



الشرطة البلدية النسائية في لبنان

قائمة المحتويات

0	القسم الأول: المقدمة
٦	القسم الثاني: الملخص التنفيذي
٩	القسم الثالث: مراجعة الأدبيات
١٥	القسم الرابع: التقرير الكمّ
٣٧	القسم الخامس: التقرير النوعي
٧٠	القسم السادس: المزيد من البحوث
٧١	القسم السابع: التوصيات
٧٥	الملحق أ الاستبيان الاستقصائي



الأمن المجتمعي والوصول إلى العدالة

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في لبنان

حزيران ٢٠٢٠

حقوق الطبع © ٢٠٢٠ محفوظة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي

بتمويل من كندا والمملكة المتحدة



القسم الأول: المقدمة

تقدّم هذه الدراسة تحليلًا للشرطة البلدية النسائية في لبنان بما في ذلك التوظيف، وشروط العمل، والدور، وتجارب التحرش، وبيئة العمل. ويتمثل الهدف المحدد في تقييم الأساس المنطقي لتعيين موظفات داخل الشرطة البلدية في لبنان، وفوائده، وتحدياته، وتأثيره.

أُكِّدَت الاحتياجات الأخيرة على الحاجة إلى وكالات أمنيّة شاملة للجنسين ومراعية للنوع الاجتماعي. وبما أنّ النساء كنّ في طليعة الاحتجاجات، فالدولة بحاجة ماسّة إلى الاستجابة لمخاوفهنّ الأمنيّة.

لم تُجرَ داخل لبنان دراسة مماثلة حتى الآن. ويقدم هذا التقرير توصيات قائمة على الأدلّة للمؤسّسات الوطنيّة والجهات الفاعلة الدوليّة من أجل زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها في الشرطة البلدية، وزيادة عدد النساء في مناصب صنع القرار في الشرطة البلدية، وتحسين البيئة المؤسّسيّة لجذب النساء لتقديم طلب، وتوظيفهنّ، والاحتفاظ بهنّ، وتعزيز نهج التحوّل الجنساني داخل السلطات البلدية ووكلاء إنفاذ القانون؛ والهدف العام هو أن تكون دائرة الشرطة البلدية أكثر استجابة للاحتياجات الأمنيّة للمرأة والمجتمع ككلّ.

يقود هذه الدراسة مشروع الأمن المجتمعي والوصول إلى العدالة التابع لبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي الذي يهدف إلى تطوير مؤسّسات الأمن والعدالة التي تركّز على الناس في لبنان. واسترشدت هذه الدراسة بلجنة مراجعة تتألّف من ممثلين عن برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في لبنان، وبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في نيويورك، وهيئة الأمم المتّحدة للمرأة في لبنان، وهيئة الأمم المتّحدة للمرأة في نيويورك، وسفارة كندا في بيروت، ومنظمة أبعاد، ووزارة شؤون المرأة السابقة التابعة للحكومة اللبنانيّة، ووزارة الداخليّة والبلديات. واضطلع خبير استشاري من برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي بدور أمانة لجنة الاستعراض، ووضع تصوّرًا للدراسة الشاملة، وأجرى القسم الكمي من هذه الدراسة، وقدّم ضمانًا لجودة الدراسة. وأجرى خبيران استشاريان من برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي القسم النوعي من هذه الدراسة.

القسم الثاني: الملخص التنفيذي

يستند هذا التقرير إلى دراسة مختلطة الأساليب تتكوّن من قسم نوعي وكمّي أُجري في الفترة من شهر آذار/مارس حتى شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩. ويغطّي القسم النوعي ١٥ بلدية، تسع منها تُوّظف عناصر نسائية وست لا تُوّظف عناصر نسائية. وشكّل ١١٣ مشاركًا العيّنة النوعية، من بينهم ٣٩ امرأة. وأُجريت مقابلات شبه منظمّة ومناقشات جماعية مركّزة مع رؤساء البلديات أو أعضاء مجلس البلدية، ورؤساء الشرطة البلدية، وعناصر الشرطة البلدية، وموظفي البلدية الآخرين، والخبراء على مستوى المجتمع، والمسؤولين الوطنيين. واستند القسم الكميّ إلى مسح أُجري في ١٣ بلدية على ١٥١ موظّف بلدية، منهم ١١٢ رجلًا و ٣٩ امرأة. وكانت استراتيجيّة أخذ العينات لكلتا الطريقتين ملائمة وهادفة. وبالتالي، فإنّ نتائج هذه الدراسة غير قابلة للتعميم. ومع ذلك، فهي توفّر نظرة ثاقبة أساسية على الشرطة البلدية في لبنان وتشكّل قاعدة أدلّة للتوصيات المتعلقة بالسياسات.

وتتمثّل النتائج الرئيسية، استنادًا إلى العيّات الموجودة في كلا القسمين، في ما يلي:



التوظيف

تمّ توظيف النساء للمرّة الأولى في العام ٢٠٠٠. وتمّ توظيف اليوم الأغلبية العظمى من العناصر النسائية في الشرطة البلدية في خلال موجة التوظيف الأخيرة التي بدأت في العام ٢٠١٣. ويتزامن ارتفاع معدلات التوظيف مع تزايد أعداد اللاجئين السوريين، والزيادة في توظيف العاملات في قوات الأمن الأخرى في لبنان.

ويستند توظيف العناصر النسائية إلى دعوة منفصلة لتوظيف النساء في الشرطة البلدية. وتختلف عمليّة التوظيف ونوع العقد الممنوح لعناصر الشرطة النسائية بشكل كبير من بلدية إلى أخرى. وتعتبر نسبة أعلى من النساء ضمن العيّنة أنّ معايير توظيف النساء في الشرطة البلدية، وتحديدًا متطلّبات الطول والوزن الرسميّ، غير مناسبة للنوع الاجتماعيّ.

ويعتمد توظيف العناصر النسائية على الإرادة السياسية داخل البلدية، وعلى وجه التحديد، ويرتبط تحديدًا وجود أعضاء من النساء في مجلس إدارة البلدية بشكل إيجابيّ بنسبة العناصر النسائية في الشرطة.

يعرقل التحيّز بين صانعي القرار الذكور في ما يتعلّق بقدرات المرأة، لا سيّما مقدّمات الطلبات الأكبر سنًا اللواتي لديهنّ أطفال، توظيف النساء. ويسود اعتقاد بين المشرفين الذكور بأنّ العناصر النسائية في الشرطة البلدية لا يمكنهنّ أن يضاھين جهد الرجال البدنيّ وطاقاتهم، مع اعتبار أنّ الدورة الشهرية والحمل يزيدان من إضعاف قدرتهنّ على التحمّل البدنيّ.



المميّزات

إنّ النساء في الشرطة البلدية أصغر سنًا مقارنةً بالرجال. إنّ نسبة النساء الحاصلات على تعليم جامعي أعلى مقارنةً بالرجال. ويظهر عدد أكبر من الرجال الذين حصلوا على التعليم الابتدائيّ فحسب، مقارنةً مع عدد النساء البالغ صفر. بالإضافة إلى ذلك، تتمتّع ضعف نسبة النساء بدرجة الماجستير مقارنةً بالرجال.

ويشغل ما بين ١٥ و ٢٠٪ من عناصر الشرطة البلدية وظيفة إضافية متزامنة، ما يعكس الأوقات الاقتصادية الصعبة.



الدعم

تصبح مهنة شرطي البلدية تدريجيًا مهنة مقبولة ثقافيًا للشابات، حيث تشعر نسبة كبيرة من العيّنة بدعم أسرهنّ لمهنتهنّ. ويشعر معظم العناصر من النساء والرجال بدعم المشرفين عليهم وزملائهم، لكنهم يشيرون إلى الحاجة إلى لوائح عمل أوضح وتدريب أفضل.



ظروف العمل

تقضي النساء، إلى حدّ كبير، وقتًا أطول في المكتب، ما سمح لهنّ بتنفيذ مهام إدارية، وقضاء وقت أقل في الشوارع أو خارج المكتب. وبالتالي، أسفر ذلك عن الحدّ من تفاعلهنّ مع السكّان. وحيثما أمكن، يتمّ تعيين العناصر النسائية في فرق متخصصة بالإضافة إلى المهام التي قد تكون أقلّ تطلّبًا من الناحية البدنية وأكثر استقرارًا. وتواجه الموظفات تحديات في ما يتعلّق بالوصول إلى الأماكن الأساسية، مثل المراحيض، عندما يعملن على الأرض.

وكلّ عام إضافي من العمل يزيد من احتماليّة القيام بتدريب معهد قوى الأمن الداخلي. ومع ذلك، تقوم نسبة أقلّ من النساء بتدريب المعهد.

وقد مُنحت الأغلبية العظمى من العقود الدائمة للرجال. ويؤثّر ذلك في الأمن الوظيفي للمرأة على المدى الطويل، ما يجعلها في وضع غير مستقرّ. ولا تُمنح العناصر النسائية الأدوار الإشرافية أو أدوار صنع القرار، إلّا في حالات استثنائية نادرة. إنّ الأمل في الحصول على ضمان عقد دائم طويل الأجل مع الاستحقاقات المرتبطة به يشجعهنّ على الحفاظ على مناصبهنّ في شرطة بلدية.

يواجه عناصر الشرطة البلدية من النساء والرجال تحديات مشتركة متجذّرة في مشاكل على المستوى الكليّ، لا سيّما في ظروف عملهم ومزاياهم. وتعرقل المحسوبية والتهديد بالعنف قدرتهم على أداء عملهم. وثمة استياء كبير بين عناصر الشرطة البلدية الذين لديهم عقود قصيرة الأجل بشأن مزايا العمل وظروفه. ومن الجدير بالذكر أنّ ٥,٩٪ فقط من النساء (٧,٩٪ من الرجال) شعروا بأنّ لديهم إمكانيّة الوصول إلى بدلات التعليم لأطفالهم، وأفادت ٠٪ من النساء أنّهن يحصلن على تأمين طبيّ.



المضايقات

هذه هي الدراسة الأولى التي تتناول موضوع التحرش (بما في ذلك اللغة الجنسيّة الصريحة، والتلميحات الجنسيّة، والإساءة اللفظيّة، والعنف البدني، إلخ) داخل الشرطة البلديّة في لبنان، وبالتالي على الرغم من محدوديّة البيانات في الوقت الحاضر، إلا أنّه مجال يجب استكشافه بشكل أكبر.

وعندما سُئل المجيبون عن التحرش أو السلوك العدواني، أبلغ ١٣١ فردًا من الشرطة البلديّة (من إجمالي عيّنة من ١٥١) عن تعرّضهم للتحرش. إنّ أولئك الذين أبلغوا عن هذا السلوك وجدوه أيضًا مسيئًا بشكل ساحق.

ومن الجدير بالذكر أن طبيعة التحرش مقتصره بالنوع الاجتماعي بشكل ملحوظ. وأفادت نسبة أعلى من النساء أنّهنّ تعرّضن إلى لغة جنسيّة صريحة وإيحاءات جنسيّة في أثناء العمل، في حين أبلغت نسبة أعلى من عناصر الشرطة البلديّة من الذكور بأنهم تعرّضوا للإساءة اللفظيّة والعنف البدني في أثناء العمل. وذكرت العناصر النسائيّة المنتشرات عند نقاط الازدحام أنّهن يتعرّضن للتحرش اللفظي والجنسيّ بسبب نوعهنّ الاجتماعي، ولا سيّما في خلال الأشهر الأولى من عملهنّ، على الرغم من أنّ هذا يقلّ مع الوقت.

ويسلّط الرجال والنساء الضوء على أهميّة الإبلاغ عن التحرش إلى المشرف عليهم، وهذا يُعدّ وسيلة انصاف فعّالة. وتسلّط البيانات المتعلّقة بسلوك طلب المساعدة الضوء على الحاجة إلى إنشاء هياكل دعم أقوى داخل البلديّة لأولئك الذين يتعرّضون للتحرش أو السلوك العدوانيّ.



التأثير

يظهر تأثير وجود قوّة شرطة بلديّة تشمل النوعين الاجتماعيّين على مستويات متعدّدة:

تشعر العناصر النسائيّة بالتمكين والتميّز للقيام بما يُعتبر تقليديًا «عملًا للرجل» وفقًا لمعايير النوع الاجتماعي التقليديّة.

وتستفيد قوّة الشرطة البلديّة كلّ حيث يساهم توظيف النساء في تحسين أسلوب إدارة رؤساء الشرطة البلديّة.

ويرى أصحاب المصلحة الرئيسيون (بما في ذلك رؤساء البلديات، ورؤساء الشرطة البلديّة، والعاملون الذكور والإناث) أداء العاملات في الشرطة البلديّة وقيّمونه على نحو أفضل من أداء نظرائهنّ من الرجال. وتعبّر الأغلبية العظمى من أصحاب المصلحة عن رأي مفاده أنّ العاملات أكثر التزامًا وجداة بالثقة وجديّة من الرجال. وكان لإدماج العناصر النسائيّة في الشرطة البلديّة أثر إيجابي في جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك البلديات، ورؤساء الشرطة البلديّة، وعناصر الشرطة البلديّة الرجال، والمواطنين والمدن على حدّ سواء.

وتُعتبر عناصر الشرطة النسائيّة أكثر احترامًا وتادّبًا في المجتمع. وتُقدّر النساء كثيرًا باعتبارهنّ يخفّفن من وقع الصدمات و/أو يمنعن نشوب الصراعات. فهنّ «يمنحن ويأخذن» ويتركن المجال للتفاوض مع المواطنين، والمسافرين والمنتهكين على حدّ سواء. ويؤدّي وجودهنّ إلى تحييد الصراع المحتمل بين المواطنين وجهات إنفاذ القانون. ويُنظر إلى العناصر النسائيّة على أنّهنّ يؤدّين دورًا إيجابيًا في التأثير في المواقف الخاصّة بالشرطة البلديّة والتصوّرات الخاصّة بها، وفي تغييرها.

وبالنسبة إلى البلديات، فإنّ وجود العناصر النسائيّة وظهورهنّ على الأرض يلهم البلديات والمجتمعات الأخرى لكي تحذو حذوها وتوظّف النساء.

القسم الثالث: مراجعة الأدبيّات

كما تشير مراجعة الأدبيات، تظهر فجوة واضحة في البيانات المتعلّقة بأعمال الشرطة المراعية للنوع الاجتماعي وزيادة مشاركة المرأة في خدمات الشرطة في جنوب الكرة الأرضية،^١ وعلى وجه التحديد في لبنان. وتعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نقصًا حادًا في البيانات المتعلّقة بالشرطة البلديّة بشكل عام، والنساء في العمل الشرطي - ونتيجة لذلك، استمّدت أمثلة من شمال الكرة الأرضية حيث أُجري المزيد من البحوث حول مشاركة المرأة في قطاع الأمن.

ولا تزال المرأة في لبنان غير ممثّلة تمثيلًا كافيًا إلى حدّ كبير في الاقتصاد والقوى العاملة، وهي مشكلة من المرّجح أن تتفاقم بسبب جائحة كوفيد ١٩ والأزمة الاقتصادية.^٢ ويهيمن الرجال على مناصب صنع القرار والمناصب القياديّة، لا سيّما في الحكومة وقطاع الأمن. وفي جميع أنحاء العالم، يهيمن الرجال في قوات الشرطة - ومع ذلك، ثمة أدلّة تشير إلى أنّ «الشرطة» النسائيّة، لا سيّما في إطار نهج الشرطة المجتمعيّة، تختلف عن الرجال^٣ وقد تؤدّي وظيفتها بشكل أفضل. ومن المؤكّد أنّ القوات المراعية للنوع الاجتماعي هي أكثر تمثيلًا لمجتمعاتها ولديها القدرة على التأثير بشكل إيجابي في مجتمعاتها. كما أنّ وجود المرأة في قطاع الأمن في لبنان هو أيضًا تغيير سياسي حديث نسبيًا لم يتمّ استجوابه بشكل كافي. وتهدف هذه الدراسة إلى فهم دور الشرطة البلديّة النسائيّة في لبنان وخبراتها وتأثيرها.

أ. المرأة في لبنان: القوى العاملة والحكومة وقطاع الأمن

المرأة في القوى العاملة

لا تزال المرأة في لبنان غير ممثّلة تمثيلًا كافيًا في معظم قطاعات الاقتصاد، ليس فحسب في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة، ولكن أيضًا في القطاعين العام والأمني بشكل حاسم. وتشكّل النساء ٢٥٪ فقط من القوى العاملة مقارنةً بالرجال الذين يشكّلون ٧١٪^٤. وعلى الرغم من تفوّقهنّ على الرجال من حيث التعليم الجامعي، إلا أنّ ذلك لم يترجم إلى تمكين اقتصادي وتمكين سياسي. والواقع أنّ لبنان يحتلّ المرتبة ١٤٥ من أصل ١٥٣ دولة على المؤسّر العالمي للفجوة بين النوعين الاجتماعيّين لعام ٢٠٢٠.^٥

إنّ الأسباب وراء انخفاض معدّلات مشاركة المرأة في القوى العاملة لا تعدّ ولا تحصى. أوّلاً، تكون معظم النساء العاملات في لبنان صغيرات وغير متزوّجات، حيث تقلّ أعمار النسبة الأعلى عن ٣٥ عامًا.^٦ وعندما تتزوّج المرأة أو تنجب أطفالًا، فليس من غير المعتاد أن تترك القوى العاملة. ولا تزال الأسر تفضّل رعاية الأطفال داخل الأسرة ولا تثق في خدمات رعاية الأطفال.^٧ وبناءً على ذلك، من المتوقّع أن تتحمّل المرأة العبء الأكبر من رعاية الأطفال، بينما يصبح العمل «خياريًا» بالنسبة إليها «ولكنّه ضرورة بالنسبة إلى الرجال».^٨ ثانيًا، تؤدّي المؤسّسات دورًا مركزيًا في تحفيز النساء على البقاء في القوى العاملة. والواقع أنّ القوانين واللوائح التنظيميّة الحاليّة تشمل تدابير تمييزيّة لا تسهّل استبقاء الأمهات في القوى العاملة. ولا يطالب القانون أرباب العمل في القطاع العام أو الخاص بتقديم دعم رعاية الأطفال،

^١ يشير النوع الاجتماعي إلى الأدوار والعلاقات الخاصة والسمات الشخصية والسلوكيات والقيم التي ينسبها المجتمع إلى الرجال والنساء. ويعود سبب التركيز على المرأة إلى المساوئ التي تواجهها العديد من النساء حاليًا في بعض البيئات. المرجع: مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ٢٠١٠. <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf>

^٢ برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي، ٢٠١٧. http://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/projects/EnhancingCo_Final.pdf، ٢٠١٧. <http://www.lb.undp.org/content/dam/lebanon/docs/WomenCommunitySecurityandAccessToJusticeinLebanonHostCommunities.html>

^٣ نُورتن نورتون، «خبر» الدوليّة، ٢٠٢٠. https://www.care-international.org/files/files/CARE_MENA_Rapid_Gender_Analysis_Summary_final

^٤ النساء، مراجعة: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>، ٢٠٢٠. <http://www.wglt.org/post/isu-professor-women-are-thriving-police-officers#stream>، ٢٠١٨.

^٥ المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠٢٠. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR.pdf، ٢٠٢٠.

^٦ البنك الدولي، ٢٠١٨. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10985/34711>، ٢٠١٧.

^٧ المرجع نفسه.

^٨ المرجع نفسه.

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

وفي الوقت الذي يتزايد فيه توظيف النساء في وكالات الأمن، ويتزايد حجم أدوارهنّ ونطاقها، فإنّ هذه المكاسب تتقوض بسبب عدم وجود ترسيخ في القوانين أو المراسيم الرسميّة التي تحكّم انضمامهنّ.^{١8} والواقع أنّ التحسينات التي شهدناها حتى الآن تعود إلى قرارات الجهات الفاعلة المختلفة في الحكومة بما في ذلك الوزراء ورؤساء البلديّات والجنرالات وشركائهم متعدّدي الأطراف، ولكن ليس التغييرات السياسيّة التي تتكشّف على مستوى القوانين أو المراسيم التي يصدرها مجلس الوزراء والبرلمان. وعلوّة على ذلك، أصبحت تتشابه بشكل متزايد مع التحدّلات الإنمائيّة التي يقودها المانحون الذين يعملون من أجل تعميم مراعاة النوع الاجتماعي. ومن دون إجراء تغييرات متناسبة في القانون والنظام السياسي، قد لا تكون هذه التطوّرات مضمونة وقد تطلّ مخصّصة أو قصيرة الأجل.

ب. المرأة في العالم: قطاع الأمن

تشكل النساء أيضًا، في أماكن أخرى وحول العالم، أمليّة في قطاع الأمن. في حين أنهنّ يشكّلن ٥٠% من سكان العالم، فإنهنّ يمثّلن ٩% فقط من الشرطة في العالم، ويتراوحن ما بين ١,١% و ٢٨,٨% في ١٨ موقعًا مختلفًا.^{١9} ومن بين البلدان العربيّة الأخرى، شكّلت النساء في منطقة الخليج حوالي ٥ ٪ من إجمالي قوات الشرطة في العام ٢٠١٤²⁰، وربما زادت منذ ذلك الحين.^{2١}

وعلى الرغم من نقص تمثيلهنّ في الشرطة العالميّة، إلا أنّ الأبحاث تُظهر أنّ العاملات يمتلكن مهارات تواصل أفضل من نظرائهنّ من الذكور وأنهنّ أكثر قدرة على تسهيل التعاون والثقة المطلوبين لتنفيذ نموذج الشرطة المجتمعيّة²². وتبيّن الدراسات أنّ المرأة لديها صفات تُنسب إلى النساء، تمكّنها من القيام بأعمال الشرطة الجيّدة.²³ وتكشف الأبحاث التي أجراها المركز الوطني للمرأة والشرطة في الولايات المتّحدة أنّ العاملات يتبنّين أسلوبًا للعمل الشرطي يشتمل استعمال أقلّ للقوّة البدنيّة، وأنّ العاملات أكثر قدرة على نزع فتيل مواجهات العنف المحتمل وتخفيف حدّتها مع المواطنين، وأنهنّ أقلّ تورّظًا في المشاكل المتعلّقة باستخدام القوّة المفرطة.²⁴ وبشكل عام، إنّ العاملات أقلّ عرضة للانخراط في سوء السلوك أو أنّ يصبحن محطّ سخرية بالنسبة إلى المواطنين. وفي ما يتعلّق بالأداء الوظيفي، لم يُعثر على فوارق في نوعيّة أداء العاملين من الإناث والذكور. وبدلًا من ذلك، تكشف الأبحاث أنّ النساء أكثر ميلًا للتواصل قبل استخدام القوّة وبالتالي، ينخرطن بشكل عام في «الشرطة» بشكل مختلف عن الرجال.²⁵

في جميع أنحاء العالم، تتعدّد أسباب عدم توظيف النساء في مختلف الأجهزة الأمنيّة. ووفقًا لدراسة أُجريت في ولاية بنسلفانيا مع رؤساء الشرطة والعاملات، تعود ندرة العاملات إلى الأسباب التالية: (١) لدى النساء في المنطقة خيارات توظيف أخرى أكثر جاذبيّة، (٢) النساء في المنطقة غير مهتمّات جدًّا بالتوظيف في أجهزة الشرطة، (٣) تستبعد اختبارات اللياقة البدنيّة النساء و/أو تدفعهنّ إلى أسفل قائمة الأهليّة.²⁶ والواقع أنّ غالبًا ما يحدث أنّ النساء لا يستطعن تلبية المعايير البدنيّة المحدّدة، ففي باكستان، على سبيل المثال، لاحظ المشاركون أنّ ٦٠٪ من المتقدّمين غير مؤهلين للتعيين بسبب نقوص من ناحية المعايير البدنيّة (الطول).²⁷ وبناءً عليه، عُثر على سبل الانصاف المحتملة لتحسين توظيف النساء مثل جعل معلومات التوظيف مشجّعة وسهلة المتابعة، والقيام بالاختبار بطريقة غير متحيّزة ثقافيًا، واستهداف جهود التوظيف، وتصميم عمليّة التقديم للتنوع بما في ذلك تغيير المتطلّبات البدنيّة بشكل متناسب²⁸.

حتى عندما توجد نساء في صفوف الشرطة، فإنهنّ يواجهن تحديّات كبيرة. وتتألّف هذه التحديّات من الافتقار إلى أماكن البنية التحتيّة الأساسيّة لهنّ مثل المراحيض المنفصلة وغرف تبديل الملابس، والتحرّش الجنسي الكبير التي يطال العاملات ما يعكس ديناميات أوسع²⁹. والواقع أنّ الأبحاث تبيّن أنّ العاملين الذين يملكون أكبر تمثيل في وكالة أمنيّة (مثل أصحاب البشرة البيضاء، والذكور، والمغبيرون جنسيًا) يتمتّعون بأكثر التجارب ملاءمة في مكان العمل، في حين أنّ الأفراد الذين يملكون تمثيلًا أقلّ (مثل الأقلّيّات، والنساء، والمثليين/ثنائيي الجنس) يتمتّعون بأقلّ التجارب ملاءمة في مكان العمل³⁰.

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

أو إجازة الأبوّ أو الوالدين، وجداول زمنيّة أكثر مرونة للأمّهات العاملات. ولا يفرض «مكافأة مقابل العمل المتساوي القيمّة، أو حظر السؤّال عن الحالة الأسريّة أثناء المقابلات، أو الحماية من التمييز في معايير الاختيار وإعلانات الوظائف، أو الحماية من التحرّش الجنسي في العمل، أو الحماية من الممارسات التمييزيّة في الحصول على القروض وغيرها من الخدمات الماليّة»⁹ وعلوّة على ذلك، لا تزال إجازة الأمومة الإلزاميّة لمدّة ١٠ أسابيع أقلّ بكثير من توصية منظمة العمل الدولية التي لا تقلّ عن ١٨ أسبوعًا (رقم ١٩١، المادة ١١٠).

المرأة في الحكومة

في خلال الانتخابات النيابيّة الأخيرة التي جرت في ربيع العام ٢٠١٨، ترشّحت ٨٦ امرأة على لوائح حزبيّة مختلفة، ما يمثّل تحوّلًا كبيرًا منذ الانتخابات السابقة في العام ٢٠٠٩. عندما ترشّحت ١٢ امرأة فقط للمناصب. ومن بين المرشّحات، وصلت ٦ نساء إلى الهيئة التشريعيّة المكوّنة من ١٢٨ عضوًا. بعد ذلك، عُيّنت أربع وزيرات في الحكومة الجديدة (من أصل ٢٠) في عهد رئيس الوزراء سعد الحريري. وأصبحن يتولّين حقائب رئيسة أبرزها وزارة الداخلية والبلديات. وتضمّ الحكومة الحاليّة، برئاسة رئيس الوزراء حسان دياب، ٦ وزيرات بما في ذلك أول نائبة لبنانيّة وعربيّة لرئيس الوزراء ووزيرة الدفاع. والواقع أنّ الأرقام تبشّر بالخير لزيادة مشاركة المرأة في القطاع العام، لأنّها الأعلى حتى الآن في تاريخ البلاد. ومع ذلك، في الوقت نفسه، تطلّ الأرقام منخفضة مقارنة بالبلدان الأخرى في العالم. والواقع أنّ لبنان يحتلّ المرتبة ١٨٣ على مؤشر تمثيل المرأة في البرلمان للعام ٢٠٢٠، ما يعني أنّه متخلّف بالنسبة إلى العديد من البلدان بما في ذلك قطر (١٦٦) وسوريا (١٥٣) ومصر (١٣٦). ويحتلّ لبنان المرتبة ٤٤ من بين البلدان حسب نسبة النساء في المناصب الوزاريّة، ما يعكس التعيينات في العام ٢٠٢٠ بنسبة ٣١,٦٪ (٦ وزيرات من أصل ٢٠).¹⁰

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

^[1]
^[18] https://carnegie-mec.org/diwan/79306 , مركز كارنجي للشرق الأوسط , 2019.

^[19] برينزلر وسنكلير, ٢٠١٣. The_status_of_women_police_officers_An_international_review, Prenzler and Sinclair_٢٧١٦١٥٨٧٢https://www.researchgate.net/publication

^[20] منظمة العالم الأمن, ٢٠١٤, https://www.files.ethz.ch/isn/190415/womens-role-in-yemens-police-force.pdf

^[21] الهاشمي, ٢٠١٨, https://agsiw.org/cracking-glass-ceiling-gulf-women-police/

^[22] مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة, ٢٠١٠. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf

^[23] مورايش وهار, 2011. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1011.6628&rep=rep1&type=pdf

^[24] المرجع نفسه.

^[25] http://www.wglt.org/post/isu-professor-women-are-thriving-police-officers#stream , نورتون, ٢٠١٨.

^[26] http://journals.sagepub.com/doi/abs .http://www.wglt.org/post/isu-professor-women-are-thriving-police-officers#stream , كورنر وكورنر, ٢٠١١.

^[27] المؤسسة الألمانّيّة للتعاون الدولي, باكستان, ٢٠١٢. http://www.nipsa.in/uploads/country_resources_file/1216_GenderStrategyPakistan.pdf

^[28] ماتيس, كيلر وليم, ٢٠١٢. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional_papers/2012/RAND_OP370.pdf

^[29] سريكوماران ناير ن, ودارك إس وغيره (٢٠١٦), فعاليّة مختلف ميادرات " الشرطة المستجيبة للنوع الاجتماعي" المصمّمة لتعزيز الثقة والرضا في خدمات الشرطة وتقليل مخاطر العنف ضد المرأة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل - مراجعة منهجية.

^[30] http://journals.sagepub.com/doi/abs .http://www.wglt.org/post/isu-professor-women-are-thriving-police-officers#stream , Hassel and Brandl, ٢٠٠٩.

^[9] البنك الدولي, ٢٠١٨. https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/٢٠٢٠-٢٠20-women-in-politics-map/٢٠٢٠-en.pdf?la=en&vs=٢٠٢٠

^[10] هيئة الأمم المتحدة للمرأة, ٢٠٢٠. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications_٢٠٢٠_https://www.international-alert.org/sites/default/files/Lebanon_SSRGenderSecurity_EN_٢٠١٤.pdf

^[11] المرجع نفسه.

^[12] المرجع نفسه.

^[13] المرجع نفسه.

^[14] مركز كارنجي للشرق الأوسط , ٢٠١٩, https://carnegie-mec.org/diwan/٧٩٣٠٦

^[15] المرجع نفسه.

^[16] المرجع نفسه.

^[17] منظمة التنبيه الدولية, ٢٠١٤. https://www.international-alert.org/sites/default/files/Lebanon_SSRGenderSecurity_EN_٢٠١٤_https://www.international-alert.org/sites/default/files/Lebanon_SSRGenderSecurity_EN_٢٠١٤.pdf

د. الشرطة المجتمعية في لبنان

تستلزم الشرطة المجتمعية، باعتبارها عملية، «أعمال الشرطة مع المجتمع ومن أجله بدلًا من أعمال الشرطة في المجتمع»³⁵. وهي تسعى إلى أن تكون شاملة وشرعية من خلال جعل الشرطة أكثر تمثيلًا للمجتمع الذي تدعى خدمته. ومن خلال الشراكة مع المجتمع المحلي لتوفير السلامة والأمن والعدالة، تعتبر أعمال الشرطة هذه فعّالة. إنّ المساواة بين النوعين الاجتماعيين والشمولية عنصران أساسيان في الشرطة المجتمعية. وتنص المبادئ التوجيهية التي وضعتها إدارة عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة لإدماج النوع الاجتماعي في عمل شرطة الأمم المتحدة في بعثات حفظ السلام على أنّ «لا بدّ للمرأة أن تشارك في جميع المشاورات الرامية لتصميم سياسات الشرطة المجتمعية، من أجل ضمان انعكاس أولوياتها الأمنية. ويجب أن يُنظر إلى المرأة بوصفها عاملة مشاركة في التخطيط وليس فحسب بوصفها مستفيدة من ممارسات الشرطة المجتمعية الجديدة»³⁶.

حتى وقت قريب، كانت الشرطة المجتمعية في لبنان تركز على قوى الأمن الداخلي. وفي العام ٢٠٠٨، بدأت قوى الأمن الداخلي في جذب انتباه الجهات المانحة الدولية الحريصة على إصلاح الشرطة في أعقاب النزاع المسلح في نهر البارد بين قوى الأمن اللبنانية وجماعة فتح الإسلام المسلحة في أيار/مايو ٢٠٠٧، ومع ذلك، يُنظر إلى الشرطة المجتمعية وما شابهها من إصلاحات قطاع الأمن في لبنان على أنّها حققت نجاحًا محدودًا لأنّها لا تعالج الجذور السياسية الكامنة لأعمال الشرطة أو تتعامل معها³⁸. إلا أنّ سيادة القانون المحدودة في البلاد تعوّقها وتضعفها. ويحتلّ لبنان المرتبة ٩٦ من أصل ١٢٨ بلدًا في مؤشر سيادة القانون لعام ٢٠٢٠ بناءً على ثمانية عوامل: القيود المفروضة على السلطات الحكومية، وغياب الفساد، والحكومة المفتوحة، والحقوق الأساسية، والنظام والأمن، وإنفاذ اللوائح التنظيمية، والعدالة المدنية، والعدالة الجنائية³⁹.

في العام ٢٠١٧، أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مشروع تعزيز الأمن المجتمعي والوصول إلى العدالة

وأظهرت العديد من الدراسات كيف أدّت أعمال الشرطة المراعية للنوع الاجتماعي إلى تراجع العداء في التفاعلات مع المواطنين، وانخفاض في العنف المستخدم في إنفاذ القانون، وزيادة في عدد حوادث العنف القائم على النوع الاجتماعي المبلّغ عنها (أبعاد، ٢٠١٨).³¹ وفي لبنان، بُذلت جهود لزيادة المناهج المراعية للنوع الاجتماعي داخل قوى الأمن الداخلي والشرطة البلدية (لا سيّما في عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) من خلال جهود بناء القدرات وإضفاء الطابع المؤسسي. وتهدف هذه الدراسة إلى دعم الجهود المبذولة لزيادة المراعاة للنوع الاجتماعي بين هياكل إنفاذ القانون وتعزيز نهج يراعي النوع الاجتماعي داخل السلطات البلدية وإنفاذ القانون.

ج. الشرطة البلدية في لبنان

إنّ الشرطة البلدية هي المستجيب الأوّل على المستوى المحلي. وإنّ العاملين فيها مسؤولون عن تنفيذ قرارات البلدية والاتصالات. وبالتالي، فإنّهم يمارسون الحكم المحلي اليومي ويتفاعلون مع المواطنين والمقيمين المحليين. ووفقًا للقانون البلدي، يشتمل دور الشرطة البلدية على ما يلي: «ضمان الأمن من خلال الشرطة البلدية بصفتها الشرطة القضائية. يجب طلب دعم قوى الأمن الداخلي في حال ارتكاب أي جريمة أو أي إزعاج للأمن العام وإجراء التحقيقات اللازمة»³².

تأسست الشرطة البلدية في الخمسينيات من القرن الماضي، وتميّز عملها بشكل خاص بما يلي:

١. الاعتماد على علاقتها المباشرة مع رئيس البلدية: يكون رئيس البلدية، بصفته صاحب السلطة التنفيذية، مسؤولًا عن الشؤون الأمنية من خلال الشرطة البلدية، ويصدر الأوامر والتوجيهات إلى الشرطة البلدية (بموجب المرسوم بقانون رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٧٣). ونتيجة لذلك، فإنّ عمل الشرطة والحقوق والسلطة التقديرية التي يتمتّعون بها في الوظيفة تعتمد إلى حدّ كبير على طبيعة علاقتهم مع رئيس البلدية.
٢. الاعتماد على «نظام» البلدية (الإجراء التشغيلي القياسي): تحكم البلديات وفقًا لإجراءات التشغيل القياسية الخاصة بها، التي يطوّرها أعضاء المجلس البلدي ويوافقون عليها ويصوّتون عليها. وتحدّد السياسات والإجراءات التي تشكّل «نظام» لكلّ بلدية، حجم أدوار الشرطة البلدية ونطاقها بما في ذلك العديد من التفاصيل العملية والفنية المتعلقة بالتوظيف والاحتفاظ بهم وترقيتهم. وهذا يفسّر التناقضات الواسعة بين الشرطة البلدية في جميع أنحاء البلاد، من سنّ التقاعد الإلزامي للعاملين إلى معايير التوظيف مثل الطول المطلوب للتوظيف.
٣. عدم وجود «هبة» (سلطة): من المعروف تقليديًا أنّ الشرطة البلدية هي الحلقة الأضعف بين الأجهزة الأمنية اللبنانية، ولا تحظى إلاّ بالقليل من السلطة والاحترام. وتُعتبر أنّها تؤدي دورًا ضئيلاً في ضمان الأمن في المدن أو البلدات أو البلديات³³. ويعود ذلك جزئيًا إلى ثقافة «المؤنة» (التأرجح) التي تميّز تفاعلها مع المواطنين المحليين والسكّان، حيث تتفوّق الروابط العائلية والسياسية المتينة على قدرة العاملين على فرض القانون والنظام وبالتالي سلطة القيادة والاحترام.³⁴ ومع ذلك فإن هذه «المونة» تشكل سيقًا ذا حدّين حيث أنّها تعتمد بشكل مسبق على العاملين ليس فحسب لكونهم ممثلين للمجتمع الذي يخدمونه، ولكن أيضًا لأنّهم يتعاطفون مع المواطنين ويبحثون على حلول للمشاكل تعتمد على القوّة بدنيّة بنسبة أقلّ وعلى الروح الودية بنسبة أكبر.

³¹ هناك نقص في الأدبيات حول هذا الأمر في الجنوب العالمي، لا سيّما في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. أبعاد وأوكسفام، العمل مع الرجال في قطاعي إنفاذ القانون والعدالة لتعزيز وصول المرأة إلى العدالة (٢٠١٨). تم الوصول إليها في ٢٥ حزيران / يونيو ٢٠١٨. متاحة على الموقع التالي: http://www.abaadmena.org/pdf/1028796781_documents/ebook

³² قانون البلديات - المادة ٧٤.

