

پلیس و جامعه متنوع

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۳/۴

تاریخ تأیید: ۱۳۸۸/۵/۱۵

محمدعلی قاسمی*

چکیده

یکی از ویژگیهای دنیای مدرن، وجود تنوع فراوان در آن و به رسمیت شناختن تنوع مذکور است. به دلیل مهاجرت‌های گسترده و دائمی و ارتباطات وسیع و بین‌المللی و جهانی شدن فعالیت‌های اقتصادی، کمابیش اغلب نقاط جهان، به صورت جوامعی دارای تنوع فرهنگی و قومی درآمده‌اند. از سوی دیگر، اگر وظیفه و هدف پلیس را، تأمین نظم و امنیت جامعه بدانیم، طبعاً نهاد پلیس باید بتواند با جامعه جدید انطباق پیدا کند. بدین منظور، در کشورهای مختلف و حتی در شهرهایی که حالت جهان‌وطنی یافته‌اند، منشورها و دستورالعمل‌هایی برای فعالیت بهتر، بی‌نقص‌تر و مؤثرتر پلیس طراحی شده که در آنها بر لزوم آموزش و تربیت نیروهای پلیس به منظور انطباق با افراد متعلق به فرهنگ‌های مختلف، قبول اعضای جامعه متنوع در پلیس، تلاش برای رفع تبعیض‌ها و کلیشه‌ها و نقصان‌ها در جامعه پلیس، آموزش تنوع، لزوم و شکل برخورد صحیح با شهروندان منسوب به گروه‌های متنوع قومی، مذهبی و نژادی تأکید شده است. در نوشتار حاضر، پس از بحث از تنوع و معنای آن، بر مبنای تعدادی از منشورها و دستورالعمل‌ها، نکات محوری و مشترک در خصوص شیوه و روش عمل پلیس در جوامع متنوع بیان شده است.

کلیدواژه‌ها: پلیس، تنوع فرهنگی، ترتیبات حقوقی، جهانی شدن

* دکترای اندیشه سیاسی از دانشگاه تربیت مدرس و همکار علمی پژوهشکده مطالعات راهبردی.

مقدمه

اگر پلیس را مجری قوانین و برقرارکننده نظم در جوامع تعریف کنیم، به تبع آن می‌توانیم نتیجه بگیریم که وظایف، ویژگی‌ها، معضلات و ضرورت‌های پلیس، بر حسب شرایط و اوضاع هر جامعه‌ای متفاوت خواهد بود. بنابراین، در هر جامعه‌ای، بنا به خصوصیات و مختصات آن، که بالقوه و به لحاظ فرهنگی و دینی، می‌تواند متفاوت از جوامع دیگر باشد، ایفای وظیفه پلیسی، باید اقتضائات و شرایط متفاوتی داشته باشد. در عین حال، جدای از تفاوت و تنوعی که در مقایسه جوامع گوناگون شاهدیم، در درون جوامع نیز تنوعات قابل توجهی دیده می‌شود. منظور از تنوع، هر نوع اختلاف و تفاوت در ظواهر جسمانی و کدهای فرهنگی و فکری بین انسانهاست. اگر از منظری فلسفی به موضوع تنوع بنگریم و به ویژه از دیدگاهی پست‌مدرن، می‌توان مدعی شد هیچ دو انسان مشابهی نمی‌توان یافت و اصولاً پنجره باطن و دنیای درونی انسان‌ها بر ما ناشناخته است و به عبارت دیگر، هیچ دو انسانی با یکدیگر قابل قیاس نیستند. این تفاوت را اگر از سطح فردی به سطح جمعی و کلان انتقال دهیم، بارزتر و عمیق‌تر می‌شود. در واقع، می‌توان استدلال کرد انسان‌ها با وجود تربیت تقریباً مشابه و حتی قرابت ژنتیکی (مانند برادران در یک خانواده)، بسیار با یکدیگر تفاوت دارند. حال آیا دو انسان از دو گروه نژادی و فرهنگی، با یکدیگر قابل قیاس‌اند؟ و آیا نقاط اشتراکی بین آنها می‌توان یافت؟

جدای از این بحث فلسفی، ضرورت زندگی جمعی باعث تأکید بر نقاط اشتراک و کم کردن نقاط افتراق می‌شود. با این حال، تفاوت و تنوع، به دلایل لایزال بودن منبع تنوعات که در درون انسانهاست، ویژگی تقلیل‌ناپذیر و رفع‌نشدنی جوامع بشری بوده‌اند و خواهند بود. به هر حال، این تنوعات را می‌توان از یک دیدگاه به دو دسته تقسیم کرد:

۱. تنوعات انتسابی^۱: یعنی تفاوت‌هایی که انسانها به صورت ارثی یا مادرزادی دارند و خود در ایجاد آن نقشی ندارند؛ مانند تنوعات قومی، نژادی و مذهبی و تفاوت‌های جنسیتی و مذکر یا مؤنث بودن.

۲. تنوعات اکتسابی: تفاوت‌هایی که به علت تفاوت در نظرگاهها و ایدئولوژی‌ها و جانبداری از افکار و مکاتب و جهت‌گیری‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی به وجود می‌آید و طبعاً می‌تواند به مرور زمان تغییر کند. مانند تعلقات حزبی و جناحی یا ایدئولوژیک و حتی جهت‌گیری‌های طبقاتی.

