

حقوق الإنسان والشرطة

بحث عن:

حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطة وحقوق المرأة الشرطة ودورها في تعزيز حقوق الفئات الضعيفة.
إعداد نقيب شرطة : عواطف حسن السليك موسي.

وزارة الداخلية. الخرطوم . السودان.

00249912400988

00249900022284

مدخل

الأعلان العالمي عرف حقوق الإنسان بأنها المبادئ الأخلاقية أو المعايير الاجتماعية التي تصف نموذجاً للسلوك البشري الذي يفهم عموماً بأنه مجموعة من الحقوق الأساسية التي لا يجوز المس بها. وهي مستحقة وأصلية لكل شخص لمجرد كونه إنسان، بغض النظر عن هويتهم أو مكان وجودهم أو لغتهم أو ديانتهم أو أصلهم العرقي أو أي وضع آخر. وحمائتها منظمة كحقوق قانونية في إطار القوانين المحلية والدولية. وهي كلية وتتنطبق في كل مكان وفي كل وقت ومتساوية لكل الناس غير قابلة للتجزئة وتشير إلى جميع البشر بسبب كرامتهم المتأصلة (James, 2013).

غرف رينية كاسان (René Cassin) وهو أحد واضعي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأنها فرع خاص من الفروع الاجتماعية يختص بدراسة العلاقات بين الناس استناداً إلى كرامة الإنسان وتحديد الحقوق والرخص الضرورية لازدهار شخصية كل كائن إنساني.

أما كارل فاساك (Karel Vasak) فيعرفها بأنها علم يهتم الإنسان العامل الذي يعيش في إطار دولة معينة، والذي إذا ما كان متهماً بخرق القانون أو ضحية حالة حرب، يجب أن يستفيد من حماية القانون الوطني والدولي، وأن تكون حقوقه وخاصة الحق في المساواة مطابقة لضرورات المحافظة على النظام العام.

تستمد معايير وقواعد حقوق الإنسان من مصدرين دوليين رئيسيين، هما القانون الدولي المتعارف عليه وقانون المعاهدات. أو مجرد العرف وهو قانون يتكون من خلال الممارسة العامة والمتسقة للدول ويتم

اتباعه بدافع من الالتزام القانوني. رغم أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لا يمثل في ذاته معاهدة ملزمة فإن أحكامه لها طابع القانون الدولي المتعارف عليه ومن ثم فإنها ملزمة باحترامه.

ضباط الشرطة مصطلح يقصد به أي فرد من أفراد قوات الشرطة المنشأة بموجب الدستور. وهي قوات نظامية التكوين مهمتها خدمة امن الوطن والمواطنين ومكافحة الجريمة وحماية الأموال ودرء الكوارث والحفاظ علي اخلاق المجتمع وآدابه ونظامه العام. وهي جهاز قومي احترافي يتميز بالانضباط كقوة نظامية ويتحلى بالمهنية كجهاز فني، يتبع لوزارة الداخلية، والانتماء اليها حق مكفول للجميع، وتودي واجباتها في نزاهة وفقا للقانون والمعايير القومية والدولية.

حقوق الإنسان مفهوم العلاقة بين الفرد والدولة. ولكن عندما نتحدث عن حقوق الإنسان والشرطة يكون الاعتبار الأول هو الشرطة.

حقوق الإنسان تعتبر الحماية الخاصة لحقوق ضباط الشرطة جزء أساسي من مكوناتها، ضابط الشرطة يشعر بأنه جزء من نظام حقوق الإنسان وليس خصما من حقوقه الخاصة كإنسان أو تقييدا لمهاراته الوظيفية، لا يتصرف بصفته فرداً خاصاً ولكن كجهاز من أجهزة الدولة. يعمل على تعزيز متزايد لحقوق الإنسان للآخرين من خلال اعتراف خاص به.

إن الاعتراف بحقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطة هو عنصر مهم لسيادة القانون، ويساعد على ترسيخ الشرطة داخل المجتمع الذي يخدمونه.

حقوق الإنسان ينطبق في سياق مؤسسة الشرطة. حقوق الإنسان لضباط الشرطة لها قيمة في حد ذاتها، وداعمة ترتبط حقوق ضباط الشرطة بأدائهم في مجال حقوق الإنسان. يوضح ذلك عدم وجود فروق بين حقوق ضباط الشرطة وحقوق المواطنين.

أهمية البحث:

تأتي من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو حقوق الإنسان، الذي أصبح من الموضوعات الهامة في عالم اليوم وتمثل المحور الأساسي للدراسات السياسية والقانونية والإجتماعية والنفسية.

ومن الشريحة التي تناولها الباحثه وهي الضباط بقوات الشرطة، بما يتطلبه العمل في المؤسسات العسكرية من كفاءة وفاعلية عالية ومن مواصفات شخصية صارمه ومعايير خلقية وإجتماعية معينة. رغم ضغط الظروف والمستجدات والمتغيرات التي يعيشونها.

مع إن هناك الكثير من الدراسات والبحوث التي تناولت دور وواجبات الشرطه في حماية وتعزيز حقوق الإنسان. إلا إن الباحثة لم تجد أي دراسة تتناول موضوع حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطة أثناء عملهم. وأحقيتهم في التمتع ببعض الحقوق والحريات التي يتمتع بها الأشخاص الآخرون، مع التركيز على حقوق المرأة الشرطية.

الأهمية العملية: هذه البحث قد يساهم في فتح المجال لمزيد من الأبحاث لإكمال لبعض جوانب النقص في البحوث السابقة بما يتوصل إليه من نتائج وتوصيات. كما قد تساعد النتائج في الخروج بتوصيات تساهم في تفعيل وتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه، كما يقدم الإطار النظري إثراء للممارسة العملية عند وضع أي برامج إرشادية أو تدريبية لهم.

مشكلة البحث

غالباً ما يتساءل ضباط الشرطه عن حقوق الإنسان الخاصة بهم، وعن مدى مصداقية تطبيقها،

مشكلة هذا البحث تكمن في ثلاث أسئلة رئيسية هي:

1. ماهي حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه؟
2. ما هي حقوق الأنسان التي ترتبط بالمرأه كضابط شرطه؟
3. ماهو دور المرأة الشرطية في حماية حقوق الإنسان الخاصة بالفئات الضعيفة مثل المرأه والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة؟

أهداف البحث

يهدف الي التعرف علي الاتي:

1. السمة العامة لتطبيقات حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه.
2. السمة العامة لتطبيقات حقوق الإنسان الخاصة بالعنصر النسائي من ضباط الشرطه.

3. دور المرأة الشرطة في تعزيز حقوق الإنسان للفئات الضعيفة (النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة)

مجتمع البحث

هو جميع الافراد الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، أو العناصر ذات العلاقة بمشكلة البحث التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج وهم العاملين في مجال ومنظمات حقوق الإنسان في السودان.

فروض البحث

من مشكلة البحث تمت صياغة عدد من الفروض للتحقق منها علميا للوصول الى الأهداف وهي:

1. السمة العامة لتطبيقات حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطة تتسم بالإرتفاع.
2. السمة العامة لتطبيقات حقوق الإنسان الخاصة بالعنصر النسائي من ضباط الشرطة تتسم بالإنخفاض.
3. دور المرأة الشرطة في تعزيز حقوق الإنسان للفئات الضعيفة (النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة) يتسم بالإرتفاع.

عينة البحث

تم إختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة (Simple random Sample) من مجتمع البحث. يبلغ عددها (290) فرد، هي مجموعة جزئية من المجتمع لها خصائص مشتركة مثل العمر والنوع والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي (أبو علام، 2010).

