نشاطات

ميرنا الشدياق
mirnachidiac@gmail.com

تعاون الأمن العام وDCAF تدريب يكسر المحرّمات: تعزيز الحماية من التحرّش وتحويل القانون إلى ممارسة

يشكل التحرش الجنسي تحديا قانونيا واجتماعيا مستمرا في لبنان رغم اقرار القانون رقم 205 في العام 2020 لتجريم هذه الافعال وحماية الضحايا. ومع ان هذا القانون مثل خطوة مهمة الى الامام، يشكل تطبيقه تحديا مما يستوجب التوعية من اجل بيئة آمنة وخالية من سوء السلوك الجنسي، مع حماية حقوق الأفراد الأكثر عرضة

في هذا الاطار يأتي التعاون بين مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن (DCAF) والمديرية العامة للأمن العام، الذي يركز بشكل أساسي على تعزيز الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي. "الامن العام" التقت مديرة برنامج مركز جنيف لحوكمة قطاع الأمن - مكتب لبنان نورما قعزان، ورئيسة شعبة الملاحقات المسلكية والقضائية في الأمن العام النقيب جووي البستاني.

قعزان: لا حماية بلا مساءلة

■ لماذا تعد الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي جزءا مهما من حوكمة القطاع الامني؟

□ تبدأ حماية الافراد من داخل المؤسسة نفسها. فالمؤسسات الامنية التي تحمي المجتمع مطالبة ايضا بتوفير بيئة عمل آمنة تصان فيها كرامة الجميع. يعني ذلك منع التحرش والاستغلال واساءة استخدام السلطة، والتعامل بجدية مع الشكاوى. لا تقل اهمية احترام الحقوق والمساءلة عن اداء المهام الامنية، اذ يسهمان في تعزيز الثقة بين العاملين وبالمؤسسة لدى الجمهور.

■ ما المعايير الدولية التي يستند اليها مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن (DCAF) في هذا المجال؟

□ يرتكز نهج مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن على اصلاح القطاع الامني وحوكمته، وعلى اجندة المرأة والسلام والامن، اللذين يعززان بناء مؤسسات امنية خاضعة للمساءلة وشاملة للجميع وتحترم حقوق الانسان والمساواة بين الجنسين. تشمل المرجعيات الاساسية قرار مجلس الامن رقم 1325، واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 في شأن العنف والتحرش في عالم العمل. ويدعم المركز ترجمة هذه المبادئ الى ممارسات عملية من خلال تعزيز الوعي بالحقوق والمسؤوليات ووضع آليات واضحة للوقاية والحماية والابلاغ والمساءلة.

■ كيف يمكن للمؤسسات الامنية توفير بيئة عمل آمنة ومنع التحرش؟

□ يتطلب توفير بيئة عمل آمنة، سياسات مؤسسية واضحة وتطبيقا فعالا للقوانين الوطنية المتعلقة بالتحرش والاستغلال، بصرف النظر عن الرتبة أو المنصب. تساعد جلسات التوعية والتدريب الموظفين على التعرف الى السلوكيات غير المقبولة، لكن التدريب وحده لا يكفي. لا بد من اعتماد اجراءات واضحة للوقاية والابلاغ السري والحماية والاستجابة، تدعمها آليات للمساءلة.

■ ما الاخطاء الشائعة التي ترتكبها المؤسسات عند التعامل مع شكاوى التحرش أو الاستغلال؟

□ ينبغي للمؤسسات وضع اطر واضحة للتعامل مع الشكاوى، وتعريف جميع العاملين بها وتطبيقها بصورة متسقة. يجب ان تكفل هذه الاطر السرية والحياد وحماية الاطراف المعنية، وان تحدد اجراءات واضحة للابلاغ عن الشكاوى والاستجابة لها واحالتها الى الجهات المختصة.

