



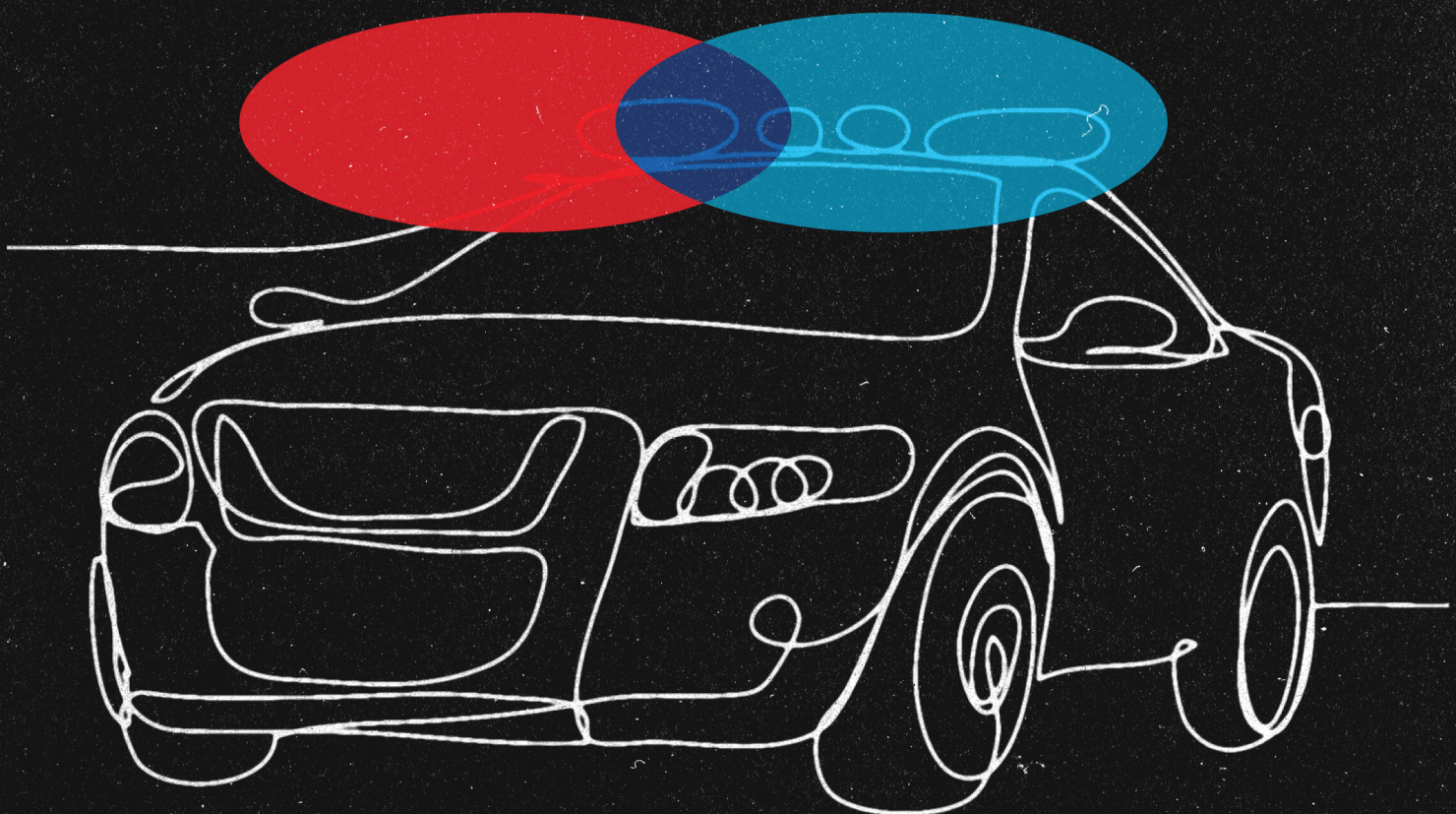
ევროკავშირი
საქართველოსთვის



სოციალური
სამართლიანობის
ცენტრი

საკოლიცო კულტურის კომპლექსური ლანდშაფტი:

გამონვევები და რეფორმის შესაძლებლობები





**ევროკავშირი
საქართველოსთვის**



**სოციალური
სამართლიანობის
ცენტრი**



**საპარტავლოს
ბალკანოლოგია
მუნიტორინგის
სამსახური**



**CRC
CAUCASUS RESEARCH
RESOURCE CENTER**

პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით, პროექტის, „ანგარიშვალდებული და ადამიანის უფლებებზე ორიენტირებული უსაფრთხოების სექტორის მხარდაჭერა კვლევების, ადვოკატირებისა და ინკლუზიური დიალოგის გზით“, ფარგლებში. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია სოციალური სამართლიანობის ცენტრი და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

ავტორი: გონსალო კროჩი

რედაქტორი: მედეა იმერლიშვილი

მთარგმნელი: ნინო კარანაძე

ყდის დიზაინი: სალომე ლაცაბიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, სოციალური სამართლიანობის ცენტრის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ციტირების წესი: კროჩი, გ. (2024). საპოლიციო კულტურის კომპლექსური ლანდშაფტი: გამოწვევები და რეფორმის შესაძლებლობები. სოციალური სამართლიანობის ცენტრი.

© სოციალური სამართლიანობის ცენტრი

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ.: +995 032 2 23 37 06

www.socialjustice.org.ge

info@socialjustice.org.ge

<https://www.facebook.com/socialjustice.org.ge>

საპოლიციო კულტურის კომპლექსური ლანდშაფტი: გამოწვევები და რეფორმის შესაძლებლობები

სარჩევი

1. შესავალი.....	3
1.1. რა არის საპოლიციო კულტურა?.....	4
2. რა არის საპოლიციო კულტურის მთავარი გამოწვევები?.....	6
2.1. რეზისტენტობა ცვლილებების მიმართ	7
2.2. დუმილის კოდექსი და ანგარიშვალდებულების ნაკლებობა	8
2.3. მილიტარიზაცია და ჩვენ-მათ წინააღმდეგ მენტალიტეტი.....	11
3. რეფორმის შესაძლებლობები	14
3.1. რეფორმები ინდივიდუალურ დონეზე.....	14
3.1.1. პოლიციის რეკრუტირების, ტრეინინგისა და სწავლების ალტერნატიული გზები	14
3.1.2 მმართველი რგოლის ტრანსფორმაცია.....	15
3.2. რეფორმები დეპარტამენტის დონეზე	16
3.2.1. მონაცემები და ტექნოლოგიების ინტეგრირება	16
3.2.2. საპოლიციო ძალების დივერსიფიკაცია.....	17
3.2.3. გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ღონისძიებები	18
3.2.4. საპროცესო მართლმსაჯულების პრინციპების დაცვა.....	20
4. დისკუსია და დასკვნა	22
ბიბლიოგრაფია	23

1. შესავალი

საჯარო მმართველობის მრავალმხრივი ბუნების გათვალისწინებით, უმნიშვნელოვანესია საპოლიციო ინსტიტუტების როლი, რადგან მათ ევალებათ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ჰარმონიზაცია ინდივიდუალურ თავისუფლებებთან. პოლიციის პასუხისმგებლობის სფერო სცილდება კანონების აღსრულებას და საზოგადოებრივ უსაფრთხოებას; ის ასევე მოიცავს დემოკრატიისა და სოციალური წესრიგის შენარჩუნებას და ადამიანის უფლებების დაცვას.

პოლიციის ინსტიტუტების ურთიერთქმედება და საზოგადოების მიმართ მოქმედება განპირობებულია საპოლიციო კულტურით. ეს უკანასკნელი, ზოგადად, განისაზღვრება, როგორც ღირებულებების, დამოკიდებულებების, ცრურწმენებისა და სამუშაო პრაქტიკის ერთობლიობა, რომელიც, ჩვეულებრივ, გვხვდება პოლიციის ქვედა რიგებში (Westmarland, 2012). ქრენკი (2014) ამტკიცებდა, რომ საპოლიციო კულტურა არის საერთო გამოცდილება, ღირებულებები და სიმბოლოები, რომლებიც ქმნიან იდენტობისა და ლოიალობის შეგრძნებას ოფიცრებს შორის. ეს კულტურა წარმოადგენს დინამიურ ძალას სამართალდამცავ ორგანოებში, რაც გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ ესმით ოფიცრებს თავიანთი როლი საზოგადოებაში, როგორ იღებენ ისინი გადაწყვეტილებებს და ურთიერთობენ როგორც ერთმანეთთან, ისე საზოგადოებასთან. რამდენიმე ავტორი, მათ შორის პრენცლერი (1997), ვარაუდობს, რომ პოლიციის საქმიანობის შესახებ სრული კვლევის ჩასატარებლად, საჭიროა საპოლიციო კულტურის გამოკვლევა და გააზრება.

საპოლიციო კულტურა არის არაფორმალური და, ხშირად, იმპლიციტური კულტურული ელემენტების ნაკრები, რომელიც აყალიბებს სამართალდამცავების იდენტობასა და ქცევას. ზოგადად მიჩნეულია, რომ ეს კულტურა უარყოფითად მოქმედებს პოლიციის ფუნქციონირებაზე და ამორებს პოლიციელებს საზოგადოებისაგან. მასზე გავლენას ახდენს სხვადასხვა ფაქტორი, მათ შორის, ისტორიული ტრადიციები, ორგანიზაციული სტრუქტურები და სასწავლო პრაქტიკა (კოკროფტი, 2012). საპოლიციო კულტურას ასევე მიიჩნევენ საპოლიციო რეფორმებისთვის მნიშვნელოვან დაბრკოლებად და ისეთი ნეგატიური პრაქტიკების ხელის შემწყობად, როგორიცაა უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება, სექსუალური შევიწროება, უმცირესობათა დისკრიმინაცია და ძალის გადაჭარბებული გამოყენება (ჩანი, 2007). საპოლიციო კულტურის გააზრება მნიშვნელოვანია, რადგან ის ხელს უწყობს სამართალდამცავი ორგანოების დინამიკის დადგენას და იმ სფეროების გამოვლენას, რომლებიც რეფორმებს საჭიროებს. ამ თვალსაზრისით, საპოლიციო კულტურის რეფორმის აუცილებლობა მწვავედ დგას თანამედროვე საზოგადოებაში, რადგან სამართალდამცავ ორგანოებს შეჭიდება უწევთ ისეთ საკითხებთან, როგორიცაა ანგარიშვალდებულება, გამჭვირვალობა და საზოგადოების ნდობა (ინგრამი, ტერილი, & პაოლინი III, 2018). როგორც საზოგადოება ვითარდება, ასევე უნდა განვითარდეს კულტურა, რომელიც წარმართავს საპოლიციო ინსტიტუტებს და უზრუნველყოფს, რომ ისინი იყვნენ დასაყრდენი თანასწორი და

სამართლიანი საზოგადოებისთვის. ეს სტატია იკვლევს პოლიციის კულტურის სირთულეებს, იკვლევს როგორც მის პოზიტიურ ასპექტებს, ისე გამოწვევებს ანგარიშვალდებულების, გამჭვირვალობისა და საზოგადოების ნდობის ხელშეწყობის მიმართულებით.

1.1. რა არის საპოლიციო კულტურა?

პოლიციის პერსონალის აღქმა და ქცევა სამუშაო ადგილის შიგნით ჩამოყალიბებულია პრინციპების ერთობლიობით, რომელიც ცნობილია, როგორც საპოლიციო კულტურა, რომელიც გავლენას ახდენს ოფიცრების ყოველდღიურ ფუნქციონირებაზე და ითვლება, რომ გადამწყვეტ როლს ასრულებს პოლიციაში (ნანი, 2014). საპოლიციო კულტურასთან მიმართებით გამოყენებულია მრავალი ტერმინი, როგორცაა არაფორმალური ორგანიზაციული კულტურა (canteen culture), პატრულის კულტურა, ქუჩის კულტურა, პოლიციის სუბკულტურა, და პოლიციის კოდექსი (ალამერი, 2018). საპოლიციო კულტურა დაფუძნებულია სამართალდამცავი ორგანოების ისტორიასა და ტრადიციებზე.