منهج البحث

طبيعة هذا البحث هي التي فرضت على الباحثة استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على الدراسة الميدانية، الذي يهدف إلى تصنيف وتحليل المعلومات وتفسيرها وفقا لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، ثم إمكانية التنبؤ بما ستؤول إليه الظاهر (العساف، 2001).

أدوات البحث

تعاملت الباحثة مع متغيرات العينة من منظور الأداء على الأستبيان كأداة علمية متبعة في هذا النوع من البحوث، ويشمل مجموعة من الاسئلة التي تمثل القدرة على قياس السمة المطلوب قياسها. وشملت أدوات هذه الدراسة إستبيانات من تصميم الباحثة (2020).

حدود البحث

الحدود المكانية: تحدد بحدود ولاية الخرطوم الجغرافية التي حددها قانون الحكم المحلي لعام (2007).

الحدود الزمانية: كانت الإجراءات الميدانية لهذه الدراسة من مارس إلى سبتمبر (2020).

هذه البحث مرهون نتائجه بالحدود التي تمت فيها وبالمنهج المستخدم وبالعينة التي تم إختيارها فقط.

الاطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول

(حقوق الإنسان الخاصة بالشرطة)

جهاز الشرطة جهاز قومي محايد، مصداقية تتوقف على تمثيل مختلف فئات المجتمع فيه بحيث يعكس التركيبة الأثنية والدينية والجغرافية والقبلية واللغوية للجميع، مما يوطد صفته الشرعية في نظر مواطنيه. إن الانضمام إلى منظمة شرطية لا يعني أنه يجب على المرء أن يضحي بما لديه من حقوق أساسية أو مكتسبه من أجل القواعد الداخلية لتلك المنظمة. ولا يتم تقييد حقوق الشرطة إلا إذا كانت حقوقاً نسبية وكان تقييدها ضرورياً في المجتمع وفقاً للقانون.

ضباط الشرطة أنفسهم يتصرفون كوكلاء للدولة وبالتالي فهم ملزمون باحترام وحماية حقوق الناس. ولكن عندما يؤدون وظائفهم. وأثناء قيامهم بواجباتهم هم أيضاً أصحاب حقوق وحرريات منصوص عليها في مختلف الوثائق الدولية لحقوق الإنسان.

القاعدة العامة في العهد الدولي الخاص بحقوق الإنسان هي أن يتمتع ضباط الشرطة بنفس الحقوق المدنية والسياسية وبالحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها المواطنين الآخرين إلى أقصى حد ممكن. ولا يجوز فرض أي قيود على هذه الحقوق إلا إذا كانت ضرورية لممارسة وظائف الشرطة وفق القانون وبما يتفق مع إتفاقية حقوق الإنسان.

العمل الشرطي من اهم الوظائف أو المهن التي يتعرض العاملون فيها الى الصدمات أو الاثار النفسية لأن طبيعة عملهم تتطلب الانتقال لموقع الحادث او الحريق أو مسرح الجريمة كل في اختصاصه للتعامل مع مواقف انسانية صعبة (النجار، 2010).

تتطلب واجبات العمل الشرطي إمكانيات نفسية وجسدية ومواهب خاصة لما ينطوي عليه من تكاليفات إدارية ومهام خطيره على الضباط إنجازها، والتي تعد أكبر من وقتهم في ظل نقص الإمكانيات المادية، رغما عن خصائصهم الشخصية والنفسية والظروف الإجتماعية والإقتصادية التي يعيشونها. وكثيرا ما تشكل تلك المطالب مصادرا لضغوط نفسية تنعكس على مستوى أداءهم في التحمل وضبط النفس والرضا الوظيفي (على، 2015).

إن احترام حقوق الإنسان وحمايتها لهما تأثير مباشر على الخيارات التي يلجأ اليها ضابط الشرطة في حالة الإضطرابات والإزمات وعند التعرض للعدوان. ويعد التعرض للمواقف الصعبة جزءاً من وظيفته وخلال الاحتجاجات قد يتعرض الى مواجهة عدوانية مثل الإستفزاز العنيف من قبل المواطنين أو الرمي بالحجارة . من المفهوم أن مثل هذا التعرض قد يستدعي مشاعر الغضب ولكن مبادئ حقوق الإنسان تطلب من ضابط الشرطة تقبل ذلك وأن يبقي هادئ ومهذب. وكل ما يسمح به هو الاحتماء أسفل وراء الدروع.

غالباً ما يعتبر ضباط الشرطة أن الأعمال العدوانية تجاه الشرطة هي انتهاكات لحقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوقهم بصفه خاصة، لكن لا يمكن إعتماها كتعبير عن انتهاكات حقوق الإنسان بسبب أفعال بعض الأفراد ضد ضباط الشرطة.

قادة الشرطة مسؤولون عن التعامل مع حقوق الإنسان وضبط العوامل الهيكلية كما إن ثقافة تسلط الهياكل التنظيمية العليا والأوامر القاسية من القيادات مخالف لحقوق الإنسان.

أهم مبادئ حقوق الإنسان في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والإجتماعية والثقافية التي تنطبق على ضباط الشرطة هي:

1. الحق في الحياة

المادة (2) من ميثاق الحقوق الأساسية والمادة (6) تؤكد على حقوق ضباط الشرطة الذين قد يتعرضون لخطر الإصابة أو الموت الوفاء بواجباتهم ، يجب أيضاً احترامها وحمايتها، على هذا النحو من خلال توفير معدات الحماية والأمن والسلامة للشرطة.

في المواقف الحرجة يهرب المواطن العادي أو يطلب المساعدة، في حين أن ضابط الشرطة ملزم بمواجهة هذا الموقف بل وحماية الإنسان حقوق الآخرين في تلك المواقف، وعليه يجب ضمان حقوق ضباط الشرطة الذين قد يتعرضون لخطر الإصابة أو الموت عند القيام بواجباتهم من خلال اتخاذ عدد من التدابير الاستراتيجية التشغيلية والإجراءات الوقائية وتوفير معدات الحماية السريعة التي تحميهم في المواقف الخطيرة. بالإضافة إلى التأمين على حياتهم والتأمين ضد العجز وضمان حصولهم على الضمان الاجتماعي عند التقاعد.

2. حرية التجمع وتكوين الجمعيات:

المادة (11) من إتفاقية حقوق الإنسان والمادتان (21-22) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تشير إلى الحق في حرية التجمع أو في التنظيم أو المشاركة في المنظمات التمثيلية وتكوين الجمعيات، ولكن تخضع تلك التجمعات لقيود وفقاً لقانون الشرطة وتكون أكثر صرامة من تلك الخاصة بالمواطن العادي. وتفرض كثير من الدول قيود قانونية على ممارسة الحق في حرية التجمع وتكوين الجمعيات وفقاً لمصلحة الدولة في إعطاء الأولوية للأمن الحيوي.

3. الحق في محاكمه عادله

المادتان (14) و (15) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تنص على إذا كان يجب على ضابط الشرطة المثل للمحاكمة في الإجراءات الجنائية بسبب مزاعم سوء معاملة أو كان مسؤولاً عن تقصير في أداء واجباته. أو أي سبب آخر، كان له الحق في محاكمة عادلة تشمل الأتي: الحق في أن يكون على علم بالتهمة. والحق في الدفاع عن نفسه بما في ذلك الحق في التزام الصمت، وطلب المساعدة القانونية، الإجراءات التأديبية المتخذة أمام نظام العدالة الجنائية بما في ذلك العقوبات حتى السجن. ضد أفراد الشرطة لا بد أن تخضع للمراجعة من قبل هيئة مستقلة أو محكمة. قادة الشرطة مسؤولون عن تطبيق معايير حقوق الإنسان على ضباطهم ويجب على السلطات العامة دعم أفراد الشرطة الخاضعين

لاتهامات لا أساس لها فيما يتعلق بأداء واجباتهم بما في ذلك افتراض أنه بريء. وفقاً للمعايير التي وضعها الفقه الإنساني الدولي تساهم محاكم الحقوق في إجراءات عادلة في مثل هذه القضايا.

