

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

# جندرو ریفو جندرو ریفو

## جندرو ریفو جندرو ریفو

تارا دینه‌هام



Geneva Centre for the  
Democratic Control of  
Armed Forces (DCAF)

## درومورد نویسنده

دوشیزه تارا دینهایم تجارب تیوریکی و عملی کار خود را بالای موضوعات جندر و ریفورم پولیس ترتیب داده است. اودرجه ماستری خود را در بخش ارتباط بین المللی از مکتب امور بین المللی نورمن پیترسن اخذ کرده و پروژه را برای مرکز تحکیم صلح پیرسن در افریقای شرقی در عملیات ارتقای ظرفیت پولیس و ژاندارمری تنظیم نموده است. در این ظرفیت دوشیزه دینهایم یک میز مدور پولیس ژاندارمری زن عملیات صلح در سال که بالای چالش ها، فرصت ها و تمرین های بهتر برای تشکیل جندر در موسسات ملی با یک تمرکز خاص برای اشتراک در عملیات صلح را هم آهنگ ساخت. اکنون دوشیزه دینهایم در دیوارتمنت امور خارج و تجارت بین المللی در کانادا ایفای وظیفه مینماید.

## ادیتور ها

میگن باستک و کرستین والا سک DCAF

## آگاهی ها

اجازه دیده از این اشخاص بخاطر نظریات با ارزش شان در سوده این اسناد تشکری کنیم؛ ماریا کرستودولو، کادی فکوندو، شوبا گاتم، سلویو گراویل، نادین جوب، هیلین مکدرموت، ارین موبیک، هنری مارتین، فرانکویس دویمانا، آوی او کورنکو، تونی شیریدن، دانیل دی توریس، آنی کرستن تریر، والتینا سینسکا و UN-INSTRAW. بر علاوه ما از بنجامین بوکلند، درومند و موگیهو تکیشیتا برای کمک شان در تدوین و از انجا ابنوثر در رهبری پروژه تشکر میکنیم.

## محتویات جندر و ریفورم سکتور امنیتی

مواد جندر و ریفورم پولیس یک بخش از محتویات جندر و ریفورم سکتور امنیتی میباشد. جهت مهیا ساختن یک معرفی عملی برای پالیسی سازها و تمرین کننده های موضوعات جندر و ریفورم سکتور امنیتی دیزاین شده است. محتویات شامل مواد و نوت های تمرینی منطبق ذیل میباشد :

۱. جندر و ریفورم سکتور امنیتی

۲. جندر و ریفورم پولیس

۳. جندر و ریفورم دفاعی

۴. جندر و ریفورم قضائی

۵. جندر و ریفورم جزائی

۶. جندر و اداره سرحدی

۷. جندر و نظارت پارلمانی سکتور امنیتی

۸. جندر و پالیسی سازی امنیت ملی

۹. پالیسی سازی امنیت ملی و موضوع جندر

۱۰. نظارت جامعه مدنی از سکتور امنیتی و موضوع جندر

۱۱. جندر و نظارت، ارزیابی و تشخیص ریفورم سکتور امنیتی

۱۲. آموزش مسایل جندر برای افراد سکتور امنیتی

ضمیمه آن در مواد و قوانین منطقی و بین المللی

انستیتوت آموزش و تحقیقات بین المللی ملل متحده برای پیشرفت زنان، دفتر انجمن های دموکراتیک و حقوق بشر و مرکز جنیفا برای کنترول دموکراتیک قوای مسلح سپاسگزاری از حمایت وزارت خارجه ناروی را برای تولید محتویات به آگاهی میرساند.

## مرکز ژنوا برای کنترول دموکراتیک نیرو های مسلح

مرکز ژنوا برای کنترول دموکراتیک قوای مسلح حاکمیت خوب و ریفورم سکتور امنیتی را ارتقاء میدهد. این مرکز تحقیقات را در مورد تمرینات خوب، تشویق پیشرفت نورم های شایسته به سطح ملی و بین المللی، ایجاد پیشنهاد برای پالیسی و تهیه پروگرام های مشورتی و کمکی بین کشوری را برای اندازد، شرکای مرکز ژنوا برای کنترول دموکراتیک قوای مسلح شامل حکومات، پارلمان ها، جوامع مدنی، موسسات بین المللی و عمل کننده های سکتور مثل پولیس، قوه قضائیه، استخاره ای، خدمات امنیتی و نظامی سرحدی میباشد.

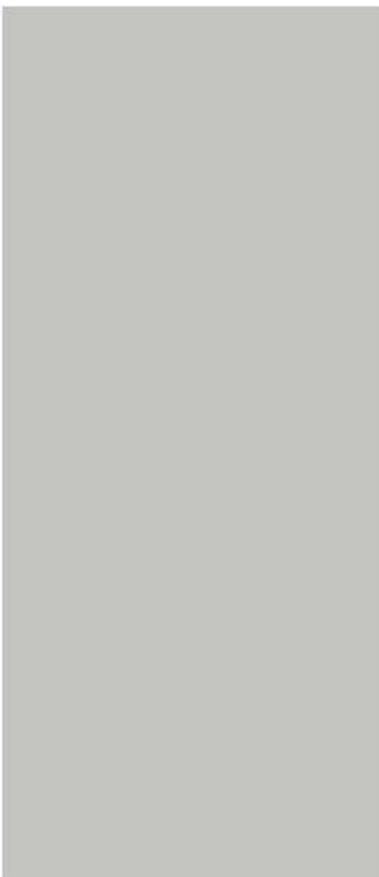
## دفترانجمن های دموکراتیک و حقوق بشر

دفترانجمن های دموکراتیک و حقوق بشر یک انجمن اساسی برای انکشاف امنیت بشری میباشد. یک دید وسیع که شامل حمایت حقوق بشر، پیشرفت جوامع دموکراتیک با تاکید بر انتخابات، ساختار انجمن و نظارت، تحکیم تفیذ قانون، و پیشرفت احترام ذاتی و درک دوچانبه میان افراد و هم چنان ملت ها میباشد. دفترانجمن های دموکراتیک و حقوق بشر در پیشرفت محتویات همکاری نموده است.

## انستیتوت آموزش و تحقیقات بین المللی ملل متحده برای پیشرفت زنان

انستیتوت آموزش و تحقیقات بین المللی ملل متحده برای پیشرفت زنان یگانه ماهیت و جیبیه ملل متحده جهت عملی نمودن پروگرام های تحقیقی که در پیشرفت زنان و دست آوردهای جهانی مساوات جندری، از طریق ساختار واحد با دول اعضای ملل متحده، موسسات بین المللی، اکادمی ها، جوامع مدنی، و غیره عمل کننده های انستیتوت آموزش و تحقیقات بین المللی ملل متحده برای پیشرفت زنان کمک میکند.

- به عهده گرفتن تحقیقات تعیین عمل کرد از دورنمای جندر که یک تاثیر قوی بالای پالیسی ها، پروگرام ها و پروژه ها دارد.
- ایجاد مساعی مشترک برای دانش اداره و تبادل معلومات
- تقویت ظرفیت های شرکای کلیدی جهت گنجاندن دورنمای جندری در پالیسی ها، پروگرام ها و پروژه ها.



**فهرست**  
**اختصارات**

۱	.....	معرفی
۱	.....	۱ . ریفورم پولیس چیست؟
۲	.....	۲.۱ جالش های عمدۀ در مهارت های پولیس
۳	.....	۲.۱ ریفورم پولیس چرا؟
۳	.....	۲.۲ چرا جندر در ریفورم پولیس مهم است؟
۳	.....	۲.۳ تدارکات موثر امنیتی برای مردان، زنان، دخترها و بچه ها
۴	.....	۲.۴ ایجاد خدمات نمایانگر و موثر تر پولیس
۵	.....	۲.۵ تامین فرهنگ و ارگان های پولیس ضد تبعیض و ارتقائی حقوق بشر.
۷	.....	۲.۶ چطور جندر در ریفورم پولیس گنجانیده شده میتواند؟
۷	.....	۲.۷ پلان های جندر برای عمل.
۸	.....	تدارکات موثر امنیتی برای مردان، زنان، دخترها و بچه ها
۸	.....	۳.۱ ارزیابی دستورالعمل ها و پروتوكول های عملیاتی
۹	.....	۳.۲ دستورالعمل ها و ابتکارات بالای خشونت های بر اساس موضوعات حساسیت جندر
۹	.....	۳.۳ حوزه های پولیس زن/ واحد های متخصص
۱۰	.....	۳.۴ مهارت های پولیس بر اساس نیازمندی های جامعه
۱۰	.....	۴.۱ ایجاد خدمات بیانگر و موثر تر پولیس
۱۱	.....	۴.۲ تشخیص ها و ارزیابی ها
۱۱	.....	۴.۳ استخدام
۱۲	.....	۴.۴ نگهداری
۱۲	.....	۴.۵ قوای بشری
۱۳	.....	۴.۶ پیشرفت ها
۱۴	.....	۵.۱ تامین فرهنگ و رگان های پولیس ضد تبعیض و ارتقائی حقوق بشر
۱۵	.....	۵.۲ لواجع برای اندازی پالیسی ها در مورد تبعیض، اذیت و خشونت
۱۵	.....	۵.۳ آموزش جندر
۱۵	.....	۵.۴ نظارت افراد ملکی
۱۶	.....	۵.۵ گنجانیدن جندر در ریفورم پولیس در زمینه های مشخص
۱۶	.....	۵.۶ کشور های بعد از جنگ
۱۷	.....	۵.۷ مهارت های پولیس ملکی در عملیات تحکیم صلح
۱۷	.....	۵.۸ آزمایش
۱۷	.....	۵.۹ استخدام زنان
۱۸	.....	۵.۱۰ واحد های پولیس در خشونت در مورد جندر
۱۸	.....	۵.۱۱ کشور های انتقالی
۱۹	.....	۵.۱۲ کشور های در حالت توسعه
۱۹	.....	۵.۱۳ کشورهای توسعه شده
۲۰	.....	۵.۱۴ توسعه های مهم
۲۰	.....	۵.۱۵ منابع ضمیمه

## اختصارات

APD	Albuquerque Police Department	دپارتمنت پولیس البوکور کیو
CBP	Community-based Policing	مهارت های پولیس به اساس نیازمندی جامعه
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women	کا نو نسیون محو تمام انواع تبعیض علیه زنان
CEE	Central and Eastern Europe	اروپای مرکزی و شرقی
CSO	Civil Society Organization	انجمن جامعه مدنی
EU	European Union	اتحادیه اروپا واحد پولیس تشکیل شده
FPU	Formed Police Unit	واحد حمایت فامیلی
FSU	Family Support Unit	خشونت ها به استاس موضوعات حساسیت جندر
GBV	Gender-Based Violence	انستیتوت تجارت
IWITTS	Institute for Women in Trades, Technology and Services	تکنالوژی و خدمات برای زنان
KPS	Kosovo Police Service	خدمات پولیس کوزوو
LGBT	Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender	همجنس گرایی زن مرد و همجنس دوگانه
LNP	Liberia National Police	پولیس ملی لایریا
NATO	North Atlantic Treaty Organization	سازمان پیمان اتحادیک شمالی
NGOs	Non-Government Organizations	ارگان های غیر دولتی
OAS	Organization of American States	ارگان دولت های امریکایی
OSCE	Organization for Security and Co-operation in Europe	سازمان امنیت و همکاری اروپا
PLCU	Police Local Command Unit	بخش قوماندانی پولیس محلی
SSR	Security Sector Reform	ریفورم سکتور امنیتی
UN	United Nations	ملل متحد
UNICEF	United Nations Children Fund	صندوق و جقی ملل متحد برای اطفال
UNOMSA	United Nations Observer Mission in South Africa	ماموریت نظارتی ملل متحد در افریقای جنوبی
WPS	Womens Police Station	حوزه پولیس زنان



# ریفورم پولیس و جندر

## مقدمه

### ریفورم پولیس چیست؟

ریفورم پولیس یک بخش مرکزی ریفورم سکتور امنیتی است. این پروسه وسیع ریفورم اغلب تغیر سیستم امنیتی تعریف شده است که شامل تمام عمل کننده ها، نقش های آنان، عملکردها و مسئولیت هایشان جهت تنظیم و پیشبرد سیستم به شکل که استوار به نورم های دموکراتیک و اصول خوب حاکمیت درست باشد، میباشد.

? پولیس ها یکی از عمل کننده های مرکزی حکومت میباشد، و هر پروسه ریفورم نیازمند همکاری با اعمال کننده های دگر امنیتی جهت تامین یک سیستم وسیع نسبت به تقرب به یک سیستم که عمومیت ندارد.

برای معلومات بیشتر  
مواد را در جندر و ریفورم  
سکتور امنیتی ببینید

**تعريف پولیس:** قوه مدنی یک حکومت که مسئول جلوگیری و کشف جرایم و تامین نظم عامه میباشد. بناءً شرایط آن شامل تمام ارگان های تطبیق قانون، مثل پولیس و قوای شهر بانی همشکل ژاندارمری که نشان دهنده قدرت پولیس مخصوصاً قدرت دستگیری و بازداشت میباشد، است.<sup>۳</sup>

**تعريف ریفورم پولیس:** انتقال و یا تغیریک ارگان پولیس به یک ارگان خدماتی مسلکی و با ارزش پولیس که نمایانگر سبک مهارت های پولیس که جوابگوی نیازمندی های جوامع محلی است را ریفورم گویند. ریفورم پولیس در مورد تغیر است، و یک پروسه است که ارگان پولیس را به طرف بالارزش شدن بیشتر در عملکردهای شان و داشتن احترام بیشتر به حقوق بشر سوق میدهد. این پروسه میتواند محدود به زمان باشد مشخصاً در مناطق بعد از جنگ جای که از طریق کمک های بین المللی و جدول زمانی خارجی تعریف شده حمایت میشود. و یا جایکه حمایت ملی (سیاسی و مالی) در حال تداوم است. ریفورم موثر پولیس تحت مراحل زیرین به اجرا گذاشته میشود.

- ارزیابی و تحلیل قبل از ورود به موضوع: معلومات جمع شده جهت درک و تحلیل مفهوم های محلی .
- پلان و دیزاین: بر اساس تحلیل ها، پیشرفت یک پلان واضح ریفورم و نقشه که حاوی اهداف مشرح باشد.
- تنظیم کاربرد: به کار بردن پلان ریفورم در شرکت با شرکای مختلف.
- ارزیابی: پیشرفت نظارت، معلومات جمع شده و استناد در مورد تغییرات که رخ میدهد و ارزیابی موفقیت ها و تشخیص چالش های که نیازمند به آگاهی است.

موسسات پولیس در جامعه رول عمدۀ ایرا بازی میکنند. آنها مسئول تامین صلح و نظم، تقویت تنفیذ قانون و انجام وظایف شان با حساسیت و احترام به اعضای جامعه میباشند.

قسماً میکه موسسات پولیس در سراسر جهان کوشش میکنند که توانائی جوابگویی، و حفاظت افراد و جوامع که آنها در پروسه ریفورم مهارت ها و تمرینات پولیس دخیل اند را نمایند. نیاز برای ریفورم توسعه تعداد از فکتور ها مثل: ارزیابی های داخلی، فشار عامه، تصامیم حکومت، توجه بین المللی و بهبود وضعیت بعد از جنگ را تحریک میکند. پروسه های ریفورم پولیس تاسیس و تحکیم یک نهاد ارزشمند، مؤثر، منصفانه، و بر اصل احترام به حقوق بشر را حمایت میکند. یک اصل عده هر ریفورم باید یک تمرکز باشد که بالای مقاعد ساختن اینکه نیاز متعدد امنیت افراد دقیقاً در ک شده و در تشکیل و عملیات پولیس جا داده شده است.

مواد ذیل در ریفورم پولیس و جندر بالای اهمیت تقویت توانائی پولیس جهت درک و آگاهی از نیازمندی های مختلف امنیتی تمام افاده شـامل (مردان، زنان، بچه ها، دخترها از تمام جهات زندگی) و بیانگر ایجاد یک نهاد پولیس عاری از تبعیض تأکید میکند. این معلومات جمع آوری شده بر اساس تحقیقات بین المللی و تجارب ساحـوی و موضوعات داخلی (فرهنگ تشكیلاتی) و موضوعات خارجی (پالیسی ها و دستورالعمل ها برای آگاهی از جرم) در ریفورم پولیس گرد آورده شده است . این مواد برای استفاده عمل کننده های مختلف که در ریفورم پولیس کار میکنند شامل: افسران پولیس و افراد کدر و پرسونل، مامورین دولتی، موسسات بین المللی و منطقـوی، و همچنان اعضای پارلمان و محققین، نامزد شده است. این به حیث یک مواد ارجاعی با ترکیب از معلومات گذشته کاری، مثال های عملی و معلومات جهت کمک به دیزاین و یا تکمیل پروسه ریفورم ترتیب شده است، مواد ذیل نباید به صفت الگو استفاده شود بلکه یک نقطه آغازین برای هم آهنگ کردن موضوعات جندری به ریفورم پولیس که به طور وسیع تشریح شده و منعکس کننده جوامع که پولیس در آن خدمت میکند باشد . این مواد شامل:

- مقدمه در مورد ریفورم پولیس
- دلایل گنجانیدن موضوعات جندر و طرق که بتواند ابتکارات ریفورم پولیس را تقویت کند .
- نقاط ورود برای هم آهنگ کردن موضوعات جندر در جنبه های مختلف ریفورم در پولیس شامل معلومات و مثال های عملی،
- یک ارزیابی جندر مشخص و ریفورم پولیس در مناطق کشورهای بعد از جنگ، انتقالی، در حال پیشرفـت و متزقـی .
- پیشنهادات کلیدی
- منابع اضافـی

این مثال ها تنها نمونه های از انواع قدم به قدم ریفورم که رخداده است میباشد، باید یادداشت شود که ریفورم های معین شاید بیشتر به مناطق و محلاط مشخص وابسته باشد، انواع مختلف ریفورم در هر ارگان پولیس داده شده میتواند انجام پذیرد. مثال های ریفورم پولیس شامل: تغیرات در رتبه ها و درجه بندی دوسيه ها مثل پیشرفت تجارب، افزایش آموزش و آگاهی، کار کردن با مأمورین بلند رتبه جهت تغیر شکل نظامی پولیس، و تعریف مجدد فرمان و دستورالعمل عملیاتی در ارگان پولیس. صرفنظر از درجه، نوع، یا متن ریفورم، یک درک ظرفیت های محلی جهت انجام ریفورم، نیازمندی های افراد داده شده و زمان بندی آن محتاطانه جهت مطمئن ساختن اینکه پلان ریفورم واقعی و قابل دست آورد در یک وقت معین تعین شده ملاحظه گردد.