پلیس و قوای انتظامی هر جامعه‌ای، باید آمادگی مواجهه با تنوعات مذکور را داشته باشند و برای موقعیت‌های متنوع و گوناگون، راه حل‌ها، خط‌مشی‌ها و روش‌های متنوع و گوناگون، ایجاد کرده و بسط دهند. امروزه در ادبیات مطالعات پلیسی^۱، از سیاست‌ها، استراتژی‌ها و خط‌مشی‌هایی که پلیس برای مدیریت بهتر اجرای قانون و برقراری نظم و تأمین حقوق شهروندان بدان نیازمند است، بحث به میان می‌آید. در نوشتار حاضر، پس از بحثی کوتاه از تنوع در جوامع مدرن و امروزی، از ترتیبات پیشنهادی و اجرایی موجود در زمینه شیوه عمل پلیس در جوامع متنوع، بحث به میان خواهد آمد و در ادامه، توصیه‌ها و راهکارهای پیشنهادی برای عملکرد صحیح و کم‌نقص پلیس در جوامع پرتنوع، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

الف. تنوع ویژگی مشترک جوامع معاصر

همانطور که اشاره شد، امروزه می‌توان مهاجرت در مقیاس محلی و جهانی و ظهور ایدئولوژی‌ها و طرز تفکرات گوناگون را منبع بروز تنوع در جوامع دانست. در جوامع اروپایی و غربی، عنصر تنوع قومی - دینی ناشی از مهاجرت جهانی مورد توجه قرار گرفته است، زیرا تصور می‌شود در آینده‌ای نزدیک، اغلب این جوامع، برخوردار از تنوعات مختلف خواهند بود. برای مثال، در خصوص کانادا، مطابق بررسی‌ها و تخمین‌ها، در سال ۲۰۱۷، در دو شهر بزرگ این کشور (ونکوور و تورنتو)، جمعیت مهاجران، مساوی اهالی اصلی این شهرها خواهد شد و در کنار متکلمین زبان‌های رسمی انگلیس و فرانسه، متکلمین قریب به دو‌یست زبان در این کشور حضور خواهند داشت.^(۱) در اروپا نیز هم‌اکنون شهرهای چندملیتی و متنوعی چون لندن و برلین به وجود آمده‌اند و انتظار می‌رود، فی‌المثل، جمعیت مسلمان اروپا در سال ۲۰۵۰، به یک‌پنجم کل جمعیت این قاره برسد.^(۲) در شهرهایی چون روتردام در هلند، جمعیت

غیربومی به پنجاه درصد رسیده و جمعیت مسلمانان قریب به ۲۵ درصد است و مطابق گزارش یک نشریه هلندی در سال ۲۰۱۲، هلندی‌ها در شهر روتردام، در اقلیت خواهند بود. (۳) چنین پیش‌بینی‌هایی را در خصوص دیگر متروپل‌های اروپایی نیز می‌توان مطرح ساخت. به این ترتیب، مهاجرت‌های مختلف، به دلایل شغلی، تحصیلی، سیاسی و غیره، موجب ظهور شهرهای بزرگ جهان‌وطن یا شاید صحیح‌تر، شهرهای جهانی^۱ شده است. البته، این نکته در خصوص کشورهای دیگری که دارای اقلیت‌های قومی‌اند یا از ترکیب چندین گروه قومی بوجود آمده‌اند، به شکل دیگری مصداق پیدا می‌کند. برای مثال، پایتخت‌های اغلب کشورهای جهان سوم، حالت چندقومی دارند که در برخی موارد، این وضع به صورت جدایی مکانی^۲ هم بروز می‌کند؛ نظیر وضعی که برای بیروت پیش آمده و مناطق شیعه‌نشین آن به صورت کاملاً مشخص از دو ناحیه سنی‌نشین و مسیحی‌نشین جدا شده‌اند. در خصوص استانبول نیز تخمین زده می‌شود حدود سه میلیون کرد در آن شهر ساکن شده باشند. (۴) امری که استانبول را به بزرگترین شهر کردنشین جهان تبدیل می‌کند. درباره شهر بزرگی چون تهران و برخی شهرهای بزرگ مهاجرپذیر ایران نیز می‌توان تخمین‌های مشابهی را بیان داشت.

اشکال تنوع قومی و فرهنگی را محققان در دو مقوله جداگانه قرار داده‌اند:

۱. جوامع دارای تنوع قومی^۳ که در آنها اقوام مختلف طی صدها یا هزاران سال زندگی کرده‌اند و هویت‌های متمایز خویش را حفظ کرده‌اند.
۲. جوامع چندفرهنگی^۴ که از مهاجران تشکیل شده و انتظار می‌رود در طولانی‌مدت، افراد جدید، در جامعه اصلی یا جامعه میزبان، حل و جذب شوند و در واقع، چنین جوامعی حالتی موقت دارند. (۵)

البته، در عمل، همواره ترکیبی از دو حالت فوق قابل تصور است و در جوامع در حال توسعه و غربی و به هر دو شکل، قابل مشاهده است.

