่งของการปฐมนิเทศ |         |        |              |          |          |                    |              |
| การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้                                             | เช่น พัฒนากลไกการร้องทุกข์และวิธีการสอบสวนกรณีการคุกคามทางเพศ                                     |         |        |              |          |          |                    |              |
| ชุมชนสัมพันธ์                                                                          | เช่น สร้างสัมพันธ์กับชุมชน LGBTI เชิญตัวแทนกลุ่มผู้หญิงเข้าร่วมเวทีประสานงาน กับชุมชนต่าง ๆ       |         |        |              |          |          |                    |              |
| ประสิทธิผลการทำงาน                                                                     | เช่น ติดตามผลการเพิ่มความรุนแรงในครอบครัวได้ 100 %                                                |         |        |              |          |          |                    |              |

ข้อค้นพบจากงานวิจัยควรนำมาพิจารณาในการวางแผนเกี่ยวกับการเพิ่มความเป็นตัวแทนของบริการตำรวจ และสามารถนำสู่การพัฒนาแผนปฏิบัติการเพศสถานะได้ การวางแผนควรพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงภายในอะไรบ้างจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องที่ค้นพบ หรือช่วยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และใครจะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการภายในเวลาเท่าใด การเปลี่ยนแปลงอาจจะเกี่ยวข้องกับนโยบายหรือมาตรการ หลักสูตรการฝึกอบรม ยุทธศาสตร์การจัดหาและดำรงบุคลากร นโยบายการจัดวางคนลงตำแหน่งงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น (ดูตัวอย่างแผนปฏิบัติการในรอบที่ 6 และคู่มือศึกษาที่ 1 (หน้า 54) สำหรับรายละเอียดการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านเพศสถานะของตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์) แผนงานจะมีความหมายได้จริงก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอาวุโสและได้รับการจัดสรรงบประมาณด้วย นั่นหมายความว่าแผนงานนี้จะต้องจัดทำขึ้นบนฐานของความเป็นจริง และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางสังคมการเมืองและงบประมาณ เป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการคือการปรับปรุงสภาพการณ์ความหลากหลายในที่ทำงานและการตอบสนองทางเพศสถานะให้ดีขึ้นอย่างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การมีการติดตามและทบทวนแผนปฏิบัติการเป็นระยะ ๆ สม่่าเสมอมีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้องค์กรรู้ว่านโยบายและมาตรการที่ออกมาได้ผลตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ หรือจำเป็นต้องปรับแก้หรือเปลี่ยนใหม่ทั้งหมด การติดตามผลและการทบทวนควรรวมถึงการเก็บข้อมูลสถิติ (ตัวอย่างเช่น มีผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้าทำงานตำรวจมากขึ้น และอยู่นานขึ้นหรือไม่) และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์รายกลุ่มย่อย และการปรึกษาหารือ เพื่อหาเหตุผลว่า *ทำไม* จำนวนจึงเพิ่มขึ้น ลดลง หรือเท่าเดิม และควรทำอะไรอีกเพื่อปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม

### การสรรหาบรรจุคนเพื่อความหลากหลายของบริการตำรวจ

การที่บริการตำรวจจะบรรลุความหลากหลายและความเป็นตัวแทน โดยการดึงดูดผู้สมัครงานที่มีคุณภาพระดับสูงสุดเข้ามาทำงานให้ได้ จำเป็นต้องมีมาตรการที่แข็งแกร่งในการสรรหาบรรจุผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีพื้นฐานเป็นชนกลุ่มน้อยอาจประสบการถูกเลือกปฏิบัติซ้ำสอง และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมในกระบวนการสรรหา โอกาสที่เหมาะสมสำหรับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหาบรรจุคนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะเป็นช่วงหลังจากความขัดแย้งหรือการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร ที่ก่อให้เกิดการปฏิรูปขนานใหญ่และบทบาทตามเพศสถานะอาจอยู่ในช่วงแปรผัน

#### กรอบที่ 7 : สมรรถนะที่กำหนดในคำบรรยายลักษณะงาน

- + ทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมกับกลุ่มประชากรที่หลากหลาย (ผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ผู้มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่หลากหลาย คนต่างวัย ต่างชาติพันธุ์ ต่างศาสนา ฯลฯ)
- + ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และทักษะการฟังที่ดี
- + ความสามารถที่จะลดความตึงเครียดของสถานการณ์ และไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
- + ความสามารถที่จะสร้างฉันทามติในหมู่ผู้คนที่ผลประโยชน์ต่างกัน
- + ความสามารถที่จะทำงานพร้อมกันได้หลายอย่าง และจัดอันดับความสำคัญของงานที่รู้มเร็วได้
- + ความสามารถที่จะประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย
- + ทำงานเชิงรุกในการพัฒนาแนววิถีเชิงป้องกันต่ออาชญากรรมและปัญหาสังคม
- + ให้ความเคารพและสุภาพกับทุกคน
- + เห็นคุณค่าของการปรึกษาหารือและการสร้างความสัมพันธ์
- + ซื่อสัตย์และมุ่งมั่นปฏิบัติตามกระบวนการอันควร

## ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงการสรรหาจัดจ้างสามารถรวมถึงด้านต่อไปนี้

- ◆ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรมุ่งเน้นที่ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานตำรวจสมัยใหม่ ไม่ใช่ทักษะแบบเหมารวมสำหรับงานตำรวจ (ดูกรอบที่ 7 สำหรับสมรรถนะสำคัญที่ควรมี)
- ◆ คำบรรยายลักษณะงานสะท้อนวิธีการทำงานของตำรวจโดยรวม ตัวอย่างเช่น มุ่งเน้นที่ความปลอดภัยของชุมชน
- ◆ คณะกรรมการสรรหาประกอบด้วยทั้งหญิงและชายเป็นประจำทุกคณะ
- ◆ การวิจัยค้นหาอุปสรรคและสิ่งที่ไม่พอใจต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการสรรหา การรณรงค์กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ไขภาพพจน์ ตัวอย่างเช่น โดยการแสดงให้เห็นว่าบริการตำรวจสนับสนุนผู้ที่วางแผนจะมีครอบครัว หรือมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและต้อนรับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ
- ◆ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานในสถานที่ เว็บไซต์ และสิ่งตีพิมพ์ที่เป็นที่นิยมของกลุ่มคนที่เป็นเป้าหมาย
- ◆ ภาพที่ใช้ในการรณรงค์สรรหาแสดงความหลากหลายทางเพศสถานะ และคำนึงด้วยว่าภาพนั้นแสดงความเป็นตัวแทนของงานตำรวจอย่างไร
- ◆ การนำเสนองานตำรวจต่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะสามารถกระตุ้นให้สมัครเข้าทำงานได้ และการจัดห้องเรียนรู้ก่อนสมัครให้แก่ผู้หญิง ผู้มีความหลากหลายทางเพศ และชนกลุ่มน้อยสามารถช่วยให้สนับสนุนกระบวนการสมัครงานได้ ตัวอย่างเช่น ในสหราชอาณาจักร มีโครงการสปริงบอร์ดที่ช่วยให้ผู้หญิงกรอกใบสมัครได้ครบถ้วน ส่งผลให้ผู้หญิงได้รับเลือกเข้าทำงานจำนวนมากขึ้น<sup>6</sup> ในแอลเบเนียก็เช่นเดียวกัน มีหลักสูตรเตรียมตัวให้แก่ผู้สมัครที่เป็นหญิงในปี 2554 เพื่อสนับสนุนการสมัครทำงานตำรวจ<sup>7</sup>
- ◆ การจัดเตรียมเครื่องแบบและอุปกรณ์ป้องกันตัวให้เหมาะสมกับรูปร่างของผู้หญิง เพื่อให้สวมใส่สบายพอดีและป้องกันตัวได้จริง (เล็กระหว่างกันกระสุนที่ออกแบบสำหรับผู้ชายไม่เข้ากับรูปทรงและทำให้ผู้หญิงมีความเสี่ยง)<sup>8</sup> เครื่องแบบควรจะเป็นไปตามความคาดหวังทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับเพศสถานะ แต่ควรใช้การได้ดีในทางปฏิบัติด้วย และควรให้เลือกได้โดยไม่ตอกย้ำทัศนคติแบบเหมารวม ตัวอย่างเช่น เครื่องแบบควรมีทั้งกระโปรงและกางเกง แต่ไม่ควรบังคับให้ใส่รองเท้าส้นสูง และควรให้เลือกที่จะพกผ้าคลุมศีรษะได้
- ◆ สร้างความมั่นใจว่าอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มี ตอบสนองความจำเป็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ที่พักอาศัยและห้องน้ำห้องสุขาที่เหมาะสมกับทั้งผู้ชายและผู้หญิง รวมถึงห้องสำหรับแม่ให้นมลูก สถานดูแลเด็กเล็กสำหรับผู้ที่เป็นพ่อและแม่

การยืนยันสิทธิประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่ม (affirmative action) คือกรณีที่กลุ่มเฉพาะเจาะจงกลุ่มหนึ่ง เช่นกลุ่มผู้หญิง ได้รับการระบุเป็นกลุ่มเป้าหมายสำหรับการสนับสนุนให้สมัครเข้าทำงานตำรวจ การยืนยันสิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจรวมถึงการสำรองตำแหน่งหรือการจัดโควตาสำหรับรับผู้หญิงเข้าทำงาน หรือการสนับสนุนอื่นที่จำกัดกว่า เช่น การพิจารณาเพศสถานะเป็นส่วนหนึ่งของการสรรหาบรรจุ การจัดโควตาอาจเป็นอาณัติที่กำหนดโดยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย หรือนโยบาย ประเทศที่แตกต่างกันอย่างมาก เช่น แอลเบเนีย อินเดีย และเซียร์ราลีโอน ได้ใช้ระบบโควตาเพื่อเพิ่มจำนวนตำรวจหญิง บ่อยครั้งที่การยืนยันสิทธิประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มจะมีกำหนดระยะเวลา เช่น จะทำในช่วงสั้น ๆ เพื่อแก้ไขความไม่สมดุลในบางช่วง ความชอบธรรมของการยืนยันสิทธิประโยชน์ยังเป็นที่โต้เถียงกันอยู่ เพราะมองกันว่าทำให้มีผู้ได้เปรียบอย่างไม่ยุติธรรมและตอกย้ำการเลือกปฏิบัติ ทว่าผู้สนับสนุนถกเถียงว่าการเลือกปฏิบัติในทางบวกเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อแก้ไขความอยุติธรรมที่มีมาในประวัติศาสตร์ และเพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่มีฉะฉานแล้วจะเป็นไปอย่างช้ามากจนยอมรับไม่ได้ ผลของการยืนยันสิทธิประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มในทางที่เพิ่มจำนวนผู้หญิงในงานตำรวจนั้น สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน<sup>9</sup>

ความพยายามใด ๆ ที่จะเสนอแนะการยืนยันสิทธิประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มควรพิจารณาว่าเป้าหมายนั้นเหมาะสมและเป็นจริงได้ในบริบทที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนโควตาที่เคยมีการกำหนดกันมาส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่างร้อยละ 50 – 20 โดยที่ร้อยละ 33 ถือเป็นระดับที่มี “มวลวิกฤต (critical mass)” หากมากกว่านี้มีแนวโน้มที่จะกลายเป็นเพียงการกระทำเชิงสัญลักษณ์มากเกินไป<sup>10</sup> นโยบายการยืนยันสิทธิประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มจำเป็นต้องสื่อสารอย่างระมัดระวังให้แก่ทั้งตำรวจเองและชุมชนด้วยเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจดีและเพื่อป้องกันการต่อต้าน ที่สำคัญจะต้องเน้นย้ำว่าปฏิบัติการดังกล่าวจะไม่ลดมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำงานตำรวจ



แน่นอน การเพิ่มจำนวนผู้หญิงภายในองค์กรไม่ได้หมายความว่าเกื้อผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับผู้หญิงในสังคม เพราะการสรรหาผู้หญิงมาทำงานตำรวจมากขึ้นจะมีความหมายก็ต่อเมื่อกระทำไปด้วยความละเอียดอ่อนต่อบริบททางวัฒนธรรม ทางสถาบัน และการเมือง มิฉะนั้นแล้วอาจไม่ได้ผล อาจถูกตอบโต้กลับ และยิ่งอาจทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในอันตรายก็ได้ ตัวอย่างเช่น ในไลบีเรีย การผลักดันให้จ้างผู้หญิงเข้าทำงานตำรวจมากขึ้นได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเกิดขึ้นเร็วเกินไป เพราะถูกกดดันให้ทำเป้าให้ได้ร้อยละ 20 ตำรวจใหม่บางคนอ่านเขียนหนังสือไม่ได้ ทำให้เกิดปัญหาชัดเจนในการทำหน้าที่ตำรวจระดับพื้นฐาน และเสี่ยงต่อการบั่นทอนสถานะภาพของผู้หญิงในงานตำรวจในระยะยาว ในกรณีนี้ การยืดระยะเวลาที่ใช้ในกระบวนการสรรหาผู้หญิงอาจจะมีประสิทธิผลมากกว่า<sup>11</sup>

ในบริบทอื่น ความพยายามเพิ่มความเป็นตัวแทนของบริการตำรวจโดยการสนับสนุนของแหล่งทุน ยังผลให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานการณ์อันตราย ในอัฟกานิสถาน ตำรวจหญิงมักตกเป็นเป้าของการล่วงละเมิดโดยผู้ชาย รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัวตนเอง ที่มีความเชื่อว่าการที่ผู้หญิงทำงานเป็นการเสื่อมเสียเกียรติ ผู้หญิงเหล่านี้ยังประสบกับความรุนแรง แม้กระทั่งสูญเสียชีวิตจากการกระทำของกลุ่มตาลีบันและกลุ่มอื่นที่ไม่เชื่อว่าผู้หญิงควรทำงานนอกบ้าน หรือออกไปปะปนกับผู้ชายที่ไม่ใช่ญาติของตน<sup>12</sup> มีรายงานที่อ้างว่า กว่าร้อยละ 70 ของตำรวจหญิงที่สัมภาษณ์รวม 130 คนในอัฟกานิสถานเคยประสบความรุนแรงหรือการคุกคามทางเพศ โดยแทบทั้งหมดไม่ได้มีการรายงานเพราะความกลัวจะถูกตอบโต้ล้างแค้น<sup>13</sup> เมื่อการเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้ถูกตีตราและตกอยู่ในอันตราย สถานการณ์เช่นนี้มีผลกระทบต่อผู้หญิงที่สมัครเป็นตำรวจ ปรากฏว่าในอัฟกานิสถาน ผู้สมัครเป็นตำรวจมักจะเป็นผู้หญิงยากจน แม่หม้าย หรือผู้หญิงที่ไร้ผู้ปกครองที่เป็นชาย ซึ่งต้องการหารายได้เลี้ยงครอบครัว<sup>14</sup>

ความพยายามที่จะสรรหาบรรจุตำรวจหญิงมากขึ้น จะต้องตระหนักถึงอันตรายในการก่อผลร้าย หรือตอกย้ำวิธีปฏิบัติที่กีดกันต่าง ๆ และจะต้องกระทำในทางที่เหมาะสมกับบริบท ซึ่งรวมถึงวิธีการต่อไปนี้

- ◆ ลดเป้าหมายการมีส่วนร่วมของผู้หญิงลงมาในระดับที่สมเหตุสมผลมากขึ้น
- ◆ สร้างที่พักอาศัยแยกเฉพาะของผู้หญิง
- ◆ เลือกเน้นพื้นที่ที่จะดำเนินการสรรหาเฉพาะที่พอสามารถทำได้ แทนที่จะตั้งเป้าหมายทั่วประเทศในเวลาเดียวกัน
- ◆ กลั่นกรองและเลือกสรรผู้บังคับบัญชาเฉพาะที่สนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าร่วมเป็นตำรวจ และแสวงหาที่ทำงานที่ปลอดภัยสำหรับตำรวจหญิงที่เข้าใหม่
- ◆ จัดกลุ่มตำรวจหญิงไว้ที่เดียวกันในที่ทำงาน ให้จำนวนช่วยประกันความปลอดภัยให้ แทนที่จะปล่อยให้ดูแลตัวเองอยู่คนเดียวในหมู่เจ้าหน้าที่ผู้ชาย (แม้ว่าจะต้องใส่ใจว่าการทำเช่นนั้นจะเป็นเหตุให้พวกเธอตกเป็นเป้าของความรุนแรงหรือไม่ในบางบริบท)
- ◆ หากเป็นไปได้ อนุญาตให้มีญาติผู้ชายประกบไปด้วยในระหว่างการเดินทางหรือการฝึกอบรม เพื่อที่ตำรวจหญิงจะได้ไม่ถูกปิดกั้นโอกาสด้วยเหตุแห่งบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม

แม้ว่าการดำเนินการตามวิธีการข้างต้นอาจทำให้ความก้าวหน้ามีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปมากขึ้น ทว่าอาจเป็นความก้าวหน้าที่มีความสำคัญ และเป็นไปในทางที่เหมาะสมกับบริบทมากกว่า

### การดำรงรักษาบุคลากรผู้หญิง และการส่งเสริมความหลากหลายในบริการตำรวจ

เมื่อสามารถสรรหาบุคลากรมาเพิ่มความเป็นตัวแทนให้มากขึ้นได้แล้ว ความท้าทายต่อไปคือการดำรงบุคลากรที่มีความเป็นตัวแทนดังกล่าว รวมถึงการดูแลโอกาสที่จะก้าวหน้าในการงาน ผู้หญิงโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากชนกลุ่มน้อย อาจพบความยากลำบากที่จะก้าวหน้าในการทำงานตำรวจ อันเนื่องมาจากทัศนคติเชิงเลือกปฏิบัติในองค์กร การขาดแบบอย่างที่ดี การถูกแยกโดดเดี่ยวภายในองค์กร ข้อกำหนดการเข้าเวรและการทำงานเต็มเวลา และความจริงที่ว่าประสบการณ์ของพวกเธออาจเน้นที่บางบทบาทของตำรวจที่ถูกมองว่าไม่มีคุณค่าทางการเลื่อนชั้น (เช่น บทบาทเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว) เนื่องจากการมีบริการตำรวจที่มีความเป็นตัวแทนเป็นเรื่องสำคัญ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ใหม่ที่สูง การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่ใหม่ให้คงอยู่จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับประสิทธิภาพของบริการตำรวจ (ดูประสบการณ์ที่บริการตำรวจแอฟริกาใต้สรรหาและดำรงเจ้าหน้าที่ผู้หญิงจำนวนมากขึ้นในกรณีศึกษาที่ 2 หน้า 48)

### กรอบที่ 8 : ผู้หญิงในงานตำรวจระหว่างประเทศ

การที่ผู้หญิงได้เข้าร่วมงานตำรวจระหว่างประเทศมากขึ้น เป็นโอกาสให้พวกเธอได้เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ของตนเอง แต่ก็สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้หญิงในท้องถิ่นของประเทศเจ้าภาพได้ด้วยการได้เห็นตำรวจหญิงปฏิบัติงานอย่างแข็งขันในการรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างสรรค์สันติภาพสามารถท้าทายความเชื่อที่ผิดคิดว่าผู้หญิงทำอะไรได้และทำอะไรไม่ได้บ้าง ตัวอย่างเช่น การส่งกำลังตำรวจหญิงล้วนจากอินเดียไปประจำที่ไลบีเรีย ได้ช่วยตอกย้ำความคิดในประเทศนั้นเกี่ยวกับการที่ผู้หญิงสามารถมีบทบาทด้านความมั่นคงได้ (Bacon, 2015) มติคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติว่าด้วยผู้หญิงสันติภาพและความมั่นคง และมติอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการรักษาสันติภาพ ได้เรียกร้องให้มีการส่งตำรวจหญิงไปประจำการมากขึ้น

ขณะที่ยังมีผู้หญิงจำนวนน้อยที่ได้เข้าร่วมในงานตำรวจระหว่างประเทศ ในเดือนกุมภาพันธ์ 2562 ร้อยละ 15 ของตำรวจที่สหประชาชาติส่งไปปฏิบัติการในต่างประเทศเป็นผู้หญิง เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าที่มีเพียงร้อยละ 7 อัตราที่เพิ่มขึ้นนี้เป็นผลจากความริเริ่มระดับนานาชาติและระดับชาติที่ส่งเสริมการเข้าร่วมของผู้หญิงในปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ซึ่งรวมถึง “ความพยายามระดับโลก” ที่เปิดตัวขึ้นในปี 2552 โดยการนำของกองตำรวจสหประชาชาติ (UN Police Division) เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในงานตำรวจระหว่างประเทศให้ได้ร้อยละ 20 ยุทธศาสตร์ในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในงานตำรวจระหว่างประเทศรวมถึงต่อไปนี้

- + กระตุ้นให้ประเทศสมาชิกเสนอชื่อผู้สมัครที่เป็นผู้หญิงจำนวนมากขึ้น
- + ทบทวนข้อกำหนดและกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกเพื่อส่งไปทำงานระหว่างประเทศ เพื่อให้แน่ใจว่าไม่กีดกันผู้สมัครที่เป็นผู้หญิง
- + จัดการอบรมเตรียมตัวให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้หญิงก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกเข้าร่วมในการกิจการให้ความช่วยเหลือของสหประชาชาติ และการประเมินและทดสอบทีมช่วยเหลือ (Assessment and Assistance Team Tests)
- + กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ให้ความช่วยเหลือจัดหน่วยย่อย (หมวด) ที่ประกอบด้วยตำรวจหญิงที่จะบูรณาการเข้ากับงานของหน่วยย่อยอื่นทั้งหมด รวมถึงระดับบัญชาการ
- + จัดหลักสูตรการพัฒนาการบังคับบัญชาสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงอาวุโสในระดับภูมิภาค และจัดตั้งกลุ่มแกนนำบัญชาการหญิงเพื่อรองรับผู้ที่มีความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป
- + จัดการฝึกอบรมเรื่องการป้องกันความลำเอียงด้านเพศสถานะโดยไม่รู้ตัวสำหรับผู้ทำหน้าที่สรรหาคัดเลือกบุคลากร
- + สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเข้าร่วมของผู้หญิง โดยสร้างหลักประกันการมีที่พักอาศัยที่เหมาะสม การจัดผู้หญิงลงทำงานร่วมกัน การให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรายงานการคุกคามทางเพศ และจัดหาเครือข่ายที่เสี่ยงสนับสนุนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้หญิง
- + ทำการวิจัยต่อเนื่องเพื่อระบุอุปสรรคกีดขวางการรับเข้าทำงานและการดำรงบุคลากรผู้หญิงในขั้นตอนของการสรรหาบรรจุ มอบหมายงาน และขยายระยะเวลาจ้างงาน



ในภาพ :  
สมาชิกหน่วยตำรวจหญิงล้วนของ  
บังกลาเทศ ที่จัดส่งไปปฏิบัติการกับ  
ภารกิจสร้างเสถียรภาพในเฮติ  
(United Nations Stabilization  
Mission in Haiti (MINUSTAH))  
ในปี 2554 © UN Photo/Logan  
Abassi.

