



زندان زنان بادم باغ © لالاګي سنو، 2011

زنان و پوليس افغان

چرا يك اداره مجري قانون كه زنان را حفاظت و احترام كند، براي پيشرفت ضرورت مي باشد؟

تنها يك فيصد پوليس ملي افغان را زنان تشكيل مي دهد. هر چند پوليس زن براي زنان افغان به منظور گزارش دادن جريم و دسترسي به عدالت ضروري پنداشته مي شود، اما زنان كمتر در افغانستان وجود دارند كه به پوليس زن دسترسي داشته باشند. اقدامات بيشتري ضرورت است تا پوليس زن را در صفوف پوليس ملي افغان جذب، آموزش و محافظت نمود. اين يك گام مهم براي تقويت و حمايت از حقوق زنان و دختران افغان بوده و نقش ارزنده اي را در توسعه و ايجاد يك فضاي صلح با ثبات بازي کرده مي تواند.

خلاصه اجرایی

اولین پولیس زن در افغانستان وظیفه خود را در سال 1967 میلادی یعنی سه سال بعد از اعطای حق رای به زنان افغان شروع نمود. اما تحولات سیاسی در دهه های اخیر در کشور، نقش زنان را در پولیس ملی کم رنگتر ساخته و حتی بعد از به قدرت آمدن طالبان در سال 1996، زنان از خدمت در پولیس ملی محروم شدند.

در یک دهه گذشته، دولت افغانستان و تمویل کننده گان بین المللی گام های مثبتی را در راستای بازسازی تاسیسات بنیادی به شمول ایجاد پولیس ملی افغان برداشته اند. دولت افغانستان اقدامات متعددی را به منظور جذب زنان در صفوف پولیس ملی افغان روی دست گرفته است که منتج به افزایش تدریجی در تعداد پولیس زن گردیده است. در سال 2005، فقط 180 زن در میان 53400 کارمند این اداره ثبت گردیده بود. در جولای 2013 این رقم به 1551 پولیس زن در میان 157000 کارمند این اداره ثبت گردیده است.

همه افغان ها خواهان زنده گی در داخل یک نظام موثر و پاسخ گو با ادارات قوی تطبیق کننده قانون که در آن پولیس زن نیز قادر به ایفای نقش خود باشند، می باشند. اما متأسفانه اثرات سال های متداوم جنگ و خشونت که همانا خشونت در برابر زنان، ازدواج های اجباری، آزار و اذیت جنسی و قتل های ناموسی می باشند، هنوز هم بصورت گسترده در جامعه وجود داشته و دامنگیر زنان افغان می باشند.

هر چند ارقام رسمی در این زمینه به دلیل عدم گزارش دهی خشونت ها وجود ندارد ولی در واقعیت به اساس سروی معتبری که در سال 2008 انجام یافته، حدود 87 فیصد زنان افغان حداقل با یکی از اشکال خشونت فیزیکی، خشونت جنسی و یا هم خشونت روانی مواجه اند و نیمی از آنان با انواع متعددی خشونت رو به رو اند!

گزارش ندادن از خشونت که منتج به عدم پیگرد قانونی مجرمین و رشد فرهنگ معافیت می شود، به دلایلی اتفاق می افتد که بعضی نورم های اجتماعی حاکمه بر جامعه افغانی، زنان را از نزدیک شدن به پولیس مرد مانع می شود. با وجود رشد تدریجی در تعداد پولیس زن، پولیس زن فقط یک فیصد پولیس ملی افغان را تشکیل می دهد و تعدادی بسیار کم آنها در قریه جات و دهات موظف هستند. که در نتیجه، تعدادی کمی افغان ها یک پولیس زن را دیده می توانند که این امر باعث گزارش ندادن زنان از خشونت ها و تهدید ها در برابر آنان می گردد.

کمپسیون مستقل حقوق بشر افغانستان دریافته است که بسیاری از قتل های ناموسی و آزار و اذیت های جنسی زنان توسط خود پولیس ملی افغان انجام می شود. این گونه جرایم سبب سلب اعتماد مردم بالای پولیس ملی گردیده و مشروعیت و حقانیت دولت افغانستان را نیز زیر سوال می برد. نظارت موثرانه و مستقلانه از عملکردهای پولیس ملی افغان به منظور تقویه حسابدهی، تغییر مثبت در رفتار و کردار پولیس ملی و افزایش اعتماد مردم بالای پولیس ملی افغان از ضرورت های عمده و اساسی محسوب می شود.

چالش های جدی

تسریع روند جذب پولیس زن یک راه حل اساسی به حساب می آید هر چند چالش های متعددی وجود دارند که زمینه افزایش تعداد پولیس زن را به 5000 پولیس تا آخر 2014 به چالش می گیرند. این چالش ها باید به هر نحو ممکن برطرف گردند تا نه تنها باعث جذب بیشتر زنان در صفوف پولیس ملی گردند بلکه در عین حال از باقی ماندن آنها در صفوف پولیس ملی به منظور خدمت موثرانه به جامعه شان، اطمینان حاصل گردد.

" ما خجالت میکشیم که مشکلات خود را برای مردان بگوییم. تمام زنان مانند ما هستند: آنها همچنان این احساس را دارند. " مریم¹، خانم 18 ساله از ولایت لوگر² که قربانی خشونت بوده است.

یکی از این چالش ها، آزار و اذیت جنسی آنها توسط همکاران ذکور شان می باشد. یک تحقیق که در سال 2012 توسط رادیوی ملی امریکا انجام یافت، نشان می دهد که تجاوز و آزار و اذیت های جنسی پولیس زن در مزار شریف مرکز ولایت بلخ که سومین شهر بزرگ از لحاظ داشتن پولیس زن می باشد، در حال گسترش است. این رادیو شواهدی را در دست دارد که پولیس های بلند رتبه مرد از پولیس زن خواهان برقراری روابط جنسی با ایشان در بدل ترفیع ایشان شده اند.

¹ در جایکه ضرورت احساس گردیده، بعضی نام ها بخاطر ملحوظات امنیتی تغییر داده شده اند.

هر چند در تشکیلات پولیس ملی افغان، 3249 بست برای کارکنان خدمات ملکی و پولیس از طبقه انات در نظر گرفته شده است، اما زنان کمتر از نیمی از این بست های اختصاص یافته برای شان را پر کرده اند. یکی از دلایل آن، بی میلی مسولین و فرماندهان پولیس به جذب کارمندان انات می باشد. عدم موجودیت فشار بالایی وزارت داخله و فرماندهان ارشد پولیس به منظور جذب کارمندان انات و آوردن اصلاحات در این وزارت، باعث کندي روند جذب کارمندان انات در این وزارت گردیده است.

رفتار های منفی در برابر زنان جذب شده در ارگان های پولیس همواره یکی از چالش های عمده دیگر بوده است. پولیس زن برعکس پولیس مرد تجهیزات بسیار ابتدایی را هم ندارد مثلاً یونیفارم. بسیاری آنها بعد از جذب شدن به انجام کار های بسیار ابتدایی در دفتر (از قبیل آماده ساختن چای و پاک کردن دفتر) و ادار می گردند. فرصت ها به منظور رشد آنها بسیار محدود به نظر می رسد که باعث عدم تحرک در پولیس زن می گردد.

" نصف جامعه ما را زنان تشکیل می دهند لهذا داشتن پولیس مرد به تهابی کافی نیست. این ممکن نیست که در نبود پولیس زن، تلاشی خانه ها و یا زن ها را انجام داد و یا هم بعضی قضایا را و مخصوصاً قضایای خشونت علیه زنان را حل نمود"

سمونوال سمسور، یک فرمانده پولیس در کابل³

در عین حال بعضی از پولیس زن که فاقد مهارت و انگیزه خدمت به جامعه شان می باشند، صرف برای پر نمودن بست های اختصاص یافته برای زنان جذب می گردند. این مشکلات اعتماد را روی پولیس زن از بین برده و رفتار پولیس مرد را در برابر آنان خرابتر می سازد. البته تا اندازه این مشکل جز یک مشکل کلانتر اجتماعی است: بصورت تخمینی 70-80 فیصد پولیس ملی افغان بی سواد اند و این نرخ بی سوادی در بین پولیس زن حتی بالاتر می باشد.

رفتار های تبعیض آمیز و فقدان آگاهی از مسایل نیز از چالش های دیگری بوده که باید از میان برده شوند. بسیاری از پولیس زن و استخدام شونده گان ماهر با مخالفت های جدی از درون جامعه خود که پولیس شدن را یک بدنامی و رسوایی برای زنان افغان می پندارند، مواجه اند. کمپاین های موثر معلوماتی و تهیه و نشر بعضی نمایشنامه های تلویزیونی که زنان در آنها نقش های موثر پولیس را بازی کرده باشند، می توانند تغییرات مثبت را در دیدگاه های جامعه در قبال پولیس شدن زنان بوجود آورند.

اولویت بندی راه حل ها

به منظور مبارزه با این چالش ها، دولت افغانستان با همکاری دونه ها باید یک استراتژی هماهنگ وقوی را تهیه و تطبیق بدارند تا پولیس زن را بیشتر جذب کرده و برای آنها آموزش های لازم را فراهم کنند. آنها باید از احترام شدن پولیس زن، توهین و تحقیر نشدن آنها، آزار و اذیت نشدن آنها و باقی ماندن آنها در صفوف پولیس ملی به منظور پیشبرد وظایف شان نیز اطمینان حاصل نمایند.

این استراتژی باید در برگزیده پلان های موثر به منظور جلب و جذب زنان با سواد و بخصوص فارغ التحصیلان دانشگاه ها و اطمینان یافتن از ترفیع آنها به اساس شایستگی باشد. بعد از فراهم ساختن آموزش های لازم به آنها، پولیس زن باید در بست های حرفوی چون واحد های حل مشکلات خانواده گی و نظم عامه توظیف گردند. در عین حال، برای پولیس مرد باید آموزش های لازم در مورد جندر و قوانین مرتبط با آن خصوصاً قوانینی که به منظور حفاظت از زنان طرح و ترتیب گردیده اند، فراهم گردد.

دانستن در مورد ماهیت مشکلات، تطبیق راه حل ها و سنجش پیشرفت در نبود معلومات کافی غیر ممکن می باشد. سازمان ملل متحد بصورت خاص نقش مهمی را در جمع آوری و استفاده از معلومات تفکیکی جنسیتی دارد. این امر زمینه نظارت را برای دونه ها از کمک های شان نیز سهل تر می سازد.

فرصت های خوبی برای رسیدن به این اهداف وجود دارند. بطور مثال، دولت افغانستان و دونه های بین الملل اقدامات را روی دست گرفته اند تا پولیس شبه نظامی محلی افغان را به یک اداره ملکی تطبیق کننده قانون مبدل سازند. این اولین اصلاحات بزرگ در پولیس ملی افغان می باشد. در این دورنمای ده ساله، افزایش 10 فیصدی نیروی کار انات در پولیس ملی و وزارت داخله تا سال 2024 شامل می باشد- یک گام واقع بینانه و مناسب به سوی اهداف دراز مدت یک پولیس ملی موثر و جوابگو.

تقویت نقش زنان در پولیس، افغانستان را کمک می کند تا مسولیت های اش را در قبال تطبیق قطعنامه 1325 شورای امنیت ملی سازمان ملل متحد درک نماید. هدف این قطعنامه رشد نقش و نفوذ زنان در موارد گذار از بحران و تقویت شاخص های تضمین کننده حقوق بشری که در نهایت منتج به یک صلح پایدار و دراز مدت می گردد، می باشد. اولین پلان کاری عملی افغانستان برای قطعنامه 1325 شورای امنیت سازمان ملل متحد فرصتی را برای اطمینان یافتن از متمم بودن رشد نقش زنان و تضمین حقوق آنها که منتج به افزایش تاثیرات آنها می گردد، فراهم می سازد.

وزارت های که پلان کاری ملی افغان و پلان های دیگر مرتبط به آن را تطبیق می کنند، ضرورت به همکاری سازمان ملل متحد دارند. ماموریت های بین المللی چون ناتو می توانند همکاری های موثر را از طریق مشاورین جندر شان با این ادارات به منظور تطبیق پلان های کاری عملی شان و اطمینان یافتن از شامل بودن جندر در پروگرام های آموزشی شان، فراهم سازند.

کی ها نفع می برند؟

چرا این موضوع در يك كشوري كه دامنگير چالش هاي متنوع اجتماعي، اقتصادي و سياسي مي باشد، مهم شمرده مي شود؟ مردم افغانستان، تاسيسات اين كشور، امنيت و ثبات اين كشور، و همچنان دوتر هاي كه خواهان به حد اعظم رساندن تاثيرات كمك هاي شان اند، همگي از موجوديت پوليس زن موثر بحيث بخش از يك پوليس ملي حسابده و جوابگو مستفيد مي گردند.

تاثيرات احتمالي آن روي دختر ها و خانم ها بسيار واضح مي باشد. هر چند افغانستان داراي قانون اساسي و قوانين ديگري كه از زنان حفاظت مي كنند، مي باشد ولي آنها دايماً تطبيق نمي گردند. داشتن يك پوليس ملي دوستانه با زنان، زمينه دسترسي زنان را به سيستم هاي عدلي امكان پذير ساخته و زمينه تطبيق قانون تاريخي سال 2009 محو خشونت عليه زنان (EVAW) را كه در آن ازدواج اطفال، ازدواج اجباري، تجاوز و انواع ديگر خشونت عليه زنان جرم پنداشته شده، را ميسر مي سازد.

با تطبيق و پيگيري موفقانه، اين موضوع تاثيرات گسترده تري را هم دارا مي باشد. قسميكه دفتر سازمان ملل متحد در گزارش سال 2012 خود در مورد خشونت عليه زنان نوشته است: "در نهايت، پيشرفت در تطبيق قانون محو خشونت عليه زنان و واقعات كمتر خشونت عليه زنان راه را بسوي حفاظت بيشتري از حقوق زنان باز کرده كه اين امر سبب تقويه نقش موثر آنها در جامعه گرديده و زمينه ايجاد صلح با ثبات، امنيت و خوشبختي را براي افغانستان فراهم مي سازد."

پوليس ملي افغان به حيث يك نهاد كه اكثرأ كم اعتبار شده است، منفعت خواهد گرفت. يك سروي كه از طرف سازمان ملل متحد در سال 2012 انجام شد، نشان مي دهد كه حمايت از نقش پوليس زن بصورت گسترده در حال افزايش است كه سبب تغيير مثبت در ديدگاه هاي عمومي در برابر پوليس ملي مي گردد.⁴

پوليس زن در تامين امنيت نيز همكاري دارند. بعضي از آنها به منظور تلاشي زنان در چك پوست هاي پوليس، تلاشي خانه ها و دروازه هاي ورودی ساختمان هاي دولتي ايفاي وظيفه مي كنند. در سال 2012، 13 واقعه كه در آن مردان مسلح با استفاده از لباس هاي زنانه مي خواستند وارد محلات شوند تا از آنجا حملات مرگبار را راه اندازي نمايند، ثبت شده است. توظيف پوليس زن بيشتري از اين گونه واقعات جلوگيري مي كند.

وزارت داخله مسوليت تامين انتخابات آينده رياست جمهوري در سال 2014 را به عهده دارد. بدین منظور به موجوديت پوليس زن در صفوف پوليس ملي ضرورت مبرم احساس مي شود. پوليس زن مسوليت نظارت از محلات راي دهی را كه مخصوص خانم ها آماده مي شوند به عهده خواهند داشت و بدین ترتيب در تامين امنيت انتخابات رياست جمهوري كمك خواهند كرد.

هر چند اصلاحات سازماني و تغييرات ديگر در وزارت داخله به وقت ضرورت دارند اما اين وقتي است كه بايد كار را شروع كرد. پروسه انتقال مسوليت هاي امنيتي به قواي امنيتي افغان قرار است در سال 2014 تكميل شود. از طرف ديگر در همين سال قرار است نيروهاي محاربي تحت امر ناتو از افغانستان خارج شوند كه چالش ها و خطرات جديدي را براي امنيت و توسعه كشور به ميان خواهند آورد.

لهذا مهم است تا مقامات افغان، دوتر ها و همچنان ماموريت هاي دولتي و بين المللي كه در تربيه و آموزش قواي امنيتي ملي افغان سهيم اند، تلاش هاي شان را به منظور پاسخگو بودن پوليس ملي افغان به زنان كه نيمي از جامعه را تشكيل مي دهد، تشديد بخشند و نقش پوليس زن را در جامعه بالا ببرند. در صورت ناكامي اين تلاش ها، دست آوردهاي يك دهه كه با مشكلات زيادي حاصل شده دوباره از دست خواهد رفت و راه پيموده شده به طرف ثبات، پيشرفت و اعتماد به نفس در پوليس ملي نيز با چالش مواجه خواهد شد.

براي اين گزارش، دفتر اكسفام يك مشاوره را با پوليس، كاركنان خدمات ملكي، سازمان هاي حقوق بشر و زنان و نهادهاي منطوقی انجام داد و بصورت خاص ديدگاه هاي زنان را يادداشت نمود. با دوتر هاي بين المللي و افسر هاي آموزش دهنده پوليس ملي نيز مصاحبه صورت گرفت. پيشنهادات پاييني بعد از مصاحبه ها و ديدگاه هاي صاحب نظران و متخصصين ترتيب شده است.

دولت افغانستان و جامعه بين المللي بايد:

- يك استراتيژي ملي را به منظور جذب پوليس زن تهيه و تطبيق نمايند. اين استراتيژي بايد در هماهنگي كامل با دولت افغانستان و جامعه بين المللي آماده شده و داراي پلان هاي واضح عملي و وجوه كافي براي تطبيق موفقانه آن باشد.
- در اصلاحات عمومي، پوليس زن را در اولويت قرار دهند. گروه هاي كاري بورد بين المللي هماهنگي پوليس - وزارت داخله با حمايه كمك هاي مالي دوتر ها بايد پلان هاي مشخص را به منظور آوردن اصلاحات در پوليس، جذب زنان بيشتر و ترفيع آنها تهيه نمايند. گروه هاي كاري بايد با متخصصين جندر وزارت امور زنان، آگاهان مسائيل شامل سازي جندر در پوليس، پوليس هاي ارشد زن و جامعه مدني در اين زمينه مشوره نموده و يا آنها را در اين روند شامل سازند.
- از دسترسي همگاني و يکسان به آموزش ها و فرصت ها براي زنان اطمينان حاصل نمايند و آموزش هاي جندر و حقوق را براي تمام پرسونل خود توسعه دهند. دولت افغانستان و ماموريت هاي بين المللي بايد كورس هاي حرفوي و فرصت هاي ديگر را براي پوليس زن ايجاد و گسترش دهند (به شمول كورس هاي دريوري، مهارت هاي سخنراني و امور مربوط به محاكم). صنف هاي سواد آموزي براي خانم ها را در اولويت قرار دهند، و اطمينان حاصل نمايند كه تمام پوليس ملي افغانستان در مورد مسائيل جندر و حقوق ملي و بين المللي زنان دانش كافي دارند. (به شمول قانون محو خشونت عليه زنان-EVAW)
- از ساختن پلان عملي ملي افغانستان به منظور تطبيق قطعنامه 1325 شوراي امنيت سازمان ملل متحد اطمينان حاصل نمايند. دولت افغانستان بايد مقياس هاي واضح و عملي را در پلان كاري ملي كه توسط دوتر ها حمايه مي گردد و در ارتباط به اشتراك زنان در پوليس و سكتور هاي امنيتي به خصوص در سطوح تصميم گيري مي باشد، شامل سازد.

