

جنڊر و ريفورم در پوليس

تارا دينهام



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

در مورد نویسنده

دوشیزه تارا دینهام تجارب تیوریکی و عملی کار خود را بالای موضوعات جنדר و ریفورم پولیس ترتیب داده است. او درجه ماستری خود را در بخش ارتباط بین المللی از مکتب امور بین المللی نورمن پیترسن اخذ کرده و پروژها را برای مرکز تحکیم صلح پیرسن در افریقای شرقی در عملیات ارتقای ظرفیت پولیس و ژاندارمری تنظیم نموده است. در این ظرفیت دوشیزه دینهام یک میز مدور پولیس ژاندارمری زن عملیات صلح در سال که بالای چالشها، فرصتها و تمرینهای بهتر برای تشکیل جندر در موسسات ملی با یک تمرکز خاص برای اشتراک در عملیات صلح را هم آهنگ ساخت. اکنون دوشیزه دینهام در دیپارتمنت امور خارجه و تجارت بین المللی در کانادا ایفای وظیفه مینماید.

ادیتورها

میگن باستک و کرسین والاسک DCAF

آگاهیها

اجازه دهید از این اشخاص بخاطر نظریات با ارزش شان در مسوده این اسناد تشکری کنیم: ماریا کرسودولو، کادی فکوندو، شویا گاتم، سلویو گراویل، نادین جوب، هیلین مکدرموت، ارین موبیک، هنری مارتین، فرانکوئیس دویمان، آوی اوکونکو، تونی شیریدن، دانیل دی توریس، انی کرسن تریر، والتینا سینسکا و UN-INSTRAW. بر علاوه ما از بنجامین بوکلند، درومند و موهیو تکیشیتا برای کمک شان در تدوین و از انجا اینوتر 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 منطوقی و بین المللی

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

مرکز ژنوا برای کنترل دموکراتیک نیروهای مسلح

مرکز ژنوا برای کنترل 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 براه می اندازد. شرکای مرکز ژنوا برای کنترل دموکراتیک قوای مسلح شامل حکومت، پارلمانها، جوامع مدنی، موسسات بین المللی و عمل کننده های سکتور مثل پولیس، قوه قضائیه، استخبارات، 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 تنفیذ قانون، و پیشرفت احترام ذاتی و درک دوجانبه 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 متحد برای پیشرفت زنان

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

- به عهده گرفتن تحقیقات تعین عمل کرد از دور نمای 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 چالش های عمده در مهارت های پولیس.....
- ۳ ۲.۱ ریفورم پولیس چرا؟.....
- ۳ ۲. چرا جندر در ریفورم پولیس مهم است؟.....
- ۳ ۱.۳ تدارکات موثر امنیتی برای مردان، زنان، دخترها و بچه ها.....
- ۴ ۲.۳ ایجاد خدمات نمایانگر و موثر تر پولیس.....
- ۵ ۳.۳ تامین فرهنگ و ارگان های پولیس ضد تبعیض و ارتقاعی حقوق بشر.....
- ۷ ۴. چطور جندر در ریفورم پولیس گنجانیده شده میتواند؟.....
- ۷ ۱.۴ پلان های جندر برای عمل.....

تدارکات موثر امنیتی برای مردان، زنان، دخترها و بچه ها

- ۸ ۴.۲ ارزیابی دستورالعمل ها و پروتوکول های عملیاتی.....
- ۳.۴ دستورالعمل ها و ابتکارات بالای خشونت های بر اساس موضوعات حساسیت جندر
- ۹ ۴.۴ حوزه های پولیس زن/واحد های متخصص.....
- ۱۰ ۴.۵ مهارت های پولیس بر اساس نیازمندی های جامعه.....

ایجاد خدمات بیانگر و موثر تر پولیس

- ۱۰ ۶.۴ تشخیص ها و ارزیابی ها.....
- ۱۱ ۷.۴ استخدام.....
- ۱۱ ۸.۴ نگهداری.....
- ۱۲ ۹.۴ قوای بشری.....
- ۱۳ ۱۰.۴ پیشرفت ها.....

تامین فرهنگ و ارگان های پولیس ضد تبعیض و ارتقاعی حقوق بشر

- ۱۴ ۱۱.۴ لوابح برآه اندازی پالیسی ها در مورد تبعیض ، اذیت و خشونت.....
- ۱۵ ۱۲.۴ آموزش جندر.....
- ۱۵ ۱۳.۴ نظارت افراد ملکی.....

۵. گنجانیدن جندر در ریفورم پولیس در زمینه های مشخص.....

- ۱۶ ۵.۱ کشور های بعد از جنگ.....
- ۱۷ مهارت های پولیس ملکی در عملیات تحکیم صلح.....
- ۱۷ آزمایش.....
- ۱۷ استخدام زنان.....

واحد های پولیس در خشونت در مورد جندر

۵.۲ کشور های انتقالی

۵.۳ کشور های در حالت توسعه

۵.۴ کشورهای توسعه شده

۶ توسعه های مهم

۷ منابع ضمیموی

اختصارات

APD	Albuquerque Police Department	دیپارتمنت پولیس البو کویر 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	تکنالوجی 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 لایبیریا
NATO	North Atlantic Treaty Organization	سازمان پیمان اتلانتیک 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 در پولیس و جندرجندر

مقدمه

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

قسمیکه موسسات پولیس در سراسر جهان کوشش میکنند که توانائی جوابگوئی، و حفاظت افراد و جوامع که آنها در پروسه ریفورم مهارت ها و تمرینات پولیس دخیل اند را نمایند. نیاز برای ریفورم توسط 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، موثر، منصفانه، و بر اصل احترام به حقوق بشر را حمایت میکنند. یک اصل عمده هر ریفورم باید یک تمرکز باشد که بالای متقاعد ساختن اینکه نیاز متنوع امنیت افراد دقیقاً درک 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 تمامی افراد شامل (مردان، زنان، بچه ها، دخترها از تمام جهات زندگی) و بیانگر ایجاد یک نهاد پولیس عاری از تبعیض تاکید میکند. این معلومات جمع آوری شده بر اساس تحقیقات بین المللی و تجارب ساحوی و موضوعات داخلی (فرهنگ تشکیلاتی) 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 منطقوی، 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 گنجاینیدن موضوعات جندر و طرق که بتواند ابستکارات 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 پیشرفت و مترقی.
- پیشنهادات کلیدی
- منابع اضافی

ریفورم پولیس چیست؟

ریفورم پولیس یک بخش مرکزی ریفورم سکتور امنیتی است. این پروسه وسیع ریفورم اغلباً تغییر 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 عمل 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

تعریف پولیس: قوه مدنی یک حکومت که مسئول جلوگیری و کشف جرایم و تامین نظم عامه میباشد. بناً 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.^۳

تعریف ریفورم پولیس: انتقال و یا تغییر یک 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 تغییر است، و یک پروسه است که ارگان پولیس را به طرف بازآرزش 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 شرح باشد.
- تنظیم کاربرد: به کار برد پلان ریفورم در شراکت با شرکای مختلف.
- ارزیابی: پیشرفت نظارت، معلومات جمع شده و اسناد در مورد تغییرات که رخ میدهد و ارزیابی موفقیت ها و تشخیص چالش های که نیازمند به آگاهی است.

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

مثال های ریفرم پولیس در مناطق مختلف شامل:

- امریکای مرکزی که پولیس را از سیستم نظامی فاصله میدهد و کنترل افراد ملکی را بالای قوای امنیتی تاسیس میکند.^۶
- آسیای مرکزی: که سیستم پولیس محلی را به شکل دموکراتیک تغییر داد جایکه پولیس برای مردم عامه کار میکند نه به خواست حزب سر اقتدار و با یا گروهی با نفوذ در جامعه.
- امریکای شمالی: که جوابگوی فساد اداری و استفاده بیش از اتهامات وارده و دادخواهی ها جهت ایجاد سبک تعیین کننده بیشتر خدمت پولیس که مشمول نیازمندیهای جامعه بزرگتر شامل پیرامون جوامع قبلی - مثل همجنس گرایی بین جنس مذکر و مونث (LGBT).
- اروپای شرقی حکومت کمونستی سابق: که جوابگوی فساد اداری و نیازمندی برای تعیین کننده خدمت و نقش قانون پولیس بر اساس حقوق میباشد.

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

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 مصئونیت قانونی از انتقاد و درخواست شامل با تجربه ترین و ارگان های جدیدالتاسیس و نو آموزش پولیس برای تغییر 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 فراگیر میباشد.^۸

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

جدول ۱ موثریت عملیاتی پولیس

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

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

مردان	زنان	بچه ها	دختران
<ul style="list-style-type: none"> سرقت (آسترالیا ۷٪) قربانیان مردان اند) تجاوز آدم کشی تجاوز ساده و خشمگین خشونت های اوباشانه فشار برای تجاوز اعضای فامیل شان (مشخصاً در زمان جنگ) تجاوز و اذیت جنسی قاچاق انسانی 	<ul style="list-style-type: none"> خشونت های داخلی تجاوز جنسی (امریکا ۹۲٪ قربانیان در محل کار زنان اند) جهیزیه مرگ اذیت جنسی تجاوز تحقیر خرامیدن عقیم سازی اجباری قاچاق انسانی 	<ul style="list-style-type: none"> خشونت های اوباشانه سوی استفاده و تجاوز بر اطفال اذیت و تهدید اختطاف و ربودن افشا و وواگذاری قاچاق انسانی خرید و فروش جهت فحشا 	<ul style="list-style-type: none"> بچه کشی سوی استفاده و تجاوز بر اطفال قاچاق انسانی اختطاف و ربودن ازدواج اطفال خرید و فروش جهت فحشا

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

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

۲.۲ چرا ریفورم در پولیس؟

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

۳ چرا در ریفورم پولیس جندر مهم است؟

جندر به نقش ها و ارتباط مشخص، ویژگی ها، رفتار، سلوک و ارزش های شخصی که جامعه به مردان و زنان نسبت داده است راجع میشود. جندر بناً جهت تفاوت ها آموزشی میان مذکر ها و مونث ها راجع میشود در حالیکه جنس به تفاوت ها بیالوجیکی میان مذکر ها و مونث ها راجع میشود. نقش جندر ها در ظرف و در بین فرهنگ ها تفاوت وسیع دارد و میتواند در مدت زمان تغییر کند. جندر نه سهلاً به مردان و زنان بلکه به روابط میان آنان راجع میشود. مسیر اصلی جندر پروسه ارزیابی مفاهیم برای زنان و مردان در هر عمل پلان شده شامل قانونگذاری، پالیسی ها و پروگرام ها در تمام ساحات و سطوح میباشد.^۱

موافقت با مکلفیت ها تحت قوانین و اسناد بین المللی

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

- کنوانسیون محو تمام انواع تبعیض علیه زنان (۱۹۷۹)
- طرح و اعلامیه بیجنگ 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 منطقوی و بین المللی ببینید.

