

المبادئ التوجيهية بشأن

تطبيق معايير العمل الشرطي المشتركة من خلال منظور جنساني



**RAOUL
WALLENBERG
INSTITUTE**
OF HUMAN RIGHTS AND HUMANITARIAN LAW



Funded with support from
the Government of Sweden

المبادئ التوجيهية بشأن

تطبيق معايير العمل الشرطي المشتركة من خلال منظور جنساني

تمت صياغة هذه المبادئ التوجيهية بمشاركة الدعم الفني من د. تارين بانيستر (من المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أداء الشرطة)، ومدخلات اللجنة الفرعية لشؤون الجنس والنوع والمدخلات الأساسية لممثلي الدول الأعضاء في منظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق أفريقيا.

تم نشره من قبل المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أداء الشرطة، ٢٠٢٢

تم إصدار هذا المنشور ضمن برنامج إفريقيا الإقليمي لمعهد راؤول والنريغ، والمدعوم ماديا من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي. لا تعكس بأي حال من الأحوال الآراء المعرب عنها هنا الرأي الرسمي لحكومة السويد، ولا تعكس كذلك آراء معهد راؤول والنريغ أو المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أداء الشرطة.

<https://rwi.lu.se/where-we-work/regions/africa-regional/>

المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أداء الشرطة

المبنى ٢٣ ب، جناح ١٦

ويغزلي بيزنس بارك

وايكروفت رود

موبراي، ٧٩٢٥

كيب تاون، جنوب إفريقيا

هاتف: +٢٧ ٢١ ٤٤٧ ٢٤١٥

فاكس: +٢٧ ٢١ ٤٤٧ ١٦٩١

البريد الإلكتروني: info@apcof.org.za

الموقع الإلكتروني: www.apcof.org.za

تصميم وتنضيد وتصحيح كومريس دي اس ال | www.compressdsl.com

المحتويات

٤	التمهيد
٥	١- المقدمة
٦	٢- المسوغات
٦	١-٢ المسوغات المعيارية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني
٧	٢-٢ المسوغات الاجتماعية-الثقافية: تحسين الخدمات الشرطة
٨	٣- المصطلحات والتعريفات الهامة
٨	١-٣ الاتحاد الأفريقي
٨	٢-٣ إعلان ومنهاج عمل بيجين
٨	٣-٣ معايير العمل الشرطي المشتركة
١٠	٤-٣ مراعاة الخصوصيات الثقافية
١١	٥-٣ تجمع شرق أفريقيا
١١	٦-٣ مراعاة المنظور الجنساني/مراعاة البعد الجنساني
١١	٧-٣ النوع الجنسي
١١	٨-٣ العنف القائم على النوع الجنسي
١١	٩-٣ تعميم مراعاة المنظور الجنساني
١٣	١٠-٣ التداخل
١٣	١١-٣ إنفاذ القانون
١٣	١٢-٣ الإيذاء التبعية
١٣	١٣-٣ إجراءات التشغيل الموحدة
١٣	١٤-٣ المساواة الموضوعية بين الجنسين
١٤	١٥-٣ الأطراف الثالثة
١٤	١٦-٣ الخاتمة
١٥	٤- مراعاة المنظور الجنساني فيما يتعلق بمعايير العمل الشرطي المشتركة: ما الذي ينبغي تحقيقه
١٥	١-٤ مقدمة
١٥	٢-٤ الوقاية والحماية
١٦	٣-٤ المشاركة المتكافئة
١٧	٤-٤ الخاتمة
١٨	٥- المبادئ التوجيهية التشغيلية
١٨	١-٥ تيسير التنفيذ
٢٩	٢-٥ بناء القدرات
٣٣	٣-٥ تغيير المنظمات الشرطة
٣٥	٤-٥ تيسير تكافؤ الفرص والإدماج في المؤسسات الشرطة
٣٥	٥-٥ إدارة المخاطر
٣٦	٦-٥ الرصد والتقييم
٣٦	٧-٥ التطبيق
٣٧	٦- الملاحظات الختامية
٣٨	المراجع

التمهيد

تهدف المبادئ التوجيهية إلى مساعدة البلدان الأعضاء في منظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق إفريقيا في تطوير نقاط التدخل التي تهدف إلى ضمان نهج مراعي للمنظور الجنساني لتطبيق معايير العمل الشرطي المشتركة في منطقة شرق إفريقيا. وفي حين أن بعض الدول الأعضاء لديها سياساتها وخططها الخاصة بالمساواة بين الجنسين، فإن هذه المبادئ التوجيهية تسعى إلى توفير خطوات تنفيذ عملية لضمان تنسيق السياسات والخطط الحالية وتنفيذها حيثما أمكن ذلك.

في اجتماعها ٤٧، اتخذت اللجنة الفرعية القانونية التابعة لمنظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق إفريقيا قرارا برقم REC/EAPCCO/LSC/47/4 بأن تضع البلدان الأعضاء مبادئ توجيهية تعطي تفسيراً واسعاً لكيفية تفعيل المعايير المشتركة من خلال منظور جنساني. وفي اجتماعها ٤٨، تابعت اللجنة بالتوصية رقم REC/EAPCCO/LSC/48/2، التي أوصت بالشروع في وضع مبادئ توجيهية تهدف إلى تفعيل المعايير المشتركة من خلال منظور جنساني.

والمقصود من المبادئ التوجيهية أن يستخدمها المعنيون على المستوى الإداري للمنظمات الشرطة والهيئات التي تمارس دوراً رقابياً في مجال العمل الشرطي. كما يمكن أن يستخدمها أولئك الذين يدعمون إصلاح الشرطة وأولئك الذين يشاركون في استراتيجيات تعميم مراعاة المنظور الجنساني. والمقصود بها أن تكون بمثابة مادة مرجعية لعرض استراتيجيات يمكن تكييفها لتخدم مختلف السياقات والاحتياجات.

في حين أن المنظمات الشرطة هي الجمهور الرئيسي للمبادئ التوجيهية، يجب التأكيد على أن إصلاح الشرطة ليس مسؤولية المنظمات الشرطة فقط. وتتقاسم هذه المسؤولية مجموعة أوسع من أصحاب المصلحة الذين يدعمون المنظمات الشرطة ويؤثرون فيها. لذلك يمكن استخدام هذه المبادئ التوجيهية من قبل الإدارات الحكومية التي تضطلع بمسؤوليات شرطة ومنظمات المجتمع المدني والباحثين الذين يعملون على تحسين العمل الشرطي والمساواة بين الجنسين.

وتعرب المنظمة عن امتنانها العميق لشريكها في التنمية، حكومة السويد، وشركاءها التقنيين معهد راؤول والنبرغ، والمنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على أداء الشرطة، على جعل هذا المرجع ممكناً.

السيد جيديون كيميلو

رئيس المكتب الإقليمي للإنتربول في نيروبي
أمانة منظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق إفريقيا



١. المقدمة

لقد تم وضع معايير العمل الشرطي المشتركة من قبل تجمع شرق أفريقيا وأمانة منظمة تعاون رؤساء شرطة شرق أفريقيا في عام ٢٠١٠. وقد اعتمدت عدد من البلدان في أفريقيا معايير العمل الشرطي المشتركة وقطعت شوطا طويلا نحو تحسين ممارسات الشرطة وخدماتها^١. وفي حين أن معايير العمل الشرطي المشتركة قدمت مساعدة قيمة في تحسين نوعية الخدمات الشرطية، فلا تزال هناك معوقات جنسانية تحول دون التمثيل المتساوي وتكافؤ الفرص في الحصول على الخدمات الشرطية. فعلى سبيل المثال، تواجه المرأة عقبات اجتماعية-ثقافية عديدة في سعيها للوصول إلى العدالة، بما في ذلك العنف وعدم كفاية الوقت والموارد لتحقيق العدالة^٢. وبالإضافة إلى ذلك، فهناك اختلافات بين الجنسين في الطريقة التي يرتكب بها الرجال والنساء الجرائم وفي كيفية تعرضهم للجريمة.

وتتضمن معايير العمل الشرطي المشتركة إشارات محددة للنوع الجنسي وللمرأة كقناة (معايير العمل الشرطي المشتركة ٢ (٨) و٣ (٣) و٣ (٥) و٤ (٧)). بيد أن هناك ثغرات معيارية تمثل تحديات أمام كفالة المساواة الموضوعية بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، تتطلب عدم المساواة المنهجية بين الجنسين أكثر من مجرد توسيع نطاق نفس الحقوق والخدمات لتشمل النساء. ومن أجل إحداث تغيير حقيقي في المؤسسات الاجتماعية الأساسية واختلالات موازين القوى، يلزم اتباع نهج لإعادة التوزيع أو التغيير الشامل. ولهذا السبب، تنظر هذه الوثيقة إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني كاستراتيجية لضمان أن يؤدي تنفيذ معايير العمل الشرطي المشتركة إلى تمكين المرأة من ممارسة حقوقها على قدم المساواة.

ولا يزال أيضا التمثيل المتساوي للمرأة في أجهزة الشرطة يمثل تحديا، حيث يؤثر التحرش الجنسي والعوامل الاجتماعية-الثقافية على المساواة بين الجنسين داخل المؤسسات الشرطية. وهذا على الرغم من أن النساء يشكلن أغلبية سكان أفريقيا^٣. ويمثل الفشل في تحسين التمثيل الجنساني فرصة ضائعة لضمان أن يكون العمل الشرطي مراعيًا للمجتمعات المحلية التي يخدمها في الوقت الذي يسترشد فيه بقيم التنوع والمساواة^٤. ويرى البعض أن الحل لعدم المساواة المستمر بين الجنسين هو مجرد زيادة عدد ضابطات الشرطة. غير أنه يلزم إجراء تغييرات اجتماعية واقتصادية وثقافية أكثر منهجية كي تتمتع المرأة بحقوقها على قدم المساواة.

ولا تزال تلك التحديات تواجه المساواة بين الجنسين على الرغم من وجود إطار قانوني ومعيارى غني يدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين. وكما أكد معهد راؤول والنبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني، فإن التحدي الرئيسي لا يتمثل بالضرورة في الافتقار إلى المعايير والمؤسسات وإنما يتمثل في وضع تدابير تنفيذية استباقية تكفل نجاح المعايير القائمة^٥.

ولذلك، فهناك عدد من المسوغات للحاجة إلى التركيز على تفعيل المساواة بين الجنسين في سياق معايير العمل الشرطي المشتركة. ويكمن المسوغ الأساسي في الالتزام القانوني والسياسي الصريح من جانب الاتحاد الأفريقي وتجمع شرق أفريقيا بتحقيق المساواة بين الجنسين. وفيما يلي مناقشة تفصيلية لهذا الموضوع. ويكمن المسوغ الثاني في حقيقة أنه بينما يواجه الرجال والنساء معوقات على حد سواء، فإن المدى غير المتناسب للمظالم التي تتعرض لها المرأة يتطلب اتخاذ إجراءات محددة الهدف^٦. وبالإضافة إلى ذلك، من الضروري تحليل مدى التنفيذ الفعال لمعايير العمل الشرطي المشتركة، لأن الحقوق لا تكون فعالة إلا إذا أتيت للأفراد الحصول على الدعم المؤسسي اللازم لممارسة حقوقهم وحمايتهم^٧. ويكمن مسوغ آخر في الدراسة التي تشير إلى أن زيادة تمثيل المرأة في المؤسسات الشرطية تؤدي إلى تحسين الخدمات الشرطية وتحسين تجارب الجمهور، وهو ما يجري مناقشته أيضا فيما يلي.

٢. المسوغات

١-٢ الإطار المعياري تحت مظلة الاتحاد الأفريقي وتجمع شرق أفريقيا

هناك عدد من المعاهدات القارية الرئيسية الخاصة بأفريقيا بشأن حقوق النساء والفتيات. ومن بين الأمثلة على ذلك الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الذي يكرس مبدأ عدم التمييز على أساس العرق، والأصل الإثني، واللون، والجنس، واللغة، والدين، والأصل القومي والاجتماعي، على سبيل المثال لا الحصر (بموجب المادة ٢). وتدعو المادة ١٨ من الميثاق الأفريقي جميع الدول الأطراف إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وفي سعيه إلى البناء على دعم حقوق المرأة، اعتمد الاتحاد الأفريقي في يوليو ٢٠٠٣ البروتوكول الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المرأة في أفريقيا (فيما يلي "بروتوكول مابوتو"). وقد دخل هذا البروتوكول حيز النفاذ في عام ٢٠٠٥. ويشكل البروتوكول مكملاً لميثاق بانجول ويعزز أهمية حقوق المرأة في الصكوك الدولية والإقليمية الأخرى. وبموجب المادة ٢ (ج) من البروتوكول (الذي يركز على القضاء على التمييز ضد المرأة)، يشار بشكل خاص إلى الحاجة إلى دمج المنظور الجنساني في القرارات السياسية والتشريعات والأنشطة، وفي جميع مجالات الحياة الأخرى. ثم تلزم المادة ٢ (د) الدول الأعضاء باتخاذ إجراءات تصحيحية وإيجابية في المجالات التي يستمر فيها التمييز ضد المرأة في القانون وفي الواقع.

تبين مراجعة معايير العمل الشرطي المشتركة (والتي يتم الاضطلاع بها فيما يلي) أن معيار العمل الشرطي المشترك رقم ٢ الخاص بالعمل الشرطي وفقاً لحكم القانون يوائم بقوة المادة ٨ من بروتوكول مابوتو. وتحمي المادة ٨ الحق في الوصول إلى العدالة وتوصف بأنها تشمل الالتزام بما يلي:

- إنشاء الهياكل التعليمية التي تعمل على توعية الجميع بحقوق المرأة؛
- إعداد أجهزة إنفاذ القانون لتفسير وإنفاذ حقوق المساواة بين الجنسين على نحو فعال؛ و
- كفاءة تمثيل المرأة على قدم المساواة "في الجهاز القضائي وأجهزة إنفاذ القانون".

في يوليو ٢٠٠٤، ورد دعم إضافي لحقوق الإنسان الخاصة بالمرأة في الإعلان الرسمي بشأن المساواة بين الجنسين الذي اعتمد في اجتماع قمة الاتحاد الأفريقي. وفي هذا الإعلان، وافق رؤساء الدول الأعضاء على القيام بالمبادرة وإطلاق والمشاركة في حملات عامة مستمرة لمكافحة العنف القائم على النوع الجنسي، فضلاً عن مشكلة الاتجار بالنساء والفتيات. وأكد الإعلان كذلك الالتزام بتوسيع نطاق والتعجيل بالمساواة بين الجنسين على جميع المستويات.

وتشمل الصكوك الأخرى التي تدعم حقوق المرأة في أفريقيا ما يلي:

- الميثاق الأفريقي لحقوق ورفاهية الطفل؛
- اتفاقية الاتحاد الأفريقي لحماية ومساعدة المشردين داخلياً في أفريقيا؛ و
- بروتوكول الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ومن المؤشرات الأخرى على الالتزام الإقليمي بالتصدي لعدم المساواة بين الجنسين ما يلي:

- جدول أعمال الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣؛
- أهداف التنمية المستدامة؛
- إعلان ومنهاج عمل بيجين؛ و
- برنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية.

وفي حين أن ما سبق يدل على التزام الاتحاد الأفريقي بالمساواة بين الجنسين، فقد تعهد تجمع شرق أفريقيا أيضا بالتزامات محددة لتعزيز المساواة الموضوعية بين الجنسين، فضلا عن الالتزام بممارسة تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

إن تجمع شرق أفريقيا ملتزم بتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، على النحو الوارد في معاهدته. وبموجب المادة ٥ (٣ هـ) من المعاهدة، يلتزم التجمع بضمنان "تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع مساعيه وتعزيز دور المرأة في التنمية الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتكنولوجية".

وبالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ٦ (د) من معاهدة تجمع شرق أفريقيا على أن التجمع ملتزم بالتقيد بمبادئ الديمقراطية، وسيادة القانون، والمساءلة، والشفافية، والعدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، فضلا عن الاعتراف بحقوق الإنسان والشعوب وتعزيزها وحمايتها. وبالإضافة إلى ذلك، تفر المادتان ١٢١ و ١٢٢ من المعاهدة بأهمية دور المرأة في إعمال الحقوق الاجتماعية-الاقتصادية وأهمية المرأة في المجال التجاري.

وقد اتخذ تجمع شرق أفريقيا عددا من الخطوات التي تبرهن بوضوح على التزامه بالمساواة بين الجنسين. وقد أنشأ التجمع أيضا لجنة الشؤون الجنسانية والتنمية المجتمعية التي وضعت إطارا للمؤشرات الاجتماعية-الاقتصادية لتوجيه البرامج والأنشطة المستقبلية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.

وتشير استراتيجية التنمية لتجمع شرق أفريقيا (للفترة المنتهية في عام ٢٠٢١) على وجه التحديد إلى المنظور الجنساني باعتباره مجالا هاما. وتواصل الاستراتيجية العمل على تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع التدخلات، بما في ذلك مجالات المجتمع والتنمية الاجتماعية-الاقتصادية والأعمال التجارية والمشاركة السياسية.

وفي عام ٢٠١٨، نشر تجمع شرق أفريقيا سياسته للمساواة بين الجنسين. ويؤكد التمهيد لهذه السياسة أن تمكين المرأة أمر محوري بالنسبة للولاية المسندة للتجمع. هذا المفهوم للمساواة بين الجنسين يدعو إلى مفهوم موضوعي للمساواة، من حيث أنه يسعى إلى مكافحة الممارسات التمييزية وتغيير العلاقات الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه السياسة تتاصر الحلول الشعبية النابعة من الداخل لتحديات المساواة بين الجنسين في المنطقة. وبالتالي، فإن التزام التجمع بالمساواة الموضوعية بين الجنسين واضح.

