



العناصر النسائية في الشرطة البلدية في لبنان

تقدّم هذه الدراسة تحليلًا عن العناصر النسائية في الشرطة البلدية في لبنان، بما في ذلك التوظيف، وشروط العمل، والأدوار، وخبرات التعامل مع التحرش، وبيئة العمل. الهدف المحدد هو تقييم الأساس المنطقي للفوائد، والتحديات، وتأثير توظيف النساء في الشرطة البلدية في لبنان.

توفّر نتائج هذه الدراسة نظرة ثاقبة حول الشرطة البلدية في لبنان وتشكّل قاعدة أدلة للتوصيات المتعلقة بالسياسة.

المؤسّسات الوطنيّة

التوظيف

- يجب التخطيط لزيادة نسبة النساء العاملات في البلدية بشكل عامّ، والشرطة البلدية بشكل خاصّ، وخاصّة العاملات بموجب عقود ثابتة.
- يجب وضع المبادئ التوجيهيّة والدعم التقني وتقديمها لتوظيف النساء وإدماجهنّ في الشرطة البلدية، بمساهمة من وزارة شؤون المرأة.

ظروف العمل

- يجب الحرص أن يتضمّن تدريب رؤساء الشرطة البلدية موادّ متعلّقة بالمساواة بين النوعين الاجتماعيّين.
- يجب توفير تدريب معهد قوى الأمن الداخلي للرجال والنساء بطريقة متساوية بين النوعين الاجتماعيّين.
- يجب إعادة النظر في التدريب المقدّم للشرطة البلدية من أجل إدراج المزيد من المهارات الشخصية، ومنها التواصل، والوساطة، وحلّ النزاعات، والتعامل مع الفئات الضعيفة، والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي بشكل عامّ والتحرّش الجنسي بشكل خاصّ.
- يجب ضمان أن تقدّم العقود الدائمة إجازة أمومة كافية، وإجازة مرضيّة، وتغطية صحيّة، ودعم لمُعالي الموظفين والموظّفات على قدم المساواة.
- يجب ضمان أن تنصّ العقود القصيرة الأجل على التزامات للأمن الوظيفي وإجازة الأمومة للعناصر الحوامل.

التأثير

- يجب إطلاق حملات إعلاميّة لإبراز أهميّة عمل كلّ من النساء والرجال في الشرطة البلدية.

الجهات المانحة والوكالات الدوليّة

التوظيف

- يجب دعم المشاركة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسياسيّة للمرأة بشكل عامّ، بحيث ترتبط زيادة المشاركة السياسيّة للمرأة، لا سيّما في الحكومة المحليّة بصفتهنّ أعضاء في المجالس وموظّفات، بزيادة نسبة عناصر النساء في الشرطة البلدية.

ظروف العمل

- يجب الدعوة لإصلاح القوانين والأنظمة الحاليّة التي تميّز ضدّ الأُمّهات العاملات في القوى العاملة. ويجب أن يقدّم أرباب العمل الحكوميّين دعم رعاية الأطفال، وإجازة الأبوة أو الوالدين، وجدول زمنيّة أكثر مرونة للأُمّهات العاملات. ويجب الحدّ على الحصول على إجازة أمومة إلزاميّة أطول تلبّي توصية منّظمة العمل الدوليّة التي لا تقلّ عن ١٨ أسبوعًا.

التأثير

- يجب تسهيل تبادل الخبرات بين البلديّات التي وُظفت العناصر النسائيّة والبلديّات الأخرى. ويمكن أن يشكّل هذا جزءًا من جهود التبادل والتعاون على نطاق أوسع بين البلديّات، التي تقوم بها فرق مشتركة على مستوى اتحادات البلدية أو البلديّات المجاورة. وقد يسمح هذا أيضًا للبلديّات بمشاركة العناصر وتبادلهم، وبالتالي تقليل الآثار التي يحدثها النفوذ المحليّ والعلاقات المحليّة على قدرة العناصر على حفظ نظام مجتمعاتهم.

التوصيات

البلديّات

التوظيف

- ينبغي اتّخاذ تدابير متناسبة ومحدّدة الأهداف لتوظيف مرشّحات أكثر تأهيلًا واندفاعًا في دوائر الشرطة البلدية.
- يجب إعطاء الأولويّة لتوظيف العناصر من خلال عمليّة تنافسيّة مبنية على الكفاءة والجدارة، وليس على العلاقات الشخصية، حتّى ولو كان العقد مؤقت.
- يجب التحدّث عن توظيف عناصر الشرطة البلدية: فيجب ذكر إنّ التوظيف يشمل كلّ من النساء والرجال، وإعداد حملات محدّدة الأهداف للتواصل لتشجيع النساء بشكلٍ فعّال على تقديم الطلبات.