4. الحق في ظروف عمل عادلة

أن تكون بيئة العمل مزودة بتدابير صحية وأمنية خاصة، مع أنظمة الصحة والسلامة مع مراعاة الطابع الخاص لعمل الشرطة. إن لجان حقوق الإنسان عندما ترافق مرافق الاحتجاز لمنع التعذيب ودراسة ظروف المعتقلين في جميع العالم، فإنها أيضاً تنظر في ظروف عمل الضباط في تلك المرافق وتدرس ظروف البيئة الاجتماعية والمادية التي يعملون فيها وفترات الراحة وعدد ساعات العمل المطلوبه منهم.

5. الحق في عدم التمييز

المادة (14) من إتفاقية حقوق الإنسان، والمادتان (2-24) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والمادة (2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تمنع إجراءات التوظيف التمييزية في ممارسات الترقية والفصل وتوجب المساواة في الأجر وفي ظروف العمل للرجال والنساء. ويتم ضمان التمتع بأي حق منصوص عليه في القانون بدون التمييز على أساس الجنس أو النوع أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الارتباط لا يجوز التمييز ضد أي شخص من قبل أي سلطة عامة في أي منها.

6. الحق في الخصوصية

المادة (8) من إتفاقية حقوق الإنسان والمادتان (7-8) من ميثاق الحقوق الأساسية والمادة (17) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تنص على إن لكل فرد الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية في المنزل ويجب حماية البيانات الخاصة به في مكان العمل أو الهواتف المحمولة الخاصة أو البريد الإلكتروني. مع وجود توقع معقول للخصوصية في مراكز الشرطة. وأن لا يكون هناك تدخل من قبل سلطة عامة في ممارسة هذا الحق باستثناء ما كان ضرورياً ويتوافق مع القانون لصالح الأمن القومي والسلامة العامة أو من أجل الحماية من حقوق وحريات الآخرين.

المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. والمادتان (9 - 10) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تحدد التشريعات الوطنية والتوجيهات

التنظيمية الداخلية لحقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطة عندما يتعلق الأمر بالقواعد واللوائح المتعلقة بقضايا مثل الحصول على أجر مناسب لطبيعة العمل وكافي عند العمل الإضافي لتوفير حياة كريمة.

7. الحق في النشاط السياسي

المادة (8) تسمح بالأنشطة السياسية لضباط الشرطة فيما يتعلق ضمان الحياد السياسي.

8. الحق في الإجازة المدفوعة القيمة

سواء كانت مرضية أو عند التعرض لحوادث العمل. وإجازة الأمومة لمسؤوليات رعاية الأطفال كما تنص المادتان (9_10) .

9. الحق في حرية التعبير

وفقا للمادة (10) من إتفاقية حقوق الإنسان والمادة (19) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

المبحث الثاني

حقوق الإنسان والمرأة كضابط شرطه.

أعترف المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان لعام (1993) بحقوق المرأة باعتبارها جزء أصيل من حقوق الإنسان. وعندما دخلت إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة حيز النفاذ في عام (1981) وصفت بأنها شرعة دولية لحقوق المرأة حققت التصديق العالمي عليها.

في عام (2011) تم تعيين فريق عامل معني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة نحو تحقيق مساواة المرأة بالرجل في جميع الأعمال.

أكدت آمنة جمعة الكتبي من مركز البحوث في شرطة الشارقة، إن هناك ثلاث اتجاهات حول عمل المرأة في الشرطة. الأول مؤيد لعملها في أي جهة كانت. والثاني يؤيد عملها بشرط الاقتصار على الأعمال الإدارية فقط، بينما يرفض الاتجاه الثالث عمل المرأة في هذا المجال خوفاً من تأثيره على حياتها، بل يطالب بترك المهام للشرطة للرجل لأنه الأقدر على تحملها وهو اختلاف راجع إلى اختلاف المستويات الثقافية والاجتماعية والنوع بين الناس.

عمل المرأة بصورة عامة والمرأة الشرطية بصورة خاصة تناول من خلال نظريات عديدة منها:

1. النظرية النسوية (Feminism Theory): تعتمد على منظورها المفاهيمي على مبدأ المساواة في العمل بين الرجل والمرأة. وتعتقد أن العلاقات الإجتماعية في مؤسسة الشرطة قابلة لإعادة التشكيل ضمن الثقافة المجتمعية وغالبا تركز النساء في وظائف محدودة نسبيا فيها(عبد الجواد، 2002).

2. نظرية الفعل الإجتماعي (Theory Social Action): إن عمل المرأة في مجال الشرطة يتوقف على البيئة المحيطة بها وخصائصها وسماتها بالإضافة إلى المواقف التي تحيط بالمرأة وأسلوب التعامل معها يحقق لها غاية محددة في هذا المجال(تشيرتون، 2012). وتستمد التوقعات المسبقة من ثقافة المجتمع فالمواقف من المرأة الشرطية قد تتصل بالتصورات الذهنية والنمطية السائدة عن المرأة، وبتصورات المرأة الشرطية بالمجتمع المحلي عن ذاتها (باين، 2009)

3. نظرية العنف الرمزي (Violence Symbolic): نوع من العنف اللطيف والمستتر يعد أساسا راقيا في المجتمع. ويرتبط بالسلطة والهيمنة، نتيجة تشكل الهيمنة الذكورية في أشكال العلاقات الإجتماعية والسياسية ومجالات العمل الخاصة (بورديو، 2012)

من المواثيق الأساسية البارزة في حقوق الإنسان اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة (1979) ومؤتمر بكين لسنة (1995).

في يونيو(2019) أطلق الأمين العام للأمم المتحدة النداء العالمي الثاني، بهدف التوعية العالمية لتحسين تمثيل المرأة والتوازن الجغرافي في عمليات السلام على مستوى القيادة العليا في الأمم المتحدة. ومن خلال قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة (UNSCR 1325)، دعت الأمم المتحدة الى تعزيز مشاركة المرأة في عمليات حفظ السلام داخل المجتمعات التي تعمل فيها.

في يوم الجمعة (29 أيار 2020) في الإحتفال باليوم الدولي لحفظ السلام التابع للأمم المتحدة إستلمت الرائد ضابط الأركان ستيبلين نيابوغا، جائزة داعية العام للمساواة بين الجنسين في صفوف العسكريين، وهي ضابط من كينيا ومستشارة عسكرية في مجال شؤون النوع تم تكليفها سابقاً بالعمل ضمن العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور (UNAMID) بالسودان.

العام (2020) كان الذكرى العشرين لاعتماد قرار مجلس الأمن رقم (1325) للتقدم في مستوى مراعاة المنظور الجنساني في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة لتحقيق وتعزيز أنظمة وآليات مراقبة حقوق الإنسان توظيف المزيد من النساء وتدريبهن لتحقيق النتائج المرجوة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ورفع قدرات ومعارف الجميع من مدنيين وشرطيين وعسكريين.

يشير النوع الاجتماعي إلى الدور والعلاقات والسمات التي يعززها المجتمع للرجل وللمرأة. أما مصطلح الجنس يشير إلى الاختلافات البيولوجية التي تميز الذكور عن الإناث. وتتنوع أدوار النوع الاجتماعي باختلاف الثقافات وفيما بينها، وقد تتغير هذه الأدوار بمرور الزمن وإختلاف المكان.