٢-٢ المسوغات الاجتماعية-الثقافية: تحسين الخدمات الشرطية

لقد أظهرت البحوث أن للمرأة تأثيرا إيجابيا على أساليب الإدارة والسلوك داخل المؤسسات الشرطية^٨. وأظهرت هذه البحوث كذلك أنه من المرجح أن تقدم ضابطات الشرطة الدعم للمواطنين أكثر من الضباط الذكور. كما أن ضابطات الشرطة أقل عرضة عموما لاستخدام القوة المميتة أو إساءة استخدام سلطتهن^٩.

وقد عرف عن القيادات النسائية أنها تعتمد ما يشار إليه بأسلوب القيادة التحويلية. وهذا النهج القيادي معترف به كأسلوب أساسي لضمان التغيير داخل البيئة التنظيمية^{١٠}. ولقد أظهرت البحوث التي أجريت في جنوب أفريقيا والولايات المتحدة أن ضابطات الشرطة غالبا ما يتمتعن بمهارات تواصل فعالة كما يعتبرهن المواطنون أكثر تعاطفا معهم^{١١}. وفي حين أنه من المهم تجنب ترسيخ المرأة أو افتراض أن جميع ضابطات الشرطة يمثلن مجموعة واحدة متجانسة، فإن هناك فوائد كبيرة لضمان التنوع داخل نظم الإدارة التنظيمية.

ووفقا لدراسة أجريت في أوروبا، فإن زيادة التمثيل المتوازن للجنسين في جهاز الشرطة تؤدي أيضا إلى زيادة الإنتاجية، وتقليل حوادث التحرش الجنسي، وتحسين المساءلة، وزيادة ثقة الجمهور، وتعزيز المكانة الوطنية^{١٢}. وتذهب الدراسة في نهاية المطاف إلى أن تحقيق المساواة بين الجنسين يساعد في منع العنف مع تمكين الجميع من الإسهام بصورة مجدية في الحياة العامة^{١٣}.

ويتضح مما سبق أن هناك مسوغات معيارية وعملية لتطبيق معايير العمل الشرطي المشتركة بأسلوب مراعي للمنظور الجنساني. وفيما يلي موجز للمصطلحات والتعريفات الهامة التي تسترشد بها هذه المبادئ التوجيهية.

٣. المصطلحات والتعريفات الهامة

١-٣ الاتحاد الأفريقي

إن الاتحاد الأفريقي هو اتحاد قاري يتألف من ٥٥ دولة أفريقية عضو. تأسس الاتحاد الأفريقي في عام ١٩٩٩ بموجب "إعلان سرت" في سرت، ليبيا. وأحد الأهداف الأساسية للاتحاد الأفريقي هو التعجيل بالتكامل في القارة من خلال التصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية العديدة التي تواجهها القارة الأفريقية.

٢-٣ إعلان ومنهاج عمل بيجين

يعتبر إعلان بيجين أحد أكثر القرارات تقدمية (بشأن حقوق المرأة) التي اعتمدها الأمم المتحدة. تم اعتماد هذا القرار في نهاية مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة، الذي عقد في ١٥ سبتمبر ١٩٩٥. والتزم القرار بسن مجموعة من المبادئ الرامية إلى تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة، مما يوفر في نهاية المطاف خطة عمل تقدمية للنهوض

٣-٣ معايير العمل الشرطي المشتركة

لقد تم وضع معايير العمل الشرطي المشتركة من قبل تجمع شرق أفريقيا وأمانة منظمة تعاون رؤساء شرطة شرق أفريقيا في عام ٢٠١٠ في محاولة لتنسيق العمل الشرطي وفقا لقواعد حقوق الإنسان.

معايير العمل الشرطي المشترك ١: دور الشرطة

- أ. سوف تقوم الشرطة بحماية حياة وممتلكات وحرية وأمن الأفراد؛
- ب. سوف تقوم الشرطة بالحفاظ على السلامة العامة والسلام الاجتماعي؛
- ت. سوف تقوم الشرطة بالالتزام بسيادة القانون كعنصر أساسي في الأمن البشري والسلام وتعزيز الحقوق والحريات الأساسية.

معايير العمل الشرطي المشترك ٢: العمل الشرطي وفقا لسيادة القانون

سوف تقوم الشرطة:

- أ. بالامتناع عن الاعتقال أو الاحتجاز تعسفا، ولن تحرم الأشخاص من حريتهم إلا وفقا للقانون؛
- ب. بإبلاغ المتهمين على الفور بأسباب اعتقالهم وبأى تهمة موجهة إليهم - يجب إبلاغ الشخص المتهم بذلك بطريقة وأسلوب مفهومين له؛
- ت. بالتصرف بطريقة تدعم افتراض براءة الشخص المتهم حتى تثبت إدانته وفقا للقانون؛
- ث. بضمان تقديم الأشخاص المعتقلين على وجه السرعة إلى سلطة قضائية مختصة وذات صلاحية؛
- ج. بضمان أنه، عند الاعتقال والاحتجاز وتوجيه الاتهام، يوجد حق افتراضي في الكفالة أو الضمانة؛
- ح. بضمان حق الشخص المحتجز في الطعن في قانونية احتجازه؛

- خ. بضمن حصول الأشخاص المعتقلين والمحتجزين على المترجمين الشفويين والمساعدة القانونية، حسب الاقتضاء؛ و
- د. التأكد من أن الأشخاص المعتقلين والمحتجزين يعاملون معاملة إنسانية وأن ظروف احتجازهم إنسانية، وأن تضع في اعتبارها على وجه الخصوص الاحتياجات الخاصة للأطفال والنساء والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة، من بين مجموعات أخرى.

معيار العمل الشرطي المشترك ٣: ممارسات الشرطة

سوف تمارس الشرطة عملها بطريقة:

- أ. تضمن قيامها بالواجبات الموكلة إليها بموجب القانون على نحو جاد ومنصف وبدرجة عالية من المسؤولية المهنية، وسوف تسعى، في جميع الأوقات، للحفاظ على التركيز على خدمة المجتمع؛
- ب. تدعم حق الفرد في الحياة والحرية والأمن باستخدام القوة والأسلحة النارية عند الضرورة القصوى فحسب وبالقدر اللازم فقط لأداء واجبها القانوني؛
- ت. تضمن تمتع جميع المواطنين بحقوقهم وحررياتهم الأساسية دون تمييز وأن يؤديوا واجباتهم تحديدا بأسلوب لا يميز ضد المرأة والأحداث وجماعات الأقليات (ويشمل ذلك لكنه لا يقتصر على ذوي الاحتياجات الخاصة والمهاجرين والمشردين داخليا واللاجئين). وينبغي أن يحصل رجال الشرطة ممن يتواصلون بشكل دوري مع المشتبه بهم والجناة والضحايا والشهود من تلك الفئات على التدريب للتوعية؛
- ث. تدعم الحظر المطلق لاستخدام التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. لن تسبب الشرطة أو تعرض أو تتسامح مع أي عمل من أعمال التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة. ولا يجوز تحت أي ظرف تجاوز هذا الحظر، بما في ذلك مخاطر الحرب أو عدم الاستقرار السياسي أو فترات الطوارئ؛
- ج. تضمن معاملة جميع الأشخاص المحرومين من حريتهم معاملة إنسانية، وبأسلوب مراعي للاعتبارات الجنسانية، ومع احترام كرامتهم المتأصلة؛
- ح. تعتبر وتعامل جميع الأشخاص المحرومين من حريتهم معاملة الأبرياء حتى تثبت إدانتهم من قبل سلطة قضائية مختصة؛
- خ. تزود جميع الأشخاص المحرومين من حريتهم بالغذاء والملبس المناسبين، ما لم يختار الشخص المحتجز توفيرهم لنفسه؛
- د. تيسر تلقي الرعاية من الأطباء الممارسين؛
- ذ. تقوم بإبلاغ الأسرة والأصدقاء بالاحتجاز والسماح للأشخاص المحتجزين بالحفاظ على الاتصال مع هؤلاء الأشخاص بالقدر الذي يكون فيه هذا الاتصال متفقا مع إقامة العدل والأمن وحسن سير العمل بمكان الاحتجاز؛
- ر. تسمح لجميع الأشخاص المحرومين من حريتهم بالحصول على المساعدة القانونية وتلقي زيارات من مستشاريهم القانونيين على مرأى ولكن ليس على مسمع من الضباط؛
- ز. تلتزم بالحظر المطلق لعمليات الإعدام خارج نطاق القضاء، وسوف تسن الحكومة تشريعات لضمان التحقيق في مثل هذه الأعمال ومحاكمة مرتكبيها على سبيل الأولوية وكجرائم جنائية يعاقب عليها القانون. لن تنتهك الشرطة هذا المبدأ بسبب الحرب أو النزاع المسلح أو حالات الطوارئ الوطنية الأخرى؛
- س. تكفل معاملة الضحايا بتعاطف وكرامة، بما في ذلك الوصول إلى آليات تعويض سريعة وعادلة وشاملة تحترم خصوصية الضحايا. وسوف يعلنون الضحايا ويقدمون لهم المساعدة، بما في ذلك الخدمات النفسية والطبية والاجتماعية. وسوف تضمن منظمة الشرطة تلقي الضباط تدريبات لتوعيتهم بالاحتياجات المتنوعة للضحايا؛ و

ش. تقر بحق جميع الأشخاص في التجمع السلمي دون قيود ما دام هذا الحق يتسق مع سيادة القانون والديمقراطية والسلم والأمن العامين وحقوق الآخرين. وفيما يتعلق بالتجمعات غير القانونية ولكن السلمية، سوف تتجنب الشرطة استخدام القوة، وإذا كانت القوة ضرورية، لا تستخدم القوة إلا بالحد الأدنى. وفي حالة التجمعات العنيفة، تستخدم الشرطة وسائل أقل خطورة للسيطرة على الحشود، ولكن إذا أصبحت القوة ضرورية، يستخدم الحد الأدنى من القوة اللازمة فقط.

معييار العمل الشرطي المشترك ٤: المنظمات الشرطية

سوف تقوم المنظمات الشرطية:

- أ. بدورها في دعم القانون عوضا عن كونها قوة تقوم بتطبيق القانون؛
- ب. بالسعي لتحفيز المنظمات الشرطية كي تكون مستقلة عن السلطة التنفيذية للدولة وأن تحافظ على مبادئ العمل الشرطي الديموقراطي؛
- ت. بتعزيز ثقة الجمهور [و] تحفيز وتشجيع قدر أكبر من الشفافية والمساءلة في جميع الأنشطة [الخاصة بها]؛
- ث. بتحمل المسؤولية عن انتهاكات الضباط لحقوق الإنسان الخاصة بالمواطنين وضمن أن يتم إجراء التحقيقات بصورة عادلة وشفافة؛
- ج. بضمان أن يتم تعزيز آليات الرقابة الداخلية وفقاً للمعايير المتوقعة؛
- ح. بتطبيق المعايير الأساسية في توظيف الضباط، بما في ذلك اختيار المرشحين من خلال عمليات الفرز المناسبة للتأكد من اتصافهم بالصفات الأخلاقية والنفسية والجسدية المناسبة لدورهم؛
- خ. بضمان أن [ء] ... عبر كافة الكوادر/الرتب/الدرجات، [تكون] ممثلة للمجتمع ككل، مع مراعاة التركيبة العرقية والجنسانية واللغوية والدينية التي تمثل السكان الذين تخدمهم؛
- د. بضمان حصول أفرادها على تدريب شامل ومستمر امتثالاً لحقوق الإنسان والعمل الشرطي؛
- ذ. بضمان أن يتم مراجعة المناهج التدريبية بصورة دورية وتحديثها بما يتوافق مع الاحتياجات المتغيرة للعمل الشرطي؛
- ر. بالامتناع عن القيام بأعمال الفساد وإساءة استخدام السلطة، وبمعارضة ومكافحة جميع هذه الأعمال بشدة؛
- ز. بالتحقيق في الفساد وإساءة استخدام السلطة واتخاذ تدابير وقائية، بما في ذلك توجهات مكافحة الفساد في العمل الشرطي؛
- س. بالتعاون مع الجهات الفاعلة داخل وخارج نظام العدالة الجنائية، بما في ذلك المواطنين ومنظمات المجتمع المدني؛ و
- ش. بتعزيز التعاون والتعاقد الثنائي والإقليمي والمتعدد الأطراف والعالمي في مجال إنفاذ القانون ومنع الجريمة. وللمضي قدما في تحقيق هذا الهدف، ينبغي اتخاذ تدابير لمنع الجريمة على المستوى المحلي، وتعزيز تبادل المعلومات وتيسير المساعدة التقنية، بما في ذلك برامج التبادل والتدريب.

٤-٣ مراعاة الخصائص الثقافية

في حين أن إنفاذ القانون يجب أن يسعى دائماً إلى أن يكون مراعيًا للخصائص الثقافية النابعة من السياق الفريد الذي تعيشه المجتمعات المختلفة، يجب استخدام الجهود المبذولة لتحقيق العدالة التصالحية بحذر من خلال قبول المسؤوليات، والتعويض، واتخاذ التدابير لمنع تكرار الحوادث وتعزيز المصالحة. يجب أن يوازن إنفاذ القانون دائماً بين جهود المجتمع لتحقيق العدالة التصالحية والحاجة الأساسية لحماية السلامة (والحقوق الأوسع) للنساء والفتيات مع الاستجابة لاختلافات موازين القوى القائمة على النوع الجنسي داخل المجتمعات.

٥-٣ تجمع شرق أفريقيا

إن تجمع شرق إفريقيا منظمة حكومية إقليمية تضم جمهورية الكونغو الديمقراطية، وجمهورية بوروندي، ورواندا، وجنوب السودان، وكينيا، وجمهورية تنزانيا المتحدة وجمهورية أوغندا وأي بلد آخر يتم منحه عضوية الجماعة وفقاً لمعاهدة شرق أفريقيا. ويقع مقرها الرئيسي في أروشا، تنزانيا.

٦-٣ مراعاة المنظور الجنساني/مراعاة البعد الجنساني

يستلزم ذلك غرس المفاهيم والحقوق والمسؤوليات ذات الصلة المتعلقة بتنفيذ معايير العمل الشرطي المشتركة بالمساواة الموضوعية بين الجنسين. ويستتبع كذلك تغيير أو إعادة تشكيل تدابير التطبيق من خلال الاستجابة لعلاقات القوى القائمة على النوع الجنسي التي تمارس على أساسها الحقوق. كما تبذل جهود لضمان تمكين المرأة عن طريق توسيع الخيارات الممكنة المتاحة للمرأة.

٧-٣ النوع الجنسي

يشير مصطلح "النوع الجنسي" إلى الخصائص الاجتماعية والأدوار والمعايير المرتبطة بالذكر والأنثى. وفي حين أن النوع الجنسي يشار إليه في المقام الأول باعتباره الاختلافات بين الرجل والمرأة، فإن الهوية الجنسية معقدة ويمكن اعتبارها سلسلة متصلة أو طائفة واسعة النطاق. غير أن معالجة كل جانب من جوانب الهوية الجنسية تتجاوز نطاق هذه المذكرة التوجيهية. ولذلك، فإن تركيز هذه المذكرة التوجيهية ينصب على حقوق المرأة وتجاربها الفريدة، على نحو ما تسترشد به الأدوار الجنسية. غير أن هذا المفهوم للنوع الجنسي يحتاج إلى أن يتخلله فهم متداخل للاستضعاف، وهو ما يرد تعريفه بمزيد من التفصيل فيما يلي. وأحد الأمثلة على التداخل هو إدراك كيف يؤدي الافتقار إلى الموارد (مثل الافتقار إلى الأموال اللازمة للانتقال إلى مركز للشرطة) إلى تفاقم عجز المرأة عن إعمال حقوقها فيما يتصل بالعنف القائم على النوع الجنسي.

٨-٣ العنف القائم على النوع الجنسي

تصف لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة العنف القائم على النوع الجنسي بشكل عام في توصيتها العامة رقم ١٩ بما يلي:

العنف الموجه ضد المرأة بسبب كونها امرأة أو العنف الذي يمس المرأة على نحو جائر. ويشمل الأعمال التي تلحق ضرراً أو أذى جسدياً أو عقلياً أو جنسياً بها، والتهديد بهذه الأعمال، والإكراه وسائر أشكال الحرمان من الحرية.

وتعرف المادة رقم ١ من بروتوكول مابوتو العنف ضد النساء والفتيات بأنه:

جميع الأعمال المرتكبة ضد المرأة التي تسبب أو من شأنها أن تسبب معاناة جسدية أو جنسية أو نفسية أو ضرراً اقتصادياً بما في ذلك التهديد بالقيام بمثل هذه الأعمال أو بفرض قيود تعسفية على المرأة أو حرمانها من الحريات الأساسية في الحياة العامة أو الخاصة سواء في أوقات السلم أو في حالة النزاعات أو الحرب.

ويمكن تصنيف أشكال العنف القائم على النوع الجنسي إلى عنف يُرتكب داخل نطاق الأسرة، وعنّف يُرتكب داخل نطاق المجتمع المحلي، وعنّف ترتكبه الجهات الفاعلة في الدولة. العنف الأسري هو شكل من أشكال العنف بين الأشخاص يشمل المطاردة والتحرش والإيذاء الجنسي والعاطفي واللفظي والنفسي والجسدي والاقتصادي الذي يرتكبه الشركاء الحميمون و/أو أفراد الأسرة الممتدة. ويشمل العنف المجتمعي تشويه الأعضاء التناسلية للإناث، والاغتصاب الذي يرتكبه الغرباء (مثل الاغتصاب التصحيحي)، والمطاردة، ومطاردة الساحرات، والاتجار الجنسي بالنساء، والتحرش الجنسي بالنساء. ويشير العنف الحكومي إلى العنف الذي يرتكبه أو يتغاضى عنه الأشخاص الذين تستخدمهم الدولة، مثل الاغتصاب الذي يرتكبه ضباط الشرطة. وتقع على عاتق ضباط الشرطة مسؤولية حماية المرأة من العنف الذي ترتكبه أطراف ثالثة، مع واجب الامتناع في الوقت نفسه عن إيذاء المرأة.

