

استراتيجية النوع الاجتماعي لمؤسسة الشرطة الفلسطينية



دولة فلسطين
وزارة الداخلية
الشرطة المدنية الفلسطينية



تم إنجاز استراتيجية النوع الاجتماعي من قبل الشرطة الفلسطينية وبدعم مباشرة من برنامج "سواسية" البرنامج المشترك لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة "برنامج تعزيز سيادة القانون: العدالة والأمن للشعب الفلسطيني (٢٠١٤-٢٠١٧)", الذي تموله كل من حكومة هولندا، التعاون السويدي للتنمية الدولية، وبمساعدة فنية من قبل البعثة الأوروبية لمساندة الشرطة الفلسطينية.

تصريح

إن المعلومات والمواد الواردة في هذا التقرير تعبر عن آراء المؤلف، ولا تعبر بالضرورة عن وجهات نظر وأراء حكومة هولندا، حكومة السويد، التعاون السويدي للتنمية الدولية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة الأمم المتحدة أو أي من المنظمات التابعة لها.

بدعم من:





استراتيجية النوع الاجتماعي لمؤسسة الشرطة الفلسطينية ٢٠١٦

دولة فلسطين
وزارة الداخلية
الشرطة المدنية الفلسطينية
رام الله

فريق التخطيط

شارك في مراحل التخطيط المختلفة لهذه الاستراتيجية أكثر من ٦٤ مشاركا ومشاركة مثلوا جهات مختلفة في مؤسسة الشرطة والمؤسسات الشريكة، كما يلي:

١. اللجنة التوجيهية للنوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة: العقيد/ عبد الحكيم ابو الرب، المقدم/ نائل الشرفا، المقدم/ خالد حمارشة، المقدم/ سامر الهندي، المقدم/ وفاء شرقاوي، الرائد/ وفاء الحسين، الرائد/ عبلة ابو الرب.
٢. الإدارات المختلفة في الشرطة.
٣. وحدة النوع الاجتماعي في الشرطة.
٤. الدائرة القانونية في ديوان الرئاسة.
٥. وحدة النوع الاجتماعي في مجلس الوزراء.
٦. وحدة النوع الاجتماعي في مجلس القضاء الأعلى.
٧. وحدة النوع الاجتماعي في مكتب النائب العام.
٨. وحدة شؤون المرأة في محافظة رام الله والبيرة.
٩. وحدة النوع الاجتماعي في وزارة الداخلية.
١٠. وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات المختلفة.
١١. مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.
١٢. هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
١٣. بعثة الشرطة الاوروبية.

ميسر التخطيط: الخبير الوطني بالنوع الاجتماعي المستشار داود درعاوي/هيئة الأمم المتحدة للمرأة

اللجنة المشرفة على المشروع:

المقدم/ رمضان شرقاوي، مكتب مساعد مدير عام الشرطة للتخطيط والتطوير
المقدم/ وفاء شرقاوي، مكتب مساعد مدير عام الشرطة للتخطيط والتطوير
الرائد/ وفاء الحسين، مديرة وحدة النوع الاجتماعي

قائمة المحتويات :

٣١ رقم الصفحة	٧. الرؤية والرسالة والأهداف	٥٥ رقم الصفحة	١. تقديم (كلمة مدير عام الشرطة)
٣٤ رقم الصفحة	٨. تحليل البيئة (الواقع)	٨٨ رقم الصفحة	٢. تعريف المصطلحات
٣٨ رقم الصفحة	٩. الأنشطة	١١١ رقم الصفحة	٣. المنهجية
١٤ رقم الصفحة	٤. خلفية عامة عن الواقع والسياق الوطني للمساواة بين الجنسين داخل مؤسسة الشرطة الفلسطينية		
٤٤ رقم الصفحة	١٠. مؤشرات الأداء	١٦٦ رقم الصفحة	٥. المرجعيات
٤٧ رقم الصفحة	١١. التنفيذ والإطار الزمني	٢٩٩ رقم الصفحة	٦. القيم التي تحكم عمل الشرطة

تقديم



1 تقديم (كلمة مدير عام الشرطة)

انطلاقاً من رؤية الشرطة وإيماناً منا بمبدأ الشراكة في التنمية والأمن وصولاً لأفضل مستوى من الخدمة وبجودة عالية، وبهدف تعزيز عملية ادماج النوع الاجتماعي تم استحداث وحدة النوع الاجتماعي في الشرطة الفلسطينية في العام ٢٠١١، لتعنى بنشر وتطبيق مفهوم النوع الاجتماعي في مختلف ادارات المؤسسة الشرطية بشكل تشاركي، وبالتنسيق مع المؤسسات الحكومية والأهلية ذات العلاقة، وقد كانت المؤسسة الشرطية بذلك سباقة في تطبيق مبادئ الحكم الرشيد ومنسجمة مع المعايير الدولية ذات الصلة.

لقد تجسد السعي الدؤوب للشرطة لتحقيق تلك الرؤيا في تبني الشرطة لإستراتيجية النوع الاجتماعي لمأسسة جهودها، وقد تم تطويرها بإتباع النهج التشاركي عبر مشاركة كافة إدارات الشرطة والمؤسسات الأهلية والحكومية والدولية ذات الصلة في إعدادها.

إن التطوير المؤسسي الذي تنتهجه مؤسسة الشرطة لبناء دولة المؤسسات والقانون ينبع من الإرادة الضلبة للشرطة والى مرونة هيكلتها، وقد تمثل ذلك عبر إنشاء العديد من الدوائر التي تلامس احتياجات المجتمع بكافة أطيافه وأشكاله، ومن هذه الدوائر دائرة حماية الأسرة والأحداث ودائرة المختبر الجنائي ودائرة المظالم وحقوق الإنسان وكذلك تفعيل الشرطة المجتمعية لتقوية أواصر التعاون مع المجتمع الفلسطيني وإضفاء صبغة العمل التشاركي في حفظ الأمن والأمان، ويأتي كل ذلك من باب تأكيد المؤسسة الشرطية على التزامها في

المضي قدماً في تطبيق مبادئ الحكم الرشيد وتعزيز المساواة والعدالة وصون حقوق الإنسان انسجاماً مع التشريعات الوطنية والمواثيق والاتفاقيات الدولية.



اللواء/ حازم عطا الله

مدير عام الشرطة الفلسطينية
 رام الله

تعريف
المصطلحات



تعريف المصطلحات:

والمؤسسية والثقافية التي تمنع أفراد المجتمع، وخاصة النساء، من زيادة فعالية عملهن داخل وخارج المنزل بما يحقق عائداً أكبر للأسرة والمجتمع^١.

بينما يشير مصطلح "أدوات تحليل النوع الاجتماعي": إلى الأدوات التي تستخدم في دراسة كل من: (١) البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تميز المجتمع: (٢) الأنشطة التي يقوم بها كل من الرجال والنساء، وكيفية تأثير تلك الأنشطة بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية السائدة: (٣) الامكانيات والقدرات المتاحة لكل من الرجل والمرأة ومدى ارتباطها بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية ومدى تأثيرها على وضع كل من الرجال والنساء والأسر: (٤) احتياجات كل من الرجال والنساء وكيفية تضيئها في مشروعات تنموية تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في أحوال معيشة الأسر.

هذا ويمكن تقسيم أنماط العمل في أي مجتمع إلى ثلاث فئات رئيسة تدخل فيها جميع أدوار النساء، وهو ما يشار إليه بالدور الثلاثي للنساء وهي: (الدور الإنجابي، الدور الإنتاجي، الدور المجتمعي)، ويقوم مفهوم النوع الاجتماعي على أساس إعادة توزيع هذه الأدوار من منطلق المشاركة وإتاحة الفرص المتساوية للوصول إلى الموارد والمواد، واكتشاف القدرات والمهارات للجميع (نساء ورجالاً) لتعود بالنفع على المجتمع ككل. ولتحقيق ما سبق لا بد من معرفة وتحليل اختلاف وتشابك العلاقات بين الرجال والنساء، وما هي الأسباب والأدوار والمسؤوليات التي تعكس علاقات القوة بينهما، أي علاقات "الهيمنة والخضوع" بين الجنسين، وذلك بهدف العمل من أجل إعادة بناء العلاقات بين النساء والرجال على أساس المساواة وفق منظور النوع الاجتماعي، بحيث يتساوى الجنسان فيما يتعلق بالعلاقات والمسؤوليات والحقوق بينهما.

يشير مفهوم "النوع الاجتماعي"^١ إلى تلك الأدوار والمسؤوليات التي يتولاها الرجال والنساء والتي نشأت في عائلتنا ومجتمعنا وثقافتنا. كما يشمل مفهوم النوع الاجتماعي أيضا التوقعات المرتبطة بخصائص الرجال والنساء، وقدراتهم وسلوكياتهم المحتملة (الأثونة والذكورة). هذا ويتم اكتساب الأدوار والتوقعات المرتبطة بالنوع الاجتماعي بالتعلم، وهي أدوار وتوقعات قابلة للتغيير مع الوقت، كما أنها تختلف من ثقافة إلى أخرى وداخل الثقافة الواحدة. وتعتبر أنظمة التمايز الاجتماعي كالمركز السياسي، والانتماء الطبقي والعرفي، والإعاقات الجسدية والعقلية والسن وغيرها، من العوامل التي تعدل في أدوار كل جنس من الجنسين.

هذا ويعتبر مفهوم النوع الاجتماعي مفهوماً حيويًا للغاية ذلك لأنه، في حال تطبيقه على التحليل الاجتماعي، يكشف الأسلوب الذي يتم بموجبه تأسيس تبعية النساء (أو هيمنة الرجال) اجتماعياً. وبالتالي فإن هذه التبعية بحد ذاتها تكون قابلة للتغيير أو الإلغاء، فهي ليست محددة سلفاً من الناحية البيولوجية أو ثابتة إلى الأبد.

يصف الجنس الاختلافات البيولوجية بين الرجال والنساء، وهي اختلافات متفق عليها عالمياً وتتحدد عند الولادة.

المساواة بين الجنسين وتعني أن تكون لدى النساء والرجال ظروف متساوية للحصول على حقوق الإنسان الكاملة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والاستفادة منها، وبالتالي فإن المساواة بين الجنسين هي التقدير المتساوي من المجتمع لأوجه التشابه والاختلاف بين الرجل والمرأة، والدور الذي يلعبه كل منهما. ويقوم مفهوم الجنس على مبدأ أن النساء والرجال شركاء كاملون في وطنهم ومجتمعهم.

أما مصطلح "تحليل النوع الاجتماعي":، فيشير إلى المنهجية في دراسة الأدوار والمسؤوليات والموارد المتاحة لكل من الرجال والنساء، بالإضافة لتحديد احتياجاتهما على المدى القصير والبعيد. وعادة ما يشير ذلك التحليل إلى المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية

١. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، دليل تدريبي للمعلمين حول قضايا النوع الاجتماعي في التعليم للعام - ٢٠١٠، ص. ١١

٢. هيفاء أبو غزالة وشيرين شكري، الكاشف في الجندر والتنمية، حقبة مرجعية، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، المكتب الإقليمي للشرق الأوسط، عمان - ٢٠٠٦، ص. ٤٠

٣. المرجع السابق.

على الرجال والنساء والأطفال في كل مرحلة من مراحل تطبيق تلك السياسات والبرامج. بما في ذلك إجراءات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم، فعلى سبيل المثال، يتطلب تعزيز قضايا النوع الاجتماعي في إجراءات إصلاح الشرطة إدراج بعض الأسئلة التي تستهدف تحديد مختلف حالات انعدام الأمن التي يعاني منها الرجال والنساء والأطفال. فقد تؤدي نتائج هذا التقييم إلى ضرورة تبني "مبادرات النوع الاجتماعي" و/أو المبادرات التي تتعامل مع الاحتياجات الأمنية الخاصة بالنساء والرجال والأطفال وإدراجها في إجراءات إصلاح الشرطة. كما تركز مبادرات النوع الاجتماعي أيضا على زيادة وعي المؤسسة الشرطية وضمان استجابتها لمختلف التجارب والاحتياجات والأدوار الأمنية التي يفرضها الرجال والنساء والأطفال^٤.

أما مفهوم "تعزيز قضايا النوع الاجتماعي" وإدراجها في إجراءات إصلاح الشرطة فيشير إلى تقييم الدلالات التي ينطوي عليها إدراج النساء والرجال في أية إجراءات أو مواقف. ويشمل ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كافة المستويات. كما يتضمن أيضا إعداد إستراتيجية تكفل تحويل اهتمامات النساء والرجال وتجاربهم إلى جزء لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج العامة وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها. وذلك لكي يتمكن كل من المرأة والرجل من الاستفادة منها وعلى قدم المساواة، والحيلولة دون استدامة انعدام المساواة بينهما^٥.

أما مصطلح "تعزيز قضايا النوع الاجتماعي وإدراجها في إجراءات إصلاح الشرطة" فيشير إلى وجوب الأخذ بعين الاعتبار الآثار التي تفرزها مختلف السياسات والبرامج المعدة لإصلاح الشرطة

٤. إصلاح القطاع الأمني والنوع الاجتماعي، كريستين فالاسيك، رزقة - النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة، ٨-٢٠٠٨، ص: ١٠.

٥. المرجع السابق، ص: ١١.



المنهجية

٣ المنهجية:

تمثلت التوجهات العامة بضرورة نشر الوعي وبناء القدرات، وتمكين الضباط من كلا الجنسين في مؤسسة الشرطة، وأيضاً ضمان مشاركة النساء للوصول إلى مستويات صنع القرار، بالإضافة إلى ضمان مشاركة الضباط من كلا الجنسين في الإدارات ذات العلاقة بالمساءلة في مؤسسة الشرطة. في ضوء كل هذه التوجهات والقيم العامة تمت صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية.

٣-٣: مرحلة تحليل البيئة :

في عملية التخطيط هذه تم اعتماد منهجية التحليل الرباعي (SWOT)، والتي تعتمد على التحليل المستقبلي التشاركي، وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل البيئة المؤثرة على النوع الاجتماعي في الشرطة خارجياً وداخلياً، حيث تتم عملية تحليل "البيئة الخارجية" لاستقراء الفرص والتحديات المحتملة، فيما يجري تحليل "البيئة الداخلية" من حيث الموارد والهياكل والقدرات والكفاءة الفنية والتمويلية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف سعياً لبناء نتائج قابلة للتحقق انطلاقاً من فهم منطقي لواقع المساواة بين الرجال والنساء في السياق الوطني للشرطة بما يساهم في تحقيق رؤية ورسالة الشرطة الفلسطينية في إدماج النوع الاجتماعي في مختلف مجالات عملها.

