

100
YEARS · ANS · AÑOS · سنة
1923 · 2023



الإنتربول

العمل الشرطي

المراعي لنوع الجنس في عالم اليوم

قصص ملهمة من البلدان الأعضاء



تنويه وإخلاء مسؤولية

كل المعلومات التي يتضمنها هذا المنشور هي معلومات واردة من المكاتب المركزية الوطنية أو المكاتب المركزية الإقليمية للإنتربول، أو من ضباط إنفاذ قانون يعملون في أجهزة إنفاذ القانون الوطنية. ونود أن نشكر كل فرد أسهم في العمل معنا كي يبصر هذا المنشور النور. لقد تلقينا استجابة رائعة لطلبنا قصصا ومبادرات لإدراجها فيه، الأمر الذي يؤكد أهمية وملاءمة هذه القضية في العمل الشرطي اليوم. ولسوء الحظ، تعذّر علينا إيرادها كلها، وكان على هيئة التحرير، التي أشرفت على وضع هذا المنشور، الاضطلاع بالمهمة الكأداء المتمثلة في الخروج بعينة مختارة منها تعكس ما ورد فيها. والقصد من هذه المبادرات المختارة عرض توازن جغرافي ومجموعة متنوعة من المساعي والمقاربات الرامية إلى الترويج للمساواة بين الجنسين والنهوض بخدمات العمل الشرط المراعية للفوارق بين الجنسين في أجهزة إنفاذ القانون في جميع أنحاء العالم.

والإنتربول هو في حلٍ من أي مسؤولية سواء تعلّق ذلك بدقة أيّ من المعلومات المساهم بها أو المعلومات المدرجة في المنشور.





المحتويات

توطئة

مقدمة

- 1
2 **مزيد من النساء في جميع المجالات**
4 عدد قياسي من النساء يتأهل للعمليات الخاصة، أستراليا
6 التعاون بين الدول يساعد على تعزيز دور المرأة في إنفاذ القانون في المنطقة العربية، البحرين
8 العمل الإيجابي من أجل المساواة بين الجنسين وتنوع الجنس في جهاز شرطة ملديف
9 يوبيل ذهبي لضابطات الشرطة الأردنيات
10 هندوراس - "شعبة شؤون نوع الجنس" المنشأة حديثاً
10 مشاركة المرأة في بعثات حفظ السلام

- 11 كندا قُدوة في نشر النساء في بعثات لحفظ السلام في جميع أنحاء العالم
13 أول امرأة في قوات حفظ السلام في أنغولا

إنشاء آليات مؤسسية لتغيير السياسات

- 17 فنلندا: الإنصاف والمساواة في قوانين ومخاطر الشرطة
19 إسرائيل - التمكين من خلال السلطة
20 البرازيل - تحقيق التوازن بين التدريب والأمومة في الأكاديمية الوطنية للشرطة الاتحادية في البرازيل
22 كوريا الجنوبية - حملة اتصال دينامية لمناصرة أسبوع المساواة بين الجنسين في كوريا الجنوبية
23 كوستاريكا - مساحات آمنة للنساء في كوستاريكا
24 فرنسا - شهادات الجمعية الفرنسية لتوحيد المعايير تعزز

التوجيه ودعم الأقران

- 26 الشبكة النسائية لمنظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي: إسماع صوت المرأة في مجال إنفاذ القانون
28 في جميع أنحاء الجنوب الأفريقي
29 كوستاريكا - برنامج توجيهي للشرطة الإناث: على خطى "بانشا" كاراسكو
30 نيوزيلندا - كتيّب إرشادي لتمكين المرأة في أجهزة مكافحة الفساد التابعة لمنتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ
31 تجربة التوجيه المختلط بين الجنسين في شرطة مقدونيا الشمالية
32 مساعدة النساء على التواصل خارج الحدود عبر منطقة المحيطين الهندي والهادئ
34 ضباط شرطة يناصرون التغيير
35 رجال مع التغيير في جهاز شرطة جنوب أفريقيا
36 HeForShe - جعل المساواة بين الجنسين الوضع الطبيعي الجديد في المملكة المتحدة

الجزء الخاص بالصور

- 47 **تحت المجهر: الجريمة المنظمة عبر الوطنية ونوع الجنس**
48 كندا - فريق CARE بقيادة نسائية يكافح الاستغلال الجنسي للنساء والفتيات
49 غانا - ضابطات ينضممن إلى وحدات الاستجابة السريعة
50 العنف القائم على نوع الجنس: تقديم خدمات تلبي احتياجات المواطنين
51 السويد - العنف المنزلي: التعامل بجدية مع الجرائم الخطيرة.

- 52 حماية النساء والأطفال في منغوليا
- 53 زامبيا - وحدة دعم الضحايا تكافح العنف القائم على نوع الجنس
- 54 افتتاح أول مركز لمكافحة العنف ضد المرأة في جنوب آسيا بباكستان
- 55 استهداف العنف القائم على نوع الجنس في الجنوب الأفريقي
- 56 هذا ليس حياً: كسر شريعة الصمت
- 57 تسخير التكنولوجيا لوقف العنف ضد المرأة في الهند
- 58 **قيادة في الفكر: ضابطات من الرتب العليا يتحدثن عن طرح الموضوع من زاوية أخرى**
- 62 الحوار
- 63 التغلب على التمييز
- 63 قيادة بالقدوة
- 64 تحفيز المرأة على العمل الشرطي
- 65 جني ثمار انخراط المرأة في العمل الشرطي
- 65 والآن، ماذا بعد؟ رؤية للسنوات الـ 100 المقبلة من العمل الشرطي
- 67 **أصوات من الإنترنت: كيف تغيرنا**

العمل الشرطي
المراعي للمرأة
في عالم اليوم
قصص ملهمة
من البلدان الأعضاء

توطئة



بصفتنا ضباط شرطة، نحن نضطلع بدور حيوي في مجتمعنا، إذ إننا مسؤولون عن حفظ القانون والنظام وردع الجرائم والتحقيق فيها وحماية الأفراد والمجتمعات من الأذى. كما أن عمل الشرطة دينامي؛ فهو يستوجب منا التكيف باستمرار مع مشهد الجريمة المتغير ومع التقنيات الناشئة والتغيرات المجتمعية كيما تتمكن من أداء واجباتنا بفعالية.

وعليه، فإن التنوع بين الجنسين شرط لا غنى عنه لضمان هذه القدرة على التكيف. فمراعاة أصوات ومنظور كل من الضابطات، وكذلك الضباط، ضرورية للتعامل مع البيئة الدائمة التغير للعمل الشرطي، ولتعزيزها. ومن خلال هذا التنوع فقط يمكننا اتخاذ القرارات الاستراتيجية اللازمة لحماية جميع المجتمعات وخدمتها.

إن وجود جهاز متنوع للشرطة يتيح امتلاك فهم أعمق لاحتياجات مجتمعه المحلي وبمكّنه من بناء علاقات أقوى مع أفراد ذلك المجتمع، ما يسهّل عليه تاليا القيام بعمله الشرطي على نحو أكثر فعالية.

ومع احتفال الإنتربول بالذكرى المئوية لتأسيسه، اخترنا إحياء هذه المناسبة بالتأمل في كيفية عمل أجهزة إنفاذ القانون عبر بلداننا الأعضاء الـ 195 في أنحاء العالم نحو تحقيق قدر أكبر من الشمول بين الجنسين.

ومن برنامج توجيهي لأفراد الشرطة النساء في كوستاريكا، إلى أول امرأة من أنغولا تعمل في حفظ السلام، تبين الخلاصة الناتجة أن التنوع بين الجنسين في إنفاذ القانون هو جهد عالمي حقا. وبتقديم لمحة عامة عن طائفة الإجراءات المتخذة لتشجيع التنوع داخل أجهزة إنفاذ القانون وتقديم الخدمات التي تلبّي الاحتياجات الأمنية المتنوعة للسكان، نأمل أن تشجع هذه المجموعة القراء وتحفز على اتخاذ مزيد من المبادرات.

ورغم الاتساع الملحوظ للأنشطة، فإن الدافع نحو تحقيق قدر أكبر من التمثيل والمساواة لا يزال في مسعى في طور التنفيذ. وفي الإنتربول، شهدنا مؤخرا زيادة في التمثيل النسائي بين كبار موظفينا الإداريين، بيد أنه لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به لتسريع هذا الزخم.

ومع ذلك، فأنا فخور بالخطوات الهامة التي قام بها الإنتربول في السنوات الأخيرة من أجل زيادة التنوع الجنساني والجغرافي. وفي جمعيتنا العامة لعام 2022 التي عُقدت في الهند، اعتمدت بلداننا الأعضاء قرارا ستنفذ بموجبه المنظمة سلسلة من التدابير للبحث بشكل استباقي عن مرشحين من البلدان الناقصة التمثيل والبلدان غير الممثلة.

علينا أن نحتضن باستمرار كل الجهود الرامية إلى تطوير مجتمع أكثر إنصافا. وإن قيامنا، كضباط، بدفع هذا الهدف قدما يتسم هو أيضا، كما أعتقد، بدور بالغ الأهمية.

اقتباس: "التنوع بين الجنسين أمر لا غنى عنه للعمل الشرطي الفعال في عالم اليوم. فمن خلال هذا الشمول للجميع فقط يمكننا اتخاذ القرارات الاستراتيجية اللازمة لحماية جميع المجتمعات وخدمتها".

يورغن شتوك
الأمين العام
الإنتربول

مقدمة



بدأت مسيرتي المهنية كضابط إنفاذ قانون قبل أكثر من ثلاثين سنة في الشرطة الملكية الكندية. وفي ذلك الوقت، كنا أحرزنا بالفعل تقدماً كبيراً في تطوير ونشر ضابطات اضطلعن بمجموعة متنوعة من الأدوار. واليوم، أنا فخور بالقول إن المجندين الشباب، ذكورا وإناثا، في الشرطة الملكية الكندية يجدون أن من الطبيعي العمل معا جنبا إلى جنب وتحت قيادة مجموعة متنوعة من الزملاء، بينهم عدد متزايد من النساء، في جميع مجالات عمل الشرطة. كنت قائد وحدة في بعثة كندا لتدريب الشرطة في أوكرانيا، حيث كان نحو 30 في المائة من المدربين من النساء؛ وكانت تلك البعثة تجربة أثبتت لي أن فكرة المساواة بين الجنسين في العمل الشرطي يمكن أن تصبح حقيقة واقعة في جميع البلدان حول العالم. وتبين لي من تجربتي، أن من الواضح أن أجهزتنا لإنفاذ القانون ومواطنينا في حاجة إلى ضباط أكفاء، رجالا ونساء، يعملون بشكل جماعي لجعل العالم مكانا أكثر أمنا للجميع.

وبالتالي، يشرفني ويشرف زملائي في إدارة بناء القدرات والتدريب أن أقود مسيرة الإنترنت على طريق ضمان إدراج الاعتبارات الجنسانية بشكل منهجي ومجدٍ في كل أنشطتنا. فعلى مدى السنوات الخمس الماضية، استحدثت الإدارة موارد تدريبية مخصصة للتعامل مع الجرائم الجنسانية وعبر الوطنية، وأجرت أبحاثا حول المرأة في مجال إنفاذ القانون، وأنشأت وطورت باستمرار شبكات تهدف إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين ودعم الضابطات، واستحدثت سياسات وأطرا داخلية. وحتى تاريخه، شارك أكثر من 750 ضابطا من جميع أنحاء العالم في دورتنا للتعليم بالوسائل الإلكترونية حول تعميم مراعاة المنظور الجنساني في إنفاذ القانون، وشارك نحو 200 ضابطا في الدورة التدريبية عبر الإنترنت حول نوع الجنس والجريمة المنظمة عبر الوطنية. وأعرب أكثر من 600 من ضباط إنفاذ القانون في شبكاتنا الإقليمية عن اهتمام بهذا الموضوع، ونحن حاليا الإدارة الوحيدة التي تضم موظفين خبراء مكرسين لقضايا نوع الجنس. وأود أن أشجع جميع ضباط إنفاذ القانون على زيارة منصة الإنترنت للتعليم بالوسائل الإلكترونية ومواصلة تنمية مهاراتهم المهنية من خلال تعلم بعض مجموعات الدروس والمشاركة في دورات التعلم بالوسائل الإلكترونية.

ونحن نجهد لتعزيز التوازن بين الجنسين وإدراج قضايا نوع الجنس في كل ما نقوم به، وهذا الملخص إنما هو جزء من جهودنا الرامية إلى التوعية بهذا الموضوع في مجال إنفاذ القانون وتحسين فهمه. بيد أن ما من مقارنة واحدة تناسب الجميع، وكلي أمل في أن تقدروا من المبادرات المعروضة بإيجاز أدناه، أنه كي تكون الاستراتيجيات والسياسات فعالة وتؤدي إلى التغيير المنشود، يجب عليها أن تعكس الحقائق والتحديات المحلية. وعليه، فإن هذا المنشور يهدف إلى عرض مجموعة من المبادرات المتنوعة التي اتخذتها البلدان الأعضاء في الإنترنت من أجل استقطاب المواهب النسائية والاحتفاظ بها وتعزيز الخدمات الشرطية المراعية للفوارق بين الجنسين. نأمل أن تكون مصدر إلهام لنا في مسيرتنا الجماعية نحو جعل أجهزتنا لإنفاذ القانون بمستوى التحديات المقبلة وقادرة على تقديم أفضل الخدمات إلى مواطنينا.

غلين مارتنداييل

مدير

إدارة بناء القدرات والتدريب



مزيد من النساء في جميع المجالات



شرطة الدراجات الهوائية في هلسنكي ، فنلندا.
تصوير ميكا باكارينين

إن جهاز الشرطة الأكثر مراعاة للاعتبارات الجنسانية هو أولاً وقبل أي أمر آخر جهاز يعكس بشكل أفضل المجتمع الذي يخدمه. وعلى مدى العقود الماضية، اختار عدد متزايد من النساء الانخراط في إنفاذ القانون كمهنة. وتقليدياً، عند انضمام ضابطات إلى القوة العاملة، كنَّ يُكَلَّفَنَ بدايةً بمهام التعامل مع الجناة الإناث أو الجناة الأطفال أو الضحايا، ولا سيما في الحالات التي كانت تنطوي على العنف الجنسي والعنف الجنساني. وهذا الأمر يتسم بالأهمية لأن الخبرة المستمدة من سياقات مختلفة تبرز أهمية وجود ضباط مدربين تدريباً جيداً، من الإناث والذكور، في هذه الوحدات للتعامل مع الضحايا والجناة.

ومع التحاق عدد متزايد من الضابطات، وفي ضوء التطور والتغير اللذين تشهدهما مهارات ضباط الشرطة، باتت الضابطات يهدفن إلى تحقيق أهداف أعلى من حيث تطلعاتهن المهنية ويضطلعن بطائفة أكثر تنوعاً من الأدوار والمسؤوليات. وأدرجت أجهزة إنفاذ القانون في جميع أنحاء العالم مدى أهمية زيادة التنوع في جميع مجالات العمل الشرطي وهي تعمل على استقطاب المواهب النسائية والاحتفاظ بها ووضع سياسات وهياكل تدعم توظيفهن ونشرهن عبر مجموعة واسعة من الأدوار.

إن إجراء الإصلاح المؤسسي مسعى طويل الأمد؛ فهذا التحول لا يحدث بين عشية وضحاها كما أن تغيير الثقافة يمكن أن يستغرق وقتاً - وحتى أجيالاً. وعليه، فإن هدفنا هو تسليط الضوء على الأشواط الكبيرة التي قطعتها البلدان في تذليل العوائق التي كانت تحول دون تطويع الضابطات ونشرهن، وفي وضع السياسات واستحداث الإدارات المخصصة لدعم النساء الراغبات في ممارسة مهنة في مجال إنفاذ القانون، وفي نشر الضباط لدعم بلدان أخرى بدأت في دمج الضابطات في قوتها العاملة.

عدد قياسي من النساء يتأهل للعمليات الخاصة، أستراليا

فريق تدريب الكلاب وتطويرها وذلك لتوفير مسار نحو تقديم التدريب ضمن القدرة.

وبفضل هذه المساعي، يُقيل عدد متزايد من النساء على التسجيل للتدريب والالتحاق بصفوف العمليات المتخصصة بالشرطة الاتحادية الأسترالية.




تدير شعبة العمليات المتخصصة التابعة لقيادة الحماية المتخصصة بالشرطة الاتحادية الأسترالية برامج تأسيسية ودورات تدريبية تمنح النساء فرصة للتأهل في مجموعة من المواضيع المتخصصة. وتخرجت 20 امرأة في أحدث دفعة الأمر الذي يُبرز نجاح جهود تحقيق التنوع في مجالات العمليات المتخصصة التي يهيمن عليها الذكور تقليدياً في كثير من الأحيان.

وأطلق وجود مزيد من النساء في دورات العمليات المتخصصة سلسلة من "السوابق". فقد كان أربعة من الطلاب الستة في البرنامج التأسيسي لعمليات التفاوض إناثاً، بينهن أول ضابطة خريجة في خدمة الحماية. وعلى غرار ذلك، يمكن للبرنامج التأسيسي لضباط التقييم السريع أن يفخر الآن بوجود ضابطة خدمة حماية. وأصبحت سبع نساء أعضاء نشيطات في فرق الدعم المتخصص، وقد كرمت وحدة القدرة التكتيكية بدوام جزئي لدى الشرطة الاتحادية الأسترالية وجائزة الطالب المتميز المرموقة خريجة في هذا العام. وتقوم ثلاث من هؤلاء النساء بأدوار قيادية، وفي وقت سابق من هذا العام، كرمت جائزة طالب الاستحقاق المرموقة خريجة.

ويمثل العنصر النسائي عشرون بالمائة من فرق الدعم المتخصص في العمليات السرية في الشرطة الاتحادية الأسترالية. وهن عضوات من النساء اللواتي يقمن بأدوار متخصصة معززة وذلك بعد الانتهاء من البرنامج التأسيسي لمدة 3 أشهر. وقد تم تقديم جائزة طالب الاستحقاق لبرنامج مؤسسة 'DO Foundation' إلى خريجة والى عدد من الإناث في المناصب القيادية أو في إدارة فرق العمليات.