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

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

قسمیکه پولیس مسئول تامین نظم عامه و حفاظت مردم است، پولیس ضرورت به درک 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 مظهر عامه صورت میگیرد از آنجایکه جنایات علیه زنان مثل خشونت های خانوادگی، اکثرآ در مکان های خصوصی انجام میابد، یک حوزه که بسیاری از ارگان های دولتی برایشان خود را مسئول نمیدانند ۱۰. 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 کشور های منتخب			
کشور	سال	افسران زن پولیس	افسران مرد پولیس
بعد از جنگ			
افریقای شمالی	2006	×29	×71
سایپروس	2006	×16	×84
سری لیون	2006	×15	×85
کوزوو	2006	×14	×86
حکومات انتقالی و در حال پیشرفت			
جمایکا	2001	×18	×82
جمهوری چک	2001	×12	×88
ونزوئلا	2002	×10	×90
رومانیا	2005	×8	×92
هندوستان	2006	×2	×98
کشور های مترقی			
آسترالیا	2002	×29	×71
کانادا	2006	×18	×82
سویدن	2001	× 18	×82
ایالات متحده امریکا	2006	×14-12	×86-88
فنلند	2004	×10	×90

یک مطالعه سازمان صحتی 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^{۱۳}. 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 منعکس کننده قدرت نامتوازن که در بین مردان و زنان و یا میان واطفال و مواظبت کننده شان میباشد. خشونت ها به اساس موضوعات جندر ترکیبی از عوامل نا امنی ها مانند ریشه نژادی گرایش جنسی و مذهب هم میباشد .

یک افسر مرد همچنان گرا شاید قادر به پیشنهاد طرق رساندن پیام های تفهیل جرایم به جوامع همجنسگرایان و در داخل ارگان پولیس باشند .
یک افسر جوانتر شاید بیشتر در مورد کلب ها و شراب خانه ها معلومات داشته باشدو شاید قادر به مطرح ساختن راه های حل ابتکاری برای بی نظمی ارتباطی به الکل .

• یک افسر پولیس مسلمان زن میتواند جایگزین خوبی جهت اشتراک به یک حادثه خانوادگی که زن مسلمان دگر دچار شده باشد.
افزایش نماینده گی افسران پولیس زن فواید اضافی داشته میتواند. مطابق به مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس مصالحت ملی و بین المللی نشان داده است که مردان و زنان مساویاً قادر به اجرای وظایف موثرانه پولیس میباشند. در حقیقت مطالعات نشان میدهند که زنان اکثراً یک بخش تجارب مشخص و حاکمیت را به کار پولیس میاورند شامل توانائی تقهیل استفاده و یا اتکا به فقدر آوردن هنگام معامله با اشخاص ماجراجو ، بعضی طرق اضافی که زنان به ارگان موثرتر پولیس همکاری میکنند قرارزایل اند :

- افسران زن میتوانند بیشتر در خشی کردن اوضاع بالقوهی 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 مقصرین که دستگیر نموده و یا تحت سوال قرار دارند تجربه میکنند
- افسران زن در مورد توانائی زنان در اشتراک شان در ارگان های سکور امنیتی به حجت نمونه میتوانند عمل نمایند .
- افسران زن اکثراً دارای مهارت بهتر ارتباطی بهتر نسبت به همکاران مرد شان هستند و بهتر قادر هستند 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 چندر در مقابل زنان و دختران باشند. تنها زنان نیستند که بیشتر خشونت های به اساس موضوعات چندر به یک افسر زن گزارش میدهند، این یک تمرین خوب است که یک زن آموزش دیده را در جریان دستورالعمل بازجویی حاضر داشته باشید .

- ۶۷٪ قضیه های متعصب مذهبی در انگلستان و ولز در سال های ۲۰۰۵/۲۰۰۶ علیه مسلمانان بود.^{۱۳}
- در افریقای جنوبی همجنس گرایان زن بخاطر تعین جنسی شان تجاوز شده و همچنان جسماً و زناناً اذیت شدند .^{۱۴}

مردان و زنان اکثراً میل به راپور دهی چنین جنایات به پولیس نیستند. مردان که فاعل خشونت ها به اساس موضوعات چندر اند اکثراً شرممنده و مایل نیستند که حادثه را بنا به ترس ضعیفی، فاقه مردی و یا مرد همجنس بناز جلوه کردن بیان کنند .زنان اکثراً مایل به گفتگو با پولیس بخاطری تحقیر اجتماعی و لگه بدنامی که ارتباط به بودن یک قربانی خشونت های به اساس موضوعات چندر است، نمیباشند . چالش های اضافی در کشور های که فاقه قوانین منصفانه برای ریشه کن ساختن خشونت ها به اساس موضوعات چندر هستند شکل میگرد. در میان پولیس نیاز است که مطمئن بسازند که تمام افسران مرد و زن منصفانه جهت جوازگویی به قربانیان خشونت ها به اساس موضوعات چندر آموزش دیده اند و تجارب لازم را برای پروسس و بازجویی موثرانه جرایم داشته باشند .

۳.۲ ایجاد خدمات نمایانگی و موثر تر پولیس

"افزایش تنوع نه تنها اشنایی درست و معنوی برای انجام نیست- برای ما مهم است که تجارب خود را ارسال بداریم. یک محیط کاری متنوع برای ما دسترسی به طیف وسیع مهارت ها، تجارب، آموزش و فرهنگ که توانائی ما را جهت ارسال راه های حل مختلف محلی برای مشکلات محلی را بلند میسازد" دفتر مرکزی کشور بریتانیا - نوت چاپ شده در مورد خدمات متنوع پولیس^{۱۵}

تهدید های امنیتی و جرایم علیه تمام قشر های جامعه انجام یافته است. اگر چه ارگان های پولیس در سراسر جهان برای برجسته بودن مردان بنا نمایندگی ضعیف از گرو های مشخص ادامه میدهد. مهارت های پولیس به طور سنتی به صفت کار مردانه پنداشته شده است بخاطریکه به جنایات، خطر و تهدید و اجبار آمیزش داشته است^{۱۷}، پروسه استقرار مجدد شامل ارزیابی پس منظر کاری، و مصاحبه های شخصی بعضی اوقات کاندیدان طبقه ااثات و مردان که فاقه رفتار درست مردانه مثل سختی و علاقه مندی مطلق به جنس مخالف حذف میشوند^{۱۸}. اگر چه با داشتن خدمات نمایانگی که ترکیب قومی، مذهبی، جنوگرافیکی، جنسی، قبیله ای، و زبانی جامعه را منعکس میسازد- اعتبار، یقین و شمولیت خدمات به چشم های مردم عام پیشرفت خواهد کرد. افزایش تعداد افراد زن میتواند فواید مستحکم عملیاتی را داشته باشد .
جدول ۳ یک ارزیابی نمایانگی بیش از حد افسران پولیس مذکر را سراسر جهان نشان میدهد. برای حرکت به طرف پولیس عملیاتی موثر تر و برای جوازگویی موثرانه به نیازمندی های امنیتی زنان و گروه های که از یک قشر خاص نمایانگی میکنند اقدامات باید جهت فائق آمدن به خالیگاه نمایندگی اتخاذ گردد. چند مثال بالقوه نمایندگی-بزرگتر توسط دفتر مرکزی پولیس بریتانیا تذکر داده شده که شامل^{۱۹}:

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 امنیت هر دو هم افراد پولیس و هم افراد ملکی کمک میکند. در بعضی کشور ها پولیس مرتکب سوی استفاده های شامل آزار و تجاوز جنسی، که در کار جنسی اجباری و قاچاق انسان و تبعیض به اساس جنس و تعیین 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 عفو 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 ناچیریا بوده است ۳۷. این نوع خشونت های حقوق بشر میتواند توسط افراد منفرد پولیس و یا گروهی از کارمندان و یا هم بعضی اوقات توسط فرهنگ های تبعیضی نهادی مرتکب شده باشد . رفتار تبعیضی افراد پولیس از دسترسی مساویانه به خدمات پولیس جلوگیری میکند. مطابق به گزارشگر ملل متحد در مورد خشونت علیه زنان از کشور به کشور زنان گزارش داده اند که پولیس غیر حساس است و یا در بازجویی جنایات به اساس جندر شاید ناکام شوند . بعضی از زنان راپور داده اند که وقتی آنها در مورد تجاوز جنسی به پولیس راپور داده اند، افسران مرد آنها را تحقیر کرده و حتی سوال میکردند که خودشان هم رضایت داشته باشند ۳۸. 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 کوسو و جمهوری چک زنان روما را بی میل به جستن همکاری از مقامات ساخته است ۳۹. اگر چه باید یاد آور شد که شمولیت زنان و گروه های 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 جرایم از طبقه زن و از استفاده بیش از حد فشار بالای شهروندان در یک کوشش جهت بدست آوردن قبول عضویت به گروه حاکم به کار میبرند ۴۰. 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 کنترل ببینید

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 ریفرم

مدت زمان	مسئولیت	وظایف	پیشنهادات
		<ul style="list-style-type: none"> پیشرفت یک بیانیه ارزشمند نهادی 	<p>۱. ترقی یک ارزش نهادی که بیانگر تعهد ارگان پولیس به موضوعات جندر و تنوع است</p>
		<ul style="list-style-type: none"> تامین بیانیه واضح پالیسی که حاوی مواد خوب جهت رهنمود ریفرم در پولیس میباشد 	<p>۲. ایجاد پالیسی و دستورالعمل جهت دسترسی ارزش نهادی مثال: هیچ کارمند در مقابل هیچ دلیلی-نژادی، مذهبی، جنسی و تعیین جنسی نباید مورد تبعیض قرار گیرد</p>
		<ul style="list-style-type: none"> پیشرفت فرمان، شرایط ارجاع و عضویت پیشنهادی 	<p>۳. ایجاد یک واحد/نهاد دائمی که نقش آن تامین اینکه جندر یک بخش صحیح تمام جوانب پالیسی ها و تمرین های پولیس میباشد</p>
		<ul style="list-style-type: none"> پیشرفت استراتژی ارتباطی با استفاده میتودهای دوستانه کاربردی 	<p>۴. پیشرفت یک استراتژی ارتباطی داخلی و خارجی جامع در تقویت اهداف مساوات جندر در پولیس</p>
		<ul style="list-style-type: none"> تعریف سیستم های کنترولی و تخصیص منابع لازم پیشرفت سیستم های ردیابی و دیتابیس برای جمع آوری اسناد 	<p>۵. تاسیس اهداف معتدل مساوات جندر و مکانیزم های ردیابی</p>
		<ul style="list-style-type: none"> پیشرفت سروی ممیزات یک جمعیت جهت تشخیص لزوم دید تنوع 	<p>۶. تاسیس اهداف استراتژیک برای استقرار مجدد کارمندان به خاطر افزایش ظرفیت پولیس جهت ارائه خدمات برای گروه های مختلف در جامعه</p>
		<ul style="list-style-type: none"> پیشرفت پروسه ارزیابی و تخصیص منابع لازم 	<p>۷. اجرای ارزیابی جامع دستورالعمل استقرار مجدد به خاطر تشخیص و از بین بردن موانع برای استخدام گروه های که از قشر خاص نمایندگی میکنند و تحلیل متقاضیان نا موفق</p>