وتستند هذه المنهجية من حيث كونها مطالعة للمستقبل على "منهج النظم" الذي يقوم على أسلوب تكبير منظم قادر على دراسة الأدوار المتداخلة للنساء والرجال في مؤسسات الشرطة، وأدوار الشركاء الداعمين لقضايا النوع الاجتماعي والفئات المستفيدة (النساء داخل الشرطة أو المنتفعات من خدماتها)، وذلك ضمن علاقة تبادلية وتكاملية، وفي هذا السياق تم اعتماد مجموعة من المعايير لتحديد نقاط القوة والضعف في تحليل البيئة الداخلية للشرطة من حيث الموارد البشرية، الخبرات، الهيكل التنظيمي، وسائل الإتصال، جودة الخدمات، العلاقات العامة، نظام المراقبة

لقد تم تطوير استراتيجية النوع الاجتماعي للشرطة على عدة مراحل وخطوات متسلسلة وبعدها أشكال، وقد تميزت بالمنهج التشاركي في التخطيط وبمشاركة واسعة وفاعلة لمندوبي الشرطة في الإدارات ذات العلاقة ووحدات النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية وبمشاركة فريق التخطيط، وذلك إبتداءً من ١/أيلول ٢٠١٥ وحتى نهاية شهر كانون الأول ٢٠١٥، وتبين قائمة المشاركين/ ات الواردة في بداية هذه الوثيقة التنوع في مشاركة أصحاب العلاقة. وتتلخص تلك المراحل والخطوات بما يلي:

٣-١: المرحلة التحضيرية :

١. إنهاء العمل على الدراسة الأولية لتحليل الواقع بعنوان (مراعاة النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة الفلسطينية) ومناقشة نتائجها مع الشركاء وأصحاب العلاقة.
٢. جرى تحديد المجموعات المركزة واللغوات المعمقة مع الشركاء والنقاش معهم لاستشراف الرؤية وما تقتضيه من أليات عمل.
٣. تم عقد ورشة عمل للتخطيط الاستراتيجي، حيث تضمنت الإشارة الى التخطيط التشاركي المستجيب لقضايا النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى بناء مجموعات لتحديد الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية وتحليل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على استجابة مؤسسة الشرطة لقضايا النوع الاجتماعي.

٣-٢: مرحلة اعداد الأهداف الإستراتيجية والرؤية والرسالة :

في ضوء مخرجات الدراسة التحليلية قام المشاركون بوضع التوجهات العامة للاستراتيجية بهدف التغلب على نقاط الضعف وتقليل أثر التحديات والاستفادة من نقاط القوة والفرص المتاحة لتعزيز استجابة الشرطة لقضايا النوع الاجتماعي، وقد

ورشة التخطيط الاستراتيجي إلى مجموعات ناقشت أدوار الشركاء وأصحاب المصالح والتدخلات اللازمة لوضع الأهداف الاستراتيجية موضع التنفيذ.

٣-٥: مرحلة إعداد الإطار المنطقي للخطة التنفيذية :

جرى في هذه المرحلة عقد ورشة للتخطيط التنفيذي استمرت ثلاثة أيام، حيث ناقش خلالها المشاركون آليات العمل وجهات التنفيذ ومؤشرات التقييم وسياسات المتابعة والجدول الزمني للتنفيذ. كما تم خلال هذه المرحلة أيضا مناقشة المخرجات وبشكل تفصيلي مع صناع القرار في المؤسسة الشرطة والشركاء الداعمين لقضايا النوع الاجتماعي.

والتقييم، العلاقة مع الشركاء والمانحين، البنى التحتية، وكل ذلك من منظور النوع الاجتماعي. أما على صعيد تحليل البيئة الخارجية المؤثرة على استجابة الشرطة لقضايا النوع الاجتماعي، فقد تم اعتماد عدة معايير للوصول إلى التهديدات والفرص من حيث الاتجاهات الثقافية والاجتماعية، الوضع الإقتصادي، الظروف السياسية، التشريعات، التمويل، والشراكات.

٣-٤: مرحلة تحليل الأدوار وصياغة الأهداف الفرعية (النتائج) والتدخلات والأنشطة.

في ضوء صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية، تم تقسيم المشاركين/ات في

خلفية عامة عن
الواقع والسياق
الوطني للمساواة
بين الجنسين
داخل المؤسسة
الشرطية
الفلسطينية
بالاستناد إلى
المعايير الدولية



خلفية عامة عن الواقع والسياق الوطني للمساواة بين الجنسين داخل المؤسسة الشرطية الفلسطينية بالاستناد إلى المعايير الدولية:

تقوم المؤسسة الشرطية بدور هام في المجتمع، فهي تتولى مسؤولية الحفاظ على السلم والنظام العامين وتعزيز سيادة القانون، كما تنفذ الواجبات الملقاة على عاتقها بكل مسؤولية واحترام تجاه افراد المجتمع الذي تعمل فيه. وحيث تسعى المؤسسات الشرطية حول العالم لتحسين معاملة مواطنيها ومجتمعاتها وحمايتهم، فقد باتت شريكة في اصلاح السياسات والأعمال التي تقوم بها. وتتمحور عملية إصلاح الشرطة حول انشاء مؤسسات شرطية تخضع للمساءلة، وتتحلى في عملها بالفاعلية، وتحقق المساواة بين المواطنين في خدماتها وتحترم حقوق الإنسان. لهذا يجب أن تركز عملية الإصلاح والتقويم للمؤسسة الشرطية على ضمان تفهم الاحتياجات الأمنية لمختلف شرائح المجتمع، وخاصة تلك الأكثر ضعفا وهشاشة. من هذا المنطلق فإن إدماج النوع الاجتماعي في عملية بناء و اصلاح المؤسسات الشرطية يهدف إلى الإرتقاء بمستوى الخدمات التي تقدمها الشرطة، وفي ذات الوقت الارتقاء بكفاءة المؤسسة الشرطية بشكل عام.

إن الهدف من إنشاء مؤسسات شرطية مراعية للنوع الاجتماعي هو الاستجابة إلى الاحتياجات الأمنية المحددة للنساء والرجال والأطفال، بما يساعد على بناء مؤسسات شرطية غير تمييزية تعكس تنوع انتماءات المواطنين وتكون خاضعة للمساءلة أمامهم، وبالتالي فإنها تكون أكثر قدرة على الوفاء بالمهام الأساسية الموكلة إليها بإرساء حكم القانون.

وفي السياق الفلسطيني تتضاعف الحاجة الى وجود مؤسسة شرطية مراعية للنوع

الاجتماعي كأساس لضمان الأمن الشخصي للرجال والنساء على حد سواء، وضمان تمتعهم بكافة الحقوق الإنسانية كاستجابة للالتزامات الوطنية والدولية تجاه مكافحة التمييز ضد النساء، وخاصة تلك الالتزامات المترتبة على النضام فلسطين لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وتلك المرتبطة بإنفاذ قرار مجلس الأمن رقم ١٣٢٥ بشأن المرأة وصنع السلام، والذي يحث على زيادة مشاركة النساء في قطاع الأمن وعلى مستوى صنع القرار، هذا بالإضافة إلى منهاج عمل بكين ١٩٩٥ بشأن تفعيل المشاركة السياسية للنساء.

لقد أنشأت المؤسسة الشرطية الفلسطينية بشكلها الحالي بعد توقيع اتفاقية السلام الفلسطينية – الإسرائيلية (اتفاق إعلان المبادئ في ١٣/٩/١٩٩٣)، وبعدها اتفاق غزة أريحا عام ١٩٩٤)، حيث نص البند الثامن من اتفاقية أوسلو (٢) القاهرة بتاريخ ٤/٥/١٩٩٤ على إنشاء – تنشئ السلطة الفلسطينية قوة شرطية قوية (المديرية العامة لقوى الشرطة الفلسطينية) (من الآن فصاعداً "الشرطة الفلسطينية"). الواجبات والوظائف والهيكل والانتشار والتشكيل للشرطة الفلسطينية بالإضافة إلى المواد المتعلقة بمعداتنا وعملياتها كلها مبينة في الملحق رقم "٣" مادة "٣"، فيما قواعد التصرف المنظمة لأنشطة الشرطة الفلسطينية محددة في الملحق رقم "٣". لقد وضعت هذه الإتفاقية قيودا كبيرة على عمل المؤسسة الشرطية وتسليحها وعتادها وعملياتها بشكل مباشر، وهو ما ينعكس سلبا على توسع وتطور وأداء مؤسسة الشرطة الفلسطينية.

مع بداية إنشاء مؤسسة الشرطة الفلسطينية لم تتجاوز أعداد كوادرها البشرية حينها ١٥٠ فردا وضابطاً تم توزيعهم على المحافظات الثلاث الأولى: أريحا، غزة، جنوب غزة، وبعد توقيع الاتفاق الخاص بإعادة الانتشار في الضفة الغربية أواخر عام ١٩٩٥، بدأت عملية نشر مؤسسات الشرطة في محافظات الشمال من جنين حتى الخليل في ظل ظروف ماثلة لنفس الظروف التي تلت الانسحاب من غزة وأريحا. وتصل أعداد المنتسبين حاليا لمؤسسة الشرطة الفلسطينية في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) حوالي ٨٠١٧ من الضباط وضباط الصف والأفراد. وحسب مؤشر السلام العالمي الذي يصدره معهد الاقتصاد والسلام الأسترالي، فإن عدد أفراد وضباط الشرطة بالنسبة لعدد السكان هو ٣٦١ شرطيا لكل ١٠٠ ألف نسمة، وبمقارنة الكادر البشري للشرطة

البشرية وخاصة على صعيد الإستجابة لمنظور النوع الاجتماعي.

وللوقوف على واقع المساواة بين الجنسين داخل مؤسسة الشرطة الفلسطينية ومدى استجابتها للنوع الاجتماعي، فقد اعتمدنا أربعة معايير أساسية لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال اللقاءات المعمقة والمجموعات البؤرية المركزة، وقد تم تحديد هذه المعايير من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بناء على مجموعة من الدراسات التي تناولت إصلاح الشرطة في المجتمعات الخارجة من النزاع^١، وهذه المعايير كما يلي:

المعيار الأول: تطوير اختصاصات وقدرات الشرطة للتعامل مع الجرائم الواقعة على النساء.

في السياقات التقليدية، قد تحيد كل من الشرطة والمجتمع عموماً التفاوض والتسوية كوسيلة مناسبة للتعامل مع العنف الجنسي. وقد يقود هذا الأمر إلى أوضاع بحيث يسمح فيها الرجال رجالاً عن عنف ارتكب ضد نساء، وبالتالي من الصعب للغاية تغيير أو تعديل هذه السلوكيات، التي تحددها اعتبارات ثقافية، عبر الإصلاحات المؤسساتية التي لا يشارك فيها المجتمع ككل. والمؤسسة الشرطية مثلها مثل حال الكثير من المؤسسات العامة، فإنها عادة ما تعيد إنتاج القوالب النمطية والمواقف المتحيزة التي تتعامل بها مجتمعاتها فيما يتعلق بالموقف من الرجال والنساء، وهذا يؤدي بصورة مباشرة إلى تشكيل ثقافة مؤسسية سائدة، مما يؤثر على عمل المؤسسة وتخصيص وتوزيع الموارد. لهذه الأسباب فإن بناء الوعي عند الرجال والنساء بحقوق المرأة والتشجيع على إحداث نقلة في التحيز المبني على أساس الجنس المعتمد عبر استخدام الإعلام والثقافة الشعبية، يعتبر جانباً أساسياً وضرورياً من جوانب التغيير القانوني والاجتماعي.

وعليه فإن عناصر الشرطة من الرجال والنساء بحاجة إلى التحلي بقدر أكبر من الوعي حول طبيعة الجرائم التي يتم ارتكابها بحق النساء، سواء من حيث درجة تلك الجرائم أو مدى خطورتها. لذا فإنه يتعين في عملية إصلاح الشرطة المراعية للنوع الاجتماعي الاستثمار في التدريب المحدد والهادف إلى تكوين وعي بالاختصاصات الجديدة في

الفلسطينية في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) بالنسبة لعدد السكان، والذي بلغ حوالي ٢,٨٦ مليون نسمة في النصف الأول من العام ٢٠١٥ حسب بيانات جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني (منهم ١,٤٥ مليون ذكور و١,٤١ مليون إناث) فإن نسبة عدد الشرطة الفلسطينية لعدد السكان هي ٢٨٠ شرطياً لكل ١٠٠ ألف نسمة، وهي نسبة أقل من المعدل الدولي، وللوصول إلى المعدل الدولي فإنه يلزم مؤسسة الشرطة الفلسطينية تجنيد ٢٣١٦ منتسب جديد، ومع ذلك فإن وجود الاحتلال وتقسيم المحافظات الشمالية حسب إتفاقية أوسلو إلى ثلاث مناطق من الناحية الأمنية والإدارية (أ.ب.ج) يعيق الفاعلية العددية للشرطة الفلسطينية، حيث لا يوجد للشرطة الفلسطينية أية صلاحيات أمنية في المناطق المصنفة (ج) والتي تشكل ٦١٪ من مساحة المحافظات الشمالية، أما تواجد الشرطة في المناطق المصنفة (ب) والتي تشكل ٢١٪ من مساحة المحافظات الشمالية فيخضع إلى تقييدات عديدة وتسلحية متفق عليها مع السلطات الإسرائيلية، وبالتالي فإن معوقات الحركة الأمنية للشرطة الفلسطينية بين المدن وقرائها وفقاً للتقسيم السابق يضعف من الكفاءة العددية للشرطة ومن توزيع الكادر البشري بشكل فعال في مواجهة المخاطر والتحديات الأمنية.

وبالإضافة إلى القيود السياسية التي تحدّ من تطور وتوسع المؤسسة الشرطية الفلسطينية وفقاً لما أوردناه سابقاً، فإن الحالة الإقتصادية التي تمر بها السلطة الوطنية الفلسطينية ارتباطاً بالحالة السياسية تركت آثاراً بالغة على حالة النمو الطبيعي لهذه المؤسسة وتطورها، حيث توقفت عمليات التجنيد في السنوات الأخيرة، مما قاد إلى اللجوء إلى عمليات الاستبدال للمتقاعدين وتاركي الخدمة، والتي وصلت إلى ما يقارب ١٠٠ عملية استبدال سنوياً، مما أدى إلى تضخم في عدد حاملي الرتب العليا في الشرطة مقارنة بالمستوى التنفيذي أو الأفراد حيث يبلغ عدد ضباط الشرطة (ملازم فما أعلى) وفقاً لإحصائيات التنظيم والإدارة في الشرطة حتى تاريخ إعداد هذه الإستراتيجية ٣٧٧٩ من أصل ٨٠١٧ منتسب أي بنسبة ٤٧,١٪ من مجموع المنتسبين، وبلغ عدد ضباط الصف ٣٨٨٧ منتسب أي بنسبة ٤٨,٨٪ إلى مجموع المنتسبين، أما عدد الأفراد في المؤسسة الشرطية فبلغ ٣٥١ منتسب أي بنسبة ٤,١٪، وبشكل عام يتراوح متوسط الأعمار لمنتسبي الشرطة ما بين ٤٣-٤٧ سنة، الأمر الذي سينعكس حتماً على قدرات المؤسسة وتحقيق أهدافها من حيث الموارد

١- دراسة حول إصلاح الشرطة المراعي للاعتبارات الجنسانية في المجتمعات الخارجة من النزاعات، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الطبعة الثانية، ٢٠١٢، ص ٨.