მკვლევრები საგანგებოდ მიუთითებენ, რომ პოლიციის კვლევებში არ მოიძებნება საპოლიციო კულტურის მკაფიო, ფართოდ გავრცელებული განმარტება, თუმცა ზოგიერთი მახასიათებელი მეორდება განმარტებებში (იხ. ცხრილი 1) (ჩანი, 1996). მაგალითად, საპოლიციო კულტურას ხშირად ახასიათებს პროფესიულ წევრებს შორის სხვადასხვა ელემენტისა და ასპექტის არსებობა, როგორცაა, ჯგუფის ლოიალობა, დანაშაულთან მებრძოლის როლი, ორგანიზაციული დაძაბულობა ზედამხედველებთან, მოქალაქეების მიმართ უნდობლობა, აგრესიული საპოლიციო ტაქტიკები, კანონის შერჩევითი აღსრულება და სხვ. (პაოლინი III, 2003; ინგრამი, ტერილი და პაოლინი III, 2018). სხვა ავტორები ჩამოთვლიან ისეთ მახასიათებლებს, როგორცაა იზოლაცია, სოლიდარობა, ცინიზმი, კონსერვატიზმი და „ჩვენ-მათ წინააღმდეგ“ (us vs. them) მენტალიტეტი (რეინერი, 2010). მნიშვნელოვანია, რომ საპოლიციო კულტურა და სტერეოტიპები ზოგიერთ შემთხვევაში გადავიდა პოლიციურ სექსიზმში, რასიზმში, საიდუმლოებებში, ანტიინტელექტუალიზმში, სისასტიკეში, კორუფციაში, მიკერძოებულ სამართალდამცავ ორგანოებსა და პოლიტიზებაში (პრენზლერი, 2007). მაგალითად, ინგლისსა და უელსში პოლიციის ძალების კვლევამ აჩვენა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საპოლიციო კულტურა ზოგადად ეწინააღმდეგება მიკერძოებულ და არასათანადო ქცევას, ის ხასიათდება ქალი პოლიციელების, თანამშრომლებისა და საზოგადოების წევრების მიმართ მიზოგინიით, სექსიზმით და მტაცებლური ქცევით (HMICFRS, 2022 წ.).¹

¹ კვლევა ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვით, რომელშიც მონაწილეობდა 11277 პოლიციელი, თანამშრომელი და მოხალისე. გარდა ამისა, 668 რესპონდენტმა ნებაყოფლობით მიიღო მონაწილეობა შემდგომ ინტერვიუში. დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხ. [An inspection of vetting, misconduct, and misogyny in the police service.](#)

ბროუ, ჩატევეი და ბიგსი (2016) ინტერვიუებსა და ფოკუს ჯგუფებში გამოყენებული კულტურული ქსელური მეთოდოლოგიის მიხედვით ასკვნიან, რომ არსებობს საპოლიციო კულტურის ოთხი გამორჩეული მახასიათებელი. პირველი არის პოლიციის როლის მკვეთრი შეგრძნება დანაშაულთან მიმართებით, რაც ასოცირდება რწმენასთან, რომ პოლიციას აქვს მნიშვნელოვანი და ღირებული მიზანი საზოგადოებაში (ხშირ შემთხვევაში, უფრო მეტი ავტორიტეტი, ვიდრე სხვა საჯარო დაწესებულებას, ან სერვისს). მეორე მახასიათებელია მასკულინობა, რასაც მოწმობს ძალაუფლების სტრუქტურა პოლიციის დაწესებულებებში, მეორეხარისხოვანი როლი, რომელსაც ასრულებენ ქალი პოლიციელები და სტრესის დაძლევის მასკულინური ფორმები. მესამე არის საზოგადოების წევრებისა და ახალწვეულების მიმართ სკეპტიკური დამოკიდებულება, რომელიც ქმნის პოლიციასა და საზოგადოებას შორის იზოლაციას, აყალიბებს პოლიციელებს შორის უკიდურეს ლოიალობას და შეუძლებელს ხდის გარე ზედამხედველობასა და ანგარიშვალდებულებას. ბოლო მახასიათებელი ეხება პოლიციელებს შორის სოლიდარობას, როდესაც მათ მიაჩნიათ, რომ თავიანთი კოლეგების მიმართ ლოიალობა ყველაფერზე მაღლა დგას.

ცხრილი 1: საპოლიციო კულტურის მახასიათებლები

ავტორი	საპოლიციო კულტურის მახასიათებლები
რეინერი (2010)	იზოლაცია-სოლიდარობა; კონსერვატიზმი; ცინიზმი; ეჭვი; რასობრივი ცრურწმენა; პრაგმატიზმი; პესიმიზმი; მაჩოიზმი
ლოფტუსი(2010)	მისიის შესრულების გადაჭარბებული შეგრძნება, პროფესიით ადფრთოვანების მოლოდინი; მასკულინური წიაღსვლები; ძალის გამოყენების სურვილი; ეჭვი; სოლიდარობა; კონსერვატიული მორალი; ცინიზმი; პესიმიზმი; შეუწყნარებლობა მათ მიმართ, ვინც სტატუს კვოს უპირისპირდება
კოლიანდრისი და როჯერსი (2008)	მისიის შეგრძნება; პესიმიზმი; ეჭვი სხვების მიმართ; იზოლაციის გრძნობა; “ჩვენ-მათ წინააღმდეგ” მენტალიტეტი; მაჩოიზმი; ძალადობრივი აღქმა; რასობრივი და სოციალური ცრურწმენა; ავტორიტარიზმი

წყარო: ავტორის მიერ, ალამერის მიხედვით (2018).

მიუხედავად იმისა, რომ საპოლიციო კულტურის კრიტიკა ხშირად ფოკუსირებულია მის უარყოფით ასპექტებზე, მნიშვნელოვანია, გავიაზროთ დადებითი ელემენტებიც, რომლებიც ხელს უწყობენ კანონის ეფექტიან აღსრულებას. ოფიცრებს შორის სოლიდარობა, გუნდური ერთიანობა, საჯარო სამსახურისადმი ერთგულება, გამძლეობა და მოვალეობის შეგრძნება ასევე საპოლიციო კულტურის განუყოფელი ასპექტებია. საერთო სამსახურებრივი გამოცდილების შედეგად განვითარებულ მეგობრობას შეუძლია შექმნას მჭიდრო საზოგადოება, რომელიც მხარს უჭერს

ოფიცრებს თავიანთი რთული როლების შესრულებაში. შემდეგი ნაწილი ასახავს პოლიციის კულტურის რეფორმის მთავარ გამოწვევებსა და შესაძლებლობებს.

2. რა არის საპოლიციო კულტურის მთავარი გამოწვევები?

მიუხედავად დადებითი ასპექტებისა, საპოლიციო კულტურა გარკვეულ გამოწვევას უქმნის პოლიციის რეფორმას. ამ გამოწვევებმა, შესაძლოა, გავლენა მოახდინოს ორგანიზაციულ ეფექტიანობაზე, საზოგადოების ნდობის დონესა და ურთიერთობაზე პოლიციასა და იმ თემებს შორის, რომლებსაც ისინი ემსახურებიან.

არსებითად, პოლიციის კულტურის რეფორმა არ გულისხმობს ტრადიციების დადებითი ასპექტების უარყოფას, არამედ ემსახურება ისეთი კულტურის განვითარებას, რომელიც აუცილებელია თანამედროვე მოლოდინებისა და გამოწვევების დასაკმაყოფილებლად. რეფორმის მხარდაჭერის შედეგად საპოლიციო უწყებებს შეეძლებათ, გააუმჯობესონ თავიანთი ეფექტიანობა, მოერგონ ცვალებად საკანონმდებლო და სოციალურ სტანდარტებს და, საბოლოო ჯამში, უკეთესად ემსახურონ საზოგადოებას. მაგალითად, პოლიციის უწყებების ერთ-ერთი განმასხვავებელი მახასიათებელია მათი გასამხედროებული სტრუქტურა, რომელიც მოიცავს მკაცრ იერარქიას, დისციპლინას, და აქცენტს აკეთებს ავტორიტეტსა და კონტროლზე. ეს სტრუქტურა შექმნილია იმისთვის, რათა ყველაფერი წესრიგში იყოს და საგანგებო სიტუაციებს ეფექტიანად უმკლავდებოდნენ. თუმცა ამან, შესაძლოა, ასევე შექმნას გარემო, რომელიც ჩაკეტილია უცხო პირთათვის, მიდრეკილია ძალადობისკენ და ეფექტიანად ვერ ერგება თანამედროვე საზოგადოების საჭიროებებს. შესაბამისად, ის გამოიწვევს განხეთქილებას სამართალდამცავ ორგანოებსა და საზოგადოებას შორის, რაც ხელს შეუშლის ეფექტიან თანამშრომლობასა და ურთიერთნდობას.

საპოლიციო კულტურის რეფორმამ, რომელიც წინ წამოსწევს საზოგადოების ჩართულობას და მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პრობლემების გადაჭრის გზებს, შეიძლება, გადალახოს ეს განხეთქილება, ხელი შეუწყოს პარტნიორულ მიდგომას საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მიმართ. თუმცა პოლიციის რეფორმირება აწყდება რამდენიმე დაბრკოლებას, მათ შორისა: ცვლილებებისადმი წინააღმდეგობა, პოლიციელების მხრიდან არასათანადო ქმედებებზე რეაგირებისაგან მუდმივი თავშეკავება და ღრმად ფესვადგმული ტრადიციები. გარდა ამისა, ე.წ. „დუმილის კოდექსმა“ შეიძლება, საბოლოოდ დანერგოს ნეგატიური ქცევები, ხელი შეუშალოს საზოგადოებასთან ნდობის დამყარებას და შეაფერხოს სამოქალაქო კონტროლის ზედამხედველობის მექანიზმის ფუნქციონირება. რეალური რეფორმის მისაღწევად არსებითი როლი ენიჭება ამ გამოწვევებზე წინსწრებით მუშაობას.

2.1. რეზისტენტობა ცვლილებების მიმართ

საპოლიციო კულტურა, ღრმად ფესვადგმული ტრადიციებისა და პრაქტიკიდან გამომდინარე, რეზისტენტულია ცვლილებებისადმი. სოციალიზაციის ეს პროცესი, რომელიც ასევე ცნობილია, როგორც „ლურჯი ძმობის“ ფორმირება, იწყება პოლიციის აკადემიაში და გრძელდება პოლიციელის კარიერის განმავლობაში.² ეს ელემენტები ურთიერთქმედებენ და მყარდებიან ოფიცრების მიერ, რაც იწვევს დამოკიდებულებების, მოქმედებების, რწმენისა და აღქმის ფორმირებას, ეს კი საბოლოოდ პოლიციელების უმრავლესობის რწმენაა. მაგალითად, ნიუ-იორკის პოლიციის დეპარტამენტს (NYPD) აქვს ხანგრძლივი და რთული ისტორია თავისი კულტურის რეფორმირების რამდენიმე მცდელობისა, რომელიც პოლიციის მხრიდან წინააღმდეგობას შეხვდა. ამ რეფორმის მცდელობები წააწყდა გამოწვევებს, განსაკუთრებით ისეთი საკითხების მოგვარებაში, როგორიცაა აგრესიული პოლიციური პრაქტიკა, რასობრივი პროფილირება (profiling) და წინააღმდეგობა გარე ზედამხედველობის მიმართ. დაპირისპირების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სფერო იყო ნიუ-იორკის პოლიციის დეპარტამენტის მიერ ე.წ. „შეჩერების და დათვალიერების“ (stop-and-frisk) პოლიტიკის განხორციელება, რომელიც საშუალებას აძლევდა ოფიცრებს, გონივრული ეჭვის საფუძველზე გაეჩერებინათ და გაეჩხრიკათ ადამიანები ქუჩაში. NYPD გააკრიტიკეს უმცირესობების მიმართ არაპროპორციულად გამიზნული და რასობრივი პროფილირების გამო. ანალოგიურად, პოლიცია ბრაზილიაში, რიო-დე-ჟანეიროში, აწყდება ისეთ გამოწვევებს, როგორიცაა კორუფცია, ძალის გადამეტებული გამოყენება და გარე ზედამხედველობის მიმართ წინააღმდეგობის გაწევა. რიო-დე-ჟანეიროს საპოლიციო კულტურის რეფორმირებისას დაბრკოლებას წარმოადგენს ღრმად ფესვადგმული კულტურა, რომელიც პირდაპირ, ან ირიბად უჭერს მხარს ამ პრაქტიკებს (OHCHR, 2022; მუნიოზი 2022).

