

دراسة الشرطة النسائية ودورها في حماية المرأة من العنف



دراسة

الشرطة النسائية ودورها في حماية
المرأة من العنف

أ. المحامية

خديجة حسين نصر

كانون أول 2009

يعتبر اجراء البحوث الإجرائية واحدة من المهام التي يقوم بها مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق بهدف توفير المعلومات المتعلقة بقضايا المرأة الفلسطينية بما يمكن المؤسسات الحكومية والأهلية تطوير سياسات وإجراءات تنهض بأوضاع المرأة، وتساعدها على تبني برامج مناصرة قضايا المرأة ودعمها. كما تهدف هذه الدراسات والبحوث إلى تسليط الضوء على الفجوات القائمة ما بين الجنسين في المجالات المختلفة بهدف جسرها وصولاً إلى تحقيق المساواة بينهما.

في كل عام يعمد المركز إلى تحديد عدد من المحاور لاجراء البحوث، وبناء على دراسة الاحتياجات البحثية قمنا في عام ٢٠٠٩ بإجراء مجموعة من الدراسات ضمن محوري المرأة والاقتصاد، المرأة والقضايا الصحية والاجتماعية. إضافة إلى بعض الدراسات التي يجد المركز ضرورة لإجرائها سواء بهدف الحصول على معلومات، و/ أو تطوير سياسات وإجراءات تتعلق بالموضوع قيد الدراسة. ولأن موضوع مناهضة العنف ضد المرأة يتطلب دور فاعل من الشرطة، وهناك توقعات من الشرطة النسائية قد تلائم أو تختلف مع الدور الفعلي للشرطيات، جاءت دراسة دور الشرطة النسائية في حماية المرأة الفلسطينية من العنف والتي قامت بإعدادها المحامية خديجة حسين نصر.

تم إجراء هذه الدراسة بهدف التعرف على مواصفات الشرطيات بشكل عام في مجتمع الشرطة الفلسطينية، والإطار القانوني الذي ينظم عملهن والإشكاليات التي قد تواجههن كونهن نساء شرطيات في مجتمع محافظ. إضافة إلى فحص مدى صحة الفرضية التي تدعي بأن وجود النساء في الشرطة سيحد من العنف أو يساعد المشتكيات مبني على تصور أن المرأة أقدر على تفهم حاجات المرأة والتعاطف معها، وقدرة النساء الشرطيات على التأثير عند أصحاب القرار للقيام بسن القوانين والإجراءات التي تزيد من إمكانيات حماية المرأة.

ولا يسعنا في هذا المجال إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم بإخراج هذه الدراسة الى حيز الضوء، بدءاً من المحامية أ. خديجة حسين نصر، كما نتقدم بالشكر إلى السيدة مها أبو دية التي قامب مشكورة بمراجعتها. وكل الشكر إلى اللواء حازم عطالله مدير عام الشرطة الفلسطينية، والموظفين والموظفات في الجهاز لتعاون الذي بذلوه خلال المقابلات وتقديم البيانات الضرورية للدراسة. ونخص بالذكر كل من العميد جهاد المسمي/ نائب مدير عام الشرطة، العميد فواز داوود/ مساعد مدير عام الشرطة للشؤون المالية والإدارية، العميد سمهود/ مساعد مدير عام الشرطة لإدارة التخطيط والبحوث، العقيد عبد الجبار برقان/ مدير إدارة حماية الأسرة سابقاً/ مدير إدارة مكافحة المخدرات حالياً، العقيد المتقاعد فاطمة برناوي/ الشرطية الأولى في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، الراحل وفاء معمور/ مديرة إدارة حماية الأسرة، نقيب إيمان سلامة/ مديرة مركز حماية الأسرة - بيت لحم، الراحل دنا حنني/ خبيرة سير، النقيب نهلة راجح/ إدارة التدريب. والشكر موصول إلى منسقة البحث في مركز المرأة للأبحاث والتوثيق الباحثة شرين عساف لتابعها الحثيثة والدقيقة للبحث في مراحلها المختلفة.

كلنا أمل أن يتم التعامل بإيجابية مع التوصيات التي خرجت بها الدراسة، وبشكل خاص تعزيز دور الشرطة بشكل عام والشرطيات بشكل خاص في حماية النساء المعنفات، واستهداف كادر الشرطة ذكورا وإناثاً في برامج التدريب والتأهيل لتعريفهم بمبادئ العدالة الجنائية، وحقوق ضحايا الجريمة، وقضايا حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي، والقوانين الوطنية التي تتقاطع مع حقوق النساء ضحايا العنف. كما نأمل أن تكون هذه الدراسة حافزاً لتطوير دراسات أكثر عمقا في المستقبل.

زهيرة كمال

مديرة مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق

حقوق الطبع محفوظة ©



مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق - اليونسكو

عمارة مكة، ط2، البالوع، البيرة، الضفة الغربية

السلطة الوطنية الفلسطينية

هاتف: +970-2-242-6468

فاكس: +970-2-242-6469

صفحة إلكترونية: www.pwrdc.ps

تم تأسيس مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق سنة 2005 كأحد مشاريع قطاع العلوم الإنسانية والاجتماعية لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) ويعمل المركز وفق قوانين وأنظمة اليونسكو. يستجيب المركز للحاجة الماسة لوجود مؤسسة قادرة على ترسيخ حقوق المرأة والنهوض بها. وتفعيل دور النساء الفلسطينيات في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ملاحظة: المادة المنشورة ليست بالضرورة تعبر عن وجهة نظر المركز / اليونسكو وإنما تعبر عن وجهة نظر الباحثين وهم المسؤولون بالكامل عن ما ورد بها.

تصميم الغلاف والإخراج الفني: أضواء للتصميم

بدعم من:



The Representative Office of Norway to the Palestinian Authority

المحتويات

7	الملخص التنفيذي
7	مقدمة الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	فرضية الدراسة
9	أقسام الدراسة
11	المبحث الأول: منهجية الدراسة
11	عينة الدراسة
11	عينة البحث الكيفي
12	عينة البحث الكمي
12	المعالجة الإحصائية
12	الخصائص الديمغرافية لعينة المسح الكمي
15	المبحث الثاني: عبور للأدبيات وتأطير تاريخي- نظري
15	عالميا
18	عربيا
21	محليا
25	المبحث الثالث: الإطار التشريعي والسياساتي الناظم لعمل الشرطة النسائية
25	مقدمة المبحث
27	أولا: الإطار التشريعي الناظم لعمل الشرطة النسائية
31	ثانيا: السياسات المتعلقة بتنظيم عمل الشرطة النسائية
39	المبحث الرابع: سياسات الشرطة في التعامل مع قضايا العنف ضد المرأة
39	أ. سياسات الشرطة في التعامل مع ضحايا الجريمة
41	ب. سياسات الشرطة في حماية المرأة المعنفة
43	ت. إدارة حماية الأسرة والعنف ضد المرأة .
47	ث. طبيعة تعامل الشرطيات وتوجهاتهن إزاء النساء المعنفات (مرفق رقم 8)
49	ج. الاستخلاصات والتوصيات

قائمة مراجع الدراسة	
53	
57	مرفق 1: توزيع الشرطيات في مراكز الشرطة في محافظات الضفة
58	مرفق 2: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
59	مرفق 3: تاريخ بدء العمل في الشرطة
59	مرفق 4: مجموعة الأسئلة التي تتعلق بالمعرفة بالسياسات والقوانين الناطمة لجهاز الشرطة
60	مرفق 5: مجموعة الأسئلة المتعلقة بوضعية الشرطية في جهاز الشرطة
61	مرفق 6: الرتبة العسكرية للمبحوثات
61	مرفق 7: مجال عمل المبحوثات
62	مرفق 8: مجموعة الأسئلة التي تتعلق بطبيعة تعامل الشرطية مع النساء المعتنفات

الملخص التنفيذي

تقدم هذه الدراسة صورة حول دور الشرطة النسائية في حماية المرأة من العنف، وتستعرض ابتداءً وضعية الشرطة النسائية في جهاز الشرطة بصفقتها فئة صغيرة العدد، وباعتبار أن الشرطة هي منطقة عمل الذكور بالدرجة الأولى.

يتضح من نتائج الدراسة أنه رغم قلة عدد الشرطيات فإنهن يتواجدن في مختلف مجالات العمل الشرطي، ويتم تكليفهن بقضايا العنف الممارس ضد النساء على اختلاف مسمياتهن وربتهن الوظيفية، استناداً لكونهن نساء تارة، واستناداً لوصفهن الوظيفي تارة أخرى.

من هنا يبرز الدور الهام الذي تقوم به الشرطيات أثناء تعاملهن مع قضايا العنف ضد المرأة، حيث يؤمل أن يقمن بتوفير الحماية، ويساهمن في الحد من جرائم قتل النساء، وفي توعية وإرشاد النساء الضحايا لحقوقهن الواردة في القانون.

كشفت الدراسة افتقار نسبة لا بأس بها من الشرطيات إلى الوعي والمعرفة بحقوقهن الوظيفية، وبالسياسات والإجراءات الناظمة لعملهن، وبالإجراءات التي تعالج موضوع العنف ضد المرأة، الأمر الذي يتطلب توفير برامج التوعية والتدريب في المواضيع المتعلقة، إضافة إلى ضرورة تغيير وتعديل في السياسات والتشريعات المتعلقة بالعنف ضد المرأة.

في سبيل إعداد هذه الدراسة تم اعتماد منهجي البحث الكمي والكيفي، حيث تم تصميم استمارة بحثية تشمل على العديد من الأسئلة التي تساعد في التعرف على واقع عمل الشرطة النسائية، وعلى توجهاتها، وعلى دورها في مجال توفير الحماية للنساء المعنفات. إضافة إلى اعتماد المنهج الكيفي للتثبت والتحقق من نتائج المنهج الكمي، إضافة إلى الجزئية التحليلية المتعلقة بالمسوحات أعلاه، وتم فحص موضوع الدراسة كفيها لتحليل مضمون التشريعات والقرارات والتعليمات الناظمة لعمل الشرطة النسائية، ودورها في حماية المرأة من العنف.

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وأربعة مباحث. تتناول المقدمة توضيحاً لأهداف الدراسة، وأهميتها، والفرضية التي تناقشها. يتناول المبحث الأول توضيحاً لمنهجية الدراسة، والعينة البحثية لكل من البحث الكمي والبحث الكيفي، ومعالجة لخصائص عينة البحث الكمي، والمعالجة الإحصائية للاستمارة البحثية، ويتألف المبحث الثاني من عبور للأدبيات وتأطير تاريخي نظري. كما يتناول المبحث الثالث الإطار التشريعي والسياساتي الناظم لعمل الشرطة النسائية، ويتألف من: القوانين الناظمة للحقوق والالتزامات، والقوانين الناظمة لهيكلية الشرطة، كما يتضمن فصلاً لمعرفة الشرطيات للتشريعات الناظمة لعملهن. ويتألف القسم المتعلق بالسياسات المتعلقة بعمل الشرطة النسائية عرضاً لمراحل تطور الشرطة النسائية، ووضعهن على خريطة الشرطة والأوضاع الوظيفية للشرطيات والاستخلاصات والاستنتاجات المتعلقة بهذا المبحث.

ويتطرق المبحث الرابع إلى سياسات الشرطة في التعامل مع قضايا العنف ضد المرأة، حيث يتناول سياسات

الشرطة في التعامل مع ضحايا الجريمة، وسياسات الشرطة في حماية المرأة المعنفة، كما يقدم عرضاً لإدارة حماية الأسرة والعنف ضد المرأة، ويفحص طبيعة تعامل الشرطيات وتوجهاتهن إزاء العنف ضد المرأة، ويقدم الاستخلاصات والاستنتاجات المتعلقة بهذا المبحث. إضافة إلى قائمة المراجع، وملاحق الدراسة.

مقدمة الدراسة

يعتبر موضوع المرأة في الأجهزة المنفذة للقانون، واحداً من الموضوعات التي لم تجد الاهتمام الكافي سواء من قبل الباحثين في قضايا النوع الاجتماعي، أو الباحثين في مواضيع العدالة الجنائية.

ينبع الاهتمام بدراسة وضع المرأة في الأجهزة المنفذة للقانون، وتحديد وضع المرأة في الشرطة، ذلك أن هذه الوظيفة إن هي «إلا وظيفة الرجل بالدرجة الأولى، وذلك وفقاً للثقافة الذكورية التي لا تزال تتخلل نسيج المجتمع الشرقي» (البيسوني، 2005)، وبالتالي تظهر الحاجة أكثر لدراسة الأوضاع الوظيفية لهذه الفئة، والتشريعات المحددة لها، ودور هذه الفئة في مجال حماية النساء المعنفات.

تتناول هذه الدراسة الشرطيات، بوصفهن مجموعة صغيرة قياساً بعدد أفراد الشرطة الذكور، وستتطرق إلى طبيعة العلاقات التي تربطهن بزملائهن، والإشكالات التي تواجه عملهن كنساء في الشرطة، ثم يتم تحليل واستخلاص ما توصل إليه البحث من معرفة أمبريقية أصيلة، في محاولة لتطوير واقعهن الوظيفي، والاستفادة من وجودهن في ضمان سلامة الإجراءات القانونية وتطوير السياسات المتعلقة بالعنف ضد المرأة. من جانب آخر تهتم هذه الدراسة بتقديم صورة عن الإجراءات التي يتبعها جهاز الشرطة في تعاملها مع النساء المعنفات، ومدى استفادة هذا الجهاز من وجود العنصر الشرطي النسوي في هذا المجال.

أهداف الدراسة

يأتي إعداد هذه الدراسة في إطار الجهود التي يبذلها مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق من أجل تمكين النساء في مواقع عملهن المختلفة، وهي دراسة وصفية تهدف إلى تقديم المعرفة المتعلقة بالشرطة النسائية الفلسطينية، من حيث الواقع الوظيفي للشرطيات، المهام والأدوار التي يضطلعن بها، السياسات والقرارات التي تشكل واقعهن الوظيفي، دورهن في حماية المرأة من العنف، الوقوف على أهم الفجوات والتحديات التي تعيق عمل هذه الفئة في سبيل الخروج بنتائج وتوصيات تمكن السلطة الوطنية من بناء وتعزيز سياسات واستراتيجيات داعمة لدور الشرطة النسائية، وتوصيات تتعلق بتعزيز دورها في مجال حماية المرأة من العنف، وتقديم في الوقت ذاته تصورات كافية لمؤسسات المجتمع المدني المختصة في مجالات التدخل.

أهمية الدراسة

مع وصول المرأة إلى مجالات جديدة في العمل، يصبح من الضروري التعرف على وضع المرأة ودورها، والتشريعات والسياسات التي تخضع لها، ومدى تأثير وجود المرأة في تلك المجالات. في دراستنا هذه، تبرز

أهمية توفير تلك المعرفة في سياق ارتباطها بدور الشرطة في ضمان تطبيق الإجراءات التي تعزز حماية الضحايا النساء وهن في نزاع مع القانون. كما تبرز أهمية هذه الدراسة في ظل استجابة الشرطة للمطالبات المؤسساتية بتخصيص شرطة نسائية للتعامل مع النساء اللواتي يلجأن إلى الشرطة، طلبا للحماية من العنف الممارس ضدهن، وتلبية للتوجهات الحديثة في علم ضحايا الجريمة، والعدالة الجنائية، لإشراك الشرطيات في عملية الحد من العنف الممارس ضد المرأة، وتعزيز دورهن في مجال الحماية.

فرضية الدراسة

لا تأخذ هذه الدراسة بفرضية أن وجود شرطة نسائية يساهم في توفير الحماية للنساء المعتنفات، والى لجوء عدد أكبر من النساء المعتنفات إلى الشرطة، ولا تفترض أيضا أن وجود الشرطيات شرط ضروري لتحسين وضع النساء المعتنفات، بل تهدف إلى دراسة أحوال الشرطيات بشكل عام في مجتمع الشرطة الفلسطينية، والإطار القانوني الذي ينظم عملهن، والإشكاليات التي قد تواجههن بسبب كونهن نساء في مجال عمل ظل حكرا فترات طويلة على الرجال، وإمكانية الاستفادة من وجودهن في مجال تعزيز حماية النساء اللواتي هن في نزاع مع القانون.

أقسام الدراسة

تتكون هذه الدراسة من مقدمة وأربعة مباحث. تتناول المقدمة توضيحا لأهداف الدراسة، وأهميتها، والفرضية التي تناقشها. يتناول المبحث الأول توضيحا لمنهجية الدراسة، والعينة البحثية لكل من البحث الكمي والبحث الكيفي، ومعالجة لخصائص عينة البحث الكمي، والمعالجة الإحصائية للاستمارة البحثية.

في حين يتألف المبحث الثاني من عبور للأدبيات وتأطيرا تاريخيا نظريا. ويتناول المبحث الثالث الإطار التشريعي والسياساتي الناظم لعمل الشرطة النسائية، ويتألف من: القوانين الناظمة للحقوق والالتزامات، والقوانين الناظمة لهيكلية الشرطة، كما يتضمن فحصا لمعرفة الشرطيات للتشريعات الناظمة لعملهن. ويتألف القسم المتعلق بالسياسات المتعلقة بعمل الشرطة النسائية عرضا لمراحل تطور الشرطة النسائية، ووضعهن على خريطة الشرطة والأوضاع الوظيفية للشرطيات والاستخلاصات والاستنتاجات المتعلقة بهذا المبحث.

ويتطرق المبحث الرابع إلى سياسات الشرطة في التعامل مع قضايا العنف ضد المرأة، حيث يتناول سياسات الشرطة في التعامل مع ضحايا الجريمة، وسياسات الشرطة في حماية المرأة المعتنفة، كما يقدم عرضا لإدارة حماية الأسرة والعنف ضد المرأة، ويفحص طبيعة تعامل الشرطيات وتوجهاتهن إزاء العنف ضد المرأة، ويقدم الاستخلاصات والاستنتاجات المتعلقة بهذا المبحث. إضافة إلى قائمة المراجع، وملاحق الدراسة.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

مع قلة الأدبيات العالمية والعربية، وندرة المصادر المحلية التي تتناول موضوع الشرطة النسائية ودورها في توفير الحماية للنساء المعنفات، فإن المنهج المستخدم يجمع بين الكمي والكيفي، حيث تم تصميم استمارة بحثية تشتمل على العديد من الأسئلة التي تساعد في التعرف على واقع عمل الشرطة النسائية، وعلى توجهاتها، وعلى دورها في مجال توفير الحماية للنساء المعنفات. إضافة إلى اعتماد المنهج الكيفي للتثبت والتحقق من نتائج المنهج الكمي، وللوصول إلى معرفة متعمقة بموضوع البحث، ولإعطاء مساحة أكبر للمبحوثات في التعبير بلغتهن الخاصة، دون التقيد بإجابات محددة ومغلقة.

إضافة إلى الجزئية التحليلية المتعلقة بالمسوحات أعلاه، سيتم فحص موضوع الدراسة كفيها لتحليل مضمون التشريعات والقرارات والتعليمات النازمة لعمل الشرطة النسائية، ودورها في حماية المرأة من العنف.

مجتمع البحث: جهاز الشرطة الفلسطيني في الأراضي الفلسطينية المحتلة في محافظات الضفة الغربية المؤلف من 7000 شرطي وشرطية.

مجتمع العينة: عينة ممثلة من الشرطيات العاملات في جهاز الشرطة في محافظات الضفة الغربية، والبالغ عددهن (263) شرطية على اختلاف رتبهن العسكرية¹ (مرفق رقم 1).

عينة الدراسة

عينة البحث الكيفي

تم اختيار الشرطيات المبحوثات بناء على أساس قصدي (عينة قصدية)، حيث تكونت عينة البحث الكيفي من تسعة شرطيات. ثلاثة منهن من أوائل الشرطيات اللواتي انخرطن في العمل الشرطي، وثلاثة شرطيات يحملن أعلى الرتب الشرطية، وثلاثة شرطيات يحملن رتبة ضابط صف، كما تم مراعاة أن يكون هناك تنوع في المهام التي تقوم بها هؤلاء الشرطيات.

تم إجراء المقابلات المعمقة في كل من: رام الله، بيت لحم، قلقيلية، طوباس، نابلس. حيث تم ذلك على مرحلتين، الأولى سابقة لإجراء ظهور نتائج البحث الكمي، والثانية لاحقة لنتائج المنهج الكمي، وذلك لغاية التوصل إلى فهم أعمق لنتائج البحث الكمي.

تم إجراء المقابلات في الفترة الزمنية كانون الأول/2008 - أيار/2009. استعنت في إجراء بعض المقابلات بباحثة ميدانية في مناطق قلقيلية وطوباس، كما تم إجراء جزء آخر من المقابلات بواسطة الاتصال التليفوني وذلك نتيجة الاستحالة في إجراء المقابلة وجهاً بوجهاً.