المواثيق الدولية إدراجت قضايا النوع الاجتماعي ضمن إجراءات إصلاح قطاع الشرطة للوفاء بأحكام القوانين في مؤسسة الشرطة ضمن مسائل الأمن والنوع الاجتماعي، لتلبية الإحتياجات والإمكانيات التي يتميز بها كل سياق بعينه. ويمثل إشراك رجال الشرطة في مناقشة المساواة بني الرجل والمرأة فرصة لنشر المعلومات والوقوف على وجهات نظر ومساندتها في أجهزة الشرطة. والرجال الذين يتبوؤون مناصب قيادية استخدام نفوذهم لمساندة إجراءات الإصلاح وتوجيهها.

تمثيل المرأة في أجهزة الشرطة يعتبر ظاهرة صحية تعتبر زيادة مستوى التنوع أمراً مطلوباً وضرورياً كي تتمكن الشرطة من تأدية عملها، مكان العمل الذي يتسم بالتنوع يتيح الحصول على مجموعة هائلة من المهارات والخبرات والثقافة، مما يعزز من القدرة على تقديم حلول متعددة متنوعة للمشاكل الداخلية.

نشرت وزارة الداخلية بالمملكة المتحدة نشرة حول التنوع جاء فيها ارتفاع عدد أفراد الشرطة من الرجال على حساب النساء في كثير من الدول، حيث يستحوذ الرجال على العمل في أقسام التهديدات الأمنية والجرائم بينما تشغل المرأة على نسبة تمثيل ضئيلة في هذه الأجهزة. وتعتمد إجراءات التجنيد، في بعض الدول العربية بما فيها إجراءات الفحص الأمني والمقابلات الشخصية إلى استبعاد النساء.

ليس هناك تأثير لدخول المرأة على الرجل في كونها لم تأخذ مكانه بل لكل منهما دور وعمل يقوم به بما يتوافق مع البنية الجسمية والنفسية، بل أوجد بينهما نوعا من التنافس الشريف.

عمل المرأة في الشرطة جاء في صالح الرجل حيث ساعده في التخفيف من أعباء المهام الإدارية والاتصالات والعمل المكتبي والمالي وتفرغ إلى العمل الميداني

طبيعة العمل الشرطي قد تحقق نوعاً من الأمان النفسي للمرأة المواطنة. وإن العمل في جهاز الشرطة قد يشبع الدوافع الشخصية للمرأة. ولكن كثيرا ما تواجه ضغوطا عديدة في طبيعة عملها منها:

1. المجتمع العربي يرى أن العمل الشرطي يتطلب خشونة ورجولة وصلابة، ولا يتقبل سلطة المرأة من خلال عملها بالشرطة، وينظر إليها بصورة دونية وإنها ضعيفة وعاطفيه.

2. الاندماج في عالم الشرطة يكلف المرأة طاقة نفسية هائلة لإعتقادها أن الرجال يشعرون بأنها تهدد عملهم ووجودهم في قوة الشرطة.

3. هناك تمييز نوعي بالإمكانيات المادية لصالح الذكور الراتب الشهري لا يلبي متطلبات المرأة الشرطية. ولا يوازي المهام الملقاة على عاتقها.

4. النظرة السلبية لهيئة دور المرأة الشرطية من قبل زملاء الذكور

5. ساعات العمل الطويلة ودوريات المناوبة الليلية وعدم تواجدها كثيرا بالمنزل قد يؤثر على الأسره.

6. تأثير البعض ممنه بظروف عملها في التعامل مع أفراد أسرتها بنفس الطريقة التي تتعامل بها مع المشتبه فيهم وهو ما يعود بالسلب على تقبل الآخرين لهن:

7. قلة التواصل الإجتماعي بسبب القلق والتوتر والشعور بالوحدة. بسبب سرعة الإنفعال وحدة الطباع.

8. الخوف من النظرة السلبية من قبل الآخرين.

9. صعوبة تفهم أفراد الأسرة لخروج المرأة الشرطية إلى مسرح الجريمة.

10. صعوبة تقبل سفرها خارج البلد ضمن سياقات عملها.

11. هناك تمييز نوعي في نظام الترقيات لصالح الذكور

12. صعوبة تكوين علاقات ودية داخل مؤسسة الشرطة.

13. لا تستطيع المرأة الشرطية أخذ وقت للراحة اثناء العمل.

دور المرأة الشرطية ينبغي تقديره وفقا من توقعاتنا عن ذاتنا كون الشرطي رجل أو امرأة وبهذا يمكننا الإحاطة بواقع مكانة العاملة في مجال الشرطة وما تتطلبه من مستلزمات مادية ومعنوية وما يتوفر لها من حقوق في إطار المرجعية الإجتماعية التي تفسر قدرات المرأة وكفاءة الأداء.

من النواحي الإيجابية القوانين في مؤسسة الشرطة تسمح للمنتسبة أن تكمل دراستها الجامعية أثناء فترة خدمتها الوظيفية، وأن الإلتحاق بهذا المجال لا يشكل لها أي عائق في الحصول على فرص الزواج، وذلك لتطور وتغيير النظرة المجتمعية والثقافية لعمل المرأة الشرطية

للنظرية المتبناة إن المرأة الشرطية عاني من المشاكل التي تسبب حدة الطباع لكن تكرارها ليس بالحد الذي يعد مشكلة منتشرة عند أفراد المجتمع على مستوى الشخصي تسبب لها ضعف في أداء أدوارها المتعددة وترتبط بعنصر الأمان العاطفي والنفسي الذي تمنحه الأسرة للمرأة الشرطية.

القضايا المعروضة على المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان تكشف عن كثير من الدعاوي التي ترتبط بانتهاك حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطة من العنصر النسائي يرجع بعض منها إلى ضعف تطبيق القوانين داخل مؤسسة الشرطة نسبة إلى هيمنة العنصر الرجالي عليها.

من أشهر القضايا التي توضح إنتهاك حقوق المرأة العاملة في مجال الشرطة هي حالة مساعد رئيس الشرطة أليسون هالفورد التي رفعت شكوي إلى السلطه العليا في بلادها ضد إدارة الشرطة التي تعمل بها تعترض فيها على الأتي:

1. إجراءات التمييز على أساس الجنس: وعدم الإلتزام بالمساواة بين الرجال والنساء داخل مكاتب الشرطة.
2. الحق في الترقى: يحتوي البروتوكول الإضافي الثاني عشر الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على حظر التمييز فيما يتعلق بعدم الترقية، على الرغم كفاءة في العمل وتأهيلها المهني وإستيفاءها شروط الترقى إلا أنها قدمت طلبات العديدة على مدى سبع سنوات لكي تتم ترقيتها إلى كونستابل. ولكن مدير الشرطة لم يستجيب لها، معلا بأنها أمراه لا تستحق منصب أعلى.
3. الحق في الخصوصية: قدمت هالفورد الأدلة لدعم مزاعمها بانتهاك حقوقها في الخصوصية في مكان العمل ووجود جهاز تصنت في الهاتف الأرضي الخاص بمكتبها من أجل الحصول على معلومات تستخدم ضدها بهدف أساسي هو جمع المواد للمساعدة في الدفاع عن إجراءات التمييز. ولم يقيم نظام الاتصالات الداخلية الذي يعمل في إدارتها بتحذير السيدة هالفورد بأن المكالمات التي يتم إجراؤها على هذا النظام ستكون عرضة للاعتراض. وبالتالي فإن التدخل في حق السيدة هالفورد لم يكن متوافقاً مع القانون.

الحق في بئية عمل آمنه: خلال الأشهر التالية من رفع الشكوي والتظلم، شعرت هالفورد إن هناك من أطلق حملة منظمه من العنف المعنوي ضدها من زملاءها بسبب شكواها.

رفعت القضية إلى محكمة وطنية ومنحت هالفورد التعويض عن التمييز فيما يتعلق بعدم الترقية. أما قضية إنتهاك الخصوصية بالتصنت على هاتف مكتبها. فقد قامت بها المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ومنع

صاحب العمل من مراقبة المكالمات الهاتفية من أماكن العمل وكذلك من المنزل دون معرفة مسبقة من مستخدم الهاتف قد تكون مغطاة من خلال مفاهيم الحياة الخاصة.