ცვლილებებისადმი რეზისტენტობას შეიძლება იწვევდეს დადგენილი ნორმების, ღირებულებების და მოქმედების გზების შენარჩუნების სურვილი, რაც, შესაძლოა, მომდინარეობდეს უცხო სიმართლიდან შიშისგან, ან აღქმისგან, რომ რეფორმები ძირს უთხრის პოლიციის ოფიცრის შესაძლებლობებსა და უსაფრთხოებას. გარდა ამისა, ოფიცრებს შეიძლება გაუჩნდეთ ცინიკური დამოკიდებულება შემოთავაზებული რეფორმების ეფექტიანობის მიმართ, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ მათ აქვთ წარსული გამოცდილება ინიციატივებისა, რომლებსაც არ მოჰყოლია მნიშვნელოვანი ცვლილებები, ან სამუშაო პირობების გაუმჯობესება. გარდა ამისა, მათ შეიძლება ეშინოდეთ, რომ პოლიტიკის, ან პრაქტიკის ცვლილებამ შეიძლება გავლენა მოახდინოს მათ სამუშაო უსაფრთხოებაზე, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ მიაჩნიათ, რომ რეფორმები პოტენციურად გამოიწვევს გაძლიერებულ შემოწმებას,

² ფრაზა „ლურჯი ძმობა“ ხშირად გამოიყენება კოლექტიური იდენტობისა და ძმური ან ღური დამოკიდებულების აღსაწერად პოლიციელებს შორის, რომლებიც იზიარებენ საერთო გამოცდილებას, გამოწვევებსა და საზოგადოებრივი უსაფრთხოების შენარჩუნების ვალდებულებას.

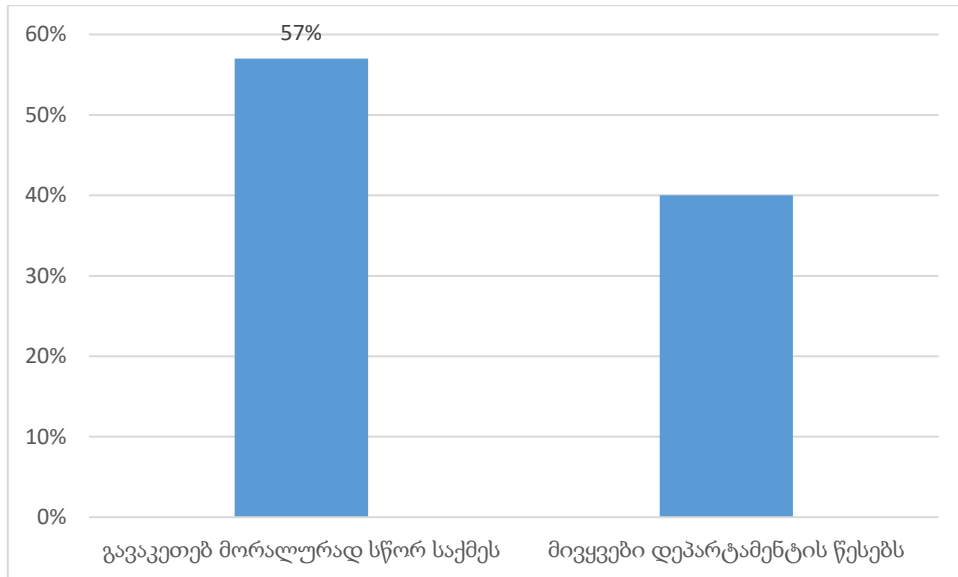
დისციპლინურ ქმედებებს, ან ცვლილებას მათ როლში. შედეგად, ცვლილებებისადმი წინააღმდეგობა განიხილება პოლიციის რეფორმის სერიოზულ დაბრკოლებად (Chan, 1996; Skogan & Hartnett, 1997). ოფიცრებისა და უფროსი ხელმძღვანელობის რეგულარული ტრენინგის და განვითარების პროგრამები, რომლებიც მიუთითებენ ცვლილებების მენეჯმენტზე და მოიცავს ახალ საპოლიციო მეთოდებს, ტექნოლოგიას და თანამედროვე სოციალურ საკითხებს, შეიძლება დაეხმაროს პოლიციას თანამედროვე ინსტიტუტად ფორმირებაში და ცვლილებების მიმართ წინააღმდეგობასთან გამკლავებაში.

2.2. დუმილის კოდექსი და ანგარიშვალდებულების ნაკლებობა

გარე პირების მიმართ ცინიკური დამოკიდებულება და არასწორი ქცევის მიმდებლობა, ჩვეულებრივ, მოიხსენიება, როგორც „დუმილის ლურჯი კედელი“³ ან პოლიციის დახურული საზოგადოება. „დუმილის კოდექსი“ საპოლიციო კულტურის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა, რადგან ის ხელს უშლის ოფიცრებს, შეატყობინონ თავიანთი თანამშრომლების მიერ ჩადენილი არასათანადო ქმედებები. პოლიციელებს შორის დამკვიდრებული დაუწერელი მიდგომა, რომ არ შეატყობინონ, ან არ გაამჟღავნონ თავიანთი კოლეგების მიერ ჩადენილი არასათანადო ქმედებები, არ ემსახურება საზოგადოებაში პოლიციის მიმართ ნდობის მოპოვებას. მაგალითად, Pew Research Center-ის მიერ ჩატარებულმა ბოლოდროინდელმა გამოკითხვამ (2017) აჩვენა, რომ ოფიცრების 40% სხვა ოფიცრებს ურჩევდა, დაეცვათ დეპარტამენტის წესები, იმის ნაცვლად, რომ ეკეთებინათ მორალურად სწორი საქმე (იხ. სურათი 2). გარდა ამისა, კითხვაზე, მოქმედებს, თუ არა მათ განყოფილებაში „დუმილის კოდექსი“, როდესაც რომელიმე თანამშრომელი კოლეგის მიერ შეცდომის ან არაეთიკური საქციელის მოწმე ხდება, გამოკითხული ოფიცრების ნახევარზე მეტმა (53%) თქვა, რომ მათი დეპარტამენტის ოფიცრების უმეტესობა არ დაასმენს ოფიცერს, რომელმაც დამალა კოლეგის არასწორი ქმედება. ინგლისსა და უელსში 11000-ზე მეტი პოლიციელის მონაწილეობით ჩატარებულმა სხვა კვლევამ აჩვენა, რომ ოფიცრებმა, რომლებსაც პირადად გამოუცდიათ მავნე და არასათანადო ქცევა ან/და ასეთ ქცევას შეესწრნენ კოლეგები, მათ შორის ზედამხედველები, ამბობდნენ, რომ ეს კოლეგები იშვიათად უპირისპირდებიან პასუხისმგებელ ადამიანებს (HMICFRS, 2022).

³ ტერმინი „დუმილის ლურჯი კედელი“ აღნიშნავს პოლიციის დუმილის არაოფიციალურ კოდექსს, რომელიც აფერხებს ან პირდაპირ კრძალავს თანამშრომლების შეცდომების, არასათანადო ქმედებების ან დანაშაულების შეტყობინებას.

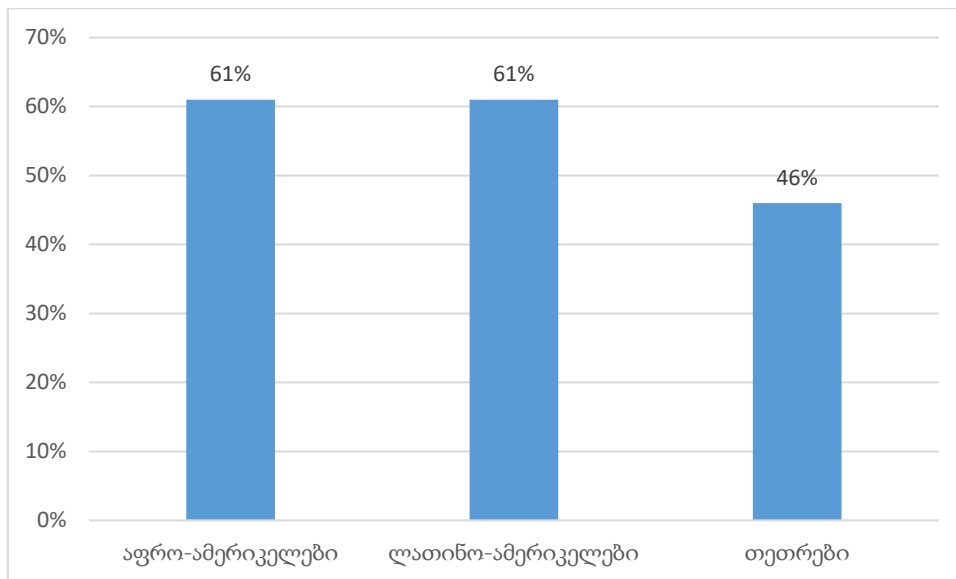
დიაგრამა 2: ოფიცერთა პროცენტული რაოდენობა, რომელიც ამბობს, რომ ურჩევს სხვა ოფიცერს, გააკეთოს ერთ-ერთი ქვემოთ აღნიშნული, თუ ისეთ სიტუაციაში აღმოჩნდება, რომელშიც მორალურად სწორი საქმის გაკეთება მოითხოვს დეპარტამენტის წესების დარღვევას.



წყარო: ავტორი, Pew Research Center-ის (2017) მონაცემებზე დაყრდნობით

„დუმილის კოდექსი“ დაკავშირებულია პოლიციის ძალის უუნარობასთან, გააკონტროლოს საკუთარი თავი; ის აბრკოლებს შიდა გამოძიებას, ძირს უთხრის საზოგადოების ნდობას, და ხელს უშლის ცალკეული პოლიციელების ანგარიშვალდებულების დაყენებას. ოფიცრები, რომლებიც ჩაიდენენ არასათანადო საქციელს, დაცულნი არიან თავიანთი ქმედებების შედეგებისაგან, რაც ხელს უწყობს ისეთი გარემოს შექმნას, რომელშიც მისაღებია არასწორი ქცევა. მაგალითად, ჩიკაგოს პოლიციის განყოფილებაში, „დუმილის კოდექსი“ ვლინდებოდა პოლიციის არასწორ ქმედებებში, განსაკუთრებით, 2014 წელს შაკვანიანი მოზარდის, ლაკუან მაკდონალდის საქმეში, რომელიც სასიკვდილოდ დაჭრა თეთრკანიანმა პოლიციელმა. სროლის ადგილზე მყოფ ოფიცრებს ბრალად ედებათ ინფორმაციის და მოვლენების დამალვა. გარდა ამისა, „დუმილის კოდექსმა“ ხელი შეუწყო ჩართული ოფიცრის წინააღმდეგ დისციპლინური პასუხისმგებლობის გაჭიანურებას და იყო ბრალდებები, რომ ზოგიერთი ოფიცერი ყოყმანობდა, გაემჟღავნებინა ისეთი ინფორმაცია, რომელიც ეწინააღმდეგებოდა ოფიციალურ ნარატივს, ამან კი შეაფერხა მართლმსაჯულება (დეივი, 2018). როდესაც არასათანადო ქმედებების შემთხვევები საჯარო ხდება, ან იქმნება შთაბეჭდილება, რომ ისინი მიიჩქმალა, საზოგადოებაში იზრდება უნდობლობა პოლიციის მიმართ. ამგვარი ქმედებების შედეგად, საზოგადოებაში იქმნება განწყობები, რომ პოლიციელები არ არიან კანონით შებოჭილი. მაგალითად, აშშ-ში ჩატარებული ერთ-ერთ კვლევაში შედეგად გამოკითხულთა 49% მიიჩნევდა, რომ პოლიციელები ფიქრობდნენ, რომ ისინი კანონზე მაღლა იდგნენ (CATO Institute, 2026) (იხ. სურათი 3).