٩-٣ تعميم مراعاة المنظور الجنساني

منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجين عام ١٩٩٥، أصبح تعميم مراعاة المنظور الجنساني استراتيجية معترفاً بها دولياً لتعزيز المساواة بين الجنسين. وبالتالي فإن تعميم مراعاة المنظور الجنساني هي استراتيجية تهدف إلى تحسين أداء ومخرجات أي منظمة أو سياسة أو قانون من منظور المساواة بين الجنسين. وفي هذا السياق، فهي تشمل دراسة الآثار والنتائج المترتبة على أي إجراء أو تشريع أو سياسة مخطط لها بالنسبة للمرأة والرجل، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. إن تحليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني يدرك ويعالج الأسباب الجذرية للظلم الهيكلي، وي طرح تساؤلات عن الجهات صاحبة السلطة وكيفية ممارستها لها، ويعالج المعايير التمييزية والتمييزية، مع تعميق الإدماج والمشاركة. ولذلك فإن التحليل الجنساني السليم يستلزم النظر في الأدوار والمخاطر والمسؤوليات والمعايير الاجتماعية القائمة على النوع الجنسي، فضلاً عن تحديد القدرات والاحتياجات الفريدة لمختلف الفئات. والهدف النهائي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني هو كفالة المساواة الموضوعية بين الجنسين.

وفي حين أن تعميم مراعاة المنظور الجنساني متأصل في النوايا الجديرة بالاحترام لتعزيز المساواة بين الجنسين، فقد وجهت بعض الانتقادات إلى عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويتمثل أحد الانتقادات في أنه كثيراً ما يسفر عن عملية تقنية أو بيروقراطية «شكليّة» منفصلة عن جذورها النسوية. والانتقاد الثاني هو أنها تعتمد في كثير من الأحيان تعريفاً متجانساً للنوع الجنسي. وعلى الرغم من أن التصدي لهذه التحديات بشكل كامل يتجاوز نطاق هذه المذكرة التوجيهية، فإنه من المهم أن يوضع في الاعتبار الحاجة إلى معالجة الأشكال المتداخلة للاستضعاف ومراعاة الحاجة إلى تعزيز المساواة الموضوعية بين الجنسين.

٩-٣-١ تعميم مراعاة المنظور الجنساني فيما يتعلق بمعايير العمل الشرطي المشتركة

توفر معايير العمل الشرطي المشتركة إرشادات بشأن ما تحتاج الدول إلى تحقيقه لضمان أن يكون العمل الشرطي قائماً على حقوق الإنسان. ويمكن تقسيم تعميم المنظور الجنساني (في سياق الخدمات الشرطية ومعايير العمل الشرطي المشتركة) إلى مواضيع محددة يتم تناولها فيما يلي.

وتشمل هذه المواضيع:

معيار العمل الشرطي المشترك	محور/نهج تعميم مراعاة المنظور الجنساني
<p>ضمان تكافؤ الفرص في الحصول على الخدمات من خلال الاعتراف بالأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين والتصدي لها. ويشمل ذلك تدريب ضباط الشرطة وضمان استجابة الخدمات التي تحمي أرواح المواطنين وحريتهم وممتلكاتهم لعلاقات القوى القائمة على النوع الجنسي.</p>	دور الشرطة
<p>تحسين المساءلة والرقابة فيما يتعلق بالجرائم والإهمال المرتبطين بالنوع الجنسي، فضلا عن كفاءة التحقيق مع ضباط الشرطة الذين يرتكبون جرائم ضد المرأة ومحاكمتهم. ويستلزم ذلك أيضا جمع بيانات مصنفة حسب النوع الجنسي وتقديم خدمات تراعي الاحتياجات والتجارب الخاصة بالمرأة.</p>	العمل الشرطي وفقا لسيادة القانون
<p>ضمان وضع قوانين وسياسات تراعي المنظور الجنساني، مما يستلزم وجود قوانين وسياسات تتعلق بالكفالة والعنف القائم على النوع الجنسي تراعي الواقع الذي تعيشه المرأة. وهذا يكفل أيضا أن تستخدم السياسات والخطط لغة تراعي الفوارق بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، فهذا يشمل كفاءة تمكين النساء والرجال والفتيات والفتيان من المشاركة على قدم المساواة في تخطيط وتنفيذ ورصد وتقييم برامج وسياسات العنف القائم على النوع الجنسي.</p>	ممارسات الشرطة
<p>العمل مع المجتمع المحلي بطريقة تدعم المساواة بين الجنسين وتكفل المساواة في صنع القرار وتحديد أولويات العمل الشرطي.</p>	المنظمات الشرطة
<p>كفالة أن يكون الموظفون ممثلين للمجتمع من حيث النوع الجنسي حتى تتمكن المرأة من المشاركة على أعلى مستويات الحكم وصنع القرار.</p>	
<p>تغيير الثقافة المؤسسية داخل المؤسسات الشرطة.</p>	

٣-١٠ التداخل

التداخل هو إطار تحليلي يستخدم لإدراك وفهم كيف يمكن للجوانب المختلفة لهوية الفرد أن تزيد من مستويات الاستضعاف القائمة. وهذا النهج مهم إذا أردنا أن نستجيب بفعالية للاحتياجات والمصالح والقدرات المختلفة للناس.

ومن الضروري اتباع نهج متداخل إزاء الاستضعاف، لأن الفئات الاجتماعية ليست متجانسة ولا ثابتة. ويساعد التداخل في تفسير الطبيعة المتميزة للاستضعاف والمرونة. ويلفت هذا النهج الانتباه أيضا إلى الطابع المنهجي للحرمان، والذي يمكن أن يكفل فهماً واستجابة أدق. وهذا أمر هام، حيث تعاني المرأة من بعض أشكال الحرمان التي يزيد من تفاقمها الفقر والعرق ووضع اللاجئين.

١١-٣ إنفاذ القانون

يشير إلى مجموعة واسعة من الوكالات والموظفين المسؤولين عن إنفاذ القوانين والحفاظ على الأمن العام وإدارة السلامة العامة. تشمل الواجبات الرئيسية لإنفاذ القانون ضمان السلامة ومنع الجريمة والتحقيق مع الأفراد الذين ارتكبوا جرائم وكذلك المشتبه في ارتكابهم جرائم واعتقالهم واحتجازهم.

١٢-٣ الإيذاء التبعي

يحدث عندما يتعرض أحد الناجين من جريمة، مثل العنف القائم على نوع الجنس، لمزيد من سوء المعاملة أو تفاقم ضعفه من قبل أولئك الذين يمثلون خدمات الاستجابة، كموظفي إنفاذ القانون أو مقدمي الرعاية الصحية. وقد يحدث الإيذاء التبعي، على سبيل المثال، بسبب إلقاء اللوم على الضحية، أو تكرار تعرض الضحية للجاني، أو تكرار الاستجواب حول نفس الوقائع من قبل سلطات إنفاذ القانون، أو استخدام لغة أو تعليقات غير لائقة أو مهينة أو غير.

١٣-٣ إجراءات التشغيل الموحدة

تنطوي على مبدأ توجيهي أو وثيقة تم تجميعها من قبل المنظمات الشرطية لتوفير تعليمات بشأن الإجراءات والسلوك والإجراءات التدريجية التي يجب أن يتبعها موظفو إنفاذ القانون عند التعامل مع واجبات محددة أو روتينية، مثل تقنيات إجراء التحقيقات. وتهدف إلى تحقيق الكفاءة وجودة النواتج وتوحيد أداء المنظمات الشرطية.

١٤-٣ المساواة الموضوعية بين الجنسين

وفي حين أن أي نهج رسمي إزاء المساواة ينطوي على معاملة الناس على قدم المساواة، بغض النظر عن الاختلاف، فإن النهج الموضوعي إزاء المساواة يعترف بالحاجة إلى اتخاذ تدابير استباقية في بعض الحالات. وعليه، فإن الحق في المساواة يستتبع واجبا إيجابيا في التصرف، وذلك بضمان امتناع القوانين أو السياسات عن تعزيز تبعية الفئات التي تعاني بالفعل من الحرمان. وبالعامل على فهم المساواة الموضوعية بين الجنسين على النحو الذي طوره الأكاديميون، تستتبع المساواة الموضوعية بين الجنسين ادراك السياق الاجتماعي-الاقتصادي الخاص الذي تعيشه فئة ما، مع الاعتراف أيضا بأثر قانون أو سياسة أو إجراء محدد على هذه الفئة. وينبغي أن يقرن هذا الإدراك بعنصر إعادة التوزيع أو عنصر التغيير، الذي يتضمن اعترافا إيجابيا بالاختلاف ويضمن، في نهاية المطاف، تحول علاقات القوى بين الجنسين.

ويؤيد تجمع شرق أفريقيا المساواة الموضوعية بين الجنسين، كما يتضح من سياسته للمساواة بين الجنسين، التي تؤكد التزامه بمبادئ تكافؤ الفرص والتوزيع العادل للخدمات والموارد. ويسعى أيضا إلى تعزيز العمليات التي تعزز المساواة في الحصول على الفرص الاجتماعية-الاقتصادية والمشاركة السياسية للمرأة.

١٥-٣ الأطراف الثالثة

الموظفون المكلفون بإنفاذ القانون مسؤولون عن حماية المرأة من جميع أشكال العنف القائم على نوع الجنس والأذى الذي تسببه أطراف ثالثة، بما في ذلك العنف الذي يسببه أفراد الأسرة وأفراد المجتمع المحلي وغيرهم من الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون وموظفي الدولة، سواء كانوا ذكورا أو إناثا.

١٦-٣ الخاتمة

من الواضح أن تجمع شرق أفريقيا ملتزم بتعزيز المساواة بين الجنسين وضمان إدماج الاعتبارات الجنسانية في السياسات والإجراءات المخطط لها. وبالإضافة إلى ذلك، فهناك بحوث هامة تبرر إدماج المرأة في أدوار قيادية ومؤسسية هامة. ووفقا لهذا التبرير والتعاريف الواردة أعلاه، يقدم الجزء التالي لمحة عامة عما ينبغي تحقيقه عند تنفيذ معايير العمل الشرطي المشتركة بطريقة تراعي المنظور الجنساني. ثم يعقب ذلك المبادئ التوجيهية التشغيلية المتعلقة بكيفية الشروع في التدخلات الاستراتيجية وتنفيذها.

٤. مراعاة المنظور الجنساني فيما يتعلق بمعايير العمل الشرطي المشتركة؛ ما الذي ينبغي تحقيقه

١-٤ مقدمة

يمكن تقسيم مسؤوليات الشرطة القائمة على النوع الجنسي بشكل عام إلى تقديم الخدمات (العنصر الخارجي) وزيادة التمثيل والمشاركة على أساس النوع الجنسي (العنصر الداخلي). وفيما يتعلق بالعنصر الخارجي، فإن الشرطة مسؤولة عن حماية المواطنين من الضرر ومساعدة المواطنين من خلال التحقيق في الجريمة ومنعها بطريقة تدعم حقوق الإنسان.

٢-٤ الوقاية والحماية

فيما يتصل بما يعنيه العمل الشرطي المراعي للمنظور الجنساني، فإن هذا يستلزم قدرة ضباط الشرطة على حماية أرواح جميع المواطنين وحريتهم وممتلكاتهم مع كونهم حساسين (ومراعين) للأشكال المنهجية لعدم المساواة بين الجنسين. وبالتالي تشمل مجالات العمل الشرطي التي تتطلب تركيزاً جنسانياً فهم كيفية تأثير العلاقات بين الجنسين على السيطرة على الموارد والممتلكات، ومعالجة المعايير الاجتماعية المحيطة بالعنف القائم على النوع الجنسي. فعلى سبيل المثال، لا تزال ممتلكات الأسرة تسجل في كثير من الأحيان باسم الشريك الذكر في العلاقات، بغض النظر عن مساهمات المرأة. ونتيجة لذلك، لا تزال النساء في بلدان شرق أفريقيا يواجهن عقبات في امتلاك الأرض والاحتفاظ بها، مما تترتب عليه آثار فيما يتعلق بقدرتهن على تحمل تكلفة الكفالة والتمثيل القانوني.

إن العمل الشرطي المراعي للمنظور الجنساني يمكنه تمييز أن الرجال والنساء يتعرضون للعنف بصورة مختلفة في الأماكن المختلفة. فعلى سبيل المثال، من الأرجح أن تتعرض المرأة للعنف الذي يرتكبه أشخاص يعرفونها في الأماكن الخاصة. ومن ناحية أخرى، من الأرجح أن يتعرض الرجال للعنف الذي يرتكبه الغرباء في الأماكن العامة. ولضمان ترجمة معايير العمل الشرطي المشتركة إلى إجراءات وسياسات ذات فوائد ملموسة للمرأة، يلزم التصدي بالتالي لتجارب المرأة الفريدة في العنف والتحرش.

ويعترف أيضاً معيار العمل الشرطي المشترك الخاص بالعمل الشرطي وفقاً لسيادة القانون بأن الوصول إلى العدالة عنصر حاسم في قدرة الفرد على ممارسة حقوقه على قدم المساواة. ومن أجل ضمان تمكين المرأة من ممارسة حقوقها على قدم المساواة، بالتالي يتعين على ضباط الشرطة:

- حماية المرأة من تصرفات الأطراف الثالثة التي تهدد حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة؛
- الامتناع عن مفاخرة عدم المساواة بين الجنسين وإلحاق الأذى بالمرأة؛
- التأكد من وجود قوانين وسياسات وخطط تراعي الفوارق بين الجنسين؛
- ضمان المساءلة والرقابة فيما يتعلق بالجرائم والإهمال المرتبطين بالنوع الجنسي؛ و
- المساهمة في تحدي القوالب النمطية وإزالة أشكال التمييز المنهجية.

طبقاً لسياسة المساواة بين الجنسين التي ينتهجها تجمع شرق أفريقيا، فإن نسبة الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً اللاتي تعرضن للعنف الجنسي تبلغ ١٤٪ في كينيا، و ٤٤٪ في تنزانيا، و ٣٥٪ في رواندا، و ٥٠٪ في بوروندي . وتذهب سياسة المساواة بين الجنسين إلى التصريح بأن احتمال تعرض النساء للعنف الجنسي في جميع الدول الأعضاء في تجمع شرق أفريقيا هو ضعف احتمال تعرض الرجال للعنف الجنسي. ومن الأمثلة على التحديات المحددة التي تواجهها الدول الشريكة فيما يتعلق بمكافحة العنف القائم على النوع الجنسي، القصور في إنفاذ التشريعات، وضعف سلسلة حفظ الأدلة الجنائية، والافتقار إلى مختبرات الحمض الخلوي الصبغي، وضعف التعاون بين الجهات الفاعلة المشاركة في مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي. وفي حين أن ما يفعله ضباط الشرطة مهم، فإن كيفية تقديم خدماتهم تشكل أيضاً جزءاً لا يتجزأ من عملهم. وتناقش هذه المسألة بمزيد من التفصيل في الجزء المتعلق بالمؤسسات الشرطية.

وبالنظر إلى أن العنف القائم على النوع الجنسي مسألة اجتماعية-ثقافية معقدة متعلقة بحقوق الإنسان، ينبغي التأكيد على أن ضباط الشرطة غير قادرين على منع العنف القائم على النوع الجنسي بمفردهم. ومع ذلك، يمكنهم التعامل مع الناجين من العنف القائم على النوع الجنسي بطريقة إنسانية وداعمة. ويمكنهم أيضاً أن يؤدوا دوراً قوياً في دعم وقيادة حملات التوعية العامة التي تتحدى القوالب النمطية الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لضباط الشرطة أن يسلطوا الضوء على النماذج الإيجابية وأن يشجعوا إقامة الحوار.

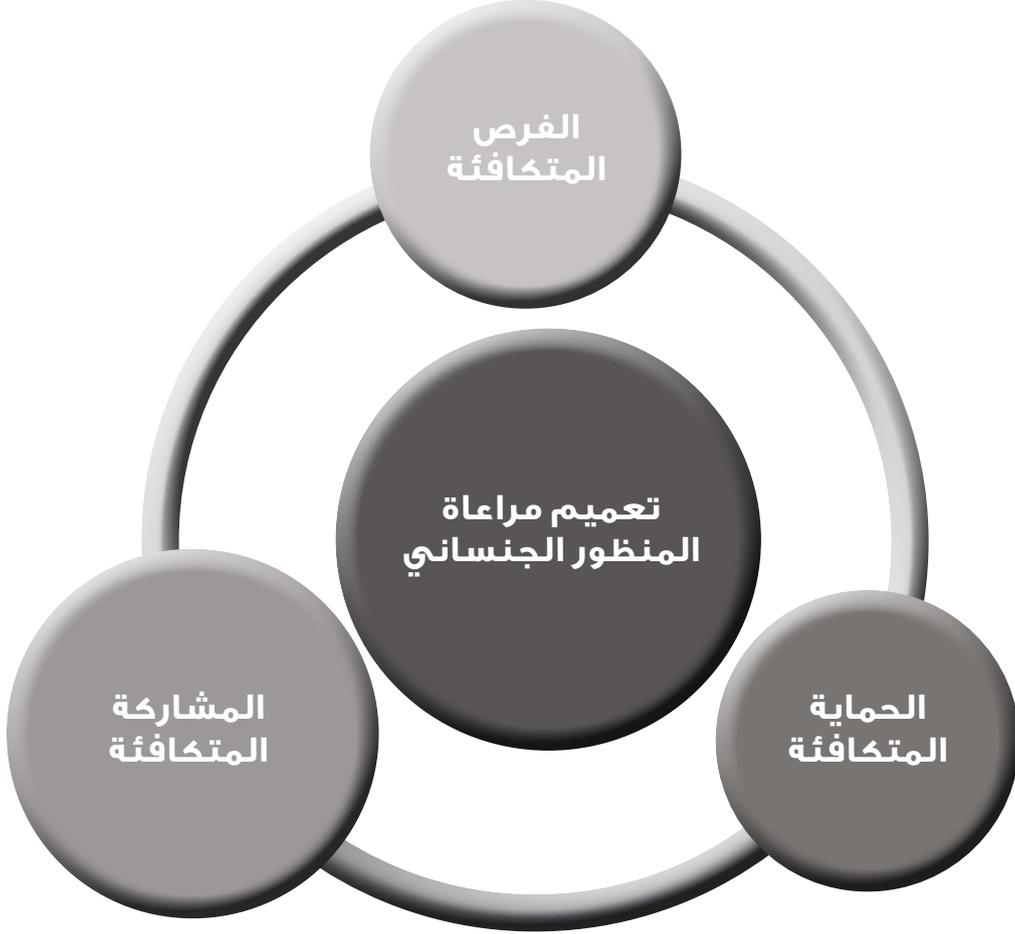
ويتصل الجانب الثاني مما يلزم تحقيقه من خلال مراعاة المنظور الجنساني فيما يتعلق بمعايير العمل الشرطي المشتركة بالعنصر الداخلي للمؤسسات الشرطية وبوئام بفعالية معيار العمل الشرطي المشترك ٤ . وفيما يلي مناقشة تفصيلية لهذا الموضوع.