³³ مؤسسة كارنيغي، ٢٠١٢ Lebanon Security Sector in Lebanon، pdf. https://carnegieendowment.org/files/Security_Sector_in_Lebanon، ٢٠١٢.

³⁴ الأخبار، ٢٠١١. https://al-akhbar.com/Archive_Municipalities، ٩٣٩٢.

³⁵ Nick ٢٠٠٨, "Modern approaches to policing: community, problem-oriented and intelligence-led,"

³⁶ الأمم المتحدة، ٢٠٠٨. <https://www.resdal.org/observatorio-mujer/police-guidelines.pdf>

³⁷ معهد الشرق الأوسط، ٢٠١٨. <https://www.mei.edu/publications/community-policing-lebanon>

³⁸ المرجع نفسه.

³⁹ مشروع العدالة العالميّة، ٢٠٢٠. <https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-ROI-2020-Online.pdf>

القسم الرابع: التقرير الكمي

المنهجية

أجرت الدراسة الكمية خبيرة في علم الإجرام تتمتع بخلفية قانونية وخبرة في مجال بحوث السياسات. وصمّم هذا المسح بناءً على الأدبيات الإجرامية حول العمل الشرطي بشكل عام، والمرأة في العمل الشرطي بشكل خاص. وبالنسبة إلى مجالات التحرش، تم الاعتماد على تقرير التحرش الجنسي الصادر عن وزارة الدفاع البريطانية (٢٠١٥). كمادة مرجعية⁴³. وتضمّن هذا التقرير استبيان المسح (المرفق أ).

وبعد إعداد المشروع باللغة الإنجليزية، قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والباحثون في الدراسة النوعية المرتبطة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمراجعتها. واستفاد تصميم المسح من خبرتهم في جمع البيانات التي قاموا بها حتى تلك النقطة. بعد ذلك، تُرجم المسح إلى اللغة العربية، وأجريت التعديلات النهائية لتسهيل الترجمة والإيجاز. وصمّم المسح بحيث يستغرق إكماله ١٥ دقيقة تقريبًا. بيد أن ذلك يتوقّف على طريقة جمع البيانات ومستويات محو الأمية لدى المشاركين.

ثم درّب أحد موظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي القائمين بالتعداد على استبيان المسح في عملية تعاونية. وقام موظفو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (موظفان ومدربان) بإدارة المسح في بلدات مختلفة. وإذا شمل المسح النساء، فإنّ الهدف هو أن يكون القائم على التعداد امرأة أو على الأقل أن يكون ثمة امرأة حاضرة. ومن الممكن أن يكون التصوّر لموظفي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وموقع جمع البيانات قد أثر في رغبة المشاركين في الاستجابة بحريّة من دون الخوف من تداعيات البلدية. ومع ذلك، فقد ذُكر بوضوح أنّ هذا المسح مخصّص للأغراض البحثية فحسب وأنّه اختياري ومجهول الهوية تمامًا.

وجُمعت البيانات من نهاية شهر أيلول/سبتمبر حتى منتصف شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، وانتهت بداية الاحتجاجات، وأجريت المسوح في البلدات مع القائمين على التعداد أوّلًا من خلال شرح جميع الأسئلة لضمان الوضوح، والحصول على الموافقة المستنيرة، وشرح الغرض من البحث وضمان عدم الكشف عن الهوية، ثمّ ملء المشاركين لورقة الإجابة. وكانت ورقة الإجابات من نمط SAT، وهي عبارة عن ورقة إجابات على الاستبيان المتعدّد الخيارات لإبقائها قصيرة بصريًا وسهلة التعامل معها للمشاركين الذين قد تكون لديهم معرفة محدودة بالقراءة والكتابة أو الفهم. ثمّ جُمعت المسوح. وتمّ تخزين البيانات بأمان وإدخالها في ملف «إكسل». وتم تحليل البيانات كميًا لوضع إحصائيات وصفية. وتجدر الإشارة إلى أنّ حجم العينة المحدود يمثّل قيدًا كبيرًا على الدراسة، وبالتالي، لا ينبغي تفسير هذه الدراسة على أنّها قابلة للتعميم.

في لبنان من أجل تطوير قدرات مؤسسات الدولة الوطنية على الفهم والاستجابة لتحديات الأمن والعدالة وحقوق الإنسان المحليّة، وتطوير ثقافة تركز على الناس في مؤسسات الأمن والعدالة من أجل تخفيف حدّة التوترات وزيادة المرونة⁴⁰. ويتمثّل أحد المكونات الحاسمة لهذا المشروع في إضفاء الطابع المهني على الشرطة البلدية في إطار نهج الشرطة المجتمعية، ما سيمكّنها من التركيز على وظائفها الإدارية والاجتماعية⁴¹، وفي نهاية المطاف بناء الشرعية والثقة. ومن المهمّ للشرطة البلدية أن تفهم ماهية هذه الاحتياجات وتضمين الأصوات المهمّشة مثل أصوات النساء للاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات المجتمع. ويهدف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى معالجة القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي من خلال: (١) جمع البيانات حول احتياجات الأمن والعدالة المحددة للمرأة؛ (٢) دعم عناصر الشرطة البلدية؛ (٣) تطوير دورات تدريبية للشرطة البلدية حول القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي⁴². ويعتبر هذا التقرير جزءًا لا يتجزأ من هذه الجهود ويساهم في نهج الشرطة المجتمعية من خلال الحصول على أصوات العاملات في الشرطة البلدية وتحديد احتياجاتهنّ بالإضافة إلى تجاربهنّ وتحدياتهنّ في مكان العمل.



⁴⁰ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، <http://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/projects/EnhancingCommunitySecurityandAccessToJusticeinLebanonHostCommunities.html>، ٢٠١٧. ⁴¹ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، http://www.lb.undp.org/content/dam/lebanon/docs/Women_2017_Prodod_September2017.pdf، ٢٠١٧. ⁴² المرجع نفسه.

⁴³ الحكومة البريطانية، <https://www.gov.uk/government/publications/british-army-sexual-harassment-report>، ٢٠١٥.

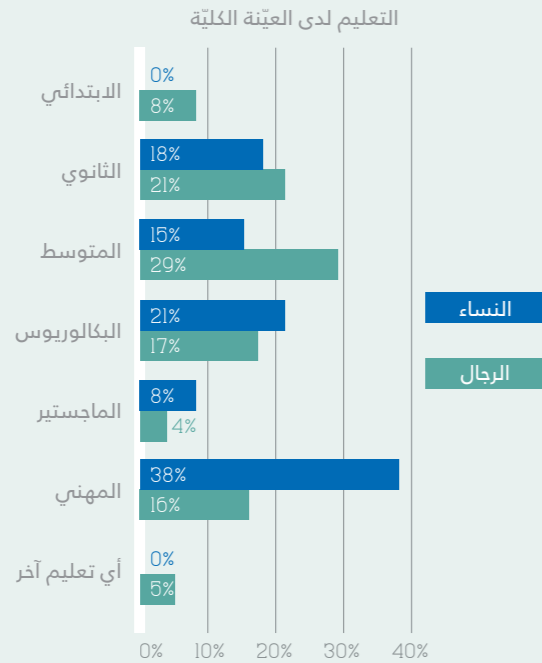
نبذة عن العينة

العمر

يبلغ متوسط العمر في العينة ٣٥ عامًا، ولا يقلّ العمر عن ٢٠ عامًا ولا يزيد عن ٦٢ عامًا. ويبلغ متوسط عمر الرجال ٣٧ عامًا والنساء ٣٢ عامًا. أمّا الحد الأقصى لعمر النساء، فهو ٥٣ عامًا، بينما الحد الأقصى لعمر الرجال ٦٢ عامًا. النساء، بالمقارنة، أصغر سنًا داخل الشرطة البلديّة. كما وجدت الدراسة النوعيّة المرتبطة ببرنامح الأمم المتّحدة الإنمائي، من المحتمل أن يعود ذلك إلى حقيقة أنّ البلديات أصبحت في الآونة الأخيرة أكثر تقبّلًا لتوظيف النساء كما أنّ ثمة اهتمام متزايد لدى الشابات بالانضمام إلى الشرطة البلديّة. إنّ عوامل الدفع والجذب مثل الأوقات الاقتصادية المثيرة للقلق، وزيادة التوظيف في البلديات، واستعداد الجيل الجديد للانضمام إلى المهن التي لم تكن تُعتبر في السابق تقليديّة للنساء، قد تفسّر التوزيع العمري لهذه العينة من عناصر الشرطة البلديّة.

التعليم

تتمتّع عناصر الشرطة البلدية بمجموعة واسعة من المؤهلات العلميّة، مع نسبة أعلى من النساء الحاصلات على تعليم جامعي. وثمة عدد أكبر من الرجال الذين لم يحصلوا إلاّ على التعليم الابتدائي، مقارنةً بصفر من النساء. بالإضافة إلى ضعف نسبة النساء الحاصلات على درجة الماجستير مقارنةً بالرجال. ويظهر في ما يلي توزيع التعليم للعينة الكليّة:



العينة

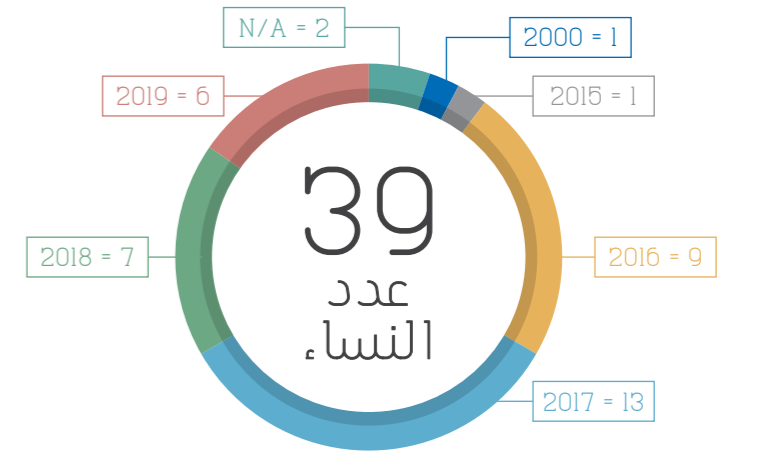
كانت استراتيجية أخذ العينات قائمة على الملاءمة. وكان الهدف الأولي للعينة هو مسح ما لا يقلّ عن ١٥٠ عاملًا، تلتهم على الأقلّ من النساء. وكان الهدف من الثلثين المتبقّيين من الرجال الحفاظ على التوزيع المتساوي بين المناطق (البقاع، جبل لبنان، الشمال والجنوب). واختيرت، ضمن هذه المعايير، العوامل التي تمّ مسحها بشكل عشوائي. ومع ذلك، لم يكن من الممكن تحقيق هذا الهدف بالكامل بسبب تغير عدد العاملين في البلديّة بسرعة وعدم رغبة بعض البلديات في المشاركة في المسح. وانتهى جمع البيانات بشكل مفاجئ مع بداية الاحتجاجات في لبنان في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩.

وقد أُجري المسح على عينة من ١٥١ مشاركًا، منهم ١١٢ (٧٤٪) من الرجال، و٣٩ (٢٦٪) من النساء. وكان المشاركون من ١٣ بلديّة. ٢٧٪ من المشاركين كانوا من جبل لبنان و٢٤٪ من البقاع و٣١٪ من الشمال و١٨٪ من الجنوب.

البلدية	النساء	الرجال	المجموع
عين عار - جبل لبنان	2	0	2
أنفه - جبل لبنان	1	1	2
انطلياس - جبل لبنان	8	6	14
بعلبك - البقاع	0	7	7
برج حمود - جبل لبنان	9	14	23
شكا - الشمال	3	3	6
الميناء - الشمال	3	14	17
جيبيل - الشمال	4	5	9
جب جنين - البقاع	0	5	5
النبطية - الجنوب	0	6	6
صيدا - الجنوب	0	21	21
طرابلس - الشمال	0	15	15
زحلة - البقاع	9	15	24
المجموع	39	112	151

تم توظيف النساء في العينة للمرة الأولى في العام ٢٠١٥، مع وجود فجوة طويلة بين الفترة ٢٠١٥-٢٠١٥ لم يتم فيها توظيف أي امرأة بحسب العينة. ومع ذلك، ارتفع توظيف النساء من العام ٢٠١٦ إلى العام ٢٠١٩ كما هو موضح على اليسار.

ومن المرجح أن يكون الارتفاع الحاد في توظيف النساء في الشرطة البلديّة نتيجة لزيادة عدد اللاجئين السوريين والضغوط على البلديات. ومع ذلك، وبسبب الأزمة الاقتصادية الحاليّة في لبنان⁴⁴، من المرجح أن يتأثر توظيف النساء في الشرطة البلديّة بشكل سلبي لأنّ الأموال المتاحة للبلديات حاليًا محدودة.



الحياة العائلية

كانت نسبة النساء العازبات (غير المتزوجات والمطلقات) أعلى بكثير مقارنة بالرجال. وقد يعكس ذلك متوسط عمر النساء الأصغر. بالإضافة إلى ذلك، كان لدى عناصر الشرطة البلدية في المتوسط طفل واحد؛ وكان لدى امرأتين ٤ أطفال كحد أقصى، ولدى رجلين ٦ أطفال كحد أقصى.

الحالة الاجتماعية	مطلق / مطلقة	متزوج / متزوجة	منفصل / منفصلة	أعزب / أعزباء
النساء	15%	36%	3%	46%
الرجال	2%	70%	2%	26%

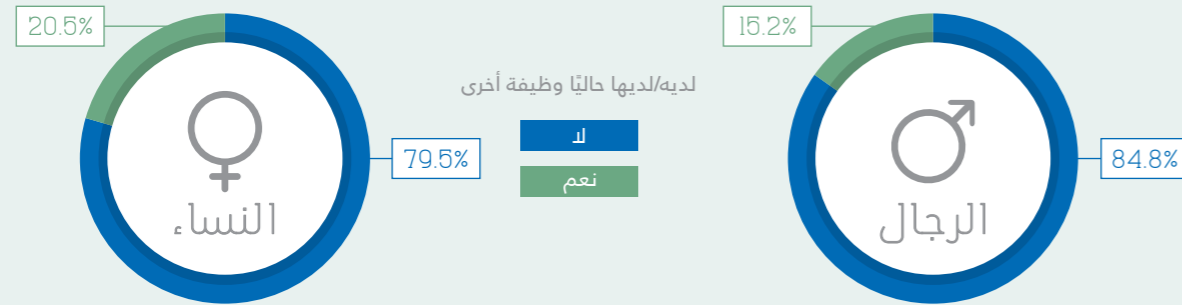
شعر الرجال والنساء بدعم من أزواجهم، حيث شعر ٨٥٪ من المتزوجين أو المنفصلين بدعم الزوج في مهنتهم ووافق ٨٩٪ من العينة على أن أسرهم (أي الوالدين والأشقاء) تدعم عملهم. ويتسق ذلك مع الدراسة النوعية المرتبطة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي التي وجدت أن القبول الثقافي للنساء العاملات في الشرطة البلدية يزداد.

ولم يكن لدى أغلبية العاملين في الشرطة البلدية قريب مباشر يعمل ضمن موظفي البلدية أو الشرطة البلدية. وفي إطار العينة، كان لدى ٨٪ من النساء والرجال أحد أفراد الأسرة المباشرين (أي الوالدين، والأخ، والزوج) يعمل كموظف في البلدية. وكان لدى ٥٪ من النساء و٦٪ من الرجال فرد مباشر من أفراد الأسرة يعمل في الشرطة البلدية.

الخلفية المهنية

كان للعاملين في الشرطة البلدية مجموعة واسعة من المهن السابقة بما يشمل المحاسبة والحلاقة/تصنيف الشعر وسوق سيارات الأجرة والمساعدة في المتاجر والعمل في الفنادق وكسائقين وميكانيكيين وحراس الأمن. ولم يكن لدى ١١ امرأة و٣٤ رجلاً مهنة سابقة؛ لذلك يمكن الاستنتاج أن هذه كانت الوظيفة الرسمية الأولى لهم. وعند سؤالهم عما إذا كانوا راضين عن عملهم في الشرطة البلدية مقارنة بوظيفتهم السابقة، كانت الإجابة إيجابية بشكل كبير: فقد أعرب ٨٧٪ في المتوسط من العاملين في الشرطة البلدية عن رضاهم، ولم يحدث أي فارق كبير بين الرجال والنساء.

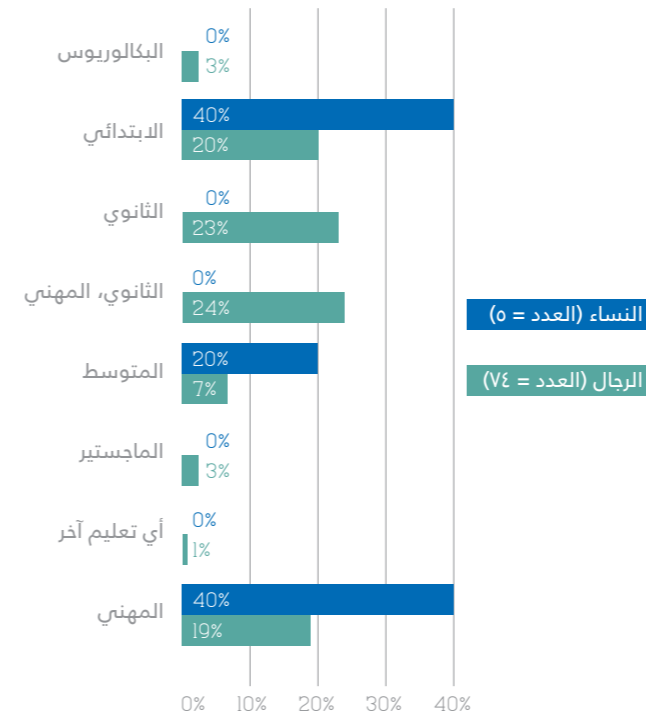
غير أن جميع من في العينة لم يعملوا حصرياً كعناصر في الشرطة البلدية. وفي الوقت الحالي، كان لدى ٨ نساء و١٧ رجلاً وظيفة إضافية - وهو ما تم تسليط الضوء عليه أيضاً في الدراسة النوعية المرتبطة ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.



وشملت الوظائف الإضافية للنساء فنّ التجميل والتعليم والعمل كموظفات استقبال ونادلات. بينما، بالنسبة إلى الرجال، تضمنت مجموعة الوظائف الإضافية المحاسبة وسوق سيارات الأجرة والمساعدة في متاجر المجوهرات والعمل كميكانيكيين وحراس الأمن. ومن المحتمل أن تكون الحاجة إلى قيام بعض العاملين بالعمل في وظائف متعددة بسبب هياكل الرواتب المنخفضة في الشرطة البلدية وتفاقم الأزمة الاقتصادية⁴⁵.

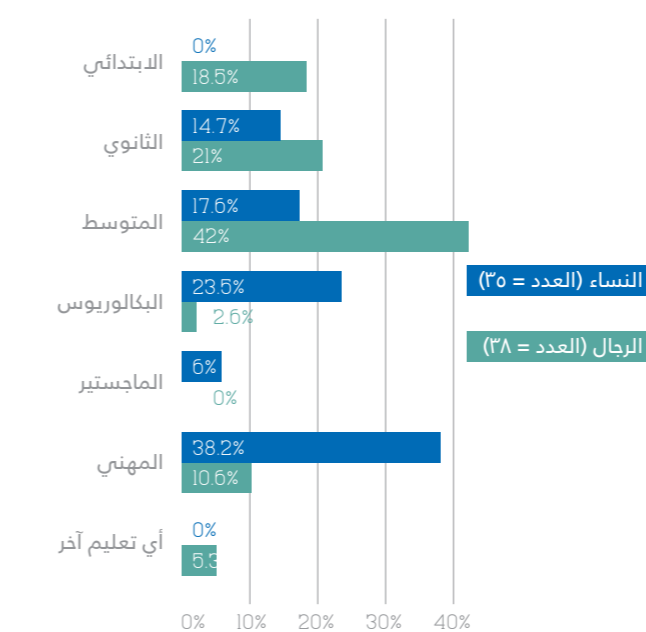
⁴⁵ نيويورك تايمز، ٢٠٢٠، <https://www.nytimes.com/2020/05/10/world/middleeast/lebanon-economic-crisis.html>

التعليم عند أصحاب العقود الدائمة



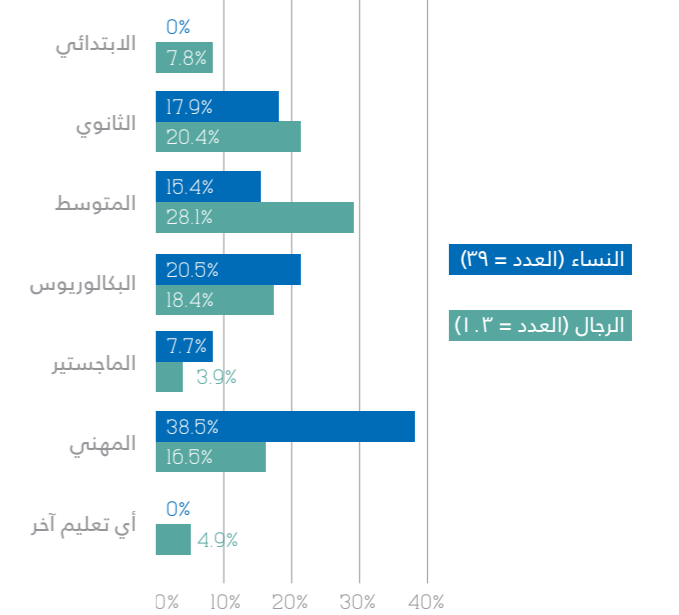
عند مقارنة الرجال والنساء بعقود قصيرة الأجل (تشمل جميع أنواع الترتيبات التعاقدية باستثناء العقود الدائمة)، تكون النتائج متسقة: من المرجح أن تكون النساء اللواتي يعملن بعقود قصيرة الأجل متعلّقات في الجامعة مقارنة بالرجال الذين يعملون بالترتيبات التعاقدية قصيرة الأجل نفسها.

التعليم عند أصحاب العقود قصيرة الأجل



تمّ توظيف النساء في البداية في العام ٢٠٠٠. ومنذ ذلك الحين، تمّ توظيف مجموعة من ١٤٢ عاملاً في الشرطة البلدية، منهم ١٠٣ رجال ضمن العينة. وتتسق مستويات تعليم الرجال والنساء الذين تمّ توظيفهم منذ عام ٢٠٠٠ مع العينة الإجمالية، مع نسبة أعلى من النساء الحاصلات على المستوى الجامعي.

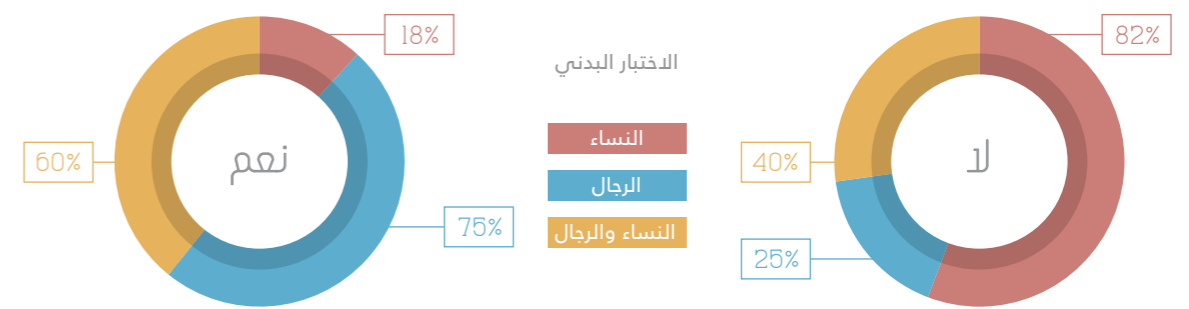
التعليم عند الذين توظّفوا منذ عام ٢٠٠٠



إنّ ٥ نساء مقابل ٧٤ رجلاً يعملن بعقود دائمة. وبعد إلقاء نظرة فاحصة على أولئك اللواتي يعملن بعقود دائمة، من بين ٥ نساء: أنهت امرأتان تعليمهما الثانوي، وحصلت امرأتان على تدريب مهني، وتتمتع امرأة واحدة بدرجة الماجستير. وبالمقارنة، فإنّ الرجال يتمتعون بنطاق أوسع من المؤهلات العلمية، ما يعكس ارتفاع عدد الرجال الذين يعملون بعقود دائمة. وكانت المؤهلات العلمية الأكثر شيوعاً بين الرجال الذين يعملون بعقود دائمة هي شهادة البكالوريوس، ثم الشهادة المتوسطة.

سياسات التوظيف

في أثناء التوظيف، خضع أغلبية الرجال في العينة لاختبار بدني. وإن ١٨٪ من النساء في العينة اضطرن إلى إجراء اختبار بدني للالتحاق بالشرطة البلدية. وقد يعكس ذلك ممارسات التوظيف المتنوعة للبلديات. ومن غير الواضح أيضًا ما هي معايير هذا الاختبار، وما إذا كانت هي نفسها تمامًا للرجال والنساء.



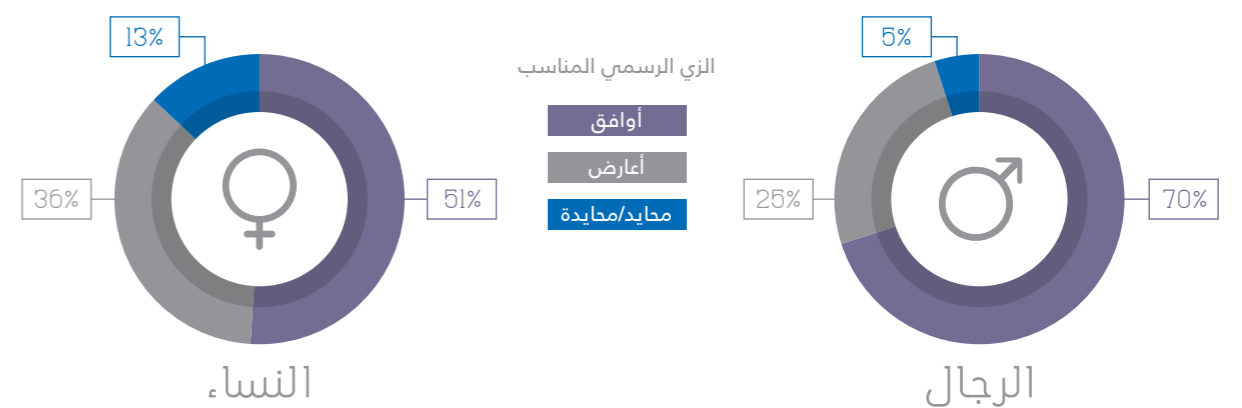
من بين العناصر الـ ٩١ في الشرطة البلدية الذين أجروا اختبارًا بدنيًا، كان ٦ منهم محايدين عند سؤالهم عما إذا كان الاختبار مناسبًا لهم كرجال أم نساء، وردّ ٨٤ عاملًا بشكل إيجابي (شمل ذلك ٦ نساء و٧٨ رجلًا)، ومشاركة واحدة شعرت أنّ الاختبار لم يكن مناسبًا لنوعها الاجتماعي.

وتُظهر النتائج المستخلصة من تقييم سياسات التوظيف في إدارة شرطة سان دييغو أنّ سبل الانصاف لزيادة توظيف النساء يمكن أن تشمل استهداف جهود التوظيف، وتصميم عمليّة تقديم الطلبات من أجل التنوّع بما في ذلك تغيير المتطلبات البدنيّة بشكل متناسب⁴⁶. وفي كثير من الأحيان، لا تستطيع المرأة تلبية معيار المعايير البدنيّة. ففي باكستان، لاحظ المشاركون أنّ ٦٠٪ من المتقدمين غير مؤهلين للتوظيف بسبب قيود المعايير البدنيّة (الطول)⁴⁷.

ولقد نجح تغيير معايير التوظيف المتعلقة بالطول واللياقة في التوظيف الذي يتّسم بالمساواة بين النوعين الاجتماعيين⁴⁸، وبالتالي قد يلزم مزيد من الاستفسار لفهم معايير الاختبارات البدنيّة داخل البلديات، وما إذا كانت مناسبة للرجال والنساء.

الزّي الرسمي

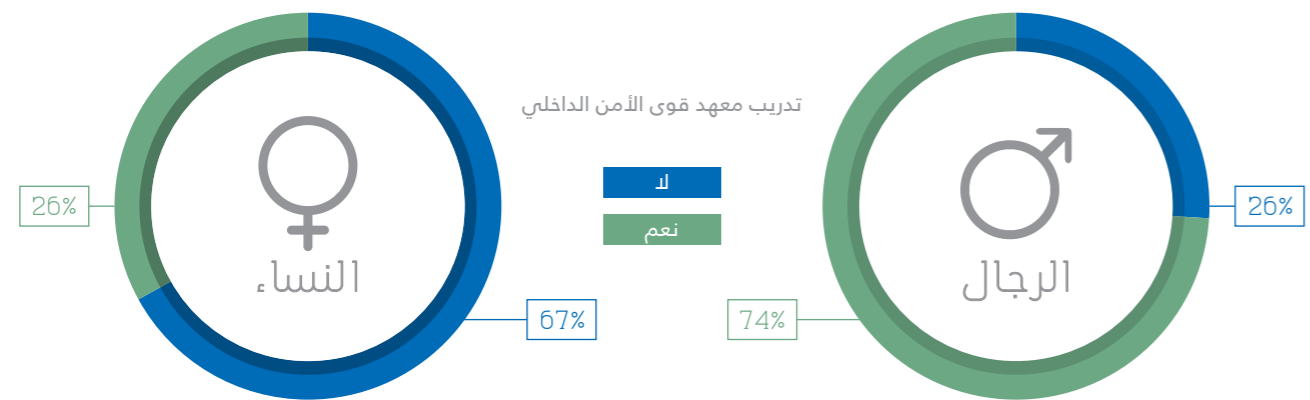
ومن المواضيع ذات الصلة هو الزّي الرسمي. بدا داخل العينة، أنّ ثمة اختلافًا بين النوعين الاجتماعيين في الملاءمة:



شعرت نسبة أعلى من النساء أنّ الزّي الرسمي لم يكن مناسبًا، وهو مجال آخر قد يتطلّب المزيد من الاستفسار لفهم كيفيّة جعل الزّي الموحّد أكثر راحة وملاءمة. وقد نقدت سياقات أخرى (مثل كرواتيا) سياسات أكثر مساواة بين النوعين الاجتماعيين في ما يتعلّق بالزّي الرسمي، على سبيل المثال من خلال تقييم احتياجات النساء والتشاور معهنّ بشأن تصميم الزّي الرسمي الجديد⁴⁹.

التدريب

تشمل الدورات التدريبية لعناصر الشرطة البلدية، التي يقدمها معهد قوى الأمن الداخلي، وحدات حول المهارات الاجتماعيّة والحماية (بما في ذلك حماية حقوق اللاجئين والأطفال وضحايا العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي)⁵⁰. وقد صيغت هذه الجهود كجزء من نهج مجتمعي مراعي للنوع الاجتماعي يروّج له برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي. وبعد بدء العمل مع الشرطة البلدية، كانت نسبة أعلى بكثير من الرجال قد التحقوا بالتدريب في معهد قوى الأمن الداخلي. وهذا يعكس المدة النسبيّة لعملهم.



يوجد داخل البلديات التي توظّف الرجال والنساء، ما مجموعه ٩٧ من العاملين في الشرطة البلدية. وحضر من بينهم ٤٩ تدريبًا في معهد قوى الأمن الداخلي. ومع ذلك، كان ١٣ فقط من هؤلاء الحاضرين من النساء.

وتظهر علاقة إيجابيّة بين سنوات العمل وإمكانيّة الحصول على تدريب في قوى الأمن الداخلي، وإن لم تكن قويّة جدًا. وكلّ سنة عمل إضافيّة تزيد من احتماليّة الحصول على تدريب في قوى الأمن الداخلي⁵¹.

ومع ذلك، تمّ توفير بعض أشكال التدريب لمعظم الضباط قبل بدء العمل، سواء أكان ذلك في العمل أو في البلدية. وكان الردّ الأكثر شيوعًا لمدة التدريب هو شهر واحد من التدريب للرجال والنساء. وعلى الرغم من أنّ هذه البيانات لم يتمّ التحقق منها مع سجلات البلدية، إلا أنّ ردود المسح المتنوّعة تعكس الطبيعة العشوائيّة للتدريب الذي يتمّ توفيره للعاملين قبل بدء العمل. وفي حين أنّ بعض العاملين قد يكونون مجهّزين ببعض الأدوات اللازمة في مهنتهم الجديدة، فمن المحتمل أن يحتاج آخرون إلى مزيد من التدريب والدعم عند بدء العمل.

⁴⁹ تزيد كل سنة إضافيّة من التوظيف من احتمال الحصول على تدريب في قوى الأمن الداخلي بمقدار ٠.٧٩٤. (في الانحدار اللوجستي، يكون ذلك نسبة الأرجحية، لذلك إذا كان الاحتمال الأساسي هو x ، إذا تفت إضافة سنة أخرى من العمل، فإن الاحتمال الجديد $y = x * ٠.٧٩٤$).
⁵⁰ بصورة مفضّلة، ترفع كل سنة إضافيّة من العمل احتماليّة وجود عقد دائم بقيمة ١,٣٦٦٢٩ (في الانحدار اللوجستي، يكون ذلك نسبة الأرجحية التي تعني أنه إذا كان الاحتمال الأساسي هو x ، مع سنة أخرى من العمل، فإن الاحتمال سيكون $y = x * ١,٣٦٦٢٩$).

⁴⁶ ماتيس، كيلر وليم، ٢٠١٢. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional_papers/2012/RAND_OP370.pdf.
⁴⁷ المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي، باكستان، http://www.nipsa.in/uploads/country_resources_file/1216_GenderStrategyPakistan.pdf.

⁴⁸ المعهد الوطني للعدالة، ٢٠١٩. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/252963.pdf>.
⁴⁹ W.PON، ٢٠١٢. https://www.files.ethz.ch/isn/162063/Guidelines_for_WEB.pdf.

وضعت شبكة ضابطات الشرطة النسائية في جنوب شرق أوروبا (WPON) المبادئ التوجيهية للشرطة التي تراعي النوع الاجتماعي، مع التركيز على التوظيف والاختيار والتطوير المهني للنساء في خدمات الشرطة (٢٠١٢).
⁵⁰ تم تطوير وحدات التدريب بدعم من برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي. وطوّر برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي ومعهد قوى الأمن الداخلي وحدة الحماية، بالشراكة مع مفوضيّة الأمم المتّحدة السامية لشؤون اللاجئين واليونيسيف وصندوق الأمم المتّحدة للسكان.

التجارب المكتسبة

الترتيبات التعاقدية

يملك ٥٢,٣٢٪ من عناصر الشرطة البلدية ضمن العينة عقوداً دائمة. ١٢,٨٪ من مجموع النساء لديهنّ عقود دائمة، و٦٦,١٪ من الرجال لديهم عقود دائمة. وكان من بين هؤلاء العاملين الذين لديهم عقد دائم ٥ نساء و٧٤ رجلاً. إنّ عددًا مماثلًا من الرجال والنساء ليس لديهم عقود، أو لم يعرفوا نوع العقد الذي تمّ الاتفاق عليه والذي يشير إلى مستوى الاحتراف الموجود في الشرطة البلدية. بالإضافة إلى ذلك، هناك عدد أكبر بكثير من النساء (مقارنةً بالرجال) لديهنّ عقود موسميّة، بل وعقود يوميّة. وتُظهر البيانات أنّ نسبة أعلى بكثير من الرجال مُنحت عقوداً دائمة، والتي قد تكون بسبب السلطة التقديرية لرئيس البلدية، أو بسبب خصائص مثل العمر والمؤهلات وعدد سنوات الخدمة في شرطة البلدية.

نوع العقد	عدد النساء	%	عدد الرجال	%	المجموع:	%
تعاقدى - موسمي	9	23.1%	5	4.5%	14	9.3%
تعاقدى - سنوي	7	18 %	16	14.2%	23	15.2%
يومي	12	30.8 %	11	9.8%	23	15.2%
لا أعرف	3	7.7%	2	1.7%	5	3.3%
لا يوجد عقد	3	7.7%	4	3.5%	7	4.6%
دائم	5	12.8%	74	66.1%	79	52.3%
المجموع	39		112		151	100%

كان رئيس الشرطة البلدية في أغلب الأحيان رجلاً، حيث كان ٧١٪ من رؤساء الشرطة البلدية من الرجال، و١٪ فقط من النساء ضمن العينة. إنّ البلدية الوحيدة التي ترأسها امرأة هي بلدية مدينة أنفه. وقال ٢٨٪ من المشاركين إنّ السؤال المتعلّق برئيس الشرطة البلدية لا ينطبق عليهم، وهو ما يعكس على الأرجح حقيقة أنّ بعض البلديات ليس لديها منصب رئيس شرطة البلدية.