1 . Cosmopolis
2 . Segregation
3 . Multiethnic
4 . Multicultural

ب. اهمیت تنوع و پیامدهای آن

تحقیقات درباره تنوع را اغلب شرکت‌ها و مؤسسات اقتصادی و شرکت‌های بزرگ تشویق کرده‌اند؛ زیرا بازار بزرگ جهانی و استخدام افراد گوناگون از نقاط مختلف جهان در شرکتی واحد، اقتضائاتی دارد. کوچک‌شدن جهان یا تبدیل آن به دهکده جهانی، به معنای ضرورت تعامل با جهان متنوع و کوچک‌شده است، زیرا در غیر این صورت، شرکت‌ها و کشورها، از گردونه رقابت خارج خواهند شد. بنابراین، مثلاً، برای فروش محصولات و تولیدات، شناخت ذائقه و ارزش‌های فرهنگی و کدهای هر جامعه (زبان، احتیاجات، آداب و رسوم) ضرورت دارد. در تاریخ فعالیت شرکت‌ها، نمونه‌های فراوانی از اشتباهات کلاسیک (برای مثال در نامگذاری محصولات) ذکر می‌شود: شرکت شورولت هیچگاه نتوانست محصول Chevy Nova را در ممالک اسپانیولی زبان بفروشد، زیرا Nova در این زبان به معنی «نمی‌رود» است. یا مثلاً شرکت پیسی در چین شعاری به شکل «پیسی شما را به زندگی برمی‌گرداند» انتخاب کرده بود که ترجمه تحت‌اللفظی آن در زبان چینی به معنی «پیسی اجدادتان را از قبر برمی‌گرداند» بود. طبیعی است که این تبلیغات با خسران همراه بود. (۶) این نمونه‌ها، اگرچه از حوزه اقتصادی‌اند، اما به خوبی نشان‌دهنده سوءتفاهم‌هایی هستند که از عدم درک تنوعات فرهنگی ناشی می‌شود.

تغییر ترکیب جمعیتی و تعمیق تنوع، در ساحت سیاسی اغلب کشورهای مهاجرپذیر، گرایش‌های شوونیستی و خارجی‌ستیزی^۱ را تشدید می‌کند و قدرت‌گیری احزاب دست راستی در اروپا را از جمله در انتخابات پارلمان اروپا در سال ۲۰۰۹، می‌توان بازتابی از این گرایش دانست. از سوی دیگر، احزاب و گروه‌های سیاسی به این نتیجه می‌رسند که گریزی از تنوع موجود نیست و مهاجران یا افراد دارای تبار مهاجر را نمی‌توان به موطن اجدادی‌شان برگرداند و جمعیت رو به پیری اروپا به نیروی جوان هم احتیاج دارد. بنابراین، در پی جلب رأی و حمایت گروه‌ها و بخش‌های متنوع جوامع خویش برمی‌آیند و «ویترین‌های» حزبی خویش را با نمایندگان این گروه‌ها و جوامع قومی - فرهنگی می‌آرایند. جلب رأی نیز مستلزم شناخت نیازها و مطالبات و کدهای فرهنگی و رسمیت‌دادن به تنوعات است. ازین رو، هم در رسانه‌ها

1 . Xenophobia

و هم در مدارس و کالج، مواد درسی برای شناخت تنوع و طریقه مواجهه با تنوعات فرهنگی و قومی گنجانده می‌شود. در ساحت اجتماعی نیز تنوع به معنی تماس مداوم افراد با ارزش‌ها و خصوصیات متفاوت است. امری که اغلب منجر به رواج کلیشه‌های منفی و تعصب‌آلود نسبت به گروه‌های قومی - فرهنگی متفاوت از جامعه اجتماعی (مانند لقب‌های توهین‌آمیز و جوک‌های قومی)، تبعیض و رفتار نابرابر (که ممکن است واقعی یا صرفاً احساس گروه اقلیت باشد) با گروه‌های مزبور می‌شود. چنین اموری به کینه‌ها و نفرت‌های اجتماعی دامن می‌زند و در وضعیت‌های بحران (مثلاً بحران‌های اقتصادی شدیدی یا آشوب) و یا ضعف فرهنگ تساهل، می‌تواند به منازعات بین قومی بیانجامد. از اینها، ضرورت آگاهی از تنوعات و آموزش تساهل و طریقه رفتار صحیح با افراد منسوب به گروه‌های قومی و فرهنگی متفاوت می‌شود و در نتیجه، ضرورت ایجاد تغییراتی در آموزش و پرورش و آموزش عالی پیش می‌آید.

در ساحت فرهنگی، همانند ساحت اجتماعی، تعصبات و کلیشه‌های منفی در آثار هنری، سینمایی و ادبی و نسبت به «مهاجران» و گروه‌های متفاوت، امری است که در اغلب نقاط جهان وجود دارد و مورد نقد و تحلیل محققان هم قرار گرفته است. برای مثال، تصویرسازی سینمای هالیوود از سیاه‌پوستان و مهاجران و به طور کلی، غیرسفیدپوستان، از جمله مسایلی است که بسیار محل انتقاد قرار گرفته است. ضرورت دورشدن از کلیشه‌ها و «دگرسازی» (که عبارت باشد از تبرئه خود و گروه قومی - فرهنگی خویش و نسبت دادن همه عیوب و معضلات به گروه‌های دیگر)، به صورت یکی از ضرورت‌های جهان مدرن و معاصر درآمده است.

مهم ترین انواع در جهان معاصر را محققان به قرار زیر معرفی می‌کنند:

<ul style="list-style-type: none"> - زبان - تحصیلات - شغل و بیکاری - محل سکونت جغرافیایی - سطح درآمد - وضعیت تأهل 	}	<ul style="list-style-type: none"> - قومیت - نژاد (بعد تفاوت جسمانی) - جنسیت - توانایی یا ناتوانی جسمی - سن و سالخوردگی
---	---	--

پلیس هم به عنوان جزئی از هر جامعه، نمی‌تواند از تأثیرات و تبعات تنوعات مذکور کنار بماند و خود را با آنها انطباق ندهد و یا خود را آماده مقابله با مشکلات ناشی از محیط متنوع مذکور نکند.