٣-٤ المشاركة المتكافئة

ويتمثل أحد العناصر الرئيسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في كفاءة تمثيل المرأة في دوائر الشرطة ومشاركتها في المراكز العليا لصنع القرار والإدارة. ولضمان ذلك، تتجاوز المشاركة نظام الحصص وتتطلب اتسام أجهزة الشرطة بالتمثيل والاحترام مع تبنى ثقافة التنوع والمساواة وعدم التمييز في الوقت نفسه. وهذا الجانب مهم لأنه يمكن المؤسسات الشرطية من الاستفادة من مجموعة متنوعة من الكفاءات والخبرات التي يمكن أن تساعد الشرطة على أن تكون أكثر مراعاة للمجتمعات التي تخدمها.

كما أن ضمان تمثيل أكبر داخل المؤسسات الشرطية يساعد على تمكين المرأة وحماية حقوق الإنسان الخاصة بها بصورة غير مباشرة. وكما تم التأكيد عليه في سياسة تجمع شرق أفريقيا، فإن العنف ضد المرأة يتناقص عندما تكون للمرأة سلطات أكثر في صنع القرار، ومستويات أعلى من التعليم، ومزيد من الاستقلال المالي. ولذلك فإن توظيف المزيد من النساء في أجهزة الشرطة يساعد على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

ويبين الشكل التالي بوضوح العناصر الأساسية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني:



٤-٤ الخاتمة

وفي حين أن هذا الجزء ناقش ما يستتبع تنفيذ معايير العمل الشرطي المشتركة على نحو يراعي الفوارق بين الجنسين، فإن الجزء التالي يبحث كيفية تهيئة البيئة المؤسسية والثقافية لدعم هذا التنفيذ.

٥. المبادئ التوجيهية التشغيلية

١-٥ تيسير التنفيذ

يتعين على المنظمات الشرطية أن تتخذ خطوات عملية محددة لتحقيق أهداف الحماية والوقاية، فضلا عن المشاركة المتكافئة. وفي حين أنه من المهم ضمان أن تكون هذه الخطوات مصممة حسب السياق المحدد، فإن هذه المبادئ التوجيهية توفر نقطة انطلاق مفيدة ويمكن استخدامها كإطار توجيهي شامل.

١-١-٥ بناء رؤية متسقة للمساواة بين الجنسين (والالتزام بها)

من أجل التنفيذ الفعال لمعايير العمل الشرطي المشتركة وفقا للمساواة بين الجنسين، من الضروري التوصل إلى رؤية متسقة وموحدة بشأن معنى المساواة بين الجنسين في ضوء هذه المعايير. ومن شأن هذا الفهم للمساواة بين الجنسين أن يثري أهداف المشروع. وكما هو الحال في أي مشروع، فإن الأهداف المحددة بوضوح ضرورية لضمان نجاح المشروع. ولذلك لا بد من التوصل إلى رؤية متسقة وموحدة بشأن ما يهدف إليه مشروع تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وينبغي أن تشمل العملية أولويات قصيرة ومتوسطة الأجل فضلا عن رؤية أو هدف شامل وطويل الأجل.

وكما ذكر فيما سبق، فإن تجمع شرق أفريقيا ملتزم بالمساواة الموضوعية بين الجنسين والتي تستلزم عناصر الإدراك وإعادة التوزيع على حد سواء. ويشمل ذلك تمكين النساء والفتيات من ممارسة حقوقهن على قدم المساواة مع الرجال والفتيات مع الإسهام في نهاية المطاف في تحويل العلاقات بين الجنسين داخل المجتمع المحلي والمجتمع الأوسع نطاقا.

ويتعين أيضاً أن يكون فهم المساواة بين الجنسين (والالتزام بها) مرعياً للسياق بالنسبة لكل دولة عضو. فعلى سبيل المثال، قد تكافح بعض الدول الأعضاء بقدر أكبر في مجال التمثيل المتكافئ، بينما قد تكافح بلدان أخرى بقدر أكبر في مواجهة العنف القائم على النوع الجنسي. وبالإضافة إلى ذلك، قد تجرم بعض الدول الميول الجنسية أو المخالفات البسيطة، مما يتطلب فهما متداخلا للنوع الجنسي والاستضعاف. ولذلك فإن صياغة الأهداف المشروعة من الضروري تحديدها بناء على ما هو أكثر إلحاحا وما هو ممكن في وقت ومكان محددين. ويلزم أيضا جمع البيانات والأدلة واستخدامها لوضع استراتيجيات مجدية ومراعية. وفي حين أن فهم المساواة بين الجنسين وما يصاحبها من أهداف المساواة بين الجنسين بحاجة إلى أن تراعي سياقات محددة، فإن ما يلي يقدم أمثلة على أهداف تعميم مراعاة المنظور الجنساني:

- **الهدف ١:** ضمان مراعاة جميع أنشطة الشرطة الرامية إلى حماية أرواح الأفراد وحريةهم وممتلكاتهم للاحتياجات والتجارب المختلفة للرجال والنساء والفتيات، مثل وضع وتنفيذ قوانين وسياسات مصممة خصيصا لتلبية احتياجات وتجارب الناجين من العنف القائم على النوع الجنسي.
- **الهدف ٢:** ضمان قدرة الشرطة على تقديم خدمات جيدة ومراعية لكل من النساء والرجال مع مراعاة في ذات الوقت اختلافات موازين القوى القائمة على النوع الجنسي والتجارب المختلفة التي عايشوها.
- **الهدف ٣:** ضمان أن تعترف القوانين التي تنظم الوصول إلى العدالة، مثل الكفالة، بالأبعاد الجنسانية لحيازة الممتلكات.

- **الهدف ٤:** كفالة قدر أكبر من المساءلة والرقابة فيما يتعلق بالجرائم والإهمال المرتبطين بالنوع الجنسي من خلال جمع البيانات عن الجرائم المرتكبة ضد المرأة وضمن المساءلة عندما يرتكب ضباط الشرطة جرائم ضد المرأة.
- **الهدف ٥:** ضمان أن يؤدي تقديم الخدمات إلى تعزيز المشاركة الكاملة والمتكافئة للرجال والنساء، وعلى سبيل المثال ضمان سهولة وصول النساء الريفيات إلى مراكز الشرطة؛ وتوفير غرف مخصصة للضحايا (أماكن آمنة)؛ وتوفير مساحات للأمهات لإرضاع أطفالهن.
- **الهدف ٦:** كفالة أن يكون ضباط الشرطة قادرين على أداء واجباتهم بطريقة تراعي الأبعاد الجنسانية لاختلافات موازين القوى التي تؤثر على الحصول على الموارد والممتلكات والخدمات والتي تجعل المرأة أكثر عرضة للعنف، على سبيل المثال من خلال توفير تدريب فعال لجميع ضباط الشرطة يراعي الفوارق بين الجنسين.
- **الهدف ٧:** ضمان وجود آليات لدى المؤسسات الشرطية تمكن أجهزة الشرطة من المشاركة والتعاون مع النساء والرجال في المجتمع المحلي على حد سواء من أجل تحديد الاحتياجات الخاصة بكل منهم؛ وضمن مراعاة حقيقة اختلاف موازين القوى القائمة على النوع الجنسي ومعالجتها، بينما يتم التشاور مع الرجال والنساء على حد سواء، حتى تتمكن المرأة من التعبير عن احتياجاتها وتجاربها بأمان.
- **الهدف ٨:** كفالة اتخاذ خطوات عملية لتلبية الاحتياجات المحددة حسب النوع الجنسي وتقييم آثار التدابير المتخذة.
- **الهدف ٩:** ضمان أن تكون عمليات الميزنة شفافة وأن تراعي الاحتياجات والأولويات الجنسانية.
- **الهدف ١٠:** ضمان تقدير ضباط الشرطة من الرجال والنساء على حد سواء وترقيتهم وتوجيههم ودعمهم في تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم المهنية والأسرية.
- **الهدف ١١:** ضمان وجود عمليات مساءلة قوية وشفافة لدى المؤسسة الشرطية للتعامل مع أي مشاكل تتعلق بالتمييز، أو العنف ضد المرأة، أو التحرش الجنسي.

وكما تم التأكيد عليه فيما سبق، هناك حاجة إلى اتباع نهج قائمة على الحلول تسترشد بمزيد من المشاركة مع المجتمع المحلي. وفي حين يمكن استخدام الأهداف المذكورة أعلاه كإطار شامل، فإنه يلزم زيادة صقلها على الصعيد المحلي من خلال تقييم الاحتياجات الوطنية، وهو ما ترد مناقشته فيما يلي.

٢-١-٥ إجراء تحليل جنساني/تقييم للاحتياجات الوطنية

يوفر تقييم الاحتياجات الوطنية مدخلا مثاليا من حيث تحديد المجالات المحددة التي تتطلب التطوير. ثم تشكل هذه المجالات المحددة إطارا للرؤية المشتركة على أساس الفهم الجنساني لمعايير العمل الشرطي المشتركة. وسوف يكفل إجراء مشاورات مكثفة مع جميع مستويات المجتمع أيضا تحسين ملكية المشروع. وسيتعين بالضرورة أن تكون الخبرة في الشؤون الجنسانية جزءا من اختصاصات الخبراء الاستشاريين المشاركين في تحليل الاحتياجات. وسوف يلزم أيضا أن يكون النوع الجنسي محورا واضحا على جميع مستويات التقييم. وينبغي أن يحدد تقييم الاحتياجات التحديات التي تواجه السكان المحددين بصفة عامة وقطاع الشرطة بصفة خاصة.

وينطوي ذلك بالضرورة على إجراء تحليل من المنظور الجنساني لمعايير العمل الشرطي المشتركة، والذي يتطلب جمع وتحليل المعلومات عن النساء والرجال، بما في ذلك المعلومات عن أدوارهم الاجتماعية وإمكانية حصولهم وسيطرتهم على الموارد. ويلزم جمع معلومات عن مختلف أنواع الجرائم التي تهدد النساء والفتيات والرجال والفتيان، فضلا عن معلومات عن كيفية تفاعل كل من هذه المجموعات مع مختلف مستويات المؤسسة الشرطية.

ينبغي على العمليات القائمة على المشاركة التي ينطوي عليها تقييم الاحتياجات أن تشمل المستفيدين من الخدمات ومقدميها على حد سواء. وهذا مهم لضمان مراعاة أي سياسات وخطط لمعايير وتوقعات الرجال والنساء في أي سياق معين. ويمكن لعملية تقييم الاحتياجات هذه، عند إجرائها بصورة صحيحة، أن تعزز الحوار القائم على المشاركة، والتعاون، والنهج المتكاملة إزاء العمل الشرطي.

وفي حين أنه يلزم التشاور مع الرجال والنساء على حد سواء في كل مرحلة من مراحل العملية، من المهم أن يوضع في الاعتبار دائما حقيقة علاقات القوى القائمة على النوع الجنسي، وأن يكفل حصول أصحاب المصلحة المشاركين في عملية تقييم الاحتياجات على الخبرة والتدريب في مسائل المساواة بين الجنسين. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون هناك فرص للمشاورات تشمل النساء فقط لضمان إتاحة الفرصة للنساء للتعبير بحرية عن آرائهن واحتياجاتهن.

٥-٢-١ الخطوات العملية اللازمة لإجراء تقييم الاحتياجات

الخطوة ١: تكوين فرقة العمل وتحديد أدوار واضحة.

سوف تقود فرقة العمل هذه عملية تقييم الاحتياجات وسوف يتعاون أعضاؤها من أجل جمع بيانات البحوث من أجل تحديد وتبسيط الضوء على المجالات التي تتطلب التطوير. وهؤلاء الأفراد مكلفون بقيادة المشروع ومناصرة جهوده. ويمكن لفرقة العمل أيضا أن تكون مسؤولة عن وضع خطة عمل للشئون الجنسانية استنادا إلى تقييم الاحتياجات.

وينبغي أن تكون فرقة العمل مجموعة ممثلة ومتنوعة قادرة على تحديد ووضع أولويات ما يلزم عمله لإصلاح وتحويل العلاقات بين الجنسين داخل قطاع الشرطة. ومن أجل اختيار الفريق المناسب، سيتعين الاضطلاع بعملية تحديد نطاق لحصر المؤسسات والأفراد ذوي الخبرة في الشؤون الجنسانية فضلا عن الخبرة في مجالات حقوق الإنسان والعنف ضد المرأة والعدالة الجنائية وحقوق المرأة ومساءلة الشرطة. ويجب ضمان تمثيل المرأة ومشاركتها على جميع مستويات عملية صنع القرار. وينبغي أن يتلقى كل فرد مشارك في العملية شكل ما من أشكال التدريب لضمان إدراكه للأهداف العامة المبينة فيما سبق، استرشادا بمعايير العمل الشرطي المشتركة.

الخطوة ٢: تحديد نطاق تقييم الاحتياجات (استنادا إلى معايير العمل الشرطي المشتركة).

الغرض من تقييم الاحتياجات هو تحديد الاحتياجات المحددة ذات الطابع الجنساني للمنطقة فيما يتعلق بدور الشرطة، والعمل الشرطي وفقا لسيادة القانون، وممارسات الشرطة والمنظمات الشرطية.

وهذا ينطوي بالضرورة على مراجعة خارجية ومراجعة داخلية. ويستلزم العنصر الخارجي العمل مع جميع شرائح المجتمع لفهم تجاربهم فيما يتعلق بالخدمات الشرطية. وعلى وجه الخصوص، يجب أن يحدد التحليل الخارجي احتياجات وتجارب المرأة فيما يتعلق بالعمل الشرطي. ويستلزم العنصر الداخلي مراجعة الهياكل والسياسات التنظيمية، فضلا عن الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات الشرطية، لتحديد قدرتها على تفعيل الشواغل ذات الطابع الجنساني في إطار الإجراءات والسياسات والخطط.

وفيما يلي مصفوفة توضح معايير العمل الشرطي المشتركة عند تناولها من خلال منظور المساواة الموضوعية بين الجنسين. وعلى الرغم من أن تقديم تحليل جنساني متعمق لكل جانب من جوانب معايير العمل الشرطي المشتركة يتجاوز نطاق هذه المذكرة التوجيهية، فإن فيما يلي لمحة عامة لمعايير العمل الشرطي المشتركة. وللاطلاع على تحليل أكثر تفصيلاً لمعايير العمل الشرطي المشتركة من خلال المنظور الجنساني، انظر منشور المنتدى الأفريقي للرقابة المدنية على العمل الشرطي بشأن معايير العمل الشرطي المشتركة من خلال عدسة المنظور الجنساني. غير أنه لأغراض هذه المذكرة التوجيهية، قسمت معايير العمل الشرطي المشتركة إلى المواضيع التالية:

- الحماية من الجرائم؛
- الوصول إلى العدالة؛
- سلوك ضباط الشرطة (المساءلة)؛ و
- المؤسسات الشرطية.

معايير العمل الشرطي المشتركة			
المساواة الموضوعية بين الجنسين		معايير العمل الشرطي المشتركة	
التغيير	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	معايير العمل الشرطي المشترك: دور الشرطة الحماية من الجرائم
هل تم تدريب الشرطة على أن تكون لديها القدرة على تحدي التحيز القائم على النوع الجنسي بصورة إيجابية وعلى أن تحمي حياة المرأة وحريتها بصورة استباقية؟ وهل بذل جهد لتغيير الثقافة المؤسسية داخل المنظمات الشرطية؟	هل تستجيب الشرطة بشكل إيجابي للتنوع والاختلاف على نحو يتضمن فهما متداخلاً للنوع الجنسي والاستضعاف؟ هل تعامل الشرطة جميع أصحاب الشكاوى باحترام، بغض النظر عن هويتهم الجنسية؟ هل تعمل الشرطة بصورة مجدية مع المجتمع المحلي لفهم التجارب التي تخوضها الفئات الجنسية فيما يتعلق بالخدمات الشرطية؟	هل تجمع الشرطة بيانات عن الجرائم التي تؤثر في المقام الأول على المرأة (بيانات مصنفة حسب النوع الجنسي)؟ هل تدرك وتراعي الشرطة كيفية تأثير النساء بالجرائم المرتكبة ضد حياتهن وممتلكاتهن وحياتهن؟ على سبيل المثال، هل يراعي عناصر الشرطة علاقات القوى المعقدة التي تسبب وتحدد أشكال التمييز بين الجنسين (مثل الممتلكات العائلية التي كثيراً ما يتم تسجيلها باسم الشريك الذكر)؟	سوف تقوم الشرطة بحماية حياة وممتلكات وحرية وأمن الأفراد.