დიაგრამა 3: იმ ადამიანთა პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც ამბობს, რომ „პოლიციელების უმეტესობა ფიქრობს, რომ ისინი კანონზე მაღლა არიან“.



წყარო: ავტორი, CATO Institute (2016) მონაცემებზე დაყრდნობით

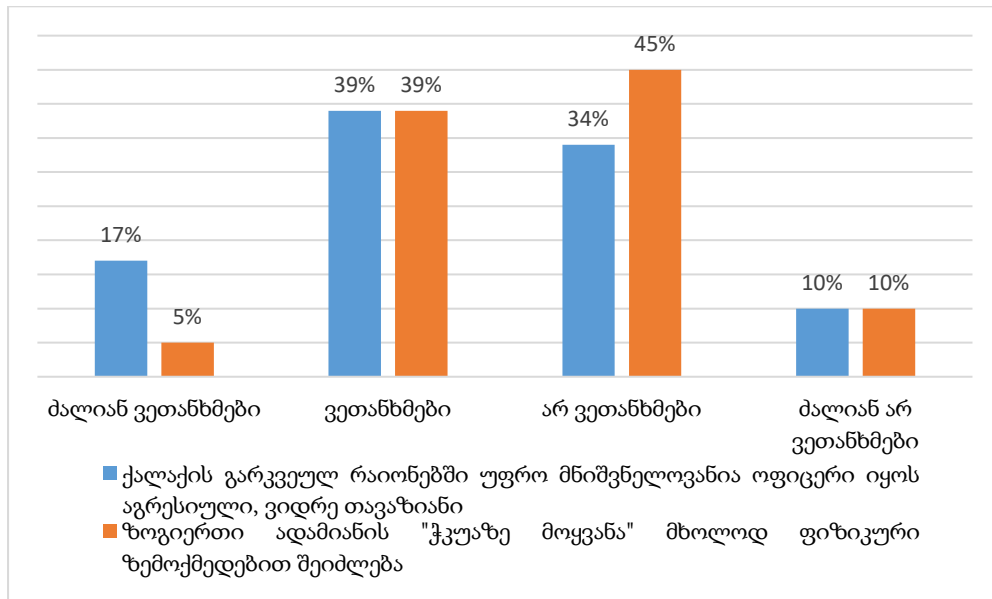
ამ ტიპის დამოკიდებულების შედეგია პოლიციის ძალების საქმიანობის უარყოფითი აღქმა. დიდ ბრიტანეთში ჩატარებული გამოკითხვის მონაწილეთა 44% მიიჩნევდა, რომ პოლიცია ცუდად ასრულებდა სამუშაოს, ხოლო 53%-ს არ ჰქონდა დიდი ნდობა, ან საერთოდ არ ენდობოდა პოლიციას დანაშაულთან გამკლავებაში (Tudor, 2023). ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ქვეყნებში მოსახლეობის 52% არ ენდობოდა პოლიციას (გლობალური კორუფციის ბარომეტრი, 2019).

ამდენად, „დუმილის კოდექსი“ და ანგარიშვალდებულების დაბალი დონე ხელს უშლის პოლიციის გამოძიებას, განამტკიცებს არასათანადო ქცევის ციკლს და ძირს უთხრის პროფესიონალი და ეთიკური პოლიციური ძალის შენარჩუნების მცდელობებს, ზრდის კორუფციის რისკებს და ასუსტებს სამართლიანი და თანასწორი სამართლებრივი სისტემის პრინციპებს. ამ გამოწვევის გადაჭრის ინსტრუმენტებია: მამხილებელთა დაცვის მექანიზმების ჩამოყალიბება, ანონიმური შეტყობინების არხების უზრუნველყოფა და ისეთი გარემოს შექმნა, სადაც ოფიცრები საკმარისად უსაფრთხოდ გრძნობენ თავს, რომ შურისძიების შიშის გარეშე შეატყობინონ არასათანადო ქმედებების შესახებ. „დუმილის კოდექსის“ აღმოფხვრა გადამწყვეტია ისეთი პოლიციის შესაქმნელად, რომელიც სანდო და ანგარიშვალდებულია და მოწოდებულია საზოგადოების სამსახურისა და დაცვისთვის.

2.3. მილიტარიზაცია და ჩვენ-მათ წინააღმდეგ მენტალიტეტი

პოლიციის რიგებში მილიტარიზაციის ხარისხი შეიძლება განსხვავდებოდეს და ეს ხშირად დამოკიდებულია ისეთ ფაქტორებზე, როგორცაა ტრენინგი/სწავლება, აღჭურვილობა, ტაქტიკები და კანონის აღსრულების მიმართ ერთიანი მიდგომა. თუმცა პოლიციის ბევრ განყოფილებას აქვს მილიტარიზებული სტრუქტურა და კულტურა, რომელიც მიანიშნებს ავტორიტეტზე, კონტროლსა და კონფლიქტისთვის მზადყოფნაზე. ამ მიდგომამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს საზოგადოებასთან ურთიერთობაზე და გარკვეულ სიტუაციებში, შესაძლოა, გამოიწვიოს ძალის გადაჭარბებული გამოყენება. მაგალითად, სამხედრო სტილის აღჭურვილობისა და ტაქტიკის გამოყენებამ, პოლიციასა და საზოგადოებას შორის, შეიძლება კონფრონტაციული ურთიერთობა წარმოქმნას. სამოქალაქო პირებმა პოლიცია შეიძლება აღიქვან საოკუპაციო ძალად და არა საჯარო მოხელეთა ორგანოდ, რაც გამოიწვევს ნდობისა და თანამშრომლობის დარღვევას. გარდა ამისა, მძიმედ შეიარაღებული და მილიტარიზებული პოლიციის ქვედანაყოფების გამოჩენამ, შესაძლოა, დააფრთხოს საზოგადოება და შექმნას შიში მის წევრებს შორის. ამ შიშმა კი, შეიძლება ხელი შეუშალოს ადამიანებს სამართალდამცავებთან თანამშრომლობაში ან დანაშაულის შესახებ შეტყობინებაში, რაც ზღუდავს პოლიციის ეფექტიანობას. მაგალითად, აშშ-ში ჩატარებულმა გამოკითხვამ აჩვენა, რომ გამოკითხული პოლიციელების 44%-ს სჯერა, რომ ზოგიერთი ადამიანის „ჭკუაზე მოყვანა“ შესაძლებელია მხოლოდ ფიზიკური გზით, ხოლო 56%-ს სჯერა, რომ ქალაქის გარკვეულ უბნებში უფრო ხელსაყრელი იქნება პოლიციის ოფიცრისთვის იყოს აგრესიული, ვიდრე თავაზიანი (იხ. სურათი 1).

დიაგრამა 1: ოფიცერთა პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც ამბობს, რომ ისინი ეთანხმებიან ან არ ეთანხმებიან თითოეულ შემდეგ განცხადებას.



წყარო: ავტორი, Pew Research Center-ის (2017) მონაცემებზე დაყრდნობით

მსოფლიოში გვხვდება უკიდურესად მილიტარიზებული პოლიციის რამდენიმე მაგალითი, რომელიც განპირობებულია ქვეყნის ისტორიით, კულტურით ან კონკრეტული პოლიტიკური კონტექსტით. მაგალითად, მექსიკა დიდი ხანია, აწყდება ნარკოკარტელებთან და ორგანიზებულ დანაშაულთან დაკავშირებულ მნიშვნელოვან გამოწვევებს. ამ პრობლემებთან გასამკლავებლად მთავრობას ხშირად მიუმართავს მილიტარიზებული მიდგომისთვის, მათ შორის, მძიმედ შეიარაღებული პერსონალის გამოყენებით, რამაც შეშფოთება გამოიწვია ადამიანის უფლებების დარღვევებსა და სასამართლოს გარეშე მკვლევლობებთან დაკავშირებით (Flores-Macías & Zarkin, 2023). 2019 წელს ფედერალური პოლიციის ტრანსფორმაცია ეროვნულ გვარდიად არის პოლიციის ძალების მილიტარიზაციის გაზრდის ერთ-ერთი მაგალითი. ამ მიდგომამ აჩვენა უარყოფითი შედეგები, მაგალითად, ის, რომ ფედერალური უსაფრთხოების ძალების ლეტალობის ინდექსი აღემატება დასაშვებ დონეს. კვლევამ აჩვენა, რომ ამ სააგენტოების მიმართ მძიმე დარღვევების შესახებ საჩივრების რაოდენობა სხვადასხვა წელს 150%-დან 218%-მდე ფარგლებში გაიზარდა (Brewer & Verduzco 2023; Flores-Macías & Zarkin, 2023). 2018 წელს პრეზიდენტმა მიშელ ტემერმა ბრძანება გასცა ბრაზილიის შეიარაღებული ძალების განლაგებაზე რიო-დე-ჟანეიროში - შტატში, რომელსაც უკვე ჰყავდა ერთ-ერთი ყველაზე ძალადობრივი და მილიტარიზებული პოლიციის ძალები მთელ რეგიონში. პრემიერ-მინისტრი ბრიუს გოლდინგი იამაიკაში 2010 წელს ტივოლის ბაღებში უკანონო მოქმედებების შეზღუდვას შეეცადა ისეთი სპეცოპერაციით, რომელიც ურბანულ ომს უფრო ჰგავდა, ვიდრე საპოლიციო ოპერაციას (Felbab-Brown, 2011). ამდენად, მილიტარიზებული

საპოლიციო საქმიანობა გავრცელებული მახასიათებელი გახდა მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, რაც პოლიციას განაცალკევებს დანარჩენი საზოგადოებისგან.