لجنة توجيهية للنوع الاجتماعي بهدف إسناد هذه الوحدة مكونة من نواب أبرز الإدارات المتخصصة في الشرطة، وذلك بقرار من مدير عام الشرطة في نهاية عام ٢٠١٣. هذا وقد ساهمت وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة في إنشاء وحدات مماثلة في بعض الأجهزة الأمنية، التي انبثق عنها لاحقاً اللجنة الاستشارية للنوع الاجتماعي في القطاع الأمني في العام نفسه، وذلك بمبادرة من وحدة النوع الاجتماعي في الشرطة.

٢. التأكيد على مراعاة اعتبارات النوع الاجتماعي وإدماجه في الخطة الاستراتيجية للشرطة : لقد تم إدراج النوع الاجتماعي

في الخطة الاستراتيجية للشرطة الفلسطينية للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦، كما تم تبني تعزيز مبادئ النوع الاجتماعي كهدف تسعى المؤسسة الشرطة للوصول إليه، وذلك من خلال تعزيز وتطوير أدوات إدماج النوع الاجتماعي على أساس رفع الوعي بهذا المفهوم وتوفير بيئة عمل تلائم مفاهيمه، إلى جانب تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وفقاً لمنظور هذا المفهوم، هذا بالإضافة إلى دراسة الفجوات والثغرات المرتبطة بقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة الفلسطينية، وتشكل الخطة الاستراتيجية للشرطة للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦ حاضنة لتطوير أداء الوحدات المتخصصة التي تعنى بالنوع الاجتماعي داخل مؤسسة الشرطة كإدارة حماية الأسرة والأحداث ووحدة النوع الاجتماعي.

٣. إدماج النوع الاجتماعي في تدريب ضباط وأفراد الشرطة :

لقد جرى تنظيم عدة دورات متخصصة في النوع الاجتماعي داخل المؤسسة الشرطة، منها برنامج دبلوم متخصص في جامعة بيرزيت في العام ٢٠١٢-٢٠١٣ والذي شمل ١٩ ضابطاً من كلا الجنسين، كما تم عقد دورات متخصصة للعاملين/ات في وحدة حماية الأسرة والأحداث على كيفية التعامل مع النساء ضحايا العنف الأسري. هذا بالإضافة إلى إعداد دليل تدريبي متخصص بحماية المرأة والطفل، كما جرى تبني منهاج حماية الأسرة في كلية الشرطة، حيث أصبح التدريب على هذا المنهاج شاملاً لأفراد الشرطة الجدد وبرنامج التأهيل للأفراد والضباط الحاليين.

مجال إنفاذ القانون، وتحديدًا تلك التي تشتمل على العنف الجنسي، كما يتوجب أيضاً تدريب ضباط الشرطة كي يأخذوا تلك الأشكال من العنف الموجه ضد النساء والأطفال على محمل الجد.

ارتباطاً بما تقدمه، يمكن القول بالنسبة للمؤسسة الشرطة الفلسطينية أن هناك شوطاً كبيراً قد تم اجتيازه على طريق بناء الوعي المؤسسي للشرطة بخصوص منظور النوع الاجتماعي، فعلى صعيد تغيير الصور النمطية لدى الرجال العاملين في المؤسسة وكيفية تعاملهم مع الجرائم الموجهة ضد النساء، يمكن أن نشير إلى عدد من الإنجازات الهامة في هذا المجال، كما يلي:

١. إستحداث وحدة النوع الاجتماعي : لقد استحدثت وحدة النوع

الاجتماعي بموجب قرار مدير عام الشرطة اللواء حازم عطالله في عام ٢٠١١، وقد جاء استحداث هذه الوحدة لكي تعنى بالأدوار التي يقوم بها الرجل والمرأة داخل المؤسسة الشرطة على حد سواء، وذلك بهدف تعزيز وتطوير منظور النوع الاجتماعي وترسيخ المفهوم الإيجابي له، وتحسين الخدمات الشرطة والارتقاء بجودتها على هذا الصعيد.

وتتبع هذه الوحدة مساعد مدير عام الشرطة للقوى البشرية ضمن هيكلية المؤسسة. لقد شكّل إنشاء وحدة متخصصة بالنوع الاجتماعي خطوة متقدمة على الصعيد الإقليمي، حيث يعول عليها كثيراً من أجل ردم الفجوات التمييزية بين الجنسين في مؤسسة الشرطة. هذا وينسجم قرار مدير عام الشرطة بإنشاء وحدة النوع الاجتماعي مع قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٥، والخاص بإنشاء وحدة شؤون المرأة واعتمادها ضمن هيكلية الوزارات بحيث يكون الوزير مرجعيتها في كل وزارة، هذا وقد تم تغيير هذا المسمى ليصبح وحدة النوع الاجتماعي، كما جرى اعتمادها ضمن هيكلية كل وزارة وذلك بموجب قرار مجلس الوزراء (٦٥/٠٨/س. ف لسنة ٢٠٠٨). وتتكون وحدة النوع الاجتماعي من مديرية ١١ ومنسقا للوحدة في مديريات الشرطة في مختلف المحافظات، ومن بين هؤلاء المنسقين ٣ نساء برتبة ضابط. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه قد تم إنشاء

صناع القرار في المؤسسة بشكل مباشر، الأمر الذي قد يؤدي إلى عزل الوحدة وإضعاف حضورها الفاعل، وعلى العكس من ذلك فإن ربط وحدة النوع الاجتماعي بمدير عام الشرطة يجعل من تعميم مفاهيم النوع الاجتماعي أكثر سهولة، يضاف لكل ما تقدمه عدم توفر الجدية في التعامل مع فكرة ومفهوم النوع الاجتماعي عند مدراء المديرية في الشرطة كمتطلب أساسي لرفع جودة العمل، وأيضا غياب شراكات واضحة مع المجتمع المدني تستند إلى فهم وتكامل الأدوار في هذا المجال.

المعيار الثاني: تطبيق آليات عمل وأنظمة حوافز تعزز الأشكال الجديدة من العمل الشرطي المستجيب لاحتياجات النوع الاجتماعي.

وفقا لمعايير هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الشرطة المستجيبة للنوع الاجتماعي^٩، فإنه يتوجب إنشاء وحدات شرطة متخصصة في مكافحة العنف الجنسي والعنف الأسري والاتجار بالبشر والبيغاء، ومنها على سبيل المثال وحدات العنف الأسري.

كما وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على القرار ٥٢/٨٦ المتعلق بتدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة^{١٠} وذلك إقراراً منها بالحاجة إلى نُهج متخصصة في التعامل مع العنف الجنسي في مجال إنفاذ القانون، ويشتمل هذا القرار على مبادئ توجيهية بخصوص تصميم الممارسات والإجراءات التشغيلية الجديدة التي يجب تطبيقها في الوحدات المتخصصة.

ومن بين التدابير التشغيلية الحيوية الأخرى بالنسبة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في ممارسات الشرطة، تأتي التدابير المتعلقة بالهياكل الأساسية ونُظم والاتصالات في مراكز الشرطة بما يتيح لفريق العاملين سماع الشكاوى وتسجيلها والاستماع إلى شهادات وروايات الناجيات من العنف الجنسي. ومن الوسائل الأساسية المتعلقة بالكيفية التي يمكن من خلالها للهياكل الأساسية للنوع الاجتماعي تقديم

ولكن وبالرغم من كل ما تقدمه، وبلاستناد إلى تحليل بيانات المجموعات المركزة، والمقابلات التي تم عقدها لتطوير الاستراتيجية، إلا أنه لا تزال هناك بعض الممارسات التي تشير إلى وجود ثقافة ذكورية عند الرجال داخل المؤسسة الشرطة، منها على سبيل المثال، عدم التعامل بذات الدرجة من المساواة مع الرتب العسكرية للنساء، أو عدم الثقة بقدرات النساء في التعامل مع المخاطر الجنائية في الميدان، مما يشير إلى أن هناك صورة نمطية لدى الذكور بخصوص الوظائف التي يمكن للمرأة أن تشغلها في مؤسسة الشرطة كالوظائف الإدارية، كما أن هناك شعورا بأن المسؤوليات العائلية الملغاة على عاتق المرأة تشكل عائقاً أمام عملها في الشرطة.

أما بخصوص برامج التدريب التي تستهدف تغيير الثقافة الذكورية، ورفع الوعي بقيم المساواة، فهي ما زالت في أطوارها الابتدائية وغير كافية لإحداث التغيير المطلوب، خاصة وأن التدريب على منظور النوع الاجتماعي قد تم إدراجه حديثاً في مناهج التدريب في أكاديمية الشرطة، وبالتالي لم تتوفر بعد مؤشرات لقياس الأثر التدريبي على هذا المنهج، كما أن عدم سيطرة المؤسسة الشرطة على موازنتها العامة انعكس على شكل غياب موازنة مراعية للنوع الاجتماعي، مما يجعل تنفيذ الأنشطة الهادفة للتغيير الثقافي والمجتمعي التي تقوم بها الوحدات المتخصصة في الشرطة تعتمد وبدرجة كبيرة على التمويل الخارجي والمبادرات الإرشادية غير المخططة.

كما تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن هناك معيقات بنيوية (هيكلية) تتعلق بوحدة النوع الاجتماعي منذ تأسيسها، فمثلا عدم وجود عدد كاف من الكادر المتفرغ للعمل فيها انعكس سلباً على مستوى أداء هذه الوحدة، بالإضافة إلى عدم توفر موازنة لهذه الوحدة تستند إلى استراتيجية واضحة وخطة تنفيذية مقرر من صناع القرار داخل مؤسسة الشرطة، يضاف لذلك غياب العدد الكافي من الكادر المؤهل المتفرغ لتطبيق الأهداف التي أنشأت من أجلها هذه الوحدة، هذا إلى جانب عدم وجود هيكلية واضحة للوحدة وعدم وجود وصف وظيفي يبين واجبات ومهام الوحدة ومهام كادرها البشري مما يضعف إنفاذ قرار مجلس الوزراء للعام ٢٠٠٨ بخصوص وحدات النوع الاجتماعي، كما أن ربط الوحدة بإدارة الموارد البشرية يضعف من تعميم منظور النوع الاجتماعي على مستوى المؤسسة الشرطة، وذلك بسبب وجود تراتبية وظيفية تعيق الوصول إلى

٩. دراسة إصلاح الشرطة المراعية للاعتراف الجنساني في المجتمعات الخارجة من النزاعات، مرجع سابق ص ٩.

١٠. القرار رقم ٨٧٥/ع الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة - الجلسة العامة رقم ٧٠ بتاريخ ١٢/١٢/١٩٩٧ والمتعلق بتدابير منع الجريمة والعدالة الجنائية الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة.

المتخصص الذي تبنته الأمم المتحدة والذي أشرنا إليه سابقاً، حيث تم استحداث عدد من الوحدات المتخصصة في مجال مكافحة العنف ضد النساء والأطفال وخاصة العنف الأسري، وهي كما يلي:

■ **استحداث دائرة حماية الأسرة والأحداث :** لقد تم إستحداث دائرة

حماية الأسرة والأحداث في العام ٢٠٠٨، وذلك بعد الزيادة الملموسة في عدد قضايا العنف داخل الأسرة بكافة أنواعه، حيث بدأ العمل على إنشاء الوحدة في العام ٢٠٠٧، وذلك كفكرة مساندة لعملية الإصلاح داخل المؤسسة الشرطية، وقد أنشأ أول فرع لهذه الدائرة في محافظة بيت لحم في العام ٢٠٠٨، وفي العام ٢٠١٤، تم افتتاح آخر فرع لها في ضواحي القدس، بحيث أصبح للدائرة ١١ فرعاً في كافة محافظات الضفة الغربية.

وتضم الدائرة حالياً ١٠ من الضباط وضباط الصف من الجنسين، وتصل نسبة النساء العاملات فيها إلى ما نسبته ٣٣٪ من العدد الإجمالي للعاملين فيها، وخلال العام الأول على إنشاء هذه الدائرة (٢٠٠٨) استقبلت ٣٥ قضية عنف أسري، ثم تضاعف هذا العدد عشرات المرات مع نهاية العام ٢٠١٤، حيث بلغ عدد القضايا التي تعاملت معها ما يقارب ٧٠٠٠ قضية، هذا ومن المتوقع مع نهاية العام ٢٠١٥ أن يصل العدد الإجمالي للقضايا إلى ما يقارب ٩٠٠٠ قضية.

هذا وتقوم الدائرة ومن خلال كادر مؤهل يتمتع بمهنية عالية – غالبية الكادر من حملة الشهادات العليا من أحد فروع العلوم الانسانية – باستقبال المعنفات من النساء والأطفال حين يكون المعتدي من داخل الأسرة، كما تستقبل جميع قضايا الاعتداءات الجنسية بغض النظر سواء كان الفاعل من داخل الأسرة أو من خارجها ، ومن ثم يجري تحويل الإفادات والتحقيق مع المعتدين واتخاذ الإجراءات القانونية بحقهم بسرية تامة، ولا يقتصر عمل الدائرة هنا على التحويل للقضاء فقط، بل وتستهدف في عملها أيضاً الحفاظ على النسيج الاجتماعي والترابط الأسري، حيث تسعى إلى الإصلاح وتقديم الخدمات الأخرى من خلال شبكة العلاقات المهنية مع المؤسسات الشريكة والوزارات المعنية، وخاصة مع

خدمات أفضل للناجيات من العنف الجنسي: خطوط الهاتف الساخنة المجانية لحالات الاعتداءات الجنسية، مركبات مخصصة لخدمة وحدات الأسرة والطفل، سيارات إسعاف، غرف منفصلة للفحص الطبي، أماكن خاصة للمقابلات، وجود شراكات مع مراكز حماية خاصة توفر الإقامة الطويلة للنساء اللاتي لا يمكنهن العودة إلى البيت، بالإضافة إلى أنظمة تحويل توسع من نطاق الحماية للنساء المعنفات، كما يتم أيضاً بين حين وآخر توفير وسائل من مستوى أعلى كالعلاج الطبي والمشورة الاجتماعية والقانونية والنفسية التي تقدمها المؤسسات غير الحكومية.

ولكي يحدث هذا التأثير الإيجابي، من الضروري ألا تصبح هذه الوحدات المتخصصة دوائر غير مرغوب العمل فيها، أو لا تتمتع باعتراف وتقدير كاملين، كما يجب توفير حوافز قوية لتشجيع موظفي الشرطة على العمل في هذا المجال كثير المتطلبات، ومن ضمنها الترقيات والأهمية والقبول الشعبي والدعم النفسي، وأيضا المكافأة على الالتزام الشخصي بالمساواة بين الجنسين، وأن تعتبر عملاً مكملاً لا غنى عنه كتجسيد ملموس للالتزام المؤسساتي على النطاق الأوسع.

كما يعتبر وجود أنظمة عقوبات تحول دون عدم الالتزام بالاختصاصات والإجراءات التشغيلية الجديدة والمعاقبة عليه، عنصراً مركزياً في تقوية تأثير كافة العناصر الأخرى الداخلة في إصلاح الشرطة المراعي لمنظور النوع الاجتماعي واستخدامها، لذا يجب على أنظمة الإصلاح الداخلية وآليات الإشراف الخارجية أن تنطوي على نقاط مرجعية ومدونات سلوك ومعايير تشغيل جديدة.