رغم إن القانون المحلي لم يقدم أي تنظيم لاعتراضات المكالمات التي تم إجراؤها على أنظمة الاتصالات السلكية واللاسلكية، ولكن المحكمة إنتهت إلى الافتقار إلى اللوائح القانونية التي تحدد خيارات السلطة العامة للتدخل في الحق في الخصوصية في هذا السياق المحدد تعتبر انتهاك للمادة (8) من حقوق الإنسان.

المبحث الثالث

(دور المرأة الشرطية في تعزيز حقوق الإنسان للفئات الضعيفة)

الاتفاقيات الدولية مثل إتفاقية مؤتمر بكين (1995) وما تلاها تحفظ حقوق المرأة من جهة أخرى، وتعمل على تفعيل مشاركتها الإيجابية في عملية التنمية الشاملة، مما حقق لها كثيرا من إحتياجاتها النفسية والثقافية والإجتماعية والمادية للمرأة في الشرطه لها دور فعال في تعزيز حقوق الإنسان أثناء النزاعات وحلها لتحقيق المساواة بين الجنسين يترتب على زيادة عدد النساء في صفوف أفراد الشرطة مزايا ملموسة بالنسبة للعمليات التي ينفذها جهاز الشرطة. من أجل التحول الى مؤسسة فعالة في عملها بالإستجابة لإحتياجات آثار العنف الجسدي واللفظي على النساء وعلى الجماعات المهمشة.

في عام (2011) حصلت جمعية الشرطة النسائية على شهادة تقدير من جمعية الشرطة النسائية العالمية لما حققتة من إنجازات في المستويات المختلفة. توجد شبكات شرطة نسائية قائمة على أساس ميداني لضباط في شرطة الأمم المتحدة في عدة بعثات ميدانية تابعة للأمم المتحدة تشترك في حفظة السلام من خلال تعميم المنظور الجنساني وتبادل الخبرات وتعزيز حقوق الإنسان. وتجتمع هذه الشبكات الميدانية عبر المؤتمر السنوي للرابطة الدولية للشرطة النسائية (IAWP) لتبادل أفضل الممارسات عبر عمليات السلام أصبحت النساء على نحو متزايد جزءاً من أسرة حفظ السلام وحماية حقوق المرأة والأطفال في العالم مما يجعل العمليات أكثر فعالية. أنهن قدرات على أداء نفس الأدوار، وبنفس المعايير وفي ظل نفس الظروف الصعبة، مثل نظرائهن من

الرجال. ومن الحتميات التشغيلية أن نجد لحفظة السلام مجموعة من الإناث ونحتفظ بهن. وتُمنح جائزة السلام النسائية الدولية لقائد الشرطة البارز في حفظ السلام العامل في عملية سلام تابعة للأمم المتحدة. في (18 سبتمبر 2017) في المؤتمر الدولي المعني بالمرأة وإنفاذ القانون في أستراليا. حصلت مساعدة المفتش الشرطة (Annah Chota) من زمبابوي على جائزة حفظ السلام الدولية للشرطة النسائية، بسبب عملها في تعزيز حقوق الإنسان القائم على تمييز النوع الاجتماعي مع المجتمعات المحلية، وحماية النساء من الاغتصاب والعنف المنزلي وزواج الأطفال والزواج القسري.

يمكن للنساء من حفظة السلام الوصول بشكل أفضل إلى السكان للمساعدة في تعزيز حقوق الإنسان وحماية المدنيين بما في ذلك النساء، وتحسين إمكانية وصول النساء المحليات ودعمهن، وذلك على سبيل المثال بالتفاعل مع النساء في المجتمعات التي يحظر فيها على النساء التحدث إلى الرجال. عن طريق إجراء مقابلات مع الناجيات من العنف القائم على نوع الجنس والعنف ضد الأطفال ودعمهن مما يولد معلومات حاسمة كان من الصعب الوصول إليها من غيرهن.

حصلت كل من نائب المدير شاهزادي غلام من باكستان للحصول على جائزة حفظ السلام للشرطة الدولية بعد أن لعبت دوراً استثنائياً في دعم حقوق وحماية الفئات الضعيفة. ورالوكا دوموتا من رومانيا عن خدماتها لتحقيق الاستقرار في هايتي في حماية الضعفاء والتعلم من التنوع دعمت تطوير البرنامج الجنساني وساهمت في إنشاء مركز متكامل لضحايا العنف الجنسي والجنساني. في أوقات الاضطراب وبعد الزلزال في هايتي. وأثناء تفشي وباء الكوليرا لعبت دوراً أساسياً في توفير الأمن والمساعدة للموظفين الطبيين.

عام (2012) حصلت الشرطة رزي دنزمنند من تركيا على جائزة حفظ السلام للشرطة الدولية عن دورها في إنشاء أول وحدة متعددة الجنسيات للجريمة متعددة الجنسيات والتحقيق في قضايا الاتجار بالبشر ولعب دوراً هاماً في استعادة الأطفال المختطفين واعتقال المشتبه بهم في ليبيريا.

عام (2013) في جنوب أفريقيا تم اختيار المفوض كودو كامارا من السنغال لجائزة حارس الشرطة الدولية. بعد أن حصلت على نتائج بارزة في دعم النهوض بضابطات الشرطة أثناء عمليات نشرها. ودورها كمستشارة للشؤون الجنسانية كان له دور فعال في تمويل المكتب المعني بشؤون المرأة. وإنشاء

(19) مكتبا للشرطة النسائية والأطفال في تشاد. كما أقامت غرف سرية خاصة لضحايا العنف الجنسي والجنساني.

عام (2014) تم اختيار مفتش الشرطة شاكتي ديفي من الهند للحصول على جائزة حفظ السلام للشرطة الدولية عن خدماتها في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان بالتعاون المفتش ديفي تعاوناً مع رئيس وحدة الشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان وحقوق الطفل في وزارة الداخلية الأفغانية ، كما لعبت دوراً فعالاً في تعزيز التدريب والتوجيه المتصل بنوع الجنس فضلاً عن توفير الدعم للمدعي العام للقضاء على العنف ضد المرأة.

الدراسات السابقة

الطائي، آلاء عبدالله (2019): المشكلات التي تواجه العاملات في الشرطة النسائية يهدف البحث الي التعرف على واقع المرأة الشرطية في ظل المتغيرات في مجتمع الألفية الثالثة وما تحمله من تحديات كبيرة. مع التركيز على مشاكل المرأة العاملة في مجال الشرطة النسائية في إمارة الشارقة. سواء كانت إجتماعية أو أسرية أو نفسية، استخدمت الباحثة الإستبيان. واختيرت عينة عشوائية بسيطة بلغت (250) امرأة عاملة في مجال الشرطة وقد توصلت الدراسة إلى إن عينة البحث ليس لها مشاكل كبيره في تلك المجالات وكانت نسبة المشاكل الأسرية لديهم أعلى وقد توصل البحث إلى عدد من التوصيات والمقترحات.

دراسة جميل ومحي الدين(2014): تهدف الى التعرف على أوضاع ضباط الشرطة من العنصر النسائي في إسلام آباد، وتسلط الضوء على صعوبة مواجهة التحديات التي تبدأ بالتمييز في المعاملة بين الجنسين مثل قلة تعيينات النساء أو إيقافها وعدم وجود التدريب الكافي وعدم الكفاية في بيئة العمل وقلة وسائل النقل.