ยุทธศาสตร์ความเสมอภาคทางเพศสถานะที่เป็นเอกภาพ ปี 2561-2571 กรมปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ได้ตั้งเป้าหมายว่าจะมีผู้หญิงเข้าร่วมปฏิบัติการร้อยละ 30 ภายในปี 2571 ส่วนความริเริ่มเอลซีเพื่อผู้หญิงในปฏิบัติการรักษาสันติภาพ (The Elsie Initiative for Women in Peace Operations) ที่เปิดตัวโดยรัฐบาลแคนาดาในปี 2560 นั้น ปัจจุบันกำลังทดสอบวิธีการเพิ่มการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของผู้หญิงในปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ผ่านความช่วยเหลือทางเทคนิค และการร่วมเป็นภาคีจัดการฝึกอบรมในประเทศกานาและแซมเบีย (รัฐบาลแคนาดา 2017) นอกจากนี้ ความริเริ่มเอลซีกำลังพัฒนาวิธีการประเมินอุปสรรคอย่างรอบด้าน ซึ่งจะช่วยระบุข้ออุปสรรคต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสากลและเฉพาะบริบท ที่กีดขวางการเข้าร่วมอย่างมีความหมายของผู้หญิงในปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ ที่มีอยู่ในองค์กรทหารและตำรวจระดับประเทศ

จำนวนของผู้มีความหลากหลายทางเพศในปฏิบัติการตำรวจระหว่างประเทศนั้น ไม่มีใครรู้ แต่การเพิ่มตัวแทนของผู้มีความหลากหลายทางเพศในปฏิบัติการต่าง ๆ ย่อมสามารถท้าทายทัศนคติที่เลือกปฏิบัติได้ และสร้างแบบอย่างให้แก่ประเทศเจ้าภาพได้ในการทำนองเดียวกัน ในบริบทที่ทัศนคติที่เกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ (homophobic and transphobic attitudes) มีอยู่ชุกชุม ได้มีการกำหนดข้อพิจารณาที่สำคัญว่าต้อง “ไม่ก่อผลร้าย (do no harm)” ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศด้วยการเพิ่มความเสี่ยงให้แก่พวกเขา นี่เป็นความท้าทายสำหรับสหประชาชาติ องค์กรรักษาสันติภาพอื่น ๆ และประเทศที่ร่วมมือจัดส่งตำรวจไปปฏิบัติการต่างประเทศว่าจะปกป้องเจ้าหน้าที่ได้อย่างไรจากความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ รวมทั้งความรุนแรงจากความเกลียดกลัวผู้มีความหลากหลายทางเพศ สหประชาชาติกำลังหารือกับสมาคมของเจ้าหน้าที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศในระบบสหประชาชาติ (UN-GLOBE) เพื่อวางแผนทางการจัดกระบวนการที่เป็นธรรมที่ตระหนักและตอบสนองต่อความเสี่ยงดังกล่าว

ประเด็นเพศสถานะกับการรักษาสันติภาพ มีการอภิปรายอยู่ในเครื่องมือที่ 3 ว่าด้วย “การป้องกันประเทศกับเพศสถานะ”

แหล่งที่มา : L. Bacon (2015) “Liberia’s gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting”, *International Peacekeeping*, 4(22), p. 386; United Nations Peacekeeping, [www.peacekeeping.un.org](http://www.peacekeeping.un.org) (accessed 28 March 2019); Government of Canada, “Elsie Initiative for Women in Peacekeeping Operations”, [www.international.gc.ca/world-monde/issues\\_development-enjeux\\_developpement/gender\\_equality-egalite\\_des\\_genres/elsie\\_initiative-initiative\\_elsie.aspx?lang=eng](http://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng) (เข้าถึงเมื่อ 14 พฤษภาคม 2562)

การจะดำรงรักษาเจ้าหน้าที่ผู้หญิงไว้ บริการตำรวจควรจะต้องจัดสิ่งที่ไม่มุ่งใจให้ทำงานต่อออกไป และจัดมาตรการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานเพิ่มเข้ามา ซึ่งรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

- ◆ โครงการพี่เลี้ยง (mentoring programme) ที่จับคู่เจ้าหน้าที่ใหม่กับเจ้าหน้าที่ที่อาวุโสกว่า ให้ช่วยชี้แนะสนับสนุนและให้คำปรึกษา
- ◆ สำรองที่นั่งหรือจัดโควตาสำหรับผู้หญิงในการฝึกอบรม หรือในการสมัครไปปฏิบัติงานต่างประเทศ เพื่อช่วยให้ผู้หญิงมีโอกาสดำเนินงานอาชีพ (ดูกรอบที่ 8)
- ◆ โครงการ “สปริงตัวไปข้างหน้า (Spring Forward)” ที่ให้การสนับสนุนและโค้ชการพัฒนางานอาชีพให้แก่ผู้หญิงในองค์กรตำรวจ เพื่อสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ
- ◆ สมาคมตำรวจ (เช่น สมาคมตำรวจหญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ) ซึ่งจะอภิปรายถึงข้างล่างนี้
- ◆ สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีตัวแทนอยู่จำนวนมากพอในทุกหน้าที่ของงานตำรวจ มิใช่เฉพาะในบทบาทจำเพาะบางอย่าง (เช่น ในหน่วยที่ทำงานกับผู้หญิง หรือหน่วยความรุนแรงในครอบครัว)
- ◆ ทำการตรวจสอบด้านเพศสถานะ (gender audit) หรือการประเมินเชิงสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเสมอภาคด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ระหว่างเพศสถานะ ดังที่กล่าวถึงในหน้า 26
- ◆ วางนโยบายที่เป็นมิตรกับครอบครัว เพื่อเอื้อให้สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตครอบครัวได้ (เช่น การลาคลอดของผู้เป็นแม่และพ่อ การทำงานบางเวลา หรือตำแหน่งเดียวแบ่งงานกันทำสองคน) และให้แน่ใจว่ามีบริการดูแลเด็กเล็กที่ราคาพอจ่ายได้
- ◆ กระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีทั้งหญิงและชาย และเกณฑ์การพิจารณาอยู่บนฐานของผลงาน แทนที่จะเป็นการสนับสนุนระดับความสามารถตามเพศสถานะ

## สมาคมตำรวจ

สมาคมของตำรวจหญิง และบุคลากรกลุ่มอื่น เช่น ชนกลุ่มน้อย หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศ สามารถช่วยสนับสนุนบุคลากรที่เป็นคนหมุ่ในองค์กรตำรวจ โดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้พวกเขาได้เสวนาแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ ผลักดันเรื่องสิทธิของพวกเขา และเสนอแนะการปรับปรุงความครอบคลุมภายในองค์กร รูปแบบอาจจะเป็นสมาคมทางการ หรือเป็นเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการก็ได้ โครงการที่เลี้ยงสามารถจัดตั้งขึ้นภายในสมาคมได้ เพื่อที่สมาชิกจะได้รับการดูแลและแนะนำโดยผู้ที่ได้เคยประสบความสำเร็จแบบเดียวกันมาแล้ว สมาคมเหล่านี้ยังสามารถจัดเวทีสำหรับการอบรมและพัฒนา และอำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายได้ด้วย

สมาคมของเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดหากมีจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ที่จะทำงานเชิงรุกตามวาระที่กำหนด แต่ขณะเดียวกันก็ตอบสนองต่อโอกาสและแนวโน้มภายในบริการตำรวจด้วย<sup>15</sup> ในบางบริบท สมาคมดังกล่าวอาจถูกเข้าใจผิดว่าเป็นความพยายามจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้ถูกต่อต้านโดยฝ่ายบริหาร ในบริบทที่การจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่เหมาะสม สมาคมที่จัดตั้งขึ้นควรจะมีเป้าประสงค์ให้ชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการหารือกับผู้นำองค์กรเพื่อให้การสนับสนุนจากผู้นำปรากฏให้ทุกฝ่ายเห็นได้

สมาคมระดับชาติยังสามารถเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานนานาชาติได้ด้วย ตัวอย่างเช่น ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา สมาคมตำรวจผู้มีความหลากหลายทางเพศในยุโรปได้จัดการประชุมระหว่างสมาคมระดับชาติต่างๆ เป็นประจำเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และวิถีปฏิบัติที่ดี และทำงานร่วมกันในการจัดการเลือกปฏิบัติ สมาคมระดับภูมิภาคดังกล่าวสามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้แก่บริการตำรวจระดับชาติ โดยช่วยพัฒนานโยบายและระเบียบการที่สนับสนุนบุคลากรผู้มีความหลากหลายทางเพศจากบทเรียนวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุดในภูมิภาค ในทำนองเดียวกัน เครือข่ายเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงในยุโรปตะวันออกเฉียงใต้มุ่งที่จะให้บริการเป็นที่ปรึกษาให้แก่บริการตำรวจในภูมิภาคในเรื่องของเพศสถานะกับงานตำรวจ โดยการสนับสนุนนโยบาย แนวปฏิบัติและโครงสร้างที่บูรณาการมิติเพศสถานะ

สมาคมหรือเครือข่ายเช่นที่ว่าภายในบริการตำรวจ สามารถจะเป็นแหล่งทรัพยากรให้แก่บริการสาธารณะอื่นๆ ในการสร้างความเข้าใจเรื่องความเป็นตัวแทนว่าจะสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร รวมถึงการปรึกษาหารือกันเรื่องยุทธศาสตร์การสรรหาบรรจุ นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านเพศสถานะ การฝึกอบรมเกี่ยวกับความหลากหลาย และหลักสูตรอบรมอื่นๆ นอกจากนี้ สมาคมยังสามารถสร้างความเข้าใจขององค์กรเกี่ยวกับวิธีการจัดการปรับการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และการตอบโต้กับอาชญากรรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันตามเพศสถานะได้

### วัฒนธรรมสถาบัน

ผู้หญิงและหญิงชายที่มีความหลากหลายทางเพศ มีแนวโน้มที่จะทำงานในบริการตำรวจอยู่ได้ไม่นาน หากวัฒนธรรมสถาบันโดยรวมมีการกีดกันและเลือกปฏิบัติ ในขณะที่การมีจำนวนตำรวจหญิงมากพออาจจะช่วยปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมสถาบันได้ ซึ่งมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีจำนวนถึงระดับที่เป็น “มวลวิกฤติ” (คิดกันว่าจะอยู่ที่ร้อยละ 30-33) ในกรณีที่ผู้หญิงมีจำนวนน้อยกว่านี้ ก็มักจะเผชิญกับแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลงที่หนักหน่วงขึ้น เนื่องจากมีบริการตำรวจน้อยมากที่จะอ้างได้ว่ามีจำนวนผู้หญิงเข้าร่วมในอัตราส่วนถึงร้อยละ 30 หรือมากกว่านั้น ความท้าทายจึงอยู่ที่การค้นหาเส้นทางอื่นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสถาบัน อันจะทำให้งานตำรวจมีเสน่ห์ดึงดูดผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น

ขั้นตอนเชิงรุกเพื่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสถาบันของตำรวจสู่การมีความครอบคลุม ความหลากหลาย ชนิตธรรม และความเคารพ สามารถรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

- ◆ มีนโยบายที่เข้มงวดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การรังแก และการล่วงละเมิด ที่เป็นที่เข้าใจดีของทุกคน และนำไปปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การเลือกปฏิบัติและการคุกคามมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นมากกว่าในองค์กรที่กลุ่มคนหมู่น้อยมีตัวแทนอยู่จำนวนน้อยกว่าที่ควรในระดับผู้บริหาร หรือในฝ่ายเชี่ยวชาญจำเพาะต่างๆ การมีนโยบายจะสามารถช่วยเพิ่มสภาพแวดล้อมของความเป็นมืออาชีพที่เห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน ดูกรอบที่ 9 ว่านโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศควรรวมถึงอะไรบ้าง
- ◆ เจ้าหน้าที่ทุกคนควรได้รับการอบรมเพื่อให้เข้าใจนโยบายต่อต้านการคุกคามและการเลือกปฏิบัติ โดยการยกตัวอย่างเชิงปฏิบัติและการเล่นบทบาทสมมติเพื่อสาธิตการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ เอกสารนโยบายควรมีแจกไปทั่วทุกสถานีตำรวจ พร้อมกับเอกสารประชาสัมพันธ์ด้วย



- ✦ การปฏิสัมพันธ์อย่างแท้จริงและเปิดเผยกับสมาคมตำรวจ และกับองค์กรภาคประชาสังคมที่เป็นตัวแทนของผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อสะท้อนคิดถึงประสบการณ์ของพวกเขาว่าอะไรเป็นไปด้วยดี และอะไรยังเป็นปัญหาในการสร้างสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศทางบวก
- ✦ การมีแคมเปญด้านเพศสถานะและ/หรือความหลากหลายในทุกระดับของงาน ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ รวมทั้งผู้ชายด้วย ที่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแหล่งข้อมูลให้แก่เพื่อนร่วมงานคนอื่นได้ ในเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศสถานะและความหลากหลาย
- ✦ ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา ผู้ที่ประกาศต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับคุณค่าของการมีกำลังคนที่หลากหลาย และปฏิเสธไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติ การกีดกัน การรังแก และการคุกคาม หรือทัศนคติที่หล่อหลอมสิ่งเหล่านี้ นี่หมายความว่าบุคลากรตำรวจทุกคนจะต้องดำเนินการอย่างเด็ดขาดกับการเฝ้าระวังการทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม รังแกและล่วงละเมิดใดๆ เพราะว่าการเล่าเรื่องตลก การกลั่นแกล้ง คำพูดที่เหยียดหยาม การข่มเหงให้ได้อาย หรือการกระทำอื่นที่ถือว่าเล็กน้อยไม่สลักสำคัญ สามารถจะเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เพิกเฉยต่อการเลือกปฏิบัติและการกีดกันได้ บริการตำรวจที่เชี่ยวชาญในวิชาชีพย่อมไม่อดทนต่อการบั่นทอนคุณค่าของเจ้าหน้าที่ของตนด้วยวิถีทางใดก็ตาม การสร้างหลักประกันว่าผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศจะรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับและเห็นคุณค่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะดำรงคุณภาพการของพวกเขาในงานตำรวจ

#### กรอบที่ 9 : รายการตรวจสอบนโยบายด้านการคุกคามทางเพศ

- ✓ คำแถลงว่าองค์กรจะสนับสนุนสิทธิของบุคลากรทุกคนที่จะไม่ถูกคุกคาม การคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศ เพศสถานะ เชื้อชาติ วิถีทางเพศ อัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศสถานะ อายุ ความพิการ หรือ “ความแตกต่าง” อย่างอื่น เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้
- ✓ คำแถลงว่าผู้กระทำความผิดโดยการคุกคามผู้อื่นจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตน และรับโทษทางวินัยที่เหมาะสม
- ✓ คำแถลงว่าผู้ที่เป็หน้าและผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบดูแลให้สถานที่ทำงานปลอดจากการคุกคาม และต้องรับผิดชอบในการยุติและรายงานการคุกคามที่เกิดขึ้น
- ✓ คำแถลงว่าการกระทำที่เป็นการตอบโต้แก่บุคคลที่ร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ จะถือว่าเป็นการกระทำผิดเพิ่ม และจะถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยต่อไป
- ✓ คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายที่ห้ามการคุกคามทางเพศ
- ✓ คำจำกัดความและตัวอย่างของพฤติกรรมคุกคามที่สามารถเข้าใจได้ง่าย
- ✓ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเมื่อได้รับการร้องเรียนเรื่องการคุกคามทางเพศ
- ✓ กระบวนการที่จะกระตุ้นให้มีการแทรกแซงและแก้ไขปัญหาตั้งแต่แรกเริ่มในสภาพแวดล้อมของการทำงาน
- ✓ หลักประกันว่าการร้องเรียนจะเก็บเป็นความลับเท่าที่จะทำได้
- ✓ คำบรรยายถึงโทษทางวินัยระดับที่อาจนำมาใช้กับผู้ที่ละเมิดนโยบายด้านการคุกคาม
- ✓ กระบวนการรายงานข้อร้องเรียนที่ระบุรายละเอียดต่อไปนี้
  - สถานที่ต่าง ๆ ที่สามารถร้องเรียนได้ ทั้งภายในและภายนอกแผนกของผู้ร้อง และภายนอกองค์กรตำรวจ
  - วิธีการที่อาจใช้ในการร้องเรียนได้ (เช่น ต้องเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่)
  - รายละเอียดที่ต้องระบุในรายงานมีอะไรบ้าง
  - การร้องเรียนจะได้รับการตอบรับอย่างไร
  - สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา
  - กระบวนการสอบสวนข้อร้องเรียน รวมทั้งกรอบเวลา
  - ทั้งผู้ร้องและผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการสอบสวน ณ ขั้นตอนใดในกระบวนการ และอย่างไร
  - ชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ที่ติดต่อได้หากมีคำถามเกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง หรือต้องการขอคำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการ

แหล่งที่มา : ดัดแปลงจาก National Center for Women and Policing, Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, Los Angeles, CA: National Center for Women and Policing, 2000, pp. 136–135.

### 4.3 โดยการตอบสนองได้ดียิ่งขึ้นต่อความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามเพศสถานะ

นอกเหนือจากการพัฒนาบริการตำรวจให้มีความเป็นตัวแทนมากขึ้นแล้ว การปรับปรุงงานตำรวจและความเท่าเทียมทางเพศสถานะจะสามารถบรรลุได้โดยการตอบสนองอย่างเหมาะสมมากขึ้นต่อความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้ชาย ผู้หญิง เด็กชาย เด็กหญิง รวมทั้งผู้ที่มีวิถีทางเพศ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่หลากหลาย การทำเช่นนั้นจะช่วยสร้างชุมชนที่ปลอดภัย ซึ่งจะเป็นรากฐานให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมช่วยกันขจัดอุปสรรคหลักของความเท่าเทียมออกไป มีมาตรการหลายอย่างที่อาจนำมาใช้ในการปรับปรุงการตอบสนองของตำรวจในด้านนี้ ดังที่ระบุไว้ข้างล่างนี้

#### การออกกฎหมาย นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติที่ตอบสนองต่อเพศสถานะ

กฎหมาย นโยบาย และระเบียบปฏิบัติ เป็นตัวกำหนดอดีตของบริการตำรวจ และกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณที่ตำรวจทุกคนพึงปฏิบัติตาม ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของพันธกรณีที่มีต่อความเท่าเทียมทางเพศสถานะและต่อการบูรณาการมิติเพศสถานะ ที่อยู่บนฐานของพันธกรณีที่มีต่อการไม่เลือกปฏิบัติ การคุ้มครองสิทธิ ความเท่าเทียม ความหลากหลาย และความครอบคลุมทั่วถึง

- ◆ กฎหมายว่าด้วยตำรวจ จะประกอบด้วยการระบุค่านิยมของงานตำรวจ รวมทั้งพันธกรณีที่มีต่อสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ
- ◆ จรรยาบรรณของบริการตำรวจ จะระบุถึงหลักการที่ชี้นำงานตำรวจ รวมถึงคุณค่าของความหลากหลาย ความเท่าเทียม การคุ้มครองสิทธิ และการไม่เลือกปฏิบัติ
- ◆ ระเบียบวินัยของบริการตำรวจ จะรวมถึงบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับการเลือกปฏิบัติหรือการละเมิดทางเพศสถานะ

#### กรอบที่ 10 : การบูรณาการมิติเพศสถานะเข้ากับงานตำรวจในการชุมนุมอย่างสันติ

กลุ่มคนชายขอบ รวมทั้งผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ มักจะมีตัวแทนเข้าร่วมการชุมนุมอย่างสันติเป็นสัดส่วนที่สูง แม้ว่าสิทธิในการชุมนุมอย่างสันติจะถูกบางรัฐบาลตัดทอน (โดยเฉพาะสิทธิของผู้ที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่แตกต่างไปในการชุมนุมอย่างสันตินั้น กำลังถูกโจมตี) แต่ทว่าการชุมนุมดังกล่าวได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ และมีความสำคัญยิ่งยวดในฐานะช่องทางสำหรับการยืนยันสิทธิของพวกเขาและการผลักดันให้เกิดความเท่าเทียม ตำรวจมีบทบาทสำคัญในการเอื้ออำนวยให้การชุมนุมเป็นไปอย่างสันติ และให้ทุกคนที่เข้าร่วมมีความปลอดภัย

การวางแผนสำหรับการชุมนุมอย่างสันติ ควรจะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาความเสี่ยงตามเพศสถานะสำหรับผู้ชุมนุมและสาธารณชนทั่วไป และภาวะทับซ้อนที่ประสบ โดยตระหนักว่าผู้หญิง เด็ก และผู้มีความหลากหลายทางเพศ อาจเสี่ยงต่อการประสบความรุนแรง (รวมทั้งความรุนแรงทางเพศ) จากผู้ร่วมชุมนุม จากผู้ที่ต่อต้านการชุมนุม หรือจากตำรวจ การพัฒนากลยุทธ์ที่มีมิติเพศภาวะอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

- ✦ ส่งกำลังตำรวจที่หลากหลายไปดูแลการชุมนุม (รวมทั้งเจ้าหน้าที่หญิงและชาย และผู้ที่มีเชื้อชาติชาติพันธุ์ เพศสถานะ และศาสนาแตกต่างกัน)
- ✦ การอบรมหรือการหารือกับชุมชนเพื่อที่ตำรวจจะได้เข้าใจกับความจำเป็นของกลุ่มคนชายขอบ
- ✦ การพิจารณาว่าแต่ละเพศสถานะอาจได้รับผลกระทบอย่างไร ตัวอย่างเช่น กลยุทธ์การควบคุมฝูงชนที่ใช้แนวกำลังตำรวจต้อนผู้คน (ทั้งผู้ที่ร่วมชุมนุมและไม่ได้ร่วม) เข้าไปปิดล้อมอยู่ในที่อันจำกัด (กลยุทธ์ “kettling”) อาจเป็นการบังคับให้ผู้หญิง เด็ก และผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายมากขึ้นเป็นระยะเวลานาน หรือการที่กฎหมาย/นโยบายห้ามใช้ผ้าปิดหน้าหรือห้ามสวมเสื้อผ้าบางประเภทอาจเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงมุสลิมที่ใช้ผ้าคลุมศีรษะ หรือทำให้กลุ่มคนชายขอบตกเป็นเป้าของการลงทัณฑ์

การชุมนุมอย่างสันติที่มุ่งเน้นประเด็นเพศสถานะโดยเฉพาะ (เช่น ไพรด์พาเรด (Pride parades) ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการเดินขบวนของผู้หญิง) จำเป็นต้องมีการพิจารณาเพิ่มเติมว่า กลุ่มผู้ชุมนุมเหล่านี้จะได้รับการคุ้มกันจากการคุกคามหรือความรุนแรงที่กระทำโดยฝ่ายตรงข้ามที่ต่อต้านบรรทัดฐานที่ผู้ชุมนุมนำเสนอได้อย่างไร ตำรวจมีความรับผิดชอบที่จะคุ้มครองสิทธิของทุกคนในเสรีภาพแห่งการชุมนุมอย่างสันติ ไม่ว่าทางตำรวจหรือคนอื่น ๆ อาจเห็นเป็นการเผชิญหน้าเท่าใดก็ตาม