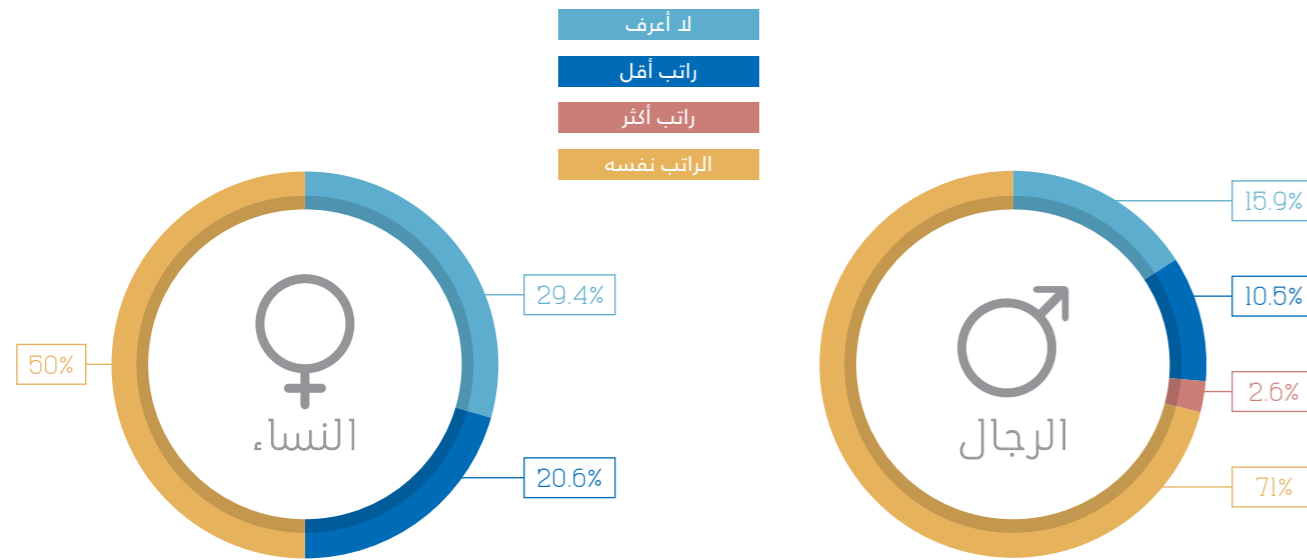
وشعر ٤٤٪ من العينة بأنّ المعايير العادلة لم تطبّق عند اتّخاذ القرار بشأن الترقيات - وقد يكون هذا مؤشراً على عدم الرضا بشكل كبير. وبناءً على البيانات، يبدو أنّه لا توجد معايير واضحة للترقيات. وتُظهر الأبحاث من أماكن أخرى أنّ النساء في الواقع "تقوم بمهام الشرطة" بشكل مختلف عن الرجال⁵³: بشكل أساسي من المرّجّح أن ينخرطن في التواصل قبل استخدام القوّة. ويجب أن يعكس ذلك في ممارسات الترويج.

وتعكس أنواع العقود الممنوحة للرجال والنساء الاختلافات في استقرار الوظيفة واستحقاقاتها. إنّ النساء العاملات بعقود موسميّة وعقود يوميّة في وضع أقلّ استقراراً، ويتمتّعن بأمن وظيفي محدود على المدى الطويل بسبب طبيعة العقد. وقد عبّر المشاركون عن ذلك عندما أعرب ٤٤٪ من النساء (مقارنةً بـ ٢٤٪ من الرجال) عن شعورهنّ بعدم الأمان على المدى الطويل (٥ سنوات) في وظيفتهنّ أو عقد العمل الخاص بهنّ. بالنسبة إلى العناصر النسائية، يعتبر الأمان الوظيفي الدافع الأساسي لمواصلة العمل في مجال إنفاذ القانون.⁵⁴ ولذلك فإنّ الأمان الوظيفي شرط أساسي لاستبقاء المرأة في إنفاذ القانون.

الأجور

في ما يتعلّق بالأجور، ففي حين أنّنا لا نملك أرقاماً مطلقة لرواتب عناصر الشرطة البلدية، فإنّ عددًا أكبر من النساء يعتقد أنّهنّ يتلقين رواتب أقلّ مقارنةً بالعاملين الآخرين في الشرطة البلدية من الرتبة نفسها بموجب عقد قصير الأجل. وتشمل العقود قصيرة الأجل جميع أنواع الترتيبات التعاقدية باستثناء العقود الدائمة.

الراتب مقارنة بالزملاء من الرتبة نفسها في عقد قصير الأجل



وتوجد علاقة إيجابية مهمّة من الناحية الإحصائية بين سنوات العمل وكون العقد دائماً، ولها تأثير قوي. وبصورة مفضلة، فإنّ كلّ عام إضافي من العمل يزيد من احتمال الحصول على عقد دائم⁵². وعلى الرغم من وجود علاقة متبادلة، لا يُقترح أن تكون هي الدافع الرئيس وراء منح البلديات العقود الدائمة.

وتبيّن العينة أنّه منذ العام ٢٠٠٠، عندما بدأ توظيف النساء، تمّ توظيف ما مجموعه ١٤٢ عنصرًا في الشرطة البلدية، من بينهم ١٠٣ رجال. وقد مُنحت الأغلبية العظمى من العقود الدائمة للرجال.

نوع العقد	عدد النساء	%	عدد الرجال	%
تعاقدى - موسمي	9	23.1%	5	4.9%
تعاقدى - سنوي	7	18 %	16	15.5%
يومي	12	30.8 %	11	10.7%
لا أعرف	3	7.7%	2	1.9%
لا يوجد عقد	3	7.7%	4	3.9%
دائم	5	12.8%	65	63.1%
المجموع	39		103	100%

⁵³ نورتون، ٢٠١٨، <http://www.wglt.org/post/su-professor-women-are-thriving-police-officers#stream>
⁵⁴ سيكليشكي وبانتش، (٢٠٠٧)، <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10717940.2017.1311436>

ومع ذلك، في حالة العقود قصيرة الأجل، كان ثمة استياء واسع النطاق على وجه التحديد في مجالات إجازة الأمومة/الأبوة، بدلات تعليم الأبناء، والتأمين أثناء مزاوله الوظيفة، والتأمين الطبي، والتقاعد/مكافأة نهاية الخدمة. ومن الجدير بالملاحظة أنّ 9,0% فقط من النساء (و9,7% من الرجال) شعرن بأنّ لديهنّ إمكانيّة الوصول إلى بدلات التعليم لأطفالهنّ، وأفادت .% من النساء أنّهن يحصلن على تأمين طبيّ.

المزايا	النساء	الرجال
إجازة مدفوعة الاجر		
أوافق	35.3%	57.9%
أعارض	50%	34.2%
محايد/محايدة	14.7%	7.9%
إجازة الأمومة/الأبوة		
أوافق	26.4%	50%
أعارض	32.4%	15.8%
محايد/ محايدة	41.2%	34.2%
العلاوات التعليميّة للأبناء		
أوافق	5.9%	7.9%
أعارض	64.7%	55.3%
محايد/محايدة	29.4%	36.8%
التأمين أثناء مزاوله الوظيفة		
أوافق	23.4%	52.6%
أعارض	60%	29%
محايد/محايدة	17.6%	18.4%
التأمين الطبي		
أوافق	0	2.6%
أعارض	82.4%	78.9%
محايد/محايدة	17.6%	18.4%
التقاعد/مكافأة نهاية الخدمة		
أوافق	8.9%	5.3%
أعارض	73.5%	71.1%
محايد/ محايدة	17.6%	23.7%

بالإضافة إلى ذلك، شعر عدد أقل من النساء (مقارنةً بالرجال) أنّهنّ يحصلن على رواتب متساوية للرجال من الرتبة نفسها في عقود قصيرة الأجل. وتظهر البيانات عدم المساواة من حيث تصوّر المساواة في الأجر عن عمل مماثل.

مزايا الوظيفة

سُئل العاملون في الشرطة البلديّة في العينة عما إذا كانوا يشعرون أنّ لديهم إمكانيّة الحصول على مزايا تترافق مع الوظيفة بما في ذلك الإجازة مدفوعة الأجر، وإجازة الأمومة/الأبوة، وبدلات التعليم، والتأمين، وغيرها من المزايا. وأعربوا عن عدم رضاهم عن هذه المزايا، ما يعكس الظروف الصعبة التي يعمل فيها عناصر الشرطة البلديّة.

ومن بين أولئك الذين لديهم عقد دائم، قالت نسبة منخفضة جدًا من النساء إنّهنّ يحصلن على إجازة مدفوعة الأجر. ومع ذلك، أشارت النساء الخمس العاملات بعقود دائمة، مقارنةً بنسبة أقل بكثير من الرجال، إلى أنّهنّ حصلن على إجازة أمومة والتقاعد/مكافأة نهاية الخدمة. وقد يعكس ذلك الاستحقاقات المفيدة نسبيًا للعقد الدائم.

الاستحقاقات	النساء (العدد = ٥)	الرجال (العدد = ٧٤)
إجازة مدفوعة الاجر		
أوافق	20%	44.6%
أعارض	80%	51.4%
محايد/محايدة	0%	4%
إجازة الأمومة/الأبوة		
أوافق	80%	24.3%
أعارض	0%	51.4%
محايد/محايدة	20%	24.3%
بدلات التعليم للأبناء		
أوافق	80%	81.2%
أعارض	0%	8.1%
محايد/محايدة	20%	2.7%
التأمين أثناء مزاوله الوظيفة		
أوافق	80%	87.7%
أعارض	0%	10.8%
محايد/محايدة	20%	1.35%
التأمين الطبي		
أوافق	60%	82.4%
أعارض	20%	14.8%
محايد/محايدة	20%	2.8%
التقاعد/مكافأة نهاية الخدمة		
أوافق	100%	77%
أعارض	0%	16.2%
محايد/محايدة	0%	6.8%

الرجال	النساء	كم من المهام التالية تضمّنت في عملك
66% 15% 19%	56% 26% 18%	الإدارة/في المكتب لا شيء الكثير القليل
81% 6% 13%	49% 20% 31%	في "غرف العمليات" (أي الرد على الهاتف وتسجيل الشكاوى وتنسيق عمل عناصر الشرطة) لا شيء الكثير القليل
26% 40% 34%	54% 10% 36%	حلّ النزاعات بين السكان لا شيء الكثير القليل
43% 12% 45%	51% 15% 34%	الوساطة ما بين/مع زملائهم من عناصر الشرطة البلديّة لا شيء الكثير القليل
13% 46% 41%	21% 46% 33%	التفاعل مع السكان لا شيء الكثير القليل
9% 84% 7%	100% 44% 23%	في الشوارع لا شيء الكثير القليل
16% 55% 29%	36% 38% 26%	مراقبة حركة المرور لا شيء الكثير القليل
21% 44% 35%	69% 13% 18%	دوريّة مرور لا شيء الكثير القليل
38% 22% 40%	90% 2% 8%	التفتيش على مخالفات البناء لا شيء الكثير القليل

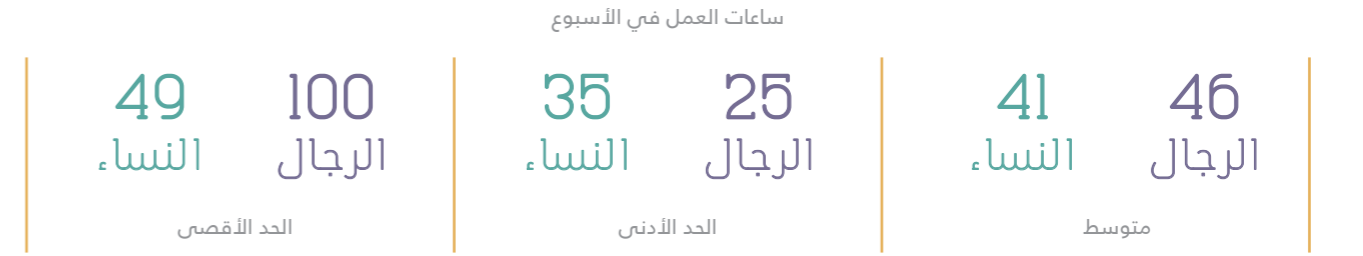
أعربت النساء باستمرار عن عدم رضاهنّ عن ظروف عملهنّ كعناصر شرطة بلديّة. إنّ سياسات الموارد البشرية ليست ملائمة للأسرة، ما يؤثّر على استبقاء المرأة وتقدّمها في الشرطة البلديّة. ويؤثّر هذا بدوره سلبيًا في تعزيز عمل الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي.

ظروف العمل

أفاد الرجال والنساء إلى حدّ كبير أنهم يعملون ساعات مماثلة لزملائهم، على الرغم من اختلاف المهام التي يتم تنفيذها وإدراك المساواة في الأجر.

ساعات العمل في الأسبوع مقارنةً بالزملاء	النساء	الرجال	النساء والرجال
لا أعرف	18%	15%	16%
لا - أعمل أقلّ	3%	2%	2%
لا - أنا أعمل أكثر	15%	20%	19%
نعم - أعمل عدد الساعات نفسها	64%	63%	64%
المجموع	100%	100%	100%

إنّ متوسط ساعات العمل في الأسبوع متشابهة للرجال والنساء. وعلى الرغم من ذلك، تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الأرقام تمّ الإبلاغ عنها ذاتيًا ولم يتحقّق منها مع البلديّة.



تختلف أنماط العمل بين الرجال والنساء. وأفاد ٢٤ مشاركًا أنّهم يعملون في مناوبات ليليّة بشكل متكرّر. ومن بين هؤلاء المشاركين، كان ثمة ٦ نساء. لذلك، من المرجّح أن تعمل النساء في مناوبات النهار أو بعد الظهر، بدلًا من المناوبات الليليّة. ومع ذلك، فإنّ وتيرة العمل في أيام الأحد أو أيام العطل الرسميّة مماثلة لعناصر الشرطة البلدية من الذكور والإناث. وأفاد ٤,٦٪ فقط من العيّنة بأنّهم لا يعملون في أيام الأحد أو أيام العطل الرسمية. بالإضافة إلى ذلك، ٧٧٪ من النساء شعرن أنّ لديهنّ ساعات عمل مرنة.

الأدوار

تختلف المهام التي يكلّف بها ويؤديها عناصر الشرطة البلديّة بحسب النوع الاجتماعي. وشعر ٤٦٪ من العيّنة أنّ المهام لم تُوزّع بالتساوي بين الزملاء. إذ تقضي النساء إلى حدّ كبير وقتًا أطول في المكتب، ويقمن بمهام إداريّة، ووقتًا أقل في الشوارع أو خارج المكتب، ما يحدّد من تفاعلهنّ مع السكان.

النساء والرجال	الرجال	النساء	كم من المهام التالية تضمّنت في عملك (عقد دائم)
100% 6% 85% 9%	100% 5% 87% 8%	100% 20% 60% 20%	في الشوارع لا شيء الكثير القليل
100% 19% 46% 35%	100% 19% 45% 36%	100% 20% 60% 20%	مراقبة حركة المرور لا شيء الكثير القليل
100% 19% 41% 40%	100% 18% 42% 40%	100% 40% 20% 40%	دورية مرور لا شيء الكثير القليل
100% 35% 19% 46%	100% 34% 19% 47%	100% 60% 20% 20%	التفتيش على مخالفات البناء لا شيء الكثير القليل
100% 54% 26% 20%	100% 54% 27% 19%	100% 60% 0% 40%	التفتيش على مخالفات استخدام الأماكن العامة لا شيء الكثير القليل
100% 86% 6% 8%	100% 85% 7% 8%	100% 100% 0% 0%	مكّلف/مكّلفة بالقوات المتخصصة (أي السياحة) لا شيء الكثير القليل
100% 23% 15% 62%	100% 22% 14% 64%	100% 40% 20% 40%	مكّلف/مكّلفة بالمناسبات العامة أو المهرجانات لا شيء الكثير القليل
100% 82% 18%	100% 84% 16%	100% 60% 40%	تفتيش المقيمين لا شيء القليل
100% 86% 3% 11%	100% 88% 3% 9%	100% 60% 0% 40%	المشاركة في المداهمات لا شيء الكثير القليل

الرجال	النساء	كم من المهام التالية تضمّنت في عملك
54% 28% 18%	85% 5% 10%	التفتيش على مخالفات استخدام الأماكن العامة لا شيء الكثير القليل
83% 10% 7%	79% 13% 8%	مكّلف/مكّلفة بالقوات المتخصصة (أي السياحة) لا شيء الكثير القليل
18% 26% 56%	32% 28% 38%	مكّلف/مكّلفة بالمناسبات العامة أو المهرجانات لا شيء الكثير القليل
83% 2% 15%	90% 2% 8%	البحث عن المقيمين لا شيء الكثير القليل
77% 5% 18%	92% 0% 8%	المشاركة في المداهمات لا شيء الكثير القليل

تتمتع النساء العاملات بعقود دائمة، نسبيًا، بفرص أكبر للتفاعل مع الجمهور واستخدام المهارات في حلّ النزاعات والتواصل.

النساء والرجال	الرجال	النساء	كم من المهام التالية تضمّنت في عملك (عقد دائم)
100% 59% 19% 22%	100% 59% 18% 23%	100% 60% 40% 0%	الإدارة / في المكتب لا شيء الكثير القليل
100% 74% 8% 18%	100% 78% 7% 15%	100% 20% 20% 60%	في "غرف العمليات" (أي الرد على الهاتف وتسجيل الشكاوى وتنسيق عمل رجال الشرطة) لا شيء الكثير القليل
100% 24% 37% 39%	100% 24% 40% 36%	100% 20% 0% 80%	حلّ النزاعات بين السكان لا شيء الكثير القليل
100% 34% 8% 58%	100% 34% 8% 58%	100% 40% 0% 60%	الوساطة ما بين/مع زملائهم من عناصر الشرطة البلدية لا شيء الكثير القليل
100% 8% 45% 47%	100% 8% 45% 47%	100% 0% 60% 40%	التفاعل مع السكان لا شيء الكثير القليل



يعكس ما ورد أعلاه النطاق الواسع للمهام العامّة للشرطة البلدية، ولكن ثمة مناطق محدودة نسبيًا تشارك فيها عناصر الشرطة البلدية النسائية في أداء مهام الشرطة البلدية. ووافقت ضمن العينة نسبة أعلى من عناصر الشرطة البلدية النسائية (٩٥٪) على احترام المجتمع لهنّ، مقارنةً بـ ٨٦٪ من رجال الشرطة البلدية. ويُعتبر توزيع المهام استخدامًا ناقصًا لإمكانيّات تعيين موظفات، وهو ما قد يكون استراتيجيًّا فعّالًا لتغيير صورة قوات الشرطة وبناء الثقة. وكما تُظهر الدراسة النوعية المرتبطة ببرنامح الأمم المتحدة الإنمائي، يمكن أن يكون لظهور عناصر الشرطة البلدية النسائية في الشوارع تأثير إيجابي في البلديات التي قد توظف عدد أكبر من النساء وقد تتقدّم المزيد من النساء بطلب للحصول على أدوار الشرطة البلدية. ومن خلال الحدّ من التعرّض العام لعناصر الشرطة البلدية النسائية، يصبح هذا التأثير المحتمل معوّقًا أيضًا.

أظهرت دراسة أجرتها منظمة التنبيه الدولية في العام ٢٠١٥ أدلّة من لبنان على أنّ النساء يعتبرن المؤسسات الأمنية أقلّ تشجيعًا لهنّ وأتته يمكن تحسين العلاقات معها⁵⁵. وتشير الأبحاث في لبنان إلى أنّ الرجال والنساء على حدّ سواء سيشعرون بسعادة أكبر عندما تزور النساء مركز الشرطة في حال وجود وحدة نسائية⁵⁶. وأظهرت دراسة أجرتها منظمة شمال أيرلندا للتعاون الدولي في العام ٢٠١٣ على مستويات الثقة في قوى الأمن الداخلي أنّ هناك تصورًا عامًا بين اللبانيين بأنّ العناصر النسائية في قوى الأمن الداخلي سيكُنّ أقلّ عرضة لتلقي الرشاوى، وسيعاملن الناس باحترام ويطبّقن القانون بالتساوي لجميع المواطنين⁵⁷. وفي العام ٢٠٠٩، أطلقت الأمم المتحدة جهدًا (مبادرة "الجهد العالمي"⁵⁸) لزيادة عدد عناصر الشرطة النسائية المنتشرات مع الأمم المتحدة. ولوحظ أنّ عناصر الشرطة النسائية يزيدن بشكل كبير من فعالية مكونات شرطة الأمم المتحدة ويساعدن في بناء الثقة مع السكّان⁵⁹. ومع ذلك، يجب أن تكون عناصر الشرطة النسائية في المقدمة وأن يتعاملن مع المواطنين بشكل يومي من أجل تفعيل هذه التصورات.

بيئة العمل

تشير البيانات المتعلقة ببيئات العمل إلى بعض مجالات عدم الرضا. فشعر ما معدّله ٩٥٪ من عناصر الشرطة البلدية بالقبول من قبل زملائهم، و٨٥٪ شعروا بالتقدير من قبل المشرف عليهم، و٧٣٪ شعروا بدعم رئيس البلدية وأعضاء المجلس البلدي، وشعر ٩٩٪ أنّهم واثقون من قدرتهم على أداء مهامهم من دون وجود اختلافات كبيرة بين النوعين الاجتماعيين. ومع ذلك، يجب النظر إلى هذه الردود الإيجابية جدًّا في سياق المجالات الأخرى التي تمّ فيها تسليط الضوء على عدم الرضا، وبيئة جمع البيانات (كما هو مذكور في قسم المنهجية). على سبيل المثال، أعرب ٦٠٪ من العينة عن قلقهم من أنّ الوساطة (التدخل الاجتماعي أو السياسي) تشكّل عائقًا في أداء واجباتهم وشعر ٥٢٪ أنّهم غير محميين من قبل القانون عند أداء واجباتهم.

وأفاد ١٣١ عنصرًا من عناصر الشرطة البلدية (من إجمالي عينة يبلغ عددها ١٥١ فردًا)، عند سؤالهم عن التحرش أو السلوك العدواني، أنّهم تعرّضوا للتحرش. ويشير هذا العدد المرتفع للغاية إلى نوع الظروف التي يعانها عناصر الشرطة البلدية في أداء واجباتهم. ومن الجدير بالذكر أنّ طبيعة التحرش تبدو مقتصرة بالنوع الاجتماعي. وذكرت نسبة أعلى من النساء أنّهنّ تعرّضن للغة جنسية صريحة وإيماءات جنسية في أثناء العمل. وفي حين أنّ نسبة أعلى من رجال الشرطة البلدية أفادوا أنّهم تعرّضوا للإساءة اللفظية والعنف البدني أثناء العمل. إنّ أولئك الذين أبلغوا عن هذا السلوك وجدوه أيضًا مسيئًا بشكل ساحق. وقد يكون المرتكبون أفرادًا من الجمهور أو من عناصر الشرطة البلدية أو موظفي البلدية.

⁵⁵ منظمة التنبيه الدولية، ٢٠١٥.

⁵⁶ منظمة التنبيه الدولية، ٢٠١٥. https://www.international-alert.org/sites/default/files/Lebanon_SSRsynthesis_EN_2015.pdf.

⁵⁷ منظمة التنبيه الدولية، ٢٠١٤. https://www.international-alert.org/sites/default/files/Lebanon_SSRGenderSecurity_EN_2014.pdf.

⁵⁸ <https://www.un.org/press/en/2009/09/090909.htm> doc.امم المتحدة، ٢٠٠٩.

⁵⁹ <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiations> شرطة الأمم المتحدة، ٢٠٢٠.

لا يبدو أنّ بيئة العمل مواتية للمساواة بين النوعين الاجتماعيين أو مكان عمل صحي حيث يوجد تشابه بين الرجال والنساء الذين يبلغون عن تلقي تعليقات غير مرغوب فيها، ويواجهون لغة جنسية صريحة تُستخدم تجاههم. ويشير ذلك إلى مقبولية هذا السلوك، الذي تعتبره الأغلبية العظمى من عناصر الشرطة البلديّة مسيئاً. ويختلف مرتكبو السلوك العدواني أيضاً حسب النوع الاجتماعي، وهذا يرتبط بنوع التحرش الذي يتم التعرّض له. ومن بين أولئك الذين أشاروا إلى تعرّضهم للتحرش، تعرّض الرجال إلى حدّ كبير للتحرش من العاقمة، ما يعكس طبيعة المهام التي يقومون بها والتي تتعلّق عمومًا بالخروج إلى الشارع والتفاعل مع الجمهور.

الرجال	النساء	
		أفراد من عاقمة الشعب
38.4%	15.6%	دائماً
16.1%	22%	كثيراً
24.2%	18.6%	بعض الأحيان
2.1%	0%	نادراً
19.2%	43.8%	أبداً
		عناصر الشرطة البلديّة
		دائماً
2.1%	6.3%	كثيراً
0%	3.1%	بعض الأحيان
12.1%	9.4%	نادراً
18.2%	15.6%	أبداً
67.7%	65.6%	
		موظفو البلديّة
		دائماً
1.1%	9.4%	كثيراً
0%	3.1%	بعض الأحيان
5.1%	9.4%	نادراً
6.1%	15.6%	أبداً
87.8%	62.5%	

السؤال	النساء	الرجال
استخدام لغة جنسيّة صريحة تجاهك (على سبيل المثال، لغة إباحيّة، والتحرش اللفظي في الشوارع) أبداً كثيراً بعض الأحيان هل وجدت هذا السلوك مسيئاً؟	100% 46% 8% 46% 78.4%	100% 73% 3% 23%
القيام بإيماءات أو استخدام لغة الجسد ذات الطبيعة الجنسيّة تجاهك (على سبيل المثال، اللمس غير المناسب، والاحتضان، والتقبيل) أبداً كثيراً بعض الأحيان هل وجدت هذا السلوك مسيئاً؟	100% 87% 3% 10% 69.2%	100% 93% 2% 5%
استخدام لغة مسيئة لفظياً تجاهك (مثل كلمات الشتائم والتهديدات) أبداً كثيراً بعض الأحيان هل وجدت هذا السلوك مسيئاً؟	100% 46% 10% 44% 84.4%	100% 21% 21% 58%
التصرّف بطريقة عنيفة بدنياً تجاهك (مثل الضرب أو الصفع أو محاولة تنفيذ ما سبق) أبداً كثيراً بعض الأحيان هل وجدت هذا السلوك مسيئاً؟	100% 85% 3% 12% 86.4%	100% 46% 8% 46%
إبداء تعليقات غير مرغوب فيها (على سبيل المثال، حول مظهرك أو علاقاتك الخاصة/العاطفيّة) أبداً كثيراً بعض الأحيان هل وجدت هذا السلوك مسيئاً؟	100% 69% 5% 26% 72.7%	100% 71% 4% 24%
القيام بمحاولات غير مرغوب فيها لإقامة علاقة خاصة / رومانسية معك على الرغم من عدم الرغبة بذلك؟ أبداً كثيراً بعض الأحيان هل وجدت هذا السلوك مسيئاً؟	100% 97% 0% 3% 75%	100% 97% 1% 2%



ومن حيث الردود أو سلوك طلب المساعدة لأولئك الذين واجهوا سلوكًا عدوانيًا، استجاب كل من الرجال والنساء في أغلب الأحيان بإخبار مشرفهم أو بتجاهل السلوك. وفي ما يلي الردود الأكثر شيوعًا للرجال والنساء.

الرجال (عدد = ٩٩)	التواتر
أخبرت مشرفي	70
أمرت الشخص (الأشخاص) بالتوقف	46
لقد تجاهلت السلوك	42

النساء (العدد = ٣٢)	التواتر
أخبرت مشرفي	19
لقد تجاهلت السلوك	14
أخبرت زميلي	12
لقد تجنبت الشخص (الأشخاص)	12
لوضع حدّ للموضوع	
أمرت الشخص (الأشخاص) بالتوقف	12

ومن بين ١٣١ شخصًا أبلغوا عن تعرّضهم للتحرش واتخاذ نوع من الإجراءات (على النحو الوارد أعلاه)، يعتقد ٨١ شخصًا أنّ أفعالهم ساعدت في حلّ هذا السلوك. وكان تأثير هذه الردود في تحسين الوضع مشابهًا نسبيًا، حيث كان إبلاغ المشرف استجابة فعّالة للرجال والنساء. وفي ما يلي الردود الأكثر شيوعًا للرجال والنساء التي بموجبها أدت الإجراءات إلى تحسين الوضع.

الرجال	التواتر
أخبرت مشرفي	19
أمرت الشخص (الأشخاص) بالتوقف	15
لقد تجاهلت السلوك	8

النساء	التواتر
أخبرت مشرفي	9
أمرت الشخص (الأشخاص) بالتوقف	5
لقد تجنبت الشخص (الأشخاص) إذا استطعت	4

على الرغم من أنّ البيانات تُظهر عددًا صغيرًا من السلوكيات العدوانية من جانب زملائهم من عناصر الشرطة البلدية أو موظفي البلدية (الذين قد يكونون من موظفي البلدية أو أعضاء مجلس البلدية أو رؤساء البلديات)، إلا أنّ هناك اختلافًا في البيانات المتعلقة بموظفي البلدية. وردّت المزيد من النساء بالقول إنّ الأفراد المسؤولين عن السلوك العدواني هم من موظفي البلدية. وقد يعكس ذلك عاملًا مهمًا آخر يجعل عمل النساء كعناصر في الشرطة البلدية مهمة صعبة جدًا بسبب البيئة غير المواتية إلى حدّ كبير. وعلى الرغم من أنّ العدد قليل، إلا أنّه يجب ملاحظة أنّ حالات التحرش لا يُبلّغ عنها بشكل كبير في جميع السياقات وأنّ الضحايا لا يرغبون في التحدث بصراحة. وهذه هي الدراسة الأولى التي استجوبت حالات التحرش داخل الشرطة البلدية في لبنان، وبالتالي على الرغم من أن البيانات محدودة في الوقت الحاضر، إلا أنّ هذا المجال يجب استجوابه أكثر.

واختلف تأثير السلوك العدواني في عناصر الشرطة البلدية بحسب النوع الاجتماعي. ومن المثير للاهتمام أنّ الرجال والنساء أبلغوا عن كفاءة أداء وظائفهم بشكل أفضل من ذي قبل نتيجة للسلوك الصعب الذي مرّوا به.

التأثير	النساء (العدد = ٣٢)	الرجال (العدد = ٩٩)
تعلمت كيف أؤدي وظيفتي بشكل أفضل من ذي قبل	90.6%	74.7%
أوافق	6.3%	10.1%
أعارض	3.1%	15.2%
محايد/محايدة		
شعرت بالاستبعاد من فريقي	18.6%	5%
أوافق	59.3%	66.7%
أعارض	21.9%	28.3%
محايد/محايدة		
لقد عانيت الاكتئاب و/أو القلق	46.9%	19.2%
أوافق	28.6%	56.6%
أعارض	21.9%	24.2%
محايد/محايدة		
فكرت في ترك الشرطة البلدية	28.1%	10.1%
أوافق	59.3%	71.7%
أعارض	12.5%	18.2%
محايد/محايدة		
تسبب ذلك في توتر بين أسرتي (أي الزوج أو الوالدين أو الأخوة) والشخص (الأشخاص) الذي أساء(أسأوا) لي	25%	11.1%
أوافق	56.2%	65.6%
أعارض	18.6%	23.2%
محايد/محايدة		

شعر المزيد من النساء بالاستبعاد من فريقهن وعانى عدد أكبر بكثير من النساء مشاكل الصحة العقلية بسبب السلوك العدواني الذي تعرّضن له. ومع ذلك، لا بدّ من الإشارة هنا إلى أنّ ثمة عدم الرغبة في التحدّث عن الاكتئاب/القلق، الأمر الذي قد يؤثر في النتائج. بالإضافة إلى ذلك، عانى عدد أكبر من النساء التوتر الأسري وفكر عدد أكبر من النساء في ترك الشرطة البلدية. إنّ بناء هيكل دعم أقوى داخل الشرطة البلدية من شأنه أن يساعد النساء على التعامل بشكل أفضل مع بيئات العمل الصعبة ودعم استراتيجيّة الشرطة المراعية للنوع الاجتماعي. ونظرًا لأنّ هذه هي الدراسة الأولى التي تستفسر عن التحرش، فإنّ هذا المجال يحتاج إلى مواصلة استكشافه لزيادة الإبلاغ وبناء الفهم.

في حين لم يكن تقديم شكوى رسميّة استجابة فعّالة للغاية، إلا أنّه على الأقل لم يكن له آثار سلبية إلى حدّ كبير في مقدّم الشكوى.

التواتر	العواقب السلبية للشكوى الرسميّة	التواتر	العواقب السلبية للشكوى الرسميّة
17	نعم	39	لا

أما بالنسبة لأولئك الذين لم يتخذوا أي إجراء، فإنّ الأسباب الأكثر شيوعًا التي استُشهد بها تداخلت بين الرجال والنساء، وكلاهما يعبّر بشكل كبير عن عدم تصديقه لهياكل الانتصاف الحاليّة.

الرجال	التواتر
اعتقدت أنني أستطيع التعامل مع الموقف بنفسي	47
لم أكن أعتقد أنه كان بهذه الأهمية	27
لم أكن أعتقد أنه سيتم فعل أي شيء حيال ذلك	21

النساء	التواتر
لم أكن أعتقد أنه كان بهذه الأهمية	13
اعتقدت أنني أستطيع التعامل مع الموقف بنفسي	13
لم أكن أعتقد أنه سيتم فعل أي شيء حيال ذلك	9

يسلّط الرجال والنساء الضوء على أهميّة الإبلاغ عن التحرّش إلى المشرف عليهم، وهذا يعتبر وسيلة انصاف فعّالة، ومع ذلك، يجب ملاحظة أنّه في بعض البلديّات لا يوجد رئيس للشرطة البلديّة ما يجعل هيكل الإبلاغ أضعف ومفتوحًا لتضارب المصالح. ولا ينبغي ترك حلّ مثل هذه الأمور وإنشاء بيئة عمل أكثر شموليّة لمشرف واحد، بل إنّ البيانات المتعلّقة بسلوك طلب المساعدة تسلّط الضوء على الحاجة إلى وجود هياكل دعم أقوى داخل البلديّة لأولئك الذين يتعرّضون للتحرّش أو السلوك العدواني. وهذا يشمل توفير هياكل المساءلة المراعية للنوع الاجتماعي.

يشكّل تعزيز عمل الشرطة الذي يراعي النوع الاجتماعي، مع دمج منظور جنساني في واجبات الشرطة، استراتيجيّة ذات شقّين لتحسين التوازن بين النوعين الاجتماعيّين. وتجدر الإشارة إلى أنّ توظيف عدد أكبر من النساء في قوات الشرطة لا يضمن تلقائيًا وجود قوة شرطة أكثر مراعية للنوع الاجتماعي. بدلًا من ذلك، يجب جعل الهياكل العامة أكثر مساواة بين النوعين الاجتماعيّين⁶⁰. ويمكن أن تشمل المبادرات المتعلّقة بالنوع الاجتماعي إشراك المرأة في آليات المراقبة وأنظمة المساءلة⁶¹ ، فضلًا عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني⁶².

^[1] مبادرة بناء السلام، ٢٠٠٨، http://www.peacebuildinginitiative.org/index9ae4.html?pagel=1869

^[2] إصلاح الشرطة المراعي للنوع الاجتماعي في مجتمعات ما بعد الصراع (٩، ٢٠١١) و هيئة الأمم المتّحدة للمرأة.

^[3] كريستين فالاسيك، "النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني"، مجموعة أدوات النوع الاجتماعي وإصلاح القطاع الأمني، المحرران: ميغان باستيك وكريستين فالاسيك، جنيف، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، منظمة الأمن والتعاون في أوروبا/مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، ٢٠٠٨.

^[4] إنّ هذه الأرقام تقديرية وينبغي استخدامها لتقدير الحجم التقريبي للمجتمعات المشمولة.

^[5] التقديرات بحسب مختار مدينة زحلة.

^[6] التقديرات بحسب البلدية وقد تم نشرها على موقعها الرسمي: https://baalbak.org/ تمت زيارة الموقع في 4 أكتوبر/تشرين الأول 2019

^[7] التقديرات بحسب مختار مدينة زحلة.

^[8] التقديرات بحسب تقرير حول بلدية جبل-بيلوس بعنوان " بيلوس سيتي يرواقبل" نُشر على صفحة بلدية جبل-بيلوس الرسميّة، http://www.resilientbyblos.org/

^[9] pdf/Byblos_City_Profile.pdf تمّت زيارة الصفحة في ٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩.

^[10] التقديرات بحسب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق اللاجئين https://unhcr.carto.com/tables/vulnerable_cadastres_251_1/public أكتوبر/تشرين الأول 2019

^[11] الأمم المتّحدة للمستوطنات البشرّيّة – لبنان (٢٠١٦)، ملف مدينة طرابلس لعام ٢٠١٦ (تم تحديثه في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧).

^[12] المرجع نفسه.

القسم الخامس: التقرير النوعي

١. المنهجية

أ. مجموعة البحث

يشمل البحث خمسة عشر بلدية، تعمل عناصر الشرطة البلديّة النسائيّة في تسعة منها في حين تخلو البلديّات الستة الأخرى من هذه العناصر، وتقع هذه البلديّات في ست من أصل ثماني محافظات في لبنان. وتشمل المجتمعات معظم المدن اللبنانيّة الرئيسيّة (باستثناء صيدا وبيروت) وعددًا من ضواحي بيروت الحضرية (مثل برج حمود وأنطلياس). ومع أنّ المناطق الحضرية الكبيرة هي المناطق التي تضم عادةً أكبر عدد من الشرطة البلدية، تم اختيار عدد قليل من المدن الصغيرة والريفية بهدف المقارنة، ويسجل بعض هذه المدن نسبة كبيرة من اللاجئين السوريّين (مثل جب جنين) فيما بعضها الآخر يعدّ مهمًا لسبب معيّن (مثل بحدمون التي وُظفت عناصر شرطة نسائيّة في الماضي). أمّا بعض المجتمعات، فأقامت شراكة فعّالة مع مشروع تعزيز أمن المجتمع والوصول إلى العدالة التابع لبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي. ويقدم الجدول رقم ١ قائمة بجميع البلديات التي يشملها البحث، بما في ذلك عدد السكان اللبنانيّين التقديري (باستثناء اللاجئين السوريّين والمجموعات المهاجرة الأخرى) لمساعدة القارئ على المقارنة بما يضاهي حجم المحافظات المختلفة.

تمّ جمع البيانات بعد الحصول على موافقة المشاركين، مع الحرص على حماية خصوصيّتهم من خلال إخفاء هويّتهم خلال إعداد التقرير، إلّا في حالة المقابلات التي أُجريت مع الخبراء التي لا تتطلّب إخفاء الهوية.