		<ul style="list-style-type: none"> استفاده پالیسی های جدیدالتعریف به حیث اساس آموزش 	<ul style="list-style-type: none"> ۸. تاسیس میکانیزم جهت اطمینان اینکه تمام اعضای بورد مصاحبه تعهد برای تعیین خدمت درپولیس و مساوات جندر را درک و نشان داده باشند
		<ul style="list-style-type: none"> تعریف پلان با مدت زمان و مسئولیت ها برای پروسه ارزیابی 	<ul style="list-style-type: none"> ۹. پیشرفت یک پلان جهت ارزیابی تمام پالیسی ها و دستورالعمل ها برای اطمینان اینکه حساس به جندر و تنوع باشد
		<ul style="list-style-type: none"> آموزش تمام آموزگاران در مورد پالیسی های جدید تشخیص خالیگهای آموزشی و دیزاین دوباره پروگرام ها جهت تظاهر خالیگها 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۰. انسجام در پروگرام آموزش پالیسی و دستورالعمل جدید برای تمام کارمندان جدید و خدمتی پولیس
		<ul style="list-style-type: none"> تشخیص زنان در تمام سطوح پولیس جهت اشتراک در پروگرام تربیوی 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۱. پیشرفت یک پروگرام تربیوی برای کارمندان
		<ul style="list-style-type: none"> تحلیل نیازمندیهای زنان و مردان و پیشرفت ابتکارات و پالیسی ها جهت تظاهر این نیازمندی ها 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۲. ارزیابی ابتکارات دوستانه فامیلی که تمام نیازمندی های کارمندان پولیس را منعکس میسازد
		<ul style="list-style-type: none"> تشخیص اقدامات دسپلینی و آموزش تمام آمرین در مورد اخذ اقدامات تادیبی 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۳. پیشرفت پروسه ها جهت تقویت حساب دهی آمرین برای نشان دادن رفتار ناشایسته کارمندان با احترام به تبعیض و آزار محیط کاری
		<ul style="list-style-type: none"> تحلیل سیستم موجود ارزیابی شکایات و اطمینان بر قابل دسترس بودن مشخصاً برای زنان و گروههای اقلیت 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۴. تاسیس یا ترقی اهداف موجود درپروسس شکایات مردم علیه پولیس
		<ul style="list-style-type: none"> ترتیب علامه ها جهت سنجش تعهد به مساوات جندری با بورد ارزیابی 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۵. تاسیس میکانیزم ها تا جایکه تمام اعضای بورد پیشرفت ارزیابی تعهد به مساوات جندری را درک و نشان دهند
		<ul style="list-style-type: none"> تشخیص نیازمندی به امکانات/وسایل 	<ul style="list-style-type: none"> ۱۶. تاسیس میکانیزم برای تخصیص امکانات، ووسایل شایسته جندر

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

ارزیابی و مشورت

- دستورالعمل ها و پروتوکول 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 پروتوکول های موجود یک درک واضح که پولیس برای خدمت و حمایت از تمام اقشار جامعه شامل زنان و گروه های که از قشر خاص نمایندگی میکند را انعکاس میدهد .
- مشوره با انجمن های مردان و زنان پولیس برای شناخت ضروریات برای تغییرات
- دستورالعمل ها و پروتوکول ها را با گروه های جوامع شامل ارگان های زنان، بازمانده های خشونت ها، و دیگر سکتور ها مثل صحت، معارف، سیستم های قضائی و جزائی از طریق محلات اجتماعی و غیره جاده های پولیس مذاکره نمائید .
- یک پروسه متداوم ارزیابی را جهت تصویب دستورالعمل ها و پروتوکول ها به خاطر انعکاس تغییر علاقه مندی ها و نیازمندی های جامعه تاسیس کنید. ۳۳

تعهد

- اطمینان دهید که دستورالعمل ها و پروتوکول های تجدید نظر شده توسط مقامات زیربت حمایت میشود، که منابع مالی برای تکمیل و گنجائیدن معلومات جدید در تمام برنامه های آموزشی تخصیص داده شده است. ۳۴

هر پروسه ریفورم حساس است و مدیریت استراتژی یکی پلان شده را لازم دارد. با درک اینکه مسئولیت پولیس خدمت و حفاظت از جامعه است، ملکیت محلی مهم است که یک پروسه موثر و مقاوم ریفورم را ایجاد کنند. نه در کشور های بعد از جنگ و مترقی نه ارگان های پولیس ونه مردم که خدمت میکنند مفعول ریفورم ملاحظه میشوند. و مانند این، مثال ها و معلومات ذیل در مورد گنجاندن جندر در ریفورم پولیس جهت نگرش نیازمندی ها و ظرفیت های مشخص محلی باید تصویب شود، مهم است به یاد داشته باشید که مردان یک نقش اساسی را در پروسه ریفورم جندر به اساس جواب دهی پولیس بازی میکنند. مردان در موقف قدرت قادر هستند که نفوذ خویش را برای تقویت و رهبری ریفورم به کار ببرند. مثل قهرمان ها به افراد انفرادی نقش رهبرها داده میشود، متحدین و دانشمندان در یک ارگان مشخصاً گفتگو را بالای موضوعات حساس بالقوه با رئیس سکتور امنیتی تقویت میکنند. ۴۱ در بین رتب ، مردان که فرصت ها را جهت ایجاد میدان بازی برای تمام افراد پولیس که قادر به رهبری هنگام تصویب پالیسی ها و دستورالعمل های جدید که در مثال گفته شد هستند هموار میکنند. استخدام افسران مرد پولیس در مذاکرات در مورد نیازمندی برای مساوات جندر یک فرصت برای منتشر کردن معلومات و تشخیص ساحات مقاومت میباشد. بدون اجیر کردن و حمایت اکثریت در یک ارگان پولیس هیچ ابتکار در ایجاد تغییر موفقانه و قابل تحمل بوجود نخواهد آمد .

۴.۱ پلان های جندر برای عمل

نقاط ورودی زیرین بایش را در بعضی از طرق که جندر میتواند در ریفورم پولیس گنجائیده 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 دارند را مهیا سازد. به اساس تشخیص یک پلان عمل میتواند جهت تشخیص ساحات برای جوابگوئی و کدام وظایف به سر برسد پیشرفت نماید.

ذیل یک نمونه پروتوکول 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 پروتوکول میان مرکز وبانو برای صحت بومی و خدمات پولیس اوتاوا میباشد.^{۴۵}

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

- ارزش، احترام و قبول اهمیت اعتقادات مشخص فرهنگی و باستانی
- احترام متقابل میان خدمت‌گذاران 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.

تعریف 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 خدمت‌گذار در جامعه
۳. اشتراک به کمیته‌های مربوط جهت آوردن موضوعات برای توجه پولیس

نقش خدمات پولیس

۱. تامین امنیت و مصئونیت تمام افراد در جامعه - با آگاهی اینکه گروه‌های مشخص زیاده‌تر جذب پولیس هستند و تحت حمایت قرار دارند.
۲. کار همکارانه با گروه‌های اجتماعی و نمایندگی‌ها جهت تامین اینکه نیازمندی‌های واحد‌گروها در احکام خدمات پولیس 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.

تعریف مرام احزاب این مرام احزاب است جهت:

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

توسعه

- ترجمه تمام دستورالعمل‌ها و پروتوکول‌ها به زبان‌های مربوط و پست کردن آن به تمام حوزه‌های پولیس در محلات برجسته، 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 در سطح عالی قرار دارد پست گردد و با یک کمپاین معلوماتی عامه همراه باشد. ۴۵.

۴.۳ دستورالعمل‌ها و ابتکارات بالایی خشونت‌ها بر اساس موضوعات حساسیت جندر

قسمیکه خشونت‌ها بر اساس موضوعات حساسیت جندر یکی از تهدیدهای عمومی به امنیت عامه است (در بخش ۱، ۳ مشخص شده)، این مسئولیت پولیس است که پروسه‌های دشوار و با هدفمند را برای نشان دادن آن تامین نمایند. این شامل بازجویی فعال، دستگیری، بازداشت، و تشویق پیگرد جرایم خشونت‌ها بر اساس موضوعات جندر، همچنان فراهم ساختن حمایت شایسته و ارجاعی برای تمام قربانیان خشونت‌ها بر اساس موضوعات جندر میباشد.

تمرین‌های خوب جهت تظاهر خشونت‌ها بر اساس موضوعات جندر شامل:

ابتکارات دستورالعملی:

- ریفورم تقرب مهارت‌های پولیس به عنوان یک بخش بزرگتر مفهوم قاعده قانون - شامل ریفورم قوانین که مستلزمات جوابگوئی پولیس را در قضیه‌های خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر امر میکند. مثال: پالیسی الزامی بازداشت جای که زمینه‌های معقول برای دستگیری موجود است، یا یک سیستم راپور دهی الزامی برای خشونت‌های خانوادگی.
- ایجاد پروتوکول‌ها و دستورالعمل‌های جامع در مورد موضوعات خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر شامل: جواب به تماس‌های خشونت‌های خانوادگی، پذیرش قربانیان مرد و زن خشونت‌های جنسی، فراهم آوری ارجاعات به قربانیان ضد همجنس‌گرایی، و بررسی قضایای قاچاق انسانی.
- تشریک مساعی با عمل‌کننده‌های صحت، تعلیم و تربیه، عدلیه، و جامعه مدنی جهت تامین جوابگوئی موثر به خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر - ایجاد پلان‌های عمل مشترک، پروتوکول‌ها و سیستم‌های ارجاعی.
- جمع‌آوری اسناد جامع و یکنواخت در مورد جرایم خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر برای نظارت اهداف و دفاع از منابع لازم.
- ابتکارات اضافی پروگراماتیک و ساختاری دگر:
 - پیشرفت واحد‌های آموزش شده متخصص در بین ارگان‌های پولیس جهت جواب‌دهی موثرتر به خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر (بخش ۵.۳ را ببینید)
 - فراهم آوری آموزش‌های عالی برای تمام افسران پولیس در مورد جوابگوئی موثر به اشکال مختلف خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر (بخش ۴.۱۲ را ببینید)
 - ایجاد خط‌های عاجل تلفون برای دریافت تماس‌ها در مورد خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر

- براه انداختن کمپاین‌های مطبوعاتی بلند بردن سطح آگاهی در مورد موضوعات خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر، جهت اطمینان اینکه بازماندگان از حقوق و خدمات پولیس مربوطه شان با خبر اند، و ارائه یک پیام عام واضح از ناتوانی پولیس در قبال خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر. ۴۷۰
- دخالت با مردم از طریق کمپاین‌های توسعه‌ی ضد خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر.

۴.۴ حوزه‌های پولیس زن/واحد‌های متخصص

زنان اکثر آبی میل به درج شکایات با پولیس بنا به دلایل گوناگون هستند: رسوم فرهنگی عمل متقابل میان زنان و مردان را محدود میسازد، نورم‌های اجتماعی زنان را از صحبت در مورد خشونت در میان خانه باز میدارد، و ناتوانی سرتا سر پولیس جهت پروسس شکایات را نشان می‌دهد ۴۹. بر علاوه آنها بیشتر احساس ترس، شرمندگی، خجالتی و بی میلی برای دخیل شدن در سیستم‌های پولیسی و قضائی را میکنند. راپور احصائیه 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. ۵۰

جدول ۶ قوای پولیس گیانا، در برخورد با خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر

در گیانا، قوای پولیس گیانا جهت تاسیس یک شبکه برای تقلیل خشونت‌ها به اساس جندر خانوادگی با ارگان‌های دولتی و غیر دولتی کار می‌کند. نتیجه این ابتکار شامل آموزش در مورد عمل خشونت‌های خانوادگی به صفت اجزای الزامی برنامه آموزشی در کالج پولیس گیانا شده بود: حوزه‌های پولیس که حالا دارای مکان برای مصاحبه با اشخاص که در مورد خشونت‌ها 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 ساحه تعهد کرد. ۴۸

در پاسخ، حوزه‌های پولیس زن و واحدهای خشونت خانوادگی در تعداد از کشورها شامل: آرژنتین، برازیل، کولمبیا، کوستاریکا، اکوادور، هندوستان، لایبیریا، نیکاراگوا، پیرو، یوروگوای، سری لیون، افریقای جنوبی، و بریتانیا تاسیس گردید. این حوزه‌ها 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 اکثر آبی یک تعداد افسران متخصص پولیس را با کارکنان صحتی، اجتماعی، و حقوقی و دگر متخصصین جهت تشکیل یک تیم که بتواند به قضایای خشونت‌ها به اساس موضوعات جندر شامل خشونت خانوادگی و تجاوز جنسی بالایی زنان و کودکان جوابگو باشند، ترکیب میکنند. بر علاوه آنها بالایی افزایش آگاهی حقوق زنان در جامعه به سطح بالا متمرکز است.