وكما جندت الشرطة الأسترالية مؤخرًا أول عضوة في فريق الغوص على الإطلاق. ويضم ملف تدريب الأخصائيين في عمليات القيادة عددًا من المدربين الإناث في فرق الحماية والطيران والنظام العام والتمارين المتخصصة.

وأحد الحلول لاستقطاب مزيد من المجندات وتعزيز المشاركة يتمثل في اتباع مقاربة أكثر مرونة إزاء التدريب. وبالنسبة إلى المركز الوطني لعمليات الكلاب، حقق ذلك فوائد للأفراد والمنظمة وأدى إلى زيادة عدد سائسات الكلاب بأكثر من الضعفين. إذ تعمل حالياً إحدى عشرة امرأة كسائسات كلاب مع سبع عضوات إضافيات في أدوار أخرى في إطار القدرة. وتوسعت الشرطة الاتحادية الأسترالية لعمليات الكلاب لتشمل فرص التطوير ضمن



”وضعت الشرطة الاتحادية الأسترالية للعمليات المتخصصة استراتيجيات شاملة للجنسين من أجل توظيف وتدريب العضوات مما مكن من تمثيل أوسع وأكثر تنوعاً من أي وقت مضى. ونتيجة لذلك، شهدنا زيادة ملحوظة في تمثيل الإناث وهو ما يعكس بشكل أكبر المجتمع الذي نخدمه.“

قائد العمليات المتخصصة,
روينا بنفولد

التعاون بين الدول يساعد على تعزيز دور المرأة في إنفاذ القانون في المنطقة العربية، البحرين

المتعلقة بالنساء والأطفال. وباتت لدى كل مراكز الشرطة الآن أقسام متخصصة يعمل فيها ضباط - أغلبهم من الإناث - مدربون على التعامل مع هذه القضايا الحساسة والسرية.



تضطلع المرأة بدور نشط في جهاز الشرطة البحرينية منذ أكثر من 50 سنة؛ وفي الواقع، كانت مملكة البحرين من أوائل الدول في المنطقة العربية التي دمجت المرأة في قوات الأمن العام. ورغم تكليف النساء بدايةً بأدوار تقليدية، بتعاملهن مع النساء والأطفال أو الأحداث الجانحين، فإنهن يؤدین اليوم مهام أكثر نشاطاً؛ إذ يمكن رؤية ضابطات الشرطة في الخطوط الأمامية في كل مجال وتخصص. كما أن وظائف من قبيل مهندسي قيادة طيران الشرطة، وأخصائيي الذكاء الاصطناعي، وضباط الجمارك، وشرطة أمن الحدود والمرور، وأعضاء فريق الأسلحة والأساليب التكتيكية الخاصة (SWAT)، وضباط مكافحة الإرهاب في قيادة قوة الأمن الخاصة، كلها مفتوحة أمام النساء.

لذلك كانت البحرين قادرة على تقديم الدعم إلى دولة الكويت عندما طلبت هذه الأخيرة المساعدة في إنشاء قوة شرطة نسائية خاصة بها. وفي إطار اتفاق تعاون، أوفدت المملكة نخبة من النساء - من ضباط ومشاة ومدربات لياقة بدنية - إلى أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية لتدريب تلميذات الضباط الكويتيات ليصبحن ضابطات شرطة أكفاء.

واستمر تقدم المرأة في مجال إنفاذ القانون على قدم وساق، ففي عام 2012، أنشئت أول فرقة SWAT نسائية في المنطقة في البحرين - بقيادة ضابطة. وفي عام 2022، شاركت نساء في تمرين عسكري إماراتي-بحريني مشترك لمكافحة الإرهاب أبرز مهارات وقدرات المشاركين فيه على مكافحة كل أنواع الجرائم بما فيها مكافحة الإرهاب. ويقوم مركز تدريب الشرطة النسائية حالياً بتنظيم دورة تدريبية في العلوم البحرية بالتعاون مع خفر السواحل البحريني تستهدف ضابطات الشرطة العاملات في وزارة الداخلية. وتشمل هذه الدورة في المقام الأول مكافحة الحرائق والإسعافات الأولية وعمليات البحث والإنقاذ، وستتمكّن المشاركات أيضاً من اكتساب كفاءة في مجالات من قبيل استخدام أحدث المعدات البحرية، وقراءة الخرائط، والقانون البحري، وتقنيات الاتصال.

والإدارة العامة للشرطة النسائية في البحرين عضو رسمي منذ عام 2016 في المجلس الأعلى للمرأة الذي كان محركاً أساسياً لتمكين المرأة في مجال الشرطة. ومن نتائج هذه العضوية إنشاء مكتب حماية الأسرة والطفل الذي يدير قاعدة بيانات للحالات



تأسست الشرطة النسائية البحرينية في تشرين الثاني/نوفمبر 1970 وكان قوامها ضابطتين فقط يحملن شهادة بكالوريوس.

وفي عام 1972، ارتفع عددهن من اثنتين إلى ثمان، وفي عام 1973 كان في وزارة الداخلية ما مجموعه سبع عشرة ضابطة شرطة. ولدى الوزارة اليوم في جهاز الأمن العام التابع لها حوالي 2,000 من ضابطات الشرطة القديرات.

العمل الإيجابي من أجل المساواة بين الجنسين وتنوع الجنس في جهاز شرطة ملديف

ويبلغ عددهن اليوم أكثر من 29 ضابطة، أو ما يفوق 10 في المائة من المجموع.

وتركز الخطة الاستراتيجية لجهاز شرطة ملديف للفترة 2019-2024 على أولويات أوسع نطاقا من أجل التواصل مع الجمهور وخدمة البلاد بشكل أفضل. وتتضمن هذه الخطة الإستراتيجية "مشروع نساء ملديف في العمل الشرطي"، الذي يهدف إلى بناء ثقافة شاملة للجنسين في القوة العاملة وتمكين المرأة في مجال العمل الشرطي.

هذه هي الفكرة من وراء تشكيل لجنة نساء ملديف في العمل الشرطي، التي سُكِّلت في 1 أيلول/سبتمبر 2021. وتتمثل مهمتها في تمكين المرأة، وتضطلع اللجنة بدور حيوي في توفير آليات تضمن أن يكون للمرأة في الشرطة رأي في السياسات التي تمس حياتهن.

واليوم، تفوق نسبة الضابطات في جهاز شرطة ملديف 17 في المائة، وهناك التزام مستمر بزيادة هذه النسبة في السنوات المقبلة.

كانت 65 امرأة فقط يعملن في جهاز شرطة ملديف عندما باتت تلك المنظمة جهازا مستقلا تماما لإنفاذ القانون المدني في عام 2004.

وعلى مر السنين، أصبحت المساواة بين الجنسين وتنوع الجنس من أولى أولويات قيادة هذا الجهاز. وقد نُفذت استراتيجيات مختلفة طوال العقد الماضي لزيادة أعداد المجندات في الشرطة وتحسين تمثيل المرأة في مناصب إدارة الجهاز. ومن المبادرات الرئيسية المتخذة في سياق السياسة العامة الشاملة للجنسين ما يلي:

- تعيين ما لا يقل عن ضابطة واحدة في كل مركز؛
 - تخصيص مقاعد للضابطات في الدورات التدريبية؛
 - التحدث في المدارس والجامعات لتقديم المشورة المهنية والمعلومات عن الفرص المتاحة للنساء في جهاز شرطة ملديف؛
 - منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر تمتد من شهرين إلى ستة أشهر؛
 - فرص عمل في الجزر التي يقمن فيها.
- ولضمان تمثيل مزيد من النساء في أدوار صنع القرار، عُينت ضابطات في جميع اللجان والمجالس الداخلية الرئيسية. وقد أدى ذلك إلى زيادة في عدد الضابطات القياديات في جهاز شرطة ملديف:



يوبيل ذهبي لضابطات الشرطة الأردنية

ويعكس ذلك المشاركة المتزايدة للمرأة في العديد من مجالات إنفاذ القانون. فقد أنشئ فريق نسائي متخصص للتحقيق الجنائي من أجل تحسين الاستجابة للعنف القائم على نوع الجنس، كما شكّل فريق مدهامات نسائي (SWAT) لتدريب النساء على أحدث التقنيات. وتنفذ ضابطات SWAT مدهامات خاصة ويقدمن أيضا دعما حيويا لأفرقة المدهامات، ويتعاملن مع أفراد مطلوبين وخطرين ومهربي مخدرات وغيرهم من أنواع المجرمين.

استقبلت الشرطة الأردنية أولى مجنداتها في عام 1972؛ وما برح عددهن آخذا في الازدياد منذ ذلك الحين، وبات اليوم عديدهن يفوق 5,000 ضابطة يعملن جنبا إلى جنب مع نظرائهن من الرجال. وبدايةً كُلفن بأدوار كان يُنظر إليها على أنها أكثر ملاءمة للمرأة، وهنّ يشغلن اليوم مجموعة واسعة من المناصب - بدءاً من الأعمال الأمنية التي يقمن فيها بدوريات في الغابات والمناطق السياحية مروراً بالمدهامات الميدانية ومهام إلقاء القبض التي يتعاملن فيها مع عتاة المجرمين المطلوبين.

وقد اتخذت مديرية الأمن العام في المملكة الأردنية الهاشمية موقفا استباقيا باعتماد استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي تمتد أربع سنوات. وهي تشمل تدابير مثل تعيين مستشار، وإنشاء مكتب لشؤون النوع الاجتماعي وتعيين سفراء على المستوى القيادي لضمان إدماج التنوع الجنساني في جميع المجالات - لا سيما المجالات غير التقليدية.



من 6 نساء عام 1972 إلى أكثر
من 5 000 في عام 2022!

هندوراس - "شعبة شؤون نوع الجنس" المنشأة حديثاً

إلى ذلك، ترأس المكتب المركزي الوطني للإنتربول في هندوراس امرأة هي مفوضة الشرطة أديلا ماريا سيرانو توريس.

وتقدم هندوراس أمثلة عملية على كيفية بذل أجهزة إنفاذ القانون جهوداً لتعميم مراعاة قضايا نوع الجنس وتعزيز الإدماج. والشرطة الوطنية في هندوراس على اقتناع بأن تحسين التوعية بقضايا نوع الجنس يمكن أن يحسّن قنوات الاتصال مع المجتمعات المحلية التي تخدمها، ويعزز الكفاءة الميدانية ويضع معايير عالية للمساءلة.

تتصدر المساواة بين الجنسين جدول الأعمال في هندوراس في ظل الزخم الذي ولده انتخاب أول رئيسة للبلاد وأتباع الشرطة الوطنية في هندوراس مقاربة استباقية لمواجهة هذا التحدي في صفوفها.

وفي نيسان/أبريل 2022، وافقت الشرطة الوطنية على سياسة مؤسسية خاصة بنوع الجنس تجسد التزامها بتعزيز تكافؤ الفرص وبمقاربة عدم التسامح مطلقاً مع العنف القائم على نوع الجنس، فضلاً عن المساهمة في القضاء على فجوات عدم المساواة وتعزيز الهيكل المؤسسي. ويستند هذا إلى عمل قسم شؤون نوع الجنس الذي كان مسؤولاً عن استقطاب مزيد من المجندات في السنوات الأخيرة. وفي عام 2022، شكلت النساء نسبة 18 في المائة من ضباط الشرطة في هندوراس. وفي شباط/فبراير، وفي أعقاب تغيير في الإدارة، عُينت 15 ضابطة شرطة لقيادة وحدات الشرطة، وأُنيطت بهن مسؤوليات رفيعة المستوى في مختلف الإدارات. وإضافة

مشاركة المرأة في بعثات حفظ السلام

تجارب بلدين والعمل الذي قاما به لتعزيز ودعم مشاركة الضابطات في عمليات حفظ السلام، وما أحرزاه من تقدم حتى الآن.



على مدى العقدين الماضيين، غالباً ما تصدرت عمليات حفظ السلام عناوين الأخبار بسبب نقص الضابطات. ويكمن القلق هنا في أن غياب النساء يجعل من الصعب التعامل مع المجتمع المحلي، ولا سيما مع النساء والفتيات، ويمكن أن يؤدي إلى التغاضي عن احتياجاتهن ومصالحهن الأمنية. لذا بُذلت جهود لزيادة عدد النساء المنتشرات في عمليات حفظ السلام للاضطلاع بأدوار عسكرية وشرطية.

ومع أن وجود النساء أثبت بأنه يحسّن كفاءة ونتائج عمليات حفظ السلام، إلا أنهن ما زلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير. ففي عام 2021، كانت النساء تشكلن 6 في المائة فقط من قوات حفظ السلام العسكرية و28 في المائة من قوات حفظ السلام الشرطية في بعثات الأمم المتحدة. وقد اتخذت بلدان عدة إجراءات لتغيير هذا الوضع ومعالجة هذا الخلل في التوازن، وتقديم الدعم إلى بلدان أخرى مهتمة بالاستثمار في هذا المجال. وترد أدناه

كندا قُدوة في نشر النساء في بعثات لحفظ السلام في جميع أنحاء العالم



وتؤدي ضابطات الشرطة الكنديات حاليا مهام في الضفة الغربية ومالي وهايتي وجمهورية الكونغو الديمقراطية. ومع ذلك، فإن الالتزام بإدماج نوع الجنس اجتماعي في الخارج لا يحول دون اتخاذ مبادرات أقرب إلى الوطن. ومن خلال مواصلة وضع البرامج الشاملة للجنسين ونماذج الحوكمة وعمليات الدعم، تتطلع كندا دائما إلى تطبيق خطة عملها وإلى ممارسة القيادة بتقديم القدوة.

وإضافة إلى مهام حفظ السلام، تقدم الضابطات العاملات في البلدان المضيفة التوجيه لأجهزة الشرطة المحلية؛ وفي بعض الحالات، تكون هذه هي الفرصة الأولى لضباط الشرطة للعمل جنبا إلى جنب مع نظرائهم من النساء. وهذا الأمر مفيد للغاية في المساعدة على سد الفجوة الموجودة داخل بعض أوساط الشرطة. اقتباس: كندا في طريقها لتحقيق أو تجاوز هدف الأمم المتحدة المتمثل في تشكيل النساء 30 في المائة في عمليات حفظ السلام بحلول عام 2028.

يحتل النهوض بمشاركة المرأة في جميع جهود إحلال السلام وتحقيق الاستقرار صدارة خطة العمل الوطنية الكندية بشأن المرأة والسلام والأمن. وما يمكن أن يشكل مدعاة لفخر كندا هو الزيادة الكبيرة في مشاركة المرأة في عمليات السلام - من 1 في المائة في السنة المالية 2013-2014 إلى 36 في المائة في 2021-2022. وفي السنة نفسها، تناوب ما مجموعه 103 ضابطات شرطة كنديات عبر 11 بعثة دولية في ثمانية بلدان.

وقد أثبتت جهود كندا الدؤوبة لتذليل العوائق التي تعترض مشاركة المرأة في عمليات السلام نجاحها بتركيزها على التوعية وتحسين الوصول إلى المعلومات، والتحلي بالمرونة بما في ذلك في عمليات الانتشار القصيرة المدة، وتكامل أفضل الممارسات المحلية والدولية.

ونظرا لأهمية النموذج المثالي الذي تشكله النساء، تسعى كندا إلى ضمان تمثيل المرأة تمثيلا جيدا في المناصب العليا مثل قادة الوحدات ومستشاري نوع الجنس، والموجهين في مجال حقوق الإنسان. وفي هذه الأدوار، يمكنهم إحداث تأثير كبير على تطوير مؤسسات إنفاذ القانون الفعالة التي تحترم حقوق الإنسان، لا سيما حقوق النساء والفتيات والفئات المهمشة، فضلا عن حماية المدنيين من العنف، بما في ذلك العنف الجنسي.

**كندا في طريقها لتحقيق
أو تجاوز هدف الأمم
المتحدة المتمثل في
تشكيل النساء 30 في
المائة في عمليات حفظ
السلام بحلول عام
2028.**



المفوضة المساعدة مورين ليفي هي من أوائل ضابطات الشرطة الكنديات اللاتي جرى إيفادهن في مهمة بالعراق. وهي الآن بطلة الشرطة الملكية الكندية للمرأة والسلام والأمن.

أول امرأة في قوات حفظ السلام في أنغولا



النساء جزء من قوة الشرطة الوطنية الأنغولية منذ إنشائها في عام 1975. بيد أنهن لم يشكلن في ذلك الوقت سوى 1 في المائة من قوة الشرطة، أو ما مجموعه 103 ضابطات. وفي عام 2021، أي بعد 46 سنة، باتت في الشرطة 15,000 ضابطة، أو ما نسبته 15 في المائة من المجموع. وتشغل الضابطات مجموعة متنوعة من المناصب بينها مديرات على المستوى الوطني وقادة مراكز ومخافر للشرطة على مستوى المقاطعات والبلديات. وتعمل النساء أيضا في دوائر التحقيقات الجنائية والجرائم الجنائية كرئيسات ألوية ومحققات ومدربات وضابطات في الإنترنت.



وفي حزيران/يونيو 2022، أصبحت الضابطة ساريتا دومينغوس توماس دي ألميدا أول ضابطة شرطة أنغولية تشارك في بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان. والتحقّت الضابطة دومينغوس في قوة الشرطة الأنغولية عام 2010 وتسلقت سلم الرتب بسرعة حتى أصبحت ضابطة برتبة عليا.



إنشاء آليات مؤسسية لتغيير السياسات

حلقة مفرغة: مؤسسات إنفاذ القانون التقليدية



حلقة حميدة: كيف تؤدي مشاركة المرأة في إنفاذ القانون إلى تغيير في المؤسسة والبنية الأساسية والسياسات





“ World
peace begins
with innovation
peace

“ Lets
speak
up ”

“ Lets
speak
up ”

“ Gender
equality
is a human
right ”

يختلف وضع كل بلد عن الآخر فلكل منها خصوصياته وتحدياته، ولكن المبادرات المختلفة التي أُتخذت - بدءاً من المرافق المخصصة مثل الحمامات وغرف الصلاة والمهاجع ووصولاً إلى السياسات المتعلقة برعاية الطفل أو منع التحرش - تسهم جميعها في تحقيق التغيير داخل المؤسسة. وترد أدناه بعض المبادرات التي أُتخذت لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في إنفاذ القانون.

فنلندا: الإنصاف والمساواة في قوانين ومخاف الشرطة

وسُجلت زيادة مطردة في عدد النساء في الشرطة في فنلندا خلال السنوات الأخيرة، بما في ذلك مناصب الضباط القيادية والعلية.