این پروسه برای هر منطقه بینظیر است، و یا در کشورهای بعد از جنگ، در حال پیشرفت، حکومات انتقالی، و یا کشورهای مترقی (برای معلومات مشخص منطقه بی پیشنهادات (به بخش مراجع کنید) اگرچه تفاوت ها در بین واقعیت های عینی به وجود آمده، احترام به حقوق بشر و قانون بشری باید به حیث یک منطقه آغازین مهم برای ریفورم فرهنگ داخلی و خارجی پولیس رعایت شود.

#### مثال های ریفورم پولیس در مناطق مختلف شامل:

- امریکای مرکزی که پولیس را از سیستم نظامی فاصله میدهد و کنترول افراد ملکی را بالای قوای امنیتی تاسیس میکند.<sup>۶</sup>
- آسیای مرکزی: که سیستم پولیس محلی را به شکل دموکراتیک تغیر داد جاییکه پولیس برای مردم عامه کار میکند نه به خواست حزب سر اقتدار و با یا گروهی با نفوذ در جامعه.<sup>۷</sup>
- امریکای شمالی: که جوابگویی فساد اداری و استفاده بیش از اتهامات وارد و دادخواهی ها جهت ایجاد سبک تعین کننده بیشتر خدمت پولیس که مشمول نیازمندیهای جامعه بزرگتر شامل پیرامون جوامع قبلی - مثل همجنس گرانی بین جنس مذکور و موئث (LGBT).
- اروپای شرقی حکومات کمونستی سابق: که جوابگویی فساد اداری و نیازمندی برای تعین کننده خدمت و نقش قانون پولیس بر اساس حقوق میباشد.

#### ۲.۱ چالش های عمده در مهارت های پولیس

ارگان های پولیس چالش های گوناگون را که مستلزم ملاحظات متداوم برای پیشرفت است مواجه اند. چندین ارگان، اگر کدام موسسات دارای مصنوبیت قانونی از انتقاد و درخواست شامل با تجربه ترین و ارگان های جدید التاسیس و نوآموزش پولیس برای تغیر باشند. علیرغم تفاوت های بزرگ جغرافیوی، اجتماعی و اقتصادی کشورها و همچنان تفاوت در تشکیل، اندازه ها و محیط پولیس شان و به وجود آمدن مشکلات عمومی که بسیاری از ارگان های پولیس را در ارتباط موضوعات جندر تحت تاثیر قرار میدهد. لست ذیل غیر فraigir میباشد.<sup>۸</sup>

- جوابگویی ضعیف به جرائم انجام یافته علیه گروهای مشخص اجتماعی سنجیده میشود
- استفاده فشار بیش از حد علیه گروه های مشخص، مخصوصاً گروهای حاشیه ای مثل مردها از گروه های اقلیت، مردم بومی و افراد همجنس گرا.
- برای اندازی نادرست و سوء استفاده از وظیفه
- در راجستر شکایت ها

**جدول ۱ موثریت عملیاتی پولیس**

احترام به حقوق	منصفانه	مؤثر	با ارزش
تقلیل حوادث استفاده بیش از فشار	فرصت های مسلطی در پولیس برای تمام افراد جامعه	پیشرفت مهارت های تمام افسران و افراد پولیس	ارتباط قوی با جامعه جهت نشر معلومات در مورد حقوق شهروندی و مسئولیت های پولیس
تداوی مساویانه افسران و کارمندان پولیس در سطح ارگان	پرداخت به اساس سطح درجه و رتبه نسبت به جنس	تقلیل فساد اداری	میکانیزم های مستقل جهت بازرسی ادعاهای علیه پولیس
در نظرداشت احتیاجات صحی تمام کارمندان	دست رسی مساویانه به فرصت های پیشرفت کاری	فرصت های آموزشی در تمام سطوح پولیس	میکانیزم های نظارتی داخلی و خارجی قوی
فراهرم کردن خدمات پولیسی منصفانه برای تمام افراد جامعه	تخصیص منابع به اساس نیازمندی ها و تهدید های مشخص شده امنیتی	درک و توانائی جهت آگاهی تهدید های گوناگون امنیتی	قدرت های ورودی گوناگون و نتیجه آن در عملیات و اجرای وظیفه پولیس

## جدول ۲ تهدید های امنیتی علیه مردان، زنان، بچه ها و دختر ها

مردان	زنان	بچه ها	دختران
سرقت (آسترالیا ۷٪)	خشونت های داخلی	خشونت های اوباشانه	بچه کشی
قریانیان مردان اند)	تجاوز جنسی (امریکا	سوی استفاده و تجاوز بر اطفال	سوی استفاده و تجاوز بر اطفال
تجاوز	٪۹۲	اطفال	اطفال
آدم کشی	قربانیان در محل کار زنان (اند)	اذیت و تهدید	قراچاق انسانی
تجاوز ساده و خشمگین	جهیزیه مرگ	اختطاف و ربودن	اختطاف و ربودن
خشونت های اوباشانه	اذیت جنسی	افشا و وواگذاری	ازدواج اطفال
فشار برای تجاوز اعضا	تجاوز	قراچاق انسانی	خرید و فروش جهت فحشا
فامیل شان (مشخصاً در زمان جنگ)	تحقیر	خرید و فروش جهت فحشا	
تجاوز و اذیت جنسی	خرامیدن		
قاچاق انسانی	عقیم سازی اجباری		
	قاچاق انسانی		

عنوان نمودن موضوعات جندر پرسه گرفتن قدرت از مردان و دادن آن به زنان و گروهای که کمتر نمایندگی از جوامع شان میکنند نیست اما بیشتر یک پرسه بهبود کفایت و موثریت سازمان های رiform شده میباشد.

- مهارت های ضعیف باز جوئی - سبب میزان اتهامات ضعیف میشود
- عدم جوابگویی
- عدم اعتماد بین مردم ملکی نسبت به پولیس

### موافقت با مکلفیت ها تحت قوانین و اسناد بین المللی

گنجانیدن جندر در رiform پولیس لازم است که با قوانین بین المللی و منطقی، اسناد و نورم های وابسته به جندر و امنیت باید موافقت کند. اسناد کلیدی شامل:

- کنوانسیون محو تمام انواع تبعیض علیه زنان (۱۹۷۹)
- طرح اعلامیه بینگ برای عمل (۱۹۹۵)
- قطعنامه ۱۳۲۵ شورای امنیت ملل متحد بالای زنان، صلح و امنیت (۲۰۰۰)

برای معلومات بیشتر لطفاً ضمیمه محتویات را در مورد قوانین و اسناد منطقی و بین المللی بینید.

### ۲.۲ چرا رiform در پولیس؟

برای جوابگوئی به چالش در مهارت های پولیس، رiform ها برای ساختار یک پولیس عملیاتی موثر تر، با ارزش، منصفانه و استوار بر اصل احترام به حقوق بشر به راه انداده میشود. جدول ۱. اگرچه فرآگیر نیست، اما مثال های را از تغیرات که به اثر رiform در پولیس رخ داده است در یک تلاش جهت ایجاد یک ارگان عملیاتی موثر ترپولیس درج نموده است.

### چرا در رiform پولیس جندر مهم است؟

جندر به نقش ها و ارتباط مشخص، بیژگی ها، رفتار، سلوک و ارزش های شخصی که جامعه به مردان و زنان نسبت داده است راجع میشود. جندر بنا به تفاوت ها آموزشی میان مذکرها و موئنه ها راجع میشود در حالیکه جنس به تفاوت ها بیالوجیکی میان مذکرها و موئنه ها راجع میشود. نقش جندر ها در ظرف و در بین فرهنگ ها تفاوت وسیع دارد و میتواند در مدت زمان تغیر کند. جندر نه سهلاً به مردان و زنان بلکه به روابط میان آنان راجع میشود. مسیر اصلی جندر پرسه ارزیابی مفاهیم برای زنان و مردان در هر عمل پلان شده شامل قانونگذاری، پالیسی ها و پروگرام ها در تمام ساحت و سطوح میباشد.<sup>۹</sup>

برای معلومات بیشتر مواد را در جندر و رiform سکتور امنیتی بینید

### ۳.۱ تدارکات موثر امنیتی برای مردان، زنان، دختران و بچه ها

قسمیکه پولیس مستول تامین نظم عامه و حفاظت مردم است، پولیس ضرورت به در ک و آگاهی تهدید های امنیتی که متوجه جامعه که آنها خدمت میکنند است دارد با شناخت اینکه مردان و زنان تحت تاثیر خشونت ها و تبعیض ها در طرق مختلف و در درجه های مختلف قرار دارند. به طور مثال جنایات علیه مردان به طور آشکار در مظاهر عامه صورت میگیرد از آنجایکه جنایات علیه زنان مثل خشونت های خانوادگی، اکثراً در مکان های خصوصی انجام میابد، یک حوزه که بسیاری از ارگان های دولتی برایشان خود را مستول نمیدانند<sup>۱۰</sup>. چند مثال از تهدید های امنیتی (نه به شکل رواج) علیه مردان، زنان، بچه ها و دختران در جدول ۲ گنجانیده شده است. این وظیفه افسران پولیس است که از این نوع جنایات شامل خشونت های به اساس موضوعات جندر به حیث یک تهدید عمومی امنیت در تمام نقاط جهان جلوگیری، تقلیل و یا جوابگوی آنان باشند.

جدول ۳ فیصدی افسران پولیس مرد و زن در گشور های منتخب			
گشور	سال	افسران زن پولیس	افسران مرد پولیس
<b>بعد از جنگ</b>			
افریقای شمالی	2006	×29	×71
ساپیروس	2006	×16	×84
سری لیون	2006	×15	×85
کوزوو	2006	×14	×86
<b>حکومات انتقالی و در حال پیشرفت</b>			
جامایکا	2001	×18	×82
جمهوری چک	2001	×12	×88
ونزویلا	2002	×10	×90
رومانیا	2005	×8	×92
هندوستان	2006	×2	×98
<b>گشور های متفرق</b>			
آسترالیا	2002	×29	×71
کانادا	2006	×18	×82
سوئیس	2001	× 18	×82
ایالات متحده امریکا	2006	×14-12	×86-88
فنلاند	2004	×10	×90

یک مطالعه سازمان صحي جهان نشان میدهد که بالا روئی ۶۹٪ زنان که از تخطی جسمانی توسط همسران مرد شان در بعضی اوقات زندگی شان رنج برده اند راپور داده شده است<sup>۱۱</sup>. خشونت ها به اساس موضوعات جندر یک عمل از خشونت-جسمانی، جنسی و روانی که احتمالاً منجر به اذیت افراد و انجام آن نظر به جندر شان است میباشد. این نوع از خشونت علیه زنان، مردان، بچه ها و دختران انجام پذیرفته است و معکوس کننده قدرت نا متوالن که در بین مردان و زنان و یا میان واطفال و موظبیت کننده شان میباشد، خشونت ها به اساس موضوعات جندر ترکیبی از عوامل نا امنی ها مانند ریشه نژادی گرایش جنسی و مذهب هم میباشد.

- ۶۷٪ قضیه های متعصب مذهبی در انگلستان و ولز در سال های ۲۰۰۵/۲۰۰۶ علیه مسلمانان بود.<sup>۱۴</sup>
- در افریقای جنوبی همجنس گرایان زن با خاطر تعین جنسی شان تجاوز شده و همچنان جسمآ و زباناً اذیت شدند.<sup>۱۵</sup>
- مردان و زنان اکثرآ میل به راپور دهی چنین جنایات به پولیس نیستند. مردان که فاعل خشونت ها به اساس موضوعات جندر اند اکثرآ شرمنده و مایل نیستند که حداده را بنابر ترس ضعیفی، فقد مردی و یا مرد همجنس باز جلوه کردن بیان کنند؛ زنان اکثرآ میل به گفتگو با پولیس با خاطری تحریر اجتماعی و لکه بدنامی که ارتباط به بودن یک قربانی خشونت های به اساس موضوعات جندر است، نمیباشدند. چالش های اضافی در کشور های که فاقد قوانین منصفانه برای ریشه کن ساختن خشونت ها به اساس موضوعات جندر هستند شکل میگیرد. در میان پولیس نیاز است که مطمئن بازازند که تمام افسران مرد و زن منصفانه جهت جوابگویی به قربانیان خشونت ها به اساس موضوعات جندر آموزش دیده اند و تجارت لازم را برای پروسس و بازجویی موثرانه جرائم داشته باشند.
- افسران زن میتوانند بیشتر در خنثی کردن اوضاع بالقوه خشونت نسبت به همکاران مرد شان موثرتر باشند
- افسران زن توسط مردم عام گزارش داده شده که به طور غیر مقتضی کمتر نسبت به همکاران مرد شان عمل کنند
- افسران زن کمتر مخالفت و مقاومت را از جانب مقصرين که دستگیر نموده و یا تحت سوال قرار دارند تجربه میکنند
- افسران زن در مورد توانائی زنان در اشتراک شان در ارگان های سکتور امنیتی به حیث نمونه میتوانند عمل نمایند.
- افسران زن اکثرآ دارای مهارت بهتر ارتباطی بهتر نسبت به همکاران مرد شان هستند و بهتر قادر هستند که همکاری و باور را که لازم به تکمیل مهارت های نمونه ای پولیس در یک جامعه است تسهیل کنند.
- نمایندگی افزایش داده شده افسران زن در پولیس یک امر عملیاتی است اگر پولیس بخواهد که موثرانه جوابگوی خشونت ها به اساس موضوعات جندر در مقابل زنان و دختران باشند. تنها زنان نیستند که بیشتر خشونت های به اساس موضوعات جندر به یک افسر زن گزارش میدهند، این یک تمرین خوب است که یک زن آموزش دیده را در جریان دستورالعمل بازجویی حاضر داشته باشد.

## ۳.۲ ایجاد خدمات نمایانگر و موثر تر پولیس

"افزایش تنواع نه تنها اشیای درست و معنوی برای انجام نیست- برای ما مهم است که تجارت خود را ارسال بداریم. یک محیط کاری متنوع برای ما دسترسی به طبقه وسیع مهارت ها، تجارت، آموزش و فرهنگ که توانائی مارا جهت ارسال راه های حل مختلف محلی برای مشکلات محلی را بلند میسازد "دفتر مرکزی کشور بریتانیا - نوت چاپ شده درمورد خدمات متنوع پولیس<sup>۱۶</sup>

تهدید های امنیتی و جرایم علیه تمام قشر های جامعه انجام یافته است. اگرچه ارگان های پولیس در سراسر جهان برای برجسته بودن مردان با نمایندگی ضعیف از گروه های مشخص ادامه میدهد. مهارت های پولیس به طور سنتی به صفت کار مردانه پنداشته شده است با خاطری که به جنایات، خطر و تهدید و اجراء آمیزش داشته است.<sup>۱۷</sup> پروسه استقرار مجدد شامل ارزیابی پس منظر کاری، و مصاحبه های شخصی بعضی اوقات کاندیدان طبقه اثاث و مردان که فاقد رفتار درست مردانه مثل سختی و علاقه مندی مطلق به جنس مخالف حذف میشوند.<sup>۱۸</sup> اگرچه با داشتن خدمات نمایانگرتر که ترکیب قومی، مذهبی، جیوگرافیکی، جنسی، قبیله بی، و زبانی جامعه را منعکس میسازد - اعتبار، یقین و مشوعیت خدمات به چشم های مردم عام بیشرفت خواهد کرد.

افزایش تعداد افراد زن میتواند فواید مستحکم عملیاتی را داشته باشد . جدول ۳ یک ارزیابی نمایندگی بیش از حد افسران پولیس مذکور را سراسر جهان نشان میدهد. برای حرکت به طرف پولیس عملیاتی موثر تر و برای جوابگوئی موثرانه به نیازمندی های امنیتی زنان و گروه های که از یک قشر خاص نمایندگی میکنند اقدامات باید جهت فایق آمدن به خالیگاه نمایندگی اتخاذ گردد. چند مثال بالقوه نمایندگی بزرگتر توسط دفتر مرکزی پولیس بریتانیا تذکر داده شده که شامل:<sup>۱۹</sup>

### ۳.۳ تامین فرهنگ و ارگان های پولیس ضد تبعیض و ارتقاء حقوق بشر

حذف خشونت های تبعیضی و ضد حقوق بشر شامل خشونت ها به اساس موضوعات جندر توسط افراد پولیس در راستای ایجاد یک محیط موثر و سودمند کاری و افزایش تامین هردو هم افراد پولیس و هم افراد ملکی کمک میکند. در بعضی کشور ها پولیس مرتكب سوی استفاده های شامل آزار و تجاوز جنسی، که در کار جنسی اجباری و قاچاق انسان و تبعیض به اساس جنس و تعین جنسی هم دست بوده اند. افراد پولیس زن و مرد پولیس و همچنان مردان، زنان، بچه ها و دختران ملکی میتوانند قربانیان مستقیم این خشونت ها باشند. به طور مثال: یک گزارش سازمان غفو بین المللی در سال ۲۰۰۶ بیان داشته است که: تجاوز جنسی بالای دختران و زنان توسط قوای پولیس و امنیتی و در داخل خانه و جوامع شان دانسته شده است که مختص در ناجیریا بوده است.<sup>۳۷</sup> این نوع خشونت های حقوق پسر میتواند توسط افراد منفرد پولیس یا گروهی از کارمندان و یا هم بعضی اوقات توسط فرهنگ های تبعیضی نهادی مرتكب شده باشد.