یک مطالعه که در کشورهای امریکای لاتین (ارجنتین، برزیل، کولمبیا، کوستاریکا، اکوادور، 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 میکنند ۱۵۴. اگر چه تفاوت ها 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 یا 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 منحصراً زنان اند.
- 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، صحتی و روانی که استفاده کننده ها اکثراً 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 ساحات 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 دهند که زنانی که مصمم اند تا فشار وارد آرند تا طی تغییراتی دوسیه هایشان به محاکم محول گردند، این تغییرات را مشاهده نمایند.

آمار بر ردیابی شکایاتی که بدست رسیده اند متمرکز اند نه ملزماً از نتایج بدست آمده یا بر اشکالی خشونت هاییکه علیه زنان اتفاق میافتد.

حوزه های پولیس زن از بقیه پولیس مجزا اند، اکثراً 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 ها را ترکیب میکنند وجود دارد.

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

هرچند حوزه های پولیس زن در تعامل با موارد بر اساس حساسیت جندر یک وسیله یی برای 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 واحد ها/حوزه ها شامل ذیل میباشد:
- 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 یی 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.^{۵۲}
- حوزه های پولیس زن خدمت بزرگی را برای یک قشری از جامعه که اکثراً از نظر افتاده اند ارائه داشته است. بقصد کار در راستای ارائه خدمت موثر تر، چالش ها و خطر های موجود مستلزم آنند 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 هستند، میتوانند راه را بیشتر بسوی به حاشیه راندن خشونت های جنسی و خدمات حمایتی از قربانیان باز نمایند.

اولین گام، پروسه تشخیص/بازجویی باید معلومات مهمی را مانند علاماتی که میتوان تأثیرات ریفورم را توسط آن تعقیب نمود. در ذیل نمونه‌ی از یک محیط کاری تشخیص محیطی در مورد استخدام و نگذاشت زنان که بر اساس جزء از تشخیصی که در ایالات متحده آمریکا بکار بسته شده بود، میباشد .

اسباب ریفورم سکتر امنیتی در مورد
تشخیص، نظارت و ارزیابی
و جندر را مشاهده بفرمایید.

تشخیص محیطی ساحه کاری

شیوه سازی شامل :

- جمعآوری معلومات از طریق برآه انداختن سروی های مختار افسران زن و مرد دارای رتب متفاوت .
- مصاحبه و مشاوره با شرکای مهم داخلی (بطور مثال: مدیر استخدام و انتخاب)، شرکای خارجی (مانند هیئت های پولیس محالی و سازمانهای جوامع مدنی شامل زنان، مردان و گروپهای زنان و مردان همجنس گرا .
- مرور پالیسی ها و دستورالعمل ها، مخصوصاً آنهاييکه در ارتباط به آزار و اذیت جنسی استند .
- امتحان از معلومات احساسی مانند استخدام و تعداد انتخاب

معلومات باید از ساحاتی که زنان از روی عنعنات با موانع ذیل مواجه اند :

- استخدام و انتخاب
- انجمن های تریبوی
- آزار و اذیت جنسی
- قبولیت از طرف هموعان و ناظرین
- موشاظبت دوران حامله گی و اطفال
- تجهیزات و یونیفورم ها
- نگهداشت
- ترفیعات

همچنان معلومات باید در موارد ذیل جمعآوری گردد :

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

نتایج تشخیص شامل ذیل اند :

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

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 راه های جدید برای حل جرایم و تامین نظم و بهبود مصنونیت جامعه . زمانیکه مهارت پولیس بر اساس نیازمندی جامعه به حیث دستیابی به مهارت های پولیس شناخته شده بکار برده میشود، پولیس نیازمند آنست تا نیاز های گوناگون امنیتی مردان، زنان، دختر ها م پسرها را دانسته و در نظر داشته باشند .

فهرست جندر برای مهارت پولیس بر اساس جامعه

- ✓ حصول اطمینان که خواست سیاسی و حمایت برای جوابگویی به موضوعات در ارتباط به جندر در جریان اجرای ریفورم وجود دارد .
- ✓ ارائه منابع مالی، هر چند که محدود باشند، برای اجرای تعهدات سازمانی برای ریفورمی که جوابگوی مسایل جندر است .
- ✓ تثبیت هویت بازگران مهم یا به اصطلاح قهرمانان در بین پولیس برای تضمین، تبارز اهمیت، شناخت و جوابگویی برای تمام نیازهای جامعه شامل نمایندگی کردن از پولیس جامعه ای 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 آموزش های مشترک، گزمه های مشترک و خدمات ارتباطی با مردم شامل سازمانهای زنان و گروپ های محلی که به نمایندگی از گروههای که کمتر نماینده استند کار میکنند .
- ✓ تدویر جلسات منظم بین پولیس و مردم در موقعیت هایی که از فعالیت های سیاسی خنثی اند بطور مثال مراکز بغیر از مراکز حوزه های پولیس برای افزایش شرکت اعضای متزلزل جامعه بویژه زنان .
- ✓ ایجاد سیستم ها 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، دختر ها و پسر ها. شناخت اینکه برای پولیس مهارت های کاربرد انگیزه های برای ایجاد تغییر که ابتکارات متنوعی مانند: کمپاین های تعلیمی و تریبوی هدفمند، نظارت با پشت کار، رفتار تادیبی که توسط پروسه های مرورکننده داخلی یا نظارت ملکی حمایت میشوند.

ایجاد خدمت پولیس
نمونه و موثرتر

۴.۶ تشخیص و ارزیابی

نظارت و پروسه های پالیسی سازی میتوانند چالش ها و نکات عمده افزایش استخدام، نگهداشت و پیشرفت زنان را معلوم دارند. بازجویی/تشخیص میتواند بوسیله ارگان مستقلی از پولیس مانند خیرسانی از طرف وزارتی که مسؤولیت پولیس را دارد یا گردانندگان دیگریکه در پروسه ریفورم شامل اند شامل سازمان های جامعه مدنی برآه انداخته شود. بحیث

۴.۷ استخدام

بطور مثال: در افغانستان وضعیت پست و ممیزات نظامی پولیس احتمالاً عواملی را برای زنانی که در افغانستان تفکر تجزیه جنسی به آنها افهام شده، بطور بینظیر مستعد آند تا از عهده موارد خانوادگی و داخلی برآیند و همین در تعامل با مظنونین طبقه زن آنها بیکه در معرض خطر بیشتر سوء استفاده جنسی استند، مهم استند، فراهم میکند. تلاشهایی برای جذب شمار زنان بیشتر شامل جذب زنان به لیلیه ها در اکادمی پولیس کابل و به آموزش هایی که به زنان در بیژ منطوقی بغلان که نمیتوانند برای مدت مدیدی دور از خانواده هایشان باشند، داده میشود.

گروه بحران بین المللی^{۵۸}

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

شرح وظایف روند استخدام را رهنمایی میکند، بنابراین، یک اقدام برای تامین روند های استخدام بازتر اینست که شرح وظایف تجدید گردند تا مهارت های را که برای پولیس معاصر لازم بازتاب نماید. در ذیل فهرست پیشنهادی که این پروسه را راهنمایی 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.

- شرح وظیفه از طرف یک متخصص حقوقی مرور گردیده تا اطمینان حاصل گردد که تماماً مربوط همین وظیفه است .
- شرح وظیفه فعالیت های مهارت های پولیس محلی را همرا با وظایف تطبیق قانون سنتی شرح و تاکید میدارد .
- شرح وظایف دانش، مهارت ها و صفات ذیلرا تاکید میدارد :
 - قابلیت مفاهمه با اعضای مختل جامعه
 - داشتن دانش ارزشیابی تنوع فرهنگی
 - داشتن قابلیت برای مهار وضعیت های خشونت آمیز
 - داشتن قدرت تشکل و کار اشتراکی با گروههای اجتماعی
 - داشتن قابلیت برای مفاهمه با گروههای متنوع مردم
 - داشتن قابلیت برای توسعه و اولویت دهی راه حل های برای جرایم و مشکلات روزمره جامعه
 - داشتن قابلیت برای تاکید بر تعقیب ارزش های متنوع .
 - داشتن قابلیت کار مشترک با آژانس های خدماتی اجتماعی و دولتی
 - داشتن قابلیت شناسایی اقدامات فعال برای جلوگیری از وقوع مشکلات و بهبود وضعیت های زندگی اجتماعی
 - داشتن قابلیت برای به عهده داشتن اولویت های در وضعیت های وخیم

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

۴.۸ نگهداشت

کمپاین های هدفمند استخدام به اندازه توانایی پولیس در نگهداشت مستخدمین جدید موثر اند. بر حسب هزینه های بلند براه اندازی کمپاین های استخدام و افسران آموزش، سیستم اجرایی پولیس نیازمند نگهداشت میزان بویژه زنان و گروههای که کمتر نماینده جامعه شان استند میباشد .

اکادمی های آموزشی	گروپ استخدام	کمپاین استخدام
<ul style="list-style-type: none"> • مریمان زن و مرد • آموزش مشترک مستخدمین زن و مرد . • حصول اطمینان از اینکه آموزش با مسئوولیت های خانوادگی سازگار است . • ارائه آموزش جداگانه برای زنان در محیط های که فرهنگ موجوده متقاضی است . • ایجاد سهولت ها برای زنان در حوزه های آموزشی . • برآه اندازی آزمایش های فزیکه که انعکاس دهنده وظایف عملی پولیس است- آزمایش افسران پولیس موجوده برای ایجاد معیار های نمایش خوب . • حصول اطمینان از اینکه زنان در اکادمی های فعال جایکه میزان اخراج روبه افزایش است، تجرید نیستند . • تمرکز برای حصول اطمینان از بوجود آوردن محیط مطمین جذب استخدام برای اینکه چطور بیشتر با رویارویی های فزیکه تعامل صورت گیرد و نه نظر قوت فزیکه . • 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). • 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 . • ایجاد کمیته های آموزشی برای مرور تمام مواد آموزشی و اطمینان حاصل گردد که جوابگوی مسایل بر اساس حساسیت جندر باشد 	<ul style="list-style-type: none"> • انتخاب افرادیکه پالیسی های استخدام کارمندان جدید را دانسته و حمایت میکنند . • آموزش افسران در مورد جندر و موضوعات متنوع دیگر . • حصول اطمینان از اینکه یک تیم اعضای زن و مرد هر دو را داشته باشد . • اعضای تیم دوستانه و خوش برخورد باشند . • حصول اطمینان از اینکه تیم قادر به جواب دادن سوالات در مورد پالیسی های دوستانه خانوادگی استند . • مشمولیت اعضای ماهر از جامعه و افسران زنان در هیئت های مصاحبه بطور شایسته . • ایجاد پرسشنامه ها و سیستم های سنجش برای انعکاس شرح وظیفه جدید هیئت مصاحبه کننده و نظارت اعضای تیم برای دریافتن اینکه اگر عضوی پیوسته پایین تر از بعضی گروههای قرار دارد . 	<ul style="list-style-type: none"> • پالیسی های استخدام و شرایط انتخاب برای محو تبعیض منظمآ ارزیابی میگردد . • اهداف در همراهی با ستراتیژی واضح استخدام توسعه داده میشود. سکوی پکن-حضور زنان . • توسعه مواد بر اساس حساسیت جندر، بروشر ها و پوستر ها که زنان و مردان را در اجرای وظایف مختلف شان شرح میدارد . • توزیع معلومات در مورد فرصت های کاری در جاهاییکه زنان بحیث بقالها دارندگان کلپ های بدن سازی و غیره تجمع میکنند. • برنامه سازی آموزش ها برای بعضی گروهها برای حصول اطمینان از اینکه آنها واجد شرایط دخول استند (بطور مثل: آموزش های فزیکه برای زنان . • برآه انداختن سروی در مورد افسران حاضر در جمعیت مورد هدف تا بیاموزند که چطور استخدام شده بودند، چه چیزی بحیث یک افسر پولیس آنها را رضایت میبخشید و کاربرد این معلومات در در کمپاین های استخدام . • برنامه های محرک کننده برای خدمتگزاری به افسران پولیسی که افراد با استعداد جدید را از جوامع مورد هدف استخدام مینماید . • طرح های دخولی ضمیموی که افراد با استعداد را از گروه هایکه کمتر نماینده جوامع شان استند تشویق نموده تا به پست های بالاتری راه یابند . • کمپاین معلوماتی عامه که گروه های کمتر نماینده شامل محضر ها هدف قرار میدهد .