عدم التمييز يعني المساواة في المعاملة لجميع الأفراد، بغض النظر عن خصائصهم الشخصية (العمر، والأصل، والجنسية، واللغة، والميل الجنسي، وما إلى ذلك). ويحظر القانون التمييز والمضايقة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وكذلك الإعلانات التمييزية للوظائف وأي تعليمات أو أوامر بالتمييز.

والهدف من ذلك هو أن تكون الشرطة انعكاسا للمجتمع الفنلندي بأسره وهي تعمل لتحقيق ذلك منذ فترة طويلة. فقد وضعت الشرطة في فنلندا خطة تعرّف الهيئات الإدارية التي يتعين إنشاؤها داخل القوة من أجل تحسين المساواة ومنع التمييز في الموارد البشرية والسياسة والعمليات. ويعكف الفريق العامل الوطني المعني بالمساواة وعدم التمييز على تحديث هذه الخطة بانتظام، كما يجري رصد وتسجيل التدابير المتخذة والتقدم المحرز نحو تلك الأهداف تمهيدا لمقارنتها.


الأهداف للفترة 2021-2023:

- التوعية بالمواقف الإيجابية إزاء المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، والترويج لها؛
- القضاء على التمييز والتحرش داخل جهاز الشرطة؛
- تحسين التنوع في التوظيف وتوفير فرص متساوية للتطوير الوظيفي؛
- زيادة عدد النساء في مناصب إدارية رئيسية؛
- تذييل العقبات الهيكلية التي تعوق التنوع في التوظيف.

وتحقيقا لهذه الأهداف، تنظّم دورات تدريبية حول التمييز والتحرش تشمل القوة العاملة بأسرها، كما أن لدى وحدات الشرطة المحلية أفرقة عاملة معنية بالمساواة وعدم التمييز.

وتدعم فنلندا أيضا النساء في التقدم في حياتهن المهنية من خلال خطط مهنية طويلة الأجل توضع أثناء تقييم الأداء. كما يشجّع على التوجيه وتناوب المهام/الأشخاص من أجل تعزيز تنمية المهارات، وتستخدم القصص المهنية للتوعية بالفرص داخل الشرطة. وتصاغ إعلانات الوظائف على نحو يستقطب الطلبات من الرجال والنساء على حد سواء كما يشكل التعيين المنصف والمساواة في الأجور للرجال والنساء أولوية. وتبذل الجهود لضمان أن تكون ظروف العمل مناسبة لكل من الرجال والنساء ومؤاتية لتحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الأسرية.





”لا يُتسامح مع التمييز أو التحرش في أوساط عملنا
لأي سبب من الأسباب وكل شخص مسؤول عن
عدم تشجيع السلوك التمييزي أو المهين في
تصرفاتنا أو في تصرفات الآخرين.“

مدونة سلوك الشرطة الفنلندية

إسرائيل - التمكين من خلال السلطة

وهذه المبادرة هي جزء من حركة أوسع نطاقاً بدأت عام 2019 أدخلت تدابير لتلبية احتياجات فئات مختلفة ونشر كفاءة ثقافية أكبر بين الشرطة.



تفتخر قوة الشرطة الإسرائيلية بوجود عنصر نسائي يفوق مثيله في العديد من أجهزة إنفاذ القانون الأخرى ويعود ذلك في جزء منه إلى الخدمة العسكرية الإلزامية المتوازنة بين الجنسين والتي يكون خلالها نصف المجندين تقريباً الذين يؤدون خدمتهم الإلزامية في الشرطة الإسرائيلية من النساء. ومن الموظفين الدائمين، تشغل النساء العديد من المناصب الرفيعة، منها برتبة لواء ورئيسات إدارات رئيسية مثل الأدلة الجنائية والعمليات. ومع ذلك، فإن هدف تحقيق المساواة في التمثيل داخل المؤسسة لم يتحقق بعد.

وللتعجيل في زيادة التمثيل النسائي، أنشأ جهاز الشرطة الإسرائيلي مؤخراً قسماً للمساواة بين الجنسين تابعاً لفرع شؤون المجتمعات المحلية الذي أنشئ لمكافحة عدم المساواة الثقافية وعدم المساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف التوظيف. ويتمثل دوره في تقديم التوجيه بشأن إجراءات النهوض بالمرأة، وتنظيم التدريب والمحاضرات حول المساواة بين الجنسين، وإدارة منتدى القادة وحملات He4She وإجراء دراسات حول تحديد وتذليل معوقات المساواة بين الجنسين. ووضع هذا القسم برنامجاً حول "التمكين من خلال السلطة" لتوفير فرص التواصل للضابطات بما في ذلك منتدى كبار الضابطات. ولم تُنسَ الضابطات اللواتي أنهين خدمتهن إذ يستفدن من أدوات لتطويرهن المهني.

وعلاوة على ذلك، أنشئ قسم لمنع التحرش الجنسي بغية إشاعة بيئة عمل آمنة ومحترمة، وتعزيز مشاركة ومسؤولية الضباط القياديين، والدعوة من أجل توفير علاج شامل لضحايا التحرش والتوعية بأهمية ثقافة الوقاية.

النساء في المناصب العليا

31 في المائة من الضباط المكلفين
17 في المائة من الضباط المكلفين (الوحدات الميدانية)
55 في المائة من الضباط المكلفين (الوحدات الإدارية)

1 برتبة لواء
8 برتبة عميد
30 برتبة رائد

أرقام عام 2021

تحقيق التوازن بين التدريب والأمومة في الأكاديمية الوطنية للشرطة الاتحادية في البرازيل

واتصل عدد من المرشحات بدائرة تنفيذ الدورات بالأكاديمية للسؤال عما إذا كان في إمكانهن الإرضاع رضاعة طبيعية أثناء الدورة. واستجابة لهذا الطلب، قامت الأكاديمية الوطنية للشرطة الاتحادية - إدراكا منها لأهمية الأمومة والتماسك الأسري، وكذلك لتوصيات منظمة الصحة العالمية لعام 2022 بشأن الرضاعة الطبيعية - بخطوة غير مسبوقة. وخلال الدورة التدريبية المهنية - وهي من أصعب برامجها - أفردت غرفةً يمكن فيها للأمهات الاستفادة من بيئة هادئة وخصوصية لإرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية أو شفط الحليب.

وكانت ضابطتان هما أول من استفاد من هذا الترتيب، وتمكّنتا من إرضاع طفليهما الصغار ثلاث مرات في اليوم دون أن يؤثر ذلك على تدريبهما أو على تدريب الطلاب الآخرين. وهما تتذكران كم كان من الصعب تحقيق التوازن بين حضور الفصل والحياة الأسرية.

انسجاماً مع مبادئ الممارسات الدولية الجيدة، تحمي التشريعات البرازيلية العاملات من خلال ضمان وظائفهن وإجازات الأمومة المدفوعة الأجر وتقديم الدعم للرضاعة الطبيعية. وما برحت الشرطة البرازيلية تعمل منذ أكثر من 50 سنة على تعزيز دمج النساء في قوات الأمن. وعلى سبيل المثال، تقدم الأكاديمية الوطنية للشرطة، بالتعاون مع الجيش والحكومة، دورات تدريبية تفاعلية في الدفاع عن النفس لضابطات الشرطة، وأوجدت مساحات آمنة لهن للتحدث فيها عن مخاوفهن. وتشجع هذه المبادرات، إلى جانب التغييرات في تصورات الجمهور للعمل الشرطي وفي المجتمع ككل، مزيداً من النساء على أن ترى في إنفاذ القانون خياراً وظيفياً.

والدورات التدريبية للشرطة الاتحادية البرازيلية مكثفة وتتطلب تفانياً كاملاً من الطلاب. وأولئك الذين أتموا الدورة التدريبية المهنية الممتدة 4 أشهر في الأكاديمية الوطنية للشرطة يدركون الالتزام الذي تتطلبه الدورة: بدايات مبكرة، وحصص دراسية نظرية، وتمارين عملية، ودرس، وإجهاد، وعدد قليل من ساعات النوم. وهذه وتيرة غير مؤاتية لإرضاع طفل ...





”الدرس الأكبر المستفاد من هذا الموقف برمته هو أن الأمور تظل مستحيلة إلى أن يقوم بها شخص ما لأول مرة. آمل أن نكون قد خلفنا إرثا في الأكاديمية الوطنية للشرطة. أعتقد أن تجربتنا أظهرت للجميع أنه يمكن للمرأة أن تكون أما وطالبة في الوقت نفسه“

ضابطة تعمل الآن في الدراسة الجنائية للحليمان في هيئة الرقابة الإقليمية للشرطة الاتحادية في ماتو غروسو.

حملة اتصال دينامية لمناصرة أسبوع المساواة بين الجنسين في كوريا الجنوبية

وقد صُمم اختبار اللياقة الجديد، المقرر تطبيقه اعتباراً من عام 2026، لقياس القدرات التي يتعين توفرها في ضباط الشرطة لأداء عملهم اليومي. وهو يشمل الجري في مسار مزروع بحواجز وحمل دمية شبيهة بالإنسان زنة 72 كغ مسافة 10.7 أمتار، مع ارتداء سترة زنة 4,2 كغ مقابلة للوزن النموذجي للمعدات التي يحملها الضباط أثناء الخدمة.

وإضافة إلى ذلك فقد ارتفع عدد الضابطات من 14,327 في عام 2018 إلى 18,831 في عام 2021 فباتت نسبة الإناث إلى الذكور 14 في المائة تقريبا عام 2021.

وقد مكّن وجود عدد أكبر من الضابطات جهازَ الشرطة الوطنية الكورية من أن يكون أكثر استجابة لحماية الضحايا والتصدي للجرائم القائمة على نوع الجنس وكذلك الاستعداد بشكل أفضل لمواجهة التهديدات الناشئة المتنوعة.

إحياء أسبوع المساواة بين الجنسين حدثٌ منتظم ينظمه جهاز الشرطة الوطنية الكورية منذ عام 2020، ولكن هذه المبادرة اكتسبت زخماً جديداً في عام 2022 من خلال إعلان فيديو لافت للنظر شارك فيه المفوض العام يون هي كيون الذي أكد على الالتزام، على مستوى الجهاز بأسره، بالقضاء على جميع أشكال التمييز بين الجنسين في العمل.

وتدخل تلك الحملة الإعلامية في إطار سياسة أوسع نطاقاً تهدف إلى إنهاء التحيز الجنساني في مكان العمل المنصوص عليه في القانون الإطارى للمساواة بين الجنسين الذي اعتمده كوريا الجنوبية في عام 1995.

ومن تدابير تحقيق المساواة التي اتخذتها الشرطة الوطنية الكورية بدء تطبيق إجراء فحص بدني يتطلب نفس معايير اللياقة البدنية لكل من الرجال والنساء.



مساحات آمنة للنساء في كوستاريكا

ومن الإجراءات العملية الأخرى إنشاء غرفة للرضاعة الطبيعية في مبنى جهاز التحقيق القضائي، مجهزة بالكامل وفق نظام شروط غرف الرضاعة في مراكز العمل. كما يطبق هذا الجهاز قواعد وأنظمة داخلية لحفظ صحة وسلامة الموظفات الحوامل أو المرضعات ولحماية المصالح الفضلى للطفل. وإضافة إلى ذلك، جرى تكييف الأمكنة التي كان يستخدمها الرجال فقط، بتركيب مرافق الاستحمام، وتوفير سترات خاصة واقية من الرصاص وأسلحة نظامية للضابطات.

أنشئت وحدة نوع الجنس وإمكانية اللجوء إلى العدالة في عام 2016 بهدف إزالة الفجوات بين الجنسين في جهاز التحقيق القضائي في كوستاريكا وتيسير إمكانية اللجوء إلى العدالة. وعمل هذه الوحدة حساس للغاية، ومن مهامها الرئيسية إسداء المشورة، والمراقبة، والمساعدة في وضع وإنفاذ السياسات التي تعزز المساواة بين الجنسين.

ومن الأمثلة على ذلك توفير مساحة آمنة تتيح للضباط التحدث فيها عن أي قضايا يرغبون في إثارتها، مثل السلوك التعسفي والتحرش الجنسي والتنمّر، والتأكد من اتخاذ الإجراءات اللازمة لحلها.

كما تعقد الوحدة، بالاشتراك مع قسم الدعم النفسي الميداني، سلسلة من محادثات التوعية تتناول العواقب النفسية والقانونية للإيذاء والتحرش والتنمّر. والهدف من ذلك هو إشاعة بيئة يمكن فيها للضابطات، اللاتي يُرجح أن يكنّ ضحايا هذا السلوك، أداء عملهن في جو خالٍ من التحرش الجنسي. وقد نظمت الوحدة ما مجموعه 46 محادثة بين عامي 2021 و2022.



فرنسا - شهادات الجمعية الفرنسية لتوحيد المعايير تعزز التنوع والمساواة

أدوات مثل المجموعات التربوية المخصصة (حضورياً أو عبر وسائل التعلم الإلكتروني). كما أنهم يؤدون لعبون دوراً رائداً في تحديد وتنفيذ خطط العمل، وينقلون معلومات هامة عن أحداث دولية مثل اليوم الدولي للمرأة واليوم الدولي لمناهضة كراهية المثلية الجنسية.

وقد بدأ تطبيق هذه المقاربة فور اعتمادها في الفترة 2021-2022، ومن المتوقع أن تستمر وتتطور في السنوات المقبلة، بما يتجاوز تجديد شهادات الجمعية الفرنسية لتوحيد المعايير. والهدف من ذلك هو ضمان أن يكون لدى العاملين في الشرطة الوطنية فهم شامل للقضايا المتعلقة بالتنوع والمساواة المهنية.

منحت الجمعية الفرنسية لتوحيد المعايير وزارة الداخلية الفرنسية شهادةً مزدوجة في "التنوع" و"المساواة المهنية بين المرأة والرجل". وبما أن الشرطة الفرنسية تدرج ضمن نطاق الوزارة، تقود إدارة الموارد والمهارات البشرية للشرطة الوطنية حملة اتصال واسعة النطاق للتوعية بهاتين الشهادتين. وتشمل استراتيجيات الاتصال ما يلي:

- صندوق أدوات يحتوي على نصوص مرجعية وأدوات اتصال (ملصقات، وما إلى ذلك) ونصائح منهجية؛
- خطة عمل وطنية لتجديد الشهادات لإدارات وخدمات الشرطة الوطنية بما في ذلك خطة عمل، وعلامة مرجعية، وتقييم للاحتياجات، وبرنامج عمل لمدة لا تقل عن سنة؛
- Signal Discre: منصة مخصصة تتيح للضباط الإبلاغ عن حالات التمييز؛
- الترويج لعلامات المساواة المهنية والتنوع عبر منصة Objectif Police التي تربط السفراء الإلكترونيين للشرطة والجمهور من خلال مناسبات الدردشة الحية.

وهذا التدريب حيوي أيضاً لتحسين التنوع والمساواة المهنية بين النساء والرجال، وقد وظفت الإدارة المركزية للتطوع والتدريب التابعة للشرطة الوطنية استثمارات ضخمة في هذا المجال باستخدام مجموعات تعليمية، وألعاب تطبيقية مثل المبادرة الجنوبية الشرقية للشرطة الوطنية AEQUALITAS، والتدريب الأولي والمتواصل للتوعية بالقضايا المتعلقة بشهادات التنوع والمساواة المهنية، بما في ذلك التواصل اللفظي وغيره، واحترام القيم الأخلاقية، وكيفية التعامل مع الضحايا الضعفاء. ويتلقى الموظفون، بدءاً من مستوى ما قبل التعيين وما بعده وعبر مجموعة واسعة من الأدوار، التدريب من الموظفين الإداريين والعلميين والفنيين ومن نواب ضباط الشرطة ومفوضي الشرطة وقوات حفظ السلام، بما في ذلك المجندون الجدد والمنقولون.

ما برح إنشاء شبكة من "سفراء المساواة والتنوع" يشكل عنصراً رئيسياً من هذا التدريب. هؤلاء السفراء موجودون في كل إدارة ودائرة للشرطة الوطنية، مع جهة اتصال مركزية تدير شبكة وطنية مكونة من سفراء إقليميين ومحليين. وينشر هؤلاء السفراء السياسات المتصلة بالشهادات بين جميع الضباط، باستخدام



خضع 108,032 ضابطاً من
الشرطة الوطنية للتدريب
بين عامي 2017 و2022



”أردت أن أحصل على وظيفة مفيدة للآخرين وللمجتمع، وأن أكون في مجال عمل يخدم فكرة معينة عن العدالة الاجتماعية. جميع الوظائف مفتوحة للنساء في الشرطة.”

سيلين بيرثون، نائب المدير العام للشرطة الوطنية الفرنسية.



التوجيه ودعم الأقران

يشكل التوجيه ودعم الأقران أدوات مفيدة للتقدم الوظيفي في جميع المهن، والعمل الشرطي غير مستثنى من ذلك. فتوجيه وإرشاد ضابطات الشرطة من الرتب الوسطى طريقة فعالة لشق الطريق أمام القيادات النسائية نحو المستقبل ولإعدادهن لتولي مناصب قيادية. ويستخدم العديد من أجهزة إنفاذ القانون البرامج التوجيهية والقيادية لتحديد وتنمية مهارات الجيل المقبل من القادة: ويعرض القسم التالي بعض الأمثلة على هذه البرامج.

ويُعدّ دعم الأقران بين النساء في مجال إنفاذ القانون أساسياً. فالضابطات يواجهن تحديات فريدة ومن شأن وجود شبكة دعم تضم أشخاصاً مروا بتجارب مماثلة أن يثبت خطأهن ويشجعهن ويمكّن قدراتهن. ويمكن أن يساعد الدعم المقدم من الأقران الضابطات على تطوير وتحسين مهارتهن ومعارفهن من خلال تبادل أفضل الممارسات والتعليقات والتعلم من تجارب بعضهن البعض. ويمكن أن يساعد أيضاً في مكافحة مشاعر العزلة. ويمكن أن يساعد وجود مجموعة من الزميلات اللواتي يفهمن مصاعب بعضهن البعض اليومية في بناء شعور بالجماعة والانتماء. وغالباً ما تكون شبكات الضابطات هذه في طليعة الجهات العاملة على تعزيز مشاركة المرأة في إنفاذ القانون، والقضاء على الممارسات التمييزية، وتمهيد الطريق للأجيال المقبلة.