وأخيراً، ينبغي أن تتعكس مراعاة منظور النوع الاجتماعي في ممارسات التشغيل وفي عملية استقطاب الموظفين، حيث ينبغي أن يشكل الالتزام بمبادئ المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من عملية التوظيف. هذا وتلعب الوحدات المتخصصة دوراً كبيراً في تعميم ثقافة النوع الاجتماعي في أوساط الجمهور وفي أوساط المؤسسات الشرطية.

في هذا السياق، لقد قام جهاز الشرطة الفلسطينية بخطوات جريئة تتسجم مع النهج

في المحافظات، وينسجم هذا التوجه مع معايير الشرطة المستجيبة لقضايا منظور النوع الاجتماعي.

لكن وبالرغم من هذه الخطوات الكبيرة على مستوى النهج المتخصص والمراعي لاعتبارات النوع الاجتماعي داخل المؤسسة الشرطة، إلا أنها لا تزال غير كافية لإحداث التغيير المطلوب، فدائرة حماية الأسرة والأحداث تعمل ضمن التعليمات الداخلية للمؤسسة الشرطة في ظل غياب قانون حماية الأسرة، وبالتالي فإن إمكانيات استخدام النهج التصالحي في جرائم الأسرة غير مؤسس بعد على أسس تشريعية، ولهذا لا تزال النصوص الإجرائية والعقابية السارية ضمن المنظومة التقليدية تشكل قيدا كبيرا على عمل هذه الدائرة، هذا بالإضافة إلى نقص الكادر المتخصص وغياب الحوافز التشجيعية للعمل في هذه الوحدات المتخصصة (وحدة النوع الاجتماعي وإدارة حماية الأسرة والأحداث) وعدم التعامل بجدية معها من قبل بعض المستويات الأخرى في الشرطة، كما أن البنية التحتية لا تزال غير ملائمة لعمل الإدارة ولا تراعي الخصوصية سواء في المركز أو الفروع، يضاف لكل هذا النقص في عدد الكادر العامل في الدائرة، بالمقارنة مع الكم الهائل والمتزايد من القضايا الواردة للدائرة وخاصة حالات الهروب من المنازل والإيذاء الجسدي والإنتحار.

إضافة إلى كل ما سبق من المعوقات التي تواجه عمل الدائرة يأتي أيضا غياب برامج الدعم النفسي للعاملين فيها من كلا الجنسين، حيث لا يوجد تخصيصات للإدارة ضمن موازنة الشرطة، ويقتصر دعم مؤسسة الشرطة لهذه الدائرة على مخصصات الرواتب والمواصلات وإيجارات الأبنية ونفقاتها التشغيلية، كما لا يوجد أي دعم لأنشطة الدائرة من ميزانية الشرطة التي تعتمد على هذا الصعيد وبشكل رئيسي على المانحين.

وكما أشرنا سابقا بخصوص الآليات التي تدعم إصلاح مؤسسات الشرطة المستجيبة للنوع الاجتماعي، فإن الدور الذي تلعبه مدونات السلوك داخل مؤسسة الشرطة هو دور مهم في ترسيخ مفهوم النوع الاجتماعي داخل المؤسسة.

وبشكل عام وبالرغم من وجود مدونة سلوك خاصة بالشرطة الفلسطينية، إلا أن هذه

مراكز الحماية المخصصة لاستقبال النساء والأطفال في حالات الخطر ضمن نظام واضح للتحويل، وفي هذا السياق تعمل الدائرة ضمن خطة استراتيجية وتشغيلية محددة، فهناك اتفاقيات ومذكرات تفاهم مع النيابة العامة ووزارة الشؤون الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني، كما لدى الدائرة خطة تدريبية دورية في مجال النوع الاجتماعي، وهي تعمل حاليا على إعداد قاعدة بيانات لعملها بحيث تراعي منظور النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى بناء مشروع مركز نموذجي ومتكامل يضم كافة الجهات العاملة في قضايا العنف الأسري. كما تجدر الإشارة هنا أيضا إلى أنها عضو فاعل في معظم الإئتلافات الخاصة بالعنف ضد المرأة والطفل.

٢. استحداث دائرة شرطة الأحداث : حيث باشرت هذه الدائرة عملها في العام ٢٠٠٩ في أربع محافظات، وفي العام ٢٠١١ تم تعميم التجربة في باقي محافظات الوطن للتعامل مع الأطفال في نزاع مع القانون ومن الجنسين وفقاً للمعايير الدولية. هذا وقد تم إعداد وتأهيل طاقم متخصص من حملة الشهادات العلمية في العلوم الإنسانية، وفق برنامج تدريبي متكامل للتعامل مع هذه الفئة العمرية، ومن ثم ادمجت هذه الدائرة ضمن دائرة حماية الأسرة والأحداث لتشكل سويا دائرة حماية الأسرة والأحداث في العام ٢٠١٤.

٣. إقرار مدونة سلوك الشرطة : لقد أقرت مدونة سلوك مؤسسة الشرطة الفلسطينية في شهر كانون الثاني من العام ٢٠١٥ من قبل قيادة الشرطة، حيث تضمنت المدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقي لمنسوبي/ات الشرطة، كما أعلنت المدونة من شأن إحترام الحريات العامة وحقوق الإنسان، حيث نص البند الثاني منها على أن (مهمة الشرطة حفظ الأمن والنظام العام، وتنفيذ أحكام القضاء والقرارات الإدارية، وفقا لقواعد ومعايير حقوق الإنسان بما يضمن حماية الحقوق والحريات العامة والكرامة الإنسانية للمواطنين؛ بمن فيهم النساء والأطفال وذوي العاقبة وكبار السن)، وقد شرعت قيادة الشرطة في تعميم هذه المدونة من خلال التدريب عليها

وبحسب الدراسة فإنه يُنظر إلى زيادة تمثيل المرأة في المؤسسات الشرطية على أنه عنصر مهم في إصلاح الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي وذلك لعدة أسباب، منها: أنه سيدعم وجود علاقات فاعلة مع المجتمع المحلي، ذلك لأن جهاز الشرطة الذي يُمثل في تركيبته السكان الذين يخدمهم سيحظى بشعبية أكبر بين السكان؛ كما من الممكن أن يخفف ذلك أيضاً من الحدود المفروطة في استخدام القوة، والأهم من ذلك كله قد يتمخض عنه مؤسسة شرطية تستجيب بقدر أكبر من النشاط والالتزام من أجل منع وقوع انتهاكات لحقوق النساء، ومع ذلك، فإن وجود عدد أكبر من النساء في الشرطة لا يضمن تلقائياً وجود مؤسسة شرطية أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي، وذلك بسبب أنظمة الحوافز والتدريب التي لا تزال تفرض ممارسات تشغيلية تعمل على التمييز ضد النساء، وخاصة إذا كان وجود النساء في الشرطة محدوداً وبأعداد رمزية.

لهذا السبب، يجب رفع سقف أهداف الآليات المعتمدة عند تجنيد النساء في الشرطة، بمعنى السعي إلى جذب أعداد أكبر من النساء من أجل تحسين مستوى التكافؤ بين الجنسين، كما يجب على عملية التجنيد التي تستهدف النساء أن تتجنب تقسيم العمل والسلطة على أساس نوع الجنس، بحيث تعتمد إلى إدراج النساء في المراتب الدنيا وفي المهمات الأقل قيمة أو اعتباراً.

إن من شأن إصلاح الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي أن يضمن ترقية النساء إلى تشكيلات أعلى رتبة، وبالتالي يمثلن نماذج إيجابية لأدوار تتطلع إليها نساء أخريات يرغبن في دخول سلك الشرطة والارتقاء في المراتب. كما ينبغي أن تركز هذه الإصلاحات على تعزيز التمثيل المتكافئ للنساء في المناصب التنفيذية من خلال التعامل بفعالية مع التهميش المتكرر للنساء عن طريق تعيينهن في مناصب إدارية وغير تنفيذية.

إن جعل مكان العمل كهيئة داعمة للنساء يمثل جزءاً أساسياً من عملية جذب النساء للاتحاق بالشرطة واستبقائهن فيها، يستدعي أولاً وقبل كل شيء، حماية الشرطيات من المضايقات الجنسية من قبل زملائهن في العمل، حيث تعدّ السياسات غير المتسامحة فيما يتعلق بالتحرش والاعتداء الجنسي عنصراً أساسياً في إصلاح

المدونة بحاجة إلى مراجعة تقوم على منظور النوع الاجتماعي وبمشاركة وحدة النوع الاجتماعي ودائرة حماية الأسرة والأحداث، فبالرغم من اهتمام قيادة الشرطة بتعميم هذه المدونة، إلا أن البرامج الحالية غير كافية وهي بحاجة إلى تكثيف وفاعلية أكثر لرفع الوعي بالمدونة وتعميمها والتدريب عليها بشكل كاف، أما على صعيد العقوبات الإنضباطية فهناك تعامل نمطي يقوم على التمييز لصالح المرأة ولكن بمضمون سلبي مما يكرس حالة التمييز على أساس النوع الاجتماعي، كعدم المعاقبة على التأخير عن الدوام في حين تجري معاقبة الرجال على هذا السلوك. كما أن نظام المناوبات في الشرطة مصمم لتطبيقه على الرجال ولا يراعي منظور النوع الاجتماعي عند تطبيقه على النساء.

المعيار الثالث: تطبيق آليات تجنيد مراعية للنوع الاجتماعي، وآليات تعزز استمرار النساء في العمل الشرطي وتضمن وصولهن إلى مستويات عليا في صنع القرار.

إن زيادة تمثيل المرأة في المؤسسة الشرطية هو عنصر مهم في عملية إصلاح الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي. فوفقاً لدراسة قامت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة^٩، فإنه ينظر إلى عمل الشرطة في كافة المجتمعات على أنه "عمل للرجل"، ويتجلى ذلك في حقيقة أن تمثيل النساء في صفوف موظفي الشرطة هو تمثيل ضعيف في أغلب بلدان العالم، حيث بينت الدراسة أن هناك امرأة واحدة كمعدل تقريباً من بين كل ١٠ عناصر شرطة في العالم. كما أظهرت الدراسة أيضاً إلى أنه في البلدان المتقدمة وبلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى توجد أعلى النسب من عناصر الشرطة النسائية، حيث تبلغ النسبة فيهما ١٣ و ١٢ بالمائة على التوالي. بالمقابل، فإن أدنى النسب كانت في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنطقة جنوب آسيا، حيث تبلغ فيهما ٢ و ٣ بالمائة على التوالي. وثمة بلدان مثل أستراليا وجنوب أفريقيا تصل فيها نسبة النساء في أجهزة الشرطة إلى الربع، مما يرفع المعدل العالمي، في حين تنخفض نسبة أعداد الشرطيات انخفاضاً كبيراً في بلدان أخرى، مما يدل على وجود عوائق جوهرية أمام وصول النساء إلى العمل في الشرطة، إلى جانب وجود مشكلات في استبقاء الشرطيات في العمل بعد توظيفهن.

٩ دراسة حول إصلاح الشرطة المراعي للاعتبارات الجنسية، مرجع سابق، ص ٧.

هذه الأسباب كانت:

١. النظرة المجتمعية لعمل الشرطة وبأنها من الوظائف الذكورية، ومع ذلك فإن هذه النظرة ومنذ عشرة سنوات أخذت في التغير باتجاه تقبل عمل النساء في مؤسسة الشرطة.
٢. وقف التجنيد لأسباب تتعلق بالأزمة المالية وتوجهات الحكومة في السنوات الأخيرة واعتماد أسلوب الاستبدال لتاركي الخدمة، علماً بأن سياسة الاستبدال هذه غير مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي.
٣. غياب الوعي المجتمعي بأهمية دور النساء في مؤسسة الشرطة وتفضيل النساء للوظائف المدنية الأكثر أمناً.
٤. غياب الحوافز المالية، بحيث تبقى الامتيازات التي يحصل عليها كل من الرجال والنساء في الوظائف المدنية أعلى منها في سلك الشرطة، بالإضافة إلى غياب الحوافز المتعلقة بالمسؤوليات العائلية.
٥. ضعف البنى التحتية في المؤسسة الشرطة وعدم استجابتها لإحتياجات النوع الاجتماعي مما يعزز من عدم انخراط النساء في هذه المؤسسة.
٦. ضعف الثقة بقدرات النساء على العمل داخل المؤسسة الشرطة عند مستويات مختلفة من الرجال داخل مؤسسة الشرطة ذاتها.
٧. الصور النمطية عن عمل النساء في الوظائف الإدارية وغياب النماذج الكافية عن صورة النساء في الميدان.
٨. ضعف الإعلام الشرطي وعدم قدرته على تغيير الصور النمطية في المجتمع حول عمل النساء في الشرطة.

أما بالنسبة لواقع النساء العاملات داخل المؤسسة الشرطة، فإن غياب استراتيجيات التدريب والتأهيل تؤثر على تقدمهن وتطورهن في المؤسسة وتستثنيهن من الترقيات وفقاً لما يقتضيه مبدأ تكافؤ الفرص، كما أن هناك أيضاً استثناء للنساء من برنامج البكالوريوس في العلوم الشرطة خارج البلاد، هذا وبالرغم من الإرادة السياسية العليا

الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي، وبالتالي يجب دعمها بإجراءات قوية تعمل على فرضها بما في ذلك استخدام آليات تقديم الشكاوى لإظهار مستوى عالٍ من الالتزام بمبدأ المساواة بين الجنسين.

بالإضافة إلى ذلك، يتوجب إدخال السياسات الخاصة بدعم المسؤوليات العائلية بما في ذلك إجازة الأمومة والأبوة، مع زي رسمي خاص بالنساء الحوامل، ومنح استراحات في أيام العمل للشرطيات لرعاية أطفالهن الرضع من أجل استيقاظ المجنّدات في الشرطة، كما يجب أن يقر إصلاح الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي بأن للنساء، فيما يتعلق بمكان العمل، احتياجات خاصة تتعلق بسلامتهن البدنية ومسؤولياتهن تجاه رعاية أطفالهن وأسرهن مما يستوجب مراعاتها.

وفي السياق الفلسطيني تضم مؤسسة الشرطة الفلسطينية في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) حوالي ٨٠١٧ من الضباط وضباط الصف والأفراد، بينهم ٣٠٦ من النساء، أي ما نسبته ٣,٨٪، وهذه النسبة تتشابه إلى حد كبير مع نسبة الشرطة من النساء في المؤسسات الشرطة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومنطقة جنوب آسيا والتي تتراوح بين ٢-٣٪، في حين أن هذه النسبة تبلغ على المستوى العالمي ١٠٪ حسب إحصائيات الأمم المتحدة^١. ووفقاً لبيانات وحدة النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة الفلسطينية فإن ١٨ من النساء العاملات في الشرطة يتبوأن مناصب قيادية أي ما يقارب ٦٪ (ضباط من النساء)، هذا وتوزع النساء العاملات في الشرطة على الدوائر المتخصصة، فيما يغلب على الوظائف التي تشغلها النساء في الشرطة الطابع الإداري، كما يجب ملاحظة الترابط في بعض التخصصات والمعايير القانونية، كذلك المتعلقة باحتجاز النساء وتفتيشهن في مراكز الإصلاح والتأهيل والمباحث الجنائية وإدارة حماية الأسرة والأحداث، وحسب بيانات التنظيم والإدارة في المؤسسة الشرطة فإن ما نسبته ٥٠٪ من منتسبات الشرطة هن من الضباط، و٤٠٪ من ضباط الصف، في حين أن أقل من ١٠٪ من المنتسبات هن من الأفراد.