แหล่งที่มา : สมัชชาใหญ่สหประชาชาติ (2014) “รายงานของผู้รายงานพิเศษว่าด้วยสิทธิในเสรีภาพแห่งการชุมนุมอย่างสันติ และเสรีภาพแห่งการสมาคม Maina Kai”, Human Rights Council, 14 April 2014

- ◆ ขั้นตอนการปฏิบัติมาตรฐาน (standard operating procedures) จะระบุแนวทางชัดเจนสำหรับปฏิบัติการของตำรวจ รวมถึงแต่ไม่จำกัดอยู่กับการสอบสวนอาชญากรรมจากความเกลียดชังและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ ขั้นตอนการปฏิบัติมาตรฐานควรจะบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าไว้ในการสืบสวนสอบสวนทุกเรื่อง (รวมทั้งการสัมภาษณ์และการไต่สวน) การตรวจค้น (บุคคลและสถานที่) การจับกุมและการคุมตัวนักโทษไปส่ง การจับกุมที่ชายแดน และการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลและข่าวกรอง\* ตัวอย่างเช่น ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงจะเป็นผู้ทำการตรวจค้นผู้หญิง มีการควบคุมตัวแยกกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย ผู้ใหญ่กับเด็ก เจ้าหน้าที่ผู้หญิงจะเป็นผู้คุมตัวผู้หญิง มีการใช้สรรพนามที่เหมาะสมตามอัตลักษณ์ และการแสดงออกทางเพศสถานะของผู้ที่ปฏิสัมพันธ์ด้วย มีการบันทึกเพศสถานะของผู้เสียหายจากอาชญากรรมและผู้กระทำความผิด และเก็บสถิติอาชญากรรมโดยแยกตามเพศสถานะ

ตัวอย่างของการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้ากับงานตำรวจโดยทั่วไปอยู่ในกรอบที่ 10 ว่าด้วยงานตำรวจในการชุมนุมอย่างสันติ

นโยบายและความริเริ่มในระดับชาติและในภาคสาธารณะโดยรวม เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศสถานะ และการคุกคามทางเพศ ยังสามารถเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศสถานะในงานตำรวจได้ด้วย

นอกเหนือจากการบูรณาการมิติเพศสถานะทั่วทุกขอบเขตของงานตำรวจ บริการตำรวจยังจะต้องมีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง ชัดเจน และครอบคลุม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการตอบโต้กับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ ซึ่งจะรวมถึงสิ่งต่อไปนี้

- ◆ การรับคำร้องทุกข์เรื่องความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ (ที่สถานีตำรวจ และทางโทรศัพท์) ด้วยกิริยาวางที่ช่วยให้มั่นใจในความเคารพและการเก็บเป็นความลับ เพื่อที่ผู้เสียหายคนอื่นจะได้พร้อมที่จะแจ้งความกับตำรวจต่อไป
- ◆ การตอบสนองต่อคำร้องทุกข์เรื่องความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะในทางที่หลีกเลี่ยงมิให้ผู้ร้องทุกข์ตกเป็นผู้เสียหายซ้ำสอง รวมถึงการจับกุมผู้กระทำเมื่อมีเหตุผลพอเพียงให้ต้องสงสัยแทนที่จะโน้มน้าวให้ผู้ร้องทุกข์กลับไปหาคู่ครองที่มีความรุนแรง
- ◆ การสืบสวนสอบสวนคำร้องทุกข์เรื่องความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ
- ◆ การส่งต่อผู้เสียหายให้บริการอื่นๆ (เช่น การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ทางจิตวิทยา การดูแลสุขภาพ)
- ◆ การควบคุมภายใน (เช่น การตรวจสอบการดำเนินการกับคดีความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะต่างๆ)
- ◆ การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยแยกตามเพศสถานะ

นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติควรจะพัฒนาขึ้นผ่านการปรึกษาหารืออย่างกว้างขวาง รวมถึงกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ให้บริการอยู่ในชุมชน สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กลุ่มผู้รอดชีวิตจากความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ และสมาคมของตำรวจหญิงและของตำรวจผู้มีความหลากหลายทางเพศ เมื่อพัฒนาขึ้นมาแล้ว ควรจะตีพิมพ์เผยแพร่ภายในองค์กรตำรวจและในชุมชนอย่างกว้างขวาง และนำไปปฏิบัติโดยมีการอบรมให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจและมีทักษะพร้อมมูล

\* การจัดการคดีความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ รวมถึงการคุ้มครองผู้เสียหายและพยานบริการต่างๆ สำหรับผู้เสียหาย การฝึกอบรมและการสร้างความอ่อนไหวต่อประเด็นเพศสถานะ สถาบันเฉพาะทาง และการประสานงาน มีรายละเอียดเพิ่มเติมอยู่ในเครื่องมือที่ 4 ว่าด้วย “ความยุติธรรมกับเพศสถานะ”

เรื่องของทัศนคติและสถานที่ที่ต่างกันอื่น ๆ กับประเด็นเพศสถานะอยู่ในเครื่องมือที่ 5 ว่าด้วย “สถานที่แห่งการเพิกถอนเสรีภาพกับเพศสถานะ”

“การจัดการชายแดนกับเพศสถานะ” อภิปรายไว้ในเครื่องมือที่ 6

“ข่าวกรองกับเพศสถานะ” เป็นหัวข้อของเครื่องมือที่ 14

การจัดการวิเคราะห์เพศสถานะมีการอภิปรายไว้ในเครื่องมือที่ 15 ว่าด้วย “การบูรณาการเพศสถานะเข้าในการออกแบบและติดตามผลโครงการเพื่อภาคความมั่นคงและความยุติธรรม”

## หน่วยเพศสถานะและศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะ\*

หน่วยเพศสถานะ (gender unit) และ/หรือ ศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะ (gender focal point) ต่างๆ สามารถให้ความช่วยเหลือในการบูรณาการมิติเพศสถานะทั่วบริการตำรวจ และอำนวยความสะดวกในการทำงานข้ามองค์กรของรัฐ ซึ่งจะช่วยให้แน่ใจว่ามีการนำความรู้ล่าสุดเกี่ยวกับเพศสถานะมาใช้ในการงานตำรวจ และตำรวจเองมีส่วนร่วมและเชื่อมสัมพันธ์กับความรู้เริ่มทั่วไปในหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาล

หน่วยเพศสถานะและศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะในองค์กรของตำรวจ ตามปกติจะมีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องต่อไปนี้บางส่วนหรือทั้งหมด

- ♦ จัดทำและจัดจ้างงานศึกษาวิจัย การประเมินผล และการตรวจสอบด้านเพศสถานะ
- ♦ สนับสนุนการพัฒนาและการดำเนินนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ โครงการและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะ
- ♦ ออกแบบและติดตามผลตัวชี้วัดด้านเพศสถานะ\*
- ♦ รายงานความก้าวหน้า
- ♦ การอบรมและการให้การศึกษาเกี่ยวกับเพศสถานะ

นอกจากนี้ หน่วยเพศสถานะและศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะอาจทำงานกับกลไกควบคุมและสอบสวนทางวินัยภายใน เพื่อสนับสนุนการจัดการกับรายงานร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติและการละเมิดทางเพศสถานะภายในองค์กรตำรวจ

หน่วยเพศสถานะและศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะยังสามารถมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐบาลในประเทศ เพศสถานะ ตัวอย่างเช่น สนับสนุนการพัฒนา การดำเนินการและการรายงานส่วนของงานตำรวจภายใต้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยผู้หญิง สันติภาพ และความมั่นคง

เนื่องจากมีขอบเขตงานที่กว้างขวาง จึงสำคัญที่หน่วยและศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะต้องมีทรัพยากรเพียงพอ และตั้งอยู่ในระดับที่อาวุโสพอสมควรภายในองค์กรของตำรวจ เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีขีดความสามารถและอำนาจสั่งการสอดคล้องกับอาณัติ

## การฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพ\*

การฝึกอบรมตำรวจอาจมีทั้งระดับแรกเข้าทำงาน ระดับเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือระหว่างประจำการ และเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ทั่วไปในการสร้างสมรรถนะของบุคลากร (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ) และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ว่าจะจัดขึ้น ณ ศูนย์ฝึกอบรม วิทยาลัย หรือในสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมสามารถมีบทบาทสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ หากเนื้อหาเป็นการออกแบบมาอย่างเหมาะสม และนำเสนอได้อย่างเหมาะสม ปริมาณอันมหาศาลของการฝึกอบรมที่ได้มีการจัดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปตำรวจ ได้ก่อผลลัพธ์เป็นบทเรียนที่หลากหลายจำนวนมากว่าอะไรใช้การได้ดีในการก่อให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม<sup>16</sup> การฝึกอบรมสามารถเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำได้ง่าย แต่การจะให้ได้ผลมากที่สุดนั้นควรจะใช้เป็นการสร้างพื้นที่สำหรับการทำงานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว มิใช่เพียงเพื่อส่งมอบทักษะและความรู้เท่านั้น

มิติเพศสถานะสามารถบูรณาการเข้าสู่กระแสหลักตลอดทุกหลักสูตรของการฝึกอบรม ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเรื่องการสืบสวนสอบสวนควรจะต้องรวมถึง วิธีการจัดปรับเทคนิคให้เข้ากับความจำเป็นของผู้หญิง และผู้ที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะที่หลากหลาย และวิธีการสอบสวนคดีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะโดยเฉพาะ นอกจากนี้ หลักสูตรเฉพาะเจาะจงที่มุ่งสร้างเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับเพศสถานะ และความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ อาจจะรวมถึงเรื่องต่อไปนี้

- ♦ เพศสถานะและความหลากหลาย รวมถึงการอธิบายถึงลักษณะความเป็นชาย
- ♦ นโยบายและจรรยาบรรณขององค์กรว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ การคุกคามทางเพศและการคุกคามที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะ การรังแกและล่วงละเมิด พันธกรณีทางกฎหมายและทางจริยธรรม และผลลัพธ์ทางวินัยของการไม่ปฏิบัติตาม

\* การใช้บุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพศสถานะ และแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยผู้หญิง สันติภาพ และความมั่นคง ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ในเครื่องมือที่ 1 ว่าด้วย “ธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง การปฏิรูปภาคความมั่นคง กับเพศสถานะ” และในบทสรุปเชิงนโยบายว่าด้วย “แนววิถีธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคงในการทำงานด้านผู้หญิง สันติภาพ และความมั่นคง”

\* ตัวชี้วัดด้านเพศสถานะมีอธิบายไว้พร้อมตัวอย่างในเครื่องมือที่ 15 ว่าด้วย “การบูรณาการเพศสถานะเข้าในการออกแบบและติดตามผลโครงการเพื่อภาคความมั่นคงและความยุติธรรม”

\* แนววิถีการฝึกอบรมเพศสถานะที่มีประสิทธิภาพมีการอธิบายไว้ในเครื่องมือที่ 1 ว่าด้วย “ธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง การปฏิรูปภาคความมั่นคง และเพศสถานะ”



- ◆ การให้ความเคารพและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้หญิง เด็กชาย เด็กหญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- ◆ ระเบียบวิธีและการปฏิบัติว่าด้วย
  - ความรุนแรงในครอบครัว
  - การข่มขืนและการประทุษร้ายทางเพศรูปแบบอื่น
  - การเฝ้าติดตาม (stalking)
  - การค้ามนุษย์ และการเอาคนเป็นทาส
  - อาชญากรรมเพื่อเกียรติยศ
  - อาชญากรรมจากความเกลียดชัง รวมถึงการล่วงละเมิดและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งความเกลียดกลัวผู้ที่รักเพศเดียวกัน
  - การล่วงละเมิดทางเพศกับเด็ก
  - การค้าประเวณี (ไม่ว่าจะผิดกฎหมายหรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลก็ตาม)

สำหรับเจ้าหน้าที่อาวุโส การอบรมเรื่องเพศสถานะควรจะจัดขึ้นในระดับที่เหมาะสม เพื่อเอื้อให้สามารถพัฒนา ดำเนินการ และติดตามผลนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะได้ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบการควบคุมภายในก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องได้รับการอบรมทักษะและความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะ

คุณภาพและประสิทธิผลของการอบรมเกี่ยวกับเพศสถานะที่ผ่านมามีความแตกต่างกันอย่างมาก ตัวอย่างของการอบรมตำรวจที่ได้ผลเกี่ยวกับการจัดการกรณีความรุนแรงในครอบครัว และอาชญากรรมด้วยเหตุแห่งความเกลียดกลัวผู้ที่รักเพศเดียวกัน มีอยู่ในกรณีที่ 3 และ 4 ในหน้า 49 และ 50 ตามลำดับ แนววิธียังต่อไปนี้อาจช่วยให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับเพศสถานะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้<sup>17</sup>

#### เนื้อหาหลักสูตร

- พยายามสร้างหลักสูตรว่าด้วยเพศสถานะที่เป็นแกนกลางของสถาบันตำรวจ สำหรับจัดอบรมประจำปีในองค์กรและในวิทยาลัยตำรวจ เพราะจะช่วยให้หลีกเลี่ยงการจัดอบรมแบบเฉพาะกิจเป็นครั้งคราวที่อาจแตกต่างกันไปหลายรูปแบบและแนววิถี ทั้งยังช่วยให้แน่ใจว่าสถาบันมีความเป็นเจ้าของและเป็นแกนนำในการอบรม
- ดูแลให้แน่ใจว่าเนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ที่ใช้มีความเหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับข้อจำกัดทางทรัพยากรที่มีอยู่ในบริการตำรวจ และกับบทบาทความรับผิดชอบและระดับชั้นของผู้เข้าร่วม
- จัดการอบรมในภาษาที่ผู้เข้าร่วมทุกคนเข้าใจได้ดี ไม่ใช่ใช้แต่ภาษาทางการนี้อาจหมายถึงการใช้เวลาเพิ่มเติมเพื่อฝึกอบรมวิทยากรและกระบวนการท้องถิ่นก่อนหน้า
- ◆ วิธีการเรียนรู้
  - วิธีการที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ควรจะเหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่ และเหมาะสมกับระดับการศึกษาของผู้ที่เข้าร่วม ซึ่งหมายความว่า การนำเสนอด้วยการบรรยายอย่างเดียวอาจไม่เหมาะสม
  - การอบรมเรื่องเพศสถานะไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ผู้เข้าร่วมจึงจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาในระดับของอารมณ์ความรู้สึก ไม่ใช่ระดับของความรู้อย่างเดียวนี้อาจหมายความว่าต้องใช้แนววิถีการเรียนรู้เชิงแปลงเปลี่ยนเชิงประสบการณ์ และอื่นๆ เข้ามาช่วย
  - การมีคณะวิทยากรและกระบวนการที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจและคนภายนอกผสมกัน อาจจะเป็นประโยชน์ วิทยากรจากภายนอก อย่างเช่นตัวแทนจากกลุ่มผู้หญิง หรือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือจากภาคความยุติธรรมโดยรวม สามารถนำมุมมองจากภายนอกเข้ามาแบ่งปัน และอาจมีความเชี่ยวชาญที่ไม่เหมือนใครในบางหัวข้อของการอบรม
- ◆ ช่วงเวลาและสถานที่
  - พิจารณาด้วยว่า ความยาวของการอบรม ช่วงเวลาที่จัดและสถานที่ จะเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมของคนบางกลุ่มหรือไม่ (ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงอาจมีภาระหน้าที่ในบ้านนอกเวลาทำการ)
- ◆ การติดตามผล
  - หลังการอบรมควรมีกิจกรรมต่อเนื่องตามมา เช่น มีการประเมินผล 6 หรือ 12 เดือน หลังจากนั้นเพื่อประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการจัดพี่เลี้ยงให้การสนับสนุนระหว่างทำงานและต่อยอดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบ ณ สถานที่ทำงาน และมีบริการตอบคำถามต่อเนื่องหรือแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

## สถานีตำรวจ โต๊ะบริการ หรือเครือข่ายประสานงานที่จัดไว้เฉพาะสำหรับผู้หญิง เด็ก

### หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ยุทธศาสตร์ที่เป็นที่นิยมกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพของบริการตำรวจในการตอบสนองต่อผู้หญิงและเด็ก คือการจัดสถานีตำรวจ (หรือหน่วย โต๊ะภายในสถานี) ไว้เฉพาะสำหรับรับมือกับอาชญากรรม ที่กระทำต่อพวกเขา บริการตำรวจบางแห่งมีการจัดตั้งเครือข่ายเจ้าหน้าที่ประสานงานผู้มีความหลากหลายทางเพศสำหรับปฏิสัมพันธ์กับชุมชนเหล่านั้น บริการที่จัดขึ้นโดยเฉพาะเช่นนี้ แตกต่างจากการจัดตั้งหน่วยเพศสถานะ (ดูหน้า 39) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลมิติเพศสถานะในทุกแผนกของงานตำรวจเอง

บริการที่จัดให้แก่ผู้หญิง เด็ก และผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นการเฉพาะนี้ เป็นบริการที่ออกแบบให้งานตำรวจตอบสนองมากขึ้นต่อกลุ่มประชากรที่มีความจำเป็นเฉพาะเจาะจง และสามารถเป็นสะพานเชื่อมกับบริการสนับสนุนด้านอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การดูแลสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิต (บางครั้งเรียกว่า “จุดเดียวเบ็ดเสร็จ” สำหรับผู้เสียหายในการเข้าถึงบริการทุกอย่าง) บริการที่จัดให้โดยเฉพาะนี้สามารถจะก้าวข้ามอุปสรรคบางอย่างที่ทำให้ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่มาแจ้งความอาชญากรรมที่ตนถูกระทำได้ เช่น ประเพณีและบรรทัดฐานทางสังคมที่ห้ามพูดถึงบางเรื่องในที่สาธารณะ ความอับอายและการถูกตีตรา และการเพิกเฉยดูดายของตำรวจ ในขณะเดียวกัน จะเป็นการคิดผิดพลาดคิดว่าเจ้าหน้าที่ผู้หญิงที่ให้บริการเฉพาะกลุ่มคนเหล่านี้ จะมีความสนใจฝึกฝน “โดยธรรมชาติ” กับงานเช่นนี้ เจ้าหน้าที่ที่ประจำสถานีหรือหน่วยบริการเฉพาะกลุ่มคนจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทาง ไม่ว่าจะเป็นเพศสถานะใดก็ตาม<sup>18</sup>

บริการที่จัดให้โดยเฉพาะจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความแตกต่างของบริบท (ดูกรณีศึกษาที่ 5 หน้า 51) สถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงมักจะมีแต่เจ้าหน้าที่ผู้หญิงประจำอยู่ แต่ก็ไม่ใช่เสมอไป ในบางกรณี มีการจัดตั้งในอาคารที่แยกออกจากสถานีตำรวจหลัก ในกรณีอื่นๆ เป็นการจัดขึ้นภายในอาคารเดียวกัน ดังที่เห็นได้จากกรณีศึกษา การจัดบริการเฉพาะจะแตกต่างกันไปตามบริบทท้องถิ่น ไม่มีรูปแบบที่เป็นสากลรูปแบบเดียว การแยกเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงไปอยู่รวมกันเป็นหน่วยเดียว อาจถูกมองว่าเป็นการตอกย้ำความไม่เท่าเทียม และเป็นเสมือนการเสนอแนะว่าสถานีตำรวจปกติทั่วไปไม่จำเป็นต้องให้บริการต่อผู้หญิง แต่กระนั้น บริการที่จัดแยกให้เฉพาะกลุ่มสามารถจะเป็น “ประตูหลังสู่ความเท่าเทียม” ที่เหมาะสมทางวัฒนธรรมมากกว่า และเป็นไปได้ในทางเมืองมากกว่าในบางบริบท<sup>19</sup>

แม้ว่าจะมีความกังวลดังกล่าว บริการตำรวจที่มี หรือคิดจะมี บริการที่จัดให้เฉพาะแก่ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรจะพิจารณาข้อเสนอดังต่อไปนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลดี

- ◆ มีหลักประกันการเข้าถึงบริการ สถานีหรือโต๊ะที่จัดให้เฉพาะมีกระจายอยู่พอเพียง และตั้งอยู่ในที่ที่เดินทางมาถึงได้ (และติดต่อได้) สามารถให้บริการในภาษาที่หลากหลาย มีค่าใช้จ่ายน้อย ใช้ขั้นตอนกระบวนการที่คนธรรมดาเข้าใจได้ และจัดบริการให้แก่เด็ก/ทารก เช่น มีที่ทางให้เด็กเล่นได้
- ◆ จัดสถานที่ให้ผู้เสียหายมั่นใจในการเก็บรักษาความลับ รวมถึงห้องสัมภาษณ์ที่มิดชิด และทางเข้าออกที่แยกกันระหว่างผู้เสียหายกับผู้ถูกกล่าวหา
- ◆ ทำงานร่วมกันกับอัยการและฝ่ายตุลาการ เพื่อให้แน่ใจว่าสำนวนคดีมีพยานหลักฐานหนักแน่นเพียงพอสำหรับการรับฟังของศาล และไม่เกิดความล่าช้าเกินกว่าที่ควร
- ◆ แบ่งความรับผิดชอบและปริมาณงานระหว่างสถานีตำรวจทั่วไปกับสถานี/หน่วยที่จัดให้เฉพาะกลุ่ม เพื่อให้แน่ใจได้ว่าตำรวจทุกคนยังคงเห็นว่า การป้องกันและตอบโต้กับความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิงและผู้มีวิถีทางเพศ อัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตนด้วย และพร้อมจะร่วมมือกันในการทำงาน ทุกคนควรรียดหลักการ “ประตูไหนก็ถูกเหมือนกัน” เพื่อที่ผู้หญิงจะสามารถแจ้งความร้องทุกข์ที่สถานี/หน่วย/โต๊ะที่จัดให้เฉพาะ หรือที่สถานีตำรวจทั่วไปก็ได้โดยไม่มีผลกระทบแตกต่างกันต่อการดำเนินการขึ้นต่อเนื่อง (ในฐานะคดีอาญาหรือคดีแพ่ง)
- ◆ อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการอื่น รวมทั้งการดูแลสุขภาพ การให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ที่พักพิงที่ปลอดภัย ฯลฯ และการประสานงานการจัดการเคสข้ามบริการต่างๆ