ضابطات الشرطة في جنوب أفريقيا جزء من الوحدة المسؤولة عن إدارة وتعهّد القدرة على التخلص من القنابل وضبط المتفجرات على الصعيد الوطني.

الشبكة النسائية لمنظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي: إسماع صوت المرأة في مجال إنفاذ القانون في جميع أنحاء الجنوب الأفريقي

• تولى مزيد من النساء القيادة الميدانية

ترأس ضابطات من الشرطة اليوم عمليات مكافحة الجريمة مثل عملية BASADI التي تنفذ سنويا في جميع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي بغية استهداف العنف المرتكب ضد النساء والأطفال.

بيد أن هذه الإنجازات لم تحدث بين عشية وضحاها بل هي ثمرة جهود كبيرة للتوعية والحصول على التأييد والدعم التدريجين من جانب الضباط. ومع ذلك، تؤدي الشبكة النسائية - وستظل تؤدي - دورا محوريا في تمكين المرأة وفي تزويدها بالمهارات المهنية التي تحتاجها لتحقيق مهنة ناجحة في العمل الشرطي. وتعمل الشبكة على إلهام وإعداد الجيل المقبل من القيادات النسائية متخذة في الوقت نفسه موقفا حازما ضد العنف القائم على نوع الجنس.

طُرحت فكرة الشبكة النسائية لمنظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي عام 2007 في الاجتماع العام السنوي الثاني عشر لمنظمة التعاون لرؤساء الشرطة الإقليمية في الجنوب الأفريقي المعقود في زامبيا. وكان الهدف إنشاء منبر لمنصرة الضابطات في منظمات الشرطة. وقد توسعت هذه الشبكة الآن من 12 عضوا أساسيا لتشمل جميع البلدان الأعضاء الـ 16 في المنطقة.

وقد أدت هذه الشبكة دورا رئيسيا في تيسير تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين داخل أجهزة إنفاذ القانون في بلدانها الأعضاء ويمكنها أن تفخر بعدد من الإنجازات الرئيسية ومنها:

• زيادة عدد النساء في أجهزة الشرطة

حققت شرطة بوتسوانا الآن التكافؤ بين الجنسين في مجال التطوير. وما برحت شرطة بوتسوانا منذ انضمامها إلى الشبكة تشهد زيادة مطردة في عدد الملتحقات كما أن نسبة الذكور إلى الإناث تغيرت من نحو 70/30 إلى 50/50 في عام 2022.

• ازدياد عدد الضابطات في المناصب الرفيعة

في عام 2007، عندما أصبحت شرطة إسواتيني عضوا في الشبكة النسائية، لم تكن ضابطات يشغلن مناصب قيادية - أما اليوم فهذه النسبة تبلغ 47 في المائة.

• تزايد عدد النساء في المجالات التي كان الرجال يهيمنون عليها سابقا

تضم شرطة جنوب أفريقيا الآن أعضاء إناثا في فرقها للمهام الخاصة كالقنصات أو المفاوضات لإطلاق الرهائن في الأحداث الإرهابية. كما ازداد عدد الضابطات في وحدات تعطيل القنابل وفرق الاستجابة السريعة.

• مزيد من التمكين الأثوي والمحاسبة

استفادت الشبكة النسائية لمنظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي من خبرتها لمساعدة منظمة التعاون لرؤساء الشرطة في شرق أفريقيا في إنشاء شبكتها النسائية الخاصة بها في عام 2022.



كوستاريكا - برنامج توجيهي للشرطة الإناث: على خطى "بانشا" كاراسكو



تتطوع ضابطات برتب رفيعة لتوجيه أقرانهن الأقل خبرة في برنامج رائد يستهدف الشرطيات المنتميات إلى مختلف قوات الشرطة التابعة لوزارة الأمن العام في كوستاريكا ووزارة الداخلية. وقد أُطلق على البرنامج اسم شخصية ملهمة هي "بانشا" كاراسكو، أول مجنّدة وداعية لحقوق المرأة في كوستاريكا.

وقد انبثقت فكرة البرنامج من الاجتماعات الإقليمية والوطنية للشرطيات التي عُقدت في عامي 2018 و2019. وأصبح من الواضح أن صغار الضباط يمكن أن يستفيدوا حقا من التوجيه من نماذج يُحتذى بها ممن تمكنوا من تبادل الخبرات والمشورة المباشرة بشأن تحديد الأهداف المهنية ومعالجة المواقف المهنية المعقدة.

ويركز البرنامج على أنشطة التوعية وأعمال التوجيه المباشر وعلى إنشاء شبكات إقليمية. كما أنه يعزز أهمية الأخويات النسائية بين أجهزة الشرطة المختلف ويوفر إطارا للجهود التي كانت تبدّل في شكلٍ معزول سابقا. وفي عام 2021، تولت 13 مرشدة تيسير جلسيتين مدة كل منهما ساعة واحدة في الأسبوع على مدى ستة أشهر. وتتزايد هذه الحركة زحما وقد قدمت 16 مشاركة طلب انضمام في عام 2022.

وتشمل أنشطة التواصل الاجتماعات القطاعية لضابطات الشرطة التي تُعقد سنويا في سبعة مواقع مختلفة في جميع أنحاء البلاد، مع مراعاة التوزيع الجغرافي لأفراد الشرطة. وإضافة إلى ذلك، تنظّم اجتماعات وطنية في نهاية تشرين الثاني/نوفمبر، يتزامن موعدها مع بدء 16 يوما من العمل الناشط ضد العنف القائم على نوع الجنس.

ويشمل البرنامج أصلا نساء من مختلف فروع إنفاذ القانون، لكنه يسعى إلى تدريب مزيد من الضابطات في المناصب القيادية ليصبحن مرشدات بما يتيح لهن قدرة أكبر من التواصل.

نيوزيلندا - كتيّب إرشادي لتمكين المرأة في أجهزة مكافحة الفساد التابعة لمنتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ

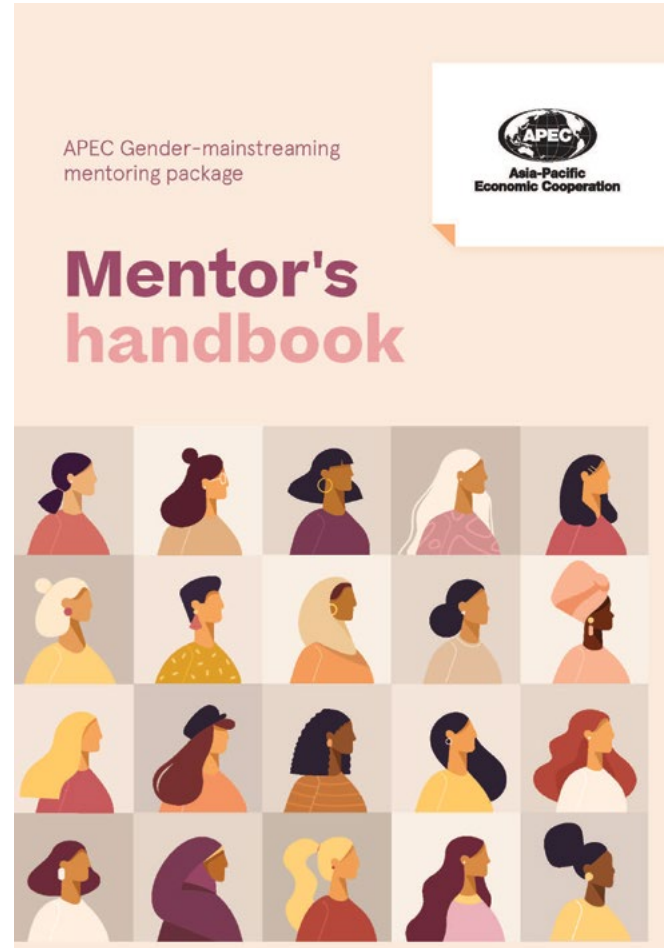
في بيئة يهيمن عليها الذكور. ويخضع المشاركون في البرنامج أيضاً لتدريب على مهارات الخطابة والكتابة الأكاديمية بما يتيح لهم التواصل بشكل أكثر فعالية بشأن هذه القضية الهامة والإسهام في زيادة حضور المرأة في مجال إنفاذ القانون في البلاد. وقد أثبتت هذه المقاربة فعاليتها في تعزيز تمكين المرأة وها هي المرأة ترتقي في الرتب لتقلد مناصب رئيسية مثل قائدة مخفر للشرطة أو كرئيسة مركز لتدريب الشرطة.

وانضم الجيل الثالث من الموجّهات والمستفيدات من التوجيه إلى البرنامج في عام 2022. ومع ذلك، على عكس الدفعات السابقة، عُيّن ضباط لأداء هذين الدورين. وأدى توسيع البرنامج ليشمل الضباط الذكور إلى فهم أكبر لمفهوم نوع الجنس، ولاتخاذ موقف أكثر مراعاة لنوع الجنس وإلى التوعية بالتحيز الجنساني في مكان العمل.

واقع: إن قيام الرجال بتوجيه النساء، والعكس بالعكس، يعزز ثقافة الإدماج.

نسبة النساء في شرطة مقدونيا الشمالية صغيرة نسبياً - تبلغ حالياً 18 في المائة - لكن هذا الرقم أخذ في الازدياد. ويحظى كل من قيّم إشراف مزيد من النساء في الأمن العام للمساعدة في تلبية الاحتياجات المجتمعية والتأثير الإيجابي للمرأة على المجتمعات التي تخدمها باعتراف واضح على المستوى الحكومي. وتعمل إدارة الشؤون المشتركة والموارد البشرية مع قسم شؤون المرأة في نقابة الشرطة المقدونية في وزارة الداخلية في شراكة مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتنفيذ برنامج توجيهي حول نوع الجنس منذ عام 2018.

وقد صُمم هذا البرنامج لتعزيز التضامن بين الضابطات وتيسير الدعم المتبادل من خلال تبادل الخبرات والتواصل. وتتاح الضباط الفرصة لتطوير مهاراتهم وتحسين علاقاتهم الشخصية والمهنية وتعزيز ثقتهم بأنفسهم. كما يدرس هذا البرنامج التفاعل بين إنفاذ القانون وقضايا نوع الجنس وكيف يمكن تجسيد ذلك في العمل الشرطي اليومي. وحتى عام 2021، كانت 106 ضابطات - يعملن كموجّهات وكمنستفيدات من التوجيه - قد استفدن من البرنامج المصمم لمساعدة النساء في شغل مكانهن الصحيح



تجربة التوجيه المختلط بين الجنسين في شرطة مقدونيا الشمالية

وقد أثبتت هذه المقاربة فعاليتها في تعزيز تمكين المرأة وها هي المرأة ترتقي في الرتب لتقلد مناصب رئيسية مثل قائدة مخفر للشرطة أو كرئيسة مركز لتدريب الشرطة.

وانضم الجيل الثالث من الموجّهات والمستفيدات من التوجيه إلى البرنامج في عام 2022. ومع ذلك، على عكس الدفعات السابقة، عُيّن ضباط لأداء هذين الدورين. وأدى توسيع البرنامج ليشمل الضباط الذكور إلى فهم أكبر لمفهوم نوع الجنس، ولاتخاذ موقف أكثر مراعاة لنوع الجنس وإلى التوعية بالتحيز الجنساني في مكان العمل.

نسبة النساء في شرطة مقدونيا الشمالية صغيرة نسبياً - تبلغ حالياً 18 في المائة - لكن هذا الرقم أخذ في الازدياد. ويحظى كل من قيّم إشراك مزيد من النساء في الأمن العام للمساعدة في تلبية الاحتياجات المجتمعية والتأثير الإيجابي للمرأة على المجتمعات التي تخدمها باعتراف واضح على المستوى الحكومي. وتعمل إدارة الشؤون المشتركة والموارد البشرية مع قسم شؤون المرأة في نقابة الشرطة المقدونية في وزارة الداخلية في شراكة مع منظمة الأمن والتعاون في أوروبا لتنفيذ برنامج توجيهي حول نوع الجنس منذ عام 2018.

وقد صُمم هذا البرنامج لتعزيز التضامن بين الضابطات وتيسير الدعم المتبادل من خلال تبادل الخبرات والتواصل. وتتاح الضباط الفرصة لتطوير مهاراتهم وتحسين علاقاتهم الشخصية والمهنية وتعزيز ثققتهم بأنفسهم. كما يدرس هذا البرنامج التفاعل بين إنفاذ القانون وقضايا نوع الجنس وكيف يمكن تجسيد ذلك في العمل الشرطي اليومي. وحتى عام 2021، كانت 106 ضابطات - يعملن كموجّهات وكمستفيدات من التوجيه - قد استفدن من البرنامج المصمم لمساعدة النساء في شغل مكانهن الصحيح في بيئة يهيمن عليها الذكور. ويخضع المشاركون في البرنامج أيضاً لتدريب على مهارات الخطابة والكتابة الأكاديمية بما يتيح لهم التواصل بشكل أكثر فعالية بشأن هذه القضية الهامة والإسهام في زيادة حضور المرأة في مجال إنفاذ القانون في البلاد.



إن قيام الرجال بتوجيه النساء، والعكس بالعكس، يعزز ثقافة الإدماج.

مساعدة النساء على التواصل خارج الحدود عبر منطقة المحيطين الهندي والهادئ

بمنطقة المحيط الهادئ، وبرنامج التوازن للمحيط الهادئ، وبرنامج حول الدور القيادي للمرأة في المحيط الهادئ يجري العمل على وضعه حاليا. بيد أن البرامج الخاصة بنوع الجنس ليست الطريقة الوحيدة لمعالجة قضية التوازن بين الجنسين، إذ يجري العمل أيضا مع قادة شرطة جزر المحيط الهادئ للتأكد من أن كل البرامج المنفذة تشتمل على مزيج من الجنسين لتحسين جودة التعلم. ويعمل المعهد أيضا في شراكة مع قوة الحدود الأسترالية لتقديم برامج مخصصة قائمة على نوع الجنس إلى ضباط الشرطة الإندونيسية عبر مجموعة من الأجهزة في إندونيسيا.

وتعزيزا لمزيد من الشمول بين الجنسين، يمنح المعهد مرشحات مختارات فرصة لمشاركة في برنامج إقامة عن طريق منحة "التوازن" من خلال المجلس الأسترالي للمرأة والعمل الشرطي في حين ترعى كلية المحيط الهادئ التميز بتقديمها جائزة في مجال إنفاذ القانون بمنطقة آسيا والمحيط الهادئ.


يوصل المعهد الأسترالي لإدارة الشرطة العمل في الطليعة لتحقيق المساواة بين الجنسين والدور القيادي للمرأة داخل أستراليا ونيوزيلندا وعبر منطقة المحيط الهادئ من خلال برنامج "التوازن". وقد أضاف المعهد مؤخرا مجموعة دروس افتراضية إلى سلسلة البرامج الحالية كبديل للدورة الحضورية التي نُظمت في سيدني. وقد استُحدثت هذه المجموعة بدايةً استجابةً لجائحة كوفيد، ولكنها سرعان ما أثبتت بوضوح قيمتها في مساعدة النساء على التواصل خارج حدودهن الجغرافية.

وأتبعت مئات النساء العاملات في أجهزة الشرطة وإنفاذ القانون وخدمات الطوارئ برنامج "التوازن" منذ إنشائه في عام 2015. وتتاح للمشاركين فيه على فرصة لاستكشاف أسلوبهم القيادي في سياق الثقافة ونوع الجنس. وتُظهر استقصاءات البرنامج أن 87 في المائة من المشاركين شعروا بأنهم باتوا مجهزين بشكل أفضل لإنشاء شبكات وعلاقات مهنية بعد الانتهاء من البرنامج، في حين أجمع المشاركون في الاستقصاء على أن البرنامج كان مفيدا للغاية لتطوير مهاراتهم القيادية.

ولعمل المعهد بعد آخر في مجال مناصرة المساواة بين الجنسين يتعلق بكلية المحيط الهادئ التي تعمل مع 22 دولة من دول المحيط الهادئ لتطوير مهارات قادة الشرطة المقبلين لديها. وتشمل البرامج التي تستهدف النساء تحديدا نسختين من استراتيجية لتطوير المهارات التنفيذية للنساء في المناصب العليا



مشاركون في دورة نُظمت مؤخرا حول استراتيجية تطوير المهارات التنفيذية للنساء في المناصب العليا بمنطقة المحيط الهادئ



المدير التنفيذي للمعهد
الأسترالي للإدارة الشرطية
ستيوارت بارتلز: التوازن
الافتراضي ... هو في طور
كسر حواجز تاريخية كبيرة
أمام التعلم، ما يسمح
للعديد من النساء
بالتواصل معنا لأول مرة.

ضباط شرطة يناصرون التغيير

لا ينبغي التقليل من شأن دور الضباط الذكور: فما زال الرجال يشغلون غالبية المناصب الإدارية، وهم تاليا عوامل تغيير رئيسية. ويمكن أن يؤدي دورا أساسيا في إشاعة بيئة آمنة وشاملة للجميع وفي تقديم الدعم. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى تغيير مؤسسي إيجابي ويقلل من المواقف السلبية. وفي مقابلات أجراها الإنتربول مع ضابطات من رتب عليا اعتُبر هؤلاء المناصرون الذكور عنصرا حيويا في الوصول إلى فرص الترقية. وتُظهر الأمثلة أدناه عددا من البلدان التي اتخذ فيها ضباط ذكور خطوات لإشراك زملائهم الضباط في التوعية والدعوة من أجل التنوع والإدماج في أجهزة إنفاذ القانون، ومكافحة كل أشكال العنف القائم على نوع الجنس.



وكالة الشرطة الوطنية في كوريا الجنوبية

رجال مع التغيير في جهاز شرطة جنوب أفريقيا



تنشط "رجال مع التغيير" في جميع أنحاء البلاد في جميع المقاطعات وصولاً إلى مستوى المخفر. وهي تقدم الدعم إلى النساء داخل شبكة جهاز شرطة جنوب أفريقيا وإلى النساء والفتيات في المجتمعات المحلية. كما تعمل على التوعية بالعنف القائم على نوع الجنس في المجتمعات المحلية لجنوب أفريقيا، وتستضيف المؤتمرات والمنتديات والمناقشات لمعالجة هذه الآفة. وتنظم برامج تواصل للمجتمعات المحلية المحرومة في جميع أنحاء جنوب أفريقيا بالتعاون مع شبكة نساء جهاز شرطة جنوب أفريقيا. ومن أكبر قصص النجاح التي كتبتها هذه الهيئة إعلان "ukuthwala" جريمة جنائية وإدراجها في قانون الاتجار بالأشخاص. وقد تحقق هذا التغيير نتيجة لحملة توعية قادها جهاز شرطة جنوب أفريقيا والجهات المعنية في المجتمع المحلي.