ويعود النقص في أعداد النساء المجنّدات في المؤسسة الشرطة الفلسطينية لعدة أسباب، فوفقاً لتحليل بيانات المجموعات البؤرية المركزية والمقابلات المعمقة، فإن أهم

١. هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠١١)، تقدم نساء العالم، سعيًا لتحقيق العدالة، ملوفاً على الموقع،

<http://progress.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/ARA-Report-Progress-of-the-Worlds-Women.pdf>

الشرطة ولجان حقوق الإنسان الوطنية، ولجان الارتباط بين المجتمع والشرطة والمنظمات الدولية، أن تحسن من العلاقات بين النساء والشرطة، إما بفتح القنوات أمامهن للتقدم بشكاوى أو بدعم الشرطة بحيث تصبح استجابتها أفضل تجاه احتياجات النساء، ولهذا ينبغي توسيع نطاق آليات الشكاوى هذه بحيث تشمل تلك المقدمة من فاعلين داخليين، وأيضاً التعامل مع قضايا أوسع نطاقاً مثل التمييز القائم على النوع الاجتماعي.

ومن بين الترجمات المهمة للمساءلة الفعالة تأتي المشورة العامة التي تعمل على تفعيل الحوار بين الشرطة وأفراد من النساء بالإضافة إلى عموم الجمهور، بما في ذلك أعضاء الحركة النسائية ومنظمات حقوق الإنسان، إذ يمكن لمثل هذه المشاورات أن تشكل جزءاً من تصميم السياسة وتطبيقها ومراقبتها.

وأخيراً، يجب دعم أنظمة التشغيل الجديدة بنظم معلومات مراعية للنوع الاجتماعي، بحيث يتيح إجراء عمليات مراجعة وتقييم للأداء تستند إلى الأدلة، ومن شأن هذه النظم أن تشكل أداة للتخطيط المراعي للنوع الاجتماعي ولأغراض إجراء تحليل أفضل في تصميم السياسات وتطبيقها ومراقبتها وتقييمها.

وفي السياق الفلسطيني يمكن القول أن المؤسسة الشرطة الفلسطينية قد طورت أداؤها على صعيد الرقابة الداخلية بشكل ملحوظ، خاصة في مجال ضمان حقوق الإنسان وملاحقة مرتكبي الانتهاكات من داخل المؤسسة، ووفقاً لأنظمة مؤسسة الشرطة فإن هنالك ثلاث جهات رقابية تمارس مهام الرقابة الداخلية، وهي:

دائرة المظالم وحقوق الإنسان: أنشأت هذه الدائرة الشرطة المتخصصة بقرار من مدير عام الشرطة عام ٢٠٠٩، وتعد بمثابة حلقة الوصل الرئيسية بين مؤسسات حقوق الإنسان والمؤسسة الشرطة فيما يخص الرقابة على أداء المؤسسة ومتابعة الشكاوى والانتهاكات. وتستقبل الدائرة الشكاوى من خلال ثلاثة طرق: حضور المشتكي شخصياً إلى الدائرة، أو من خلال إرسال الشكاوى عبر البريد الإلكتروني، أو من خلال مؤسسات حقوق الإنسان.

عند صناع القرار في مؤسسة الشرطة، وخاصة عند مدير عام الشرطة، بضرورة دعم إدماج قضايا النوع الاجتماعي في الشرطة، إلا أن هناك شكوكاً عند الرجال على مستوى مدراء المديرات والإدارات المتخصصة في الشرطة حول قدرات النساء، الأمر الذي ينعكس سلباً على عملية التأهيل الأمني للنساء في مجالات الحماية والتدريب العسكري والعلوم الشرعية، وبالتالي فهي لا زالت غير كافية، هذا بالرغم من أن النساء اللواتي شاركن في التدريب في أكاديمية الشرطة قد تميزن عن كثير من الرجال المشاركين وعلى كافة الصعد.

وكما ذكرنا سابقاً فإن هناك مؤشرات تقليدية على عدم التعامل المتساوي مع الرتب العسكرية للنساء داخل مؤسسة الشرطة، كما أن هنالك نقص في التثقيف والتدريب للرجال حول منظور النوع الاجتماعي. هذا بالإضافة إلى العوائق التي تشكلها الالتزامات العائلية للنساء أمام تطورهن وإشغالهن لوظائف جديدة في الميدان أو في غير مناطق السكن، وفي ذات السياق يأتي ضعف البنى التحتية لمراكز الشرطة غير المهية لاحتزام ومراعاة خصوصية النساء، إذ لا توجد مرافق مناسبة لاستقبال أطفال النساء أو تصالح لإستفاد ساعة الرضاعة. كما لا توجد مشاركة للنساء في لجان التجنيد والاختيار، فكما ذكرنا سابقاً فإن عمليات التجنيد والاستبدال لا تراعي النوع الاجتماعي ولا تلتزم بسياسات واضحة تستهدف رفع نسبة تمثيل النساء في المؤسسة الشرطة.

المعيار الرابع : إشراك النساء في أنظمة المساءلة داخل المؤسسة الشرطة.

وفقاً لدراسة الأمم المتحدة للمرأة حول إصلاح الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي^٩، فإن إصلاح الشرطة يتطلب أن تشارك النساء في مساءلة الشرطة. إن التأكد من وجود مساءلة لأجهزة الأمن في أي بلد من البلدان يمثل تحدياً مهماً أمامها، كما أن الإشراف المدني والديمقراطي الفعال على الأجهزة الأمنية قد أصبح مؤشراً على مستوى الشفافية والمشاركة الديمقراطية في أي بلد، وفضلاً عن تشجيع النساء العاملات في مجال السياسة الوطنية على المشاركة في اللجان البرلمانية الخاصة بالدفاع والأمن الداخلي، ثمة وسائل أخرى لتعزيز مشاركة النساء في آليات الإشراف. إذ يمكن لهيئات مراجعة عمل

٩. دراسة حول إصلاح الشرطة المراعي للاعتبارات الجنسانية، مرجع سابق، ص ٧.

٣. المفتش العام للشرطة: أنشئ مكتب المفتش العام بقرار من مدير عام الشرطة عام ٢٠٠٨. ويشكل مكتب المفتش العام للشرطة جهة رقابية ثالثة على أداء المؤسسة الشرطة. وتعتبر رقابة مكتب المفتش العام للشرطة رقابة مركزية كاملة؛ بحيث تشمل جميع المواقع والإدارات والوحدات والأقسام في مؤسسة الشرطة دون استثناء. وتهدف رقابة مكتب المفتش العام إلى ضمان معايير الرقابة والجودة في الأداء وتعزيز النزاهة والشفافية ومركزات الحكم الصالح.

ومع ذلك، وبالرغم من أهمية هذه الآليات الرقابية في تعزيز حالة حقوق الإنسان، وعدم إفلات مرتكبي الانتهاكات من العقاب، إلا أن مشاركة النساء فيها لا زالت مشاركة غير فاعلة أو غير موجودة. فعلى صعيد دائرة أمن الشرطة، وبالرغم من صلاحياتها الواسعة، إلا أنه لا يوجد فيها تمثيل كاف للنساء، وخاصة على صعيد الرتب العليا، حيث يبلغ قوام هذه الإدارة ما يقارب ١٦ ضابطاً وضابطاً صف وأفراد، من بينهم ١٠ نساء أغلبهن يعملن أفي وظائف إدارية، كما لا يوجد ضمن أدبيات هذه الإدارة ما يقوم على اعتبارات النوع الاجتماعي أو لائحة عقوبات مسلكية تتعلق بالتمييز المبني عليه، كما لا توجد فيها أيضاً قاعدة بيانات أو مؤشرات تصنف الشكاوى الواردة على أساس النوع الاجتماعي، هذا بالإضافة إلى نقص التأهيل في هذا المجال لدى الضباط الذين يتعاملون مع الشكاوى الخاصة بالنساء، هذا عدا عن غياب العنصر النسوي المؤهل لإستقبال هذا النوع من الشكاوى وتحليلها والتعامل معها بخصوصية.

وبشكل عام فإن عدم مشاركة النساء في مراكز صنع القرار في هذه الآليات، ينتقص وبشكل عام من فاعلية المؤسسة الشرطة في الإستجابة لمنظور النوع الاجتماعي. وتتسحب هذه المعوقات إلى حد كبير على دائرة المظالم وحقوق الإنسان، فمثلاً من بين كادرها البشري لا يوجد سوى امرأة واحدة من أصل ١٥ ضابطاً وضابطاً صف، وهي تعمل بوظيفة إدارية وتشارك في حضور التحقيقات التي يكون فيها عنصر نسائي، وفي حالات غيابها تتم الاستعانة بشرطيات من إدارات أخرى لحضور تلك التحقيقات، ومع ذلك يمكن القول أن حالات العنف الجنسي أو العنف المبني على النوع الاجتماعي بشكل مباشر هي قليلة جداً، ويتم التعامل معها من قبل إدارة أمن الشرطة ودائرة المظالم

ومن أبرز مهام هذه الدائرة: متابعة الشكاوى، حيث تقوم الدائرة بتشكيل فريق لمتابعة الشكاوى المقدمة بشأن انتهاكات المؤسسة الشرطة، ثم توجهه للمكان الذي وقع فيه الانتهاك، وتقوم بإجراء التحقيقات اللازمة بشأنه، ثم تخرج بنتائج وتوصيات ترفعها إلى مدير عام الشرطة لاتخاذ المقتضى اللازم، هذا ويتم تبليغ المشتكى خطياً بنتيجة المتابعة. ومن أبرز مهام هذه الدائرة أيضاً: زيارة مراكز الإصلاح والتأهيل، حيث تقوم الدائرة بزيارات دورية لمراكز الإصلاح والتأهيل والنظارات التي تخضع لإدارة وإشراف الشرطة، وذلك بهدف الاطلاع على أوضاع النزلاء، ثم تقديم توصياتها إلى مدير عام الشرطة. وتضم الدائرة ١٥ ضابطاً وضابطاً صف، من بينهم امرأة واحدة تعمل في وظيفة إدارية كما تحضر التحقيقات التي يكون فيها المشتكى أو المشتكى عليه من النساء.

٢. إدارة أمن الشرطة: وهي جهة رقابية ثانية تعمل داخل المؤسسة الشرطة، وقد تم تأسيسها مع بداية تأسيس جهاز الشرطة في العام ١٩٩٥. وهي تتلقى الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان والمتعلقة بأداء المهام الشرطة والإخلال بقواعد الانضباط الشرطي، حيث تقوم بمتابعتها وإجراء التحقيقات اللازمة بشأنها والرد على المشتكى وإبلاغه بنتائج المتابعة. وهي بهذا تشترك مع دائرة المظالم وحقوق الإنسان في الرقابة على أداء المؤسسة الشرطة، كما إنها أيضاً جهة مكلفة بمتابعة انتهاكات الشرطة مع القضاء العسكري. كما يندرج ضمن مهام هذه الإدارة أيضاً متابعة الانتهاكات التي قد تقع داخل المؤسسة الشرطة والتي تقوم على اعتبارات النوع الاجتماعي، هذا وتتعامل الإدارة بشكل عام مع الشكاوى الواردة على أساس التصنيف بين تلك الواردة من المواطنين والمواطنات من جهة، وبين تلك الواردة من أفراد وضباط الشرطة من جهة أخرى، حيث تحال أغلب شكاوى المواطنين إلى النيابة العسكرية، بينما يتم التعامل إنضباطياً مع الشكاوى الواردة على الشرطة من داخل المؤسسة، إلا إذا اقتضى الأمر التحويل للنيابة العسكرية، هذا وتستقبل الإدارة أغلب الشكاوى عبر الموقع الإلكتروني الخاص بالشرطة، كما أن لديها مكاتب فرعية في كافة المحافظات حيث يمكن للمواطن التوجه إليها لتقديم الشكاوى.

البناء في هذا المجال عملية بطيئة، وخاصة التحديات المرتبطة بالإطار القانوني وغياب قانون شرطة حديث ومنسجم مع المعايير الدولية، عدا عن غياب تشريع خاص بحماية الأسرة والأحداث، بالإضافة إلى قديم قانون العقوبات الساري في محافظات الضفة الغربية (قانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠) وقانون إصلاح الأحداث لسنة ١٩٥٤.

كما أن الإحتلال وسياساته يشكلان عائقا جوهريا أمام التطور الطبيعي لجهاز الشرطة ويحدان من صلاحياته في الاستجابة للجررائم الواقعة على النساء وخاصة في المناطق المصنفة ("ب" و "ج") التي تخضع للسيطرة الأمنية الإسرائيلية، هذا بالإضافة إلى تأثيرات الأزمة المالية التي تمر بها السلطة الوطنية، والتي أدت إلى وقف التجنيد في مؤسسة الشرطة، وتوقف نمو أعداد الكادر البشري فيها واقترانها على عمليات الاستبدال التي تتراوح بين ٩٠ إلى ١٠٠ حالة سنويا، وهي بمضمونها ومجملها غير مستجيبة للنوع الاجتماعي، الأمر الذي يعيق رفع نسبة مشاركة النساء في مؤسسة الشرطة التي لا تتجاوز حتى الآن ٣,٨٪، عدا عن إنعكاس هذه الأزمة على تطوير البنى التحتية للمؤسسة الشرطة لتصبح أكثر استجابة للنوع الاجتماعي، وتشجيع النساء على الانخراط في هذه المؤسسة.

كذلك فإنه وبالرغم من انشاء وحدة النوع الاجتماعي وإدارة حماية الأسرة والأحداث، إلا أن هذه الآليات الجديدة تعمل في ظروف صعبة وغير داعمة من حيث أعداد وتأهيل وتفرغ المنتسبين لها، هذا إلى جانب عدم وجود بنى تحتية داعمة، وغياب موازنات مستجيبة وقادرة على تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها. يضاف لذلك عدم كفاية برامج التدريب في مجال النوع الاجتماعي، وغياب محفزات وآليات تشجع النساء على الانخراط في المؤسسة الشرطة والإستمرار فيها، الأمر الذي يعيق تطور النساء في هذه المؤسسة والمنافسة على الوظائف التنفيذية في الميدان أو على مستوى صنع القرار، حيث تبقى النساء في الوظائف الإدارية النمطية، مما يكرس ثقافة سلبية في المؤسسة تجاه عمل النساء.

أخيرا يأتي ضعف وغياب مشاركة النساء العاملات في المؤسسة الشرطة ضمن آليات مساءلة الشرطة والرقابة عليها، مما يعيق من استجابة جهاز الشرطة لمنظور النوع الاجتماعي بشكل عام.