معييار العمل الشرطي المشترك			
المساواة الموضوعية بين الجنسين			
معييار العمل الشرطي المشترك: دور الشرطة الحماية من الجرائم	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	التغيير
سوف تقوم الشرطة بالحفاظ على السلامة العامة والسلام الاجتماعي.	هل تم تدريب ضباط الشرطة على مراعاة حقيقة أن الأدوار والهويات الجنسانية لها دور مؤثر في تجربة الفرد فيما يتعلق بالسلامة العامة؟ ما مدى إمكانية الوصول إلى مراكز الشرطة للنساء؟ هل تمت معالجة الاعتبارات العملية، مثل مكان مراكز الشرطة وإمكانية استخدام وسائل النقل العام للوصول إليها، في فهم وإدراك الكيفية التي ستمكن بها النساء والفئات المستضعفة الأخرى من الوصول إلى هذه الأماكن بسهولة؟	هل تستخدم القوانين والسياسات التي تعالج العنف لغة شاملة؟ هل بذلت جهود لتيسير إقامة علاقات محترمة ومنتجة بين السلطات المحلية ومقدمي خدمات الأمن وأفراد المجتمعات المحلية من جميع الأجناس؟ هل بذلت جهود لتيسير وتعزيز فهم أن للناس من جميع الأجناس دورا هاما يؤديونه في توفير الأمن وصنع القرار؟	هل أدرجت النساء في خطط السلامة؟ هل تتحدى هذه الخطط التحيز القائم على النوع الجنسي والقولب النمطية وهل تتصدى على وجه التحديد للجرائم التي تؤثر على المرأة؟ هل تقدم مراكز الشرطة 'مجمعا للخدمات المتكاملة' لتقديم الخدمات للناجين من العنف القائم على النوع الجنسي؟ هل تم تخصيص موارد كافية لتلبية احتياجات المرأة فيما يتعلق بسلامتها؟
سوف تقوم الشرطة بالالتزام بسيادة القانون كعنصر أساسي في الأمن البشري والسلام وتعزيز الحقوق والحريات الأساسية.	هل تم تدريب الشرطة على فهم المعوقات التي تحول دون وصول المرأة إلى العدالة، مثل المعوقات التي تحول دون الإبلاغ عن العنف القائم على النوع الجنسي؟	هل توفر مراكز الشرطة أماكن آمنة تراعي احتياجات الناجين من العنف القائم على النوع الجنسي، مع مراعاة الاحتياجات المتداخلة مثل احتياجات الرعاية الصحية أو وضع اللاجئين؟	هل تم تدريب ضباط الشرطة على فهم كيف يمكن أن يؤثر النوع الجنسي على الوصول إلى العدالة؟ وهل بذلت جهود لضمان أن تدعم الثقافة المؤسسية حقوق المرأة؟

المساواة الموضوعية بين الجنسين			معياري العمل الشرطي المشترك
التعبير	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	معياري العمل الشرطي المشترك: العمل الشرطي وفقا لسيادة القانون الوصول إلى العدالة
هل تم تدريب ضباط الشرطة على معالجة المحاور المتداخلة للاستضعاف بين الجناة؟ هل يتم التعامل بفعالية مع ضباط الشرطة الذين يتحرشون ويؤذون مرتكبي الجرائم من النساء، مثل المشتغلات بالدعارة؟ هل يساهم ضباط الشرطة في الوضع الراهن أو يعترضون عليه؟	هل يتلقى ضباط الشرطة تدريباً على محاور الاستضعاف المتداخلة التي تتطلب استجابة إنسانية لبعض الجرائم، مثل الطبيعة المتداخلة لحالة فيروس نقص المناعة البشرية والعنف والاشتغال بالدعارة؟	هل تم تدريب الشرطة على التصدي للجرائم التي ترتكبها النساء؟ فعلى سبيل المثال، من الأرجح أن تحرم المرأة من حريتها لاشتغالها بالدعارة. هل تمت مراجعة القوانين لتحديد ما إذا كانت هناك قوانين تؤثر على المرأة بشكل غير متناسب - مثل القوانين التي تجرم المخالفات البسيطة - أو هل توجد قوانين تجرم المرأة فقط، مثل القوانين التي تجرم الإجهاض أو ممارسة السحر؟ هل تجمع الشرطة بيانات عن الجرائم التي ترتكبها النساء؟	سوف تقوم الشرطة بالامتناع عن الاعتقال أو الاحتجاز تعسفاً، ولن تحرم الأشخاص من حريتهم إلا وفقاً للقانون.
هل تم تدريب ضباط الشرطة على حماية حقوق جميع الفئات الجنسانية التي يتم اعتقالها/احتجازها، حتى عندما يتطلب ذلك اتخاذ إجراءات إيجابية محددة الهدف؟	هل تلقى ضباط الشرطة تدريباً على كيفية التغلب على هذه المعوقات وعلى كيفية تأثير الهوية الجنسانية على قدرة الفرد على الوصول إلى العدالة؟	ما هي المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة من ممارسة حقوقها والوصول إلى العدالة (مثل الحصول على المشورة القانونية الجيدة)؟ هل ضباط الشرطة مدربون على معرفة هذه الحالات؟	سوف تقوم الشرطة على الفور بإبلاغ المتهمين بحقوقهم.
هل تم تدريب ضباط الشرطة على تطبيق افتراض البراءة بطريقة تراعي الضحايا؟	هل تم تدريب ضباط الشرطة على كيفية تطبيق افتراض البراءة على جميع الفئات على قدم المساواة مع الاعتراف في الوقت نفسه بحقيقة أن بعض الفئات كثيراً ما تتعرض لعدم التصديق أو المزيد من الإيذاء عند الإبلاغ عن الجرائم؟	كيف تم تطبيق افتراض البراءة بطريقة تضر بالنساء؟ على سبيل المثال، على الرغم من أن هذا حق لا يتجزأ، فقد جرت العادة على أن تتعرض النساء لعدم التصديق وإلقاء اللوم على الضحايا فيما يتعلق بالإبلاغ عن العنف القائم على النوع الجنسي. وينبغي مراعاة ذلك عند مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي.	سوف تقوم الشرطة بالتصرف بطريقة تدعم افتراض براءة الشخص المتهم حتى تثبت إدانته.

المساواة الموضوعية بين الجنسين		معييار العمل الشرطي المشترك	
التعبير	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	معييار العمل الشرطي المشترك: العمل الشرطي وفقا لسيادة القانون الوصول إلى العدالة
هل تم تكييف القواعد والسياسات لمعالجة ومراعاة احتياجات المرأة فيما يتعلق بالرعاية الصحية الإنجابية؟ هل تم وضع قواعد وسياسات تلبي احتياجات المرأة فيما يتعلق بقدرتها على زيارة أطفالها؟ هل تمت مراجعة القواعد والسياسات للتأكد من أنها تفرض التزمًا إيجابيًا على موظفي إنفاذ القانون بالامتثال لمبادئ لواندا التوجيهية المتعلقة بشروط الاعتقال والحجز لدى الشرطة والاحتجاز السابق للمحاكمة وكذلك قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات؟	هل بذلت جهود لتلبية احتياجات الرعاية الصحية لمختلف الفئات الجنسانية؟	هل تمت مراعاة الاحتياجات الخاصة بالمرأة، مثل الحاجة إلى الحصول على الرعاية الصحية الإنجابية ومستحضرات النظافة الشخصية للمرأة؟ هل تمت مراعاة الاحتياجات الغذائية للحوامل؟ هل كانت لتدابير فيروس كورونا أثر غير متناسب على النساء المحتجزات وقدرتهن على رؤية أطفالهن؟	سوف تزود الشرطة جميع الأشخاص المحرومين من حريتهم بالغذاء والملبس المناسبين، ما لم يختر الشخص المحتجز توفيرهم لنفسه. وبالإضافة إلى ذلك، سوف تيسر الشرطة تلقي الرعاية الطبية وسوف تقوم بإبلاغ أسرة وأصدقاء الشخص المحتجز.
هل تراعي السياسات والقواعد التي تحكم الكفالة احتياجات وتجارب النساء؟ هل تراعي السياسات والقواعد المتعلقة بتيسير وصول المرأة إلى التمثيل القانوني احتياجات المرأة (وخاصة الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للمرأة)؟	هل تم تدريب ضباط الشرطة على فهم إمكانية الوصول إلى العدالة من خلال عدسة جنسانية بحيث يتجاوزون المنظور القانوني المحض، ويقومون بمراجعة العمليات الاجتماعية وعلاقات القوى القائمين على النوع الجنسي؟ فعلى سبيل المثال، هل يدرك ضباط الشرطة الطابع الجنساني لحيازة الممتلكات؟	ما هي المعوقات التي تحول دون وصول المرأة إلى العدالة؟ هل تتأخر العملية القضائية أحيانا عندما يمكن أن تتم بسرعة؟	سوف تكفل الشرطة حق الأشخاص المعتقلين والمحتجزين في إمكانية الحصول على الإفراج بكفالة، وتمكينهم من الطعن الفوري في احتجازهم، والحصول على المساعدة القانونية.
هل تتضمن السياسات والقواعد المتعلقة بالاحتجاز أحكاما تتعلق بالاحتياجات المحددة للمرأة؟ هل تقر هذه السياسات والقواعد بأن شرط المعاملة الإنسانية ليس محايدا من حيث النوع الجنسي وتتطلب إجراءات إيجابية في حالات معينة؟	هل تدرك الشرطة وتلبي الاحتياجات المختلفة لمختلف المجموعات، أم أنها تمارس التمييز؟	هل يدرك ويراعي ضباط الشرطة حقيقة أن للمرأة احتياجات مختلفة عن الرجل؟ هل هناك سياسات وقواعد تراعي حقوق المرأة في مجال الصحة الإنجابية؟ هل يسمح للأهبات المحتجزات اللاتي لديهن أطفال صغار باستدراج الحليب؟	سوف تقوم الشرطة بضمنان معاملة الأشخاص المعتقلين والمحتجزين معاملة إنسانية، وتضع في اعتبارها على وجه الخصوص الاحتياجات الخاصة للأطفال والنساء والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة، من بين مجموعات أخرى.

المساواة الموضوعية بين الجنسين			معايير العمل الشرطي المشترك
التغيير	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	معايير العمل الشرطي المشترك ٣: ممارسات الشرطة ممارسات الشرطة (المهنية)
هل تلقى ضباط الشرطة تدريباً للتوعية بالكرامة والتنوع؟ هل هناك أبطال (مجموعات التركيز) داخل منظمة الشرطة لدفع التغيير والاعتراف الإيجابي بالتنوع الجنساني؟	هل تشعر المجموعات المختلفة، مثل اللاجنات، بالأمان عند الاقتراب من الشرطة أو عندما تقترب منها الشرطة؟	هل تشعر المرأة بالأمان عندما تقترب من الشرطة أو عندما تقترب منها الشرطة؟	سوف يضغط ضباط الشرطة بالواجبات الموكلة إليهم بجدية ومهنية، مع التركيز على خدمة المجتمع بما يكفل عدم التمييز ضد النساء والأحداث والأقليات.
هل هناك سياسات وولايات واضحة تحظر القوة المفرطة التي قد تنتهك السلامة الجنسانية للفرد؟ هل هناك قواعد واضحة تقضي بعدم استخدام القوة ضد النساء الحوامل و/أو الأطفال؟ هل يمكن لضحايا التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي من قبل الشرطة الإبلاغ عن تجاوزات الضباط إلى هيئة مستقلة تتخذ إجراءات جديّة ضد الضباط؟	هل تجمّع أجهزة الشرطة بيانات عن تجارب مختلف المجموعات؟	على الرغم من أن ضحايا بطش الشرطة هم من الذكور البالغين عموماً، فهل تجمّع الشرطة بيانات (وتجعل هذه البيانات متاحة للجمهور) عن استخدام القوة ضد كل من الرجال والنساء، بالإضافة إلى عدد جرائم الاغتصاب التي يرتكبها ضباط الشرطة؟	سوف يستخدم ضباط الشرطة القوة والأسلحة النارية فقط عند الضرورة القصوى، وسوف تدعم الشرطة حظر التعذيب.
هل تقدم مراكز الشرطة "مجمعا للخدمات المتكاملة" لتوفير الخدمات للناجين من العنف القائم على النوع الجنسي؟ هل بذلت جهود لضمان أن تساعد الثقافة المؤسسية داخل المنظمة في مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي؟ هل تم تخصيص اعتمادات في الميزانية لضمان حصول الضحايا على خدمات جيدة وشاملة؟	هل يدرك ضباط الشرطة حقيقة أن فئات مختلفة من النساء يعانين من محاور حرمان متداخلة تشكل احتياجاتهم المحددة لخدمات إضافية (مثل تدخلات الرعاية الصحية)؟	هل يدرك ضباط الشرطة أن النساء يواجهن عقبات عديدة تحول دون تلقي الخدمات الشاملة عند تعرضهن للعنف القائم على النوع الجنسي؟ هل يدرك الضباط أن الطريقة التي يخدمون بها الناجين من العنف القائم على النوع الجنسي تؤثر على طبيعة ونوعية الأدلة المقدمة؟	سوف يكفل ضباط الشرطة معاملة الضحايا بتعاطف وكرامة، بما في ذلك الحصول على الخدمات النفسية والطبية والاجتماعية.

المساواة الموضوعية بين الجنسين			معايير العمل الشرطي المشترك
التغيير	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	معايير العمل الشرطي المشترك ٣: ممارسات الشرطة ممارسات الشرطة (المهنية)
هل هناك قواعد وسياسات واضحة بشأن الفساد والاحتيال تحدد واجبات ضباط الشرطة؟ هل هناك خطوط واضحة للمساءلة؟	هل تم تدريب ضباط الشرطة على محاور الحرمان المتداخلة وتجارب مختلف الفئات الجنسانية بشأن الفساد والقدرة على الإبلاغ عن الفساد؟	هل تم جمع بيانات عن طبيعة وتكلفة الفساد القائم على النوع الجنسي؟	يقر ضباط الشرطة بحق جميع الأشخاص في التجمع السلمي دون قيود ما دام هذا الحق يمارس وفقاً لسيادة القانون.
التغيير	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	معايير العمل الشرطي المشترك ٤: المنظمات الشرطية
هل هناك قواعد وسياسات واضحة بشأن الفساد والاحتيال تحدد واجبات ضباط الشرطة؟ هل هناك خطوط واضحة للمساءلة؟	هل تم تدريب ضباط الشرطة على محاور الحرمان المتداخلة وتجارب مختلف الفئات الجنسانية بشأن الفساد والقدرة على الإبلاغ عن الفساد؟	هل تم جمع بيانات عن طبيعة وتكلفة الفساد القائم على النوع الجنسي؟	سوف تكون المنظمات الشرطية بمثابة خدمة: تدعم القانون ومبادئ العمل الشرطي الديمقراطي؛ وتتسم بالشفافية والمساءلة في جميع أنشطتها؛ ولديها آليات رقابة داخلية لمكافحة الفساد.
هل بذلت جهود لتوجيه الموظفين وضمان توفير ما يكفي من الإجازات الأسرية والتوازن بين العمل والحياة بطريقة تراعي للمرأة؟	هل بذلت جهود لضمان أن تكون الإعلانات عن الوظائف ولجان اختيار المرشحين مسترشدة بالتنوع؟	هل تم جمع بيانات للتحقق من الفرق بين النساء المتقدمات لشغل المناصب وعدد النساء المعينات؟ هل تم جمع بيانات عن تجارب ضابطات الشرطة فيما يتعلق بالمعوقات التي تعترض عملهن في المؤسسة؟	سوف تطبق المنظمات الشرطية المعايير الأساسية للتوظيف، بما في ذلك اختيار المرشحين من خلال عمليات الفرز المناسبة للتأكد من اتصافهم بالصفات الأخلاقية والنفسية والجسدية مع مراعاة تمثيلهم للمجتمع ككل.
هل تم تخصيص اعتمادات في الميزانية لضمان تدريب الموظفين تدريباً مناسباً؟	هل بذلت جهود لضمان مراعاة التدريب للاحتياجات المختلفة لمختلف المجموعات؟	هل أجريت دراسات استقصائية لتحديد الثغرات في المعرفة الحالية المتعلقة بحقوق الإنسان؟	سوف تكفل المنظمات الشرطية تلقي موظفيها تدريباً شاملاً ومستمرًا على احترام حقوق الإنسان وحفظ الأمن، مع مراجعة وتحديث التدريب بصورة دورية.

معيار العمل الشرطي المشترك		المساواة الموضوعية بين الجنسين	
معيار العمل الشرطي المشترك ٤: المنظمات الشرطية	السياق الذي تختبره المرأة "عدم التمييز"	الاعتراف الإيجابي بالاختلاف	التغيير
سوف تتعاون المنظمات الشرطية مع الجهات الفاعلة داخل وخارج نظام العدالة الجنائية - بما في ذلك المواطنين ومنظمات المجتمع المدني - في الاضطلاع بولاياتها.	هل بذلت الجهود من أجل إشراك المنظمات غير الحكومية ومنظمات حقوق المرأة والتعاون معها (للمساعدة في زيادة الوعي، وجذب الكفاءات النسائية، والتخطيط لبرامج التبادل الفعالة)؟	هل بذلت جهود للعمل مع المنظمات التي تراعي التنوع؟	هل بذلت جهود للتعاون مع منظمات حقوق المرأة والمنظمات غير الحكومية التي تقدم الخدمات للمرأة؟ هل رصدت مخصصات في الميزانية لكفالة وجود برامج للتدريب والتبادل للنساء؟

الخطوة ٣: تطوير الأدوات.

يتم استخدام التحليل الجنساني لمعايير العمل الشرطي المشتركة لوضع أدوات لجمع المعلومات اللازمة. وأمثلة الأدوات المستخدمة للمراجعة تشمل الاستبيانات، والإرشادات التوجيهية للمقابلات، وملاحظات ورش العمل، والمسرح المجتمعي. ويمكن للدول أيضا أن تستخدم أدوات مثل سرد القصص المجتمعية ولعب الأدوار. وينبغي أن يكون الهدف هو استحداث أدوات تكون في متناول المرأة وتساعد على بناء «عملية تشاور واسعة النطاق ولكنها منخفضة التكلفة». وينبغي أن تعكس هذه الأدوات الاحتياجات والتجارب الخاصة بالمرأة فيما يتعلق بالتعرض للجرائم وارتكاب الجرائم، على النحو المبين بوجه عام فيما سبق. وينبغي أن ينصب التركيز على المجالات التي استرشدت بها تجارب المرأة في مجال الخدمات الشرطية وما تعرضت له من عنف وتحرش.