ج. ضرورت‌های پلیس در جوامع متنوع

در حال حاضر، محققان مباحث اجرای قوانین^۱ و پلیس، پیشنهاد و گزارش‌های فراوانی در خصوص بایسته‌های ایفای وظایف پلیس در جامعه متنوع، ارائه کرده‌اند. حتی ادارات پلیس ایالات هم (به ویژه ایالاتی که دارای تنوع قومی - نژادی و فرهنگی‌اند)، به صورتی مشخص‌تر، برنامه‌ها و اهداف خود را در جهت مواجهه بی‌نقص و کارآمد پلیس با معضلات جامعه متنوع، طراحی کرده‌اند. (۷)

در این نوشتار، امکان مطالعه همه آنها و طرح جزئیاتشان وجود ندارد و شاید ضرورتی هم برای این کار وجود نداشته باشد، زیرا جدای از موارد خاص و منحصر به فرد، اغلب، موارد اشتراک و تشابه فراوانی میان آنها به چشم می‌خورد. در اینجا با تمرکز بر سه مورد منشور روتردام، (۸) کتابچه تنوع (پلیس بریتانیا) (۹) و گزارش تقویت تنوع و جلوگیری از تبعیض در نیروهای پلیس (پروژه‌ای تحت حمایت و با کمک اتحادیه اروپا در سه کشور اروپایی) (۱۰) و با بهره‌گیری از برخی متون دیگر، تلاش می‌شود خطوط کلی جهت‌گیری و برنامه‌ریزی پلیس در جوامع متنوع مورد بحث قرار گیرد.

۱. پلیس آئینه جامعه

پلیس موظف به اجرای قانون و برقرار نظم در جامعه است. از این‌رو، برای آنکه در نظر مردم نیرویی مشروع و قانونی به حساب آید، باید انعکاسی از جامعه و تنوع موجود در آن باشد. انعکاس تنوع و جامعه در نیروی پلیس، باعث می‌شود اولاً مردم و اعضای جامعه پلیس را جزئی از خود بدانند و با آن احساس بیگانگی نکنند و ثانیاً پلیس برای شناخت مجرمین، از

امکانات بیشتری برخوردار باشد. برای مثال، اعضای برخی گروههای قومی (نظیر کولی‌ها در اروپا) در جرایم خاصی، تبحر و دخالت بیشتری دارند. طبعاً آشنایی با زبان و فرهنگ این گروهها در کشف جرایم و جلوگیری از اقدامات مجرمانه، نقش مهمی می‌تواند داشته باشد. همچنین، همانطور که اشاره شد، انعکاس تنوع جامعه در پلیس باعث می‌شود اعضای گروههای قومی / فرهنگی، پلیس را نیرویی بیگانه، که بی‌دلیل آنها را هدف قرار می‌دهد، به حساب نیاورند.

از بعدی دیگر، حضور اعضای گروههای دیگر در داخل پلیس و استخدام افرادی از این گروهها، احساس تبعیض و محرومیت در بین گروههای قومی / فرهنگی را تضعیف خواهد کرد، زیرا چنین گروههایی، افرادی از خود را داخل نیروی پلیس مشاهده خواهند کرد و حوزه نیروهای پلیس را، خاص یک یا چند گروه محسوب نخواهند کرد. البته، تأکید بر جذب و استخدام اعضای گروههای متنوع، نباید به معنای نفی استانداردهای لازم برای ایفای صحیح وظیفه باشد، زیرا چنین کاری، کیفیت کار پلیس را تنزل خواهد داد. بنابراین، جذب و استخدام مذکور باید با سنجش شرایط لازم (آموزشی، روانی و جسمی) صورت گیرد.

در مورد خاص ایران، به نظر می‌رسد از حیث جذب نیروی پلیس از اقشار و گروههای متنوع اجتماعی و فرهنگی، نقطه ابهامی وجود ندارد و اغلب نیروهای پلیس در محل خدمت، از نیروهای همان محل می‌باشند و البته، شهر بزرگی چون تهران، انعکاس خود را در نیروهای پلیس یافته است، اگرچه در این خصوص، اطلاعات مفصل وجود ندارد.

۲. آموزش نیروهای پلیس

آموزش و تعلیم مداوم، یکی از شروط کارآمدی و حسن ایفای وظیفه هر نهاد اجتماعی و سیاسی است و نیروی پلیس نیز که با روشهای متحول و نوظهور مجرمین سروکار دارد، نمی‌تواند از آموزش مداوم و بازآموزی برکنار باشد. مسأله آموزش پلیس، بسیار مورد توجه محققان و اهل فن بوده و در سراسر دنیا، دانشگاههای متعددی به کار تعلیم و تربیت پلیس مشغول‌اند. آموزش، هم مدل‌های متعددی دارد و از آموزش‌های کامل و جامع تا آموزش‌های کوتاه‌مدت و مقطعی متفاوت است. آنچه در اینجا مد نظر است، آموزشهایی است که با امر

تنوع و کثرت در جامعه مرتبطاند. (۱۱) آموزش، از مهم‌ترین ابزارها یا شاید مهم‌ترین وسیله برای تمهید ایفای وظیفه پلیس در جامعه متنوع است. آموزش، البته به خودی خود هدف نیست و باید به هدف مهم‌تر ایفای وظیفه پلیس، کمک کند. بنابراین، مدیریت پلیس باید اولین و مهم‌ترین وظیفه خویش را ایجاد شرایط مناسب برای تسهیل در ایجاد تغییرات لازم بداند. در مطالب آموزشی کارآموزان پلیس/ دانشجویان باید مطالبی که به ایفای وظیفه مذکور کمک می‌کنند، گنجانده شود. مهم‌ترین این مطالب را به شرح زیر می‌توان تلخیص کرد.