- ♦ จัดอบรมเฉพาะด้านต่อเนื่องสำหรับเจ้าหน้าที่ และจัดสรรเจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงประเพณีปฏิบัติทางวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคม ในบางกรณีนี้อาจหมายความว่าสถานที่ตำรวจสำหรับผู้หญิงควรมีแต่เจ้าหน้าที่หญิงประจำการ หรือหน่วยที่จัดให้เฉพาะผู้ที่ความหลากหลายทางเพศควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความหลากหลายทางเพศประจำการ แต่อาจไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นหรือพึงปรารถนาสำหรับทุกแห่ง
- ♦ ให้คุณค่าแก่บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของสถานี/หน่วยที่ให้บริการเฉพาะกลุ่มในฐานะงานแกนกลางของตำรวจ เพื่อที่จะไม่ถูกมองว่าเป็นงานที่ “ต่ำต้อยกว่า” ทำให้ดึงดูดเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพต่ำกว่า หรือถูกมองว่ามีช่องทางที่จำกัดสำหรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- ♦ มียุทธศาสตร์ในการสร้างความตระหนักรู้ของสาธารณชนเกี่ยวกับการมีหน่วย/สถานีที่จัดให้เฉพาะกลุ่มและเป้าประสงค์ของมัน
- ♦ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืน เพื่อที่บริการเฉพาะเหล่านี้จะไม่สร้างภาระเกินกว่าที่จะรับได้

สถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงมีศักยภาพที่จะเพิ่มการรับรู้ของสาธารณะเรื่องความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิงและเด็ก และนำไปสู่การรายงานร้องทุกข์เพิ่มขึ้นได้อย่างน้อยก็ในช่วงแรกเริ่ม<sup>20</sup> แต่การที่จะให้แน่ใจว่าตำรวจมีการตอบสนองที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อการร้องทุกข์ดังกล่าว จำเป็นต้องมีการสนับสนุนเพิ่มเติมในแง่ของงบประมาณ ความมุ่งมั่นทางการเมืองและการบริหารจัดการ รวมทั้งความเชื่อมโยงกับกระบวนการยุติธรรม หลักฐานมีอยู่จำกัดว่าการมีสถานี/หน่วยตำรวจที่จัดขึ้นโดยเฉพาะนำไปสู่ การตัดสินใจลดโทษ เพิ่มขึ้น แสดงว่าการดำเนินงานตำรวจในลักษณะนี้ควรจะทำด้วยความระมัดระวัง หากมีเป้าหมายอยู่ที่การตัดสินใจลดโทษในศาล

### การควบคุมภายในองค์กรตำรวจ และกลไกกำกับดูแลอิสระ\*

กลไกกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอกที่เข้มแข็ง สามารถสนับสนุนความพยายามทั่วไปในการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในงานตำรวจ การติดตามผลงานของตำรวจ และการป้องกันแก้ไขข้อคิด การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในโครงสร้างและการดำเนินงานของตำรวจได้ กลไกสำหรับการควบคุมภายในมีอยู่หลากหลายดังต่อไปนี้

- ♦ กระบวนการทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้มีการตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครในการสรรหาบรรจุบุคลากรใหม่
- ♦ การทบทวนผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสนับสนุนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและปลดจากตำแหน่ง
- ♦ หน่วยตำรวจอิสระที่รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน ทำการสอบสวนและดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติมิชอบที่เจ้าหน้าที่ตำรวจถูกกล่าวหา (บางแห่งเรียกว่า “กิจการภายใน” หรือ “มาตรฐานวิชาชีพ”)
- ♦ มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่น กล้องติดตัวและติดหน้ารถ ซึ่งสามารถจะช่วยปกป้องเจ้าหน้าที่ และทำหน้าที่เป็นกลไกตรวจสอบความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ได้โดยการเฝ้าระวังพฤติกรรม

กลไกกำกับดูแลภายนอกจะเป็นอิสระจากองค์กรของตำรวจ และบางแห่งยังเป็นอิสระจากรัฐบาลทั้งหมดด้วย รวมถึงต่อไปนี้

- ♦ กระทรวงมหาดไทย (Interior) หรือในบางประเทศเรียกว่ากระทรวงกิจการบ้าน (Home Affairs) (วางทิศทางเชิงยุทธศาสตร์สำหรับตำรวจ)
- ♦ ฝ่ายตุลาการ (พิพากษาคดีความ หรือออกหมายสั่งที่ตำรวจต้องปฏิบัติตาม)
- ♦ รัฐสภา (ออกกฎหมายที่ตำรวจเป็นผู้ต้องบังคับใช้ และกำกับงานของกระทรวงต่างๆ)
- ♦ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
- ♦ สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดิน
- ♦ คณะกรรมการต่อต้านการทุจริต
- ♦ คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับตำรวจ

\* สำหรับรายละเอียดแนบปฏิบัติเพิ่มเติมดูที่ DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) “การบูรณาการเพศสถานะเข้าในการกำกับดูแลตำรวจ”

สำหรับรายละเอียดแนบปฏิบัติเพิ่มเติมเรื่องเพศสถานะกับการกำกับดูแลจากภายนอก ดูที่เครื่องมือที่ 7 “การกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยรัฐสภา กับเพศสถานะ” และ DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) “การบูรณาการเพศสถานะเข้าในการกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยสถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินและสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ”

ตำรวจอาจยังต้องรายงานต่อ หรือประสานงานกับเวทิงงานตำรวจชุมชน หรือหน่วยกำกับดูแลฝ่ายพลเรือน นอกจากนี้ ตำรวจยังมีองค์กรประชาสังคมติดตามตรวจสอบอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงสื่อมวลชน กลุ่มรณรงค์และองค์กรวิจัยต่าง ๆ\*

การจะบูรณาการมิติเพศสถานะให้เกิดผล กลไกกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอกควรพิจารณาว่าโครงสร้าง นโยบาย และการปฏิบัติที่ดำเนินอยู่มีผลกระทบแตกต่างกันอย่างไรต่อผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย และกลุ่มอื่นที่รวมถึงผู้มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง หรือในฐานะผู้ใช้บริการตำรวจ นี่หมายความว่าจำเป็นต้องมีข้อมูลสถิติแยกตามเพศสถานะสำหรับอาชญากรรมและสำนวนคดีที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการวิเคราะห์อิทธิพลของเพศสถานะต่อการเป็นผู้เสียหาย ผู้กระทำความผิด และการตอบโต้ต่ออาชญากรรม หน่วยงานที่กำกับดูแลควรจะมีหน้าที่สิทธิของผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งตรวจสอบวิธีการรับมือกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะและอาชญากรรมจากความเกลียดกลัว เพื่อให้แน่ใจว่าการตอบสนองของตำรวจต่อกลุ่มดังกล่าวเป็นไปในระดับมาตรฐานขั้นสูง การทำเช่นนั้นจะทำให้เห็นการปฏิบัติที่ผิดพลาด และสิ่งที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข กลไกการควบคุมและกำกับดูแลจะสามารถจะสนับสนุนให้เกิดความหลากหลายภายในองค์กรตำรวจได้ โดยการติดตามตรวจสอบการสรรหา คัดเลือก ดำรง และเลื่อนขั้นบุคลากร รวมทั้งเงื่อนไขในการทำงาน นอกจากนี้ กลไกดังกล่าวจะสามารถจะป้องกันและแก้ไขการเลือกปฏิบัติ การรังแก และการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศและที่เกี่ยวข้องของเพศสถานะภายในองค์กรได้ รวมทั้งความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะที่ตำรวจเป็นผู้กระทำต่อสาธารณะชนด้วย

การจะทำงานให้ได้ผล กลไกการควบคุมและกำกับดูแลจะต้องได้รับการสนับสนุนจากความมุ่งมั่นของผู้นำในวงการตำรวจที่ยึดถือมาตรฐาน ใฝ่ระวัง และรับฟังคำร้องเรียนเกี่ยวกับความประพฤติของตำรวจอย่างจริงจัง และดำเนินการทางวินัย หรือทำการเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบันอย่างต่อเนื่อง นี่หมายความว่าหน่วยกิจการภายในที่ทำหน้าที่นี้จะต้องได้รับงบประมาณเพียงพอ และได้รับความเคารพนับถือภายในวงการตำรวจ ที่สำคัญคือต้องระลึกอยู่เสมอว่า กลไกกำกับดูแล โดยเฉพาะภายในองค์กร อาจจะมีผลกระทบต่องานกดดันทางการเมืองเช่นเดียวกับที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานของรัฐทั่วไป การปกป้องความเป็นอิสระของกลไกกำกับดูแลจากแรงกดดันดังกล่าวนี้ทำได้ยาก แต่มีความสำคัญยิ่งยวด

กลไกควบคุมและกำกับดูแลที่จะมีความน่าเชื่อถือในสายตาของทุกกลุ่มในชุมชน จำเป็นต้องประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย เนื่องจากผู้ถูกรังแก ถูกคุกคาม และถูกล่วงละเมิดมักจะไม่ร้องเรียนเป็นทางการ เพราะกลัวเกรงการตอบโต้จากฝ่ายผู้กระทำ ภาระหน้าที่ในการรายงานจึงไม่ควรตกอยู่กับผู้เสียหายแต่ฝ่ายเดียว กลไกกำกับดูแลควรทำงานเชิงรุกเพื่อแสวงหาข้อมูลจากประสบการณ์ของบุคลากรแยกตามเพศสถานะ เช่น ทำการสำรวจหรือสัมภาษณ์แบบนิรนาม

การตรวจสอบเพ่งเล็งโดยกลไกควบคุมและกำกับดูแล ควรจะได้รับการต้อนรับอย่างดีจากตำรวจในฐานะหน้าที่ที่จำเป็นและมีประโยชน์สำหรับการสร้างหลักประกันในหลักนิติรัฐ และการคุ้มครองสิทธิของทุกคน ตำรวจควรจะใช้ความพยายามเพื่อทำงานร่วมกับกลไกกำกับดูแล (ในขณะที่ยังให้ความเคารพต่อความเป็นอิสระของกลไกดังกล่าว) โดยน้อมรับข้อเสนอแนะในฐานะการวิพากษ์เชิงสร้างสรรค์ที่มุ่งสร้างสังคมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน

\* สำหรับรายละเอียดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมว่าด้วยการกำกับดูแลโดยภาคประชาสังคม ดูที่เครื่องมือที่ 9 “การกำกับดูแลภาคความมั่นคงโดยภาคประชาสังคม กับเพศสถานะ” ใน Megan Bastick and Kristin Valasek (eds) (2008) Gender and Security Sector Reform Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

## งานตำรวจชุมชน

งานตำรวจชุมชน (community policing) คือแนววิธีการทำงานตำรวจที่ให้ความสำคัญอันดับแรกๆ กับการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานกับชุมชนเพื่อแก้ปัญหาด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของชุมชน โดยมุ่งเน้นที่การทำความเข้าใจกับความต้องการของชุมชน แล้ววางยุทธศาสตร์งานตำรวจตามความต้องการนั้นๆ ดังนั้น งานตำรวจชุมชนจึงสามารถช่วยให้ตำรวจทำงานด้วยความตระหนักรู้ถึงมิติเพศสถานะได้มากขึ้น

ในขณะที่งานตำรวจชุมชนอาจมีได้หลายรูปแบบ แต่รูปแบบที่พบทั่วไปคือการจัดเวทีพบปะระหว่างตำรวจกับชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล อภิปรายถึงปัญหาความกังวลต่างๆ และวางแผนร่วมกัน (ดูกรณีศึกษาที่ 6 หน้า 61) กรอบที่ 11 ข้างล่างแสดงตัวอย่างว่าเวทีเช่นนี้สามารถสร้างแผนปฏิบัติงานร่วมกันมาได้

งานตำรวจชุมชนยังสามารถเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงภายในบริการตำรวจได้ เพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงมักจะได้รับการกล่าวถึงว่ามีความสามารถในการสื่อสารและมีทักษะทางการทูตที่จำเป็นต้องใช้ในการพูดคุยกับชุมชน ศูนย์ผู้หญิงกับงานตำรวจแห่งชาติของสหรัฐอเมริกาค้นพบว่า

... เจ้าหน้าที่หญิงมักจะมีทักษะในการสื่อสารดีกว่าเพื่อนร่วมงานที่เป็นชาย และมีความสามารถดีกว่าในการอำนวยความสะดวกและความไว้วางใจที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการตามรูปแบบงานตำรวจชุมชน ... การมีผู้หญิงในพื้นที่มักจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ทั้งหญิงและชาย<sup>21</sup>

ดังนั้น การมีเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงจำนวนมากขึ้นโดยตัวของมันเองจึงสามารถช่วยในการดำเนินงานตำรวจชุมชนได้ และยังช่วยจัดปรับทิศทางของวัฒนธรรมตำรวจโดยรวมด้วย

แต่กระนั้นก็ยังมีการวิพากษ์วิจารณ์งานตำรวจชุมชนอยู่ด้วย<sup>22</sup> องค์ประกอบ “ชุมชน” ในงานตำรวจชุมชนมักจะได้รับการกล่าวถึงอย่างเกินจริงในแง่ของระดับความกลมเกลียวกันของชุมชนในฐานะหน่วยทางสังคม โดยมองข้ามความจริงที่ว่างานตำรวจชุมชนบ่อยครั้งจะกีดกันบางส่วนของชุมชนออกไป นอกจากนั้น การแปลงเปลี่ยนทิศทางของบริการตำรวจเกือบจะเป็นไปไม่ได้ในบริบทสังคมที่มีลักษณะกีดกันและเหลื่อมล้ำสูง ความจริงข้อนี้จึงเป็นสิ่งยืนยันความสำคัญของการที่การปฏิรูปภายในองค์กรตำรวจจะต้องเชื่อมโยงกับการแปลงเปลี่ยนสังคมในวงกว้างด้วย ในเรื่องของความครอบคลุมทั่วถึงและการคุ้มครองสิทธิ

แม้ว่าจะมีข้อบกพร่องดังกล่าว แต่ก็พบว่าความริเริ่มเรื่องงานตำรวจชุมชนประสบผลในทางที่ผู้หญิงมีความรู้สึกปลอดภัยขึ้น ถึงแม้จะไม่ชัดเจนว่าระดับความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กลดลงจริงหรือไม่<sup>23</sup> ความพยายามใดก็ตามที่จะดำเนินงานตำรวจชุมชน ควรจะคำนึงถึงความเป็นจริงว่าจะสามารถบรรลุผลอะไรได้บ้าง และตระหนักถึงความยากลำบากและระยะเวลาที่ยาวนานในอันที่จะเปลี่ยนแปลงปรัชญาในการทำงานตำรวจอย่างแท้จริง



### กรอบที่ 11 : แผนปฏิบัติการความมั่นคงชุมชน

ในขณะที่งานตำรวจชุมชนเป็นที่เข้าใจกันทั่วไปว่า เป็นความร่วมมือเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างตำรวจกับชุมชน แต่องค์กรภาคประชาสังคมก็สามารถสนับสนุนความริเริ่มด้านความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนได้ ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับตำรวจด้วย แต่ก็ไม่จำเป็นต้องเป็นเสมอไป แผนปฏิบัติการความมั่นคงปลอดภัยชุมชนขององค์กรเซเฟอร์เวิลด์ (Saferworld) เป็นตัวอย่างหนึ่งในแง่นี้ แผนเช่นนี้มีการนำไปปฏิบัติในหลายประเทศที่แตกต่างกัน เช่น คีร์กีซสถาน เนปาล และชูดานใต้ มันช่วยเอื้อให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก รวมถึงผู้ให้บริการด้านความมั่นคงปลอดภัย สามารถระบุร่วมกันถึงปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัย และจัดอันดับความสำคัญของปัญหาและของปัจจัยขับเคลื่อนตัวปัญหา

แผนปฏิบัติการความมั่นคงปลอดภัยชุมชนจัดทำขึ้นโดยชุมชน เพื่อตอบโต้กับปัญหาความมั่นคงหรือความปลอดภัยสาธารณะที่มีผลกระทบต่อสมาชิก การวางแผนปฏิบัติการมีผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสมาชิกที่หลากหลายของชุมชน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และตัวแทนหลักอื่นๆ เข้าร่วมพัฒนาแผนงานที่กำหนดแผนที่นำทางกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นจริงได้ บรรลุได้ และจะส่งผลให้เห็นได้ ชุมชนควรจะกำหนดหลักเกณฑ์ของตนเองว่าการเปลี่ยนแปลงที่ทำได้สำเร็จจะมีหน้าตาเป็นอย่างไร แผนนี้จะมีชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นผู้รับผิดชอบ และควรจะสร้างขึ้นจากขีดความสามารถและทรัพยากรที่ชุมชนมีอยู่

แผนปฏิบัติการดังกล่าวรวมถึงหัวข้อต่อไปนี้

- + คำแถลงที่ชัดเจนว่าปัญหาคืออะไร
- + ขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่ตกลงกันไว้
- + การจัดสรรแบ่งงานกันทำ
- + วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความก้าวหน้า
- + กำหนดวันที่จะทำการทบทวนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า

องค์ประกอบหลักของแผนปฏิบัติการความมั่นคงปลอดภัยชุมชนคือ การระบุอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะนำไปปฏิบัติ ซึ่งต้องเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีการจัดสรรความรับผิดชอบในการรายงานความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ปฏิบัติการเหล่านี้สามารถรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ตกลงกันได้โดยไม่มีการข้อยกเว้นใดๆ ตรวจสอบว่าที่สามารถจะบรรลุได้ด้วยความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่พร้อมใช้ในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายของพวกเขา

แผนปฏิบัติการของบางชุมชนมีการระบุทางแก้ปัญหาที่เรียบง่าย เช่น การติดล๊อคที่ประตูทางเข้าอาคารอพาร์ทเมนต์ที่ใช้ร่วมกัน ทางแก้อื่นๆ เช่น การติดตั้งเสาไฟฟ้าบนถนน หรือการหารือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างสม่ำเสมอโดยให้เจ้าหน้าที่มาประชุมร่วมกับชุมชนเพื่อพูดคุยเรื่องอาชญากรรม อาจจะใช้เวลาและการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งที่พบทั่วทุกแห่งคือ การจะประสบความสำเร็จได้ ชุมชนและปัจเจกบุคคลจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงไว้

เพื่อให้แน่ใจได้ว่าเวทีอภิปรายความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนจะตอบสนองความจำเป็นและผลประโยชน์ของทุกคน รวมถึงผู้ที่มักจะถูกละเลยออกไปด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ จึงสำคัญยิ่งยวดที่เวทีเช่นนี้จะต้องรับฟังเสียงของทุกหมู่เหล่าในชุมชน ซึ่งอาจทำได้โดยการเชิญชวนตัวแทนเข้าร่วมให้ครบทุกหมู่เหล่า หรือจัดเวทีแยกสำหรับกลุ่มชายขอบต่างๆ เพื่อให้พวกเขาารู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่จะพูดถึงปัญหาของพวกเขาอย่างเปิดเผย

แหล่งที่มา : ดัดแปลงจาก W. Bennett (2014) *Community Security Handbook*, London: Saferworld

### การทำงานร่วมกับผู้ให้บริการความมั่นคงปลอดภัยและความยุติธรรมนอกภาครัฐ

ตัวแสดงที่ให้บริการงานตำรวจนอกภาครัฐมีอยู่หลากหลายในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจรวมถึงผู้นำตามประเพณี องค์กรทางสังคมและศาสนา กลุ่มและแก๊งติดอาวุธ กลุ่มชุมชน สมาคมวิชาชีพ และบริษัทธุรกิจรักษาความปลอดภัย บ่อยครั้งตัวแสดงเดียวกันทำหน้าที่ทั้งงานตำรวจ อำนาจความยุติธรรม และระงับข้อพิพาทด้วย โดยมีการแยกบทบาทเหล่านี้จากกันน้อยหรือไม่มีเลย ในบางบริบท ผู้ให้บริการนอกภาครัฐเหล่านี้อาจมีจำนวนมากกว่า มีการฝึกอบรมดีกว่า มีทรัพยากรพร้อมกว่าและมีพลังอำนาจมากกว่าหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐเสียอีก<sup>24</sup>

ผู้ให้บริการด้านความมั่นคงปลอดภัยและการระงับข้อพิพาทที่ไม่เป็นทางการ หรือตามประเพณี มักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและคนกลุ่มน้อย แต่ก็ยังคงมีการใช้บริการกันอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีความชอบธรรมทางวัฒนธรรม อยู่ใกล้ตัว และมองว่ามีค่าใช้จ่ายถูกกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระบบทางการ เนื่องจากผู้คนจำนวนมากยังคงพึ่งพาระบบไม่เป็นทางการดังกล่าว จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาว่า จะสร้างปฏิสัมพันธ์กับบริการงานตำรวจนอกภาครัฐอย่างไรจึงจะสามารถส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะได้ ยุทธศาสตร์ที่พบว่าใช้ได้ผลรวมถึงต่อไปนี้

- ◆ การจัดอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นเพศสถานะและสิทธิที่เกี่ยวข้อง
- ◆ การให้ผู้หญิงเข้าร่วมการออกตรวจตรา หรือร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
- ◆ การบันทึกการตัดสินใจโทษเพื่อเป็นหลักฐานของการพิจารณาความผิดที่มีมาก่อนหน้า ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นการเลือกปฏิบัติที่ควรจะต้องหลีกเลี่ยงต่อไป
- ◆ การทำงานกับผู้นำทางประเพณีและทางศาสนาเพื่อออกกฎระเบียบไว้บังคับใช้ในทางที่สนับสนุนสิทธิของผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งเพื่อปรับเปลี่ยนหรือยุติวิธีปฏิบัติดั้งเดิมที่ทำอันตรายต่อกลุ่มคนเหล่านี้
- ◆ สนับสนุนให้กลไกการระงับข้อพิพาทของชุมชนทำงานกับผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อสนับสนุนพวกเขาในกรณีพิพาท และป้องกันการเลือกปฏิบัติ

ในบางสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับผู้ให้บริการงานตำรวจนอกภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคมอาจอยู่ในสถานะที่ดีกว่าหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของรัฐที่จะทำงานกับผู้ให้บริการนอกภาครัฐ ตัวอย่างเช่น ในชนบทของหมู่เกาะโซโลมอน มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ชุมชนทั้งหญิงและชายให้ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างชุมชนกับตำรวจ ซึ่งกำลังช่วยสร้างสัมพันธภาพกับภาครัฐขึ้นมาใหม่ในบริบทที่มีชุมชนที่ห่างไกลยากต่อการติดต่ออยู่จำนวนมาก<sup>25</sup> เจ้าหน้าที่ชุมชนเหล่านี้มักจะเป็นแหล่งแรกที่ผู้คนไปหาเมื่อมีปัญหาหรือกรณีพิพาท และจะเป็นผู้ที่ช่วยเหลือจัดการให้ผู้ร้องทุกข์เข้าสู่กระบวนการบริการของรัฐ มีผู้หญิงจำนวนมากที่ประสบความรุนแรงในครอบครัวมาใช้บริการนี้

การปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการงานตำรวจนอกภาครัฐไม่ว่าจะเหมาะสมเสมอไป และจำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์ต่างกันในบริบทที่ต่างกัน งานที่ทำกับคนเหล่านี้ควรจะต้องคำนึงถึงอันตรายของการก่อผลร้ายจากการตอกย้ำวิธีปฏิบัติที่กีดกัน