دراسة (Sinclair & Time) (2013): هدفت إلى التعرف إلى أهم مشاكل الشرطة النسائية في عدد من دول العالم المتقدم. وبعد عملية مسح لمواقع مؤسسات الشرطة، فضلاً عن

مناقشة التقارير السنوية للعد من دول العالم. توصلت الدراسة إلى عدم وجود مساواة في التعامل في الشرطه بين المرأة والرجل الشرطي، وأن هناك فجوة كبيرة وواضحة في العديد من الإدارات لمشاركة المرأة في العمل الأمني. وهناك حاجة ملحة لتحسين الإحصاءات القائمة على نوع الجنس من أجل مشاركة المرأة في الشرطة. واقترحت الدراسة سن تشريعات للمساواة بين الجنسين في مجال العمل لغرض القضاء على التمييز.

دراسة الشيباني(2012): دراسة تطبيقية لاتجاهات العاملات في الشرط النسائية نحو عمل الشرطة النسائية في الدول العربية(2004- 2005): قدمها في جامعة كولومبس بالولايات المتحدة الأمريكية. وكانت أهم النتائج التي توصل إليها أن هناك إتجاه قوي وإيجابي نحو الشرطة النسائية ولا توجد فروق تعزى لاختلاف كل من الخبرة، طبيعة العمل، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية والزواج. ولكن توجد فروق تعزى للرتبة العسكرية، حيث إن اتجاهات صف الضباط أقوى من اتجاهات الضباط، كما أظهرت الدراسة أن غالبية وأشارت الدراسة إلى عدم الرضا التام عن الزي الخاص بمنسوبات الشرطة.

دراسة المقيد (2009): هدفت للتعرف إلى أهم مشاكل المرأة العاملة في مجال الشرطة والتعرف على الاتجاهات نحو عمل المرأة الشرطية من وجهة نظر الشرطيات في الدول العربية. ولتحقيق أهداف البحث قام طبقت استبانة بأربع دول عربية هي تونس والسودان والأردن والبحرين، وبينت الدراسة أن اتجاه المرأة الشرطية في الدول العربية نحو عمل الشرطة هو اتجاه إيجابي.

دراسة الكتبي (2008): تهدف إلى التعرف على الآثار النفس- اجتماعية التي تنتج عن عمل المرأة بالمجال الشرطي وتحديد مدى التمييز بين المرأة في المجال الشرطي ومدى نجاحها في القيام بمهامها الشرطية. وأخيرا آراء ووجهات نظر كل من الذكور والنات حول الرأي في مشاركة المرأة في العمال الشرطية، تضمنت العينة (217) شرطية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة

شديدة من قبل المبحوثات على أنه لا يفضل مشاركة المرأة في المناوبات الليلية أكثر من الذكور. وإن المناصب العليا في الشرطه لا توكل إلى النساء. مما يجبرها عن تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات بصفة عامة.

دراسة سوسا وكوذير (Gauthier and Sosa) (2008): هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى ضباط الشرطة والتعرف على الفروق في التعامل بين كل من الأناث في الجنس والعرق ووجد إن ضباط الشرطة من النساء يواجهن عراقيل تحول دون تقدمهن بالعمل وذلك لهن لم يكن لديهن أية تجربة قيمة. وأن الخبرة العسكرية تعد السمة المهمة لعمل الشرطة.

أُتفقت أغلب الدراسات مثل (المقيد، 2009) ودراسة سوسا وكايزر (Gauthier, & 2008) (Sosa) إلى قبول عمل المرأة في الشرطه في الدول العربية، ولكن في الصعيد الإجتماعي عملت ساعات العمل الطويلة المرأة الشرطية عملت على ضعف العلاقات الأسرية، وتتفق جميع الدراسات على أن الشرطيات يعانين من المشاكل التي ترتبط بالمناوبات الليلية خاصة في الإمارات والباكستان وعدم وجود جدول زمني لإستدعاء الشرطيات مما يؤثر في قدرة المرأة على القيام بمسؤولياتها تجاه الأسرة.

جوانب الاختلاف والاتفاق بين البحث الحالي والدراسات السابقة

1. من حيث هدف البحث: تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة في بيان أهمية ومدى تبني ضباط الشرطه لحقوق الإنسان للمواطن في حين سعى البحث الحالي إلى التعرف على واقع حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه.
2. من حيث متغيرات البحثة: تعددت المتغيرات التي تم قياسها في الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية. أما الدراسة الحالية سوف تنفرد بالتركيز أكثر على حقوق المرأة الشرطية.
3. من حيث مجتمع الدراسة وعينتها: تنوعت الاتجاهات البحثية في تحديد مجتمع البحث وعينتها في الدراسات السابقة.
4. من حيث منهجية البحث: اعتمدت البحث الحالي في تحقيق أهدافه على المنهج الوصفي التحليلي، إذ يلائم هذا المنهج الدراسات التي تتبنى استقصاء الظاهرة التي بلورتها المشكلة ثم تحليلها وتفسيره، ومقارنتها، وتقويمها وفق أسس منهجية علمية رصينة.

الإطار العملي

(منهج وإجراءات البحث الميدانية)

يتناول هذا الفصل نوع ومنهج البحث وتحديد المجتمع والعينة، كما يشرح بناء أداة البحث والإجراءات التي تم اتباعها للتحقق من صدقها وثباتها. ويوضح أساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة البيانات والإجراءات الميدانية التي إتبعها البحث.

نوع البحث:

يصنف هاه البحث ضمن نوعية البحوث الوصفية التي تهتم بدراسة الظواهر في وضعها الراهن، و وصف العلاقات السببية لأغراض اكتشاف الحقائق المرتبطة بها وتعميمها. وتفسيرها تفسيراً كافياً وتحليلها تحليلاً دقيقاً. ثم الوصول الي تعميمات بشأنها.

عينة البحث:

تتكون عينة الدراسة الحالية من (290) – وتم إختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من سكان مدينة الخرطوم، هي مجموعة جزئية من المجتمع لها خصائص مشتركة مثل العمر والنوع والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي(أبو علام،2010).

متغيرات العينة 1. متغير العمر

جدول يوضح متغير العمر

م	الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
1	سنة 30 اقل من	96	33.1%
2	60 -30	175	60.3%
3	أكثر من 60	19	6.6%
4	المجموع	290	100.0%

من الملاحظ من الجدول اعلاه، ان معظم افراد العينة من الفئة العمرية (30) سنة و اقل من (60) سنة حيث بلغ عددهم (175) فرداً بنسبة مئوية 60.3 % . و 96 فردا اعمارهم اقل من 30 سنة بنسبة مئوية 33.1 % من العدد الكلي 290 فرداً.

متغير النوع

جدول يوضح متغير النوع

م	النوع	التكرار	النسبة المئوية
1	ذكر	112	38.6%
2	انثى	178	61.4%
3	المجموع	290	100.0%

من الملاحظ من الجدول اعلاه ان 112 من افراد العينة من الذكور بنسبة مئوية 38.6 % و 178 فرداً من الاناث بنسبة مئوية 61.4% من العدد الكلي 290 فرداً .

3. المستوى التعليمي:

جدول يوضح المستوى التعليمي

م	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
1	اساس	10	3.4%
2	ثانوي	77	26.6%
3	جامعي	148	51.0%
4	فوق الجامعي	55	19.0%
5	المجموع	290	100.0%

من الملاحظ من الجدول اعلاه ان معظم افراد العينة جامعين، حيث بلغ عددهم 148 فرداً بنسبة مئوية 51 % و 55 فردا فوق الجامعي بنسبة مئوية 19 % و 77 منهم ثانويين بنسبة مئوية 26.6 % من العدد الكلي 290 فرداً.

4.متغير السكن:

جدول يوضح متغير السكن

م	السكن	التكرار	النسبة المئوية
1	ريف	39	13.4%
2	حضر	251	86.6%
3	المجموع	290	100.0%

من الملاحظ من الجدول اعلاه ان 251 من افراد العينة من الحضر، بنسبة مئوية 86.6 % و 39 فرداً من الريف بنسبة مئوية 13.4% من العدد الكلي 290 فرداً.

