



تقرير حول

مدى فاعلية الرقابة على الالتزام بمدونات السلوك في الأجهزة الأمنية





مدى فاعلية الرقابة على الالتزام بمدونات السلوك في الأجهزة الأمنية

2018

يتقدم ائتلاف أمان بالشكر الجزيل

للباحث د. عبد الرحمن ربحان لقيامه بإعداد هذا التقرير، والدكتور عزمي الشعيبي- مستشار مجلس إدارة ائتلاف أمان لشؤون مكافحة الفساد وفريق أمان الذي عمل على مراجعة الدراسة وتحريرها.

في حالة الاقتباس، يرجى الإشارة إلى المطبوعة كالتالي: الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان). 2018. مدى إنفاذ والالتزام بمدونات السلوك في القطاع الأمني. رام الله- فلسطين.

جميع الحقوق محفوظة للائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)



الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)

رام الله : عمارة الريماوي - الطابق الأول - شارع الإرسال

ص.ب : رام الله 339 القدس 69647

هاتف : 2989506 - 022974949

فاكس : 022974948

غزة: شارع حبوش - عمارة دريم-الطابق الثالث-شقة رقم 4

تلفاكس: 082884767

تلفاكس: 082884766

بريد الكتروني: info@aman-palestine.org

الموقع الالكتروني: www.aman-palestine.org

إن الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" قد بذل جهودا في التحقق من المعلومات الواردة في التقرير، ولا يتحمل أي مسؤولية تترتب على استخدام المعلومات لأغراض خارج سياق أهداف التقرير بعد نشره.

برنامج أمان الرئيسي بتمويل مشكور من حكومات هولندا والنرويج ولوكسمبورغ

مقدمة:

اعتمدت الأجهزة الأمنية الفلسطينية مدونات سلوك وأخلاقيات الوظيفة، حيث اعتمد كل جهاز مدونة سلوك خاصة به. وتشكل هذه المدونات، بالإضافة إلى التشريعات النازمة لعمل الأجهزة الأمنية، إطاراً عاماً على منتسبي هذه الأجهزة الالتزام به، حيث إنها تتضمن المعايير والقيم والمبادئ الأخلاقية التي يتوجب التزام المنتسبين بها أثناء تأديتهم مهامهم وواجباتهم الوظيفية، إن كان على مستوى العلاقة بين أفراد الطاقم والعناصر كموظفين ومنتسبين للمؤسسة الأمنية، أو على مستوى العلاقة مع المواطنين وأطراف البيئة الخارجية بما تتضمنه من أفراد ومؤسسات وغيرها.

يهدف هذا التقرير إلى التأكد من مدى الالتزام بقيم النزاهة لدى الأجهزة الأمنية من خلال فحص مدى التزام الأطراف المعنية بأحكام مدونة السلوك، الأمر الذي يساهم في تعزيز احترام حقوق الإنسان والحقوق العامة للمواطن وكرامته، من خلال تبني معظم الأجهزة الأمنية لمدونات سلوك، وتخصيص إدارات مختصة. كما يعزز من الانضباط والالتزام لدى منتسبي هذه الأجهزة بالقيم الرفيعة أثناء تأدية الوظيفة.

منهجية إعداد التقرير:

اتبع التقرير المنهج الوصفي التحليلي، فتم الحصول على المعلومات ذات العلاقة من خلال: مراجعة الأدبيات ذات العلاقة، مثل التقارير والدراسات الصادرة عن الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة «أمان»، وتقارير الجهات الرقابية الأخرى، مثل ديوان الرقابة الإدارية والمالية وهيئة مكافحة الفساد، وتم الرجوع إلى اللوائح والأنظمة والتشريعات ذات العلاقة، إضافة إلى مراجعة مدونات السلوك المعتمدة لدى الأجهزة الأمنية محل البحث، وكذلك فحص المواقع الإلكترونية للجهات ذات العلاقة، ثم إجراء المقابلات مع ذوي الشأن والاختصاص، كل في موقعه، ومن ثم تحليل موضوعي لتلك المعطيات وتحديد الاستنتاجات وإعداد التوصيات لذوي الشأن كل في مجاله، وبعد ذلك عقد جلسة نقاش مع ذوي الاختصاص لنقاش المسودة.

يأتي التقرير في أربعة محاور: يتناول المحور الأول الإطار المفاهيمي الناظم لمدونات السلوك، محلياً ودولياً. فيما يعالج المحور الثاني مدونات السلوك لدى قطاع الأمن والجهات الرقابية عليها. أما المحور الثالث، فتناول الإجراءات المتخذة لتقييم الالتزام بمدونات السلوك. أما الرابع، فاحتوى على مجموعة من النتائج والتوصيات.

تمهيد:

الإطار المفاهيمي لمدونات السلوك

مدونات السلوك إحدى أهم الوسائل التي تعزز النزاهة في بيئة العمل من خلال مزجها بين ما هو طوعي وما هو إلزامي، ويتجلى ذلك بتبني العاملين في إدارة الشأن العام للأحكام القانونية المنظمة لعملهم، كونها قوانين إلزامية من جهة، وتبنيهم لمعايير أخلاقية ومهنية بشكل طوعي أثناء تعاملهم مع زملائهم ومع الجمهور من جهة أخرى. ويمكن القول إن أخلاقيات العمل والمهنة هي مجموعة السلوكيات والأخلاق والآداب العامة التي ينبغي على الموظف وصاحب المهنة أن يتقيد بها تجاه البيئة المحيطة به.

تتضمن مدونات السلوك في أغلب الأحيان معايير وقواعد أخلاقية وسلوكية وقيمية من الواجب مراعاتها والالتزام بها أثناء تأدية الوظيفة. وتمتاز مدونات السلوك عن النصوص القانونية بطوعية الالتزام بها من قبل المكلفين، حيث يقوم جوهرها على الاقتناع الذاتي الذي يشكل أداة رقابية ذاتية فعالة تدفع باتجاه الالتزام والتطبيق السليم لما ورد فيها من أحكام.

وعادة ما يتم ربط هذه المدونة بنظام واضح يتضمن مبدأ الثواب والعقاب، من خلال منح الحوافز للملتزمين، وإقرار العقاب على المخالفين¹.