الجدول رقم ١: البلديّات المغفأة

البلدية	المحافظة	الشرطة البلدية النسائية	السكان اللبنانيون ⁶³
زحلة	البقاع	نعم	180,000 ⁶⁴
يعليك	يعليك - الهرمل	لا	125,000 ⁶⁵
جب جنين	البقاع	لا	12,000 ⁶⁶
برج حمود	جبل لبنان	نعم	180,000 ⁶⁷
بحدمون المحطة	جبل لبنان	لا	غير متوفّر
جيبيل (جيبيل)	جبل لبنان	نعم	27,250 ⁶⁸
انطلياس - النقاش	جبل لبنان	نعم	13,191 ⁶⁹
قرنة شهبان - عين عار	جبل لبنان	نعم	غير متوفّر
برمانا	جبل لبنان	نعم	غير متوفّر
طرابلس	لبنان الشمالي	لا	311,212 ⁷⁰
الميناء	لبنان الشمالي	نعم	72,133 ⁷¹
شكا	لبنان الشمالي	نعم	15,000 ⁷²
أنفه	لبنان الشمالي	نعم	6,500 ⁷³
صور	لبنان الجنوبي	لا	69,984 ⁷⁴
النبطية	النبطية	لا	65,000 ⁷⁵

^[13] التقديرات بحسب مقال نُشر في الجزيرة واستُعمل في المفكّرة القانونيّة تحت عنوان: إشكاليات وتداعيات التخطيط الجزئي للمناطق الصناعيّة: شكا والإرهاب البيئي. https://legal-agenda.com/article.php?id=٥٦٨ تمت زيارة الصفحة في ٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩.

^[14] التقديرات بحسب الشرق الأوسط: "أنفوريثي» حين تمر اليونان من أنفة اللبنانية. B%D8%A3%D9%86%D9%81%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AA%D9%85%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AD%D9%8A%D9%86-%D8%BB-%C2%8A%D9%86%D9%8A%D9%86-%D8%A3%D9%86%D9%81%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%84%D9%8E%D8%A8%D9%86%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A9.%D9%85%D9%86-%D8%A3%D9%86%D9%81%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%84%D9%8E%D8%A8%D9%86%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A9

^[15] تمت زيارة الصفحة في ٧ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩.

^[16] الأمم المتّحدة للمستوطنات البشرّيّة – لبنان (٢٠١٧)، ملف مدينة طرابلس لعام ٢٠١٧.

^[17] التقديرات بحسب البلدية: «لمحة عن مدينة النبطية» https://nabatieh.gov.lb/t6p.php?nid=760&id=52&name=لمحة عن مدينة النبطية تمت زيارة الصفحة في 4 تشرين الأول/ أكتوبر 2019.

المقابلات الجماعيّة:

غالبًا ما تجري المقابلات الجماعيّة التي تشبه مناقشات المجموعة البُوريّة بطريقة طبيعيّة وعفويّة في خلال العمل الميداني بين البلديّات. فقد عُقد حواران من هذا القبيل في النبطية وطرابلس، حيث تطورت المقابلات من مقابلة مع عنصر أو اثنين إلى نقاش مع أكثر من خمسة عناصر وآخرين وغيرهم يتناغمون فيه مع آراء وأفكار هؤلاء. وكان من المتوقّع أن يحدث هذا نظرًا إلى أنّ المقابلات قد أُجريت في مركز شرطة البلديّة الفعلي حيث يتجمّع العناصر. فضلًا عن ذلك، وفي طرابلس، تلقّى أحد الباحثين دعوة من رئيس الشرطة البلديّة لحضور اجتماع كبير جمع رؤساء عدّة مراكز الشرطة البلديّة في طرابلس، فتحوّل الاجتماع إلى مجموعة تركيز عرض خلالها مختلف الرؤساء رأيهم بشأن توظيف النساء وإشراكهنّ في الشرطة البلديّة.

دراسة الحالة باتباع النهج الإثنوغرافي

من أجل تكوين فكرة أعمق عن الحقائق اليوميّة حول دور النساء، قام الباحثون بمراقبة ثلاث عناصر من الشرطة البلديّة النسائيّة خلال نوبة عملهنّ، وذلك في كلّ من بلديّة برج حمود والميناء وزحلة. وقد رافق كل باحث من الباحثين الثلاثة عنصر واحد من النساء أثناء مناوبتها، فقاموا بمراقبة مهامهن، وأجروا محادثات غير رسميّة معهنّ طوال الوقت مع اللتفات إلى تفاعل الناس معهنّ وردود فعلهم. أمّا في زحلة، فشمل العمل الميداني أيضًا زيارة منزليّة ولقاءً مع والدة أحد العناصر. وقد سهّلت هذه التقنيّة تكوين فهم وثيق حول الممارسات اليوميّة لعناصر الشرطة النسائيّة. إضافةً إلى ذلك، ساعد النهج الإثنوغرافي في استخلاص آراء وردود فعل الناس وأحيانًا زملاء الموظفين أثناء الخدمة، من خلال إجراء محادثات مع أصحاب المتاجر أو غيرهم من عناصر الشرطة. وقد أُجريت أيضًا محادثات غير رسميّة في البلديّات مع عدّة موظفين وعناصر من الشرطة، للاستفسار عن رأيهم في ما يتعلّق بتوظيف عناصر الشرطة النسائيّة، حتى وإن لم تتمّ مقابلتهم رسميًّا.

ج. التحليل

بالاعتماد على أدوات البحث النوعي، يعمد هذا البحث إلى فهم رأي مختلف المشاركين في البحث حول عناصر الشرطة البلديّة النساء والدوافع وراء هذا التفكير (لماذا). بعد الانتهاء من جمع البيانات، راجع الباحثون المعلومات التي جُمعت من المقابلات واستخلصوا النتائج الرئيسيّة ضمن إطار مواضيع مختلفة من إطار البحث الذي وجّه تطوير أدوات جمع البيانات (كما هو مبينّ في عناوين النتائج أدناه). تم تحليل النتائج الرئيسيّة بشكل أكبر استنادًا إلى النوع الاجتماعي، وعدد سنوات الخدمة والمنصب الذي يشغله المجيب داخل البلديّة، والسياق الاجتماعي والسياسي للمجتمع.

د. فريق البحث

تولّى تنفيذ البحث فريق بحث كامل من النساء اللواتي يتمتعنّ بخبرة بحثيّة واسعة في لبنان والدول العربيّة، ويتقنّ اللغتين العربيّة والإنجليزيّة، وهنّ تحديداً:

١. باحثة أولى حائزة شهادة دكتوراه في الأنثروبولوجيا وتملك خبرة في مواضيع متعلّقة بالنوع الاجتماعي.

٢. باحثة أولى حائزة شهادة دكتوراه في الأنثروبولوجيا وتملك خبرة في مواضيع تتعلّق بتحليل الصراع وبناء السلام.

٣. باحثة مساعدة حائزة شهادة ماجستير في الأنثروبولوجيا وتتقن اللغة الأرمنيّة بطلاقة، ساعدت في العمل

الميداني في زحلة وبرج حمود وساهمت في مراجعة الأدبيّات وتحليلها وكتابتها.

طوّر الباحثون الكبار بشكل مشترك المنهجيّة والمبادئ التوجيهيّة للمقابلة. وتمّ جمع البيانات التجريبيّة المنقّذة معًا في بلديّة واحدة لاختبار أدوات البحث وتعديلها وفقًا لذلك. ثم تولّى كلّ باحث مسؤوليّة جمع البيانات في ٧ بلديات من أصل الـ ١٥ بلديّة، على الرغم من الحفاظ على التنسيق الوثيق وتطوير التحليل بشكل مشترك.

ب. طريقة البحث

تمّ جمع البيانات عبر أساليب نوعيّة مختلفة، بما في ذلك إجراء مقابلات مع مخبرين رئيسيين والملاحظات التي أدلى بها المشاركون، لكنّ البحث اعتمد في المقام الأوّل على المقابلات شبه المنظّمة مع عناصر الشرطة الرجال والنساء منهم، من خلال أخذ عينات عمديّة/ ملائمة. وقد أُجريت ٨٦ مقابلة شبه منظّمة ومقابلات جماعية مع ١١٣ شخصًا (راجع الجدول رقم ٢)، في حين تم جمع البيانات بين ٢٨ آذار/مارس و٢٣ آب/أغسطس ١٩٠٢.

الجدول رقم ٢: توزيع المشاركين في البحث بحسب الدور والنوع الاجتماعي

المنصب / الدور	الرجال	النساء	المجموع
رئيس البلدية أو عضو مجلس إدارة البلدية	16	1	17
رئيس الشرطة	11	1	12
عنصر الشرطة البلدية	39	27	66
موظفو البلدية الآخرون	1	6	7
جهات اتصال أخرى على مستوى المجتمع	2	1	3
مسؤولون على المستوى الوطني	5	3	8
المجموع	74	39	113

لمحة عن وضع البلدية:

تمّ استخلاص الوضع العام حول كلّ بلديّة من خلال اتّباع نهج مزدوج عند الإمكان. وقبل القيام بالعمل الميداني بين كلّ بلديّة، أُجريت مراجعة مكتبيّة وإعلاميّة سريعة من أجل التعرّف على السياق الاجتماعي والسياسي الخاص بكلّ مجتمع، وتمّ جمع مزيد من المعلومات حول كلّ بلديّة خلال المقابلات، بما في ذلك حول مشاركة المرأة في البلديّة (إذا كانت تشارك في مناصب مثل أعضاء المجلس، والموظفين والموظفين الإداريين، وما إلى ذلك)، وعدد عناصر الشرطة، وتاريخ إنشاء الشرطة البلديّة وإشراك عناصر الشرطة النسائيّة (إن كان ينطبق الحال)، وتوزيع العقود المؤقتة والدائمة، وما إلى ذلك. وقد تمّ التواصل مع الموظفين الميدانيين التابعين لبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في كلّ منطقة من المناطق المشمولة قبل القيام بالزيارات الميدانيّة بهدف فهم السياق والتدخلات الإنمائية الأخرى التي قام بها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في البلديّة.

المقابلات شبه المنظّمة مع المخبر الرئيس:

أُجريت المقابلات شبه المنظمة مع المخبرين الرئيسيين والجهات المعنية، بما في ذلك المخاتير ورؤساء الشرطة البلديّة وأعضاء مجلس البلديّة النساء (في حال وُجدن) وموظفي البلديّات التخزين وعناصر الشرطة البلديّة الرجال والنساء منهم (في حال وُجدن). وفي بعض البلديّات، أُجريت مقابلات على مستوى المجتمع المحلي أيضًا بشكل غير رسمي، في حين أُجريت مقابلات شبه منظمة على المستوى الإقليمي/الوطني مع مخبرين رئيسيين في قوى الأمن الداخلي، ووزارة الداخليّة والبلديات ووزارة الدولة السابقة لشؤون التمكين الاقتصادي للمرأة والشباب.

وقد أُجريت جميع المقابلات مع أعضاء مجلس البلديّة والموظفين ورجال الشرطة وغيرها من الجهات المعنيّة باللغة العربيّة، باستثناء خمس مقابلات في برج حمود أُجريت باللغة الأرمينيّة.

لمحة عن عناصر الشرطة البلدية

تكشف هذه اللوحة السريعة على البيانات الديموغرافية الرئيسة حول عناصر الشرطة النسائية اللواتي تَمَّت مقابلاتهنَّ أنّ معظم هؤلاء العناصر هنَّ من الشابات (٥٠% ما دون ثلاثين عامًا)، ولم يتزوجن مطلقًا (٦١% عازبات أو مخطوبات) ويتمتعن بمستوى تعليمي أفضل نسبيًا من الرجال (جميعهنَّ متعلّقات في حين أنّ ٢٥% منهنَّ قد بلغن مستوى معين من التعليم الجامعي). أمّا معظمهنَّ (٦١%) فيعلن شخصًا أو أكثر على الصعيد المادي، سواء أكانوا أطفالهم (٢٩%) أو أفراد أخرى من الأسرة مثل الوالدين والأشقاء.

النسبة	العدد	الفئة العمرية
50%	14	٢٠-٢٩ سنة
36%	10	٣٠-٣٩ سنة
14%	4	٤٠ سنة أو أكثر
100%	28	المجموع

النسبة	العدد	الحالة الاجتماعية
54%	15	عزباء
7%	2	مخطوبة
21%	6	متزوجة
18%	5	مطلّقة
100%	28	المجموع

النسبة	العدد	مستوى التعليم
25%	7	الصف التاسع أو أدنى
50%	14	المدرسة الثانوية أو التدريب المهني
25%	7	تعليم جامعي
100%	28	المجموع

شغل معظم العناصر اللواتي تَمَّت مقابلاتهنَّ وظائف مختلفة قبل تعيينهنَّ في الشرطة البلدية، وتشمل بعض هذه الوظائف الأكثر شيوعًا العمل في المبيعات والعمل الإداري وتعليم الدروس الخصوصية. ولم يعمل سوى ثلاثة عناصر في مؤسسات الدولة (البلدية أو الجيش).

أما الميناء وزحلة وأنفه، فهي مسقط رأس العناصر العاملات في كلِّ من هذه البلديات، في حين أنّ العاملات في بلديات برج حمود وأنطلياس وقرنة شهوان وبرمانا وجبيل وشكّا يأتيين من مناطق متنوعة. وبالتالي، فإنَّ معظم الموظفات اللواتي تَمَّت مقابلاتهنَّ يعشن في البلدية التي يعملن فيها فيما يقطن الباقي بالقرب منها.

وأخيرًا، لا يتمتع سوى ثمانية عناصر (٢٩%) من بين العناصر النسائية الـ ٢٨ اللواتي تمت مقابلاتهنَّ بعقود دائمة (في الملك)، من بينهن ستة منهن عناصر يخدمن في بلدية المينا. ويعمل باقي العناصر بعقود مؤقتة فيما يعمل أربعة منهن موسميًا.

هـ. القيود والاعتبارات المنهجية:

- نقص في البيانات الكميّة: ما من معلومات محدّثة وشاملة حول البلديات التي توظّف عناصر الشرطة البلدية النسائية، وما من قائمة شاملة ومحدّثة حتى في وزارة الداخلية والبلديات، تبيّن أعداد عناصر الشرطة البلدية التي تعيّنهم البلديات في جميع أنحاء لبنان. ويعود السبب في ذلك جزئيًا إلى تنوع العقود التي يُعيّن عناصر الشرطة من خلالها، والوضع المالي المتغير باستمرار بالنسبة إلى البلديات، ما يفرض قيودًا في الميزانية على عمليّات التوظيف.
- التغيّرات الموسميّة: في بعض المناطق الجغرافيّة، لا يؤثّر الموسم في عدد العناصر فحسب، بل أيضًا على الأدوار التي يؤدونها، إذ يتحوّل عدد كبير من البلديات إلى مناطق جذب سياحيّة في خلال فصل الصيف فتوظّف المزيد من عناصر الشرطة من النساء والرجال، ما يساهم في كثير من الأحيان في تعزيز دور المرأة خلال هذه المواسم. وقد تم أخذ هذه الأنواع من التغيرات والتكتيكات الموسميّة في الاعتبار في أثناء التخطيط للعمل الميداني بين البلديات.
- تركيبة فريق البحث: نظرًا إلى أنّ فريق البحث لا يضم سوى النساء، فقد تشعر البلديات بأنّها مضطرة للتعبير عن موقف أكثر إيجابيّة تجاه مشاركة المرأة في هذا النوع من العمل وتجاه المساواة بين النوعين الاجتماعيّين بشكل عام. وقد ساهم في تعزيز ذلك الهدف المعلن للدراسة في دعم المساواة بين النوعين الاجتماعيّين ورؤية الباحثين على أنّهم ممثلون عن برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي. وأخذ هذا التحيز لئحد النوعين الاجتماعيّين المحتمل في الاعتبار خلال إنجاز العمل الميداني والتحليل، على الرغم من أنّ البيانات التي تمّ جمعها تدل على أنّ ذلك لم يمنع الأشخاص الذين تَمَّت مقابلاتهم من التعبير عن مواقف تعارض إشراك النساء في الشرطة البلدية.
- قيود الوقت: نظرًا إلى أنّ معظم المقابلات أُجري خلال النهار، اضطر الباحثون أحيانًا إلى قطع المقابلات أو إجراء مقابلات مع عدد قليل من الأشخاص معًا، ما صعّب الأمر أمام التقرب من الأشخاص الذين تَمَّت مقابلاتهم. وعلى غرار ذلك، أثر تعدّد نوبات العمل في عدد عناصر الشرطة البلدية المتوفرين، سواء العاملين في المكتب أو الذين يتم إرسالهم لإدارة حركة المرور. وتوفر العدد الأكبر من عناصر الشرطة خلال نوبة العمل الأولى في اليوم، أي من الصباح الباكر حتى منتصف النهار، على عكس النوبات التي تليها، بما في ذلك النوبات الليلية. وبناءً عليه، تم التخطيط للعمل الميداني وتنفيذه مع الأخذ في الاعتبار نوبات العمل المختلفة لأفراد الشرطة البلدية، الرجال والنساء منهم على حدٍ سواء.
- الاهتمامات السياسيّة: يرتبط معظم التحديات داخل الشرطة البلدية بتحديات أوسع على المستوى المحلي أو الوطني تشمل الانتماءات السياسيّة أو اكتساب أرباح شخصيّة/حزبيّة. غير أنّ الأشخاص الذين تمت مقابلاتهم لم يعبروا عن هذه التحديات في كثير من الأحيان بشكل علني، ما صعّب على الباحثين فهم السياق الحقيقي الذي يعمل فيه عناصر الشرطة. وفي بعض الأحيان، قام الأشخاص الذين تَمَّت مقابلاتهم بتوجيه المحادثة بعيدًا عن المناقشات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- التحيز في أخذ العينات: لم يتم اختيار عناصر الشرطة الرجال والنساء بشكل عشوائي للمقابلة، بل في الواقع، تولى رؤساء الشرطة اختيارهم، وبالتالي يعكس ذلك تحيز رؤساء الشرطة والصورة التي يرغبون في نقلها عن الشرطة البلدية.
- تمثيل النساء: في البلديات التي لا توظّف عناصر الشرطة النسائيّة، جرى معظم المقابلات مع رؤساء البلديات وعناصر الشرطة. غير أنّ الباحثين سعوا مع ذلك إلى الحصول على وجهة نظر النساء قدر الإمكان من خلال إجراء مقابلات مع النساء من موظفي البلدية أو أعضاء مجلس الإدارة. أمّا في بحدون وطرابلس، فلم يستطع الباحثون إشراك أي امرأة.

١١. النتائج الرئيسية

أ. التوظيف

يعتمد توظيف عناصر الشرطة البلديّة النسائيّة على الإرادة السياسيّة داخل البلديّة. ولا يمكن لعدد هؤلاء العناصر أن يزداد ما لم تتخذ البلديات خطوات فعّالة لتوظيف عناصر من النساء وتحصر على ألا يتمّ التمييز ضد المرشحات خلال عمليّة التوظيف. وبشكل عام، يتمّ توظيف العناصر النساء بشكل منفصل عن الرجال وتستند هذه العملية إلى طلب من معظم البلديات التي توظّف النساء الشرطيات. وتختلف عمليّة التوظيف ونوع العقد الممنوح لعناصر الشرطة النسائيّة بشكل كبير من بلديّة إلى أخرى، لكن عادةً ما تكون متطلبات التأهيل مرنة. غير أنّ معظم عناصر الشرطة النسائيّة قد عُيّنن منذ أقل من ثلاث سنوات بعقود مؤقتة ومن دون الحصول على مستحقّات أو إجازات. وتختلف درجة استعداد رؤساء البلديات وأعضاء مجالس البلديّة وموظّفي الشرطة لتوظيف العناصر النسائيّة باختلاف السياق الاجتماعي وحجم البلديّة وموقعها. أمّا بعض العوامل التي يمكن أن تمهّد الطريق أمام توظيف عناصر الشرطة النسائيّة فيتمثّل بوجود نساء بين أعضاء مجلس البلديّة وعناصر شرطة نسائيّة قد عُيّنن من قبل، وانفتاح المجتمع على استقبال الزوّار من مناطق أخرى، وصغر حجم المجتمع. على النقيض من ذلك، فإنّ المتطلبات البدنيّة وتلك المتعلقة بالطول أو الآراء المتعلقة بقدرات المرأة، وخاصة النساء الأكبر سنًا اللواتي لديهن أطفال، يشكّل عائقًا أمام توظيف النساء.

أنماط توظيف الشرطة البلديّة والأثر الذي تخلفه المرشحات

في كلّ بلديّة، يتمّ توظيف عناصر الشرطة على دفعات، وفقًا لحجم المنطقة الواقعة تحت نطاق البلديّة، وتاريخ جهاز الشرطة، والموارد الماليّة المتاحة لكلّ بلديّة والظروف الوطنيّة والإقليميّة. وتعود أطول استمراريّة للعمل الحالي إلى أواخر التسعينيات، بعد إجراء أول انتخابات بلديّة إثر انتهاء الحرب الأهليّة استعادت من خلالها البلديات دورها كحكومة محليّة. ويمكن تسجيل أنماط التوظيف الرئيسيّة التالية: (١) توجّه نحو توظيف عناصر الشرطة المؤقتين في السنوات الست الماضية و(٢) توظيف الشرطة البلديّة بشكل هائل، بما في ذلك النساء في الفترة نفسها.

يتم توظيف عناصر الشرطة البلديّة بموجب نوع من أنواع العقود الثلاثة التالية؛ (١) عقد دائم (الملاك) يصبح من خلاله عنصر الشرطة موظفًا حكوميًا ويتم توظيفه من خلال عمليّة تنافسيّة ويحقّ له الحصول على مزايا معيّنة وإجازة مدفوعة الأجر، (٢) عقد مؤقت (تعاقد/ استخدام) يتمّ تجديده كل ستة أشهر أو كل عام ويُدفع أجر الموظف مقابل ساعات العمل الفعلي فقط (٣) عقد موسمي، ويتم عادةً على أساس يومي، من دون أي مزايا أو إجازة ويتم في معظم الأحيان خلال أشهر الصيف لتلبية احتياجات السياحة.

تعيق المشاكل الإداريّة والبيروقراطيّة قدرة البلديّة على تعيين موظّفين ثابتين، بما في ذلك عدد عناصر الشرطة الذين يسمح مجلس الخدمة المدنيّة للبلديّة بتعيينهم وفقًا لحجم البلديّة وميزانيّتها وعدد الموظّفين العاملين فيها وعدد المنازل والمتاجر والمصانع فيها والأعباء الإداريّة التي يتعيّن عليها إدارتها. وفي بعض الأحيان، يتم تعيين الموظّفين لشغل مناصب معيّنة تحددها البلديّة، إلّا أنّهم يؤدّون في الواقع مهامًا مختلفة بحسب ما تراه البلديّة مناسبًا. وقد لوحظ هذا التناقض بين الدور الفعلي الذي يؤدّيه موظف البلديّة ومنصبه الرسمي في إحدى البلديات على سبيل المثال، حين تمّ تعيين امرأة لتعمل في الشرطة على أساس دائم منذ ما يقارب ٢٠ عامًا لكنّها عملت معظم ذلك الوقت كمساعدة لرئيس البلديّة، قبل أن تصبح أمينة الشرطة بشكل رسمي قبل عامين فقط.

ويعود توظيف عناصر الشرطة البلديّة بشكل مؤقت إلى العام ٢٠٠٧، حين أصدر مجلس الوزراء قرارًا يمكّن البلديات من تعيين عناصر شرطة كإجراء مؤقت لتلبية الاحتياجات الأمنيّة، في أعقاب اغتيال الرئيس رفيق الحريري⁷⁶. غير أنّ نسبة اعتماد هذا الإجراء قد ازدادت في خلال الأزمة السوريّة، إذ شهدت الأعوام ما بين ٢٠١٣-٢٠١٧ توظيفًا لعناصر الشرطة البلديّة بشكل مفرط إثر إصدار وزير الداخليّة آنذاك مروان شربل تعميماً يشجّع على تعيين عناصر الشرطة البلديّة بالتوازي وتقديم الموارد اللازمة للبلديات من الصندوق البلدي المستقل.⁷⁷ وقد جاءت هذه الزيادة في مستوى ضبط الأمن على الصعيد المحلي ردًا على المخاوف الأمنيّة المرتبطة بعدم الاستقرار الإقليمي وتمثّلت باعتماد تدابير رقابيّة على اللاجئين السوريين.

يعمل عدد كبير من عناصر الشرطة الذين تمّ توظيفهم منذ ذلك الحين بعقود مؤقتة، في حين يتمثّل التحدي الرئيس الذي يواجهه معظم البلديات، وخاصة تلك الصغيرة، بعدد عناصر الشرطة البلديّة المحدود بشكل عام، وبتوظيف العناصر بعقود دائمة على وجه الخصوص. بالإضافة إلى ذلك، تعيق الموارد الماليّة المتوقّرة وعدم القدرة على التنبؤ بتدفق

الموارد من الحكومة المركزيّة استمراريّة توظيف عناصر الشرطة بعقود مؤقتة. ففي جب جتّين على سبيل المثال، تم تسريح عناصر الشرطة الذين تم تعيينهم في العام ٢٠١٤ وذلك في العام ٢٠١٦، بسبب نقص في الموارد الماليّة المتاحة في البلديّة، لا سيّما بسبب التأخّر في تحويل الأموال من الحكومة المركزيّة، لكنّ البلديّة عيّنتهم مرّة أخرى بعد توقّر الموارد اللازمة.

أمّا عناصر الشرطة النسائيّة، فقد تمّ توظيف معظمهنّ في خلال هذه الموجة الأخيرة. ومن بين ٢٨ عنصرًا من النساء اللواتي تمّت مقابلتهنّ، عملت ٢٢ موظفة في الشرطة البلديّة منذ أقلّ من ثلاث سنوات، فيما عملت خمس نساء أخريات لمدة تقلّ عن أربع سنوات⁷⁸ (راجع الجدول رقم ٣). وتزامنت هذه الزيادة في التوظيف مع زيادة في توظيف العناصر النسائيّة في قوّات الأمن الأخرى في لبنان، بما في ذلك قوى الأمن الداخلي والأمن العام والجيش اللبناني⁷⁹. ويشير عدد سنوات الخدمة المحدود إلى الاتجاه المتزايد نحو توظيف العناصر النسائيّة منذ اندلاع الأزمة السوريّة، بل أيضًا إلى عدم الاستقرار الوظيفي الذي يشهده هذا العدد القليل من العناصر النسائيّة. فقد عيّنت بلدة بحدون على سبيل المثال على مرّ التاريخ عناصر شرطة نسائيّة في خلال موسم الصيف لمدة خمس سنوات على الأقل. وبحسب رئيس بلدية بحدون، فإنّ انخفاض عدد السوّاح القادمين من دول الخليج في المنطقة بسبب عدم الاستقرار إثر اغتيال رئيس الوزراء السابق رفيق الحريري وبعد انتهاء الحرب الإسرائيليّة على لبنان في العام ٢٠١٦. قد أثر سلبيًا على إيرادات البلديّة، لا سيما وأنّ عددًا كبيرًا من المحلات والمطاعم قد أغلق أبوابه ولم يستجيب لحاجة البلديات إلى عناصر موسميّين. أمّا عنصر الشرطة الوحيد والحرّاس الأربعة المتبقين في الشرطة البلديّة (راجع القسم الرابع - ب حول الأدوار)، فيعملون بعقود دائمة وسيتقاعدون عمّا قريب.

الجدول رقم ٣: توزيع عناصر الشرطة النسائيّة بحسب عدد سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	أقلّ من سنتين	سنتان	3 سنوات	4 سنوات	أكثر من 4 سنوات
عدد العناصر النسائيّة	5	17	3	2	1

⁸⁰ تسببت الحرب التي استمرت ٣٣ عامًا في دمار هائل للبنية التحتية المدنية في لبنان وأكثر من ١٠٠٠ قتيل من المدنيين. لمزيد من التفاصيل، راجع Amnesty International. "Lebanon: Deliberate Destruction or "Collateral Damage"? Israeli Attacks on Civilian Infrastructure indexNumber=M-٢/https://www.amnesty.org/en/documents/document_٢٠١٦/٢٢ أغسطس ٢٠١٦. DE18٧2f007٧2f2006&language=ar

الانفتاح على توظيف العناصر النسائيّة

من الضروري رؤية توظيف النساء ومشاركتهنّ في الشرطة على أنّهما نتيجة لعدد من عوامل الدفع والجذب على المستويّين الاجتماعي والمؤسّسي. وعلى الرغم من وجود عقبات في هذا الإطار، فإنّ عدّة عوامل تحفّز النساء أيضًا على تولّي أدوار داخل الشرطة وأخرى تحفّز البلديّة على توظيف النساء.

يختلف انفتاح رؤساء البلديّات وأعضاء مجالس البلديّة وموظفي الشرطة تجاه توظيف العناصر النسائيّة باختلاف السياق الاجتماعي وحجم البلديّة وموقعها، وهو أيضًا متجدّر إلى حد كبير في السياق الاجتماعي والسياسي الأوسع ومواقف المجتمع تجاه مشاركة المرأة في الحكم المحلي على نطاق أوسع⁸¹. وتعدّ المشاركة السياسيّة للمرأة في المجالس البلديّة أحد المؤشرات على ذلك، إذ تشير البيانات الكميّة إلى وجود علاقة تربط بين النسبة المئويّة لأعضاء مجلس البلديّة النساء والنسبة المئويّة لعناصر الشرطة النسائيّة (راجع الشكل رقم ١). في الواقع، يبلغ معدّل عناصر الشرطة النسائيّة في البلديات التي تضم عضوًا واحدًا من النساء في مجلس الإدارة ١٢٪، في حين يبلغ معدّل عناصر الشرطة النسائيّة في البلديّات التي لا تضمّ أعضاء من النساء في مجلس الإدارة ١٪ فقط. يمكن أن يكون هذا الارتباط مجرد مؤشر على الموقف الشعبي تجاه مشاركة المرأة، على الرغم من أنّ وجود النساء في مجلس الإدارة قد يمهدّ الطريق لزيادة مشاركة المرأة. ففي مدينة صور على سبيل المثال، قدّم عدد من العناصر النسائيّة مثالًا على العضو الفعّال في مجلس الإدارة كدليل على نجاح المرأة في البلديّة من الناحية المهنيّة، ويوضح أحد أعضاء مجلس الإدارة قائلاً “إنني أؤيد بشدّة وجود عدد أكبر من النساء داخل الشرطة، وبعض زميلاتي في مجلس البلديّة قد حقّقن نجاحات مبهرة. لقد غيّرن نظرة الشعب تجاه تولّي المرأة مناصب في الدولة”. وتتفق معه إحدى زميلاته قائلة: “من الجيّد تعيين النساء كما الرجال، فهو يخلق نوعًا من التوازن”. وتُعدّ نسبة الموظّفات في البلديّة مؤشّرًا مائلًا على قبول مشاركة المرأة. غير أنّ إحدى العاملات في إحدى البلديات المحافظة اجتماعيًا قد اشتكت من الصعوبات التي واجهتها في العمل، سواء أكان ذلك من حيث التواصل مع المجتمع أم في العلاقات مع الزملاء وأعضاء مجلس البلديّة، لا سيما وأنّ العاملات في تلك البلديّة يشكّلن أقلّ من ٥ ٪ من إجمالي عدد الموظفين. وأوضحت هذه المرأة أنّ زوار البلديّة الرجال الراغبين في إتمام المعاملات الإداريّة يتردّدون قبل طرح الأسئلة عليها لكونها امرأة، ويرفعون أصواتهم ولا يُبدون لها الاحترام نفسه الذي يُبدونه للرجال أثناء الكلام. وعلى الرغم من اعتقادها أنّها أثبتت قدرتها كموظفة مع مرور الوقت، سواء أكان ذلك لزملائها من الموظفين أم للزائرين المنتظمين، فإنّها تعتقد أنّ مجتمعها “لا يزال ذكوريًا ولا يثق بقدرة المرأة”.

عمليّة التوظيف

تختلف البلديات اليوم بشكل كبير من حيث طبيعة عمليّة التوظيف التي تتبّعها وأنواع العقود التي تقدّمها. ويعتمد بعض البلديّات بشكل أساسي على خدمة عناصر الشرطة على المدى الطويل بعقود دائمة الذين يتمّ تعيينهم من خلال عمليّة تنافسيّة يقودها مجلس الخدمة المدنيّة (مثل النبطية، والميناء، وطرابلس، إلخ). وتوظّف جميع البلديات تقريبًا عناصر بعقود مؤقتة من خلال إجراء مقابلة قصيرة وغالبًا ما تكون متطلبات هذه البلديات أقلّ صرامة من حيث مستوى التعليم أو الخبرة السابقة.

تختلف مؤهّلات التوظيف في كلّ من العقود المؤقتة والدائمة بشكل كبير بحسب البلديّة وهي غير واضحة بشكل عام، على الرغم من أنّها تشمل أدنى مستوى من التعليم في كثير من الأحيان. وما من عمليّة توظيف ثابتة حتى على صعيد البلديّة الواحدة، وبالتالي، فيمكن الوصول إلى منصب عنصر الشرطة البلديّة بسهولة، خاصة إذا كان عقدًا مؤقتًا، من خلال خدمة اجتماعيّة أو سياسيّة، نظرًا إلى المتطلّبات المؤهلة البسيطة. وغالبًا ما يصف رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة السمات الشخصيّة والمواقف على أنّها معايير رئيسة يتمّ الاستناد عليها أثناء التوظيف، إذ يصف أحد المختاير على سبيل المثال “الرغبة في العمل كعنصر شرطة، وليس مجرد العثور على أي وظيفة” على أنّها مفتاح للحصول على الوظيفة، فيما يعتبر مختار آخر الأناقة ضرورية. وفي عدد كبير من البلديات، يفيد عناصر الشرطة بأنّ بعض زملائهم قد تمّ تعيينهم لأنّهم يحتاجون إلى المال و/أو إلى وظيفة بسبب حدوث تغيّر في وضعهم المعيشي مثل وفاة معيل أسرتهم. وعلى حدّ تعبير أحد المختاير، يأمل أن يتمكن من تغيير معيار التوظيف هذا قريبًا؛ “لقد قيل لي إنّ هذا الشخص فقير ومحتاج، ووالدة هذا الشخص مريضة وتحتاج إلى شراء أدوية باهظة الثمن كل شهر”... هكذا دخل معظم العناصر الحاليين إلى الشرطة. ويكشف مختار آخر أيضًا أنّ ثلاثة عناصر من عناصره الذين يعملون بعقود مؤقتة قد تم تعيينهم كعمل “خيري”. وبسبب هذا الجانب “الخيري”، يحاول بعض رؤساء البلديّات أيضًا ضمان التوزيع العادل للوظائف على مختلف العائلات وأصحاب المصلحة في المجتمع، إذ يوضح أحد أعضاء مجلس البلديّة قائلاً “كان علينا التأكّد من أنّ التوظيف يغطي جميع العائلات لأسباب اجتماعيّة وانتخابيّة” ويعرب كذلك عن تفضيله لعمليّة توظيف تكون أكثر رسميّة وتديرها الحكومة المركزيّة لينتجّب والبلديّة الضغط الاجتماعي الذي يمارسه الأفراد من أجل توظيف أشخاص معيّنين.

يبدو أنّ هذا الوضع لا يؤثر كثيرًا في توظيف النساء، إذ يتمّ في كثير من الأحيان تعيين عناصر الشرطة النسائيّة بعقود مؤقتة بشكل منفصل ويتمّ طلب توظيف العناصر النسائيّة بشكل خاص (كما في أنطلياس، وزحلة، وشكا، وجبيل، وقرنة شهبان). ففي هذه البلديات، يتمّ تعيين عناصر الشرطة النسائيّة بموجب قرار صادر يقضي بتوظيف النساء فحسب. يُستثنى كلّ من بلديات برج حمود والمينا من ذلك، حيث تشير متطلّبات التوظيف بوضوح إلى أنّ الوظيفة مفتوحة لكلّ من المتقدّمين الرجال والنساء وتستند في الغالب على الجدارة، فضلًا عن بلديّة برمانا التي تدعو إلى تعيين العناصر خلال موسم الصيف وقد عيّنت من خلال شبكاتها طلاب جامعيّين من الذكور والإناث على حدّ سواء.

^[1] لا يندرج تقييم موقف المجتمع تجاه توظيف الشرطة البلديّة النسائيّة ضمن اختصاص هذا البحث، لكننا نتوقع أن تعكس مواقف البلديّة والشرطة إلى حد ما مواقف المجتمع التي لا يمكننا التأكّد منها

أمّا على المستوى المؤسّسي، فيتبيّن أنّ النساء يتقدّمن لهذه الوظيفة في حالات نادرة، على الرغم من أنّ الإعلان لا يشير إلى أنّ الوظيفة مفتوحة للنساء وبمعزل عن الاعتقاد السائد بأنّ أدوار الشرطة البلديّة حكراً على الرجال فحسب. وفي زحلة، شكّنت أوّل عاملة في البلديّة طريقها، إذ تمكّنت في العام ٢٠١٥ من إقناع البلديّة بتعيينها عنصرًا للشرطة لا سيّما إدارة المرور بشكل أساسي. ولعلّ ما ساعد في حصولها على الوظيفة هو أنّها معروفة في بلدة زحلة لكونها سائقة دراجة ناريّة تعمل في مجال خدمة التوصيل، وهي وظيفة لا تتوافق مع المعايير الخاصة بنوعها الاجتماعي في المدينة. وبحسب رئيس البلديّة، فإنّ وجودها في الشرطة قد شجّع النساء على التقدّم للوظيفة في وقت لاحق. أمّا في النبطية، فتقدّمت امرأة لوظيفة رئيس شرطة البلديّة لأنّها استوفت الشروط الأكاديميّة المشار إليها في إعلان الوظيفة، لكنّها استبعدت في مرحلة مبكرة لأنّها لم تستوف متطلبات الطول، أي ١٦٥ سم بحسب قولها. وبإمكان مجلس البلديّة أن يلغي هذا الشرط البيروقراطي إذا أراد، لو كانت الرغبة في توظيف عناصر من النساء حقًا موجودة، إذ يبدو أنّ هذا الشرط قد استُخدم في هذه الحالة لتبرير معارضة توظيف المرأة لمثل هذا المنصب. وقد تبيّن أنّ المتطلبات البدنيّة ومتطلّبات الطول المماثلة تمييزيّة بحق المرأة في عدد من المجتمعات في جميع أنحاء العالم⁸⁴ ولقد نجح تغيير هذا المعيار في تعزيز المساواة بين النوعين الاجتماعيّين أثناء التوظيف⁸⁵.