■ كيف يمكن ضمان استقلالية التحقيقات وحماية مقدمي الشكاوى في المؤسسات ذات التسلسل الهرمي؟

□ قد يتردد احد العناصر في ابلاغ مسؤول اعلى رتبة خشية التعرض لتبعات مهنية. لذلك تحتاج المؤسسات الى قنوات آمنة للابلاغ لا تقتصر على المسؤول المباشر. تعد السرية والحماية من الانتقام والتحقيقات المحايدة التي يجريها اشخاص مؤهلون عناصر اساسية. كما ينبغي ان يشعر كل موظف بأن شكواه ستؤخذ على محمل الجد، وان القواعد نفسها تسري على الجميع مهما كانت رتبهم.

■ لماذا تعد المساواة بين الجنسين مهمة في سياسات المؤسسات الامنية؟

□ تعني المساواة معاملة جميع العاملين باحترام، وتوفير فرص عادلة لهم وضمان حصولهم على الحماية. قد يواجه الرجال والنساء عوائق مختلفة عند الابلاغ عن التحرش، منها الحرج أو الخوف أو الضغوط الاجتماعية. لذا ينبغي للسياسات المؤسسية مراعاة هذه العوائق واتاحة الحماية للجميع.

■ هل يمكن للبنان الاستفادة من التجارب الدولية في تطبيق القانون 2020/205؟

□ تقدم التجارب الدولية دروسا مفيدة، منها توفير قنوات آمنة لتقديم الشكاوى، وتدريب الاشخاص المكلفين تلقي البلاغات، واعتماد اجراءات واضحة للابلاغ والاحالة. وقد وثق مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن وشركاؤه ممارسات في هذا المجال. لكن الاهم هو تكييف هذه الدروس مع المؤسسات اللبنانية بدلا من نسخ نموذج دولة اخرى. ينبغي ان تراعي الاجراءات السياق المحلي وخصوصية المؤسسات، وان تكون واضحة وواقعية وقابلة للتطبيق في العمل اليومي.

■ كيف يقيس مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن نجاح التدريب، بعدد المشاركين ام بالتغيير في الممارسة؟

□ تعد المشاركة مهمة، لكننا ننظر ايضا الى ما تعلمه المشاركون. هل اصبحوا يفهمون القانون بصورة افضل؟ هل يستطيعون التعرف الى السلوكيات التي قد تشكل تحرشا؟ وهل يعرفون كيفية الاستجابة والجهة التي ينبغي التواصل معها؟ لقد ارست انشطة التوعية وبناء القدرات اساسا مهما ينبغي مواصلته وتوسيعه.

■ هل تزيد الازمات في لبنان مخاطر الاستغلال والتحرش في مكان العمل؟

□ قد تزيد الازمات الاقتصادية والامنية من هشاشة الافراد، لا سيما عندما يخشون فقدان وظائفهم أو مصادر دخلهم، وقد يتردد شخص في تقديم شكوى خوفا من العواقب المحتملة. كما قد تجعل الضغوط ومحدودية الموارد متابعة الحالات اكثر صعوبة. لا يعني ذلك بالضرورة ارتفاع عدد الحوادث، لكنه يجعل التوعية والابلاغ الآمن والحماية اكثر اهمية، حتى لا يشعر اي شخص بانه مضطر الى التزام الصمت.

البستاني: التوعية تكسر الصمت

■ ما اهمية تنظيم هذا التدريب في هذه المرحلة، وما الذي دفع مديرية الامن العام الى التركيز على الحماية من الاعتداء والتحرش الجنسي؟

□ هذا التدريب جديد ولم يكن يقدم سابقا في مديرية الامن العام، ولم يكن يسلط عليه الضوء بهذه الطريقة في بقية الاجهزة والمؤسسات. مع صدور القانون رقم 205، رأت المديرية ان من الضروري تنظيم حملات توعية بهذا القانون وبموضوع التحرش. سابقا، كنا نتطرق لموضوع التحرش بشكل غير مركز ضمن تدريبات التوعية الجندرية وحقوق الانسان، حيث كانت تتخللها اسئلة او نقاشات حول التحرش، لكن لم يكن هناك تدريب متخصص ومستقل حوله. ◄



مديرة برنامج مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن - مكتب لبنان نورما قعزان.