¹ تم استثناء الشرطة النسائية في قطاع غزة نظراً للأوضاع السياسية والأمنية التي سادت القطاع منذ الحسم العسكري لحركة حماس، حيث تم إنشاء شرطة نسائية تابعة لحركة حماس، مجهولة العدد والمهام، وتؤدي مهامها بصورة غير منسجمة مع أحكام القانون، كما تم تسريح أفراد الشرطة التي كانت تراول أعمالها قبل الحسم العسكري.

عينة البحث الكمي

تم اختيار عينة البحث الكمي عشوائياً، حيث شملت العينة 110 شرطية يعملن في مختلف مراكز الشرطة في كافة محافظات الضفة الغربية (محافظه رام الله والبيرة، محافظة بيت لحم، محافظة نابلس، محافظة سلفيت، محافظة الخليل، محافظة جنين، محافظة قلقيلية، محافظة طولكرم، محافظة القدس، محافظة طوباس، محافظة أريحا) في مجالات عمل ومهام ويحملن رتب عسكرية مختلفة، تم تعبئة نموذج الاستمارة خلال النصف الأول من شهر كانون ثاني 2009.

المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الإعداد والنسب المئوية، وذلك باستخدام برنامج تحليل الرزم الإحصائية (SPSS).

الخصائص الديمغرافية لعينة المسح الكمي

تهدف هذه الجزئية إلى استعراض أهم الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، ورسم صورة متكاملة للعينة من حيث: الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، عدد الأطفال، مكان الإقامة، التحصيل الدراسي، تتمثل أهم الخصائص الديمغرافية للشرطيات عينة الدراسة فيما يلي (مرفق رقم 2):

1. من حيث متغير الحالة الاجتماعية: أظهرت النتائج أن الفروقات يسيرة بين نسبة الشرطيات العزباوات (49.1%)، ونسبة الشرطيات المتزوجات (46.4%)، حيث لم تمنع الحالة الزوجية النساء من الانخراط في الشرطة، ولم تقف مهام العمل الشرطي عائقاً أمام النساء المتزوجات، حيث تبين نتيجة المقابلات أن جزءاً غير يسير من الشرطيات المتزوجات لعب أزواجهن بتشجيعهن على الدخول إلى الشرطة، وجزءاً آخر منهن تزوج أثناء عمله بالعمل الشرطي.
2. من حيث متغير العمر: أظهرت نتائج متغير العمر أن تركيز النسبة الأكبر من الشرطيات ضمن الفترة العمرية الواقعة بين 31 - 40 سنة، حيث بلغت النسبة (50.9%) في الوقت نفسه بلغت نسبة الشرطيات اللواتي التحقن بالعمل الشرطي منذ ما يزيد على عشرة سنوات (42.7%) وهذا يعني أن هذه النسبة من الشرطيات بدأت العمل الشرطي وهن في العشرينات من العمر. بينما بلغت نسبة الشرطيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 21-30 سنة (21.2%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي تقل أعمارهن عن العشرين سنة (10.0%) وبلغت نسبة الشرطيات اللواتي تزيد أعمارهن عن 40 سنة (10.9%) (مرفق رقم 3).
3. وفيما يتصل بمتغير عدد الأطفال: أظهرت النتائج المتعلقة بمتغير عدد الأطفال أن العمل الشرطي لا يعيق النساء عن دورهن الإيجابي، حيث أن نسبة كبيرة من الشرطيات لديهن أكثر من طفل واحد، حيث بلغت نسبة الشرطيات اللواتي لديهن من 1 طفل - 3 أطفال (72.1%)، وبلغت نسبة الشرطيات اللواتي لديهن 4 - 6 أطفال (25.6%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي لديهن أطفالاً تزيد أعمارهم عن 6 سنوات (2.3%).

4. من حيث متغير مكان السكن: أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من الشرطيات تسكن في محافظة بيت لحم (17.3%)، تلتها نسبة الشرطيات اللواتي يسكن في محافظة نابلس (16.4%) وتساوت نسبة اللواتي يسكن في محافظة أريحا مع الشرطيات اللواتي يسكن في محافظة الخليل (13.6%)، بينما بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يسكن في محافظة رام الله (11.8%)، وبلغت نسبة الشرطيات اللواتي يسكن في محافظة سلفيت (9.1%)، وتساوت نسبة الشرطيات اللواتي يسكن في محافظة طولكرم وجنين حيث بلغت (5.5%) أما في محافظة طوباس فبلغت نسبتهم (3.6%)، في حين بلغت نسبة اللواتي يسكن في محافظة قلقيلية (2.7%)، وبلغت أقل نسبة للشرطيات اللواتي يسكن في محافظة القدس (0.9%).
5. وفيما يتعلق بمتغير التحصيل الدراسي: أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من الشرطيات اللواتي يحملن مؤهل الثانوية العامة (60%)، حيث أن نظام الالتحاق بالشرطة يتيح لحملة الشهادة الثانوية العامة الدخول في الشرطة، دون التقييد بالشهادة الجامعية الأولى، نظرا لوجود العديد من المهام الشرطة التي لا تتطلب مؤهلات جامعية، وتلتها نسبة الشرطيات اللواتي يحملن شهادة البكالوريوس (23.1%)، وأما نسبة الشرطيات اللواتي يحملن شهادة الدبلوم فقد بلغت (14.8%)، في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يحملن شهادة الماجستير (1.9%).

المبحث الثاني: عبور للأدبيات وتأطير تاريخي- نظري

عالميا

تاريخيا، اقتصر مهمة الحماية والدفاع عن الأمن على الرجال، وتحديدًا المقاتلين منهم، وهذا يعود إلى الدور الذي على أساسه تم إنشاء الأجهزة الأمنية الداعمة لعمل السلطة.

بدأت التوجهات الحديثة بإدماج النساء في جهاز الشرطة بتشغيلهن- بداية- كسجانات في سجون النساء، وذلك في عام 1845 في مدينة نيويورك، وتم لاحقا الاستفادة منهن في إطار العمل المكتبي والإداري، وكأفراد مساندين وداعمين لعمل الذكور في جهاز الشرطة (Barlow & Barlow, 2000).

تمثل أول تحول في عمل الشرطة النسائية لدى خروجها إلى الشارع، بمعنى انتقالها من العمل اللامرئي إلى العمل المرئي في بولندا عام 1900، حيث ظهرت أولى النساء الشرطيات (Barlow & Barlow, 2000)، وتلتها الولايات المتحدة الأمريكية وبقية الدول الأوروبية. منذ عام 1918 أخذت نسبة انخراط النساء الأوروبيات والأمريكيات في الارتفاع، وغلب على مهامهن طابع العمل الاجتماعي والأسري.

رغم تزايد انخراط المرأة في أجهزة الشرطة في الولايات المتحدة وأوروبا، إلا أن الواقع الوظيفي لتلك النساء كان ينم عن سياسات التمييز والإقصاء، فمن جهة كانت هؤلاء الشرطيات منعزلات، وأدوارهن مقتصرة على دعم أفراد الشرطة من الذكور، والقيام بالتعامل مع القضايا التي تكون فيها المرأة في حالة نزاع مع القانون، من جهة أخرى كانت تلك النساء يتقاضين أجرا أقل مما يتقاضاهن زملاؤهن الذكور في العمل. وتعرض Butler في مقالته فداحة التمييز الذي تعرضت له الشرطيات في نيوزلندا في أربعينات وخمسينات القرن المنصرم؛ حيث كانت أجورهن أقل بنسبة 87% من أجور زملائهن الذكور. ناهيك عن أنه تم استثناء الشرطيات في أول تشريع يضمن الأجر المتساوي في نيوزلندا في عام 1948 (Butler & Winfee, 2003).

وحول الدور المتوقع من إدماج المرأة في الخدمة الشرطة، وما يمكن أن تحققه المرأة في هذا المجال من تمكين ذاتي بصفتها فاعلة في مجال التأثير في البنى والسياسات، وتحول هذه البنى إلى بيئة داعمة لحماية المرأة التي هي في نزاع مع القانون (Garcia, 2003) يبرز النقاش حول دراسة الاختلاف بين أداء الذكور وأداء الإناث من أفراد الشرطة، إذ يتوقع من الشرطة النسائية أن تكون فاعلة في القضايا المتعلقة بالمرأة والأسرة والأطفال والجانحين.

هذه النظرة لعمل الشرطة النسائية، لم تقتصر على الأكاديميين والمهتمين، أو أفراد المجتمع العاديين، أو مسؤولي الشرطة من الذكور، بل شملت أيضا الشرطيات الإناث، حيث اعتبرت (Mary Hamilton) - وهي أول امرأة تعينت شرطية في عام 1918 في مدينة نيويورك- أن دورها كشرطية يقتصر على الحماية والوقاية، وهي تعتقد أن هذا الدور هو الأنسب للشرطيات النساء، فالمرأة الشرطية في جهاز الشرطة تمثل الأم في الحياة الأسرية، وهي بفضل غرائزها وأمومتها أقدر على التعامل بإنسانية أعلى في القضايا التي

تخص الأسرة والمرأة والأطفال والجانحين (Balkin, 1988).

ناقشت النسويات النظرة السابقة لدور الشرطة النسائية، وربطتها في إطار النظرة المجتمعية لعمل المرأة، والنتيجة عن تقسيم العمل بين الجنسين، حيث يناط بالرجل المهام المتعلقة بالفضاء العام، وتبقى المهام المرتبطة بالفضاء الخاص منوطة بالمرأة. وتعتبر (Garica) أن هذا التوجه المؤسس على تقسيم النشاطات والمهام التي تصلح للشرطيات أو النساء فقط، تم إثارته ونقاشه، وتم انتقاده من قبل العديد من النسويات، حين حللن الفروق في تقسيم العمل بين الجنسين. وتعتقد النسويات أن الهيمنة البطريركية أفرزت هذا التحديد للأدوار بين الجنسين، وأن الطريق إلى مساواة المرأة بالرجل وتحررها يستوجب كسر الحاجز بين العام والخاص والتحول إلى الأطر والمجالات التي يعمل بها الجنسين دونما تمييز (Garcia, 2003).

اعتبر Heindensohn أن عمل الشرطة النسائية يتدرج عبر ثلاثة مراحل، المرحلة الأولى: قيام الشرطيات بلعب دور المصححات للمعايير الأخلاقية المختلفة، ويشمل دورهن في حماية النساء الأخريات والأطفال والمشردين، وتميز هذا الدور بتركيز وظائف الشرطيات كمراقبات للشرطة أو كسجانات. وفي المرحلة الثانية تركزت مهام الشرطيات على الأعمال المكتتبية الروتينية المختلفة بصفتها الأبرع فيها. أما في المرحلة الثالثة وعقب الحرب العالمية الثانية توسعت مشاركة النساء تدريجياً في الشرطة، وتوسع نطاق مهامها بشكل كبير (Heindensohn, 1992).

إضافة إلى التتبع التاريخي السابق قام (Brown) عام 1997 ببناء نموذج لإدماج النساء الشرطيات في جهاز الشرطة مروراً بست مراحل مختلفة من خلال ملاحظاته وتتبعه لمسار الشرطة النسائية في دول عديدة، وهذه المراحل هي: المرحلة الأولى: الدخول إلى جهاز الشرطة (Entry) المرحلة الثانية: الدور المحدد والمنفصل للشرطيات عن زملائهن الذكور (Separated restricted role) المرحلة الثالثة: الدمج، بمعنى إدماج الشرطيات في جهاز الشرطة بشكل فاعل المرحلة الرابعة: الانطلاق (take off) المرحلة الخامسة: الإصلاح (reform) المرحلة السادسة: التفوق (tip-over) ولاحظ أيضاً الفروقات بين الدول ذاتها في تبنيها لسياسات تدعم الشرطيات في كل مرحلة من هذه المراحل، واعتبر براون أن الفروقات والتميز الذي تتعرض له النساء في الشرطة يختفي في المرحلة الأخيرة التي تتحقق حين تشكل النساء الشرطيات ما نسبته 25% على الأقل من مجموع قوات الشرطة (Natarjan, 2001).

يقدم لنا النموذجان السالفي الذكر أداة تحليلية، يمكننا استخدامها لتحليل أوضاع النساء الشرطيات في أماكن مختلفة من العالم. الأمر اللافت أنه وفي المرحلة الأولى لانخراط النساء في الشرطة، أسندت إليهن المهمات التي تتعلق بالنساء والأسرة، دون استثناءات في أي من الدول التي تمت دراستها. ويبدو أنه كان هناك نوع من الثقافة المتواطئة في مؤسسة الشرطة تهدف إلى ضبط دور هؤلاء النساء من خلال نوع الخطاب الموجه إليهن.

وفي معرض رصد وتحليل خطابات المؤسسة الشرطية التي رافقت دخول النساء إلى أجهزة الشرطة الأوروبية والأمريكية، قام عدد من الباحثين برصد الخطابات التي وجهتها مؤسسة الشرطة للنساء الشرطيات، فهن إناث يتوقع منهن، بل ويتوجب عليهن أن يتصرفن «برجولة» ويجب ألا يظهرن مفاتهن أو يبالغن في وضع

مساحيق التجميل، أو إبراز هويتهم الأنثوية، ويجب عليهم أن يكن متنبهات إلى أنهم "إناث" يعملون مع العديد من الرجال؛ لذا يجب أن يتوقعن أن يتم التحرش بهن أو مضايقتهم من قبل زملائهم من الشرطة الذكور، إضافة إلى ذلك فقد تم تشبيه الشرطيات إلى أن "احترام أنوثتهن" سيساعدهن في كسب احترام المؤسسة وفي حماية أنفسهن (Bell, 1982).

على الرغم من أن دور الشرطة يتمثل بالسيطرة على المجتمع، وضبط السلوك الاجتماعي وتقديم الخدمات الحماائية والوقائية، إلا أن المؤسسة الشرطية تعاملت تقليدياً مع القضايا المرتبطة بالعنف الممارس ضد النساء أو الأطفال، وكأنها ليست «جرائم حقيقية»، وبالتالي تعاملت معها باعتبارها أقل أهمية من الجرائم الأخرى. ونتج عن هذه النظرة التقليدية إسناد جرائم الحيز الخاص إلى النساء بوصفها امتداداً لدورهن الطبيعي، بينما اهتم أفراد الشرطة الذكور بالجرائم التي تحدث في الحيز العام بوصفها ذات أولوية أعلى (Garicia, 2003).

كشفت الأدبيات عن السياسات التي تبنتها الدول في سبيل الارتقاء بدور الشرطيات، والقضاء على دونيتهن في جهاز الشرطة، وذلك ضمن مساعي الدول لمزيد من المساواة بين الجنسين، عبر تطبيق سياسات تهدف إلى زيادة انخراط النساء في جهاز الشرطة وتنوع أدوارهن، وعدم اقتصره على الأدوار التقليدية المرتبطة بالأسرة والنساء، بحيث يكون التركيز على وجود العنصر النسائي بشكل أساسي في أجهزة الشرطة المختلفة، وفي شتى المهام التي يضطلع بها أفراد الشرطة الذكور.

من جهة ثانية برز الاهتمام بدور الشرطيات في محاربة العنف الممارس ضد المرأة والعائلة، فقد أوصى المركز الوطني للنساء والشرطة، في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 2001 بتجنيد أعداد أكبر من الشرطيات كإجراء سياساتي يهدف إلى دعم النساء بشكل عام، وطالب بالمزيد من الاهتمام لمحاربة العنف الممارس ضد المرأة والأسرة (Garicia, 2003).

إن التوجه الأول القائم على فكرة تمكين الشرطيات في جهاز الشرطة يفترض أن النظرة التقليدية لهن قد تضعف عندما يتولين القضايا والجرائم دونما تمييز ودونما حصر لدورهن في العمل، والتوجه نحو قضايا الأسرة والعنف والأطفال والمرأة؛ فقد حاجت Garica بأن استمرار تجنيد النساء وقصر دورهن على جرائم العنف ضد المرأة والأسرة والأطفال، سيساهم في تثبيت درجتهم الدونية في الشرطة، ويحول دون إدماجهم بشكل كامل في جهاز الشرطة (Garicia, 2003).

من ناحية أخرى فإن التوجه الآخر الذي يدعم المزيد من التدخل للشرطيات في حماية الأسرة والنساء، يحظى بدعم العديد من الباحثين والحكومات، فقد شكلت بلدان مثل باكستان شكلاً جديداً لانخراط النساء في جهاز الشرطة، وذلك بتأسيسها مراكز شرطة نسائية مكونة من النساء، تشرف عليها شرطيات، ووظيفة هذه المراكز هو توفير بيئة آمنة لضحايا العنف من النساء، والنساء المهددات بالعنف أو بالجريمة (Amos-Wilson, 1999)، ووجدت الباحثة أن الشرطيات العاملات في هذه المراكز يشعرن براحة أكبر وبدرجة أقل من التوتر مقارنة بزميلاتهن الشرطيات في المراكز المختلطة، فالشرطيات العاملات في مراكز الشرطة المخصصة للنساء، يشعرن برضى وظيفي أعلى وبسرور أكبر لدورهن في توفير الأمن، وحماية ضحايا العنف من النساء والأطفال، خصوصاً أنهم لم يعدن يتعرضن للتحرش الجنسي، أو المضايقة من قبل أفراد الشرطة

الذكور، إضافة إلى تمكن هؤلاء الشرطيات من التنسيق بين واجباتهن الأسرية وواجباتهن الشرطية في بيئة عمل أكثر تسامحا وليونة.

وجاءت فكرة إنشاء وحدات الشرطة النسائية المتخصصة، بعد تخصيص كوتا نسائية في الشرطة الباكستانية، ونتيجة للجهود التي بذلتها العديد من مؤسسات النسوية ومؤسسات حقوق الإنسان في باكستان. وترتبط هذه المراكز الشرطية بالمؤسسة الحكومية مباشرة، ولديها علاقاتها مع مؤسسات حقوق الإنسان والمؤسسات النسوية وبشخصيات قيادية سياسية نسوية.

على الرغم من أن المجتمع الباكستاني ما زال مجتمعا تقليديا إزاء نظريته لدور المرأة، إلا أن فكرة المراكز الشرطية النسائية لاقت دعما من قبل أفراد المجتمع، كما لاقت إقبالا من قبل النساء الباكستانيات لرغبتهن في تقديم المساعدة للنساء والأطفال وتوفير الحماية لهم (Amos-Wilson, 1999)

ورغم ذلك فإن عدد النساء الشرطيات ما زال قليلا مقارنة بأعداد الشرطة الذكور، الأمر الذي يحد من دورهن في حماية النساء، وخاصة في المناطق المهمشة والبعيدة عن المناطق الحضرية، إضافة إلى افتقار الشرطة النسائية للتدريب الذي يتناسب مع عملهن كشرطيات، ويطور واقعهن الوظيفي.

وتتوافق التجربة الباكستانية مع التجربة الهندية التي أنشأت مراكز شرطة تقتصر على النساء، حيث تبين في بحث أجرته Mangai Natrajan في ولاية Tamil Nadu أن هؤلاء الشرطيات يشعرن برضى وظيفي أعلى نتيجة تقديمهن المساعدة للنساء المعنفات والأطفال، إضافة إلى رضاهن عن طبيعة العمل التي تتصف بالمرونة، وتحقق احتياجاتهن كنساء في أدوارهن المختلفة. وتوصلت الباحثة إلى أن التحول نحو إدماج النساء الشرطيات في قوات الشرطة يتصف بالبطء في المجتمعات التقليدية، ويتبع بشكل أو آخر نموذج الالتحاق الأوروبي للنساء في الشرطة، وتعرب الباحثة في خلاصة بحثها أن إدماج النساء في الشرطة قد لا يكون الحل الأفضل في المجتمعات التقليدية (Natrajan, 2001).

عربيا

رغم أن دخول المرأة العربية أتى لاحقا لدخول المرأة الأوروبية والأمريكية لسلك الشرطة، إلا انه يتمثل تقريبا مع توجهات التجارب العالمية؛ فدخلت المرأة المصرية الشرطة كسجانة عام 1920، وذلك بتأثير من تعاليم الدين الإسلامي الذي يمنع خلوة الرجل بالمرأة، حيث اعتبر الشيخ إبراهيم والشيخ القرضاوي (2005:2001) عدم جواز خلوة الرجل بالمرأة بغض النظر عن الأسباب الموجبة لذلك، ولا يجوز أن تسجن المرأة إلا مع النساء. فإذا دعت الحاجة إلى سجن المرأة، يتعين أن تسجن عند نساء قويات ثقافات لا تسلط للرجال عليهن (البهنساوي، 1986).