### 4.4 โดยการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังและอคติของสังคมเกี่ยวกับเพศสถานะ

ส่วนนี้จะพิจารณาถึงบทบาทที่ตำรวจสามารถแสดงได้ในการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางสังคม เพื่อที่จะแก้ไขความเหลื่อมล้ำในสังคมที่เป็นรากฐานดำรงความไม่เท่าเทียมทางเพศสถานะในขั้นแรก ในแง่หนึ่งขณะที่ส่วนก่อนหน้าได้พูดถึงวิถีทางที่จะแก้ไขปัญหาการกีดกันผู้หญิง ความหลากหลายโดยรวมและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ แต่ส่วนนี้มีความมุ่งหมายที่ทะเยอทะยานกว่า คือการทำงานเพื่อขับเคลื่อนสู่สังคมที่ไร้การกีดกันและความรุนแรง ที่สำคัญคือ ยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงเช่นว่านี้สามารถจะช่วยหนุนเสริมซึ่งกันและกันได้ ตัวอย่างเช่น ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการมองเพศสถานะแบบเหมารวมภายในสังคมอาจจะกระตุ้นให้มีผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้าร่วมเป็นตำรวจมากขึ้น

### การรณรงค์สร้างความตระหนักรู้สาธารณะ

การรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ในหมู่สาธารณะ สามารถจะทำหลายรูปแบบเหมารวมและอคติเกี่ยวกับเพศสถานะที่เป็นที่นิยมกันได้ การรณรงค์อาจทำได้หลายรูปแบบ รวมถึงป้ายโฆษณาขนาดใหญ่ สปอตโฆษณาทางโทรทัศน์และรายการวิทยุ การรณรงค์ออนไลน์ การส่งข้อความทางโทรศัพท์มือถือ และการจัดงานในชุมชน เช่น การเสวนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตำรวจสามารถจะเล่นบทบาทที่เป็นประโยชน์ได้ในการรณรงค์ดังกล่าว เนื่องจากมีบทบาทเป็นผู้นำในชุมชน และงานตำรวจมักถูกเหมารวมว่าเป็นงานของผู้ชาย การร่วมเป็นภาคีกันระหว่างตำรวจกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ ภาคประชาสังคม และองค์กรระหว่างประเทศ อาจช่วยทำหลายการเหมารวมดังกล่าว ตัวอย่างเช่น ตำรวจอาจจะทำสิ่งต่อไปนี้

- ◆ ใช้ป้ายโฆษณาและรายการวิทยุเพื่อฉายสปอตไลท์ไปที่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้หญิงและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และทำหลายความคิดที่ว่างานตำรวจเป็นงานที่ต้องใช้ความเป็นชาย
- ◆ แบ่งปันข้อมูลเพื่อยกระดับความตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ และเกี่ยวกับทางเลือกในการแจ้งความร้องทุกข์ โดยผ่านบริการส่งข้อความ รายการวิทยุ/โทรทัศน์ หรือการประชุมในชุมชน
- ◆ เข้าร่วมในการอภิปรายทางวิทยุหรือโทรทัศน์เกี่ยวกับความเป็นชายว่าหมายความว่าอะไร เพื่อทำลายความเชื่อที่เหมารวมว่าผู้ชายต้องมีพลังกำลังแข็งแกร่งหรือมีลักษณะก้าวร้าว
- ◆ เข้าร่วมในขบวนไพรด์พาเหรดของชาวเกย์เพื่อแสดงการสนับสนุนชุมชน LGBTI และเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีความหลากหลายทางเพศ

การรณรงค์สร้างความตระหนักรู้สาธารณะมักจะเป็นส่วนหนึ่งของชุดเครื่องมือแทรกแซงเพื่อบรรลุการเปลี่ยนแปลง อันที่จริง การสร้างความตระหนักรู้โดยที่ไม่มีการปฏิรูปใดๆ ควบคู่กันไปอาจก่อผลในทางตรงกันข้าม ถ้ามีผู้หญิงจำนวนมากขึ้นได้รับการกระตุ้นให้ไปแจ้งความกับตำรวจหากประสบความรุนแรงในครอบครัว แต่ปรากฏว่าตำรวจไม่ได้รับการฝึกทักษะหรือทรัพยากรเพิ่มเติมในการสอบสวนเหตุการณ์ดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดผลร้ายจากการที่การรณรงค์สร้างความต้องการเพิ่มขึ้นโดยที่ตำรวจไม่สามารถตอบสนองได้ แต่หากมีปฏิบัติการผสมกันอย่างเหมาะสมพอดี การสร้างความตระหนักรู้ย่อมจะสามารถกระตุ้นการสนทนาเกี่ยวกับอคติทางเพศสถานะที่จะมีส่วนช่วยชี้ให้เห็นปัญหาของความคิดแบบเหมารวม และส่งเสริมความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาททางเพศสถานะที่เสมอภาคกันมากขึ้น

ในการออกแบบการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ในรูปแบบใดก็ตาม สิ่งที่สำคัญคือการคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจมีและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ และการตรวจสอบว่าเนื้อหาของสื่อที่ใช้ไม่ได้ตอกย้ำความคิดแบบเหมารวม การถามคำถามต่อไปนี้บางคำถามหรือทั้งหมด อาจมีประโยชน์สำหรับการตรวจสอบดังกล่าว

- ◆ การรณรงค์นี้บ่งบออะไรเกี่ยวกับผู้ชาย ผู้หญิง เด็กชาย เด็กหญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศ ภาพและข้อความที่สื่อออกไปเป็นไปในทางบวกหรือไม่ มันตอกย้ำการเหมารวมที่เป็นอันตรายหรือไม่
- ◆ ได้มีการหารือกับผู้คนหลากหลายเสียงแล้วหรือยังในการพัฒนาสื่อที่จะใช้ในการรณรงค์ เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มคนที่ต้องการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิของพวกเขา ให้การสนับสนุนแนววิถีดังกล่าว
- ◆ การรณรงค์นี้สอดคล้องกับความพยายามที่กว้างขวางกว่าหรือไม่ เช่น แผนปฏิบัติการระดับชาติ
- ◆ องค์กรของเราเป็นโฆษกหรือเวทีที่ดีที่สุดสำหรับประเด็นนี้หรือไม่ มันจะดีกว่าไหมที่จะเข้าร่วมทำงานเป็นภาคีกับองค์กรอื่น หรือสนับสนุนองค์กรอื่น รวมถึงกลุ่มผู้หญิงหรือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- ◆ การรณรงค์นี้อาจจะก่อผลร้ายอะไรไหม แม้จะโดยไม่ตั้งใจก็ตาม ถ้ามีการระบุตัวบุคคลคนใดคนหนึ่งอาจจะถูกโจมตีได้กลับใหม่ ถ้ามีการพูดคุยเรื่องละเอียดอ่อนกับชุมชน จะมีทรัพยากรหรือการสนับสนุนอะไรสำหรับช่วยปกป้องผู้ที่เปราะบางจากความเสี่ยงที่อาจจะตกเป็นเหยื่อความรุนแรง
- ◆ มียุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลงอื่นใดที่มีอยู่แล้วอีกไหม ที่จะช่วยให้แน่ใจได้ว่าวัตถุประสงค์ของการรณรงค์จะดำรงอยู่ต่อไป

### การเข้าร่วมของผู้ชายและเด็กชาย

บ่อยครั้งเกินไป ปัญหาความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะถูกมองว่าจะแก้ไขได้ด้วยการทำงานกับผู้หญิงและเด็กหญิง ทั้งนี้เพราะความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาดังกล่าวกับความรุนแรงที่กระทำต่อผู้ชายและเด็กชาย และกับบุคลิกความเป็นชายนั้น ถูกกลืนหายไปเสีย ในกรณีส่วนใหญ่แล้ว การป้องกันความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะหมายความว่าความถึงการป้องกันความรุนแรงที่กระทำโดยผู้ชาย ดังนั้น การชักชวนให้ผู้ชายและเด็กชายเข้าร่วมการอภิปรายเกี่ยวกับความเป็นชาย พลังอำนาจและความรุนแรง และแสวงหาทางเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพวกเขา เป็นกิจกรรมที่สำคัญ ตำรวจสามารถมีบทบาทได้ในการป้องกันความรุนแรงดังกล่าว และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเช่นที่ว่านี้

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นชายก่อรูปขึ้นในวัยเด็กและวัยรุ่น จึงสำคัญที่จะต้องพูดคุยกับเด็กชายเกี่ยวกับแนวคิดความเป็นชายดังกล่าว เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมีบทบาทสำคัญในเรื่องนี้ เพราะสามารถใช้ตำแหน่งทางสังคมที่ควรแก่การเคารพนับถือ และภาพพจน์ของความเป็นชายที่สังคมทั่วไปเหมารวมให้ ทำทลายแนวคิดของเด็กชายเกี่ยวกับความเป็นชายได้ ตัวอย่างเช่น ในติมอร์เลสเต มีการรณรงค์โดยรัฐมนตรีต่างประเทศเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม สมาคมผู้ชายต่อต้านความรุนแรง และผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงของสหประชาชาติ รวมทั้งประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี ผู้บัญชาการทหารบก รองผู้บัญชาการตำรวจ และประธานรัฐสภา ได้ร่วมกันผลักดันต่อต้านความรุนแรงต่อผู้หญิงโดยใช้ภาวะผู้นำชายของพวกเขาส่งสารไปถึงผู้ชายและเด็กชายในประเทศ ในการรณรงค์อีกแห่งหนึ่ง ตำรวจยกกันดาแบกเด็กทารกไว้บนหลังในขณะที่ทูนท่อนไม้พีนและถังน้ำไว้บนศีรษะเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้คนไปที่ประเด็นการแบ่งงานกันทำตามเพศสถานะ และยกระดับความตระหนักถึงความรุนแรงต่อผู้หญิงที่มีอัตราสูง<sup>26</sup> การรณรงค์เช่นนี้เรียกร้องความสนใจ เพราะเป็นการท้าทายแนวคิดเหมารวมทั่วไปเกี่ยวกับงานตำรวจว่าเป็นงานของผู้ชาย จึงชี้ให้เห็นถึงโอกาสอันดีที่ตำรวจจะเข้าร่วมการทำทลายบรรทัดฐานทางเพศสถานะ

หลากหลายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานกับผู้ชายและเด็กชาย ได้มารวมตัวกันเป็นแนวร่วมระดับโลกชื่อ เม็นเอ็นเกจ (MenEngage) เพื่อกระตุ้นให้ผู้ชายและเด็กชายเข้าร่วมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุความเท่าเทียมทางเพศสถานะ ตำรวจสามารถมีบทบาทสำคัญในการทำทลายการเหมารวมเกี่ยวกับเพศสถานะ ทั้งโดยการเป็นผู้นำในการสนับสนุนความริเริ่มอย่างเช่น เม็นเอ็นเกจ และโดยการปลูกฝังการพูดคุยอภิปรายกันภายในองค์กรของตำรวจเอง กรณีศึกษาที่ 7 หน้า 54 เป็นตัวอย่างหนึ่งของการอบรมเรื่องความเป็นชายที่จัดขึ้นโดยตำรวจปากีสถาน เพื่อปรับปรุงการตอบสนองของตำรวจต่อผู้หญิงโดยการสะท้อนคิดถึงบุคลิกความเป็นชายของเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง

การทำงานกับผู้ชายและเด็กชายรูปแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในบางประเทศ รวมทั้งในสก็อตแลนด์และออสเตรเลีย ได้แก่การทำงานกับผู้กระทำความรุนแรงเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่กระทำต่อคู่ครองของตัวเอง ซึ่งมักจะเรียกว่าโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ชาย หรือโครงการผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว ในโครงการเหล่านี้ ตำรวจเป็นเพียงจุดหนึ่งของการส่งต่อเท่านั้น ทั้งศาล เรือนจำ และหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ต่างส่งต่อผู้กระทำผิดไปเข้าโครงการเช่นนี้ด้วย แนววิถีนี้อาจใช้ร่วมกับการลงโทษตามกฎหมาย เพราะว่าไม่ได้ตั้งใจให้เป็นการผ่อนโทษให้เบาลง แต่เนื่องจากการมีภาระทำผิดซ้ำซากในอัตราที่สูงแม้จะมีการลงโทษตามกฎหมายแล้วก็ตาม โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจึงมุ่งเน้นการแก้ไขที่สาเหตุรากเหง้าของความรุนแรงที่กระทำต่อคู่ครอง<sup>27</sup> โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวจะสนับสนุนผู้กระทำความรุนแรงในการแสวงหาทางเลือกในการแสดงออกที่เป็นสันติวิธีผ่านการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา การบริหารความโกรธ (anger management) และจิตบำบัดเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม (cognitive behavioural therapy)<sup>28</sup>

## บทสรุป

ดังที่ปรากฏในเครื่องมือนี้ มีมาตรการหลากหลายอย่างที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในอันที่จะบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในงานตำรวจ เพื่อให้แน่ใจได้ว่างานตำรวจมีส่วนหนุนเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะ แม้ทางเลือกที่ได้นำเสนอในที่นี้จะหลากหลาย แต่ก็ยังไม่ได้ครอบคลุมทุกประการ เนื่องจากความท้าทายที่ประสบนั้นใหญ่หลวงนัก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทดสอบทางเลือกใหม่ๆ ไปอย่างต่อเนื่อง ทางเลือกที่นำเสนอในที่นี้ไม่ได้มีความเหมาะสมกับทุกๆ บริบท แม้ความจำเป็นจะมีอยู่ทุกหนแห่ง แต่การดำเนินการในแต่ละแห่งย่อมจะแตกต่างกันไป คำถามสำหรับการประเมินตนเองในส่วนที่ 6 จะช่วยกระตุ้นเตือนให้คิดว่าอะไรจึงจะเหมาะสมกับบริบทเฉพาะแห่ง

ทศวรรษที่ผ่านมาได้สร้างประสบการณ์จำนวนมากมายในเรื่องของการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในงานตำรวจ รายการประสบการณ์ที่ได้มาเหล่านี้จะต้องมีส่วนช่วยอย่างแข็งขันให้เกิดการเรียนรู้ว่า อะไรใช้การได้ดี และในเงื่อนไขอะไร ในทุกที่ มาตรการสำหรับการบูรณาการมิติเพศสถานะจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากสอดคล้องกับบริบท นำโดยท้องถิ่น ฉลาดเฉลียวทางการเมือง สนับสนุนโดยภาวะผู้นำ และเชื่อมโยงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงสังคมโดยรวม นี่หมายความว่า เส้นทางสู่งานตำรวจที่ตอบสนองต่อความจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัยตามเพศสถานะ และที่มีส่วนหนุนเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะ จะมีรูปแบบแตกต่างกันไป ในขณะที่ความจริงนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายความพยายามในการรวบรวมเครื่องมือที่มีอยู่ เช่นที่ชุดเครื่องมือนี้พยายามทำเพื่อเป็นข้อมูลของความก้าวหน้า แต่รูปแบบที่ต่างกันเหล่านี้ควรจะได้รับ การยอมรับและแบ่งปันกัน เพื่อที่เราจะได้สามารถสนับสนุนกันและกันในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสถานะต่อเนื่องไปได้



## เชิงอรรถท้ายบท

1. Stabilisation Unit (2014) "Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance", London: Foreign & Commonwealth Office, Ministry of Defence and Department for International Development, p. 30.
2. D. Booth and S. Unsworth (2014) "Politically smart, locally led development", discussion paper, London: Overseas Development Institute.
3. H. Grant (2015) "Ken Lay's legacy", OurWatch, <https://www.ourwatch.org.au/News-media/Latestnews/%E8%80%BKen-Lay-s-legacy> (accessed 25 October 2018).
4. H. Douglas and L. Goodmark (2015) "Police perpetrators of domestic violence: What do we know and what can be done?", *The Conversation*, 2 November, [www.theconversation.com/police-perpetrators-of-domestic-violence-what-do-we-know-and-what-can-be-done49441-1](http://www.theconversation.com/police-perpetrators-of-domestic-violence-what-do-we-know-and-what-can-be-done49441-1) (accessed 14 October 2019).
5. Women Police Officers' Network in South East Europe (2012) Guidelines for Gender-Sensitive Policing, Belgrade: South Eastern and Eastern European Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC) and UNDP, pp. 20-10.
6. A. Ward and T. Prenzler (2016) "Good practice case studies in the advancement of women in policing", *Police Science and Management*, 4(18), p. 243.
7. Women Police Officers' Network in South East Europe, note 5 above.
8. C. Criado Perez (2019) *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*, London: Chatto and Windus.
9. S. Martin (1991) "The effectiveness of affirmative action: The case of women in policing", *Justice Quarterly*, 4(8), pp. 504-489.
10. R. M. Kanter (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books; International Institute for Democracy and Electoral Assistance and Stockholm University (2009) "Quotas", [www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas](http://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas) (accessed 9 November 2018); J. Joecks, K. Pull and K. Vetter (2012) "Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a 'critical mass'?", *Social Sciences Research Network Working Paper Series*, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2009234](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2009234) (accessed 9 November 2018).
11. L. Bacon (2015) "Liberia's gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting", *International Peacekeeping*, 4(22), pp. 381-380.
12. S. Jones (2018) "The many dangers of being an Afghan woman in uniform", *New York Times Magazine*, 5 October, [www.nytimes.com/2018/10/05/magazine/afghanistan-women-security-forces.html](http://www.nytimes.com/2018/10/05/magazine/afghanistan-women-security-forces.html) (accessed 17 November 2018).
13. A. Rubin (2015) "Afghan policewomen struggle against culture", *New York Times*, 1 March, [www.nytimes.com/2015/02/03/2015/world/asia/afghan-policewomen-struggle-against-culture.html?module=inline](http://www.nytimes.com/2015/02/03/2015/world/asia/afghan-policewomen-struggle-against-culture.html?module=inline) (accessed 17 November 2018).
14. Jones, note 12 above.
15. R. Montgomery (2011) "Female staff associations in the security sector: Agents of change?", *Occasional Paper No. 25*, Geneva: DCAF.
16. L. Denney and C. Valters (2015) "Evidence synthesis: Security sector reform and organisational capacity building", London: Overseas Development Institute and Department for International Development.
17. For further guidance on effective training techniques see DCAF (2015) *Training Manual on Police Integrity*, Geneva: DCAF; I. Lysychkina, A. Hildenbrand and K. Reid-Martinez (2016) "Adult learning principles and transformative learning in teaching gender", in *Handbook on Teaching Gender in the Military*, Geneva: DCAF and PfPC.
18. N. Sreekumaran Nair, Shrinivas Darak, Bhumiika T. V., Trupti Darak, Maria Mathews, L. Dayashwori Devi, Ratheebhai V. and Anjali Dave (2017) "Gender-responsive policing initiatives designed to enhance confidence, satisfaction in policing services and reduce risk of violence against women in low- and middle-income countries: A systematic review", London: EPPI Centre, University College London.
19. M. Brogden and P. Nijhar (2005) *Community Policing: National and International Models and Approaches*, Cullompton: Willan Publishing, p. 5.
20. Sreekumaran et al., note 18 above.
21. National Center for Women and Policing (2000) *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, Los Angeles, CA: National Center for Women and Policing, p. 22.
22. Brogden and Nijhar, note 19 above.
23. Sreekumaran et al., note 18 above, p. 12.
24. DCAF (2015) "The police", *SSR Backgrounder Series*, Geneva: DCAF.
25. M. Allen, S. Dinnen, D. Evans and R. Monson (2013) "Justice delivered locally: Systems, challenges and innovations in the Solomon Islands", *Justice for the Poor report*, Washington, DC: World Bank, pp. 77-76.
26. D. Durosomo (2018) "Uganda's police force is tackling domestic violence by 'putting themselves in the shoes of women'", *OkayAfrica*, 3 April, <https://www.okayafrica.com/uganda-police-force-domestic-violence-against-womenmarch-protest-feminism/> (accessed 17 November 2018).
27. Centre for Innovative Justice (2015) "Opportunities for early intervention: Bringing perpetrators of family violence into view", Melbourne: RMIT.
28. Say No to Violence/Men's Referral Service (2016) "Annual report", Burnley North: No to Violence/Men's Referral Service.







## 5. กรณีศึกษา

### กรณีศึกษาที่ 1 : หน่วยเพศสถานะและยุทธศาสตร์ด้านเพศสถานะของตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์

ในปี 2560 ตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์ (Palestinian Civil Police – PCP) เปิดตัวยุทธศาสตร์ 5 ปี ว่าด้วยเพศสถานะ ซึ่งเป็นครั้งแรกที่มียุทธศาสตร์เช่นนี้ออกมาในหมู่ประเทศอาหรับ ยุทธศาสตร์ของตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์เป็นผลลัพธ์ของการใช้เวลาหนึ่งปีทำการวิเคราะห์ประเด็นเพศสถานะร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ในระดับชาติ กับภาคประชาสังคม องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และสหภาพยุโรป และเป็นการต่อยอดจากฐานเดิมที่มีการจัดตั้งหน่วยเพศสถานะ (Gender Unit) ขึ้นในปี 2554 และการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนงานเพศสถานะขึ้นในปี 2556 ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มผู้บริหารระดับรองหัวหน้าของสำนักงานที่สำคัญๆ ของตำรวจพลเรือนเข้าด้วยกัน ในการบูรณาการประเด็นเพศสถานะเข้าสู่กระแสหลัก หน่วยเพศสถานะได้มุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนแปลงการรับรู้เกี่ยวกับเพศสถานะ และจัดตั้งที่กีดขวางการบูรณาการมิติเพศสถานะออกไป เพื่อสร้างพื้นที่สำหรับขับเคลื่อนงานด้านเพศสถานะในฐานะเป็นงานที่ชอบธรรมส่วนหนึ่งของงานตำรวจในท้ายที่สุด

ยุทธศาสตร์ตำรวจพลเรือนปาเลสไตน์ระบุนโยบายละเอียดการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้าในการสรรหาบรรจุ ดำรง และฝึกอบรมบุคลากร และการออกแบบสถานที่ โดยมุ่งเน้นที่จะเพิ่มการเข้าร่วมของผู้หญิงในองค์กรจากร้อยละ 3.75 เป็นร้อยละ 7 ภายในเวลาสามถึงห้าปี มีการระบุข้อท้าทายภายใต้นโยบายและกระบวนการที่มีอยู่เดิมที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ยุทธศาสตร์นี้ยังบ่งชี้ว่าหน่วยงานสนับสนุนเพิ่มเติมที่กำลังอยู่ในช่วงดำเนินการ โดยที่ส่วนหนึ่งมีการนำไปบูรณาการเข้าในแผนงานของสำนักงานต่างๆ และมีการแต่งตั้งผู้ประสานงานด้านเพศสถานะจำนวน 11 คน กระจายอยู่ตามเขตต่างๆ เพื่อให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่สามคนที่ทำงานเต็มเวลาในหน่วยเพศสถานะ

ความมุ่งมั่นของคณะผู้บริหารในยุทธศาสตร์นี้มีความสำคัญยิ่งยวดในการบรรลุผลสำเร็จ หัวหน้าใหญ่ของตำรวจมีแรงจูงใจที่จะสรรหาบรรจุตำรวจหญิงเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะให้บริการที่ดีขึ้นแก่ประชากรทั้งปวง และปรับปรุงความไว้วางใจต่อตำรวจและความน่าเชื่อถือของตำรวจในหมู่พลเมืองปาเลสไตน์ให้ดีขึ้น ความพยายามในการปรับปรุงการตอบสนองต่อประเด็นเพศสถานะภายในบริการตำรวจเหล่านี้ ได้รับการหนุนเสริมด้วยการปฏิรูปบางอย่างเพิ่มเติม รวมถึงการจัดตั้งหน่วยพิทักษ์ครอบครัวและเยาวชน สำนักงานรับเรื่องร้องทุกข์ และโครงการงานตำรวจชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถใช้มาตรการหลายอย่างในทางที่เกื้อหนุนกันได้

แหล่งที่มา : EU Coordinating Office for Palestinian Police Support (2017) “Palestinian police launch its gender strategy”, 23 February, [www.eupolcops.eu/en/node/5118](http://www.eupolcops.eu/en/node/5118) (accessed 17 October 2019); W. Alhussein (2017) “Navigating gender in the police force”, This Week in Palestine, No. 226, February, <http://www.thisweekinpalestine.com/navigating-gender-policeforce/> (accessed 9 November 2018); Palestinian Civil Police (2016) “Palestinian Civil Police Gender Strategy”, Ramallah: Palestinian Civil Police

ในภาพ : ผู้เข้าร่วมในพิธีเปิดสถานีตำรวจใหม่ในเมืองมัมบาสซา ทางตะวันออกของสาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโก ที่จะมีหน่วยพิเศษสำหรับการคุ้มครองผู้หญิงและเด็กโดยเฉพาะ 2013 © UN Photo/Sylvain Liechti.