■ ما الذي يحتاج اليه لبنان لتحويل القانون الى ممارسة فعالة؟

□ يشكل القانون 2020/205 خطوة مهمة. وقد ساعدت جهود التوعية والتدريب العاملين على فهم حقوقهم ومسؤولياتهم، وينبغي أن تستمر وتشمل عددا اكبر من الاشخاص. بالتوازي، تحتاج المؤسسات الى اجابات عملية عن حالة تحرش محتملة؟ ماذا افعل اذا علمت بها وإلى من اتوجه؟ وضوح هذه الاجابات يجعل تطبيق القانون اكثر سهولة.

■ في ظل القانون 2020/205 والتدريب المستمر، اين تكمن الفجوة بين القانون والممارسة؟

□ يأتي دعم مركز جنيف لحوكمة قطاع الامن للامن العام اللبناني في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي ضمن برنامج اوسع لتعزيز قدراته في الوساطة والتواصل مع المجتمعات المحلية والاتصال والبحوث والمساواة بين الجنسين. بدأ التعاون بتقييم للنوع الاجتماعي وتفعيل شبكة النوع الاجتماعي واشراك نقاط الارتكاز في نقاشات حوكمة القطاع الأمني. وشمل توعية 700 عنصر جديد في شأن الحماية من الاستغلال والانتهاك والتحرش الجنسي، وتدريب 12 ضابطا ورتيبا على هذا الموضوع وعلى القانون رقم 2020/205 لاعدادهم ميسرين داخليين. وقد نفذ جميعهم او شاركوا في تنفيذ جلسات توعية. تشكل هذه الجهود اساسا لتطوير السياسات والاجراءات المؤسسية للوقاية والابلاغ والحماية والمساءلة.

■ ما مدى اهمية هذا التدريب وكيف بدأت خطواته الاولى؟

□ أهميته عالية جدا، وقد لمسنا ذلك من خلال التدريبين اللذين قمنا بتنظيمهما حتى الآن، حيث قدمت التدريب للمرة الاولى ثم اعطي لاحقا في منطقة البقاع. خضع المدربون في الامن العام (ضباط وعناصر) لدورات مكثفة حول القانون 205 ومفهوم التحرش لنكون قادرين على نقل هذا التدريب لغيرنا. تكمن اهميته في التوعية وكسر المحرمات الاجتماعية، لكون هذه المواضيع ما زالت غير مريحة للنقاش عند الكثيرين. كما يهدف التدريب الى تعريف الجميع بوجود قانون يعاقب على التحرش باعتباره جريمة يستوجب القانون العقاب عليها، وليس مجرد فعل مزعج عابر. اضافة الى التعرف على اشكال التحرش وانواعه، والتأكيد على انه قد يستهدف الاناث والذكور (الصغار والكبار) على حد سواء، وتصحيح المفهوم الخاطئ الشائع بأن التحرش يقتصر على الاناث فقط.

■ ماذا يفرض القانون 205 على المؤسسات والاجهزة، وما ابرز الآليات التي يضعها لمواجهة التحرش؟

□ يفرض القانون على المؤسسات العمل بما يتماشى مع احكامه، وما نقوم به في الأمن العام هو دليل على السعي لنشر القانون وتطبيقه وبيان ان التحرش جريمة. الفجوة في القانون تكمن في عدم فرضه لآلية عمل واضحة، اذ لا يحدد مرجعا معينا للتصرف في حال وجود شكوى تحرش. يقتصر القانون على ذكر بروتوكول عام عن امور مثل الخصوصية من دون وضع آلية تنفيذية واضحة. حتى في غالبية الاجهزة والامن العام، لا توجد حتى الان آلية أو شبكة حصرية لمتابعة شكاوى التحرش تحديدا، بل تعامل الشكوى كغيرها من الشكاوى وتحال الى دائرة الأمن العسكري.