"رجال مع التغيير" هي هيئة طوعة غير نظامية داخل جهاز شرطة جنوب أفريقيا أسسها في عام 2004 هيكل الشبكة النسائية، دورها الدعوة من أجل المساواة بين الجنسين والترويج لتغيير في المواقف والقيم والسلوك تمهيدا لإشاعة ثقافة تحترم الجميع. يعمل أعضاؤها على معالجة الصور النمطية الجنسانية التي تسهم في التمييز غير العادل في مكان العمل وفي المجتمع ككل. وهي مكونة من متطوعين ذكور، وتركز على الرجال، وتشجعهم على أن يكونوا عوامل تغيير في كيفية التعاطي مع القوالب النمطية الجنسانية والأنظمة الأبوية التي تديم انتهاكات حقوق المرأة والعنف القائم على نوع الجنس.

ukuthwala، أو عادة خطف العروس، تُعتبر الآن من الناحية القانونية اتجارا بالبشر.



"من واجبنا كهيئة "رجال مع التغيير" أن نجعل من الرجال عوامل تغيير في تحقيق التحول في كيفية التعاطي مع نوع الجنس في أماكن عملنا وخارجها"

العقيد سيفويلي نغافي،

الرئيس الوطني لهيئة "رجال مع التغيير".

HeForShe - جعل المساواة بين الجنسين الوضع الطبيعي الجديد في المملكة المتحدة



- **تقديم تقارير سنوية عن المساواة بين الجنسين**
على مدى السنوات الأربع الماضية، أصدرت شرطة المملكة المتحدة تقريرا سنويا عن المساواة بين الجنسين في العمل الشرطي. ويتضمن التقرير بيانات عن التوازن بين الجنسين في كل جهاز، إضافة إلى أمثلة على الممارسات الجيدة. ويعني نشر هذا التقرير أنه يمكن محاسبة الأجهزة، كما أنه يعمل كمحفز للعمل، عندما تطلع الأجهزة على كيفية سعي الآخرين إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وعلى حافزهم للتحسين. ويتلقى التقرير دعما من مناسبات منتظمة تشارك خلالها تلك الأجهزة في أنشطة رئيسية وتقدم أمثلة على الممارسات الجيدة.
- **معالجة اختلال التوازن بين الجنسين في أفرقة الإدارة الوسطى**
الرجال ممثلون تمثيلا زائدا في الإدارة الوسطى (من رتبتي رقيب ومفتش) في كل قوات الشرطة بالمملكة المتحدة. وتعمل هذه القوات معا لتكوين فهم حقيقي للعوائق التي تحول دون ترقية الضابطات وتحسين آليات الترقية بهدف تذليل هذه الحواجز. ويفتقر العديد من النساء إلى الثقة في التقدم للحصول على ترقية، وقد استُحدث برنامج HeForShe لتنمية المهارات بغية دعم الضابطات في هذا المجال.
- **القضاء على التحيز الجنساني وكره النساء في ثقافة الشرطة**
نُظمت حلقات عمل في إطار حركة HeForShe سعيا إلى التغيير الثقافي بهدف التصدي للتحيز الجنساني وكره النساء الموجودين في ثقافة الشرطة. وقد مُنحت الأفرقة الفرصة لمناقشة عدم المساواة بين الجنسين في العمل الشرطي، وللتعلم من التجارب الحية لبعضهم البعض، ولتشجيع الأفراد على تغيير ذهنيتهم وأفكارهم بشأن المرأة في العمل الشرطي. وترتبط هذه المبادرة ارتباطا وثيقا بالعمل الذي تقوم به القوات لمكافحة العنف ضد النساء والفتيات والتأكد من شعور النساء بالأمان داخل الشرطة وفي المجتمع المحلي الأوسع نطاقا.



قائد الشرطة كارل فولكس (إلى اليسار)، قائد الشرطة البريطانية لـ HeForShe والمدير العام غرايم بيغار (إلى اليمين) من جهاز مكافحة الجريمة الوطنية في مناسبة الإطلاق الرسمي لـ HeForShe في لندن في تموز/يوليو 2022.



Gender Equality in UK Policing

Fourth Annual Report 2022



www.heforshe.org



In support of

HeForShe

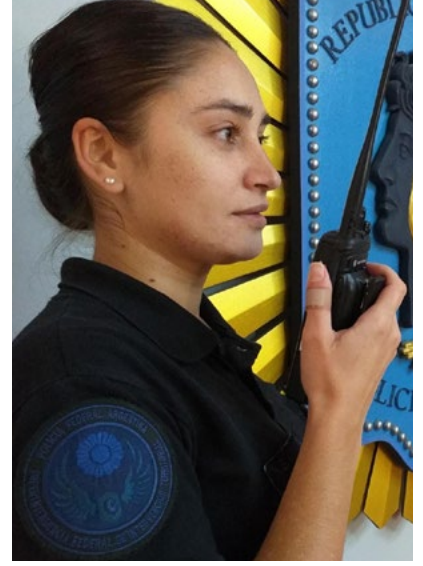
UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality



الجزء الخاص بالصورة



الأرجنتين



العين الساهرة على كل زاوية من زوايا الشوارع: تضمن الشرطة الاتحادية الأرجنتينية سلامة الجمهور من خلال المراقبة على مدار الساعة باستخدام أحدث المرافق

ضابطة مستعدة لتلبية نداء
الخدمة العامة



بوليفيا



أنشأ القرار الإداري رقم 0047/2021 وحدة شؤون نوع الجنس التابعة للقيادة العامة للشرطة البوليفية، وهي تهدف إلى تعزيز عملية تعميم مراعاة منظور نوع الجنس في الشرطة البوليفية، لتجنّب حالات التمييز وإقصاء ضابطات الشرطة. والوحدة مسؤولة أيضا عن معالجة الشكاوى المقدمة لدى القوة الخاصة لمكافحة العنف والإدارة العامة للتحقيقات الداخلية في الشرطة ضد ضباط الشرطة لارتكابهم أعمال عنف. وتتولى الوحدة متابعة هذه القضايا بهدف التأكد من عدم تحيز الهيئات المكلفة بالتحقيق فيها.



تشارك ضابطات الشرطة في مجالات متخصصة مختلفة مثل القيادة أو سياسة الكلاب (K9) أو وحدة العمل والتكتيكات الخاصة (SWAT).



في عام 2022، كانت المرأة تشكل 35 في المائة من ضباط شرطة التحقيقات الوطنية في شيلي



جمهورية أفريقيا الوسطى



ضبط الحدود هي آلية مراقبة رئيسية لمنع وكشف النشاط الإجرامي. ويوفر الإنتربول للبلدان الأعضاء إمكانية الوصول إلى قاعدة بيانات شبكة الإنتربول النقالة (مايند)، وهي أداة أساسية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. وفي جمهورية أفريقيا الوسطى، يشكل تدريب الضابطات على استخدام هذا النظام وعلى كشف الوثائق المزورة عنصرا هاما لدعم تطوير قدرات جهاز إدارة الحدود.



كولومبيا



داخل الشرطة الوطنية، يرتدي العديد من النساء البذة الرسمية بشعور مفعم بالالتزام. فقد اخترقت النساء جماعات تخريبية أو عصابات مخدرات لسنوات، إلى أن ألقى القبض على قادتها؛ وقادت النساء الطائرات لإنقاذ أفرقة عمليات تابعة للشرطة الوطنية أو للجيش الكولومبي، كما سقطت نساء بشكل مأسوي أثناء قيامهن بالواجب دفاعا عن أرواح الكولومبيين وشرفهم وممتلكاتهم.



مع أن 43 في المائة من أفراد الشرطة الإستونية هم من الإناث، لا تزال في الشرطة وحدات يهيمن عليها الرجال. وميريام ماناما هي ضابطة شرطة إستونية عملت في وحدات كهذه. كانت - وما زالت - الضابطة الدراجة الوحيدة في دوريات الدراجات النارية. Reelika Riimand@، مصورة فوتوغرافية لهيئة الشرطة وحرس الحدود في إستونيا.



كانت الشرطة الوطنية أول مؤسسة مسلحة تسمح بانضمام النساء إلى صفوفها. وتتولى مجموعة العمليات المؤلفة تدريب النساء على استخدام وقيادة دراجاتهن النارية بغية مواجهة سيناريوهات مختلفة في الحياة الواقعية.



اليونان



تشكل النساء نحو 13 في المائة من العاملين في الشرطة اليونانية، وهن يحظين بمعاملة متساوية مع زملائهن الذكور في ما يتعلق بالتطوع والتدريب وساعات العمل والراتب والعتاد الذي يحق لهن حمله. واليونان هي من البلدان القليلة في أوروبا التي لا يعاني فيها عمل المرأة في قوة الشرطة الوطنية من أي قيود. فمنذ عام 2002، كانت الشرطة اليونانية فخورة بأن في صفوفها امرأة برتبة لواء، هي الأولى في أوروبا.



المغرب



ضابطات الشرطة موجودات في جميع مجالات الأمن بالمغرب وهن يضطلعن بأدوار رئيسية في العمل الشرطي العلمي والتقني المتخصص، والجريمة السيبرية ونظم المعلومات، وفرق الكلاب البوليسية K9، وشرطة الدراجات النارية، وشرطة الخيالة، وغرف عمليات القيادة للدوريات والإنقاذ، وفي حماية وحراسة سجون النساء.



يمكن لأي مواطن في جمهورية بولندا، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو المذهب الديني أو الانتماء إلى مجموعات الأقليات، التقدم بطلب للانضمام إلى جهاز الشرطة. ويخضع جميع المرشحين لنفس القواعد ونفس معايير التقييم في المراحل المختلفة من إجراءات التأهيل. وخلال الفترة 2018-2022، شكلت النساء ما متوسطه 35 في المائة من جميع المرشحين للانضمام إلى جهاز الشرطة. وقد ارتفع عدد النساء المقبولات للعمل في الجهاز على مدى السنوات العشرين الماضية بنسبة الضعفين، من 9,817 في عام 2002 إلى 18,486 في عام 2022.



النساء والرجال جزء لا يتجزأ من الحرس الجمهوري الوطني. وهم يعملون جنباً إلى جنب في جهاز حماية الطبيعة والبيئة للتصدي للجريمة البيئية.

جامعة نايف العربية
للعلوم الأمنية
NAIF ARAB UNIVERSITY
FOR SECURITY SCIENCES
تأسست ١٩٧٨ Est. 1978



NAIF ARAB UNIVERSITY FOR SECURITY SCIENCES
Est. 1978



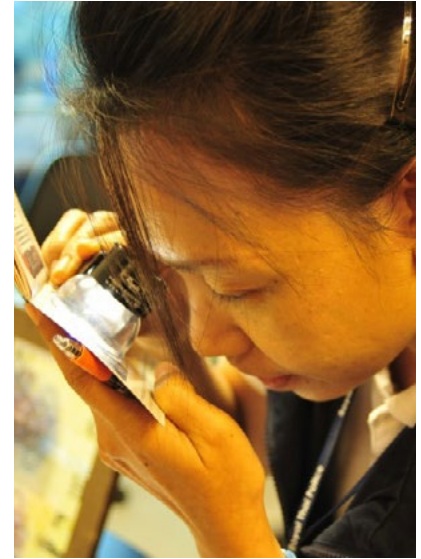
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
تأسست ١٩٧٨

في مركز الجرائم السيبرانية والأدلة الرقمية في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الذي أنشئ حديثاً، أُطلقت برامج دراسات عليا في الجرائم السيبرانية والتحقيق في مجال الأدلة الرقمية لتدريب الضباط على مكافحة الجريمة السيبرانية في المنطقة العربية. وبدأ تدريب الدفعة الأولى في أيلول/سبتمبر 2021 وتشكل النساء 60 في المائة من المجموعة.



سنغافورة





تخضع ضابطات شرطة الهجرة في مطار سوفارنابومي لتدريب منتظم على فحص الوثائق، وتقييم مخاطر الركاب، وأساليب إجراء المقابلات والممارسات المتبعة.



قائدة الشرطة إيزابيث مابومبا أثناء حملة ضد تعاطي المخدرات والعقاقير في هراري، زيمبابوي

تحت المجهر: الجريمة المنظمة عبر الوطنية ونوع الجنس

صورة قدمتها شرطة التحقيقات الوطنية في تشيلي

لا ينبغي للعمل الشرطي المراعي لمنظور نوع الجنس أن يتجه بنظره إلى طرائق عمله الداخلية فحسب: إذ إنه من الحيوي أيضا فهم الديناميات الجنسانية للجريمة المنظمة وكيف تؤثر اعتبارات نوع الجنس على تجارب الرجال والنساء في الجريمة والعدالة الجنائية. وتوضح الأمثلة التالية كيف يمكن لهذه المقاربة أن تساعد في وضع استراتيجيات فعالة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

كندا - فريق CARE بقيادة نسائية يكافح الاستغلال الجنسي للنساء والفتيات

وتندرج هذه المبادرة تحت مظلة خطة خمسية مخصصة لمكافحة الاتجار بالبشر وُظف فيها استثمار قدره 307 ملايين دولار.



مبادرة CARE (لحماية الأطفال المعرضين لخطر الاستغلال) التي أطلقتها شرطة تورنتو هي واحد من المشاريع التي أُطلقت لمواجهة التهديد المتزايد الذي يشكله الاتجار بالبشر. وتنطوي غالبية الحالات المبلّغ عنها في أونتاريو على استغلال جنسي للنساء والفتيات رغم استهداف أيضا فتيان ورجال وأشخاص يعتبرون أنفسهم من المثليين والمثليات ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية ومزدوجي الروح +LGBTQ2S.

ويتكون فريق CARE بأكثر من 80 في المائة منه من ضابطات يحملن معهن ثروة من الخبرة من جميع أنحاء المؤسسة. ويعمل محققو الشرطة بالاقتران مع عاملين في مجال حماية الطفل، ما يكون شرطة جديدة متعددة التخصصات وأفرقة تدخل لحماية الطفل، تركز على الأطفال والشباب المعرضين للخطر والمستغلين. ويشكل التعاون مع المبادرات التي يقودها المجتمع المحلي جانبا هاما من عمل فريق CARE وهم حريصون على تنظيم حلقات عمل لتمكين الشباب.

ولاية الفريق هي التالية:

- تحديد هوية وأماكن وجود الأطفال والشباب المعرضين للخطر الذين تراوح أعمارهم بين 12 و17 سنة؛
- التواصل مع الأطفال والشباب لجمع المعلومات الاستخبارية عن الجناة؛
- اتخاذ إجراءات وقائية؛
- تقديم الدعم للضحايا، بما في ذلك النقل إلى مكان آمن؛
- المساعدة في مقاضاة الجناة؛
- الدعوة من أجل سياسات وإجراءات متوائمة مع استراتيجيات الاتجار بالبشر؛
- ترتيب التدريب لمنظمات خارجية.

غانا - ضابطات ينضممن إلى وحدات الاستجابة السريعة



تشير معلومات استخبارية حديثة إلى ارتفاع ملحوظ في ضلوع النساء في الجرائم عبر الوطنية على طول حدود غانا والتي تشمل الاتجار بالبشر وتهريب الأشخاص والاتجار بالمخدرات وغسل الأموال. وفي الوقت نفسه، يجري نشر ضابطات شرطة بشكل متزايد على طول الحدود للاضطلاع بمهام في الخطوط الأمامية.

ولمساعدة الجيش والشرطة على مواجهة الأوضاع المتقلبة على طول حدود غانا التي يسهل اختراقها في كثير من الأحيان، أنشأت دائرة الهجرة في غانا وحدات خاصة للاستجابة السريعة مع مجندين ذكور وإناث. وتخضع الضابطات للتدريب نفسه الذي يخضع له نظراؤهن من الرجال، حيث يتعلمن كيفية التعامل مع الأسلحة، والتعرف إلى شبكات الاتجار بالبشر، والقبض على الجناة واعتقالهم.

وحُدّد تطويع مزيد من النساء كأولوية إذ تبلغ النسبة الحالية من الذكور والإناث 64 في المائة و36 في المائة، على التوالي. وتنظم دائرة الهجرة في غانا بانتظام حلقات عمل للمدارس والمجتمعات المحلية لتقديم رؤية متبصرة عن اتجاهات الجريمة الناشئة وتسهيل الضوء على الفرص الوظيفية للنساء في أجهزة إنفاذ القانون. ويستهدف العديد من المبادرات الشابات لمساعدتهن في التغلب على الصور النمطية الثقافية المتجذرة في الأذهان وزيادة اطلاعهن على المسارات المهنية المتاحة لهن.

**نساء يستعدنّ لأداء
مهامهنّ في معسكر
تدريب هوهونيا
لمكافحة الإرهاب**

العنف القائم على نوع الجنس: تقديم خدمات تلبية احتياجات المواطنين



يشكل العنف القائم على نوع الجنس تهديداً آمناً في جميع البلدان والقارات، ومن شبه المؤكد أن كل مخفر من مخافر الشرطة في العالم واجه حالات منه في وقت ما. ويُرتكب هذا النوع من العنف في كثير من الأحيان في المنزل، وتبين الإحصاءات أن ضحاياه هنّ من النساء في أغلب الأحيان. ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يقدر بأن 35 في المائة من النساء في أنحاء العالم تعرضن للعنف الجسدي و/أو الجنسي من قبل شريك حميم، أو للعنف الجنسي من قبل غير الشريك، في مرحلة ما من حياتهن. وفي الحالات القصوى من العنف القائم على نوع الجنس، يمكن أن يؤدي ذلك بحياة الضحايا. ومن واجب أجهزة إنفاذ القانون حماية من قد يجدون أنفسهم ضحايا هذا العنف.