تبعاً لذلك يشترط بالمرأة التي تود الالتحاق بالشرطة أن تكون لائقة بدنيا وتتقن القراءة والكتابة. تم إدخالها كباحثة عام 1955 وخضعت لقانون العاملين المدنيين. طور هذا النظام عام 1962 والحق بالبحث الجنائي، وتلا ذلك انخراط النساء في كافة أجهزة الشرطة وخاصة في الإدارات التي تتطلب وجود المرأة فيها مثل

السجون والآداب والأحوال المدنية ومراكز المعلومات. (البسيوني، 2005).

على غرار الدور المأمول من إدماج المرأة في الشرطة عالميا انحصر دور الشرطيات الأردنيات والشرطيات البحرينية اللواتي دخلن الشرطة عام 1970 بالقضايا ذات العنصر النسائي، وقضايا الأحداث، وإعداد الدراسات الاجتماعية والبحوث، وتقديم الرعاية الاجتماعية للجانحين لإبعادهم عن الانحراف والتحقيق في الجرائم، والقيام بمهام التوعية الأمنية بين أفراد الأسر، والقاء المحاضرات، وتنظيم اللقاءات والزيارات فيما يخص رعاية الأمومة والطفولة بالإضافة إلى دورهن الرئيس في التفتيش واستجواب النساء، وفي الإشراف على المسجونات (البسيوني، 2005؛ الموسى، 2008).

تكمّن أهمية دور الشرطيات في البحرين في ترسيخ دعائم الوظيفة الاجتماعية للشرطة، حيث أنشأت دولة البحرين مبنى خاص لقسم الشرطة النسائية، وتم تعيين أول شرطية مرور عام 2005، الأمر الذي أثار جدلا حول مدى ملاءمة طبيعة المرأة كأنثى للعمل في الشرطة، وحول هدف الحكومة من ذلك، وموقف العادات والتقاليد البحرينية من هذه الخطوة. وتعترز وزارة الداخلية البحرينية في خطتها لعام 2006 العمل على تحقيق التوازن العددي بين الجنسين في الشرطة ونسبة 25% إناث و75% ذكور (الموسى، 2008).

وبرغم انتقاد الدوسري لنظرة المجتمع، نجدها تكرر هذه النظرة، حيث تشترط لإدماج المرأة في سلك الشرطة حصولها على تدريب في معهد الهيئة المساندة الذي تشرف عليه الدوسري، وهذا المعهد يشترط بدوره أن تكون المرأة غير مخطوبة، وذلك لأنه يفترض في المتدربة أن تصب كل اهتمامها وتفكيرها على تمارينها ودراساتها في المعهد. كما يشترط أن لا تكون المرأة متزوجة، بسبب احتمالية أن تكون حاملا؛ وبذلك تكون غير قادرة على حمل السلاح وتأدية التمارين الرياضية بشكل جيد (الموسى، 2008).

على الرغم من أن الشرطيات البحرانيات يعملن في هذه الآونة كمدربات لإعداد كادر شرطي نسوي في دولة الكويت، إلا انه ما زالت الشرطية البحرينية تعاني من التمييز القائم على الجنس؛ حيث يختلف لباس الشرطة الذكور عن لباس الشرطة الإناث، إضافة إلى عدم المساواة والتمييز في الرتب العسكرية بينهما، فهناك ثلاثة رتب لا تستطيع الشرطيات تجاوزها وهي: مشرفات أمن، وهؤلاء الشرطيات يحملن الشهادة الجامعية ويلصق على أكتافهن ثلاثة شرائط، ومساعدات مشرفات أمن ويلصق على أكتافهن شريطين، ومعاونات الأمن ويلصق على أكتافهن شريطة واحدة (الموسى، 2008)، وهذا يبين محدودية التطور الوظيفي للشرطة البحرينية، والتمييز القائم على الجنس في اللباس والرتب وموضوع الشرائط والنجوم والتكليفات.

في دراسة لجميلة ناصر عبد الله (2001) بعنوان "تقويم أداء الشرطة النسائية بدولة الإمارات العربية المتحدة- دراسة تحليلية مقارنة للشرطة النسائية في إمارة أبوظبي" أظهرت النتائج أن الشرطيات يواجهن عددا من الصعوبات التي تضعف رغبتهن في بذل المزيد من الجهد وتحسين الأداء، مثل نظرة زملائهن الذكور إليهن. باعتبار أنهن ضعيفات، وأنه من السهل المساس بسمعتهن نتيجة نشر الشائعات التي تمس المرأة وسلوكها، وعدم اهتمام الإعلام بإبراز دور المرأة في مجال العمل الشرطي، وعدم تعاون المسؤولين والزملاء الذكور أثناء العمل على الرغم من حماس هؤلاء وإفراطهم في إظهار تشجيعهم لانخراط النساء في الشرطة.

برغم هذه التحديات والمعوقات أظهرت نتائج دراستها الزيادة في إقبال الفتيات الصغيرات السن على الالتحاق بالشرطة النسائية، مما يعطي مؤشرا على تشجيع المجتمع لمشاركة الفتيات في العمل الشرطي والحاجة إليهن في مجالات رعاية الإحداث والمنشات العقابية (عبد الله، 2001، موثق في إعلان، 2008)

عبرت مسيخ (2009) عن قدرة الشرطيات الجزائريات حيث اثبتن أنهن أهلا للثقة، التي اكتسبنها، وهذه الثقة ليست هدية من الحكومة الجزائرية وإنما بعد أن تمكن من إثبات قدراتهن، والتألق في مهنة المشاكل والإجرام ” الشرطية الجزائرية امرأة تقتضي اثر مجرم في الوقت الذي يقتضي الإرهابي أثرها، امرأة تدقق في بصمات خلفها مجرم، ونحاول نحن التدقيق في بصماتها فإذا بها راسخة، لأنها امرأة عبت طريقها بالعرق الممزوج بالدم“.

وتبرر مسيخ (2009) قيام الحكومة الجزائرية بإدماج المرأة في سلك الشرطة تقديرا من الحكومة للتضحيات والانجازات التي قامت بها الشرطية الجزائرية، التي شاركت في مكافحة الإرهاب في الجزائر، وفي تنفيذ سياسة المديرية العامة للشرطة، وبناء عليه فإنه هذه التضحيات والقدرات تستتبع أن يقوم جهاز الشرطة بزيادة توظيفها في الشرطة.

وبأية حال فإن نسبة الشرطيات الجزائريات ما زالت تبلغ %7.36 من عدد أفراد الشرطة، وتعد هذه النسبة قليلة إذا ما قيست بخطاب الحكومة المبني على مشاركة المرأة في التضحيات.

بداية، اقتصرت تجربة الشرطيات المغربيات على الدور المساند للشرطي؛ حيث ولجت المرأة سلك الشرطة عام 1975 غداة صدور النظام الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني الذي احدث رتبتي مسعفة ومساعدة شرطة (الراي، 2008).

عرفت المسيرة المهنية للمرأة الشرطية في المغرب تغييرا جذريا في بداية عام 2001 حيث صدر نظام جديد يتيح للمرأة الشرطية الانخراط في كافة أعمال جهاز الشرطة، وسمح لها باجتياز جميع المباريات والمسابقات والدورات التي كانت حكرًا على الرجل، وصار بإمكانها أن تنافس على مواقع صنع القرار في الجهاز الشرطي كمنصب والي الأمن، وعمداء الأمن.

يعتمد دور الشرطة النسائية على الصورة التي تقوم الحكومات أو السلطات بنسجها وتشكيلها فبينما اعتمدت العديد من الحكومات والسلطات على صورة الشرطية بحصر دورها في المهام التقليدية والتنميط المجتمعي القائم لدور المرأة، فأسندت إليها -تبعًا لذلك- المهام التي ترتبط إلى حد كبير بدورها الامومي، لجأت بعض الحكومات إلى استخدام المرأة كأداة سياسية لضرب خصومها ومغازلة المؤسسات الدولية، فقد كشف قائد شرطة البصرة العراقية عن توجهه لإطلاق شرطة نسائية في المحافظة على غرار تلك في كربلاء وبغداد مشيرًا إلى أنها ستساعد في إيقاف عمليات القتل ضد النساء المتبرجات، حيث شهدت البصرة مقتل 50 امرأة في عام 2007، وستكون في الوقت ذاته مؤشرا على مشاركة المرأة في الحياة العامة داخل مدينة البصرة. خلافا للأعراف الشرطية السائدة عالميا، واستكمالًا للدور المتوقع، ولمبررات الحكومة في تشجيع النساء للانخراط في الشرطة، فقد فرضت الحكومة العراقية الحجاب كلباس شرطي إلزامي على كل النساء

المنخرطات في شرطة البصرة، وبحسب المصدر السابق يأتي ذلك في سياق الانسجام مع العادات والتقاليد (دنيا الوطن، 2008).

استطاعت الشرطة الأردنية تحقيق إنجازات كبيرة في مجال توفير الحماية للنساء المعنفات، حيث قامت بتأسيس إدارة حماية الأسرة في مديرية الأمن العام الأردني (1997) كإدارة شرطية متخصصة في التعامل مع حالات العنف الأسري والاعتداءات الجنسية ضمن منظومة عمل أساسها السرية والخصوصية والتشاركية مع الجهات المختصة، وهي أول إدارة شرطية متخصصة في الشرق الأوسط لمعالجة قضايا الأسرة.

وتختص هذه الإدارة بمتابعة 1) قضايا الإيذاء الجسدي والإهمال التي تقع على الأطفال عندما يكون الفاعل من داخل الأسرة وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الإدارة تتعامل مع حالات الإيذاء الجسدي الواقعة على الأطفال وذلك عندما يتحول تأديب الأطفال إلى تعذيب وإساءة 2) قضايا الإيذاء الجسدي الواقع على الإناث البالغات عندما يكون الفاعل من داخل الأسرة 3) قضايا الاعتداءات الجنسية أو الشروع بها، الواقعة على الذكور والإناث بغض النظر عن عمر أو جنس الضحية وسواء كان الفاعل من داخل الأسرة أو من خارجها.

يعمل في هذه الإدارة مجموعة من الضباط الذكور والإناث المختصين في مجال التحقيق وإجراء المقابلات مع النساء والأطفال ويحملون شهادات أكاديمية في مجال القانون وعلم النفس والاجتماع ولديهم الخبرة والتأهيل للتعامل مع قضايا العنف الأسري، ويرتدي هؤلاء جميعاً الزي المدني وتم تزويد هذه الإدارة بتوفير غرف مقابلات للأطفال والنساء وتسجيل الفيديو لمنع تكرار سماع شهادات الأطفال المعنفين، وتضم كذلك عيادة للطب الشرعي وعيادة للطب النفسي وتقوم بتقديم الخدمات الطبية اللاحقة للضحايا (مديرية الأمن العام، 2009).

محليا

تعدّ إيناس شلبي واحدة من أوائل النساء اللواتي دخلن الشرطة النسائية الفلسطينية، تصف شلبي تجاوب المجتمع الفلسطيني مع الشرطة النسائية التي انشأت عام 1994 بالنفور التام، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها: انغلاق المجتمع الفلسطيني، ورفضه في ذلك الحين خروج المرأة من بيتها وتعاملها مع الرجال (عوف، 2006).

تعتبر شلبي أنه خلال الأعوام 1996 وحتى عام 2006 حصل تطور كبير في المجتمع الفلسطيني، حيث أصبح هناك رغبة قوية من قبل الأهالي في تشغيل بناتهم في جهاز الشرطة، وتبرر شلبي ضرورة وجود شرطة نسائية لسببين، الأول: حاجة المجتمع الفلسطيني لوجود شرطة نسائية بصفته مجتمعاً إسلامياً، فتبرز الحاجة إلى وجود شرطيات للتعامل مع النساء الضحايا أو اللواتي هن في نزاع مع القانون، وتعتبر انه من غير المقبول دينياً أن يقوم رجل بتفتيش امرأة، الثاني: ضمان حماية وسلامة الإجراءات القانونية، حيث يفرض قانون الإجراءات الجزائية وجود امرأة للقيام بمهمة تفتيش امرأة أخرى، تحت طائلة بطلان هذا الإجراء (عوف، 2006).

في حين اعتبر حازم عطا لله مدير عام الشرطة أن وجود امرأة شرطية ضروري أولاً: للقيام ببعض مهام العمل الشرطي: مثل التحقيق في جرائم الاغتصاب، وحراسة سجون النساء، وحراسة الأماكن التي فيها نساء كإمتحان الثانوية العامة للبنات وفي الجامعات (الشرطة، 2008)، وثانياً: نتيجة "اتساع مفهوم الأمن، وتطور الشرطة، وتعدد مهامها، ومسؤولياتها، حيث جعلت العمل الشرطي أكثر تفاعلاً وتداخلاً مع كافة مشكلات المجتمع اليومية وكافة القضايا ذات البعد القومي، الأمر الذي استلزم أن يصبح مفهوم رسالة الشرطة بما فيها الشرطة النسائية متعلقاً بوقاية النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للدول من عوامل الانحراف التي تهدد كيانها، ويتطلب هذا زيادة تركيز البعد الاجتماعي للعمل الشرطي للجنسين دون إغفال أهمية وظيفتها التقليدية (الوقائية والعلاجية) لأنها تمثل الدرع الواقي من الجريمة وتبعث على الهدوء والطمأنينة والاستقرار وحماية أخلاق الشعوب". وكما يشير عطا لله إلى أن انخراط النساء في الشرطة "رسالة ذات أبعاد إنسانية" (الشرطة، 2008).

وفيما ركزت مجمل الأدبيات الفلسطينية على أسباب وأهمية إدماج المرأة الفلسطينية في الشرطة، أثار جهاز الشرطة في دوريته "الشرطة" موضوع المعينات التي تحد من تطور المرأة في الشرطة، فاعتبر أن التكوين البيولوجي للمرأة وما يتطلبه العمل الشرطي من جهد ومشقة يمثلان أحد المعينات التي تقف في وجه العمل الشرطي النسائي (المصدر السابق).

في معرض التعليق على الموضوع تعتبر الإعلامية امتياز المغربي أن الموروث الاجتماعي غالباً ما يكون سلبياً تجاه المرأة لأنهم ينظرون للمرأة على أنها الأضعف، وفي معتقداتهم أن المرأة بحاجة إلى حماية فكيف تكون هي الحامية وتعمل في مجال الشرطة الذي هو عبارة عن مجال السلطة والقانون والقوة (الشرطة، 2008).

فيما ترى الرائد كفاية مقبل من قسم العمليات في شرطة محافظة نابلس أن نوع الخدمة التي تقدمها المرأة الشرطية في نطاق معين فرضت على المجتمع تغيير نظره لها بعدما كانت نظرة شك وارتياب تصل إلى حد يعد فيه عمل المرأة بين أفراد الشرطة تهمة أخلاقية لا يتقبلها أحد (الشرطة، 2008).

تؤكد وفاء معمر مديرة دائرة حماية الأسرة في جهاز الشرطة التغيير الحاصل في نظرة المجتمع لدور المرأة الشرطية حيث أصبح أفراد المجتمع يشعرون أنهم بحاجة للعنصر النسائي، وازداد تفهمهم لطبيعة عمل الشرطيات، الأمر الذي انعكس إيجابياً على تعامل الشرطيات مع أفراد المجتمع (Tebyan، 2008).

توصلت ميادة إعلان (2008) في بحث غير منشور درست خلاله "اتجاهات وآراء أفراد المجتمع الفلسطيني والنساء الشرطيات نحو عمل المرأة في المجال الشرطي" من خلال إتباع منهجية البحث الكمي، إلى عدة نتائج منها: أن المرأة الشرطية تمتلك قدراً كافياً من الثقة بالنفس وبعملها، وأن انخراطها في عمل طالما كان مخصصاً للرجال أدى إلى سعيها إلى إثبات قدرتها وكفاءتها. وكشفت بحثها أن الشرطية تواجه العديد من الصعوبات في عملها نتيجة تفضيل أفراد المجتمع التعامل مع الشرطة الذكور، ونفت الشرطيات حاجة العمل الشرطي إلى قوة بدنية وعضلية ليس بمقدورها تحملها.

تستند الشرطة في توصيف وتكييف الأفعال التي تشكل عنفاً ضد المرأة إلى قانون العقوبات الأردني لسنة

1960 حيث أصبح هناك منظومتان من المفاهيم والمصطلحات المستخدمة لتحديد أشكال العنف الممارس ضد المرأة الأولى: المصطلحات القانونية المستخدمة في تقارير الشرطة وفي أروقة المحاكم مثل الجرائم "هتك العرض، تحرش جنسي، سفاح القربى، موقعة الأنتى، الإغواء، المداعبة المنافية للحياء" والثانية المفاهيم والمصطلحات الحقوقية المستندة إلى الاتفاقيات الدولية للقضاء على العنف التي شاع استخدامها نتيجة التوجه الحقوقي للمؤسسات النسوية "العنف الجنسي، العنف الجسدي، العنف النفسي، ختان البنات، الإساءة الجنسية، التحرش".

طلابت المؤسسات النسوية الشرطة ووزارة الداخلية بالعمل على زيادة أعداد الشرطيات، وتخصيص شرطة نسائية للتعامل مع قضايا العنف ضد المرأة والعنف الأسري، كما قامت وزارة المرأة في العام 2005 بالتعاون الوثيق مع الجهات الرسمية التي تتعامل مع موضوع العنف ضد المرأة ومن ضمنها الشرطة، حيث تم إصدار قرار من قبل مجلس الوزراء يتضمن عددا من المواد من ضمنها تخصيص شرطة نسائية للتعامل مع قضايا العنف ضد المرأة. كما لوحظ اهتمام مؤخرا المؤسسات النسوية والحقوقية بتدريب وتأهيل الكادر الشرطي النسائي لتمكينهن من القيام بأعمالهن وبمواضيع العنف ضد المرأة، ومبادئ حقوق الإنسان.

من جانب آخر، انتقد تقرير لمركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي (WCLAC، 2009) إجراءات الشرطة في التعامل مع شكاوى النساء المعنفات، حيث اعتبر أن "دوائر الشرطة تفتقر للمؤهلات التي تمكنها من استقبال شكاوى النساء المعنفات، فالشرطيات ليس لهن دورا مباشرا في التعامل مع قضايا هذه الفئة، منا انه ليس بالضرورة أن تأخذ المحققات مصلحة الضحايا كأولوية عند التعامل مع الشكاوى. وتفتقر الشرطة إلى البرامج الخاصة بتطوير قدراتهم للتعامل مع قضايا العنف الأسري والعنف ضد المرأة، إضافة لافتقارهم إلى التدريب الكافي من أجل تمكينهم من القيام بواجباتهم، من خلال احترام القانون وحقوق الإنسان، ورفع وعيهم بقضايا النوع الاجتماعي".

المبحث الثالث:

الإطار التشريعي والسياساتي الناظم لعمل الشرطة النسائية

مقدمة المبحث

يعرض هذا المبحث التشريعات والسياسات الناظمة لعمل الشرطة النسائية، والتشريعات والسياسات المتعلقة بدور الشرطة النسائية في حماية المرأة المعنفة.

في سبيل إعداد هذه الجزئية، قمت بمراجعة كافة التشريعات المتعلقة بالأجهزة الأمنية، وتلتزم الشرطة بأحكامها، سواء في سياق تنظيم الحقوق والالتزامات، أو في سياق التعامل مع النساء المعنفات.

ليس سهلا الوقوف على السياسات التي تنظم عمل الشرطة النسائية، وعلى دورها في حماية المرأة من العنف، وذلك نتيجة طبيعة القرارات التي يتم اتخاذها كتعليمات داخلية. من أجل تجاوز هذه العقبة، قمت بإجراء العديد من المقابلات مع صناع قرار وذوي اختصاص في الشرطة، بهدف توفير المعرفة المتعلقة بالجانب السياسي في موضوع البحث، وتم إجراء المقابلات خلال الفترة كانون الأول/2008 - آذار/2009.

شكلت نتائج المقابلات أجزاء الدراسة المتعلقة بسياسات الشرطة في حماية المرأة المعنفة، إدارة حماية الأسرة، والمرأة على خريطة الشرطة، وتم الأخذ بما أجمع عليه ذوو الاختصاص في كل جزئية. في حين تم نسبة الآراء الشخصية إلى أصحابها دون إسقاطها كسياسة عامة للشرطة.