رفتار تبعیضی افراد پولیس از دسترسی مساویانه به خدمات پولیس جلوگیری میکند. مطابق به گزارشگر ملل متعدد در مورد خشونت زنان از کشور به کشور زنان گزارش داده اند که پولیس غیر حساس است و یا در بازجوئی جنایات به اساس جندر شاید ناکام شوند. بعضی از زنان را پور داده اند که وقتی آنها در مورد تجاوز جنسی به پولیس راپور داده اند، افسران مرد آنها را تحقیر کرده و حتی سوال میکردنند که خودشان هم رضایت داشته باشند.<sup>۳۸</sup> تبعیض به اساس جندر میتواند توسط تبعیض به اساس نژاد، سطح، قبیله سن و ناتوانی جسمانی ترکیب شده باشد. به طور مثال تبعیض سیستماتیک و خشونت علیه جوامع روما توسط پولیس در کرواسیا و جمهوری چک زنان روما را بی میل به جستن همکاری از مقامات ساخته است.<sup>۳۹</sup> اگرچه باید یاد آور شد که شمولیت زنان و گروهای که از یک قشر خاص نمایندگی میکنند منجر به ایجاد ارگان های غیر تبعیض پولیس در عین الوقت نمیشود. فرهنگ داخلی بی احترامی و آزار و اذیت بعضی اوقات سبب میشود که افسران در فرهنگ حاکم خودشان را در محیط کاری حفاظت کنند. افسران پولیس زن به حیث عمل کننده سخت تر در مقابل قربانیان جراحت از طبقه زن و از استفاده بیش از حد فشار بالای شهر وندان در یک کوشش جهت بدست اوردن قبول عضویت به گروه حاکم به کار میبرند.<sup>۴۰</sup> پروسه ریفورم نیازمند جوابگوئی به چالش های وابسته به فرهنگ نهادی، و کار به طرف خدمات پولیسی که به اصل احترام به همکاران و به مردم که خدمت میکنند استوار است ضرورت دارند.

مواد را در ریفورم سکتور امنیتی،  
جندر ارزیابی، نظارت و کنترول بینید

جدول ۴ یک طرح پلان عمل است که به متن های خاص تصویب شده، و میتواند در رهبری پروسه استفاده شود.

## شرایط موثر امنیتی برای مردان . زنان ، دختران و بچه ها

## جدول ۴ طرح برای پلان عمل در ریفورم

مدت زمان	مسئولیت	وظایف	پیشنهادات
		پیشرفت یک بیانیه ارزشمند نهادی	۱. ترقی یک ارزش نهادی که بیانگر تعهد ارگان پولیس به موضوعات جندر و تنوع است
		تامین بیانیه واضح پالیسی که خاوي مواد خوب جهت رهنمود ریفورم در پولیس میباشد	۲. ایجاد پالیسی و دستورالعمل جهت دسترسی ارزش نهادی مثال: هیچ کارمند در مقابل هیچ دلیلی -نزادی، مذهبی، جنسی و تین جنسی نباید مورد تعیین قرار گیرد
		پیشرفت فرمان، شرایط ارجاع و عضویت پیشنهادی	۳. ایجاد یک واحد/نهاد دائمی که نقش آن تامین اینکه جندر یک بخش صحیح تمام جوانب پالیسی ها و تمرین های پولیس میباشد
		پیشرفت استراتیژی ارتباطی با استفاده میتوهای دوستانه کاربردی	۴. پیشرفت یک استراتیژی ارتباطی داخلی و خارجی جامع در تقویت اهداف مساوات جندر در پولیس
		تعريف سیستم های کنترولی و تخصیص منابع لازم پیشرفت سیستم های ردیابی و دیتابیس برای جمع آوری اسناد	۵. تاسیس اهداف معنل مساوات جندر و میکانیزم های ردیابی
		پیشرفت سروی ممیزات یک جمیعت جهت تشخیص لزوم دید تنواع	۶. تاسیس اهداف استراتیژیک برای استقرار مجدد کارمندان به خاطر افزایش ظرفیت پولیس جهت ارائه خدمات برای گروهای مختلف در جامعه
		پیشرفت پروسه ارزیابی و تخصیص منابع لازم	۷. اجرای ارزیابی جامع دستورالعمل استقرار مجدد به خاطر تشخیص و از بین بردن موانع برای استخدام گروهای که از قشر خاص نمایندگی میکنند و تحلیل مقاضیان ناموفق

		استفاده پالیسی های جدید التعريف به حیث اساس آموزش	●	۸. تاسیس میکانیزم چهت اطمینان اینکه تمام اعضای بورد مصاحبه تعهد برای تعین خدمت در پلیس و مساوات جندر را درک و نشان داده باشند
		تعريف پلان با مدت زمان و مسئولیت ها برای پروسسه ارزیابی	●	۹. پیشرفت یک پلان چهت ارزیابی تمام پالیسی ها و دستورالعمل ها برای اطمینان اینکه حساس به جندر و تنوع باشد
		آموزش تمام آموزگاران در مورد پالیسی های جدید تشخیص خالیگاهای آموزشی و دیزاین دوباره پروگرام ها چهت تظاهر خالیگاهها	● ●	۱۰. انسجام در پروگرام آموزش پالیسی و دستورالعمل جدید برای تمام کارمندان جدید و خدمتی پولیس
		تشخیص زنان در تمام سطوح پولیس چهت اشتراک در پروگرام تربیوی	●	۱۱. پیشرفت یک پروگرام تربیوی برای کارمندان
		تحلیل نیازمندیهای زنان و مردان و پیشرفت ابتكارات و پالیسی ها چهت تظاهر این نیازمندی ها	●	۱۲. ارزیابی ابتكارات دوستانه فامیلی که تمام نیازمندی های کارمندان پولیس را منعکس میسازد
		تشخیص اقدامات دسپلینی و آموزش تمام امرین در مورد اخذ اقدامات تادیبی	●	۱۳. پیشرفت پروسه ها چهت تقویت حساب دهی امرین برای نشان دادن رفتار ناشایسته کارمندان با احترام به تبعیض و آزار محیط کاری
		تحلیل سیستم موجود ارزیابی شکایات و اطمینان بر قابل دسترس بودن مشخصا برای زنان و گروههای اقلیت	●	۱۴. تاسیس یا ترقی اهداف موجود در پروسس شکایات مردم علیه پولیس
		ترتیب علامه ها چهت سنجش تعهد به مساوات جندری با بورد ارزیابی	●	۱۵. تاسیس میکانیزم ها تا جایکه تمام اعضای بورد پیشرفت ارزیابی تعهد به مساوات جندری را درک و نشان دهند
		تشخیص نیازمندی به امکانات / وسایل	●	۱۶. تاسیس میکانیزم برای تخصیص امکانات، و وسایل شایسته جندر



## چطور جندر در ریفورم پولیس گنجانیده شده میتواند؟

### ۴.۲ ارزیابی دستورالعمل ها و پروتوكول های عملیاتی

دستورالعمل ها و پروتوكول ها چهار جوب عملیاتی برای کار ارگان های پولیس را مرتب میسازد و فرهنگ نهادی را شکل میدهد. دستورالعمل ها و پروتوكول های شفاف به اساس جوابگویی مسائل جندر نیازمند به جایگزینی جهت تقلیل درخواست تبعیض به اساس قضاوت افسران انفرادی میباشد. هنگام ارزیابی دستورالعمل ها و پروتوكول ها، ملاحظات زیرین باید صورت گیرد:

#### ارزیابی و مشورت

- دستورالعمل ها و پروتوكول ها را جهت اطمینان از غیر تبعیض بودن شامل حساسیت زبانی به اساس جندر و نیازمندی های مختلف امنیتی مردان، زنان، دختران شامل شرایط مشخص خشونت های به اساس موضوعات را که هم آهنگ میکند ارزیابی کنید.
- اطمینان دهید که دستورالعمل ها و پروتوكول های موجود یک درک واضح که پولیس برای خدمت و حمایت از تمام اقسام جامعه شامل زنان و گروه های که از قشر خاص نمایندگی میکنند را انعکاس میدهد.
- مشوره با ناجمن های مردان و زنان پولیس برای شناخت ضروریات برای تغیرات دستورالعمل ها و پروتوكول ها را با گروه های جوامع شامل ارگان های زنان، بازمانده های خشونت ها، و دگر سکتور ها مثل صحت، معارف، سیستم های قضائی و جزائی از طریق محلاط اجتماعی و غیره جاده های پولیس مذکوره نمایید.
- یک پروسه متداوم ارزیابی را جهت تصویب دستورالعمل ها و پروتوكول ها به خاطر انعکاس تغیر علاقه مندی ها و نیازمندی های جامعه تاسیس کنید.<sup>۳۲</sup>
- **تعهد**
- اطمینان دهید که دستورالعمل ها و پروتوكول های تجدید نظر شده توسط مقامات زیربست حمایت میشود، که منابع مالی برای تکمیل و گنجانیدن معلومات جدید در تمام برنامه های آموزشی تشخیص داده شده است.<sup>۳۳</sup>

### ۴.۱ پلان های جندر برای عمل

نقاط ورودی زیرین بینش را در بعضی از طرق که جندر میتواند در ریفورم پولیس گنجانیده شود را تدارک دیده است. برای جوابگوئی به بسیاری از ساحات پروسه ریفورم یک کمی مقاومت ناپذیر به نظر میرسد، و مشکل است که تشخیص گردد که از کجا باید آغاز کرد. یک تشخیص ابتدائی جندر میتواند یک درک از حالت فعلی و ساحات مهم که نیاز به توجه عاجل یا طویل المدت دارد را مهیا سازد. به اساس تشخیص یک پلان عمل میتواند جهت تشخیص ساحات برای جوابگوئی و کدام وظایف به سر بررسد پیشرفت نماید.

ذیل یک نمونه پروتوكول میان پولیس و گروه‌های اجتماعی برای گروه‌های که از یک قشر خاص نمایندگی میکند که تعهدات پولیس را جهت کار همدستانه و جوابگویانه به نیازمندی‌های گروه مشخص نشان میدهد، این به منبای توافق پروتوكول میان مرکز و بانو برای صحت بومی و خدمات پولیس اوتراوا میباشد<sup>۴۵</sup>:

تعريف اصول کلیدی بهترین علاقه مندی‌ها، حمایت و موجودیت خوب هر شخص انفرادی یکی از اهمیت ابتدائی است

- ارزش، احترام و قبول اهمیت اعتقدات مشخص فرهنگی و باستانی
- احترام متقابل میان خدمت گذاران به تمام جامعه مفید است
- احترام به حقوق مردم جهت دخیل شدن بیشتر در تشخیص سبب‌ها و راه‌های حل برای جرم، بی‌نظمی و خشونت در یک جامعه
- تمام مردم به پیشرفت کیفیت زندگی همه و از بین بردن تبعیض نژادی باید متعهد باشند.

تعريف نقش‌ها و مسئولیت‌ها

#### نقش گروه اجتماعی

۱. تهیه آگاهی فرهنگی / تاریخی دوامدار برای اعضای خدمات پولیس از طریق راه‌های مختلف که شاید شامل: آموزش، جلسات، ساختار گفتگو و ارتباطات میباشد .
۲. تهیه معلومات / منابع در مورد نمایندگی‌ها خدمت گذار در جامعه
۳. اشتراک به کمیته‌های مربوط جهت آوردن موضوعات برای توجه پولیس

#### نقش خدمات پولیس

۱. تأمین امنیت و مصوّبیت تمام افراد در جامعه - با آگاهی اینکه گروه‌های مشخص زیادتر جذب پولیس هستند و تحت حمایت قرار دارند ،
۲. کار همکارانه با گروه‌های اجتماعی و نمایندگی‌ها جهت تأمین اینکه نیازمندی‌های واحد گروه‌ها در احکام خدمات پولیسی گنجانیده شده است
۳. فراهم ساختن فرصت و شنوندگان برای جلسات آگاهی عمیق فرهنگی جهت ارسال آن به اعضا و هم‌چنان بیان اهمیت اشتراک در چنین جلسات
۴. ایجاد یک فضا در میان پولیس که عمل متقابل میان اعضای خدماتی و جوامع خاص را تشویق و قادر میسازد.

تعريف مرام احزاب این مرام احزاب است جهت:

۱. پیشرفت و تکمیل یک پروگرام برای خلاصه سازی، آموزش و تربیه جهت فراهم ساختن فرصت‌های آموزشی دوچانبه.
۲. ملاقات دورانی جهت تبادل معلومات در مورد پروگرام‌ها، خدمات، و پیشامدها و ارزیابی پیشرفت رسیدن به اهداف پروتوكول.
۳. ارزیابی رسمی این پروتوكول در ظرف ۶ ماه از تاریخ امضاء، و سالانه بعد از آن، و یا وقتی از آن نظر به درخواست یکی از احزاب
۴. ایجاد تنظیمات دوچانبه توافق شده که شایسته‌گی آن با توافق هردو احزاب تصور میشود

#### توسعه

- ترجمه تمام دستورالعمل‌ها و پروتوكول‌ها به لسان‌های مربوط و پست کردن آن به تمام حوزه‌های پولیس در محلات بر جسته، که با یک پلان ارتباطی و آموزشی همراه میباشد .
- دستورالعمل‌های که ارتباط به عمل متقابل با جامعه دارد باید در محلات که عمل متقابل پولیس با مردم عام درسطح عالی قرار دارد پست گردد و با یک کمپاین معلوماتی عامه همراه باشد ۴۵.

- براه انداختن کمپاین های مطبوعاتی بلند بردن سطح آگاهی در مورد موضوعات خشونت ها به اساس موضوعات جندر، جهت اطمینان اینکه بازماندگان از حقوق و خدمات پولیس مربوطه شان با خبر اند، وارائه یک پیام عام واضح از ناتوانی پولیس در قبال خشونت ها به اساس موضوعات جندر<sup>۴۷</sup>.
- دخلات با مردم از طریق کمپاین های توسعی ضد خشونت ها به اساس موضوعات جندر.

#### ۴.۴ حوزه های پولیس زن/ واحد های متخصص

زنان اکثرآ بی میل به درج شکایات بایپولیس بنا به دلایل گوناگون هستند: رسوم فرهنگی عمل متقابل میان زنان و مردان را محدود میسازد، نورم های اجتماعی زنان را از صحبت در مورد خشونت در میان خانه بازمیدارد، و ناتوانی سرتاسر پولیس جهت پرسوپس شکایات را نشان میدهد<sup>۴۹</sup>. بر علاوه آنها بیشتر احساس ترس، شرمندگی، خجالتی و بی میل برای دخیل شدن در سیستم های پولیسی و قضائی را میکنند. رایور احصایه کانادا در سال ۲۰۰۴ نشان میدهد که تنها ۳۶ قربانیان زن از آزار و آذیت همسری و کمتر از ۱۰ قربانیان تجاوز جنسی جنایات را به پولیس گزارش داده اند<sup>۵۰</sup>.

### جدول ۶ خشونت ها به اساس موضوعات جندر

در گیانا، قوای پولیس گیانا جهت تاسیس یک شبکه برای تقلیل خشونت ها به اساس جندر خانوادگی با ارگان های دولتی و غیر دولتی کار میکرد. نتیجه این ابتكار شامل آموزش در مورد عمل خشونت های خانوادگی به صفت اجزای الزامی برنامه آموزشی در کالج پولیس گیانا شده بود: حوزه های پولیس که حالا دارای مکان برای مصاحبه با اشخاص که درمورد خشونت ها گزارش میدهند، و کمیشنر پولیس به تاسیس یک واحد خشونت خانوادگی در بین قوای پولیس گیانا به خاطر تکمیل بهتر اجرای وظایف قانونی در این ساحة تعهد کرد<sup>۴۸</sup>.

در پاسخ، حوزه های پولیس زن و واحد های خشونت خانوادگی در تعداد از کشورها شامل: ارجنتین، برازیل، کلمبیا، کوستاریکا، اکوادور، هندوستان، لایبیریا، نیکاراگوا، پیرپرو، یوروگوای، سری لیون، افریقای جنوی، و بریتانیا تاسیس گردید. این حوزه ها اصولاً توسط افسران زن مجهز شده بخاطر آماده ساختن یک محیط که زنان بیشتر در راپور دهی خود را راحت احساس کنند و مطمئن باشند که راپور شان کاملاً بررسی میشود. آنها اکثرآ یک تعداد افسران متخصص پولیس را با کارکنان صحی، اجتماعی، حقوقی و دگر متخصصین جهت تشکیل یک تیم که بتواند به قضایای خشونت ها به اساس موضوعات جندر شامل خشونت خانوادگی و تجاوز جنسی بالای زنان و کودکان جوابگو باشند، ترکیب میکنند. بر علاوه آنها بالای افزایش آگاهی حقوق زنان در جامعه به سطح بالا متوجه است.

#### ۴.۳ دستورالعمل ها و ابتكارات بالای خشونت ها بر اساس موضوعات حساسیت جندر

قسمیکه خشونت ها بر اساس موضوعات حساسیت جندر یکی از تهدید های عمومی به امنیت عامه است (دربخش ۳،۱ مشخص شده)، این مسئولیت پولیس است که پرسوپه های دشوارو با هدفمند را برای نشان دادن آن تامین نمایند. این شامل بازجوئی فعال، دستگیری، بازداشت، و تشویق پیگرد جرایم خشونت ها بر اساس موضوعات جندر، همچنان فراهم ساختن حمایت شایسته و ارجاعی برای تمام قربانیان خشونت ها بر اساس موضوعات جندر میباشد.

#### تمرين های خوب جهت تظاهر خشونت ها بر اساس موضوعات جندر شامل :

##### ابتكارات دستورالعملی:

- ریفورم تقریب مهارت های پولیس به عنوان یک بخش بزرگتر مفهوم قاعده قانون - شامل ریفورم قوانین که مستلزمات جوابگوئی پولیس را در قضیه های خشونت ها به اساس موضوعات جندر امر میکند مثال: پالیسی الزامی بازداشت جای که زمینه های معقول برای دستگیری موجود است، یا یک سیستم راپور دهی الزامی برای خشونت های خانوادگی .

- ایجاد پروتوكول ها و دستورالعمل های جامع در مورد موضوعات خشونت ها به اساس موضوعات جندر شامل: جواب به تماس های خشونت های خانوادگی، پذیرش قربانیان مرد و زن خشونت های جنسی، فراهم آوری ارجاعات به قربانیان ضد همجنس گرایی، و بررسی قضایای قاچاق انسانی.

- تشریک مساعی با عمل کننده های صحت، تعلیم و تربیه، عدله، و جامعه مدنی جهت تامین جوابگوئی موثر به خشونت ها به اساس موضوعات جندر - ایجاد پلان های عمل مشترک، پروتوكول ها و سیستم های ارجاعی.

- جمع آوری اسناد جامع و یکنواخت در مورد جرایم خشونت ها به اساس موضوعات جندر برای نظارت اهداف و دفاع از منابع لازم.