وما من حل شامل للعنف القائم على نوع الجنس. ولا يمكن التعامل معه إلا بمبادرات مكيفة مع السياق المحلي وبالالتزام من قبل ضباط إنفاذ القانون بمنع هذه الجرائم ومقاومة مرتكبيها وحماية الضحايا. وكما يتضح من التقارير التالية، وضعت أجهزة في بلدان مختلفة مجموعة من الاستراتيجيات المختلفة للتصدي لهذه الجرائم: استخدام التكنولوجيا لمنع الأعمال الإجرامية والإبلاغ عنها، وتغيير قانون العقوبات والإجراءات العملية، وإنشاء دوائر متخصصة لحماية الضحايا، وإطلاق حملات لتشجيع من تعرضوا للعنف على التقدم للإبلاغ عنه.

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يقدر بأن 35 في المائة من النساء في أنحاء العالم تعرضن للعنف الجسدي و/أو الجنسي من قبل شريك حميم، أو للعنف الجنسي من قبل غير الشريك، في مرحلة ما من حياتهن.

السويد - العنف المنزلي: التعامل بجدية مع الجرائم الخطيرة.

وإذ يشدد كلاما وفعلا على أن هذه الأشكال من العنف ليست أقل أهمية من الجرائم الخطيرة، وكان لها أثر هام على العقليات داخل قوة الشرطة. و أصبحت أساليب التعامل والتحقيق الأكثر ملاءمة الآن روتينية. وكانت النتائج الأولية للمبادرة التجريبية رائعة، مع انخفاض كبير في عدد الجرائم المتكررة المبلغ عنها. لا بد وأن يستغرق تغيير المواقف وقتا، ولكن نتائج مبادرة شرطة ستوكهولم مشجعة وهي تبين كيف يمكن أن يكون للتحويل الداخلي آثار إيجابية على أعمال إنفاذ القانون الخارجية.

رغم العواقب الوخيمة للعنف المنزلي والقائم على نوع الجنس، كان يُعتبر تاريخيًا من الشؤون الأسرية. إذ أن المجهودات الوقائية لم تبذل بما فيه الكفاية ولم يقدم الجناة إلى العدالة قدر الإمكان. وأطلقت هيئة الشرطة السويدية في منطقة مدينة ستوكهولم مؤخرا مبادرة جديدة للمساعدة في تغيير المواقف فيما يتعلق بالعنف المنزلي والعنف القائم على النوع الاجتماعي بين موظفي إنفاذ القانون وكذلك بين عامة الناس، وذلك كوسيلة للتأكيد على جميع أشكال العنف ومكافحتها، والحد من الإفلات من العقاب.



وتستند المبادرة إلى أساليب تطبيق القانون التي أثبتت نجاحها في التصدي للجريمة المنظمة والعصابات الإجرامية. ويركز التحقيق على الجاني، عوض الضحية، ويستهدف المخالفين الجناة الذين لديهم سجل متكرر في العنف ضد الشركاء أو أفراد الأسرة الآخرين. كما يستفيد "صندوق أدوات" التحقيق من الأساليب المطبقة لمنع الجريمة المنظمة والتصدي لها، مثل التدابير القسرية السرية، ونماذج رسم الخرائط التحليلية، والاتصال بالمنظمات الأهلية. ويجري الاتصال بشكل منهجي بمنسق الطب الشرعي في حالات العنف المنزلي المشتبه فيها لضمان جمع وتقييم جميع أدلة الطب الشرعي على النحو الواجب. ويستعان بمفاوضي الشرطة ذوي الخبرة لإقناع مرتكبي العنف المنزلي بالانضمام إلى تدريبات مشابهة لبرامج "المنشقين" التي تستهدف أفراد العصابات، بمشاركة علماء النفس والخدمات الاجتماعية ومركز مخصص للعنف المنزلي. وبالتوازي مع ذلك، شُنت حملة اتصال موجهة بعناية لمعالجة النفور الراسخ عن إبلاغ الشرطة بحالات العنف المنزلي المشتبه فيها.

**يستفيد "صندوق الأدوات" من الأساليب المطبقة
بنجاح على الجريمة المنظمة للتركيز على الجاني
عوض الضحية.**

حماية النساء والأطفال في منغوليا



في العصر الرقمي اليوم، أصبح الأطفال أكثر عرضة للخطر من أي وقت مضى، وقد فاقمت هذا الوضع القيود التي فُرضت بسبب الجائحة. لذا، اتخذت الشرطة المنغولية تدابير صارمة لتحسين قدرتها على التعامل مع الأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية وحماية.

وفي عام 2020، أنشأ جهاز الشرطة الوطنية شعبة لمكافحة العنف المنزلي والجرائم ضد الأطفال، كما أنشأت إدارة مباحث الشرطة شعبة متخصصة في التحقيق في جنوح الأطفال والجرائم التي يرتكبها الأطفال. وفي كل قسم شرطة محلي ضابط لحماية الطفل، وتوفر شعبة مكافحة العنف المنزلي والجرائم ضد الأطفال التوجيه المهني لهؤلاء الضباط في جميع أنحاء البلاد. وأهم ما في الأمر أن 70 في المائة من جميع ضباط الشرطة الذين يتعاملون مع الأطفال المحتاجين للرعاية والحماية هم من النساء.

المسؤوليات الرئيسية للشعبة هي التالية:

- تنظيم حملات لمنع الجريمة والتوعية بالعنف المنزلي والجرائم ضد الأطفال؛
- توفير التوجيه المهني لأقسام الشرطة المحلية بشأن منع العنف المنزلي والجرائم ضد الأطفال؛
- مراقبة تنفيذ التشريعات الخاصة بحماية حقوق الطفل ومنع العنف المنزلي والجرائم ضد الأطفال؛
- التعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية المختصة التي تُعنى بحماية الطفل والعنف الأسري.



وأطلقت الشعبة الجديدة منذ إنشائها ثمانية حملات توعية وطنية بالعنف المنزلي والجرائم المرتكبة ضد الأطفال. وحدد الضباط 1,254 قاصرا وقعوا ضحايا للعنف الأسري، واتخذوا تدابير لحمايتهم وفقا للقانون.



زامبيا - وحدة دعم الضحايا تكافح العنف القائم على نوع الجنس

القائمة على نوع الجنس. وأخيرا، فإن العمل جارٍ حاليا على وضع الصيغة النهائية لدليل التدريب على العنف القائم على نوع الجنس لضباط الشرطة وسيُقدّم خلال التدريب الأساسي. كما سيُستخدم لتدريب الشركاء الآخرين الذين يعملون على مكافحة العنف القائم على نوع الجنس خلال دورات تدريبية متعددة التخصصات.

أنشئت وحدة دعم الضحايا في زامبيا بموجب قانون صادر عن البرلمان في عام 1999. واعتبارا من شباط/فبراير 2023، يعمل نحو 400 ضابط في وحدات دعم الضحايا في جميع مراكز ومخافر الشرطة. وتسدي هذه الوحدات المشورة المهنية لضحايا الجرائم، وتحمي المواطنين من جميع أشكال الإساءة. ويقدمون الحماية الجسدية، ويتلقون التقارير، ويقبضون على المشتبه بهم، ويحققون في الجرائم القائمة على نوع الجنس، ويقدمون للضحايا خدمات المشورة والإحالة حتى يتمكنوا من الوصول إلى المأوى والمرافق الطبية.

ومن إحدى مسؤوليات وحدة دعم الضحايا تجميع تقارير إحصائية فصلية وسنوية عن العنف القائم على نوع الجنس. ويجرى تبادل هذه المعلومات مع الإدارات الحكومية وغيرها من الجهات المعنية، بما فيها أسرة الأمم المتحدة، ليُسترشد بها في وضع السياسات والتخطيط القائم على الأدلة ولوضع استراتيجيات لمكافحة العنف القائم على نوع الجنس. وأدخلت مجموعة من التحسينات على جمع البيانات ومقارنتها من أجل مواجهة هذه الجرائم بشكل أفضل:

- إعداد تقارير فصلية لتسهيل مراقبة الاتجاهات والأنماط على مدار العام؛
- شكل جديد لتصنيف البيانات يفرزها حسب الجنس والعمر لتحسين فهم الجريمة القائمة على نوع الجنس؛
- إدراج بيانات عن المشورة للتوعية بخدمات المشورة في أوساط الضحايا والشرطة، ما يزيد تاليا من الإحالات.

ويشكل التدريب عنصرا حيويا في جمع البيانات، إذ يجب على الضباط أن يفهموا ما الذي يشكل عنفا قائما على نوع الجنس إذا ما أرادوا تسجيله على هذا النحو. والعمل جارٍ حاليا على تدريب موظفين في مقاطعات مختلفة على استخدام قاعدة البيانات ونماذج التقارير. والتدريب أساسي أيضا في إعداد التقارير: إذ تشير الأدلة غير الموثقة إلى أن الضحايا قد يحجمون عن التقدم للإبلاغ بسبب السلوك غير المهني لضباط مكتب الاستقبال. وأنشئت شبكة من 468 نقطة اتصال فردية في جميع المقاطعات العشر؛ والقيّمون عليها مسؤولون عن تلقي وتسجيل تقارير الجرائم وعن إحالة الضحايا أو من يبلّغون نيابة عنهم إلى وحدات دعم الضحايا. ويتلقى هؤلاء الضباط حاليا تدريبات في مجال مسائل تتعلق مثلا بالسرية، من أجل زيادة الإبلاغ عن الجرائم



افتتاح أول مركز لمكافحة العنف ضد المرأة في جنوب آسيا بباكستان

صدر قانون البنجاب لحماية المرأة من العنف في عام 2016 وتشمل وظائفه الرئيسية ما يلي:

- تسجيل الحالات والإحالات بين أقسام المركز
- بوابات منفصلة لجميع أقسام المركز
- إنشاء تقارير الحالات بنقرة واحدة
- تمثيل بياني للاتجاهات العامة للبيانات
- استمارات ونماذج مخصصة للإبلاغ عن الحالات.
- حملات توعية واسعة النطاق
- خط اتصال مجاني لمساعدة الضحايا
- تعيين ضابطات شرطة المقاطعة في مراكز مكافحة العنف ضد المرأة
- خدمات الإنقاذ
- تشكيل لجنة لحماية المرأة على مستوى المقاطعة.

يستخدم المركز أيضا نماذج تعتمد على الذكاء الاصطناعي لفحص البيانات التي جُمعت عبر برمجيات المركز من أجل تحديد الاتجاهات الناشئة وأسبابها ليُسترشد بها في عملية صنع السياسات.

وفي إطار قانون البنجاب لحماية المرأة من العنف، افتُتح أول مركز لمكافحة العنف ضد المرأة في جنوب آسيا رسمياً في مولتان في 25 آذار/مارس 2017. ويضم المركز 60 موظفاً، تعمل النساء في جميع أقسامه، بينهن ضابطات شرطة المقاطعة. ويجمع المركز عدداً من الإدارات تحت سقف واحد: الشرطة، والنيابة العامة، والصحة، والتأمل، وإعادة التأهيل، ودار الإيواء، كما أن كل الخدمات التي يقدمها المركز مجانية. ولما كان من الممكن أن تتناول أكثر من إدارة القضية عينها، أنشأت هيئة البنجاب لحماية المرأة برمجية إحالة لتحسين التواصل بين الإدارات وضمان الانتقال السلس بين الدوائر المختلفة للمركز، مسهلاً بذلك إدارة الحالات داخل الإدارات وكذلك في المركز بشكل عام.

سُجلت 8,690 حالة عنف ضد المرأة، معظمها عنف منزلي، منذ إنشاء المركز. كما زاد الإبلاغ، مع زيادة الحالات المسجلة من 1,436 في عام 2017 إلى 2,203 في عام 2021.

استهداف العنف القائم على نوع الجنس في الجنوب الأفريقي

عمليات إلقاء القبض خلال عملية (2021) BASADI

- خطف - 3
- اغتصاب - 31
- اعتداء - 13
- اتجار بالبشر/خطف - 1
- قتل - 2



عملية Basadi هي الترجمة الميدانية لسياسة استهداف العنف القائم على نوع الجنس في الجنوب الأفريقي وتشجيع مزيد من ضابطات إنفاذ القانون على تولي دور قيادي. وتتفقد هذه العملية الواسعة النطاق مرتين في السنة في وقت واحد في 16 بلدا وتشرف عليها منظمة التعاون الإقليمية لرؤساء الشرطة في الجنوب الأفريقي (SARPCCO). وألقي القبض على عدد مذهل من الأشخاص لارتكابهم جرائم على أساس النوع الاجتماعي وجرائم أخرى ذات صلة، منذ بدء العملية في عام 2013. فقد قُبض على 50 مجرما في عام 2021 رغم قيود كوفيد وظروف الطقس الصعبة.

وليسوتو عضو استباقي في هذه العملية وقد حققت بعض النتائج الناجحة. واختارت تحديد ونشر ضابطات وضباط بنسبة 3/7 لضمان تمثيل مزيد من النساء وشغلهنّ مناصب قيادية أثناء تنفيذ عملية Basadi.

ويقع العديد من جرائم العنف ضد النساء والأطفال في مجتمعات ضيقة، وليس من غير المعتاد أن يسحب الضحايا شكاوهم في اللحظة الأخيرة. ومع ذلك، فإن دائرة شرطة الخيالة في ليسوتو مصممة على تحسين توعية الجمهور لاستهداف الفئات الضعيفة من المناطق النائية. والهدف من ذلك هو توعية الضحايا المحتملين بمساوئ العنف ضد النساء والأطفال، وبأهمية الإبلاغ عن حالات العنف القائم على نوع الجنس، وثنيهم عن سحب شكاوهم، نظراً لأثره السلبي على تفاقم أعمال الإساءة وتحفيزه الجناة على الإمعان في سلوكهم.

كلمة Basadi تعني "النساء" في لغة سيتسوانا، وهي إحدى اللغات الرئيسية المحكية في الجنوب الأفريقي.

هذا ليس حياً: كسر شريعة الصمت

القانون وعلماء النفس المتخصصون معا في الحملة التي تستخدم قنوات اتصال عبر الإنترنت وخارجها بما في ذلك الرسائل المطبوعة على أكياس التسوق.

وحُصص موقع شبكي لتبادل المشورة وتعميم المبادرات التي اتخذتها شرطة الولاية والتي تشمل العلاج لمنع تكرار الإساءة.

الإحصاءات تتحدث عن نفسها: في عام 2021، أُبلغ عن 89 جريمة عنف قائمة على نوع الجنس يوميا.

تقوم الدائرة المركزية لمكافحة الجريمة (A) التابعة للإدارة المركزية لمكافحة الجريمة بجمع البيانات عن العنف القائم على نوع الجنس من جميع مراكز الشرطة الإيطالية في أنحاء البلاد. ويُستعان بالتحليلات التي أُجريت لتحديد الأنماط والاتجاهات ووضع توصيات بالتدابير الوقائية التي وضعتها سلطات الشرطة الإقليمية. إن العنف ضد المرأة ظاهرة معقدة وغالبا ما تعوق الولاءات المتضاربة للضحايا عمل الشرطة الفعال. ويحدث هذا النوع من العنف في كل طبقة من طبقات المجتمع ولكنه يتميز بإحجام الضحايا عن المجاهرة به، ويعزى ذلك بجزء منه إلى الخوف، ولكن أيضا إلى الميل لتبرير السلوك العدواني للشركاء والشركاء السابقين. عندما يطلب الضحايا المساعدة من الشرطة، فإنهم يحتاجون إلى وقت حتى يتمكنوا من استيعاب تجربتهم.

وتحاول شرطة الولاية الإيطالية تغيير المواقف من خلال حملة جديدة استمرت طوال السنوات الخمس الماضية. وتهدف هذه الحملة، التي حملت عنوان "هذا ليس حياً"، إلى طمأنة الضحايا وتشجيعهم على التقدم والإبلاغ عن الإساءات. وعملت قوى إنفاذ



“الصمت يساعد المعتدي، لا الضحية إطلاقاً”

رئيس الشرطة - المدير العام للأمن العام -
بمناسبة اليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة

تسخير التكنولوجيا لوقف العنف ضد المرأة في الهند

المجموعات النقاط الساخنة للجريمة والمواقع المعزولة والمناطق التي تحوي بيوت وملاجئ النساء، وتسيّر دوريات فيها. كما تنظم المجموعات دورات تدريبية في المدارس والكليات وتضع صناديق شكاوى نيربهايا للطالبات للإبلاغ عن أي مشاكل.

”أنشئت مجموعة نيربهايا بهدف إشاعة إحساس باحترام المرأة في المجتمع وإثارة رهبة القانون، وكذلك للحد من التحرش ضد المرأة“

مفوض شرطة مومباي
هيمانت ناغرالي.

وأخيرا، Aparajitha باتت متاحة عبر الإنترنت! أطلقت هذه المبادرة شرطة ولاية كيرالا لمكافحة التحرش عبر الإنترنت بالنساء والفتيات. وهي آلية استجابة سريعة لمعالجة المظالم، بدأ تطبيقها في أعقاب الإغلاق العام الناجم عن كوفيد-19 عندما كان الناس أكثر استخداما للإنترنت وكانت حالات التحرش الإلكتروني في ازدياد. وفي كل مخفر شرطة ضابطات مدربات تدريبا خاصا يتعاون مع خلايا سيبرية District Cyber Cells و Hi-Tech Cells و Cyber Dome لتحديد هوية ومكان وجود الجناة ومتابعة الإجراءات القانونية ف يحقهم مع الحفاظ على سرية الضحايا وعائلاتهم.


طالما كانت سلامة المرأة في وسائل النقل العام مصدر قلق لسلطات إنفاذ القانون في الهند، بسبب ارتفاع معدل التحرش الجنسي والاعتداء على النساء أثناء السفر. وفي محاولة لمواجهة هذا التحدي الأمني، يستعين العديد من الولايات في جميع أنحاء الهند بالتكنولوجيا لتحسين الإبلاغ عن العنف الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في وسائل النقل العام، ومنعهما.

وأطلقت شرطة هاريانا التطبيق Durga Shakti وهو آلية استجابة سريعة تمكّن النساء من الاتصال بالشرطة في حالات الطوارئ عبر خط اتصال مساعدة مخصص للمرأة. ويمكن لأي امرأة أو فتاة تجد نفسها في مأزق أن ترسل سبل الاتصال بها وموقعها الجغرافي إلى خط مساعدة المرأة الخاص بالمقاطعة عبر التطبيق، WhatsApp عن طريق الضغط ببساطة على زر أحمر في التطبيق، ويهرع إثر ذلك فريق من أقرب مركز شرطة للمساعدة. ويمكن للشرطة استخدام التطبيق لتوجيه رسائل ونصائح حول سلامة المرأة وأمنها للمستخدمين. وهو يُستخدم الآن في ولايات هندية أخرى مثل راجستان ودلهي والبنجاب وهيماشال براديش وأوتار براديش.