ومفتش عام الشرطة بشكل رادع، فعلى سبيل المثال لم تسجل أية شكوى على أفراد الشرطة من هذا النوع لدى دائرة المظالم منذ تشكيلها في العام ٢٠٠٩، فهناك إجمالا ثقافة صارمة ذات جذور اجتماعية داخل مؤسسة الشرطة اتجاه تعامل أفراد الشرطة وضباطها مع النساء العاملات في الشرطة، ومع النساء أصحاب الشكاوى أو المشتبه بارتكابهن لجرائم.

أما على صعيد مشاركة النساء العاملات في المؤسسة الشرطة في الحوار المجتمعي وبناء شبكات داعمة على مستوى منظمات المجتمع المدني ارتباطا بمعيار مساءلة الشرطة كمتطلب لاستجابتها لمنظور النوع الاجتماعي، فيمكن القول أن العلاقة والمشاركة أخذتان في التطور والتغيير الإيجابي مقارنة بما كان عليه الوضع قبل ١٠ سنوات، وربما يعود ذلك – في بدايات نشأة المؤسسة الشرطة الفلسطينية – إلى نظرة المجتمع المدني المتشككة في العمل الأمني وأثره على حالة حقوق الإنسان، ولكن يلاحظ أن هناك عملية تغيير نحو الأفضل، حيث تشكلت مجموعة من مؤسسات المجتمع المدني الداعمة والتي تعمل بالتعاون والتنسيق مع وحدة النوع الاجتماعي وإدارة حماية الأسرة والأحداث، كذلك تم توقيع اتفاقيات لتنظيم العمل بين إدارة حماية الأسرة والأحداث مع النيابة العامة والتنمية الاجتماعية، هذا بالإضافة إلى مذكرات التفاهم المتعلقة بهذا الشأن مع مؤسسات المجتمع المدني.

الخلاصة:

في ضوء الإستعراض السابق، يمكن القول أن المؤسسة الشرطة الفلسطينية قد قطعت شوطا لا بأس به على صعيد الاستجابة لمنظور النوع الاجتماعي، وخاصة في مجال استحداث آليات متخصصة في قضايا هذا المنظور، كوحدة النوع الاجتماعي وإدارة حماية الأسرة والأحداث، هذا بالإضافة إلى الأساس القوي الذي وضعته مؤسسة الشرطة والذي يمكن البناء عليه في استكمال بناء مؤسسة شرطة مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي، من حيث إدماج تلك القضايا في الخطة الاستراتيجية للشرطة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦.

ومع ذلك، وبالرغم من كل هذا إلا أن هناك العديد من التحديات التي تجعل من عملية

المرجعيات



الرأي السياسي أو الإعاقة. كما نصّت المادة العاشرة من القانون الأساسي على أن "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام، تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان". فيما نصّت المادة (٤٢٦) من القانون الأساسي على (تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص). كما نصّت المادة ٢٩ من القانون الأساسي على أن حماية الأمومة والطفولة واجب وطني. ونصّت المادة (٨٤) من القانون الأساسي على (١- قوات الأمن والشرطة قوة نظاميه وهي القوة المسلحة في البلاد وتنحصر وظيفتها في الدفاع عن الوطن وخدمة الشعب وحماية المجتمع والسهر على حفظ الأمن والنظام العام والأداب العامة وتؤدي واجبها في الحدود التي رسمها القانون في احترام كامل للحقوق والحريات. ٢- تنظم قوات الأمن والشرطة بقانون).

٣. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧٩ التي إنضمت إليها دولة فلسطين في العام ٢٠١٤، والتي وسّعت من نطاق حقوق المرأة، بحيث أصبحت شاملة وتغطي كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية. كما تحث الدول على اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق المساواة في كافة المجالات، كما حددت الإجراءات اللازمة لذلك بما فيها اتخاذ التدابير المؤقتة (التمييز الإيجابي)، كما ألزمت بالعمل على تعديل الأنماط السائدة للسلوك (الاجتماعية/الثقافية...) بحيث تفرض معايير المساواة وعدم التمييز في الحياة الخاصة والعامة على حد سواء.

٢-٥ المرجعيات الخاصة بالاستراتيجية:

■ **الخطة الاستراتيجية للشرطة:** لقد تم إدراج اعتبارات منظور النوع الاجتماعي في الخطة الاستراتيجية للشرطة الفلسطينية للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦، حيث تم تبني

تمثل المرجعيات التالية الأسس والركائز التي تستند إليها هذه الاستراتيجية إنطلاقاً من المساواة والعدالة التي تستوجب الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي في مؤسسات الدولة بشكل عام وفي مؤسسة الشرطة الفلسطينية بشكل خاص، وقد تم تقسيم هذه المرجعيات إلى مرجعيات عامة ومرجعيات خاصة نشير إليها فيما يلي:

١-٥ المرجعيات العامة للاستراتيجية:

١. إعلان الاستقلال الذي أقر من قبل المجلس الوطني عام ١٩٨٨ والذي ينص على عدم التمييز في الحقوق العامة على أساس الجنس بين الرجل والمرأة. حيث جاء في نص وثيقة الاستقلال (أن دولة فلسطين هي للفلسطينيين أينما كانوا. فيها يطورون هويتهم الوطنية والثقافية، ويتمتعون بالمساواة الكاملة في الحقوق، تصان فيها معتقداتهم الدينية والسياسية وكرامتهم الإنسانية، في ظل نظام ديمقراطي برلماني يقوم على أساس حرية الرأي وحرية تكوين الأحزاب ورعاية الأغلبية حقوق الأقلية واحترام الأقلية قرارات الأغلبية، وعلى العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة على أساس العرق أو الدين أو اللون أو بين المرأة والرجل، في ظل دستور يؤمن سيادة القانون والقضاء المستقل...". وتعلن دولة فلسطين التزامها بمبادئ الأمم المتحدة وأهدافها وبالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والتزامها كذلك بمبادئ عدم الانحياز وسياسته..).

٢. القانون الأساسي لدولة فلسطين، حيث شكل القانون الأساسي المعدل لسنة ٢٠٠٣ أحد أهم المرجعيات القانونية الناطمة لحقوق المرأة الفلسطينية، حيث حظرت القانون الأساسي التمييز بين الرجل والمرأة أمام القضاء، فنصّت المادة (٩) من القانون الأساسي الفلسطيني على أن: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو

قرار مجلس الوزراء بشأن إدماج النوع الاجتماعي في عملية إعداد الموازنة للحكومة رقم (٢٠٥/١٣/٥٠/س.ف) لسنة ٢٠٠٩.

قرار مجلس الوزراء الخاص بتشكيل وحدات النوع الاجتماعي رقم (١٢/٦٥/٠٨ /س.ف) لسنة ٢٠٠٨.

خطة التنمية الفلسطينية ٢٠١٤-٢٠١٦ والتي نصّت على إدماج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والميزانيات الوطنية.

الوثيقة التوجيهية حول إدماج حقوق الإنسان في خطط التنمية الوطنية الفلسطينية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦ التي أكدت على التزام الحكومة الفلسطينية بعملية إدماج حقوق الإنسان وقضايا النوع الاجتماعي للقطاعات الأربعة المشمولة بالخطة وهي: التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والبنية التحتية والحكم الرشيد في قطاعي الأمن والعدالة.

دراسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول إصلاح الشرطة المراعي للاعتبارات الجنسانية في المجتمعات الخارجة من النزاعات، الطبعة الثانية ٢٠١٢.

قرار مجلس الأمن الدولي رقم ١٣٢٥ الخاص بالمرأة والأمن والسلام لسنة ٢٠٠٠، والذي تضمّن عدة توصيات في مجال تمكين النساء في الأمن والشرطة، حيث دعى الدول إلى مراعاة خصوصية المرأة وإشراكها في عمليات الحفاظ على الأمن وبناء السلام، وخصوصا في المناطق المتضررة من النزاع. كما تضمّن أيضا توعية قوات حفظ السلام والشرطة والسلطة القضائية بخصوصية المرأة في الصراع واتخاذ التدابير الضرورية لضمان حمايتها والالتزام بحقوق الإنسان للنساء والفتيات. كما أكد أيضا على دعم دور المرأة في مجالات المراقبين العسكريين والشرطة المدنية والإنسانية ومراقبي حقوق الإنسان. كما حث القرار الدول على رفع تمثيل النساء في جميع مستويات صنع القرار كشريك على قدم المساواة لمنع الصراعات وحلها وتحقيق السلام المستدام.

تعزيز مبادئ النوع الاجتماعي كهدف تسعى الشرطة الفلسطينية للوصول اليه من خلال تعزيز وتطوير أدوات إدماج النوع الاجتماعي على أساس رفع الوعي بهذا المفهوم، وتوفير بيئة عمل ثلاثهم مفاهيم النوع الاجتماعي وتطبيق مبدأ تخافؤ الغرض انطلاقا من هذا المنظور، بالإضافة إلى دراسة الفجوات وقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة. وتشكل الخطة الاستراتيجية للشرطة للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦ حاضنة ومنصة لتطوير أداء الوحدات المتخصصة التي تعنى بالنوع الاجتماعي داخل مؤسسة الشرطة كإدارة حماية الأسرة والأحداث ووحدة النوع الاجتماعي.

الخطة الاستراتيجية الفلسطينية لقطاع الأمن للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦، لقد أسست هذه الخطة بشكل عام لتعزيز النوع الاجتماعي في قطاع الأمن، حيث تضمنت هدفا استراتيجيا بند (٤،٣) بهذا الشأن والذي جاء فيه "تعزيز مبادئ النوع الاجتماعي والمساواة في الوصول"، وجاءت الأهداف الفرعية لهذا الهدف الاستراتيجي مترجمة لها واقعي كما يلي:

٤-٣-١ تقوية وتطوير الأدوات والسياسات لدمج النوع الاجتماعي في المؤسسة الأمنية.
٤-٣-٢ تعزيز سياسات التوظيف والإبقاء لزيادة لتمثيل النساء في المؤسسة الأمنية.
٤-٣-٣ زيادة الوصول إلى المباني والمرافق والخدمات التي تديرها مؤسسات قطاع الأمن.

خطة التنمية الوطنية الفلسطينية للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٦: وهي تتضمن السياسة ذات الأولوية رقم ١: توظيف المزيد من النساء في الشرطة المدنية الفلسطينية والأجهزة الأمنية الأخرى وتعزيز وصول النساء إلى خدمات قطاع العدالة.

الاستراتيجية الوطنية لمحاربة العنف ضد النساء للفترة ٢٠١١-٢٠١٩: وتضمن الالتزام بالسياسة رقم ١ من الهدف الاستراتيجي الخامس "تحسين جودة عمل الشرطة والطب الشرعي والنيابة العامة في إدارة قضايا العنف ضد المرأة".



القيم التي
تحكم عمل
الشرطة

٦ القيم التي تحكم عمل الشرطة:

تم الإتفاق على ضرورة أن تنطلق استراتيجية النوع الاجتماعي لمؤسسة الشرطة الفلسطينية من القيم العامة للشرطة والتي تم تبنيها ضمن الخطة الاستراتيجية للشرطة الفلسطينية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦ مضافا إليها بعض القيم التي تؤسس لإدماج النوع الاجتماعي، كما يلي:

- الصدق والأمانة.
- العدالة والمساواة.
- صون الحقوق والحريات.
- عدم التمييز.
- التعاون والشراكة.
- الجودة والتميز.
- احترام الخصوصية.
- الشفافية والمساءلة.



الرؤية والرسالة

V الرؤية والرسالة:

في ضوء مخرجات التحليل الرباعي للبيئة المؤثرة على استجابة المؤسسة الشرطية لقضايا النوع الاجتماعي والاستجابة لمتطلبات الواقع الحالي وأين يقف جهاز الشرطة من منظور النوع الاجتماعي، ناقش المشاركون اشتقاق الرؤية، وكذلك الرسالة العامة، وأيضا المهام الحالية والآليات التي ستتخذ لتحقيق الرؤية المستقبلية، كما ناقش المشاركون مجموعة القيم التي ستحكم عمل المؤسسة الشرطية في تحقيق الرؤية والأهداف على صعيد الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي، كما يلي:

١-٧ الرؤية:

اتفق المشاركون على أن تكون رؤية المؤسسة الشرطية في الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي كما يلي:

(شرطة فلسطينية مستجيبة للنوع الاجتماعي).

٢-٧ الرسالة:

اتفق المشاركون على أن تكون رسالة المؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي، كالتالي:

(نعمل بالشراكة لبناء مؤسسة شرطية فلسطينية مستجيبة للنوع الاجتماعي، من خلال العمل على نشر الوعي وبناء القدرات، وتمكين المنتسبين/ات في المؤسسة وإدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وآليات عمل المؤسسة، وتعزيز الشراكة مع المؤسسات الداعمة، وفقا لقيم العدالة والمساواة والمساءلة بما يضمن الإرتقاء بجودة الخدمات الشرطية والاحترام الكامل لحقوق الإنسان في المجتمع).

٣-٧ الأهداف الاستراتيجية:

حدد المشاركون/ات في ورشة التخطيط خمسة أهداف استراتيجية مشتقة من رسالة الشرطة في الاستجابة لقضايا النوع الاجتماعي، كما يلي:

الهدف الإستراتيجي الأول: تعميم النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.

الهدف الإستراتيجي الثاني: بناء القدرات الشرطية في مجال النوع الاجتماعي.

الهدف الإستراتيجي الثالث: تمكين المؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي.

الهدف الإستراتيجي الرابع: إدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وآليات عمل الشرطة.

الهدف الإستراتيجي الخامس: تعزيز الشراكة مع المؤسسات الداعمة والمعنية بقضايا النوع الاجتماعي.

٤-٧ الأهداف الفرعية أو النتائج:

تم اشتقاق مجموعة من الأهداف الفرعية الكفيلة بتحقيق الأهداف الاستراتيجية خلال مدى متوسط من ٣-٥ سنوات ابتداء من العام ٢٠١٦، وذلك كما يلي:

الأهداف الفرعية (النتائج) للهدف الإستراتيجي الأول: تعميم النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة:

الهدف الفرعي الأول: الوسائل والرسائل الإعلامية للشرطة حساسة للنوع الاجتماعي.

الهدف الفرعي الثاني: صناع القرار في المؤسسة الشرطية لديهم معرفة بقضايا النوع الاجتماعي.

الهدف الفرعي الثالث: قاعدة بيانات مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة.

الهدف الفرعي الرابع: آليات رصد التقدم حساسة للنوع الاجتماعي.

الهدف الفرعي الرابع: ٢٠٪ من البنى التحتية في الشرطة حساسة للنوع الاجتماعي.

الأهداف الفرعية (النتائج) للهدف الإستراتيجي الرابع: إدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وآليات عمل الشرطة:

الهدف الفرعي الأول: ميزانية الشرطة العامة حساسة لاحتياجات النوع الاجتماعي.
الهدف الفرعي الثاني: الخطة الإستراتيجية القادمة للشرطة مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي.

الهدف الفرعي الثالث: الخطط التنفيذية للإدارات والمديريات حساسة للنوع الاجتماعي.
الهدف الفرعي الرابع: آليات رقابة داخلية حساسة لقضايا النوع الاجتماعي.