تمت اللقاءات مع:

- العميد جهاد المسيمي، نائب مدير عام الشرطة.
- العميد فواز داوود، مساعد مدير عام الشرطة للشؤون المالية والإدارية
- العميد أبو العبد سهمود، مساعد مدير عام الشرطة لإدارة التخطيط والبحوث.
- العقيد عبد الجبار برفان، مدير إدارة حماية الأسرة سابقا، مدير إدارة مكافحة المخدرات حاليا.
- العقيد المتقاعد فاطمة برناوي، الشرطة الأولى في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية
- الرائد وفاء معمر، مديرة إدارة حماية الأسرة
- نقيب إيمان سلامة، مديرة مركز حماية الأسرة - بيت لحم
- الرائد نداء حنني، خبيرة سير
- النقيب نهلة راجح، إدارة التدريب

أولاً: الإطار التشريعي الناظم لعمل الشرطة النسائية

الشرطة هي جهاز الدولة الحيوي، الأكثر ارتباطاً بقضايا المواطنين والخلافات والاعتداءات والجرائم التي تتم ضد الأشخاص، يفترض أن تقوم أجهزة الشرطة بمهام حفظ النظام والأمن، والتحقيق في الشكاوي، وتحويلها إلى الجهات القضائية المختصة، وتنفيذ القرارات القضائية، وحماية الممتلكات العامة.

نص بروتوكول إعادة الانتشار والترتيبات الأمنية الملحق للاتفاقية الانتقالية الموقع بتاريخ 1995/9/28، بين حكومة إسرائيل ومنظمة التحرير في المادة الرابعة منه على أن تتولى الشرطة الفلسطينية الوظائف التالية: صيانة الأمن الداخلي، حماية الجمهور وممتلكاته، حماية المنشآت العامة، مواجهة أعمال العنف والإرهاب ومنع التحريض على القيام بها، القيام بأعمال الشرطة العادية.

منذ إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1993، عقب اتفاقيات أوسلو، تم تحديد مهام هذه القوات، والأماكن التي تستطيع التدخل بها مكانياً في حدود الضفة الغربية وقطاع غزة، وتم تقسيم الضفة الغربية إلى العديد من المناطق المصنفة (أ، ب، ج)، حيث اقتصر تدخل الشرطة الفلسطينية في مناطق (أ)، بينما خضعت المناطق الأخرى للسيطرة الأمنية الإسرائيلية.

لغايات إعداد هذه الدراسة وبالرجوع إلى التشريعات الناظمة للمهنة الشرطة نجد أن الشرطة، بموجب تعريفها الوارد في مشروع قانون الشرطة لعام 2008 هي هيئة مدنية نظامية تتبع وزارة الداخلية.

وعناصر الشرطة هم الضباط وضباط الصف والأفراد. والضباط هم: كل من كان حائزاً على إحدى رتب الضباط المنصوص عليها في مشروع قانون الشرطة وفي قانون الخدمة في قوى الأمن رقم (8) لسنة 2005. إنطلاقاً من ذلك، فإن الشرطة هي احد عناصر الشرطة: برتبتها ضابط و ضابط صف ومن الأفراد. والشرطة الضابط هي كل من كانت حائزة على إحدى رتب الضباط المنصوص عليها في مشروع قانون الشرطة وفي قانون الخدمة في قوى الأمن رقم (8) لسنة 2005.

والشرطة النسائية: هي مجموع الشرطيات العاملات في الشرطة وفق الأحكام القانونية السابقة الذكر.

أما وحدة الشرطة النسائية فهي الوحدة، أو الإدارة، أو الجهاز، الذي تم تأسيسه عام 1994، بقرار من رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية ياسر عرفات، وتم إلغاؤها بقرار من مدير عام الشرطة عام 2008 اللواء حازم عطا لله.

تبعاً، تعتبر الشرطة النسائية جزءاً لا يتجزأ من تركيبة الشرطة الفلسطينية، تخضع لذات القوانين التي تنظم عمل الشرطة. بصورة عامة يحكم تنظيم هيكل وعمل الشرطة نوعين من التشريعات، الأول: التشريعات التي تحكم التنظيم الهيكلي لجهاز الشرطة، الإدارة، الحقوق والالتزامات، الإجراءات التأديبية...، الثاني: التشريعات التي تحدد طبيعة المهام والصلاحيات المنوطة بهذا الجهاز وكيفية ممارستها (ادعيس، 2004).

تخضع الشرطة النسائية للعديد من التشريعات وهي: القانون الأساسي المعدل لسنة 2003، قانون الإجراءات الجزائية رقم (3) لسنة 2001، قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، قانون الدفاع المدني رقم (3)

لسنة 1998، قانون التأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، قانون رقم (4) لسنة 2005 بتعديل قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، قانون رقم (16) لسنة 2005 بتعديل بعض أحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004، قانون المخبرات العامة رقم (17) لسنة 2005، قانون حرمة العلم الفلسطيني رقم (22) لسنة 2005.

أ. القوانين الناظمة للحقوق والالتزامات

تعتبر قاعدة المساواة وعدم التمييز إحدى القواعد الدستورية التي تضمنها القانون الأساسي الفلسطيني لعام 2003، حيث نص في المادة 9 منه على أن "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة". كما أرسى إضافة إلى ذلك قاعدة تكافؤ الفرص كشرط لحق تقلد المناصب والوظائف العامة². انطلاقاً من هذا؛ أرسى القانون الأساسي قاعدة المساواة الفعلية في تقلد الوظائف والمناصب العامة، انطلاقاً من أن الفلسطينيين جميعاً لهم الحق في تولي الوظائف دون أن يتسبب اختلاف العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة في استبعاد احد، متى توافرت فيه شروط الالتحاق بالوظيفة.

المفهوم القانوني للمساواة أمام الوظائف العامة لا يعني إلحاق كل مواطن أو مواطنة في وظيفة، وإنما يعني أنه متى توافرت الشروط التي تتطلبها الوظيفة، ويتم تقرير ذلك من قبل الجهات المختصة، فإنه يحق لمن استوفى الشروط أن يتولى الوظيفة العامة.

بمعنى آخر، عدم جواز التفرقة بين الفلسطينيين الذين يحتلون نفس المراكز القانونية، ويخضعون لذات النظام القانوني الوظيفي فيما يحصلون من مزايا، وما يقع على عاتقهم من الالتزامات³. ولا ينطبق مبدأ المساواة في الحقوق العامة فقط، بل في نطاق التكاليف العامة أيضاً لأنه بدون مساواة أمام الأعباء والتكاليف، أي الواجبات تحول المساواة في الحقوق إلى مساواة نظرية بحتة.

حدد قانون الخدمة في قوى الأمن رقم (8) لعام 2005 الالتزامات والحقوق المترتبة على خضوع الأفراد للعمل في قوى الأمن الفلسطيني، وتعتبر الشرطة من الفئات الخاضعة لهذا القانون، كما تنطبق أحكام هذا القانون على الضباط وضباط الصف والأفراد العاملين في قوى الأمن العاملة. ينظم القانون التعيين في الأجهزة الأمنية بما فيها الشرطة، واعتبار الأقدمية، والترقيات والنقل والبعثات الدراسية والإعارة والإلحاق والرواتب والعلاوات والإجازات وواجبات الضباط والأعمال المحظورة والعقوبات والأوسمة والأنواط والميداليات والإحالة على الاستبعاد وانتهاء الخدمة.

اعتبر القانون في تنظيم هذه الأحكام للرتبة، حيث قسم أحكام هذا القانون إلى قسمين: قسم خاص بالضباط وقسم خاص بضباط الصف والأفراد، تتصف الأحكام التي تنظم أوضاع الضباط بالطابع السياسي، حيث

² المادة رقم (26) من القانون الأساسي المعدل لعام 2003.

³ المادة (84) من القانون الأساسي المعدل.

أنها تمنح الإدارة مساحة واسعة لإفادة الضابط من العلاوات والترقيات، وفي مجال الإخلال بالوظيفة يميز القانون في العقوبات التي تقع على الضابط عنها التي تقع على ضباط الصف حيث تتنوع العقوبات التي يتم إيقاعها على الضباط عنها في حالة ضباط الصف فيتم إيقاع عقوبات انضباطية يوقعها القادة المباشرين والرؤساء، وعقوبات تأديبية يوقعها لجنة الضباط، وعقوبات توقعها المحاكم العسكرية، في حين يتم إيقاع عقوبات انضباطية بضباط الصف، من قبل القادة المباشرين والرؤساء، وعقوبات توقعها المحاكم العسكرية بموجب قانون العقوبات العسكري.

من ناحية نظرية لم يميز القانون بين الجنسين في هذه الأحكام، فالحقوق والالتزامات والعقوبات لا يتم تأسيسها بناء على الجنس، حيث تم إخضاع كل من الجنسين لذات الأحكام، وترك القانون التفاصيل تنظيم وتقسيم أحكامه إلى اللوائح التنفيذية اللازمة له، ولكن حتى تاريخه لم يتم إعداد هذه اللوائح.

في مجال الحقوق المالية للشرطيات (الراتب، العلاوة الاجتماعية، التقاعد)

اعتبرت التشريعات الدور الإيجابي للمرأة، والنظرة النمطية القائمة على أساس أن الرجل هو المعيل الأول والأساسي للأسرة، فعلى الرغم من أن قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، واللوائح الصادرة عنه لم يميز على أساس الجنس في تحديد قيمة الراتب، إلا أنه منح الرجل الأولوية في العلاوة الاجتماعية الممنوحة كنفقة إعالة للأبناء والبنات في حالة انطباق قانون الخدمة المدنية على الزوجين.

وحذا قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 حذو قانون الخدمة في قوى الأمن، حيث اعتبر للدور الإيجابي في تحديد أهلية الانتفاع بالتقاعد الإلزامي، فالمشتركين المنتفعين من التقاعد الإلزامي هم الذين أكملوا عشرين سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد من الذكور، وخمسة عشرة سنة للإناث، كما أن الحد الأدنى من سنوات المساهمة للحصول على تقاعد شيخوخة هو 25 سنة خدمة للذكور، و20 سنة خدمة للإناث مقبولة لأغراض التقاعد، وتعتبر الإناث الخاضعات لهذا القانون هذه الأحكام امتيازاً لهن، وتقديراً لدورهن الإيجابي، ومراعاة لأوضاعهن الصحية في مراحل عمرهن المتقدمة.

ب. القوانين الناطمة لهيكلية الشرطة

في العام 2008 بادرت وزارة الداخلية بالتعاون مع الشرطة، العمل على إعداد مشروع قانون الشرطة، لتنظيم إدارة وهيكلية جهاز الشرطة، وتم إدراج هذا المشروع على الخطة التشريعية لمجلس الوزراء لعام 2009.

يهدف قانون الشرطة إلى تنظيم قوة الشرطة الفلسطينية وتحديد اختصاصاتها، ومنع تداخل الاختصاص مع قوى أمنية أخرى، والمحافظة على السلم والقانون والنظام العام في المجتمع وحماية الحقوق والحريات الأساسية التي يتمتع بها الأفراد واحترامها كما يهدف إلى منع الجريمة والكشف عنها ومحاربتها وإتاحة الفرصة للجمهور للإطلاع على دور الشرطة ومهامها من خلال صياغة قواعد قانونية واضحة⁴.

ونظم مشروع قانون الشرطة تشكيل وهيكلية الشرطة واختصاصات الشرطة وواجباتها

⁴ المادة رقم (٢) من ذات المشروع.

وبموجب أحكام هذا القانون، فإن قوة الشرطة تعد هيئة مدنية ونظامية، ذات شخصية اعتبارية تتبع الأمن الداخلي برئاسة وزير الداخلية⁵. وتتألف إدارات مديرية الشرطة من 22 إدارة غاب عنها إدارة عامة للشرطة النسائية، كما غاب عنها أيضا إدارة حماية الأسرة.

أما قانون الإجراءات الجزائية رقم 3 لسنة 2001 فقد خرج إلى النور نتيجة رغبة المشرع في توحيد القوانين بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث أولى المشرع عناية خاصة للقوانين التي تنظم عمل القضاء وهو من القوانين الشكلية بين مجموع القوانين.

تضمن القانون الإجراءات الواجب إتباعها في مختلف مراحل التقاضي، ابتداء من تحريك الشكوى وانتهاء بإعادة المحاكمة، محددًا أصحاب الاختصاص في كل مرحلة من مراحل الدعوى.

اعتبر القانون أن للمكلفين بإنفاذ أحكامه رجالا ونساء يتمتعون بنفس المهام في السياق الوظيفي، وترك المجال مفتوحا أمام الجنسين للقيام بالأعمال ذاتها المنصوص عليها في القانون، متجاهلا طبيعة الإجراءات التي يقوم بها هؤلاء، وتأثير جنس المكلف بإنفاذ القانون في ضمان حقوق ضحايا الجريمة، نتيجة ارتباط بعض الانتهاكات والجرائم بعوامل ومحددات ثقافية واجتماعية ونفسية.

من جانب آخر، اوجب المشرع أن يتم تفتيش الأنثى من قبل أنثى أخرى، اعتبارا للعوامل الدينية والاجتماعية، المبنية على حرمة المساس بجسد المرأة، ونتيجة لهذا لجأت الكثير من التنظيمات المكلفة بإنفاذ القانون إلى تشجيع النساء للدخول فيها بهدف القيام بهذه المهمة ابتداء.

ج. معرفة الشرطيات للتشريعات الناظمة لعملهن

دلت نتائج مراجعة وتحليل التشريعات الناظمة لعمل الشرطة النسائية، أن هذه التشريعات هي في مجملها تشريعات عمياء للنوع الاجتماعي؛ نتيجة إغفالها واقع النساء والرجال في المجتمع الفلسطيني، وأدوار وحاجات النوع الاجتماعي العملية والإستراتيجية، ولكن ذلك لا ينفي حقيقة إن هذه التشريعات هي المطبقة والتي تسري أحكامها على الشرطيات، الأمر الذي يترتب عليه ضرورة استكشاف معرفة الشرطيات بهذه التشريعات كمؤشر على وجود وعي وظيفي لديهن.

لدى فحص هذه المعرفة، تبين أن غالبية الشرطيات لديهن معرفة جيدة بالقوانين والقرارات والأوامر المتعلقة بعملهن. فقد أثبتت نتائج البحث الكمي (مرفق 4) أن نسبة الشرطيات اللواتي يعتبرن مستوى إعلامهن بالقرارات والأوامر الصادرة من الشرطة انه جيد (77.1%) بينما بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يعتبرن انه قليلا ما يتم إعلامهن بالقرارات والأوامر الصادرة (17.4%)، وينعكس هذا المؤشر في مستوى معرفة الشرطيات بالقوانين الناظمة لعملهن، حيث بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يقيمن مستوى معرفتهن بالقوانين الناظمة انه جيد (72.7%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي وصفن مستوى معرفتهن بالقوانين الناظمة لعملهن بأنه قليل (25.5%)، وتنسجم المؤشرات السابقة مع مخرج معرفة الشرطية بحقوقها وواجباتها

⁵ المادة رقم (3) فقرة (2) من ذات المشروع.

المهنية حيث اعتبرت ما نسبته (76.4%) أن مستوى معرفتهن بالقوانين والأنظمة انه جيد ، في حين اعتبرت ما نسبته (17.3%) أن مستوى معرفتهن قليل بالقوانين والأنظمة.

تبرز مفارقة المعرفة المتشكلة لدى الشرطيات، حين تم فحص معرفة الشرطيات بالقانون الواجب التطبيق أثناء ممارستهن لعملهن، فقد أظهرت النتائج أن نسبة الشرطيات اللواتي يصفن معرفتهن بتطبيقات قانون الإجراءات الجزائية أنها جيدة (45.5%) وهي نسبة متدنية إذا ما قيست بحاجة الشرطة إلى المعرفة بالقانون المختص بتنظيم عملها اليومي، وخصوصا أن نسبة (41.8%) من الشرطيات يعتبرن أن مستوى معرفتهن بقانون الإجراءات الجزائية قليل.

أجمعت المبحوثات على معرفتهن بالقوانين والتعليمات الناظمة لعملهن، ولكن تبين وجود فوارق بين كل مبحوثة وأخرى في مجالات هذه المعرفة، حيث أظهرت نتائج البحث الكيفي وجود معرفة لدى المبحوثات في الإجراءات الناظمة لعملهن فقط، دون المعرفة بالقوانين المتعلقة بحقوقهن كالمعرفة بحقوقهن التقاعدية أو إجازتهن السنوية، أو التأمينات الاجتماعية، وبعضهن الآخر يمتلك معرفة جيدة بحقوقهن وبالإجراءات الناظمة لعملهن، وتبين أن هذه الشريحة من الشرطيات اللواتي يحملن مؤهلا جامعيًا، وخصوصا من يحملن شهادة في القانون، أو ذوات رتبة عالية. في حين تباينت طرق حصول الشرطيات على المعرفة، فبعضهن حصل عليها من خلال تجربة عملها، والأخرى من خلال اطلاعهن على القوانين الناظمة لعملهن.

ثانياً: السياسات المتعلقة بتنظيم عمل الشرطة النسائية

منذ تأسيس الشرطة النسائية في العام 1994، مرت بعدة مراحل تطويرية، جاءت انعكاساً للتطورات التي مر بها جهاز الشرطة بشكل عام، وللتطورات التي نتجت عن دخول النساء معترك العمل الشرطي، عبر فترة تزيد عن أربعة عشرة سنة، ابتدأت بشرطية واحدة ووصلت إلى 260 شرطية، شهدت خلالها الشرطيات نجاحات وإخفاقات باعتبارهن نساء دخلن مجال عمل طالما كان مرتبطاً بالحماية والقوة والذكورة.

تطبق المراحل التي شهدتها الشرطة النسائية الفلسطينية مع النموذج الذي وضعه Brown لإدماج النساء في الشرطة في دول عديدة، مروراً بستة مراحل، ما زالت الشرطية الفلسطينية في المرحلة الثالثة منها. المرحلة الأولى: الدخول إلى الشرطة، المرحلة الثانية: الدور المحدد والمنفصل للشرطيات عن زملائهن الذكور، الدور الثالث: الدمج، إدماج الشرطيات في جهاز الشرطة بشكل فاعل، المرحلة الرابعة: الانطلاق، المرحلة الخامسة: الإصلاح، والمرحلة السادسة: التفوق.

أ. مراحل تطور الشرطة النسائية

المرحلة الأولى: مرحلة الدخول إلى جهاز الشرطة 1994 Entry

تأسست الشرطة النسائية بمرسوم رئاسي من رئيس السلطة الوطنية آنذاك ياسر عرفات، يقضي بتعيين

السيدة فاطمة برناوي برتبة عقيد رئيسا لجهاز الشرطة النسائية الفلسطينية، وجاء هذا المرسوم بالتوازي مع تأسيس جهاز الشرطة الفلسطيني.

وعن بواعث تأسيس هذا الجهاز تقول برناوي " جاء تأسيس هذا الجهاز تجسيدا لرغبة ياسر عرفات في بناء شرطة حضارية وعصرية، يكون للمرأة تمثيلا فيها، وتم تعييني رئيسة لها نتيجة قناعة ياسر عرفات بقدرتي على خلق قوة شرطية نسائية قوية".

في أعقاب تشكيل هذا الجهاز دخلت 80 فتاة في الضفة الغربية وقطاع غزة مجال العمل الشرطي، وتم إخضاعهن لدورة تدريبية عسكرية مدتها شهران متواصلان في قطاع غزة.

شهدت بداية الدورة أول اصطدام للعادات والتقاليد المجتمعية، بالأعراف الشرطية، حيث انسحبت من الدورة 20 فتاة نتيجة عدم موافقتهن على المبيت المتواصل خارج منزل الأسرة مدة شهرين، إضافة إلى رفضهن ارتداء اللباس العسكري (بنطال وقميص)، علما أن الفتيات اللواتي دخلن الشرطة كان بعضهن متزوجا، والآخر عازبا، وكانت غالبيتهن مؤلفة من حالات اجتماعية، وبنات أسرى وشهداء.

خضعت الشرطيات للتدريب العسكري الذي يخضع له الشرطة الذكور، فقد اشتملت الدورة تدريباً عسكرياً، إضافة إلى التدريب على مواضيع أخرى، أملت الظروف والمعطيات الاقتصادية والأمنية والاجتماعية، مثل التدريب على مواضيع تتعلق بالعنف ضد المرأة، والتدريب على التعامل مع قضايا المخدرات وأنواعها، والتدريب على أعمال الاعتقال والتحقيق، والتنقيش.