المميّزات

- يجب ضمان أنّ موظّفي البلدية، وليس عناصر الشرطة فحسب، يمثّلون المجتمع، بما في ذلك التمثيل المناسب للعمر والجنس والحالة الاجتماعيّة.
- ضمان أن يمثّل أعضاء المجلس البلدي المجتمع، بما في ذلك التمثيل المناسب للعمر والجنس والحالة الاجتماعيّة.

الدعم

- يجب الحرص على حماية عمل الشرطة من التدخّل الخارجيّ، واتباع سياسة واضحة لتنفيذ أوامر الشرطة، وإصدار الغرامات، واتّخاذ الإجراءات التصحيحيّة بغضّ النظر عن هويّة المخالف.

ظروف العمل

- يجب تطبيق معايير عادلة عند منح العقود الثابتة. ويجب أن تتضمّن هذه المعايير مستوى التعليم والخبرة.
- يجب ضمان الدفع العادل، بحيث لا يضطرّ عناصر الشرطة البلدية إلى شغل وظائف عدّة في وقتٍ واحد.

المضايقات

- الالتزام بالحفاظ على بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي، أو الاعتداء الجنسي، أو التمييز وتمكين العناصر النسائيّة من الإبلاغ عن التلميحات الجنسيّة غير المرغوب بها، وطلبات الحصول على الخدمات الجنسيّة، وغير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذو الطابع الجنسي . ويتوجّب اتّخاذ الخطوات اللازمة لضمان التحقيق في الادّعاءات و/أو الشكاوى بسرعة، ومعالجتها واتّخاذ الإجراءات التصحيحيّة.
- يجب تطوير هيكلية أقوى لتوفير الدعم لمنع التحرش والسلوك العدواني وطرق معالجتهما. ويجب تشجيع الإبلاغ عن حادثة تحرش جنسي من خلال الحملات، وأن يتمّ تدريب المشرفون على كيفيّة حلّ شكاوى التحرش.
- يجب إعتماد سياسة عدم التسامح المطلق مع التحرش الجنسي الذي يرتكبه المواطنون والمنتقلون في الأماكن العامّة ضدّ العناصر من خلال معالجة هذه الانتهاكات على أنّها «إهانة لعنصر الشرطة» ومعاقبة المخالفين.
- ينبغي تحسين مزايا العمل للرجال والنساء الذين يعملون بموجب عقود عمل قصيرة الأجل بشكل كبير، بما في ذلك من توفير إجازة مدفوعة الأجر، وإجازة الأمومة/الأبوة، والحصول على بدلات التعليم للأطفال، والتأمين الطّبي، ومزايا التقاعد.
- يجب دعم حقوق العمل لعناصر الشرطة البلدية، المتعاقدين منهم والمثبّتين، مع ضمان عقود وأجور عادلة، وإجازات ومزايا مناسبة، ودفع أجر العمل الإضافي.
- يجب إعادة تأهيل مراكز الشرطة لضمان توافر مرابض ومراكز أو غرف مناسبة لتغيير الملابس ومنفصلة للنوعين الاجتماعيّين. ويجب السماح بإنشاء مراكز إضافية سواء أيتّم بناؤها لغرض ما، و/أو يتمّ بالتنسيق مع أماكن المجتمع الحاليّة و/أو العامّة.
- يجب إعتماد الزيّ الرسمي المناسب للنوع الاجتماعيّ بالتشاور مع العناصر النسائيّة في الشرطة البلدية.
- ينبغي أن تكون المهامّ الموكلة إلى النساء متنوّعة، لتشمل زيادة التفاعل مع العامّة. وإذا لم تظهر النساء في الشوارع، فإنّ هذا يحدّ من الأثر الإيجابي لوجود العناصر النسائية في الشرطة البلدية في المناطق التي تقع ضمن نطاق البلدية والمناطق المجاورة.



Canada



التوظيف

- تمّ توظيف النساء للمرّة الأولى في العام ٢٠٠٠.
- تمّ توظيف الأغلبية العظمى من العناصر النسائية في الشرطة البلدية خلال موجة التوظيف الأخيرة التي بدأت في العام ٢٠١٣.
- يتزامن ارتفاع معدلات التوظيف مع تزايد أعداد اللاجئين السوريين والزيادة في توظيف العناصر النسائية في قوات الأمن الأخرى في لبنان.
- يستند توظيف العناصر النسائية إلى دعوة منفصلة لتوظيف النساء في الشرطة البلدية. وتعتقد نسبة أعلى من النساء ضمن العيّنة أنّ معايير توظيف النساء في الشرطة البلدية، وتحديدًا متطلبات الطول والزيّ الرسميّ، غير مناسبة للنوع الاجتماعيّ.
- يعتمد توظيف العناصر النسائية على الإرادة السياسيّة داخل البلدية، ويرتبط تحديدًا وجود أعضاء من النساء في مجلس إدارة البلدية بشكل إيجابي بنسبة العناصر النسائية في الشرطة.
- يعرقل توظيف النساء التمييز بين صانعي القرار الذكور في ما يتعلّق بقدرات المرأة، لا سيّما مقدمات الطلبات الأكبر سنًا اللواتي لديهنّ أطفال.
- يسود اعتقاد بين المشرفين الذكور بأنّ العناصر النسائية في الشرطة البلدية لا يمكنهنّ أن يضاھين جهد الرجال البدني وطاقاتهم، مع اعتبار أنّ الدورة الشهريّة والحمل يزيدان من تثببت قدرتهنّ على التحمّل البدنيّ.