საპოლიციო კულტურაში შეიძლება განვითარდეს „ჩვენ-მათ წინააღმდეგ“ აზროვნება, რაც ქმნის განხეთქილებას სამართალდამცავებსა და იმ საზოგადოებას შორის, რომლებსაც ისინი ემსახურებიან. ამ ტიპის მენტალიტეტის მქონე პოლიციის ოფიცრები თავს აღიქვამენ განსხვავებულად და წინააღმდეგობაში მყოფად იმ საზოგადოებასთან, რომლებსაც ისინი ემსახურებიან. ამგვარმა დამანაწილებელმა აზროვნებამ, შეიძლება ხელი შეუწყოს პოლიციასა და საზოგადოებას შორის დაძაბულობისა და დაპირისპირების გაზრდას. ამ მენტალიტეტს ასევე შეუძლია შეამციროს თანაგრძნობა და ურთიერთგაგება, ხელი შეუშალოს პოლიციის ეფექტიან საქმიანობას და დაძაბოს ურთიერთობა პოლიციასა და საზოგადოებას შორის. ინტერაქციები, რომელთა დეესკალაცია შესაძლებელია, შეიძლება გამწვავდეს აღქმული მტრობის გამო, რაც იწვევს უარყოფით შედეგებს როგორც ოფიცრებისთვის, ისე მოქალაქეებისთვის. გარდა ამისა, საზოგადოების წევრებს, შესაძლოა, ნაკლებად სურდეთ სამართალდამცავ ორგანოებთან თანამშრომლობა, თუ ისინი პოლიციის ოფიცრებს აღიქვამენ მოწინააღმდეგეებად და არა თანამებრძოლებად საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში (Tyler & Fagan, 2008). და ბოლოს, „ჩვენ-მათ“ მენტალიტეტს შეუძლია ხელი შეუწყოს საზოგადოების წევრების შესახებ ნეგატიური სტერეოტიპების შექმნასა და მიკერძოების გაძლიერებას, რაც გამოიწვევს დისკრიმინაციული პრაქტიკის დამკვიდრებას. მილიტარიზებული ინსტიტუტისა და „ჩვენ-მათ წინააღმდეგ“ მენტალიტეტის მაგალითია „ომი ნარკოტიკების წინააღმდეგ“ ფილიპინებში, რომელიც წამოიწყო ყოფილმა პრეზიდენტმა როდრიგო დუტერტემ 2016 წელს. კამპანია მოიცავდა მილიტარიზებული პოლიციის ძალების გამოყენებას ანტინარკოტიკული ოპერაციების ჩასატარებლად. მიდგომა, რომელმაც გამოიწვია დიდი რაოდენობით სასამართლოს გარეშე მკვლელობები, მკაცრად გაკრიტიკდა ადამიანის უფლებების დარღვევისა და სოციალურ საკითხზე მილიტარიზებული რეაგირების გამო (Human Rights Watch, 2023). ეს რიტორიკა და სტრატეგია მიუთითებდა მკაცრ პოზიციასა და „ჩვენ-მათ წინააღმდეგ“ მენტალიტეტზე, რომელიც ხშირად მტრად წარმოაჩენდა ნარკომომხმარებლებს და გამყიდველებს. სტრატეგიამ გამოიწვია დაახლოებით 12,000-დან 30,000-მდე ადამიანის სიკვდილი (იგლესიასი, 2023). აგრესიულმა ტაქტიკამ და რიტორიკამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა საზოგადოების და პოლიციის ურთიერთობაზე, რომლის შედეგები კვლავაც აქტუალურია.

მილიტარიზებული სტრუქტურა, რომელსაც ემატება ისეთი მენტალიტეტი, რომელიც განაცალკევებს პოლიციას დანარჩენი მოსახლეობისგან, აზიანებს მის ეფექტიანობას. ამ მენტალიტეტმა შეიძლება დაძაბოს საზოგადოებასა და პოლიციას შორის ურთიერთობა და ოფიცრებს ხელი შეუშალოს თავიანთი მოვალეობების ეფექტიანად შესრულებაში. პოლიციის რეფორმის მომხრეები ითხოვენ ცვლილებებს რამდენიმე სფეროში, როგორცაა ძალის გამოყენების შეზღუდვა, ახალი სასწავლო

პროგრამების შექმნა, არეულობებისადმი ტაქტიკური მიდგომის შეცვლა და პოლიციის უწყებების ზედამხედველობისთვის სამოქალაქო მიმოხილვის ორგანოების შექმნა.

3. რეფორმის შესაძლებლობები

პოლიციის ინსტიტუტები უნდა მოერგოს უსაფრთხოების ცვალებად საჭიროებებს და, ასევე, საზოგადოების მოლოდინებს (DCAF, 2022). საპოლიციო კულტურის რეფორმა აუცილებელია სამართალდამცავი ორგანოების მიმართ უფრო გამჭვირვალე, ანგარიშვალდებული და საზოგადოებაზე ორიენტირებული პოლიტიკის ხელშეწყობისთვის. პოლიციის ოფიცრების გადაცდომების ბოლო გახმაურებული ინციდენტები, რომლებიც ხშირად ვიდეოს სახითაც არის აღბეჭდილი, ცვლილების გადაუდებელ აუცილებლობაზე მიუთითებენ (გრინი, კუჩინსკი, მაკგირკი და რეიჩერტი, 2022). საპოლიციო კულტურა არის რთული და მრავალგანზომილებიანი კონცეფცია, რომელიც ყალიბდება სხვადასხვა დონეზე (ორგანიზაცია, წოდება, სტილი, დავალება, კონტექსტი), და, როგორც ასეთი, საჭიროებს ყოვლისმომცველ მიდგომას შესაცვლელად (Ingram, Terrill & Paoline III, 2018).). საპოლიციო კულტურის რეფორმა არ არის მხოლოდ ნეგატიური ქცევების გამოსწორება, არამედ, პოლიციის საქმიანობის მორგებაცაა საზოგადოების განვითარებად მოლოდინებთან და ღირებულებებთან.

ექსპერტებმა განიხილეს, როგორ გახადონ უფრო ეფექტიანი პოლიციის რეფორმის ახალი ინიციატივები ისეთი ინსტრუმენტების გამოყენებით, როგორცაა სამხრე კამერები, ვირტუალური რეალობის ტრენინგი და მონაცემთა შეგროვება. შემდეგ სექციებში განვიხილავთ ინდივიდუალურ და უწყებრივ ასპექტებს, რომლებიც სამართალდამცავ ორგანოებს შეუძლიათ შექმნან, რათა ჰქონდეთ ყოვლისმომცველი მიდგომა საპოლიციო კულტურის გასაუმჯობესებლად და პოზიტიური და საზოგადოებაზე ორიენტირებული გარემოს შესაქმნელად.

3.1. რეფორმები ინდივიდუალურ დონეზე

3.1.1. პოლიციის რეკრუტირების, ტრენინგისა და სწავლების ალტერნატიული გზები

მიმდინარე ტრენინგებში ინვესტირებამ, რომელიც მოიცავს კულტურულ კომპეტენციას, დეესკალაციის ტექნიკას და ეთიკურ გადაწყვეტილებებს, შესაძლოა, გაზარდოს სამართალდამცავი ორგანოების პროფესიონალიზმი და ეფექტიანობა. ოფიცრებმა უნდა გაიარონ კულტურული კომპეტენციის ტრენინგი, რათა გაიღრმავონ ცოდნა სხვადასხვა თემის შესახებ და გაუმჯობესონ ეფექტიანი კომუნიკაციის უნარი; დეესკალაციის ტრენინგი - რომელიც ფოკუსირებულია ვერბალური და არავერბალური კომუნიკაციის ტექნიკის გამოყენებაზე, საფრთხის შესამცირებლად, და მიკერძოების ტრენინგი - პოლიციის გადაწყვეტილების მიღებისას მიკერძოების და სტერეოტიპების გამოყენების შესამცირებლად (გრინი, კუჩინსკი, მაკგირკი და

რეიჩერტი, 2022). სასწავლო პროგრამები ასევე უნდა იყოს ფოკუსირებული ეთიკური გადაწყვეტილების მიღებაზე, რაც მიუთითებს ეთიკური სტანდარტების დაცვაზე და რთული სიტუაციების მოსაგვარებლად კრიზისული ინტერვენციის ტექნიკაზე ძალის მინიმალური გამოყენებით (პოლიციის აღმასრულებელი კვლევის ფორუმი, 2016). მაგალითად, კანადაში, ტორონტოს პოლიციის სამსახური (Toronto Police Service TSP) მუშაობს მრავალფეროვნების სასწავლო პროგრამების გაძლიერებაზე კულტურული კომპეტენციის ხელშესაწყობად. კერძოდ, გენდერული მრავალფეროვნება და ტრანსინკლუზია (GDTI)⁴ პოლიციის სამსახურის ინკლუზიური, ანგარიშვალდებული და გამჭვირვალე კულტურის გასაძლიერებლად ძალისხმევის მთავარი ნაწილია. საპოლიციო კოლეჯმა, თავის მხრივ, გამოუშვა პოზიტიური ქმედებების სახელმძღვანელო, რათა ხელი შეუწყოს თანაბარ შესაძლებლობებს დაქირავების პროცესში.⁵ კულტურული მრავალფეროვნების მხარდაჭერა და ინკლუზიური გარემოს ხელშეწყობა პოლიციის ძალებში, დაეხმარება მათ მრავალფეროვანი სამიზნე ჯგუფების უკეთ გაგებასა და მათთან კომუნიკაციაში და დადებითად იმოქმედებს საპოლიციო კულტურის არსებულ ფორმებზე.

გარდა ამისა, ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლების ხელშეწყობამ და ისეთი კულტურის წახალისებამ, რომელიც მნიშვნელობას ანიჭებს ფსიქიკურ ჯანმრთელობას, მხარდაჭერის სერვისების შეთავაზებას და დახმარების ძებნასთან დაკავშირებული სტიგმის შემცირებას, შესაძლოა, ხელი შეუწყოს პოლიციის გაჯანსაღებას და უკეთესი საპოლიციო კულტურის ჩამოყალიბებას. სამართალდამცავი ორგანოების ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის 2017 წლის აქტი (The Law Enforcement Mental Health and Wellness Act of 2017 (LEMHWA)) აშშ-ში მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იყო იმის გასააზრებლად, რომ სამართალდამცავ ორგანოებს სჭირდებათ და იმსახურებენ მხარდაჭერას თავიანთი თანამშრომლების ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის⁶ დაცვის მცდელობებში.⁷ ერთ-ერთი თვალსაჩინო მაგალითია ინიციატივა „ათენას ფარი“ კანადაში,⁸ რომელიც მოიცავს ტრენინგებს, რომელიც მიზნად ისახავს ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხებზე ცნობიერების გაზრდას, სტიგმის შემცირებას და ოფიცრების რესურსებით უზრუნველყოფას, რათა საკუთარ თავსა და კოლეგებში ამოიციონ ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემები და რეაგირება მოახდინონ მათზე.

3.1.2 მმართველი რგოლის ტრანსფორმაცია

პოლიციის ლიდერები ცენტრალურ როლს ასრულებენ პოლიციისა და საპოლიციო კულტურის გარდაქმნაში, რადგან ისინი არიან მოუქნელი და, ძირითადად,

⁴ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [GDTI](#).

⁵ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Positive Action: A guide for police recruitment](#).

⁶ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Law Enforcement Mental Health and Wellness Act of 2017](#).

⁷ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Law Enforcement Mental Health and Wellness Act of 2017](#).

მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Law Enforcement Mental Health and Wellnes](#).

უარყოფითი კულტურის გამტარები (Caveney, Scott, Williams, & Howe-Walsh, 2020). ლიდერებმა უნდა მისცენ დადებითი მაგალითი, ხელი შეუწყონ ანგარიშვალდებულებას და შექმნან ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც აფასებს პატიოსნებას და პროფესიონალიზმს. ლიდერთა ტრენინგ პროგრამებში ყურადღება უნდა იყოს გამახვილებული ეთიკურ ლიდერობაზე, კომუნიკაციის უნარებსა და პოზიტიური ორგანიზაციული კულტურის განვითარების შესაძლებლობაზე. გარდა ამისა, ტრენინგებმა უნდა აღჭურვოს ლიდერები კულტურული კომპეტენციებით, ცოდნის გასაღრმავებლად საზოგადოებაში არსებული მრავალფეროვნებების შესახებ და ხელი შეუწყონ ლიდერობის ინკლუზიურ პრაქტიკებს (Cockcroft, 2014).