## กรณีศึกษาที่ 2 : การสรรหาบรรจุและความก้าวหน้าของตำรวจหญิงในแอฟริกาใต้

บริการตำรวจของประเทศแอฟริกาใต้ (South African Police Service – SAPS) ได้ประสบผลสำเร็จอย่างน่าประทับใจในด้านของการมีตัวแทนผู้หญิงทำงานอยู่ในกำลังตำรวจ รวมถึงในระดับอาวุโส ในปี 2560 อัตราส่วนของผู้หญิงโดยรวมอยู่ที่ร้อยละ 27.5 โดยตั้งแต่ปี 2551 ถึง 2558 มีการเพิ่มขึ้นของตำรวจหญิงที่ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูงสุดจากร้อยละ 17.9 เป็นร้อยละ 37.5 และในตำแหน่งบริหารระดับอาวุโสจากร้อยละ 20.7 เป็นร้อยละ 34.8 สาเหตุส่วนหนึ่งของการเพิ่มอัตราส่วนตำรวจหญิงมาจากพันธกรณีของรัฐบาลโดยรวมที่มีต่อความเท่าเทียมทางเพศสถานะ ในฐานะส่วนหนึ่งการปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) รัฐบาลแอฟริกาใต้ทุกรัฐบาล กระทรวงและองค์กรทุกแห่ง ต้องมีศูนย์ประสานงานกลางด้านเพศสถานะ ซึ่งรายงานขึ้นต่อสำนักงานว่าด้วยสถานะสตรีที่ตั้งขึ้นภายใต้สำนักประธานาธิบดี

ภายในองค์กรของตำรวจเอง มีความริเริ่มหลายประการที่สนับสนุนการสรรหาบรรจุและความก้าวหน้าของผู้หญิง ในปี 2540 มีการตั้งเป้าหมายสัดส่วนผู้หญิงอยู่ที่ร้อยละ 30 ในฐานะส่วนหนึ่งของมาตรการยืนยันสิทธิพิเศษของบุคคลบางกลุ่ม (affirmative action) เพื่อเพิ่มความหลากหลายทางเชื้อชาติและเพศสถานะในบริการตำรวจยุคหลังการแบ่งแยกสีผิว ในปี 2545 มีการเพิ่มเป้าหมายนี้ขึ้นเป็นร้อยละ 40 เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ได้มีการออกมาตรการดังต่อไปนี้

- ◆ สรรหาร้อยละ 40 ของที่นั่งในการอบรมทุกชนิดไว้สำหรับผู้หญิง เพื่อปรับปรุงความก้าวหน้าของผู้หญิงให้ขึ้นรับตำแหน่งอาวุโสได้
- ◆ สรรหาร้อยละ 70 ของตำแหน่งในโครงการผู้นำเกิดใหม่ (Emerging Leadership programme) ไว้ให้ผู้หญิง เพื่อขยายจำนวนผู้นำผู้หญิง
- ◆ ติดตามการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอาวุโสทุกตำแหน่ง เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นไปตามเป้าหมายของแผนความเสมอภาคขององค์กร
- ◆ ติดตามการสรรหาบรรจุและเลื่อนตำแหน่งทุกครั้งเพื่อให้แน่ใจว่าทุกหน่วยสามารถบรรลุเป้าได้

นอกเหนือจากเป้าหมายที่ระบุชัดเจนดังกล่าว ความเท่าเทียมทางเพศสถานะยังได้รับการหนุนเสริมด้วยการจัดตั้งเครือข่ายตำรวจหญิงในปี 2546 และกลุ่มตำรวจชายเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Men for Change) ในปี 2547 เครือข่ายตำรวจหญิงให้การสนับสนุน ช่วยเป็นพี่เลี้ยง และจัดการอบรมภาวะผู้นำให้แก่ตำรวจหญิง โดยมีเป้าหมายที่จะสนับสนุนความก้าวหน้าในงานอาชีพ และพัฒนา “กลุ่มแกนนำหญิงที่กล้าแสดงออก” เครือข่ายนี้จะเสนอชื่อ “แซมเปียน” ให้นำการทำงานของเครือข่าย และมีการรายงานความก้าวหน้าและแผนปฏิบัติการทุกปี ส่วนกลุ่มผู้ชายเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น เล่นบทบาทเชิงสนับสนุนให้แก่เครือข่ายผู้หญิง โดยมุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมแห่งความเปิดเผยภายในองค์กร มีการขับเคลื่อนการสร้างเสริมอำนาจของผู้หญิงทั่วแอฟริกาใต้ เพื่อชักชวนให้ผู้หญิงสมัครเข้ารับการเลื่อนตำแหน่ง มีการจัดอบรมเรื่องการดำเนินการตามนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้ทำหน้าที่ผู้นำที่สำคัญในประเด็นความเท่าเทียม โดยสั่งการให้เจ้าหน้าที่ให้ความสนใจอันดับแรกๆ กับการเพิ่มสัดส่วนผู้หญิง รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้หญิงสมัครเข้ารับการเลื่อนตำแหน่ง และเข้าทำงานในหน่วยตำรวจพิเศษเฉพาะด้าน

ขณะที่แอฟริกาใต้ได้บรรลุความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในด้านการสรรหาบรรจุและเลื่อนตำแหน่งผู้หญิงในบริการตำรวจ การดำเนินงานดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่ไปกับสถานการณ์ที่ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะภายในประเทศมีอัตราสูง ที่จริงแล้ว แอฟริกาใต้มีอัตราการฆาตกรรมผู้หญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกถึงห้าเท่า จึงมีคำถามสำคัญตามมาว่า การมีบริการตำรวจที่มีความเป็นตัวแทนสูงขึ้นนั้น มีบทบาทอย่างไรในการสร้างสังคมที่ปลอดภัยขึ้นสำหรับผู้หญิงและผู้ที่มีความหลากหลายในวิถีทางเพศ และในอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศสถานะ การเพิ่มจำนวนตำรวจหญิงนั้นไม่เพียงพอในตัวของมันเอง และควรจะเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในหลายมาตรการ ภายใต้ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของงานตำรวจที่ตอบสนองต่อประเด็นเพศสถานะ

แหล่งที่มา : SAPS (2017) “Annual report 17/2016”, Pretoria: SAPS; SAPS website, “Women’s Network background”, [www.saps.gov.za/resource\\_centre/women\\_children/overview\\_women\\_network.php](http://www.saps.gov.za/resource_centre/women_children/overview_women_network.php) (accessed 22 June 2018); A. Ward and T. Prenzler (2016) “Good practice case studies in the advancement of women in policing”, *Police Science and Management*, 4(18), p. 247; L. Emdon (2017) “Creating conversations on gender just communities: Reflections from the Institute for Justice and Reconciliations gender dialogues in South Africa”, Cape Town: Institute for Justice and Reconciliation.

### กรณีศึกษาที่ 3 : ความเป็นภาคีกันระหว่างตำรวจกับประชาสังคมในการอบรมด้านความรุนแรงในครอบครัวในคาซัคสถาน

ในบริบทของการปฏิรูปตำรวจคาซัคสถานที่กำลังดำเนินอยู่ในยุคหลังสังคมนิยม โครงการอบรมความรุนแรงในครอบครัวได้ช่วยให้ตำรวจเข้าใจเรื่องของความรุนแรงในครอบครัวได้ดีขึ้น และช่วยสร้างเสริมความเป็นภาคีกันกับภาคประชาสังคม

ในปี 2542 มีการจัดตั้งหน่วยความรุนแรงในครอบครัวขึ้นภายในองค์กรของตำรวจคาซัคสถาน โดยมีวัตถุประสงค์ของประธานาธิบดี แต่มีทรัพยากรให้น้อยมากสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยในทางปฏิบัติ เป็นการย้ายเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมไปประจำทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานด้านความรุนแรงในครอบครัวใน “หน่วย” เหล่านี้ โดยมีการสนับสนุนเพิ่มเติมเล็กน้อย ทำให้มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลว และไม่สามารถทำงานตอบสนองด้านนี้ให้ดีขึ้นได้

เพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว มหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดาได้รับทุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา และได้รับอนุมัติจากกระทรวงกิจการภายในของคาซัคสถานให้จัดการฝึกอบรมตำรวจแห่งเมืองอัลมาตีในเรื่องความรุนแรงในครอบครัว ทีมของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยนักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านความมั่นคงปลอดภัยระหว่างประเทศสัญชาติคาซัคสถาน และนักอาชญาวิทยาสายเฟมินิสต์ ทีมนี้ได้พัฒนาหลักสูตรอบรมแบบเพิ่มขึ้นทีละส่วน ดังนั้นจึงอยู่บนฐานของความเข้าใจวิถีปฏิบัติ ประสบการณ์ และความเป็นจริงของตำรวจเมืองอัลมาตี ซึ่งรวมถึงการขาดแคลนทรัพยากรอย่างมาก คือไม่มีแม้แต่คอมพิวเตอร์แล็ปท็อปหรือกล้องถ่ายรูปที่ปกติจะใช้นั้นเป็นประจำในการต่อต้านความรุนแรงในครอบครัวในสหรัฐอเมริกา แต่แทนที่จะพยายามหาเครื่องมือมาให้ใช้ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาเพียงชั่วคราว ทีมอบรมของมหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรอบรมโดยยึดความเป็นจริงดังกล่าวเป็นฐาน

เพื่อสานต่อบทเรียนจากประสบการณ์ของสหรัฐฯ ในการตอบโต้กับความรุนแรงในครอบครัว นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดาได้ทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ของคาซัคสถานสององค์กร ได้แก่ โปดรูกี (Podrugy) กับชุมชนเฟมินิสต์ (Feminist League) และได้ตกลงใช้แนววิถีการอบรมนักฝึกอบรมแบบข้ามวัฒนธรรม นี่หมายความว่ามีการบูรณาการความเชี่ยวชาญของท้องถิ่นเข้ากับประสบการณ์ระหว่างประเทศในการพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวิธีการและสไตล์ในการนำเสนอเนื้อหา เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมที่เป็นตำรวจชาวคาซัค ในขั้นแรกของการอบรม วิทยากรคือผู้ฝึกอบรมจากสหรัฐฯ ครั้งต่อไป จึงมีเจ้าหน้าที่ตำรวจและ NGO ท้องถิ่นเข้ามารับผิดชอบเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

หลักสูตรที่ใช้ในการอบรมได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างระมัดระวัง

- ◆ หลักสูตรครอบคลุมนิยามของความรุนแรงในครอบครัว ความสัมพันธ์ของมันกับความเท่าเทียมทางเพศสถานะ แรงจูงใจและตัวกระตุ้น และบทบาทของประเพณีท้องถิ่น ส่วนนี้ส่วนใหญ่จะนำเสนอโดย NGO ท้องถิ่น
- ◆ หลักสูตรอ้างอิงถึงประสบการณ์ของตำรวจคาซัคสถาน ผู้ที่จะเล่าถึงคดีต่างๆ ที่ประสบมาและผลลัพธ์ที่ได้ และการใช้กฎหมายอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาอย่างสร้างสรรค์
- ◆ หลักสูตรประกอบด้วยกรณีศึกษาเกี่ยวกับทนายความ อัยการและผู้พิพากษา เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินคดีเพื่อต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว

การปะทะสังสรรค์ระหว่างตำรวจกับ NGO ท้องถิ่น ตัวแสดงต่างๆ ในภาคยุติธรรมโดยรวม และวิทยากรจากสหรัฐฯ เป็นส่วนสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพ ความเข้าใจอันดีและความร่วมมือกัน การทำงานร่วมกับองค์กรประชาสังคมท้องถิ่น (โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มผู้หญิง) ในการจัดการอบรม ทำให้ตำรวจได้เรียนรู้จาก NGO ได้เห็นคุณค่าของงานของตนเอง และได้เห็นผู้หญิงมีบทบาทเป็นผู้นำในการอบรม การอบรมจึงเป็นเสมือนเวทีเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมตำรวจ ผลลัพธ์อย่างหนึ่งจากการจัดการอบรมร่วมกันคือความเป็นภาคีกันอย่างต่อเนื่องระหว่างตำรวจกับ NGO ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านความรุนแรงในครอบครัวเข้าร่วมรายการวิทยุแบบโฟน-อินขององค์กรผู้หญิง เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว พันตำรวจเอกที่รับผิดชอบหน่วยความรุนแรงในครอบครัวของตำรวจเมืองอัลมาตี อาสาทำงานกับกลุ่ม NGO เพื่อยกร่างข้อเสนอทางนิติบัญญัติเพื่อพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว ร่างกฎหมายดังกล่าวผ่านการอนุมัติในปี 2552 และบุคลากรตำรวจผู้ที่ได้รับการอบรมรุนแรงยังคงทำหน้าที่อบรมคนอื่น ๆ ให้ต่อสู้กับปัญหาต่อไป



ตัวอย่างนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการอบรมสามารถสร้างทักษะและความรู้ใหม่ พร้อมกับเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือและวิธีการทำงานแบบใหม่ได้อย่างไร หากมีการออกแบบและดำเนินการอย่างเหมาะสม

แหล่งที่มา : E. Snajdr (2006) “Creating police partnerships with civil society in Kazakhstan through US-funded domestic violence training: A step toward democratic policing”, in N. Pino and M. D. Wiatrowski (eds) *Democratic Policing in Transitional and Developing Countries*, Aldershot: Ashgate, pp. 197–179; E. Snajdr and D. Vyorkin (2001) “Domestic violence and police training in Kazakhstan”, *Crime and Justice International*, 53(17), pp. 25–6.

## กรณีศึกษาที่ 4 : การอบรมเพื่อจัดการกับอาชญากรรมจากความเกลียดกลัวผู้มีความหลากหลายทางเพศในฮังการี

ในฮังการี องค์กรของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ชื่อ ฮาเทอร์ (Háttér) ได้เริ่มจัดการอบรมให้แก่ตำรวจว่าด้วยเรื่องของอาชญากรรมจากความเกลียดกลัวผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI-phobic crime) ตั้งแต่ปี 2553 เนื่องจากการใช้ความรุนแรงโจมตีผู้ร่วมเดินขบวนเกย์ไพรด์ (Gay Pride) เพิ่มขึ้นทุกปี มีการจัดตั้งคณะทำงานขึ้น ประกอบด้วยนักวิชาการด้านกฎหมาย ทนายความ นักสังคมวิทยา และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอบรม เพื่อพัฒนาการอบรมบนฐานของการประเมินว่า ทำไมการสอบสวนอาชญากรรมจากความเกลียดชัง (hate crime) ที่ผ่านมาจึงล้มเหลว และเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการสอนมาอย่างไรเกี่ยวกับผู้มีความหลากหลายทางเพศและอาชญากรรมจากความเกลียดชัง คณะทำงานพบว่าความรู้ของตำรวจเกี่ยวกับชาว LGBTI และอาชญากรรมจากความเกลียดชังมีอยู่ในระดับต่ำมาก จึงพัฒนาการอบรมขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ต่อไปนี้

- ◆ ให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับชุมชน LGBTI และตระหนักรู้ถึงการเลือกปฏิบัติที่กระทำต่อพวกเขา
- ◆ ให้ข้อมูลทางกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับอาชญากรรมจากความเกลียดชัง และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในกรณีการให้การสนับสนุนผู้เสียหาย

คณะทำงานยังได้ระบุบุคลากรที่สำคัญภายในองค์กรของตำรวจที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการสอบสวนอาชญากรรมด้วยเหตุแห่งความเกลียดชังที่สามารถจะมีบทบาทในการ “ขยายผลทวิคูณ” หนึ่งในกลุ่มนี้คือหัวหน้าฝ่ายป้องกันอาชญากรรมในกองบัญชาการตำรวจกรุงบูดาเปสต์ ผู้ซึ่งต่อมากลายเป็นภาคีคนสำคัญ และได้ช่วยเหลือฮาเทอร์ในการพัฒนาข้อเสนอการอบรมที่ตำรวจจะยอมรับได้ ฮาเทอร์มีความรู้มากพอสมควรเกี่ยวกับโครงสร้างและวิธีการทำงานของตำรวจ เพราะได้เคยพาผู้เสียหายไปให้ปากคำแก่ตำรวจ ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตำรวจขึ้นมาได้

หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นเวลาสองวันได้รับการพัฒนาขึ้นสำหรับบริการตำรวจทั่วประเทศ และได้นำไปจัดการอบรมโดยวิทยากรที่ไม่ใช่ตำรวจแต่มีประสบการณ์ทำงานกับตำรวจมาก่อน หลักสูตรนี้ประกอบด้วยสี่โมดูล ดังนี้

1. อคติและชุมชน LGBTI : กรอบคิดว่าด้วยวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศสถานะ ลักษณะของชุมชน LGBTI อคติต่างๆ เกี่ยวกับชาว LGBTI ความเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกัน (homophobia) ความเกลียดกลัวคนข้ามเพศ (transphobia)
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในวิธีพิจารณาความอาญา : กรอบคิดและพื้นฐานทางกฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ชาว LGBTI กับวิธีพิจารณาความอาญา ชาว LGBTI ในฐานะกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นผู้เสียหาย
3. ความสำคัญของอาชญากรรมจากความเกลียดชัง : นิยามและความสำคัญอาชญากรรมจากความเกลียดชัง ผลของอาชญากรรมความเกลียดชังที่มีต่อผู้เสียหาย โฉมหน้าของกลุ่มเกลียดชังและผู้กระทำผิด
4. การตอบโต้กับอาชญากรรมจากความเกลียดชัง : นิยามของ “ความรุนแรงที่กระทำต่อสมาชิกชุมชน” และ “การยั่วยุให้เกิดความเกลียดชัง (incitement to hatred)” ในกฎหมายของฮังการี ตัวชี้วัดอาชญากรรมจากความเกลียดชัง การคุ้มครองผู้เสียหาย การเก็บรวบรวมและปกป้องข้อมูล

การอบรมใช้วิธีการแบบใหม่ในการเปิดโปงอคติที่อาจกีดขวางการทำงานของตำรวจ แบบฝึกหัดหนึ่งชื่อว่า “เลลา กับ โมฮัมเหม็ด” เล่าเรื่องราวของเด็กสาวที่ข้ามแม่น้ำไปหาคุรุ๊กของเธอ แล้วให้ผู้เข้าร่วมจัดอันดับตัวละครที่เกี่ยวข้องตามความเห็นอกเห็นใจของตนเองที่มีต่อแต่ละตัวละคร ในขณะที่มีการเปิดเผยข้อมูลของแต่ละตัวละครออกมาในระดับที่ต่างกัน แบบฝึกหัดนี้เผยให้เห็นว่า การตั้งสมมุติฐานแบบเหมารวมอาจนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ทำให้งานตำรวจมีประสิทธิภาพน้อยกว่าที่ควร มีการนำบันทึกคำให้สัมภาษณ์ของผู้เสียหายในอาชญากรรมกรรมจากความเกลียดกลัวชาว LGBTI มาสาธิตให้เห็นผลร้ายที่เกิดขึ้นจากอาชญากรรมดังกล่าว เมื่อผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามว่า รู้สึกอย่างไรตอนที่ถูกประทุษร้าย มีประสบการณ์อย่างไรกับตำรวจ และได้รับผลกระทบอะไรต่อมาในระยะยาวในแง่ของความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย (วิธีการใช้การสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้มาเปิดให้ฟังเป็นการหลีกเลี่ยงการตอบคำถาม “สด” ต่อหน้าผู้ฟังที่เป็นตำรวจ ซึ่งจะเสี่ยงต่อการทำให้ผู้เสียหายต้องบอบช้ำซ้ำอีก) เรื่องราวเหล่านี้สร้างความเห็นอกเห็นใจในหมู่ตำรวจ และสร้างความเข้าใจว่าพฤติกรรมของตำรวจส่งผลอย่างไรต่อผู้คน รวมทั้งต่อประสิทธิภาพของการสอบสวน

การปะทะสังสรรค์กับตำรวจเกี่ยวกับปัญหาที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งในกรณีนี้คืออาชญากรรมจากความเกลียดกลัวผู้มีความหลากหลายทางเพศ พบว่าได้ผลดีกว่าการสร้างควมอ่อนไหวต่อประเด็นเพศสถานะโดยรวม เพราะเป็นปัญหาที่สอดคล้องโดยตรงกับงานเชิงรูปธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในขณะที่ยังคงเปิดโอกาสให้อภิปรายถึงอิทธิพลของทัศนคติ อคติ และการเหมารวมที่เกี่ยวข้องกับเพศสถานะได้ด้วย นอกจากนี้ การใช้แบบฝึกหัดเชิงปะทะสังสรรค์ในการอบรม แทนที่จะนำเสนอโดยการบรรยาย ได้หนุนเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการสะท้อนคิด

การฝึกอบรมครั้งแรกมีผู้เข้าร่วมเพียง 30-40 คน ต่อจากนั้นได้ขยายจำนวนออกไปอีกเนื่องจากตำรวจมีความสนใจเข้าร่วมเพิ่มขึ้น และการอบรมได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี ฮาเทอร์พบว่าสมาชิกชุมชน LGBTI รายงานกลับมาว่าได้รับการปฏิบัติจากตำรวจที่ได้ผ่านการฝึกอบรมดีกว่าตำรวจที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรม ในการปฏิสัมพันธ์กับตำรวจและการประเมินผลโครงการ ฮาเทอร์ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้ที่ได้เข้าร่วมการอบรมได้ดำรงความเข้าใจที่ละเอียดอ่อนขึ้นต่ออาชญากรรมจากความเกลียดชังมากกว่าหนึ่งปีหลังจากการอบรม

แหล่งที่มา : R. Poláček and J. Le Dérof (2011) “ILGA-Europe Toolkit for Training Police Officers on Tackling LGBTI-phobic Crime”, Brussels: ILGA-Europe.