##### ابتكارات اضافی پروگراماتیک و ساختاری دگر:

- پیشرفت واحد های آموزش شده متخصص در بین ارگان های پولیس جهت جواب دهی موثرتر به خشونت ها به اساس موضوعات جندر (بخش ۵،۳ را ببینید)

- فراهم آوری آموزش های عالی برای تمام افسران پولیس در مورد جوابگوئی موثر به اشکال مختلف خشونت ها به اساس موضوعات جندر (بخش ۴،۱۲ را ببینید)

- ایجاد خط های عاجل تلفیون برای دریافت تماس ها در مورد خشونت ها به اساس موضوعات جندر

## یک مطالعه از تشکیل حوزه های پولیس زن در کشور های امریکای لاتین

یک مطالعه که در کشورهای امریکای لاتین (ارجنتین، برزیل، کلمبیا، کوستاریکا، آکوادور، نیکاراگوا، پیرو و یوروگوای) در سال ۲۰۰۳ به راه انداخته شد کشف کرد که هر تشکیل حوزه پولیس زن یگانه است و به یک قشر مختلف از جمعیت مربوط به کشور و قوانین جرایم آن خدمت میکند.<sup>۵۴</sup> اگرچه تقاضاها موجود است، مشخصات ویژه حوزه های پولیس زن اند:

- معامله بیشتر با خشونت های داخلی و خانوادگی علیه زنان، دخترها و بچه ها
- خدمات با تشریک مساعی با عمل کننده های دولتی و غیر دولتی فراهم میشود
- خدمات پولیس شامل: طی مراحل اظهارنامه ها، انجام بازجویی ها و میانجگری توافق نامه ها در شراکت با کارکنان اجتماعی.
- افسران حوزه های پولیس زن منحصر آزنانند.
- جهت دسترسی به خدمات اصول- مختلف تهدیبی هیچ قیمت برای استفاده کننده نیست

### هدف از واحدهای حوزه های پولیس زن:

- حمایت زنان در مقابل تهدید های امنیتی شان.
- فراهم آوری دسترسی به خدمات تقویتی حقوقی، صحی و روانی که استفاده کننده ها اکثر غریب ها که غیر از آن دسترسی به این خدمات را نداشتند.
- همکاری به تمرکز جندری بالای امنیت در کل.
- همکاری به حاکمیت بهتر از طریق مساعی متداوم میان نهضت های زنان و ارگان های غیر دولتی، پولیس و در بعضی حالات میکانیزم های دولتی زنان ساخته شرایط، همکاری و اداره خدمات.
- جمع آوری اسناد جرایم که توسط واحد های متخصص حوزه های پولیس زن جوابگو شده است.

حوزه های پولیس زن که بطور شایسته به سیستم قضایی مرتبط نیستند همچنان قادر نیستند تا اطمینان دهنده که زنانی که مصمم اند تا فشار وارد آرنده طی تغییراتی دوسيه هایشان به محکم محول گردند، این تغییرات را مشاهده نمایند.

آمار بر رد یابی شکایاتی که بدست رسیده اند متمرکز اند نه ملزمًا از نتایج بدست آمدۀ یا بر اشكالی خشونت هاییکه علیه زنان اتفاق میافتد. حوزه های پولیس زن از بقیه پولیس مجزا اند، اکثرًا با حداقل دستور العمل های اختصاصی که راه را بسوی جوابگویی به شکایات یا تعامل با موضوعات گوناگون باز میکند، حتی با یک حوزه ارائه شده و ساختار پولیس ملی.

بدون پالیسی ها و دستور العمل های واضح، آموزش محدود برای افسرانیکه چنین واحد را ترکیب میکنند وجود دارد.

آموزش افسران حوزه های پولیس زن پذیرفتۀ اند که یک شنونده خوب بودن و قابلیت برخورد با موضوعات بر اساس حساسیت جندر، طبیعتاً به زنان مرتبط میگردد که از آموزش ناکافی بر میآید.

هرچند حوزه های پولیس زن در تعامل با موارد بر اساس حساسیت جندر یک وسیله براي دستیابی به آنها را ایجاد کرده اند، آموزش و انکشاف مهارت ها برای جوابگویی به موضوعات بر اساس حساسیت جندر بر حسب میزان بالای واقعات و تنوع قضایا (به بخش . در مورد آموزش جندر مراجعه نمایید) را به حیث نیازی در پولیس ادامه دارد .

- بعضی از انکشافات از زمان تشکیل این واحدها/حوزه ها شامل ذیل میباشند:
  - در هندوستان بین سالهای ۱۹۹۲ و ۱۹۹۴ به تعداد ۱۸۸ حوزه های پولیس زن تاسیس شد. راپور داده شده است که این تاسیس منجر به ۲۳ افزایش در راپور دهی جرایم علیه زنان و اطفال و در یک سطح بالا محکومیت شده است.
  - کشور بریتانیا دریافته است که، از زمانیکه واحد های خشونت داخلی/خانوادگی تشکیل یافته اند، افزایش قابل ملاحظه بی در شمار شکایت نامه ها، میزان بلند دستگیری ها و پیگیری قضایا بوجود آمده و میزان بلند وقایع بدرفتاری های مکرر تخفیف یافته است.
  - در سیرالیون، واحد های حمایت خانوادگی در سال تاسیس شدند. از آن پس، شمار افزایش یافته شکایت ها و دستگیری ها گزارش داده شده اند.<sup>۵۵</sup>
  - حوزه های پولیس زن خدمت بزرگی را برای یک قشری از جامعه که اکثرًا از نظر افتاده اند را به داشته است. بقصد کار در راستای ارائه خدمت موثر تر، چالش ها و خطر های موجود مستلزم آند که نباید آنها را دست کم گرفت. در ذیل لستی از چالش ها و مخاطره های عینی ارائه میشود:
  - حوزه های پولیس زن که از ساختار مرکزی پولیس مجزا استند، میتوانند راه را بیشتر بسوی به حاشیه راندن خشونت های جنسی و خدمات حمایوی از قربانیان باز نمایند.

اولین گام، پرسه تشخیص/بازجویی باید معلومات مهمی را مانند علاماتی که میتوان تأثیرات ریفورم را توسط آن تعییب نمود. در ذیل نمونه‌یی از یک محيط کاری تشخیص محیطی در مورد استخدام و نگداشت زنان که بر اساس جزء از تشخیصی که در ایالات متحده امریکا بکار بسته شده بود، میباشد.

**اسباب ریفورم سکتور امنیتی در مورد**  
**تشخیص، نظارت و ارزیابی**  
**و چندر را مشاهده بفرمایید.**

**۴.۵ مهارت پولیس بر اساس نیازمندی جامعه**  
 مهارت پولیس بر اساس نیازمندی جامعه یک ستراتیژی عامی است که در زمان تطبیق ریفورم پولیس چنانکه تاکید میدارد به روابط کاری نزدیکتر پولیس محلی، جستجوی راه‌های جدید برای حل جرایم و تامین نظم و بهبود مسئولیت جامعه. زمانیکه مهارت پولیس بر اساس نیازمندی جامعه به حیث دستیابی به مهارت‌های پولیس شناخته شده بکار برد میشود، پولیس نیازمند آنست تا نیازهای گوناگون امنیتی مردان، زنان، دخترها م پرسه را دانسته و در نظر داشته باشند.

### فهرست چندر برای مهارت پولیس بر اساس جامعه

- ✓ حصول اطمینان که خواست سیاسی و حمایت برای جوابگویی به موضوعات در ارتباط به چندر در جریان اجرای ریفورم وجود دارد.
- ✓ ارائه منابع مالی، هر چند که محدود باشند، برای اجرای تعهدات سازمانی برای ریفورمی که جوابگوی مسایل چندر است.
- ✓ ثبتیت هویت بازیگران مهم یا به اصطلاح قهرمانان در بین پولیس برای تضمین، تبارز اهمیت، شناخت و جوابگویی برای تمام نیازهای جامعه شامل نمایندگی کردن از پولیس جامعه‌ای که برای آن خدمت میکند (بطور مثال افسرانیکه زن هستند و یا از گروه هاییکه کمتر از جامعه شان نمایندگی میکنند).
- ✓ ایجاد روابط نزدیک از طریق آموزش‌های مشترک، گزمه‌های مشترک و خدمات ارتباطی با مردم شامل سازمانهای زنان و گروپ‌های محلی که به نمایندگی از گروههای که کمتر نماینده استند کار میکنند.
- ✓ تدویر جلسات منظم بین پولیس و مردم در موقعیت‌هایی که از فعالیت‌های سیاسی خشنی اند بطور مثال مراکز بغير از مراکز حوزه‌های پولیس برای افزایش شرکت اعضای متزلج جامعه بويژه زنان.
- ✓ ایجاد سیستم‌ها در ظرف پولیس برای تشویق افسران و کارمندان برای پیشکش طرق جدید برای پولیس تا به جامعه خدمت موثر تر نماید و برای حصول اطمینان از تامین جوابگویی نیازهای تمام مردان، زنان، دخترها و پسرها. شناخت اینکه برای پولیس مهارت‌های کاربرد انگیزه‌های برای ایجاد تغییر که ابتكارات متنوعی مانند: کمپاین‌های تعلیمی و تربیوی هدفمند، نظارت با پشت کار، رفتار تادیبی که توسط پرسه‌های مرورکننده داخلی یا نظارت ملکی حمایت میشوند.

## ایجاد خدمت پولیس نموده و موثرتر

همچنان معلومات باید در موارد ذیل جمعاًوری گردد:

- مقدار، نوع و موثریت آموزش چندر مخصوصاً در رابطه به آزار و اذیت جنسی.

نتایج تشخیص شامل ذیل اند:

- معلومات کافی برای ترتیب گزارشی که مشکلات، چالش‌ها و پلان عمل مطروحه را شناسائی میکند.

نظارت و پرسه‌های پالیسی سازی میتوانند چالش‌ها و نکات عمدۀ افزایش استخدام، نگهداری و پیشرفت زنان را معلوم دارند. بازجویی/تشخیص میتواند بوسیله ارگان مستقلی از پولیس مانند خبرسانی از طرف وزارتی که مسئولیت پولیس را دارد یا گردانندگان دیگریکه در پرسه ریفورم شامل اند شامل سازمان‌های جامعه مدنی برای انداخته شود. بحیث

### ۴۶ تشخیص و ارزیابی

#### ۴.۷ استخدام

- شرح وظیفه از طرف یک متخصص حقوقی مرور گردیده تا اطمینان حاصل گردد که تماماً مربوط همین وظیفه است.
- شرح وظیفه فعالیت‌های مهارت‌های پولیس محلی را همراه با وظایف تطبیق قانون سنتی شرح و تأکید میدارد .
- شرح وظایف داشن، مهارت‌ها و صفات ذیلرا تاکید میدارد :
- قابلیت مفاهمه با اعضای مختلف جامعه
- داشتن دانش ارزشیابی تنوع فرهنگی
- داشتن قابلیت برای مهار و ضعیت‌های خشونت آمیز
- داشتن قدرت تشکل و کار اشتراکی با گروههای اجتماعی
- داشتن قابلیت برای مفاهمه با گروههای متعدد مردم
- داشتن قابلیت برای توسعه و اولویت دهی راه حل‌های برای جرایم و مشکلات روزمره جامعه
- داشتن قابلیت برای تاکید بر تقویت ارزش‌های متنوع .
- داشتن قابلیت کار مشترک با آژانس‌های خدماتی اجتماعی و دولتی
- داشتن قابلیت شناسایی اقدامات فعل برای جلوگیری از وقوع مشکلات و بهبود وضعیت‌های زندگی اجتماعی
- داشتن قابلیت برای به عهده داشتن اولویت‌های در وضعیت‌های وخیم

علاوه بر این، جدول بعضی از موضوعاتی را که در روند استخدام باید در نظر گرفته شوند که زنان بیشتری جذب، نگهدارشته و افرادی از گروههایی که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند را ترسیم مینماید .

#### ۴.۸ نگهداشت

کمپاین‌های هدفمند استخدام به اندازه توانایی پولیس در نگهداشت مستخدمین جدید موثر‌اند. بر حسب هزینه‌های بلند برآه اندازی کمپاین‌های استخدام و افسران آموزش، سیستم اجرایی پولیس نیازمند نگهداشت میزان بویژه زنان و گروههایی که کمتر نماینده جامعه شان استند میباشد .

#### گروه بحران بین‌المللی<sup>۵۸</sup>

پالیسی‌های استخدام و اجرای برای حصول اطمینان از جذب سلسله کاملی از افراد شایسته، شامل اشخاصی از گروههای مانند زنان و اقلیت‌های قومی که نمایندگی چندانی از جامعه ندارند، نیاز تجدید استند. پولیس لازم دارد تا موانع موجود برای جذب افراد از گروه‌های بویژه را و هم اینکه چطور بتواند روند های استخدام را تصفیه نماید، دارد. کمپاین استخدام نیازمند آست تا قابل دسترس باشد، واضیحاً دانسته شده، به مناطقی که گروههایی که نماینده کامل از جوامع شان نیستند رسانده شده و جوابگو به موضوعاتی در ارتباط به نگرانی‌های جمعیت مورد نظر باشد .

شرح وظایف روند استخدام را رهنمایی میکند، بنابران، یک اقدام برای تامین روند های استخدام بازتر اینست که شرح وظایف تجدید گردد تا مهارت‌های را که برای پولیس معاصر لازم بازتاب نماید. در ذیل فهرست پیشنهادی که این برووسه را رهنمایی میکند تقدیم است :

#### فهرست توسعه شرح وظایف

- شرح وظیفه دقیقاً وظایفی را که از یک افسر پولیس توقع برده میشود بازتاب میدارد .
- زمانیکه شرح وظایف پیشرفت داده میشود محصول اجتماعی بدست میآید.

## جدول ۸ استراتیژی های برای استخدام و نکهداشت زنان

اکادمی های آموزشی	گروپ استخدام	کمپاین استخدام
مربیان زن و مرد آموزش مشترک مستخدمین زن و مرد .	انتخاب افرادیکه پالیسی های استخدام کارمندان جدید را دانسته و حمایت میکنند .	پالیسی های استخدام و شرایط انتخاب برای محظوظی منظم آرزیابی میگردد .
حصول اطمینان از اینکه آموزش با مسئولیت های خانوادگی سازگار است .	آموزش افسران در مورد جندر و موضوعات متعدد دیگر .	اهداف در همراهی با ستراحتی واصلی استخدام توسعه داده میشود. سکوی پکن-حضور زنان .
ارائه آموزش جداگانه برای زنان در محیط های که فرهنگ موجوده متقارضی است.	حصل اطمینان از اینکه یک تیم اعضا زن و مرد هردو را داشته باشد ، اعضا تیم دوستانه و خوش برخورد باشند .	توسعه مواد بر اساس حساسیت جندر، بروشورها و پوسټرها که زنان و مردان را در اجرای وظایف مختلف شان شرح میدارد .
ایجاد سهولت ها برای زنان در حوزه های آموزشی .	حصل اطمینان از اینکه تیم قادر به جواب دادن سوالات در مورد پالیسی های دوستانه خانوادگی استند .	توزیع معلومات در مورد فرصت های کاری در جاهاییکه زنان بحیث بقایه دارندگان کلپ های بدن سازی وغیره تجمع میکنند .
براهاندزی آزمایش های فزیکی که انکاس دهنده وظایف عملی پولیس است-آزمایش افسران پولیس موجوده برای ایجاد معیار های نمایش خوب .	مشمولیت اعضا ماهر از جامعه و افسران زنان در هیئت های مصاحبه بطوط شایسته .	برنامه سازی آموزش ها برای بعضی گروهها برای حصول اطمینان از اینکه آنها واجد شرایط دخول استند (بطور مثل: آموزش های فزیکی برای زنان .
حصل اطمینان از اینکه زنان در اکادمی های فعل جاییکه میزان اخراج رو به افزایش است، تجربه نیستند .	ایجاد پرسشنامه ها و سیستم های سنجش برای انکاس شرح وظیفه جدید هیئت مصاحبه کننده و نظارت اعضا تیم برای دریافت اینکه اگر عضوی پوسټه پایین تر از بعضی گروههای قرار دارد .	براهانداختن سروی در مورد افسران حاضر در جمعیت مورد هدف تایاموزنده که چطور استخدام شده بودند، چه چیزی بحیث یک افسر پولیس آنها را رضایت میبخشد و کاربرد این معلومات در در کمپاین های استخدام .
تمرکز برای حصول اطمینان از بوجود آوردن محیط مطمین جذب استخدام برای اینکه چطور بیشتر با رویارویی های فزیکی تعامل صورت گیرد و نه نظر قوت فزیکی .		برنامه های محرک کننده برای خدمتگزاری به افسران پولیسی که افراد با استعداد جدید را از جوامع مورد هدف استخدام مینماید .
افزایش اطمینان از ساحتی که آموزش ها در آنجا برگزار میشوند که از نظر سنتی گروههای خاصی از چگونگی آموزش (بطور مثال: آموزش زنان در انداخت اسلحه گرم) .		طرح های دخولی ضمیمه که افراد با استعداد را از گروه هاییکه کمتر نماینده جوامع شان استند تشویق نموده تا به پست های بالاتری راه یابند .
دوری از فرهنگ پاره کردن و دوباره ساختن که بر اساس تحقیر و پرهیز که شاید نتیجه آن آزار و اذیت جنسی و ترس از گزارش دهی چنین وقایع باشد .		کمپاین معلوماتی عامه که گروه های کمتر نماینده شامل محضرها هدف قرار میدهد .
ایجاد کمیته های آموزشی برای مرور تمام مواد آموزشی و اطمینان حاصل گردد که جوابگوی مسائل بر اساس حساسیت جندر باشد		

## ۴.۹ منابع بشری

پالیسی ها و اجرات منابع بشری بطور سنتی به تمام نیاز های مردان جوابگو بوده است. پالیسی های در ارتباط به ساعتی که کار انجام یافته، اوقات فراغت و موضوعات دیگر به چگونگی ایفای نقش افسران در اجرای مکلفیت هایشان در جریان ساعات طویل کاری و اینکه وظایف شان را شفت میکنند، متمرکز است. همچنان پذیرفته شده بود که خانم های افسران مرد از عهده مواخت بخانواده و اطفالشان بر میآیند یا اینکه مجرد و مستقل بوده اند. چنانکه زنان به عرضه کاری معرفی شدند، این ادعا ها به چالش گرفته شده و ريفورم باید طوری ساخته میشدند تا اطمینان حاصل میشد که پالیسی های منابع بشری بر اساس موضوعات تبعیض نبوده اند. تجدید نظر در این مورد نه تنها زنان را مستقیم میساخت بلکه میزان زندگی کاری را که بنوبه خود پروسه نگهداشت و کفايت را افزایش میداد، همچنان برای کارکنان مرد بهبود میبخشد.