5.الحالة الاجتماعية

جدول يوضح متغير الحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
1	متزوج	164	56.6%
2	غير متزوج	96	33.1%
3	مطلق	20	6.9%

3.4%	10	ارمل	4
100.0%	290	المجموع	5

من الملاحظ من الجدول اعلاه ان معظم افراد العينة متزوجين حيث بلغ عددهم 164 فرداً بنسبة مئوية 56.6 % و 96 فردا غير متزوجين بنسبة مئوية 33.1 % من العدد الكلي 290 فرداً.

ادوات البحث

يتحقق نجاح البحث العلمي بمدى فعالية الأدوات التي استخدمت في جمع البيانات اللازمة و تطبيق هذه الأدوات بطريقة علمية وموضوعية يؤدي إلى التوصل إلى نتائج علمية معتمده وبعد إطلاع الباحثة على عدد من الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، تم تصميم استبيانات كأداة علمية متبعة في الدراسات الأكاديمية والمسحية، للتحقق من فروض الدراسة وتحقيق أهدافها، يحتوي كل أستبيان علي مجموعة من الاسئلة تشمل كافة المعلومات التي تتطلبها الدراسة الحالية وهي إستبيان حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه ودور المرأة الشرطية في تعزيز حقوق الفئات الضعيفه.

تصميم الإستبيان

تم بالاعتماد على مقياس رينسيس ليكرت هو أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات مستعمل في الاختبارات النفسية. والاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما. ويشمل مجموع الإجابات المحصلة حول فقرات ليكرت (Likert item) التي تتألف من قسمين هما الجذع وهي جملة تحدد سلوكية ما. والسلم وهو مقياس يستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف مع جملة الجذع.

وقد راعت الباحثة عند صياغة العبارات ان تكون واضحة وسهلة، التي يمكن تحويلها الي بيانات كمية تسهل معالجتها وتحليل نتائجها وتفسيرها بدقة باستخدام أدوات التحليل الأحصائي. ولم يتم توضيح أبعاد الاستبيان للمبحوثين حرصاً على الحصول على إجابات موضوعية حسب الواقع وتقديراً من تأثير عنونة الأجزاء عليهم.

طريقة التصحيح

تم إختيار طريقة المقياس وفق مسطرة خماسية على شكل مقياس ليكرت، وتضمن الاستجابات (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، لم يحدث). في حالة البنود الإيجابية يتم منح المفحوص 5 درجات إذا كانت إجابته بـ أوافق بشدة، و4 درجات إذا كانت بـ أوافق، و3 درجات إذا كانت غير متأكد، و2 إذا كانت إجابته بـ أعارض، إضافة إلى درجة واحدة إذا كانت إجابته أعارض بشدة ويتم عكس التصحيح في حالة عبارات البنود السالبة.

إجراءات الصدق والثبات لمقياس للإستبيان

أولا الصدق الظاهري (face validity):

يعني القياس ظاهرياً بصورة عامة كما يبدو في اعين الناس انه صادق، ويحقق الغرض الذي طبق من اجله. ومطابقة بنود الأستبيان المراد قياسها فاذا اقترب الاثنان كان الإستبيان صادقاً ويجب ملاحظة ان النتيجة تمثل الحد الاقصى المتوقع للصدق وليس القيمة الحقيقية لصدق الاختبار (حبيب، 2011).
للتحقق من الصدق الظاهري قامت الباحثة بعرض الأستبيان على عدد من إختصاصي القياس بهدف فحص العبارات وتحديد مدى ملاءمتها للمقياس. وإلتزمت الباحثة بالتوجيهات والتعديلات المقترحة منهم وهي:

1. تغيير صياغة المقياس من صيغ أستفهامية إلى صيغ تقريرية.

2. تعديل بعض عبارات الإستبيان

3. حذف بعض عبارات الإستبيان

جدول يوضح العبارات التي تم حذفها في الإستبيان.

رقم العبارة	العبارة المحذوفة
8	الدول الأوربيه افضل في تطبيق حقوق الإنسان
10	المرأة الشرطيه اكثر مهارة في أداء عملها
15	بعض بنود إتفاقية حقوق الإنسان تتعارض مع ديننا
30	نعامل بطريق سيئة أثناء العمل

بعد تعديلات الصدق الظاهري أصبح الإستبيان يشمل (26) عبارته وفقاً لتوجيهات المحكمين بالحذف.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency) للأستبيان

لمعرفة صدق اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية بالمقياس في مجتمع الدراسة الحالية، أي معرفة مدى إرتباط العبارات مع بعضها داخل الإستبيان. وإيضاً إرتباط كل بعد مع الدرجة الكلية للأستبيان، وكلما كانت الأبعاد متجانسة فيما تقيس كانت درجة الإتساق في ما بينها.

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية بتطبيق صورة المقياس المعدلة بتوجيهات المحكمين، والمكونة من (26) فقرة على عينة أولية حجمها (30) مفحوصاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث. وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للفقرات في البعد التابعة له، باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وكانت كل معاملات الارتباط للعبارات على درجة عالية، مما يعني أنها تعبر عن اتساق داخلي له.

ثانياً: الثبات للأستبيان

للتحقق من معاملات الثبات، قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach). قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية بتطبيق صورة المقياس المعدلة بتوجيهات المحكمين، والمكونة من (26) فقرة على عينة أولية حجمها (20). وكانت درجة الثبات الكلية للمقياس هي (0.83). وهي أكبر من القيمة الإحتمالية (0.05) مما يعني درجة ثبات عالي. للتأكيد والتحقق من الصدق تم إيجاد الجزر التربيعي للثبات وكانت النتيجة تؤكد وجود صدق عالي للمقياس.

جدول رقم (10) يوضح الصورة النهائية لأبعاد الإستبيان بعد الصدق والثبات

الابعد	العبارات	الثبات	الصدق
قانوني	10	.76	.87
إجتماعي	8	.69	.83
سلوكي	8	.72	.85
الدرجة الكلية	26	.83	.91

من الجدول أعلاه نلاحظ إن الإستبيان يتمتع بدرجة صدق(0.91) وثبات عالية (0.83)، وعليه يمكن إستخدامه في هذا البحث.

لتأكيد معاملات الصدق الذاتي للإستبيان المكون من ثلاث أبعاد أساسية، عملت الباحثة على إستخدام معادلة (الفا كرومباخ) لكل بعد من أبعاد الإستبيان.

اجراءات البحث الميدانية:

1. تحديد المشكلة التي تسعى الدراسة لمعرفتها.
2. جمع المعلومات ذات الصلة بموضوع البحث مما توفر من دراسات عربية او اجنبية ولم تتوفر اي دراسات سابقة باغلب الجامعات او في مراكز الدراسات او الجهات ذات الصلة بموضوع حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه علي حد علم الباحثة.
3. تصميم ادوات البحث وتنفيذها والتأكد من صلاحيتها للاستخدام مع البيئية وملائمتها لعينة البحث.
4. إجراءات الصدق والثبات للتأكد من صلاحية الإستبيانات وتمتعها بالموصفات السيكومترية المقبولة.
5. توزيع (330) من اداة البحث (الإستبيان) علي افراد العينة في مجتمع الدراسة مستعينا ببعض الزملاء بطريقة عشوائية.
6. حصر الإستبيانات التالفة والمفقودة: تم جمع(310) استبانة فقط، وبعد تفريقها بالطريقة العلمية المعتمده وجدت الباحثة إن حوالى (20) تالفة لا تصلح، فعملت على إستبعادها أيضا. فأصبحت عينة البحث تتكون من عدد (290) فقط.