الأهداف الفرعية (النتائج) للهدف الإستراتيجي الخامس: تعزيز الشراكة مع المؤسسات الداعمة والمعنية بقضايا النوع الاجتماعي:

الهدف الفرعي الأول: زيادة التمويل لقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة بنسبة ١٠٪.
الهدف الفرعي الثاني: زيادة بنسبة ١٠٪ في الشراكات مع المؤسسات الحكومية والمدنية الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة.

الأهداف الفرعية (النتائج) للهدف الإستراتيجي الثاني: بناء القدرات الشرطة في مجال النوع الاجتماعي:

الهدف الفرعي الأول: ٥٠ كادرا (مدربون ومدربات) مؤهلون للتدريب على النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.
الهدف الفرعي الثاني: ١٠٪ من الكادر الشرطي تلقى التدريب على قضايا النوع الاجتماعي سنويا.
الهدف الفرعي الثالث: آليات تدريب حساسة للنوع الاجتماعي

الأهداف الفرعية (النتائج) للهدف الإستراتيجي الثالث: تمكين المؤسسة الشرطة من منظور النوع الاجتماعي:

الهدف الفرعي الأول: ارتفاع نسبة النساء العاملات في الشرطة إلى ٧٪.
الهدف الفرعي الثاني: ارتفاع مشاركة النساء على مستوى صنع القرار في جهاز الشرطة بنسبة ٢٠٪.
الهدف الفرعي الثالث: ١٠٪ من النساء في الشرطة مؤهلات على مستوى المهارات الميدانية وتعزيز الثقة بالذات.

تحليل البيئة (الواقع)



تحليل البيئة (الواقع):

٨

يقصد بالبيئة مجموع العوامل الخارجية والداخلية المحيطة والمؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر على استجابة المؤسسة الشرطية لقضايا النوع الاجتماعي، وتنقسم البيئة الى بيئة خارجية وبيئة داخلية، حيث تتمثل البيئة الخارجية بمجموع العوامل والاعتبارات والمتغيرات العامة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يصعب على الشرطة التحكم بها والتأثير عليها بحكم شموليتها وتأثيرها على الدولة بمختلف مكوناتها، في حين تتمثل البيئة الداخلية بمجموع المتغيرات والمعطيات التي يتحكم بها الفريق ويستطيع التأثير عليها وتغييرها وفق ما تحتاجه متطلباته وخطته الإستراتيجية، وبعبارة أخرى تعني البيئة الداخلية تحليل وتحديد مصادر القوة والضعف في المؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي لتدعيم ما هو إيجابي وتقويم ما هو سلبي. ويعتبر تحليل البيئة عاملا أساسيا وضروريا في بناء أي تخطيط استراتيجي لأسباب عدة أهمها: تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية للمؤسسة، اكتشاف نقاط القوة والضعف، الاستفادة من نقاط القوة، التقليل من أثر التهديدات والمخاطر.

لقد تم اعتماد مجموعة من المعايير لتحديد لنقاط القوة والضعف في تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي من حيث الموارد البشرية، الخبرات، الهيكل التنظيمي، جودة الخدمات، العلاقات العامة، نظام المراقبة والتقييم، البنى التحتية. أما على صعيد تحليل البيئة الخارجية المؤثرة على استجابة المؤسسة الشرطية لقضايا النوع الاجتماعي فقد تم اعتماد عدة معايير لتحديد التهديدات والفرص من حيث الاتجاهات الثقافية والاجتماعية، الوضع الإقتصادي، الظروف السياسية، التشريعات، التمويل، الشراكات.

٨-١: تحليل البيئة الداخلية: (نقاط الضعف والقوة).

حدد المشاركون في التخطيط نقاط القوة التي تدعم استجابة مؤسسة الشرطة للنوع الاجتماعي، وأيضا نقاط الضعف التي توجب التدخل للتغلب عليها، وبالإستناد إلى ما خلصت إليه مجموعات العمل في هذا المجال يمكننا حصر أهم ما تم الاتفاق عليه من نقاط قوة ونقاط ضعف وفقا للمعايير التي تم الاستناد إليها في التحليل، كما يلي:

- نقاط الضعف:
- نقص الكادر البشري (من الجنسين) على المستوى التنفيذي للمؤسسة الشرطية (الأفراد).
- تدني نسبة مشاركة النساء في جهاز الشرطة ٨،٣٪.
- غياب دراسات تفصي احتياج الموارد البشرية المراعي لقضايا النوع الاجتماعي.
- آليات التجنيد والاستبدال غير مراعية للنوع الاجتماعي ويشمل ذلك عدم مشاركة النساء في لجان التجنيد والاستبدال.
- ضعف مشاركة النساء في الشرطة على مستوى صنع القرار.
- عدم ربط وحدة النوع الاجتماعي برأس الهرم في الهيكلية العامة للشرطة وفقا لنص قرار مجلس الوزراء.
- غياب أنظمة عمل وحدة النوع الاجتماعي.
- غياب الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.
- البنى التحتية غير مراعية للنوع الاجتماعي.
- ضعف الوعي بمفهوم النوع الاجتماعي داخل المؤسسة الشرطية.
- ضعف خبرات النساء العاملات في الشرطة في مجال العلوم الأمنية والحماية الشخصية.
- ضعف حضور النساء العاملات في الشرطة في الميدان والمستويات التنفيذية.
- ضعف الوعي بوجود مدونة السلوك داخل المؤسسة الشرطية.
- ضعف ثقة الرجال على مستوى الإدارات المتخصصة في الشرطة بقدرات النساء على تولي المهام الميدانية.
- غياب أنظمة العمل الحساسة للنوع الاجتماعي.
- غياب برامج الدعم النفسي للعاملين من كلا الجنسين في الشرطة.
- ضعف مشاركة النساء في آليات الرقابة على عمل الشرطة (ديوان المظالم، مفتش عام الشرطة، أمن الشرطة).
- ضعف الوعي بأليات الإشتكاء لدى العاملات في مؤسسة الشرطة.
- غياب قاعدة بيانات ومؤشرات حول النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.

التحديات:

- الاحتلال وسياساته المعيقة لتطور قطاع الأمن.
- الانقسام وانعكاساته على وحدة المؤسسة الشرطية.
- تدهور الأوضاع الأمنية وتوقف التمويل.
- الأزمة المالية والعجز في الموازنة العامة.
- غياب الموازنة العامة للدولة المستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي.
- عدم وجود الموارد المالية الكافية للدولة لتمويل مشروعات خاصة بالنوع الاجتماعي.
- أولويات المانحين على صعيد الدعم الدولي.
- ارتباط التمويل بالوضع السياسي.
- عدم إقرار قانون خاص ينظم عمل الشرطة.
- غياب قانون حماية الأسرة.
- غياب المجلس التشريعي نتيجة الانقسام وتوقف إقرار منظومة القوانين الجنائية.
- قصور في تطبيق القوانين النافذة في مجال حقوق وامتيازات العاملين في الشرطة رجالاً ونساء.
- غياب قضاء متخصص بقضايا الأسرة.
- ضعف تنفيذ القوانين بخصوص امتيازات النساء العاملات في قوى الأمن مقارنة بالعمال في الوظائف المدنية.
- الصور النمطية عن المرأة.
- ارتفاع وتيرة العنف الأسري واستغلال الأطفال.
- زيادة الجرائم الواقعة على النساء.

الفرص:

- التغيير الإيجابي نسبياً في النظرة الاجتماعية وتقبل عمل النساء في الشرطة.
- وجود ثقة مجتمعية بالمؤسسة الشرطية.
- وجود إقبال على العمل في المؤسسة الشرطية من النساء والرجال.
- الإعلام المحلي والقدرة على التنظير والتغطية بشكل إيجابي.
- إنضمام دولة فلسطين للاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وخاصة إتفاقية سيداو.
- التزام دولة فلسطين بالقرار ١٣٢٥ الخاص بالمرأة والأمن والسلام.

- ضعف المتابعة والتقييم لمذكرات التفاهم مع الشركاء وتطويرها.
- ضعف التنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي.
- ضعف التمويل لبرامج التعزيز من منظور النوع الاجتماعي في الشرطة.

نقاط القوة:

- علاقة التعاون بين وحدة النوع الاجتماعي وباقي إدارات الشرطة.
- وجود مذكرات تفاهم في مجال النوع الاجتماعي مع النيابة العامة والمجتمع المدني.
- عضوية وحدة النوع الاجتماعي ودائرة حماية الأسرة والأحداث في إئتلافات مناهضة العنف.
- ثقة مؤسسات المجتمع المدني الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي بالمؤسسة الشرطية.
- وجود كادر متخصص في قضايا النوع الاجتماعي.
- وجود بعض النساء في المناصب العليا في الشرطة.
- وجود آليات دائمة للرقابة الداخلية على عمل الشرطة وحماية حقوق الإنسان.
- وجود آليات تراعي الخصوصية في إدارة حماية الأسرة والأحداث للتعامل مع الشكاوى.
- وجود إرادة سياسية لدى قيادة الشرطة داعمة لقضايا النوع الاجتماعي.
- وجود مدونة سلوك للشرطة.
- وجود برامج نوع اجتماعي ممول من المانحين.
- وجود خطة استراتيجية لجهاز الشرطة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦ تؤكد على أهمية إدماج وتعزيز النوع الاجتماعي.
- وجود وحدة وإدارة متخصصة في الهيكل التنظيمي العام تعنى بالنوع الاجتماعي (إدارة حماية الأسرة والأحداث، وحدة النوع الاجتماعي).
- وجود مساق خاص بحماية الأسرة والأحداث في أكاديمية الشرطة.

٨-٢: تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتحديات):

- حدد المشاركون في الخطة التشاركية مجموع الفرص والتحديات التي تؤثر على استجابة مؤسسة الشرطة لقضايا النوع الاجتماعي، كما يلي:

- وجود إرادة سياسية داعمة لقضايا النوع الاجتماعي على مستوى الحكومة وقطاع الأمن.
- وجود نصوص دستورية وتشريعية ضامنة للمساواة وعدم التمييز.
- قرار مجلس الوزراء بشأن إدماج النوع الاجتماعي في عملية إعداد الموازنة للحكومة رقم (١/٥٠١/١٣/٢٠٠٩ س.ف) لسنة ٢٠٠٩.
- قرار مجلس الوزراء الخاص بتشكيل وحدات النوع الاجتماعي رقم (٨/٦٥/١٢/٢٠٠٨ م.س/ س.ف) لسنة ٢٠٠٨.
- خطة التنمية الفلسطينية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦ والتي تنص على إدماج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والميزانيات الوطنية.
- الوثيقة التوجيهية حول إدماج حقوق الإنسان في خطط التنمية الوطنية الفلسطينية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦.
- وجود مانحين معينين بدعم قضايا النوع الاجتماعي (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، البعثة الأوروبية لدعم الشرطة الفلسطينية، مؤسسات فلسطينية).
- وجود شراكات مع وحدات النوع الاجتماعي في القطاع الحكومي.
- وجود توجه دولي حول الاهتمام بحقوق المرأة.

الأنشطة



٩ الأنشطة:

تم بناء الأنشطة التي ستقوم عليها الخطة التنفيذية على المدى القريب خلال السنوات الثلاث القادمة (٢٠١٦-٢٠١٨) على أساس تجاوز نقاط الضعف وتقليل أثر التهديدات التي برزت في التحليل الرباعي والإستفادة من نقاط القوة والفرص المتاحة، وتحديد التدخلات الرئيسية ثم الأخذ بعين الإعتبار المحددات التالية: الواقعية، الإمكانية، التناسب، والتراتبية في بناء الأنشطة، وفيما يلي جدول التدخلات الرئيسية:

الأنشطة	الأهداف الفرعية (النتائج)	الأهداف الإستراتيجية
خطة إعلامية هادفة للتعريف بالنوع الاجتماعي على مستوى مؤسسة الشرطة. نشرة دورية للتعريف بقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة. زاوية خاصة للتعريف بالنوع الاجتماعي على موقع الشرطة الإلكتروني. مواد اعلامية (مرئي ومسموع) للتوعية بالنوع الاجتماعي.	الهدف الفرعي الأول: الوسائل والرسائل الإعلامية للشرطة حساسة للنوع الاجتماعي.	الهدف الإستراتيجي الأول: تعميم النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة
تعميم استراتيجية النوع الاجتماعي على الشرطة	الهدف الفرعي الثاني: صناع القرار في جهاز الشرطة لديهم معرفة بقضايا النوع الاجتماعي.	
عقد لقاءات دورية بين مديرة وحدة النوع الاجتماعي ومدير عام الشرطة	عقد لقاءات دورية بين منسق وحدة النوع الاجتماعي ومدير المديرية في المحافظات	
إعداد قائمة مؤشرات حساسة للنوع الاجتماعي في جهاز الشرطة.	الهدف الفرعي الثالث: قاعدة بيانات مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة.	
بناء نظام محوسب لتوثيق وتصنيف ومعالجة مؤشرات النوع الاجتماعي في الشرطة		
تدريب ٥ من كادر وحدة النوع الاجتماعي على إدخال ومعالجة البيانات واستخراج التقارير الخاصة بالنوع الاجتماعي في الشرطة.		