واجه جهاز الشرطة النسائية العديد من الصعوبات والتحديات، تمثل أبرز تحدي في عدم وجود قبول مجتمعي لفكرة المرأة الشرطية، المرأة ذات اللباس العسكري، التي تتعامل مع جمهور أغلبه رجال أو أصحاب سوابق، وتضطرها ظروف عملها إلى المبيت خارج البيت فترات معينة لسبب أو آخر، وتمثل التحدي الآخر في قدرة هذا الجهاز على إيجاد مصادر تمويل كافية لضمان استمراريته وقيامه بتنفيذ مهامه، خصوصا أن فترة بداية العمل الأمني في السلطة، لم تعكس طابع المؤسسة والهيكلية والميزانيات المرصودة بناء على الاحتياجات، فكان جهاز الشرطة يخصص "نثرات شهرية"، وكان هذا المبلغ غير كافي لبناء جهاز شرطة نسائية، الأمر الذي دفع "برناوي" وزميلاتها للتوجه إلى وجهاء المجتمع الفلسطيني للتبرع للجهاز إما بمبالغ نقدية أو عينية.

ومن أجل اجتياز العقبات الاجتماعية التي حدثت من دخول الفتيات في الشرطة، ومن أجل زيادة عدد الشرطيات، لجأت برناوي إلى عدم وضع أية معايير أو شروط لقبول الفتيات في الجهاز، كالشروط المتعلقة بالعمر، أو الحالة الاجتماعية، أو مستوى التعليم، أو الخبرة.

اللافت للانتباه: أن المرسوم تناول لفظة "جهاز شرطة نسائية" ولكن عند بدء التطبيق كان يعامل كإدارة تابعة لمدير عام الشرطة، وليس جهازا مستقلا، تخضع تلك الإدارة للتسلسل الإداري، حيث كانت القرارات الصادرة من قبل جهاز الشرطة النسائية قابلة للرفض أو القبول والمناقشة مع مدير عام الشرطة، وكان مقر جهاز الشرطة النسائية داخل مبنى مقر الشرطة.

المرحلة الثانية: الدور المنفصل والمحدد للنساء الشرطيات separated restricted role 1994 - 1996

باشرت إدارة الشرطة النسائية مزاوله عملها فور تأسيسها، فتم تشكيل دوائر شرطة نسائية داخل مراكز الشرطة في مختلف المحافظات، يتبعن لرئيسة الإدارة المركزية فنيا وإداريا، وتم تعزيز إدارة الشرطة النسائية بتثبيتها على هيكلية الشرطة في نهاية التسعينات، أسوة بالإدارات الأخرى المركزية في الشرطة، مثل إدارة التخطيط والبحوث، وإدارة الشؤون المالية والإدارية.

كان لهذه الإدارة مهامها الخاصة المنفصلة عن مهام العمل الشرطي الذي كان يقوم به الشرطة الذكور، فعملت إدارة الشرطة النسائية « كشؤون اجتماعية » تقدم المعونات والدعم المادي للأسر المستورة، وتعمل على إيجاد آليات لضمان استمرارية هذا الدعم، كما أخذت على عاتقها تأسيس حضانة لأطفال الشرطيات، داخل مبنى الشرطة، وفي سبيل إنجاح مشروع الحضانة لجأت إلى الاستعانة بتبرعات رأس المال الوطني.

ارتبط عمل رئيسة الشرطة النسائية ومديرات الدوائر في مختلف المحافظات بالقيام بأعمال الضبط الأخلاقي للشرطيات والمهني؛ حيث كن يتابعن أمور الشرطيات الأخلاقية والمهنية، ويعالجن الشكاوى المقدمة ضد الشرطيات أو من قبلهن، إضافة إلى متابعة قضايا التمييز بحقوقهن في نطاق الوظيفة الشرطية، ومساعدتهن في مشاكلهن العائلية وقضاياهن الشخصية.

وكانت تصرفات الشرطيات التي تعتبر من قبيل المخالفات التي تتسبب بمعاقبتهن قيامهن بمضغ العلكة، ووضع الزينة، والتصرف مع الزملاء الذكور مظهرات أنفسهن كإناث.

خلال هذه الفترة التي دامت سنتين تقريبا، اتصف تعامل الشرطة النسائية مع قضايا العنف ضد النساء بأنه محدود للغاية، حيث كان يقوم الشرطة الذكور في الأقسام الأخرى بمتابعة هذه القضايا بدءاً من استقبال الضحية، واخذ الإفادة، أعمال البحث والتحري، ومن ثم إحالتها إلى النيابة.

المرحلة الثالثة: إدماج الشرطيات في جهاز الشرطة بشكل فاعل. 1996 - 2009

شهدت الشرطة النسائية بداية مرحلة جديدة في عام 1996، يمكن وصفها بمرحلة الاندماج، حيث أصبحت الشرطيات يعملن في مختلف إدارات الشرطة، ويتم تكليفهن بالعديد من المهام الشرطية التي كانت حكرًا على الشرطة الذكور.

تميزت هذه الفترة التي استمرت حتى عام 2007 بالازدواج الرقابي على الشرطيات، حيث كانت الشرطيات يتبعن فنيا وإداريا لمدير مركز الشرطة أو المسؤول المباشر، وكان يتم ضبطهن ورقابتهن من قبل مسؤولات الشرطة النسائية.

خلال هذه الفترة استطاعت الشرطيات أن ينخرطن في مختلف مجالات العمل الشرطي، ويقمن بمهام التفتيش، والتحقيق، والتدريب، والأبحاث....

بدأت الشرطة بتخصيص الشرطيات للتعامل مع النساء اللواتي في نزاع مع القانون، وتحديدًا ضحايا العنف الأسري، والجنسي، نتيجة الإشكالات التي بدأت تظهر في سياق تعامل الشرطة الذكور مع هذه الفئة، ابتداءً من الإشكالات الناتجة عن عدم تفهم الشرطي الذكر لنفسية الضحية، وانتهاءً بمطالبات المؤسسات النسوية، ووزارة المرأة بتخصيص شرطة نسائية للتعامل مع النساء المعنفات.

في عام 2007 أصدر مدير عام الشرطة قرارًا بإلغاء إدارة الشرطة النسائية، وأصبحت الشرطيات مثل زملائهن الذكور يتبعن إلى مسئولهن المباشر فنيا وإداريا ورقابيا، واستند القرار إلى ضرورة عدم تقسيم العمل الشرطي والمهام الشرطية بناءً على الجنس، كما استند إلى مبدأي المساواة وعدم التمييز في المعاملة الشرطية؛ فمن حق الجنسين العمل في كافة الإدارات والدوائر، ومن حقهم العمل في المجالات التي تناسب مع مؤهلاتهم وإمكاناتهم؛ وبهذا يرفع القرار سقف طموح الشرطيات إلى تولي مناصب أعلى من رئيسة وحدة نسائية.

وواكب إصدار القرار تعيين عدد من الشرطيات اللواتي يحملن أعلى الرتب العسكرية بين الشرطيات بوظائف قيادية، حيث أصبحت بعض الشرطيات مديرات دوائر، أو خبيرات مرور، أو نائبات لمدراء شرطة في المحافظات، أو رئيسات أقسام كقسم التحقيق، أو مديرات مراكز شرطة، وتم إدماج أكبر للشرطيات في الدورات الشرطية، سواء كانت عسكرية، أو تأهيلية وإدارية، بغض النظر عن مدة الدورة.

بالرغم من قرار إلغاء إدارة الشرطة النسائية، وتجسيد القرار في الهيكلية المقترحة في مشروع قانون الشرطة، إلا أنه ما زال هناك بعض مدراء مراكز الشرطة يقومون بتعيين مسؤولين للشرطيات عبر قرار شفوي، وذلك لممارسة أعمال الضبط الأخلاقي والاجتماعي على الشرطيات. في الوقت ذاته ما زالت بعض الشرطيات تعرف نفسها بأنها مسؤولة الشرطة النسائية في منطقتها، على الرغم من علمها بقرار الإلغاء.

ب. الشرطيات على خريطة الشرطة

يبلغ عدد الشرطيات 263 شرطية ضمن قوة مؤلفة من 7000 شرطي، أي بنسبة 3.7% من عدد الشرطة الذكور. وتتواجد الشرطيات في كافة الإدارات المختلفة لمراكز الشرطة في المحافظات، ويقمن بنفس المهام التي يقوم بها الشرطة الذكور، ويتوزعن في عدة إدارات منها: دوائر الإدارة والتنظيم، العلاقات العامة، أقسام العمليات، أقسام المفقودات، خبيرات سير، أقسام التحقيق والمباحث، استقبال الشكاوى، على نقاط المعابر والحدود، التخطيط والبحوث، الحراسات، الدوريات والنجدة، حماية الأسرة، مكافحة المخدرات، التدريب، التفتيش.

وعملها، فإن الشرطة لا تقوم بتكليف الشرطيات بالمهام المتعلقة في التعامل مع النزاعات الجماعية في الشوارع (الطوشات)، إلا إذا كان ضمن هذه الفئات نساء، أو حين يتعلق الموضوع بتفريق مظاهرة أو مسيرة ويتواجد في هذه المسيرة نساء.

وتفرض الأوضاع السياسية نفسها على طبيعة المهام التي تسند إلى الشرطيات، فنتيجة تزايد المسيرات

والتظاهرات من قبل أفراد المجتمع الفلسطيني نساء ورجالا، يعتمد جهاز الشرطة حاليا إلى دراسة فكرة إعداد شرطيات لمكافحة شغب النساء، ليتخصصن في التعامل مع مسيرات النساء، أو تلك التي تتواجد فيها نساء، وذلك من أجل رفع مستوى مهنية الشرطيات في هذا المجال، ومن أجل عدم إثارة الشارع الفلسطيني عندما يحاول الشرطة الذكور تفريق المظاهرات النسائية أو حين التواجد في مثل هذه التظاهرات.

تقوم الشرطة بتطوير كادر الشرطيات وظيفيا، فيتم إشراك الشرطيات في الدورات التدريبية بحسب الاختصاص دون التمييز بينهن وبين الذكور، حيث تدمج الشرطيات مع زملائهن في العديد من الدورات المتخصصة مثل دورة الأدلة الجنائية، دورة مكافحة المخدرات، دورة في العمليات. وعلى الرغم من ذلك، فإنه ونتيجة تدني عدد الشرطيات قياسا بعدد الشرطة الذكور، تبدو نسبة مشاركة الشرطيات في الدورات المختلطة لا تكاد تذكر قياسا بعدد الشرطة الذكور.

وتتخصص الرتب العسكرية التي تحملها الشرطيات بين رتبة رائد وحتى رتبة جندي، ويبلغ عدد الشرطيات اللواتي يحملن رتبة رائد سبعة شرطيات في جميع محافظات الضفة، وتتسلم هؤلاء الشرطيات مهام قيادية مثل رئيسة وحدة حماية الأسرة، مديرة في العلاقات العامة، نائبة مدير مركز شرطة، نائبة مدير مفتش تحقيق، مدير مركز تحقيق.

ويبرر مسؤولو الشرطة تدني أعداد الشرطيات قياسا بعدد الشرطة الذكور، بعوامل ذاتية تعود للنساء أنفسهن؛ نتيجة عدم رغبتهن الخاصة بأن يصبحن شرطيات، أو نتيجة اعتبارات مجتمعية تتمثل في نظرة المجتمع، وعدم قبوله لدخول المرأة في الشرطة، وتأثير ذلك في عزوف الفتيات وعدم قبول الأهالي لاختيار بناتهم مثل هذه المهنة.

يرى بعض مسؤولي الشرطة أن عدد الشرطيات الموجود حاليا هو عدد جيد ويتناسب مع احتياجات الشرطة كجهاز للشرطيات، بالإضافة إلى أن المهام التي يقوم بها الشرطة الذكور تختلف عن المهام التي تكلف بها الشرطيات، حيث تقف مهام الأمومة، ونظرة الشرطة لنفسها كإمرأة وليس كشرطية، عائقا أمام التعامل مع الشرطيات بالشكل الذي يتم فيه التعامل مع الشرطة الذكور.

ويراعي جهاز الشرطة ظروف الشرطة كامرأة، حيث لا تلتزم بفترة الدوام المسائي أسوة بزملائها الذكور، ويتم الاكتفاء بدوامها في الفترة الصباحية حتى الساعة الثانية أو الثالثة بعد الظهر.

وحول الأسباب التي تقف وراء عدم وجود شرطيات يحملن رتب عسكرية عالية، كرتبة لواء، أو عميد، أو عقيد، أو مقدم، وقلة أعداد الشرطيات اللواتي يحملن رتبة رائد، ويشكلن مصدرا لصنع القرار ورسم السياسات في الشرطة، فتعود إلى توجه الكادر النسائي لمنظمة التحرير للدخول في الأعمال المدنية، سواء بالعمل في الوزارات، أو مؤسسات المجتمع المدني، وعدم رغبتهن في أن يصبحن شرطيات، الأمر الذي نشأ عنه غياب الرتب العسكرية العالية.

ت. الأوضاع الوظيفية للشرطيات في الشرطة.

تتواجد معظم الشرطيات في أدنى سلم الرتب العسكرية، فتشكل الشرطيات اللواتي يحملن رتبة تظل عن ضابط (شرطية أو عريف، رقيب، مساعد، مساعد أول) نسبة (74.8%)، أما نسبة الشرطيات اللواتي يحملن رتبة ضابط فما فوق فتبلغ (25.2%) فقط (مرفق رقم 6).

تعود أسباب تدني الرتبة العسكرية لدى الشرطيات لعدة عوامل إضافة إلى ما سبق وذكره مسؤولي الشرطة في القسم السابق، وهذه العوامل هي: انخفاض مستوى التحصيل الدراسي لدى الشرطيات حيث أن نسبة الشرطيات اللواتي يحملن شهادة الثانوية العامة (60%)، ضعف إدماج الشرطيات في الدورات العسكرية التي تمنحهن ترقية أو تعديل رتبهن، حيث بلغت نسبة الشرطيات اللواتي تم إدماجهن في الدورات العسكرية التي تمنحهن ترقية أو تعديل رتبهن (35.5%) فقط في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي لم يتم إدماجهن في مثل هذه الدورات (50.0%) وهي نسبة عالية تحد من التطور الوظيفي للشرطيات.

كما كشفت نتائج البحث الكمي والكيفي نظرة جهاز الشرطة لعمل الشرطيات، باعتباره وظيفة مساندة للشرطي الذكر حسبما نوهت العقيد الدوسري مديرة معهد الهيئة المساندة، وحسبما ورد في دورية الشرطة الفلسطينية بأن التكوين البيولوجي للمرأة، وما يتطلبه العمل الشرطي من جهد ومشقة يمثلان احد العقبات التي تقف في وجه العمل الشرطي النسائي، حيث انه على الرغم من إدماج الشرطيات في معظم مهام العمل الشرطي إلا انه بقيت غالبية هؤلاء الشرطيات تمارس مهاماً وأعمالاً إدارية بنسبة (84.5%) بينما شكلت نسبة الشرطيات اللواتي يمارسن مهام التحقيق (4.5%) ونسبة الشرطيات اللواتي يمارسن مهام التفتيش (2.7%) وتساوت نسبة الشرطيات اللواتي يعملن في مجال الحوادث والمعابر والحدود ومكافحة المخدرات (1.8%)، ومثلت أدنى نسبة للشرطيات من يعملن في مجال المرور (0.9%) (مرفق 7).

ويتميز الواقع الوظيفي للشرطيات بتغير المهام والوصف الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن ما نسبته (63.6%) من الشرطيات تتصف بطبيعة عملهن بالتغير وعدم الثبات في المهام الموكلة إليهن، وأجمعت الشرطيات على انه وان كان لهن وصف وظيفي ومجال عمل محدد إلا انه يتم تكليفهن بالقيام بأعمال أخرى حسب احتياجات الشرطة كالقيام بالتحقيق أو التفتيش أو بمهام إدارية أو إشرافية ويتوافق ذلك مع ما نسبته (31.5%) من الشرطيات اللواتي لا تسجمن مهامهن الوظيفية التي يقمن بها مع الرتبة العسكرية التي يحملنها (مرفق 5).

وتعكس إمرة الشرطيات لأفراد شرطة آخرين نوعاً من الاعتراف بقدرة الشرطة على القيادة والترؤس وإدارة العمل، حيث بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يعملن بإمرتهن أفراد شرطة ذكور (40%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يعملن بإمرتهن شرطيات (38.2%) وتبدو هذه النسب كمؤشر جيد على الثقة بقدرة الشرطيات من جانب، وعلى نجاح الشرطيات في إثبات قدرتهن على التعامل مع الجنسين (مرفق 5).

وبلغت نسبة الشرطيات اللواتي يستطعن اتخاذ القرار في مستوى إدارتهن (44.0%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي لا يستطعن اتخاذ القرار في مستوى إدارتهن (33.0%) ولا تعتبر هذه النسب مستغربة

إذا ما قيست بالرتبة التي تحملها هؤلاء الشرطيات أو بطبيعة عملهن (مرفق 5).

وعلى خلاف تجربة الشرطة العراقية والبحرينية، فلا يوجد فصل بين الشرطة الذكور والشرطة الإناث، حيث تتعامل ما نسبته (94.5%) من الشرطيات مع زملائهن الذكور وترتدي ما نسبته (90.0%) من الشرطيات الزي الشرطي الذي يرتديه زملائهن.

وحول إحساس الشرطة بوجود تمييز ضدها في مجال عملها، تفاوتت مواقف المبحوثات، ففي حين عبرت إحدى المبحوثات عن وجود تمييز ضد الشرطة، وعبرت عن أشكاله "مثل نفقة إعالة الأطفال، الدورات العسكرية المتخصصة، دورات متقدمة للضباط) فإن مبحوثة أخرى اعتبرت أنه لا يوجد تمييز في الحقوق وإنما في التكاليفات مثل المناوبات المسائية، المهام الصعبة وذات أهمية كبيرة.

تشير نتائج البحث الكمي أن نسبة الشرطيات اللواتي يفضلن وجود وحدة شرطة نسائية تشرف عليها الشرطيات (44.5%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي لا يفضلن وجود وحدة نسائية تشرف عليها الشرطيات (50.0%) في حين لم تتوافق نتائج البحث الكيفي مع نتائج البحث الكمي (مرفق 5)، حيث أجمعت المبحوثات على موافقتهن إلغاء قرار وحدة الشرطة النسائية وان اختلفت أسبابهن في ذلك، حيث يعتبر معظمهن أنه من الظلم للشرطيات أن يحدن طموحهن بإدارة وحدة مسؤولة عن شرطيات، ناهيك عن أن بعضهن استطاع أن يصل إلى مستويات إدارية ومهنية متقدمة في مجالات مختلفة من الإدارات الشرطة. وبعضهن الآخر مع وجود شرطة نسائية ولكن ليس حصراً في وحدة أو إدارة.

ث. الاستخلاصات والتوصيات

تتقارب تجربة العمل الشرطي النسائي مع السرد التاريخي لدخول المرأة العمل الشرطي عالمياً وإقليمياً وعربياً، وذلك من حيث دوافع الجهاز الشرطي لإدخال المرأة هذا المجال، ومجالات تشغيل الشرطيات ومهامهن الوظيفية، والتطور التاريخي للمراحل التي مرت بها الشرطيات، والدور المتوقع من الشرطيات، والتحديات التي تواجه هذه الفئة.

تتميز تجربة العمل الشرطي النسائي بعدم وجود سياسات تمييزية بين الشرطيات وبين زملائهن الذكور في الراتب، والرتبة، واللباس الشرطي، ومكان العمل، وإمكانية التطور الوظيفي، وخضوع كافة العاملين في الشرطة للمنظومة القانونية ذاتها، وذلك على خلاف تجربة الشرطة الباكستانية، والبحرينية، والشرطة النيوزلندية في خمسينات القرن المنصرم.

تعاني الشرطة الفلسطينية من تأثير النظرة التقليدية لعملها، فهي امرأة تعمل في الشرطة (الحرم الذكوري) لذا يتوقع منها أن تتصرف كزملائها الذكور مخفية أنوثتها، يساهم دورها تكوينها البيولوجي في تمييز عملها داخل الشرطة، وعدم تكليفها بالمهام والوظائف التي تتصف بالصعوبة والأهمية الأمر الذي يتم استغلاله في تجاوزها. تطوير زملائها الذكور وظيفياً. وما زالت نسبة كبيرة منهن تضطلع بمهام العمل الإداري، أو التعامل مع قضايا النساء.

ما زالت نسبة الشرطيات الفلسطينيات متدنية جدا قياسا بنظيراتها في بعض الدول العربية، الأمر الذي يعكس توجهات جهاز الشرطة في عدم الرغبة بتوسيع مشاركة النساء في الشرطة، نتيجة عدم تبنيهم لسياسات ايجابية تحفز النساء لدخول الشرطة.

تعاني الشرطة الفلسطينية بشكل عام من نقص في معرفة حقوقها وواجباتها في التشريعات الناظمة لعملها، كما تفتقر نسبة لا بأس بها إلى المعرفة بقانون الإجراءات الجزائية، والمنظومة القانونية لعملها.