إن مدونات السلوك لا تقتصر على قطاع دون آخر، فهي تشمل قطاعات المجتمع المختلفة العامة والخاصة والأهلية، ومن المعتاد أن تتضمن هذه المدونات قواسم مشتركة لمختلف القطاعات، من حيث المبادئ والمعايير التي يمكن تلخيصها بالآتي²:

- الالتزام بأحكام القوانين المحلية والمعايير ومبادئ الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة.
- الالتزام بمبدأ المساواة في التعامل مع المواطنين.
- اعتماد مبدأ الجدارة والاستحقاق في حال مشاركته في لجان التعيين والترقية للموظفين الآخرين.
- الالتزام بسياسات وإجراءات تضمن تقديم الخدمات العامة للجميع دون تمييز أو محاباة.
- الالتزام بإبلاغ الجهات المختصة وبالطرق القانونية عن أي شخص بغض النظر عن مستواه الوظيفي في حال خرقه للقوانين النافذة أو لقواعد السلوك الأخلاقي.
- التعاون مع جهات التحقيق والرقابة والتعامل بجدية وأمانة في حال اكتشاف قضايا كسب غير مشروع، بحيث تقدم البيانات والإيضاحات المتوفرة لدى المؤسسة بمصادقية إلى الجهات المعنية دون تضليل أو خداع أو محاباة.
- الامتناع عن قبول الهدايا والمكافآت أو المنح أو العمولات مباشرة أو بوساطة من جهات أو أشخاص بغرض تقديم تسهيلات أو معلومات للحصول على مصالح شخصية أو عائلية أو حزبية أو مناطقية.
- الامتناع عن استخدام المعلومات التي بحوزة الموظف بهدف تحقيق منفعة خاصة له أو لغيره بشكل مخالف للقانون.
- رفض قبول الرشوة والإبلاغ عن الراشي.
- الإعلان عن حالات تضارب المصالح في حال حدوثها.
- الالتزام بإتاحة حق الحصول على المعلومات العامة.

1 الانتلافا من أجل النزاهة والمساءلة- أمان، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، الطبعة الرابعة 2016، ص53-54.

2 المرجع السابق، ص53-54.

- استقبال الشكاوى والتحقيق فيها بجدية وضمن إجراءات واضحة ومحددة، والرد على المشتكى بنتيجة شكواه خلال مدة زمنية معقولة.

الأساس القانوني الناظم لمدونات السلوك محلياً ودولياً:

أولاً: محلياً:

المبادئ الأساسية التي تتضمنها مدونات السلوك في فلسطين تستند إلى ما ورد في القانون الأساسي وفي إعلان الاستقلال، كما وردت في القوانين الخاصة في الخدمة العامة بما فيها الخدمة في قوى الأمن، مثل قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005، والقوانين الخاصة بعمل الأجهزة الأمنية، حيث تعرضت للمسائل المتعلقة بالحرية والحقوق وسلوك أفراد الأجهزة الأمنية ولا سيما الفصلين السابع والثامن من القانون رقم (8)، وورد في بعض موادها مثل المادة 90 و94 و95، ما يؤكد على بعض المسلكيات التي يترتب على عدم الالتزام بها من عقوبات معينة بحسب القانون النافذ³.

قانون المخابرات⁴ نص أيضاً على وجوب الالتزام ببعض المسلكيات التي توجب مخالفتها عقاباً معيناً، وقد اشترك مع مدونة السلوك الخاصة بالجهاز في التأكيد على هذا الأمر مثل المادة 14 من المدونة التي تتقاطع مع المادة 30 من القانون المذكور، وهذا يشير إلى أن المدونة الخاصة بالمخابرات والمدونات الأخرى الخاصة ببقية الأجهزة لها أساس قانوني واضح تستند إليه في القوانين النافذة والمعمول بها في فلسطين، الأمر الذي يجعل من انتقال المدونة من حالة الالتزام الأخلاقي إلى وضع الالتزام والإلزام القانوني أمراً ميسوراً من الناحية الدستورية والتشريعية.

ثانياً: دولياً:

إن ما نصت عليه المواثيق الدولية⁵ من ضرورة الالتزام بالحفاظ على حقوق الإنسان والحرية العامة لكل مواطن مهما كان جنسه أو دينه أو لونه أو عرقه يمثل الأساس العالمي للقيم الواردة في مدونات السلوك. إن الأمم المتحدة، ومن خلال الجمعية العامة وبتاريخ 17/12/1979 اعتمدت ونشرت مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون. وفي هذا إشارة بالغة الأهمية ومنذ وقت طويل (1979) إلى ضرورة وجود مدونة سلوك خاصة برجال الأمن على مستوى العالم.

وعلى الصعيد الدولي في هذا الجانب، يمكن الإشارة إلى دور منظمة الشفافية الدولية، وهي إحدى منظمات المجتمع المدني التي تعمل بشكل ريادي في مجال محاربة الفساد ومكافحته، والتي تمارس نشاطها فيما يزيد على تسعين من دول العالم من خلال فروعها المتواجدة في هذه الدول، وقد أصدرت المنظمة برنامج الدفاع والأمن للإسهام في بناء قواعد وأسس النزاهة وترسيخها والحد من ممارسات الفساد في مؤسسات الدفاع والأمن على مستوى العالم. وطبق هذا البرنامج في نسخته الثانية على اثنتي عشرة دولة بهدف توجيه مسؤولي الدفاع وضباط الأمن إلى كيفية تقوية وتعزيز أعمال مؤسساتهم والتقليل من مخاطر الفساد على مستوى أنشطة الدفاع، وذلك من خلال تحسين مدونات قواعد السلوك المطبقة في هذه المؤسسات، وكذلك المعايير والمبادئ التي يخضع لها السلوك الأخلاقي للأفراد العاملين في مؤسسات الدفاع والقوات المسلحة⁶.

3. قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.

4. قانون المخابرات العامة رقم 17 لسنة 2005.

5. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان، وما قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة به من العمل على إعداد اتفاقيات أساسية في هذا الإطار، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وكذلك الاتفاقية الدولية لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية، واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وغيرها من الاتفاقيات، ودعوة الدول الأعضاء للتوقيع والمصادقة والانضمام إليها ومواءمتها مع تشريعاتها الوطنية.