وزارت امور داخله بايد:

- كمپاين هاي وسيع معلوماتي را در ارتباط با جذب پوليس زن به راه اندازد: اين وزارت بايد آموزش هاي لازم را به زنان بي سواد فراهم ساخته و بست هاي عالي رتبه را به استخدام شونده گان با سواد واگذار کند. اين وزارت در عين حال بايد كمپاين هاي معلوماتي را براي مردم در مورد منفعت هاي داشتن پوليس زن به راه اندازد.
- محيط امن كاري را براي پوليس زن فراهم سازد: وزارت امور داخله بايد گام هاي جدي و عاجل را به منظور فراهم ساختن سهوليت هاي لازم (مثلاً تشناب هاي قفل دار و اطاق هاي تبديل لباس) به پوليس زن فراهم سازد. اين وزارت بايد از دسترسي پوليس زن به ميكانيزم ها و مراجع كه شكايات شان را درج کنند، اطمينان حاصل نمايد، به پوليس زن عالي رتبه گارد هاي شخصي فراهم سازد و اطمينان حاصل نمايد كه تمام كارمندان پوليس در ولسوالي ها، ولايات و حوزه هاي پوليس از پاليسي هاي مرتبط (رهنمود مبارزه با آزار و اذيت هاي جنسي 2013) آگاهي حاصل نموده اند.
- از تطبيق پاليسي هاي ملي در سطح محلي اطمينان حاصل نمايد: وزارت امور داخله بايد اطمينان حاصل نمايد كه تمام پاليسي هاي اين وزارت در تطابق كامل با استندرد هاي ملي و بين المللي جندر بوده و تلاش ها را به منظور تطبيق پاليسي هاي ملي كه پوليس زن را در سطوح محلي حمايه نمايد، افزايش دهد به شمول صدور رهنمودهاي وزارتي به فرماندهان پوليس ولايتي.
- اصلاحات جدي در تشكيلات وارد نمايد: اصلاحات بايد دربرگيرنده پاليسي هاي واضح استخدام و لايحه هاي مشخص وظيف باشند كه در آن بست هاي بيشتر (به شمول نقش هاي بالاتر) براي زنان در نظر گرفته شده و رياست ها و واحدهاي را كه زنان در آنها كار کرده بتوانند مشخص گردند - به شمول واحد هاي حل مشكلات خانواده گي، منابع بشري، استخبارات، رياست پاسپورت، واحد

تحقیقات جرمی و مواد مخدر. بورد های مستقل بررسی و تفرری که در آن مرد ها ، زن ها و نماینده های جامعه مدنی حضور داشته باشند، ایجاد گردد.

- **به پولیس زن فرصت ارتقا و ترفیع فراهم نماید:**

وزارت امور داخله باید از ترفیع پولیس زن و ترفیع آنها به اساس لیاقت و شایستگی شان به بست ها و رتبه های بالاتر البته با در نظر داشت چالش های که زنان با آنها مواجه اند (مانند نرخ بالای بی سواد) اطمینان حاصل نماید. این وزارت همچنان پروگرام های آموزشی و آموزش توسط پولیس زن خارجی و بین المللی را برای پولیس زن فراهم سازد.

- **تعداد پولیس زن را در سطح ولایت بصورت سریع افزایش دهند:**

وزارت امور داخله باید روند توظیف پولیس با سواد و آموزش دیده زن را در بست های ولایتی با مشوق های خوبی برای ماندن آنها در آن بست ها و توظیف این کارمندان در واحد های مخصوص چون واحد های حل مشکلات خانواده گی و نظم عامه و همچنان افزایش کورس های آموزشی برای اعضای بی سواد این واحد ها ، آغاز نماید.

فرماندهان ولایتی پولیس باید:

- **از پولیس زن بصورت جدی حمایت کنند.**

فرماندهان ولایتی پولیس باید به پرسونل های تحت امر شان هدایت دهند که آزار و اذیت های جنسی پولیس زن به هیچ وجه قابل تحمل نمی باشد. آنها همچنان از رسیده گی به شکایات به صورت شفاف اطمینان حاصل نموده، مرتکبین آزار و اذیت های جنسی را جزا داده و همچنان از دسترسی پولیس زن به وسایل و تجهیزات مناسب، ترانسپورت شخصی، جاهای مخصوص برای طبقه اناث و سهولیت های کودکستان برای اطفال شان اطمینان حاصل نمایند.

- **در زمینه توظیف پولیس زن در اجتماع تلاش نمایند.**

پولیس زن باید به شکل گروپی ، در حوزه های پولیس و مراکز باز رسی پولیس توظیف گردند. این گروپ ها نباید کمتر از 5 نفر باشند. این کار به آنها کمک می کند تا از يك طرف از خود در برابر آزار و اذیت های جنسی حفاظت کرده بتوانند و از طرف دیگر در جامعه بصورت موثر عمل کرده بتوانند. فرماندهان پولیس باید از چگونگی اجرای وظیفه توسط پولیس زن و از موثریت وظیفه آنها نیز اطمینان حاصل نمایند- بصورت خاص در واحد های رسیده گی به مشکلات خانواده گی و اجتماع.

- **واحد های حل مشکلات خانواده گی را تقویت نمایند.**

فرماندهان پولیس به منظور تقویت واحد های حل مشکلات خانواده گی، باید اطمینان حاصل نمایند که اعضای این واحد ها پولیس زن آموزش دیده و با سواد می باشند. این فرماندهان باید فارغ التحصیلان جدید فاکولته های شرعیات و حقوق را بحیث مشاورین حقوقی جذب نموده و رهبری و پیشبرد این واحد ها در صورت امکان برای زن ها واگذار نمایند. واحد های حل مشکلات خانواده گی باید از دفاتر که توسط دونه ها برای آنها فراهم شده استفاده نمایند و یا هم جاهای مخصوص برای این واحد ها در آمریت های پولیس (با دروازه وردی جداگانه) در نظر گرفته شود و برای اعضای این واحد ها امکانات حمل و نقل در نظر گرفته شوند تا بتوانند به شکل خوبتر به جوامع شان رسیده گی و کمک نمایند.

دولت های که پولیس ملی افغان را کمک میکنند باید:

- **وجوه مخصوصی را به منظور جلب و جذب بیشتر پولیس زن اختصاص دهند:**

این اولویت ها شامل تقویت سواد آموزی، نظم عامه، مشوق های عالی (مثلاً انعامات، جوایز، پلان های محافظتی برای فامیل ها و فراهم ساختن خانه های رهایشی برای آنها)، زیر ساخت های اساسی مانند سهولت های مخصوص برای طبقه اناث، سازمان های پولیس زن، و آموزش برای مامورین بلند رتبه پولیس مرد و زن بخصوص فرماندهان ولایتی پولیس می گردد.

- **در مساعدت های مالی شان برای نیروهای امنیتی شرط قرار دهند:**

دونه ها باید کمک های دراز مدت با قوای امنیتی ملی افغانستان را- بخصوص بعد از اینکه این قوا در سال 2014 مسولیت تامین امنیت تمام افغانستان را به عهده خواهند گرفت- با پیشرفت در زمینه جذب پولیس زن و رشد تخصصی آنها در ارتباط/شرط قرار دهند.

- **از ابتکارات جامعه مدنی در دراز مدت حمایت مالی کنند :**

وجوه مالی باید برای گروپ های کاری جامعه مدنی که از پولیس زن حمایت می کنند و در راستای قبولی دیدگاه پولیس شدن زن در بین مردم کار می کنند و همچنان در تلاش ارتباط بر قرار کردن بین مجتمع پولیس زن و سازمان های بین المللی به شمول مجتمع بین المللی

پولیس زن و گروپ های مشابه دیگر در کشور های اسلامی اند، داده شود.

- **نظارت مستقلانه از پولیس ملی افغان را تقویت نمایند:**

دو نر ها باید دفتر باز رس پولیس را تمویل نمایند تا اطمینان حاصل گردد که زنان به میکانیزم های مستقل و موثر درج شکایات دسترسی دارند. این موضوع باید در سطح ملی بحیث یک اولویت در نظر گرفته شده و از دسترسی به آن در سطح ولایات نیز اطمینان حاصل گردد.

- **از شامل بودن جندر در پروگرام ها و برنامه های آموزشی اطمینان حاصل نمایند:**

دولت های که در افغانستان عساکر دارند باید مشاورین جندر خود را بعد از سال 2014 به منظور تطبیق پلان کاری عملی ناتو برای قطعنامه 1325 شورای امنیت سازمان ملل متحد حفظ نمایند و دو نر ها از شامل بودن نماینده گان جامعه مدنی در کمیته های رهبری بخش جدید صندوق وجهی نظم و قانون برای افغانستان که در 2014 آغاز می گردد، اطمینان حاصل نمایند .

ماموریت های پولیس بین المللی باید:

- **پروگرام های آموزشی شان را حفظ و ادامه دهند:**

واحد های چون ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان (EUPOL) و واحد مشاورتی پولیس هیئت معاونت سازمان ملل متحد در افغانستان (UNAMA) باید به فراهم سازی آموزش گاران ملکی برای افسر های بلند رتبه پولیس مرد و پولیس زن بخصوص فرماندهان ولایتی پولیس ادامه دهند. پروگرام های آموزشی در صورت امکان باید توسعه داده شوند (یا حد اقل در سطوح فعلی بعد از 2014 باقی بمانند) و روابط بین فرماندهان پولیس مناطق مختلف کشور را با همدگر شان و با کشورهای همسایه برقرار نمایند.

- **همکاری با واحد های جندر و حقوق بشر وزارت امور داخله را در اولویت قرار دهند:**

ماموریت های پولیس بین المللی باید از در اولویت قرار گرفتن ارتقای ظرفیت واحد های جندر و حقوق بشر وزارت داخله در زمان آوردن اصلاحات در پولیس در داخل وزارت داخله و ولایات اطمینان حاصل نمایند. این شامل تقویه سیستم های جمع آوری معلومات آنها به شمول جمع آوری و ترتیب معلومات به اساس جنسیت و سن می باشد.

سازمان ملل متحد باید:

- جمع آوری و استفاده از ارقام و معلومات را افزایش دهد. ماموریت سازمان ملل متحد در افغانستان باید جمع آوری و استفاده از معلومات تفکیکی جنسیتی را در هنگام گزارش دهی از معیار ها در گزارشات ربع وار دبیر کل سازمان ملل متحد در مورد افغانستان به شمول گزارش دهی جامع از سهم گیری زنان را در پولیس ملی، بهبود بخشد.
- کمک به وزارت ها را افزایش دهد: سازمان مللی متحد باید کمک های خود را با وزارت های مرتبط به منظور تسریع روند تطبیق پلان کاری ملی برای زنان افغانستان و پلان کاری عملی افغانستان برای تطبیق قطعنامه 1325 شورای امنیت سازمان ملل متحد افزایش دهد.

۱. مقدمه

دولت افغانستان با حمایت دونه های بین المللی و ماموریت های آموزش پولیس ملی به موفقیت های تدریجی در زمینه استخدام و رشد نقش زنان در پولیس ملی افغان (ANP) دست یافته است. اما دامنه این پیشرفت محدود بوده و امروز کمتر از یک فیصد پولیس ملی افغان را پولیس زن تشکیل می دهد.⁵

تعداد زیادی از پولیس های زن در پایتخت و یا هم مراکز ولایات کار می کنند و تعداد کمی آنها در قریه جات و دهات حضور دارند.⁶ لهذا اکثر زنان افغان قادر به رسیدن به یک پولیس زن نمی باشند. از آنجاییکه بعضی نورم های اجتماعی، زنان را از مراجعه به پولیس مرد باز می دارد لهذا اکثریت واقعات خشونت علیه زنان گزارش داده نمی شود.

کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان 6000 قضیه خشونت علیه زنان را در سال 2012 ثبت نموده است که یک افزایش 25 فیصدی را نسبت به سال 2011 نشان می دهد. این رقم فقط قله از یک کوه یخ را نشان می دهد. در حقیقت، 87 فیصد زنان افغان با یکی از انواع خشونت فیزیکی، جنسی و یا هم روانی به شمول ازدواج های اجباری مواجه اند و 62 فیصد آنها با اشکال متعدد خشونت رو به رو اند.⁷

قضایای را که زنان گزارش می دهند اکثراً ثبت نشده و مرتکبین این جنایات ندرتاً تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند. یک گزارش که در سال 2012 توسط دفتر ملل متحد در ارتباط با تطبیق قانون محو خشونت علیه زنان (EVAW) نشر گردید، نشان می دهد که عدم موجودیت پولیس زن با صلاحیت و همچنان عدم آگاهی پولیس از قوانین، فکتورهای اساسی در ناکامی پولیس ملی افغان در مبارزه موثرانه با خشونت علیه زنان می باشد.

بر علاوه، کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان (AIHRC) دستگاه پولیس ملی افغان را متهم به خشونت علیه زنان کرده است. گزارش ماه جون 2013 این کمیسیون نشان می دهد که پولیس های مرد تقریباً 15 فیصد قتل های ناموسی و آزار و اذیت های جنسی را بین سالهای 2011 و 2013 مرتکب شده اند. این موضوع زنان را از کمک خواستن از پولیس مرد بیشتر از پیش بی میل می سازد.⁹

فقدان پولیس زن تاثیراتی را روی تلاش های صلح و پیشرفت نیز دارد. گزارش سازمان ملل متحد روی محو خشونت علیه زنان اینگونه جمع بندی کرده است:

' پیشرفت در تطبیق قانون محو خشونت علیه زنان و کاهش واقعات خشونت علیه زنان، زمینه تامین حقوق زنان را فراهم ساخته و بالنوبه باعث تقویه نقش آنها در جامعه می گردد که در نهایت منتج به حصول صلح دوامدار، امنیت و خوشبختی در افغانستان می گردد.'¹⁰

یک سروی که در سال 2012 با حمایت دفتر سازمان ملل متحد انجام یافت، نشان می دهد که رضایت از پولیس زن در افغانستان در حال رشد بوده و باعث ایجاد تغییرات مثبت در دید گاههای عمومی در برابر پولیس ملی افغان نیز گردیده است.¹¹ این سروی همچنان دریافته است که پولیس زن در حل منصفانه قضایا نسبت به پولیس مرد بیشتر مورد اعتماد مردم قرار دارد.

معاون ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان (EUPOL) در ارتباط با این دریافت های تازه توسط ملل متحد ابراز داشت که تعداد پولیس زن در یک ارتباط مستقیم با حمایت از دولت افغانستان قرار دارد یعنی افزایش در تعداد پولیس زن در واقع به مفهوم حمایت بیشتر از دولت می باشد.

' استخدام زنان بیشتر در پولیس ملی افغانستان یک وسیله موثر در کاهش استفاده از قوا و شکایات اتباع این کشور می باشد. موجودیت پولیس زن به منظور تامین نظم عامه، زمینه برقراری ارتباطات خوبتر با مردم را فراهم می سازد. این امر بالنوبه در مبارزه با جرایم کمک کرده و زمینه پذیرش پولیس و همچنان دولت را در بین مردم افزایش می دهد.'¹²

علیرغم این نتیجه گیری های مهم دفتر سازمان ملل متحد، استخدام پولیس اناث منحصراً یک اولویت مهم در اصلاحات پولیس نبوده است.¹³

این سند مصاحبه های را با طرفین ذینفع، پولیس ذکور و اناث، و متخصصین دیگر انجام داده و به این نتیجه رسیده است که استخدام بیشتر پولیس اناث به منظور برخورد موثرانه با بعضی از قضایا مثلاً قضایای خشونت علیه زنان و تغییر شکل دادن پولیس ملی از یک پولیس ضد شورش به یک پولیس فراهم آورنده خدمات مردمی کمک می کند.

این سند، طرح های را برای دولت افغانستان و دونه ها به منظور استخدام بیشتر پولیس اناث و بهبود وضعیت آنها، پیشکش می کند. این گزارش همچنان موانع را که سد راه زنان واقع گردیده و آنها را از پیوستن و باقی ماندن در صفوف پولیس ملی باز می دارد، به

تفصیل بیان می دارد و همچنان زمینه های حمایت مردم از پولیس زن را مورد بحث قرار می دهد. این سند همچنان پیشنهاداتی را به تمام طرفین ذینفع در بر دارد.

بکس 1: چرا زنان افغان بصورت عاجل به پولیس زن ضرورت دارند؟

ثامن رحیمه ، افسر 47 ساله در واحد حل مشکلات خانواده گی در شهر مزار شریف يك مثال واضح از اینکه چطور يك پولیس زن تفاوت را بین مرگ و زنده گی برای زنان و دختران افغان ایجاد می کند، می باشد.

در ماه می 2012، يك شفاخانه در مزار شریف به ثامن رحیمه تماس گرفت و او را در جریان حادثی که با نسیمه 16 ساله اتفاق افتاده بود، گذاشت. نسیمه که هفت ماهه حامله بود، بعد از اینکه توسط شوهر 25 ساله اش شدیداً مورد لت و کوب قرار گرفته ، به شفاخانه انتقال داده شده بود. نسیمه تا حدی شکنجه شده بود که حتی طفل هفت ماهه او در بطن اش از بین رفته بود.

پولیس در قریه که نسیمه زنده گی می کرد، ابتدا از تحقیق امتناع ورزیده بود و تاکید داشتند که نسیمه باید خودش به امریت پولیس مراجعه کرده و گزارش دهد و بعداً قضیه اوتحت بررسی قرار خواهد گرفت. این یکی از ملزومات قانون محو خشونت علیه زنان می باشد که می تواند يك نوع تبعیض را در برابر کسانی که نمی توانند و یا هم مایل نیستند که جرایم را به دفاتر محلی گزارش دهند، ایجاد نماید.

رحیمه از قوماندان خود تقاضا کرد تا با حوزه مربوطه پولیس تماس گرفته و از آنها بخواهد تا در این مورد تحقیق نمایند. پولیس در ابتدا ادعا نمود که شوهر نسیمه ادعاهای نسیمه را رد می کند لهذا آنها نمی توانند که او را بدون شواهد لازم دستگیر نمایند.