بهبود میزان نگهداشت بویژه در مورد زنان و گروههای که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند.

## اقدامات برای افزایش میزان نگهداشت

- اهداف یا تخصیصات در دوره های آموزشی و سطوح بست ها
- حصول اطمینان ازینکه تجهیزات و مواد لوزیستیکی بویژه سهولت های بهداشتی، جاهای بودوباش، یونیفورم مخصوص و مواد دیگر مورد ضرورت افسران زن و تمام نیاز های افسران برآورده شده است .
- ایجاد برنامه های نظارتی که نشان میدهند تمام کارمندان ملکی، افسران جدیداً فارغ شده، زنان و یا مردان از آن مستقیم میگردند?? .
- حصول اطمینان از پالیسی هایی در ارتباط به پرداخت، اتفاق، حقوق تقاعده و یا شیوه های مكافات بر اساس عدالت برای افسران مرد و زن استوار است.
- تحمیل پالیسی ها و ایجاد ابتکارات برای جلوگیری و پاسخگویی به تبعیض، آزار و اذیت جنسی و جرایم بر اساس حساسیت جندر شامل پروگرام های آموزشی در مورد آزار جنسی و اگاهی دهنده مسایل جندریه شکل حتمی" . ایجاد اجمن های کارکنان مانند اجمن کارکنان زن تا برای افسرانی که از گروههاییکه کمتر نماینده جوامع شان استند حمایت نموده تا بتوانند از حقوق شان دفاع نمایند، نظریات شان را برای بهبودی در اجرات پولیس ارائه بدارند، آموزش های انفرادی برای افسران مهیا بدارد، در تخفیف سطح تبعیض همکاری نموده و در ارتباط به بعضی موضوعات فشار های وارد را بر افسران انفرادی کاهش دهد.

## اقدامات برای افزایش استخدام کارکنان زن و منابع بشری بر اساس روابط دولستانه خانوادگی

- ساعات کاری ملایم برای شفت نمودن کار و اختیارات مرخصی ها فرست های اضافه کاری و تسهیم کار برای زنان و مردان پالیسی های که واشیحاً شرایط بارداری ملایمت، عدل بودن و مصوون بودن آنرا شامل کار سبک و تعدیل وظایف جاری تشریح نموده باشد
- ارائه مرخصی های کافی در زمان بارداری و بعد از زایمان فرست های موازن روزانه و در اوقات فراغت
- فرست های پرستاری
- آموزش مدیریت اوقات تحت فشار
- دسترسی به حمایت روحی / روانی
- یونیفورم شایسته مخصوصاً برای زمان بارداری

با جوابگو بودن به این موضوعات، ارگانهای پولیس پیام های محکمی داخلی و خارجی ارگانهای شان را که تطبیق قانون یکی از انتخاب وظایف حیاتی برای مادران و پدران است، میباشد. علاوه بر این، برای تغییر پالیسی ها سازمان های پولیس لازم دارد تا اطمینان دهد که افسرانیکه ازین اختیارات سود میبرند بسی مسولیت و یا کم بها شمرده نمیشوند که بوسیله آن پیشرفت، فرست ها و یا ترقی آنان متأثر میگردد.

## ۴.۱۰ پیشرفت

تحلیلی که در مورد سهم گروههای که کمتر نمایندگی از جوامع شان را میکنند بویژه زنان در مقام های مختلف پولیس محدودیتی را که تغییراتی را به بوجود آورده، مینمایند. زنان از حضور در مقام ها پایینتر ادامه میدهند. در هندوراس، زنان تقریباً ۲٪ افسران پولیس و فقط در مقام های بالاتر را در پولیس تشکیل میدهند .<sup>۶۲</sup>

- نظارت میزان نگهداشت برای شناسایی موانع یا ساحاتی که اهداف به آنجا نرسیده باشد .
- تماس گستره افسران عالیرتبه (هر دو افسران داخل نظام و بیرون نظام) از یک گروه ویژه مورد هدف تا برای پیشرفت امور و ترسیم مسئولیت ها نقش نمونه ایفاء نمایند .
- نظارت میزان نگهداشت برای شناسایی موانع یا ساحاتی که اهداف به آنجا نرسیده باشد .
- تماس گستره افسران عالیرتبه (هر دو افسران داخل نظام و بیرون نظام) از یک گروه ویژه مورد هدف تا برای پیشرفت امور و ترسیم مسئولیت ها نقش نمونه ایفاء نمایند .

## اقداماتی برای افزایش پیشرفت

- استفاده از هیئت‌های مرور کننده مستقل و مصاحبہ کنندگان بیرونی برای تقلیل تعصبات یا ترفیعات داخلی از طریق یک شبکه جا افتداد حصول اطمینان از دسترسی مساویانه به آموزش‌های وظیفوی برای پیشرفت کاری ارائه اطمینان برای افرادی از گروههای که کمتر از جوامع شان نمایندگی دارند به مقام هاییکه برای پیشرفت کاری با ارزش استند . ارائه اطمینان به هیئت‌های دهنده تا پست هاییکه طبیعتاً توسعه افسران زن پیش برده میشوند مانند: واحد های خشونت های بر اساس جندر، سوء استفاده از اطفال، تجاوز جنسی، کار با نوجوانان یا رفتار کیفری با کارگرانی که اضافه کاری یا بعد از وقت کار میکنند و توقع پیشرفت را دارند، را کم بهاندانند .
- موضوعات و شرایط ترفع عاری از تبعیض که شامل رفع مشکلات این موارد استند، کار با جامعه و ایجاد ارتباطات با خدمات اجتماعی. شرایط مختصر ارزیابی که متمرکز به نفع گروهی خاصی باشد. بطور مثال: استفاده از تجارب نظامی و یا برتریت بحیث ملاک مورد میل شاید زنان را متضرر بسازد .
- معیار های تشخیص وظیفوی واضح، شفاف و هدفمند و تشخیص، معرف و تعیینات بر اساس ایفای نقش بر مبنای شرح وظیفه تجدید شده و مهارت های لازم بیشتر از درک سابقه مهارت های پولیس (بخش ۴,۷) را برای معلومات مزید در مورد شرح وظایف و مهارت های لازم ببینید)

## جدول ۹

### افزایش نگهداری و استخدام افسران پولیس زن در مکسيکوی جدید در ایالات متحده<sup>۱۰</sup>

در دیپارتمنت پولیس البوکورک در مکسيکوی جدید امریکا پروژه بی بنام پروژه محیط کاری جدید برای زنان توسعه دیپارتمنت کار امریکا تاسیس و توسعه سازمان غیر دولتی انتستیتوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمات مدیریت میشد. در ظرف کمتر از دو سال این پروژه موفقیت قابل ملاحظه ایرا در استخدام زنان افسر و ایجاد محیط کاری حمایتی برای آنها نشان داد. تناسب استخدام زنان در اکادمی از به افزایش و زنان در مقیاس برابر با مردان نگهداری شدند. پروژه شامل ابتکارات ذیل بود :

- ارزیابی محیطی ساخه کاری: توسعه سازمان غیر دولتی انتستیتوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمات برای انداده شد که شامل سروی های در مورد افسران زن و مرد مجھول الاسم، مصاحبہ با شرکای مهم، تجدید نظر در پالیسی ها و دستورالعمل ها و ارزیابی معلومات آماری .
- پلان برای اندازی اقدامات و تیم اجرایی: سازمان غیر دولتی انتستیتوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمات گزارش و پلان عمل را تهیه کرد که بر اساس ارزیابی بود و دیپارتمنت پولیس البوکورک یک تیمی از افسران زن و مرد را که در پست های رهبری کننده کار میکردند برای اینکه مسؤول اجرایی باشند را ایجاد نمودند .
- حصول اطمینان از خواسته های سیاسی: استخدام و نگهداری افسران زن از اولویت خاصی در سطح رهبری دیپارتمنت قرار داشت .
- روند استخدام فعال زنان: رسانه امور مهارت های پولیس و زن، موضوعات مربوط زنان و مهارت های پولیس، پوستر ها و بروشور های را که بازتاب دهنده طبقه انان و افسران از اقلیت ها بود را احتوا میکرد که هدف آن لست استخدام بود .
- روند گزینش: تعویض هیئت مصاحبہ کننده با ویدویی بالفعل از یک واقعه خطیر که چطور مشترکین در برابر تعیین های محسو شده جندر جوابگو استند را به سنجش میگیرد گزینش متقاضیان بر اساس شرایط گزینش کتبی درجه بندی شده بود و افسران زن در روند گزینش شامل کرده شده بودند .
- جلوگیری از آزار جنسی: برای اندادی یک سروی فصلی مجھول الاسم که توسعه سازمان غیر دولتی انتستیتوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمات دیزاین و توسعه دیپارتمنت پولیس البوکورک مدیریت شده بود یک پالیسی تحمل زیر صفری تجاوز جنسی را ساخته بود. آموزش ساعته مهارت ویژه های پولیس برای جلوگیری از آزار جنسی برای آمرین .
- تغییر دستور العمل عملیاتی قانونی: دیپارتمنت پولیس البوکورک از دست فروشان خواستند تا یونیفورم و تجهیزاتی کوچکتر از سایز زنان را آماده کرده، مریبان آموزش فزیکی دوره های آموزشی را برای جلوگیری از استخدام زنانیکه از زخم های نامتناسب پا هایشان رنج میبرندن، تحقیقاتی در مورد موضوعات مواظبت از اطفال نیز برای انداده شد .

- ارزیابی نظارت نزدیک از افسران زن که در گذشته از آزار جنسی شاکی بودند .
  - ترغیب افسران عالیرتبه طبقه انان تا با انجمن های پولیس زن در ارتباط با اهمیت تقاضا برای ترفیع شان صحبت نماید .
  - مقایسه نمایند که چطور آمرین افسران زن را از افسران مرد میزان مینمایند و اجرای تحقیق از حالت که زنان به صورت مسلسل درجه کم دریافت میکنند .
  - برآه انداختن یک سروی برای زنانیکه مستعد ترفیع آند و بدست آوردن بینشی که چرا زنان درخواست و یا در درخواست نمودن کوتاهی میکنند.
- تامین انجمن های چولیس و فرهنگ عاری  
از تبعیض و ترقی دهنده حقوق بشر**
- #### ٤.١١ لواجع برآه اندازی و پالیسی های در مورد تبعیض، آزار و خشونت
- جز اینکه افسران یکی دیگر شانرا احترام نمایند، این مشکل است که از آنها توقیع برده شود تا جامع چند-فرهنگی که آنها برای آن خدمت میکنند احترام نمایند، مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس<sup>٤٩</sup>
- روش های واضح و لواجع برآه اندازی لازم دارند تا استفاده از مشاوره و روند های جامع توسعه داده شوند تا بحسب آن بطور موثر از تبعیض، آزار، خشونت داخلی و تجاوز حقوق بشری دیگر جلوگیری و ممانعت بعمل آید. اقدامات جامعی برای جلوگیری و تحریم تمام اشکال خشونت از حقوق بشری که توسط پرسونل پولیس بر علیه همکاران شان و افراد ملکی ارتکاب میگردد، شامل انکشاف پالیسی های آزار جنسی باید برآه انداخته شود .
- فهرست پالیسی های آزار جنسی**
- بیانیه بی که طی آن ارگان پولیس از حقوق هر کسی برای آزادی آنها از آزار جنسی در ساقه کاری حمایت میکند. آزار و اذیت بر اساس مسائل جندر، جنس، نژاد، تعیین جنسیت، سن، معلولیت یا تقاؤت های دیگر غیر قابل قبول است .
  - بیانیه ایکه متجاوزین را برای راتکاب اعمال اذیت جنسی مسئول دانسته و بطور شایسته آنها را تادیب نماید.
  - بیانیه ایکه آمرین و مدیران مسئول تامین یک محیط کاری عاری از آزار جنسی و اینکه اگر آنها موضوعات مربوط به ازاردی جنسی را گزارش ندهند مسئول دانسته خواهند شد.
  - بیانیه ایکه بحیث عمل تلافی کننده بر علیه اعضاییکه شاکی از آزار جنسی اند باید بحیث اقدامات اضافی بداخلاقی دانسته شده و بحسب آن باید پیگرد و مجازات گردد .
  - تعریف و مثال های از رفتار اذیت کننده که به اسانی میتوان درک کرد.

## ۴.۱۲ آموزش جندر

برای شرکت دادن شیفتی در اجرات پولیس و فرهنگ ساختاری، آموزش در مورد ریفورم ساختاری (پالیسی ها و دستورالعمل ها) یا مهارت های که برای جوابگویی برای جرایم ویژه (خشونت های خانوادگی، تجاوز و خشونت جنسی) انکشاف داده شود نیازمند آنند تا در سطح اموزش پولیس از کورس های مقدماتی تا تکرار شدنی جا داده شوند. مسایل مربوط به جندر باید در تمام ساحت آموزشی تمرکز داده شود و اموزش باید در میزان عمیق در مسایل جندر شامل کرده شوند.

## ! عنوانی برای آموزش پولیس موثر تر

### آموزش برای ریفورم رسمی

- اغاز تمام جلسات آموزشی با ارائه خطابیه بازی از طرف افسر پولیس عالیرتبه میتواند اهمیت عنوانین مورد بحث را که نشان دهنده تعهدی در ریفورم رسمی بود، را مفصل تر میساخت.
- موضعات مربوط حقوق بشر و جندر باید در تمام جنبه های آموزش های پولیس انسجام یابند و نباید بحیث اجزای علیحده دانسته شود.

### گزارش دهی جرایم در یک رفتار عاری از تبعیض

- کاربرد فنون آموزشی اشتراکی با شامل نمودن دانش و استعداد پولیس برای اجرای موضوعات واقعی و اینکه چطور با آنها تعامل صورت بگیرد.
- تهییه مثالهای عملی مهارت ها و اسباب رفتاری که در تعامل با تمام اعضای جامعه برای توانا ساختن پولیس که پالیسی ها را عملی سازد لازم اند. از افسرانی که در انواع ویژه پیگردی ها شرکت کرده باشند دعوت عمل مباید تا با این مثالها همکاری کنند.
- شامل کردن سازمانهای اجتماعی شامل سازمانهای زنان در جلسات آموزشی برای ارائه مثالها و نظریات مختلف.
- حصول اطمینان که تیم های آموزشی از افسران زن و مرد که از قوانین بین المللی، پالیسی های جدید و دستورالعمل های که تجربه شده اند آگاهی دارند، مرکب اند.
- انکشاف مقیاس های آموزش ها برای جوابگویی به انواع ویژه جرایم در همکاری با انجمن های اجتماعی مربوطه
- شامل نمودن جلسات در اسناد قانونی موجوده و تعهدات برای تعامل با جرایم ویژه، همچنان مهارت های عملی برای پرسش و تحقیقات شکایت بطور عادلانه.
- آموزش افسران زن و مرد که چطور بتوانند جوابگوی تمام انواع جرایم بویژه جرایم بر اساس مسایل جندر باشند.

### وسایل آموزش جندر را برای

افراد سکتور امنیتی مشاهده کنید

### عنوانی آموزش جندر شامل موضوعات ذیل اند:

- آگاهی متنوع و موضوع عمومی جندر
- لوایح ساختاری اداری و پالیسی های در مورد تبعیض و ازار جنسی
- رعایت و ارتقای حقوق بشر، شامل حقوق زنان
- پالیسی ها و پروتوكلهای در مورد:
  - خشونت خانوادگی
  - تجاوز جنسی
  - آزار جنسی
  - خرامیدن
  - قاچاق انسان
  - خشونت ضد همجننس کرایی
  - سوء استفاده از اطفال
- فن های مصاحبه با قربانیان جرایم بر اساس مسایل جندر

## ۴.۱۳ نظارت ملکی

وسيعاً دانسته شده است که با مصرف، همکاری و شرکت جوامع مدنی و محلی، پرسوه ریفورم میتواند ارتباطات سنتی پولیس و مردم را دوباره شکل دهد که بر حسب بعضی اجرات، اکثراً بوسیله بعضی بی اعتمادی ها و دلهره ها ممیز میگردد. با ایجاد مکانیزم های نظارت ملکی، اعتماد عامه میتواند افزایش یابد و مکانیزم های مراجعت رسمی برای افراد و جوامع میتوانند تاسیس گردد. در هر یکی از مکانیزم های نظارتی ایجاد شده، حضور مساویانه از گروههای تجرید شده شامل زنان یکی از اولویت ها است.

برای رسیدن به مهارت های جدید که چطور بتوان انواع مختلف جرایم را جوابگو بود، آموزش نیازمند ایجاد رابطه بین تیوری و عملی میباشد. مثال های محکم افسران انفرادی را برای تفاهم بهتر که آنها چه باید بکنند و کدام رفتار در وضعیت های خاص رفتار قبول شده پولیس میباشد .

در هندوراس، صندوق جمعت ملل متحده در آموزش افسران پولس در بخش جندر و در معاونت با قربان اخشنودت های خانوادگی کمک نموده است. آموزش متمرکز بر انست که چطور باد موارد خشونت های خانوادگی به پش برده شوند، حصول اطمینان از آنکه چطور افسران باد جدت چن تجاوزات را بدانند و در بعض موارد تهه اقدامات وقاو لازم باشند. اوسکار رس هماهنگ کننده برنامه ها آموزش خشونت داخل در هندوراس گفت: در ابتداء، مقاومت ها از طرف روسا پولس در انسستوت ما ترب و وجود داشت ول ما ترتیب آنرا دادم تا به بهفهمان م که ان ک موضوع مهم است. حالا آنها قوتن متعددن ما استند.