6. www.aman-palestine.org

مدونات السلوك في فلسطين:

تم إعداد العديد من مدونات السلوك للموظفين العموميين في المؤسسات المدنية والأمنية في السنوات العشر الأخيرة، كان منها مدونة سلوك واحدة هي «مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة»، التي تخص القطاع الأكبر من شاغلي الوظيفة العمومية والخاضعين لقانون الخدمة المدنية. وبالمقابل، كانت مدونات السلوك في القطاع الأمني غير موحدة ومتغايرة في طريقة إعدادها واعتمادها. فبينما اعتمدت بعض الأجهزة الأمنية «مدونة قواعد سلوك رجل الأمن»، وهي مدونة أعدتها جامعة الدول العربية وقام جهاز الأمن الوطني والضابطة الجمركية باعتمادها كما هي دون أي تعديل، أعدت بعض الأجهزة الأمنية وطورت واعتمدت مدونات سلوك خاصة بها، مثل جهاز المخابرات والأمن الوقائي والدفاع المدني والشرطة وجهاز الاستخبارات العسكرية، ولا يمكن الجزم بوجود مدونة سلوك لجهاز الحرس الرئاسي، وذلك لعدم تعاون هذا الجهاز مع الباحث، بالإضافة إلى أن موقعه الإلكتروني غير مفعّل.

مدونة سلوك وأخلاقيات منتسبي الشرطة الفلسطينية

إن مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الشرطة الفلسطينية أعدت بمساعدة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبعثة الأوروبية لمساندة الشرطة الفلسطينية. وقد بدأت الشرطة الفلسطينية العمل عليها عام 2012 وتم نشرها بعد عامين في عام 2014.

الأهداف التي تتضمنها المدونة⁷:

- تحديد قواعد السلوك لمنتسبي الشرطة بما يعزز علاقتهم بالمواطنين وتجسيد ثقة المجتمع بالشرطة.
- ضمان أن تكون الشرطة جهة محايدة ومهنية ذات دور محوري في ضمان القيم الأساسية لدولة الحق والقانون، وأن يتوافق سلوك منتسبيها مع أحكام القانون الأساسي والمعايير الدولية النازمة لحقوق الإنسان.
- التأكيد على أن عمل الشرطة يعكس مفهوم القانون في بعده النبيل الذي يضمن لكل شخص حق ممارسة حرياته الأساسية.

وأكد العقيد ردينة بني عودة⁸، مدير ديوان المظالم وحقوق الإنسان في جهاز الشرطة، أن جهاز الشرطة يولي هذه المدونة اهتماماً بالغاً، سواء من ناحية النشر والتوزيع لكافة منتسبي الجهاز، أو من ناحية التدريب والتأهيل للكادر على التعامل مع المدونة، أو من حيث الرقابة عليها ومتابعتها بشكل حثيث لضمان تطبيقها بشكل سليم، وتتم متابعتها مباشرة من قبل مكتب المفتش العام للشرطة، وكذلك يقوم ديوان المظالم في الجهاز بمتابعة تنفيذها وإنفاذها. ويدعم ذلك ما يرد على الموقع الإلكتروني للشرطة الفلسطينية أيضاً من إيلاء أهمية خاصة من جهاز الشرطة لمدونة السلوك وإنفاذها.

جهة الرقابة المختصة لدى جهاز الشرطة الفلسطينية:

إن مكتب المفتش العام للشرطة، وكذلك ديوان المظالم وحقوق الإنسان، إضافة إلى دائرة أمن الجهاز، هي جهات الرقابة الداخلية. ويمارس مكتب المفتش العام الرقابة والتفتيش في كل مواقع الشرطة، كما يقوم بالإشراف والتقييم لعمل الجهات الرقابية الداخلية الأخرى في الشرطة كأمن الشرطة وديوان المظالم. توجد لهذا المكتب صلاحيات واسعة واستثنائية تم تعزيزها بالعلاقة المباشرة بمدير عام جهاز الشرطة، حيث تتمثل هذه الصلاحيات بالقدرة على التحقيق في كل شيء والإطلاع على جميع الوثائق والمستندات والإيصالات والتفتيش على العاملين والأموال والأشياء والممتلكات والأماكن والإجراءات والمراقبة على تحسين مستوى الخدمة التي تقدمها الشرطة للمواطنين واستقبال الشكاوى وفحصها حسب الأصول، ومتابعة تنفيذ الأوامر والتعليمات والإرشادات التي تصدر عن مدير الجهاز⁹.

وتتبع لمكتب المفتش العام إدارة أمن الشرطة، وهي إحدى الجهات الرقابية الداخلية التي تعمل ضمن مثلث الرقابة المذكور، وتهدف إلى ترسيخ مبادئ النزاهة والشفافية في أدائها، وترنو إلى فتح آفاق واسعة في التعامل مع المواطنين بشتى

8 مقابلة تمت مع العقيد ردينة بني عودة، مرجع سابق.

9 sp.eciloplap.www

شرائعهم، وتسعى للرقى بالأداء المؤسسي من خلال ترسيخ قواعد الانضباط في نفوس وسلوك منتسبي الشرطة وإظهار ذلك في العلاقة الداخلية بين المنتسبين من جهة، وبينهم وبين المواطنين من الجهة الأخرى، بحيث تستقبل إدارة أمن الشرطة استفسارات واعتراضات وشكاوى المواطنين على أداء الجهاز بشكل عام، أو استقبال شكاوى فردية تخص ضابطاً أو فرداً، حيث يتم التحقيق فيها بكل شفافية ونزاهة، وفي حالة ثبوت إدانة أحد المنتسبين بسوء السلوك أو التعسف في استخدام القوة المشرعة قانونياً، يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة بحقه من أجل ضمان عدم تكرار مثل ذلك السلوك، كما يتم إبلاغ المواطن بالردود حول شكواه أو اعتراضه، وأمن الجهاز هو المكلف بمتابعة الشكاوى مع القضاء العسكري¹⁰.

أما بخصوص ديوان المظالم في جهاز الشرطة، فقد استحدث بتاريخ 2009/2/14 استناداً إلى الحقوق والحريات الأساسية التي كفلها القانون الأساسي الفلسطيني والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان بهدف¹¹:

1. ضمان الشفافية والسرية والحيادية أثناء التحقيق.
2. عدم تعرض المواطن لأي شكل من أشكال التعذيب أو التعسف أو المس بحقوقه.
3. تحسين علاقة الشرطة مع المواطنين ومنع أي تدخل من عناصر الشرطة أو خارجها من شأنه المساس بصحة الإجراءات القانونية.
4. تطبيق مبدأ المساءلة بالشرطة بمهنية وفعالية.

يلاحظ أن دائرة أمن الجهاز وديوان المظالم يشتركان في العديد من الأهداف، مثل تحسين العلاقة مع الجمهور والتعاطي مع شكواه ومتابعتها. ومن مهامها الرقابة على الأداء للأفراد والضباط على السواء، سلوكاً وأخلاقاً والتزاماً بالقانون النافذ.