اما رحیمه تسلیم نشد: او گزارش طبي شفاخانه را دریافت کرد و نسیمه و پدرش را کمک کرد تا همراه با این گزارش و جسد مرده طفل اش در قریه شان برگردند. رحیمه با اجازه قوماندان اش به مطبوعات رفت. فشار های مطبوعات پولیس را وادار کرد تا شوهر نسیمه را بازداشت کنند که بعداً به سه سال حبس در زندان محکوم گردید.

بکس 2: کی، کی است؟ (معرفی ارگان ها / ماموریت ها و موسسات)

پولیس ملی افغان (ANP)

تعداد پولیس ملی افغان به 157000 پولیس می رسد که به چهار دسته تقسیم گردیده اند: پولیس شهری افغان (AUP)، پولیس ملی نظم عامه افغان (ANCOP- این اداره پولیس يك اداره پیشگام در مبارزه با شورشیان می باشد)، پولیس سرحدی افغان (ABP) و ریاست تحقیقات جرمی (CID). پولیس محلی افغان (ALP) يك شاخه فرعی پولیس ملی افغان می باشد که در سطوح محلی در دفاع از مردم در برابر شورشیان و تامین امنیت آنها وظیفه دارد اما در مقایسه با پولیس ملی افغان، اقتدار رسمی کمتر دارد.

پولیس ملی افغان از طریق قوماندانی عمومی جلب و جذب پولیس و قوماندانی آموزش پولیس، مسولیت رهبری استخدام و آموزش پولیس را بصورت گسترده به عهده گرفته اند.

وزارت امور داخله (Mol)

وزارت امور داخله تحت رهبری جنرال پنتنگ مسولیت نظارت از پولیس ملی افغان را به عهده دارد.

در ماه اپریل 2013، جنرال پنتنگ دیدگاه ده ساله را که به منظور ایجاد اصلاحات در پولیس ملی افغان و تبدیل آن به يك پولیس ' متحد و یکپارچه، توانا و در خدمت مردم ' ترتیب گردیده است، به هدف ' تطبیق حاکمیت قانون و حراست از حقوق بشر ' آشکار ساخت.

این پلان همچنان حضور 10 فیصدي زنان را تا سال 2024 در چوکات پولیس ملی و وزارت امور داخله يك اصل مهم می داند. وزارت امور داخله تعهد نموده است تا يك استراتژی را به منظور ایجاد هماهنگی در ' استخدام، آموزش، ظرفیت سازی و دیگر امورات زنان ' به شمول راهکارهای رسیده گی به خشونت و آزار و اذیت های جنسی ترتیب نماید.

موسسات و ماموریت های بین المللی

ماموریت آموزشی ناتو - در افغانستان (NTM-A) در چوکات نیروهای بین المللی کمک به امنیت (ISAF) و تحت فرمان شورای امنیت سازمان ملل متحد، اکثریت ماموریت های آموزشی برای قوای امنیتی ملی افغان (ANSF) را به شمول پولیس ملی افغان (ANP) به عهده دارد. قوای امنیتی ملی افغان توسط کشورهای عضو ماموریت های آموزشی ناتو به شمول بریتانیا، جرمنی و هلند و همچنان اعضای که عضویت ناتو را ندارند از قبیل استرالیا، حمایت می شوند.

صندوق امانتي نظم و قانون براي افغانستان (LOTFA) که در سال 2002 تاسيس و توسط سازمان ملل متحد مدیریت مي شود، ميکانيزم اساسي براي دونه ها - به شمول ايالات متحده امريکا، بریتانیا، جرمني، هالند، کانادا و ایتالیا- به منظور تمويل پوليس ملي افغان مي باشد. جامعه بين المللي از سال 2002 بدینسو حدود 2.9 ميليارد دالر را به صندوق امانتي نظم و قانون براي افغانستان کمک نموده است. ايالات متحده امريکا بيشترين سهم را در اين کمک ها داشته است.

ماموريت پوليس اتحاديہ اروپا در افغانستان (EUPOL) که در سال 2007 تاسيس گرديد ، روي آموزش پوليس ملي، وزارت امور داخله و خرنوالان و شامل سازي جندر و حقوق بشر در وزارت امور داخله و پوليس ملي افغان تمرکز دارد. اين ماموريت داراي 350 کارمند بين المللي و 200 کارمند داخلي از 24 کشور عضو اتحاديہ اروپا و کانادا مي باشد. ماموريت اين اداره در ماه مي 2013 تا آخر سال 2014 با يك بودجه 108 ميليون يورو تمديد گرديد.

بورده بين المللي هماهنگي پوليس (IPCB) که در سال 2007 تاسيس شد، وزارت امور داخله را در تهيه پلان هاي تطبيقي دو ساله به منظور تطبيق ديگاه ده ساله همکاري مي کند. اما اين بورده داراي استراتيژي مشخص نبوده و هيچ گونه تمرکزي روي زنان ندارد.

واحد هاي حل مشکلات خانواده گي (FRUs)

واحد هاي حل مشکلات خانواده گي (FRUs) در سال 2006 به شکل واحد هاي متخصص 3 نوري به منظور مبارزه و حل خشونت هاي خانواده گي بر عليه زنان، تاسيس گرديد. آنها به هدف عرضه کمک هاي موثرانه با قربانيان خشونت و همچنان بهبود نقش پوليس انانث با ارايه نقش هاي تخصصي به آنها ايجاد گرديدند.

2. پیشرفت

زنان افغان برای اولین بار در سال 1967 در زمان زمامداری محمد ظاهر شاه، آخرین پادشاه افغانستان، به صفوف پولیس ملی پیوستند. اما با قدرت رسیدن طالبان در سال 1996، زنان از خدمت در پولیس ملی محروم گشتند.¹⁴

دولت افغانستان اقدامات جدیدی را روی دست گرفته است تا زنان بیشتری را در صفوف پولیس ملی جذب نماید. هرچند این پروسه بطی ولی با ثبات و دوامدار بوده که در نتیجه یک افزایش چشمگیر در تعداد پولیس اناث مشاهده می شود. در سال 2005، تعداد پولیس ملی به 53400 تن می رسید که زنان فقط 180 تن (0.3 فیصد)¹⁵ این مجموعه را تشکیل می داد. در سال 2010 مجموع پولیس ملی به 112000 تن می رسید که 929 تن (0.8 فیصد) این تعداد را زنان تشکیل می داد. در سال 2011 تعداد پولیس ملی به 130000 تن می رسید که 1300 تن (1 فیصد)¹⁶ آنان زنان بودند. در جولای 2013 مجموع پولیس ملی به 157000 تن ثبت گردیده است که 1551 تن آنان را زنان تشکیل می دهد.

در تشکیل (ساختار سازمانی) فعلی پولیس ملی افغان 3249 بست برای کارکنان خدمات ملکی و پولیس اناث به شمول 821 افسر پولیس زن، 787 بریدمل (NCOs)، 1370 پولیس گزومه یا گشت، 101 مامور اداری و 170 قرار داد کننده در نظر گرفته شده است. بر اساس ارزیابی وسط سال 2013، زنان فقط 1506 بست از بست های یاد شده را اشغال کرده بودند که کمتر از نصف بست های اختصاص یافته برای آنها می باشد.¹⁷

بسیاری از پولیس های اناث در ساحات کلیدی و بعضی های آنها در موقف های کلیدی به شمول بخش تحقیقات جرمی (CID) و مبارزه با مواد مخدر (CN) کار می کنند. سمونوال حکمت شاهی دومین رییس زن در وزارت امور داخله است که بحیث رییس واحد جنر و حقوق بشر این وزارت کار می کند. تعداد کارمندان حکمت شاهی تا جولای 2013 به 463 تن می رسیدند که در 34 ولایت کشور موظف بودند و از آن جمله 112 تن آنان را پولیس زن تشکیل می داد.¹⁸ در سطح رهبری پولیس ملی افغان، 11 سمونوال و 2 رییس از طبقه اناث (در مقایسه با 160 رییس از طبقه مرد یک رقم ناچیز می باشد) مشغول ایفای وظیفه هستند.¹⁹ تلاش های در راستای توانمند سازی پولیس زن و بهبود نقش آنها در واحد های مخصوص چون واحد حل مشکلات خانواده گی صورت گرفته است. (بکس 9 دیده شود.)

یک گزارش تازه که نقش پولیس زن را در 5 ولایت کلیدی چون هرات، کندز، بلخ، ننگرهار و کابل تحت مطالعه قرار داده، در یافته است که سطح رضایت مردم از پولیس زن در این ولایات و بخصوص در میان ریش سفیدان محلی که موجودیت پولیس زن را بحیث یک منفعت اجتماعی می دانند، در حال رشد و افزایش است. این گزارش همچنان نتیجه گیری کرده است که پولیس زن موثریت پولیس را در مجموع افزایش داده و سطح رضایت مردم از این اداره را بلند برده است.²⁰

بکس 3: پولیس زن در اجرای وظیفه

پری گل، یک زن 28 ساله و مادر 3 طفل، منحیث یک پولیس گزومه برای 5 سال در حوزه نهم امنیتی پولیس در شرق کابل ایفای وظیفه نموده است.

او اکثر وقت خود را صرف تلاشی زنان در دروازه های دخولی تاسیسات عامه می نماید اما در وظایف دیگر نیز می خواهد موثریت خود را به اثبات برساند. او می گوید: 'افتخار دارم که این وظیفه را پیش می برم اما می خواهم زنانی را که قربانی خشونت می گردند، نیز کمک نمایم.'

پری گل از اینکه همکاری های امر ذکور خود یعنی سمونوال سمسور و همچنان شوهر خود را با خود دارد، خودش را خوشبخت می داند. با وجود زنده گی در یک محیط مرد سالار، او هنگام رفتن به کار خود را در امن احساس می کند چون سمونوال سمسور نمبر تیلیفون شخصی خود را به پری گل و هفت تن دیگر از پولیس های زن که تحت امر او می باشند، داده است و به آنها گفته است که در صورت که توسط همکاران ذکور خود مورد اذیت و آزار قرار بگیرند، مستقیماً به او گزارش دهند.

سمونوال سمسور که وظیفه فرماندهی حوزه را به عهده دارد، 31 سال بحیث پولیس ایفای وظیفه نموده است و فعلاً مصروف اخذ دکترای خود در رشته حقوق بشر می باشد. او می گوید که موثریت کارش در نبود پولیس های بیشتر از طبقه اناث ناممکن می باشد.

او می گوید 'افزایش در تعداد پولیس زن یک چالش بزرگ می باشد. یکی از کار های مهم این است که یک محیط کاری سالم در داخل حوزه های پولیس ایجاد گردد تا زنان از ایمن بودن شان در این حوزه ها اطمینان حاصل نمایند. اگر یک افسر پولیس زن با یک زن دیگر بگوید که "حوزه پولیس جای امن است، من از کارم خوشحالم، آنها مرا و کارم را احترام می کنند" در این صورت

او زنان دیگر را نیز در پیوستن به صفوف پولیس تشویق می کند. او باور دارد که برای پیوستن زنان به پولیس ملی، باید مشوق های برای آنها در نظر گرفته شود. او می گوید: ما باید استثنائی را برای زنان به منظور بهبود نقش آنها در جامعه افغانی در نظر بگیریم. پولیس زن نباید از طرف شب ایفای وظیفه نماید چون فامیل های آنها به این امر راضی نیستند- اگر آنها از طرف شب وظیفه اجرا نمایند، به آنها به چشم حقارت دیده شده و آنها را زنان بد می گویند.

او می گوید: من هیچگاهی از پولیس زن نمی خواهم تا یونیفارم شان را در بیرون از حوزه پولیس نیز به تن داشته باشند چون آنها از اینکه دیگران در باره آنها فکر های بدی خواهند کرد و یا چیز های زشتی خواهند گفت، در هراس اند. در صورتیکه یک مرد و یک زن که هر دو دارای سطح دانش و تجارب یکسان باشند و برای یک بست خالی در خواست کاری دهند، در این صورت اولویت باید به زن داده شود.

سمونوال سمسور می گوید: هیچ کسی از طبقه ذکور به ارتباط این موضوع تا حال به من مراجعه نکرده است و اگر احتمالاً کسی مراجعه کرد، به آنها می گویم که حوصله داشته باشید. زنان با چالش های متعددی در جامعه ما دست در گریبان اند و پولیس های زن باید از آنها مراقبت کنند. این کار به خود آنها نیز منفعت بخش خواهد بود.

هر چند پری گل با مشکلات متعددی دیگر نیز رو به رو می باشد. پری گل می گوید که کاکا هایم به دلیل پیوستن من به پولیس، همراهیم قطع رابطه کرده اند. ما پشتون هستیم و آنها از کار کردنم با مردان نفرت دارند. اگر زنان بیشتر پولیس با من یکجا کار می کردند، آنها ممکن نظریات شان به ارتباط من تغییر می کرد.

پری گل همچنان می گوید: مشکلات زیادی برای ما در داخل حوزه وجود دارد. تشناب های مخصوص زنانه و یا اطاق های استراحت جداگانه که مخصوص زن ها باشند، وجود ندارد. این یک مشکل بزرگ برای ما زن ها می باشد. بعضی زن ها از اینکه هنگام رفتن به حمام مورد تجاوز قرار بگیرند، در هراس اند. من فریادم را بلند و مبارزه خواهم کرد اما دیگران این کار را کرده نمی توانند.

چوکات ۱: تعداد پولیس زن، موقعیت و رتبه آنها در فبروری سال 2013

ولایت	افسر	بریدمل	پولیس گزمه	مجموع
کابل	۱۵۴	۲۹۸	۲۳۶	۶۸۸
ننګرهار	0	۱۲	۲۳	۳۵
پروان	0	۳	۵	۸
کاپیسا	0	0	۵	۵
پنجشیر	0	0	0	0
کنړ	0	1	1	2
لغمان	0	1	3	4
نورستان	0	0	0	0
بامیان	۷	10	1	18
دایکندي	۹	5	15	29
بلخ	۷	54	58	119
کنډز	۳	8	22	33
بدخشان	۲	12	10	24
تخار	۳	14	13	30
جوزجان	۲	5	11	18
فاریاب	۳	15	17	35
یغلان	۴	7	0	11
سمنگان	0	5	11	16
سر پل	۱	10	21	32
کندهار	۹	9	34	52
ارزگان	0	9	13	22
زابل	0	0	6	6

پکتیکا	0	0	13	13
غزني	0	6	18	12
پکتیا	1	0	1	0
خوست	0	0	4	4
لوگر	0	0	2	2
وردک	0	5	10	5
هرات	12	83	136	41
فراه	1	6	28	21
بادغیس	1	6	14	7
غور	1	11	21	9
هلمند	5	6	30	19
نیمروز	1	4	25	20
مجموعه	226	605	1489	658

منبع : سند وزارت امور داخله، فیروري 2013

بکس 4: بعضي کشور هاي ديگر هم در تلاش جذب پوليس زن در صفوف نيرو هاي امنيتي خود هستند.

افغانستان تنها کشوري نيست که در تلاش جذب زنان در قواي پوليس ملي خود مي باشد- هر چند در اکثر کشور هاي ديگر، نورم هاي اجتماعي به زنان اجازه مي دهند تا به آساني به پوليس مرد مراجعه کنند. گزارش پرينز لر (Prenzler) معلومات زيرين را پيشکش مي دارد:

انگلستان و ويلز	25 فيصد (2009)
ايرلند	23.1 فيصد (2009)
ايالات متحده امريکا	11.8 فيصد (2010)
کانادا	19.6 فيصد (2011)
آستراليا	24.4 فيصد (2011)
افريقاي جنوبي	23.5 فيصد (2011)
گانا	19.7 فيصد (2007)
نايجريا	12.4 فيصد (2011)
هندوستان	5.17 فيصد (2010)

اداره پوليس ناروي رقم پاييني را فراهم ساخته است:

ناروي 21 فيصد (2010)

پوليس سویدن رقم پاييني را فراهم ساخته است:

سویدن 29 فيصد (سال نا مشخص)

3. ایجاد تغییرات

این بخش تلاشهایی را که در زمینه تقویت موقف زنان در پولیس ملی افغان صورت گرفته است، لیست نموده است. بخش پایینی، این تلاش ها و همچنان چالش ها را بصورت تفصیلی به بحث می گیرد.

دولت افغانستان

وزارت امور داخله در افزایش تعداد پولیس زن در صفوف پولیس ملی افغان تعهد سپرده است. این وزارت يك کمیته رهبري کننده را تحت سرپرستی معین این وزارت- آقای میرزا محمد یارمند- ایجاد نموده است. این کمیته تصمیم دارد تا يك کنفرانس ملی را روی پولیس زن در سال 2013 دایر نماید و وعده نموده است تا گروه های کاری را جهت ساختن پلان های عملی برای جلب و جذب بیشتر زنان در پولیس ملی افغان ایجاد نماید. اما این کنفرانس مکرراً به تاخیر انداخته شده است و تعهدات دراز مدت وزارت امور داخله را تحت سوال قرار داده است. اما با این حال وزارت امور داخله گام های مهم زیرین را نیز برداشته است:

اهداف

پلان (2010) و استراتیژی (2011) پولیس ملی مستلزم حضور 5000 پولیس زن تا آخر سال 2014 (3 فیصد مجموع پولیس) در چوکات پولیس ملی که تعداد شان به 157000 تن می رسد، می باشد. دیدگاه ده ساله فراتر گام برداشته و حضور 10 فیصد کارمندان زن را در وزارت امور داخله و پولیس ملی تا اواخر 2014 از اولویت های عمده محسوب می نماید.²¹

آموزش

تمامی 30 مرکز آموزش پولیس ملی در حال حاضر تحت فرماندهی دولت افغانستان می باشد. این 30 مرکز آموزشی پولیس تا آخر سال 2014 به 13 مرکز مبدل خواهد شد. در حال حاضر، 5 مرکز دارای تسهیلات مخصوص آموزشی برای زنان می باشد که عبارت اند از: هرات، مزار شریف، کندهار، ننگرهار و کابل. از این جمله فقط کابل دارای لیلیه برای شاگردان انات می باشد که برای زنانیکه در بیرون از کابل زنده گی می کنند، زمینه اشتراك شان در این آموزش ها و بعداً پیوستن شان به صفوف پولیس ملی فراهم می گردد. در ولایات دیگر، شاگردان توسط عراده جات پولیس هر روز به خانه های شان منتقل می گردند.²²

به منظور ایجاد تغییرات مثبت در رفتار پولیس ذکور در برابر پولیس انات، کورس 8 هفته ای آماده گی ابتدایی برای پولیس های گزیده شامل آموزش سه هفته ای جندر و حقوق بشر نیز می گردد. این کورس بخش های آموزشی بیشتری را برای کسانیکه در رتبه های افسر و بریدمل هستند، در بر دارد.