۲-۱. اطلاع از وظیفه پلیس در جهت خدمت به جامعه‌ای متنوع

به بیان دیگر، برنامه‌های درسی دانشجویان / کارآموزان پلیس، نباید ایدئولوژی یا طرز فکر خاصی را به عنوان تنها تفکر و اندیشه صحیح تلقین کنند و صاحبان افکار دیگر را منحرف از معیارها محسوب بدارند.

این نکته در خصوص تنوعات مذهبی، قومی و نژادی به صورت روشن‌تری جلوه می‌کند. به عبارت دیگر، نیروهای پلیس باید بیاموزند که آنان مدافع حقوق و آزادیهای قانونی همه اعضای جامعه، فارغ از عقیده، نژاد، مذهب و مانند آن می‌باشند و بی‌شک نباید در کتب یا مطالب آموزشی، سخنی از کلیشه‌ها و تصویرهای منفی نسبت به افراد متفاوت از اکثریت جامعه گنجانده شود و بلکه بالعکس، باید مبارزه با این قبیل کلیشه‌ها و تعصبات^۱ از وظایف پلیس به شمار آید؛ به ویژه، زمانی که چنین کلیشه‌هایی به رفتارهای عملی منجر می‌گردد. برای مثال، در اغلب کشورهای اروپای شرقی که اقلیت کولی^۲ وجود دارد، کلیشه کولی دزد و کودک‌ربا، باعث شده است این گروهها از شهرها و مناطق مسکونی رانده شوند و در گتوها و مناطق مجزایی ساکن شوند. همین وضعیت موجب تعمیق جدافتادگی آنها و بدبینی‌شان به جامعه اکثریت شده است. وظیفه نهاد آموزشی پلیس در این قبیل جوامع (که البته موردشان حاد است)، آموزش برابری، حقوق شهروندی و تساوی است و خدمت مساوی پلیس به همگان.

1 . Prejudices

2 . Romani

۲-۲. آموزش تفاوت‌های فرهنگی

گنجاندن مطالب مربوط به گروه‌های قومی / فرهنگی در کتب درسی (نه فقط برای نیروهای پلیس)، از خواسته‌های دیرین اغلب گروه‌های طرفدار تنوع فرهنگی و پلورالیسم فرهنگی بوده است. استدلال این است که آشنایی با نگرش و دیدگاه‌های گوناگون و فرهنگ‌های متنوع، اولاً باعث گشودن افق‌های جدید در پیش روی انسانها می‌شود، زیرا هر نگرش و فرهنگی، جزئی از تجربه بشری را در خود حفظ کرده است و ثانیاً، راه تفاهم و درک متقابل را هموار می‌سازد. به عبارت دیگر، انسانهایی که از سنین اندک نسبت به تنوعات فرهنگی / قومی آگاهی دارند، نسبت به آنها تساهل و احترام بیشتری از خود نشان می‌دهند، اما اهمیت اطلاع پلیس از تنوعات قومی / فرهنگی، شاید به مراتب بیش از افراد عادی باشد، زیرا مواجهه و تعامل پلیس با افرادی از اقشار و لایه‌های مختلف اجتماع، به صورت روزمره و اجتناب‌ناپذیر است.

یکی از اهداف مهم آموزش تفاوت‌های فرهنگی، غلبه بر موانع تفاهم و درک متقابل است و این امر، هم در داخل تشکیلات سازمانی پلیس و هم در رابطه پلیس با جامعه اهمیت دارد. به بیانی دیگر، اگر پلیس خود همانند جامعه از نیروهای متنوع تشکیل شده باشد، اطلاع از تفاوتها و تنوعات فرهنگی / قومی، هم به ایجاد هماهنگی بین اعضای پلیس کمک می‌کند و هم به برقراری رابطه‌ای صحیح با جامعه می‌انجامد. برای مثال، اگر پلیس به تفاوت‌های فرهنگی / عقیدتی توجه نداشته باشد، سوء تفاهم‌ها و سوء برداشت‌های خطرناکی را موجب خواهد شد. در خصوص نوع رفتار با افراد (مثلاً بازداشت‌شدگان)، ضمن رعایت عقاید و تفاوت‌های مذهبی آنها، باید آموزش لازم نیز به ایشان ارائه شود. برای مثال، در کتابچه تنوع پلیس بریتانیا، به صورت تفصیلی درباره عقاید و اعمال دینی اقلیت‌های مهم دینی بریتانیا (مسلمانان، یهودیان، سیک‌ها، هندوها و بهائیان) و ارتباط آن با رفتار مناسب پلیس بحث شده است. در این کتابچه، از نمازخواندن مسلمانان و شرایط آن، روزه‌داری، تهیه غذای حلال و فراهم‌سازی امکانات آنها توسط پلیس سخن به میان آمده است. (۱۲) نکته دیگر به شیوه آموزش برمی‌گردد. محققان را اعتقاد بر این است که برای ثمربخشی و دقت در آموزش، شرکت

سازمانهای غیرحکومتی^۱ و اعضا یا مطلعین گروههای قومی / فرهنگی در جریان آموزش مفید خواهد بود، زیرا در آموزشهایی که مدرسین ارائه می‌دهند، ممکن است تفاوتی با دیدگاههای واقعی اعضای گروههای مزبور وجود داشته باشد.