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 از اینکه تجهیزات و مواد لوژیستیکی بویژه سهولت های بهداشتی، جاهای بودوباش، یونیفورم مخصوص و مواد دیگر مورد ضرورت افسران زن و تمام نیاز های افسران بر آورده شده است .
- ایجاد برنامه های نظارتی که نشان میدهند تا تمام کارمندان ملکی، افسران جدیداً فارغ شده، زنان و یا مردان از آن مستفید میگردند?? .
- حصول اطمینان از پالیسی هایی در ارتباط به پرداخت، انتفاع، حقوق تقاعد و یا شیوه های مکافات 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 چندر شامل پروگرام های آموزشی در مورد آزار جنسی و آگاهی دهنده مسایل چندر به شکل حتمی " . ایجاد انجمن های کارکنان مانند انجمن کارکنان زن تا برای افسرانی که از گروههاییکه کمتر نماینده جوامع شان هستند حمایت نموده تا بتوانند از حقوق شان دفاع نمایند، نظریات شان را برای بهبودی در اجراءات پولیس ارائه بدارند، آموزش های انفرادی برای افسران مهیا بدارد، در تخفیف سطح تبعیض همکاری نموده و در ارتباط به بعضی موضوعات فشار های وارده را بر افسران انفرادی کاهش دهد .
- حصول اطمینان از اینکه گروههای مورد هدف در سطح دخول به خدمت بیشتر متناز یا در وضعیت پایین و وظایفی با پرداخت کم نیستند .
- تاسیس برنامه های آموزش سریع برای گروههای مورد هدف همراه با آموزش های مورد نیاز .
- نظارت میزان نگهداشت برای شناسایی موانع یا ساحاتی که اهداف به آنجا نرسیده باشد .
- تماس گسترده افسران عالیرتبه (هر دو افسران داخل نظام و بیرون نظام) از یک گروه ویژه مورد هدف تا برای پیشرفت امور و ترسیم مسؤولیت ها نقش نمونه ایفاء نمایند .
- نظارت میزان نگهداشت برای شناسایی موانع یا ساحاتی که اهداف به آنجا نرسیده باشد .
- تماس گسترده افسران عالیرتبه (هر دو افسران داخل نظام و بیرون نظام) از یک گروه ویژه مورد هدف تا برای پیشرفت امور و ترسیم مسؤولیت ها نقش نمونه ایفاء نمایند .

۴.۹ منابع بشری

پالیسی ها و اجراءات منابع بشری بطور سنتی به تمام نیاز های مردان جوابگو بوده است. پالیسی های در ارتباط به ساعاتی 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 شانرا شفت میکنند، متمرکز است. همچنان پذیرفته شده بود که خانم های افسران مرد از عهده مواظبت خانواده 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 ریفورم 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 مستفید میساخت بلکه میزان زندگی کاری را که بنوبه خود پروسه نگهداشت و کفایت را افزایش میداد، همچنان برای کارکنان مرد بهبود میبخشید .

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

- ساعات کاری ملایم برای شفت نمودن کار و اختیارات مرخصی ها
- فرصت های اضافه کاری و تسهیم کار برای زنان و مردان پالیسی های که واضیحاً شرایط بارداری ملایمت، عدل بودن و مصوون بودن آنها شامل کار سبک و تعدیل وظایف جاری تشریح نموده باشد
- ارائه مرخصی های کافی در زمان بارداری و بعد از زایمان
- فرصت های مواظبت روزانه و در اوقات فراغت
- فرصت 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، مییابد. علاوه بر این، برای تغییر پالیسی ها سازمان های پولیس لازم دارند تا اطمینان دهد که افسرانیکه از این اختیارات سود میبرند بی مسؤولیت و یا کم بها شمرده نمیشوند که بوسیله آن پیشرفت، فرصت ها و یا ترقی آنان متاثر 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، مینمایاند. زنان از حضور در مقام ها پایتتر ادامه میدهند. در هندوراس، زنان تقریباً ۲٪ افسران پولیس و فقط در مقام های بالاتر را در پولیس تشکیل میدهند ۶۲ .

اقداماتی برای افزایش پیشرفت

- موضوعات و شرایط ترفیع 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، مرور 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)
- استفاده از هیئت های مرور کننده مستقل و مصاحبه کنندگان بیرونی برای تقلیل تعصبات یا ترفیعات داخلی از طریق یک شبکه جا افتاده حصول اطمینان از دسترسی مساویانه به آموزش های 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 هیئت های دهنده تا پست هاییکه طبیعتاً توسط افسران زن پیش برده میشوند مانند: واحد های خشونت های بر اساس جنس، 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 بها ندانند .

جدول ۹

افزایش نگهداشت و استخدام افسران پولیس زن در مکزیک جدید در ایالات متحده^۱

در دیپارتمنت پولیس البوکورک در مکزیک جدید امریکا پروژه بی بنام پروژه محیط کاری جدید برای زنان توسط دیپارتمنت کار امریکا تاسیس و توسط سازمان غیر دولتی انستیتیوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمت 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 نگهداشته میشدند. پروژه شامل ابتکارات ذیل بود :

- ارزیابی محیطی ساحه کاری: توسط سازمان غیر دولتی انستیتیوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمت براه انداخته شد که شامل سروی های در مورد افسران زن و مرد مجهول الاسم، مصاحبه با شرکای مهم، تجدید نظر در پالیسی ها و دستورالعمل ها و ارزیابی معلومات آماری .
- پلان براه اندازی اقدامات و تیم اجرایی: سازمان غیر دولتی انستیتیوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمت 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 مسوول اجرایی باشند را ایجاد نمودند .
- حصول اطمینان از خواسته های سیاسی: استخدام و نگهداشت 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 اناث و افسران از اقلیت ها بود را احتوا میکرد که هدف آن لست استخدام بود .
- روند گزینش: تمویض هیئت مصاحبه کننده با ویدویی بالفعل از یک واقعه خطیر که چطور مشترکین در برابر تبعیض های محو 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: براه اندازی یک سروی فصلی مجهول الاسم که توسط سازمان غیر دولتی انستیتیوت زنان در تجارت، تکنالوژی و خدمت دیزاین و توسط 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، مربیان آموزش فزیکتی دوره های آموزشی را برای جلوگیری از استخدام زنانیکه از زخم های نامتناسب با هایشان رنج میبردند، تحقیقاتی در مورد موضوعات مواظبت از اطفال نیز براه انداخته شد .

یک توضیحی از جلوگیری سطح پایینتری از آزار جنسی، دستور العمل های رسمی برای حل شکایات اذیت، روندی که مداخله و راه حلی ابتدایی را برای شکایات از محیط کاری کین توزانه مانند برنامه های خبر رسانی، ارائه اطمینان اینکه شکایات تا حد توان پوشیده نگهداشته خواهند شد، شرحی از سطح مجازات هاییکه ممکن برای ارتکاب تجاوز از پالیسی ها تحمیل خواهد شد، روند گزارش دهی شکایات با تاکید بر دوسیه سازی شکایات در چندین ساحتی مانند:

- هر یکی از دیپارتمنت های نظارتی
- هر یکی از افسران امر
- هماهنگ کننده تعیین شده تنوع
- بخش ارتباطات انسانی آژانس تطبیق قانون
- کمیسیونی که از آژانس تطبیق قانون نظارت بعمل میآورد.
- بخش روابط بشری شامل در اجزای سیاسی
- دفتر امور کاری دولتی که مسئول تطبیق قوانین در مورد مسایل تبعیض استند.

ترتیب جداول زمانی و راه حل های شکایات برای اذیت جنسی بیانیه ایکه طی آن حقوق اشخاص شاکی باید در نظر گرفته شود، قوانین مرور کننده زمانی برای دوسیه نمودن شکایات افراد ملکی و برقراری ارتباطات برای آژانس های مدیریتی، نام و تلفون نمبر اشخاصیکه اگر مستخدم در مورد پالیسی سوالی داشته باشد.

زمانیکه پالیسی ها و لوایح اداره توسعه داده شوند اقداماتی برای حصول اطمینان که تمام افراد پولیس و آنهایکه با پولیس در ارتباط اند از پالیسی ها و لوایح جدید آگاهی دارند.

آمر پولیس میتواند یک بیان پالیسی تحمل زیر صفر را برای اجرای تعهدات پالیسی صادر نماید.

کمپاین های افزایش آگاهی های عامه و توزیع را برای عامه از طریق ارگانهای نظارتی جوامع مدنی یا گروههای اجتماعی ایجاد نمایند.

تاسیس مکانیزم ها برای نظارت و گزارش خشونت های در ارتباط به پالیسی ها (بطور مثال: شماره تلفونهای عاجل و روند های گزارش دهی مجهول التام).

توزیع و نشر پالیسی از بین حوزه های پولیس تهیه آموزش در مورد پالیسی برای خدمتگزاری برای اعضاء و داوطلبان و ترکیب معلومات در مورد پالیسی در برنامه های آموزشی برای استخدام جدید.

- ارزیابی نظارت نزدیک از افسران زن که در گذشته از آزار جنسی شاکی بودند.
- ترغیب افسران عالیرتبه طبقه اناث 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.
- براه انداختن یک سروی برای زنانیکه مستعد ترفیع اند و بدست آوردن بینشی که چرا زنان درخواست و یا در درخواست نمودن کوتاهی میکنند.

تامین انجمن های پولیس و فرهنگ عاری از تبعیض و ترقی دهنده حقوق بشر

۴.۱۱ لوایح براه اندازی و پالیسی های در مورد تبعیض، آزار و خشونت

جز اینکه افسران یکی دیگر شانرا را احترام نمایند، این مشکل است که از آنها توقع برده شود تا جوامع چند-فرهنگی که آنها برای آن خدمت میکنند احترام نمایند. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس^{۶۴}

روش های واضح و لوایح براه اندازی لازم دارند تا با استفاده از مشاوره و روند های جامع توسعه داده شوند تا برحسب 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 براه انداخته شود.

فهرست پالیسی های آزار جنسی

- بیانیه ای که طی آن ارگان پولیس از حقوق هر کسی برای آزادی آنها از آزار جنسی در ساحتی حمایت میکند، آزار و اذیت بر اساس مسایل جندر، جنس، نژاد، تعیین جنسیت، سن، معلولیت یا تفاوت های دیگر غیر قابل قبول است.
- بیانیه ایکه متجاوزین را برای ارتکاب 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 آزاردهی 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 بد اخلاقی دانسته شده و بر حسب آن باید پیگرد و مجازات گردند.
- تعریف و مثال های از رفتار اذیت کننده که به آسانی میتوان درک کرد.