پالیسی ها

وزارت امور داخله گام های مثبتی را در راستای مبارزه با بعضی از چالش های جدی که پولیس زن در داخل پولیس ملی افغان به آنها مواجه اند، برداشته است. این چالش ها شامل توهین، تحقیر، آزار و اذیت های جنسی، کمبود اطاق ها و دیگر تسهیلات مخصوص برای خانم ها خصوصاً تشناب های زنانه و حمام های قفل دار می باشد.

این تدابیر شامل رهنمود استخدام کارمندان زن (2009)²³، رهنمود مبارزه با آزار و اذیت های جنسی 018 (16 فیبروری 2013)²⁴، يك پیش نویس پالیسی ملی جندر (2013)²⁵، و پالیسی منع خشونت علیه زنان و کودکان در چوکات وزارت امور داخله و سطح اجتماع (2013)²⁶ می باشد. آنها آموزش پولیس ملی افغان را در مورد حقوق زنان در چوکات اسلام يك ضرورت جدی می دانند. هدف از این آموزش ها بهبود رفتار پولیس در برابر همکاران طبقه انات و دیگر زنان در سطح اجتماع، فراهم سازی حمام های زنانه و اطاق های مخصوص تبدیل لباس برای پولیس زن، فراهم سازی تسهیلات لازم برای کودکانستان های حوزه های پولیس و وزارت داخله، توسعه دسترسی زنان به فرصت های آموزشی و رشد و اخراج و پیگرد قانونی پولیس های ذکور که باعث اذیت و آزار پولیس های زن می گردند، می باشد.

به تعقیب نشر رهنمود مبارزه با آزار و اذیت های جنسی، وزارت امور داخله يك کمیسیون را که متشکل از نماینده گان واحد جندر و حقوق بشر وزارت داخله، ریاست تفتیش داخلی، ریاست تحقیقات جرمی و ریاست پرسونل و منابع بشری می باشد، به منظور رسیده گی به موضوعاتی استخدام، ترفیع و تادیه بموقع معاشات تشکیل داد.²⁷ متأسفانه روند تطبیق این رهنمود ها به گندی به پیش می رود.

واحد های حل مشکلات خانواده گی (FRUs)

واحد های حل مشکلات خانواده گی در سال 2006 به منظور رسیده گی به خشونت های فامیلی و واگذاری نقش های مناسب تخصصی برای زنان در داخل پولیس ملی افغان ایجاد گردید. در ماه می 2013 به تعداد 184 واحد حل مشکلات خانواده گی در 33 ولایت کشور با 354 پولیس موظف در آنها به شمول 24 پولیس زن، وجود داشت. با وجود رقم ناچیز زنان در پولیس ملی، 11 دانه این واحد ها تحت رهبری زنان هستند.²⁸

کمپاین های استخدام

وزارت امور داخله و صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان در سال 2010 با کمک مالی دولت های هاند، جاپان و سویس یک کمپاین تشویقی را به منظور جذب زنان بیشتر در پولیس راه اندازی نمودند. این کمپاین ها از طریق رسانه های متعدد و همچنان تدویر کورس های آموزشی برای زنان در بخش های رهبری، مدیریت و تکنالوژی معلوماتی، صورت می گرفت.²⁹

تمویل کننده گان (دو نر ها)

دو نر های بین المللی قوای امنیتی ملی افغانستان را تمویل و تجهیز کرده و آنها را آموزش می دهند. بر علاوه آنها بعضی ابتکارات مشخصی را که در بهبود نقش پولیس زن در اجتماع متمر واقع گردند، نیز تمویل می کند به شمول پولیس زن در چوکات پولیس عامه، انجمن های پولیس زن، ترویج نقش های الگو و دفتر بازرس پولیس.

پولیس مردمی

دو نر های چون ایالات متحده امریکا، جرمنی و هاند و همچنان صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان و ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان پروژه های متعدد پولیس مردمی را در سال های اخیر در ولایات کندهار، کابل، کندز، ارزگان، بغلان، غور، هلمند و پکتیا تمویل کرده اند. تمرکز این پروژه ها روی بهبود و افزایش ارتباط میان پولیس و مردم به منظور ایجاد اعتماد میان آنها برای مثال از طریق تاسیس کمیته های دیده بان مردم محل، مشاوره و رایزنی با مردم، افسران رابط پولیس، تیم های مشترک ورزشی پولیس و مردم و پروگرام های دسترسی به مکاتب و پوهنتون ها، می باشد.

پولیس مردمی یکی از راه های موثر فراهم سازی نقش حرفه ای پولیس برای پولیس انانث می باشد، بطور مثال توسط تشریحات پیرامون مسایل امنیتی و حفاظتی در مکاتب. این هم می تواند دسترسی زنان و کودکان را به پولیس بیشتر سازد.

انجمن ها/اتحادیه های پولیس زن

تعدادی از انجمن های پولیس زن در کابل، بغلان، تخار، بامیان، بدخشان، هرات و دایکندی تاسیس شده اند. بعضی از اینها، انجمن های رسمی می باشند (هر چند ضعیف اند) در حالیکه تعداد دیگر به شکل گروه های غیر رسمی موجودیت دارند. ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان کمک های مریب گری را برای اتحادیه های پولیس زن در کابل فراهم می سازد در حالی که شبکه زنان افغان یا AWN (که توسط دولت هاند تمویل می گردد) با انجمن های مزار و بامیان کار می کند.

این اتحادیه ها فرصت های خوبی را برای پولیس زن فراهم می سازند تا آنها بتوانند در مورد مشکلات و نگرانی های شان به شمول آزار و اذیت های جنسی، ضرورت جاهای مناسب و جداگانه برای زنان در حوزه های پولیس و بی احترامی پولیس مرد در برابر آنها در این اتحادیه ها صحبت نمایند. آنها همچنان ابزار مهم مدیریتی برای روسای ولایتی پولیس و فرماندهان حوزه ها می باشند چون شکایات و مسایل مهم دیگر توسط انجمن ها بصورت جمعی مطرح شده می توانند.

این گروه ها به همکاری های مهمی ضرورت دارند. انجمن پولیس زن در بدخشان از یک سال قبل ایجاد شده بود اما بصورت گسترده غیر فعال بود تا اینکه دفتر سازمان ملل متحد زمینه ملاقات آنها را با روسای ولایتی پولیس شان فراهم ساخت. به اساس گفته های الکساندر کجیر از واحد مشاورتی پولیس دفتر معاونت سازمان ملل متحد برای افغانستان: ' آنها به شکل یک گروه به ملاقات رییس پولیس بدخشان رفتند و مشکلات شان را با او در میان گذاشتند. در ظرف دو هفته، آنها صاحب دفاتر و حمام های زنانه شدند. او همچنان برای یونیفارم آنها از جیب شخصی اش پول پرداخت و همچنان مشکلات ترانسپورتی آنان را رفع نمود. این زنان می گویند که آنها حالا از احترام بیشتر برخوردار هستند و همچنان آنها بیشتر از پیش جدي گرفته می شوند. آنها خودشان این کار را کردند- آنها فقط به کمک ضرورت داشتند تا گام اول را بردارند.'³¹



صبا سحر، اولین کارگردان زن افغانستان، در کمیسیون امن الله که یک نمایشنامه روی قوای امنیتی پولیس افغان می باشد، نقش کارگردان و هم نقش بازیگر اصلی این درامه 24 قسطه را دارا می باشد.

روزنامه گاردین در ماه اپریل 2012 شخصیت او را چنین تعریف کرد ' او جسور، پولیس زن فاسد نشدنی و کسی است که در برابر تروریسم در یک جهان مردانه مبارزه می کند'. او 'یک قهرمان است، کسیکه با لباس سنتی خود ضربات بالای کونگ فو را اجرا می کند، کسیکه قربانیان و زخمیان را بالای بازوی خود به جاهای امن انتقال می دهد و کسیکه موتورسایکل را در جریان شلیک مرمی بدون دست هایش راننده گی می کند.'³²

سحر- کسیکه در سال 1990 منحه یک افسر پولیس آموزش دید و تا حال با پولیس کابل در نصف روز کار می کند - به یک روزنامه انگلیسی گفت: 'من می خواهم ثابت نمایم که زنان افغان توانایی انجام تمام کار های را که مرد ها می کنند، دارند.'

ترویج و توسعه نقش های الگو (Role Models)

دو نفر ها همچنان ابتکاراتی را از طریق تلویزیون و رادیو که باعث انگیزه دادن زنان در پیوستن به پولیس ملی گردیده اند، تمویل نموده اند به شمول نمایشنامه کمیسیون امن الله (بکس 5 را ببینید) و عقاب چهار، یک نمایشنامه تمویل شده توسط ایالات متحده در سال 2010.³³

هر دوی این نمایشنامه ها در نمایش دادن زنان در نقش های پولیس زن کلیدی، قوی و قاطع غیر معمول بودند. کمیسیون امن الله که توسط خانم صبا سحر بازی و کارگردانی گردیده سیمای یک رییس واحد تحقیقات جرمی را به نمایش گرفت. عقاب چهار روی یک داستان عاشقانه در میان دو تن از کرکتر های اصلی اش، لودمیلا و بکتاش تمرکز کرده در حالیکه کرکتر اناث دیگر در این نمایشنامه یک نایبه کمیویتر بود.³⁴

هر چند زنانی که در این نمایشنامه ها بازی می کنند، کرکتر های افسانه ای یا ساختگی اند ولی آنها زنان مدل یا الگو را که در نقش های مختلف موفقانه بازی می کنند، برای دختران و زنان افغان به نمایش می گزارند.

دفتر بازرسی پولیس (Police Ombudsman Office)

ماموریت پولیس اتحادیه اروپا و دو نفر های دیگر یک دفتر بازرسی پولیس را بحیث یک واحد بیرونی نظارت و اخذ شکایات در مورد پولیس در داخل کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان ایجاد نمودند. دفتر مرکزی این واحد در کابل موقعیت داشته و دارای شاخه های در ولایات ننگرهار، بلخ و هرات می باشد. در سال 2012، کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان 105 مورد شکایت را در ارتباط با آزار و اذیت های جنسی که توسط پولیس صورت گرفته و همچنان شکایات در مورد ترفیعات غیر عادلانه در ارتباط با زنان را دریافت

بکس 6: مقایسه دونه های بزرگ

ایالات متحده امریکا بزرگترین تمویل کننده ، تجهیز کننده و آموزش دهنده قوای ملی امنیتی ملی افغانستان می باشد. مشاورین ارشد ملکی امریکا در بخش جنر در داخل قوای امنیتی ملی افغان و در ایجاد واحد های حمایت خانواده گی (FSU) مصروف کار اند . هر چند ایالات متحده امریکا اساتید عملیاتی پولیس و تیم های ارتباطی که پولیس ملی افغان را کمک می کنند، دارد ولی آنها به کمبود اساتید انانث مواجه اند که در نتیجه توانایی آنها را در کار کردن با پولیس زن در افغانستان کاهش می دهد. تا حال دولت ایالات متحده امریکا در کمک های میلیارد دلاری سالانه اش برای قوای امنیتی ملی افغان وجوه مشخصی را برای تمویل پولیس زن مختص نکرده است. هر چند در سال 2012، لایحه اختیارات دفاع ملی (National Defence Authorisation Act) برای اولین بار زنان را در قوای امنیتی ملی افغانستان در اولویت های استراتژیکی نظامی امریکا برجسته ساخت. در ماه جون 2013، تعدیلات پیشنهادی در سند راهبرد دفاعی 2014 امریکا (2014 Defence Appropriations Bill) دستور تخصیص 47.3 میلیون دالر را از میان 7.8 میلیارد دالر، به منظور استخدام زنان در پولیس ملی و اردوی ملی صادر نمود.

دولت بریتانیا سالانه حدود 8 میلیون دالر را به صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان فراهم می سازد. مطابق به رویکرد جهانی بریتانیا، هیچ بخشی از این وجوه برای پولیس زن اختصاص داده نشده است. بریتانیا همچنان 16 افسر پولیس را در ماموریت پولیس اتحادیه اروپا حمایت می کند و یک افسر اختصاصی جنر را در تیم بازسازی ولایتی در ولایت هلمند دارد. دولت بریتانیا همچنان پروژه همکاری های استراتژیکی چهار ساله (11 میلیون دالر) با پروگرام های وزارت امور داخله را به منظور تقویه ظرفیت اداری و پالیسی این وزارت به شمول سکرتریت پولیس مردمی ، تمویل می کند.

دولت هالند از جمله محدودترین دونه های است که سالانه یک میلیون دالر را در چوکات کمک های 11 میلیون دلاری اش با صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان، برای پولیس زن اختصاص داده است. دولت هالند همچنان پروژه حاکمیت قانون را در ولایت کندز تمویل نمود. این پروژه 22 میلیون یورو بودجه داشت. هالند همچنان کمک هایش را به پروژه سه ساله (4.5 میلیون دالر) پولیس مردمی افغانستان (ADPP) ادامه داده است که شامل کمک به انجمن پولیس زنان، پروژه آزمایشی عرضه کورس های سواد آموزی برای زنان از طریق موبایل و 2.6 میلیون دالر به یک پروژه ماموریت پولیس اتحادیه اروپا که در آموزش پولیس (به شمول پولیس زن) و خرنوال ها به منظور تقویت ارتباطات میان تحقیق و پیگرد قانونی جرایم علیه زنان، می باشد.

آسترالیا در حال حاضر 28 افسر پولیس در افغانستان دارد به شمول اساتید پولیس با تجربه در بخش جنر که در چوکات ماموریت پولیس اتحادیه اروپا برای افغانستان فعالیت دارند. دولت آسترالیا از پروسه ریفورم و اصلاحات در پولیس حمایت می کند و حدود 18 میلیون دالر را در سال های 2012 و 2013 کمک نموده است اما تمرکز اصلی این کشور هیچگاهی روی اصلاحات در پولیس به اساس جنر و یا تمویل و تطبیق پروژه های مشخص برای پولیس های زن، نبوده است. هر چند در ماه جون 2013، دولت آسترالیا پروگرام محو خشونت علیه زنان را که یک پروژه 17.7 میلیون دلاری و شامل آموزش و همکاری های مشاورتی برای پولیس و بازیگران حقوقی دیگر در راستای تطبیق قانون محو خشونت علیه زنان می باشد، آغاز نمود. بر علاوه، آسترالیا پروگرام های آموزشی برای افسر های پولیس انانث را در اکادمی پولیس ملی، واحد های تحقیقات جرمی، واحد های حل مشکلات خانواده گی و واحد های جنر در ولایت های مورد هدف تمویل خواهد نمود.

جرمنی یک کشور پیشگام در احیای پولیس ملی افغان و ایجاد ریفورم و اصلاحات در این اداره تا قبل از واگذاری مسولیت هایش به ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان در سال 2007 به شمار می رفت. این کشور سالانه 30 میلیون یورو رابرای صندوق امانتی نظم و قانون در افغانستان فراهم ساخته و حدود 15 افسر پولیس را در ماموریت اتحادیه اروپا در افغانستان دارد. تیم پروژه پولیس جرمنی که دارای حدود 200 افسر پولیس می باشد، مراکز آموزشی برای پولیس را که در آنها محلات جداگانه برای غذاخوری و همچنان اثاثیه، تجهیزات و خوابگاه های علییده برای طبقه انانث وجود دارد، در ولایات بلخ، بدخشان، و کندز و همچنان در اکادمی پولیس در کابل تاسیس کرده است. در ولایت کندز صنف های جداگانه از مردان برای زنان وجود دارد در حالیکه در بدخشان و بلخ در صنف های جمعی آموزش می بینند. مراکز آموزشی کابل و مزار شریف دارای تسهیلات تربیه اطفال نیز می باشد.

بکس 7: اکسفام- سرمایه گذاری در تقویت و آگاهی

اکسفام با موسسات همکار افغان کار می کند تا نگرش و طرز رفتار با خشونت علیه زنان را در داخل اجتماع و همچنان پولیس ملی تغییر دهد.

سیلی غفار رییس موسسه کمک های بشری برای زنان و اطفال افغانستان (HAWCA) می گوید: ' مهم است که زنان در مورد حقوق خود و بخصوص خشونت های جنسیتی بدانند. زنان به ما مراجعه می کنند و ما می دانیم که آنها قربانی خشونت بوده اند اما آنها خودشان این را خشونت نمی دانند- این به یک موضوع روزمره و نورمال برای آنها تبدیل شده است. ' سیلی همچنان عقیده

دارد که 'آگاه ساختن زنان از حقوق آنها به تنهایی نمی تواند به منظور دسترسی بهتر زنان به عدالت کافی باشد. موفقیت در برقراری ارتباطات با رهبران مذهبی، ریش سفیدان محل، مرد های سنتی و همچنان با گذاشتن فراتر از خانه های امن (Shelter) فراهم شده می تواند. آنها به پولیس به شمول پولیس های زن که در مورد قانون آگاهی داشته باشند و مسولیت شان را درک کنند، ضرورت دارند.'

پروژه تمویل فرصت های رهبری برای زنان (FLOW) که در ولایت های بلخ و کابل تطبیق می گردد، شامل ترینک یا آموزش برای رهبران محلی زنان و مردان می باشد که به آنها در مورد راه های دسترسی به سیستم های رسمی عدلی و قضایی معلومات فراهم می سازد.

بر علاوه، موسسه کمک های بشری برای زنان و اطفال افغانستان (HAWCA) و دو موسسه همکار شان یعنی شبکه زنان افغان (AWN) و مرکز تعلیمی زنان افغان (AWEC) در زمینه بهبود همکاری با پولیس انات در اجتماع و محلات، نیز همکاری دارند. این موسسات نقش و موثریت پولیس را و بخصوص پولیس زن را در تامین امنیت و همچنان همکاری با قربانیان خشونت انات برای ریش سفیدان بیان می کنند. موسسه کمک های بشری برای زنان و اطفال افغانستان همچنان تجارب وسیعی در زمینه آموزش حقوق زنان در اسلام به ویژه حقوق اقتصادی، صحتی و حق مالکیت زنان برای رهبران دینی محلی دارا می باشد.

اکسفام همچنان دادخواهی های گسترده ملی و بین المللی را به منظور تشویق اصلاحات حیاتی اجرا نموده است. به منظور حمایت از آن، دفتر اکسفام آموزش پولیس را که توسط دفتر هاوکا (HAWCA) در همکاری با وزارت امور داخله، وزارت عدلیه، وزارت امور زنان، صندوق جمعیت سازمان ملل متحد (UNFPA) و اکادمی پولیس ملی تهیه شده است، در زمره وظایف اساسی خود قرار داده است.