على الرغم من الانفتاح على توظيف عناصر الشرطة النسائيّة بشكل عام، فإنّ عدّة تحيّزات أخرى لا تزال موجودة. ففي إحدى البلديّات التي توظّف النساء، لم تأخذ في الاعتبار طلبات النساء الأكبر سنًا اللواتي لديهن أطفال. وقد أوضح المسؤول عن عمليّة التوظيف أنّه لم يوظّف أي امرأة في الآونة الأخيرة، لأنّ “جميع النساء اللواتي تقدّمن بطلبات يبلغن من العمر ٣٨ عامًا وأكثر، في حين أنّ بعضهنّ لديهنّ ثلاثة أطفال. شعرت أنّني لا أستطيع التعامل مع هذا الوضع، فسرعان ما قد تأتي إحداهن وتقول ‘ابني مريض’، أو ‘لديّ اجتماعُ في المدرسة’” ولا يمكنني أن أتحمّل تكاليف غياب طاقم عمل إضافةً إلى عبء إدارة حركة المرور“. ويعترف هذا المسؤول بأنّه لم يسأل المتقدّمات عن العقبات التي قد تنتج عنها مسؤوليّة الأسرة. وبحسب عدد كبير من العاملات اللواتي تمّت مقابلتهن، فإنّ هذه التصورات لا أساس لها من الصحة، ويوضح معظمهنّ أنّ ساعات العمل وظروف العمل مثاليّة في وظيفة كهذه للنساء اللواتي يعملن إلى حد كبير نظرًا إلى أنّها قصيرة نسبيًا وتتزامن مع ساعات الدراسة.

يعرض الجدول رقم ٤ أدناه ملخصًا للعوامل التي ذكرها مختلف الجهات المعنيّة، أي العوامل التي تمكّن وتعيق توظيف النساء واستبقائهنّ، ويقدمّ التقرير بجميع أقسامه مزيدًا من التفاصيل في هذا الإطار. إنّ هذه العوامل هي مجموعة من عوامل الدفع والجذب، ولا تعكس بالضرورة حقيقة القدرة على توظيف عنصر الشرطة البلديّة النسائيّة وتأثيره وظروفه، لكنّها تشكّل التصورات التي سمعناها عنها في هذا الإطار والمتغيرات المتعلقة بالبلديّة نفسها وظروف التوظيف فيها التي تشجّع أو لا تشجّع على توظيف النساء داخل الشرطة.



الشكل رقم ١: العلاقة بين وجود النساء في المجالس البلديّة ووجودهنّ في الشرطة البلديّة

أمّا المؤشر الآخر على مشاركة المرأة، فهو انفتاح المجتمع على استقبال الزوار من خارج النطاق المحليّ. إذ تُعدّ المجتمعات التي غالبًا ما تستقبل زوارًا من خارج المجتمع بفضل السياحة (مثل صور) أكثر انفتاحًا على توظيف العناصر النسائيّة وترى دورًا لهنّ كشرطيّات سياحة⁸² أو كمراقبات لمعايير الصحة والسلامة الغذائيّة في المطاعم المحليّة⁸³. ويُظهر عناصر الشرطة الرجال في المدن متوسطة الحجم (مثل جب جّين وبحمدون) أيضًا انفتاحًا على توظيف عناصر الشرطة النساء، مُشيرين إلى أهميّة وجودهنّ في حلّ قضايا مثل فقدان الأطفال وأخرى متعلّقة بكبار السن والعنف الأسري في المجتمع. ويوضح عناصر الشرطة في جب جّين كذلك أنّ حجم المجتمع الصغير ووجود علاقات شخصيّة وثيقة من شأنهما أن يضمنا حماية العاملات من التحرّش ويضمن احترامهنّ، زاعمين أنّ التحرّش بالعاملات يتطلّب القدرة على إخفاء هوية المتحرّش، وهو ما لا يمكن أن يحدث سوى في مدينة أكبر. ويوافق أحد أعضاء مجلس البلديّة من نفس البلدة على هذا الرأي؛ قائلاً “كانوا يقولون في الماضي إنّ شارب الرجل يثير الخوف والاحترام، لكنني أعتقد أنّ المرأة تحظى اليوم باحترام أكبر من الرجل في الشارع، وهي تمارس هذا العمل بشكل أفضل، ولن يحاول الرجل التغلب عليها“. وبالتالي، تشير هذه التعليقات إلى أنّ تعيين العناصر النسائيّة في بلدة صغيرة قد يشكّل نقطة انطلاق جيّدة تساهم في التمهيد لفكرة وجود عناصر نسائيّة في الشرطة البلديّة وتعزيز مبادئ الشرطة المجتمعيّة على نطاق أوسع. غير أنّ القدرة الإداريّة والماليّة لدى البلديّة محدودة في هذه البلديّات، ومن غير المرجح توظيف عناصر شرطة جدد.

^[1] يشمل ذلك إدارة مداخل المواقع التاريخيّة (مثل آثار بعلبك وزحلة)، وإدارة حركة المرور والأماكن العامة والترفيهيّة والفعاليات في فصل الصيف حين تكون السياحة أكثر نشاطًا، لا سيما من حيث عدد السياح القادمين من خارج لبنان. وغالبًا ما يوصف عنصر الشرطة على أنّه “متعلّم” و “جيد المظهر” و “متعدّد اللغات”.

^[2] لم يُلحظ هذا الدور في العديد من البلديات، لكنّه عادة ما يشمل اختصاصي التغذية أو الصحة العامة، يعمل وفقًا للمعايير التي وضعتها وزارة الصحة. لم تتمكّن من التحدّث مع أي ضابط شرطة يتولى هذا الدور، ولا نعلم ما إذا كان قد تلقى أي تدريب محدد في هذا الإطار.

الجدول رقم ٤: التصوّرات والمتغيّرات التي تُؤثّر في توظيف عناصر الشرطة النسائيّة وتوظيفهنّ

التصوّرات والمتغيّرات التي تمكّن من توظيف المرأة واستبقائها

- تفضّل النساء العمل في مؤسّسة حكوميّة لأنهنّ يطبّقن القانون والنظام اللذين تمثلهما الشرطة.
- يقوم التصور السائد بين قادة البلديات والموظفين والعاملين في معظم البلديات (سواء أكانت توظّف نساء أم لا) على أنّ العاملات يعملن على تحسين صورة المجتمع، ما يجعله يبدو حديثًا و “متحضّرًا”.

- يقوم التصوّر السائد بين قادة البلديات والموظفين والعاملين في معظم البلديات على أنّ النساء أكثر قدرة على التعامل مع أنواع معيّنة من القضايا (رسمي النفايات ونظافة الأماكن العامة، والبيئة، والسياحة، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، إلخ…)

- يقوم التصور السائد بين بعض أعضاء مجلس البلديّة أو موظفات البلديّة (سواء أكانت توظّف نساء أم لا) على أنّ النساء من المرجح أن يقلّلن من الصدامات المتكرّرة بين العاملين (الذين يُنظر إليهم في بعض الأحيان على أنهم غير متعلّمين بشكل كافٍ و/أو يفتقرون إلى مهارات الاتصال الشخصيّة) وعاقمة الناس.

- يقوم التصور السائد بين قادة البلديات والموظفين والعاملين في معظم البلديات على أنّ النساء أكثر قدرة على التعامل مع مجموعات معيّنة من الناس (نساء أخريات، وكبار السن، والأطفال، وما إلى ذلك).

- يقوم التصور السائد بين قادة البلديات والموظفين والعاملين في معظم البلديات على أنّ عاّمة الناس قد يكونون على استعداد للاستماع إلى النساء أكثر من الرجال بفضل أسلوب الاتصال والنوع الاجتماعي لديهنّ.

- ثمّة دعم من جانب العائلات والأصدقاء لعناصر الشرطة النساء والنساء الراغبات في الالتحاق بالشرطة البلديّة.

- ثمّة قلّة فرص كسب العيش في لبنان بشكل عام.

- ثمّة انفتاح وظائف الشرطة على المرشّحين الذين ليس لديهم خبرة سابقة أو تدريب محدّد، وهو ما يشكّل أهميّة خاصة للنساء اللواتي يدخلن سوق العمل في وقت متأخّر أو بعد فترة انقطاع طويلة.

- إنّ ساعات العمل قصيرة نسبيًا وتترامن مع أيام المدرسة للأطفال.

- يتّسم الزملاء والمشرفون بالدعم؛ ويستجيب المشرفون لاحتياجات الموظفين.

- ثمّة استجابة صارمة ضدّ التحرّش بالعناصر أثناء العمل.

- إنّ موقع العمل قريب من محل الإقامة ومن العائلة والأصدقاء.

- تتوافر مرايض منفصلة للنوعين الاجتماعيّين وأماكن تغيير الملابس في معظم البلديات التي توظف نساء.

- ثمّة إمكانيّة الحصول على عقد دائم وأمن وظيفي.

أ. تغيير الأدوار

على الرغم من أنّ تصوّرات عن البلديّات وعناصر الشرطة البلديّة تجاه دور الشرطة تتغيّر تدريجيًا وتميل نحو نموذج قائم على استعمال “العقل وليس العضلات” في الشرطة البلديّة، فإنّ هذا التحوّل يقتصر على التفاعلات الشخصيّة بين الشرطة وأفراد المجتمع بدلًا من أن يكون رؤية استراتيجيّة للشرطة المجتمعيّة والهياكل والمهام التي تطلّ تقليديّة إلى حد ما. وبالطريقة نفسها، لا يبدو أن وجود المرأة في الشرطة، عند مقارنته بالبلديّات الأخرى التي لا يوجد فيها نساء، له تأثير كبير في فهم دور الشرطة البلديّة أو رؤيته. إلى حدّ كبير، تُعيّن النساء ويقمن بالمهام نفسها التي يقوم بها الرجال، وعلى رأسها إدارة حركة المرور. ومع ذلك، تُعيّن النساء، حيثما كان ذلك متاحًا، في فرق متخصصّة وتُكلّف بالمهام التي تميل إلى أن تكون أقلّ تطلّبًا من الناحية البدنيّة وأكثر استقرارًا. والواقع أنّ رؤساء العناصر النساء يعاملونهنّ بشكل إيجابي مقارنةً بالعناصر الرجال الذين يقضون ساعات أطول في إدارة حركة المرور على الأرض. ولا تُمنح النساء، إلا باستثناءات نادرة، أدوارًا إشرافيّة، ما يستلزم اتخاذ القرار والاضطلاع بمسؤوليّات القيادة.

المهام الرئيسيّة التي تقوم بها شرطة البلديّة

في ما يلي تفصيل للمهام التي لاحظنا أنّ الشرطة البلديّة تتولاها، مع ملاحظة أنّ الشرطة البلديّة لا تتولى جميع هذه المهام، وأنّ المهمّتين الأوّليّين، وهما إدارة حركة المرور ومراقبة المخالفات، هما الأكثر بروزًا وتشغلان أغلب وقت عناصر الشرطة.

١. إدارة حركة المرور، بما في ذلك إدارة حركة المرور في المنعطفات المزدحمة - لا سيّما في المناطق الحضرية - حول المدارس في أوقات انتظار الأطفال وتوصيلهم، وأثناء الجنازات وحول الأماكن الدينيّة والعامة خلال العطلات والاحتفالات الدينيّة. وفي أماكن قليلة، يهتم عدد من العناصر، لا سيّما النساء، بمجموعات محدّدة في ما يتعلّق بحركة المرور: مساعدة الأطفال وكبار السن على عبور الشارع، وما إلى ذلك. وغالبًا ما ينقذ ذلك عناصر الشرطة المتمركزين في التقاطعات، بدعم من عناصر التجوال على الدّراجات الناريّة (المعروفين باسم درّاج).

٢. رصد المخالفات المتعلّقة بالبناء، واستخدام الأماكن العامة، والضوضاء، والتخلّص من القمامة وغيرها. كما تُراقب سلامة الأغذية في المخابز المحليّة والمقاهي والمطاعم والمحلات التجاريّة في عدد قليل من البلديّات.

٣. إدارة الأماكن والمناسبات الترفيهيّة والسياحيّة، بما في ذلك الحداثق العامّة والمواقع التاريخيّة والمهرجانات الموسميّة والشواطئ؛

٤. إدارة القضايا المتعلّقة باللاجئين، بما في ذلك جمع المعلومات والإحصاءات عن اللاجئين السوريّين المقيمين، والتحقّق من تصاريح العمل ووثائق المحلات التجاريّة التي يملكها أو يديرها اللاجئون السوريّون.

٥. الدوريات الليليّة لضمان السلامة والأمن بشكل عام. ينقذ هذا الدور بشكل منفصل الحراس الليليّين الذكور ولكن في العديد من الحالات يُدمج هذا الدور ضمن واجبات الشرطة البلديّة.

٦. المهام الإداريّة والاتصاليّة مثل تلقي المكالمات وتسجيل الشكاوى من عامة الناس وتسليم البريد من وإلى البلديّة وتحديث أوراق شرطة البلديّة ومتابعتها مع مختلف الجهات والدوائر الحكوميّة.

٧. الواجبات الشخصيّة والخاصة برئيس البلديّة بما في ذلك العمل كسائق ومساعد. وهذا يستلزم القيام بالعديد من المهمّات الشخصيّة والمهنيّة لرئيس البلديّة.

لا تعكس المهام التي يتولاها العاملون بالضرورة الأدوار التي يرغب فيها رؤساء أقسام الشرطة أو عناصر الشرطة أنفسهم. ويبدو أن التحكّم في حركة المرور يستحوذ على الكثير من وقت العاملين، من الرجال والنساء، وغالبًا ما يبدو أن رؤساء أقسام الشرطة لم تتح لهم الفرصة للتفكير بشكل استراتيجي في ماهيّة مهمّتهم كشرطة بلديّة. كما أنّ العاملين أنفسهم تعبوا من انتشار هذا النوع من العمل، ويصرّون على أنهم “ليسوا بإشارات مرور” (طرابلس) أو “خدمة صف السيارات”.

ومن بين الأدوار المذكورة أعلاه، كما أوضح أحد رجال الشرطة، يستلزم معظم عمل الشرطة “إخماد الحرائق”. هذا يعني أنّه يتعيّن عليهم القيام بالكثير من حلّ النزاعات بين أعضاء المجتمع بدلًا من “تطبيق القانون” في حدّ ذاته. وفي إحدى البلديّات على سبيل المثال، استدعى أحد أفراد المجتمع الشرطة للتدخل في أعمال البناء لدى جارهم. وفي حين أنّه تم استدعاؤهم للتأكد من تطبيق اللوائح التنظيميّة، فإنّ ما قاموا به بالفعل هو محاولة ضمان الطريقة التي تُقَدّ بها البناء للحفاظ على علاقات الجوار مع احترام القانون أيضًا. وبالتالي، في هذه الحالة، شاركت الشرطة في التوسّط في بداية العمل ونهايته، وكانت أفضل طريقة لإزالة الأنقاض من أجل تقليل التأثير على الجيران. وغالبًا ما يكون إعطاء المخالفات هو الملاد الأخير، وهدف العاملين الأساسي هو ضمان التدفق السلس لحركة المرور والعمليّات اليوميّة في بلديّاتهم. ووفقًا لذلك، قد يقودون سيّارة مواطن لإخراجها من الازدحام المروري عندما لا يستطيع السائق، ودفع سيارة معظّلة بعيدًا عن الطريق، واستدعاء أسماء الأطفال في المدارس ومرافقتهم إلى سيارة والديهم لتسريع الاستلام من

ممرات المشاة في مدينةالبريدفيالولايات المتحدة، وهي ممرات للمشاة مخصصة للمشاة فقط.

مساءً حتى ٧:٣٠ مساءً). ومع ذلك، فإنّ أغلبيّة العاملات يفضّلن ويختارن المناوبات الصباحيّة.

وتعمل الشرطيّات في برمانا كعناصر موسميّات في خلال فصل الصيف بين الساعة ٦ مساءً ومنتصف الليل لأنّ هذا التحوّل يتوافق مع أكثر الأوقات ازدحامًا في المدينة السياحيّة. وعلى النقيض من ذلك، يخدم العناصر الرجال في برمانا لفترة أطول بين الساعة ٥ مساءً والساعة ١ صباحًا، وكل ذلك بينما يتقاضون الراتب نفسه مثل نظرائهم من النساء. وبيزّر رئيس الشرطة البلديّة هذا الاختلاف في ساعات العمل موضّحًا أن البلديّة لا تسمح للعاملة بالوقوف على قدميها لساعات طويلة. وبالمثل، في زحلة، تفيد التقارير أنّ العناصر الرجال يعملون كلّ يوم أحد من دون دفع أجر إضافي، في حين أنّ نظرائهم من النساء لا يعملن أيام الأحد.

وعلى النقيض من ذلك، يقوم العناصر الرجال بمهامهم في جميع ساعات النهار والليل. وغالبًا ما لا تعمل العاملات خلال فترة بعد الظهر، في المساء وحتى الليل، باستثناء خلال المهرجانات والاحتفالات المختلفة التي تستضيفها مدنهن. ولا يعملن كحراس ليلي ولا يخدمن طوال الليل.

والواقع أنّ النساء، عندما يكون ذلك ممكّنًا، يرتحن من الوقوف على أقدامهن لساعات طويلة لإدارة حركة المرور وتسيير الدوريات في الشوارع. وعلى الرغم من إصرار رؤساء الشرطة البلديّة ورؤساء البلديّات على معاملة عناصر الشرطة البلديّة من الرجال والنساء على قدم المساواة من حيث المهام الموكلة إليهم، فإنّ النساء يعاملن معاملة إيجابيّة مقارنةً بالرجال. ففي برج حمود، على سبيل المثال، يتم نشر العاملات عند نقاط المرور في الأحياء التي من غير المرجّح أن تشهد صرّاعًا. ومع ذلك، فإن المثال الأكثر وضوحًا هو أنّ النساء يعملن يوميًا أقلّ بساعتين من نظرائهنّ من الرجال لكنهنّ يتقاضين الراتب نفسه خلال موسم الصيف في برمانا. وعلاوةً على ذلك، فإن هؤلاء النساء يحصلن على وجبات مجانيّة كلّ مساء أثناء مناوبتهنّ من مطعم محلي مدعوم بشكل خاص من البلديّة، في حين أنّ نظرائهنّ من الرجال يتناولون طعامهم المنزلي في مأوى للسيارة. وظهر ذلك ك ممارسة غير رسميّة في العام الماضي حيث بدأ مطعم معروف في المدينة في تقديم وجبات عشاء مجانيّة للعناصر النساء. وفي النهاية، تمّ تحميل تكاليف هذه الوجبات على البلديّة، التي جمعت الأموال الخاصّة لتغطيتها. وردًا على سؤال حول سبب عدم توجيه أي رسوم للنساء أنفسهن، أوضح رئيس البلديّة، “سيذهب راتبها بالكامل بحلول نهاية الشهر... لقد جمعت أموالًا من مانحين من القطاع الخاص لتغطية وجبات الطعام حتى لا تستقبل العاملات، ولا يغانرن”. وبهذه الطريقة، يمكن اعتبار العشاء المجاني بمثابة حوافز إضافيّة أو امتيازات وظيفيّة للنساء. علاوةً على ذلك، وبينما يفهم رئيس البلديّة أنّ نظام البلديّة لا يسمح بتزويد العناصر الرجال بالشراب أو الطعام، “ولا حتى زجاجة ماء”، فهو يعتبر أنّ فوائد استبقاء النساء تفوق تكاليف دعم وجباتهن. ولكن هذا العام، لم يتمّ دعم سوى السندويشات الخاصة بالعاملات، و”ليس وجبات كاملة وليس للعناصر الرجال، لأننا لا ندلّهم”.

وفي خلال مقابلة مع عنصر من عناصر الشرطة في الميناء، وعند الاستفسار عن المساواة الظاهريّة بين النوعين الاجتماعيّين في المهام الموكلة إليه في الخدمة، قام بسحب جدول اليوم الذي يتضمّن أسماء العناصر ونقاط المرور المخصّصة لهم. وكشف أنه بينما يتم نشر عامل في نقطة مرور مرّتين (لمدّة أربع ساعات) طوال فترة خدمته خلال النهار، يتم نشر نظيرته مرّة واحدة فقط (بإجمالي ساعتين) في نقطة المرور نفسها.

وفي زحلة، على سبيل المثال، يتم تعيين نساء حصّرًا لحراسة الحديقة العامة، حيث يمكنهن الحصول على راحة من درجات الحرارة القاسية والاستراحة على الكراسي تحت مظلّة مخصّصة لهنّ أو في غرفة فيها مياه ومراحيض. ويتم نشر أقلّيّة من النساء فحسب لإدارة حركة المرور في خلال النهار. وعلى النقيض من ذلك، يُرسل العناصر الرجال لإدارة حركة المرور ودوريات الشوارع في جميع ساعات النهار والليل.

والواقع أنّه، وفقًا للبيانات الكميّة التي جمعها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في تمرين بحثي موازٍ مع عناصر الشرطة البلديّة من الرجال والنساء، تقضي العاملات وقتًا أقلّ في المتوسط في مراقبة حركة المرور. وإنّ نسبة ٣٦% من النساء لا يقضين أي وقت في المتوسط شهريًا في مراقبة حركة المرور مقارنةً بـ ١٦% من العناصر الرجال. بالإضافة إلى ذلك، وبينما يقضي ٥٥% من العناصر الكثير من وقتهم في المتوسط شهريًا في إدارة حركة المرور، فإن ٣٨% فقط من العناصر النساء يفعلن ذلك.

وفي السياق نفسه، وحيثما توقّرت في بلديّات مختلفة، تُعيّن النساء في فرق متخصّصة مثل شرطة السياحة وما يسمى بـ “غرف العمليات”. ففي جبيل، على سبيل المثال، تشكّل العاملات حصّرًا شرطة السياحة. إنّ الأساس

ممرات المشاة في مدينةالبريدفيالولايات المتحدة، وهي ممرات للمشاة مخصصة للمشاة فقط.

المدرسة وتيسير حركة المرور. وأعرب العديد من العناصر من الرجال والنساء عن الحاجة إلى مزيد من المهارات في حلّ النزاعات والتواصل مع أفراد المجتمع بشكل أكثر علنيّة. وثمّة أمر آخر كان على العناصر التعامل معه وكانوا غير مرتاحين له، وهو التعامل مع المتسوّلين في الشوارع. وبينما تتمثّل الممارسة في مطالبة الشخص الذي يطلب المال بمغادرة منطقة البلديّة، يعتقد العديد من العاملين أنّ هذا ليس حلًا، لا سيّما عندما يتعاملون مع الأطفال الصغار.

ويبدو أنّ هذه الإجراءات تحدّد للكثيرين مفهوم الشرطة المجتمعيّة. وعند السؤّال، يفهم العاملون على الأغلب أنّ الشرطة المجتمعيّة تقتصر على “التهديب مع عامة الناس” و “العمل الإنساني” وتقديم دعم ثانوي لكبار السنّ والأطفال. وغالبًا ما يكون هذا نتيجة لتوجهات من رئيس البلديّة و/أو المشرفين. وفي الواقع، لا توجد رؤية بين العناصر في ما يتعلّق بالدور المؤسّسي للشرطة في المجتمع. وعلى نحو مماثل، عند السؤّال عن القيم التي يجب أن يحتفظ بها العامل في الشرطة البلديّة، تركّز الإجابات على الخصائص الشخصيّة بدلًا من القيم، والتأكيد على “الأدب” و “الصبر” بالإضافة إلى “المظهر المحترم” في طريقة لبس العاملين وتقديم أنفسهم وإظهار مهارات التواصل بين الأفراد. وعلى الرغم من أنّ هذا الفهم لا يزال ينظر إليه العديد من رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة على أنه تحسّن منذ أن كانت صورة الشرطة البلديّة مرتبطة تقليديًا بـ “تطبيق مفتول العضلات” للقواعد. وأفاد عدد قليل من الذين تمت مقابلتهم بأنه تغيير من نموذج “العصا والشارب” إلى نموذج “العقل وليس العضلات”. ومع ذلك، فإن هذا الرأي لا يشترك فيه الجميع. إنّ عناصر الشرطة الرجال، ولا سيّما كبار السن منهم، الذين يشعرون أن “الشرطة المجتمعيّة” تحرمهم من سلطة فعليّة محدودة، لا يتلقون دائمًا مناقشة “ الشرطة المجتمعيّة” بشكل إيجابي. ومن بين الذين تمّت مقابلتهم، كان العديد من رؤساء الشرطة أو أعضاء مجلس البلديّة الذين يديرون الشرطة عاملين متقاعدين عملوا مع الجيش أو أجهزة أمنيّة أخرى. ويجلب البعض معهم تجربة عسكريّة لإنفاذ القانون ويعتقدون أن الروح الصارمة لهذه المؤسّسات يجب محاكاتها في الشرطة البلدية.

ومن بين العاملين الأصغر سنًا، يبدو أنّ ثمّة المزيد من الدعم للشرطة المجتمعيّة وبناء علاقات ثقة، على الرغم من أنّ العديد من العناصر من الرجال والنساء تقدّموا بطلبات دون جدوى إلى وكالات أمنيّة أخرى مثل الجيش اللبناني أو قوى الأمن الداخلي قبل أن يصبحوا عناصر شرطة البلديّة. وعلى الرغم من أنّ هذه التطبيقات كانت مدفوعة إلى حدّ كبير بالاستقرار الذي توقّره هذه الوظائف وتقديرها لـ “النظام” و “سيادة القانون” والرغبة في أن تكون جزءًا من نظام يفرضها. وينتقل العديد منهم للانضمام إلى الشرطة البلديّة التي لديها شروط عمل أقل صرامة. وبالتالي، غالبًا ما يكون لدى الشرطة بعض العاملين ذوي القدرات والمهارات المحدودة، ويرجع ذلك إلى حدّ كبير إلى عمليّة التوظيف، الأمر الذي يحدّ ممّا يمكن للشرطة إنجازه بالفعل.

ولا يزال تأثير مفهوم “العقل وليس العضلات” للشرطة البلديّة يقتصر على طبيعة التفاعل بين الأفراد بين الشرطة وأفراد المجتمع. إن مدى تأثير هذا الرأي في التغيير في الهياكل والمهام الموكلة إلى عناصر الشرطة أو حتى تغيير الرؤية لما يجب أن تفعله الشرطة محدود. وبالطريقة نفسها، لا يبدو أن وجود المرأة في الشرطة، عند المقارنة بالبلديّات الأخرى التي لا يوجد فيها عناصر نساء، له تأثير كبير في فهم دور الشرطة البلديّة أو الرؤية الخاصة به. وكما يشير القسم المتعلّق بالتأثير أدناه، فقد أثر وجود النساء على الطريقة التي يُنظر بها إلى الشرطة وعلى علاقتهاً بالمجتمع المحلي، وحتى على العلاقات داخل الشرطة ولكن ليس على الهياكل أو الرؤى.

المهام والمساواة بين النوعين الاجتماعيّين

إلى حد كبير، تُعيّن النساء ويقمن بالمهام نفسها التي يقوم بها الرجال، وعلى رأسها إدارة حركة المرور. ومع ذلك، تُعيّن العاملات، حيثما كان ذلك متاحًا، في فرق متخصّصة وتُكلّف بالمهام التي تميل إلى أن تكون أقلّ تطلّبًا من الناحية البدنيّة وأكثر استقرارًا. والواقع أنّ رؤساء العاملات يعاملونهنّ بشكل إيجابي مقارنةً بالعاملين الذين يقضون ساعات أطول في إدارة حركة المرور على الأرض. ولا تُمنح العاملات، إلا باستثناءات نادرة، أدوارًا إشرافيّة، مما يستلزم اتخاذ القرار والاضطلاع بمسؤوليّات القيادة.

وفي معظم البلديات التي شملها المسح، يشارك كلّ من العناصر الرجال والنساء في إدارة حركة المرور. وتميل الشرطيّات عمومًا إلى القيام بمهامهنّ خلال ساعات النهار، ما عدا في بلديّة الميناء حيث تعمل النساء كلّ يومين من الساعة ٨ صباحًا حتى ١١ مساءً خلال الأشهر الأكثر دفئًا ومن الساعة ٧ صباحًا حتى الساعة ١٠ مساءً خلال الأشهر الباردة. وتتناوب النساء في بلديّات جبيل وزحلة وبرج حمود بين فترتين، من الصباح الباكر حتى منتصف العصر أو من منتصف بعد الظهر حتى المساء (على سبيل المثال، في جبيل وزحلة، تستمر المناوبات من الساعة ٨ صباحًا، حتى الساعة ٢ مساءً أو من ٢ مساءً حتى ٨ مساءً، بينما في برج حمود، تستمر المناوبات من ٧:٣٠ صباحًا حتى ١:٣٠ مساءً أو من ١:٣٠

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

ويؤثّر نوع العقد الذي يعمل به أحد عناصر الشرطة في الواجبات التي يُسمح له بأدائها. فإعطاء المخالفات والتعامل مع الأمور الماليّة بالإضافة إلى العمل في دوريّة بالدراّجة الناريّة أو السيارة، كلّها أدوار مخصّصة إلى حد كبير للعناصر بعقود دائمة الذين يُنظر إليهم على أنّهم أكثر عرضة للمساءلة القانونيّة، وهي أطول أجلاً أمام صاحب العمل. وقد يكون لذلك تأثير في المسؤوليّات المنوطة بالنساء، لا سيّما وأنّ ثمانية فقط من بين ٢٨ عاملة تمت مقابلتهنّ هنّ موظّفات دائمات. وعلى هذا النحو، لا تشغل النساء أدوارًا ذات خصائص ذكوريّة أكثر، مثل “دراج”، وهو لقب العنصر الذي يستخدم درّاجة ناريّة للقيام بدوريّات ومتابعة المخالفات المروريّة (على الرغم من أن بلديّة انطلياس تدرس حاليًا شراء درّاجة ناريّة للعناصر النساء). وهذا ما تؤدّده البيانات الكميّة التي جمعها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي بشكل منفصل. إنّ ٦٩٪ من النساء لا يقضين أي وقت في المتوسط شهريًا في القيام بدوريّات المرور مقارنةً بـ ٢١٪ من الرجال. وتقضي ١٣٪ فقط من العناصر النساء الكثير من وقتهن في المتوسط شهريًا في القيام بدوريّات المرور مقارنةً بـ ٤٤٪ من الرجال. وتُعيّن النساء لحراسة الأماكن المخصّصة للأسرة مثل المدارس والكنايس، وغالبًا ما يتمّ جذبهنّ إلى المهام التي تشمل مواطنات أخريات أو غير مواطنات مثل تفتيش النساء خلال المناسبات العامّة والمزدحمة. ونادرًا ما تشارك النساء في المdahمات أو الدوريّات المستهدفة إلّا عندما يكون مرتكبو الجرائم من النساء، أو في مثل هذه الحالات عندما يستغلّ مرتكبو الجرائم الذكور وجود زوجاتهم أو أمهاتهم كذريعة لعدم السماح العناصر الرجال بالدخول إلى منازلهم. ويدعم ذلك أيضًا البيانات الكميّة التي جمعها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي بشكل منفصل. إنّ ٩٢٪ من النساء لا يقضين أي وقت في المتوسط شهريًا في المdahمات، بينما يقضي ١٨٪ من العناصر الرجال بعضًا من وقتهم في المتوسط شهريًا في المdahمات. وبالمثل، لا تشارك النساء في كثير من الأحيان في عمليّات التفتيش على الانتهاكات المتعلّقة باستخدام الأماكن العامة. كما أنّ ٨٥٪ من النساء لا يقضين أي وقت في المتوسط شهريًا في عمليّات التفتيش هذه، بينما يقضي ٢٩٪ من العناصر الرجال الكثير من وقتهم في المتوسط شهريًا في عمليّات التفتيش هذه.

ليست كلّ النساء راضيات عن طريقة توزيع الأدوار داخل الشرطة البلديّة. على سبيل المثال، تشعر ثلاث نساء على الأقلّ ممّن تمّت مقابلتهنّ أنّه لا يمكن التقليل من قدراتهنّ. إنهنّ حريصات على تكليفهنّ بمهام أكثر صعوبة. ووفقًا لإحدى العاملات، “يعتقدون أنّه لا يمكنك بصفتك امرأة أن تحقّقي ما يحقّقه الرجل”. وتؤكّد أنّه ينبغي تكليف النساء بأدوار ذات مسؤوليات أكبر، مثل الأدوار الإشرافيّة التي تميل إلى أن تكون في الأساس للرجال. وبحسب عاملة أخرى، فإن محدوديّة إمكانيّة الترقية في الوظيفة تشكّل عقبة أمام تقدّم النساء واستيقاقتهنّ في الشرطة. وتشكّل هؤلاء العاملات أقلّيّة، ومع ذلك فإنّ مشاعرهنّ ليست فريدة بأي حال من الأحوال لأنّها تعكس العديد من تلك التي عبّر عنها العناصر الرجال الذين يشعرون بالمثل أن أدوارهم محدّدة ومقيّدة بإدارة حركة المرور. ويتحصّر أحد العناصر الرجال الذي يعمل بعقد دائم، قائلاً: “أنا لسْتُ إشارة مرور!”

الشرطة البلديّة في لبنان

ويبقى الاستثناء في ما يتعلق بالعناصر النساء في الأدوار الإشرافيّة في بلديّة أنفه، التي شجّعت عاملة للعمل كرئيسة للشرطة البلديّة. وبعد توظيفها في العام ٢٠١٥. وعاقبين في الخدمة، شجّعها رئيس البلدية الجديد (المُنْتخَب في العام ٢٠١٦) ودفعها لتولي قيادة الشرطة البلديّة. وفي وقت ترفقيتها، كانت العضو الدائم الوحيد في الشرطة البلديّة، بينما كان نظرائها من الرجال يعملون على أساس تعاقدى (أحدهم عامل متقاعد ويشترط أن يكون بعقد مؤقت، في حين أن العاملين الآخرين هما موظّفان جديدان قد تحظّى عمرهما العمر الذي يخوّلهما أن يصبحا عنصرين ثابتين). وبناءً عليه، وبصفتها المرأة الثابتة الوحيدة، كانت في وضع فريد لتولي دور إشرافي. وهي اليوم مسؤولة عن العناصر الرجال الثلاثة الآخرين، وتقوم بتعيين مهامهم وتنسيقها والإشراف على أدائهم. وتقود الدوريّات وعمليّات التفتيش على الانتهاكات في جميع أنحاء المدينة، بالتنسيق الوثيق مع رئيس البلدية. ومع ذلك، فإنّ المسؤوليات والمهام الموكّلة إليها هي استثناء من القاعدة وليست القاعدة في ما يتعلّق بالمساواة بين النوعين الاجتماعيّين في الشرطة البلديّة. علاوةً على ذلك، وعلى الرغم من أنّها جديرة بالثقة إلى أقصى الحدود، إلا أنّها لا تزال بحاجة إلى المزيد من الخبرة والتدريب لتكون أكثر استقلاليّة وتأخذ المزيد من المبادرات. ويعترف رئيس البلدية بأنّه كان يفضّل وجود عسكري متقاعد أو عامل في قوى الأمن الداخلي لرئاسة الشرطة البلديّة لأنّ العاملة “ما زالت بحاجة إلى التدريب وليس لديها الخبرة اللازمة لهذا الدور”.

شكاوى المجتمع القائمة على النوعين الاجتماعيّين، والعنف القائم على النوع الاجتماعي

غالبًا ما تتعلّق الشكاوى والمكالمات التي يتلقاها الخط الساخن الخاص بالشرطة أو التي يتلقّاها العناصر بالاضطرابات والضوضاء العامة، والانتهاكات المتعلّقة بالبناء، والقمامة، ومياه الصرف الصحي، أو مشاكل تتعلّق بالكهرباء. وتوصف الشكاوى الواردة من الرجال والنساء إلى حدّ كبير بأنّها متشابهة، على الرغم من أنّ النساء يشتكين أكثر من العوامل البيئيّة، بما في ذلك إدارة النفايات، لا سيّما عندما لا تُجمع النفايات بسرعة أو بشكل فعّال. وتميل شكاواهن أيضًا إلى أن تكون أكثر “منزليّة”، إذ أنهن يواجهن انتهاكات الجيران في المجال المنزلي مثل أماكن وقوف السيارات أو الشرفات

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

الشرطة البلديّة في لبنان

المنطقي وراء ذلك ذو شقين. فمن ناحية، تعتبر قيادة الشرطة البلديّة أنّ المهام التقليديّة وتحديدًا مسؤوليّات المرور صعبة على النساء حيث يتعين عليهنّ تحمّل الظروف الجويّة لساعات على أقدامهن. ومن ناحية أخرى، وجدت قيادة الشرطة البلديّة أنّ النساء أكثر قدرة وملاءمة للتواصل والتفاعل مع المواطنين والسيّاح على حد سواء، لا سيّما في ما يتعلق بمهاراتهنّ في اللغات الأجنبية مثل الإنجليزيّة والفرنسيّة. ومع مرور الوقت، شعرت القيادة بالحاجة المتزايدة لمساعدة السياح وتوجيههم وحمايتهم في مدينة قديمة مثل جبيل التي تعدّ مركزًا سياحيًا متناميًا. وبناءً عليه، قبل عامّين، جمعت شرطة السياحة المكوّنة بالكامل من النساء معًا وأرسلت عناصر نساء إلى وسط مدينة العصور الوسطى، حيث تم تكليفهنّ بمساعدة السياح ومراقبة أنشطة المتسوّلين والأطفال الذين يبيعون الزهور، وتسيير دوريّات في الشوارع مع الحانات والمطاعم. وقد أدى ذلك إلى اعتقاد العناصر الرجال بأنّ نظرائهم من النساء يتمتّعن بامتيازات بل وأنهنّ “مدلّلات”، حيث تُعيّن في “الحانات والمطاعم ويُقدّم لهنّ الماء والعصير... وليس عليهنّ القيام بأعمال المرور”. أمّا البلديّات الأخرى التي لا توجد فيها نساء في صفوفها، مثل بعلبك وصور، فنستمتع بأفاق شرطة السياحة وتدرک الحاجة المناسبة لعناصر متعلّمين ويتحدّثون لغات إضافيّة. وتعتقد أنّه من المرجّح أن توجد هذه العوامل بين النساء أكثر من الرجال.