۴.۱۲ آموزش جندر

برای شرکت دادن شیفتی در اجراءات پولیس و فرهنگ ساختاری، آموزش در مورد ریفرم 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 آند تا در سطوح آموزش پولیس از کورس های مقدماتی تا تکرار شدنی جا داده شوند. مسایل مربوط به جندر باید در تمام ساحات آموزشی تمرکز داده شود و آموزش باید در میزان عمیق در مسایل جندر شامل کرده شوند.

وسایل آموزش جندر را برای افراد سکتور امنیتی مشاهده کنید

عناوین آموزش جندر شامل موضوعات ذیل اند:

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

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 جمعیت ملل متحد در آموزش افسران پولس در بخش جندر و در معاونت با قربانان خشونت ها خانوادگی کمک نموده است. آموزش متمرکز بر آنست که چطور با موارد خشونت ها خانوادگی به پش برده شوند، حصول اطمنان از آنکه چطور افسران با جدت چن چن تجاوزات را بدانند و در بعض موارد تهه اقدامات وقاو لازم م باشند. اوسکار رس هماهنگ کننده برنامه ها آموزش خشونت داخل در هندوراس گفت: در ابتداء، مقاومت ها از طرف روسا پولس در آنستتوت ها تربو وجود داشت ول ما ترتب آنرا دادم تا به بفهمانم که ان ک موضوع مهم است. حالا آنها قوترن متحنن ما استند.

! عناوینی برای آموزش پولیس موثر تر

آموزش برای ریفرم رسمی

- آغاز تمام جلسات آموزشی با ارائه خطابه بازی از طرف افسر پولیس عالیرتبه میتواند اهمیت عناوین مورد بحث را که نشان دهنده تعهدی در ریفرم رسمی بود، را مفصل تر میساخت،
- موضوعات 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.
- تهیه 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 بعمل میاید 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 پیروسی و تحقیقات شکایت بطور عادلانه،
- آموزش افسران زن و مرد که چطور بتوانند جوابگوی تمام انواع جرایم بویژه جرایم بر اساس مسایل جندر باشند .

۴.۱۳ نظارت ملکی

وسیعاً دانسته شده است که با مصرف، همکاری و شرکت جوامع مدنی و محلی، پروسه ریفرم میتواند ارتباطات سنتی پولیس و مردم را دوباره شکل دهد که بر حسب بعضی اجراءات، 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 میتواند تاسیس گردند. در هر یکی از مکانیزم های نظارتی ایجاد شده، حضور مساویانه از گروههای تجرید شده شامل زنان یکی از اولویت ها است .

۵ انسجام موضوع جندر به ریفورم پولیس در محیط های ویژه

بخش ذیل چالش ها، فرصت ها و عناوینی 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 هر یکی از محیط های ویژه باید وفق داده شوند تهیه میدارد.

۵.۱ کشور های بعد از جنگ

تلاشها برای ترغیب بیشتر زنان به پولیس ملی هایتی ... نه تنها به روشی که پولیس تبارز میدهد و توسط جمعیت ها مشاهده میگردد بسیار مهم است بلکه همچنان مونت سازی رفتاری پولیس ملی شمولیت زنان را در نقش های غیر سنتی به حیث گردانندگان و نمایندگان روشن میسازد.

نادین پوچگیریل مشاور ارشد MINUSTAH

در کشور های بعد از جنگ، یک ناامنی وسیعی همراه با اشکالی از خشونت های رو به افزایش توأم با سازمانهای سیاسی که اساساً از بین برده شده اند، اکثراً وجود داشته است. نیرو های امنیتی اغلباً در گیر زدو خورد ها بوده که مرتکب خشونت های بر ضد حقوق بشر در جمعیت های شان میشوند و بنابراین، وسیعاً مورد اعتماد قرار نمیگیرند. شاید یک وسواس مبنی بر تداوم بکار گیری پولیس بحیث وسیله ای فشار در جوامع بعد از جنگ وجود داشته باشد. هر دو، هم توسط قدرت های سیاسی و هم پولیس خود شان. اکثراً نیازی برای یک ریفورم سیستماتیک شامل ریفورم قوانین حکومتی و اقدامات نیرو های امنیتی که چطور در برابر جرایم عکس العمل نشان دهند- و اعمال افراد ملکی- چه چیزی باعث جرم میگردد وجود دارد .

در جریان زدو خورد ها، زنان، مردان، دخترها و پسر ها مورد تحقیر 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 آوردند. موجودیت گسترده 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 ریفورم 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 دایمی که نیازمند بازسازی و تحکیم است، میباشد .

• **هیئت های سرپرست پولیس در سطح ملی:** شامل نمایندگان از جوامع مدنی مانند نمایندگان انجیو ها و سازمانهای زنان، آکادمی 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 آنها ییکه باعث افزایش جرایم بر اساس مسایل جندر و تبعیض میگردد و گزارش دهی این تمایلات به پولیس تا برای کمک به توسعه یک پلان عمل برای ریفورم.

• **خبر رسانی مستقل پولیس:** برای تحقیقات جدی مواردی که پولیس مرتکب میشوند شامل مرگ در جریان توقیف و حد اکثر استفاده از نیرو، تعیین میگردد.

! عناوینی برای تحکیم نظارت ملکی

• جلسات آموزشی مشترک بین پولیس و افرادی که شامل مکانیزم های نظارت ملکی برای افزایش سطح دانش و احترام به نقش شرکای دیگر اند .

• شامل نمودن طریقه های نظارتی، نگهداشتن یادداشت 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 پروسه های تصمیم گیری میتوانند پرورش گردند .

• 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 آگهی بین مردم در مورد موضوعات قانونی و حقوق بشر، شامل اینکه بطور شکایات را در ارتباط به پولیس در دوسیه ها بگنجانند .

• حصول اطمینان از خواست سیاسی از بین جوامع و پولیس (تاسیس رابطه محکم کاری از نزدیک با رهبران سیاسی، سازمانهای مهم، ارگانهای اجرایی و مدیریت عالی در توسعه و افزایش مکانیزمهای نظارت ملکی) برای افزایش شباहत که مکانیزم های نظارت ملکی بطور موثر کار خواهند کرد .

• براه اندازی تحقیقات در مورد پولیس و یافته های توزیع شده عامه

• توزیع یافته های نظارتی به سطح وسیعتری در جامعه، جاهاییکه از طریق رادیو، تیتر و غیره لازم باشد تا برای جمعیت های بیسواد رسانده شوند .

چالش‌های در برابر ریفورم پولیس بر اساس حساسیت جندر

- نیروهای پولیس ملی یگانه نمایندگانی نیستند که دخیل مهارت‌های پولیس میباشند بلکه - دولت‌های ضعیف و شکننده اغلباً دارای چندین آژانس امنیتی انکشاف یافته که در تلاش‌های برای ریفورم سکتور امنیتی نیاز دارند میباشند.
- نیروهای امنیتی شامل پولیس اغلباً مرتکبین جرایم خشونت آمیزی شامل تجاوز جنسی و خشونت جنسی بر ضد اعضای جامعه هستند.
- پولیس ملی اکثرأ در شرایط بدون تجهیزات کار میکنند و معاش کمتر برایشان داده میشود، در حالیکه هنوز هم از آنها توقع برده میشود تا وجایب متغیر شانرا اجراء نمایند. این وضعیت اکثرأ منتج به فساد غیر قابل جلوگیری همچنان بی میلی در اولویت دهی در روند ریفورم میگردد.^{۷۱}
- متعهد بودن به ریفورم پولیس بر اساس حساسیت جندر، زمانیکه میزان جرایم بالا می‌رود 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 اکثرأ به سازمانهای جوامع مدنی مظنون بوده و از کار کردن با آنها بی میل هستند بنابراین برای آنان در ارائه مصارف شان در روند های ریفورم موانع خلق مینمایند.

! فرصت‌ها و عناوینی در مورد ریفورم پولیس بر اساس حساسیت جندر

- ذیل لست فشرده از فرصت‌ها و عناوینی که در جریان ریفورم پولیس در کشور های بعد از جنگ مورد استفاده قرار میگیرند است
- توجه و حمایت جامعه بین المللی میتواند در روند ریفورم نفوذ نماید و حساسیت‌ها را برای نیازمندی‌های هر دو زنان و مردان ترغیب نمایند.
- نیروهای پولیس ملکی بین المللی بطور مثال میتوانند بحیث نقش‌های نمونه برای نیروهای ملکی عمل کند .
- لوایح جندر تعدیل شده و ساختارهای اجتماعی فضایی را برای گنجایش بیشتر زنان که پولیس را بحیث یک فرصت حرفوی 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 گردند .
- اجرای روند ثبت سرجل سربازان/افسران برای حصول اطمینان از اینکه 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 .

- 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 تماماً نیازمندیهای تمام سکتورهای اجتماعی را جوابگو میباشند.

مهارت‌های پولیس ملکی در عملیاتیهای حافظ صلح

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

- در افریقای جنوبی، ماموریتی نظارتی ملل متحد 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.^{۷۲}

- در سیرالیون، حضور افسران پولیس زن در ظرف ماموریت ملل متحد که زنان قادر بودند تا افسران پولیس باشند و اینکه در توسعه نیروهای جدید پولیس نقش مهمی را میتوانند بازی کنند و اینکه آنها باید از طرف همکاران شان مورد احترام قرار گیرند.

- در لایبیریا اولین واحد پولیس که کلاً از زنان تشکیل میشد از کشور هند استخدام شد که توجه جهانی را جلب و نقش‌ها و قابلیت‌های زنان افسر را در عملیات حافظ صلح به نمایش گذاشت. پولیس ملی لایبیریا برای سه مرتبه شمار عادی از متقاضیان طبقه انث را در ماهی که بعد از آن بکار گماشته شدند، دریافت کرد.^{۷۳}

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 ظرفیت در مسایل مربوط به جندر، بویژه زمانیکه تمویل کنندگان بالای حمایت مالی در جریان تجدید پالیسی استخدام متمرکز میباشند، باید اطمینان دهد که شرایط دخول میتواند بوسیله گروه‌های مورد هدف برآورده شده و اینکه واحد‌های مخصوص در رابطه با جرایم بر اساس حساسیت جندر تعامل میکند خوب تجهیز شده اند .

در لایبیریا ملل متحد 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 لیسه‌ها بالا برده شده بنابراین آنها استعداد جذب به پولیس ملی لایبیریا را حاصل خواهند نمود. ان داس نماینده خاص سرمنشی ملل متحد زنان جوان لایبیریا را در مراسم گشایش برنامه خطاب نموده گفت که این فرصتی است که نه تنها سطح آموزش بالا می‌رود 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 .

نتایج

- تا سال ۱۹،۲۰۰۵ واحد حمایت خانوادگی سیرالیون در واحد های فرماندهی پولیس محلی وجود داشت .
- بین سالهای ۲۰۰۴ و ۲۱،۲۰۰۵ مورد محکومیت با دوره های زندان از ۶ الی ۱۲ ماه ثبت گردیده بود .
- تا سال ۲۰۰۵، ۱۰۵ کارمند (شامل پولیس و کارکنان اجتماعی) در افزایش آگهی، حقوق بشر، مهارت های رسانه بی و ارتباطی، حفظ ریکارد ها، تحقیقات جنسی و تحقیقات مشترک پولیس و کارکنان اجتماعی در مورد تجاوزات جنسی بکار انداخته شد .