4. چالش‌ها در استخدام و حفظ پولیس در وظایف شان

'يك كمپاين ميليون دالري در روي ورق خوب معلوم مي شود اما بايد اطمینان حاصل کرد که زنان نخبه و صحیح استخدام مي گردند و اينها در صفوف پوليس باقي مي مانند،³⁶
يك مسول دفتر ملل متحد

با وجود تلاش هاي جدي دولت افغانستان و دونه ها ، تعداد پوليس توانا و با سواد زن هنوز هم بسيار كم مي باشد. زن هاي باسواد نمي خواهند به پوليس بپيوندند و يا اگر هم بپيوندند، در آنصورت با مخالفت هاي جدي از سوي فاميل و جامعه شان رو به رو مي گردند. اكثر درخواست دهنده هاي اناث يا بيوه هستند و يا هم بي سواد که تنها هدف شان از پيوستن به پوليس، مسايل و مشكلات مالي شان مي باشند. وقتیکه آنها به صفوف پوليس مي پيوندند، آنها مي خواهند بحيث افسر هاي حرفه اي در نظر گرفته شوند. به منظور جذب و استخدام بيشتر زنان شايسته و توانا در صفوف پوليس ملي و حفظ آنها در اين اداره، بايد به چالش هاي متعدد ساختاري راه حل هاي مناسب دريافت گردد.

در پوليس ملي افغان

آزار و اذيت هاي جنسي

آزار و اذيت هاي جنسي پوليس اناث بصورت گسترده توسط همکاران ذکور شان يك چالش عمده به حساب مي آيد و سد راه جذب، استخدام و باقي ماندن آنها در صفوف پوليس ملي مي گردد.

'يك پوليس اناث در مزار شريف ميخواست براي 5 روز به کابل برود. او از امر خود اجازه خواست. افسر مرد براي اين افسر زن پيشنهاده نمود که اول بايد همراي او همبستر شود و بعداً به او اجازه خواهد داد. او رد کرد و وظيفه خود را ترک کرد.
يك فعال زن.

به اساس يافته هاي راديوي ملي امريکا (مارچ 2012)³⁷، در مزار شريف مرکز ولايت بلخ که سومين شهر بزرگ در کشور از لحاظ داشتن پوليس اناث مي باشد، اظهارات ناراحت کننده از تهديدات جنسي سيستماتيک و حتي تجاوز بر افسر هاي اناث توسط همکاران ذکور شان بصورت گسترده وجود دارد. اين گزارش همچنان نوشته است که در بعضي مواقع حتي از زنان خواسته مي شود که نخست ارتباط جنسي برقرار کنند و بعداً به آنها ترفيع داده مي شود.

پاليسي ها و رهنمود هاي که به منظور مبارزه با اين چالش ها تهيه شده اند، در سطوح محلي تطبيق نمي گردند مثلاً رهنمود 2013 مبارزه با آزار و اذيت هاي جنسي. و وزارت امور داخله نیز از روند تطبيق آن نظارت نمي کند.³⁸ پوليس ملي از محتوای این پاليسي ها هيچ آگاهی نداشته و همچنان معلومات ناچيز در مورد قوانين محو خشونت عليه زنان و پلان کاري ملي براي زنان افغانستان دارند.

فقدان تسهيلات لازم براي پوليس اناث مثلاً حمام هاي قفل دار زنانه ، اطاق هاي استراحت براي پوليس زن ، اطاق هاي تبديل لباس و يا هم جا هاي غذا خوري مناسب براي پوليس هاي زن در داخل حوزه هاي پوليس، آنها را بيشتر در حاشيه قرار داده است. در اين اواخر صندوق امانتي نظم و قانون براي افغانستان تصميم گرفته است تا اين تسهيلات را براي پوليس اناث در کابل، مراکز ولايات و ولسوالي ها فراهم سازد.³⁹

بسياري از قربانيان اناث مي گویند که آنها تمايل ندارند که به پوليس مراجعه کنند زیرا آنها بالاي پوليس اعتماد کرده نمي توانند. آنها زنان را مقصر مي دانند. بعضي وقت ها به منظور پيشبرد قضيه آنها، پوليس از زنان پرل و يا هم ارتباطات جنسي تقاضا مي کنند.
ليدا يعقوبي، شبکه زنان افغان

زنانیکه توسط همکاران ذکور شان مورد آزار و اذيت قرار گرفته اند و قرباني خشونت شده اند، مي خواهند صدای خود را به گوش مسولين برسانند. وزارت امور داخله با همکاري ماموريت پوليس اتحاديه اروپا براي افغانستان، يك خط تليفون کمکي ارتباطي را در سال 2010 در چوکات واحد جندر و حقوق بشر در کابل ايجاد کرد. اما، از مصاحبه با زنان پوليس آشکار شد که اکثر زنان از اين خط تليفون کمکي ارتباطي آگاه نيسنتند و تعداد ديگر اين را بيهوده و بي نتيجه مي دانند.

واحد جندر و حقوق بشر (GHRU) قرار است شکاياتي را که از طريق اين خط تلفن کمکي دريافت مي کند، به رياست هاي مربوطه راجع ساخته و بعد از 15 روز آنها را

تعقيب نمايد. اگر اين شكايت شامل قضايای جراحت يا مرگ باشد، واحد جندر و حقوق بشر بايد آنها را به رياست تحقيقات جرمي راجع سازد. اگر قضايای تجاوز باشد، در آنصورت بايد به اداره عمومي تفتيش راجع گردد که آنها اين قضيه را بالنوبه به رياست تحقيقات جرمي راجع مي سازند.

از آنجا که افراد ناشناس نمي توانند به نماينده گي از کسي که مورد خشونت قرار گرفته، شكايت اش را درج کند، اکثريت قربانيان از ترس شكايات خود را پس مي گيرند که باعث لغو شدن قضيه مي گردد.⁴⁰ اخذ معلومات موثق در مورد استفاده از خط تليفون کمي نیز مشکل مي باشد. واحد جندر و حقوق بشر تا اواسط سال 2013 حدود 59 شكايت را دريافت کرده است. اين واحد متاسفانه ظرفيت نظارت و تعقيب شكايات را ندارد و معلومات مورد ضرورت را از رياست هاي ديگر بدست مي آورند.⁴¹

بکس 8: تبديل وعده ها به واقعيت

تعدادي از پاليسي ها و رهنمود هاي وزارت داخله که به منظور مبارزه با چالش هاي چون توهين و آزار و اذيت هاي جنسي طرح شده بودند، تطبيق نمي کردند بخصوص در سطح ولايات و ولسوالي ها.

يك طرح آزمايشي در کابل مي تواند يك راه حل را پيشنهاده نمايد.

فرمان قومانداني پوليس شهر کابل (13 جولاي 2013) که توسط قوماندان عمومي پوليس شهر کابل - سالنگي - يکجا با ماموريت پوليس اتحاديه اروپا ترتيب شده بود، يك سند 10 ماده اي است که هدف آن جلوگیری از 'بدرفتاري با افسر هاي پوليس انات' و فراهم سازي 'شرایط کاري خويتر' براي پوليس انات در کابل مي باشد.

اين فرمان دستور مي دهد که پوليس هاي زن نبايد در معرض تهديد و تجاوز قرار گيرند، بايد در فعاليت هاي روزمره پوليس سهم فعال داشته باشند و بايد تسهيلات و شرایط لازم کاري براي پيشبرد کار شان فراهم گردد.

فرماندهان پوليس در کابل بايد به دفتر جنرال سالنگي در مورد تطبيق اين معيار ها گزارش دهند. اگر اين فرمان بصورت موفقانه در کابل تطبيق گرديد، اين پروسه در ساير ولايات نیز به منظور حسابه نمودن فرماندهان محلي پوليس از پيشرفت در استخدام پوليس انات، توسعه خواهد يافت.

تطبيق اين پروسه در افغانستان به تعهدات پايدار وزارت امور داخله و همکاري هاي اساسي بين المللي به منظور اطمینان يافتن از سيستم قوي گزارش دهی و ميکانيزم هاي پی گیری ضرورت دارد.

واليريا اليفتيري (Valeria Elefterie) مشاور ماموريت پوليس اتحاديه اروپا مي گوید:

' امضاي اين سند، يك گام مهم در راستاي شامل سازي جندر در پوليس کابل مي باشد. وظيفه ما حالا مشوره دهی به فرماندهان پوليس در سطح ولسوالي ها به منظور تطبيق اين پرنسيپ ها در آمريت هاي پوليس اطراف کابل مي باشد. من باور دارم که اين امر چالش بر انگيز بوده اما در عين حال يك کار پر ارزش مي باشد. من اطمینان دارم که با کار مشترک موفق خواهيم بود.'

ساختار پولیس ملی افغان

طوریکه قبلاً اشاره گردید، اکثر فرماندهان پولیس محلی از استخدام زنان حتی برای بست های اختصاص یافته شده برای آنها، راضی نیستند. تقریباً نصف این بست های اختصاصی برای زنان بخصوص در سطوح بالاتر، توسط مردان اشغال شده است و فرماندهان پولیس دلیل این امر را عدم موجودیت زنان واجد شرایط و با کفایت می گویند.⁴² در عین حال، این فرماندهان بعضی اوقات زنانی را که به منظور تلاشی خانم ها در باز رسی های پولیس آموزش داده شده اند، در رتبه های افسری و بریدملي می گمارند.⁴³ گماشتن زنان به بست های که آنها توانایی پیشبرد آنها را نداشته باشند، اعتماد بر پولیس زن را بیشتر صدمه می زند. این امر ناراضیاتی از استخدام پولیس زن را تقویه کرده و رنجش پولیس مرد از پولیس زن را افزایش می دهد.

در عین حال، بسیاری از زنان آموزش دیده و لایق از فرصت های رشد و ترفیع در داخل پولیس ملی محروم هستند. يك گزارش سال 2013 دریافته است که يك تعداد از زنان صرف به دلیل نفوذ اقارب شان در پولیس، ترفیع حاصل می کنند. ترفیع زنان صرف يك ترفیع روی ورق می باشد که تنها معاش و رتبه آنها بلند گردیده اما در وظایف و مسولیت های شان هیچگونه تغییراتی نمی آید. این امر باعث ناکامی در تقویه موقف زنان در چوکات پولیس ملی گردیده و قهر و تنفر همکاران ذکور را در برابر آنها بیشتر می سازد.⁴⁴

عدم وضاحت مسولیت ها يك چالش دیگر می باشد. يك غلط فهمی و سردرگمی به ارتباط اینکه کی مسولیت افزایش تعداد پولیس زن و بهبود نقش آنها را دارد، وجود دارد. بعضی از مصاحبه کننده گان اظهار داشتند که وزارت امور داخله در کابل مسولیت تعیین تعداد و رتبه پولیس زن در امریت های پولیس و در چوکات تشکیل را دارا می باشد. آنها به این عقیده بودند که فرماندهان پولیس توانایی افزایش تعداد پولیس را در سطوح محلی ندارند.⁴⁶ تعدادی دیگر بیان داشتند که تصامیم در سطوح ولسوالی ها و ولایات گرفته می شوند. این چالش عدم وضاحت مسولیت ها، مشکل بر انگیز بوده و یافتن مسولین حسابده از افزایش تعداد پولیس زن و بهبود نقش آنها را دشوار می سازد.

بصورت عمومی، 70-80 فیصد پولیس ملی بی سواد می باشند،⁴⁷ این فیصدي در بین زن ها به دلیل خشونت ها و جنگ های داخلی و همچنان محرومیت آنها از تحصیل در زمان طالبان، حتی بالاتر می باشد. با در نظر داشت این موضوع، استخدام زنان واجد شرایط و تحصیل یافته برای بست های بالاتر مشکل می باشد. بر علاوه اکثریت زنانی که از اکادمی پولیس ملی فارغ می شوند، در وزارت داخله به کار گماشته می شوند که در نتیجه، یافتن پولیس با سواد و تحصیل یافته زن برای ولایات و ولسوالی ها بیشتر به چالش کشانده می شود.

بکس 9: مبارزه با خشونت علیه زنان: چرا واحد های حل مشکلات خانواده گی در مبارزه با خشونت ها ناکام هستند؟

یک سلسله راهکار های مشخصی در کشور های دیگر به منظور افزایش تعداد پولیس زن، بهبود وضعیت آنها و مبارزه موثرانه در برابر خشونت علیه زنان به کار برده شده اند که شامل ایجاد امریت های پولیس مختص به زنان- اکثرأ در امریکای لاتین و همچنان بنگله دیش و پاکستان- و واحد های مبارزه با خشونت های خانواده گی که در تعدادی از کشور های چون هندوستان، لائبریا، سیرالیون، افریقای جنوبی و انگلستان می باشد.

ایجاد واحد های حل مشکلات خانواده گی به منظور مبارزه با خشونت ها، يك راه حل یا روش افغانی می باشد. هر چند این واحد ها پیشرفت های را نیز داشته اند- بطور مثال قصه نارمن رحیمه را که در بکس 1 خواندید- اما بصورت عموم این واحد ها ضعیف ارزیابی شده اند، کمتر مورد استفاده قرار می گیرند، تا حد زیادی در چوکات امریت های پولیس منخل شده اند و همچنان دارای کمترین تعداد پولیس با سواد و آموزش دیده اناث می باشند. بر علاوه، بسیاری از این واحد با کمبود جاي مواجه بوده و تسهیلات ویژه ندارند.

نسیمه معاون دفتر مرکزی واحد حل مشکلات خانواده گی در وزارت امور داخله می گوید که ما فقط يك اطاق داریم. اگر يك زن که مورد خشونت و لت و کوپ از سوی شوهرش قرار گرفته و به ما مراجعه می کند، او نمی تواند در این اطاق در مقابل شوهرش یا مردمان دیگر، آزادانه صحبت نماید.

بعضی امریت های پولیس اطاق های ضمیمیوی را برای واحد های حل مشکلات خانواده گی ایجاد کرده اند که دروازه های ورودی شان نیز جدا می باشند اما این اطاق ها بعضاً توسط فرماندهان پولیس دوباره تقسیمات گردیده و برای دیگران داده می شود.

واحد های حل مشکلات خانواده گی فاقد بعضی آموزش های تخصصی از قبیل آموزش های روان شناسی-اجتماعی که آنها را قادر به برخورد درست با قربانی های خشونت می کنند، می باشند. آنها به وسایل نقلیه به ندرت دسترسی دارند لهذا نمی توانند به محلات رسیده گی نمایند. این يك مشکل بزرگ در افغانستان می باشد که زنان نمی توانند آزادانه سفر نمایند.

لیدا یعقوبی از شبکه زنان افغانستان می گوید: واحد های حل مشکلات خانواده گی وقتی در حمایت از قربانیان خشونت، نقش مثبت بازی کرده می توانند که دارای کارمندان آموزش دیده باشند. اما متأسفانه آنها برای این واحد ها صرف يك نام با تعدادی از

کارمندان بی سواد می دهند. لهذا این واحد ها نمی توانند موثر عمل نمایند. در ابتدا، زنان از ایجاد این واحد ها خوشحال به نظر می رسیدند اما حالا وقتیکه قربانیان خشونت به این واحد ها مراجعه می کنند و هیچ کمکی از این واحد ها دریافت نمی کنند، آنها نا امید گردیده اند که این موضوع اعتبار و حیثیت پولیس را به خطر مواجه می سازد.⁴⁸

تلاش های به منظور حل این چالش ها صورت گرفته است. در ماه مارچ 2013، ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان، یک موافقتنامه را با وزارت امور داخله و صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان امضا نمود. هدف این موافقتنامه فراهم سازی آموزش های بیشتر حرفه ای برای واحد های حل مشکلات خانواده گی و بخصوص ایجاد یک ارتباط قوی میان این واحد ها و خارانوالان به منظور تطبیق بهتر قانون محو خشونت علیه زنان می باشد.

دولت هالند نیز یک پروژه را به منظور تقویت ارتباطات میان این واحد ها و فراهم کننده گان خدمات صحتی-اولین جاییکه زنان به منظور دریافت کمک مراجعه می کنند- تمویل می کند. هدف از تأمین این ارتباطات میان این واحد ها و فراهم کننده گان خدمات صحتی، تفهیم داکتران در مورد تدایق قربانیان خشونت و بعداً کمک این داکتران به پولیس به منظور تحقیق در مورد این نوع جرایم، می باشد.

واحد های حل مشکلات خانواده گی تا وقتی قادر به کمک با قربانیان خشونت های خانواده گی نخواهند بود که فرماندهان پولیس به این واحد ها صلاحیت های بیشتر، کارمندان با سواد، آموزش دیده، و افسر های توانای زن و کمک های لازم فراهم نسازند.

با پولیس اناث و ذکور رفتار مساویانه صورت نمی گیرد

بسیاری از زن های که در صفوف پولیس ایفای وظیفه می نمایند، در کارهای اداری و یا هم کارهای بسیار ابتدایی مصروف نگهداشته شده اند. به استثناء آنچه پولیس های اناث که در تلاشی زنان در دروازهای ورودی کار می کنند، اکثر آنها ندرتاً در وظایف اصلی پولیس از قبیل تحقیقات جرمی یا دستگیری مجرمین سهیم اند. یک پولیس زن از ولایت هرات می گوید: 'با ما آنگونه رفتار که با مرها می شود، صورت نمی گیرد. حتی اگر رتبه ما با رتبه مردان یکسان باشد ولی باز هم قوماندانان از ما تقاضا می کند تا چای آماده نماییم و یا یک چیز را تایپ نماییم.'⁴⁹

با وجود تخصیص بودجه مشخص برای زنان، آنها از تجهیزات لازم و یونیفارم های مناسب برخوردار نیستند و حتی تعدادی از آنها مجبور اند که لباس و کفش مورد ضرورت شان را از پول شخصی خود خریداری نمایند. یک پولیس زن دیگر از ولایت هرات می گوید: 'اکثر اوقات ما حتی کفش، دست بند آهنین برای دست گیری مجرمین یا عصای که مخصوص پولیس می باشد، نداریم. وقتیکه ما در عملیات نظامی فرستاده میشویم، ما حتی تفنگ برای حفاظت جان خود نداریم. آنها می گویند شما به تفنگ ضرورت ندارید چون مردان از شما محافظت می کنند.'⁵⁰

تعداد زیادی از مردان پولیس تا هنوز به این باور اند که زنان به اداره شان تعلق ندارند و تعداد دیگر شان همواره از دیر رسیدن زنان به دفترولی زودتر از دیگران رخصت شدن، سطح پایین سواد آنها اما بر عکس معاشات یکسان آنها با مردان، شکایت دارند. هر چند بر علاوه پولیس بودن، زنان وظایف و مسولیت های دیگری در بیرون نیز دارند که همانا مسولیت های تربیه اطفال و مسولیت های خانه که متاسفانه کمتر از سوی پولیس ملی در نظر گرفته می شوند.