ويلاحظ عدم التطرق ولا تناول إدارة أجهزة الرقابة الداخلية في الشرطة صراحة الرقابة على مدونة السلوك الخاصة بالجهاز. ولكن يفهم ضمناً أن تلك الأجهزة الرقابية مسؤولة عنها وعن متابعتها، نشرًا وتعميماً وتدريباً ومساءلة. كما يتضح ذلك من خلال النشاط المكثف الذي تقوم به دائرة المظالم من خلال التدريب والتأهيل والندوات وورشات العمل لكافة منتسبي الجهاز، حيث إنه تم عقد دورات تأهيلية في هذا الإطار لأفراد وضباط الشرطة في كافة محافظات الضفة الغربية دون استثناء، بالإضافة إلى ورشات العمل والندوات في ذات الإطار¹². كما أن بعثة الاتحاد الأوروبي لتدريب الشرطة الفلسطينية «الشرطة الأوروبية» قامت بتدريب 25 مدرباً ليقوموا بتدريب منتسبي الشرطة الفلسطينية وعقد 17 دورة في هذا الإطار، وذلك بالتعاون المباشر مع ديوان المظالم في الشرطة الفلسطينية¹³. كما أن الشرطة الفلسطينية أرسلت مجموعة من الضباط المنتمين إلى وحدات المساءلة الداخلية في الجهاز إلى دولة سلوفينيا في فترة الإعداد للمدونة للاطلاع على التجربة السلوفينية في وضع وتنفيذ ومتابعة مدونة لقواعد السلوك الشرطي¹⁴. يشار إلى أن كل منتسب لجهاز الشرطة، سواء القدامى «قبل وجود المدونة» أو المنتسبون الجدد، تم تزويدهم بمدونة السلوك بشكل شخصي ومطالبتهم بالاحتفاظ والالتزام بها والعمل بمقتضاها، وأن أي مخالفة لها ترتب عقوبة إدارية أو تأديبية أو جزائية على مرتكبها حسب نوع المخالفة¹⁵. ويذكر أن الشرطة الأوروبية ليست جهة رقابية وإنما جهة استشارية¹⁶.

10 المرجع السابق.

11 المرجع السابق.

12 مقابلة مع العقيد ردينة بني عودة، مرجع سابق.

13 www.palpolice.ps مرجع سابق.

14 مقابلة مع المستشار القانوني للشرطة الأوروبية د. محمد عمارنة وكل من: مستشار شؤون الشرطة Jeff Hoppenbouwers وخبير حقوق الإنسان Bostijan Velicki يوم الجمعة الموافق 2018/7/13 في مقر الشرطة الأوروبية/ رام الله.

15 <http://www.palpolice.ps> مرجع سابق.

16 مقابلة مع العقيد ردينة بني عودة، مرجع سابق.

16 مقابلة مع المستشار القانوني للشرطة الأوروبية، مرجع سابق.

مدونة السلوك لجهاز المخابرات العامة:

في العام 2010 أعتد جهاز المخابرات العامة مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل للعاملين به، حيث قام بالتعديل عليها في عام 2015 واعتمدها مع التعديلات. وتعتبر هذه المدونة من المدونات الموسعة والشاملة لعناصر ومبادئ مدونات السلوك، حيث احتوت على 22 مادة من ضمنها المادة (7) التي تناولت أهداف المدونة¹⁷:

1. تحديد التصرفات والسلوك المتوقع من العاملين بالمخابرات والسلوك والتصرفات غير المقبولة التي لا تتوافق مع قيم الجهاز.
2. إرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة وقيم وثقافة مهنية عالية لدى العاملين بجهاز المخابرات وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم.
3. تعزيز ثقة المواطن بعمل جهاز المخابرات وزيادة الاحترام والتقدير لدوره في توفير الخدمة بأفضل طريقة ممكنة وتعزيز الثقة المتبادلة مع المواطن.
4. تشجيع العاملين في المخابرات على تنمية قدراتهم ومهاراتهم الفنية والوظيفية والإدارية.
5. صيانة الحقوق والحريات المدنية لجميع الناس ضمن ولاية المخابرات ووفقاً لما نصت عليه المعاهدات والاتفاقيات الدولية والإقليمية والتشريعات الوطنية النازمة في هذا الشأن.

تحتوي المدونة على تعهد يوقع عليه من قبل المنتسبين للجهاز بهدف الالتزام بها والمحاسبة والمساءلة على أساسها، وتحتوي المدونة أيضاً على بعض المواد القانونية التي تتقاطع مع قانون المخابرات العامة رقم 17 لسنة 2005 مثل المادة 14 من المدونة المتعلقة بسرية المعلومات، والمادة 30 المتعلقة بذات الأمر. وهذا يعني أنه يمكن أن تتم معاقبة العنصر الذي ينتهك المحظورات المنصوص عليها في مواد المدونة ضمن قوانين العقوبات النافذة غير العقوبة الإدارية أو التأديبية.

جهة الرقابة المختصة لدى جهاز المخابرات العامة الفلسطينية:

أفاد مسؤولون في مكتب المراقب العام التابع لجهاز المخابرات، أن الذي يقوم بالرقابة في جهاز المخابرات هو المراقب العام الذي يتواصل بشكل مباشر مع رئيس الجهاز، وعليه، فإن مهام الرقابة الداخلية كلها، بما فيها الرقابة على آليات إنفاذ وتطبيق ومتابعة مدونة السلوك الخاصة بالجهاز تتبع المراقب العام الذي ترفع إليه التقارير والتوصيات، وهو الذي يتابع العقوبات الداخلية وقضايا المحالين للقضاء، ولدى المراقب صلاحيات كاملة من قبل رئيس الجهاز¹⁸. وحسب مسؤول دائرة الرقابة الإدارية في الجهاز، فإن المدونة ملزمة لكافة منتسبي الجهاز أفراداً وضباطاً¹⁹.

مدونة السلوك الخاصة بجهاز الدفاع المدني:

تم إعداد مدونة قواعد السلوك لمنتسبي الدفاع المدني الفلسطيني عام 2014، حيث تم العمل بها وبمقتضاها اعتباراً من 2015/2/1. وقد تضمنت المدونة أربع مواد فقط، من بينها المادة الثانية التي تناولت أهداف المدونة²⁰:

1. إرساء قواعد ومبادئ أساسية لسلوك منتسبي الدفاع المدني الفلسطيني مستمدة من القيم الحضارية للشعب الفلسطيني، ومن القيم الإنسانية الثابتة وبمعايير عالية من النزاهة والإنصاف والحيادية والمهنية.
2. التأكيد على الالتزام بالقانون نصاً وروحاً، وبما يضمن تقديم الخدمة لكافة المواطنين بكفاءة وفاعلية.
3. تعزيز الثقة المتبادلة بين منتسبي الدفاع المدني والمواطنين.