تعتبر غالبية الشرطيات الفلسطينيات بأن لديهن فرصة للتطور المهني في الشرطة مثل زملائهن الذكور، وأن الجد والاجتهاد في العمل هو معيار التطور والنجاح، لذا تقدم هذه الدراسة في هذا المبحث عددا من التوصيات لمسؤولي الشرطة ولؤؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة (نسوية، حقوقية) من شأنها أن تسهم في تطوير السياسات الحكومية، من أجل تعزيز دور الشرطيات وتمكينهن في مجالات عملهن المختلفة:

- زيادة عدد النساء الشرطيات ورفع نسبة مشاركتهن في الشرطة إلى نسبة (25%) على الأقل من مجموع قوات الشرطة، عملا بنتائج الأبحاث والدراسات السابقة، كوسيلة للحد من الفروقات والتمييز بين أفراد الشرطة ذكورا وإناثا، من خلال تبني استراتيجيات محفزة لتشجيع الفتيات في الإقبال على الانخراط في المؤسسة الشرطة.
- ومنح الشرطيات فرص المشاركة في مهام العمل الشرطي المختلفة أسوة بزملائهن الذكور.
- قيام الشرطة بتبني خطاب ينزع إلى تحقيق المساواة بين الجنسين سواء في طبيعة المهام الشرطة، أو في الحقوق والامتيازات.
- اعتبار تعريف الشرطة بحقوقها والتزاماتها والقوانين الناظمة لعملها جزء لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة الشرطة.
- إشراك الشرطيات في الدورات الطويلة، وعدم اعتبار المناوبات الليلية وسيلة للمفاضلة بين الجنسين.
- رفع نسبة وعي الشرطيات بالقوانين والتشريعات الناظمة لحقوقهن مثل قانون الخدمة في قوى الأمن رقم(8) لسنة 2005، قانون التقاعد رقم (7) لسنة 2005، قانون الخدمة المدنية رقم(4) لسنة 1998، القانون الأساسي المعدل لسنة 2003.....
- رفع نسبة وعي الشرطيات بالقوانين والتشريعات الناظمة لعملهن وخصوصا قانون الإجراءات الجزائية، والقرارات الصادرة.

المبحث الرابع: سياسات الشرطة في التعامل مع قضايا

العنف ضد المرأة

أ. سياسات الشرطة في التعامل مع ضحايا الجريمة

الشرطة هي المدخل الذي تلج منه الضحايا مطالبة بالوصول إلى العدالة الجنائية، حيث تتلقى الشرطة بلاغات وشكاوى المواطنين والمواطنات، في جميع أنواع الجرائم، كما أنها تحرك بنفسها الإجراءات الجنائية في الجرائم التي تتسم بالخطورة، وتقوم بمهمة إدخال الأشخاص في نظام العدالة الجنائية، وذلك بكشفها للجرائم وضبطها للمجرمين (البشري، 1997).

تقوم الشرطة بنوعين من الأعمال، أولهما الأعمال التي تهدف إلى حماية النظام العام للمجتمع بعناصره المختلفة «سلطة الضبط الإداري» المتمثلة في المحافظة على الأمن العام، الصحة العامة، السكينة العامة، والآداب والأخلاق العامة. وثانيهما «سلطة الضبط القضائي» المتمثلة بالأعمال التي تهدف إلى الكشف عن الجرائم، وملاحقة المجرمين الذين أخلوا بالنظام العام للمجتمع» (ادعيس، 2004).

اختلفت مسؤوليات الشرطة - اليوم- اختلافا كبيرا عما كانت عليه من قبل؛ نتيجة التوجهات الحديثة في ارتباط منع الجريمة مع مفاهيم حقوق الإنسان وعملية التنمية، والتوسع في مفهوم الأمن؛ حيث ينبغي أن يؤدي النظام الجنائي إلى تعزيز وحماية وزيادة فاعلية العدالة الجنائية والاجتماعية، والحريات الأساسية وحقوق الإنسان (سعد، 2001؛ خزاعلة، 1998).

نظم قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني 2001 آلية عمل الشرطة كونها تتمتع بصلاحيه الضبط القضائي، تلك الصلاحيه التي تخولها الكشف عن المجرمين وملاحقتهم، ومعاونة النيابة العامة في بعض سلطات التحقيق في الجرائم إما بصفة أصلية، أو بصفتها منتدبة من قبلها بإجراء بعض أعمال التحقيق.

هذه الأحكام ترتب على مأموري الضبط القضائي قبول الشكاوى والبلاغات التي ترد إليهم بشأن الجرائم، وعرضها دون تأخير على النيابة العامة، وإجراء الكشف والمعاينة والحصول على الإيضاحات اللازمة لتسهيل التحقيق، والاستعانة بالخبراء والشهود، واتخاذ جميع الوسائل اللازمة للمحافظة على أدلة الجريمة، وإثبات جميع الإجراءات التي يقومون بها في محاضر رسمية بعد توقيعها منهم ومن المعنيين بها.

كما نص القانون على وجوب انتقال مأمور الضبط القضائي في حالة التلبس والجنحة فورا إلى مكان الجريمة، ومعاينة الآثار المادية لها، والتحفظ عليها، وإثبات حالة الأماكن والأشخاص وكل ما يفيد في كشف الحقيقة، وسماع أقوال من كان حاضرا، أو من يمكن الحصول منه على إيضاحات بشأن الجريمة ومرتكبيها، ويجب على مأمور الضبط أن يخطر النيابة العامة فورا بانتقاله، ويجب على عضو النيابة المختص بمجرد إخطاره بجناية متلبس بها الانتقال فورا إلى مكان الجريمة.

انتقدت هيومن ريتس واتش في تقريرها الصادر بتاريخ تشرين ثاني من العام 2006 (الإجراءات التي تقوم الشرطة بإتباعها « قانون الإجراءات الجزائية» باعتبار أنها تفاقم من مشكلة العنف الممارس ضد المرأة؛ حيث لا تراعي الإجراءات المتبعة من قبل الشرطة موضوع العنف ضد المرأة والجرائم الجنسية، الأمر الذي يؤدي إلى إفلات مرتكبي العنف الأسري من العقاب، وبقاء العقبات في وجه الضحايا الذين يبلغون عن الإساءة (هيومن ريتس واتش، 2006).

ابتداء، يفتر القانون لإجراءات تشجع المرأة الضحية على اللجوء إلى الشرطة لاستيفاء حقها، وتأخذ بعين الاعتبار الأسباب التي تدفع المرأة الضحية بصورة عامة، إلى الإحجام عن اللجوء إلى الشرطة في ظل تقبل الواقع المجتمعي للجوء المرأة الضحية إلى الأسرة والعائلة ورجال الإصلاح، وتحفظهم على لجوئها إلى الشرطة، باعتباره أمرا خارجا عن عاداته وتقاليده، خصوصا إذا ارتبط موضوع الشكوى بممارسة العنف ضد المرأة، وتحديدًا في نطاق الأسرة، أو عندما يكون موضوع الشكوى اعتداء جنسيا.

تقر الشرطة بوجود هذه المشكلة، حيث يؤكد عدنان الضميري (المتحدث باسم الشرطة) في لقاء معه نشر عبر الموقع الإلكتروني لمؤسسة مفتاح بمناسبة اليوم العالمي للمرأة (2007)، « أن عدد النساء اللواتي يلجأن إلى الشرطة لتقديم شكوى ضد من مارس عليهن العنف، لا يكاد يتجاوز أصابع اليدين، ومن تتقدم بشكوى تسحبها بعد ساعات على تقديمها» (مفتاح 2009/3/24).

وفي سياق تنظيم أحكام قانون الإجراءات الجزائية تم إغفال ما نصت عليه المواثيق الدولية المتعلقة بحماية ضحايا الجريمة، ومراعاة جنس الضحية، وطبيعة الاعتداء الممارس ضدها، فجاءت الأحكام القانونية ملزمة للمكلفين بإنفاذها في جميع أنواع الشكاوى، وفي كافة مراحلها- تحت طائلة الطعن ببطلان ما يخالف هذه الإجراءات- فيتم التعامل مع شكوى المرأة الضحية بصفتها شكوى عادية، مثلها مثل باقي الشكاوى التي تستقبلها الشرطة، دون مراعاة لطبيعة هذه الشكوى، ولجنس المشتكية كأنتى، والمعانة النفسية للضحية جراء الاعتداء عليها، والخطر الذي يهدد حياتها.

في مجال آخر، قيد القانون حق الأطفال الذين لم يتموا الخامسة عشرة من عمرهم ذكورا وإناثا، في تقديم شكوى للشرطة إلا من خلال أقاربهم الذكور.

تتمثل عدم عدالة هذا القيد القانوني في حالة الاعتداءات التي تتم داخل الأسرة، وتحديدًا من قبل الذكور الذين لهم حق اللجوء إلى الشرطة نيابة عن الصغير أو الصغيرة.

إن الاعتماد على منطق القانون بأن الأطفال الذين لم يتموا الخامسة عشرة من عمرهم غير مميزين لنتائج أفعالهم التي قد تلحق ضررا بالآخرين، يؤدي إلى استمرار الاعتداءات على حياة الأطفال وسلامتهم الجسدية والنفسية، في ظل أن الجرائم التي تتم ضد الأطفال، وخصوصا الإناث منهم هي جرائم جنسية، واعتداءات جسدية مبرحة.

من جانب آخر، وفي حالات عديدة تقوم الشرطة بدور الناصح الواعظ الذي يبحث عن مخارج توفيقية بين طرفي النزاع في الشكاوى الجنسية، حينما يتم تزويج الضحية من المعتدي مثلا، من أجل المحافظة على

تماسك الأسرة أو من أجل الحيلولة دون افتضاح أمر الفتاة، وخصوصاً عندما تكون تلك الفتاة حاملاً، حيث تهدف الشرطة كما صرح العميد جهاد المسمي «إلى المحافظة على وحدة وتماسك الأسرة الفلسطينية، ومحاولة التوصل إلى إنهاء العنف عبر وسائل الإصلاح، وإنهاء الخطر المهدد لحياة المرأة».

من جانب آخر، تدرك الشرطة صعوبة الاستمرار في التعاطي مع شكاوى النساء كضحايا إذا ما اكتفت بتطبيق أحكام قانون الإجراءات الجزائية، ولم تلجأ في الوقت نفسه لاجتهادات توصلت إليها من خلال تجاربها.

ففي سياق مراعاتها لجنس الضحية ومعاناتها، قامت الشرطة بتعزيز دور الشرطة النسائية في مرحلة التحقيق، حيث أنطت مهمة التحقيق مع الإناث إلى شرطيات، وإذا ما تذر وجود شرطية تستطيع القيام بمهمة التحقيق، تلجأ الشرطة إلى التحقيق مع الأنثى من قبل شرطي ذكر وبحضور شرطية، وذلك باعتبار أن الشرطية أقدر على تفهم احتياجات الضحية الأنثى من الشرطي، وأن الشرطية هي الأكثر قدرة على استنطاق الضحية دون خجل أو مواربة.

وهناك أسباب أخرى لدى الشرطة لتكليف الشرطيات التحقيق مع الإناث، أو بحضورهن، وهو التخوف من إدعاءات الضحايا بأن الشرطي أساء إليها أو تجاوز حدود الأدب واللياقة.

ب. سياسات الشرطة في حماية المرأة المعنفة

نتيجة افتقار القانون لإجراءات حمائية في حال تعرض حياة الضحية للخطر، تجتهد الشرطة بالقيام بإجراءات تهدف إلى حماية الضحية، منها توفير مكان آمن لها لحين تحويل الشكوى إلى النيابة العامة.

إن توفير مكان آمن أمراً ليس بيسير، في ظل عدم توافر بيوت آمنة في كافة المدن، بالإضافة إلى التزام وزارة الشؤون الاجتماعية - الجهة الرسمية المسؤولة عن البيوت الآمنة للنساء الضحايا- بفترة العمل الرسمي من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الثالثة بعد الظهر، الأمر الذي يفرض على الشرطة توفير مكان إقامة مؤقت لحين إحالة الضحية إلى مكان آمن، وقد اضطرت الشرطة أكثر من مرة إلى إبقاء الضحية في مركز الشرطة بصحبة إحدى الشرطيات، أو توفير منامة لها في أحد الفنادق، أو التنسيق مع المحافظ في المنطقة، فتنقل الإجراءات برمتها إلى المحافظة، ويعمل المحافظ بصفته الحاكم الإداري الأعلى من خلال إتباع إجراءات تهدف إلى توفير الحماية للضحية بالدرجة الأولى وإنهاء التهديد القائم، حيث يستدعي ذوي الضحية ليتعهدوا بعدم إيذاء الفتاة حال رجوعها إلى كنفهم، ويتم استدعاء المعتدي وذويه بغية إقناعهم بإصلاح خطأ المعتدي، وبالعالم يتم إيجاد حلول توفيقية تصالحيه يتم إبرامها عبر العائلة والوجهاء.

تثير مسألة الإجراءات الحمائية إشكالات عديدة، ليس فقط بسبب الافتقار إلى النص القانوني، ولكن حين يتم الاستعاضة عن النص بإجراءات إدارية غير مجدية، تسببت في مقتل عدد من الضحايا، مثل إجراء "التعهد الشخصي" الذي يوقعه ولي أمر الفتاة من أجل أن تسمح الشرطة له باستلامها، حيث يتعهد بعدم المساس بحياة الضحية تحت طائلة المساءلة القانونية التي تترتب نتيجة إخلال ولي أمر الفتاة بما ورد بالتعهد، فإذا قام بإيذائها فإنه يضع نفسه قيد المساءلة القانونية نتيجة الفعل المجرم الذي قام به.

فالتعهد الشخصي الذي يوقع لدى الشرطة، هو بمثابة إجراء إداري داخلي، يهدف إلى إجبار المواطنين على الالتزام بالقانون، وعدم إتيان أية مخالفة قانونية تستوجب العقاب فيما بعد، وتؤثر على الأمن العام والنظام العام. تجدر الإشارة إلى تبين بعد مراجعة التشريعات المتعلقة بموضوع البحث غياب أي سند قانوني يلزم المواطن بالتوقيع على هذا التعهد، وبالتالي ليس هناك أي جزاء قانوني يمكن أن يترتب على الشخص الذي لا يلتزم بما جاء في التعهد، أو ما وقع عليه. ويتم معاقبة الشخص على مخالفة ما جاء في مضمون التعهد لأنه مخالف للقانون، وليس لأنه خالف التعهد.

على الرغم من محاولات الشرطة الحديثة وضع سياسات تستهدف حماية النساء الضحايا؛ وفي ظل ارتباط تلك السياسات في الوقت ذاته باجتهادات لا تتعارض مع أحكام القانون المطبق، لا يمكن التعويل على التصريحات الصحفية المتعلقة بإحداث تغيير في توجهات تلك النساء إزاء الشرطة؛ فني تصريح صحفي آخر نشر في دورية الشرطة (2008) أشار الضميري إلى ارتفاع عدد الشكاوى المقدمة إلى الشرطة من قبل النساء، وبرر الضميري ذلك بعدة أسباب من بينها ازدياد الثقة بين النساء والشرطة.

إن اعتبار ارتفاع عدد الشكاوى المقدمة من قبل النساء مؤشرا على ازدياد ثقة النساء بالشرطة قد لا يكون دقيقا، حيث أن مراجعة الرقم أو المؤشر الذي تم اعتماده تحتاج إلى تحليل ودراسة للظروف المحيطة بالنساء، وبالجرime بشكل عام، وظروف المجتمع الفلسطيني، والسياسات التي تم إتباعها خلال فترة 2007-2008 وساهمت في حفز النساء للجوء إلى الشرطة.

ومن أجل الوقوف على مدى التغيير في موقف النساء الضحايا إزاء اللجوء إلى الشرطة، تم الاستعانة بالتقارير السنوية للشرطة- إحصائيات المرأة- ودراستها، استنادا إلى البيانات الواردة فيها، التي تكشف عدد ونوع الشكاوى، وسن الضحية، ومنطقة إقامتها، خلال فترة أربعة سنوات ابتداء من تقرير عام 2005 وانتهاء بتقرير عام 2008، فتبين التالي:

- بلغ عدد الشكاوى عام 2005 (1221) شكوى، وفي عام 2006 (1746) وفي عام 2007 بلغت (1212) شكوى، وفي عام 2008 فقد بلغت (1591) شكوى.
- مثلت هذه الشكاوى النساء كضحايا لاعتداءات جسدية، أو نفسية، ومحاولات انتحار وسرقات، واعتداء على الممتلكات.
- هناك تفاوت بين عام وآخر في إقبال النساء للجوء للشرطة، وثبت أن معدل تقديم الشكاوى خلال هذه الفترات لم يكن تصاعديا.

نلاحظ مما سبق أنه من الصعب تبرير ارتفاع عدد الشكاوى المقدمة من قبل النساء بازدياد الثقة بين النساء الضحايا والشرطة، لعدة أسباب:

أولا: من خلال تتبع الظروف المرافقة لهذه الأرقام يتضح لنا أن «ذروة الثقة بين النساء والشرطة» كان العام 2006، أي العام الذي يرتبط بما يعرف «بالفلتان الأمني»، حيث ازدادت نسبة ارتكاب الجرائم على اختلاف أنواعها، ومورست مختلف أنواع الانتهاكات بحقوق الإنسان، نتيجة عدم قدرة الأجهزة الأمنية على القيام بمهامها، كما أنه العام الذي شهد الانقسام ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، وانقسام الأجهزة الأمنية،

ونجم عن زيادة الجرائم زيادة في أعداد المشتكين.

ثانياً: يثير موضوع تحليل الأرقام كمؤشر للثقة مسألة في غاية الأهمية، وهي أن الثقة يتم إكتسابها أو تعزيزها، نتيجة نجاح الشرطة في الوصول إلى الحقائق المتعلقة بشكاوى النساء، ومدى نجاعة الإجراءات والآليات التي تمت بها متابعة هذه الشكاوى، وآليات إنفاذ الأحكام التي صدرت لصالح النساء، وجدية الشرطة في متابعة تلك القضايا وكشف غموضها، وقدرتها على توفير حماية النساء الضحايا اللواتي تهددت حياتهن أو أملاكهن من قبل الآخرين.

ت. إدارة حماية الأسرة والعنف ضد المرأة .

برز موضوع العنف الأسري كتحد أمام الشرطة بالاستمرار في تطبيق الإجراءات القانونية النمطية الواردة في قانون الإجراءات الجزائية، فأخذت الشرطة على عاتقها مهمة وضع السياسات التي تمكن الشرطة من التوصل إلى كشف الحقائق المتعلقة بالعنف الأسري، وتوفير الحماية للنساء والأطفال.

تمثل إدارة حماية الأسرة إحدى السياسات الشرطية التي تم اللجوء إليها لتجاوز العجز والقصور التشريعي في التعامل مع قضايا العنف الأسري، والعنف ضد المرأة، بسبب عدم مرونة الإجراءات القانونية المتبعة مع هذه الفئات، والعوائق الإجرائية في تحريك الدعوى.

تأسست الإدارة في شهر تشرين أول/2008 بقرار من قبل مدير عام الشرطة، وألحقت بمساعد مدير عام الشرطة للتحقيق الجنائي. يأتي تأسيسها نتيجة التعاون المستمر بين الشرطة والمؤسسات النسوية ووزارة المرأة، ونتيجة إطلاع الشرطة على تجارب الدول العربية المجاورة، وخصوصاً تجربة الأردن في مجال التعامل مع النساء والأطفال ضحايا العنف .

تطلق فلسفة هذه الإدارة في معالجة قضايا العنف الأسري، بالنظر إلى الأسرة ككيان اجتماعي، فيتم التعامل مع الضحية « امرأة أو طفل» بصفتها كائن اجتماعي داخل أسرة، حيث تجسدت هذه الفلسفة في توجهات الإدارة التي تعالج قضايا العنف الأسري من خلال إيجاد تسوية أو حلول داخل الأسرة لتوفير بيئة آمنة لحياة الضحايا.

اختصاص ومهام إدارة حماية الأسرة

تختص إدارة حماية الأسرة بالتعامل مع كافة الاعتداءات التي تحصل داخل الأسرة، والاعتداءات الجنسية التي تتم خارج نطاق الأسرة، سواء التي يتم استقبالها، أو تلك التي تحول إليها من قبل مراكز الشرطة المختلفة، مثل الضرب، الاغتصاب، والتحرش، وهتك العرض، والخلافات الزوجية، والإكراه على الزواج...، وبغض النظر عن عمر الضحية، والطبقة التي تنتمي إليها، ومكان سكنها.