الشرطة البلديّة في لبنان

وفي قرنة شهبان، عُيّنت عاملتان تعملان على أساس تعاقدى في غرفة العمليات، حيث تقومان بالرد على الهاتف، وتسجيل الشكاوى، وتنسيق عمل رجال الشرطة الآخرين، وتفتيش المعدات. وأنشئت هذه الغرفة في البداية ليشغّلها موظّفون من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويعمل في هذه الغرفة الآن رجلان اثنان، أحدهما من ذوي الاحتياجات الخاصة، جنبًا إلى جنب مع العاملتين. وعملت إحدى العاملات في السابق على الأرض في إدارة حركة المرور لمدة عام تقريبًا قبل أن تستقيل بسبب الإرهاق البدني وآلام الظهر. وعندما علمت بالتوظيف في غرفة العمليات، تقدّمت للعمل في الغرفة. وأدى وجود مثل هذا الدور داخل الشرطة البلديّة إلى جذبها إلى الورا، لأنّها ربما لم تكن قد عادت لولا ذلك. وهذا يعكس تفضيلًا مشتركًا بين كلّ من العناصر الرجال والنساء للعمل في المكاتب، الذي يتطلّب مجهودًا أقلّ من الناحية البدنيّة.

الشرطة البلديّة في لبنان

وبشكل فعال، ووفقًا للبيانات الكميّة التي جمعها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في تمرين بحثي موازٍ مع عناصر شرطة البلديّة من الرجال والنساء، تقضي النساء مزيدًا من الوقت في المهام الإداريّة وفي غرف العمليات. فإنّ ٢٦٪ من النساء يقضين الكثير من وقتهنّ في المتوسط شهريًا في تأدية مهام إداريّة مقابل ١٥٪ من الرجال. وبالمثل، فإنّ ٢١٪ من النساء يقضين الكثير من وقتهنّ في غرف العمليات مقارنةً بـ ٥٪ من الرجال.

الشرطة البلديّة في لبنان

وفي حين تميل النساء إلى تأدية المهام التي تقع تقليديًا ضمن سلطة الشرطة البلديّة، فإنّ الرجال غالبًا ما يجدون أنفسهم يقومون بمهام ليست مألوفة، من دون أن يتقاضوا أجرًا مقابل العمل الإضافي أو أن يكافؤوا بفوائد طويلة الأجل. وقد تشمل هذه المهام العمل كمساعدين شخصيّين أو سائقين لرئيس الشرطة أو رئيس البلدية. وفي إحدى البلديّات التي تضم نساء في صفوف الشرطة، يروي أحد العاملين تجربته في العمل كسائق شخصي لرئيس البلدية، وغالبًا ما ينتظر الأخير في وقت متأخّر من الليل ويقوم بمهامه الشخصيّة مثل توصيل وإحضار الملابس من المصبغة من دون تعويض عن العمل الإضافي. ولم تذكر أيّ من النساء اللواتي تمّت مقابلتهن في جميع أنحاء البلديّات القيام بمثل هذه المهام غير التقليديّة والشخصيّة.

الشرطة البلديّة في لبنان

ووفقًا لذلك، وبما أنّ المهام الموكّلة إلى النساء تميل إلى أن تكون متوقّعة وقياسيّة، فهي أيضًا واضحة ومحدودة نسبيًا. ولا تقوم الشرطيّات، إلا في حالات نادرة، بأدوار إشرافيّة في ما يتعلق باتّخاذ القرار والمسؤوليات القياديّة. إنّ أسباب ذلك تنقسم إلى شقّين. من ناحية، يميل أولئك الذين يرأسون الشرطة البلديّة ويشرفون عليها إلى أن يكونوا عناصر متقاعدين كبار عملوا مع الجيش أو قوى الأمن الداخلي ومعظمهم من الرجال. ومن ناحية أخرى، إنّ العناصر الذين تمت ترقيتهم إلى مناصب إشرافيّة داخل الشرطة البلديّة لديهم سنوات عديدة من الخبرة. ونظرًا لأن أغلبيّة العاملات اللواتي تمت مقابلتهنّ لديهنّ حوالى عامّين فقط من الخبرة في الشرطة، فيمن غير المرجّح أن يكنّ قد تولّين مثل هذه الأدوار الإشرافيّة في هذه المرحلة.

دانيا والعنف القائم على النوع الاجتماعي: ما وراء نداء الواجب

دانيا، ٣٧ سنة، بدأت العمل مع الشرطة البلديّة منذ ثلاث سنوات. وهي مطلّقة وأمّ لابنة واحدة، وشغلت في السابق وظائف إداريّة مختلفة. تقدّمت بطلب للانتحاق بالجيش عندما كانت في أوائل العشرينيّات من عمرها، لكنّها رُفضت لأنّها كانت بالفعل أمًّا في ذلك الوقت. كانت الشرطة البلديّة فرصة لها لتحقيق حلم طال انتظاره. تشرح دانيا كيف رفضت ابنتها المراهقة وظيفتها في البداية، واعترضت على «وقوفها في الشارع» و«تحريك السيارات»، واعتقادها أنّ هذا النوع من العمل غير جدير بها. وتغيّر الأمر مع مرور الوقت. الآن، تعتبر كلّ من ابنتها وأصدقائها أنّ دانيا هي ملجأهنّ كلّما واجهن مشكلة ما، خاصّة عندما يتعرّضن للمضايقة. تشدّد دانيا على أنّ العناصر النساء تتفهّم مشكلة التحرّش بسهولة أكثر، رغم أنّها تأسف لأنّها لا تستطيع فعل الكثير حيال ذلك بصفتها عنصر في الشرطة البلديّة. اتّصلت ذات مرّة بقوى الأمن الداخلي للإبلاغ عن حالة عنف أسريّ، لكنّ شكواها رُفضت بقولهم إنّها لا تملك الحقّ أو السلطة للتدخّل في مثل هذه القضايا والإصرار على أن تكون الضحيّة هي من تجري الاتّصال. وبهذه المعلومات، أصبحت تعرف الآن كيفيّة إحالة النساء اللواتي يأتين إليها إلى قنوات الإبلاغ الصحيحة. غالبًا ما تلجأ أيضًا إلى الأساليب غير الرسميّة كحلّ لعجزها عن التدخّل في حالات العنف الأسريّ. فعندما تسمع صراخًا وضجّة في منزل وتشتبه في وقوع أحداث عنف على أساس النوع الاجتماعي، تقرع الباب ببساطة وتوضّح أنّها سمعت صراخًا وتريد التأكد من أنّ كلّ شيء على ما يرام. وهي تعتقد أنّ حماية أفراد المجتمع من أيّ نوع من الأذى، بما في ذلك العنف الأسري والتحرّش الجنسي، هو جزء أساسي من واجبات الشرطة البلديّة. تشعر دانيا أنّ كونها عنصرًا في البلديّة قد مكّنها وابنتها وأصدقاءها. وتوضّح أنّها تحبّ عملها لأنّه «يمنحك قيمة شخصيّة، ويقوّي شخصيّتك، وتشعر أنّك شخص مهمّ جدًّا في المنطقة». وتجيّب دائمًا بفخر من يسألها عن وظيفتها بأنّها عنصر في الشرطة البلديّة.

والحدائق حيث يُعلّق الغسيل حتى يجف. وبدا أن بعض العناصر الرجال يقلّون من شأن هذه المخاوف، ويصفونها بأنّها ثانويّة، ويعتبرون المكالمات المتكرّرة ذات الصلة مصدر إزعاج. ففي إحدى البلديّات، على سبيل المثال، ناقش العناصر الرجال عدد المكالمات التي قامت بها النساء والتي تتعلّق بالكلاب الضالة، معربين عن الإحباط إزاء التعامل مع هذا الأمر، ويتساءلون عمّا يمكنهم فعله حيال ذلك. وعلى النقيض من ذلك، ووفقًا للعناصر الرجال، فإنّ الشكاوى التي رفعها الرجال تتعلّق بانتهاكات أوسع للصحة والسلامة العامة مثل الصرف الصحي غير القانوني أو البناء غير القانوني. وتتماشى هذه الشكاوى مع الأدوار التي تؤدّيها الشرطة البلديّة بالفعل ومع التصوّر العام لواجباتها. وعندما سُئل العناصر الرجال والنساء تحديدًا عن قضايا مثل العنف ضد المرأة، أوضحوا أنّهم لا يتلقّون مثل هذه المكالمات، وأنّ المرأة التي تواجه العنف المنزلي ستتصل بقوى الأمن الداخلي وليس بالشرطة البلديّة. فالمواجهة الوحيدة التي يواجهها العناصر في البلديات مع العنف المنزلي، على سبيل المثال، هي عندما يتلقون مكالمات من الجيران بسبب الضوضاء القادمة من منزل قريب، وفي هذه الحالة يزورون المنزل ويطلبون الهدوء، ولكن وفقًا لعدّة عناصر، ليس لديهم التفويض بدخول المنزل والتحقّق من حدوث إساءة.

وفي بلديّة واحدة فقط أصغر حجمًا لا توظف نساء، اعتقد العناصر أنّ وجود شرطيّة سيكون مفيدًا في حالات العنف المنزلي، معربين عن أنّ المرأة في المنزل ستشعر بثقة أكبر في التحدّث مع الشرطة في وجود امرأة. وفي المجتمع نفسه، وصف هؤلاء العناصر حوادث أخرى يمكن لوجود امرأة أن تساعد فيها، بما في ذلك التواصل مع الأطفال الذين هربوا من منازلهم وعثرت الشرطة عليهم، وحالات المواطنين الأكبر سنًا الذين ضلوا طريقهم إلى منازلهم وهم غالبًا ما تعيدهم الشرطة.

وعندما سُئل العناصر عن التحرّش الجنسي في الشارع، قال البعض منهم إنّه لا يحدث عادةً ولا يقع في نطاق صلاحيّاتهم. وفي بلديّات أخرى، وصف العناصر مشاهدة الكثير من التحرّش بالنساء في الشارع واستخدموا هذه الحجّة لتبرير موقفهم ضد توظيف عناصر نساء في مراقبة المرور. وبالنسبة إلى العناصر الرجال، على سبيل المثال، عبّر أحدهم عن هذا بالقول "نحن في الشارع، ونرى كيف يتحدّث الرجال عن النساء المارّة وما تمرّ به النساء. كيف سيكون الأمر إذا اضطرت امرأة للوقوف في الشارع طوال اليوم ومرّت بكلّ هذا [التحرّش]؟" ومع ذلك، عندما سُئل عمّا إذا كان يتدخّل كعنصر شرطة ضد التحرّش، فقال هو والعناصر الآخرون في الغرفة إنّهم لا يتدخّلون لأنّهم لا يعتقدون أنّ ذلك يشكّل جزءًا من واجباتهم. ويعتقد عددٌ قليل جدًا من العناصر أنّ الشرطة البلديّة – من الرجال والنساء - لها دور في التصدي للتحرّش أو المضايقة الجنسيّة (انظر دراسة حالة دانيا أدناه). ويعتقد معظم الآخرين أنّ ذلك من واجب قوى الأمن الداخلي في المقام الأول، لا سيّما مع الخط الساخن الحالي، ويؤكّدون أنّ الناجية من العنف القائم على النوع الاجتماعي لن تلجأ إليهم بأيّ حال من الأحوال وتفضّل الاتصال بقوى الأمن الداخلي.

الشرطة اللبنانية

الشرطة اللبنانية

لأنّه يعمل في قوى الأمن الداخلي عند استفسارها عن منحة الزواج مع اقتراب موعد زفافهما. وبالمثل، وعندما أنجبت زميلتها، أُعطيت منحة الولادة لزوجها، وهو موظّف في البلديّة نفسها، وليس إليها هي التي حملت بالطفل. وهذا ما يذكّر بالبحث الذي أُجري حول المرأة في صفوف العمل الشرطي في جميع أنحاء العالم، وهو ما كشف أنّ الافتقار إلى السياسات الملائمة للأسرة، بشأن الحمل ورعاية الأطفال وما إلى ذلك، هو سبب رئيس للنقص الفعلي في النساء في للشرطة^{٨6}.

في ظلّ محدوديّة الفرص الاقتصاديةّ المتاحة في لبنان في الوقت الحالي، يقدّر العناصر نساءً ورجالًا استقرار الوظيفة في البلديّة والراتب الشهري، على الرغم من أنّهم⁸⁷ في أغلب الأحيان يشتغلون وظيفة ثانية لزيادة دخلهم (مثل سوق سيّارات الأجرة، أو العمل في المبيعات، أو إدارة الأعمال التجاريّة الصغيرة مثل صالون الحلاقة أو الفرن). قد يكون لهذه الممارسات تداعيات على قدرتهم على أداء عملهم الشرطي بطريقة عادلة. على سبيل المثال، فقدّ أحد العناصر زبوتين في صالون الحلاقة الخاصّ به بعد أن أصدر بحقّهم مخالفة، بينما أعرب عنصران آخران (رجل وامرأة) عن تردّدهما قبل إصدار مخالفة بحقّ أحد زبائنهما. من الممارسات الأخرى ذات الصلة التي لوحظت في بلديّتين هي تقديم الهدايا إلى عناصر البلديّة، مثل الهدايا النقديّة عندما يدير العنصر حركة مرور السير بعد الجنازة، أو تقديم المتاجر المجاورة لنقطة خدمة العنصر الطعام والشراب مّجانًا له/لها، أو تقديم المنتجات الزراعيّة للعناصر الذين يراقبون الانتهاكات. وفي خلال مناقشة هذه المسألة مع مجموعة من العناصر في إحدى البلديّات، بدا أنّ العديد منهم لا يعتقدون أنّ الأمر بمثابة مشكلة، حيث يعتبرونها “هدية” طالما أنّهم لم يطلبوها، بينما قال آخرون إنّهم يميلون إلى رفض هذه الهدايا، لكنّهم لا يحكمون على من يقبلها.

اعتمادًا على حجم البلديّة ومصادر دخلها، عانى بعض العناصر أيضًا انقطاعات في رواتبهم بسبب محدوديّة موارد البلديّة. في يوم القيام بزيارة ميدانيّة واحدة إلى بعليك، على سبيل المثال، أُغلقت البلديّة وأضرب موظّفوها عن العمل إلى جانب موظفي أكثر من ١٠٠ بلديّة في جميع أنحاء لبنان، احتجاجًا على تأخير دفع رواتبهم. فقد تأخّر تحويل الأموال المخصّصة للبلديّات من الحكومة المركزيّة لأكثر من عام، ولم تتمكّن البلديّات في ظلّ محدوديّة الإيرادات المحليّة من تغطية نفقاتها. في حين يُعتبر الأمر قضيّة وطنيّة خارجة عن سيطرة البلديّة، إلّا أنّه يطلعنا على عدم الاستقرار الذي يشعر به عناصر الشرطة. وعلى الرغم من فخرهم بأنّهم “موظّفون في الدولة”، إلّا أنّهم يشعرون إلى حدّ كبير بأنّهم غير متساوين مع موظفي مؤسّسات الدولة الأخرى.

بالفعل، عبّر عناصر الشرطة البلديّة الذين أُجريت معهم المقابلة عن شعورهم بالتهميش مقارنة بقوّات الأمن الأخرى، التي تحظى بدعم مؤسّسي أكبر وتلقّى مزايا أفضل، وموظفي البلديّات الآخريّن. حقيقة أنّ للشرطة البلديّة مؤهّلات محدودة بشكل عامّ، بما في ذلك التحصيل العلمي المنخفض، وأجور منخفضة وغالبًا ما يفتقر العناصر إلى الأمن الوظيفي، تعزّز هذا الشعور بالتهميش، لا سيّما عند المقارنة بالدعم المؤسّسي والأمن الوظيفي اللذين توقّرهما أجهزة الأمن الوطني لعناصرها. ويتفاهم الوضع في بعض المناطق بسبب معاملة عناصر الأمن الأخرى للشرطة البلديّة. على سبيل المثال، كلّما احتاج أحد موظفي/إحدى موظفات الشرطة البلديّة إلى زيارة مركز شرطة تديره قوى الأمن الداخلي، يُجبر/تُجبر على الانتظار حتّى يتمّ الانتهاء من التحقّق من سجلّه/سجلّها الجنائي⁸⁸. وغالبًا ما تستغرق هذه العمليّة بضع ساعات وتتطلّب من عنصر الشرطة البلديّة أن يكون/تكون خارج وقت العمل في أثناء الانتظار. في إحدى البلديّات، على سبيل المثال، يروي أحد العناصر كيف ضُبط لصّبا يسرق أغطية فتحات المجاري واصطحبه إلى مركز الشرطة، حيث انتظر بضع ساعات في أثناء فحص سجلّيهما الجنائيّين. وبحسب العنصر وخيبة أمله، سرعان ما أُفرج عن اللصّ بعد إجراء “مكالمة هاتفية” نيابة عنه مع عنصر قوى الأمن الداخلي المسؤول عنه، بينما كان عنصر الشرطة البلديّة ينتظر حتّى انتهاء هذه العمليّة برمتها.

تعيق محدوديّة سيادة القانون في لبنان بشكل عامّ قدرة العناصر على أداء وظائفهم وتحيطهم. في جميع البلديّات تقريبًا، يتحدّث العناصر نساءً ورجالًا عن المخالفات التي يصدرونها والتي تُلغى في ما بعد لأنّ للمخالف معارف أو “واسطة”، إمّا مع السلطة المحليّة أو مع السياسيّين رفيعي المستوى. وتحدث رجال الشرطة في عدّة بلديّات عن صعوبة إصدار مخالفة لسائق “يحمل مسدّسه بجانبه”. وفي إحدى البلديّات، ذكر رجال الشرطة تعرّضهم للتهديد في

الشرطة اللبنانية

الشرطة اللبنانية

الشرطة اللبنانية

الشرطة اللبنانية

ج. الخبرات

يواجه عناصر الشرطة البلديّة نساءً ورجالًا تحدّيات مشتركة متجدّرة في مشاكل على المستوى الكلّي، لا سيّما في ظروف عملهم وقدرتهم على أداء وظائفهم في ظلّ سيادة القانون المحدودة في لبنان. فإنّ الافتقار إلى الأمن الوظيفيّ، والتأمين في أثناء العمل، والحصول على التأمين الطّبي والاجتماعي، وبدلات التعليم للأطفال، يضع العناصر النساء والرجال في حالة من عدم الاستقرار. وتتعامل النساء أيضًا مع غياب سياسات ملائمة للأسرة. علاوةً على ذلك، يشعر عناصر الشرطة بشكل عامّ أنّهم غير متساوين مع موظفي مؤسّسات الدولة الأخرى، ما يمنعهم، إلى جانب سيادة القانون المحدودة وثقافة المحسوبيّات السائدة في البلاد، من ممارسة إمكانيّاتهم بالكامل. على الأرض، تواجه العناصر النساء تحدّيات في ما يتعلّق بظروف العمل البدنيّة والوصول إلى المرافق الأساسيّة. ذكرت العناصر النساء المنتشرات عند نقاط الازدحام أنّهن يتعرّضن للتحرّش اللفظي والجنسي بسبب نوعيّ الاجتماعي، ولا سيّما في خلال الأشهر الأولى من عملهنّ، على الرغم من أنّ هذا يقلّ مع الوقت. ومع ذلك، تشعر النساء عمومًا بالتشجيع والتقدير من أسرهنّ وأصدقائهنّ والمجتمع. وبالمثل، يشعر معظم العناصر النساء والرجال بدعم المشرفين عليهم وزملائهم، لكنّهم يشيرون إلى الحاجة إلى لوائح عمل أوضح وتدريب أفضل. وتتّسم علاقات العمل بين عناصر الشرطة البلديّة وزملائهم النساء والرجال بدرجة عالية من التعاون بشكل عامّ.

التحدّيات على المستوى الكلّي وعلى الأرض

إنّ التحدّيات التي يبرزها عناصر الشرطة البلديّة نساءً ورجالًا هي تلك المتجدّرة في مشاكل على المستوى الكلّي، لا سيّما في ظروف عملهم وقدرتهم على أداء وظائفهم في ظلّ سيادة القانون المحدودة في لبنان. وتتعلّق التحدّيات التي تواجهها العناصر النساء بشكل خاصّ على الأرض بظروف العمل البدنيّة والوصول إلى المرافق الأساسيّة. يواجه جميع العناصر الرجال والنساء تقريبًا مصدر قلق رئيس يتمثّل بانعدام الأمن الوظيفي، والتأمين في أثناء العمل، والحصول على التأمين الطّبي والاجتماعي، وبدلات التعليم لأطفالهم. لا يتوقّر التأمين في أثناء العمل للغالبية العناصر الذين أُجريت معهم المقابلة، على الرغم من ظروف العمل التي تشكّل خطرًا كبيرًا عليهم من ناحية تعرّضهم لحادث ما، لا سيّما أولئك المنتشرين بشكل أساسي على الطرقات لإدارة حركة مرور السير. على سبيل المثال، تروي إحدى العنصر النساء كيف أصيبت في أثناء عملها على يد متنقّل غير ممتثل للقانون، ولكنّها لم تستطع الحصول على الرعاية الطبيّة من خلال ربّ عملها. ويخبر رجل عنصر قصّة ماثلة عن قيادة سيارة فوق قدمه واضطراره إلى الدفع شخصيًا مقابل العلاج الطّبي. وفي مثال آخر، صدمت سيارة عنصرًا في الشرطة، وألزم زملاؤه العناصر السائق الذي أصابه بتغطية تكاليف العلاج الطارئ؛ لهذه الأسباب، يعبّر العناصر في بلديّة أخرى عن تردّدهم في التعامل مع المواطنين بما يتجاوز الحدّ الأدنى من واجب التفاعل لأنّهم يخشون على سلامتهم ولا يثقون في أنّهم سيحصلون على الدعم المؤسّسي المناسب إذا أصابهم أيّ مكروه.

يشكّل التأمين الصّحيّ مسألة أخرى مثيرة للجدل، حيث لا يحصل معظم العناصر، حتّى أولئك الذين لديهم عقود دائمة، على التغطية الصحيّة. ويعتمد الكثيرون منهم على تغطية وزارة الصّحة التي غالبًا ما لا يمكن الاعتماد عليها، أو على التغطية الصحيّة التي يقدّمها ربّ عمل الزوج/الزوجة. كما أنّ الموظّفين الأكبر سنًا يطاردهم احتمال فقدان وظائفهم أو التقاعد. وبعد سنوات عديدة من العمل في الشرطة البلديّة، يشعر تقريبًا جميع العناصر الأكبر سنًا الذين أُجريت معهم المقابلة أنّّه إذا فقدوا وظائفهم، فلن يكونوا مؤهّلين للعمل في أيّ مكان آخر، وليس لديهم خطّة معاشات تقاعدية من أيّ نوع. ويخشى أحد الأشخاص الذين أُجريت معه المقابلة، والذي كان يعمل مع الشرطة منذ ٢٠ عامًا، أن “يقوموا بطرده فجأة ويستبدلوه بشابّ يبلغ من العمر ٢٥ عامًا”. وفي سياق مماثل، تشكّك إحدى العناصر النساء في قدرتها على مواصلة وظيفتها البدنيّة لإدارة حركة مرور السير بعد بضع سنوات من الآن، وتخشى أنّه قد لا يكون لديها أيّ خيار آخر داخل البلديّة أو خارجها.

تشعر العناصر النساء بالقلق بشكل خاصّ بسبب غياب سياسات ملائمة للأسرة. فبالنسبة إلى النساء اللواتي تعملن على أساس تعاقدّي، يشكّل الإنجاب مسألة مشحونة لأنّهنّ لا يستفدن من أيّ من حقوق الأمومة على الإطلاق. وكشفت إحدى العناصر التي تعمل في خلال الأشهر الأولى من حملها أنّها غير متأكّدة من إمكانيّة الاحتفاظ بوظيفتها بعد إجازة الأمومة غير مدفوعة الأجر. نتيجةً لذلك، تشعر بالضعف والاعتماد على حسن نيّة الآخريّن، وعلى وجه التحديد، رؤسائها. حتّى بالنسبة إلى العناصر النساء اللواتي يعملن على أساس دائم، إنّ المزايا مثل منّح الزواج ومنّح الولادة غير مضمونة. في حالّتين، لم تتلقّ العناصر النساء هذه المنّح حيث أُعطيت الأولويّة لأزواجهنّ الذين يعملون في أجهزة مختلفة من أجهزة الدولة. وبالتحديد، أبلغت إحدى العناصر أنّ المنّح “للرجال فحسب” وأنّ زوجها قد يستفيد من المنّح

^[1] كورندر آند كورندر، ٢٠١١. http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/10986111111413990

^[2] وفقًا للبيانات الكميّة التي جمعها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي في تمرين بحثي مرتبط مع عناصر الشرطة من الرجاليّة والنسائيّة، يشغل ١٧٪ منهم وظيفة ثانية (٢١٪ من النساء و 1٥٪ من الرجال). انطباعنا هو أنّ النسبة أعلى بين العناصر بعقود مؤقتة (وبالتالي أعلى بين النساء، نظرًا إلى أنّ نسبة أعلى منهنّ بعقود مؤقتة كما ذكرنا أعلاه). تتوقّع أيضًا أن تكون النسب المئوية أعلى من تلك المذكورة أعلاه، لأنّ بعض العناصر قد لا يعترفون بشغل وظيفة أخرى بسبب خوفهم من أن يؤدّي ذلك إلى تعريض عملهم الشرطيّ للخطر أو القيام بأنشطة مدرة للدخل لا يعتقدون أنّها “وظيفة أخرى”. (مثل قيادة سيارة أجرة في أوقات فراغهم على سبيل المثال).

^[3] تُمارس هذا النوع من التحقيق في السجلّ الجنائي في أيّ وقت يقرب في شخص من مركز شرطة، حتّى عندما يريد الإبلاغ عن جريمة أو عن عرض مفقود. لا يمكن الوصول إلى السجلّات رقميًا في المركز، لذلك عادة ما يقدّم الطلب العنصر المحلّي إلى الإدارة المعنيّة ويستغرق ساعات استلام النتائج، وفقًا للعناصر الذين أُجريت مقابلتهم.

مانويلاً: عنصر في الشرطة وأمّ عاملة

نشقّ أنا و«مانويلاً» طريقنا سيرًا على الأقدام عبر تقاطعات المينا المزدحمة والشوارع والأزقة القديمة نحو الكورنيش. عند الدوار الكبير الأول، تشير «مانويلاً» إلى نقاط المرور المختلفة حيث يتوّج العناصر يوميًا، وتذكر بارتجال آتة إذا أنشئ المزيد من إشارات المرور، فيمكن العناصر القيام بأنواع أخرى من العمل. وصلنا إلى شارع مزدحم حيث أشارت «مانويلاً» إلى المتنقلين الذين ركنوا السيّارة بطريقة مزدوجة أو بشكل غير قانوني. تعرّفت على إحدى هذه السيّارات والتقطت صورة لها وأرسلتها عبر الإنترنت إلى مالكها من أجل إعطائه مهلة ليزيل سيّارته بسرعة قبل اتخاذ إجراءات عقابيّة بحقه. وبعد فترة وجيزة، لحقت بمتنقل آخر إلى متجر وأمرته بهدوء بإزالة سيّارته التي ركنها بطريقة مزدوجة، لكنّه وبّخها بصوت عالٍ وبقوّة. وهّدّد بإبلاغ رئيس البلديّة عنها ومعاقبتها لعدم معرفتها أنّه عضو في قوى الأمن الداخلي. دافعت «مانويلاً» عن موقفها ولم تضغط أكثر عليه وغادرت المكان بسلام.

بينما كنّا نسير على طول أزقة المينا القديمة، أشارت «مانويلاً» إلى المتاجر والمخابز المستقلّة المختلفة التي تخضع للمراقبة والتفتيش بانتظام من قبل شرطة البلديّة. تتشارك وزوجها السابق دعوات قضائيّة من أجل النفقة وحضانة صغيريهما. فاستغلّ زوجها السابق ساعات عملها الطويلة لبناء دعوى ضدّها واستعادة ولديهما. وقامت «مانويلاً» بدورها بالضغط على رؤسائها لبعض الوقت من أجل تغيير مناوبتها، من الساعة ٨ صباحًا حتّى ١١ مساءً كلّ يومين إلى العمل من الساعة ٨ صباحًا حتّى ٤ مساءً كلّ يوم مع يوم عطلة واحد في الأسبوع. شكّلت ساعات العمل الطويلة التحديّ الرئيس لـ«مانويلاً» باعتبارها أمًا عاملة. تستطيع «مانويلاً» الآن العودة إلى المنزل عند عودة أطفالها من المدرسة. وتعتمد أيضًا على أسرتها التي تساعدها في رعاية طفليها إذا مرضا أو لم يكن لديهما مدرسة. وتبرز «مانويلاً» بين نظيراتها كونها متحمّسة وممتنة لوظيفتها، لأنّها تقدّر نوع الأمان والفوائد التي توفّرها على المدى الطويل، وبخاصّة للآمّ العاملة.

من أجل الوصول إلى المراحيض في بلديّاتهم. ويجد الرجال العناصر سهولة أكبر في استخدام المراحيض في المتاجر والمقاهي والمطاعم في جميع أنحاء البلدة عند الحاجة، على عكس النساء اللواتي يتردّدن ويتجنّبن القيام بذلك في كثير من الأحيان.

وفي البلديّات التي لا توظّف النساء مثل طرابلس، فإنّ الأماكن غير الملائمة أو غير المجهّزة كفاية، مثل المراحيض المنفصلة وغرف تغيير الملابس للعناصر النساء في قسم الشرطة البلديّة، تُقلق بعض العناصر الرجال في الشرطة البلديّة بشأن توظيف النساء في الخدمة. ويعتبرون أنّ البلديّات غير مجهّزة أو غير مستعدّة لأخذ “طبيعة” المرأة في الاعتبار وإدماجها في الخدمة. بالفعل، يشكّل الافتقار إلى أماكن البنية التحتيّة الأساسيّة للعناصر النساء، مثل المراحيض المنفصلة وغرف تغيير الملابس، تحدّيًا كبيرًا للشرطيّات حول العالم^{٥٩}.

أخيرًا، تواجه بعض العناصر النساء صعوبة في ما يتعلّق بتخصيص زيّ الشرطة الرسمي ليناسب أجسامهنّ. ففي بعض البلديّات، يتوفر الزيّ الرسمي للرجال فحسب. ونتيجة لذلك، تقوم النساء إمّا بتغيير الزيّ الرجالي ليناسبهنّ أو بشراء سراويل مماثلة لتلك الخاصّة بالرجال من ناحية اللون والطرّاز.

الشارع إذا أصدروا مخالفة، وأخبر أحدهم عن تعرّض منزله لإطلاق النار بعد تصعيد حصل مع أحد المتنقّلين عقب توبيخه لقيادته عكس حركة مرور السير. إنّ الشرطة البلديّة معرّضة للخطر بشكل خاصّ في مثل هذه الحالات لأنّ المجتمع يعرفهم ويعرف مكان إقامتهم وأيضًا بسبب التهميش وأوجه الضعف المذكورة أعلاه.

إنّ الاعتماد الواسع النطاق لأفراد المجتمع على العلاقات الشخصيّة والزبائنيّة للتنايل على القانون يشلّ قدرة عناصر الشرطة البلديّة ويحبط عزيمتهم في العديد من البلديّات. على أحد المستويات، يواجه العناصر الذين يعملون في البلدات الصغيرة ضغوطًا هائلة في ما يتعلّق بتطبيق القانون والنظام بين أصدقائهم وعائلاتهم ومعارفهم. فالروابط الوثيقة التي تحدّد هويّة هذه المناطق تجعل بيئة العمل معقّدة. وتصرّ إحدى العناصر النساء على أنّها لا تقبل زجاجات المياه أو المشروبات من سكّان المدينة في أثناء عملها من أجل الحفاظ على حيادها ومهنيّتها. وكشفت أنّ سكّان البلدة يطرقون باب والديها من أجل إلغاء مخالفة ركن السيارة أو محضر مخالفة. ومع ذلك، وعلى الرغم من أنّها أمرت عائلتها بعدم التّدخل، فإنّ الأخيرة “تجد صعوبة في كونها صارمة جدًّا”.

ومع ذلك، يمكن أن يأتي هذا التّدخل من مصادر أخرى ويرتبط بالمخاوف الانتخابيّة على المستوى المحلي لرؤساء البلديّات أو أعضاء المجالس البلديّة، أو بديناميكيّات على المستوى الوطني حيث يكون للمخالف المعني علاقات سياسيّة رفيعة المستوى وبإمكانه تخويف الشرطة أو السلطة المحليّة. إنّ قدرة رئيس البلديّة وأو رئيس الشرطة على معارضة التّدخل الشخصي والسياسي في العمليّات اليوميّة للشرطة البلديّة المحليّة ودعم العناصر هي عنصر أساسي لسلطة العناصر. ومع ذلك، في بعض المناطق، تكون هذه المشاكل خارجة عن سيطرة رئيس البلديّة وتتعلّق بالأحرى بقدرة الدولة وأمنها الوطني والمؤسّسات القانونيّة على احترام القانون.

على أرض الواقع، تواجه العناصر النساء على وجه التحديد تحديّات متعدّدة في ما يتعلّق بظروف العمل، حيث يمكن أن تكون مرهقة جدًّا من الناحية البدنيّة. فهنّ يتعاملن مع الدورات الشهرية والحمل، ويكشف البعض منهنّ عن الشعور بعدم الارتياح لإبلاغ مشرفيهم الرجال بعدم الراحة والألم في أثناء الدورة الشهرية. لهذه الأسباب، غالبًا ما يسمح رؤساء الشرطة البلديّة ورؤساء البلديّات “بيوم مرض” واحد شهريًا للعناصر النساء على وجه التحديد للتخفيف عنهنّ في أثناء الدورات الشهرية، وتوفير أماكن منفصلة أو مستقلّة مع مراحيض من أجل توفير بعض الراحة لهنّ من درجات الحرارة القاسية والرياح والأمطار. فأقامت بلديّة أنطلياس، على سبيل المثال، حاوية مؤقّنة بالقرب من نقاط حركة المرور حيث تنظّم العناصر النساء السير. وتحتوي هذه الحاوية طاولة وكراسي بالإضافة إلى مرحاض، وهي مخصّصة للعناصر النساء فحسب. نظرًا لأنهنّ يُرسلن إلى الطريق وغالبًا ما يتنقلن على نطاق واسع من دون البقاء في نقطة واحدة، يعترفن بتجنّب الشراب والطعام تمامًا لمنع الحاجة إلى استخدام المراحيض.

في الواقع، يعدّ الوصول إلى الحقّامات عند العمل على الأرض مصدر قلق خاصّ لدى العناصر النساء بشكل عامّ. وهنّ يؤكّدن على الحاجة إلى مراحيض نظيفة. وفي بعض البلديّات، يستخدمن المراحيض الموجودة في المراكز المجتمعيّة أو يمشين حوالي ٨ دقائق من نقاط حركة المرور الخاصّة بهنّ

^{٥٩} Sreekumar Nair N., Darak S et al ٢٠١٦، فاعليّة مختلف مبادرات «العمل الشرطيّ الملائم للنوع الاجتماعيّ» المصمّمة لتعزيز الثقة والرضا بخدمات الشرطة وتقليل مخاطر العنف ضدّ المرأة في البلدان المنخفضة الدخل والمتوسّطة الدخل - مراجعة منهجيّة.

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

الشرطة اللبنانية في بيروت

قبول المجتمع العناصر النساء

تتقبّل عائلات العناصر النساء وأصدقاؤهنّ عملهنّ مع الشرطة بشكل عامّ ويشجّعونهم عليه، على الرغم من أنّ بعض الآباء والأمهّات على حدّ سواء، بحسب العناصر النساء، يبدو أنّ لديهم مخاوف بشأن سلامة بناتهم، علماً أنّهنّ يقفن عند نقاط حركة السير المزدحمة معظم اليوم. ومع ذلك، فقد أظهر خطّاب عدد قليل من النساء وأصدقاؤهنّ عدم موافقتهم على الفكرة، معتبرين أنّها غير مناسبة للنساء وقائلين، على سبيل المثال، إنّ “ارتداء زيّ الشرطة يجعل المرأة تبدو أكثر رجولة (مسترجلة)“. ويشرح بعض العناصر كيف أنّ عمل النساء “في الشارع” غالبًا ما يثير الاستياء، لأنّه قد يكون مرتبطًا بالدلالات السلبية لمصطلح “فتيات الشوارع”، وبالتالي قد تبحث النساء عن وظيفة مكتبيّة بدلًا من ذلك (انظر إلى دراسة الحالة الخاصّة بدانيا أعلاه). في حين أنّ عدم الموافقة هذا لم يؤثّر في العناصر النساء اللواتي أُجريت معهنّ المقابلة، فقد يكون له تأثير في استعداد النساء الأخريات للاتحاق بالشرطة. إنّ الموقف الداعم في الغالب من الأصدقاء والعائلة الذين سمعنا عنه من العناصر النساء في الشرطة، أمر متوقّع، نظرًا لأنّه يأتي من عناصر انضممن بالفعل إلى الشرطة وقد لا يمثّلن المجتمع بالكامل. قد يعارض المجتمع بقوة أكبر، ما يردع النساء الأخريات من الالتحاق بالشرطة، لكن هذا خارج نطاق هذه الدراسة.