قضية نيربهايا هي حالة اغتصاب جماعي وحشي بشكل خاص وقعت في عام 2012. ولم تتج الضحية. أطلقت الصحافة على الضحية اسم نيربهايا (الشجاعة).

كما أطلقت في أيلول/سبتمبر 2021 مبادرة أخرى حديثة هي Nirbhaya Squad (مجموعة نيربهايا) التي تهدف إلى منع التحرش الجنسي في الأماكن العامة في جميع أنحاء مومباي. وتتكون كل فرقة من ضباط مدربين تدريبا خاصا: ضابطة، واثنان من أفراد الشرطة، أحدهما على الأقل امرأة، وسائق. وتحدد هذه





قيادة في الفكر: ضابطات
من الرتب العليا يتحدثن
عن طرح الموضوع من
زاوية أخرى

عند النظر إلى الوراثة خمسين سنة فقط، ندرك الأشواط الكبيرة التي قُطعت في مجال المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم، وقد أثر ذلك أيضا على التكافؤ بين الجنسين في العمل الشرطي. ولكن إلى أي مدى تُرجمت هذه الظاهرة إلى تغييرات في الفرص وإلى دعم المرأة ودورها في جهاز الشرطة؟ وفي ما يلي روايات من خمس قائدات بارزات في العمل الشرطي وهنّ يتأملن في رحلاتهن المهنية، وكيف كانت الأمور في السابق وكيف تطورت، إضافة إلى الدور الذي يضطلعن به في تشجيع النساء في السلك.



Photo was taken in July 2022

المفوضة المساعدة للشرطة فاني كوه،
رئيس قيادة أمن النقل العام في شرطة
سنغافورة

الوحدة المتخصصة التي أقودها مكونة في معظمها من شبان يكملون خدمتهم العسكرية، ودورها هو حماية شبكات النقل البري العامة في سنغافورة من التهديدات الأمنية ودعم شرطة سنغافورة في مهمتها المتمثلة في منع الجريمة وردعها وكشفها.



اللواء آن-ماري نايندا، نائبة المفتش
العام المسؤولة عن الإدارة في شرطة
ناميبيا

كفتاة صغيرة، تساءلت عن سبب اختيار عدد قليل جدا من النساء العمل في الشرطة، لذلك تقدمت بطلب بدافع الفضول. وفي 1 نيسان/أبريل 2017، أصبحت أول امرأة تشغل منصب نائب المفتش العام في الشرطة وأول امرأة برتبة لواء، وهو تعيين تاريخي في بلدي.



أليثيا مالو سانثيث، المفوضة
الرئيسية، رئيسة شعبة التعاون الدولي،
إسبانيا

قبل 33 سنة، في أيلول/سبتمبر 1990، بعدما
حزت للتو على شهادتي في اللغة الإسبانية وآدابها
واللغويات، اجتزت امتحان الدخول وتم قبولي في
أكاديمية الشرطة الوطنية في أفيلدا. كنت في الثالثة
والعشرين من عمري. درست لأصبح مفتشة شرطة
وأنتهيت دراستي في عام 1993. ويشار إلى أنه لم
يبدأ قبول النساء في الشرطة الوطنية إلا اعتباراً من
عام 1978، وفي ذلك الوقت لم يكن هناك حضور
نسائي كبير. وفي عام 2020، أصبحت أول امرأة
تترأس شعبة التعاون الدولي في الشرطة الوطنية
الإسبانية، وهي الهيئة الرئيسية المسؤولة عن
التعاون الشرطي الدولي.



المقدّم دانة حميد المرزوقي، المديرية
العامة لمكتب الشؤون الدولية بوزارة
الداخلية في الإمارات العربية المتحدة

أنا متخصصة في إنفاذ القانون، ومسؤولة عن ملف
التعاون الدولي بالوزارة. أعمل بشكل وثيق مع أجهزة
إنفاذ القانون والمنظمات الدولية العاملة داخل
الإمارات العربية المتحدة وخارجها، وأرأس الأمانة
العامة للتحالف الأمني الدولي الذي يضم 10 وزارات
داخلية من جميع أنحاء العالم للتعاون في مجموعة
من القضايا الأمنية. وأنا أيضاً الرئيسة التنفيذية
لتحالف الأديان من أجل مجتمعات أكثر أماناً، وهو
منظمة غير حكومية دينية مقرها جنيف.

تانيا فاريلدا، القائدة العامة لشرطة إكوادور

بعد تخرجي من المدرسة، أراد والدي أن أدرس في الجامعة لأصبح اقتصادية. ولكن في 3 أيلول/سبتمبر 1983، عندما كنت في الـ 17 من العمر فقط، رأيت إعلاناً في إحدى الصحف: دعوة للمشاركة في الدفعة الثانية من الضابطات. وظهرت في الإعلان المقدم تيريزا كارانزا، وهي أول امرأة ترتدي زي الشرطة في بلدي. تركت صورة هذه المرأة الجميلة في زيتها الذي لا تشوبه شائبة انطبعا كبيرا لدي، وفي تلك اللحظة قلت لنفسني: "هذا الإعلان يتوجه إلي". وفاجأ قرارى بدخول المعهد العالى للجنرال ألبرتو إنريكيز في عام 1984 والدي. لكنهما كانا داعمين لي تماما، وتخرجت في عام 1987، وفي سن العشرين، بدأت العمل في مؤسسة لم يكن فيها سوى 12 امرأة أخرى.

"أحب العمل الميداني. طوال مسيرتي المهنية، أظهرت أنني لست مجرد موظفة مكتب، وموظفيّ يحترموني لذلك. لقد شغلتُ مناصب مختلفة، بما في ذلك رئيسة مفوضية الشرطة، ورئيسة الإسناد الجغرافي للجريمة، ومديرة معهد تدريب النساء في غواياكيل، ومديرة مستشفى الشرطة، وقائدة المقاطعة الوسطى ومقاطعة غواياس الفرعية."

تانيا فاريلدا،
القائدة العامة لشرطة إكوادور

كيف بدأت رحلتك في العمل الشرطي وأين أنت اليوم في تلك الرحلة؟

اللواء نايندا

أنا من الرواد نوعا ما إذ التحقْتُ بالشرطة المحلية عندما كنت في الـ 18 من العمر فقط. كان هناك عدد قليل من النساء يُنظر إليهن كمثال أعلى في ذلك الوقت، وعندما كنت طفلة لا أستطيع أن أتذكر إلا رؤية ضابطة شرطة واحدة في المنطقة التي كنت أعيش فيها. كان الالتحاق بشرطة ناميبيا اختيارا مهنيا غير عادي - وشجاعا.

خلال مسيرتي المهنية، حققتُ عددا رائعا من الإنجازات، تُوجت بتعييني التاريخي كنائبة للمفتش العام.

1996 - أول امرأة عضو في المكتب المركزي الوطني للإنتربول، ويندهوك، مسؤولة مكتب معنية بالمخدرات، والموارد المحمية، والجرائم المتصلة بالمركبات، والأسلحة النارية، والاحتيايل، وسرقة المواشي؛

2003 - أول ضابطة في شرطة ناميبيا تُعار إلى مكتب الإنتربول الإقليمي في هراري كضابطة متخصصة في جرائم العنف والهاربين ومكاتب التدريب الإقليمية؛

2007 - أول قائدة إقليم/مقاطعة لمنطقة أوشيكتوتو؛

2014 - نائبة مفوض عنصر شرطة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في بعثة المراقبين في ليسوتو وقائدة وحدة شرطة ناميبيا

2017 - أول نائبة للمفتش العام وأول امرأة برتبة لواء.

المفوضة المساعدة كوه

لقد استمتعتُ بمهنة متنوعة وصعبة منذ أن انضمت إلى شرطة سنغافورة في عام 1998 - وهو خيار أتى بدافع الرغبة في استكشاف الجوانب العديدة للمجتمع السنغافوري وتجنب الوقوع في شرك وظيفة المكتب. ومنذ ذلك الحين أمضيت في الشرطة 24 سنة حققتُ فيها طموحي! وخلال هذه المسيرة شغلت عدة مناصب رئيسية، منها:

- < نائبة قائد قيادة أمن الحماية؛
- < نائبة مدير إدارة التدريب وتنمية القدرات؛
- < المديرية المساعدة لشعبة الأحداث الأمنية الكبرى في إدارة العمليات؛
- < نائبة مدير إدارة سياسات العمليات والسياسات الأمنية والتطوير في شعبة العمليات المشتركة بوزارة الداخلية؛
- < رئيسة العمليات والتدريب في شعبة شرطة أنغ مو كيو؛
- < رئيسة تطوير العمليات في إدارة المباحث الجنائية.

قيادة بالقدوة

المفوضة المساعدة كوه

عملتُ كنائبة قائد فرقة العمل المشتركة بين الوكالات لدعم الجهود الحكومية المشتركة في سنغافورة للتصدي لكوفيد-19 في مهاجع العمال المهاجرين. وتضمّن هذا الدور القيام بمهام حفظ النظام العام والإشراف على رعاية ورفاهية الموجودين في المهاجع.

اللواء نايندا

اضطلعتُ بدور أساسي في إنشاء وتطوير شبكات وأنشطة للمرأة على الصعيدين الوطني والإقليمي. وبصفتي الاستشارية، أعمل مع مؤسسات الشرطة على المستوى ذي الصلة في القضايا المتعلقة بالتطوير المهني وإدماج المرأة في جميع البرامج. وأقود وأدعم مبادرات تتخذها الضابطات، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي. وأبحث أيضاً عن المواهب وأشرك النساء في التطوير الذاتي والقرارات المهنية.

التغلب على التمييز

القائدة العامة تانيا فاريلدا

أنوثتها ويجب أن تكون للمرأة الحامل بيئة عمل مناسبة. فلا معنى للحديث عن المساواة بين الجنسين إن لم نضعها موضع التنفيذ.

لقد تغيرت بالتأكيد النظرة إلى عمل المرأة داخل المؤسسة منذ أن خطوتُ الخطوات الأولى في مساري المهني. ففي الماضي، كان دور المرأة الوحيد هو العمل كسكرتيرة لقادة الشرطة. ومع ذلك، فقد أظهرنا مع مرور الوقت أننا قادرون تماماً على الأداء في أي مجال. وأنا أعتبر أن المرأة ليست في الشرطة الوطنية لتنافس الرجل، بل للعمل معه من أجل تحقيق الأهداف التي حددتها المؤسسة. وعلاوة على ذلك، تتمتع النساء بقدرة أكبر على التعامل مع المشكلات الاجتماعية، ولهذا السبب يجب أن نكون في الشوارع للعمل مع المجتمع في جميع المناطق. وهدفي هو زيادة الثقة بالنفس لدى زميلاتي. وأعتقد أنه يجب على الشرطة أن تحافظ على

المقدّم دانة حميد المرزوقي

منذ أن انضمت إلى وزارة الداخلية قبل أكثر من 10 سنوات، سُجّلت زيادة كبيرة في عدد الزميلات اللاتي تم تعيينهن في مناصب القيادة وصنع القرار في مجالات تخصصهن. وكان هذا التوجه مدفوعاً بقرار من قمة الهرم في الوزارة بهدف زيادة التنوع والشمولية والمساواة بين الجنسين في جميع أجهزة الشرطة في الإمارات العربية المتحدة، وكان من المثير للغاية أن أكون جزءاً من هذا التحول.

المفوضة الرئيسية سانثيث

ضابطات الشرطة يحظين بالاحترام والتقدير لمهنتهن في المجتمع الإسباني، وخلال السنوات الأخيرة أصبح من الشائع بشكل متزايد رؤية النساء في الشرطة. وأجهزة إنفاذ القانون هي انعكاس للمجتمع الذي تحميه تلك الأجهزة، وقد تطور المجتمع الإسباني إلى درجة أنه لا يتم قبول النساء في الشرطة فحسب، بل يُعتبر دورهن في عمل الشرطة ضرورياً. لذا، ازداد عدد النساء في الشرطة في السنوات الأخيرة حيث اقترب المجتمع من تحقيق المساواة. وفي الشرطة الإسبانية، تتم معاملة النساء والرجال على قدم المساواة، لا سيما في مجالات التوظيف والترقية المهنية والتدريب وظروف العمل - وفقاً لمبادئ تكافؤ الفرص والجدارة والقدرة والأقدمية.

تحفيز المرأة على العمل الشرطي

المقدّم دانة حميد المرزوقي

قدمنا العديد من الحوافز لتشجيع النساء على الالتحاق بالقوة، بما في ذلك المنح الدراسية لمواصلة تعليمهن والدورات التدريبية المتخصصة وحلقات العمل لتعزيز مهاراتهن وتمييزها. ومن الأمثلة على ذلك "البرنامج القيادي لضابطات الشرطة" الذي استُحدث للمساعدة في تزويد الضابطات بجميع المهارات اللازمة ليصبحن قائدات في مجالهن.

المفوضة الرئيسية سانثيث

كوني امرأة تعمل في جهاز إنفاذ القانون، أشعر أن من واجبي أن أكرس بعضاً من جهودي لإقناع النساء بأن هذه الوظيفة ليست للرجال فقط، وأن في إمكانهن أيضاً تولي مناصب المسؤولية. وفي هذا العام، ألغيت الدعوى لتقديم طلبات الانضمام إلى الشرطة الوطنية شرطاً الطول، لذلك نتوقع أن يكون عدد النساء اللاتي يدخلن القوة أكبر بكثير مما كان عليه في السنوات السابقة.

جني ثمار انخراط المرأة في العمل الشرطي

اللواء نايندا

إن بعض أشكال الجريمة المنظمة عبر الوطنية هو ذو طابع جنساني إلى حد كبير، وبالتالي لن تكون الاستجابات الأمنية المستقبلية فعالة إلا إذا تم أخذ التنوع والمساواة في الاعتبار. ويتطلب العمل الشرطي الحديث ضباطاً أذكياً ومتنوعي الخبرات ومُطلعين على أحدث التقنيات وقادرين على التغلب على مناورة المجرمين المخادعين. ودور الضابطات ليس محورياً في هذا المسعى فقط، بل ينبغي لهن أيضاً مواجهة التحدي وقيادة المعركة، واغتنام فرص التغيير وبناء القدرات ومهاراتهن القيادية.

المقدّم دانة حميد المرزوقي

يمكن للمرأة أن تضطلع بدور هام للغاية في السلامة العامة وبناء السلام من خلال عملها في أجهزة إنفاذ القانون، وبصفتي ضابطة إنفاذ قانون، يمكنني أن أشهد على هذا الأمر مباشرة. فالضابطات يضيفن صفات مهنية فريدة وقيمة على إنفاذ القانون، الأمر الذي يقلل من احتمال استخدام القوة ويحسن العلاقات المجتمعية. ويُعتقد أن هذه الصفات تعزز قدرة أجهزة إنفاذ القانون على إحداث تأثير إيجابي على المجتمعات المحلية التي تخدمها. وعليه، فإن زيادة عدد النساء في المناصب العليا في كل من قوات الشرطة الاتحادية والمحلية في الإمارات العربية المتحدة ستعزز الجهود الرامية إلى جعل مجتمعاتنا آمنة ومأمونة.

والآن، ماذا بعد؟ رؤية للسنوات الـ 100 المقبلة من العمل الشرطي

القائدة العامة فاريللا:

سنذهب إلى جميع الأقاليم ونركز على المناطق التي هي أحوج ما تكون إلينا. وبدعم من وحدات التحقيق والاستخبارات، سنزيد العمل الوقائي بشأن قضايا نوع الجنس وندخل تحسينات في مجال العمليات، حتى يشعر الناس بمزيد من الأمان.

رغم إحراز تقدم هائل في التغلب على التحيز بين الجنسين، وإيلاء الأولوية لمشاركة المرأة، وتعزيز التكافؤ بين الجنسين في العمل الشرطي، لا يزال هناك مجال للتحسين ولاتخاذ مزيد من الإجراءات إذا أردنا مواصلة التحرك نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في إنفاذ القانون.

قادة الفكر الخمس أعلاه يعرّبون لنا عن رؤيتهن وأفكارهن حول ما ستبدو عليه السنوات الـ 100 المقبلة بالنسبة إلى النساء في الشرطة، في رسالة إلى الضابطات العاملات والطامحات.

المفوضة المساعدة كوه

العمل الشرطي بالتأكيد ليس لضعاف القلوب. تحتاج الشرطيات إلى إحساس قوي بالعدالة وشغف للخدمة وتعطش للتحدي والاستعداد للذهاب إلى ما وراء الواجب. ويتعين أن يتمتع ضباط الشرطة، بغض النظر عن نوع جنسهم، بالمرونة العقلية والعاطفية والبدنية أثناء عملهم للحفاظ على عالمنا آمناً ومأموناً.

اللواء نايندا

لقد تغير مفهوم دور المرأة في العمل الشرطي بشكل جذري في السنوات الأخيرة؛ فاليوم يتم قبول النساء على نطاق واسع في القوة ونحن نحظى بالتقدير والاحترام بشكل عام، رغم استمرار وجود بعض أوجه التحيز بين الجنسين التي تجعل الناس يعتقدون أن الرجال أكثر ملاءمة لأدوار ورتب معينة. إن عوامل التغيير هي الإرادة السياسية (السياسات والأطر الحكومية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)، والالتزام والدعم من قيادة الشرطة، والدعوة والمبادرات من جانب الشبكات النسائية داخل الشرطة.

المقدم دانة حميد المرزوقي

رسالتي هي أن للمرأة دوراً أساسياً تؤديه في حماية مجتمعاتنا، وأود أن أشجع أي شخص مهتم باستكشاف الفرص المتاحة له في قوات الشرطة المحلية. لقد تطورت قوات الشرطة في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة بشكل كبير في السنوات الأخيرة، ونعتقد أنه إذا أردنا أن نكون أفضل ما في وسعنا، فيجب علينا أن نتطور باستمرار – أي أن نتطور في ممارساتنا وثقافتنا ونابينا. وزيادة أعداد النساء في المناصب العليا هي جزء أساسي من هذا التطور للسنوات المقبلة وما بعدها.