الجديد الذي أحدثته هذه الإدارة إستثناء قضايا الاعتداءات على الأطفال، من اشتراط موافقة أقارب الضحية أو الضحية ذاتها لتقديم الشكوى، لخضوع هذه القضايا للحق العام، فتقوم الإدارة بتحريك الشكوى

وسماع الإفادات دون انتظار موافقة الطفل أو ذويه، خلافا للإجراءات المتبعة في قانون الإجراءات الجزائية، التي تقيد حق الأطفال الذين لم يتموا الخامسة عشرة من عمرهم من تقديم شكوى إلا من خلال أقاربهم حتى الدرجة الرابعة.

مهام إدارة حماية الأسرة

تؤثر الفلسفة التي انطلق منها عمل الإدارة في الإجراءات التي تقوم بها، وهي:

1. الحرص على مراعاة الجوانب النفسية والاجتماعية للضحية أثناء كافة الإجراءات القانونية، لضمان سلامتها، وسلامة الإجراءات المتخذة في كل مرحلة.
2. استقبال الشكاوى، وأخذ الإفادة، وذلك إنسجاما مع رغبة الضحية في تقديم شكوى ضد المشتكى منه.
3. مرافقة الضحية في كافة الإجراءات القانونية ابتداء من متابعتها في قسم التحقيق وانتهاء بتحويلها إلى القضاء.
4. تحويل ملف القضية إلى قسم التحقيق في حال رغبت الضحية بمباشرة الدعوى لدى القضاء.
5. متابعة القضية أثناء عرضها على النيابة العامة.
6. تقديم شهادة لصالح الضحية، مع الأخذ بالاعتبار حالة المرأة النفسية والاجتماعية بناء على متابعتها للقضية ابتداء استقبال الشكاوى، حتى وصولها إلى النيابة العامة.
7. متابعة الضحية لدى عودتها إلى بيئتها الأسرية، فتقوم بالزيارات المنزلية (الميدانية) المتكررة للضحايا للاطمئنان على وضع الضحية داخل بيئتها الأسرية، والتأكد من أن الأسرة لم تعد بيئة مهددة لسلامة الضحية الجسدية والنفسية.

مراعاة الظروف التي يوجد بها الضحايا:

1. تقوم الإدارة بالانتقال إلى مكان إقامة الضحايا لاستقبال الشكاوى منهم ومتابعتها، إدراكا منها للظروف المحيطة بالضحايا، التي قد تدفع بهم إلى عدم اللجوء للشرطة لحمايتهم.
2. يتم استقبال الحالات الحرجة جدا، والتي تخشى من اللجوء إلى مبنى الشرطة، خارج مبنى مديرية الشرطة، في مكتب تم تخصيصه للإدارة في مبنى محافظة بيت لحم.
3. تراعي الإدارة الأسباب التي قد تدفع بعض الضحايا بعدم التوجه إليها، أو إلى مراكز الشرطة المختلفة، فيقوم موظفيها أثناء توجيههم لمكان الضحية، بارتداء الزي المدني، وليس اللباس الشرطي المعروف من قبل الجميع، كما تقوم الوحدة بإبعاد سيارة الشرطة عن مقر إقامة الضحية في حالة استعمال سيارة الشرطة كوسيلة نقل، وإذا ما توافرت الإمكانيات المالية فإنها تقوم باستعمال سيارة مدنية.
4. في حال إذا ما توصلت الإدارة إلى خطورة التهديد القائم على حياة وسلامة الضحية، فلها أن تتولى مهمة توفير مكان آمن لحين انتهاء الوضع المهدد، وتقوم الوحدة بالتنسيق مع البيت الآمن الذي أنشئ في نفس المدينة لنقل الضحية إليه، وتعمل في الوقت ذاته على إنهاء الخطر مع كافة الأطراف المعنية.

التوعية والتثقيف

1. يشمل نشاط الإدارة توفير الإرشاد لأسر ضحايا العنف، أي العائلة بأكملها، وتوضيح تأثير وخطورة استمرار العنف داخل العائلة، أو تدريب العائلة على التعامل مع الضحية، من أجل أن تتخطى أزمته وتخرط في الحياة من جديد، ويتم التركيز في الإرشاد على الأشخاص المعنفين، وعلى الأشخاص الذين من الممكن أن يقدموا سندا للمرأة .
2. استهداف العديد من الفئات المجتمعية في برامج التوعية والإرشاد حول مواضيع العنف الأسري، والتعامل مع ضحايا العنف نساء وأطفالا مثل (المدارس، المراكز النسوية، أفراد الشرطة في الأقسام المختلفة، أفراد الشرطة الذين تقضي طبيعة عملهم التعامل مع النساء، والإعلاميين..)
3. إعداد طاقم تدريبي متخصص في قضايا العنف وآليات الحد منه، وذلك من خلال إعداد دورات تأهيل وتدريب مدربين في ذات الموضوع داخل جهاز الشرطة.

البيئة الداخلية لإدارة حماية الأسرة

أنشئت الإدارة في مبنى مديرية شرطة محافظة بيت لحم، وتتميز بازدواج التبعية، حيث تتبع إداريا لمدير شرطة المحافظة، وفنيا لمساعد مدير الشرطة للبحث الجنائي. وتشكل إدارة حماية الأسرة إحدى الإدارات التابعة فنيا لمساعد الشرطة للبحث الجنائي.

تقع هذه الإدارة في مبنى مركز شرطة محافظة بيت لحم، في الطابق الأرضي، وتتقاسم البوابة الرئيسة للمركز مع باقي أجزاء المبنى، الأمر الذي يترتب عليه عدم مراعاة خصوصية الضحايا.

تتكون إدارة حماية الأسرة من كادر مكون من أربع عناصر شرطة من الجنسين، وهم: مديرة الوحدة، ونائبة لها، وضابط تحقيق وضابط إدارة، نظرا لتعامل الإدارة مع كافة أعضاء الأسرة رجالا ونساء، الأمر الذي يستوجب أن يكون الجنسين ممثلين في هذه الإدارة.

لا تولي الإدارة اعتبارا لجنس العاملين فيها، فمن الممكن أن يقوم شرطي ذكر باستقبال المرأة الضحية، أو التحقيق معها، ولكن يشترط في هذه الحالات أن ترافقه شرطية، وذلك دون أن يشكل ذلك انتقاصا لحقوق الضحية أو إحراجا لها، باعتبار أن الإدارة تعتمد على المهنية المميزة للعاملين فيها، الذين يتمتعون بالتأهيل والتدريب الكافي للتعامل مع الضحايا نساء وأطفالا، وعلى آليات متابعة القضايا من قبلها.

تأثير عمل الإدارة على العنف ضد المرأة

منذ ما يزيد على عام ونصف من عمل الإدارة، أصبح هناك تغيير في مواقف النساء الضحايا، حيث ازداد إقبال النساء الضحايا باللجوء إلى الشرطة عبر هذه الإدارة، وذلك نتيجة محاولة الإدارة التوصل إلى حلول لمشكلة العنف داخل الأسرة، بناء على رغبة الضحايا اللواتي يفضلن أحيانا إنهاء العنف ضدهن دون أن يتم سجن شخص المنتهك.

من جانب آخر ساعدت هذه الإدارة على تعزيز ثقة النساء بأنفسهن، حيث أصبح هناك رفض لمحاولات إجبار الفتيات على الزواج، ورفض للعنف الممارس ضدهن.

وأما على صعيد الشكاوى المستقبلية من قبل الأطفال، فقد ساعدت الحملات التوعوية والإعلامية في التعريف بالإدارة، وآليات عملها، في ارتفاع نسبة الشكاوى المقدمة من الأطفال.

المعيقات والتحديات التي تواجه عمل الإدارة

مما سبق، يتبين أن إدارة حماية الأسرة بوصفها الحالي، هي فكرة أو نواه أو "حلم لإدارة حماية الأسرة" وفق وصف إحدى الشرطيات العاملات فيها، الأمر الذي يستلزم الكثير من العمل للارتقاء بهذه الإدارة إلى مصاف النماذج والتجارب العربية في هذا المضمار.

تواجه إدارة حماية الأسرة العديد من المعوقات والتحديات:

أولاً: افتقارها إلى الإطار القانوني الناظم لعملها في ظل عدم وجود قانون للعنف الأسري⁶، وتتبع أهمية وجود هذا القانون، لأن في سياقه يتم تحديد المفاهيم المتعلقة بالعنف داخل الأسرة، وتحديد ماهية العنف، وأشكاله، وسياقاته، ويحدد أصول تقديم الشكوى، والإجراءات الواجب إتباعها من قبل الضابطة القضائية، في كافة مراحل التقاضي، والتدابير والعقوبات الواجب اتخاذها بحق مرتكبي الأفعال المجرمة، كما يحدد المحاكم المختصة بالنظر في هذه القضايا، والإجراءات الواجب اتخاذها لضمان سلامة الضحايا⁷.

ثانياً: غياب قضاء الأحداث، وهي تلك المحاكم المختصة بالجرائم التي يرتكبها الأطفال، إذ يحاكم الأحداث الجانحين أمام محاكم الصلح بصفتها مختصة بالنظر في جرائم الأحداث.

ثالثاً: التراتبية الإدارية لإدارة حماية الأسرة، فقد أغفل مشروع قانون الشرطة هذه الإدارة كإدارة مركزية في هيكلية الشرطة، الأمر الذي سيبقي دورها محجماً ومقزماً، ولا يساهم في زيادة رصد الموازنات المالية المخصصة لها، ويمنعها من تطوير دورها وفق تجربة عملها، ويحد من تطورها كإدارة مركزية يتبع لها دوائر في المحافظات المختلفة.

رابعاً: شح الموارد المالية المخصصة شهرياً للوحدة، حيث لا تكفي الموازنة الشهرية للإدارة لقيام الإدارة بمهامها، بل لا تكفي للقيام بمهام نقل الضحايا من مكان إلى آخر، ولا تفي بحاجة انتقال أعضاء الإدارة أنفسهم بغية القيام بزياراتهم الميدانية ومتابعة قضايا الضحايا.

⁶ لا يعتبر العقيد برقان أن مسودة قانون العنف الأسري الحالي، الذي قامت على إعداده المراكز النسوية كاف، أو من الممكن الاعتماد عليه من قبل الشرطة، لتحقيق الغاية التي من أجلها تم وضعه، ويعتقد أنه بحاجة لإجراء تعديلات عديدة لجعله موثماً للتطبيق، ومنسجماً مع التشريعات الأخرى.

⁷ حرصت السلطة الوطنية على إصدار عدد من التشريعات لتوفير أرضية قانونية للمصالح التي يريد المشرع أن يحميها، مثل قانون المرور رقم ٥ لعام ٢٠٠٠ الذي تقوم الشرطة بتنفيذ معظم الأحكام الواردة فيه، وقانون مكافحة التدخين رقم ٢٥ لعام ٢٠٠٥.

خامسا: افتقار الإدارة للخصوصية والاستقلال، حيث يتواجد مقر الإدارة في مقر الشرطة في بيت لحم في الطابق الأرضي، بجوار بقية أقسام الشرطة.

سادسا: منع الاحتلال الإسرائيلي إدارة حماية الأسرة من ممارسة مهامها في المناطق غير الخاضعة لولاية السلطة الوطنية الفلسطينية.

ث. طبيعة تعامل الشرطيات وتوجهاتهن إزاء النساء المعنفات (مرفق رقم 8)

في ظل غياب البنية التشريعية والسياساتية التي تضمن حماية حق الحياة للنساء المعنفات وسلامتهن الجسدية، وغياب برامج التدريب والتأهيل المنهج والمخطط للوصول إلى بناء قدرات كادر الشرطة عموما والشرطيات بشكل خاص، في سبيل توفير الحماية للنساء المعنفات، يجدر بنا قراءة وتحليل مدى تفهم الشرطيات ووعيهن لاحتياجات النساء المعنفات، ومعرفتهن ابتداء بالإجراءات القانونية الناظمة التي تمثل الحد الأدنى في الحماية، ومن ثم قدرتهن على القيام بدور ايجابي لصالح النساء المعنفات.

عكست نتائج البحث الكمي والكيفي توافق التوجه الحالي للشرطة الفلسطينية مع الاهتمام العالمي بتعزيز دور الشرطيات في مجال حماية النساء المعنفات، حيث كشفت نتائج البحث الكمي إضلاع أغلبية الشرطيات بمهمة التعامل مع قضايا النساء المعنفات سواء كان ذلك بسبب اشتراكهن في الجنس، أو بسبب إدماج قضايا النساء المعنفات ضمن الوصف الوظيفي للشرطيات، حيث بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يتعاملن مع النساء المعنفات اللواتي يلجأن إلى الشرطة بسبب كونهن نساء (62.4%) في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي يتعاملن مع النساء المعنفات دون أن يرتبط ذلك بكونهن نساء (24.8%)، في الوقت ذاته اعتبرت نسبة مرتفعة من الشرطيات أن التعامل مع النساء المعنفات هو أحد مهامهن الوظيفية (60.9%) بينما اعتبرت ما نسبته (25.5%) بأنهن يتعاملن مع النساء المعنفات دون أن يرتبط ذلك بوصفهن الوظيفي، وأظهرت نتائج البحث الكيفي الأسباب التي أدت إلى ارتفاع هذه النسب وهي قلة عدد الشرطيات في جهاز الشرطة، ولأن النساء المعنفات بحاجة إلى شرطيات للتعامل معهن في كافة مجالات العمل الشرطي .

وحول اعتقاد الشرطيات أنفسهن بحاجة النساء المعنفات لوجود امرأة في مركز الشرطة لمساعدتهن، تبين إن ما نسبته (80.0%) من الشرطيات يعتقدن بأن النساء المعنفات يحتجن إلى وجود امرأة في مراكز الشرطة، في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي اجبن بالنفي (13.6%).

رغم الاهتمام الوطني بدور الشرطيات، وقناعة الشرطيات أنفسهن بدورهن في التعامل مع قضايا النساء المعنفات، تعاني الشرطيات من ضعف في التأهيل المعرفي المتعلق بمجال عملهن، حيث أثبتت نتائج البحث الكمي أن نسبة الشرطيات اللواتي يملكن معرفة قانونية جيدة بالإجراءات الواجب إتباعها أثناء تعاملهن مع النساء المعنفات بلغت (51.8%) أي نصف حجم العينة، مقابل نسبة (35.5%) يملكن قليلا من المعرفة بالإجراءات الواجب إتباعها في التعامل مع قضايا النساء المعنفات، في حين بلغت نسبة الشرطيات اللواتي لا يملكن أية معرفة بهذه الإجراءات (10.9%)، وأكدت نتائج البحث الكيفي على وجود تباين بين الشرطيات في معرفتهن بالإجراءات المتبعة، ففي حين تتوافر معرفة جيدة بالإجراءات الواجبة الإلتباع لدى الشرطيات

اللواتي يعملن في إدارة حماية الأسرة، ولدى من يحملن مؤهلات جامعية وخصوصا في مجال القانون، فإن الشرطيات اللواتي يملكن قليلا من المعرفة أو لا يملكن أية معرفة بهذه الإجراءات هن الشرطيات اللواتي لديهن سنوات عمل قليلة، أو لا يحملن مؤهلات جامعية، واللواتي اقتصر سبب تعاملهن مع النساء المعنفات كونهن نساء فقط يعملن في مجالات عمل مختلفة (المرور، العلاقات العامة، مكافحة المخدرات،...).

في ضوء النتائج السابقة أعلاه، وفي ظل النتائج التي سبق نقاشها والتي تتعلق بمعرفة الشرطيات بتطبيقات قانون الإجراءات الجزائية التي كشفت ارتفاع نسبة الشرطيات اللواتي يملكن قليلا من المعرفة بقانون الإجراءات الجزائية أو اللواتي لا يملكن هذه المعرفة حيث بلغت (52.7%) يبرز في هذا السياق ضرورة البحث في ماهية الإجراءات التي تتبعها الشرطيات في التعامل مع قضايا النساء، حيث كشفت نتائج البحث الكيفي أن غالبية المبحوثات يعمدن إلى تنفيذ ما يكلفن به من إجراءات قانونية وإدارية على اعتبار أنها الإجراءات الواجبة التنفيذ.

وحول إمكانية أن تقوم الشرطيات بدور إيجابي ومساند للنساء المعنفات اللواتي يلجأن إلى الشرطة أثبتت نتائج البحث الكمي أن نسبة (87.3%) من الشرطيات يقمن بتشجيع النساء اللواتي يلجأن إلى الشرطة للحصول على حقوقهن، وذلك من خلال تقديم الدعم المعنوي والنفسي للضحايا، وإشعارهن بالأطمئنان والأمان، وإسداء النصح والإرشاد، وتشجيع النساء المعنفات على استكمال الإجراءات القانونية.

في الوقت ذاته تعتبر نسبة (84.5%) من الشرطيات أنهن استطن تقديم المساعدة للنساء اللواتي لجأن إلى الشرطة، وتمت تلك المساعدة من خلال توصية زملاء بالاهتمام بشكوى المرأة، مساعدة المرأة في الحصول على حقها، تأمين انتقال المرأة إلى بيت آمن، مساعدة المرأة في الحصول على تسوية مناسبة لحقها.

إن التعامل مع قضايا النساء الضحايا يتطلب وجود قناعة وتفهم لدى الشرطيات بحقوق المرأة الضحية مثل حقها في اختيار الحلول المناسبة لشكواها، عدم الوقوع في لوم الضحية، أو الوقوع في فخ التوبيخ المجتمعي، على اعتبار أن الضحية أسهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في إيقاع الأذى بنفسها، أو المساهمة في تعريض الضحية للمساومات المجتمعية تحت وطأة العادات والتقاليد، ولدى فحص هذه التوجهات، تبين أن نسبة (26.4%) من الشرطيات يعتقدن أن هناك قضايا تمس المرأة لا يجب أن تصل إلى الشرطة خوفا على سمعة المرأة مثل قضايا الاغتصاب وسفاح القربى، في حين نفت ما نسبته (63.6%) وجود قضايا تمس المرأة ولا يجب أن تصل إلى الشرطة مثل قضايا الاغتصاب وسفاح القربى خوفا على سمعة المرأة.

تبرر الشرطيات اللواتي اجبن بنعم على هذا السؤال بأن المجتمع الفلسطيني بأغلبه ما زال ينظر إلى المرأة الضحية نظرة متخلفة، يعاقبها مجتمعا على اغتصابها، وهتك عرضها، فهو لم يتحرر بعد من اعتبارها مسؤولة عما أصابها، ويلومها على الفعل الذي وقع عليها، ناهيك عن الأثر الذي يتولد نتيجة لجوء تلك الفئة للشرطة حيث يخرج الموضوع من الشأن والحيز الخاص، حيز العائلة والمستور، إلى الشأن العام، حيز المجتمع والعلن، وهذا يعني أن علم كافة أفراد المجتمع بهذه الواقعة، وافتضاح أمر الفتاة، والمساس بسمعة عائلتها، فتصبح منبوذة ووحيدة، ودون أي أمل ومستقبل.

من جانب آخر وفي معرض البحث في توجهات الشرطيات حول مسألة ترك الضحية لبيتها نتيجة العنف الممارس ضدها واللجوء إلى بيوت الأمان والحماية، أو لدى الأقارب، تبين أن نسبة الشرطيات اللواتي يعتقدن بأن بيت المرأة أستر لها، ويجب أن لا تتركه (37.3%) في حين نفت ما نسبته (43.6%) من الشرطيات بأن يكون بيت المرأة أستر لها، وأنه يتوجب عليها أن لا تتركه، حيث تعتبر هؤلاء الشرطيات أن بيوت الأمان والملاجئ هي أماكن مؤقتة ثم تعود المرأة إلى بيتها الذي خرجت منه، ولكن بعد أن تكون كسبت غضب أسرتها، وعلم الجميع بخصوصياتها العائلية، فالأمور تبقى خاصة وسرية ومن الممكن إيجاد حلول لها إذا لم تخرج خارج نطاق الأسرة.

كما أظهرت النتائج بأن نسبة الشرطيات اللواتي يعتقدن بأن تزويج المرأة من الرجل المعتدي يكون الحل المناسب (21.8%) بينما بلغت نسبة الشرطيات اللواتي أجبن بالنفي (52.7%) بينما تعتقد ما نسبته (20.0%) من الشرطيات أن تزويج المرأة الضحية من الرجل المعتدي يكون في حالات معينة الحل المناسب، وتبرر الشرطيات اللواتي أيدن تزويج الضحية من المعتدي بأنه أفضل الحلول للحفاظ على سمعة الفتاة، وحماية مستقبلها، وسمعة عائلتها، كما يأتي هذا الحل منسجما مع رغبة الفتاة التي تكون في بعض الحالات راغبة بالزواج من المعتدي، ويتوافق هذا الرأي مع الثقافة السائدة التي تنزع إلى أن الاعتداء الجنسي ينتهي، وتنتهي آثاره النفسية والاجتماعية والأخلاقية، عندما يتزوج المعتدي بالضحية.