პოლიციის განყოფილებებისთვის მთავარი პრიორიტეტი უნდა იყოს ისეთი ოფიცრების დაქირავება და წინსვლა, რომლებსაც გააჩნიათ საკუთარი მუხედულებები და ლიდერობის უნარი, რაც მნიშვნელოვანია კულტურული ცვლილების განსახორციელებლად და შესანარჩუნებლად. გარდა ამისა, პოლიციის ხელმძღვანელები ანგარიშვალდებულები უნდა იყვნენ თავიანთი ქმედებით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მათი დაქვემდებარება ქვევის იმავე სტანდარტებისთვის, რასაც ექვემდებარებიან ოფიცრები. ხელმძღვანელობის ანგარიშვალდებულების გამჭვირვალობა გააძლიერებს სამართლიანობის კულტურას პოლიციაში. ძლიერი, ეთიკური და ინკლუზიური ლიდერობა აუცილებელია მთელი პოლიციის ქვევისა და ღირებულებების ჩამოყალიბებისთვის, რაც ხელს უწყობს საზოგადოებასთან ურთიერთობის გაუმჯობესებას და საერთო ეფექტიანობას (Archbold, 2021; Meehan, 2023).

3.2. რეფორმები დეპარტამენტის დონეზე

3.2.1. მონაცემები და ტექნოლოგიების ინტეგრირება

მონაცემებისა და ტექნოლოგიების ინტეგრაციას, ტრანსფორმაციული როლი შეუძლია შეასრულოს საპოლიციო კულტურის გაუმჯობესებაში ანგარიშვალდებულების, გამჭვირვალობის, ეფექტიანობისა და სამართალდამცავი ოპერაციების საერთო ეფექტიანობის გაზრდის გზით (ღია მმართველობის პარტნიორობა, 2020). ტექნოლოგიები, რომლებიც ორიენტირებულია მონაცემთა შეგროვებასა და ანალიზზე, აუმჯობესებს პოლიციის საქმიანობის მონიტორინგსა და შეფასებას. უფრო მეტიც, მონაცემთა ანალიტიკის გამოყენება გამჭვირვალობის გასაძლიერებლად და ინციდენტებზე რეაგირებისთვის, ასევე უწყობს ხელს გასაუმჯობესებელი სფეროების გამოვლენას. კერძოდ, მონაცემთა ინტეგრაცია ხელს უწყობს ოფიცრების საქმიანობის მონიტორინგს, ასევე, საშუალებას აძლევს პოლიციის განყოფილებებს გაუზიარონ შესაბამისი მონაცემები საზოგადოებას, რაც ზრდის გამჭვირვალობას. მაგალითად, სამხრე კამერის (Body-Worn Camera) დანერგვა (ჩვეულებრივ, ოფიცრის ფორმაზე, რომელიც იწერს საზოგადოებასთან ურთიერთობის აუდიო და ვიდეოკადრებს) რამდენიმე სარგებელს იძლევა. ესენია: i) ანგარიშვალდებულების ხელშეწყობა პოლიციის ობიექტური ჩანაწერის

უზრუნველყოფით, რომელიც ამასთან ერთად, ღირებული მტკიცებულებაცაა გამოძიებებსა და სასამართლო პროცესებში, ii) სამხრე კამერების გამოყენებამ შეიძლება შეაფერხოს არასათანადო ქცევა, გამოიწვიოს ქცევის გაუმჯობესება და გადაცდომის შემთხვევების შემცირება, და iii) სამხრე კამერებს შეუძლიათ გააძლიერონ ნდობა სამართალდამცავ უწყებებსა და საზოგადოებას შორის და შეასრულონ ღირებული ინსტრუმენტის როლი სწავლებასა და პროფესიულ განვითარებაში (Williams, Weil, Rasich, Ludwig, Chang, & Egrari, 2021). არსებობს სამხრე კამერების გამოყენების კარგი პრაქტიკები პერსპექტიული შედეგებით, მაგალითად, გაერთიანებულ სამეფოში - ბირმინგემში, და აშშ-ში - რიალტოში, ლას ვეგასსა და ფენიქსში (NIJ, 2023).

მონაცემთა ანალიტიკა და ტექნოლოგიური ხელსაწყოები სამართალდამცავ ორგანოებს აწვდიან მონაცემებს ინფორმირებული გადაწყვეტილების მისაღებად. ზუსტი და დროული ინფორმაციით აღჭურვილ ოფიცრებს შეუძლიათ მიიღონ უკეთესი გადაწყვეტილებები, რაც აისახება საზოგადოებრივი უსაფრთხოების გაუმჯობესებასა და მათი პროფესიონალიზმის განმტკიცებაზე. ზემოაღნიშნულის გარდა, ტექნოლოგიური ინტეგრაცია, რომელიც ამარტივებს საქმის მართვის პროცესებს, გამოძიებას უფრო ეფექტიანს ხდის. ეს ამცირებს ადმინისტრაციულ ტვირთს ოფიცრებზე, რაც მათ საშუალებას აძლევს დაეხმარებოდნენ მიმართონ სამართალდამცავთა ძირითად მოვალეობებზე და ხელს უწყობს დადებითი სამუშაო გარემოს შექმნას. თავის მხრივ, ტექნოლოგიები იძლევა მონაცემებზე ორიენტირებულ საზომებს, რომლებიც უზრუნველყოფენ ობიექტურ კრიტერიუმებს ოფიცრის მუშაობის შეფასებისა და ანგარიშვალდებულების კულტურის ხელშეწყობისთვის (Archbold, 2021). საპოლიციო კულტურისთვის ცენტრალური მნიშვნელობისაა, რომ მონაცემთა ანალიტიკის ინსტრუმენტებმა ხელს შეუწყონ აღსრულების პრაქტიკების ანალიზს, რათა განისაზღვროს და აღმოიფხვრას უთანასწორობა, და ამ გზით ხელი შეუწყოს სამართლიანი და მიუკერძოებელი სამართალდამცავი პრაქტიკის დამკვიდრებას (Maslov, 2016).

3.2.2. საპოლიციო ძალების დივერსიფიკაცია

პოლიციის ძალებში ინკლუზიურობისა და მრავალფეროვნების წახალისება იმ საზოგადოებრივი ჯგუფების უკეთ წარმოსადგენად, რომლებსაც ისინი ემსახურებიან, მნიშვნელოვანი ნაბიჯია პოლიციის კულტურის გასაუმჯობესებლად, რადგან შეეხება მიკერძოებასა და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებს. გარდა ამისა, მრავალფეროვან საპოლიციო ძალებს მოაქვთ მთელი რიგი კულტურული პერსპექტივები და გამოცდილებები, რაც, მათ, ჩვეულებრივ, არ გააჩნიათ. ეს მრავალფეროვნება აძლიერებს პოლიციის კულტურულ კომპეტენციას, რაც ოფიცრებს საშუალებას აძლევს უკეთ გაიგონ და უპასუხონ მრავალფეროვანი ჯგუფების საჭიროებებს, ეს კი, თავის მხრივ, ზრდის საზოგადოებაში მათ მიმართ ნდობას. როდესაც მოქალაქეები ხედავენ ოფიცრებს, რომლებიც მათ ჰგვანან და იზიარებენ მსგავს გამოცდილებებს, ეს აძლიერებს ინკლუზიურობის განცდას და

აუმჯობესებს სამართალდამცავი ორგანოების აღქმულ ლეგიტიმურობას (van Ewijk, 2012; Legewie, & Fagan, 2016).

პოლიციის ძალების წარმატებული დივერსიფიკაციისთვის აუცილებელია პროაქტიული რეკრუტირების სტრატეგიები, დაქირავების ინკლუზიური პრაქტიკა, ოფიცრების დაწინაურება და მრავალფეროვნების შესახებ ტრენინგები. ეს ნაბიჯები შექმნის კულტურას, რომელიც პატივს სცემს მრავალფეროვნებას და ზღუდავს დისკრიმინაციულ ცრურწმენებს. გარდა ამისა, პოლიციის სტრუქტურაში ინკლუზიური და მხარდამჭერი გარემოს შექმნის მცდელობები მნიშვნელოვანია მრავალფეროვანი პერსონალის შესანარჩუნებლად და პოზიტიური პოლიციის კულტურის გასაძლიერებლად. მეტროპოლიტენის პოლიციის სამსახური (Met Police) ლონდონში არის პოლიციის მაგალითი, რომელმაც გადადგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები ოფიცრების წოდებების დივერსიფიკაციისთვის. Met Police-მა განახორციელა სხვადასხვა ინიციატივა ინკლუზიური წარმომადგენლობითობის გასაზრდელად. მაგალითად, მას აქვს ყოვლისმომცველი მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის სტრატეგია (STRIDE),⁹ რომელიც ასახავს კონკრეტულ მიზნებსა და ქმედებებს პოლიციაში მრავალფეროვნების ხელშესაწყობად. ამ თვალსაზრისით, მას აქვს გამიზნული რეკრუტირების კამპანიები, რომლებიც მიზნად ისახავს კანდიდატების მოზიდვას ნაკლებად წარმოდგენილი თემებიდან და აქვს ლიდერობის განვითარების პროგრამები, რომლებიც მიუთითებენ მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის მნიშვნელობაზე ორგანიზაციის ყველა დონეზე. პარალელურად, პოლიციის კოლეჯმა და პოლიციის მეთაურთა ეროვნულმა საბჭომ (NPCC) შეიმუშავეს პოლიციის რასობრივი სამოქმედო გეგმა, რომელიც განსაზღვრავს ცვლილებებს პოლიციის მასშტაბით, რათა გააუმჯობესოს პრაქტიკები პოლიციაში მომუშავე ან მასთან დაკავშირებულ შავკანიანთათვის. მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ მიღწეულია პროგრესი, გამოწვევები და მცდელობები პოლიციის მრავალფეროვნების გასაძლიერებლად კვლავ მიმდინარეობს.

3.2.3. გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების ღონისძიებები

პოლიციის კულტურა, რომელიც ზოგჯერ ერთგულებას კეთილსინდისიერებაზე მაღლა აყენებს, ახალისებს არასწორ ქმედებებს გადაცდომების დამალვით. პოლიციის კეთილსინდისიერების გაუმჯობესების ნებისმიერ მცდელობას თან უნდა ახლდეს ღიაობისა და გამჭვირვალობის გაზრდის ინიციატივები, ან, სხვაგვარად რომ ვთქვათ, პროფესიული ხედვა, რომლის მიხედვითაც პოლიციის ქმედებებისთვის ანგარიშვალდებულება სრულად არის აღიარებული და დაფასებული (UNODC, 2011). პოლიციის გამჭვირვალობა გულისხმობს ღია კომუნიკაციას, ინფორმაციის გამჟღავნებას და საზოგადოებისთვის სამართალდამცავი საქმიანობის ღიაობას.

⁹ [Act of 2017.](#)

მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Met diversity and inclusion strategy \(STRIDE\).](#)

პოლიციის კულტურის რეფორმისთვის გადაწყვეტია, რომ ეს პროცესი წარიმართოს ნდობის, ანგარიშვალდებულების და საზოგადოებასთან პოზიტიური ურთიერთობების გაძლიერების გზით. გარდა ამისა, პოლიციის საქმიანობაში გამჭვირვალობაზე მითითება და მტკიცე ანგარიშვალდებულების ზომების დაწესება განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია საზოგადოების ნდობის აღსადგენად (ჰოპი, 2020). აქ იგულისხმება გადაცდომის შესახებ ბრალდებებთან დაკავშირებით სწრაფი და მიუკერძოებელი გამოძიება. გარდა ამისა, მკაფიო და თანმიმდევრული დისციპლინური პროცედურის შემუშავება და გადაცდომის შესახებ ანგარიშგების ბარიერების აღმოფხვრა მნიშვნელოვანი ნაბიჯია გამჭვირვალობისკენ. ნიუ-იორკის პოლიციის დეპარტამენტმა (NYPD) გაატარა სხვადასხვა გამჭვირვალობის ზომები ღიაობისა და ანგარიშვალდებულების გასაძლიერებლად, და შეეცადა, საზოგადოებისთვის მიეწოდებინა ინფორმაცია საკუთარი საქმიანობის, პოლიტიკისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის შესახებ. გამჭვირვალობის ზომების ერთ-ერთი მაგალითია NYPD Crime Data¹⁰ და Stop, Question and Frisk Data ინიციატივები.¹¹ გამჭვირვალობის ეს ზომები ეხმიანება NYPD-ის ვალდებულებას, მიაწოდოს საზოგადოებას ინფორმაცია თავისი საქმიანობის შესახებ და ხელი შეუწყოს სამართალდამცავი პრაქტიკის უკეთ გაგებას.