<p>إعداد تقرير سنوي ونصف سنوي حول مؤشرات النوع الاجتماعي في الشرطة. مراجعة نصفية لاستراتيجية النوع الاجتماعي في الشرطة.</p>	<p>الهدف الفرعي الرابع: آليات رصد التقدم حساسة للنوع الاجتماعي.</p>	
الهدف الإستراتيجي الثاني: بناء القدرات الشرطية من منظور النوع الاجتماعي.		
<p>اعتماد منهج تدريب في أكاديمية الشرطة متخصص في النوع الاجتماعي. مراجعة المناهج المعتمدة في الأكاديمية من منظور نوع اجتماعي. إعداد دليل تدريب لمدرّبين على النوع الاجتماعي إعداد رزمة تدريبية للتدريب على النوع الاجتماعي.</p>	<p>الهدف الفرعي الأول: آليات تدريب حساسة للنوع الاجتماعي</p>	<p>الهدف الإستراتيجي الثاني: بناء القدرات الشرطية من منظور النوع الاجتماعي.</p>
<p>عقد ٣ دورات تدريب لمدرّبين على مهارات التدريب في مجال النوع الاجتماعي بمعدل دورة لكل سنة. تنظيم زيارة دولية سنويا للمدرّبين للإطلاع على تجارب مقارنة في مجال التدريب على النوع الاجتماعي.</p>	<p>الهدف الفرعي الثاني: ٥٠ كادر مؤهل للتدريب على النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.</p>	
<p>عقد دورتين تدريبيتين في كل محافظة سنويا للضباط وضباط الصف والأفراد على مفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي. عقد دورة تدريبية لكبار الضباط في الشرطة على مفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي. عقد دورتين تأهليتين في أكاديمية الشرطة للضباط وضباط الصف سنويا على مفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي.</p>	<p>الهدف الفرعي الثالث: ١٠٪ من الكادر الشرطي تلقى التدريب على قضايا النوع الاجتماعي سنويا.</p>	
<p>عقد دورة تدريبية في مجال الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي للادارات ذات العلاقة.</p>		
الهدف الإستراتيجي الثالث: تمكين المؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي:		
<p>تجنيد ٤٠ امرأة سنويا في المؤسسة الشرطية وزيادة عددية بنسبة ١٠٪ لكل سنة بحسب الامكانيات المتاحة.</p>	<p>الهدف الفرعي الأول: ارتفاع نسبة النساء العاملات في الشرطة إلى ٧٪.</p>	<p>الهدف الإستراتيجي الثالث: تمكين المؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي:</p>

.٢

.٣

إعتماد كوتا ثابتة للنساء بنسبة ٣٠٪ في عمليات الإستبدال وفق الاحتياج والامكانات.	
إعداد حملة إعلامية تستهدف المجتمع والنساء مع كل عملية تجنيد أو استبدال.	
اعتماد ١٠٪ من المشاركين في منح البكالوريوس من النساء في حال توفر المنح.	
إعتماد خطة لتدوير الكادر النسائي من مستوى ضابط على المناصب القيادية الشاغرة.	الهدف الفرعي الثاني: ارتفاع مشاركة النساء على مستوى صنع القرار في جهاز الشرطة بنسبة ٢٠٪.
تدريب ٢٠ امرأة من الرتب العليا على مهارات القيادة والإدارة والاتصال والتواصل.	
إعداد دراسة تقصي احتياج الكادر النسائي في المؤسسة الشرطة في مجال العلوم الشرطية والمهارات الميدانية وعلى مستوى الإدارات المتخصصة في الشرطة.	الهدف الفرعي الثالث: ١٠٠٪ من النساء في الشرطة مؤهلات على مستوى المهارات الميدانية وتعزيز الثقة بالذات.
تصميم برنامج تدريبي في مجال العلوم الشرطية والمهارات الميدانية لتأهيل الكادر النسائي (٣٠٠ ضابط وأفراد) في الشرطة من خلال أكاديمية الشرطة.	
إعادة تأهيل ١٠٠ من الكادر النسائي الشرطي سنويا في مجال العلوم الشرطية والمهارات الميدانية وبناء الثقة بالذات.	
تدريب ١٥ من ضباط صف وأفراد الشرطة النسائية كمراتب سير ونشرهن في الميدان.	
تصميم برنامج للدعم النفسي والاجتماعي للعاملين في إدارة حماية الأسرة والأحداث.	
إعداد دراسة تقصي احتياجات للمرافق الشرطة ومدى حساسيتها لإحتياجات النوع الاجتماعي.	الهدف الفرعي الرابع: ٢٠٪ من البنى التحتية في الشرطة مستجيبة لإحتياجات النوع الاجتماعي.
إعداد دراسة هندسية تتضمن تصميم ومعايير وتكلفة موائمة المرافق الشرطة السياسية مع احتياجات النوع الاجتماعي.	

الهدف الإستراتيجي الرابع: إدماج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وآليات عمل الشرطة.

الهدف الفرعي الأول: ميزانية الشرطة العامة حساسة لاحتياجات النوع الاجتماعي.

ضمان مشاركة وحدة النوع الاجتماعي في التخطيط لموازنة الشرطة العامة.

عمل مراجعة تقييمية لميزانيات الشرطة خلال العشر سنوات الماضية من منظور النوع الاجتماعي لبناء أسس التخطيط عليها للميزانيات القادمة.

إعادة هيكلة وحدة النوع الاجتماعي وتحديد مهامها والوصوف الوظيفية لحادرها.

الهدف الفرعي الثاني: الخطة الإستراتيجية للشرطة مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي.

قرار بمشاركة وحدة النوع الاجتماعي في إعداد الخطة الإستراتيجية القادمة للشرطة.

قرار بإدماج استراتيجية النوع الاجتماعي في الخطة الإستراتيجية للشرطة.

تدريب فريق التخطيط على آليات إدماج النوع الاجتماعي في الخطة الإستراتيجية.

عقد لقاءات تشاورية مع الإدارات والمديريات حول استراتيجية النوع الاجتماعي.

إعداد دليل إرشادي حول إدماج النوع الاجتماعي في الخطط التنفيذية لإدارات الشرطة.

مشاركة منسقي وحدة النوع الاجتماعي في إعداد الخطط التنفيذية للإدارات والمديريات.

الهدف الفرعي الثالث: الخطط التنفيذية للإدارات والمديريات حساسة للنوع الاجتماعي.

قرار بضمان تمثيل النساء بنسب مقبولة في وحدات الرقابة الداخلية للشرطة (الأمن الداخلي، ديوان المظالم وحقوق الإنسان، مفتش عام الشرطة).

تدريب ٢٠ من الكادر النسائي الشرطي على آليات الرقابة الداخلية ومتابعة الشكاوى.

اعداد دليل إرشادي للشكاوى المبنية على النوع الاجتماعي وآليات المتابعة.

الهدف الفرعي الرابع: آليات رقابة داخلية حساسة لقضايا النوع الاجتماعي.

الهدف الإستراتيجي الخامس: تعزيز الشراكة مع المؤسسات الداعمة والمعنية بقضايا النوع الاجتماعي.		
إعداد خريطة مسحية للمانحين والمؤسسات الدولية الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي.	الهدف الفرعي الأول: زيادة التمويل لقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة بنسبة 100٪.	
إعداد ٣ مشاريع تمويلية سنويا بما ينسجم واستراتيجية النوع الاجتماعي في الشرطة.		
عقد مؤتمر للمانحين والمؤسسات الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي لتمويل استراتيجية النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.	الهدف الفرعي الثاني: زيادة بنسبة 100٪ في الشراكات مع المؤسسات الحكومية والمدنية الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة.	
إعداد خريطة مسحية للمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي.		
توقيع مذكرات تفاهم جديدة مع المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي بما ينسجم واستراتيجية النوع الاجتماعي في الشرطة.		
عمل تقييم للمشاركة الشرطة في الإئتلافات الوطنية الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي ووضع تصور لتفعيل هذه المشاركة.		

مؤشرات الأداء



١٠ مؤشرات الأداء:

اتفق الفريق على وضع مجموعة من المؤشرات العامة لقياس معدل الإنجاز على صعيد تحقيق الأهداف (النتائج)، ولتقييم العمل وإعادة توجيهه خلال مراحل تنفيذ الخطة الاستراتيجية لضمان أعلى قدر من الجودة، وعلى هذا الصعيد تم استخدام المؤشرات الكمية والمؤشرات النوعية وفقاً للجدول التالي:

جدول مؤشرات الأداء:

م	المؤشر	الأساس		المستهدف		
		مصدر البيانات	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨
١	نسبة النساء المنتسبات للشرطة إلى المجموع العام	القوى البشرية للشرطة	٢٣,٨٪	٥,٨٣٪	٧,٩١٪	١٠٪
٢	نسبة النساء المنتسبات للشرطة في مستوى صنع القرار إلى مجموع مدراء ونواب الإدارات المتخصصة	القوى البشرية للشرطة	٥٪	١٠٪	١٥٪	٢٠٪
٣	نسبة المنتسبين والمنتسبات في الشرطة الذين لديهم معرفة بالنوع الاجتماعي	وحدة النوع الاجتماعي	١٥٪	٣٦٪	٥٧٪	٨٠٪
٤	مستوى الرضى لدى المتدربين والمتدربات من منتسبي الشرطة عن المهارات التدريبية للمدربين على النوع الاجتماعي	وحدة النوع الاجتماعي	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز
٥	مستوى الثقة بالنفس لدى النساء المنتسبات للشرطة على أداء المهام الميدانية	المجموعات البؤرية المركزة	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً
٦	مستوى المهارات الميدانية للنساء المنتسبات في الشرطة	المجموعات البؤرية المركزة	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً
٧	نسبة المرافق الشرطية الحساسة للنوع الاجتماعي إلى مجموع المرافق	إدارة التخطيط	١٠٪	٣٪	١٦٪	٢٠٪
٨	نسبة التخصيصات الحساسة للنوع الاجتماعي في موازنة الشرطة العامة	إدارة التخطيط	١٠٪	٣٪	١٦٪	٢٠٪
٩	نسبة البرامج الخاصة بالنوع الاجتماعي في الاستراتيجية العامة للشرطة	استراتيجية الشرطة ٢٠١٤-٢٠١٦	٥٪	١٠٪	١٥٪	٢٠٪
١٠	نسبة النساء المنتسبات للشرطة إلى مجموع الكادر البشري في إدارات الرقابة الداخلية للشرطة	بيانات مفتش عام الشرطة وديوان المظالم وإدارة أمن الشرطة	٣٪	١٠٪	١٥٪	٢٠٪

ممتاز	جيد جدا	جيد	المجموعات البيئية المركزة	مقبول	مستوى الرضى عند المنتسبات في الشرطة على أنظمة الإشتكاء الداخلية	١١
١٠٠٪	٧٠٪	٣٥٪	وحدة النوع الاجتماعي وإدارة حماية الأسرة والأحداث	١٠٪	نسبة البيانات الحساسة للنوع الاجتماعي المحوسبة في الشرطة	١٢
٥٠٪	٣٥٪	٢٥٪	إدارة التخطيط (١١ برنامجا من أصل ٩١ برنامج ممول)	١٢٪	نسبة التمويل لبرامج النوع الاجتماعي في الشرطة إلى مجموع البرامج الممولة	١٣
١٠٪	٧٥٪	٥٠٪		..	زيادة عدد المؤسسات الشريكة والداعمة للنوع الاجتماعي في الشرطة إلى الضعف	١٤
ممتاز	جيد جدا	جيد	المجموعات البيئية المركزة	مقبول	مستوى الرضى لدى المؤسسات الشريكة والداعمة للنوع الاجتماعي على مستوى التعاون مع الشرطة	١٥
جيد جدا	جيد	مقبول	المجموعات البيئية المركزة	ضعيف	مستوى الرضى لدى منتسبات الشرطة عن مراعاة أنظمة العمل للنوع الاجتماعي	١٦
منخفض	متوسط	متوسط	المجموعات البيئية المركزة	عالي	مستوى الضغط النفسي الناتج عن العمل في برامج النوع الاجتماعي في الشرطة لدى المنتسبين والمنتسبات	١٧



التنفيذ والإطار الزمني:

V التنفيذ والإطار الزمني:

في ضوء ورشة التخطيط التنفيذي قام الفريق بوضع الإطار الزمني لتنفيذ الإستراتيجية وتحديد الإدارات المعنية بالتنفيذ خلال السنوات الثلاث القادمة، وفيما يلي جدول الإطار التنفيذي للخطة الاستراتيجية:

جدول الإطار التنفيذي:

الفترة الزمنية للتنفيذ			جهة التنفيذ	الأنشطة	الأهداف الفرعية (النتائج)	الأهداف الإستراتيجية
٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦				
			العلاقات العامة والإعلام وحدة النوع الاجتماعي	خطة إعلامية هادفة للتعريف بالنوع الاجتماعي على مستوى مؤسسة الشرطة.	الهدف الفرعي الأول: الوسائل والرسائل الإعلامية للشرطة حساسة للنوع الاجتماعي.	الهدف الإستراتيجي الأول: تعميم النوع الاجتماعي في مؤسسة الشرطة.
			العلاقات العامة والإعلام وحدة النوع الاجتماعي	نشرة دورية للتعريف بقضايا النوع الاجتماعي في الشرطة.		
			العلاقات العامة والإعلام وحدة النوع الاجتماعي	زاوية خاصة للتعريف بالنوع الاجتماعي على موقع الشرطة الإلكتروني.		
			العلاقات العامة والإعلام وحدة النوع الاجتماعي	مواد اعلامية (مرثي ومسموع) للتوعية بالنوع الاجتماعي.		
			وحدة النوع الاجتماعي اللجنة التوجيهية	تعميم استراتيجية النوع الاجتماعي على الشرطة	الهدف الفرعي الثاني: صناع القرار في جهاز الشرطة لديهم معرفة بقضايا النوع الاجتماعي.	

	وحدة النوع الاجتماعي اللجنة التوجيهية	تواصل مباشر بين مديرة وحدة النوع الاجتماعي وقيادة الشرطة		
	وحدة النوع الاجتماعي	تواصل دوري بين منسق وحدة النوع الاجتماعي ومدير المديرية في المحافظة		
	وحدة النوع الاجتماعي مكتب مساعد مدير عام الشرطة للتطوير والتخطيط القوى البشرية	إعداد قائمة مؤشرات حساسة للنوع الاجتماعي في جهاز الشرطة.	الهدف الفرعي الثالث: قاعدة بيانات مستجيبة لقضايا النوع الاجتماعي في جهاز الشرطة.	
	وحدة النوع الاجتماعي مكتب مساعد مدير عام الشرطة للتطوير والتخطيط القوى البشرية	بناء نظام محوسب لتوثيق وتصنيف ومعالجة مؤشرات النوع الاجتماعي في الشرطة		
	وحدة النوع الاجتماعي التدريب	تدريب ٥ من كوادر وحدة النوع الاجتماعي على إدخال ومعالجة البيانات واستخراج التقارير الخاصة بالنوع الاجتماعي في الشرطة.		
	وحدة النوع الاجتماعي مكتب مساعد مدير عام الشرطة للتطوير والتخطيط العلاقات العامة	إعداد تقريرين سنوي ونصف سنوي حول مؤشرات النوع الاجتماعي في الشرطة.	الهدف الفرعي الرابع: آليات رصد التقدم حساسة للنوع الاجتماعي.	

	التدريب وحدة النوع الاجتماعي التنظيم والإدارة	عقد دورتين تدريبيتين في كل محافظة سنويا للضباط وضباط الصف والأفراد على مفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي.	الهدف الفرعي الثالث: ١٠٪ من الكادرا الشرطي تلقى التدريب على قضايا النوع الاجتماعي سنويا.	
	التدريب وحدة النوع الاجتماعي التنظيم والإدارة	عقد دورة تدريبية لمدرء الإدارات المتخصصة في الشرطة على مفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي.		
	التدريب وحدة النوع الاجتماعي التنظيم والإدارة	عقد دورتين تأهليتين في أكاديمية الشرطة للضباط وضباط الصف سنويا على مفاهيم وقضايا النوع الاجتماعي.		
	التدريب وحدة النوع الاجتماعي التنظيم والإدارة	عقد دورة تدريبية في مجال الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي للادارات ذات العلاقة.		
	القوى البشرية وحدة النوع الاجتماعي	تجنيد ٤٠ امرأة سنويا في المؤسسة الشرطة وزيادة عددية بنسبة ١٠٪ لكل سنة. « هذا الهدف مرتبط بفتح باب التجنيد	الهدف الفرعي الأول: ارتفاع نسبة النساء العاملات في الشرطة إلى ٧٪.	الهدف الإستراتيجي الثالث: تمكين المؤسسة الشرطية من منظور النوع الاجتماعي.
	قيادة الشرطة القوى البشرية وحدة النوع الاجتماعي	إعتماد كوتا ثابتة للنساء بنسبة ٣٠٪ في عمليات الاستبدال.		