## اشکال نظارت ملکی شامل ذیل اند<sup>۱۸</sup>

- هیئت های سرپرست پولیس در سطح ملی: شامل نمایندگانی از جوامع مدنی مانند نمایندگان انجیو ها و سازمانهای زنان، اکادمی ها، حقوق دانان و فعالین حقوق بشر تا برای پولیس در مورد ضرورت های جامعه توصیه ارائه نمایند.
- هیئت های سرپرست در سطح محلی: حکومت های محلی، نمایندگان پولیس و گروههای جوامع مدنی موضوعات امنیتی محلی را تشخیص میدهند بویژه انها یکه باعث افزایش جرائم بر اساس مسایل جندر و تبعیض میگردند و گزارش دهی این تمایلات به پولیس تا برای کمک به توسعه یک پلان عمل برای رiform.
- خبر رسانی مستقل پولیس: برای تحقیقات جدی مواردی که پولیس مرتكب میشنوند شامل مرگ در جریان توقيف و حد اکثر استفاده از نیرو، تعیین میگردد.

## عناوینی برای تحکیم نظارت ملکی

- جلسات آموزشی مشترک بین پولیس و افرادیکه شامل مکانیزم های نظارت ملکی برای افزایش سطح دانش و احترام به نقش شرکای دیگر اند.
- شامل نمودن طریقه های نظارتی، نگهدارشتن یاداشت های ثبت شده، گزارش نویسی، فنون ارتباطات و مهارت های سازمانی اساسی در جلسات آموزشی برای حصول اطمینان که معلومات بطور درست جمعآوری شده و به پرسوه های تصمیم گیری میتوانند پرورش گردد.
- آموزش گروههای اجتماعی و حکومت های محلی در نقش های شان تا آگاهی ها و ظرفیت های شانرا خود شانرا برای نظارت درست ساخته همچنان ارائه نمودن معلومات به پولیس.
- بلند بردن سطح اگهی بین مردم در مورد موضوعات قانونی و حقوق بشر، شامل اینکه بطور شکایات رادر ارتباط به پولیس در دوسيه ها بگنجانند.
- حصول اطمینان از خواست سیاسی از بین جوامع و پولیس (تأسیس رابطه محکم کاری از نزدیک با رهبران سیاسی، سازمانهای مهم، ارگانهای اجرایی و مدیریت عالی در توسعه و افزایش مکانیزم های نظارت ملکی) برای افزایش شباهت که مکانیزم های نظارت ملکی بطور موثر کار خواهند کرد.
- برآه اندازی تحقیقات در مورد پولیس و یافته های توزیع شده عامه توزیع یافته های نظارتی به سطح وسیعتری در جامعه، جاهاییکه از طریق رادیو، تیاتر و غیره لازم باشد تا برای جمیعت های بیسواند شوند.

**انسجام موضوع جندر به رiform پولیس در محیط های ویژه**  
بخش ذیل چالش ها، فرصت ها و عنایتی از کشور های بعد از جنگ، در حال توسعه، انتقالی و توسعه یافته را جوابگو است. با شناخت اینکه حقایق محیطی خود شانرا به درجه بندی ساده محول نمیکنند، این بخش اجمال عمومی را که به هریکی از محیط های ویژه باید وفق داده شوند تهیه میدارد.

### ۵.۱ کشور های بعد از جنگ

تلashها برای تغییب بیشتر زنان به پولیس ملی هایتی ... نه تنها به روشهی که پولیس تبارز میدهد و توسط جمیعت ها مشاهده میگردد بسیار مهم است بلکه همچنان مونث سازی رفتاری پولیس ملی شمولیت زنان را در نقش های غیر سنتی به حیث گردانندگان و نمایندگان روش میسازد.

نادین پوچگیریل مشاور ارشد MINUSTAH

در کشور های بعد از جنگ، یک نالمنی وسیعی همراه با اشکالی از خشونت های رو به افزایش توان با سازمانهای سیاسی که اساساً از بین برده شده اند، اکثراً وجود داشته است. نیرو های امنیتی اغلبًا درگیر زدوخورد ها بوده که مرتكب خشونت های بر ضد حقوق بشر در جمیعت های شان میشوند و بنابران، وسیعاً مورد اعتماد قرار نمیگیرند. شاید یک وسوسه مبنی بر تداوم بکار گیری پولیس بهیت وسیله ای فشار در جوامع بعد از جنگ وجود داشته باشد. هردو، هم توسط قدرت های سیاسی و هم پولیس خود شان. اکثراً نیازی برای یک رiform سیستماتیک شامل رiform قوانین حکومتی و اقدامات نیرو های امنیتی که چطور در برابر جرایم عکس العمل نشان دهنند- و اعمال افراد ملکی- چه چیزی باعث جرم میگردد وجود دارد.

در جریان زدوخورد ها، زنان، مردان، دخترها و پسرها مورد تحقیق و اعمال خشونت آمیز قرار میگیرند. در جوامع بعد از جنگ وقایع خشونت های بر اساس جندر شامل خشونت های داخلی بطور قابل ملاحظه ای افزایش میابد. در سریلانکا شمار بزرگی از مبارزین سابق که به خانه هایشان برگشته بودند و خشونت های مشابه را که در زمان جنگ زنان تجربه میکردند علیه زنان شان وارد آوردهند. موجودیت گستردۀ سلاح در خانه در شکل دهی جرایم و سوء استفاده های خطرناکتر کمک مینماید. زنان موجودیت اسلحه را در خانه ها بیشتر به حیث یک تهدید میدانند تا یک حمایت.

در محیط های بعد از جنگ، فرصتی از نظر دورنمای جندر برای جوابگو بودن Riform پولیس وجود دارد. با موجودیت میزان بالای وقایع بر اساس حساسیت جندر و سلسله وسیعی از خشونت های حقوق بشر بر ضد مردان، زنان، دختر و پسر ها، ارگان پولیس یکی از ارگان های دائمی که نیازمند بازسازی و تحکیم است، میباشد.

- کار نزدیک با گردانندگان ملی و بین المللی که با مسایل جندر در یک محیط مورد هدف آشنا بوده و اطمینان حاصل نماید تا روندها و برنامه تمام‌آنیازمندیهای تمام سکتورهای اجتماعی را جوابگو میباشد.

### مهارت‌های پولیس ملکی در عملیات‌های حافظه صلح

ماموریت‌های حافظه صلح ملل متحده، اتحادیه افریقا، اتحادیه اروپا، ناتو، سازمان امنیت و همکاری اروپا با دیپارتمنت مهارت‌های پولیس ملکی، فرصتی را برای پولیس که برای جمعیت‌های محلی در جریان اجرای وظایف شان که از طریق تهدیدات ماموریت شناسایی میشوند، نمونه مثال، مربیان و آموزگاران باشند.

- در افریقای جنوبی، ماموریتی ناظارتی ملل متحده از مردان و زنان از نژاد های مختلف مرکب بود. ماموریت توسط انجیلا کینگ یک زن سیا پوست رهبری میشد و شامل از ناظرین زن بود که پیام محکمی را به زنان بخصوص به زنان افریقا فرستاد.<sup>۲۳</sup>
- در سیرالیون،حضور افسران پولیس زن در ظرف ماموریت ملل متحده که زنان قادر بودند تا افسران پولیس باشند و اینکه در توسعه نیروهای جدید پولیس نقش مهمی را میتوانند بازی کنند و اینکه انها باید از طرف همکاران شان مورد احترام قرار گیرند.

در لایبیریا اولین واحد پولیس که کلاً از زنان تشکیل میشد از کشور هند استفاده شد که توجه جهانی را جلب و نقش‌ها و قابلیت‌های زنان افسر را در عملیات حافظه صلح به نمایش گذاشت. پولیس ملی لایبیریا برای سه مرتبه شمار عادی از متضاییان طبقه انان را در ماهی که بعد از آن بکار گماشته شدند، دریافت کرد.<sup>۲۴</sup>

حمایت بین المللی در عملیات صلح فرصت مناسبی برای نمایش اهمیت داشتن زنان و افرادی از گروه‌های کمتر نماینده که به پولیس استخدام میشوند و ساختن طرفیت در مسایل مربوط به جندر، بویژه زمانیکه تمویل کنندگان بالای حمایت مالی در جریان تجدید پالیسی استخدام متمنک میباشد، باید اطمینان دهد که شرایط دخول میتواند بوسیله گروههای مورد هدف برآورده شده و اینکه واحد‌های مخصوص در رابطه با جرایم براساس حساسیت جندر تعامل میکند خوب تجهیز شده اند.

در لایبیریا ملل متحده و حکومت آنکشور برنامه‌های حمایت آموزشی را برای استخدام بالقوه زنان به پولیس ملی لایبیریا تشکیل نموده است. هدف از برنامه های آموزش سریع آنست تا سطح دانش زنان علاقمند به سطح فارغین لیسه ها بالا برده شده بنا بر اینها استعداد جذب به پولیس ملی لایبیریا را حاصل خواهند نمود. الن داس نماینده خاص سرمنشی ملل متحده زنان جوان لایبیریا را در مراسم گشایش برنامه خطاب نموده گفت که این فرصتی است که نه تنها سطح آموزش بالا میروند بلکه اگر شما امتحان را موفقانه سپری نمایید، میتوانید به پولیس ملی لایبیریا بپیوندید و در آوردن تغییری به کشور تان بویژه برای زنان کمک نمایید.

### چالش‌های در برابر رiform پولیس بر اساس حساسیت جندر

- نیروهای پولیس ملی یگانه نمایندگانی نیستند که دخیل مهارت‌های پولیس میباشند بلکه دولت‌های ضعیف و شکننده اغلب دارای چندین آژانس امنیتی انسدادی که در تلاشهای برای رiform سکتور امنیتی نیاز دارند میباشد.
- نیروهای امنیتی شامل پولیس اغلب مرتكبین جرایم خشونت آمیزی شامل تجاور جنسی و خشونت جنسی بر ضد اعضای جامعه استند.
- پولیس ملی اکثرآ در شرایط بدون تجهیزات کار میکنند و معاش کمتر برایشان داده میشود، در حالیکه هنوز هم از آنها موقع برده فساد غیر قابل جلوگیری همچنان بی میلی در اولویت دهی در روند رiform میگردد<sup>۲۵</sup>.
- متعهد بودن به رiform پولیس بر اساس حساسیت جندر، زمانیکه میزان جرایم بالا میروند کاهش میابد و پولیس در چنین شرایط تحت فشار قرار گرفته تا نتوانند در برابر جرایم جوابگو باشند که بعضی گروههای در جامعه محروم میگردند.
- ارگانهای پولیس اکثرآ به سازمانهای جوامع مدنی مظلوم بوده و از کار کردن با انها بی میل استند بنابرآن برای آنان در ارائه مصارف شان در روند های رiform موافع خلق مینمایند.

### فرصت‌ها و عناوینی در مورد رiform پولیس بر اساس حساسیت جندر

- ذیل لست فشرده از فرصت‌ها و عناوینی که در جریان رiform پولیس در کشورهای بعد از جنگ مورد استفاده قرار میگیرند است
- توجه و حمایت جامعه بین المللی میتواند در روند رiform نفوذ نماید و حساسیت ها را برای نیازمندی های هردو زنان و مردان ترغیب نمایند.
- نیروهای پولیس ملکی بین المللی بطور مثال میتوانند بحیث نقش‌های نمونه برای نیروهای ملکی عمل کند.
- لواج جندر تعديل شده و ساختارهای اجتماعی فضایی را برای گنجایش بیشتر زنان که پولیس را بحیث یک فرصت حرفی بدانند مهیا میکند.
- زنان با مهارت‌های جدید که موضوعات در رابطه با جنگ و صلح را شامل مسایل مربوط به مبارزین سابق میتوانند به سازمانهای جدید پولیس جذب گردد.
- اجرای روند ثبت سجل سربازان/افسران برای حصول اطمینان ازینکه افسران پولیس سابقه خشونت و جرایم جدی را نداشته، بویژه زمانیکه مبارزین سابق برای وظایف جدید در ساختار پولیس جدید استخدام میشوند.
- دانستن سطح و جدیت خشونت‌های بر اساس جندر بحیث یک تهدید به امنیت و اجرای اقدامات شایسته شامل آموزش تمام پرسونل و تاسیس واحد مخصوص تا جرایم بر اساس حساسیت جندر را جوابگو باشد.

## تسجیل سوانح

- تسجیل سوانح عبارت از روندی است که طی آن گذشته افراد علاقمند که میخواهند شامل پولیس شوند تسجیل میگردد. این پرسوه بالای چکنگی شایسته بودن افراد و حصول اطمینان ازینکه آنها سابقه جرمی نداشته باشند.
- متمرکز میباشد. در جوامع بعداز جنگ تسجیل سوانح یکی از وسائلی جهت معاینه افسرانیکه دخیل ارتکاب خشونت ها و جرایم بر ضد جوامع شان شامل جرایم بر اساس جنسیت، یا اینکه از مبارزین قبلی بوده و حالا جدیداً به نیروهای پولیس جذب گردیده اند، میباشد. هرچند این یک روند طویل و پراز چالش است برای انکه سوابق و معلومات معتبری که بر اساس آن معاینه صورت گیرد به ندرت پیدا میشود. تسجیل سوانح گام مهمی در اعاده و ساختن اعتقاد در جامعه میباشد.
- اجراء نمودن یک دوره آزمایشی برای افسران پولیس.
- برطرف نمودن افسران پولیس که معلومات درباره گذشته یا فعلی شان رابطه به خشونت داشته باشد.
- شمولیت سازمانهای اجتماعی در روند های تسجیل سوانح تا جاییکه آنها دانش کافی در مورد افراد جامعه دارند.

## استخدام زنان

انسجام زنان به سازمانهای پولیس جدیداً ریفورم شده، شامل زنان مبارز سابق به موثریت و مشروحتی پولیس میتوانند کمک کنند. تا جاییکه مبارزین قبلی زنان اکثراً لازم دارند تا دانش و مهارت های جدید را در ارتباط به مسائل امنیتی حاصل نمایند. زنان مبارزین قبلی اکثراً میدانند که

## عنایینی برای روند تسجیل سوانح

- روند تسجیل سوانح باید مستقلانه اجراء گردد.
- تاسیس واحد تسجیل سوانح موثر و با اعتبار.
- تمام افسران باید لزوماً روند تسجیل سوانح را بگذرانند.
- تاسیس روند باز برای ارائه معلومات برای مردم و ایجاد شیوه های برای شرکت مردم.

## جدول ۱۰ واحد های حمایت فامیلی سرالیون

سرالیون جاییکه جرایم بر اساس حساسیت جندر به حیث یک ستراتیژی جنگی در جریان جنگ های داخلی یک دهه یی بکار میرفت را تجربه کرد. زنان و دختر ها هدف آدم ربایی، بهره برداری، تجاوز جنسی، فلاح سازی و شکنجه قرار میگرفتند. علاوه بر جرایم جنگی، تحقیقاتی که بوسیله دیده بان حقوق بشر برای سالهای - انجام یافت نشان داد که زنانی با آنها مصاحبه صورت گرفته گزارش داده شد که از طرف شرکای مرد آنها موردلت و کوب قرار گرفته بودند. در حالیکه از آمیزش جنسی اجباری گزارش داده بودند، تا جاییکه پوشیده نگهداشتند جرایم آغاز به ازین رفت نموده است دانستن اینکه بازماندگان لازم دارند تا برای گزارش جرایم شان به پولیس، حمایت در پناگاههای موقت، تداوی شامل خدمات روحی و فزیکی و حمایت حقوقی دسترسی داشته باشند. به هر حال، رفتار پولیس در برابر بازماندگان خشونت های جنسی حمایت کننده نبود که منتج به آن شد تا زنان زیادی نخواستند تا از جرایم به پولیس گزارش دهند. در مقابل دولت اولین واحد حمایت خانوادگی را در سال ۲۰۰۱ تا بر ضد تجاوزات فزیکی، تجاوز جنسی و بی رحمی در برابر اطفال عمل نماید تاسیس نمود.<sup>۶۷</sup> علاوه بر این، آموزش های در مورد اینکه چطور باید از عهده خشونت های خانوادگی و جنسی بدرآمد، برای افسران پولیس براه انداخته شد.

## تشرییک مساعی

- یادداشت تفاهم بین واحد های حمایت خانوادگی سرالیون و وزارت رفاه اجتماعی، دفتر امور کودکان و جندر برای آنها فرصت میدهد تا باهم در نظارت و گزارش جرایم بر اساس خشونت یکجا کار نمایند.
- دانستن و توافق کار با سازمانهای بین المللی تا از ارائه خدمت موثر و با کفایت اطمینان حاصل نماید. دفتر یونیسف از آموزش بهبود تحقیقات در مورد خشونت های داخلی حمایت نمود. کمیته نجات بین المللی، همکاری های بین المللی و دفتر گول با واحد های حمایت خانوادگی سرالیون یکجا برای تهییه مشاوره های روانی، خدمات آموزشی و جاهای امن موقت کار نمودند.

## خدماتی که توسط واحد های حمایت خانوادگی سرالیون پیشکش میگردد :

- آموزش مهارت ها برای زنانیکه مورد سوی استفاده قرار گرفته اند.
- حمایت مالی به زنان بی خانه
- برای اندازی کپاین های حساسیت بر انگیز و بلند بردن سطح آگهی های عامه در کشور برای ترغیب زنان تا جرایم بر اساس جندر را گزارش دهند.
- سازمان های کمک کننده زن

## نتایج

- تا سال ۱۹۰۵ واحد حمایت خانوادگی سیرالیون در واحد های فرماندهی پولیس محلی وجود داشت.
- بین سالهای ۲۰۰۴ و ۲۰۰۵ مورد محاکومیت با دوره های زندان از ۶ الی ۱۲ ماه ثبت گردیده بود .
- تا سال ۲۰۰۵ کارمند (شامل پولیس و کارکنان اجتماعی) در افزایش اگهی، حقوق بشر، مهارت های رسانه بی و ارتباطی، حفظ ریکاردها، تحقیقات جنسی و تحقیقات مشترک پولیس و کارکنان اجتماعی در مورد تجاوزات جنسی بکار آنداخته شد .

## چالش ها

شواهدی در دست که نشاندهنده آنست که زنایکه برای گزارش دهی مواردی به واحد های حمایت خانوادگی سیرالیون بودند، افسران را در مداخله با مسائل خشونت خانوادگی بی میل یافته مگر در حالاتی که موارد جدی بودند. بطور مثال فاجعه ای، زخمی کردن و معلوم سازی .