■ كيف يتم التعامل حاليا مع الشكاوى او ادعاءات التحرش داخل المؤسسة الامنية مع ضمان السرية وحماية الضحية؟

□ في حال تعرض أي شخص للتحرش ورغب في التبليغ، يتم التوجه الى دائرة الامن العسكري، وهي الدائرة المعنية بكل امور الضباط والعسكر وليست مخصصة للتحرش فقط. سابقا، جرى العمل على بحث انشاء آلية خاصة بالتحرش، وتم تشكيل شبكة لمكافحة التحرش تضم ضباطا وعناصر لانشاء آلية مخصصة للتحرش نظرا الى خصوصية هذه الشكاوى. الا ان هذه الآلية الخاصة لم تفعل بعد، وما زالت الشكاوى تعالج عبر الآلية العامة ذاتها.


رئيسة شعبة الملاحقات المسلكية والقضائية في الامن العام النقيب جووي البستاني.

■ هل يشمل التدريب عناصر الامن العام من مختلف الرتب والاختصاصات، وهل هناك برامج متابعة بعد التدريب؟

□ التدريب الاساسي الذي خضعنا له كمدربين شمل ضباطا وعناصر من مختلف الرتب والمناطق. اما التدريب الذي نقدمه حاليا فهو يستهدف العناصر فقط من دون الضباط. نسعى لتغطية اكبر عدد ممكن من العناصر بشكل مستمر، ولكن لا توجد حاليا برنامج متابعة لاحقة او اعادة تدريب للمشاركين انفسهم لرصد الفروقات او الاجابة عن الاستفسارات المستجدة.

■ الى اي مدى تلعب التوعية والتدريب دورا في تغيير الثقافة المؤسسية وتطبيق القانون؟

□ التوعية هي الخطوة الأساسية، ومن دونها يبقى القانون مجرد نص بلا مفعول حقيقي. فهي تعرف الاشخاص بالافعال التي تصنف كتحرش وتمنع اعتبارها تصرفات طبيعية. كما تساهم في تغيير الذهنية القائمة على لوم الضحية (كالتركيز على لباسها او توقيت وجودها او تصرفاتها)، وتكسر الحواجز والمحرمات حول الحديث عن التحرش داخل المؤسسات، مما يشجع الضحايا على التبليغ والتحدث دون خوف او شعور بالذنب.

■ ما ابرز التحديات والثغر القانونية التي تواجه تطبيق القانون 205 في لبنان؟

□ ابرز التحديات هو عدم وجود او الزام بوجود آلية خاصة ومحددة بمتابعة حالات التحرش داخل المؤسسات والشركات في نص القانون. فالقانون لا يلزم آلية واضحة الخطوات، بل يتناول خطوطا عامة للتعامل مع الضحية وحمايتها. بالاضافة الى ان تعريف التحرش في القانون ينص على انه "اي فعل خارج عن المألوف"، وهي عبارة غير محددة او مفسرة بشكل واضح، مما يشكل ثغرة قانونية تحتاج الى توضيح اضافي.

■ ما الرسالة التي توجهونها الى اي شخص يتردد في الابلاغ عن تعرضه للتحرش او الاستغلال؟

□ الرسالة الاساسية هي ان الخطأ واللوم لا يقعان على الضحية مطلقا، بغض النظر عن اللباس أو الوقت أو المكان. التحرش جريمة يعاقب عليها القانون وليس مجرد فعل بسيط، والابلاغ هو الرادع الاساسي للمتحرش لمنع تكرار الفعل. يجب الا يكون هناك أي شعور بالخجل او الذنب، لأن السكوت يؤدي الى استمرار التحرش مع الشخص نفسه او مع آخرين.