آموزش جندر برای پولیس ملی افغان به منظور ایجاد تغییرات مثبت در رفتار و کردار پولیس ذکور در برابر پولیس اناث بسیار مهم می باشد. عزیز رفیعی از مجتمع جامعه مدنی افغانستان (ACSF) که پروژه های پولیس مردمی را تطبیق می کنند، می گوید: 'هر قدر که بالایی رشد ظرفیت زنان بیشتر تمرکز صورت گیرد، به همان اندازه خطر حسادت مردان زیاد تر می گردد. به مردان باید تفهیم شود که زنان و مردان در تساوات با هم قرار دارند.'

یکی از مسایل عمده در این آموزش ها، کیفیت و عرضه آنها می باشد. ماهرین متعدد بین المللی که در این زمینه مصاحبه گردیدند، می گویند که آنها از محتوای کورس های آموزشی زنان معلومات ندارند لهذا موثریت مواد یا کریکولم درسی در این تربینگ ها زیر سوال می باشد.

در ماه مارچ 2013، وزارت امور داخله یک کتاب رهنمود "حقوق بشر، جندر و حقوق طفل" را که توسط ماموریت پولیس اتحادیه اروپا و اکادمی پولیس ملی آماده گردیده بود، به تصویب رساند.⁵¹ این یک گام خوب در راستای بلند بردن کیفیت و ایجاد هماهنگی بیشتر در تربینگ ها می باشد. اما با رفتن قوای بین المللی به سوی هدف 'برنامه آموزش آموزش دهنده ها یا اساتید' و اختیار نمودن نقش مشاورتی، بیم آن می رود که تربینگ یا آموزش جندر دوباره از اولویت خواهد افتاد.

بکس 9: پلان کاری ملی 1325 افغانستان

در سال 2011، وزارت امور خارجه افغانستان در تفاهم با مسولین وزارت های کلیدی دیگر، کار روی اولین پلان کاری ملی 1325 افغانستان (NAP) را به منظور تطبیق قطعنامه 1325 شورای امنیت سازمان ملل متحد (UNSCR) شروع نمودند. این پلان کاری ملی در آخر سال 2014 تکمیل و نهایی خواهد شد.

قطعنامه 1325 شورای امنیت سازمان ملل متحد از کشور های عضو این سازمان می خواهد تا سهم گیری زنان را در تمام سطوح تصمیم گیری در کشورهای در حال گذار از بحران افزایش داده و همچنان با اتخاذ تمامی تدابیر ممکنه، زنان و دختران را در برابر خشونت محافظت نمایند.

نماینده وزارت امور داخله نیز عضو گروپ تخنیکي کاری می باشد که این پلان کاری ملی را مسوده می نماید. وزارت امور داخله یک متریکس کاری مشخص خود را که بخش از این پلان کاری ملی می باشد، نیز آماده می سازد.

بنابر این دولت افغانستان و دونه ها باید اطمینان حاصل نمایند که این پلان کاری ملی 1325 افغانستان شاخص های مشخصی را به ارتباط سهم گیری زنان در سکتور امنیت به شمول جذب بیشتر زنان در صفوف قوای امنیتی، حرفه ای ساختن زنان و تعیین آنها در سطوح تصمیم گیری ، در بر دارد.

آنها همچنان باید یک میکانیزم قوی نظارتی را ایجاد نمایند تا اطمینان یابند که این شاخص ها تطبیق شده و یک پلان تمویل را آماده سازند تا دولت افغانستان را در تطبیق موثرانه و کامل این پلان کاری ملی همکاری نماید.

دونرها نیز باید گام های جدی را در این زمینه بردارند .

علیرغم اقدامات استقبالی و ابتدایی توسط تعدادی از دونر ها، اما بصورت کلی يك پلان استراتژیک قوی نزد دونر ها به منظور بهبود روند جلب و جذب بیشتر زنان در صفوف پولیس ملی وجود ندارد. عدم هماهنگی در تربینگ، فراهم سازی آموزگاران و تمویل در میان دونر ها قابل لمس است. ثبت بهتر معلومات تفکیکی جنسیتی در تسهیل روند نظارت کمک خواهد کرد.

عدم هماهنگی (Lack of Coordination)

علیرغم تلاش های عمده بعضی از دونر ها به شمول واحد مشاورتی پولیس دفتر معاونت سازمان ملل متحد در افغانستان، فقدان هماهنگی در میان دونر ها بصورت عموم در ارتباط با پولیس، کاملاً آشکار می باشد. تلاش های جاری به منظور ایجاد اصلاحات در دستگاه پولیس که توسط بورد بین المللی هماهنگی پولیس (IPCB) و وزارت امور داخله رهبری می شوند، باید به این چالش رسیده گی کرده و آنرا حل نمایند.

جمع آوری معلومات. (Data Collection)

گزارشات دونر ها باید معلومات تفکیکی جنسیتی را دارا باشند. ماموریت معاونت سازمان ملل متحد در افغانستان باید معلومات تفکیکی جنسیتی مرتبط به سهم گیری زنان در پولیس ملی افغان را در هنگام گزارش دهی از معیارها در گزارشات ربع وار دبیر کل سازمان ملل متحد در مورد افغانستان، شامل سازد.

آموزش (Training)

ماموریت آموزشی ناتو در افغانستان (NTM-A) که در چوکات ماموریت نظامی آیساف فعالیت دارند، روی مبارزه با تروریسم تمرکز داشته و حدود 80-90 فیصد آموزش ها را که توسط قوای بین المللی فراهم می گردند، اجرا می کنند. ماموریت آموزشی ناتو در افغانستان و ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان هر دو آموزش های پولیس را به پیش می برند هر چند در حال حاضر این نقش آنها به پیمانه زیادی تغییر کرده و روی "برنامه آموزش برای اساتید" و در نقش های مشاورتی کار میکنند.

تمام کورس های آموزشی برای پولیس باید توسط وزارت امور داخله تصدیق گردیده و در هماهنگی با این وزارت تطبیق گردد. ولی يك هماهنگی کامل وجود ندارد: يك سرباز امریکایی که بحیث آموزگار پولیس کار می کند، می گوید: برنامه های آموزشی بسیار زیاد اند ولی هیچ کس آنها را یکبار مرور نمی کنند و این يك آشفتگی و چالش بزرگ است.⁵³

مربی گری (Mentoring)

قوای بین المللی، مشوره های لازم را برای افسران ارشد پولیس نیز ارایه می دارند. بسیاری از مصاحبه شونده گان، مربی گری را يك عنصر کلیدی در ریفورم و اصلاحات پولیس به اساس چند دانسته و عقیده داشتند که این می تواند در فراهم سازی راهنمایی های لازم برای پولیس، افزایش مهارت پولیس و دسترسی پولیس به یاد گیری و آموزش کمک نماید. تعدادی دیگری از مصاحبه شونده گان اظهار داشتند که کیفیت این مربی گری و مشوره دهی ها مختلف می باشند. بعضی از کارمندان ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان پولیس نظامی هستند و فاقد مهارت های پولیس مردمی و نظم عامه می باشند. قوای نظامی بین المللی بحیث آموزگاران و مشاورین پولیس مورد استفاده قرار گرفته اند. یکی از آموزگاران پولیس می گوید: ' به افسران حرفه ای پولیس ضرورت می باشد تا این وظیفه را انجام دهند. بعضی از افسر های ما افسران متقاعد تنفیذ قانون هستند که از شهر های کوچک آمده اند و تجارب کافی در این بخش ها ندارند.'⁵⁴

تمویل (Funding)

هر چند دونر های زیادی هستند که از حقوق زنان و پیوستن زنان به پولیس دفاع می کنند ولی تعداد کمی از آنها برای جلب و جذب زنان در پولیس ملی افغان يك بودجه مشخصی و یا يك بودجه هنگفتی را اختصاص داده اند. این امر زمینه حل چالش ها را که قبلاً یادآوری گردید، محدود و ناممکن می سازد. (بکس 6 دیده شود)

در سال 2011، دولت هالند مأموریت جمعی آموزش پولیس را در ولایت کندز شروع نمود. این مأموریت تمامی فعالیت های را که در سکتور های عدلیه و امنیت در جریان بودند، با هم یکجا ساخت. اینها شامل کورس های آموزشی ابتدایی و عالی پولیس، ایجاد یک گروپ مشاورتی پولیس به منظور کمک با رهبریت پولیس ملی افغان، بهبود همکاری میان پولیس و خازنوال و کمک مستقیم با پولیس انانث و پولیس مردمی می گردید.

این مأموریت به هدف ایجاد و بهبود هماهنگی میان مأموریت های بین المللی به شمول مأموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان، مأموریت پولیس دفتر معاونت سازمان ملل متحد برای افغانستان و تیم بازسازی ولایتی هالند فعالیت می کرد. این مأموریت به منظور ایجاد این هماهنگی، ابتکاراتی چون تمویل یک افسر هالندی در واحد های محلی پولیس یوناما و شامل سازی رهبریت بخش کندز مأموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان بحیث یک بخش از تیم مدیریت هماهنگی این مأموریت، را انجام داد.

الکساندر کیجر از واحد مشاورتی پولیس دفتر معاونت سازمان ملل متحد برای افغانستان که در کندز موقعیت دارد، می گوید: 'تعداد زیاد پروژه ها در افغانستان اهداف مشابه را دنبال می کنند اما اکثراً با هم در ارتباط نیستند. هر کس کار خود را می کند. ما تلاش کردیم تا آنها را گرد هم آوریم تا موثریت بیشتر داشته باشیم.'

هدف و روش دومی این مأموریت در اولویت قرار دادن برنامه های مربی گری یا آموزش دهی برای رهبریت ولایتی پولیس ملی افغان، بود. در یک اداره با شیوه ساختاری بالا-پایین که رهبران محلی قدرت را در اختیار دارند، این برنامه از اهمیت خاص برخوردار بود چون این برنامه زمینه ساز همکاری و اجرای پالیس های دوستانه به پولیس انانث را از طرف رهبران محلی بود.

یکی از نتایجی که هر چند ناچیز ولی در خور اهمیت می باشد، افزایش در تعداد پولیس زن در کندز بود. در حال حاضر 42 پولیس زن از مجموع 3716 کارمند پولیس به شمول 3 افسر، 8 بریدمل، و 21 کز مه در کندز وجود دارد.

یک سروی که در 5 ولایت صورت گرفت، نشان می دهد که کندز از ولایات پیشگام در آموزش و ایجاد فرصت ها برای پولیس های انانث بوده است. این سروی همچنان دریافته است که پولیس های زن در حال حاضر به مراتب بیشتر از پیش مورد احترام همکاران ذکور شان قرار دارند چون این آموزش ها ظرفیت و مهارت آنها را افزایش داده است.⁵⁵

جمله یک استخدام کننده پولیس در کندز می گوید: 'در سال گذشته ما 15 زن را استخدام نموده ایم. 5 یا 6 تن آنها تعلیم یافته در حالیکه متباقی آنها بی سواد بودند. اما تمام آنها بعضی آموزش های ابتدایی داده شده بودند و تمام شان تا هنوز در صفوف پولیس ملی حضور دارند.'

مأموریت هالند قبل از موعد توقع آن در جولای 2013 اختتام یافت که ارزیابی کامل تاثیرات و ثبات تاثیرات این برنامه را به مشکل مواجه می سازد.

پیشنهادات کلیدی از کندز برای دونه ها شامل موارد ذیل اند:

- هماهنگی میان مأموریت های بین المللی که در ساحات مشابه کار می کنند، افزایش داده شود.
- فراهم سازی اساتید حرفه ای به روسای پولیس ولایتی و اشخاص ارشد دیگر در اولویت قرار گیرند و همچنان فراهم سازی آموزش در ساحات مدیریت، رهبریت و ساختار تیم برای آنها در زمره اولویت ها باشند.
- پولیس های عالی رتبه مرد تشویق گردند تا در مورد پولیس زن و منفعت های آن، در جلسات و اجتماعات صحبت نمایند.
- ارتباطات میان روسای پولیس ولایات تامین گردد تا آنده از روسای پولیس که حامی حضور پولیس زن در صفوف پولیس ملی اند، از طریق بیان منفعت و مزایای حضور پولیس انانث در متقاعد کردن روسای دیگر پولیس که مخالف حضور پولیس زن در پولیس ملی می باشند، موثر واقع شوند.
- از افسر های ساحوی بحیث یک تهداب یا اساس به منظور ایجاد ارتباطات آموزش دهی با روسای پولیس همان مناطق، استفاده گردد.
- در پیام های جامعه بین المللی و تعقیب آنها، با ثبات باشید بطور مثال در ایجاد اقدامات نظارتی که توسط روسای پولیس صورت می گیرد.
- روسای ولایتی پولیس تشویق گردند تا بحث های منظم و سازمان یافته با جامعه مدنی به شمول انجمن های زنان داشته باشند.

5.1 زمین برداشتن موانع اجتماعی و فرهنگی

حمایت مردم از پولیس زن همواره در حال افزایش بوده است اما سطح تمایل و رضایت مردم نسبت به پیوستن دختران خودشان در صفوف پولیس ملی همیشه پایین بوده است. دلایل بی میلی خانواده ها از پیوستن دختران شان در صفوف پولیس ملی عبارت اند از: کم اهمیت دانستن پولیس و خطرات متوقعه از کار با پولیس.

موانع اجتماعی و فرهنگی

درک نا درست و ضعیف از پولیس زن

در اکثر مناطق افغانستان، مخالفت های جدی در برابر کار کردن زنان در بیرون از خانه وجود دارد. پولیس زن را در اکثر نقاط به چشم حقارت می بینند. دلایل آن عبارت اند از: کار مشترک با مردان، دوری آنها از خانه حتی در جریان شب و داشتن محلات مشترک زنده گی و غذا خوری با مردان.

ادعاهای مبنی بر تجاوز بالای زنان در پولیس ملی- و همچنان شایعات مبنی بر آزار و اذیت زنان و بد رفتاری در برابر آنها- در ایجاد این طرز دید در برابر پولیس کمک کرده و زمینه جلب و جذب زنان را در صفوف پولیس ملی به چالش می گیرد.

یک نماینده ریاست امور زنان ولایت کندز به قضیه یک زن اشاره کرده می گوید: یکی از زنانی که در این ولایت در صفوف پولیس کار می کرد، مجبور شد که در جریان یک ماه چندین مرتبه موقعیت خانه خود را تغییر دهد و از یکجا به جایی دیگر برود و دلیل آن این بود که همسایه های او فهمیده بودند که این زن در پولیس کار می کند: 'تعداد زیادی از مردم به این عقیده می باشند که پولیس های زن فاحشه هستند. و همچنان مردم خوش ندارند که یک موتر پولیس آمده و یک زن را تا محل وظیفه اش انتقال دهد- پولیس از دیدگاه تعداد زیادی از افغان ها یعنی خشونت.'⁵⁸

پولیس اناث در خطر قرار دارند

پولیس زن و بخصوص آنهایکه در سطوح رهبری قرار دارند در خطر جدی هدف قرار گرفتن از سوی شورشیان به دلیل عضویت آنها در پولیس ملی می باشند. سمونمل ملالی کاکر- یکی از پولیس های عالی رتبه زن در کشور- در سال 2008 م توسط طالبان در ولایت کندهار به قتل رسید.

زنان عالی رتبه همواره مورد هدف قرار می گیرند: حنیفه صافی، رییس ولایتی امور زنان ولایت بغلان در ماه جولای 2012 توسط یک بمب جا گذاری شده در موتر اش به قتل رسید. پنج ماه بعدتر از این واقعه، جانشین وی ناحیه صدیقی نیز توسط شورشیان به قتل رسید.⁵⁹ دیگران نیز همواره تهدید می گردند. در این مدت حد اقل یکی از زنان عالی رتبه پولیس، کشور را ترک نموده است.

در عدم تامین امنیت پولیس های اناث توسط دولت افغانستان، تشویق خانواده ها در فرستادن دختران و زنان شان در صفوف پولیس ملی، یک چالش همیشگی باقی خواهد ماند.

'همسایه ها همیشه در پشت سر ام غیبت می کنند. اکثر دختران خواهان پیوستن به پولیس اند اما خانواده های آنها این را نمی خواهند. این برای دختران مجرد بسیار مشکل است چون مردم شایعاتی را برای آنها می سازند که بعداً آنها از دواج کرده نمی توانند.'

یک پولیس زن از هرات⁵⁶

'وقتی که از دختران خورد سال در افغانستان پرسیده شود که شما در آینده چی می خواهید باشید، هیچ کدام شان جواب نمی دهند پولیس زن.'

پولیس در افغانستان احترام نمی شود و پولیس زن قابل احترام دانسته نمی شود. آموزگار امریکایی سابق پولیس⁵⁷

'آرزوی من تغییر افکار مردم افغانستان در برابر پولیس توسط نشان دادن زنده گی و فعالیت های روزمره پولیس مرد و زن برای آنها، می باشد. امیدوارم ممانعت های کمتری در خانواده های سنتی افغان در برابر پیوستن زنان و دختران شان در پولیس ملی وجود داشته باشد.'

صبا سحر، بازیگر زن نمایشنامه کمیسر امان الله در تلویزیون

حصول حمایت های اجتماعی

مبارزه با چالش های ساختاری در درون دستگاه پولیس ملی افغان، زمینه ساز کاهش مخالفت های اجتماعی بر علیه حضور پولیس اناث در صفوف پولیس ملی افغان می باشد. دولت افغانستان و تمویل کننده گان بین المللی باید اقدامات بیشتری را به منظور دریافت حمایت های مردمی از استخدام پولیس زن و بخصوص پولیس تعلیم یافته زن در پولیس ملی افغان، روی دست گیرند. جوامع آگاه می توانند فرماندهان پولیس را در استخدام زنان و توظیف آنها در نقش های حرفوی تشویق نمایند.

تمرکز روی رهبران محلی

حصول همکاری رهبران محلی و مخصوصاً رهبران و پیشوایان دینی از اهمیت والایی در این زمینه بر خوردار می باشد. طوریکه يك پولیس افغان می گوید: اگر ملا ها در خطبه های نماز جمعه حرف های مثبتی در ارتباط با پولیس زن بزنند، دیگران قبول و پیروی خواهند نمود. دوتر ها باید تمویل پروژه های آموزش رهبران در ارتباط با حقوق زن از دیدگاه اسلام و قوانین کلیدی ملی دیگر را همانند قانون محو خشونت علیه زنان، افزایش دهد. هر شیوه که روی حقوق و مسولیت ها از دیدگاه اسلام تمرکز داشته باشد، بیشترین تاثیراتی را در افغانستان دارا می باشد.⁶⁰

داکتر عبدالله حقیر استاد شرعیات پوهنتون کابل می گوید: اسلام زنان را از پیوستن به صفوف پولیس منع نمی کند. يك ضرورت جدی به حضور زنان در پولیس ملی موجود می باشد چون تلاشی زنان توسط مردان به هیچ وجه امکان پذیر و قابل قبول نمی باشد. اما باید شرایط خاصی برای پولیس های زن موجود باشد. يك پولیس زن نباید با يك پولیس مرد در يك اتاق باشد. آنها باید اتاق ها و جاهای تبدیل لباس جداگانه داشته باشند. در آن صورت مشکل وجود ندارد.⁶¹

بکس 11: گفتگو با ملا ها

زینب مبارز در سن 16 سالگی در ولایت تخار در شمال افغانستان به پولیس ملی پیوست. او در ابتدا بحیث سخنگوی فرمانده ولایتی پولیس در این ولایت از سال 2007 الی 2009 وظیفه اجرا نمود. وقتیکه زینب بحیث سخنگو کار می کرد، او همواره و بصورت منظم در مطبوعات تصویری و صوتی حاضر می گردید تا در باره پولیس زن حرف بزند.