ومن الأمثلة على الأسئلة التي يمكن إدراجها في الدراسات الاستقصائية (التي تستهدف المرأة داخل المجتمع المحلي) ما يلي:

- هل تشعرين بالأمان عندما تقومين بإبلاغ أجهزة الشرطة عن الجرائم؟
- ما هي بعض التحديات التي تواجهك عند الإبلاغ عن الجرائم؟
- في رأيك ما هي أكبر المخاطر على سلامتك؟
- ما هي بعض الصعوبات التي تواجهك فيما يتعلق بحماية حقوق الملكية الخاصة بك؟
- هل الشرطة مستجيبة (محترمة ومفيدة وحساسة) عند التعامل مع العنف المنزلي أو العنف الجنسي أو التحرش الجنسي؟
- ما هي جوانب جهاز الشرطة التي تعزز المساواة بين الجنسين؟
- ما الذي تودين تغييره من جوانب جهاز الشرطة؟

نظرا لأهمية مكافحة العنف ضد المرأة، من الضروري ضمان سؤال أفراد المجتمع المحلي عن الأعراف الاجتماعية، مثل المعتقدات الأساسية فيما يتعلق بالأدوار المنوطة بالجنسين والعنف ضد المرأة، وكيفية معالجة القضايا، وأي جوانب أخرى من العنف القائم على النوع الجنسي الذي يتعلق بالمجتمع.

وينبغي ترجمة هذه الأدوات إلى لغات ذات صلة بالسياق وينبغي تكييفها بما يكفل إمكانية فهمها. وحيثما تكون مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة منخفضة، على سبيل المثال، ينبغي اعتماد أدوات بصرية وعقد مجموعات مناقشة مجتمعية. وسوف يساعد ذلك على تهيئة بيئة غير رسمية وأمنة ومفتوحة للحوار.

ومن المهم ضمان أن تستخدم عملية التشاور مجموعة واسعة من مصادر المعلومات مثل الدراسات الاستقصائية، والبيانات النوعية، والبحوث المكتبية، ومشاركة أصحاب المصلحة، ومجموعات التركيز. وسوف يساعد ذلك على كفاءة إجراء تقييم شامل وموثوق لاحتياجات المساواة بين الجنسين في القطاع الأمني.

الخطوة ٤: جمع وإدارة المعلومات.

من أجل إجراء تقييم فعال للاحتياجات وضمن أن تكون التدخلات التشغيلية مدعومة ببيانات دقيقة، يتعين على المؤسسات الشرطية أن تركز على جمع البيانات المصنفة حسب النوع الجنسي. ومن أمثلة المعلومات التي ينبغي تسجيلها المعلومات عن نوع العنف أو الجريمة التي تتعرض لها المرأة، فضلا عن المعلومات عن وضع الضحية وهويتها الجنسية، بما في ذلك وضعها كلاجئة ومركزها الاجتماعي-الاقتصادي. وينبغي أيضا جمع المعلومات المتعلقة بقدرتها على الوصول إلى الموارد الاجتماعية-الاقتصادية، مثل المأوى البديل، وقدرتها على توفير التمثيل القانوني. وينبغي أن تسجل أجهزة الشرطة أيضا الإجراءات المتخذة عند الإبلاغ عن جرائم العنف القائم على النوع الجنسي وما هي إجراءات المتابعة المزمع اتخاذها. وهذه البيانات ضرورية لأن جرائم العنف القائم على النوع الجنسي، على الرغم من انتشارها الشديد، لا يزال هناك قصور في الإبلاغ عنها. ويلزم أيضا جمع بيانات عن كيفية معاملة ضابطات الشرطة وعن مدى التحرش الجنسي والعقبات الجنسية التي تحول دون الحراك داخل المؤسسة.

وهذه المعلومات ضرورية لتوجيه واضعي السياسات ومصممي البرامج في تتبع وتقييم وتطوير نقاط التدخل المراعية للمنظور الجنساني. وهذه البيانات ضرورية أيضا لضمان أن يكون تخصيص الموارد مناسباً.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن البيانات ذات المصادقية والموثوق بها هي الأساس لوضع سياسات فعالة وينبغي أن تؤدي دوراً رئيسياً في تخطيط وتقدير تكاليف وتنفيذ وتقييم ومراجعة البرامج والسياسات المخطط لها. كما أن المعلومات السليمة تؤدي إلى أدوار ومسؤوليات واضحة للجهات الفاعلة الرئيسية ويمكن أن تسهم في التصدي للتحديات الجنسية في تقديم الخدمات.

ونظراً لأن تقييم الاحتياجات يستتبع جمع قدر كبير من البيانات، فمن الضروري ضمان أن يكون لدى المنظمة نظام فعال لإدارة المعلومات. ويستدعي ذلك أيضاً التعاون بين مختلف مستويات الحكومة والمجتمع المدني والهيئات والمنظمات غير الحكومية المعنية بحقوق المرأة. وللتعاون أهمية إضافية فيما يتعلق بجمع المعلومات عن بعض أشكال العنف، مثل الاتجار بالبشر. ويمكن لنظام معلومات فعال يتيح التعاون بين مختلف المنظمات، مثل المنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة والمؤسسات الحكومية، أن ينتج أيضاً الاتجاهات السائدة ومعدلات الأشكال الأخرى للعنف القائم على النوع الجنسي من حيث صلتها بخصائص ديمغرافية محددة وبغير ذلك من محاور الحرمان المتداخلة. ويمكن لنظام فعال لإدارة المعلومات أن يزيد تعزيز التعاون اللازم للاستجابة المتعددة القطاعات للعنف القائم على النوع الجنسي.

الخطوة ٥: استخدام البيانات لتحديد الثغرات ووضع خطة عمل.

وحيثما يتم جمع البيانات، سوف يتعين على فريق العمل تحليلها واستخدامها لتحديد نقاط التدخل اللازمة التي ينبغي أن تكون لها الأولوية داخل الدولة العضو المعنية. وينبغي أن يسفر التقييم عن أهداف واضحة المعالم للمساواة بين الجنسين ترتبط بالإجراءات ذات الأولوية وجداول زمنية واضحة. وتلك ضرورية لتحديد مسار عمل استراتيجي شامل.

وفيما يلي مثال لخطة عمل مبسطة للشؤون الجنسانية والتي قد تحتاج إلى مزيد من التكييف:

مجال التركيز	الموظفين/ التمثيل الجنساني (المؤسسات الشرطة)
نقطة التدخل	مراجعة السياسات القائمة للموارد البشرية بالإضافة إلى سياسات وإعلانات التوظيف
الوقت	سنة أشهر
الجهة المسؤولة	المدير، اللجنة التوجيهية
الرصد والتقييم	تتم مراجعتها في ضوء المؤشرات والنتائج الخاصة بالمساواة الموضوعية بين الجنسين
إدارة المخاطر	التأكد من عدم التحول إلى "عملية شكلية". كفاءة تمتع الشخص الذي يراجع السياسات بالخبرة اللازمة في الشؤون الجنسانية

٢-٥ بناء القدرات

ولضمان قدرة المؤسسات الشرطة على تحقيق هذه الأهداف، ثمة حاجة إلى تحسين القدرات وتعزيز ثقافة مراعاة المنظور الجنساني. ويستلزم ذلك اتخاذ عدد من الخطوات الاستراتيجية، مثل تدريب أفراد الشرطة وضمان الميزنة المناسبة، وهي خطوات مبينة في الأقسام التالية.

٢-٥-١ تهيئة بيئة سياسية تتسم بالدعم والتعاون

يتطلب التنفيذ الناجح لمشروع تعميم مراعاة المنظور الجنساني بالضرورة التعاون والتنسيق بين الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية. وعندما يتم إجراء تحليل جنساني (تقييم الاحتياجات الوطنية) بطريقة تشاركية وتشاورية وتفاعلية مع جميع مستويات المجتمع، فإن هذا من شأنه أن يساعد في ضمان الملكية السياسية والاجتماعية فضلاً عن الالتزام بمشروع تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ولذلك فإن مشروع تعميم مراعاة المنظور الجنساني يحتاج إلى أن يسترشد بنهج تكاملي وتعاوني يعترف بالطبيعة المعقدة والمتعددة الأبعاد للعنف القائم على النوع الجنسي ويسعى إلى إقامة روابط وسلاسل منطقية للتعاون بين الجهات الفاعلة في مختلف القطاعات.^{٤١}

ولضمان الاتساق والدعم السياسي، من المهم ضمان تركيز رؤية المشروع للمساواة بين الجنسين بشكل واضح وتوفير التوجيه لكل من القطاع العام والمواطنين. وينبغي أن تكون رؤية المشروع متصلة في السياسات الحكومية الأوسع و/أو الأهداف الإنمائية الوطنية التي تدعم حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. وهناك أيضاً حاجة إلى نشر بيان الرؤية الخاص بالمساواة بين الجنسين وإبلاغه على نطاق واسع بعبارات بسيطة داخل نطاق الحكومة وخارجها، بما في ذلك على أعلى المستويات السياسية.^{٤٢}

وينبغي دعم ذلك بعقد حلقات تدريبية هادفة للتوعية ومنتديات للتعلم من الأقران مع الإداريين وكبار المسؤولين من المؤسسات الأخرى (مثل المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني التي تهتم بحقوق المرأة) التي تضطلع بالفعل بأعمال تتعلق بالشؤون الجنسانية في أجهزة الشرطة.^{٤٣} وينبغي أن تكون هذه التدابير مصحوبة بحملات إعلامية وحملات توعية واستراتيجيات إعلامية ومراجعات منتظمة.^{٤٤} وسوف يساعد ذلك في صياغة المعايير التي تسهم في التصدي للتمييز بين الجنسين.

ومن شأن ضمان قيادة والالتزام بتعميم مراعاة المنظور الجنساني على أعلى مستوى سياسي أن يمكن القيادة داخل المؤسسات الشرطية من العمل مع أصحاب المصلحة الحكوميين وغير الحكوميين المعنيين من أجل تغطية شاملة لقضايا المساواة بين الجنسين.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الجهود المستدامة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني تنطوي بالضرورة على مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة السياسية والعامّة. وأصحاب المصلحة هؤلاء لا يؤدون دوراً في دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني فحسب، بل يمكنهم أيضاً أن يقدموا تغذية مرتدة قيمة ويمثلوا آليات للمساءلة بحد ذاتهم.^{٤٥}

٢-٢-٥ تنمية مهارات الإدارة العليا

يمكن أن يكون أحد الخيارات إنشاء لجنة توجيهية داخل مؤسسة الشرطة تسند إليها مهمة توجيه ودعم جهود تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وفي حين أن التفاصيل المتعلقة باللجنة التوجيهية ستجري دراستها في مرحلة لاحقة، فإن هذا الجزء يتناول المهارات المحددة التي سوف يحتاج إليها المدبرون وأعضاء فرقة العمل لكي تكون لديهم القدرة على دعم الاستجابات ذات الطابع الجنساني لأعمال الشرطة.

وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تركز الجهود الرامية إلى تحسين القدرات على تطوير المهارات التحليلية والتخطيطية والتعاونية والتقنية للمدبرين. ولذلك ينبغي أن يكون لدى المدبرين القدرة على ما يلي:

- زيادة الوعي، والتواصل الفعال، وتوجيه العاملين فيما يتصل بمبادرات تعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- التواصل والتعاون مع الإدارات السياسية والمؤسسات الحكومية؛
- وضع وتنفيذ أساليب وأدوات مناسبة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني؛
- وضع خطة لتنمية الكفاءة في مجال المساواة بين الجنسين؛
- إنشاء والمحافظة على استمرارية نظام إدارة المعلومات المتعلقة بالشؤون الجنسانية؛ و
- رصد وتقييم عملية التغيير التنظيمي والتقدم المحرز في تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

وتشمل فوائد هذا التدريب ما يلي:

- تعزيز القدرة على التعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين؛
- القدرة على النظر للمساواة بين الجنسين كجانب أساسي من العمل الشرطي اليومي؛
- القدرة على تحديد والتصدي لمقاومة الإصلاح؛
- القدرة على تحديد وتمكين دوافع التغيير^{٤٦} بسلطة صنع القرار؛ و
- القدرة على المساهمة في الميزنة المراعية للمنظور الجنساني عن طريق تحديد مدى الحاجة إلى الموارد.

٣-٢-٥ التشارك مع الرجال والفتيان

بينما ينبغي أن تقوم أجهزة الشرطة بمراعاة المجتمعات المحلية التي تخدمها، مع بذل الجهود للتواصل مع أفراد المجتمع المحلي، فإن هذه المشاركة ينبغي أن تشمل الرجال والفتيان والنساء والفتيات على حد سواء. ويرجع ذلك إلى أن العنف والتمييز ضد المرأة ليسا "قضايا خاصة بالمرأة". فهما قضايا اجتماعية أوسع نطاقاً، إذ أن غالبية العنف القائم على النوع الجنسي يرتكبه الرجال والفتيان.

ويتمثل أحد العناصر الرئيسية في معالجة هذا الواقع في محاولة تغيير ثقافة المعايير الضارة والتمييز القائمين على النوع الجنسي والتي تسهم في العنف القائم على النوع الجنسي. وقد أكدت على ذلك السيدة سيسى مارياما محمد، مديرة الصحة والشؤون الإنسانية والتنمية الاجتماعية، في مفوضية الاتحاد الأفريقي. وخلال كلمتها أثناء منصة التنسيق القارية السنوية لعام ٢٠٢١ (التي ركزت على تنفيذ البرامج الوطنية لتسليط الضوء)، ذكرت أن:

الصبي الذي يشهد في نشأته نموذجاً ذكورياً عنيفاً ومسيئاً، سوف يشب معتقداً أن هذا هو الوضع الطبيعي. ويتحول ذلك إلى حلقة مفرغة عبر الأجيال حيث يتبنى الأولاد وجهة نظر للرجولة مرتبطة بالعدوان الجسدي والجنسي والهيمنة على الفتيات والنساء.^{٤٧}

وينطوي العنف القائم على النوع الجنسي على خسائر اجتماعية واقتصادية للمجتمع بأسره بينما يؤثر تأثيراً سلبياً أيضاً على الرجال والفتيان. وينبغي للجهود الرامية إلى مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي أن تمتد عن فرض فكرة أن المرأة ضحية سلبية وأن الرجل هو الجاني الخارج عن القانون. ويتسم العنف القائم على النوع الجنسي بقدر أكبر بكثير من التعقيد وينطوي في كثير من الأحيان على نقل الأنماط عبر الأجيال، مما يضر بالمعايير الاجتماعية والتوقعات الثقافية.

ولذلك يلزم التشارك مع الرجال والفتيان - من خلال جهود مثل البرامج الموجهة - من أجل زيادة الوعي بالموافق والسلوكيات الضارة التي تسهم في العنف القائم على النوع الجنسي.^{٤٨} وقد يركز جزء من هذه البرامج على الحد من وصمة العار المرتبطة بالعنف الذي يتعرض له الرجال والفتيان، وهي وصمة كثيراً ما تكون ذات طابع جنساني. كما ينبغي أن تشجع البرامج الرجال والفتيان على أن يصبحوا قدوة إيجابية وأن يتخذوا إجراءات ضد العنف القائم على النوع الجنسي.

ويتعين على المؤسسات الشرطية أن تشرع في التوعية المجتمعية بشأن العنف القائم على النوع الجنسي بطريقة تدعم المساعي الرامية إلى وقف العنف ضد المرأة وتحويل المؤسسات الشرطية إلى ساحات مراعية للمنظور الجنساني.

وفي حين أن هناك حاجة إلى مزيد من البحوث، فقد أظهرت الدراسات أن التعاون مع الفتيان في سن مبكرة عندما تكون مواقفهم ما زالت منفتحة تجاه العلاقات بين الجنسين والأدوار الجنسانية، يمكن أن يكون مفيداً. وقد ثبت أن العمل في إطار مجموعات، بطريقة تدعمها "حملات التوعية على نطاق المجتمع المحلي"، فعال بشكل خاص.^{٤٩}

٥-٢-٤ الميزنة وتخصيص الموارد المناسبة

لا يمكن الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالسياسات إلا إذا خصصت أموال كافية لتنفيذها. وتحتم الموارد المحدودة أن تعتمد المنظمات الحكومية وغير الحكومية نهجا مبتكرة لتخصيص الموارد الموجودة. ومن الأمثلة على النهج الابتكاري اعتماد منظور جنساني عند دراسة الميزانيات العامة وإعدادها.^{٥٠} ويمكن أن يكون هذا النهج أداة قوية لقياس أثر الإنفاق على كلا من المرأة والرجل. ويمكنها أن تكفل أيضا الاستخدام العادل للموارد الموجودة. وهذا التحليل حاسم في تعزيز المساواة بين الجنسين.^{٥١}

وتشكل الميزنة المراعية للمنظور الجنساني أداة ضرورية لضمان تخصيص اعتمادات كافية في الميزانية للوفاء بالالتزامات المتعلقة بالسياسات. وقد قام مجلس أوروبا بتعريف الميزنة المراعية للمنظور الجنساني بأنها عملية تقييم للميزانيات "تدمج منظورا جنسانيا على جميع مستويات عملية الميزنة وإعادة هيكلة الإيرادات والنفقات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين".^{٥٢} ومن ثم فإن الأهداف الشاملة للميزنة المراعية للمنظور الجنساني تشمل ما يلي:

- تعزيز المساواة والشفافية في التخطيط المالي؛
- زيادة مشاركة المرأة في الميزنة؛ وفي نهاية المطاف،
- النهوض بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة.^{٥٣}

ويشير منهج عمل بيجين صراحة إلى ضرورة "إدماج المنظور الجنساني في قرارات الميزنة المتعلقة بالسياسات والبرامج، فضلا عن التمويل الكافي للبرامج المخصصة لضمان المساواة بين المرأة والرجل".