## กรณีศึกษาที่ 5 : สถานีตำรวจของผู้หญิงในบราซิลและอินเดีย

โต๊ะตำรวจหรือสถานีตำรวจที่จัดให้บริการเฉพาะสำหรับผู้หญิงกับความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิงและเด็กหญิงมีอยู่ในหลายประเทศ รวมทั้งอาร์เจนตินา บังกลาเทศ โบลิเวีย กานา เคนยา มาลาวี เนปาล ปากีสถาน เปรู ฟิลิปปินส์ เซียร์ราลีโอน แอฟริกาใต้ ศรีลังกา และยูกันดา สถานีตำรวจแบบนี้สองแห่งแรกจัดตั้งขึ้นในอินเดียในปี 2516 และในบราซิลในปี 2528 การย้อนกลับไปที่สองกรณีนี้จะทำให้ได้เรียนรู้ว่า วิธีการที่แตกต่างกันในการจัดบริการเฉพาะกลุ่มอาจมีความเหมาะสมในบริบทที่ต่างกันได้อย่างไร และสร้างผลลัพธ์อะไรบ้างหลังจากเวลาผ่านไปพอสมควร

## บราซิล

สถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงในบราซิล ซึ่งเรียกกันว่า เดเลกาซีอาส ดี มุลแยร์ (*Delegacias de Mulher - DMs*) จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองแรงกดดันของนักเคลื่อนไหวผู้หญิงในสถานการณ์ที่อัตราการฆาตกรรมผู้หญิง การประทุษร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวมีสูงมาก ในขณะที่ผู้กระทำผิดลอยนวล สถานีดังกล่าวออกแบบให้ทำหน้าที่ลงบันทึกการร้องเรียน สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดี โดยมีจุดมุ่งหมายว่าผู้เสียหายที่รอดชีวิตมาได้จะได้รับการดูแลโดยหน่วยบริการเฉพาะทาง และหลีกเลี่ยงการตกเป็นผู้เสียหายซ้ำสองจากการถูกเพิกเฉยไม่ไยดี ในสถานที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำทั้งหญิงและชาย แต่มักดึงดูดความสนใจของตำรวจหญิงมากกว่า องค์กรผู้หญิงประสบความสำเร็จในการรณรงค์วิ่งเต้นให้สถานีดังกล่าวจัดบริการส่งต่อผู้เสียหายไปยังหน่วยสนับสนุนด้านการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและทางกฎหมาย และให้ที่พักพิงด้วย ในช่วงทศวรรษ 2530 มีละครโทรทัศน์ที่เน้นบทบาทของสถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงช่วยแพร่กระจายข้อมูลแก่สาธารณชนอยู่สองปี พอถึงปี 2554 มีสถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงกระจายอยู่ทั่วประเทศ 475 แห่ง

การจัดตั้งสถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงนำไปสู่การเพิ่มจำนวนการแจ้งความร้องทุกข์เรื่องความรุนแรงในครอบครัวขึ้นมหาศาล ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องกระเสือกกระสนที่จะตอบสนองด้วยบุคลากร การฝึกอบรม และทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะสถานีตำรวจอื่นๆ ที่ให้บริการทั่วไปพากันส่งต่อเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงทุกเรื่องไปยังสถานีดังกล่าว ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัวหรือไม่ก็ตาม การมีเรื่องร้องทุกข์ค้างจำนวนมากทำให้ภาพพจน์ของการเป็นพลังป้องปรามเสื่อมถอยลง กลายเป็นที่รู้กันว่า การไปร้องทุกข์ที่สถานีตำรวจสำหรับผู้หญิงอย่างมากที่สุดก็จะลงเอยที่ผู้กระทำผิดแค่ถูก “ตีมือ” ส่วนผู้ร้องทุกข์ก็ต้องเข้าสู่กระบวนการอันยาวนานน่าท้อใจ เพื่อที่จะแก้ปัญหาคดีค้างคั่ง จึงได้มีการจัดตั้งศาลอาญาพิเศษ (*Juizados Especiais Criminais*) ขึ้นมาเป็นช่องทางเร่งความเร็วของการดำเนินคดีความรุนแรงในครอบครัว โดยมีขั้นตอนการไต่สวนที่ย่นย่อลง มีคำพิพากษาคดีตามกฎหมาย แต่มีบทลงโทษแบบทางเลือก ในทางปฏิบัติ ศาลอาญาพิเศษนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าทำให้ความรุนแรงในครอบครัวกลายเป็นไม่ใช่อาชญากรรมเพราะตัดสินลงโทษเบาเกินไป ในปี 2549 หลังจากศาลตัดสินลงโทษจำคุกสองปีสำหรับสามีที่ยิงภรรยาแล้วเอาไฟฟ้าช็อตซ้ำจนเธอเป็นอัมพาตครึ่งล่างของลำตัว ศาลนี้จึงถูกยุบไป และมีระบบศาลที่รวดเร็วแบบใหม่เข้ามาแทนที่ โดยได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายอาญาและบทลงโทษอย่างเข้มงวด

## อินเดีย

ในอินเดีย ขณะที่ผู้หญิงได้รับการบูรณาการเข้าในงานตำรวจตั้งแต่ได้รับเอกราชมาแล้ว เริ่มมีการจัดตั้งหน่วยตำรวจหญิงล้วน (*All Women Police Units - AWPUs*) ขึ้นในรัฐเกรลาในปี 2516 และขยายครอบคลุมมากขึ้นในรัฐทมิฬนาฑูในปี 2535 พอถึงปี 2560 มีหน่วยตำรวจหญิงล้วนทั้งสิ้น 613 หน่วยทั่วประเทศ หน่วยเหล่านี้มุ่งเน้นที่ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก และการชักชวนให้ผู้หญิงมาร้องทุกข์เมื่อถูกกระทำรุนแรงในบริบทที่การปะทะสังสรรค์ระหว่างชายกับหญิงเป็นสิ่งต้องห้าม ความเป็นมาของการจัดตั้งหน่วยตำรวจหญิงนี้ต่างไปจากบราซิล เพราะไม่ได้มีแรงกดดันจากกลุ่มเฟมินิสต์ แต่มาจากการกังวลทางการเมืองกับสถานการณ์ที่มีผู้หญิงตายด้วยเหตุแห่งสินสอด (*dowry*) นี่คือการฆาตกรรมที่เจ้าสาวถูกทำร้าย ถูกฆ่า หรือฆ่าตัวตาย เพราะถูกแรงกดดันให้จ่ายค่าสินสอดจำนวนมากให้แก่ครอบครัวฝ่ายเจ้าบ่าว การมีหน่วยตำรวจหญิงถือว่ามีประโยชน์ในการตรวจตราผู้หญิง เพราะสามารถสอบปากคำ ตรวจค้น และป้องกันเหตุได้

หน่วยตำรวจหญิงมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้หญิงล้วน และตั้งอยู่ในสถานที่เดียวกันหรือใกล้กับสถานีตำรวจทั่วไป เรื่องร้องทุกข์ส่วนใหญ่จะได้รับการตอบสนองในขั้นแรกโดยการเจรจาไกล่เกลี่ยกับสามีหรือครอบครัวของฝ่ายชาย มีการส่งต่อไปรับบริการให้คำปรึกษาเป็นประจำ ในหน่วยตำรวจหญิงเองก็มีนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์ประจำอยู่ด้วย หากเห็นว่าการไกล่เกลี่ยเป็นไปได้หรือไม่ได้หรือไม่เป็นประโยชน์ หน่วยตำรวจหญิงก็จะส่งสำนวนไปยังศาลเพื่อดำเนินคดี นอกจากเหตุรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงแล้ว หน่วยตำรวจหญิงยังออกตรวจตราในพื้นที่เพื่อป้องกันการเข้าเหย้าผู้หญิง ดูแลรักษาความเรียบร้อยในงานสาธารณะ และรักษาความปลอดภัยให้แก่รัฐมนตรีผู้หญิงด้วย

หน่วยตำรวจหญิงเป็นที่รู้จักกันดีในอินเดีย และได้รับเรื่องร้องทุกข์จำนวนมาก รายงานหนึ่งระบุว่า การร้องทุกข์โดยผู้หญิงเกี่ยวกับอาชญากรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 22 เพราะมีหน่วยตำรวจหญิงเหล่านี้ แม้จะได้ผลดังกล่าว แต่ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงก็ยังคงเป็นปัญหาที่พบทั่วไปในอินเดีย และหน่วยตำรวจหญิงก็ถูกวิจารณ์ด้วยว่าส่งผลกระทบต่อหน่วยตำรวจชาย และการดำเนินคดีก็มีการตัดสินลงโทษเป็นจำนวนน้อย อย่างไรก็ตาม เช่นเดียวกับในบราซิล การตัดสินผลกระทบต่อตัวเลขจำนวนคดีที่มีการตัดสินลงโทษเพียงอย่างเดียวอาจจะพาให้เข้าใจผิดพลาด การสำรวจคำร้องทุกข์แบบสุ่มจำนวน 60 คำร้องจากหน่วยตำรวจหญิง 3 หน่วย พบว่าร้อยละ 93 ของผู้หญิงที่ร้องทุกข์ระบุว่ามีความพอใจกับการตอบสนองโดยทันทีของหน่วยตำรวจหญิง ร้อยละ 72 ระบุว่าได้รับการให้คำปรึกษาครอบครัว (family counselling) และร้อยละ 68 ของจำนวนนี้ระบุว่ามีความพอใจกับการให้คำปรึกษาครอบครัวที่ได้รับ ร้อยละ 68 รายงานว่าได้ประสบความสำเร็จในการเจรจากับครอบครัวของสามี และร้อยละ 50 รู้สึกว่าความรุนแรงของสามีลดลงหลังการแทรกแซงของหน่วยตำรวจหญิง ดังนั้น ขณะที่หน่วยตำรวจหญิงอาจจะไม่ใช่วิถีทางที่แน่นอนที่จะนำสู่การลงโทษผู้กระทำผิด แต่คุณค่าของหน่วยเหล่านี้อาจจะอยู่ที่รูปแบบอื่นของการลดใช้ความผิด และอยู่ในสารที่สื่อออกสู่สังคมว่าความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

แหล่งที่มา : S. Hautzinger (2016) "Policing by and for women in Brazil and beyond", in B. Bradform, B. Jauregui, I. Loader and J. Steinberg (eds) *The Sage Handbook of Global Policing*, London: Sage, pp. 593–673; E. Perova and S. Reynolds (2015) "Women's police stations and domestic violence: Evidence from Brazil", *Policy Research Working Paper 7487*, Washington, DC: World Bank; M. Natarajan (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*, Aldershot: Ashgate; S. Amaral, P. Nishith and S. Bhalotra (2018) "Gender, crime and punishment: Evidence from women police stations in India", Ithaca, NY: Cornell University NEUDC, [www.barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper\\_32.pdf](http://www.barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper_32.pdf), pp. 135–123.

## กรณีศึกษาที่ 6 : ความริเริ่มด้านความมั่นคงปลอดภัยชุมชนของ OSCE ในคีร์กีซสถาน

หลังจากเกิดการปะทะกันระหว่างชาติพันธุ์ในจังหวัดออกและจาลัล-อาบาดทางใต้ของคีร์กีซสถานในเดือนมิถุนายน 2553 รัฐบาลของคีร์กีซสถานได้ร้องขอการสนับสนุนจากองค์การเพื่อความมั่นคงและความร่วมมือในยุโรป (OSCE) ให้ช่วยเหลือตำรวจที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีหลายชาติพันธุ์อยู่ร่วมกันในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับตำรวจให้ดีขึ้น OSCE ได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานผู้เฝ้าระวังชาวคีร์กีซ และได้ตกลงที่จะส่งกำลังตำรวจพลเรือนไม่ติดอาวุธไปประจำในสิบเขตทั่วประเทศ ส่วนใหญ่จะอยู่ทางภาคใต้ และต่อมาได้ขยายเพิ่มเป็น 15 เขต โครงการความริเริ่มด้านความมั่นคงปลอดภัยชุมชน (Community Security Initiative - CSI) นี้ ได้รับอนุมัติจากภาคีของ OSCE ทั้ง 57 ประเทศให้สนับสนุนตำรวจคีร์กีซสถานในการรับมือกับสถานการณ์ในประเทศที่ยังคงเปราะบางอยู่ จุดเน้นหลักของโครงการคือการเพิ่มความเคารพและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยตำรวจ และการสร้างความไว้วางใจระหว่างหน่วยงานผู้บังคับใช้กฎหมายกับชุมชน รวมทั้งผ่านการส่งเสริมงานตำรวจที่มีหลายชาติพันธุ์เกี่ยวข้องด้วย

เพื่อจะกระตุ้นให้เกิดการพูดคุยสนทนากันเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ทีมของโครงการแต่ละทีมจะจัดเวทีอภิปรายระหว่างชุมชนกับตำรวจขึ้นทุกเดือน เรียกว่า คณะทำงานความมั่นคงปลอดภัยชุมชน ในเวทีนี้ ตำรวจ ผู้บริหารท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาสังคม จะพูดคุยกันเกี่ยวกับความกังวลห่วงใยของฝ่ายตน มีการจัดตั้งสถานีตำรวจเคลื่อนที่ขึ้นให้ชุมชนสามารถเข้าถึงบริการตำรวจได้ง่ายทุกวัน ซึ่งได้ให้บริการแก่ประชาชน 82,000 รายภายในเวลาห้าปี โครงการ CSI ได้ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจคีร์กีซสถานประมาณ 2,500 คน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานตำรวจชุมชน รวมถึงการอำนวยความสะดวกแก่การสื่อสารระหว่างตำรวจกับชุมชนที่ห่างไกล และเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชน มีการจัดงานในชุมชน เช่น การแข่งกีฬา วันตำรวจเปิดต้อนรับ งานฉลองเทศกาลต่างๆ เพื่อสร้างสะพานเชื่อมระหว่างชุมชนกับตำรวจ โครงการ CSI ได้รับความช่วยเหลือจากที่ปรึกษาด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสามารถด้านการบูรณาการประเด็นเพศสถานะเข้าสู่กระแสหลัก ผู้ซึ่งได้ช่วยที่ปรึกษาคนอื่นๆ ของตำรวจในการบูรณาการมิติเพศสถานะเข้ากับการทำงานของพวกเขา

เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้ว อาณัติของโครงการนี้ก็สิ้นสุดลงในเดือนธันวาคม 2558

แหล่งที่มา : OSCE (2012) "The Community Security Initiative", 12 April, <https://www.osce.org/bishkek/106312> (accessed 19 June 2019).



## กรณีศึกษาที่ 7 : การอบรมเรื่องความเป็นชายสำหรับตำรวจปากีสถาน

ในปากีสถาน NGO ชื่อ โรซาน (Rozan) ใครที่จะปรับปรุงการตอบสนองของตำรวจต่อความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงโดยการชักชวนให้ตำรวจสะท้อนคิดถึงบุคลิกลักษณะความเป็นชายและทัศนคติต่อเพศสถานะของตนเอง กว่าร้อยละ 98 ของตำรวจปากีสถานเป็นผู้ชาย เริ่มต้นในปี 2542 โรซานได้เข้าร่วมเป็นภาคีกับวิทยาลัยตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจกรุงอิสลามาบาดและในจังหวัดอื่นๆ จัดดำเนินการฝึกอบรมตำรวจปากีสถานขึ้นในโครงการรับตา (Rabta Programme) เนื่องจากรู้ดีว่าการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในองค์กรตำรวจจะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยจุดเริ่มต้นละเอียดอ่อน โรซานจึงพัฒนาโมดูลการอบรมเป็นเวลาสามวันเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นมา

โมดูลนี้พัฒนาขึ้นโดยทีมสหวิทยาการ ประกอบด้วยนักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของตำรวจที่มีต่อผู้หญิง การอบรมเชิงปฏิบัติการจะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า มุ่งสร้างเสริมทักษะในการใช้ชีวิตก่อนที่จะตระเตรียมที่อ่อนไหวเกี่ยวกับเพศสถานะและความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง การอบรมมีสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ตนเอง ทักษะในการใช้ชีวิต และความตระหนักรู้สังคม เริ่มต้นที่การสำรวจว่า “ผู้ชายเองเข้าใจความเป็นชายอย่างไร ในแง่ของความคาดหวังและบรรทัดฐานของสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ชาย แล้วจะใช้ความตระหนักรู้ดังกล่าวเป็นฐานในการอธิบายถึงบทบาทและความคาดหวังทางสังคมของผู้หญิง” (Khan and Bashir, 1 :2011) มีการเล่นบทบาทสมมติเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมคิดถึงทักษะในการใช้ชีวิตที่จำเป็นในการทำงานตำรวจ เช่น “ท่าอย่างไรจึงจะกล้าแสดงออกซึ่งความต้องการของตนเอง แสดงความโกรธอย่างสร้างสรรค์และไร้ความรุนแรง จัดการกับความเครียด เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และบริหารความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ” (Khan and Bashir, 1 :2011)

ในขณะที่เริ่มต้นเป็นการอบรมครั้งเดียวจบ ในปี 2545 โรซานได้เริ่มวิ่งเต้นให้นำโมดูลนี้ไปบูรณาการเข้าในหลักสูตรของวิทยาลัยตำรวจแห่งชาติ เพื่อที่จะได้เป็นส่วนที่ยืนยงอยู่ภายในสถาบันตำรวจ แม้จะมีการต่อต้าน แต่การรณรงค์อย่างพร้อมเพรียงกัน และโอกาสทางการเมืองที่เปิดให้เมื่อปากีสถานเข้าสู่กระบวนการอนุวัติการอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ทำให้โมดูลนี้ได้รับการอนุมัติในปี 2549 ให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่และเจ้าหน้าที่ประจำการ หลังจากโรซานได้จัดการอบรมโมดูลดังกล่าวภายในวิทยาลัยตำรวจเป็นเวลาสามปี ก็ใช้เวลาต่อมาอีกสามปีดำเนินการจัดการอบรมให้วิทยาลัยดำเนินการ ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา วิทยาลัยการฝึกอบรมตำรวจแห่งปากีสถานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการอบรมดังกล่าว

โรซานเองได้อบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรงไปทั้งหมด 4,000 คน และครูผู้ฝึกของตำรวจอีก 70 คน ประมาณว่าครูผู้ฝึกเหล่านี้ได้ไปอบรมบุคลากรตำรวจต่อไปอีกรวม 70,000 คน ในช่วงปี 2557-2558 โรซานทำการประเมินสถานการณ์การอบรมในสองจังหวัด พบว่าการอบรมยังคงดำเนินต่อไป และร้อยละ 70 ของผู้ฝึกอบรมยังคงประจำการอยู่ แต่ทว่าเนื้อหาได้ถูกอัปเดตขึ้นในขณะที่ยังคงประกอบที่เป็นการปะทะสังสรรค์ลดลง ซึ่งน่าที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการอบรม อย่างไรก็ตาม โรซานรายงานว่าความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นเพศสถานะได้เพิ่มขึ้นในหมู่ผู้ผ่านการอบรม มีความต้องการการอบรมเกี่ยวกับเพศสถานะเพิ่มขึ้นภายในองค์กรตำรวจ และมีการอธิบายประเด็นความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงอย่างเปิดเผยมากขึ้น นี่ถือว่าเป็นความก้าวหน้าที่สำคัญในบริบทของงานตำรวจที่มีวัฒนธรรมแบบทหาร และเป็นบริการที่ครอบงำโดยผู้ชาย

ในขณะเดียวกัน ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการตอบสนองของตำรวจต่อความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงยังคงมีอยู่ต่อไป และประเด็นนี้ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ด้วยความตระหนักในปัญหาดังกล่าว โรซานจึงจัดเวทีปากีสถานเพื่อการตำรวจที่เป็นประชาธิปไตยขึ้น ซึ่งเป็นแนวร่วมขององค์กรประชาสังคมที่ทำการรณรงค์ผลักดันการปฏิรูปตำรวจโดยรวม เวทีนี้ปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้บริหารระดับอาวุโสขององค์กรตำรวจและนักการเมือง พอถึงปี 2561 เวทีนี้ได้ขยายแนวร่วมไปครอบคลุมสองในสี่จังหวัดของปากีสถาน

แหล่งที่มา : สัมภาษณ์แบบบาร์ บาเชียร์ กรรมการผู้จัดการของโรซาน เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2561; S. Khan and B. Bashir (2011) “Promising practice case study: Rabta Police Training Programme, Pakistan”, London: Social Development Direct; Saferworld (2014) “Masculinities, conflict and peacebuilding: Perspectives on men through a gender lens”, London: Saferworld.