به تعقیب تظاهرات علیه حضور پولیس زن در پولیس ملی افغان در شهر تالقان مرکز ولایت تخار، زینب تصمیم گرفت تا با رهبران دینی ملاقات نماید. او به منظور اخذ توجه و همکاری این رهبران، سوالاتی را از آنها پرسان نمود که عبارت بودند از: اگر خانم های شما مریض باشند، شما به مظهر ندای آنها به داکتران ذکور مراجعه می کنید و یا داکتران اناث؟ و همچنان در صورت تلاشی خانه ها، شما ترجیح می دهید که پولیس ذکور در خانه ها و در محلات زنانه در حویلی شما داخل شوند و یا هم پولیس اناث؟

این ملاقات ها باعث شد تا زینب همکاری ملاها را برای پولیس زن بدست آورد. ملاقات های مشترک بعدی زینب با ملاها و جوامع محلی که در آنها زینب از منفعت پولیس زن برای زنهاي جامعه سخن گفت، دیدگاه های مردم را در قبال پولیس زن به کلی و یکباره گی تغییر داد. ولایت تخار در حال حاضر 27 پولیس اناث دارد که این رقم در سال 2008 صرف به 5 تن می رسید. زینب فعلاً به حیث مسول ولایتی واحد جندر و حقوق بشر وزارت امور داخله وظیفه اجرا می کند.

موسسه کمک های بشری برای زنان و اطفال افغانستان (HAWCA) که يك موسسه همکار با اکسفام می باشد با وزارت های افغانستان در سال 2012 به منظور آموزش 192 ملا در ولایت های کابل، هرات و ننگرهار کار نمود. پروژه حقوق زنان از دیدگاه اسلام، ملاها را در مورد حقوق اقتصادی، صحتی و دارایی زنان در مطابقت با هدایات اسلام آگاه نمود.

سلی غفار رییس موسسه کمک های بشری برای زنان و اطفال افغانستان می گوید: "این موضوع يك موضوع بسیار بحث بر انگیز و پیچیده در افغانستان است. ما باید در برنامه های آموزشی دیگر به روش متفاوت عمل نماییم. ما با وزارت ارشاد، حج و اوقاف از نزدیک کار می کنیم و از ملاها بحیث تریئر یا آموزگار استفاده می کنیم چون ملاهای دیگر به آنها بیشتر توجه می کنند."

نقش زنان در قوای پولیس مردمی

بر علاوه تلاشی خانم ها و کمک به قربانیان خشونت، حضور زنان در پولیس ملی باعث ایجاد یک پولیس مردمی حسابده و موثر نیز می گردد.

پولیس زن زمینه دسترسی زنان و اطفال را به پولیس افزایش داده، فهم زنان و مردان پولیس را در مورد حقوق زنان بالا برده، رفتار پولیس مرد را در برابر پولیس زن بصورت عمومی بهتر ساخته، تعصب و خشونت در برابر زنان را کاهش داده و در از بین بردن جنجال های ناشی از تلاشی خانه ها توسط پولیس مرد و دستگیری زنان توسط پولیس مرد، کمک می کنند.⁶²

پولیس زن فراتر از قضایای خشونت علیه زنان، نیز می توانند به زنان کمک نمایند. آنها باید اطمینان حاصل نمایند که زنان در قانون خانواده از احترام برخوردار می باشند. آنها می توانند بیهو زنان را در مسایلی چون حقوق قانونی آنها، میراث و مشاجرات زمین کمک نمایند. آنها باید از برخورد درست و مناسب با زنان زندانی نیز اطمینان حاصل نمایند.

قسمیکه یک زن فعال افغان می گوید: 'مهم، دسترسی و اعتبار است. زنان هیچگاهی بحیث یک تهدید یا ترس دیده نمی شوند لهذا آنها در صحبت با مردم موثرتر می باشند. آنها توانایی صحبت با خانواده ها و مردم اجتماع را بیشتر دارند.'⁶³

پولیس اناث را در اجتماع و در بین مردم توظیف نماید

پولیس مردمی تا هنوز یک اصطلاح نسبتاً کوچک و فاقد عمومیت می باشد. یک گزارش تازه نشان می دهد که پولیس مردمی یک مفهوم ناشناخته در میان اکثر مردم می باشد. تعدادی فکر می کنند که این اصطلاح به همکاری بین پولیس و ریش سفیدان محدود می شود.⁶³

در حقیقت، پولیس مردمی یک راه موثر برای زنان می باشد تا امکانات دید و بازدید خود را با مردم در اجتماع بیشتر ساخته و خود را بحیث افسر های ورزیده و متخصص پولیس به اثبات رسانند. به اساس گفته های یکی از مسولین ملل متحد: 'این یک پای برای یک دروازه است. این موضوع کمک می کند تا پولیس اناث طرفداران و دوستان زیادی در اجتماع از میان استادان، والدین، ریش سفیدان و ملا ها در صورت که آنها موجودیت پولیس زن را به نفع خود ببینند، پیدا کنند.'⁶⁴

توظیف پولیس زن به شکل گروپی در داخل حوزه های کمتر پولیس موثرتر از داشتن یک یا دو پولیس زن در حوزه های بیشتر که در فاصله های دوتر از هم قرار دارند، می باشد. اگر آنها به شکل گروپی در داخل حوزه های پولیس باشند، دراینصورت موثر تر خواهند بود و می توانند از خود در برابر آزار و انیت های ممکنه محافظت نمایند. گروپ های پولیس زن توانایی و میل رفتن بیشتر در بین مردم را پیدا می کنند. اما در شرایط فعلی، بعضی از نورم های اجتماعی و همچنان نا امنی ها زمینه رفتن پولیس زن را به دهات و قریه جات محدود ساخته است.

6. نتیجه گیری و پیشنهادات

هر چند گام‌های جدی در راستای جلب و جذب پولیس اناث در صفوف پولیس ملی و توانمندی سازی آنها در انجام وظایف به شکل تخصصی، برداشته شده است اما کارهای بیشتری وجود دارد که باید اجرا گردند.

یک مجموعه بزرگ تر زنان در پولیس ملی افغان ضرورت می باشد تا به ضروریات امنیتی و عدلی زنان و دختران افغان رسیده گی صورت گیرد و همچنان در تغییر پولیس ملی افغان به یک پولیس مردمی حساسه و موثر کمک نماید.

در عدم افزایش تعداد پولیس زن در درون پولیس ملی افغان، پولیس اناث به شکل انفرادی در حاشیه باقی خواهند ماند، از آزار و اذیت ها آسیب پذیر خواهند بود و در کارهای ابتدایی مصروف نگاه خواهند شد.

در عین حال، استخدام بیشتر پولیس زن در پولیس ملی افغان نباید صرف یک بازی ارقام باشد. اهداف که توسط دولت افغانستان تعیین شده در شرایط کنونی قابل حصول نمی باشند و استخدام تعداد بیشتر پولیس های اناث که بی سواد اند و یا هم از سواد پایین برخوردار اند، می تواند آنها را به ناکامی سوق دهد.

' ما باید رفتار در برابر پولیس زن را تغییر دهیم و همچنان تعداد پولیس زن را افزایش دهیم. مشکل خواهد بود اما ضرورت جدی وجود دارد تا 5000 زن را در پولیس ملی افغان استخدام نماییم. هیچ ضرورتی به افزایش پولیس زن نخواهد بود در صورتیکه آنها در ساختن چای در شعبات شان و یا دوختن یونیفارم مصروف نگاه داشته شوند و یا اگر پالیسی های واضح به منظور مبارزه با آزار و اذیت های جنسی وجود نداشته باشد، یکی از مسوولین دفتر LOTFA⁶⁵

یک استراتژی استخدام بهبود یافته باید در مطابقت با تعلیم و فرصت های آموزشی باشد و همچنان باید تلاش های جدی به منظور مبارزه با چالش های ساختاری که زنان را در عقب نگاه داشته است و همچنان فراهم سازی ابزار و صلاحیت های لازم به آنها به منظور پیشبرد وظایف شان به شکل منظم، صورت گیرد.

سال جاری یک فرصت خوب برای دونه ها و دولت افغانستان می باشد. اولین ریفرم یا اصلاحات عمومی در پولیس و همچنان ترتیب اولین پلان کاری ملی افغانستان به منظور تطبیق قطعنامه 1325 شورای امنیت سازمان ملل متحد تحت کار قرار دارند.

همچنان، با وجود خروج قوای بین المللی از افغانستان، دونه های بین المللی به تمویل، آموزش و تجهیز پولیس ملی افغانستان ادامه خواهند داد. یک تناسب قابل توجه این وجوه سکتور امنیتی باید به استخدام و حرفه ای ساختن پولیس اناث به مصرف برسد تا زنان افغان، جامعه افغانی و خود پولیس ملی از آن بهره گیرند.

این امر به تعهدات بیشتر وزارت امور داخله، دولت افغانستان و دونه های بین المللی ضرورت دارد. زنان افغان سزاوار داشتن قوای پولیس خوب می باشد که از آنان محافظت کرده و منافع شان را تضمین نمایند. حالا وقت آن است تا تلاش ها را افزایش داده و به این هدف دست یافت.

دولت افغانستان و جامعه بين المللي بايد:

- يك استراتيژي ملي را به منظور جذب پوليس زن تهيه و تطبيق نمايند. اين استراتيژي بايد در هماهنگي كامل با دولت افغانستان و جامعه بين المللي آماده شده و داراي پلان هاي واضح عملي و وجوه كافي براي تطبيق موفقانه آن باشد.
- در اصلاحات عمومي، پوليس زن را در اولويت قرار دهند. گروه هاي كاري بورد هماهنگي پوليس بين المللي- وزارت داخله با حمايه كمك هاي مالي دونه ها بايد پلان هاي مشخص را به منظور آوردن اصلاحات در پوليس، جذب زنان بيشتر و ترفيع آنها تهيه نمايند. گروه هاي كاري بايد با متخصصين جندر وزارت امور زنان، آگاهان مسائيل شامل سازي جندر در پوليس، پوليس هاي ارشد زن و جامعه مدني در اين زمينه مشوره نموده و يا آنها را در اين روند شامل سازند.
- از دسترسي همگاني و يكسان به آموزش ها و فرصت ها براي زنان اطمينان حاصل نمايند و آموزش هاي جندر و حقوق را براي تمام پرسونل خود توسعه دهند. دولت افغانستان و ماموريت هاي بين المللي بايد كورس هاي حرفوي و فرصت هاي ديگر را براي پوليس زن ايجاد و گسترش دهند (به شمول كورس هاي دربروري، مهارت هاي سخنراني و امور مرتبط به محاكم). صنف هاي سواد آموزي براي خانم ها را در اولويت قرار دهند، و اطمينان حاصل نمايند كه تمام پوليس ملي افغانستان در مورد مسائيل جندر و حقوق ملي و بين المللي زنان دانش كافي دارند. (به شمول قانون محو خشونت عليه زنان-EVAW)
- از ساختن پلان عملي ملي افغانستان به منظور تطبيق قطعنامه 1325 شوراي امنيت سازمان ملل متحد اطمينان حاصل نمايند. دولت افغانستان بايد مقياس هاي واضح و عملي را در پلان كاري ملي كه توسط دونه ها حمايه مي گردد و در ارتباط به اشتراك زنان در پوليس و سكتور هاي امنيتي به خصوص در سطوح تصميم گيري مي باشد، شامل سازد.

وزارت امور داخله بايد:

- كمپاين هاي وسيع معلوماتي را در ارتباط با جذب پوليس زن به راه اندازد: اين وزارت بايد آموزش هاي لازم را به زنان بي سواد فراهم ساخته و وظيفه بلند رتبه را به استخدام شونده گان با سواد واگذار كند. اين وزارت در عين حال بايد كمپاين هاي معلوماتي را براي مردم در مورد منفعت هاي داشتن پوليس زن به راه اندازد.
- محيط امن كاري را براي پوليس زن فراهم سازد: وزارت امور داخله بايد گام هاي جدي و عاجل را به منظور فراهم ساختن سهوليت هاي لازم (مثلاً تشناب هاي قفل دار و اطاق هاي تبديل لباس) به پوليس زن فراهم سازد. اين وزارت بايد از دسترسي پوليس زن به ميكانيزم ها و مراجع كه شكايات شان را درج كنند، اطمينان حاصل نمايد، به پوليس زن عالي رتبه گارد هاي شخصي فراهم سازد و اطمينان حاصل نمايد كه تمام كارمندان پوليس در ولسوالي ها، ولايات و حوزه هاي پوليس از پاليسي هاي مرتبط (رهنمود آزار و اذيت هاي جنسي 2013) آگاهي حاصل نموده اند.
- از تطبيق پاليسي هاي ملي در سطح محلي اطمينان حاصل نمايد: وزارت امور داخله بايد اطمينان حاصل نمايد كه تمام پاليسي هاي اين وزارت در تطابق كامل با استندرد هاي ملي و بين المللي جندر بوده و تلاش ها را به منظور تطبيق پاليسي هاي ملي كه پوليس زن را در سطوح محلي حمايه نمايد، افزايش دهد به شمول صدور رهنمودهاي وزارتي به فرماندهان پوليس ولايتي.
- اصلاحات جدي در تشكيلات وارد نمايد: اصلاحات بايد دربرگيرنده پاليسي هاي واضح استخدام و لايحه هاي مشخص وظيفه باشند كه در آن بست هاي بيشتر (به شمول نقش هاي بالاتر) براي زنان در نظر گرفته شده و رياست ها و واحدهاي را كه زنان در آنها كار کرده بتوانند مشخص گردند - به شمول واحد هاي رسیده گي به مشكلات فاميلي، منابع بشري، استخبارات، رياست پاسپورت، واحد

تحقیقات جرمی و مواد مخدر. بورد های مستقل بررسی و تفرری که در آن مرد ها ، زن ها و نماینده های جامعه مدنی حضور داشته باشند، ایجاد گردد.

- **به پولیس زن فرصت ارتقا و ترفیع فراهم نماید:**

وزارت امور داخله باید از ترفیع پولیس زن و ترفیع آنها به اساس لیاقت و شایستگی شان به بست ها و رتبه های بالاتر البته با در نظر داشت چالش های که زنان با آنها مواجه اند (مانند نرخ بالای بی سواد) اطمینان حاصل نماید. این وزارت همچنان پروگرام های آموزشی و آموزش توسط پولیس زن خارجی و بین المللی را برای پولیس زن فراهم سازد.

- **تعداد پولیس زن را در سطح ولایت بصورت سریع افزایش دهد:**

وزارت امور داخله باید روند توظیف پولیس با سواد و آموزش دیده زن را در بست های ولایتی با مشوق های خوبی برای ماندن آنها در آن بست ها و توظیف این کارمندان در واحد های مخصوص چون واحد های حل مشکلات خانواده گی و نظم عامه و همچنان افزایش کورس های آموزشی برای اعضای بی سواد این واحد ها آغاز نماید.

فرماندهان ولایتی پولیس باید:

- **از پولیس زن بصورت جدی حمایت کنند.**

فرماندهان ولایتی پولیس باید به پرسونل های تحت امر شان هدایت دهند که آزار و اذیت های جنسی پولیس زن به هیچ وجه قابل تحمل نمی باشد. آنها همچنان از رسیده گی به شکایات به صورت شفاف اطمینان حاصل نموده، مرتکبین آزار و اذیت های جنسی را جزا داده و همچنان از دسترسی پولیس زن به وسایل و تجهیزات مناسب، ترانسپورت شخصی، جاهای مخصوص برای طبقه اناث و سهولت های کودکان برای اطفال شان اطمینان حاصل نمایند.

- **در زمینه توظیف پولیس زن در اجتماع تلاش نمایند.**

پولیس زن باید به شکل گروپی ، در حوزه های پولیس و مراکز باز رسی پولیس توظیف گردند. این گروپ ها نباید کمتر از 5 نفر باشند. این کار به آنها کمک می کند تا از يك طرف از خود در برابر آزار و اذیت های جنسی حفاظت کرده بتوانند و از طرف دیگر در جامعه بصورت موثر عمل کرده بتوانند. فرماندهان پولیس باید از چگونگی اجرای وظیفه توسط پولیس زن و از موثریت وظیفه آنها نیز اطمینان حاصل نمایند- بصورت خاص در واحد های رسیده گی به مشکلات خانواده گی و اجتماع.

- **واحد های حل مشکلات خانواده گی را تقویت نمایند.**

فرماندهان پولیس به منظور تقویت واحد های حل مشکلات خانواده گی، باید اطمینان حاصل نمایند که اعضای این واحد ها پولیس زن آموزش دیده و با سواد می باشند. این فرماندهان باید فارغ التحصیلان جدید فاکولته های شرعیات و حقوق را بحیث مشاورین حقوقی جذب نموده و رهبری و پیشبرد این واحد ها در صورت امکان برای زن ها واگذار نمایند. واحد های حل مشکلات خانواده گی باید از دفاتر که توسط دونه ها برای آنها فراهم شده استفاده نمایند و یا هم جاهای مخصوص برای این واحد ها در آمریت های پولیس (با دروازه وردی جداگانه) در نظر گرفته شود و برای اعضای این واحد ها امکانات حمل و نقل در نظر گرفته شوند تا بتوانند به شکل خوبتر به جوامع شان رسیده گی و کمک نمایند.

دولت های که پولیس ملی افغان را کمک میکنند باید:

- **وجوه مخصوصی را به منظور جلب و جذب بیشتر پولیس زن اختصاص دهند:**

این اولویت ها شامل تقویت سواد آموزی، نظم عامه، مشوق های عالی (مثلاً انعامات، جوایز، پلان های محافظتی برای فامیل ها و فراهم ساختن خانه های رهائشی برای آنها)، زیر ساخت های اساسی مانند سهولت های مخصوص برای طبقه اناث، سازمان های پولیس زن، و آموزش برای مامورین بلند رتبه پولیس مرد و زن بخصوص فرماندهان ولایتی پولیس می گردد.