وتستلزم الخطوة الأولى لضمان إعداد ميزانيات أكثر مراعاة للمنظور الجنساني في جمع بيانات مصنفة حسب النوع الجنسي لتيسير تحليل الإيرادات والنفقات المتعلقة بالنوع الجنسي. ويشمل جزء من هذا التحليل استعراض التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين فضلا عن استعراض الفجوة في الأجور بين الجنسين.^{٥٤}

وبعد تحديد القضايا داخل صفوف أفراد الشرطة (على سبيل المثال عدم وجود عدد كافي من الضابطات)، فإن من الضروري اتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة هذه الفجوات وبناء القدرة اللازمة للقيام بذلك، مع تحديد المخرجات. فعلى سبيل المثال، يمكن للمؤسسة الشرطة أن تضع سياسات بشأن المساواة في الأجور وزيادة توظيف واستبقاء النساء.

وبعد ذلك، هناك حاجة إلى تحليل الكيفية التي تؤثر بها مخصصات الميزانية الحالية على المساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، من الضروري تحديد ما إذا كانت الجهود تُبذل لضمان تخصيص الموارد الكافية للبرامج الرامية إلى ضمان المساواة بين الجنسين (مثل "مجمعات للخدمات المتكاملة" للناجين من العنف القائم على النوع الجنسي)، أو دراسة ما إذا كانت المرأة تستفيد بشكل عادل من تقديم الخدمات.^{٥٥}

ومن المهم التأكيد على أن الميزانيات المراعية للمنظور الجنساني ليست ميزانيات مستقلة للمرأة. وتشير "الميزنة المراعية للمنظور الجنساني" إلى الميزانيات العامة التي يجري التخطيط لها والموافقة عليها وتنفيذها ورصدها ومراجعتها بطريقة مراعية للاحتياجات الجنسانية. والهدف النهائي من التحليل الجنساني للميزانيات هو ضمان إنفاق الموارد بطريقة تقضي على عدم المساواة بين الجنسين. ويلزم زيادة دعم الميزانيات المراعية للمنظور الجنساني بالرصد والتقييم والمراجعة على نحو فعال. ولضمان اتباع نهج قائم على المشاركة الحقيقية، يلزم أن تكون مخصصات الميزانية شفافة ومتاحة لأعضاء الجمهور. وهذا يتيح للمرأة فرصة الطعن في اعتمادات الميزانية القائمة.

٣-٥ تغيير المنظمات الشرطية

وقد طال اعتبار العمل الشرطي كمهنة ذكورية، وكثيرا ما يجري تشجيع والاحتفاء بخصائص ذكورية مثل العدوانية والقوة. وعلى الصعيد العالمي، فإن تمثيل المرأة في المؤسسات الشرطية منخفض، مما يجعل العمل الشرطي يكتسي بطابع جنساني إلى حد كبير. وفقا للرابطة البريطانية للنساء العاملات في الشرطة، كان هناك ٢٨٪ فقط من ضباط الشرطة من النساء في عام ٢٠١٤. في نيجيريا^{٥٦}، كان هناك ١٠٪ فقط من ضباط الشرطة من النساء، وفقاً لدراسة أجريت في عام ٢٠١٦، وفي عام ٢٠١٨، أظهرت الأبحاث أن النساء شكلن ٢٦٪ فقط من ضباط الشرطة في غانا.^{٥٧}

ومع أن الخصائص الذكورية لها قيمتها، فقد أظهرت الأبحاث أن الثقافة المهنية المفرطة الذكورة داخل المؤسسات الشرطية تتخلل فعلياً لعملها بشأن الجرائم التي تؤثر على المرأة.^{٥٨} ونتيجة لذلك، كثيراً ما تشكل الثقافة الداخلية داخل المنظمات الشرطية عائقاً أمام قدرة المرأة على الوصول إلى العدالة. وقد امتنع العديد من الناجين من العنف القائم على النوع الجنسي عن الإبلاغ عن هذه الجرائم بسبب خوفهم من التعرض لمزيد من العنف والخجل والإحراج، فضلاً عن التقليل من شأن تجاربهم.^{٥٩} وبالإضافة إلى ذلك، فإن أفراد الشرطة الذين يتفقون مع ثقافة الشرطة المفرطة في الذكورة يزداد احتمال ارتكابهم للعنف ضد شركائهم الحميمين.^{٦٠} ولضمان تحقيق الأغراض الأساسية للمؤسسات الشرطية، من الضروري دراسة كيفية وموضع تغيير الثقافة الداخلية داخل المؤسسات الشرطية.

٣-٥-١ غرس موقف عدم التسامح المطلق مع العنف القائم على النوع الجنسي داخل المؤسسات الشرطية

ويتمثل أحد السبل المحتملة لتغيير الثقافة داخل المؤسسات الشرطية في اعتماد موقف عدم التسامح المطلق مع العنف القائم على النوع الجنسي داخل هذه المؤسسات. وهذا ضروري بالنظر إلى أن العنف القائم على النوع الجنسي ينطوي على تكاليف اجتماعية-اقتصادية كبيرة. بالنسبة للأفراد، يسبب هذا العنف الألم والصدمة. وعلى الصعيد الاجتماعي، يؤدي العنف القائم على النوع الجنسي إلى تقننت الوحدات الأسرية، مع تحميل الحكومة تكاليف باهظة، بما في ذلك تكاليف الرعاية الصحية، وتكاليف الخدمات الاجتماعية، وتكاليف العدالة الجنائية، والتكاليف المتصلة بالتغيب عن العمل.

وبما أن ضباط الشرطة هم في كثير من الأحيان نقطة الاتصال الأولى للنساء اللاتي يتعرضن للعنف، فمن الضروري أن تقود المؤسسات الشرطية الطريق في وضع ونشر سياسة عدم التسامح المطلق مع العنف القائم على النوع الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف الجنسي داخل المنظمة.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي تدريب ضباط الشرطة على ضرورة مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي داخل المجتمع بصفة عامة. ومن شأن اتباع سياسة فعالة بشأن التحرش الجنسي داخل مؤسسة الشرطة أن يحدد سلفاً عملية التحقيق في التحرش الجنسي والمعاقبة عليه بغض النظر عن المسؤولية الفردية، والظروف المخففة، والعلاقات الشخصية، والتاريخ الوظيفي. ويجب أن يكون القادة داخل المنظمات الشرطية واضحين بشكل خاص من حيث التزامهم بالتمسك بسياسة عدم التسامح المطلق وأنه يجب ممارستها بشكل يومي.

وكما أكدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

التحرش بجميع أنواعه، بما في ذلك التحرش الجنسي، لا يعد [معاملة]، أو سخرية، أو أمراً لا مفر منه. انه ليس تافهاً. إنه غير مقبول. وهو يؤثر على جميع الوظائف والقطاعات والمهن، وله عواقب وخيمة على العمال وأسرها ومجتمعاتهم المحلية، وكذلك على سمعة الشركات وإنتاجيتها.^{٦١}

وتشكل الآثار المترتبة على الوقت والموارد المتعلقين بالتحقيق في حالات التحرش الجنسي والتعامل معها مبرراً آخر لمعالجة الثقافة الأساسية التي ترسخ التحرش الجنسي وغيره من أشكال العنف القائم على النوع الجنسي داخل المؤسسات الشرطية وفي المجتمع عموماً. ولذلك، يتعين على المؤسسات الشرطية التي ترغب في توفير الوقت والموارد، فضلاً عن ضمان التفوق فيما يتعلق بخدماتها وأعضائها، أن تتصدى لأي شكل من أشكال العنف الجنسي الذي يحدث داخل جهاز الشرطة وأن تتعامل معه.

٥-٣-٢ إنشاء وحدات للخدمات المتكاملة للحماية

وينبغي أن تنشئ المؤسسات الشرطية، حيثما أمكن ذلك، مراكز للخدمات المتكاملة. وينبغي لهذه المراكز أن توفر الخدمات الشرطية والتحقيق والرعاية الصحية الشاملة للناجين من العنف القائم على النوع الجنسي. ومن المسلم به أن هذه المراكز تمثل أفضل الممارسات في مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي.

وحيثما يتعدّر وجود "مجمعات للخدمات المتكاملة"، ينبغي للمؤسسات الشرطية أن تنشئ وحدات حماية أساسية داخل مركز الشرطة تعمل بشكل وثيق مع الجهات الفاعلة في شبكات الإحالة، مثل أماكن الإيواء، ومنظمات المجتمع المدني المعنية بحقوق المرأة، ومرافق الرعاية الصحية، وخدمات المساعدة القانونية. وينبغي أيضاً أن يكون هناك تعاون وثيق مع موظفي مراقبة الحدود والهجرة (للتصدي للاتجار بالبشر). ولهذه الوحدات أيضاً دور توديه في تعزيز موقف عدم التسامح المطلق إزاء العنف القائم على النوع الجنسي، سواء داخل المؤسسة أو على نطاق الجمهور الأوسع. ولضمان عمل هذه الوحدات على النحو الأمثل، هناك عدد من التدخلات التشغيلية التي يتعين القيام بها.

غير أن وحدات الحماية لا ينبغي تهميشها أو النظر إليها على أنها وحدات تعالج "قضايا منفصلة خاصة بالمرأة". وينبغي أن تكون مستقلة مع تزويدها بما يكفي من الموارد والسلطة الإدارية الكافية.

٥-٣-٣ وضع إجراءات تشغيلية موحدة للتعامل مع العنف القائم على النوع الجنسي

ومن المهم ضمان وجود تجانس واتساق بين مختلف المواقع فيما يتصل بكيفية استجابة أفراد الشرطة للعنف القائم على النوع الجنسي، أي أن هناك إجراءات تشغيلية موحدة. وينبغي للإجراءات التشغيلية الموحدة هذه أيضاً أن تعطي توجيهات واضحة للموظفين وأن تنقل توقعات صريحة فيما يتعلق بالمسؤوليات واضحة المعالم للشرطة المتخصصة والوكالات المختصة والمؤسسات الأخرى والموظفين المشاركين في الجهود الوقائية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الجنسي.^{٦٦}

وتصف الإجراءات التشغيلية الموحدة الفعالة الإجراءات الدنيا اللازمة لاحترام المعايير الدولية والوطنية لحقوق الإنسان، مع المساعدة في الوقت نفسه على ضمان اتباع نهج يركز على الناجين في رعاية الناجين من العنف القائم على النوع الجنسي. إن السياسة الوطنية الكينية^{٦٧} لعام ٢٠١٤ لمنع والتصدي للعنف القائم على النوع الجنسي هي مثال على نهج شامل إزاء العنف القائم على النوع الجنسي. وبينما تحدد السياسة العامة الأهداف الشاملة الهامة التي يجب أن تسترشد بها هذه السياسة، ينبغي أن يكون هناك تقدير أعمق للحاجة إلى تغيير الثقافة المؤسسية داخل المؤسسات الشرطية.

٥-٣-٤ توفير التدريب بصفة دورية

قد يحتاج جميع الأفراد والهيئات الذين يضطلعون بدور في مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي وعدم المساواة بين الجنسين، فضلاً عن المسؤولين عن رصد مراقبة أداء الشرطة، إلى تدريب في الشؤون الجنسانية بما يتناسب مع أدوارهم المحددة. وأمثلة مواضيع التدريب تشمل ما يلي:

- القوانين الوطنية والدولية المتعلقة بالنوع الجنسي والمساواة والتي تنطبق على جهاز الشرطة؛
- كيفية تنفيذ السياسات والتوجيهات المؤسسية المتعلقة بالنوع الجنسي والمساواة من خلال استراتيجية لتعميم المنظور الجنساني؛
- كيفية تفاوت تأثير الجريمة وانعدام الأمن على النساء والرجال والفتيات والفتيان في مختلف أنحاء المجتمع؛
- فهم الأسباب الجذرية للعنف القائم على النوع الجنسي؛
- أهمية جمع الأدلة الجنائية وتسلسل العهدة فيما يتعلق بحفظ الأدلة؛
- كيفية التعامل مع الجرائم المحددة المتعلقة بالنوع الجنسي، مثل الاعتداء المنزلي، والعنف الجنسي، والاتجار بالبشر؛
- التدريب المراعي لكيفية الاستجابة للصدمات النفسية والعنف القائم على النوع الجنسي؛
- فهم الآثار ذات الصلة بالسلامة والأخلاق المترتبة على إجراء المقابلات والتعامل مع الناجين؛
- فهم الأهمية الجوهرية للخدمات الشرطية في مكافحة العنف القائم على النوع الجنسي؛

- القضايا الجنسانية في مكان العمل، مثل منع/مكافحة التحرش الجنسي ووضع سياسات مراعية للأسرة؛
- جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب النوع الجنسي وغيرها من البيانات المتعلقة بالنوع الجنسي؛ و
- إشراك النساء والرجال في المجتمع المحلي في عمليات الرقابة.

وينبغي توفير التدريب بصفة دورية، ويفضل أن يكون بصفة سنوية حيثما أمكن ذلك. وينبغي أيضا إجراء دراسات استقصائية ومراجعات دورية لتحديد مدى الاحتفاظ بالمعرفة المكتسبة وتطبيقها.

٤-٥ تيسير تكافؤ الفرص والإدماج في المؤسسات الشرطية

وكما أكدت الأبحاث، لن يؤدي الوعي الجنساني ووضع السياسات وحدهما إلى التغيير، ولا إلى المساواة بين الجنسين في نهاية المطاف.^{٦٤} وحتى المنظمات التي لديها سياسات بشأن تكافؤ فرص العمل لا تزال تعاني من التمييز وعدم التوازن بين الجنسين. ولذلك فإن المطلوب هو تحقيق تغيير ثقافي أعمق. ومن أجل ترجمة معايير العمل الشرطي المشتركة إلى تدابير مجدية للمرأة، يتعين على المؤسسات الشرطية معالجة الأسباب الجذرية للظلم الهيكلي مع مساواة الجهة التي تملك السلطة وكيفية ممارستها. وينبغي أيضا بذل الجهود لمعالجة المعايير التمييزية والتمييزية مع تعميق الإدماج.

وسلطت الدراسات^{٦٥} الضوء على عدد من الخطوات الاستراتيجية التي يمكن اتخاذها لتحقيق تمثيل أكبر وضمان أن يكون العمل الشرطي في نهاية المطاف أكثر مراعاة للمنظور الجنساني. ووفقا للمبادئ التوجيهية الحالية، ينبغي للمؤسسات الشرطية أن تقوم بما يلي:

- جمع بيانات عن عدد النساء اللاتي يتقدمن بطلبات للعمل بالشرطة ومقارنة هذه المعلومات بعدد النساء اللاتي تم توظيفهن؛^{٦٦}
- إجراء مجموعات تركيز، وإجراء دراسات استقصائية داخلية، والقيام، حيثما أمكن، بإجراء دراسات استقصائية على الإنترنت مع الأفراد من النساء والرجال لتحديد العوائق التي تحول دون توظيف النساء؛
- إدماج المناظير والأهداف الجنسانية في عمليات وسياسات التخطيط الاستراتيجي القائمة؛
- كفاءة الاضطلاع بأنشطة محددة، مثل أنشطة التدريب والتوجيه والتواصل الشبكي، حسب الحاجة، من أجل دعم الجنس الأقل تمثيلاً؛
- تغيير توصيف الوظائف ومعايير الترقية على نحو يشمل المعارف والمهارات الجنسانية؛^{٦٧}
- تغيير السياسات التي تضر بالموظفين بسبب حصولهم على إجازة الأمومة والأبوة؛
- تنظيم دورات تدريبية بشأن النوع الجنسي والتنوع والتحرش الجنسي؛
- بناء تحالفات مع المنظمات المعنية بالمرأة، والمنظمات الغير حكومية والوزارات؛ و
- معالجة العقبات الجنسانية التي تعوق التدريب الناجمة عن، على سبيل المثال، مكان التدريب والقصور في توفير رعاية الأطفال (أو الافتقار التام إليها).

٥-٥ إدارة المخاطر

خلال عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني، يجب بذل الجهود لكفالة التشاور مع النساء. ويجب أيضا إيلاء الاهتمام لحقيقة اختلافات موازين القوى القائمة على النوع الجنسي وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على قدرة الفئات المستضعفة على التعبير بحرية عن احتياجاتها وشواغلها. وعلى الرغم من أن المنظور الجنساني لا يزال موضع تركيز، فإن هناك حاجة إلى فهم متداخل للنوع الجنسي. وهذا أمر حتمي بالنسبة لكل مرحلة من مراحل تحليل تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وينبغي ضمان ألا يصبح مشروع تعميم مراعاة المنظور الجنساني ممارسة شكلية خالية من التحول الجوهري.

٦-٥ الرصد والتقييم

يتمثل الهدف الرئيسي لإطار الرصد والتقييم في وضع مؤشرات تساعد مجموعات المجتمع المدني على تقييم ما إذا كانت الدول الأعضاء في تجمع شرق أفريقيا قد تمكنت من غرس فهم المساواة الموضوعية بين الجنسين في معايير العمل الشرطي المشتركة. وبالتالي فإن هناك حاجة إلى رصد وتقييم التقدم المتعلق بالمساواة بين الجنسين (المساواة في التمثيل والمشاركة بين المرأة والرجل)؛ وتكافؤ الفرص في الحصول على الخدمات (تكافؤ الفرص، والنوعية، والخدمات التي تركز على الاحتياجات والتجارب المحددة للمرأة)؛ والتغيير (تغيير النظام الجنساني، وتغيير التوزيع الحالي للموارد والمسؤوليات لإقامة علاقات متوازنة بين الجنسين).^{٦٨}

وفيما يلي مثال لمخطط مبسط لإطار للرصد والتقييم يمكن تكيفه بشكل أكبر مع السياق المحدد.