### ۵.۲ کشور های در حال گزار

کشور های در حال گزار به انها ی اطلاق میشود که از یک سیستم سیاسی به دیگری در حال گزار باشد ولی در آنجا درگیری های دراز مدت اتفاق نیافتداده باشد. در اروپای مرکزی و شرقی یک انتقالی از دوره کمیونزم به مابعد کمیونیزم صورت گرفت. در اقتصاد سخت کشور های اروپای جنوبی و شرقی پولیس به رهبران سیاسی و سازمانهای دولتی بستگی داشتند که در همچو کشور های ماموریت های پولیس و یا شبه نظامیان اساساً سیاسی بودند. این سیستم ها قطعاً هانه کنترول شدند افسران انفرادی دارای کمترین اختیارات بودند و آنها مسئولیت پیشبرد نظریات مقامات سیاسی بودند .

چالش های در فراه را ریفورم پولیس بر اساس جندر اوکراین استقلال خود را در سال با حمل یک روند ریفورم عرصه های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بدست اورد. نیرو های پولیس شامل انسجام زنان مورد هدف روند ریفورم بود که در یک تلاشی برای فایق آمدن بر موجودیت یک اعتیار نازل، سطح بلند فساد اداری و سطح پایین اعتماد بین پولیس و مردم بود. مورد اوکراین بعضی چالش های را که در کشور های در حال گزار در رابطه با جندر و ریفورم پولیس تجربه شدند را نشان داد که شامل موضوعات ذیل استند :

- افراد نخبه قدرتمند پیشین در قدرت باقی میمانند و شاید عامل مخالفت های سرتاسری گرددند .
- ترفيقات توسط موجودیت قوم پرستی متأثر شده که زنان کمتر به رتب عالی بالاتر از تورن و یادگروال میرسند .
- سهمیه های غیر رسمی برای تحت پوشش قرار دادن زنان شمار زنان در انجمن های آموزشی زنان در اوکراین گفته میشد که از وزارت داخله شان دستوری داشتند تا ثبت نام زنان را بر حسب هر سال تحت نگهدارند و افسران عالی تشویق شده بودند تا این سطح را در حدود ۸ نگهدارند .
- بسی میلی انجیو ها و گروپ های اجتماعی برای دیدار با نمایندگان حکومت و پولیس تا در مورد روندهای ریفورم بر حسب موجودیت سطح بلند بی اعتمادی صحبت نمایند .

چیزی زنان را علاقمند کار در پولیس میسازد که میتواند در تعریف و اجرای ستاره ای های استخدام کمک نماید .

؟ سوالاتی که در رابطه با افزایش استخدام زنان باید پرسیده شد

- آیا تمهدی مبنی بر حصول اطمینان از استخدام و نگهداشت زنان از طرف مقامات در سطوح عالی پولیس وجود دارد؟
- آیا تلاشهای فعال در استخدام و آموزش مبارزین قبلی زن برای مقامات در پولیس وجود دارد؟
- آیا برای زنایکه میخواهد افسر شوند خدمات روانی وجود دارد و کیها دوباره رنج خواهد برد که اگر روند شکایات جرمی دوام داده شود؟
- آیا شرایط گزینش اساسی مانند ضرورت های تعليم و تربیه برای حصول اطمینان ازینکه زنان از روند استخدام عادلانه بازنمانده اند، مرور شده است؟
- آیا برنامه های انتقالی برای حصول اطمینان ازینکه ضرورت های اساسی زنان برآورده کرده اجراء گردیده است؟

### واحد های پولیس خشونت های بر اساس جندر

هرگز زنی نمیخواهد تا به مردی بگوید که از طرف ۱۵ نفر مورد تجاوز قرار گرفته است. بعضی اوقات زنان محلی بیشتر قادر بودند تا در مورد بعضی موضوعات با ماموریت نظارت ملل متعدد در افریقای جنوبی حرف بزنند.

- هنا لاما عضو ماموریت نظارت ملل متعدد در افریقای جنوبی
- بر حسب میزان بلند جرایم بر اساس حساسیت جندر در مناطق در حال جنگ و بعد از جنگ، بعضی از کشور ها واحد های ترکیب گزارش دهی مخصوص و روند جامعی دریافت شکایات را بوجود آوردند. این واحد ها اکثراً توسعه کارمندان از طبقه ایان به پیش برده میشوند که مخصوصاً برای حمایت خانوادگی و حمایت از اطفال آموزش دیده اند. داشت مجموعی آنها در مورد موضوع به قربانیان کمک میکنند تا از حالت های درد و رنج را گذشتانده و حمایت های را جهت بهبود کامل از رنج جرمی دریافت نمایند. در سیرالیون سطح گزارش دهی و قائم روز به بالا میرود، بر حسب کار واحد ها و تقاضه روبه افزایش در ارتباط به حقوق زنان و موجودیت خدماتی در رابطه به گزارشده هی جرایم بر اساس جندر به جدول مراجعه نمایند. هرچند موقوفیت های ثبت شده چالش های وجود دارد که لازم توجه دوامدار را مینماید. (بخش ۴، ۴ را ببینید).

افزایش دسترسی به تعلیم و تربیه برای تمام اقشار جامعه شامل زنان که بحیث شرط لازم برای داشتن استعداد افسر پولیس بودن بیان شده است، حصول اطمینان ازینکه روند ثبت نام و درخواست زیاد پر هزینه نیست تا توانمندی مردم در برابر محدودیت های مالی شان برای شامل شدن افزایش یابد .

#### ۵.۴ کشور ها توسعه یافته

در محیط های کشور های توسعه یافته ریفورم پولیس اکثرآ بالای خوشبینی موثریت پولیس و جوابگویی با کفایت به ضرورت های جامعه متمرکز است. کشور های توسعه یافته مانند کانادا، ایالات متحده امریکا و بعضی کشور های اروپایی از جهت فقدان اطمینان عامه در ارتباط به شایعات ننگین فساد پولیس، استفاده از اعمال زور، بیرحمی، اقامه دعوا برای سوءاستفاده های جنسی و موجودیت آزار و اذیت در پولیس متاثر شده اند. تماس های دریافت میگردد که از پولیس خواسته میشود تا برای جامعه ای که خدمت میکنند بیشتر مسئول و جوابگو باشند و اینکه بیشتر بالای اقدامات و قایعوی و مهارت های پولیس در هماییگی با جوامع شان جاییکه پولیس بیشتر مسئول اعمال شان استند، متمرکز باشند .

#### چالش های موجود در فرا راه ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی مسائل جندر

- هر چند کمپاین های متنوعی در کار اند، اکثرآ شمار مردمی که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند در سطح پایین قرار دارند و افراد موجود در پولیس شاید فرهنگ حاکم را به حیث یک مکانیزم لازم ادامه داد. بنابران فرهنگ و روابط موجود جامع در ارتباط به جامعه بهبود نخواهد یافت .
- ناتوانی در تقاضا از زنانی که استعدا عالی دارند تا وظایفی را در پولیس عهده دار شوند.
- مقاآمت در برابر سهمیه ها و عمل مشتبه در بعضی کشور ها جاییکه یک میدان بازی هموار استباها در ک شده که هنوز هم موجود میباشد.

#### فرصت ها و عنایتی برای ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی مسائل جندر

- اعتراض پر هزینه گفتگوی استخدام و نگهداشت زنان بیشتر را حمایت میکند. در شهرهای بزرگ ایالات متحده طور اوسط یک افسر پولیس مرد نظر به افسر پولیس زن تقریباً ۲,۵ الی ۵ برابر مصرف بیشتر برای مالیه دهندگان از بابت حل و فصل قضایای استفاده از نیروی شدید فزیکی دارد .

اعتبار آزمایشات فزیکی برای مدتی مزیدی بحیث وسیله ای برای معاینه بعضی گروه های بکار بسته شده است، و بوسیله حقیقتی که اعضای پولیس دارای سابقه کاری دراز مدت قادر به گذشتاندن آزمایشات نیستند، ارزیابی شده است هر چند آنها به حیث کسانیکه قادر به ارائه وظایفی که از ایشان توقع برده میشود، دانسته شده اند .

- فرصت ها و عنایتی برای ریفورم پولیس بر اساس حساسیت جندر
- تغییرات فرهنگی در نقش های جندر در جوامع بزرگتر که باید تغییراتی در مکانیزم های تشکیلاتی آنها پدید ایند.
- توسعه یک پلان عمل متوالی که به ریفورم های کوتاه مدت و دراز مدت برای حصول اطمینان ازینکه دست آورده های آنی در ردیف با ریفورم های تشکیلاتی وسیع تر بوجود آمده اند، تمرکز داشته باشد.
- ایجاد یک ارگان مستقل برای نظارت از روند گزینش و کاهش مشابهت های از روی طرفداری های بیجا و بی هدف.

#### ۵.۳ کشور های در حالت توسعه

در کشور های توسعه یافته، هر چند نهضت ها لزوماً تعبیری از یک سیستم سیاسی به دیگری نمیباشد، پولیس اکثرآ بیشتر با نیازمندی های دولت بسته است تا به مردم. ریفورم اغلبًا بالای انتقال از یک سیک مستعممه ای یا انجمان های پولیس نظامی گونه به انجمان های بیشتر دموکراتیک که برای خدمت و حفاظت مردم تأسیس یافته اند متمرکز میباشد. علاوه بر این، کشور های در حال توسعه از موجودیت سطح لبد فقر به سطوه آمده اند، فرصت های اقتصادی محدود، شالوده های ضیف و انجمان های ملی ضعیف- تماماً چیز هایی اند که ارگانهای پولیس را متأثر میسازند .

#### چالش های موجود برای ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی به مسائل جندر

- مخالفت های عمومی برای جوابگویی به مسائل مربوط به جندر بحیث حقوق مساوی و حقوق استخدام.
- اگرچه ارگانهای قانونگذاری رسمی برای حقوق بشر و حقوق تساوی زنان وجود دارد، شناسایی این حقوق بعضی پیچیده بوده و قوانینی در موازات با آنها مانند قوانین مذهبی و قوانین سنتی اجرای ریفورم بخش قانونگذاری را محدود میکند .
- اکثرآ اعضای نیروهای امنیتی از خشونت های بر اساس جندر چشم پوشی مینمایند تا آنها را جلوگیری کنند .

- رفتار منفی در مقامهای مختلف در مورد تمرکزی بالای ریفورم جندر زمانیکه آنها منابع اساسی مانند قلم، کاغذ و غیره چیز ها را ندارند و خود را بیشتر تحت فشار میدانند نیاز دارند تا با آنها تعامل صورت بگیرد .
- ظرفیت ها و تعهدات محدود در سطح رهبری تا تغییرات واقعی در ارتباط با ریفورم جندر را اجراء و حمایت کنند .

#### فرصت ها و عنایتی برای ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی به مسائل جندر

- تحرکات شهروندان بویژه برای زنان و گروه هایی که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند در جوامع قویتر میشوند، آنها بیشتر از حقوق شان آگاهی حاصل میکنند و برای اوردن تغییرات در ساختار ملی حمایت میکنند. آنها میتوانند به و ریفورم بر اساس جوابگویی بودن به مسائل جندر را حمایت مینمایند .



## ناظارت و ارزیابی

**۱۱. کمپاین های معلوماتی:** توسعه پلانهای ارتباطی داخلی و خارجی تا پولیس و افراد جامعه از روند ریفورم پولیس بر اساس جندر آگاهی حاصل نموده و اینکه چطور علیه پولیس شکایت های شانرا درج نمایند.

**۱۲. حسابدهی:** ایجاد مکانیزمهای داخلی و بیرونی برای ناظارت و مسئول دانستن افراد و گروههای که در ارتباط به ریفورم تشکیلاتی وسیع تر قرار ندارد. توجه خاصی باید برای خشونت حقوق بشری و جرایم بر اساس جندر مبنیوں داشته شود.

**۱۳. ناظارت ملی:** ایجاد ساختارهای مانند هیئت های سرپرستی کننده و مراجع سمع شکایات مردم علیه دولت برای سهولت های ناظارتی، گروه های اجتماعی و انجیو ها ممکن است نیازمند حمایت و آموزش برای ناظارت موثر سازمانهای پولیس باشند.

### پلان گزاری

**۱. حمایت و تعهدات سطح عالی:** هر ابتکاری نیازمند داشتن حمایت به سطح عالی میباشد اگر تأییر آزمون دراز مدت در تغییر فرهنگ پولیس از نظر تشکیلاتی، شامل شناسایی قهرمانان جندر از سطح عالی را داشته باشد.

**۲. ارزیابی جندر:** برنامه های اصلاحی پولیس نیازمند آنند تا مسائل ابتدائی مربوط به جندر و امنیت را شامل ظرفیت پولیس و جامعه که تغییرات را اجراء کند میباشد.

**۳. پلانهای عملی:** بر اساس یک ارزیابی یک پلان عمل واضح و چارچوبی نیازمند است تا توسعه و اجراء کرده شود و اطمینان حاصل گردد تا ریفورم موازی با اهداف سیستماتیک و تشکیلاتی وسیع در حال اجراء است.

### اجرایات

**۴. پالیسی ها و دستور العمل های بر اساس جوابگویی جندر**  
تجدید، مرور و ایجاد پالیسی ها و دستور العمل های جدید که جوابگوی نیازمندیهای مردان، زنان، دخترها و پسرها شامل پالیسی های آزار جنسی و قوانین اداری، باشد.

**۵. دستورالعمل ها و ابتکاراتی در مورد خشونت های بر اساس جندر:** ابتکارات برنامه وی، ساختاری و دستورالعملی تشکیل مانند ایجاد حوزه های پولیس زن یا خطوط تلفون های عاجل که میتواند در جلوگیری و جوابدهی جرایم بر اساس جندر موثر باشد.

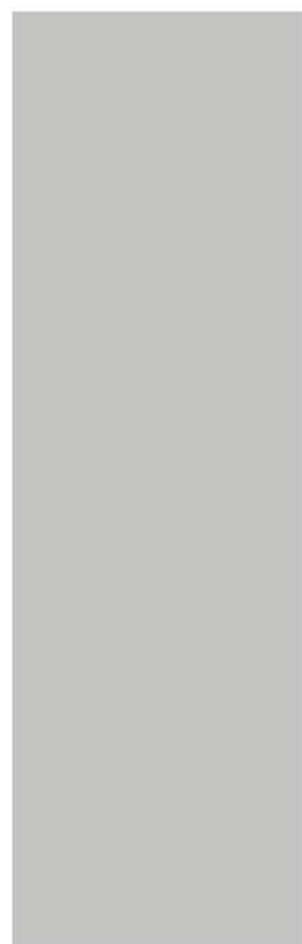
**۶. آموزش:** اجرای برنامه های آموزشی در تمام سطوح تا مسائل جندر در تمرکز یابند و برای اندازی برنامه های برای افزایش مهارت های بر اساس جندر برای ایجاد یک اداره عاری از تبعیض برای پولیس که به حقوق بشر احترام میگذارد.

**۷. استخدام، نگهداری و ترفیع زنان:** مرور روند استخدام، نگهداری و ترفیع زنان و دیگر گروه هایی که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند و بکار بستن ریفورم ها و دیگر ابتکاراتی که برای هدف گیری آنها لازم باشد.

**۸. انجمن های پولیس زن:** حمایت انجمن های برای گروه های که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند، بحیث یک حوزه صلاحیت برای حمایت و تبادل تجارب و آموزش درس هایی که چطور در یک محیط پولیس باید رفتار نمود.

**۹. روند تسجیل سوانح:** معاینه برای افراد جدید استخدام شده برای جرایم بر اساس جندر شامل خشونت های خانودگی.

**۱۰. همکاری جند-سکتوری:** کار مشترک با سکتور های صحت، عدیله و تعلیم و تربیه همچنان با سازمان های جامعه مدنی شامل سازمانهای زنان، زنان طبق زن، لوطی ها، ایزک ها و گروه های شامل کسانیکه به جنس مذکور یا مونث شناسایی شده نمیتوانند و حامیان حقوق کودکان تا اطمینان حاصل شود که ریفورم مشترکانه بوده و جوابگوی تمام نیازمندیهای جامعه میباشد.