ج. الاستخلاصات والتوصيات

تتفق أهداف هذه الدراسة مع الجدل الدائر في السياق العالمي حول الدور المتوقع من إدماج المرأة في الشرطة، والذي أثارته الباحثة (Garcia) حول رؤيتها لدور المرأة في الشرطة، وما يمكن أن تحققة في هذا المجال من تمكين ذاتي، بصفتها فاعلة في مجال التأثير في البنى والسياسات، وتحويل هذه البنى إلى بيئة داعمة لحماية النساء.

من ناحية أخرى تتوافق نتائج الدراسة التي عكست توجه الشرطة الفلسطينية في إنفاذ قضايا العنف ضد النساء بالشرطيات، هذا التوجه الذي تعتبره (Garcia) نتيجة لتقسيم العمل بين الجنسين، وبسبب الهيمنة البطريكية التي أفرزت تحديد هذه الأدوار.

على الرغم من التوجه السابق الذكر نجد أن سياسات الشرطة الفلسطينية الحالية بدأت تتخذ منحى آخر قد يغير في توجهات الشرطة في الدور المأمول الذي على أساسه قامت بإدماج الشرطيات، حيث تم إنشاء إدارة حماية الأسرة، وهي الإدارة التي تتعامل مع قضايا العنف الأسري، ويعمل الجنسين في هذه الإدارة، لا بل أن هناك نوايا لإنشاء دوائر في أكثر من محافظة في الوطن، سيكون للشرطة الذكور دورا فاعلا فيها، انطلاقا من فلسفة الإدارة التي تنظر بعين الاعتبار إلى التخصص والخبرة وقدرة الفاعلين في هذه الإدارة على التعامل مع النساء والرجال، هذا الأمر يعني بمنظور آخر عدم ربط قضايا العنف الأسري بالشرطيات فقط، الأمر الذي يترتب عليه تكثيف الجهود في توفير برامج التأهيل والتدريب لفئة واسعة من الشرطة ذكورا وإناثا.

عكست النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة توافقا مع ما خلص إليه تقرير هيومن رايتس واتش حول افتقار

الشرطة لسياسات تحد من العنف الممارس ضد المرأة، حيث ما زالت الشرطة تتعامل مع قضايا العنف ضد النساء كمسألة اجتهادية، حينية؛ وذلك في ظل عجز قانون الإجراءات الجزائية عن التعامل مع هذه الحالات؛ حيث يفترق هذا القانون إلى مراعاة الأبعاد النفسية للضحية، ويتجاوب مع الثقافة المجتمعية التي تحول دون لجوء النساء إلى الشرطة، ناهيك عن عجز القانون على توفير حماية وسلامة النساء اللواتي يتعرضن للتهديد، بالإضافة إلى التقييد القانوني المفروض على قبول شكوى الأطفال ذكورا وإناثا.

كما توافقت النتيجة التي توصلت إليها هذه الدراسة مع النتائج التي خلص إليها التقرير السابق حول عدم نجاعة الإجراءات التي تقوم بها الشرطة لمعالجة مسألة العنف ضد النساء، حيث كشفت هذه الدراسة عن أحد أهم الإجراءات التي قد تؤدي بحياة النساء اللواتي تتعرض حياتهن للتهديد ألا وهو «التمهد الشخصي»، وتم في هذه الدراسة استعراض التكييف القانوني لهذا الإجراء، وتبين أن «التمهد الشخصي» ما هو إلا إجراء إداري، لا يترتب على مخالفته أي تدبير أو عقوبة، ولا يعقل تبعاً لذلك أن يرتبط إعمال هذا الإجراء بقضايا العنف التي تهدد حياة النساء وسلامتهن، وان يستمر العمل به في مثل هذه القضايا، خصوصاً بعد فشله كإجراء ناجح في الحد من قتل النساء الضحايا.

أظهرت نتائج البحث أن العمل على مأسسة التعامل مع قضايا العنف ضد النساء والعنف الأسري، ما زال في بداياته رغم تأسيس إدارة حماية الأسرة (كعمل شرطي متخصص في التعامل مع العنف الأسري)، فلم يتم توفير البيئة التشريعية والإدارية والمالية اللازمة لإنجاح عمل هذه الإدارة، فما زالت الإدارة تفتقر إلى الإطار القانوني الناظم لعملها، والمحاكم المختصة بالنظر في قضاياها، فضلاً عن وضعية الوحدة في هيكلية الشرطة التي تعكس حجم الموازنات المخصصة وتعكس في الوقت ذاته تبعيتها الإدارية ومدى قدرتها على تصريف أمورها وفق رؤيتها الخاصة وأهدافها المتوخاة.

انطلاقاً من هذه الاستخلاصات والنتائج ما زال هناك الكثير من العمل يمكن للشرطة ومؤسسات المجتمع المدني (الحقوقية والنسوية) ووزارتي شؤون المرأة والشؤون الاجتماعية أن تقوم به لتوفير الحماية للنساء المعنفات:

أولاً: تعزيز دور إدارة حماية الأسرة في حماية النساء المعنفات، وذلك من خلال توفير البيئة التشريعية المناسبة لعمل الإدارة عبر وضع تشريع يعالج مسألة العنف الأسري والعنف ضد المرأة، ووضع السياسات التي تمكنها من الاضطلاع بمهمة حماية الأسرة (إبرازها في هيكلية الشرطة كإدارة عامة تابعة لمدير عام الشرطة مباشرة، رصد الموازنات الكافية لاحتياجاتها، التدريب المستمر للفاعلين فيها، توسيع اختصاصاتها الحالية بتوفير الطبيب الشرعي، الطبيب النفسي، المحقق...) على غرار تجارب الدول العربية المجاورة، توسيع الامتداد الجغرافي لهذه الإدارة في كافة محافظات الوطن.

ثانياً: تعزيز دور الشرطة في حماية النساء المعنفات، وذلك من خلال: العمل على وضع قانون يحمي الأسرة من العنف، ويكون الإطار التشريعي البديل فيما يتعلق بالعنف الأسري، توفير المحاكم المختصة بالأسرة وبالأحداث. تعديل قانون الإجراءات الجزائية بما ينسجم مع مبادئ العدالة الجنائية وحماية ضحايا الجريمة، وإلغاء العمل بالتمهد الشخصي فيما يتعلق بالعنف ضد النساء.

ثالثا: استهداف الشرطة إناثا وذكورا ببرامج تأهيل وتدريب منتظمة ومستمرة تهدف إلى توعية الشرطة وتدريبهم بمبادئ العدالة الجنائية، وحقوق ضحايا الجريمة، وقضايا حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي، والقوانين الوطنية التي تتقاطع مع حقوق النساء الضحايا.

رابعا: العمل على توسيع شبكة الحماية للنساء المعتقات من خلال توفير بيوت حماية آمنة للنساء في أنحاء الوطن، وتكليف وزارة الشؤون الاجتماعية بتطوير برامجها المتعلقة بحماية النساء المعتقات، ابتداء بإدارة متخصصة فاعلة على مدار الساعة، وانتهاء بتطوير السياسات المتعلقة ببيوت الأمان، والتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني المعنية في هذا المجال.

خامسا: التنسيق بين الوزارات والمؤسسات الحكومية ذات العلاقة بموضوع العنف ضد المرأة مع مؤسسات المجتمع المدني، للعمل على توفير شبكة حماية ممأسسة تعمل طيلة الأيام على مدار الساعة.

قائمة مراجع الدراسة

المراجع العربية

- البسيوني، عبد الله جاد. (2005). المرأة الضابط في مصر- دراسة في سوسيولوجيا العمل الشرطي. كلية الآداب- جامعة الزقازيق. عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية. ط1.
- البشري، محمد الأمين. (1997). العدالة الجنائية ومنع الجريمة“ دراسة مقارنة. اكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. ط1
- البهنساوي، سالم. (1986). مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع، ط2.
- احمد، فاطمة سيد. (2004). الأنتى في الجيش المصري- دراسة عن دور المرأة العسكرية المصرية الحديثة، الهرم: مصر، ستار برس للطباعة والنشر، ط1.
- الشرطة الفلسطينية. (2008). نشرة دورية تصدر عن الشرطة الفلسطينية. العدد 1.
- آل الشيخ، محمد بن إبراهيم وآخرون. (2005). للنساء فقط، القاهرة: مصر. دار بن الجوزي للنشر والتوزيع، ط1
- خزايلة، عبد العزيز. (1998). الشرطة المجتمعية: المفهوم والأبعاد. اكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. ط1.
- سعد، محبوب حسن. (2001). الشرطة ومنع الجريمة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، ط1.
- علان، ميادة رباح. (2008). اتجاهات وآراء أفراد المجتمع والنساء الشرطيات نحو عمل المرأة في المجال الشرطي، بحث غير منشور، قدم استكمالاً لمتطلب مساق حلقة دراسية في علم النفس، جامعة بيرزيت. كلية الآداب.
- هيومن ريتس واتش (2006). مسألة أمن- العنف ضد النساء والفتيات الفلسطينيات- مراقبة حقوق الإنسان.. الكتاب رقم 18. نوفمبر 2006.

المراجع الانكليزية

- Amos-Wilson. Pauline. (1999). "The Women in Blue Shalwar-Kameez". *Women in Management Review*, 14(4), 128-135.
- Balkin, D.E. (2000). "Why Policemen Don't like Policewomen." *Journal of Police Science and Administration*, 16, 29-38.
- Barlow, D.E., & Barlow, M.H. (2000). "Police in a Multicultural Society: An American story." Prospect heights, IL: Waveland.
- Bell, D.J. (1982). "Policewomen Myths and Realities." *Journal of Police Science and Administration*, 10, 112-120.
- Garcia, Vanessa. (2003). "Difference in the Police Department Women, Policing and Doing Gender." *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 19(3), 330-344.
- Heidensohn, F. (1992). *Women in Control? The role of women in law enforcement*. New York: Oxford University Press
- Natarajan, Mangai. (2001). *Women police in a traditional society: test of a Western, Model of Integration*. Koninklijke Brill NV, Leiden.
- Butler, E. and Winfee, T. (2003). "Policing and Gender: Male and Female Perspective Among Members of New Zealand Police." *Police quarterly*, 6(3), 298-329

المراجع عبر الصفحة الالكترونية

البصرة تتجه لإطلاق شرطة نسائية وقائد شرطتها يقول: لن يحاربين حريم القاعدة. تاريخ النشر: 17/1/2008 على الموقع: www.alwatanvoice.com/arabic/content-119224.html.

تاريخ الدخول: 16/3/2009

القرضاوي. هل ترون جواز عمل المرأة في الشرطة والجيش. على شبكة الانترنت بتاريخ تموز 2001. www.qaradawi.net/site/topics/asp?cu__no

الموسى. المرأة الخليجية بين الواجب والعادات والتقاليد، منشور في مجلة الرؤية الالكترونية. العدد (1) 2008. <http://www.arrouiah.com/node/79579>. تاريخ الدخول: 18/3/2009.

عوف، ميرفت. المشكلة في المرأة التي لا تعرف القانون. 27 / نوفمبر / 2006 <http://www.lahaonline.com/index.php?option=content&task=view&id=11498§io>

المغرب يحتفل بالمرأة الشرطة في اليوم العالمي للمرأة. منشور بتاريخ 9/3/2008 الراي ، www.alrainews.com ، تاريخ الدخول: 11/3/2009

المسيخ، نوال. الشرطيات الجزائريات.. من تنظيم حركة السير إلى مكافحة الإرهاب. <http://www.womengateway.com/NR/exeres/5059C13E-D43D-4050-B9B6-C91755393F94.htm> تاريخ الدخول: 2009/3/16

Women Centre for Legal Aid and Counseling - WCLAC (2005) "The Legal and "Social Status of Palestinians Women

http://www.mediterraneas.org/article.php3?id__article=278
Accessed on 20/3/2009

ملاحق الدراسة

مرفق 1: توزيع الشرطيات في مراكز الشرطة في محافظات الضفة⁸

الرقم	المحافظة	كامل عدد الشرطيات	عدد العينة
1	بيت لحم	33	19
2	رام الله وقيادة الشرطة	50	13
3	أريحا	31	15
4	طوباس	6	4
5	سلفيت	8	10
6	جنين	20	6
7	طولكرم	23	6
8	قلقيلية	6	3
9	نابلس	49	18
10	الخليل	32	15
11	ضواحي القدس	5	1
	المجموع	263	110

⁸ تم الحصول على أعداد الشرطيات وتوزيعهن الجغرافي أثناء لقاء مع مساعد مدير الشرطة للشؤون المالية والإدارية، العميد فواز داوود.

مرفق 2: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

النسبة	العدد	المتغير
49.1	54	عزباء
46.4	51	متزوجة
2.7	3	أرملة
1.8	2	مطلقة
10.0	11	أقل من 20 سنة
22.7	25	من 21-30 سنة
50.9	56	من 31-40 سنة
10.9	12	أكثر من 40 سنة
5.5	6	بدون إجابة
72.1	31	3-1
25.6	11	6-4
2.3	3	أكثر من 6 أطفال
5.5	6	جنين
3.6	4	طوباس
5.5	6	طولكرم
16.4	18	نابلس
2.7	3	قاقيلية
9.1	10	سلفيت
11.8	13	رام الله
13.6	15	أريحا
0.9	1	القدس
17.3	19	بيت لحم
13.6	15	الخليل
59.1	65	توجيهي
14.5	16	دبلوم
22.7	25	بكالوريوس
1.8	2	ماجستير
1.8	2	بدون إجابة

مرفق 3: تاريخ بدء العمل في الشرطة

النسبة	العدد		تاريخ بدء العمل	
60.0	66			1994-1998
11.9	13			1999- 2003
28.1	31		2004-2008	

مرفق 4: مجموعة الأسئلة التي تتعلق بالمعرفة بالسياسات والقوانين الناظمة لجهاز الشرطة

لا ينطبق		لا يوجد لدي معرفة		قليلا		جيد		
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
1.8	2	3.7	4	17.4	19	77.1	84	كيف تقيم مستوى إعلامك بالقرارات والأوامر الصادرة في الجهاز
		1.8	2	25.5	28	72.7	80	كيف تقيم مستوى إعلامك بالقوانين الناظمة لعملك
3.6	4	2.7	3	17.3	19	76.4	84	ما مدى معرفتك بحقوقك وواجباتك في العمل
1.8	2	10.9	12	35.5	39	51.8	57	ما مدى معرفتك بالإجراءات القانونية الواجب إتباعها في التعامل مع النساء
1.8	2	10.9	12	41.8	46	45.5	50	ما مدى معرفتك بالتطبيق العملي لقانون الإجراءات الجزائية

مرفق 5: مجموعة الأسئلة المتعلقة بوضعية الشرطة في جهاز الشرطة

نعم		لا		أحيانا كثيرة		أحيانا قليلة		
العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
59	54.1	43	39.4	5	4.6	2	1.8	هل تشغيل مسمى ثابتاً على هيكلية جهاز الشرطة
70	63.6	26	23.6	5	4.5	9	8.2	تتميز طبيعة المهام التي تقومين بها بالتغير وعدم الثبات
62	57.4	34	31.5	7	6.5	5	4.6	هل تسجّم المهام المنوطة بك مع الرتبة العسكرية التي تحملينها
58	52.7	41	37.3	6	5.5	5	4.5	هل يمنحك جهاز الشرطة المزايا والمستحقات الإدارية والمالية المترتبة على استحقالك للرتبة
44	40.0	55	50.0	7	6.4	4	3.6	هل يعمل بإمرتك أفراد شرطة ذكور
42	38.2	58	52.7	5	4.5	5	4.5	هل يعمل بإمرتك أفراد شرطة إناث
99	90.0	6	5.5	3	2.7	2	1.8	هل ترددين الزي الخاص بالشرطة
48	44.0	36	33.0	13	11.9	12	11.0	هل تستطيعين اتخاذ القرارات في مستوى إدارتك
67	60.9	28	25.5	4	3.6	11	10.0	هل يتم إدماجك في الدورات التدريبية العسكرية
57	51.8	31	28.2	6	5.5	16	14.5	هل يتم إدماجك في الدورات التدريبية الإدارية
39	35.5	56	50.9	5	4.5	10	9.1	هل يتم إدماجك في الدورات التدريبية التخصصية التي تمنحك ترقية أو تعدل رتبتك العسكرية
49	44.5	55	50.0	3	2.7	3	2.7	هل تفضلين أن تكون هناك وحدة شرطة نسائية تشرف على النساء الشرطيات
58	53.2	25	22.9	15	13.8	11	10.1	هل تعتبرين أن معيار التطور في جهاز الشرطة غير مشروط إلا بالجد والاجتهاد
86	78.2	12	10.9	4	3.6	8	7.3	هل تعتبرين أنه يوجد لديك فرصة للتطور المهني داخل الشرطة مثلك مثل الشاب
104	94.5	1	0.9	4	3.6	1	0.9	هل يقتضي عملك التعامل مع زملائك الذكور
96	87.3	2	1.8	8	7.3	4	3.6	هل تتصف علاقتك بهم بأنها جيدة
35	31.8	45	40.9	8	7.3	22	20.0	هل تختلف طبيعة عملك عن عملهم
67	61.5	18	16.5	17	15.6	7	6.4	هل تشعرين بحرية وأريحية في التعامل مع زملائك الذكور
77	70.0	18	16.4	5	4.5	10	9.1	هل يقوم مرؤوسوك بتكليف الذكور بالمهام التي توصف بأنها مهمات صعبة وذات أهمية أعلى

مرفق 6: الرتبة العسكرية للمبحوثات

الرتبة العسكرية	عدد	النسبة المئوية
نقيب	6	5.5
رقيب	25	22.7
مساعد اول	14	12.7
مساعد	23	20.9
شرطية	18	16.4
ملازم	20	18.2
رائد	1	0.9
دون اجابة	3	2.7

مرفق 7: مجال عمل المبحوثات

مجال العمل	عدد	النسبة المئوية
الحوادث	2	1.8
المعابر والحدود	2	1.8
الادارة	93	84.5
التفتيش	3	2.7
مكافحة المخدرات	2	1.8
المرور	1	0.9
تحقيق	5	4.5
غير مبين	2	1.8

مرفق 8: مجموعة الأسئلة التي تتعلق بطبيعة تعامل الشرطة مع النساء المعنفات

لا ينطبق		بشكل متوسط		لا		نعم		
العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
4	3.6	11	10.0	25.5	28	60.9	67	هل تتعاملين مع النساء المشتكيات لان هذا التعامل من مهام وظيفتك
1	0.9	13	11.9	24.8	27	62.4	68	هل يتم استدعاؤك للتعامل مع النساء اللواتي ياتين إلى الشرطة لأنك امرأة
1	0.9	7	6.4	5.5	6	87.3	96	هل تقومين بتشجيع النساء اللواتي يتوجهن للشرطة من اجل اتخاذ الإجراءات القانونية للحصول على حقوقهن
2	1.8	9	8.2	5.5	6	84.5	93	هل تعتبرين انك استطعت مساعدة النساء اللواتي يلجأن إلى الشرطة
4	3.6	24	21.8	30.0	33	44.5	49	هل تعتقدين بان زملاءك الذكور ليس لديهم القدرة على تفهم احتياجات النساء اللواتي يلجأن إلى الشرطة مثل الشرطيات
		7	6.4	13.6	15	80.0	88	هل تعتقدين بان النساء المعنفات يحتجن إلى وجود امرأة في مركز الشرطة لمساعدتهن
2	1.8	11	10.0	51.8	57	36.4	40	هل تعتقدين بأنه لا فرق بين الشرطي الذكر وبين الشرطية في التعامل مع النساء المعنفات
3	2.7	8	7.3	63.6	70	26.4	29	هل تعتقدين بان هناك قضايا تمس المرأة يجب أن لا تصل إلى الشرطة، خوفا على سمعتها، مثل قضايا الاغتصاب، وسفاح القربى
6	5.5	22	20.0	52.7	58	21.8	24	هل تعتقدين بان تزويج المرأة من الرجل المعتدي عليها يكون الحل المناسب
6	5.5	15	13.6	43.6	48	37.3	41	هل تعتقدين بان بيت المرأة أستر لها، ويجب أن لا تتركه.
8	7.3	29	26.4	26.4	29	40.0	44	هل يتم إسناد المهام المتعلقة بالتعامل مع النساء إليك بصورة دائمة

ISBN 978-9950-345-10-2