ანგარიშვალდებულების შიდა და გარე მექანიზმების გაძლიერება და დამოუკიდებელი ზედამხედველობის ორგანოების ჩამოყალიბება ხელს შეუწყობს არასათანადო ქმედებების გამჭვირვალედ გამოძიებას და თანმიმდევრული დისციპლინური პროცედურების განხორციელებას. ეს ცვლილებები, თავის მხრივ, შექმნის კულტურას, რომელიც წახალისებს და გააუმჯობესებს ზოგად ანგარიშვალდებულებას. ევროპის საბჭოს ბოლო ანგარიშის თანახმად, პოლიციის ზედამხედველობის სისტემა ეფექტიანი რომ იყოს, მას უნდა ჰქონდეს კონტროლის რამდენიმე დონე (Byrne & Priestley, 2017): შიდა ზედამხედველობა; აღმასრულებელი კონტროლი (პოლიტიკის კონტროლი, ფინანსური კონტროლი და ჰორიზონტალური ზედამხედველობა მთავრობის მიერ); საპარლამენტო ზედამხედველობა (პარლამენტის წევრები, საპარლამენტო საგამოძიებო კომისიები); სასამართლო ზედამხედველობა; დამოუკიდებელი ორგანოები, როგორცაა ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტები; და სამოქალაქო საზოგადოების ზედამხედველობა. სხვადასხვა პროცესი და ინსტიტუტი ავსებს ერთმანეთს და ზოგჯერ მათმა მიზნებმა და ამოცანებმა შეიძლება გარკვეულწილად გადაფარონ ერთმანეთი. გარდა ამისა, შეიქმნა ზედამხედველობის ორგანოები განსხვავებული მოდელებითა და უფლებამოსილებით, და არსებობს პოლიციის ანგარიშვალდებულების სხვადასხვა მექანიზმი მთელ მსოფლიოში (Varaine & Roché, 2023). ეს უწყებები და ინსტიტუტები ახორციელებენ მანდატების მთელ რიგს და მოიცავენ სხვადასხვა სფეროს,

¹⁰ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [NYPD Crime Data](#).

¹¹ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Stop, Question and Frisk Data](#).

როგორებიცაა: ადამიანის უფლებების დარღვევა, პოლიციის კორუფცია, კორპორატიული მენეჯმენტი და საჩივრები ცალკეული ოფიცრების წინააღმდეგ.

პოლიციის შიგნით ეფექტიანი ანგარიშვალდებულების მექანიზმის ერთ-ერთი მაგალითია ინგლისსა და უელსში პოლიციის ქცევის დამოუკიდებელი ოფისის (IOPC) (ადრე ცნობილი, როგორც პოლიციის საჩივრების დამოუკიდებელი კომისია) დაარსება.¹² IOPC არის დამოუკიდებელი ორგანო, რომელიც იძიებს პოლიციის მიმართ არასათანადო ქცევის ან არასწორი ქმედებების შესახებ შემოსულ საჩივრებს და ბრალდებებს და უზრუნველყოფს მიუკერძოებელ და გამჭვირვალე გამოძიებას, რითაც ხელს უწყობს საზოგადოებაში პოლიციის ანგარიშვალდებულების მიმართ ნდობის ამაღლებას. გარდა ამისა, პოლიციაზე დამოუკიდებელი და ეფექტიანი ზედამხედველობის მექანიზმის მაგალითია პოლიციის ომბუდსმენი ჩრდილოეთ ირლანდიაში (PONI).¹³ მისი როლია ჩრდილოეთ ირლანდიის პოლიციის გადაცდომებთან დაკავშირებული საჩივრებისა და ბრალდებების დამოუკიდებლად და მიუკერძოებლად გამოძიება. გარდა ამისა, PONI ამ საჩივრებს განიხილავს საპოლიციო, სამთავრობო ან საზოგადოების კერძო ინტერესებისგან დამოუკიდებლად.

ამდენად, ანგარიშვალდებულების მექანიზმები, პოლიციის კულტურის რეფორმის და მკაფიო მოლოდინების ჩამოყალიბების, ეთიკური სტანდარტების აღსრულების და საზოგადოებასთან ნდობის დამყარების გზით, პოზიტიური საპოლიციო კულტურის ხელშეწყობის განუყოფელი ნაწილია.

3.2.4. საპროცესო მართლმსაჯულების პრინციპების დაცვა

ყველაზე ფუნდამენტური რეფორმა ყურადღებას უნდა ამახვილებდეს იმაზე, თუ როგორ ურთიერთობენ ოფიცრები საზოგადოებასთან (გრინი, კუჩინსკი, მაკგირკი და რეიჩერტი, 2022). საპროცესო მართლმსაჯულება გადაწყვეტ როლს ასრულებს პოლიციის კულტურის ჩამოყალიბებასა და პოზიტიური ურთიერთქმედების ხელშეწყობით, სამართალდამცავებსა და საზოგადოებას შორის ნდობის გაუმჯობესებაში. საპროცესო სამართლიანობა გულისხმობს იმ პროცედურების სამართლიანობას, რომლებიც გამოიყენება გადაწყვეტილების მიღებისა და სახელისუფლებო ორგანოებს შორის ურთიერთქმედებისას. ეს არის კონცეფცია, რომელიც საგანგებოდ მიუთითებს სამართლიანობის მნიშვნელობაზე არა მხოლოდ გადაწყვეტილების შედეგებში, არამედ იმ პროცედურებშიც, რომლებიც გამოიყენება ამ შედეგების მისაღწევად. ამ პრინციპების თანახმად, მოქალაქეები, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ პოლიცია მათ პატივისცემითა და სამართლიანობით ეპყრობა, მეტად კოოპერატიული და კანონთან თანამშრომლობისთვის ღიანი არიან, შესაბამისად, მარტივად იღებენ საჯარო ხელისუფლების გადაწყვეტილებებს (Tyler, 2001).

¹² მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Independent Office for Police Conduct](#).

¹³ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [PONI](#).

რამდენიმე კვლევამ გადაამოწმა ეს ჰიპოთეზა და აღმოაჩინა, რომ ისინი, ვისაც აქვთ პროცედურული სამართლიანობის პოზიტიური აღქმა, უფრო მეტად თანამშრომლობენ სამართალდამცავ ორგანოებთან და იცავენ წესებს მათთან შედარებით, ვისაც ნეგატიური აღქმა აქვს (Fagan & Tyler 2005; Reisig & Mesko, 2009). მაგალითად, კვლევამ, რომელიც ფოკუსირებულია კონკრეტულად სისხლის სამართლის სისტემაზე, აჩვენა, რომ მოქალაქეები, რომლებიც სამართლიანად აღიქვამენ პოლიციის მოპყრობას და გადაწყვეტილების მიღების პროცესს, უფრო მეტად თანამშრომლობენ პოლიციასთან (Tyler & Huo, 2002), ენდობიან სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების წარმომადგენლებს (Rottman, 2007; Tyler & Fagan, 2008) და მონაწილეობენ დანაშაულის პრევენციის პროგრამებში (Reisig, 2007). გარდა ამისა, ეს მიდგომა, თანაგრძნობისა და ურთიერთგაგების გაღვივებით, ხელს უწყობს „ჩვენ-მათ წინააღმდეგ“ მენტალიტეტის დასუსტებას პოლიციელებსა და საზოგადოებას შორის, ვინაიდან ოფიცრები უფრო მეტად აღიქვამენ თავს იმ საზოგადოების ნაწილად, რომელსაც ემსახურებიან, რაც ხელს უწყობს საერთო მიზნის განცდას.

საპროცესო მართლმსაჯულების პრინციპები მოიცავს მოქალაქეების მიმართ ღირსეულად მოპყრობას, პოლიციის ქმედებების გამჭვირვალობას, მოქალაქეებთან ურთიერთობისას მათი სიტყვის თავისუფლებას და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მიუკერძოებლობას. ამ პრინციპების დამკვიდრება ოფიცრების მომზადების პროგრამების მეშვეობით, კვლევების მიხედვით, ზრდის პოლიციის ლეგიტიმურობის და კანონთან თანამშრომლობის დონეს, და საბოლოოდ ამსუბუქებს საზოგადოებასთან მათ დაძაბულ ურთიერთობას (Mazerolle, Bennett, Davis, Sargeant, & Manning, 2013). მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ საპროცესო მართლმსაჯულების ინიციატივების ეფექტიანობა უნდა შეფასდეს გრძელვადიან პერსპექტივაში და მუდმივი შეფასება და კორექტირება აუცილებელია პოლიციის შიგნით პოზიტიური ცვლილებების შესანარჩუნებლად. ამდენად, პროცედურული მართლმსაჯულების პრინციპების საპოლიციო პრაქტიკაში ინტეგრირება ხელს უწყობს პოლიციის კულტურის პოზიტიურ ცვლილებას, რაც გამოიხატება სამართლიან და პატივისცემით მოპყრობაში. შეერთებულ შტატებში სიეტლის პოლიციის დეპარტამენტის (SPD) მიდგომა, რომელიც შეეხებოდა საზოგადოებასთან ურთიერთობისას პროცედურული მართლმსაჯულების პრინციპების დანერგვას, კარგ პრაქტიკად არის აღიარებული. SPD-ის ინიციატივები მოიცავს პროცედურული მართლმსაჯულების პრაქტიკაზე დაყრდნობით სასწავლო პროგრამებს, საზოგადოების ჩართულობის ინიციატივებს და ნდობის აღდგენასთან დაკავშირებულ ძალისხმევებს.¹⁴ ეს მიდგომა არა მხოლოდ აძლიერებს საზოგადოების ნდობას, არამედ ქმნის ორგანიზაციულ კულტურას, რომელიც აფასებს პროფესიონალიზმს, ანგარიშვალდებულებას და მუდმივ გაუმჯობესებას.

¹⁴ მეტი ინფორმაციისთვის, იხ. [Professional Standards Bureau](#).

4. დისკუსია და დასკვნა

სამართალდამცავ სფეროში საპოლიციო კულტურა ის ცენტრალური ელემენტია, რომელიც აყალიბებს პოლიციის თანამშრომლების დამოკიდებულებებს, ქცევებსა და ოპერატიულ მეთოდოლოგიას. ღირებულებების, ნორმებისა და პრაქტიკის ეს უნიკალური ნაკრები, რომელიც ღრმად არის გამჯდარი პოლიციის განყოფილებებში, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს პერსონალის ყოველდღიურ საქმიანობაზე, საზოგადოებასთან ურთიერთობასა და კანონის აღსრულებაზე. შედეგად, საპოლიციო კულტურის გააზრება აუცილებელია პოლიტიკის შემქმნელებისთვის ეფექტიანი რეფორმების განსახორციელებლად, რაც ხელს უწყობს პოლიციასა და საზოგადოებას შორის პოზიტიურ ურთიერთობებს. პოლიციის ეფექტიანობის გასაუმჯობესებლად გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს საპოლიციო კულტურის გამოწვევებისა და რეფორმების გზების უფრო სიღრმისეულ გაგებას.