یکی دیگر از نکات مهم در امر آموزش، توجه به آموزش مجدد است. نیروهای پلیس با عده‌ای محدود و در وضعیت‌های نامطلوب سروکار دارند. بنابراین، خواسته یا ناخواسته، طرز فکری منفی یا نامتوازن نسبت به گروههای خاصی پیدا می‌کنند. به بیانی دیگر، تصور می‌کنند همه یا اغلب اعضای متعلق به یک گروه قومی، اهل تخلف می‌باشند، حال آنکه چنین تصویری ناشی از تماس مداوم با خلافکاران گروه مزبور است. در چنین وضعیت‌هایی، ضرورت آموزش و ارائه تصویری مثبت و واقع‌بینانه از گروههای متنوع جامعه آشکار می‌شود. پلیس در هر حال، برای مواجهه و تعامل با جامعه‌ای که دائماً در حال متنوع‌تر شدن است، باید مهارت‌ها، شناخت و توانایی خود را مداوماً ارتقا دهد.

۳. اجرای صحیح قوانین درست موجود

این نکته که به‌رغم وجود قوانین درست، کامل و جامع، به ویژه در کشورهای جهان سوم، همچنان حقوق اقلیت و لایه‌هایی از جامعه، بخصوص گروههای کوچک و اقلیت تضییع می‌شود، نشان می‌دهد برای رفع تبعیض‌ها و نابرابریها در جامعه متنوع، صرف تصویب قوانین کفایت نمی‌کند. البته، شکاف بین قانون و عمل در عموم کشورها وجود دارد، اما مسأله میزان شکاف مزبور است. بنابراین، جدیت در اجرای قانون، شرط ضروری و لازم برای غلبه بر نابرابریهای اجتماعی و عامل مهمی در ارتقای اعتبار پلیس و میزان اعتماد به آن محسوب می‌شود. در این زمینه، بالاخص، افسران ارشد، نقش مهمی در رواج فرهنگ صحیح در سازمان دارند و موارد رفتار نابرابر و تبعیض‌آمیز را باید به سرعت شناسایی و بررسی کنند.

در کشورهایی که سابقه و معضل درگیری‌های نژادی دارند (مخصوصاً در کشورهای مهاجرپذیر) باید به صورت مشخصی به این موارد پرداخته شود و موارد حملات و اقدامات نژادپرستانه باید بررسی شده و افسران در این زمینه‌ها آموزش مجدد ببینند. حتی پیشنهاد شده

1. NGOs

است که برای چنین مواردی، افسران حرفه‌ای تربیت شوند. البته حرفه‌ای شدن و تخصص‌یابی^۱ از ضرورت‌های پلیس در جامعه پرتنوع و متحول امروزی است، اما به نظر می‌رسد چنین پیشنهادهایی، برای کشورهایی که دارای اقلیت‌های مهاجر و گروه‌های نژادپرست افراطی‌اند (نظیر آلمان و ایالات متحده)، مفید و ضروری باشد و در دیگر کشورها، آموزش صحیح افسران کافی باشد. در عین حال، پلیس به عنوان نهاد، خود باید موضوع ارزیابی قرار گیرد، تا نقاط قوت و ضعف آن آشکار شود. از این‌رو، سازمانهای غیرحکومتی و نهادهای مستقل جامعه مدنی باید امکان آن را داشته باشند که موارد رفتار ناصحیح و تضییع حقوق را بررسی و گزارش کنند (موارد برخورد نژادپرستانه که پلیس در آنها مداخله نکرده است، موارد برخورد نژادپرستانه برخی مأموران پلیس، شکنجه و مانند آن). چنین گزارشهایی می‌توانند نقشه راهی برای فعالیتهای آموزشی بعدی باشند و اصلاح و رفع مداوم نواقص را موجب شوند.

در برخی کشورهای اروپایی، برای تأمین هدف فوق، غیر از نهادهای جامعه مدنی، نهادی نیمه‌دولتی به نام امبودزمان^۲ وجود دارد که شکایات از نهادهای دولتی در زمینه عدم رعایت قانون یا تضییع حقوق را بررسی می‌کند. (۱۳) برای مثال، در کشورهای اسکانندیناوی (و از جمله سوئد) یکی از وظایف نهاد امبودزمان، رسیدگی به گزارش‌های نقض برابری زنان و مردان در داخل ادارات دولتی یا در رفتار نهادهای دولتی با مردم است، یعنی به هرگونه تبعیض جنسیتی در داخل پلیس و در رفتار پلیس با مردم حساس است.

البته، در همه موارد، نقض حقوق یا رفتار تبعیض‌آمیز گزارش نمی‌شود و لازم است پلیس موارد اندک گزارش را حمل بر قلت موارد وقوع نکند و در پی مطالعه علل گزارش‌نشده رفتارهای تبعیض‌آمیز برآید. در این راه، مقامات محلی و سازمانهای غیرحکومتی کمک زیادی می‌توانند به نیروی پلیس ارائه دهند.