بناء على فروض وأهداف البحث تمت معالجة البيانات بواسطة الحاسب الآلي ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS).

يستخدم المعادلات الإحصائية التالية:

1. معاملة الفا كرونباخ للتحقق من الصدق والثبات.
2. معامل ارتباط بيرسون.
3. إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة لحقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه.
4. إختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في النوع (ذكور/ إناث).
5. إختبار (أنوفا) لتحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً للعمر والمستوى التعليمي ونوع الوظيفة.

عرض وتحليل نتائج البحث

تعرض الباحثة في هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها، وفقاً لفروض البحث، والتفسير الذي قامت به لهذه النتائج على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفرض الأول:

(حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه تنسم بالارتفاع)

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار(ت) للعينة الواحدة، لمعرفة السمة المميزة، وكانت النتيجة كما يوضح الجدول التالي:

جدول يوضح اختبار(ت) لمجتمع واحد

الابعاد	حجم العينة	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
قانوني	290	30	34.4103	8.20460	9.154	289	.000	تنسم بالارتفاع
إجتماعي	290	24	28.6517	6.32232	12.530	289	.000	تنسم بالارتفاع
سلوكي	290	24	30.4759	6.64272	16.602	289	.000	تنسم بالارتفاع
الدرجة	290	78	93.5379	18.73214	14.126	289	.000	تنسم

بالارتفاع								الكلية
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--------

من الملاحظ من الجدول اعلاه والذي يوضح اختبار (ت) لمعرفة ما اذا كانت ابعاد الأستبيان تتسم بالارتفاع كانت جميع القيم الاحتمالية اقل من (0.05) مما يعني انه توجد فروق معنوية وبالرجوع للأوساط الحسابية على التوالي نجدها كانت اكبر من الوسط الفرضي على التوالي مما يحقق الفرضية الأولى (حقوق الإنسان الخاصة بضباط الشرطه تتسم بالارتفاع).

الفرض الثاني:

الذي ينص على:

(احقوق الإنسان الخاصة بالمرأة الشرطيه تتسم بالانخفاض)

للتحقق من هذا البحث، تم استخدام اختبار(ت) للعينة الواحدة لمعرفة السمة العامة وكانت النتيجة كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (30) يوضح اختبار(ت) لمجتمع واحد

الابعاد	حجم العينة	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
قانوني	290	30	34.9345	7.43362	11.304	289	.000	تتسم بالارتفاع
اجتماعي	290	24	29.3172	6.50228	13.926	289	.000	تتسم بالارتفاع
سلوكي	290	18	22.6310	5.07369	15.544	289	.000	تتسم بالارتفاع
الدرجة الكلية	290	102	121.9931	24.04005	14.163	289	.000	تتسم بالارتفاع

من الملاحظ من الجدول اعلاه والذي يوضح اختبار (ت) لمعرفة ما اذا كانت السمة تتسم بالارتفاع ولكن قيم وجميع القيم الاحتمالية اقل من (0.05) مما يعني انه توجد فروق معنوية وبالرجوع للأوساط الحسابية جدها اكبر من الوسط الفرضي على التوالي (0، 24، 8، 30، 102) .
جات النتيجة على عكس توقعات الباحثه وتثبت عدم صحة الفرضية القائلة (إن حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة الشرطيه تتسم بالانخفاض).

الفرض الثالث

السمه العامه لدور المرأة الشرطية في تعزيز حقوق الإنسان للفئات الضعيفة (النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة) تتسم بالإرتفاع.

للتحقق من هذا الفرض إستخدمت الباحثة معامل إرتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين حقوق المرأة الشرطية وتعزيز حقوق الفئات الضعيفة. كما يوضح الجدول التالي.

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	قيمة الارتباط	حجم العينة	المتغيرات
توجد علاقة ارتباطية بين المقاييسين موجبة	.000	.832**	290	حقوق المرأة الشرطية
				حقوق الفئات الضعيفة

يلاحظ من الجدول اعلاه ان قيمة الارتباط كانت (.832) والقيمة الاحتمالية لها بلغت (.000) وهي اقل من (.05) وهي قيمة دالة احصائية على وجود علاقة ارتباطية ايجابية. بين حقوق المرأة الشرطية ودورها في تعزيز حقوق الفئات الضعيفة.

التوصيات

1. رفع مستوى وعي ضباط الشرطه بحقوقهم ووظيفة التمكين لحقوق الإنسان
2. رفع الوعي المجتمعي لدور وأهمية المرأة الشرطية
3. إنشاء مركز لإدارة التحليل الشرطي السياقي الجنساني الذي يقدم المعلومات اللازمة لمراحل العمل المتنوعة.
4. اتباع نهج استباقي
5. اتخاذ التدابير التي تكفل التغلب على الهوة الشاسعة بني أعداد الرجال والنساء العاملين في سلك الشرطة
6. تفعيل برامج الإرشاد السري لتنمية المهارات الحياتية للمرأة الشرطية.

المراجع العربية

1. آلاء عبدالله الطائي (يونيو 2019): المشكلات التي تواجه العاملات في الشرطة النسائية. دراسة ميدانية في إمارة الشارقة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 16 العدد 1.
2. البريمي، عائشة ابراهيم(2007): الرضا الوظيفي لدى الشرطة النسائية: دراسة ميدانية على عينة من موظفات الشرطة النسائية. مركز بحوث شرطة الشارقة. الإمارات العربية المتحدة .
3. تشيرتون ميل وبراون، آن(2012): علم الاجتماع. النظرية والمنهج (ترجمة هناء الجواهري) المركز القومي للترجمة. القاهرة، مصر .
4. عبد الجواد، مصطفى خلف (2009): نظرية علم الاجتماع المعاصرة، دار المسيرة. عمان. الأردن.
5. عبد المحمود، عباس أبو شامة (2006): مفهوم الشرطة الاجتماعي: الفلسفة والنظرية والتاريخ، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم الأمنية، الرياض .
6. العتيبي، معجب معدي (2009): الشرطة وحقوق الإنسان في الشريعة الإسلامية. المكتب العربي للعلوم الأمنية بيروت، لبنان . .
7. على، أماني عبدالله(2015): الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط العمل ومتغير النوع لدى ضباط الشرطة السودانية
8. لكتبي، آمنة جمعة (2008): المرأة والعمل الشرطي في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة ميدانية)، مركز بحوث شرطة الشارقة. الإمارات العربية المتحدة .
9. المقيد، صقر بن محمد (2005): دراسة تطبيقية لإتجاهات العاملات في الشرطة النسائية نحو عمل المرأة في الشرطة النسائية في الدول العربية. أطروحة دكتوراه جامعة كولمبس. أوهايو، الولايات المتحدة.

1. Buraimi, Aisha Ibrahim (2007): Job Satisfaction among Women Police: A Field Study on a Sample of Women Police Officers, Sharjah Police Research Center: Sharjah, United Arab Emirates.
2. Abu Yahya, Mohamed Hassan (2011): Women's Rights in Islam and International Law. Yafa Scientific House for Publishing and Distribution: Amman, Jordan
3. Al-Tahaf, Abdulwaheb Abdul Razzaq (2004): Police and the press in the Arab world. Journal of Police Thought (50)
4. Al-Otaibi, Mo'jab Ma'di(2009): Police and Human Rights in Islamic Law. Arab Bureau of Security Information: Beirut, Lebanon.
5. Al Kotbi, Amna Jum'a (2008): Women and Police Work in the United Arab Emirates. A Field Study', Sharjah Police Research Center: Sharjah, United Arab Emirates.
6. Mubarak, Fatima (2014): Women's Rights in the State of the UAE: a Comparative Analytical Study', General Women's Union: Abu Dhabi, United Arab Emirates.