როგორც ჩანი (1997) ამტკიცებდა, პოლიციაში ცვლილებები რთულია, მაგრამ შესაძლებელი. საპოლიციო რეფორმა მიზნად ისახავს პოლიციის შეცვლას პოლიციის დაწესებულებების ნორმების, კულტურისა და პრაქტიკის გარდაქმნით, რათა პოლიციამ შეძლოს დემოკრატიული ღირებულებების, მრავალფეროვნების, ადამიანის უფლებებისა და კანონის უზენაესობის მეტი პატივისცემის გზით თავისი მოვალეობების უკეთ შესრულება (DCAF, 2022). საპოლიციო კულტურა პოლიციის დეპარტამენტებში დემოგრაფიული და ფილოსოფიური გარდაქმნების კვალდაკვალ იცვლება. ბოლო წლებში პოლიციის განყოფილებებმა გაიარეს შესამჩნევი ცვლილებები პოლიციელთა შემადგენლობაში, საზოგადოებაზე ორიენტირებულ და მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ საპოლიციო მიდგომებში, ეთიკური სტანდარტების ამადლებასა და ეფექტიანი ზედამხედველობის მექანიზმების შექმნაში (ბროუ, ჩატავეი & ბიგსი, 2016).

საპოლიციო კულტურის რეფორმა მრავალმხრივი და განვითარებადი პროცესია, რომელიც მოითხოვს ერთგულებას, თანამშრომლობასა და დამკვიდრებულ ნორმებთან დაპირისპირების სურვილს. საპოლიციო კულტურის პოზიტიური ასპექტების აღიარებით და ყოვლისმომცველი გეგმის განხორციელებით, რომელიც მოიცავს ანგარიშვალდებულებას, საზოგადოების ჩართულობას, მრავალფეროვნებას და გამჭვირვალობას, სამართალდამცავ ორგანოებს შეუძლიათ გარდაქმნან თავიანთი კულტურა საზოგადოების განვითარებადი მოთხოვნილებებისა და მოლოდინების შესაბამისად. გარდა ამისა, შესაძლებელია შეიქმნას სამართალდამცავი გარემო, რომელიც იქნება ეფექტიანი და ანგარიშვალდებულებული, რაც საბოლოოდ გაამყარებს ურთიერთობებს პოლიციასა და იმ საზოგადოებას შორის, რომლებსაც ისინი ემსახურებიან. რეფორმის მიზანი არ არის მხოლოდ პრობლემური ქცევების გამოსწორება, არამედ პოზიტიური და საზოგადოებაზე ორიენტირებული ეთოსის ჩამოყალიბება სამართალდამცავ ორგანოებში, რომელიც საბოლოოდ ემსახურება საზოგადოებაში ნდობის გაჩენას და საზოგადოებრივი უსაფრთხოებისა და კანონის უზენაესობის უზრუნველყოფას.

ბიბლიოგრაფია

- Alameri, A. (2018). Front-line service employees' service recovery performance: a practice theory-based study into customer complaint handling in the Abu Dhabi Police Force. Nottingham Trent University (United Kingdom).
- Archbold, C. A. (2021). Police Accountability in the USA: Gaining Traction or Spinning Wheels? *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 15(3), 1665-1683.
- Brewer, S. & Verduzco, A.L. (2023) Militarized Transformation: Human Rights and Democratic Controls in a Context of Increasing Militarization in Mexico. WOLA, available at: <https://www.wola.org/analysis/militarized-transformation-human-rights-and-democratic-controls-in-a-context-of-increasing-militarization-in-mexico/>
- Brough, P., Chataway, S., & Biggs, A. (2016). 'You don't want people knowing you're a copper!' A contemporary assessment of police organisational culture. *International Journal of Police Science & Management*, 18(1), 28-36.
- Byrne, J., & Priestley, W. (2017). Report on police oversight in the Council of Europe Countries. Council of Europe Publishing.
- CATO Institute. (2016). Policing in America: Understanding Public Attitudes toward the Police. Results from a National Survey. Available at: <https://www.cato.org/survey-reports/policing-america-understanding-public-attitudes-toward-police-results-national>
- Caveney, N., Scott, P., Williams, S., & Howe-Walsh, L. (2020). Police reform, austerity and 'cop culture': time to change the record?. *Policing and society*, 30(10), 1210-1225.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *The British Journal of Criminology*, 36(1), 109-134.
- Chan, J. (2007). Making sense of police reforms. *Theoretical criminology*, 11(3), 323-345.
- Cockcroft, T. (2012). *Police culture: Themes and concepts*. Routledge.
- Cockcroft, T. (2014). Police culture and transformational leadership: outlining the contours of a troubled relationship. *Policing: a journal of policy and practice*, 8(1), 5-13.
- Coliandris, G., & Rogers, C. (2008). Linking police culture, leadership and partnership-working. *The Police Journal*, 81(2), 111-125.
- Crank, J. P. (2014). *Understanding police culture*. Routledge.
- Davey, M. (2018). Police 'Code of Silence' Is on Trial After Murder by Chicago Officer. *The New York times*, available at: <https://www.nytimes.com/2018/12/03/us/chicago-police-code-of-silence.html>
- DCAF. (2022). Police Reform: Applying the principles of good security sector governance to policing. Available online at: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_BG_16_PoliceReform_EN_Jul2022.pdf
- Fagan, J., & Tyler, T. R. (2005). Legal socialization of children and adolescents. *Social justice research*, 18, 217-241.
- Felbab-Brown, V. (2011). *Bringing the State to the Slum: Confronting organized crime and urban violence in Latin America*. Brookings Institution, December.
- Flores-Macías, G., & Zarkin, J. (2023). The consequences of militarized policing for human rights: evidence from Mexico. *Comparative Political Studies*, 00104140231168362.

Global Corruption Barometer. (2019). Citizens' Views of Experiences of Corruption. Transparency International. Available at:

https://www.transparency.org/files/content/pages/2019_GCB_LatinAmerica_Caribbean_Full_Report.pdf

Green, E., Kuczynski, B., McGuirk, M., & Reichert, J. (2022). The Effectiveness and Implications of Police Reform: a Review of the Literature. Illinois Criminal Justice Information Authority.

HMICFRS. (2022). An inspection of vetting, misconduct, and misogyny in the police service. Available online at: <https://hmicfrs.justiceinspectrates.gov.uk/publications/an-inspection-of-vetting-misconduct-and-misogyny-in-the-police-service/>

Hope Sr, K. R. (2020). Civilian oversight of the police: The case of Kenya. *The Police Journal*, 93(3), 202-228.

Human Rights Watch. (2023). Philippines Admits Police Role in 'Drug War' Killings. Available at: <https://www.hrw.org/news/2021/02/25/philippines-admits-police-role-drug-war-killings>

Iglesias, S. (2023). Explaining the pattern of "war on drugs" violence in the Philippines under Duterte. *Asian Politics & Policy*.

Ingram, J. R., Terrill, W., & PAOLINE III, E. A. (2018). Police culture and officer behavior: Application of a multilevel framework. *Criminology*, 56(4), 780-811.

Legewie, J., & Fagan, J. (2016). Group threat, police officer diversity and the deadly use of police force. *Columbia Public Law Research Paper*, (14-512).

Loftus, B. (2010). Police occupational culture: classic themes, altered times. *Policing and society*, 20(1), 1-20.

Maslow, A. (2016). Measuring the Performance of the Police: The Perspective of the Public. *Public Safety Canada, research report, available at: https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2015-r034/2015-r034-en.pdf*

Mazerolle, L., Bennett, S., Davis, J., Sargeant, E. & Manning, M. (2013). Legitimacy in Policing: A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 9(1), i-147.

Meehan, F. (2023). Intelligence Led? Policing, People Leadership And Compassion-And The Need For Speed In Culture Improvement: A Qualitative Study of Senior Police Leaders, Guided by Intelligent Compassion.

Morin, R., Parker, K., Stepler, R., & Mercer, A. (2017) Police Culture. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2017/01/11/police-culture/>

Muñoz, C. (2022). Brazil's Supreme Court Orders Plan to Reform Rio de Janeiro Police. Human Rights Watch, available at: <https://www.hrw.org/news/2022/03/02/brazils-supreme-court-orders-plan-reform-rio-de-janeiro-police>

Nhan, J. (2014). Police culture. *The encyclopedia of criminology and criminal justice*, 1-6.

NIJ. (2023). Research on Body-Worn Cameras and Law Enforcement. National Institute of Justice, available at: <https://nij.ojp.gov/topics/articles/research-body-worn-cameras-and-law-enforcement>

OHCHR. (2022). Brazil: UN experts decry acts of racialised police brutality. The Office of the High Commissioner for Human Rights, available at: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/07/brazil-un-experts-decry-acts-racialised-police-brutality>

Open Government Partnership. (2020). Transparency and Accountability at the Frontlines of Justice: Police Data Transparency. Available online at: <https://www.opengovpartnership.org/documents/transparency-and-accountability-at-the-frontlines-of-justice-police-data-transparency/>

Paoline III, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of criminal justice*, 31(3), 199-214.

Paoline, E.A. (2014). Police Culture. In: Bruinsma, G., Weisburd, D. (eds) *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5690-2_394

Pew Research Center. (2017). "Behind the Badge: Amid protests and calls for reform, how police view their jobs, key issues and recent fatal encounters between blacks and police." Available at: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2017/01/11/behind-the-badge/>

Police Executive Research Forum. (2016). Guiding Principles On Use of Force. Available online at: <https://www.policeforum.org/assets/30%20guiding%20principles.pdf>

Prenzler, T. (1997). Is there a police culture? *Australian Journal of Public Administration*, 56(4), 47-56.

Reiner, R. (2017). Is police culture cultural?. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 236-241.

Reisig, M. D. (2007). Continuing the Discussion on Community Policing, Issue 2 Procedural Justice and Community Policing—What Shapes Residents' Willingness to Participate in Crime Prevention Programs?. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 1(3), 356-369.

Reisig, M. D., & Mesko, G. (2009). Procedural justice, legitimacy, and prisoner misconduct. *Psychology, crime & law*, 15(1), 41-59.

Rottman, D. B. (2007). Adhere to procedural fairness in the justice system. *Criminology & Pub. Pol'y*, 6, 835.

Skogan, W. G., & Hartnett, S. M. (1997). *Community policing*. Chicago style, 110.

Tudor, S. (2023). Police standards and culture: Restoring public trust. UK Parliament, House of Lords Library. <https://lordslibrary.parliament.uk/police-standards-and-culture-restoring-public-trust/>

Tyler, T. R. (2001). Public trust and confidence in legal authorities: What do majority and minority group members want from the law and legal institutions? *Behavioral sciences & the law*, 19(2), 215-235.

Tyler, T. R., & Fagan, J. (2008). Legitimacy and cooperation: Why do people help the police fight crime in their communities. *Ohio State Journal of Criminal Law*, 6, 231.

Tyler, T. R., & Huo, Y. J. (2002). *Trust in the law: Encouraging public cooperation with the police and courts*. Russell Sage Foundation.

United Nations Office on Drugs and Crime. (2011). *Handbook on police accountability, oversight and integrity*. UN.

UNODC. (2011). *Handbook of police accountability, oversight, and integrity*. Criminal Justice Handbook Series, UNODC. Available online at:

[https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook on police Accountability Oversight and Integrity.pdf](https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_police_Accountability_Oversight_and_Integrity.pdf)

van Ewijk, A. R. (2012). Diversity within police forces in Europe: A case for the comprehensive view. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 6(1), 76-92.

Varaine, S., & Roché, S. (2023). The fourth power. a mapping of police oversight agencies in Europe and Quebec. *Policing and Society*, 1-24.

Westmarland, L. (2012). Police cultures. In *Handbook of policing* (pp. 281-308). Willan.

White, M. D. (2020). The New York City Police Department, its crime control strategies and organizational changes, 1970-2009. In *Understanding New York's Crime Drop* (pp. 74-95). Routledge.

Williams Jr., M. C., Weil, N., Rasich, E. A., Ludwig, J., Chang, H. & Egrari, S. (2021). *Body-Worn Cameras in Policing: Benefits and Costs* (NBER Working Paper Series núm. 28622). Cambridge, MA. National Bureau of Economic Research.