17 مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل للعاملين بالمخابرات العامة، رام الله- تموز - 2015.

18 مقابلة تمت مع مسؤول دائرة الرقابة الإدارية في مكتب المراقب العام للمخابرات - في المقر الرئيسي للجهاز وبحضور مسؤول الدائرة القانونية للجهاز بتاريخ 2018/5/27.

19 المرجع السابق.

20 مدونة قواعد السلوك لمنتسبي الدفاع المدني الفلسطيني/ 2015.

وقد ورد في المدونة تأكيد على احترام حقوق الإنسان والالتزام بالمعاهدات والمواثيق الدولية الخاصة بهذا الشأن، كذلك ورد التنبية على الالتزام بمعايير النزاهة والمساءلة والشفافية من قبل منتسبي وقادة الجهاز.

جهة الرقابة المختصة لدى جهاز الدفاع المدني الفلسطيني:

إدارة الرقابة والتفتيش هي الجهة المسؤولة عن الرقابة الداخلية لدى جهاز الدفاع المدني، وهي الجهة المخولة بمتابعة مدونة السلوك²¹ التي يعتمدها الجهاز، ومن اختصاصاتها²²:

1. التأكد من مطابقة عمل إدارات الدفاع المدني تبعاً للقواعد والقوانين.
2. الحفاظ على مقتنيات ومعدات الجهاز وإعداد التقارير والقيام بالجولات الميدانية لمكافحة التسبب وعدم الانضباط الإداري والسلوكي.
- وهناك دور رقابي أيضاً لإدارة الأمن والحماية، حيث تقوم بـ²³:
1. خلق بيئة عمل آمنة للجميع.
2. التحقق من الشكاوى وتحليل الإشكاليات ومتابعتها ووضع الحلول لها.

مدونة قواعد السلوك لمنتسبي جهاز الاستخبارات العسكرية:

هدفت المدونة التي بدأ العمل بها في شهر آذار 2017 إلى²⁴:

- 1- تحديد التصرفات والسلوك المتوقع من العاملين في الجهاز والسلوك غير المقبول الذي لا يتوافق مع القانون وقيم الجهاز.
- 2- ترسيخ وتعزيز ثقة الجمهور بعمل إدارات الجهاز كجزء من منظومة العدالة في المجتمع وصاحب صفة الضابطة القضائية للأجهزة الأخرى.
- 3- إرساء معايير أخلاقية ومبادئ عامة أساسية لإدارة الوظيفة.

ونصت المدونة في الباب الخامس على جملة محظورات يعاقب فاعلها، منها ارتكاب أي فعل من أفعال الفساد أو محاولة ارتكابه أو ارتكاب جريمة منصوص عليها بنص القانون أو استغلال الوظيفة لمنفعة شخصية. وقد جاءت المدونة في عشرة أبواب وأحكام عامة ونشرت في شهر 3/2017، وهي منشورة أيضاً على الموقع الإلكتروني لجهاز الاستخبارات.

جهة الرقابة المختصة لدى جهاز الاستخبارات العسكرية الفلسطينية:

أفاد العميد ماهر واصف مدير إدارة التحليل والمعلومات في الجهاز أن الجهات الرقابية الداخلية في الجهاز متعددة مثل أمن الجهاز، ولجنة الرقابة العامة، واللجنة القانونية، وفي بعض الأحيان، تعمل جميع هذه الجهات بشكل مشترك، وتقوم بمتابعة الشكاوى والمسلكتيات المتنافية مع مدونة السلوك أو التي تخرق القوانين النافذة. وأفاد العميد ماهر أيضاً أن الجهاز بصدد تطوير أجهزة الرقابة الداخلية لتصبح أكثر فاعلية وإنتاجية. وبخصوص النشر والتعميم والتدريب، فإن

21 مقابلة مع المهندسة ميسون/ دائرة الرقابة والتفتيش، حيث تم إرسال الأسئلة إليهم والحصول على الإجابات مكتوبة فيما بعد.

22 معلومات تم الحصول عليها من الموقع الإلكتروني الرسمي للدفاع المدني يمكن الوصول إليه عبر الرابط التالي: www.pcd.ps.

23 المرجع السابق.

24 www.pmi.pna.ps

الجهاز قام بتزويد منتسبي الجهاز بمدونة السلوك وتدريبهم عليها، وكون المدونة حديثة نسبياً، فهي بحاجة إلى مزيد من التدريب والمتابعة حتى تؤدي الغرض منها²⁵.

قام الموقع الإلكتروني للاستخبارات العسكرية بنشر مدونة السلوك الخاصة بالجهاز على صفحته الرئيسية، كما يتوفر رابط لوحد الشكاوى في الجهاز، غير أن المعلومات المتوفرة عنها محدودة ولا يوجد إلا نموذج إلكتروني لتقديم الشكاوى فقط²⁶.

مدونة قواعد سلوك الأمن الوطني:

أعدت بالاشتراك بين مختلف الدول العربية الأعضاء في جامعة الدول العربية على خلفية مؤتمر جمع قادة الشرطة والأمن في هذه الدول في شهر 2011/3 وتبناها جهاز الأمن الوطني الفلسطيني كمدونة سلوك لمنتسبيه، وهي منشورة على الموقع الإلكتروني للجهاز، وتهدف المدونة إلى²⁷:

1. ضمان تقيد رجل الأمن بالقيم الإنسانية الإسلامية والعربية وبمعايير الشرف والنزاهة والكفاءة والحياد والسلوك الأخلاقي في أداء العمل.
2. اعتماد معايير خاصة تضمن تعيين رجال أمن من ذوي الخبرة والكفاءة والنزاهة والشرف والإخلاص.
3. ترسيخ ثقة الجمهور بالأجهزة الأمنية.
4. وضع آليات فعالة للإشراف والمراقبة على سلوك المنتسبين للأجهزة الأمنية.

جهة الرقابة المختصة لدى جهاز الأمن الوطني:

قام جهاز الأمن الوطني بنشر مدونة قواعد سلوك رجل الأمن التي يتبناها في العام 2013، وتتولى دائرة الرقابة والتفتيش متابعة المدونة والرقابة عليها²⁸، وهذا متوافق مع هيكلية الجهاز المنشورة على الموقع الإلكتروني للجهاز، التي تؤكد أن دائرة الرقابة والتفتيش هي الجهة الرقابية الداخلية التي تقوم بمتابعة كل ما يتعلق بالأمور الرقابية والقانونية المتعلقة بأداء الضباط وأفراد القوات، سواء من ناحية العمل والالتزام به أو من نواحي المخالفات بشكل عام²⁹.