على مستوى المجتمع، يعبّر العناصر، وبخاصّة النساء، عن شعورهم بالتقدير بشكل عامّ، وهو ما يشكّل مصدرًا مهمًا للثقة بالنفس من حيث الشرعيّة كما هو موضّح أدناه. وبينما يفاجأ أفراد المجتمع في البداية برؤية العناصر النساء في الشارع، فقد اعتادوا الأمر وكثيرًا ما يعبّرون عن دعمهم لهنّ من خلال كلمات الشكر والتشجيع، وهو ما تقدّره العناصر. ومع ذلك، فإنّ جميع العناصر، الرجال والنساء، يجدون صعوبة في التعامل مع السكّان المحليّين والمتنقّلين على الطرقات الذين يعترضون على حصولهم على تذاكر المخالفات، وبعضهم يطرد الشرطة البلديّة، وهو ما يشكّل مشكلة خاصّة للعناصر النساء في خلال أيّام خدمتهنّ الأولى. ومع الوقت وزيادة ثقة العناصر واحترام المجتمع، أصبح تأثير وجودهنّ أكثر واقعيّة وظهورًا في المجتمعات المحليّة.

العلاقات مع المشرفين

أعرب تقريبًا جميع الموظّفين الجدد ونساءً ورجالًا، الذين أُجريت مقابلتهم عن شعورهم بالحماس والقليل من التوتر في اليوم الأوّل من عملهم، على الرغم من أنّهم حصلوا أيضًا على دعم زملائهم والمشرفين عليهم. وبعد ما لا يزيد عن أسبوعين من التكيّف والتدريب غير الرسمي في أثناء العمل والدعم - الذي يختلف بين البلديّات وحتّى بين العناصر في البلديّة نفسها - تُسلّم المسؤوليّة الكاملة إلى غالبيّتهم، وغالبًا بدعم وإشراف منتظمين من عنصر أقدم منهم. إلى جانب التدريب في أثناء العمل، يختلف مقدار التدريب الذي تلقّاه العناصر قبل بدء العمل بشكل كبير. فقد تلقى عددٌ قليل منهم تدريبًا من أحد تدريبيّي الشرطة البلديّة اللذين أقيما في معهد قوى الأمن الداخليّ، وبخاصّة إذا حصلوا على وظيفة دائمة أو توظّفوا مؤخرًا. وتلقّت نسبة أقلّ بكثير نوعًا من التدريب المخصّص، الذي نظّمته المنظّمات العاملة في المنطقة، حول مواضيع مثل العنف القائم على النوع الاجتماعيّ أو العمل الشرطي المجتمعي.

بينما أعرب معظم العناصر عن ثقتهم في قدرتهم على القيام بعملهم، موضحين أنّ الأمر يصبح روتينيًّا نسبيًّا بعد فترة من العمل، أعرب الكثيرون أيضًا عن الحاجة إلى التدريب والمعرفة التي تنطبق على سياقهم. على سبيل المثال، على الرغم من تدريب الكثيرين على قوانين السير، إلّا أنّهم قالوا إنّها غالبًا لا تطبّق وليس لديهم دائمًا الوسائل لحلّ مشكلات السير التي يواجهونها في الشوارع.

وفي ما يتعلّق بأنظمة العمل وشروطه والعلاقة مع المشرفين، تتشابه اهتمامات العناصر الرجال والنساء وخبراتهم. فأوضحت غالبيّة الموظّفين الجدد أنّهم عندما بدأوا مزاولة الوظيفة، شعر معظمهم بدعم المشرفين عليهم وزملائهم، على الرغم من أنّ هذا يعتمد إلى حدّ كبير على رئيس الشرطة وخبرته وتدريبه وشخصيّته. وفي بعض البلديّات، تكون الإدارة الفعلية للشرطة مع رئيس البلديّة أو عضو مجلس إدارة البلديّة، ويقوم عنصر الشرطة المسؤول بأعمال تنسيقيّة فحسب. وتشرح إحدى العناصر كيف أنّها لم تكن على دراية بمسؤوليّاتها أو صلاحيّاتها تحت قيادة رئيس البلديّة السابق، “قبل قيادة رئيس البلديّة الحالي للشرطة، لم أكن أعرف ما كنت أفعله. كنت أساعد

أفضل من نواح كثيرة من أداء نظرائهنّ الرجال.

من المتعارف عليه والمقبول على نطاق واسع أنّه “يمكن المرأة أن تؤدّي الوظيفة نفسها التي يقوم بها الرجل”، بخاصة وأنّهنّ قد التحقن بالفعل بأجهزة أمنيّة أخرى مثل الجيش وقوى الأمن الداخلي. ومع ذلك، في جميع البلديّات التي توظّف عناصر نساء، تعبّر الغالبية العظمى من أصحاب المصلحة عن رأيهم بأنّ العناصر النساء أكثر التزامًا وموثوقيّة وجدّيّة من نظرائهنّ الرجال. وتُعتبر النساء أكثر احترامًا وتادّبًا. وبحظين بتقدير كبير باعتبارهنّ يخفّن من وقع الصدمات و/أو يمنع نشوب الصراعات. فهنّ “يأخذن ويعطين” و“يتركن مجالًا للتفاوض” مع المواطنين والمنتقلين والمخالفين على حدّ سواء. وجودهنّ يحيد نشوب الصراع المحتمل بين المواطنين والموظّفين المكلفين بإنفاذ القانون، سواء أكنّ يعملن بمفردهنّ أو كنّ يقفن إلى جانب نظرائهنّ الرجال. تتوافق هذه النتائج مع الأبحاث حول النساء في العمل الشرطي حول العالم التي لم تكتشف أنّ العناصر النساء لديهنّ القدرة على قدم المساواة مع نظرائهنّ الرجال من حيث الأداء الوظيفي⁹⁰ فحسب، بل يتمتّعن بمهارات تواصل وتيسير أفضل وضروريّة لتنفيذ نموذج الشرطة المجتمعيّة⁹¹. والأهمّ من ذلك، تدعم هذه النتائج الأبحاث التي تُظهر أنّ طريقة النساء تختلف عن طريقة الرجال في حفظ نظام المجتمع لأنّهنّ أكثر ميلًا للتواصل قبل استخدام القوّة⁹².

من بين البلديّات التي توظّف عناصر نساء، تتّفق القيادات في أنطلياس وشكّا وقرنة شهبان، بما في ذلك رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة، على أنّ النساء “أكثر لطفًا ونضافة”، و“أكثر وعيًا ونضجًا”، و“أكثر ولاءً وفعاليّة”. ومن حيث الأداء، وجدت القيادة أنّ النساء “منضبطات وملتزمات بشدّة، وسريعات جدًّا في التصرّف”. وبالفعل، في جميع البلديّات التي توظّف عناصر نساء، يُسلّط الضوء على مهاراتهم المتفوّقة في التواصل ودورهنّ في منع نشوب النزاعات. سواء أكنّ يعملن على الأرض في إدارة حركة المرور أو السياحة، أو كنّ يدرن غرفة العمليّات، فإنّهنّ أفضل من حيث التواصل. على سبيل المثال، في قرنة شهبان، يقارن رئيس البلدية كيف يتلقّى العناصر الرجال والنساء الشكاوى في غرفة العمليّات، ويقول: “النساء أكثر استجابة ويّجدن الموقف. إذا اتّصل أحد المواطنين مرارًا وتكرارًا للاستفسار عن سبب عدم وصول العنصر للتحقيق في مشكلة تمّ الإبلاغ عنها، يردّ الرجل العنصر بفظاظة،” فماذا لو لم يحضر العنصر، سيأتي غدًا...” بينما تسعى المرأة إلى تهدئة الوضع، فقد تقول: “سيأتي العنصر في أقرب وقت ممكن، لا تقلق”. ولكن في الوقت نفسه، يسود اعتقاد بأنّ العناصر النساء في الشرطة البلديّة لا يمكنهنّ أن يضاھين جهد الرجال من الناحية البدنيّة وطاقاتهم. ويعتبر رئيس الشرطة البلديّة التي تتضمّن نساءً في صفوفها أنّ قدرتهنّ البدنيّة هي سبب عدم إرسالهنّ على الأرض للمشاركة في الدوريات أو لحمل المعدّات الثقيلة والأسلحة، فيقول: “لا يمكن النساء تغيير الإطارات. إذا تعطلت الآليّة، لا يمكن المرأة فعل أيّ شيء حيال ذلك”.

بالفعل، يُشكّك الرؤساء في قدرة المرأة البدنيّة. وبشكل أوضح، فهم غير متأكّدين من المدّة التي يمكنها في خلالها الوقوف على قدميها وكم تستطيع التحمّل من ناحية الظروف البدنيّة والجويّة. ويصرّ رئيس إحدى البلديّات التي توظّف النساء على أنّه يؤيّد دمج النساء في الشرطة البلديّة على مدار السنة طوال المواسم. ومع ذلك، يشكّ في أنّ المرأة تستطيع الوقوف تحت المطر وتحمّل درجات حرارة منخفضة بينما تساعد . ١٥ طالب على مغادرة المدرسة المحليّة. في الواقع، يؤكّد أنّ النساء لن يتقدّمن لشغل هذه الأنواع من الوظائف في الأساس:

“تقاعد مؤخرًا جابني البلديّة. ونحن بحاجة إلى جابٍ جديد. يمشي جابي الضرائب كيلومترات عدّة يوميًا... هل ستتقدّم امرأة لتولّي منصبه؟ لا أعتقد ذلك... لكنّي لن أرفضها!”

علوّة على ذلك، يدرك الرؤساء أنّ العناصر النساء يتعاملن مع الدورة الشهريّة والحمل اللذين قد يزيدان من إحباط قدرتهنّ على التحمّل البدني ويحدّان من الساعات التي يمكنهنّ قضاؤها واقفات في خلال الظروف الجويّة المتغيّرة.

تحديّات في التفاعل بين العناصر الرجال والنساء. بل على العكس، يشعر العناصر الرجال بالسعادة والفخر لانضمام النساء إلى الشرطة البلديّة.

مضايقة الشرطيّات

تذكر العناصر النساء اللواتي يعملن في أماكن الازدحام أنّهنّ تعرّضن للتحرّش اللفظي والجنسي، خاصّة في الأشهر الأولى من عملهنّ، بسبب نوعهنّ الاجتماعي. ويشمل ذلك المنتقلين على الطرقات الذين يعاكسونهنّ، ويعطونهنّ رقمهم، ويطلبون منهنّ الخروج في موعد. يجب اعتبار مثل هذه المضايقات القائمة على النوع الاجتماعي ضدّ العناصر النساء في سياق التهميش العامّ للشرطة البلديّة وغياب سيادة القانون الذين يؤثّران في العناصر الرجال والنساء على حدّ سواء كما هو مفصّل في القسم أدناه.

لقد انخفض التحرّش القائم على النوع الاجتماعي مع مرور الوقت، ويرجع ذلك إلى حدّ كبير إلى ردود فعل الزملاء والمشرفين ودعمهم وزيادة ثقة العناصر في التعامل مع مثل هذه المضايقات. وتكمن استجابة بلديّتين على الأقلّ للتعامل مع هذا النوع من التحرّش على أنّه “إهانة لعنصر الشرطة” وإصدار تذكرة بحقّ المخالف. وعادة ما يدير الأمر العنصر الرجل في المحطّة التالية أو العنصر المتجوّل، وبناءً على طلب العنصر المرأة. في أنطلياس وزحلة على سبيل المثال، يعود الأمر لها لتقرّر ما إذا كانت بحاجة إلى دعم زملائها، عادةً من خلال الاتّصال بعنصر واقف على الطريق الذي سلكه سائق السيارة المخالف وإعطاء التفاصيل عن الإساءة التي تعرّضت لها. في إحدى الحالات، قامت إحدى العناصر التي كانت تتعرّض للإساءة اللفظيّة بيّنها عبر الراديو اللاسلكي لعناصر آخرين لسماعها وتقديم الدعم لها. في جميع الأمثلة المقدّمة، وقّر الزملاء الدعم، وقد حظيت هذه الاستجابات بتقدير العناصر النساء، حيث إنّ الأمرين يمكّنانهنّ ويوفّران لهنّ الحماية. وفي حالات نادرة، لجأت الشرطة البلديّة إلى قوى الأمن الداخلي للإبلاغ عن مثل هذه الحالات ووقفها.

في المقابلات، لم تذكر العناصر النساء أيّ حالات تحرّش على أساس النوع الاجتماعي في مكان العمل. في حين أنّ أغليبيّتهنّ قلن إنّ العلاقات مع نظرائهنّ تقوم على الزمالة والدعم، لا يمكننا نفي إمكانية حدوث التحرّش. قد تكون حقيقة أنّ المقابلات أُجريت في مركز الشرطة وأنّ المشرفين وقفوا حرسًا للبوّابات، في كثير من الأحيان، قد ردعت النساء من مشاركة مثل هذه الحالات إذا حصلت. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما تتبّنى العناصر النساء اللواتي قد لا يكنّ دائمًا على دراية بحقوقهنّ خطاب الحماية الذكري الذي يلقيه العديد من رؤساء الشرطة في البلديّات التي توظّف النساء.

د. الأداء والثقة بالنفس من حيث الشرعيّة

تشعر العناصر النساء بدهاءة بالقوّة والتميّز عند الانضمام إلى صفوف الرجال للقيام بما يُعتبر “وظيفة للرجال” وفقًا للمعايير الاجتماعيّة التقليديّة. علوّة على ذلك، ينظر رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة البلديّة والعناصر الرجال والنساء على حدّ سواء إلى أدائهنّ في العمل على نطاق واسع ويُقيّم على أنّه أفضل من نواح كثيرة من أداء نظرائهنّ الرجال. ومع ذلك، في الوقت نفسه، يسود اعتقاد بأنّ العناصر النساء في الشرطة البلديّة لا يمكنهنّ أن يضاھين جهد الرجال من الناحية البدنيّة وطاقاتهم، مع اعتبار أنّ الدورة الشهريّة والحمل يزيدان من إضعاف قدرتهنّ على التحمّل البدني. وعلى الرغم من هذه التصوّرات، تشعر العناصر بالثقة بالنفس ويستميذّن سلطتهنّ بشكل أساسي من مصادر مثل الأشخاص والعلاقات (الدعم من المشرفين عليهنّ والزملاء والأهل والمجتمع)، وبدرجة أقلّ، يعتمدن على شخصيّاتهنّ وثقتهنّ بأنفسهنّ كأساس الشرعيّة. ويعتبر زيّ الشرطة الرسمي وفكرة أنّهنّ يخدمن الدولة إلى جانب موظّفي الأمن الآخرين مصدرين ثانويّين ولكنّهما أساسيّين للتمكين.

تحقّق النساء إنجازًا بدخول مجال يعتبر تقليديًّا ذكريًّا، باعتبارهنّ أقلّيّة متنامية داخل الشرطة البلديّة. ويشعرن بدهاءة بالقوّة والتميّز عند الانضمام إلى صفوف الرجال للقيام بما يعتبر “وظيفة للرجال” وفقًا للمعايير الاجتماعيّة التقليديّة. علوّة على ذلك، ينظر رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة البلديّة والعناصر الرجال والنساء على حدّ سواء إلى أدائهنّ في العمل على نطاق واسع ويُقيّم على أنّه

^[1] ضايا حرجة في مجال عمل الشرطة، س.إ. مارتن، ١٩٨٦.

^[2] مكتب الأمم المتّحدة المعنّن بالمخدرات والجريمة، ٢٠١٠. https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf

^[3] نورتون، ٢٠١٨. http://www.wglt.org/post/isu-professor-women-are-thriving-police-officers#stream

الشرطة اللبنانية

شرطة دبي

شرطة كندا

شرطة نيوزيلندا

شرطة نيوزيلندا

على الأقلّ لديهنّ آباء أو أخوة أو أزواج يعملون أو عملوا في الشرطة البلديّة أو في البلديّات. في الواقع، ومنذ البداية، غالبًا ما يشجّع أفراد الأسرة هؤلاء النساء على التقدّم للشرطة البلديّة والعمل فيها، ويرجع ذلك في جزء كبير منه إلى فوائد هذا العمل بما في ذلك الأمن الوظيفي على المدى الطويل والخدمات الطيّبة والضمان الاجتماعي وبدلات التعليم للأطفال.

علمت إحدى العناصر التي تعمل بعقد مؤقت أساسًا عن فتح المجال لالتحاق بالشرطة من والدها (قرنة شهوان)، وهو شرطي في بلدية مجاورة (سدّ البوشريّة). وشجّعها على التقدّم وحثّها على التحلّي بالصبر، موضحًا أنّها قد تتعب، وقد يستغرق الأمر سنوات قبل أن تترقّى إلى منصب عضو دائم في الشرطة. فيعتمد طول الفترة الزمنيّة اللازمة ليصبح العنصر دائمًا، لكلّ من النساء والرجال، على أسباب لا تُعدّ ولا تُحصى، أهمّها قدرة البلديّة وحجمها ومواردها الماليّة وكذلك الإرادة السياسيّة لقيادتها.

في طرابلس، شجّع على الأقلّ ثلاثة شبّان من رجال الشرطة البلديّة شقيقاتهم على التقدّم عند الدعوة الأخيرة لتوظيف عناصر جدد على مستوى المدينة. ويعبّر العناصر الرجال الذين أُجريت مقابلتهم عن إدراكهم بأنّ أخواتهم بالقوّة نفسها أو حتّى أقوى من بعض زملائهم الرجال، وأنّه إذا وُظّفت أخواتهم في الشرطة، فسيكونون محاطين جيّدًا ومدعومين من أصدقائهم وزملائهم.

شرطة دبي

في حين أنّ جميع النساء اللواتي أُجريت مقابلتهنّ عبّرن عن دعم عائلتهنّ لعملهنّ في الشرطة البلديّة، إلّا أنّهنّ على دراية بأنّ هذه الأخيرة قد تفضّل رؤيتهنّ في أدوار لا تقيهنّ في الشارع يتفاعлен مع أشخاص من جميع مناحي الحياة هم في أغلب الأحيان غرباء. لكنّهنّ يقلن أيضًا إنّ عائلتهنّ ترى الفائدة العظمى وتقدرّ عمل البنات والأخوات والزوجات من أجل لقمة العيش، ما يساهم في كسب الرزق إلى جانب خدمة الدولة.

شرطة دبي

ثمة مصدر إضافي للسلطة ولكّنه حاسم بالنسبة إلى العناصر النساء في البلديّات وهو المجتمع المحيط بهنّ، بما في ذلك المواطنين والمقيمين وكذلك المتنقّلين الذين يقابلنهم ويتفاعлен معهم يوميًا. بالنسبة إلى العناصر اللواتي غالبًا ما يُرسلن لإدارة حركة المرور، يشكّل الامتنان الذي يعبّر عنه المتنقّلون أمرًا رئيسًا. فيشعرن بالمكافأة عندما يتلقّين يوميًا الشكر والتعبيرات مثل “تجعلينا نشعر بالفخر”. فهم سعداء ويشاركون الأمر مع الآخرين، و“عندما يقول أحدهم: تقومين بعمل رائع، تبدين سعيدة”، نخبر رئيس البلديّة... هذه النوع من المجاملات هو الأفضل“.

شرطة دبي

تعتبر معاملة سكّان المنطقة للعناصر أمرًا بالغ الأهميّة أيضًا في تعزيز شعورهنّ بالمشاركة في عمل الشرطة والتزامهنّ المهني تجاه المنطقة وأهلها. كما أنّها تجعل العناصر يشعرن بأنّ السكّان بحاجة إليهنّ ويريدونهنّ. على سبيل المثال، في إحدى البلديّات الساحليّة، تعهّدت العناصر اللواتي أُجريت مقابلتهنّ بأنّ “جميع بيوت هذه المنطقة هي بيوتنا. يعاملنا الناس مثل عائلاتهم. عندما نعمل على الشاطئ، يجلب لنا الجيران مظلّات وكراسي والمياه الباردة“.

وتشكّل شخصيّة العناصر وشعورهنّ بالثقة منذ البداية مصدرًا إضافيًا للسلطة يرتبط بالمصادر الرئيسيّة الثلاثة المذكورة أعلاه، ويعمل على تقويتها أو تقويضها. وتزعم بعض العناصر أنّهنّ يستمدّن قوّتهنّ وشجاعتهنّ للعمل في الشوارع من شخصيّتهنّ. وكذلك، تستمدّ عناصر أخريات القوّة من إحساسهنّ بالإنجاز، بمعنى أنّهنّ يؤدّين عملهنّ بتأدية عملهنّ بشكل جيّد. وتقول إحداهنّ: “لقد أثبتنا أنفسنا. أثبتنا أنّنا نستطيع، وأنّ باستطاعة النساء العمل مثل الرجال، إن لم يكن بشكل أفضل حتّى“.

شرطة دبي

تؤدّي مصادر التمكين الأخرى دورًا ثانويًا ولكّنه مهمّ للنساء. أوّلًا، تدفعهنّ فكرة خدمة الدولة جنبًا إلى جنب مع عناصر الأمن، مثل قوى الأمن الداخلي والجيش اللبناني، وأنّهنّ فعليًا “موظّفات دولة”، إلى الشعور بالثقة في العمل. وعبّر العديد من العناصر الرجال والنساء الذين أُجريت مقابلتهم عن إعجابهم بالدولة والتماهي معها. وهم فخورون بتوظّفهم فيها، ويعتقدون بالتالي أنّ عليهم تأدية دور مهمّ “مثل الجيش وقوى الأمن الداخليّ. نحن نكمّل بعضنا البعض“.

شرطة دبي

شرطة دبي

شرطة دبي

شرطة دبي

شرطة دبي

ومع ذلك، تتمتّع العناصر النساء في الشرطة البلديّة بمصادر مختلفة من الدعم، تؤدّي بهنّ إلى التفوّق في العمل الشرطي وجعلهنّ شريكات أساسيّات في تطبيق نموذج الشرطة المجتمعيّة. وتشعر جميع العناصر اللواتي أُجريت معهنّ مقابلة بأنّهنّ يتمتّعن بالسلطة الكافية للقيام بعملهنّ بشكل جيّد. وتظهر ثلاثة مصادر رئيسة للدعم في هذا الصدد: المشرفون المباشرون على العناصر وزملاؤهم، وعائلاتهم، والمجتمع المحليّ أو سكّان المنطقة. بعبارة أخرى، تشتقّ مصادر السلطة من الأشخاص والعلاقات أوّلًا وقبل كلّ شيء، بدلًا من التدريب أو الزيّ الرسمي أو المعدّات الخاصّة.

شرطة دبي

إنّ المصدر الرئيس للسلطة بالنسبة إلى العناصر النساء في الشرطة البلديّة مستمدّ من المشرفين المباشرين عليهنّ، بما في ذلك رؤساء الشرطة أو رؤساء البلديّات أو كليهما. ويشعر كلّ من العناصر النساء والرجال، سواء أكان عقدهم قصير الأجل أو كان عقدًا دائمًا، بتقدير رؤساء البلديّات وثقتهم. بالنسبة إلى النساء على وجه الخصوص، فإنّ رؤساء الشرطة البلديّة ورؤساء البلديّات على حدّ سواء هم في وضع يسمح لهم بشكل مباشر تمكين النساء من أداء دورهنّ وتعزيز شرعيّتهنّ في أداء وظيفتهنّ بشكل جيّد. وأحد الأمثلة الفريدة والمعبّرة على ذلك هو المرأة العنصر في مدينة أنفه التي تمّت ترقيتها لرئاسة الشرطة البلديّة. فبعد توظيفها في عام ٢٠١٥ وقضاء سنتين في الخدمة، شجّعها رئيس البلديّة الجديد (المُنْتخب في عام ٢٠١٦) ودفعها لتولّي قيادة الشرطة البلديّة. جنبًا إلى جنب مع المديرة التنفيذيّة للبلديّة، وهي امرأة أخرى، يقدّم رئيس البلديّة بشكل مستمرّ لهذه المرأة الإرشاد والتدريب اللزقمين (أي الاستشارات القانونيّة) لتمكينها من معرفة المزيد عن مسؤوليّاتها وأداء وظيفتها بثقة. وبينما اتّضح أنّها كانت مسؤولة عن الفريق المكوّن من أربعة أعضاء لأنّها الوحيدة التي تعمل بعقد دائم، أصرتّ على أنّ الدور الذي أدّاه رئيس البلديّة والمديرة التنفيذيّة في تمكينها كبير.

شرطة دبي

على حدّ تعبيرها، “شجّعني رئيس البلديّة والمديرة التنفيذيّة ودفعاني لاتّخاذ هذه الخطوة. وأعطاني الرئيس الثقة للقيام بأشياء لم أكن أفعلها في العادة. هما يساندانني... من قبل، لم أكن أعرف ما هي مهمّاتي. اعتدت مساعدة الناس في عبور الشارع وكنت أأغار العمل مبكرًا فحسب... والآن أهتمّ بكلّ شيء. أتى إلى البلديّة وأتابع الشكاوى والملفّات، وأناكّد من أنّ العناصر الرجال الآخريين في الخدمة“.

شرطة دبي

بالفعل، لقد حقّزتها الترقية ومتابعة رئيسيها المستمرّة وتوجيههما وتدريبهما لدرجة أنّها شعرت بالثقة الكافية لإصدار مخالفة وقوف السيّارة بحقّ عمّها، وهو أمر “لم تكن لتفعله عادة”. ويشير هذا إلى أنّه عند إعطاء العناصر مسؤوليّات أكبر، يصبحون أكثر ثقة واحترافيّة في تنفيذ عملهم.

شرطة دبي

أكّد ما لا يقلّ عن نصف العناصر اللواتي أُجريت مهنّ مقابلة على شعورهنّ بمساندة القيادة ودعمها. وغالبًا ما يُعرب عن هذا الدعم بروح الأبوّة والرعاية اللذين يعكسان المعايير والمواقف الاجتماعيّة السائدة تجاه الشرف وحماية المرأة. في الواقع، تشير النساء بوضوح إلى أنّ القيادة تساندهنّ. وأصرتّ إحداهنّ على أنّ “رئيس البلديّة ورئيس الشرطة يحترماننا كثيرًا ويسانداننا“. وتشعر النساء أنّ القيادة تمدّهنّ بحماية الأّب المهتمّ: “يعاملنا رئيس البلديّة مثل بناته وأبنائه“، وأنّ زملاءهنّ يوفّرون لهنّ الدعم والحماية على قدم المساواة، بخاصّة إذا واجهنّ نزاعًا مع المواطنين أو المتنقّلين: “إذا تحدّث أحد إلينا بشكل سلبي في الشارع، سيعتني بنا الرجال“. في حين أنّ جميع العناصر اللواتي أُجريت معهنّ مقابلة يشعرن بالثقة الكافية لحماية أنفسهنّ، يحتاج العناصر الرجال والنساء على حدّ سواء إلى دعم وسند إضافيّين من الزملاء والمشرفين عليهم عند حدوث المشاكل:

شرطة دبي

حتّى عندما تعمل العناصر النساء على أساس مؤقت وبنطاق محدود فحسب، فهنّ يشعرن بتأييد وجودهنّ على الأرض والقرارات التي يتّخذنها. على حدّ تعبير إحداهنّ، “صوتنا مسموع! حتّى لو كُنا يعقود مؤقتة، وحتّى لو لم نتمكّن من إصدار مخالفات وقوف السيّارات، فإنّنا نلتقط صورًا للوحات السيّارات ونرسلها إلى مجموعتنا على تطبيق “واتساب““.

شرطة دبي

يشكّل أهل العناصر النساء في الشرطة البلديّة مصدر دعم آخر مهمًا بالقدر نفسه. فثلاث عناصر

بالإضافة إلى الإرادة السياسيّة لقيادتها.

أعربت جميع العناصر النسائيّة المثبّات واللواتي يعملن على أساس تعاقدّي عن رضاهنّ العامّ عن عمل الشرطة، حيث يشعرن بالتحدّي والتمكين في العمل. يُعتبر أيضًا جدول العمل والأجر الذي تدفعه الشرطة محبّذين بالمقارنة مع الوظائف “التقليديّة” الأخرى. علاوةً على ذلك، بالنسبة إلى معظم العناصر النسائيّة، فإنّ عمل الشرطة ممتع بفضل عنصر المفاجأة. في الواقع، أكّد العديد منهنّ أنّ عمل الشرطة لا يمكن التنبؤّ به إذ كلّ يوم يحمل معه تجارب جديدة. وهنّ يستمتعن بالطبيعة المتغيّرة لعملهنّ اليومي، فتقول إحدى العناصر: “نعم، بالتأكيد أرى نفسي في هذه الوظيفة لاحقًا... فأنا لا أحبّ الروتين وهذه الوظيفة ليست روتينيّة. كلّ يوم يحدث شيء جديد”. يتردّد صدى هذا الشعور في مختلف البلديّات: “نعيش كلّ يوم بيومه. ولا يوم يشبه اليوم التالي. كلّ يوم جديد ومختلف”.

تأتي فرص الاستكشاف والنموّ مع التجارب والتحدّيات اليوميّة الجديدة. فتقول إحدى العناصر: “نحن نتعلّم دائمًا أشياء جديدة. كلّ يوم يحمل معه شيئًا جديدًا”. ويرجع هذا إلى حدّ كبير إلى طبيعة عمل الشرطة الذي يتجلّى على الأرض وسط صخب الحياة وضيجها.

بعض العناصر النسائيّة، وبخاصّة الطالبات اللواتي يعملن على أساس موسمي، يقدّرن عمل الشرطة لارتباطه بدراساتهنّ. في برّمّانا، على سبيل المثال، تُوظّف العناصر النسائيّة بشكل أساسي في خلال فصل الصيف حتّى نهاية الموسم. ومعظمهنّ طالب جامعيّات، ويقمن بالدراسات ذات الصلة. إحدهنّ طالبة في القانون وتهدف إلى أن تصبح محامية أو قاضية في المستقبل. ووجدت أنّها تتعلّم الكثير عن الناس و“تصبح أقوى” من خلال عمل الشرطة، وهي تخطّط لمواصلة العمل الموسمي في الشرطة البلديّة طالما أنّها طالبة ويمكنها اكتساب الخبرة ذات الصلة.

ترى العناصر النسائيّة الأخریات أنفسهنّ في خدمة الشرطة البلديّة في خلال السنوات الخمس إلى العشر القادمة بفضل “المعاملة اللطيفة” التي يحظين بها من رؤسائهنّ وروح الفريق التي يختبرنها في أثناء العمل مع زملائهنّ. كما ذكرنا في القسم السابق، وبخاصّة في البلديات الصغيرة مثل أنفه وشكّا، يتشعر العناصر النسائيّة عموّمًا بالدعم والتقدير ليس من رؤسائهنّ وزملائهنّ الرجال فحسب، ولكن أيضًا من سكّان المنطقة بما في ذلك العائلة والأصدقاء. بالنسبة إلى بعض العناصر النسائيّة، يُعدّ الشعور بالتمكين سببًا رئيسًا لمواصلة الخدمة في الشرطة البلديّة.

و. التأثير: تأثير الدومينو

أثّر توظيف النساء في الشرطة البلديّة إيجابيًا في جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك البلديّات، ورؤساء الشرطة البلديّة، ورجال الشرطة البلديّة، والمواطنين والمدن على حدّ سواء. وقد ساهم وجود الشرطة النسائيّة في زيادة الاحترام بشكل عامّ واحترام الشرطة البلديّة والقانون والنظام بشكل خاصّ. ويُنظر إلى العناصر النسائيّة على أنّهنّ يؤدّين دورًا كبيرًا في التأثير وتحويل المواقف والتصوّرات لمصلحة الشرطة البلديّة. علاوة على ذلك، وعلى الصعيد الداخليّ، يساهم توظيف العناصر النسائيّة في إضفاء الطابع المهني على الشرطة البلديّة، وكذلك تحسين أسلوب إدارة رؤساء الشرطة البلديّة، ما يجعل البعض أكثر هدوءًا وتأدّبًا ودبلوماسيّة بشكل عامّ. فيلهم وجود العناصر النسائيّة وظهورهنّ على الأرض وسيستمرّ في إلهام البلديّات والمجمعات الأخرى أن تحذو حذوها وتوظّف النساء.

أثّر توظيف النساء في الشرطة البلديّة بشكل إيجابي في جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك البلديّات، ورؤساء الشرطة البلديّة، ورجال الشرطة البلديّة، والمواطنين والمدن على حدّ سواء. وقُبل توظيفهنّ واستُقبل بحماس وتفاؤل صادقين في البلديّات التي أدمجت النساء في الشرطة. في الواقع، يُقال إن لتوظيفهنّ تأثير الدومينو. فيلهم وجود العناصر النسائيّة وظهورهنّ على الأرض وسيستمرّ في إلهام البلديّات والمجمعات الأخرى أن تحذو حذوها وتوظّف النساء.

من خلال التماهي مع موظّفي قطاع الأمن التأخرين ورؤية عملهم الشرطي كامتداد لعمل أمني آخر، هم مقتنعون بشرعيّتهم كشرطة. وأعربت إحدى العناصر عن شعورها بالشرعيّة لأنّ “مسؤولي الجيش والأمن الداخلي يحيّوننا عندما يروننا!” وتشعر امرأة أخرى بالقوّة من وظيفتها السابقة في الجيش وترى عملها الشرطي امتدادًا له، “أحبّ هذه الوظيفة لأنّني خدمت في الجيش. رأيت الناس من جميع مناحي الحياة والأديان والفصائل. أنسجم مع الجميع، من جميع الأعمار... أحلم بأن ينمو هذا الفريق ويصبح قويًا”.

أخيرًا، يمكن الزي الرسمي أن يؤدّي دورًا مهمًّا في تعزيز ثقة العناصر النسائيّة بشرعيّتهنّ. في إحدى الحالات، إحدى العناصر النسائيّة التي أُجريت مقابلتها في برّمّانا، حيث طُلب منهنّ ارتداء سروال قصير أسود كجزء من زيّهنّ الرسمي ما أدّى إلى معمعة وطنيّة ودوليّة، أصرّت على أنّها تشعر بأنّها تتمتّع بنوع خاصّ من السلطة نتيجة لارتداء هذا السروال القصير جدًّا. في الواقع، كشفت أنّ والدها لم يسمح لها بالعمل في فرقة زقّة أعراس رغم أنّ لباس الزقّة أكثر تحقّظًا من زيّ الشرطة الرسمي:

“كنت أرقص الباليه، لكنّ والدي لم يسمح لي بالعمل أو الأداء في فرقة زقّة أعراس. سمح لي أن أكون شرطيّة... هو يرى أنّ الزقّة لا علاقة لها بدراساتي في القانون، على الرغم من أنّني سأكون أكثر “احتشامًا” في الزقّة. أنا هنا أرّدي السروال القصير. في كلّ مرة أرّدي فيها هذا الزيّ، لا أشعر أنّني سأتعرّض لأمر مهينة. بغضّ النظر عن السروال القصير، أشعر أنّ هذا الزيّ يحميني كثيرًا!”

ليس من الغريب أن تصف العناصر النسائيّة الزيّ الرسمي بأنّه مصدر حماية في البلديّات الأخرى. فتعبّر شرطيّة في رحلة عن التناقض حول غياب القانون الذي يحمي الشرطة والشعور بالأمان الذي ينتاب المرء عند ارتداء الزيّ الرسمي. وقالت: “ارتداء زيّ الشرطة يحميك، وعلى الرغم من أنّ الأمر ليس له تبعات قانونيّة، إلّا أنّه يحميك... ويقوّي شخصيّتك. تشعر بالأمان على الرغم من غياب الأمان”. وبحسب شرطيّة في برج حمّود، يشكّل الزيّ مصدر فخر وثقة. وتشعر بالراحة عند ارتدائه وتُشبه ردود فعل الناس الإيجابية تجاه ارتدائها زيّ الكشّافة عندما كانت تعزف الطبول في الفرقة الموسيقيّة، بردود فعلهم تجاه ارتدائها زيّ الشرطة وهي تسير في الشارع نفسه.

ه. التطلّعات المستقبلية

عادةً ما تكون العناصر النسائيّة راضيات عن عملهنّ لأنّهنّ يشعرن بالتحدّي والتمكين في العمل. يُعتبر أيضًا جدول العمل والأجر الذي تدفعه الشرطة محبّذين مقارنة بوظائف الطبقة العاملة الأخرى. علاوةً على ذلك، يشعرن أنّهنّ يتعلّمن أمورًا جديدة باستمرار، ويتمتّعن بعنصر المفاجأة الذي يرافق طبيعة الوظيفة، وبأنّ العديد من الناس يدعمونهنّ. وبالإضافة، فإنّ السبب الرئيس الذي يدفعهنّ للبقاء في الشرطة البلديّة هو فرصة أن يصبحن شرطيّات دائمة في المستقبل القريب. فالأمل في الحصول على وظيفة طويلة الأجل مع جميع المزايا المرتبطة بها يشجّعهنّ على الحفاظ على عملهنّ في الشرطة، على الرغم من حقيقة أنّ الحصول عليها يعتمد على أسباب لا تُعدّد ولا تُحصى، أهمّها قدرة البلديّة وحجمها ومواردها الماليّة وكذلك الإرادة السياسيّة لقيادتها.

عادةً ما تُحثّ العناصر النسائيّة في البلديّة على البقاء في الشرطة في المستقبل القريب من أجل أن يتمّ تثبيتهنّ. مقارنة بوظائف الطبقة العاملة التي استقال منها ما لا يقلّ عن نصف إلى ثلثي العناصر النسائيّة أو ما زلن يعملن بدوام جزئي فيها، فإنّ وظائف الشرطة الثابتة توقّر الأمل أو إمكانيةّ الأمن الوظيفي على المدى الطويل مع جميع المزايا المرتبطة بها. وطالما أنّهنّ “موظّفات في الدولة” - سواء أكنّ متعاقدات أو كنّ مثبّاتات - فهنّ يتمتّعن بالتأمين الصّحي من بين الخدمات المهمّة الأخرى. على حدّ تعبير إحدى العناصر النسائيّة التي تعمل على أساس تعاقدّي وعملت سابقًا في ظروف غير آمنة وصعبة، فتقول “عملت ١١ عامًا في سوبر ماركت لساعات طويلة، وبدون أيّام عطلة، وبدون أيّ تأمين على الإطلاق. هنا لديّ فرصة الحصول على تأمين في المستقبل”. كما هو موضّح أعلاه، يعتمد وصول العناصر النسائيّة إلى مثل هذه المزايا وإلى الأمن الوظيفي على المدى الطويل على أسباب لا تُعدّد ولا تُحصى، أهمّها قدرة البلديّة وحجمها ومواردها الماليّة

ومع ذلك، هنّ يتعرّضن لهذه المواقف بنسبة أقلّ من نظرائهم الرجال، ومن غير المرجّح أن تتصاعد مواجهاتهنّ مع المواطنين والمتنقّلين إلى صراعات بدنيّة وأكثر خطورة. يولّد سلوكهنّ “اللطيف” والمؤدّب ردود فعل أقلّ عدوانيّة من المخالفين. وفي بيان صادر عن رئيس إحدى البلديّات التي توظّف النساء، قال هذا الأخير بشكل هزليّ: “سيدهس المتنقّل قدم شرطي، ولكن ليس قدم شرطيّة”. ويردّد هذا صدى البحث عن النساء في العمل الشرطي في الولايات المتّحدة الذي يظهر أنّ العناصر النسائيّة أكثر قدرة على نزع فتيل المواجهات العنيفة المحتملة مع المواطنين وتهدّتها⁹³.