- **در مساعدت های مالی شان برای نیروهای امنیتی شرط قرار دهند:**

دونه ها باید کمک های دراز مدت با قوای امنیتی ملی افغانستان را- بخصوص بعد از اینکه این قوا در سال 2014 مسولیت تامین امنیت تمام افغانستان را به عهده خواهند گرفت- با پیشرفت در زمینه جذب پولیس زن و رشد تخصصی آنها در ارتباط/شرط قرار دهند.

- **از ابتکارات جامعه مدنی در دراز مدت حمایت مالی کنند :**

وجوه مالي بايد براي گروپ هاي كاري جامعه مدني كه از پوليس زن حمايه مي كنند و در راستاي قبولي ديده گاه پوليس شدن زن در بين مردم كار مي كنند و همچنان در تلاش ارتباط بر قرار كردن بين مجتمه پوليس زن و سازمان هاي بين المللي به شمول مجتمه بين المللي پوليس زن و گروپ هاي مشابه ديگر در كشور هاي اسلامي اند، داده شود.

• نظارت مستقلانه از پوليس ملي افغان را تقويت نمايند:

دونر ها بايد دفتر باز رس پوليس را تمويل نمايند تا اطمينان حاصل گردد كه زنان به ميكانيزم هاي مستقل و موثر درج شكايات دسترسي دارند. اين موضوع بايد در سطح ملي بحيث يك اولويت در نظر گرفته شده و از دسترسي به آن در سطح ولايات نيز اطمينان حاصل گردد.

• از شامل بودن جندر در پروگرام ها و برنامه هاي آموزشي اطمينان حاصل نمايند:

دولت هاي كه در افغانستان عساکر دارند بايد مشاورين جندر خود را بعد از سال 2014 به منظور تطبيق پلان كاري عملي ناتو براي قطعنامه 1325 شوراي امنيت سازمان ملل متحد حفظ نمايند و دونر ها از شامل بودن نماينده گان جامعه مدني در كميته هاي رهبري بخش جديد صندوق وجهي نظم و قانون براي افغانستان كه در 2014 آغاز مي گردد، اطمينان حاصل نمايند

ماموريت هاي بين المللي پوليس بايد:

• پروگرام هاي آموزشي شان را حفظ و ادامه دهند:

واحد هاي چون ماموريت پوليس اتحاديه اروپا (EUPOL) و واحد مشاورتي پوليس هيئت معاونت سازمان ملل متحد در افغانستان (UNAMA) بايد به فراهم سازي آموزگاران ملكي براي افسر هاي بلند رتبه پوليس مرد و پوليس زن بخصوص فرماندهان ولايتي پوليس ادامه دهند. پروگرام هاي آموزشي در صورت امكان بايد توسعه داده شوند (يا حد اقل در سطوح فعلي بعد از 2014 باقي بمانند) و روابط بين فرماندهان پوليس مناطق مختلف كشور را با همديگر شان و با كشورهاي همسايه برقرار نمايند.

• همكاري با واحد هاي جندر و حقوق بشر وزارت امور داخله را در اولويت قرار دهند

ماموريت هاي پوليس بين المللي بايد از در اولويت قرار گرفتن ارتقاي ظرفيت واحد هاي جندر و حقوق بشر وزارت داخله در زمان آوردن اصلاحات در پوليس در داخل وزارت داخله و ولايات اطمينان حاصل نمايند. اين شامل تقويه سيستم هاي جمع آوري معلومات آنها به شمول جمع آوري و ترتيب معلومات به اساس جنسيت و سن مي باشد.

سازمان ملل متحد بايد:

جمع آوري و استفاده از ارقام و معلومات را افزايش دهد. ماموريت سازمان ملل متحد در افغانستان بايد جمع آوري و استفاده از معلومات تفكيكي جنسيتي را در هنگام گزارش دهی از شاخص ها در گزارشات ربع وار دبیر کل سازمان ملل متحد در مورد افغانستان به شمول گزارش دهی جامع از سهم گيري زنان را در پوليس ملي، بهبود بخشند.

• كمك به وزارت ها را افزايش دهد : سازمان مللي متحد بايد كمك هاي خود را با وزارت هاي مرتبط به منظور تسريع روند تطبيق پلان كاري ملي براي زنان افغانستان و پلان كاري عملي افغانستان براي تطبيق قطعنامه 1325 شوراي امنيت سازمان ملل متحد افزايش دهد.

یادداشت ها

1. زنده گی با خشونت: بگ گزارش ملی روی خشونت های خانواده گی در افغانستان، توسط موسسه گلوبل رایٹس (مارچ 2008). http://www.globalrights.org/site/DocServer/final_DVR_JUNE_16.pdf?docID=9803
2. در کابل مصاحبه گردید. (اپریل 2013)
3. سمونوال سمسور (فرمانده پولیس، حوزه نهم پولیس)، در کابل مصاحبه گردید (مارچ 2013)
4. سروی دیدگاه های پولیس، تمویل توسط برنامه انکشافی سازمان ملل متحد (UNDP)، در چوکات پروژه صندوق امانتی برای نظم و قانون در افغانستان، جنوری 2012
5. ماموریت آموزشی ناتو در افغانستان (NTM-A). (ارتباط شخصی. جولای 2013). ارقام وزارت امور داخله نشان می دهند که 2200 پولیس انات وجود دارد اما آنها آنده از کارمندان وزارت را نیز شامل کرده اند که پولیس نیستند. این ارقام اکثراً غیر قابل اعتماد و متناقض هستند.
6. اسناد وزارت امور داخله که توسط دفتر یوناما فراهم شده اند. (فبروری 2013)
7. زنده گی با خشونت: بگ گزارش ملی روی خشونت های خانواده گی در افغانستان، توسط موسسه گلوبل رایٹس (Global Rights) مارچ 2008 http://www.globalrights.org/site/DocServer/final_DVR_JUNE_16.pdf?docID=9803
8. گزارش یوناما (دسامبر 2012) راه دور و درازی را باید پیمود: تطبیق قانون محو خشونت علیه زنان، پولیس ملی افغان صرف 740 واقعه خشونت علیه زنان را بین ماه های اکتوبر 2011 و سپتمبر 2012 در 22 ولایت کشور ثبت نموده است، در حالیکه گزارش یوناما این رقم را کمتر گزارش داده است؛ صفحه 15 گزارش محو خشونت علیه زنان. 'در عوض، زنان و دختران به ریاست های امور زنان یا به کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان مراجعه می کنند که 4010 قضیه خشونت علیه زنان را از ماه مارچ تا اکتوبر 2012 ثبت نموده اند. از جمله 740 قضیه که توسط پولیس ثبت گردیده است، 54 فیصد آن به حارنوالان فرستاده شده و 312 قضیه دوباره پس گرفته شده است و به مراجع سنتی حل و فصل قضایا یا به ریاست حقوقی وزارت عدلیه فرستاده شده است، حل و فصل گردیده یا در پروسه حل و فصل می باشند؛ صفحه 14 گزارش محو خشونت علیه زنان
9. ارغندیوال، م. (10 جون 2013) بگ تعداد افغان ها، پولیس را بخاطر خشونت علیه زنان متهم می کند. (آنلاین). قابل دسترسی در این لینک: <http://uk.reuters.com/article/2013/06/10/us-afghanistan-rights-idUSBRE9590JU20130610>
10. بگ سند دفتر DFID نیز اینگونه نتیجه گیری کرده که مبارزه با خشونت علیه زنان بگ اصل کلیدی به منظور حصول نتایج دیگر پیشرفت ها برای زنان انفرادی، فامیل های آنها، جوامع و ملت آنها می باشد. سند تمرینی DFID، بگ تیوری تغییر به منظور مبارزه با خشونت علیه زنان و دختران، صفحه 4
11. سروی دیدگاه های پولیس، که توسط دفتر برنامه های انکشافی ملل متحد (UNDP) تمویل و در چوکات پروژه صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان (LOFTA) می باشد، جنوری 2012
12. ماموریت پولیس اتحادیه اروپا در افغانستان (31 جنوری 2012) استخدام بیشتر زنان در صفوف پولیس ملی باعث کاهش سطح جرایم می گردد. [آنلاین]. قابل دسترسی در این لینک: <http://www.eupol-afg.eu/?q=node/135> (در 19 جون 2013 به این دسترسی شد)
13. کارمند پولیس بین المللی، مصاحبه (مارچ 2013)
14. جنرال قریشی، س. (رییس واحد جندر و حقوق بشر وزارت داخله) 9-8 اکتوبر 2011) ارایه بگ پریزنترین در ورکشاپ پولیس مردمی روی زنان و امنیت. کابل.
15. APPRO (2010) درد های در حال رشد- زنان در پولیس ملی افغان (نشر نگردیده) 10
16. APPRO (2010) درد های در حال رشد- زنان در پولیس ملی افغان (نشر نگردیده)، خلاصه اجرایی، 10. و همچنان فکت شیت ناتو در ارتباط با پولیس ملی افغان (آنلاین). قابل دسترسی در: [http://www.isaf.nato.int/images/stories/File/factsheets/0423-11_ANSF_LR_en\(1\).pdf](http://www.isaf.nato.int/images/stories/File/factsheets/0423-11_ANSF_LR_en(1).pdf) (در 5 جون 2013 دسترسی شد).
17. APPRO (2013) گزارش مبدا: زنان در پولیس ملی افغان (نشر نگردیده). صفحه 8
18. معلومات توسط وزارت امور داخله فراهم شده. (جولای 2013)
19. سمونوال شاهی، ح. (رییس جندر و حقوق بشر). مصاحبه (فبروری 2013)
20. APPRO (2013) گزارش مبدا: زنان در پولیس ملی افغان (نشر نگردیده) 50
21. استراتژی ملی پولیس (2010) و پلان ملی پولیس (2011). هر دوی اینها در وب سایت وزارت امور داخله قابل دسترسی می باشد. مسوده دیدگاه ده ساله توسط مسولین بین المللی فراهم شده. فبروری 2013
22. معلومات توسط وزارت امور داخله فراهم شده. (از طریق ارتباطات شخصی 3 جون 2013)
23. وزارت امور داخله (2009) رهنمود استخدام پولیس انات
24. وزارت امور داخله (2009) رهنمود مبارزه با آزار و اذیت های جنسی
25. پالیسی جندر وزارت امور داخله. (توسط مسولین بین المللی فراهم گردید، فبروری 2013)
26. این پالیسی توسط واحد پولیس دفتر یوناما فراهم گردید
27. معلومات توسط وزارت امور داخله فراهم شده. (از طریق ارتباطات شخصی، جون 2013)
28. معلومات توسط وزارت امور داخله فراهم شده. (از طریق ارتباطات شخصی، جون 2013)
29. ت. مویتسابی، پولیس ملی افغان به منظور مبارزه با جرایم و بدنامی ها و پولیس انات را استخدام می کند. (آنلاین) قابل دسترسی در این لینک: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/womenempowerment/successstories/afghan-women-join-police-force.html> (در 4 اگست 2013 دسترسی شد)
30. خلاصه پروژه های کاری در جامعه مطابق اپریل 2013، توسط گروه مشاورتی پولیس دفتر یوناما فراهم گردید (می 2013)
31. کیجر. ا (واحد مشاورتی پولیس یوناما در کننز) مصاحبه (می 2013)
32. کلیم. ج (اپریل 2012) صبا سحر: 'زنان افغان قادر به انجام دادن تمام کار های هستند که مرد ها می کنند' (آنلاین) قابل دسترسی در این لینک: <http://www.guardian.co.uk/film/2012/apr/22/afghan-films-saba-sahar-women-taliban>
33. کینگ، ل. (11 دسمبر 2010) هدف درامه تلویزیونی در مورد پولیس افغانستان ایجاد احترام می باشد. (آنلاین). قابل دسترسی در: http://seattletimes.com/html/nationworld/2013658192_afghancopshow12.htm
34. فلینت آف، س. (7 دسمبر 2010) هدف درامه تلویزیونی در مورد پولیس افغانستان جلا دادن به اعتبار پولیس می باشد. (آنلاین) قابل دسترسی در: <http://www.npr.org/2010/12/07/131857237/afghan-tv-show-aims-to-burnish-police-reputation> (در 4 اگست 2013 دسترسی شد)
53. یکی از مسولین کمیسیون مستقل حقوق بشر افغانستان، مصاحبه (جون 2013)
34. یکی از مسولین صندوق امانتی نظم و قانون برای افغانستان، مصاحبه (فبروری 2013)

۳۷. گزارش NPR (مارچ 2012). <http://m.npr.org/story/148041305>.
۳۸. گزارش DoD (دسامبر 2012)، 74
۳۹. معلومات توسط صندوق امانتي نظم و قانون براي افغانستان فراهم گرديده (جولاي 2013)
۴۰. معلومات توسط يوپول و يوناما فراهم گرديده (جولاي 2013)
۴۱. سمونوال شاهي. مصاحبه (جولاي 2013)
۴۲. رياست جندر و حقوق بشر وزارت امور داخله. مصاحبه. و همچنان ست APPRO
۴۳. گزارش DoD (دسامبر 2012)، 74
۴۴. APPRO (2013) گزارش مبدا: زنان در پوليس ملي افغان (نشر نگرديده) 52
۴۵. مصاحبه با پوليس زن در هرات (نوامبر 2012)
۴۶. تارمن پوليس مرد، مصاحبه
۴۷. يوناما (16 اپريل 2013) كورس سواد آموزي براي پوليس انانث از طريق پروگرام موبایل (آنلاين) قابل دسترس در:
<http://unama.unmissions.org/Default.aspx?ctl=Details&tabid=12254&mid=15756&ItemID=36716> (در 4 اگست 2013 دسترسي شد)
۴۸. نماينده سازمان زنان افغان. مصاحبه (فبروري 2013)
۴۹. مصاحبه با پوليس زن در هرات (نوامبر 2012)
۵۰. Ibid
۵۱. EUPOL در افغانستان (اپريل 2013). رهنمود جديد در مورد حقوق بشر، جندر و حقوق اطفال. (آنلاين) قابل دسترس در اين لينك: <http://www.eupol.afg.eu/?q=node%2F269> (در 4 اگست 2013 دسترسي شد)
۵۲. مصاحبه با مسولين ايساف
۵۳. نماينده اردوي ايالات متحده امريكا كه در نقش مربي براي پوليس ملي كار مي كند.. مصاحبه (م 2013)
۵۴. Ibid
۵۵. APPRO (2013) گزارش مبدا: زنان در پوليس ملي افغان (نشر نگرديده) 26
۵۶. مصاحبه با پوليس زن در هرات (نوامبر 2012)
۵۷. ترينر قبلي ايالات متحده براي پوليس. مصاحبه (مارچ 2013)
۵۸. يكي از مسولين رياست امور زنان. مصاحبه (مي 2013)
۵۹. ليمون، ج. ت. (27 دسمبر 2012) زنان افغان در معرض خطر. (آنلاين). قابل دسترسي در اين لينك:
<http://www.cnn.com/2012/12/27/opinion/lemmon-afghanistan-women> (در 4 اگست 2013 دسترسي شد)
۶۰. عزيز رفيعي (مجمع جامعه مندي افغانستان) مصاحبه (مي 2013)
۶۱. داکتر حقيار. مصاحبه (جولاي 2013)
۶۲. دينهام، ت. (2008) جندر و اصلاحات در پوليس، 5 (کنترول دموکراتيک قواي نظامي) آنلاين. قابل دسترسي در اين لينك:
<http://www.dcaf.ch/Publications/Police-Reform-and-Gender-Tool-2> (در 4 اگست 2013 دسترسي شد)
۶۳. APPRO (2013) گزارش مبدا: زنان در پوليس ملي افغان (نشر نگرديده) 50
۶۴. مسولين يوناما. مصاحبه (جولاي 2012)
۶۵. يكي از مسولين ملل متحد. مصاحبه (فبروري 2013)

این گزارش توسط لوئیس هنکاک تحریر شده است. خانم لوئیس هنکاک از همکاری های فلورنسی کلین، شاهین چغتای، شریف عزیز، کیت هاگس، روزلین بوتمن و سنیف کزنس در تهیه این گزارش اظهار قدردانی می نماید. اکسفام از همکاری های دولت جمهوری اسلامی افغانستان، وزارت امور داخله و آگاهان امور که در مصاحبه ها اشتراک نموده اند، قدردانی می نماید. این سند یک قسمت از سلسله سندهای دیگری است که به منظور مباحثات عمومی روی توسعه و پالیسی های بشر دوستانه به رشته تحریر در آمده اند.

حق چاپ این نشریه محفوظ می باشد اما معلومات مندرج در متون این نشریه بدون کدام هزینه برای اهداف دادخواهی، کمپاین، تعلیم و تحقیق با ذکر منبع آن استفاده شده می توانند. دارنده گان حق چاپ این نشریه خواهش دارند تا تمامی موارد استفاده شده از این نشریه با آنان راجستر گردند. برای استفاده غیر از موارد یاد شده بالا و یا برای دو باره استفاده کردن معلومات این نشریه در نشریه های دیگر و یا برای ترجمه آن باید اجازه گرفته شود و یک حق الزحمه هم اخذ می شود. در صورت ضرورت به ایمیل آدرس policyandpractice@oxfam.org.uk ایمیل بفرستید. معلومات مندرج این نشریه در وقت رفتن به چاپ خانه صحت دارد.

نشر توسط اکسفام جی بی از طرف اکسفام انترنیشنل تحت ISBN 978-1-78077-399-5، سپتمبر 2013، اکسفام جی بی، خانه اکسفام، جان سمیت درایف، کولی، اکسفورد، OX4 2JY، بریتانیا.

اکسفام

اکسفام یک مجموعه از 17 سازمان بین المللی اکسفام می باشد که در 94 کشور منحصی یک بخش از حرکت جهانی به منظور تغییر و ساختن یک آینده عاری از فقر و بی عدالتی فعالیت دارد.

اکسفام در امریکا (www.oxfamamerica.org)

اکسفام در استرالیا (www.oxfam.org.au)

اکسفام در بلجیم (www.oxfamsol.be)

اکسفام در کانادا (www.oxfam.ca)

اکسفام در فرانسه (www.oxfamfrance.org)

اکسفام در جرمنی (www.oxfam.de)

اکسفام جی بی (www.oxfam.org.uk)

اکسفام در هانگکانگ (www.oxfam.org.hk)

اکسفام در هندوستان (www.oxfamindia.org)

اکسفام در هسپانیه (www.intermonoxfam.org)

اکسفام در ایرلند (www.oxfamireland.org)

اکسفام در ایتالیا (www.oxfamitalia.org)

اکسفام در جاپان (www.oxfam.jp)

اکسفام در مکزیکو (www.oxfamexico.org)

اکسفام در زیلاند جدید (www.oxfam.org.nz)، اکسفام نویب در هالند (www.oxfamnovib.nl)

اکسفام کیوبیک (www.oxfam.qc.ca)

برای معلومات بیشتر با یکی از شاخه های اکسفام تماس بگیرید و یا از وب سایت اکسفام (www.oxfam.org) باز دید نمایید.