المميّزات

- إنّ النساء في الشرطة البلدية أصغر سنًا مقارنةً بالرجال.
- إنّ نسبة النساء الحاصلات على تعليم جامعي أعلى مقارنةً بالرجال.
- ما بين ١٥ و ٢٠٪ من عناصر الشرطة البلدية يشغلون أيضًا 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 لمهنتهم . ويشعر معظم العناصر من النساء والرجال بدعم المشرفين عليهم وزملائهم، ولكنهم 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 إداريّة، وقضاء وقت أقل في الشوارع أو خارج المكتب. وبالتالي، أسفر ذلك عن الحدّ من تفاعلهنّ مع السكان. وحيثما أمكن، يتمّ تعيين العناصر النسائية في فرق متخصصة بالإضافة إلى



المضايقات

- المهامّ التي قد تكون أقلّ تطلّبًا من الناحية البدنيّة وأكثر استقرارًا.
- تواجه الموظّفات تحدّيات في ما يتعلّق بالوصول إلى المرافق الأساسيّة، مثل المراحيض، عندما يعملن على الأرض.
- كلّ عام إضافي من العمل يزيد من احتماليّة القيام بتدريب معهد قوى الأمن الداخليّ. ومع ذلك، تقوم نسبة أقلّ من النساء بتدريب المعهد.
- مُنحت الغالبية العظمى من العقود الدائمة للرجال. ويؤثّر ذلك على الأمن الوظيفي للمرأة على المدى الطويل، ما يجعلها في وضع غير مستقرّ.
- لا تُمنح العناصر النسائية الأدوار الإشرافيّة أو أدوار صنع القرار، إلّا في حالات استثنائيّة نادرة.
- يواجه عناصر الشرطة البلدية من النساء والرجال تحدّيات مشتركة متجدّرة في مشاكل على المستوى الكليّ، لا سيّما في ظروف عملهم ومزاياهم. وتعوّق المحسوبيّة والتهديد بالعنف قدرتهم على أداء عملهم.
- ثقة استياء كبير بين عناصر الشرطة البلدية الذين لديهم عقود قصيرة الأجل بشأن مزايا العمل وظروفه.
- من الجدير بالذكر أنّ ٥,٩٪ فقط من النساء (٧,٩٪ من الرجال) يشعرن بأنّ لديهنّ إمكانيّة الوصول إلى بدلات التعليم لأطفالهنّ، وأفادت ٠٪ من النساء أنّهن يحصلن على تأمين طبيّ.



التأثير

- يظهر تأثير وجود قوّة شرطة بلدية تشمل النوعين الاجتماعيّين على مستويات متعدّدة.
- تشعر العناصر النسائية بالتمكين والتميّز للقيام بما يُعتبر تقليديًا «عمل الرجل» وفقًا لمعايير النوع الاجتماعيّ التقليديّة.
- تستفيد قوّة الشرطة البلدية بحيث يساهم توظيف النساء في تحسين أسلوب إدارة رؤساء الشرطة البلدية.
- يقيّم أصحاب المصلحة الرئيسيون (بما في ذلك رؤساء البلديات، ورؤساء الشرطة البلدية، والعاملون الذكور والإناث) أداء العاملات في الشرطة البلدية على أنه أفضل من أداء نظرائهنّ من الرجال.
- أثر دمج النساء في الشرطة البلدية بشكل إيجابي على جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك البلديات، ورؤساء الشرطة البلدية، وعناصر الشرطة البلدية الرجال، والمواطنين والمدن على حدّ سواء.
- تُعتبر عناصر الشرطة النسائية أكثر احترامًا وتأدّبًا في المجتمع.
- وتُقدّر النساء كثيرًا باعتبارهنّ يخفّفن من وقع الصدمات و/أو يمنعن نشوب الصراعات. ويحيد وجودهنّ نشوب الصراع المحتمل بين المواطنين والموظّفين المكلفين بإنفاذ القانون.
- ويُنظر إلى العناصر النسائية على أنّهنّ يؤدّين دورًا إيجابيًا في التأثير على المواقف المتعلّقة بالشرطة البلدية والتصوّرات الخاصّة بالشرطة البلدية، وفي تغييرها.
- بالنسبة إلى البلديات، فإنّ وجود العناصر النسائية وظهورهنّ على الأرض يلهم البلديات والمجتمعات الأخرى أن تحذو حذوها وتوظّف النساء.