إن مدونة قواعد سلوك رجل الأمن لها خصوصيتها بالمقارنة مع مدونات السلوك الأخرى الخاصة بالأجهزة الأمنية، حيث إنها مدونة مشتركة صادرة عن الجهات المعنية في الدول العربية المنضوية تحت إطار جامعة الدول العربية، فيما نجد أن الأجهزة الأمنية الفلسطينية باستثناء جهاز الأمن الوطني وجهاز الضابطة الجمركية قد ذهب كل منهم إلى تبني مدونة سلوك خاصة به، وهذه المدونات تشترك مع مدونة قواعد سلوك رجل الأمن في المبادئ الأساسية وفي الموضوعات المطروحة، وإن كانت تختلف فيما بينها شكلاً من حيث ترتيب المواد وتقسيمها.

يشار إلى أن الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعكف ومنذ ما يزيد على العام على إعداد مدونة سلوك موحدة لكافة الأجهزة الأمنية تحت مظلة وزارة الداخلية.

25 مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات/ الإثتين، الساعة 11:30 بتاريخ 2018/6/4.

26 www.pmi.pna.ps

27 www.nsf.ps

28 مقابلة مع الرائد مهران الشيخ، مرجع سابق.

29 صفحة قوات الأمن الوطني http://www.nsf.ps/ar.

مدونة قواعد السلوك لدى حرس الرئاسة:

حرس الرئاسة من الأجهزة الأمنية التي حاول الباحث التواصل معها مرات عديدة من خلال الاتصال بالدائرة القانونية التابعة للجهاز لتحديد موعد مقابلة مع الجهات المعنية بالرقابة في الجهاز، إلا أن المحاولات باءت بالفشل، حيث وعدنا مرات عديدة بترتيب الأمر، غير أنه لم يحصل. أما الموقع الإلكتروني للجهاز، فرغم أنه أعلن رسمياً عن إطلاق الموقع أواخر العام 2012 وفق العنوان الإلكتروني www.spg.ps، إلا أن الموقع حالياً غير مفعّل ولا يمكن التلّوج إليه، وبالتالي، فإن المعلومات المتعلقة بمدونة سلوك الجهاز أو آليات الرقابة في الجهاز غير متاحة ولا متوفرة لدى الباحث.

الرقابة المجتمعية:

المجتمع المدني له دور فاعل أيضاً في الرقابة على أداء منتسبي الأجهزة الأمنية وعلى مدونات السلوك الخاصة بتلك الأجهزة، وأبرز مؤسسات المجتمع المدني التي تركت وما زالت بصمة واضحة في هذا الإطار ائتلاف أمان الذي عقد العديد من ورش العمل والندوات واللقاءات، وقام بالعديد من المقترحات على شكل مشاريع جاهزة لمدونات السلوك في مختلف أشكال الوظيفة في فلسطين³⁰، وكذلك مؤسستا مفتاح والحق، وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني.

خلاصة الأمر في هذا الإطار أن الدور الرقابي بشقيه الداخلي والخارجي متواضع بالمقارنة مع ما هو مطلوب في هذا الإطار ولا يتم بالوضوح التام والفعالية المطلوبة رغم وجود نصوص قانونية واضحة تنظم هذا الدور لا سيما على المستوى الداخلي وجزء من المستوى الخارجي (الحكومي)، حيث لا توجد آليات واضحة معتمدة لممارسة الرقابة بشكل دقيق وفاعل. أما ما تعلق بالجهات الرقابية الأخرى كالبرلمان، فهو مغيب أيضاً منذ ما يزيد على العشر سنوات، وأما ما يتعلق بالمؤسسات الأهلية والمجتمع المدني، فلا يزال دوره أيضاً متواضعاً.

الإجراءات المتخذة لتقييم الالتزام بالمدونات

أولاً: النشر والتعميم:

إن النشر والتعميم للمدونات لدى الأجهزة المختلفة تم من خلال وسائل متعددة، حيث تشترك الأجهزة في تعميم المدونة على أفرادها ومنتسبيها بشكل شخصي لكل فرد³¹. كما تشترك في آليات التدريب والتأهيل للتعامل مع مواد وأحكام المدونة بشكل سليم، فيما تتفاوت الأجهزة في استخدامها لمواقعها الإلكترونية لنشر المدونة عليها، حيث إنه من بين الأجهزة المبحوثة تبين لنا أن هناك جهازين هما: الأمن الوطني والاستخبارات العسكرية ينشران المدونة على موقعيهما، فيما وجدنا ما يمكن اعتبارها مدونة على موقع هيئة التوجيه السياسي على شكل ميثاق الشرف والضبط العسكري، فيما لا توجد مدونات منشورة على المواقع الأخرى.

ثانياً: تعهد وإقرار المنتسبين على العلم بالمدونة والالتزام بها

في نهاية بعض المدونات، يوجد نموذج إقرار وتعهد يوقعه المنتسب للجهاز يفيد بعلمه بالمدونة وتعهد بالالتزام بها كما جاء في مدونة جهاز المخابرات. أما بقية المدونات، فيتم التوقيع على الالتزام بها بشكل منفصل كما أفادتنا به الجهات ذات الاختصاص من خلال المقابلات التي أجريناها معهم.

ثالثاً: التدريب على المدونة:

الأجهزة الأمنية المبحوثة قامت بتدريب منتسبيها على المدونات، سواء من خلال الجهات المختصة داخل كل جهاز أو من خلال هيئات وجهات أخرى من خارج الجهاز. ولعل جهاز الشرطة الأكثر فاعلية في هذا الجانب، كما يتضح من المراجعة لموقعه الإلكتروني، وكما يستتج من المقابلة التي أجريت معهم، حيث قامت وحدة المظالم بدور فاعل منفردة وبالتعاون مع جهات أخرى مثل الشرطة الأوروبية والهيئة المستقلة وبعض مؤسسات المجتمع المدني. وكذلك فعلت بعض الأجهزة مثل جهاز المخابرات في باب التعاون مع جهات خارجية ولا سيما الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.

30 مراجعة تقارير ونشاطات أمان حول موضوع الرقابة على مؤسسات إنفاذ القانون وإعداد مدونات السلوك (من الأفضل ذكر أسماء الأدبيات التي تمت مراجعتها).