1 . Professionalism

2 . Ombudsman

۴. مبارزه با موارد رفتار نابرابر و تبعیض آمیز در داخل نیروی پلیس

اشاره شد که پلیس باید آیینۀ جامعه باشد. چنین وضعی باعث می‌شود افرادی از گروه‌های قومی / فرهنگی / مذهبی مختلف در یک سازمان در کنار یکدیگر قرار بگیرند. به صورت طبیعی، در چنین حالتی، وضع موجود در جامعه (کلیشه‌ها، رفتار نابرابر و تبعیض آمیز) به داخل سازمان پلیس کشیده می‌شود و احتمالاً، افراد متعلق به گروه‌های اقلیت وضع نامساعدی پیدا می‌کنند. (۱۴) مورد بارز و آشکار آن، افراد متعلق به کاست‌ها در هندوستان است که مطابق سنت‌های مذهبی و اجتماعی‌شان باید فاصله خاصی را رعایت کنند و با دیگران معاشرت نداشته باشند. بخش مهمی از این دشواری را می‌توان با آموزش‌های لازم در دوره قبل از جذب و استخدام حل و فصل کرد، اما بی‌شک برای رفع کامل آن، گزارش‌دهی و بررسی موارد تبعیض و نابرابری در داخل پلیس (یا به صورت امبودزمان) لازم است. نکته فوق، به ویژه در خصوص روابط نیروهای پلیس با زنان در جامعه و همکاران در داخل سازمان حائز اهمیت است. (۱۵) در اغلب جوامع، کلیشه‌ها و تصورات منفی و غلط و حتی توهین آمیز نسبت به زنان وجود دارد و از این‌رو، امکان وقوع رفتار تبعیض آمیز و نابرابر در تعامل پلیس و مردم و یا افراد پلیس با یکدیگر زیاد است. بنابراین، در اغلب موارد بررسی شده از دستورالعمل‌ها و کتابچه‌های راهنمای پلیس، مسأله برابری جنسیتی^۱ بویژه مورد تأکید قرار گرفته و حتی دستورالعمل‌های جداگانه‌ای هم برای مقابله با تبعیض جنسیتی تهیه شده است.

نتیجه گیری

همانطور که اشاره شد، نمی‌توان برای کشورهای مختلف، نسخه‌ای واحد تجویز کرد، زیرا ترکیب جمعیتی (قومی / نژادی / مذهبی / فرهنگی) هر کشوری متفاوت است، اما چون اهداف مشابهی در کار پلیس دنبال می‌شود (اجرای قانون و برقراری نظم) می‌توان از راهکارهای مشترک برای اغلب کشورها سخن به میان آورد. از جمله این راهکارها، لزوم انطباق نیروی پلیس با جامعه (حتی‌الامکان) از لحاظ ترکیب تنوع آن است. به عبارت دیگر،

1 . gender equity

پلیس باید انعکاس و آینه‌ای از جامعه‌ای باشد که می‌خواهد در آن نظم برقرار کند و قانون را اجرا نماید. چنین وضعی، هم باعث احساس نزدیکی بین جامعه و پلیس می‌شود و هم شناخت و اطلاع پلیس از جامعه را افزایش می‌دهد. نکته‌ی اساسی و محوری برای ایفای صحیح وظایف پلیس در جامعه متنوع، آموزش است؛ هم آموزش تنوعات موجود در جامعه و اقتضات برخورد با آنها و هم آموزش شیوه برقراری ارتباط با اقشار و گروه‌های متنوع جامعه. گذشته از آنها، آموزش به رفع کلیشه‌های منفی و تبعیض‌آمیز موجود در جامعه و احتمالاً بین اعضای پلیس هم کمک می‌کند. همچنین، آموزش باید به صورت مداوم و ادواری باشد، زیرا اولاً معلومات مأمورین به مرور زمان می‌تواند باعث شکل‌گیری کلیشه‌های منفی از آن گروه‌ها در ذهن مأمورین شود و ثالماً پیشرفت شتابان تکنولوژی و تغییر مداوم در جامعه و حتی ترکیب جوامع، ضرورت آموزش مجدد را در جهت ایفای صحیح وظایف پلیس پیش می‌آورد. جدای از نکات فوق، دو نکته، به ویژه حائز اهمیت به نظر می‌رسد. نکته اول به سازمان یا نهاد امبودزمان مربوط می‌شود که در اغلب کشورهای اتحادیه اروپا، تأسیس شده و هدف آن رسیدگی به شکایات مربوط به رفتار تبعیض‌آمیز و نابرابر در دستگاه‌های دولتی و از جمله پلیس و حتی در بخش خصوصی است. چنین نهادی، به ویژه برای کشورهایی که «سنت» قانون‌گریزی دارند، می‌تواند مفید باشد و موارد نقض قانون و رفتار تبعیض‌آمیز را کاهش دهد. نکته دوم به همکاری پلیس و نهادهای جامعه مدنی و سازمانهای غیرحکومتی مربوط می‌شود. این نهادها، بنا به طبیعت‌شان، امکان دسترسی بیشتری به موارد نقض حقوق شهروندی و رفتار تبعیض‌آمیز دارند و می‌توانند با گزارش آنها، پلیس را از مشکلات موجود آگاه سازند. همچنین، این نهادها می‌توانند در تربیت نیروی پلیس و تنظیم محتوای مطالب آموزشی، دخیل و مؤثر باشند، زیرا در تحلیل نهایی، هدف پلیس خدمت به مردم است. این نهادها نیز از اجتماع داوطلبانه مردم تشکیل شده‌اند و یکی از مهم‌ترین کانالهای دسترسی پلیس به آرا و انتقادات مردم هستند و می‌توانند نواقص کار پلیس را به صورتی بهتر بیان کنند. البته، بی‌شک همه گزارش‌ها باید بررسی شوند و درجه صحت و سقم آنها معلوم گردد.