وبالمثل، يشعر السائحون بسعادة غامرة عند رؤية عناصر الشرطة النسائيّة، بحسب الشرطيّة التي ترأس شرطة السياحة في جيبيل، “لدينا تأثير كبير. الناس يحبّوننا. نحن نخدم السائحين من جميع أنحاء العالم ومن دول الخليج، وتحبّ نساء الخليج بشكل خاصّ وجود العناصر النسائيّة للتواصل معهنّ وطلب المساعدة منهنّ”. وتقرّ العناصر أيضًا بأنّ المسنّات والأمهات اللواتي لديهنّ أطفال يقدرن وجود العناصر النسائيّة ومساعدتهنّ، بخاصّة في خلال التجمّعات الدينيّة والمدرسيّة الكبيرة.

علوّة على ذلك، وعلى الصعيد الداخليّ، تبيّن أنّ توظيف النساء يحسّن أسلوب إدارة رؤساء الشرطة البلديّة. يعترف بعض قادة الشرطة بأنّ إدماج النساء قد أدّى بهم إلى تغيير نهجهم العامّ في إدارة عناصرهم. واعترف أحدهم بأنّه كان يرفع صوته أمام عناصره وكان قاسيًا في علاقته مع العناصر الرجال. ومع توظيف النساء وإدماجهنّ، أصبح أكثر هدوءًا وتادّبًا ودبلوماسيّة بشكل عامّ، وبأخذ وقته في التواصل وشرح الأمور والمشكلات العاجلة. ويعترف قائد آخر بأنّه أكثر تساهلًا وأقلّ قسوة في التواصل مع النساء وإدارتهنّ من الرجال.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستنتاج أنّ مشاركة النساء في الشرطة البلديّة تساهم في إضفاء الطابع المهني عليها، حيث كُلفن حتّى الآن بشكل صارم بالمهامّ والأدوار التي تقع تقليديًا ضمن اختصاص الشرطة البلديّة. هنّ لا يعملن كمساعدات شخصيّات أو سائقات لمشرفيهم مثل نظرائهم الرجال.

بشكل عامّ، يعتبر توظيف النساء “حاجة حقيقيّة للبلدة وللمجتمع ككلّ”. ويعبّر كلّ من العناصر النساء والرجال عن رغبتهم في رؤية المزيد من النساء في الشرطة البلديّة في جميع أنحاء البلاد، “إنهنّ جدّيات جدًّا وملتزمات ومنتجات. نتمنّى أن يزداد عددهنّ”. ومع ذلك، فإنّ الشكل الذي يتّخذه وجودهنّ مهمّ لنوع التأثير الذي سيحدثه. على سبيل المثال، أفاد رجال الشرطة في النبطيّة أنّهم لا يأخذون على محمل الجدّ نظيراتهم العناصر النسائيّة في برمانا بسبب سراويلهم القصيرة. يعتقدون أنّه يتمّ استغلال مظهرهنّ وليس لما يمكن أن يوفّرن للوظيفة على وجه التحديد وللشرطة البلديّة بشكل عامّ. ويخشون أن يؤدّي وجود النساء إلى السخرية والاستهزاء وكذلك المشاكل، وبالتالي لا يدعمون توظيف النساء في الشرطة البلديّة.

في الواقع، بالنسبة إلى البلديّات والمجتمعات التي لا تزال متردّدة في ما يتعلّق بتوظيف النساء في الشرطة البلديّة، فإنّ التغيير تدريجيّ. يقرّ نائب رئيس البلديّة الذي قاد مبادرة توظيف النساء ودمجهنّ في الشرطة في بلديّته أنّ “الأمر يستغرق وقتًا حتّى يقننع الناس به”. إنّ تأثير الدومينو لتوظيف النساء مستمرّ وسيبقى واضحًا في المستقبل القريب.

على حدّ تعبير رئيس الشؤون الفتيّة في المديرية العامّة للإدارات والمجالس المحليّة أحمد رجب، “إذا ذهب ابن الهرمل [بلدة ريفيّة في سهل البقاع] إلى شتورة [بلدة حضرية في وادي البقاع] ورأى شرطيّة على الأرض هناك، سيبدأ في التفكير بأنّ الأمر على ما يرام، هذا طبيعيّ. هذا هو تأثير الدومينو. إذا كان المجتمع مختلطًا ومكوّنًا من رجال ونساء، فيجب أن تكون الشرطة البلدية مختلطة”. لم يذكر أصحاب المصلحة الذين أجريت مقابلتهم أيّ ضرر في توظيف النساء.

أولًا وقبل كلّ شيء، يتمثّل التأثير الخارجي الرئيس، الذي أُشير إليه في البلديّات، في زيادة الاحترام بشكل عامّ واحترام الشرطة البلديّة والقانون والنظام بشكل خاصّ. ويعود ذلك إلى حقيقة أنّ العناصر النسائيّة يحظين باحترام أكثر من الشرطيّين. وقال رئيس إحدى البلديّات التي توظّف النساء:

“عندما تطلب شرطيّة من رجل متنقّل أن يوقف سيّارته، يتوقّف. أمّا إذا طلب شرطي الشيء نفسه، فقد يدهسه المتنقّل. لقد حدث الأمر، دهس متنقّل قدم شرطي، وأخذتّ هذا الأخير إلى المستشفى... لا يمكن للمتنقّلين القيام بذلك مع العناصر النسائيّة. فهم يحترمون المرأة بشكل أكبر. ويشعر السائحون أيضًا، كأنوا رجالًا أم نساءً أم أطفالًا، أجنب أو لا، براحة أكبر مع العناصر النسائيّة”.

في جميع البلديّات التي توظّف النساء، أقرّ رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة والعناصر الرجال على حدّ سواء، بأنّ العناصر النسائيّة يكتسبن احترام المواطنين والمواطنات وطاعتهم وامثالهم السلمى للقانون أكثر من الشرطيّين. فمجرّد وجودهنّ والطريقة التي يتعاملن بها مع المواطنين ويتواصلن معهم يدفعان هؤلاء إلى احترام القواعد والالتزام بها في كثير من الأحيان.

في الواقع، يرى معظم أصحاب المصلحة، بما في ذلك رؤساء البلديّات ورؤساء الشرطة والعناصر، أنّ توظيف العناصر النسائيّة وإدماجهنّ يغيّر بشكل فعّال صورة الشرطة البلديّة والبلديّة نفسها بشكل عامّ. ويؤكّد أحد الشرطيّين أنّ توظيف النساء في الشرطة سيسمح له “بالشعور بأننا نشبه قوى الشرطة في البلدان المتقدّمة”. ويقال إنّ العناصر النسائيّة يغيّرن الصورة الفعليّة للشرطة البلديّة من خلال إضفاء “وجه حضاريّ” عليها. وتشرح إحدى العناصر النسائيّة الأمر بالطريقة التالية، فتقول: “الشرطيّة مثل زهرة مغروسة في مكان ما. هي تعطي هذا المكان قيمة أكبر”. في الواقع، هذا ما دفع رئيس بلدية برمانا منذ البداية إلى توظيف النساء في خلال مواسم الصيف. فهو يدرك الدور الذي تؤدّيه العناصر النسائيّة في تحسين صورة البلديّة، والمنطقة بشكل أوسع، والبلد بشكل عامّ، فيقول: “أنا رئيس اتّحاد النقابات السياحيّة... صورة لبنان في الخارج مختلفة تمامًا. يعرف الأجنبيّ لبنان من خلال أفلام هوليوود ولا يرون سوى العمليّات الإرهابيّة ومخيّمات اللاجئين والقمامة والنساء المنقّبات من أعلى الرأس إلى أخصص القدمين... أريد أن أغيّر هذه الصورة وأن أظهر للعالم أنّنا وجهة سياحيّة حقيقيّة”.

يتردّد صدّى هذا الشعور لدى واضعي السياسات في الحكومة الذين يصرّون أيضًا على الدور الكبير الذي يجب أن تؤدّيه العناصر النسائيّة في التأثير في المواقف والتصوّرات وتحويلها لمصلحة الشرطة البلديّة. وبحسب المديرية العامّة للمديرية العامّة للإدارات والمجالس المحليّة فاتن أبو حسن، فإنّ العناصر النسائيّة يغيّرن النظرة الشائعة للشرطة البلديّة من “شرطة المرور” إلى “شرطة المجتمع”. وأشار مدير معهد قوى الأمن الداخلي العميد أحمد حجار بالمثل إلى النطاق الواسع للتغيير الثقافي الذي يوفّره توظيف النساء في الشرطة البلديّة. وبحسب وزارة شؤون المرأة، بإمكان العناصر النسائيّة تقديم مساهمة هادفة ومستدامة لأجندات المرأة والسلام والأمن. وتحرص على رؤية الدور الذي يمكن أن تؤدّيه العناصر النسائيّة في حماية المواطنين من جميع أنواع العنف وبخاصّة العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرّش الجنسي، لا سيّما من خلال الإحالات. حتّى الآن، تعاونت وزارة شؤون المرأة بشكل محدود مع مؤسّسات أخرى بشأن هذا الموضوع.

أمّا التأثير الخارجي الثاني الذي أُشير إليه في البلديّات، فهو الحماس والامتنان اللذان أظهرهما المتنقّلون على الطرقات وفي الشوارع تجاه وجود العناصر النسائيّة. هذا لا يعني أنّهنّ لا يتعرّضن للمعاكسة أو الإهانة أو التحرّش اللفظي بخاصّة إذا/عند تحذير مخالفى القانون ونظام المرور أو إصدار تذاكر بحقهم. وتواجه العناصر النسائيّة مقاومة المواطنين والمتنقّلين وعدم امثالهم للأوامر.

^[1] مكتب الأمم المتّحدة المعني بالمخدرات والجريمة، 2010، https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf

القسم السادس: المزيد من البحوث

من خلال هذه الدراسة حول الأساس المنطقي للفوائد، والتحدّيات، وتأثير توظيف نساء في الشرطة البلديّة في لبنان، ظهر عدد من المجالات التي تتطلّب مزيدًا من التقييم والتحليل.

يجب إجراء المزيد من البحوث حول السلوك العدواني والمضايقات داخل الشرطة البلديّة. هذه هي الدراسة الأولى التي استكشفت المضايقات داخل الشرطة البلديّة في لبنان، وبالتالي، على الرغم من محدودية البيانات في الوقت الحالي، يشكّل الأمر مجالًا للتحقيق في المستقبل.

من الضروري أيضًا إجراء المزيد من البحوث لدراسة كيفية تطوّر ما يسمّى بـ"تأثير الدومينو" لتوظيف النساء في الشرطة البلديّة جغرافيًا وللتحقق في مدى قدرة البلديات على التأثير في المناطق التي تقع ضمن نطاق البلديات المجاورة و"إقناعها" بتوظيف النساء في الشرطة البلديّة. على سبيل المثال، يتباهى رئيس بلدية الميناء بوجود عضوات مثبّات في الشرطة التابعة لها كوسيلة لمقارنة الانفتاح والعالمية اللذين تشتهر بهما الميناء والمناطق المجاورة التي تقع ضمن نطاق طرابلس. ويمكن إجراء عملية مسح من أجل تبيان ما إذا كان تأثير الدومينو لتوظيف النساء يتطوّر جغرافيًا.

إنّ الدور الذي يمكن أن يؤديه التخصيص لكلّ من النوعين الاجتماعيين في المجالس البلديّة في دفع عجلة توظيف النساء يستحقّ مزيدًا من التحليل. وجدت هذه الدراسة علاقة بين نسبة الأعضاء النساء في مجلس البلديّة ونسبة النساء في الشرطة. على مستوى السياسات، كانت وزارة الداخلية والبلديات في عهد الوزارة السابقة ربّما الحسنة تضغط من أجل تطبيق التخصيص لكلّ من النوعين الاجتماعيين في المجالس البلديّة. ويمكن إجراء البحوث لسبر غور مسألة التخصيص لكلّ من النوعين الاجتماعيين مع الإشارة إلى تدابير مماثلة في الحكم المحلي في جميع أنحاء العالم.

يجب فهم التغييرات في التصوّرات العامّة لعناصر الشرطة البلديّة النسائية والشرطة البلديّة التي تضمّ النساء. يجب اختبار الفرضية القائلة إنّ زيادة عدد النساء في الشرطة البلديّة تؤدي إلى علاقات مجتمعية أكثر انسجامًا، وزيادة ثقة العامّة وشرعية الشرطة، وخدمات من الشرطة أكثر استجابة للاحتياجات الأمنية المختلفة للنساء والرجال، وذلك في لبنان مثلًا نظرًا إلى القيود القائمة مسبقًا.

أخيرًا، إنّ تأثير وسائل الإعلام، بما في ذلك الحملات التي يقوم بها برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي، على التصوّرات حول النساء في الشرطة البلديّة، بالإضافة إلى استعداد النساء للتقدّم للعمل في الشرطة، أمر يستحقّ التحقيق به.

القسم السابع: التوصيات

توفّر هذه الدراسة قاعدة أدلّة للمجالات التي يمكن إجراء تغييرات إيجابية فيها لضمان أن تكون الشرطة البلديّة أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي وللمساواة بين النوعين الاجتماعيين. وبناءً على ذلك، اقترحت التوصيات التالية ووُجّهت إلى البلديات والمؤسسات الوطنية والجهات المانحة والوكالات الدوليّة.

التوظيف

على مستوى البلديات

1. ينبغي اتّخاذ تدابير متناسبة ومحدّدة الأهداف لتوظيف مرشّحات أكثر تأهيلًا واندفاعًا في دوائر الشرطة البلديّة. وبالتحديد، ينبغي اعتماد الاختبارات البدنية المناسبة في البلديات التي تشمل الاختبارات البدنية ضمن عملية التوظيف.
2. يجب إعطاء الأولوية لتوظيف العناصر من خلال عملية تنافسية تقوم على الجدارة، وليس من خلال العلاقات الشخصية، حتّى لو كان لعقد مؤقّت.
3. يجب التحدّث عن تعيين عناصر الشرطة البلديّة: فيجب ذكر إنّ التوظيف هو لكلّ من النساء والرجال وإعداد حملات محدّدة الأهداف للاتّصالات لتشجيع النساء بشكل نشط على تقديم الطلبات.

على مستوى المؤسسات الوطنية

1. يجب التخطيط لزيادة نسبة النساء العاملات في البلديّة بشكل عامّ، والشرطة البلديّة بشكل خاصّ، وخاصّة العاملات بعقود دائمة.
2. يجب وضع المبادئ التوجيهية والدعم التقني وتقديمها لتوظيف النساء وإدماجهنّ في الشرطة البلديّة، بمساهمة من وزارة شؤون المرأة.

على مستوى الجهات المانحة والوكالات الدوليّة

1. يجب دعم المشاركة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسياسيّة للمرأة بشكل عامّ، حيث ترتبط زيادة المشاركة السياسيّة للمرأة، لا سيّما في الحكومة المحليّة كعضوات في المجالس وموظّفات، بزيادة نسبة العناصر النسائية في الشرطة البلديّة.
2. يجب دعم الجهود المبذولة لتوظيف النساء في الشرطة، حتّى لو وُظّفن لشغل أدوار يعتبرها المجتمع والبلديّة تليق بالنساء أكثر مثل الإدارة أو السياحة أو الصّحة والسلامة. بإمكان مثل هذه الوظائف تمهيد الطريق للاندماج التدريجي في أدوار أخرى. وتؤثّر هذه أيضًا في المواقف والتصوّرات المحليّة، وتعزيز القبول الاجتماعي لمشاركة المرأة في العمل البلدي بشكل عامّ.





المميّزات

على مستوى البلديات

1. يجب ضمان أنّ موظفي البلدية، وليس عناصر الشرطة فحسب، يمثلون المجتمع، بما في ذلك التمثيل المناسب للعمر والجنس والحالة الاجتماعيّة.
2. يجب ضمان أنّ أعضاء المجلس البلديّ يمثلون المجتمع، بما في ذلك التمثيل المناسب للعمر والجنس والحالة الاجتماعيّة.

الدعم

على مستوى البلديات

1. يجب ضمان حماية عمل الشرطة من التدخّل الخارجي، مع سياسة واضحة لتنفيذ أوامر الشرطة، وإصدار الغرامات، واتّخاذ الإجراءات التصحيحيّة بغضّ النظر عن هويّة المخالف.

ظروف العمل

على مستوى البلديات

1. يجب تطبيق معايير عادلة عند منح العقود الدائمة. ويجب أن يعكس هذا مستويات التعليم والخبرة.
2. يجب ضمان الدفع العادل، بحيث لا يضطرّ عناصر الشرطة البلديّة إلى شغل وظائف عدّة في وقت واحد.
3. ينبغي تحسين مزايا العمل للرجال والنساء الذين يعملون تحت عقود عمل قصيرة الأجل بشكل كبير، بما في ذلك توفير إجازة مدفوعة الأجر، وإجازة الأمومة/الأبوة، والحصول على بدلات التعليم للأطفال، والتأمين الطّبي، ومزايا التقاعد.
4. يجب دعم حقوق العمل لعناصر الشرطة البلديّة، المتعاقدين منهم والمثبّتين، مع ضمان عقود وأجور عادلة، وإجازات ومزايا مناسبة، ودفع أجر العمل الإضافي.
5. يجب إعادة تأهيل مراكز الشرطة لضمان توافر مرافق وأماكن لتغيير الملابس مناسبة ومنفصلة للنوعين الاجتماعيّين. ويجب السماح بإنشاء أماكن إضافيّة سواء أيتّم بناؤها لغرض ما و/أو يتمّ بالتنسيق مع أماكن المجتمع الحاليّة و/أو العامّة.
6. يجب اعتماد الزيّ الرسمي المناسب للنوع الاجتماعي بالتشاور مع العناصر النسائيّة في الشرطة البلديّة.
7. ينبغي تنويع المهامّ الموكلة إلى النساء لتشمل زيادة التفاعل مع العامّة. وإذا لم تظهر النساء في الشوارع، فإنّ هذا يحدّ من الأثر الإيجابي لوجود العناصر النسائيّة في الشرطة البلديّة والمناطق التي تقع ضمن نطاق البلدية والمناطق المجاورة.



على مستوى المؤسّسات الوطنيّة

1. يجب ضمان أنّ تدريب رؤساء الشرطة البلديّة يدمج مكوّنات عن المساواة بين النوعين الاجتماعيّين.
2. يجب توفير تدريب معهد قوى الأمن الداخلي للرجال والنساء بطريقة متساوية بين النوعين الاجتماعيّين.
3. يجب إعادة النظر في التدريب المقدّم للشرطة البلديّة من أجل إدراج المزيد من المهارات الشخصيّة، بما في ذلك التواصل، والوساطة، وحلّ النزاعات، والتعامل مع الفئات الضعيفة، والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل عامّ والتحرّش الجنسي بشكل خاصّ.
4. يجب ضمان أنّ العقود الدائمة توقّر إجازة أمومة كافية، وإجازة مرضيّة، وتغطية صحيّة، ودعم أسر الموظّفين والموظّفات على قدم المساواة.
5. يجب ضمان أنّ العقود قصيرة الأجل تنصّ على التزامات للأمن الوظيفي وإجازة الأمومة للعناصر الحوامل.

على مستوى الجهات المانحة والوكالات الدوليّة

1. يجب الدعوة لإصلاح القوانين والأنظمة الحاليّة التي تميّز ضدّ الأمّهات العاملات في القوى العاملة. ويجب ضمان أنّ أرباب العمل الحكوميين يقدّمون دعم رعاية الأطفال، وإجازة الأبوة أو الوالدين، وجدول زمنيّة أكثر مرونة للأمّهات العاملات. ويجب الحدّ على الحصول على إجازة أمومة إلزاميّة أطول تلبّي توصية منظمة العمل الدوليّة بما لا يقلّ عن 18 أسبوعًا.

المضايقات

على مستوى البلديات

1. يجب الالتزام بتوفير مكان عمل خالٍ من التحرّش الجنسي من خلال تثقيف رؤساء البلديات ورؤساء الشرطة والعناصر، وتمكين العناصر النسائيّة من الإبلاغ عن التلميحات الجنسيّة غير المرغوب فيها، وطلبات الحصول على الخدمات الجنسيّة، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطبيعة الجنسيّة. فيجب اتّخاذ الخطوات اللازمة لضمان التحقيق في اللدعاءات بسرعة ومعالجتها واتّخاذ الإجراءات التصحيحيّة.
2. يجب وضع هياكل دعم أقوى لمنع التحرّش والسلوك العدواني ومعالجتهما. ويجب تشجيع الإبلاغ من خلال الحملات، وأن يتدرّب المشرفون على كميّة حلّ شكاوى التحرّش.
3. ضمان سياسة عدم التسامح المطلق مع التحرّش الجنسي الذي يرتكبه المواطنون والمتنقّلون في الأماكن العامّة ضدّ العناصر من خلال معالجة هذه الانتهاكات على أنّها "إهانة لعنصر الشرطة" ومعاينة المخالفين.

التأثير

على مستوى المؤسّسات الوطنيّة

1. يجب إطلاق حملات إعلاميّة لإبراز أهميّة عمل النساء والرجال معًا في الشرطة البلديّة.

على مستوى الجهات المانحة والوكالات الدوليّة

1. يجب تسهيل تبادل الخبرات بين البلديات التي وُظّفت العناصر النسائيّة والبلديات المهمّمة بالقيام بهذه الخطوة. يمكن أن يشكّل هذا جزءًا من جهود التبادل والتعاون على نطاق أوسع بين البلديات، التي تقوم بها فرق مشتركة على مستوى الاتّحادات البلديّة أو البلديات المجاورة. قد يسمح هذا أيضًا للبلديات بمشاركة العناصر وتبادلهم، وبالتالي تقليل الآثار التي يحدثها النفوذ المحليّ والعلاقات المحليّة على قدرة العناصر على حفظ نظام مجتمعاتهم.



الملحق أ:

الاستبيان الاستقصائي

المقدّمة

أعدّ برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي هذا الاستبيان لإرشاد البحوث المتعلّقة بتجارب عناصر الشرطة البلديّة في مختلف البلديات في لبنان. وهو جزء من جهود برنامج الأمم المتّحدة الإنمائي، بالاشتراك مع الحكومة اللبنايّة، لتمكين تقديم الخدمات للشرطة البلديّة وتحسينها.

يُطلب من جميع العناصر النسائيّة في الشرطة البلديّة ومن مجموعة عشوائيّة من العناصر الرجال في الشرطة البلدية ملء هذا الاستبيان. ومن خلال ملئه وإعادته، أنت توافق على المشاركة في الدراسة؛ ومع ذلك، فأنت لست ملزمًا بملئه.

يجب ألاّ يظهر اسمك في الاستبيان أو الظرف من أجل حماية هويّتك؛ لذلك، يُرجى عدم كتابة اسمك أو أيّ معلومات أخرى تحدّد هويّتك. الرجاء عدم تضمين أيّ معلومات شخصيّة عن الآخرين في أجوبتك. سنُستخدم أجوبتك الفرديّة لأغراض البحث فحسب. سنُعالج بسرّيّة تامّة ولن تتمّ مشاركتها مع بلديّتك. يُرجى ملء الاستبيان وإعادته في ظرف مختوم.

معلومات أساسيّة

يحتوي هذا القسم بعض الأسئلة الأساسيّة عنك لمساعدتنا على فهم البيانات بشكل أفضل. يُرجى التأكّد من أنّه لا يمكن تحديد البيانات المقدّمة أو ربطها بك شخصيًا بأيّ شكل من الأشكال.

١. **الجنس:** ذكر أنثى

٢. **تاريخ الميلاد:**

٣. **البلديّة:**

٤. **الحالة الاجتماعيّة:** أعزب/عزباء مخطوب(ة) متزوّج(ة) منفصل(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

٥. **كم طفلًا لديك؟**

٦. **ما نوع العمل الذي تشغله/تشغلينه حاليًا في البلديّة؟**
 يوميّ تعاقدّيّ - سنويّ تعاقدّيّ - موسميّ دائم بدون عقد لا أعرف

٧. **في أيّ تاريخ بدأت عملك مع الشرطة البلديّة؟**

٨. **ما هو أعلى تحصيل علميّ لديك؟**

الابتدائيّ (الصفّ السادس أو أقلّ) المتوسّط (الصفّ السابع إلى التاسع) المدرسة الثانويّة (الصفّ التاسع أو أعلى) الشهادة المهنيّة شهادة الإجازة شهادة الماجستير آخر

٩. **ما كانت مهنتك/وظيفتك السابقة قبل التحاقك بالشرطة البلديّة؟**

١٠. **هل تشغل(ين) حاليًا وظيفة أخرى (بالإضافة إلى كونك عنصرًا في الشرطة البلديّة)؟**
 نعم لا، يُرجى التحديد:

١١. **هل لديك أيّ أقارب من الدرجة الأولى (مثل الوالدين، الأشقاء، الزوج/الزوجة) كانوا موظّفين في البلديّة؟**
 نعم لا

١٢. **هل لديك أيّ أقارب من الدرجة الأولى (مثل الوالدين، الأشقاء، الزوج/الزوجة) كانوا عناصر في الشرطة البلديّة؟**
 نعم لا

معلومات عن الشرطة البلديّة

١٣. **هل رئيس الشرطة البلديّة في بلديّتك:** ذكر أنثى غير موجود

١٤. **هل تعتقد(ين) أنّك تعمل العدد نفسه من الساعات في الأسبوع مثل عناصر الشرطة البلديّة الآخرين في المرتبة نفسها؟** نعم لا، أعمل عدد ساعات أقلّ من الآخرين لا، أعمل عدد ساعات أكثر من الآخرين غير متأكّد(ة)

١٥. **هل تعتقد(ين) أنّك تحصل على الراتب نفسه الذي يتقاضاه عناصر الشرطة البلديّة الآخرين في المرتبة نفسها؟**
 نعم لا - أتقاضى راتباً أقلّ لا - أتقاضى راتباً أكثر غير متأكّد(ة)

١٦. **كم من الوقت في المتوسّط قضيته للقيام بالمهامّ التالية في الشهر الماضي؟**
الرجاء الإجابة عليها جميعها

١. الإدارة/في المكتب - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٢. في "غرف العمليّات" (أي الردّ على الهاتف وتسجيل الشكاوى وتنسيق عمل عناصر الشرطة) -

لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٣. حلّ النزاعات بين السكّان - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٤. الوساطة بين عناصر الشرطة البلديّة الزملاء - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٥. التعامل مع السكّان - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٦. في الشوارع - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٧. التحكّم في حركة مرور السير - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٨. دوريّة تنظيم المرور - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

٩. عمليّات التفيتيش على مخالفات البناء - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

١٠. عمليّات التفيتيش على المخالفات المتعلّقة باستخدام الأماكن العامّة - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

١١. عُيّن في الوحدات المتخصّصة (أي السياحة) - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

١٢. عُيّن في الفعاليّات العامّة أو المهرجانات - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

١٣. تفتيش السكان - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

١٤. الاشتراك في المدهامات - لا شيء بعض الوقت الكثير من الوقت

١٧. **هل مناوباتك عادة في:** (ضع (ي) علامة على كلّ ما ينطبق) - النهار بعد الظهر/المساء الليل

١٨. **في المتوسّط، كم ساعة تعمل(ين) في الأسبوع؟**

١٩. **في المتوسّط، كم مرّة تعمل أيّام الاحاد/الأعياد الرسميّة؟** أبداً غالبًا عند الحاجة

٢٠. **هل أجريت اختبارًا بدنيًا قبل توظيفك؟** نعم لا

٢١. **هل شعرت أنّ الاختبار البدني كان مناسبًا لنوعك الاجتماعي؟** نعم لا محايد

٢٢. هل حضرت تدريب الشرطة البلديّة في معهد قوى الأمن الداخلي؟ نعم لا

٢٣. هل تلقّيت أيّ تدريب (في أثناء العمل أو في البلديّة) قبل البدء بالعمل؟ نعم لا، مدّة التدريب:

٢٤. بصفتك عنصرًا في الشرطة البلديّة، هل تشعر(ين):

الرجاء الإجابة عليها جميعها

- بالرضى مقارنة بوظيفتك السابقة - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بقبول زملائك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بتقدير مشرفك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بالثقة في قدرتك على أداء وظيفتك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- أنّ التدخّل السياسي (الواسطة) يشكّل عائقًا أمام أداء واجباتك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بدعم رئيس البلديّة وأعضاء المجلس البلديّ في عملك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- أنّ المعايير العادلة تُطبّق عند اتّخاذ قرار بشأن الترقيات - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- أنّ المهامّ تُوزّع بالتساوي بين زملائك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بالأمان على المدى الطويل (٥ سنوات) في وظيفتك/عقدك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- باحترام المجتمع لك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بالحماية بموجب القانون عند أداء وظيفتك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- أنّ زوجك/زوجتك يدعم/تدعم وظيفتك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- أنّ عائلتك (مثل الوالدين والأشقاء) تدعم وظيفتك - أوافق لا أوافق محايد(ة)

٢٥. بصفتك عنصرًا في الشرطة البلديّة، هل تشعر(ين) أنّ لديك إمكانيّة الحصول على:

الرجاء الإجابة عليها جميعها

- أجر منصف مقابل خدماتك - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- تدريب مناسب - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- الزيّ الرسميّ المناسب - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- المعدّات اللازمة - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- مراحيض منفصلة للرجال والنساء - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- التوجيه - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- ساعات عمل مرنة - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- عطلة مدفوعة الأجر - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- إجازة اللّومومة/الأيوّة - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- بدلات التعليم للأطفال - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- التأمين في أثناء العمل - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- التأمين الطّبيّ - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- مزايا التقاعد/نهاية الخدمة - أوافق لا أوافق محايد(ة)

البيئة المجتمعيّة والتجارب الشخصيّة

أراؤك مهمّة لمساعدتنا على فهم أجواء البلديّة وبيئة العمل بشكل أفضل.

الرجاء تحديد خانة واحدة لكلّ سؤال.

٢٦. بصفتك عنصرًا في الشرطة البلديّة، كم مرّة تصرّف الأفراد بالطرق التالية في أثناء قيامك بعملك؟

يرجى ملاحظة ما يلي: يمكن أن يكون الفرد فردًا من العاقمة أو من عناصر في الشرطة البلديّة أو من موظّفي البلديّة.

- استخدام لغة جنسيّة صريحة تجاهك (مثل اللغة الإيحائيّة أو المعاكسات)؟ أبداً في بعض الأحيان كثيرًا
- إذا كانت الإجابة بنعم: هل وجدت هذا التصرّف عدوانيًا؟ نعم لا في بعض الأحيان
- القيام بإيماءات أو استخدام لغة الجسد ذات طبيعة جنسيّة تجاهك (على سبيل المثال، اللمس غير اللائق، العناق، التقبيل)؟ أبداً في بعض الأحيان كثيرًا

- إذا كانت الإجابة بنعم: هل وجدت هذا التصرّف عدوانيًا؟ نعم لا في بعض الأحيان
- استخدام لغة مسيئة لفظيًا تجاهك (مثل الكلمات البذيئة والتهديدات)؟ أبداً في بعض الأحيان كثيرًا
- إذا كانت الإجابة بنعم: هل وجدت هذا التصرّف عدوانيًا؟ نعم لا في بعض الأحيان
- التصرّف بطريقة عنيفة من الناحية البدنيّة تجاهك (مثل الضرب أو الصفع أو محاولة ما سبق)؟ أبداً في بعض الأحيان كثيرًا
- إذا كانت الإجابة بنعم: هل وجدت هذا التصرّف عدوانيًا؟ نعم لا في بعض الأحيان
- القيام بتعليقات غير مرّتب بها (على سبيل المثال حول مظهرك أو علاقاتك الشخصيّة/العاطفيّة)؟ أبداً في بعض الأحيان كثيرًا
- إذا كانت الإجابة بنعم: هل وجدت هذا التصرّف عدوانيًا؟ نعم لا في بعض الأحيان
- القيام بمحاولات غير مرّتب بها لإقامة علاقة شخصيّة/عاطفيّة معك على الرغم من إحباطك لها؟ أبداً في بعض الأحيان كثيرًا
- إذا كانت الإجابة بنعم: هل وجدت هذا التصرّف عدوانيًا؟ نعم لا في بعض الأحيان

٢٧. إذا أشرت إلى أنّك وجدت أيًّا ممّا سبق عدوانيًا:

- كم مرّة كان الفرد من الرجال (يمكن أن يكون الفرد فردًا من العامّة أو من عناصر في الشرطة البلديّة أو من موظّفي البلديّة)؟ - دائمًا كثيرًا نصف الوقت نادرًا أبداً
- كم مرّة كان الفرد من النساء (يمكن أن يكون الفرد فردًا من العامّة أو من عناصر في الشرطة البلديّة أو من موظّفي البلديّة)؟ - دائمًا كثيرًا نصف الوقت نادرًا أبداً
- كم مرّة كان الفرد من العامّة (يمكن أن يكون الفرد رجلًا و/أو امرأة) – دائمًا كثيرًا نصف الوقت نادرًا أبداً
- كم مرّة كان الفرد من العناصر في الشرطة البلديّة (يمكن أن يكون الفرد رجلًا و/أو امرأة) – دائمًا كثيرًا نصف الوقت نادرًا أبداً
- كم مرّة كان الفرد من عمّال البلديّة (مثل موظّفي البلديّة، وأعضاء مجلس البلديّة، ورؤساء البلديّات - يمكن أن يكون الفرد رجلًا و/أو امرأة) - دائمًا كثيرًا نصف الوقت نادرًا أبداً

٢٨. هل قمت بأيّ ممّا يلي ردًّا على التصرّف؟ يُرجى تحديد كلّ ما ينطبق.

تجاهلت التصرّف

تجنّبت الشخص (الأشخاص) إذا استطعت

طلبت من الشخص (الأشخاص) التوقّف

طلبت نقلي إلى موقع آخر

أخبرت عائلتي (مثل الزوج(ة)، الوالدين، الأشقاء) و/أو أصدقائي

أخبرت زميلي

أخبرت مشرفي

قدّمت شكوى رسميّة مكتوبة في البلديّة

لا شيء من هذا

٢٩. هل حسّن أيّ من هذه الإجراءات الوضع؟

نعم لا محايد(ة)، يُرجى الإشارة إلى الإجراء(الإجراءات)_____

٣٠. هل عانيت أيّ عواقب سلبية من جرّاء اتّخاذ أيّ من هذه الإجراءات؟

نعم لا محايد(ة)

٣١. إلى أيّ مدى شعرت بالآتي نتيجة لهذه التجربة؟ الرجاء تحديد خانة واحدة لكلّ سؤال.

- شعرت بعدم الارتياح في العمل - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- تعلّمت كيفيّة أداء وظيفتي بشكل أفضل من ذي قبل - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- شعرت بالاستبعاد من فريقي - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- عانيت الاكتئاب و/أو القلق - أوافق لا أوافق محايد(ة)
- فُكّرت في مغادرة الشرطة البلديّة - أوافق لا أوافق محايد(ة)

- تسبّب في توتّر بين عائلتي (مثل الزوج(ة)، والوالدين، والأشقاء) والشخص (الأشخاص) الذي(ن) أساء(أساءوا) إليّ - [] أوافق [] لا أوافق [] محايد(ة)
- ضغطت عائلتي (مثل الزوج(ة)، والوالدين، والأشقاء) عليّ لمغادرة الشرطة البلديّة - [] أوافق [] لا أوافق [] محايد(ة)

٣٢. إذا لم تخبر(ي) أيّ شخص في مكان عملك بما كان يحدث، من فضلك أخبرنا(أخبرينا) لماذا؟ يُرجى تحديد كلّ ما ينطبق.

- [] اعتقدت أنّني أستطيع التعامل مع الموقف بنفسني
- [] لم أعتقد أنّه كان بهذه الأهميّة
- [] لم أعتقد أنّهم سيصدّقونني
- [] لم أعتقد أنّه سيتمّ فعل أيّ شيء حيال ذلك
- [] لم أرغب في إيذاء/إزعاج الشخص الذي أساء إليّ
- [] كنت قلقًا(قلقة) من أن يكتشف الجميع ذلك
- [] اعتقدت أنّه قد يؤثّر في وظيفتي أو مهنتي
- [] كان الشخص المسيء أعلى منّي مرتبة
- [] لم أرغب في إحداث توتّر بين عائلتي (مثل الزوج(ة)، والوالدين، والأشقاء) والشخص (الأشخاص) الذي(ن) أساء(أساءوا) إليّ
- [] لم أرغب في أن تكتشف عائلتي (مثل الزوج(ة)، والوالدين والأشقاء)

شكرًا! نحن نقدر كثيرًا وقتك وأجوبتك.

يُرجى إعادة أجوبتك في المغلّف المختوم إلى _____



يعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالشراكة مع الناس على كافة مستويات المجتمع للمساعدة في بناء أمة قادرة على الصمود أمام الأزمات، وعلى دفع ودعم نوعية النمو التي تحسن جودة الحياة بالنسبة للجميع. يتواجد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ميدانياً في أكثر من ١٧ دولة ومنطقة، ويعمل على توفير منظور عالمي ورؤية محلية تاقية من أجل تمكين الشعوب وبناء أمة صامدة.

حقوق الطبع © ٢٠٢٠ إن التحليلات الواردة في هذا التقرير، لا تعبر بالضرورة عن آراء برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

Canada