المفوضة الرئيسية سانثيث

نظراً إلى تعريف الأمم المتحدة على أنها أحد العناصر الرئيسية في تحديد فرص المرأة في الترقية في أجهزة إنفاذ القانون والجيش، فإن جميع التدابير التي تساهم في منح نفس الحقوق والالتزامات الأبوية للرجال والنساء ستشجع مزيداً من النساء على عدم للتخلي عن طموحاتهن والتطلع إلى مناصب ذات مسؤولية أكبر. إن مفهوم المسؤولية الأبوية المشتركة متجذر بعمق في المجتمع الإسباني وسيساعد في تحديد وتسهيل مهن المرأة في مجال إنفاذ القانون. إن النسب المئوية الحالية للرجال والنساء في الشرطة لا تمثل بالكامل التركيبة السكانية للمجتمع الإسباني وإن كانت الإحصاءات تظهر اتجاهها نحو زيادة في أعداد النساء في جميع الرتب، انسجاماً مع أحد الأهداف التي حددتها الشبكة الأوروبية للشرطيات.



أصوات من الإنترنت: كيف تغيرنا

منذ البداية، كان التنوع مهما لمنظمتنا. وبصفتنا هيئة دولية، نحن نسعى جاهدين لا لعكس التنوع بين الجنسين فقط، بل أيضا التنوع الجغرافي. مائة عام هي فترة طويلة، وقد تغيرنا خلال 100 عام من وجودنا. فالإنترنت يضم اليوم 1,081 موظفا من 116* بلدا، تشكل النساء 33.3* في المائة منهم؛ لذلك، دعونا نسمع من خمسة من قادتنا وزملائنا عن التغييرات التي شهدها، وكيف أسهم التنوع ومشاركة المرأة في تقدم المنظمة على مدى العقود الماضية، وعن رؤيتهم للمستقبل.

هذا المجال، وتحديد حصص جنسانية للمناصب القيادية، واعتماد مبادئ التصميم الشامل للجميع في تطوير التكنولوجيا. وإذا أردنا إنشاء مجتمع أكثر شمولاً وإنصافاً، يجب علينا الاعتراف بالقضايا الجنسانية في التكنولوجيا والابتكار ومعالجتها؛ ومن خلال تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع في التكنولوجيا والابتكار، يمكننا ضمان استفادة الجميع من الفرص التي توفرها هذه المجالات.

إلى أين في السنوات الـ 100 المقبلة؟

أعتقد أن المساواة بين الجنسين في العمل الشرطي ليست قضية تخص المرأة فقط. فالرجال شركاء هامون في تسهيل التكافؤ بين الجنسين ويمكنهم العمل كعوامل تغيير في ثقافة الشرطة التي يهيمن عليها الذكور. إن الإنترنت يحتفل هذا العام بالذكرى المئوية لتأسيسه، وهو لا يزال ملتزماً بأن يعكس التنوع المتزايد في الأوساط العالمية لإنفاذ القانون. وبالنظر إلى أن البلدان الأعضاء أصبحت أكثر ترابطاً، نتوقع أن نرى زيادة في عدد ضباط إنفاذ القانون من خلفيات وأعراق وديانات وثقافات مختلفة. وستنتج عن ذلك قوة عاملة أكثر شمولاً من شأنها تعزيز خبرة الإنترنت بشكل أكبر: من خلال توفير مجموعة أوسع من وجهات النظر، ستكون المنظمة مجهزة بشكل أفضل للتعامل مع الوضع المعقد والدائم التغيير الذي تتسم به الجريمة عبر الوطنية. وسيظل الإدماج وإشاعة بيئة عمل يشعر فيها الجميع بالتقدير والاحترام أولى الأولويات على جميع مستويات المنظمة على مدى الـ 100 سنة المقبلة.



مادان أوبروي

المدير التنفيذي للتكنولوجيا والابتكار

سبع سنوات في الإنترنت

بدأت ولايتي الثانية مع الإنترنت في حزيران/يونيو 2019، وهذه هي سنتي السابعة مع المنظمة. بعدما خدمت في أجهزة إنفاذ القانون الوطنية لأكثر من عقدين، كان الإنترنت الخطوة المنطقية التالية لأنه يتصدى للقضايا من منظور عالمي: غالبية جرائم اليوم لها عنصر عبر وطني. وأنا حالياً المدير التنفيذي للتكنولوجيا والابتكار.

هل لمست أي قضايا تتعلق بنوع الجنس أثناء العمل في وظيفتك الحالية؟

هناك بعض القضايا المتعلقة بنوع الجنس في مجال التكنولوجيا والابتكار، من حيث الاختلافات في طريقة تعامل الرجال والنساء مع التكنولوجيا والابتكار والاستفادة منهما. وتشكل الفجوة بين الجنسين واحدة من أهم المشاكل: فغالباً ما تكون المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المجالات المتعلقة بالتكنولوجيا. ويعزى ذلك إلى عوامل مختلفة مثل الأعراف الاجتماعية والثقافية، والتحيز، والافتقار إلى الوصول إلى الموارد والفرص.

وثمة قضية أخرى هي تأثير التكنولوجيا والابتكار على أدوار الجنسين والعلاقات بينهما. ويمكن للتكنولوجيا إما أن تعزز الأدوار التقليدية للجنسين، أو أن تفرض عليها تحديات من خلال توفير فرص جديدة للمرأة. وعلى سبيل المثال، مكن ازدياد العمل من بُعد النساء من العمل من المنزل وإيجاد توازن أفضل بين مسؤوليات العمل والأسرة. ومن ناحية أخرى، يمكن للتكنولوجيا أيضاً أن تديم التحيز الجنساني والقوالب النمطية، مثل الخوارزميات ونماذج التعلم الآلي التي تعزز التمييز على أساس نوع الجنس. وفي السنوات الأخيرة، رأيت العديد من المبادرات التي تهدف إلى معالجة قضايا نوع الجنس في مجال التكنولوجيا والابتكار. وتشمل هذه البرامج تشجيع الفتيات والنساء على ممارسة وظائف في

ما هي رؤيتك لمستقبل الإنترنت؟

أعتقد أن الناس هم العامل الأهم. تحفيز الموظفين، وتطوير حياتهم المهنية، وامتلاك رؤية قابلة للتطور - هذا هو المستقبل الذي أريد أن أراه.

أنا أؤمن بالأجيال القادمة من ضباط الشرطة وموظفي الخدمة المدنية. إنهم يروجون للتغيير الثقافي. اليوم عندما أتحدث مع زملائي الشباب في المنظمة، فإنهم لا يهتمون بجنسك أو عمرك أو من أين أتيت. إنهم يهتمون بالمنظمة، وبالعمل معًا. وهذا هو ما أريده: أن أرى تغييرا في الثقافة إذ يصبح وجود زميلات أو نساء في مناصب قيادية أمرا طبيعيا، وأمل أن ننجح في قيادة المنظمة نحو هذه الرؤية المستقبلية.



رورايمانا أندرياني

المديرة التنفيذية للشراكات
والتخطيط

انضمت قبل 22 سنة

انضمت إلى الإنترنت مباشرة بعد هجمات 11 أيلول/سبتمبر في الولايات المتحدة. بالتأكيد، سأذكر دائما مأساة تلك الأيام والدافع العميق الذي نشأ في جميع ضباط إنفاذ القانون للعمل بجدية أكبر للمساهمة في جعل العالم مكانا أفضل. ومنذ ذلك الحين، ما فتئت منظمنا تتطور في مجالات عديدة لتطوير الاستراتيجيات والقدرات والتكنولوجيات والخبرات. وقد اكتسب الإنترنت مزيدا من الأهمية والجوهر والفعالية. وأنا فخورة جدا، بطبيعة الحال، بمساهمتي فيما هو عليه اليوم. بصفتي ضابطة شرطة وموظفة عامة دوليا وكامرأة يمكنني القول إنني قضيت معظم حياتي المهنية في المكان الذي أردت أن أكون فيه!

كيف يمكن تعزيز التنوع والشمول في المكاتب الإقليمية؟

أعتقد أنه يجب أن يكون هناك تمثيل أكبر من مختلف البلدان الأعضاء في كل مكتب إقليمي. يجب تشجيعها على فتح المناصب لمجموعة أوسع من المرشحين وتغيير ممارسات التوظيف لضمان أن يصبح الإدماج ممارسة معيارية. إن فريق القيادة في المكتب الإقليمي في سان سلفادور هو مثال رائع لإدماج المرأة والمساواة بين الجنسين. كما نرحب بسياسة لتشجيع البلدان الأعضاء على عرض وظائف الإنترنت لضباط الشرطة.



كارلا أندراي الفارينغا،

ضابطة إقليمية متخصصة؛
ضابطة اتصال أمني، مكتب
سان سلفادور الإقليمي
لأمريكا الوسطى

انضمت قبل سنتين

كنت ضابطة في الشرطة لمدة 27 سنة قبل أن انضم إلى الإنترنت كضابطة إقليمية متخصصة/ضابطة اتصال أمني في مكتب سان سلفادور الإقليمي لأمريكا الوسطى. بالنسبة إلي، العمل في الإنترنت فرصة عظيمة للتطوير المهني.

وأحدث مثال على ذلك هيرانيسلافا ستويتشيفسكي التي أمضت عدة أشهر في العمل مديرة مساعدة بالإنابة لمركز العمليات والتنسيق. وكانت مسؤولة بمفردها عن أدوار حيوية بينها منسقة عمليات فريق الإنتربول للدعم في الأحداث الكبرى وفريق الإنتربول للتحرك إزاء الأحداث ومنسقة غرفة عمليات المركز في ليون. لقد أثبتت أنها قادرة وكفاء للغاية في إدارة كل هذه المسؤوليات الثلاث.



**خوان برييتو روخاس،
قائد فريق، مركز العمليات
والتنسيق**

26 سنة في الإنتربول

انضمت إلى الإنتربول لأنني أردت اكتشاف مجتمع الشرطة الدولي بثقافته المتنوعة ومؤسساته الشرطية وأساليب عمله المختلفة، والتحديات التي يواجهها في مكافحة الجريمة عبر الوطنية.

**هل واجهتك أي قضايا تتعلق بنوع الجنس في عملك؟
ما هي وكيف يمكن معالجتها؟**

في عملية التوظيف لمركز العمليات والتنسيق نحاول ضمان إدراج مزيد من النساء في القائمة النهائية للمرشحين. ومع ذلك، لاحظت أن المرشحات يتقدمن لشغل هذه المناصب أقل من الرجال. قد تكون هناك حاجة إلى استراتيجية للإنتربول لتشجيع المرشحات من جميع أنحاء العالم على التقدم لشغل الوظائف الشاغرة التي تتناسب مع خبراتهن ومؤهلاتهن المهنية.

**أخبرنا عن بعض النساء اللواتي رأيتهن يساهمن في
تطور الإنتربول على مر السنين خوان:**

لقد رأيت تقدما كبيرا في المنظمة من حيث جهودها لتلبية المتطلبات التشغيلية للبلدان الأعضاء، وقد اضطلع العديد من القيادات النسائية بدور رئيسي في هذا التغيير. وعلى سبيل المثال، عند وصولي إلى الإنتربول لأول مرة في عام 1997، عملت مع جوليا فيديما، وهي ضابطة لشؤون الجريمة المتخصصة في إدارة المخدرات والجريمة المنظمة. وبسبب أدائها المتميز، رُقيت إلى رتبة مديرة مساعدة لأوروبا ثم إلى مناصب قيادية أخرى وأخيرا مديرة إدارة بناء القدرات والتدريب في عام 2015.

ومن الأمثلة الأخرى اللواء جولبيت بارا كوري، الرئيسة السابقة للمكتب المركزي الوطني في بوغوتا وأول امرأة ترأس المكتب. وبفضل خبرتها الواسعة في مجال الشرطة، اضطلعت بدور هام في إعادة هيكلة المكتب المركزي الوطني في بوغوتا. ورُقيت إلى رتبة لواء في عام 2017، وهي رابع امرأة تحصل على هذه الرتبة خلال الـ 126 سنة من عمر الشرطة الكولومبية.

مقارنة بـ 21,88 في المائة إناث / 78,13 في المائة ذكور في كانون الأول/ديسمبر 2021. وارتفع عدد الجنسيات المختلفة (حسب الجنسية الرئيسية) من 110 في كانون الأول/ديسمبر 2021 إلى 116 في كانون الأول/ديسمبر 2022.

ما هي الإجراءات المتخذة حاليا لمواجهة التحديات التي تم تحديدها؟

أعتقد أننا نسير على الطريق الصحيح. تتضمن استراتيجيتنا لتدبير الموارد البشرية للفترة 2023-2025 مسارا للتنوع والشمول، والمنظمة مصممة على زيادة التنوع الجنساني والجغرافي. ونحن نتواصل مع النساء اللواتي قد يرغبن في الانضمام إلى قوانا العاملة عبر قنوات ومنظمات تواصل متنوعة مثل شرطة الأمم المتحدة والرابطة الدولية للشرطة النسائية. وبتأييد من البلدان الأعضاء التي وقّعت قرار التنوع والشمول، والتزام اللجنة التنفيذية، وقيادة الأمين العام ومختلف الرتب الأخرى، أنا واثقة من أننا سنكون قادرين على تحقيق الأهداف التي حددناها لأنفسنا.

وأقوم أيضا بالترويج داخليا وداخل البلدان الأعضاء للإجراءات المختلفة التي تقوم بها المنظمة، فيما يتعلق بأعمال الشرطة من منظور نوع الجنس (الدورات التدريبية لوحدة بناء القدرات والتدريب، أو الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية، أو جمع الممارسات القطرية المعمول بها في إطار الذكرى المئوية كمثل). ومن المعترف به على نطاق واسع أن تنوع وجهات النظر المتعددة يوفر الإبداع والابتكار ويساعد في تحديد الفرص الجديدة. والمساواة بين الجنسين هي حق من حقوق الإنسان، ومع ذلك عاشت البشرية آلاف السنين من عدم المساواة. وأعتقد أن التوعية بهذا التاريخ وبالقضايا المتبقية اليوم من شأنها أن تساعد في دفع الأمور إلى الأمام.

أين سنكون بعد 100 سنة من الآن؟

هل ستظهر قضايا متعلقة بنوع الجنس في غضون مائة سنة؟ أمل أن تصبح المساواة بين الجنسين بحلول ذلك الوقت هي القاعدة في حياتنا المهنية والشخصية اليومية.

شيوايه شوميه،

منسقة استقطاب المواهب والتنوع، إدارة تدبير الموارد البشرية

انضمت قبل خمس سنوات



انضمت لأنني أعتبر أن مهمة المنظمة مهمة قيّمة ولأن قيمها تتماشى مع قيمتي. كنت أرغب في مساعدة الإنترنت على النجاح في مهمته من خلال تمكين المنظمة من توظيف الكفاءات المناسبة للدفاع عن قضيتنا.

ما هي التغييرات التي رأيتهما على مر السنين؟

أعتقد أن تقدما ملحوظا أُحرزَ من حيث نوع الجنس والتنوع الجغرافي خلال السنوات القليلة الماضية. وعلى سبيل المثال، كانت نسبة الجنسين على مستوى الإدارة العليا 24,24 في المائة إناث / 75,76 في المائة ذكور في كانون الأول/ديسمبر 2022.

لوران فيلجيرول،

مدير برنامج مئوية الإنترنت

انضم قبل 14 سنة



بعد 10 سنوات في القطاع الخاص، قبلت عقدا أوليا مدته 18 شهرا في الإنترنت في سنة 2009: أردت الاستفادة من مهاراتي وخبراتي والمساهمة في بناء عالم أكثر أمانا للجميع. وكان هذا (وما زال) دافعي الأساسي، وهو ما يعطي عملي معنى. أما السبب الثاني فكان رغبتني في تجربة التنوع الثري لبيئة العمل الدولية.

كيف تحدث فرقا في عملك اليومي عندما يتعلق الأمر بدمج المساواة بين الجنسين؟

أفقد فرقا مختلفة ومتنوعة وقمت بعمليات تجنيد كثيرة، وأحرص دائما على إشراك أشخاص من أصول متنوعة.



صورة لدورية للشرطة في فنلندا. تصوير ميكا باكارينين





نبذة عن الإنترنت

جرائم هذا العصر مترابطة وعالمية الطابع. وتشتد الحاجة اليوم، أكثر من أي وقت مضى، إلى التعاون الشرطي المتعدد الأطراف لمواجهة التحديات الأمنية المتغيرة والمتشعبة التي يواجهها العالم. ويتمثل دور الإنترنت في تمكين أجهزة الشرطة في بلدانه الأعضاء الـ 195 من العمل معا لجعل العالم أكثر أمانا.

ويتيح الإنترنت الوصول المأمون إلى قواعد بيانات عالمية تتضمن معلومات شرطية عن المجرمين والجرائم، ويقدم الدعم في مجالي العمليات والأدلة الجنائية، ويوفر خدمات التحليل والتدريب. وتستخدم نشرات الإنترنت المرمزة الألوان لتنبيه أجهزة الشرطة في العالم إلى الأشخاص المطلوبين والتهديدات الأمنية والأساليب الإجرامية.

وجميع هذه القدرات الشرطية متاحة في العالم أجمع وتدعم أربعة برامج عالمية للتصدي لأشكال الجريمة التي يعتبرها الإنترنت الأكثر إلحاحا اليوم وهي الجريمة المالية والفساد، ومكافحة الإرهاب، والجريمة السيبرية، والجريمة المنظمة والناشئة.

وتقع الأمانة العامة للمنظمة في ليون (فرنسا) ويؤازرها مجمّع الإنترنت العالمي للابتكار في سنغافورة، وستة مكاتب إقليمية، ومكتب ممثل خاص لدى كل من الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة. ولدى الإنترنت أيضا مكتب ارتباط لدى كل من مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة في فيينا، ويوربول في لاهاي، وفي بريدجتاون (بربادوس) بالنسبة لمنطقة الكاريبي.

ويوجد في كل بلد عضو مكتب مركزي وطني للإنترنت يعمل فيه موظفون من أجهزة إنفاذ القانون الوطنية. ويصل المكتب موظفيه وأفراد الشرطة العاملين في خط المواجهة بشبكة الإنترنت العالمية.



@INTERPOL_HQ



INTERPOL



INTERPOL_HQ



INTERPOL_HQ



www.interpol.int