چالش ها

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

۵.۲ کشور های در حال گزار

کشور های در حال گزار به انهایی اطلاق میشود که از یک سیستم سیاسی به دیگری در حال گزار باشند ولی در آنجا درگیری های دراز مدت اتفاق نیافتاده باشد. در اروپای مرکزی و شرقی یک انتقالی از دوره کمپونیزم به مابعد کمپونیزم صورت گرفت. در اقتصاد سخت کشور های اروپای جنوبی و شرقی پولیس به رهبران سیاسی و سازمانهای دولتی بستگی داشتند که در همچو کشور ها ماموریت های پولیس و یا شبه نظامیان اساساً سیاسی بودند. این سیستم ها قاطعانه کنترل شدند افسران انفرادی دارای کمترین اختیارات بودند و آنها مسئول 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 آورد. نیرو های پولیس شامل انسجام زنان مورد هدف روند ریفورم بود که در یک تلاشی برای فایق آمدن بر موجودیت یک اعتبار 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 گردند .
- ترفیعات توسط موجودیت قوم پرستی متأثر شده که زنان کمتر به رتب عالی بالاتر از تورن و یا دگروال 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 دستگیری 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 .
- بی میلی انجیو ها و گروه های اجتماعی برای دیدار با نمایندگان حکومت و پولیس تا در مورد روند های ریفورم بر حسب موجودیت سطح بلند بی اعتمادی صحبت نمایند .

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

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

- آیا تعهدی 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 زنانیکه میخواهند افسر شوند خدمات روانی وجود دارد و کیها دوباره رنج خواهند برد که اگر روند شکایات جرمی دوام داده شود؟
- آیا شرایط گزینش اساسی مانند ضرورت های تعلیم و تربیه برای حصول اطمینان از نیکه زنان از روند استخدام عادلانه بازمانده اند، مرور شده است؟
- آیا برنامه های انتقالی برای حصول اطمینان از نیکه ضرورت های اساسی زنان برآورده گردیده 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 متحد در افریقای جنوبی حرف بزنند.

حنا یلما عضو ماموریت نظارت ملل متحد 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 ترغیب گزارش دهی مخصوص و روند جامعی دریافت شکایات را بوجود آوردند. این واحد ها اکثراً توسط کارمندان از طبقه اناث به پیش برده میشوند که مخصوصاً برای حمایت خانوادگی و حمایت از اطفال آموزش دیده اند. دانش مجموعی آنها در مورد موضوع به قربانیان کمک میکند 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 وقایع روز به بالا میرو، بر حسب کار واحد ها و تفاهم روبه افزایش در ارتباط به حقوق زنان و موجودیت خدماتی در رابطه به گزارشدهی جرایم بر اساس جندر به جدول مراجعه نمایید. هر چند موفقیت 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 از اینکه 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 اکثراً 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 دعوی برای سوء استفاده 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 وقایعی و مهارت های پولیس در همسایگی با جوامع شان جاییکه پولیس بیشتر مسئول اعمال شان استند، متمرکز باشند .

چالش های موجود در فرا راه ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی

مسایل جندر

- هر چند کمپاین های متنوعی در کار اند، اکثراً 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. بنابراین فرهنگ و روابط موجود جامع در ارتباط به جامعه بهبود نخواهد یافت .
- ناتوانی در تقاضا از زنانی که استعداد عالی دارند تا وظایفی را در پولیس عهده دار شوند.
- مقاومت در برابر سهمیه ها و عمل مثبت در بعضی کشور ها جاییکه یک میدان بازی هموار اشتباهاً درک شده که هنوز هم موجود میباشد .

فرصت ها و عناوینی برای ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی

مسایل جندر

- اعتراض پر هزینه گفتگوی استخدام و نگهداشت زنان بیشتر را حمایت میکند. در شهر های 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 فیزیکی دارد .
- اعتبار آزمایشات فیزیکی 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 کسانی که قادر به ارائه وظایفی که از ایشان توقع برده میشود، دانسته شده اند .

! فرصت ها و عناوینی 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 آیند.
- توسعه یک پلان عمل متوالی که به ریفورم های کوتاه مدت و دراز مدت برای حصول اطمینان از اینکه دست آورد های آنی در ردیف با ریفورم های تشکیلاتی وسیع تر بوجود آمده اند، تمرکز داشته باشد.
- ایجاد یک ارگان مستقلی 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 تغییری از یک سیستم سیاسی به دیگری نمیباشد، پولیس اکثراً بیشتر با نیامندی های دولت بسته است تا به مردم. ریفورم اغلباً بالای انتقال از یک سبک مستعمره ای یا انجمن های پولیس نظامی گونه به انجمن های بیشتر دموکراتیک که برای خدمت و حفاظت مردم تاسیس یافته اند متمرکز میباشد. علاوه بر این، کشور های در حال توسعه از موجودیت سطح لبتد فقر به ستوه آمده اند، فرصت های اقتصادی محدود، شالوده های ضعیف و انجمن های ملی ضعیف - تماماً چیز هایی اند که ارگانهای پولیس را متاثر میسازند .

چالش های موجود برای ریفورم پولیس بر اساس جوابگو بودن به

مسایل جندر

- مخالفت های عمومی برای جوابگویی به مسایل مربوط به جندر بحیث حقوق مساوی و حقوق استخدام.
- اگرچه ارگانهای قانونگزاری رسمی برای حقوق بشر و حقوق تساوی زنان وجود دارد، شناسایی این حقوق بعضاً پیچیده بوده و قوانینی در موازات با آنها مانند قوانین مذهبی و قوانین سنتی اجرای ریفورم بخش قانونگزاری را محدود میکند .
- اکثراً 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 عناوینی برای ریفورم پولیس بر اساس جوابگویی

به مسایل 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 آوردن تغییرات در ساختار ملی حمایت میکنند. آنها میتوانند به ریفورم بر اساس جوابگو بودن به مسایل جندر را حمایت مینمایند .

پلان گزاری

1. حمایت و تعهدات سطح عالی: هر ابتکاری نیازمند داشتن حمایت به سطح عالی میباشد اگر تاثیر آزمون دراز مدت در تغییر فرهنگ پولیس از نظر تشکیلاتی، شامل شناسایی قهرمانان چند از سطح عالی را داشته باشد.
2. ارزیابی چند: برنامه های اصلاحی پولیس نیازمند آند تا مسایل ابتدایی مربوط به چند و امنیت را شامل ظرفیت پولیس و جامعه که تغییرات را اجراء کند میباشد.

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

اجراءات

4. پایبسی ها و دستور العمل های بر اساس جواگوینی چندر تجدید، مرور و ایجاد پایبسی ها و دستور العمل های جدید که جواگوینی نیازمندهای مردان، زنان، دختر ها و پسر ها شامل پایبسی های آزار جنسی و قوانین اداری، باشد.

5. دستور العمل ها و ابتکاراتی در مورد خشونت های بر اساس چند: ابتکارات برنامه وی، ساختاری و دستور العملی تشکیل مانند ایجاد حوزه های پولیس زن یا خطوط تلفنن های عاجل که میتواند در جلوگیری و جابدهی جرائم بر اساس چندر موثر باشد.

6. آموزش: اجراء برنامه های آموزشی در تمام سطوح تا مسایل چندر در تمرکز بایند و براه اندازی برنامه های برای افزایش مهارت های بر اساس چندر برای ایجاد یک اداره عاری از تبعیض برای پولیس که به حقوق بشر احترام میگذارد .

7. استخدام، نگهداشت و ترفیح زنان: مرور روند استخدام، نگهداشت و ترفیح زنان و دیگر گروه هایکه کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند و بکار بستن رفیورم ها و دیگر ابتکاراتی که برای هدف گیری آنها لازم باشد.

8. انجمن های پولیس زن: حمایت انجمن ها برای گروه های که کمتر از جوامع شان نمایندگی میکنند، بهجت یک حوزه صلاحیت برای حمایت و تبادل تجارب و آموزش درس هاییکه چطور در یک محیط پولیس باید رفتار نمود.

9. روند تسجیل سوانح: معاینه برای افراد جدید استخدام شده برای جرائم بر اساس چندر شامل خشونت های خانودگی.

10. همکاری چند-مسکوری: کار مشترک با مسکور های صحت، عدلیه و تعلیم و تربیه همچنان با سازمان های جامعه مدنی شامل سازمانهای زنان، زنان طوق زن، لوطی ها، بزک ها و گروه های شامل کسانیکه به جنس مذکر یا موث نشناسایی شده نمیتوانند و حامیان حقوق کودکان تا اطمینان حاصل شود که رفیورم مشترکانه بوده و جواگوینی تمام نیازمندهای جامعه میباشد.



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

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

[Http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf](http://www.preventgbv africa.org/Downloads/PoliceHandbook.CEDOVIP.pdf)
مقاله و گزارش ها بروی اینترنت

مارکس، رت، و دنهام، ت، میز مدور در مورد پولیس و زنان ژاندارمری در
عملیات های صلح: راه حل های افریقای شرقی به چالش های تمرکزدهی
موضوعات جندر، ۲۰۰۷.

http://www.peaceoperations.org/web/la/en/fi/708D779C21BD42C98A760EB295B6BD15/get_files.asp
صندوق ملل متحد برای توسعه زنان UNIFEMj مختصر اسناد پالیسی:

ریفورم پولیس بر اساس موضوعات جندر در جوامع بعد از جنگ،
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

منابع ضمیمه

صفحه های اینترنتی مهم

ابتکار حقوق بشر کشور های 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>

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

مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس
<http://www.womenandpolicing.com>

ابتکارات عدلی جامعه باز

<http://www.justiceinitiative.org>

واحد موضوعات ستراتژیک پولیس

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

انستیتیوت آموزشی و تحقیقاتی بین الملل ملل متحد
<http://www.un-instraw.org/en/index.html>

راهنمایی های عملی و کتاب راهنما

شورای اروپا، راهنمای دید-نوآوری و حرفویت در مهارت های
پولیس خشونت علیه زنان و کودکان، شورای اروپا سترسبورگ
سال ۲۰۰۱

شورای اروپا، حقوق بشر و پولیس: کتاب راهنما برای آموزش عملی

شورای اروپا، سترسبورگ ۱۹۹۸

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2_Publications/2.1_Trainers'_Supply_Kit/CI\(98\)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Police/2_Publications/2.1_Trainers'_Supply_Kit/CI(98)1_Workbook_for_practice_oriented_teaching.asp)

بیلی د ح- دموکراتیزه نمودن پولیس در خارج

چه باید کرد و چطور باید کری؟ اداره عدلیه ایالات متحده امریکا: واشنگتن
دی سی- سال ۲۰۰۱

http://usmex.ucsd.edu/research/justice_pdfs/bailey_2001.pdf

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

ستراتژی های مطروحه و اقدامات عملی در مورد محو

خشونت علیه زنان در عرصه جلوگیری جرایم و عدالت جزایی:

خلاصه و منابع موخذ ۱۹۹۹

<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 مهارت های پولیس، استخدام و

نگهداشت زنان: رهنمای ارزیابی خودی برای تطبیق قانون،

مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس- لاس انجلس ۲۰۰۱

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

ماخذ:

۱. سازمان همکاری های اقتصادی و امنیتی، ریفورم سیستم امنیتی و اداره آن- راهنمایی های DAC و مجموعه ماخذ (پاریس - OECD) <http://www.oecd.org.databases/8/39/31785288.pdf>، ۲۰۰۵ص
۲. چاپ دوم واژه نامه انگلیسی کسفورد، پولیس، (مطبعه پوهنتون 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. گروینوالد، هه و پیک، ج- ریفورم پولیس از طریق مهارت های پولیس بر اساس خواسته های جامعه. فلسفه و راهنما برای اجراءات (اکادمی پولیس بین المللی - نیویارک) ۲۰۰۴ص ۱.
۵. گروینوالد و پیک- ۱۰ص ۱۷
۶. نیلد، ر. ریفورم مورد تایید. مهارت های دموکراتیک پولیس در امریکای مرکزی. نظارت امنیت شهروندان- اکتوبر ۲۰۰۲ص ۱.
۷. شاجهان. الف. س. م ریفورم پولیس ستراسبورگ تقویه سیستم عدالت قضایی (بانک انکشاف آسیایی: بنگله دیش) می، صفحات ۳۰-۳۱.
۸. مهتا، س. ریفورم پولیس- تبادل تجارب بر اساس گزارش میز مدور آسیای جنوبی. ابتکارات حقوق بشر کشور های مشترک المنافع- هتل قطاب، دهلی جدید از تاریخ - مارچ ۲۰۰۷ص ۵.
۹. شورای اقتصادی و اجتماعی ملل متحد، گزارش ملل متحد- همانگی پالیسی ها و فعالیت های آژانس های مخصوص و ارگانهای دیگر سیستم ملل متحد. تمرکز دهی دورنمای چندر در تمام پالیسی ها و برنامه های ملل متحد- ۱۲جون ۱۹۹۷.
۱۰. همکاری فنی جرمنی -GTZ ریفورم سکتور امنیتی و چندر، مفهوم و نکات دخولی برای توسعه و همکاری. (GTZ- جرمنی) ۲۰۰۷ص ۷.
۱۱. بیروی آمار گیری استرالیا جرم و مصنوونیت ۲۰۰۵ www.abs.gov.au
۱۲. انستیتیوت دفاع خودی زنان آمار جرایم علیه زنان -۲۰۰۵ www.self-defense-mind-body-spirit.com/statistics.html
۱۳. ویاچاو. م و بیسون. ل خشونت علیه زنان بحیث چالشی برای اداره سکتور امنیتی، ادس هنگی هه و انکلر تی ۲۰۰۳ص ۱۶.
۱۴. اولین اسلاموفوبیای حقوق بشر ۲۰۰۷ سروی تنفر از جرم ۲۰۰۷ص ۱۶.
۱۵. کمیسیون حقوق بشر پیشرفت کیفیت برای همه مساوات- فبروی ۲۰۰۶ص ۲.
۱۶. دفتر مرکزی پولیس بریتانیا- این کار میکند ... مفاد عملیاتی تنوع برای خدمات پولیس، ۲۰۰۵ ص ۴. 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 پروسه تطبیق قانون- اجراءات چندر، اجراءات عدلی. زنان در اشتغال عدالت جزایی و قانونی، چاپ دوم سال ۲۰۰۶ ص ۶۱
۱۸. مارتین و جیوریک ص ۶۲
۱۹. اوسی الف، دانستن مهارت های پولیس- ماخذی 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. اوسی ص ۹۱.
۲۲. پولیس کوسوو آمار (وزارت امور داخله کوسوو) ۲۰۰۶ <http://www.kosovopolice.com/english/statistics.html>
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- ماخذ-۱۰۲۴۶-۲۰۰۲ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2017/report.pdf>
۲۵. درجه بندی اطلاعات اجتماعی و اقتصادی- افراد پولیس زن ۲۰۰۲ Dataranking.com
۲۶. پولیس رومانی، خلاصه ارزیابی فعالیت پولیس رومانی ۲۰۰۵ - پولیس رومانی ۲۰۰۵ ص ۱۱ <http://www.politiarmonia.ro/engleza/evaluation.htm>

۲۷. اوسی ص ۹۷.
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)
۲۸. درجه بندی اطلاعات اجتماعی و اقتصادی ۲۰۰۲.
۲۹. ریتانیو. ج- منابع پولیس در کانادا ۲۰۰۶. (وزارت صنایع اوتاوا) نومبر ۲۰۰۶.
۳۰. هیئت پولیس ملی- خدمت پولیس سویدن- ستاکهلم ۲۰۰۷.
<http://www.polisin.se/inter/nodeid=10232&pageversion=1.html>
۳۱. اوم پ- افسر پولیس اولین قرن و دور جدید آمر پولیس ۹۰۷۳ (۲۰۰۶) ص ۱.
۳۲. پولیس فنلند- افراد پولیس فنلند ۲۰۰۴.
<http://www.poliici.fi/poliici/home.nsf/Pages/2C4D52E77A169459C225702E002D3365>
۳۳. دفتر مرکزی پولیس بریتانیا ۲۰۰۵.
۳۴. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیسی ص ۲۲.
۳۵. بیرویدنوت سی، نقش زنان افسر پولیس در یک محیط مردسالار- تعویض میت با واقعیت. انستیتیوت مطالعات حقوق بشر و عدالت جزایی- کنفرانس بین المللی دوم ۳-۷ دسمبر ۲۰۰۷- دوربن افریقای جنوبی ص ۷.
۳۶. لانسوی کی و ال- استخدام و نگداشت زنان بیشتر- فواید آژانس های تطبیق قانون. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ۲۰۰۳ ص ۲۲.
۳۷. عفو بین الملل- نایجیریا، اسلحه خاموش ۲۸ نومبر ۲۰۰۶.
<http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>
۳۸. صندوق ملل متحد برای توسعه زنان- نه زمان بیشتر از یک دقیقه: پایان خشونت علیه زن- صندوق ملل متحد برای زنان نیویارک سال ۲۰۰۳ ص ۴۶.
۳۹. صندوق ملل متحد برای توسعه زنان ملل متحد ص ۴۷.
۴۰. اوسی ص ۹۱.
۴۱. اخبار ملل متحد- نشست تضمین شده توسط 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>
۴۳. وزارت امور خارجه، معلومات و ارتباطات خارجی تغییر تشکیلاتی و ساختاری هاگ نیدرلندس مارچ ۲۰۰۲ ص ۱.
۴۴. کلیگ، هنت و ویلتون جی، رهنمود پالیسی درمورد تقویت مهارت های پولیس در کشورهای پیشرفته (پوهنتون ویلز پرس: سوان سی) ۲۰۰ ص ۲۹
۴۵. وزارت امور داخله، رفتار دوگانه پولیس با مردم، تحقق میبخشد، جریان سیمینار هادر ممبئی، نومبر ۲۰۰۴.
۴۶. خدمات پولیس اوتاوا، توافق پروتوکول میان مرکز اصلی صحنه و بانو و خدمات پولیس اوتاوا، اپریل ۲۰۰۷.
۴۷. پروگرام پیشرفتی ملل متحد، تقرب جندر در حالات تشنج و بعد از تشنج، (ملل متحد نیویارک) ۲۰۰۲ ص ۱۳
۴۸. نمایندگی انکشاف بین المللی کانادا (CIDA)، بیان خشونت های به اساس موضوعات جندر در گیانا، آنلاین موجود است،
<http://www.accdi-cida.gc.ca/CIDAWEB/accdi-cida.nsf/En/EMA-218121448-P6L->
۴۹. شاه جهان ای بی ام، تقویت ریفرم در پولیس، تقویت سیستم جرایم عدلی، (بانک انکشاف آسیائی، بنگلادیش)، ۳۰-۳۱ می ۲۰۰۶ ص ۵۶
۵۰. احصائیه کانادا، اندازگیری خشونت های علیه زنان، روش های احصائیوی ۲۰۰۶- 85-570
<http://www.statcan.ca/english/research/85-570-XIE/2006001/summary.htm>
۵۱. کندسومی دی، تمرینات مهارت های پولیسی و سیاسی زنان پولیس هندی، مجله ام اس، زمستان ۲۰۰۴
<http://www.ms magazine.com/srping2005/indianpolicewomen.asp>
۵۲. کلیگ، هنت و ویلتون ص ۲۷
۵۳. فکوندو کی دستیارجنرال- 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. جوبان و زومینو صفحه ۶
۵۶. گرونوالد و پیک صفحه ۱
۵۷. تطبیق شده از پولیس جی و ملگرام دی، دستور العمل های کار: استقرار مجدد، تابع ساختن و حفظ افسران پولیس زن، آمر پولیس اکتوبر ۱۹۹۹
http://www.iwitts.com/html/the_police_chief_magazine_str.html
۵۸. گروه بین المللی رسیدگی به بحران، ریفورم پولیس افغانستان، راپور آسیا ۱۲۸، (۲۰۰۷ اگست) صفحه ۱۱
۵۹. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۴۱
۶۰. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۹۴
۶۱. پولیس و ملگرام
۶۲. بهلر ام، الوردو جی و مارتنس ام ای دی اس، جندر و امنیت شهروندان: نمونه آموزش منطوقی (کامپیچو گرافیکو TMC، نیکاراگوا) ۲۰۰۵ ص ۴۷-۴۸
۶۳. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۱۲۵-۱۲۶
۶۴. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۸۶
۶۵. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۱۳۵-۱۳۶
۶۶. صندوق ملل متحد برای جمعیت (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>
۶۷. 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
۶۸. گروه بین المللی رسیدگی به بحران II
۶۹. خدمات خبری ملل متحد، هایتی: حمایت وسیع ملی ملل متحد از تلاش های پولیس جهت استقرار مجدد بیشتر افسران زن، ۹ اگست ۲۰۰۷
<http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=234708&Cr=haiti&Cr1>
۷۰. کونا وی ص ۱۴
۷۱. نندوریریا و پاول کی، رفع مسئولیت جهت حمایت: ریفورم سکتور امنیتی جهت حمایت از اکثریت آسیب پذیر، انستیتوت مطالعات امنیتی: افریقای جنوبی) ۲۰۰۶ ص ۵
۷۲. کلیگ، هنت و ویتون ص ۱۱
۷۳. استون، ملر، تامتون، و ترون ص
۷۴. اندر لینی ص ۳۱
۷۵. بیانیه گوینو به شورای امنیت ملل متحد بحث در مورد زنان، صلح و امنیت، ۲۳ اکتوبر ۲۰۰۷ S/PV.5766 ۵۷تها مذاکرات موقتی
۷۶. ماموریت ملل متحد در لایبریا، برا اندازی پروگرام خاص آموزشی برای استقرار مجدد بالقوه زنان در پولیس ملی لایبریا، اعلامیه مطبوعاتی ۲۲ جنوری ۲۰۰۷، آنالین موجود است
<http://unmil.org/article.asp?id=1951>
۷۷. نندوریریا و پاول ص ۹
۷۸. کپارنی ام مارین او، انعکاس بالای مهارت های پولیس اروپای بعد از رژیم های کمونستی، جورنال ارگان های قدرتمند در موضوعات جوامع بعد از مرحله اشتراکی ۲۰۰۵ ص ۹
۷۹. اوسی ص ۲۳۲
۸۰. مرکز ملی برای زنان و مهارت های پولیس ص ۷۴
۸۱. اندر لینی و کوناوی ص ۵
۸۲. UNIFEM آگاهی به اساس جندر در مورد خلع سلاح سازی، رفع بسیج عمومی، و استقرار مجدد (DDR) فهرست آنالین 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 افریقای جنوبی، کمیسیون پولیس صلح نهضت زنان، صندوق بدیل هنت 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 انعکاس در مهارت های پولیس در اوکراین بعد از تجزیه جماهیر شوروی، یک 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 ویتون ص ۱۲
۹۸. لونسوی ص ۲
۹۹. لونسوی ص ۴
۱۰۰. لونسوی ص ۴

این نشریه میتواند نقل قول، بیان و برای مقاصد معلوماتی، توزیع، وکالت حقوقی، تبلیغات، تعلیم و تربیه و آموزش و برای مراجع پالیس ساز با در نظر داشت شرایطی که چنین استفاده نشریه هذا باید اعتبار حق طبع اتر ا به آگاهی برساند، تولید گردد. برای دسترسی به کاپی دری آن لطفاً به samira.hamidi@undp.org و 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 سوئیس



پروژه حمایت از
حاکمیت قانون (لتفا)
پروگرام انکشافی ملل متحد