31 هذا حسب ما جاء في المقابلات مع ممثلي الأجهزة المبحوثة.

رابعاً: المحاسبة على انتهاك أحكام المدونات:

لا توجد سجلات معلنة توضح محاسبة أفراد الأجهزة الأمنية ممن خالفوا أو انتهكوا أحكام مدونات السلوك، على الرغم من وجود بعض التقاطعات بين المدونة والقانون النافذ، كما أشرنا إلى حالة مدونة المخابرات مع قانون المخابرات في المادتين 14 (مدونة)، 30 (قانون) وبعض الأمور الشبيهة في بعض المدونات الأخرى مثل مدونة الشرطة التي تنص في البند الخاص باحترام بنود المدونة على التزام منتسبي مؤسسة الشرطة بتنفيذ نصوص وأحكام هذه المدونة تحت طائلة المسؤولية الإدارية والجزائية. وهذا الأمر أكدت عليه مدونة الاستخبارات في خاتمة المدونة.

المعيقات والتحديات:

جزء من الأجهزة الأمنية: الاستخبارات والأمن الوطني والدفاع المدني والمخابرات والضابطة الجمركية والشرطة، تواجه بعض المعيقات والتحديات الداخلية والخارجية في إطار الرقابة على إنفاذ مدونات السلوك، ومن هذه التحديات والمعيقات حسب ما جاء في المقابلات التي أجريت ما يلي:

1. الضغوط الاجتماعية والسياسية في بعض الأحيان وبشكل نسبي، والناشئة عن الطبيعة القبلية في بعض المناطق الفلسطينية، أو السياسية الناجمة عن الحالة السياسية الفلسطينية المنقسمة على نفسها³².
2. عدم وجود التدريب والتأهيل الكافيين للضباط والأفراد على المدونة³³.
3. ضعف مهارات الاتصال مع الجمهور³⁴.
4. نقص الكادر الذي يقوم بعملية الرقابة والتفتيش³⁵.
5. ضعف الرقابة الذاتية نسبياً من قبل المنتسبين، أي أن عدم وجود الإلزام القانوني الذي تترتب على مخالفته عقوبة قد يؤدي إلى التهاون في الالتزام الأخلاقي الطوعي³⁶.
6. المحاباة والعلاقات الشخصية³⁷.
7. عدم وجود نظام رقابي حديث ومتخصص³⁸.

كما لا بد من الإشارة إلى دور الاحتلال كأحد العوائق الأساسية التي تعمل لتعزيز ظاهرة الفساد بين أبناء المجتمع الفلسطيني ومحاربة كل ما يدعو إلى تحقيق قيم النزاهة والشفافية والمساءلة. ولعل مما يدل على ذلك لجوء بعض الفاسدين إلى المناطق التي توجد للاحتلال سيطرة أمنية كاملة عليها حيث لا يمكن لأجهزة السلطة العمل فيها.

32. مقابلة مع العقيد ردينة بني عودة مدير ديوان المظالم وحقوق الإنسان في الشرطة الفلسطينية وذلك في مكتبه في مقر القيادة العامة للشرطة بتاريخ 2018/5/14

33. مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات/ الاثنين الساعة 11:30 بتاريخ 2018/6/4.
33. مقابلة مع الرائد مهران الشيخ- دائرة الرقابة والتفتيش- أجاب عن الأسئلة وتم الاستلام دون مقابلة شخصية 2018/6/4.

مقابلة مع المهندسة ميسون من دائرة الرقابة والتفتيش في الدفاع المدني 2018/5/22.

مقابلة مع أ. وليد أبو الزين- الدائرة القانونية لجهاز الضابطة الجمركية أجاب عليها من خلال التواصل بالبريد الإلكتروني: customspolice015@gmail.com بتاريخ 2018/5/9.

مقابلة مع مسؤول دائرة الرقابة الإدارية في مكتب المراقب العام للمخابرات بتاريخ 2018/5/27.

34. مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات، مرجع سابق.

مقابلة مع أ. وليد أبو الزين- الدائرة القانونية لجهاز الضابطة الجمركية، مرجع سابق.

35. مقابلة مع المهندسة ميسون من دائرة الرقابة والتفتيش في الدفاع المدني، مرجع سابق.

36. مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات، مرجع سابق.

مقابلة مع أ. وليد أبو الزين- الدائرة القانونية لجهاز الضابطة الجمركية، مرجع سابق.

37. مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات، مرجع سابق.

مقابلة مع أ. وليد أبو الزين- الدائرة القانونية لجهاز الضابطة الجمركية، مرجع سابق.

مقابلة مع العقيد ردينة بني عودة مدير ديوان المظالم وحقوق الإنسان في الشرطة الفلسطينية، مرجع سابق.

38. مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات، مرجع سابق.

النتائج:

1. ضعف فاعلية الرقابة والنشر والتعميم لمدونات السلوك وبيان دور الجهات الرقابية وآليات الرقابة عليها. واختلاف المرجعيات للأجهزة الأمنية بشكل عام يؤثر سلباً على فاعلية الرقابة على سلوك منتسبيها.
2. اختلاف دوائر الرقابة الداخلية بين كل جهاز وجهاز إلى حد ما، سواء من حيث المسميات أو الصلاحيات الممنوحة.
3. عدم وضوح دور ديوان الرقابة الإدارية والمالية في الرقابة على إنفاذ الأجهزة الأمنية لمدونات السلوك الخاصة بها، كما أنه لم يفصل في أنواع المخالفات المسلكية التي تستوجب ممارستها عقوبة معينة.
4. هناك أساس قانوني واضح ومتين محلياً ودولياً يؤهل للارتقاء بالمدونة من درجة الالتزام الأخلاقي إلى مرتبة الإلزام القانوني.

التوصيات:

1. التأهيل والتدريب والاستثمار في الموارد البشرية ورفع الكفاءة وحسن الأداء. وتكاد تكون هذه ضرورة لدى عديد من الأجهزة مثل الأمن الوطني والمخابرات والدفاع المدني والضابطة الجمركية.
2. تعزيز الكادر العامل في دوائر الرقابة والتفتيش بعاملين مؤهلين ومختصين بمسائل النزاهة ومكافحة الفساد، ولا سيما لدى جهاز الدفاع المدني.
3. تحفيز منتسبي الأجهزة المختلفة على إعلاء قيم الرقابة الذاتية من خلال التوعية والتثقيف المبني على القيم والمثل العليا والأخلاق الحميدة.
4. دعم وإسناد وحدات ودوائر الرقابة وحقوق الإنسان لدى وزارة الداخلية والأجهزة الأمنية المختلفة.
5. ضرورة الانتقال بمدونات السلوك لدى منتسبي الأجهزة الأمنية من درجة الالتزام الطوعي إلى مرتبة الإلزام القانوني.

المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- الاتتلاف من أجل النزاهة والمساءلة- أمان، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، الطبعة الرابعة 2016، ص53-54.

ثانياً: الاتفاقيات والقوانين والأنظمة

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.
- العهدان الدوليان لحقوق الإنسان لعام 1966.
- القانون الأساسي المعدل لعام 2003 وتعديلاته لعام 2005.
- قانون المخبرات العامة رقم 17 لسنة 2005.
- قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005.

ثالثاً: مدونات السلوك

- مدونة سلوك وأخلاقيات منتسبي الشرطة الفلسطينية 2014.
- مدونة قواعد السلوك لمنتسبي الدفاع المدني الفلسطيني 2015.
- مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل للعاملين بالمخبرات العامة، رام الله- تموز- 2015.
- مدونة قواعد سلوك رجل الأمن/ جهاز الأمن الوطني وجهاز الضابطة الجمركية.
- مدونة قواعد السلوك لمنتسبي جهاز الاستخبارات العسكرية 2017.

رابعاً: المقابلات

- مقابلة مع العقيد ردينة بني عودة مدير ديوان المظالم وحقوق الإنسان في الشرطة الفلسطينية 2018/5/14.
- مقابلة مع العميد ماهر واصف فارس مدير إدارة التحليل والمعلومات/ الإثنين الساعة 11:30 بتاريخ 2018/6/4.
- مقابلة مع الرائد مهران الشيخ- دائرة الرقابة والتفتيش- أجاب عن الأسئلة وتم الاستلام دون مقابلة شخصية 2018/6/4.
- مقابلة مع أ. وليد أبو الزين- الدائرة القانونية لجهاز الضابطة الجمركية أجاب عنها من خلال التواصل بالبريد الإلكتروني بتاريخ 9/5/2018.
- مقابلة مع مسؤول دائرة الرقابة الإدارية في مكتب المراقب العام للمخبرات بتاريخ 2018/5/27.

خامساً: التقارير

- تقارير أمان حول قوانين ومدونات السلوك.
- سلسلة تقارير الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.

سادساً: المواقع الإلكترونية

- الموقع الإلكتروني لمؤسسة أمان www.aman-palestine.org
- الموقع الإلكتروني للهيئة المستقلة لحقوق الإنسان www.ichr.ps
- الموقع الإلكتروني لجهاز الاستخبارات العسكرية www.pmi.pna.ps
- الموقع الإلكتروني لجهاز المخابرات www.pgis.ps
- الموقع الإلكتروني للشرطة الفلسطينية www.palpolice.ps
- الموقع الإلكتروني للأمن الوطني www.nsf.ps
- الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية الفلسطينية www.moi.pna.ps
- الموقع الإلكتروني للدفاع المدني www.pcd.ps
- الموقع الإلكتروني لهيئة التوجيه السياسي www.png.plo.ps
- الموقع الإلكتروني لمركز السياسات الاقتصادية والاجتماعية www.marsad.ps

ضمن جهود أمان الرامية لتعزيز مبادئ الشفافية ونظم المساءلة في العمل العام، وانطلاقاً من مفهوم الأمن الشامل وأهمية توفير شبكة أمان للمجتمع والمؤسسات والقطاعات والأفراد، بادر ائتلاف أمان لدعوة عددٍ من مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة بهذا الجهد بإنشاء المنتدى المدني لتعزيز الحكم الرشيد في قطاع الأمن، ممثلاً لعدد من المنظمات الأهلية الراغبة في تنسيق جهودها في مجال المساءلة والرقابة المجتمعية على التزام المؤسسة الأمنية بالقانون والنظام العام.

يضم المنتدى المؤسسات التالية: مؤسسة الحق، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الإنسان، مركز إعلام حقوق الإنسان والديمقراطية "شمس"، مركز علاج وتأهيل ضحايا التعذيب، المركز الفلسطيني للبحوث والدراسات الاستراتيجية، جامعة بيرزيت - معهد الحقوق، مركز القدس للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، مركز الدفاع الحريات والحقوق المدنية والائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" (السكرتاريا التنفيذية للمنتدى).

ويهدف المنتدى إلى المساهمة في تطوير وبلورة الإستراتيجية الوطنية الفلسطينية لقطاع الأمن في فلسطين، عبر تطوير آليات التواصل والانفتاح بين المجتمع المدني والمؤسسة الأمنية، وتعزيز مبدأ حق المواطن في الوصول إلى المعلومات ذات العلاقة بما تقوم به المؤسسة الأمنية ضمن القانون، بما يضمن تفعيل الرقابة المجتمعية على المؤسسة والأجهزة الأمنية، والتأكد من فعالية نظم المساءلة الخاصة بها، الأمر الذي من شأنه أن يعزز قيم النزاهة ونظم المساءلة ومبادئ الشفافية في عمل المؤسسة الأمنية وإجراءاتها.



الاتتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان) - المؤسسة الفلسطينية المعتمدة من قبل منظمة الشفافية الدولية منذ العام 2006- تأسس في العام 2000 من مجموعة من المؤسسات الأهلية الفاعلة في مجال الديمقراطية والحكم الصالح وحقوق الإنسان، سعياً لتحقيق رؤيته نحو «مجتمع فلسطيني خال من الفساد». يسعى الائتلاف حالياً إلى خلق وقيادة حراك مجتمعي عبر قطاعي مناهض للفساد، والإسهام في إنتاج ونقل وتوطين المعرفة بالفساد، ومكافحته على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي.

يحرص ائتلاف أمان على القيام بدوره الرقابي Watchdog على النظام الوطني للنزاهة، بالتركيز على المشاركة المجتمعية، وتفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني، ووسائل الإعلام في الرقابة والمساءلة، وخلق بيئة محصنة، ومساهمة في الكشف عن جرائم الفساد والحد من انتشاره.

رام الله : عمارة الريماوي - الطابق الأول - شارع الإرسال

ص.ب : رام الله 339 القدس 69647

هاتف: 2989506 - 02-2974949

فاكس: 02-2974948

غزة : شارع حبوش، متفرع من شارع الشهداء - عمارة دريم / الطابق الأرضي

تلفاكس: 08-2884767 - 28847668008-

بريد الكتروني: info@aman-palestine.org

الموقع الإلكتروني: www.aman-palestine