در خصوص پلیس در جامعه متنوع ایرانی، باید گفت که در جذب و استخدام افراد از اعضای گروه‌های متنوع قومی / فرهنگی ایران، اشکالی مشهود نیست و البته اطلاعات رسمی

هم در این خصوص وجود ندارد، اما به نظر می‌رسد در خصوص آموزش، دو عنصر باید در درس و تعلیمات گنجانده شود؛ یکی مواد و مطالبی برای آشنایی با اعضای متنوع جامعه ایرانی و به ویژه حساسیت‌های فرهنگی، قومی و مذهبی نواحی و اقوام مختلف ایران و دیگری، شیوه برخورد احترام‌آمیز و صحیح با ارزش‌ها و حساسیت‌های منطقه‌ای و قومی / فرهنگی و پرهیز از کلیشه‌های منفی و اختلاف‌انگیز. شاید حتی تدوین نوعی مجموعه قواعد عملکرد^۱ برای نیروهای پلیس (به ویژه برای کسانی که در خارج از منطقه بومی خویش خدمت می‌کنند)، مفید و ثمربخش باشد.

از سوی دیگر، ارتباط مستمر و سازنده پلیس با اعضا و گروه‌های جامعه مدنی و سازمانهای غیرحکومتی، می‌تواند در درک حساسیت‌های فوق و عرصه‌های فعالیت مشترک و همکاری متقابل آنها مفید باشد. شاید تأسیس سازمانی مشابه امبودزمان اروپایی برای جامعه ایران که در آن قانون‌گریزی مزمّن وجود دارد، از ضرورت‌ها به حساب آید. اگرچه سازمانها و نهادهایی در ایران وجود دارند که بخشی از وظایف سازمان امبودزمان را بر عهده دارند، اما وجود سازمانی بی‌طرف و مرکب از کارشناسان خبره و با شیوه عملکرد شفاف (که می‌تواند شامل نشر اطلاعات حاصل از تحقیقات سازمان و دسترسی عمومی به گزارش باشد)، هم اطمینان و اعتماد به دولت و پلیس را تقویت و تحکیم می‌کند و هم از قانون‌گریزی ممانعت به عمل می‌آورد. امبودزمان برای اجرای قواعدی چون حقوق شهروندی و تضمین آزادی‌های فردی و جمعی، از بهترین راهکارها به نظر می‌رسد.

یادداشت‌ها

1. Canada at a Glance – Diversity, spring 2006, Government of Canada, available online at; <http://www.Dfait-Maeci.gc.ca/Canada-Europe/united-kingdom/pdf/CAG-Diversity.pdf>. And also see: Diversity in Policing; available online at: <http://www.mypolice.ca/diversity-in-Policing/home.Htm/>
2. Rotherdam at Wikipedia/onlineEncyclopaedia/available at; <http://en.Wikipedia.org/Wiki/Rotterdam>.
3. Rotterdam set to have a minority Ethnic Dutch population, available online at; <http://torchlight.Typepad/torchlight/2009/05/netherland-rotherdam-set-to-have-a-minority-ethnic-population.html>.
4. Esra Erdem, Neset Ozevin and Ceren Ozselcuk, Internal displacement and generated economic strategies, in: Researching Internal displacement state of Art, Conference Report 7-8 February 2003 Trondheim, Norway, Online at: www.Fmreview.org/FMRpdfs/SupplementsTrondheimCovf.Pdf.
5. George Schogflin, "Minorities and Democracy", in: Diversity in Action, eds, Anna-Maria Biro and Petra Kovacs, Budapest: open Society Institute, 2001, p. 10.
6. از جمله مثلاً پلیس ناحیه کنت (Kent) در بریتانیا (لندن) هم اصولی را طرح و پیشنهاد کرده است:
Kent Police Authority – Diversity Strategy at; <http://kent.Pa.kent.Police.uk/publications/Diversity/KPAstrategy.Pdf>
7. An Overview of Diversity Awareness, Penn State College of Agricultural Sciences, available online at: <http://pubs.cas.psu.edu>
8. Rotterdam Charter (English), Online at: <http://English.Rotterdamcharter.nl>.
9. Diversity Booklet: A Practical Guide, available online at: http://www.Acpos.Police.uk/_documents/policies/EQuality-diversitybooklet09.pdf.
10. "Promoting Diversity and preventing discrimination in Police forces"; available online at: <http://www.Antigone.Gr/project-deliverables/handbookcommdef.Pdf>
11. Michael Rowe, police Education, Professionalism, and Diversity, Tasmanian Institute of Law enforcement Studies Briefing paper No. 9, March 2009, pp. 1-2.
12. Diversity Booklet, *ibid*, pp. 39-47.
13. در خصوص اومبودزمان از جمله ر.ک به:
14. Promoting Diversity and Preventing discrimination... *Ibid*
15. Diversity and Equality within Swedish Police Available online at: <http://polis.Osce.org/library/view?Itemid=2935&attach-id=1458>.