معايير العمل الشرطي المشترك ا: الحصول على الخدمات					
التدخل الاستراتيجي	النشاط المقترح	النتيجة المتوقعة	مؤشرات الأداء	الجدول الزمني	الجهة المسؤولة

٧-٥ التطبيق

بالإشارة إلى قرار منظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق إفريقيا رقم REC/EAPCCO/LSC/47/4 الذي دعا البلدان الأعضاء إلى وضع مبادئ توجيهية تعطي تفسيراً واسعاً لكيفية تفعيل معايير العمل الشرطي المشتركة من خلال منظور جنساني والتوصية رقم REC/EAPCCO/LSC/48/2 التي توصي بوضع هذه المبادئ التوجيهية الإقليمية الرامية إلى تفعيل معايير العمل الشرطي المشتركة من خلال منظور جنساني،

- سوف تقوم منظمة تعاون رؤساء الشرطة في شرق إفريقيا بتيسير إضفاء الطابع المحلي على هذه المبادئ التوجيهية وتنفيذها عن طريق تعزيز العلاقات والشبكات الوطنية وعبر الوطنية والإقليمية اللازمة لنشر المبادئ التوجيهية؛
- دعم استحداث أدوات لتيسير تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية؛
- تشجيع الأعضاء على مراجعة الإجراءات والسياسات القائمة من خلال منظور جنساني، على النحو الذي تتبناه هذه المبادئ التوجيهية، وعلى تقديم تعليقات منتظمة إلى المنظمة بشأن التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في العمل الشرطي في شرق أفريقيا.

٦- الملاحظات الختامية

وفي حين أن معايير العمل الشرطي المشتركة تشير إلى المرأة والنوع الجنسي، فإن مجرد توسيع نطاق الخدمات الحالية ليشمل المرأة غير كاف إذا أرادت المنظمات الشرطية أن تتحدى الوضع الراهن وأن تسهم في تعزيز المساواة الموضوعية بين الجنسين. ولذلك، فإن هناك حاجة إلى التدريب في السياق الاجتماعي-الاقتصادي والثقافي الذي يؤثر على إمكانية حصول النساء على الخدمات الشرطية والتجارب التي يخوضونها. ومن ثم يلزم دعم هذا الإدراك بتوفير الخدمات التي تراعي هذه التجارب بطريقة تعترف بمحااور الحرمان المتداخلة مع تشجيع التنوع. وفي نهاية المطاف، فإن المطلوب هو اتخاذ تدابير إيجابية استباقية تتحدى القوالب النمطية، وتعيد توزيع الموارد، وتحول اختلالات القوى الاجتماعية في اتجاه يعود بالنفع على المرأة بفعالية. وبالإضافة إلى ذلك، من الضروري اتباع نهج التغيير الشامل في التمثيل من أجل عدم الاكتفاء بمجرد زيادة الحصص وإنشاء «مكاتب معنية بالنوع الجنسي» داخل المؤسسات الشرطية. وبدلاً من ذلك، هناك حاجة إلى تغيير أعمق للثقافة المؤسسية، مقروناً بتخصيص اعتمادات كافية في الميزانية تكفل إعطاء الأولوية لاحتياجات المرأة. وهذا جزء لا يتجزأ من العملية برمتها، لأن ليس فقط ما يقوم به ضباط الشرطة هو ما يؤثر على المرأة، بل أيضاً كيفية قيامهم بذلك. ومن ثم فإن اتباع نهج جنساني إزاء معايير العمل الشرطي المشتركة، مسترشداً بالقيم التي تقوم عليها المساواة الموضوعية بين الجنسين، يمكن أن يبسر التحول نحو خدمات شرطية أكثر شمولاً ومراعاة تؤدي في نهاية المطاف إلى تغيير العلاقات بين الجنسين.

- ١ فلورنس سيمبري-جياكو وفكتور الندو (٢٠١١)، المعايير المشتركة للعمل الشرطي في شرق أفريقيا: مراجعة المعايير المشتركة من خلال عدسة المنظور الجنساني، ١١.
- ٢ م. كامونيو، معهد راؤول والنبرغ لحقوق الإنسان، "استراتيجية المساواة بين الجنسين ٢٠٢٠-٢٠٢٣"، ٧.
- ٣ م. كامونيو، معهد راؤول والنبرغ لحقوق الإنسان، "استراتيجية المساواة بين الجنسين ٢٠٢٠-٢٠٢٣"، ٧.
- ٤ مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩)، "العمل الشرطي ونوع الجنس"، في رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- ٥ م. كامونيو، معهد راؤول والنبرغ لحقوق الإنسان، "استراتيجية المساواة بين الجنسين ٢٠٢٠-٢٠٢٣".
- ٦ م. كامونيو، معهد راؤول والنبرغ لحقوق الإنسان، "استراتيجية المساواة بين الجنسين ٢٠٢٠-٢٠٢٣".
- ٧ م. نوسباوم (٢٠٠٢)، "القدرات باعتبارها استحقاقات أساسية: سن والعدالة الاجتماعية"، الاقتصاد النسائي، ٩: ٣٣-٣٨.
- ٨ ت. د. بافا (٢٠١١)، "تحقيق التوازن بين الجنسين وتعظيم إسهامات المرأة في أعمال الشرطة لا يتطلب تغيير السياسات والأنظمة فحسب، بل يتطلب أيضاً تغيير النظام والمعلومات والمواقف". <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- ٩ ت. د. بافا (٢٠١١)، "تحقيق التوازن بين الجنسين وتعظيم إسهامات المرأة في أعمال الشرطة لا يتطلب تغيير السياسات والأنظمة فحسب، بل يتطلب أيضاً تغيير النظام والمعلومات والمواقف". <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- ١٠ ت. د. بافا (٢٠١١)، "تحقيق التوازن بين الجنسين وتعظيم إسهامات المرأة في أعمال الشرطة لا يتطلب تغيير السياسات والأنظمة فحسب، بل يتطلب أيضاً تغيير النظام والمعلومات والمواقف". <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- ١١ ت. د. بافا (٢٠١١)، "تحقيق التوازن بين الجنسين وتعظيم إسهامات المرأة في أعمال الشرطة لا يتطلب تغيير السياسات والأنظمة فحسب، بل يتطلب أيضاً تغيير النظام والمعلومات والمواقف". <https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>.
- ١٢ م. باسنيك (٢٠١١)، دليل التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي الخاص بالشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide.pdf.
- ١٣ م. باسنيك (٢٠١١)، دليل التقييم الذاتي للنوع الاجتماعي الخاص بالشرطة والقوات المسلحة وقطاع العدالة، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide.pdf.
- ١٤ إدارة جنوب أفريقيا للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٢٠)، "الخطة الاستراتيجية الوطنية لجنوب أفريقيا بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي وقتل الإناث"، ١٣. <https://www.justice.gov.za/vg/gbv/NSP-GBVF-FINAL-DOC-04-05.pdf>.
- ١٥ ت. بانيستر (٢٠١٢)، "الحق في الحصول على خدمات الرعاية الصحية للناجين من العنف القائم على النوع الجنسي"، ٨، أطروحة ماجستير في القانون، جامعة ستيلينبوش.
- ١٦ ك. ميلوارد، م. موخوبادهاي وف. وونغ (٢٠١٥)، "انتقادات لتعميم مراعاة المنظور الجنساني: علامات إرشادية أم طرق مسدودة؟"، نشرة معهد دراسات التنمية ٤٦: ٤.
- ١٧ د. تشابلن، ج. تويغ وإ. لوفيل (٢٠١٨)، "النهج المشتركة بين القطاعات للحد من الضعف وبناء المرونة". <https://www.preventionweb.net/publication/intersectional-approaches-vulnerability-reduction-and-resilience-building>.
- ١٨ د. تشابلن، ج. تويغ وإ. لوفيل (٢٠١٨)، "النهج المشتركة بين القطاعات للحد من الضعف وبناء المرونة". <https://www.preventionweb.net/publication/intersectional-approaches-vulnerability-reduction-and-resilience-building>.
- ١٩ س. البرتين (٢٠٠٧)، "المساواة والتحول الجوهري في جنوب أفريقيا"، الجمعية السودانية لحقوق الإنسان، ٢٣: ٢٥٣.
- ٢٠ أ. اكينولا (٢٠١٨)، المرأة والثقافة وأجندة الإصلاح الزراعي في أفريقيا، الحدود في علم النفس، ٩: ٢٢-٣٤. doi: ١٠.٣٣٨٩/fpsyg/١٠.٢٢٣٤.٢٠١٨.
- ٢١ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (٢٠١٨)، دراسة عالمية عن جرائم القتل: جرائم قتل النساء والفتيات بدافع جنساني. https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf.
- ٢٢ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (٢٠١٨)، دراسة عالمية عن جرائم القتل: جرائم قتل النساء والفتيات بدافع جنساني. https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/GSH2018/GSH18_Gender-related_killing_of_women_and_girls.pdf.

- ٢٣ أمانة جامعة شرق أفريقيا (٢٠١٨)، "السياسة الجنسانية لجامعة شرق أفريقيا"، ٢٢.
<http://fawe.org/girlsadvocacy/wp-content/uploads/2018/12/EAC-Gender-Policy.pdf>
- ٢٤ أمانة جامعة شرق أفريقيا (٢٠١٨)، "السياسة الجنسانية لجامعة شرق أفريقيا"، ٢٤.
<http://fawe.org/girlsadvocacy/wp-content/uploads/2018/12/EAC-Gender-Policy.pdf>
- ٢٥ أمانة جامعة شرق أفريقيا (٢٠١٨)، "السياسة الجنسانية لجامعة شرق أفريقيا"، ٢٤.
<http://fawe.org/girlsadvocacy/wp-content/uploads/2018/12/EAC-Gender-Policy.pdf>
- ٢٦ مركز جنيف لحوكمة القطاع الأمني، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩)، "العمل الشرطي ونوع الجنس"، في رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، جنيف: مركز جنيف لحوكمة القطاع الأمني، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- ٢٧ مركز جنيف لحوكمة القطاع الأمني، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩)، "العمل الشرطي ونوع الجنس"، في رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، جنيف: مركز جنيف لحوكمة القطاع الأمني، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
٢٨. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٦.
٢٩. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٦.
٣٠. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٦.
٣١. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٦.
٣٢. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٦.
- ٣٣ تغيير النظام (٢٠١٦).
<https://transformingthesystem.org/criminal-justice-policy-solutions/eradicating-the-criminalization-of-sex-gender-sexuality/instituting-gender-sensitive-use-of-force-guidelines/>
٣٤. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٧-٨.
٣٥. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٧-٨.
٣٦. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٧-٨.
٣٧. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني، ٧-٨.
- ٣٨ الأمم المتحدة للمرأة (إنهاء العنف ضد المرأة) (٢٠١١)، "تطوير نظام بيانات شامل ومتسق".
<https://www.endvawnow.org/en/articles/1076-develop-a-comprehensive-and-harmonized-data-system.html>
- ٣٩ إدارة جنوب أفريقيا للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٢٠)، "الخطة الاستراتيجية الوطنية لجنوب أفريقيا بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي وقتل الإناث".
<https://www.justice.gov.za/vg/gbv/NSP-GBVF-FINAL-DOC-04-05.pdf>
- ٤٠ مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١٩)، "العمل الشرطي ونوع الجنس"، في رزمة أدوات النوع الاجتماعي والأمن، جنيف: مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن، مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان/منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- ٤١ وزارة التخطيط والتنمية الوطنية الكينية (٢٠١٤)، "السياسة الوطنية لمنع والتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي".
<http://psyg.go.ke/docs/National%20Policy%20on%20prevention%20and%20Response%20to%20Gender%20Based%20Violence.pdf>
٤٢. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني.
٤٣. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني.
٤٤. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني.
- ٤٥ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، "أدوات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للمساواة بين الجنسين في الحكم: تنفيذ توصية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لعام ٢٠١٥ المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الحياة العامة".
<https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>
٤٦. ا. او كيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني.
- ٤٧ الاتحاد الأفريقي (٨ يونيو، ٢٠٢١)، "الحلول العملية حول إنهاء العنف ضد النساء والفتيات والممارسات الضارة في أفريقيا".
<https://au.int/en/pressreleases/20210618/practical-solutions-mooted-ending-violence-against-women-and-girls-and>
- ٤٨ ت. تبلوفا وب. جيفن، (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) (٢٠٢١)، "الفرقة العاملة المعنية بتعميم المنظور الجنساني والحوكمة: تعزيز الحوكمة والنهج التي تركز على الناجين/الضحايا للقضاء على العنف القائم على النوع الجنسي".
- ٤٩ ت. تبلوفا وب. جيفن، (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) (٢٠٢١)، "الفرقة العاملة المعنية بتعميم المنظور الجنساني والحوكمة: تعزيز الحوكمة والنهج التي تركز على الناجين/الضحايا للقضاء على العنف القائم على النوع الجنسي".

- ٥٠ ك. شنايدر (٢٠٠٦)، "دليل التدريب على الميزنة المراعية للمنظور الجنساني".
<https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf>
- ٥١ ك. شنايدر (٢٠٠٦)، "دليل التدريب الميزنة المراعية للمنظور الجنساني".
<https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20Training%20on%20Gender%20Responsive%20Budgeting.pdf>
- ٥٢ مجلس أوروبا (٢٠٢٠)، الميزنة المراعية للمنظور الجنساني.
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>
- ٥٣ مجلس أوروبا (٢٠٢٠)، الميزنة المراعية للمنظور الجنساني.
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>
- ٥٤ أ. اوكتيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني.
- ٥٥ أ. اوكتيش وش. هندريكس (٢٠١٤)، مذكرة توجيهية تشغيلية بشأن نوع الجنس والإصلاح الأمني.
- ٥٦ أ. ايدو (٢٠١٦)، "العوامل التي تؤثر على أداء ضابطات الشرطة" في قيادة أكوري، ولاية أونديو، نيجيريا، بحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٦ (٣).
- ٥٧ أ. أوبي (٢٠١٨)، "النساء في زي الشرطة: نشأة القصة"
<https://www.graphic.com.gh/features/features/women-in-police-uniform-genesis-of-the-story.htm>؛ أ. يالي وم. اوليتايو (٢٠٢٠)، "النوع الاجتماعي، والذكورة، وحفظ الأمن: تحليل انعكاسات الثقافة القائمة على ذكورة الشرطة على العمل الشرطي في مجال العنف المنزلي في جنوب غانا ولاغوس، نيجيريا"، العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية المفتوحة (٢) ١.
- ٥٨ أ. يالي وم. اوليتايو (٢٠٢٠)، "النوع الاجتماعي، والذكورة، وحفظ الأمن: تحليل انعكاسات الثقافة القائمة على ذكورة الشرطة على العمل الشرطي في مجال العنف المنزلي في جنوب غانا ولاغوس، نيجيريا"، العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية المفتوحة (٢) ١.
- ٥٩ ج. ديلاهونتي وا. كريهان. (٢٠١٦)، "تعزيز استجابة الشرطة لحوادث العنف المنزلي: تقارير من المدافعين عن الضحايا في نيو ساوث ويلز". العنف ضد المرأة، ٢٢ (٨): ١٠٠٧-١٠٢٦.
- ٦٠ أ. يالي وم. اوليتايو (٢٠٢٠)، "النوع الاجتماعي، والذكورة، وحفظ الأمن: تحليل انعكاسات الثقافة القائمة على ذكورة الشرطة على أعمال الشرطة في مجال العنف المنزلي في جنوب غانا ولاغوس، نيجيريا"، العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية المفتوحة (٢) ١.
- ٦١ الأمم المتحدة للمرأة (٢٦ إبريل ٢٠١٩)، "عالم عمل خال من التحرش"،
<https://medium.com/we-the-peoples/making-harassment-at-work-history-a883fc0823ef>
- ٦٢ صفحة الويب ٢. pdf في التنزيلات والبريد الإلكتروني المرسل في ٢٨ أكتوبر
- ٦٣ الرئاسة: وزارة التخطيط والتنمية الوطنية الكينية، "السياسة الوطنية لمنع والتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي".
<http://psyg.go.ke/docs/National%20Policy%20on%20prevention%20and%20Response%20to%20Gender%20Based%20Violence.pdf>
- ٦٤ ت. د. يافا (٢٠١١)، "تحقيق التوازن بين الجنسين وتعظيم إسهامات المرأة في أعمال الشرطة لا يتطلب تغيير السياسات والأنظمة فحسب، بل يتطلب أيضاً تغيير النظام والمعلومات والمواقف".
<https://issafrica.org/iss-today/resolving-gender-imbalance-in-policing>
- ٦٥ م. باستيك (٢٠١٤)، إدماج النوع الاجتماعي في الرقابة الداخلية للشرطة، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن.
- ٦٦ م. باستيك (٢٠١٤)، إدماج النوع الاجتماعي في الرقابة الداخلية للشرطة، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن.
- ٦٧ م. باستيك (٢٠١٤)، إدماج النوع الاجتماعي في الرقابة الداخلية للشرطة، جنيف: مركز جنيف لحكومة قطاع الأمن.
- ٦٨ جمعية التنمية الدولية (٢٠٠٥)، "تتبع التزامات المساواة بين الجنسين في تجمع شرق أفريقيا".

المبادئ التوجيهية بشأن تطبيق معايير العمل الشرطي المشتركة من خلال منظور جنساني في تجمع شرق أفريقيا تم إقرارها في عام ٢٠٢٢ من قبل منظمة تعاون رؤساء شرطة شرق أفريقيا. وهذا الإقرار هو بمثابة التزام إقليمي ملموس بوضع نهج للعمل الشرطي يعكس المطالب القانونية والسياسية والمجتمعية للحكم الرشيد وسيادة القانون في منطقة شرق أفريقيا.