## 6. คำถามนำทางสำหรับการประเมินตัวเองเชิงสถาบัน

คำถามนำทางสำหรับการประเมินตัวเองเชิงสถาบันเหล่านี้ มุ่งหมายให้เป็นจุดเริ่มต้นของการประเมินว่าบริการตำรวจควรจะบูรณาการมิติเพศสถานะ และหนุนเสริมความเท่าเทียมทางเพศสถานะให้ดีกว่าเดิมได้อย่างไร คำถามจะแสดงเค้าโครงของข้อมูลที่สำคัญที่จะต้องเก็บรวบรวมและประมวลผล และขั้นตอนที่เป็นไปได้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน

รายการคำถามที่แสดงข้างล่างนี้มีใช้ทั้งหมดที่เป็นไปได้ และควรจะนำไปพัฒนาและจัดปรับตามแต่ละบริบท ผู้ใช้เครื่องมือนี้ควรจะคิดคำถามอื่นเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับสถานการณ์เกี่ยวกับเพศสถานะในสถาบันของตน คำถามนำทางเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องใช้อย่างเรียงตามลำดับ สามารถเลือกหยิบเรื่องใดมาใช้ก่อนหรือหลังขึ้นอยู่กับความเชื่อว่าเรื่องใดจะมีผลกระทบมากที่สุด หรือน่าจะได้รับแรงสนับสนุนมากที่สุด

แหล่งทรัพยากรอื่นๆ ที่สนับสนุนการประเมินเพศสถานะระดับสถาบันอยู่ในส่วนที่ 7

| คำถามที่จะต้องหาคำตอบ                                                                                                  | ตัวอย่างของข้อมูลที่จะต้องเก็บรวบรวม และวิเคราะห์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ตัวอย่างของขั้นตอนในการปรับปรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีนโยบายและมาตรการวางไว้แล้วหรือไม่ ซึ่งจะกำหนดมาตรฐานชัดเจนว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ การคุ้มครองสิทธิและความเท่าเทียม | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ กฎหมายกำกับงานตำรวจกำหนดให้สิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติเป็นคุณค่าแกนกลางหรือไม่</li><li>✓ จรรยาบรรณของตำรวจระบุถึงความหลากหลาย ความเท่าเทียม การคุ้มครองสิทธิและการไม่เลือกปฏิบัติหรือไม่</li><li>✓ ระเบียบวินัยตำรวจชัดเจนเรื่องบทลงโทษสำหรับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม รังแกและล่วงละเมิดทางเพศหรือบนฐานของเพศสถานะหรือไม่</li><li>✓ มีการบูรณาการประเด็นเพศสถานะเข้าในระเบียบปฏิบัติสำหรับทุกหน้าที่ในงานตำรวจหรือไม่</li><li>✓ มีขั้นตอนวิธีปฏิบัติมาตรฐานสำหรับอาชญากรรมความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะหรือไม่</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ จัดวางจรรยาบรรณ กฎหมายงานตำรวจ หรือขั้นตอนวิธีปฏิบัติมาตรฐานที่เน้นการไม่เลือกปฏิบัติ การคุ้มครองสิทธิ และความเท่าเทียม</li><li>✓ จัดวางขั้นตอนวิธีการดำเนินการทางวินัยสำหรับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม รังแก และล่วงละเมิดทางเพศหรือบนฐานของเพศสถานะ</li><li>✓ บูรณาการการคำนึงถึงเพศสถานะเข้าในขั้นตอนวิธีปฏิบัติทุกเรื่อง</li><li>✓ พัฒนาระบบการปฏิบัติมาตรฐานสำหรับอาชญากรรมความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ</li></ul> |



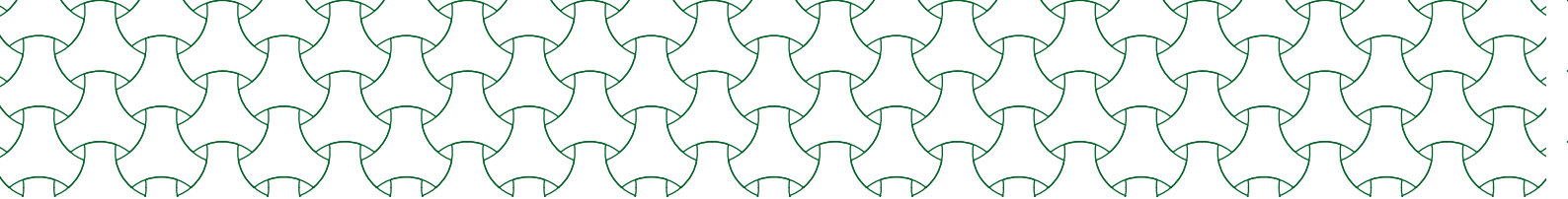
| คำถามที่จะต้องหาคำตอบ                                                                                                        | ตัวอย่างของข้อมูลที่จะต้องเก็บรวบรวม และวิเคราะห์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ตัวอย่างของขั้นตอนในการปรับปรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นโยบายและระเบียบวิธีสำหรับงานตำรวจมีการติดตามผลในแง่ของการตอบสนองต่อเพศสถานะ                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ มีข้อมูลอาชญากรรมและการร้องทุกข์ที่แยกตามเพศสถานะพร้อมใช้หรือไม่</li> <li>✓ เคยมีการตรวจสอบหรือการประเมินเชิงสถาบันทางด้านเพศสถานะหรือไม่</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ จัดระบบการจัดการข้อมูลเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามเพศสถานะรวมทั้งสถิติอาชญากรรม</li> <li>✓ กระตุ้นให้กลไกกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอกมุ่งเน้นที่ประเด็นเพศสถานะรวมทั้งความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะเมื่อติดตามผลการทำงานตำรวจ</li> <li>✓ ทำการตรวจสอบ/ประเมินด้านเพศสถานะเพื่อระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุง</li> </ul>                                                                                            |
| องค์กรตำรวจทำการวิจัยและเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นความครอบคลุมทางเพศสถานะหรือไม่                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ เคยมีการจัดจ้างทำวิจัยความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ ความต้องการ/ประสบการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยตามเพศสถานะ หรือประสบการณ์งานตำรวจที่แยกตามเพศสถานะหรือไม่</li> <li>✓ มีการใช้งานวิจัยความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ ความต้องการ/ประสบการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยตามเพศสถานะ หรือประสบการณ์งานตำรวจที่แยกตามเพศสถานะที่มีอยู่ในการพัฒนานโยบายและขั้นตอนวิธีปฏิบัติหรือไม่</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ทำงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อทำการวิจัยขั้นต้นเรื่องเพศสถานะและงานตำรวจ เพื่อกระตุ้นความสนใจ</li> <li>✓ บันทึกการหารือกับสมาคมบุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ และกับกลุ่มประชาสังคมเกี่ยวกับประเด็นเฉพาะต่าง ๆ</li> </ul>                                                                                                                                                                                   |
| กระบวนการสรรหาและบรรจุมีการจัดปรับเพื่อกำหนดให้ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มเป้าหมายหรือไม่                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ มีการติดตามผลของกระบวนการสรรหาและบรรจุ รวมทั้งคำบรรยายลักษณะงาน ค่าโฆษณารับสมัครงาน หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและบันทึกของกรรมการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์โดยเน้นที่เพศสถานะและความหลากหลายหรือไม่</li> <li>✓ สมาคมบุคลากรผู้หญิงหรือผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องในการสรรหาบรรจุหรือไม่</li> </ul>                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ตั้งเป้าสำหรับการสรรหาและบรรจุเจ้าหน้าที่ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ</li> <li>✓ มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และ/หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสถานะทำการทบทวนกระบวนการสรรหาบรรจุ และปรับปรุงให้ทันสมัย</li> <li>✓ พัฒนาโครงการออกสู่ภายนอกเพื่อสนับสนุนผู้สมัครที่มีศักยภาพจากกลุ่มผู้หญิงและกลุ่มอื่นที่มีตัวแทนน้อย</li> </ul>                                                                                    |
| มีอุปสรรคหรือเครื่องบ่อนทำลายอะไรที่ทำให้ผู้หญิงหรือผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่สามารถดำรงอยู่หรือก้าวหน้าในบริการตำรวจหรือไม่ | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ มีอัตราส่วนผู้หญิงและผู้ชายร้อยละเท่าไรในแต่ละระดับยศและแต่ละประเภทของหน้าที่การทำงาน</li> <li>✓ มีการติดตามปริมาณการดำรงอยู่และการเลื่อนขั้นโดยมุ่งเน้นเพศสถานะและความหลากหลายหรือไม่</li> <li>✓ มีการร้องเรียนทั้งจากภายในและภายนอกเรื่องอะไรบ้างจากผู้หญิงและจากผู้ชาย</li> </ul>                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ดำเนินการสนับสนุนด้านทรัพยากรมนุษย์โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและกระบวนการความก้าวหน้าในงานโดยคำนึงถึงเพศสถานะและความหลากหลาย</li> <li>✓ ริเริ่มจัดระบบการทำงานที่เป็นมิตรกับผู้มีความรอบค้วและที่มีความยืดหยุ่น</li> <li>✓ ทำการหารือกับบุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุชี้การปรับปรุงที่จำเป็น</li> <li>✓ เปิดตัวการริเริ่มสนับสนุนวัฒนธรรมสถาบันที่ให้คุณค่าแก่ความหลากหลาย</li> </ul> |

| คำถามที่จะต้องหาคำตอบ                                                                                                                                                 | ตัวอย่างของข้อมูลที่จะต้องเก็บรวบรวม และวิเคราะห์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ตัวอย่างของขั้นตอนในการปรับปรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับให้บุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศช่วยเหลือกันเอง เป็นที่เลี้ยงให้แก่กันและรณรงค์ร่วมกันหรือไม่                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ มีระบบสนับสนุนเชิงสถาบันอะไรบ้างสำหรับบุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศจัดตั้งสมาคมหรือเครือข่ายของตน</li> <li>✓ จัดตั้งกลไกการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน</li> <li>✓ ปรึกษาร่วมกับบุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุชี้การปรับปรุงที่จำเป็น</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                |
| การเลือกปฏิบัติ การรังแก คุกคามหรือละเมิดภายในองค์กรมีอยู่ทั่วไป ถือเป็นเรื่องเล็กน้อยและยอมรับกันได้หรือไม่                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ มีการร้องเรียนทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการถึงการเลือกปฏิบัติ การรังแก คุกคามหรือละเมิด จำนวนมากน้อยเพียงใด</li> <li>✓ มีอุปสรรคอะไรขวางกั้นการร้องเรียนของบุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มอื่นๆ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ สานิตความมุ่งมั่นของผู้นำที่จะสร้างวัฒนธรรมสถาบันที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกคน</li> <li>✓ วางนโยบายที่เข้มงวดกับการไร้ความอดทน (zero-tolerance) ต่อการเลือกปฏิบัติ การรังแก คุกคามและล่วงละเมิด</li> <li>✓ ทำการประเมินบรรยากาศสถาบัน และหารือกับบุคลากรผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
| บริการตำรวจเน้นการป้องกันอาชญากรรมและความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนหรือไม่                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ กฎหมาย กฎระเบียบว่าด้วยงานตำรวจ และนโยบายขององค์กรตำรวจ กล่าวถึงการป้องกันอาชญากรรม และความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนอย่างไร</li> <li>✓ ผู้นำตำรวจมุ่งมั่นกับการป้องกันอาชญากรรม และความมั่นคงปลอดภัยของชุมชนเพียงใด</li> <li>✓ ผู้ชาย ผู้หญิง เด็กชาย เด็กหญิง ผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มอื่นภายในชุมชนมองตำรวจอย่างไร</li> </ul>                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ สนับสนุนผลักดันการใช้แนววิถีงานตำรวจชุมชนในฐานะส่วนหนึ่งของการปฏิรูปตำรวจ</li> <li>✓ บูรณาการการปะทะสังสรรค์เพิ่มมากยิ่งขึ้นกับชุมชน เช่น ผ่านเวทีเสวนาระหว่างตำรวจกับชุมชน โทรศัพท์สายด่วนสำหรับแจ้งความ การขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากชุมชน หรือการทำงานร่วมกับภาคประชาสังคม</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                     |
| มีกระบวนการที่เป็นที่เข้าใจ ชัดเจนและมีการนำมาใช้ในการตอบสนองกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ รวมทั้งอาชญากรรมจากความเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกัน และคนข้ามเพศ หรือไม่ | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ มีนโยบาย/ระเบียบวิธีที่กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติสำหรับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ และมีการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอหรือไม่</li> <li>✓ มีเจ้าหน้าที่ผ่านการอบรมที่เกี่ยวข้องแล้วกี่เปอร์เซ็นต์ และการอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด</li> <li>✓ ได้รับการร้องเรียนจากพลเมืองทั่วไปและจาก NGO เกี่ยวกับการตอบสนองกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะอย่างไรบ้าง</li> <li>✓ องค์กรกำกับดูแลภายนอกได้พบอะไร และมีข้อเสนอแนะอะไรเกี่ยวกับการตอบสนองของตำรวจต่อความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ วางนโยบาย/ระเบียบวิธีที่ชัดเจนในการตอบสนองต่อความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ โดยหารือกับกลุ่มผู้รอดชีวิต ผู้หญิงและผู้มีความหลากหลายทางเพศ</li> <li>✓ ติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบาย/ระเบียบวิธีในแง่กระบวนการและกรอบเวลา</li> <li>✓ พิจารณาการใช้สถานี/หน่วยตำรวจที่จัดขึ้นเฉพาะเพื่อให้บริการแก่กรณีดังกล่าวอย่างสอดคล้องและมีประสานงานกับบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>✓ ประเมินผลและปรับปรุงการอบรมและการเป็นพี่เลี้ยงในเรื่องของนโยบาย/ระเบียบวิธี การตอบสนองกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศสถานะ</li> </ul> |

| คำถามที่จะต้องหาคำตอบ                                                                                                                                                                                         | ตัวอย่างของข้อมูลที่จะต้องเก็บรวบรวม และวิเคราะห์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ตัวอย่างของขั้นตอนในการปรับปรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มีบริการตำรวจพิเศษเฉพาะทาง (หน่วย โต๊ะหรือสถานี) สำหรับจัดการกับความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง อาชญากรรมจากความเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ ที่สามารถเข้าถึงได้ และใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง อาชญากรรมจากความเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ ที่มีการแจ้งความร้องทุกข์ต่อตำรวจและขอรับการตำรวจเฉพาะทาง คิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์ของที่เกิดขึ้นทั้งหมด (เปรียบเทียบกับแหล่งข้อมูลเช่นสถิติอาชญากรรมและงานวิจัยอิสระ)</li> <li>✓ มีบริการตำรวจพิเศษเฉพาะทางอยู่ที่แห่งในเมืองที่มีประชากรหนาแน่นและในเขตภูมิภาค</li> <li>✓ อัตราความสำเร็จในการสอบสวนโดยตำรวจ การสั่งฟ้อง และการตัดสินลงโทษเป็นอย่างไร</li> <li>✓ มีอุปสรรคอะไรกีดขวางการแจ้งความร้องทุกข์ขอรับการตำรวจเฉพาะทาง</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ พิจารณาจัดตั้งและจัดหาทรัพยากรให้หน่วย/โต๊ะ/สถานีตำรวจเฉพาะงานด้านเพศสถานะ</li> <li>✓ จัดอบรมเจ้าหน้าที่พิเศษเฉพาะทาง</li> <li>✓ สร้างความตระหนักรู้ของชุมชนเกี่ยวกับความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง อาชญากรรมจากความเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ และเส้นทางในการแจ้งความดำเนินคดี</li> <li>✓ ทำงานกับอัยการตำรวจ อัยการแผ่นดิน และฝ่ายตุลาการ เพื่อให้สำนวนคดีมีพยานหลักฐานแน่นหนาสำหรับการดำเนินการชั้นศาล</li> </ul> |
| กลไกควบคุมและกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอกในการเฝ้าระวังและส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศสถานะมีประสิทธิภาพเพียงใด                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ กลไกควบคุมและกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอกที่มีอยู่ได้บูรณาการมิติเพศสถานะเข้าไว้ได้อย่างไร</li> <li>✓ คำร้องเรียนที่ส่งถึงกลไกดังกล่าวมีกี่เปอร์เซ็นต์ที่มาจากผู้หญิง ผู้ชาย ผู้มีความหลากหลายทางเพศ และกลุ่มอื่นๆ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ จัดอบรมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแลในหัวข้อความเท่าเทียมทางเพศสถานะและวิธีการนำการวิเคราะห์เพศสถานะมาใช้ในการของตน</li> <li>✓ ทำงานกับหน่วยงานกำกับดูแลเพื่อให้การติดตามและรายงานผลประเด็นเพศสถานะโดยเฉพาะ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
| บรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับเพศสถานะ (รวมทั้งความเป็นชาย) ที่บริการตำรวจสนับสนุนหรือยึดถือสืบต่อมาก็คืออะไร                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ภาพพจน์ผู้ชาย ผู้หญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศ ที่บริการตำรวจแสดงให้ผู้คนเห็นภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างไร</li> <li>✓ ในการปฏิสัมพันธ์กับสาธารณะของตำรวจ ผู้ชาย ผู้หญิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศมีความเด่นชัดเพียงใด</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ รณรงค์สร้างความตระหนักรู้สาธารณะเพื่อท้าทายการเหมารวมเกี่ยวกับเพศสถานะ (รวมทั้งที่มีต่อตำรวจ)</li> <li>✓ พัฒนาแคมเปญและแบบอย่างที่ดีทางด้านเพศสถานะและความหลากหลาย</li> <li>✓ จัดทำโครงการสร้างความตระหนักรู้ด้านเพศสถานะภายในองค์กรตำรวจ</li> <li>✓ ทำงานกับผู้ชายและเด็กชายในชุมชนเพื่อส่งเสริมความเป็นชายที่มีสุขภาพ</li> <li>✓ พิจารณาจัดทำโครงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้กระทำความผิด</li> </ul>                            |







## 7. แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

### เว็บไซต์

DCAF, “Gender and security”, [www.dcaf.ch/gender-and-security](http://www.dcaf.ch/gender-and-security)

DCAF, SSR Backgrounder Series, [www.ssrbackgrounders.org](http://www.ssrbackgrounders.org)

GBV IMS, Gender Based Violence Information Management System, [www.gbvims.com](http://www.gbvims.com)

MenEngage Alliance, [www.menengage.org/](http://www.menengage.org/)

OSCE/ODIHR, “Human rights, gender and the security sector”, [www.osce.org/odihr/humanrights-gender-and-the-security-sector](http://www.osce.org/odihr/humanrights-gender-and-the-security-sector)

United States National Center for Women & Policing, [www.womenandpolicing.com/](http://www.womenandpolicing.com/)

UN Women, “Peace and security”, [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security)

UN Women, “Virtual knowledge centre to end violence against women and girls – security”, [www.endvawnow.org](http://www.endvawnow.org)

### เอกสารแนบแนวทางและคู่มือ

Bastick, Megan (2011) *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*, Geneva: DCAF.

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Internal Police Oversight*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

Bastick, Megan and Kristin Valsek (eds) (2008) *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

Bastick, Megan and Tobie Whitman (2013) *A Women’s Guide to Security Sector Reform*, Washington, DC: Inclusive Security and DCAF.

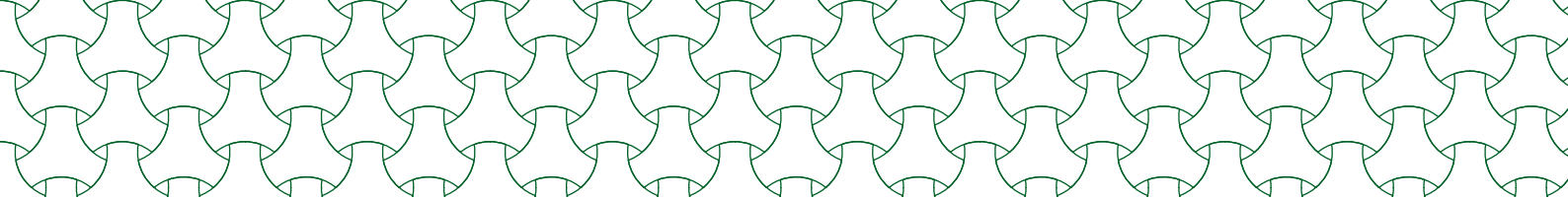
DCAF (2009) *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package*, Geneva: DCAF.

DCAF (2012) *Toolkit on Police Integrity*, Geneva: DCAF.

DCAF (2015) *Training Manual on Police Integrity*, Geneva: DCAF.

National Center for Women and Policing (2000) *Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, Los Angeles, CA: NCWP.

Polacek, Richard and Joel Le Déroff (2010) *Joining Forces to Combat Homophobic and Transphobic Hate Crime. Cooperation between Police Forces and LGBT Organisations in Europe*, Brussels: ILGA-Europe.



Srinivas, S. and A. Siddiqui (2009) *Your Guide to Using Police Complaints Authorities*, Better Policing Series – India, New Delhi: Commonwealth Human Rights Initiative.

UN DPKO/DFS (2008) *Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions*, New York: UN DPKO/DFS.

UN DPKO/DFS (2018) *Manual on Community-Oriented Policing in United Nations Peace Operations*, New York: UN DPKO/DFS.

UNODC (2010) *Handbook on Effective Police Responses to Violence against Women*, Criminal Justice Handbook Series, New York: United Nations.

UNODC (2010) *Training Curriculum on Effective Police Responses to Violence against Women*, Criminal Justice Handbook Series, New York: United Nations.

UNPOL (2015) *United Nations Police Gender Toolkit*, New York: UNPOL.

UN SSR Task Force (2012) *Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes*, New York: United Nations.

UN Women (2012) *Handbook for National Action Plans on Violence against Women*, New York: UN Women.

UN Women, WHO, UNDP and UNODC (2015) *Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence: Core Elements and Quality Guidelines*, New York: UN Women, WHO, UNDP and UNODC.

Watson, C. (2014) *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence Against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions*, Geneva: DCAF.

Women Police Officers' Network in South East Europe (2012) *Guidelines for Gender-Sensitive Policing*, Belgrade: SEESAC and UNDP.

## บทสรุปเชิงนโยบาย บทความ และรายงาน

DCAF (2015) "The police", SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

Grant, C. (2017) "Behaviour change approaches for social norms regarding gender", K4D Helpdesk Report 28, Brighton: Institute of Development Studies.

MenEngage Alliance and UNFPA (undated) "Engaging men, changing gender norms: Directions for gender-transformative action", advocacy brief, MenEngage Alliance and UNFPA.

Organization for Security and Co-operation in Europe (2009) "Bringing security home: Combating violence against women in the OSCE region. A compilation of good practices", Vienna: OSCE.

Saferworld (2016) "Gender and community security", London: Saferworld.

## การสำรวจ กับ เพศสถานะ

Title : Policing and Gender

Author : Lisa Denney

การแปลและจัดพิมพ์เป็นภาษาไทย

ได้รับความเห็นชอบจากศูนย์เจนีวาเพื่อธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง (DCAF)

ผู้แปลเป็นภาษาไทย : ชนิตา แบลมฟอร์ด

ดำเนินการโดย

**มูลนิธิฟรีดริค เอเบิร์ต (FES)**

1550 อาคารธนาภูมิ ชั้น 23

ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน

เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

รับผิดชอบ

**เวสนา ไรดิช ผู้อำนวยการ**

โทร: +66 2652 7178-9 Fax: +66 2652 7180

[www.fes-thailand.org](http://www.fes-thailand.org)

Facebook: Friedrich-Ebert-Stiftung Thailand

ไม่อนุญาตให้ใช้สื่อต่าง ๆ ที่ตีพิมพ์เผยแพร่โดยมูลนิธิฟรีดริค เอเบิร์ต (FES) โดยไม่ได้รับการยินยอม  
อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจาก FES

**มูลนิธิฟรีดริค เอเบิร์ต (FES)** เป็นมูลนิธิด้านการเมืองที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศเยอรมนี มูลนิธิตั้งชื่อตาม  
ฟรีดริค เอเบิร์ต ซึ่งเป็นประธานาธิบดีแห่งประเทศเยอรมนีคนแรกที่ได้รับเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย

มูลนิธิฟรีดริค เอเบิร์ต ทำงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการ  
เจรจาที่รวมคนทุกกลุ่ม (inclusive dialogue) การมีส่วนร่วม พหุนิยม หลักนิติธรรม ความเป็นธรรม  
ทางสังคม และการแก้ไขความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

มูลนิธิฯ สนับสนุนการแปลคู่มือเล่มนี้เป็นภาษาไทยเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานโครงการ  
ร่วมกับศูนย์เจนีวาเพื่อธรรมาภิบาลในภาคความมั่นคง (DCAF) ในประเทศไทย

สนับสนุนการแปลเป็นภาษาไทย