## منابع خصیمه‌می

صفحه‌های اینترنتی مهم

ابتکار حقوق بشر کشورهای مشترک المنافع

<http://www.humanrightsinitiative.org>

شبکه اروپایی زنان پولیس

<http://www.enp.nl>

مرکز ژنوا برای کنترل دموکراتیک قوای مسلح

<http://www.dcaf.ch>

انجمن بین المللی پولیس زن

<http://www.iawp.org>

اکادمی صلح بین المللی <http://www.ipacademy.org>

مرکز ملی برای زنان و مهارت‌های پولیس

<http://www.womenandpolicing.com>

ابتکارات عدلي جامعه باز

<http://www.justiceinitiative.org>

واحد موضوعات ستراتیژیک پولیس

<http://www.osce.org/spmu/>

انتسیتیوت آموزشی و تحقیقاتی بین الملل ملل متحد

<http://www.un-instraw.org/en/index.html>

## راهنمایی‌های عملی و کتاب راهنمایی

شورای اروپا، راهنمای دید-نوآوری و حرفویت در مهارت‌های

پولیس خشونت علیه زنان و کودکان، شورای اروپا سترسبورگ

۲۰۰۱ سال

شورای اروپا، حقوق بشر و پولیس: کتاب راهنمای آموزش عملی

۱۹۹۸ شورای اروپا، سترسبورگ

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Police/2\\_\\_Publications/2.1\\_Trainers'\\_Supply\\_Kit/C1\(98\)1\\_Workbook\\_for\\_practice\\_oriented\\_teaching.asp](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2__Publications/2.1_Trainers'_Supply_Kit/C1(98)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp)

بیلی د-ح - دموکراتیزه نمودن پولیس در خارج

چه باید کرد و چطور باید کری؟ اداره عدليه ایالات متحده امریکا: واشنگتن

۲۰۰۱ دی سی - سال

[http://usmex.ucsd.edu/research/jusitice\\_pdfs/bailey\\_2001.pdf](http://usmex.ucsd.edu/research/jusitice_pdfs/bailey_2001.pdf)

مرکز بین المللی برای اصلاحات قانون جزایی و پولیس عدلي جزایی،

ستراتیژی‌های مطروحه و اقدامات عملی در مورد محو

خشونت علیه زنان در عرصه جلوگیری جرایم و عدالت جزایی:

۱۹۹۹ خلاصه و منابع موحد

<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/reports/Compendium.pdf>

<http://www.icclr.law.ubc.ca/Publications/Reports/VAWMANUAL.pdf>

مرکز ملی برای زنان و مهارت‌های پولیس، استخدام و

نگهداشت زنان: رهنماي ارزیابی خودی برای تطبیق قانون،

مرکز ملی برای زنان و مهارت‌های پولیس - لاس انجلس ۲۰۰۱

<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>

سازمان امنیت و هماهنگی اروپا، راهنمای مهارت‌های پولیس  
دموکراتیک ۲۰۰۷ <http://www.osce.org/items/23086.html>

امید، ت- جوابگویی به خشونت‌های داخلی: راهنمای افراد پولیس، مرکز جلوگیری خشونت‌های داخلی و نیروی پولیس اوگاندا، ۲۰۰۷

[Http://www.preventgbvafrica.org/Downloads/PoliceHandbook\\_CEDOVIP.pdf](Http://www.preventgbvafrica.org/Downloads/PoliceHandbook_CEDOVIP.pdf)  
مقاله و گزارش‌ها برای اینترنت  
مارکس، رت و دنهام، ت، میز مدور در مورد پولیس و زنان راندارمی در عملیات‌های ای اصلاح: راه حل‌های افريقيای شرقی به چالش‌های تمکزدهی موضوعات جندر، ۲۰۰۷

[http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get\\_files.asp](http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_files.asp)  
صندوق ملل متحد برای توسعه زنان UNIFEM مختصر استناد پالیسی: ریفورم پولیس بر اساس موضوعات جندر در جوامع بعد از خنگ، [http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender\\_Sensitive\\_Police\\_Reform\\_Policy\\_Brief\\_2007.pdf](http://www.undp.org/cpr/documents/gender/Gender_Sensitive_Police_Reform_Policy_Brief_2007.pdf)

اونیل، و. ج- ریفورم پولیس و حقوق بشر، نیویارک ۲۰۰۴ [http://www.undp.org/governance/docs/HR\\_Pub\\_PoliceReform&HR.pdf](http://www.undp.org/governance/docs/HR_Pub_PoliceReform&HR.pdf)



۲۶

## ماخذ:

۱۴. اولین اسلاموفوبیای حقوق بشر ۲۰۰۷ سروی تنفر از جرم ص ۲۰۰۷
۱۵. کمیسیون حقوق بشر پیشرفت کیفیت برای همه مساوات- فبروی ص ۲۰۰۶
۱۶. دفتر مرکزی پولیس بریتانیا- این کار میکند ... مفاد عملیاتی تنوع برای خدمات پولیس، ص ۲۰۰۵ [http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/operational\\_Benefit\\_Leaflet.pdf](http://police.homeoffice.gov.uk/news-and-publications/publication/human-resources/operational_Benefit_Leaflet.pdf)
۱۷. مارتین، س. ی. جنک ن سی- ماهیت کار پولیس و دخول زنان به پرسوه تطبیق قانون- اجرات جندر، اجرات عدلی. زنان در اشتغال عدالت جزایی و قانونی، چاپ دوم سال ۲۰۰۶ ص ۲۰۰
۱۸. مارتین و جیوریک ص ۶۲
۱۹. اوسي، الف، دانستن مهارت های پولیس- مأخذی برای فعالیت حقوق بشر (عفو بین الملل- نیدرلندس: آمستردام ۲۰۰۶ ص ۹.
۲۰. پولیس قبرس- گزارش سالانه (دیپارتمنت توسعه و تحقیقات) نیکوسیا جنوری ۲۰۰۷ ص ۱۹.
۲۱. اوسي ص ۹۱
۲۲. پولیس کوسوو آمار (وزارت امور داخله کوسوو) ۲۰۰۶ <http://www.kosovopolice.com/english/statistics.htm>
۲۳. نیروی پولیس جامیکا. در مورد نیروی پولیس جامیکا- مرکز ملی کمپیوتر پولیس <http://www.jamicapolice.org.jm/index.html>.
۲۴. وزارت کار و امور اجتماعی جمهوری چک، نشست حکومت جمهوری چک، نشست حکومت جمهوری چک- مأخذ- ۱۰۴۴- ۱- ۷۰۲ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf>
۲۵. درجه بندی اطلاعات اجتماعی و اقتصادی- افراد پولیس زن ۲۰۰۲ [Dataranking.com](http://www.Dataranking.com)
۲۶. پولیس رومانیا، خلاصه ارزیابی فعالیت پولیس رومانیا- پولیس رومانیا ۲۰۰۵ ص ۱۱ <http://www.politiarmonia.ro/ngleza/evaluation.htm>
۱. سازمان همکاری های اقتصادی و امنیتی، ریفورم سیستم امنیتی و اداره آن- راهنمایی های DAC و مجموعه مأخذ (پاریس- OECD) <http://www.oecd.org/databased/8/39/31785288.pdf>، ۲۰۰۵، ص ۲۰۰
۲. چاپ دوم واژه نامه انگلیسی کسفورد، پولیس، (مطبعه پوهنتون ۲۰۰۳)، اکسفورد: اکسفورد، ۲۰۰۳
۳. سازمان همکاری های اقتصادی و امنیتی، راهنمای ریفورم سکتور امنیتی: حمایت از امنیت و عدالت. مسوده (پاریس) ۲۰۰۷- ص ۱۶۳
۴. گرویوالد، هه و پیک، ج- ریفورم پولیس از طریق مهارت های پولیس بر اساس خواسته های جامعه. فلسفه و راهنمای برای اجرات (اکادمی پولیس بین المللی- نیویارک) ۲۰۰۴ ص ۱.
۵. گروینوالد و پیک- ۱۰ ص ۱۷
۶. نیلد، ر. ریفورم مورد تایید. مهارت های دموکراتیک پولیس در امریکای مرکزی. نظارت امنیت شهر و دنیا- اکتوبر ۲۰۰۲ ص ۱.
۷. شاجهان. الف. س. م ریفورم پولیس ستراسبورگ تقویه سیستم عدالت قضایی (بانک انکشاپ آسیایی: بنگله دیش) می ، صفحات ۳۰- ۳۱
۸. مهتا، س. ریفورم پولیس- تبادل تجارب بر اساس گزارش میز مدور اسیای جنوبی. ابتکارات حقوق بشر کشور های مشترک المنافع- هوتل قطاب، دهلی جدید از تاریخ - مارچ ۲۰۰۷ ص ۵.
۹. شورای اقتصادی و اجتماعی ملل متحده، گزارش ملل متحده- همانگی پالیسی ها و فعالیت های آزادی های مخصوص و ارگانهای دیگر سیستم ملل متحده. تمرکز دهنده دورنمای جندر در تمام پالیسی ها و برنامه های ملل متحده- ۱۹۹۷ جون ۱۲.
۱۰. همکاری فنی جرمنی- GTZ ریفورم سکتور امنیتی و جندر، مفهوم و نکات دخولی برای توسعه و همکاری. (GTZ- جرمنی) ۲۰۰۷ ص ۷.
۱۱. بیرونی آمار گیری استرالیا جرم و مصنوعیت ۲۰۰۵ [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au)
۱۲. انسیتیوت دفاع خودی زنان آمار جرایم علیه زنان- ۲۰۰۵ [www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics.html](http://www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics.html)
۱۳. ویاچاو، م و بیسون. ل خشونت علیه زنان بحیث چالشی برای اداره سکتور امنیتی، ادب هنگی هه و انگلر تی ۲۰۰۳ ص ۱۶.

۴۲. این اقدام عمل بر اساس فرا رسیدن زمان استخدام پولیس اوتاوا است .  
[Http://careers-careers.otawapolice.ca/whats\\_new.cfm?article=44](http://careers-careers.otawapolice.ca/whats_new.cfm?article=44)
۴۳. وزارت امور خارجه، معلومات و ارتباطات خارجی تغییر تشکیلاتی و ساختاری هاگ نیدرلندس مارچ ۲۰۰۲ ص۱.
۴۴. کلیگ، هنت و ویلتون جی، رهنمود پالیسی درمورد تقویت مهارت های پولیس در کشورهای پیشرفته (پوهنتون ویلز پرس: سوان سی) ۲۰۰۰ ص۲۹
۴۵. وزارت امور داخله، رفتار دوگانه پولیس با مردم، تحقق میبخشد، جریان سیمینار هادر ممبئی، نومبر ۲۰۰۴.
۴۶. خدمات پولیس اوتاوا، توافق پروتوكول میان مرکز اصلی صحی و بانو و خدمات پولیس اوتاوا، اپریل ۲۰۰۷
۴۷. پروگرام پیشرفته ملل متحد، تقرب جندر در حالات تشنج و بعد از تشنج، (ملل متحد نیویارک) ۲۰۰۲ ص۱۳
۴۸. نمایندگی اکشاف بین المللی کانادا (CIDA)، بیان خشونت های به اساس موضوعات جندر در گیانا، آنلاین موجود است ،  
<http://www.accdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/acdicida.nsf/En/EMA-218121448-P6L>
۴۹. شاه جهان ای بی ام، تقویت ریفورم در پولیس، تقویت سیستم جرائم عدی، (بانک اکشاف آسیائی، بنگلادیش)، ۳۱-۳۰ می ۲۰۰۶ ص ۵۶
۵۰. احصائیه کانادا، اندازهگیری خشونت های علیه زنان، روش های احصائیوی ۲۰۰۶-۵۷۰-۸۵ www.statcan.ca/english/research/85-570-XIE/2006001/summary.htm http://
۵۱. کندسومی دی، تمرینات مهارت های پولیسی و سیاسی زنان پولیس هندی، مجله ام اس، زمستان ۲۰۰۴  
<http://www.msmagazine.com/srpingle2005/inianpolicewomen.asp>
۵۲. کلیگ، هنت و ویلتون ص ۲۷
۵۳. فکوندو کی دستیار جنرال- تفتیش پولیس سیریلیون، مصاحبه شخصی ۲۰۰۷.
۵۴. جوب ان و زومینو W.P زنان و مهارت های پولیس در امریکای لاتین. یک ورق اصلاح شده پس منظر، (انجمن مطالعات امریکای لاتین: تکساز) ۲۷-۲۹ مارچ ۲۰۰۳.
۵۵. اویی ص ۹۷. درجه بندی اطلاعات اجتماعی و اقتصادی ۲۰۰۲.
۵۶. ریتاریو. ج- منابع پولیس در کانادا ۲۰۰۶. (وزارت صنایع اوتاوا) نومبر ۲۰۰۶.
۵۷. هیئت پولیس ملی- خدمت پولیس سویدن- ستاکهلم ۲۰۰۷.  
<http://www.polisin.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html>
۵۸. اوم ب- افسر پولیس اولین قرن و دور جدید آمر پولیس ۹.۷۳ (۲۰۰۶) ص۱.
۵۹. پولیس فنلاند- افراد پولیس فنلاند ۲۰۰۶  
<http://www.poliici.fi/poliici/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365>
۶۰. دفتر مرکزی پولیس بریتانیا ۲۰۰۵.
۶۱. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیسی ص ۲۲.
۶۲. بیزویدنوت سی، نقش زنان افسر پولیس در یک محیط مردسالار- تعویض میت با واقعیت. انسیتیوت مطالعات حقوق بشر و عدالت جزایی- کنفرانس بین المللی دوم ۳-۷ دسامبر ۲۰۰۷- دوربن افریقای جنوبی ص ۷.
۶۳. لاتسوی کی و ال- استخدام و نگداشت زنان بیشتر- فواید آژانس های تطبیق قانون. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ۲۰۰۳ ص ۲۰۰۲
۶۴. عفو بین الملل- نایجریا، اسلحه خاموش ۲۸ نومبر ۲۰۰۶  
<http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>
۶۵. صندوق ملل متحد برای توسعه زنان- نه زمان بیشتر از یک دقیقه: پایان خشونت علیه زن- صندوق ملل متحد برای زنان نیو یارک سال ۲۰۰۳ ص ۴۶.
۶۶. صندوق ملل متحد برای توسعه زنان ملل متحد ص ۴۷.
۶۷. اویی ص ۹۱.
۶۸. اخبار ملل متحد- نشست تضمین شده توسعه ملل متحد از ایفای نقش بیشتر همکاران مرد در آموزش جندر- اخبار ملل متحد جون ۲۰۰۶  
<http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=23030&cr=gender&Cr1=training>

۳۱. اندر لینی ص ۷۴
۷۵. بیانیه گوهینو به شورای امنیت ملل متحده بحث در مورد زنان، صلح و امنیت، ۲۳ اکتوبر ۲۰۰۷ ص S/PV.5766 ۵ تنهای مذاکرات موقتی
۷۶. موافقه ملل متحده در لایبریا، برای اندازی پروگرام خاص آموزشی برای استقرار مجدد بالقوه زنان در پولیس ملی لایبریا، اعلامیه مطبوعاتی ۲۲ جنوری ۲۰۰۷، آنلاین موجود است :unmil.org/article.asp?id=1951 http://
۷۷. نندوریریا و پاول ص ۹
۷۸. کپارنی ام مارینن او، انکاس بالای مهارت های پولیس اروپایی بعد از رژیم های کمونیستی، جورنال ارگان های قدرتمند در موضوعات جوامع بعد از مرحله اشتراکی ۲ ۲۰۰۵ ص ۹
۷۹. اویسی ص ۲۳۲
۸۰. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۷۴
۸۱. اندر لینی و کوتاؤی ص ۵
۸۲. UNIFEM آگاهی به اساس جندر در مورد خلع سلاح سازی، رفع بسیج عمومی، و استقرار مجدد (DDR) فهرست آنلاین موجود است: http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/ddr.htm#tools
۸۳. اندرلاینی اس ان، مذاکرات انتقال به مرحله دموکراسی و ریفورم سکتور امنیتی: همکاری های حیاتی افريقيای جنوبی، کميسیون پولیس صلح نهضت زنان، صندوق بدیل هشت ۲۰۰۴ ص ۲۰
۸۴. استون، ملر، تامتون، و ترون ص ۲۰
۸۵. UNFPA ص ۱
۸۶. UNFPA ص ۲
۸۷. UNFPA ص ۱۷
۸۸. UNFPA ص ۱۷
۸۹. UNFPA ص ۱۸
۹۰. UNFPA ص ۱۸
۹۱. UNFPA ص ۹
۹۲. کاپارینی ص ۹
۹۳. بیک ای انکاس در مهارت های پولیس در اوکراین بعد از تجزیه جماهیر شوروی، بیک مطالعه قضیه ئی تداوم، جورنال ارگان های قدرتمند در موضوعات جوامع بعد از مرحله اشتراکی ۲
۹۴. وزارت امور داخله ص ۵
۹۵. جی تی زید ص ۸
۹۶. جی تی زید ص ۹
۹۷. کلیگ، هنت و ویلتون ص ۱۲
۹۸. لونسوی ص ۲
۹۹. لونسوی ص ۴
۱۰۰. لونسوی ص ۴
۱۱۵. گرونووالد و پیک صفحه ۱
۱۱۶. تطبیق شده از پولیس جی و ملکرام دی، دستور العمل های کارا: استقرار مجدد، تابع ساختن و حفظ افسران پولیس زن، آمر پولیس اکتوبر ۱۹۹۹ http://www.iwitts.com/html/the\_police\_chief\_magazine\_str.html
۱۱۷. گروه بین المللی رسیدگی به بحران، ریفورم پولیس افغانستان، راپور آسیا ۱۳۸، (۳۰ اگست ۲۰۰۷) صفحه ۱۱
۱۱۸. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۴۱
۱۱۹. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۹۴
۱۲۰. پولیس و ملکرام
۱۲۱. بهلر ام، الورادو جی و مارتنس ام ای دی اس، جندر و امنیت شهرهوندان: نمونه آموزش منطقی (کامبیلچو گرافیکو TMC، نیکاراگوا) ۴۸ - ۴۷ ۲۰۰۵
۱۲۲. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۱۲۵ - ۱۲۶
۱۲۳. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۸۶
۱۲۴. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۱۳۵ - ۱۳۶
۱۲۵. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس دید (UNFPA) از طریق چشم دید قربانیان: آموزش پولیس و خشونت های خانوادگی در هوندوراس اکتوبر ۲۰۰۵ http://www.unfpa.org/news/news.crm?ID=689
۱۲۶. امو اس جی: مطالعه قضیه تحقیق حمایتی IDRC در مورد ریفورم سکتور امنیتی در کنیا، افریقای جنوبی، غانا و نایجیریا: (IDRC | اوتاوا) ۱۳ فبروری ۲۰۰۶ ص ۵۱
۱۲۷. گروه بین المللی رسیدگی به بحران II
۱۲۸. خدمات خبری ملل متحد، هایتی: حمایت وسیع ملی ملل متحدادز تلاش های پولیس جهت استقرار مجدد بیشتر افسران زن ، ۹ آگست ۲۰۰۷
۱۲۹. http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=234708&Cr=hait&Cr1
۱۳۰. کوناوی ص ۱۴
۱۳۱. نندوریریا و پاول کی، رفع مسئولیت جهت حمایت: ریفورم سکتور امنیتی جهت حمایت از اکثریت آسیب پذیر، انسیتیوت مطالعات امنیتی: افریقای جنوبی) ۲۰۰۶ ص ۵
۱۳۲. کلیگ، هنت و ویلتون ص ۱۱
۱۳۳. استون، ملر، تامتون، و ترون ص

این نشریه میتواند نقل قول، بیان و برای مقاصد معلوماتی، توزیع، و کالت حقوقی، تبلیغات، تعلیم و تربیه و آموزش و برای مراجع پالیس ساز با در نظرداشت شرایطی که چنین استفاده نشریه هذا باید اعتبار حق طبع ازرا به آگاهی برساند، تولید گردد.  
برای دسترسی به کایپر دری آن لطفاً به  
[samira.hamidi@undp.org](mailto:samira.hamidi@undp.org) و [nisha.nisha@undp.org](mailto:nisha.nisha@undp.org)  
تماس حاصل نمایید .

باز تولید مواد به زبان دری توسط ارگان های ذیل ارائه گردیده اند



وزارت امور داخله  
جمهوری اسلامی  
افغانستان



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

دفتر توسعه و همکاری های سویس



پروژه حمایت از  
حاکمیت قانون (تفا)  
بروگرام انکشافی ملل متحد