

القسم الثاني عشر

إدارة السجون وموظفو السجون

الهدف



في المجتمع الديمقراطي يكون السجن أساساً خادماً للهيئة القضائية التي تعمل نيابة عن المجتمع. والمهمة الرئيسية لإدارة السجن هي التحفظ في ظروف كريمة وإنسانية على الرجال والنساء الذين تُرسلهم محكمة مشكّلة على النحو الصحيح إلى هذه الإدارة. ويقوم موظفو السجن بهذه المهمة. ولكن من المهم الاعتراف بأن موظفي السجن لهم أيضاً حقوق هامة من حقوق الإنسان التي ينبغي أن تدافع عنها الدولة. ويهدف هذا القسم إلى مناقشة آثار هذا المبدأ وفحص التفاعل بين حقوق الموظفين والتزامهم وواجباتهم. وقد نُوقش الكثير من هذه المعايير في مختلف فصول هذا الدليل.

المبادئ الجوهرية



يحترم جميع الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، بما فيهم موظفو السجن، الكرامة الإنسانية ويحترمونها ويحافظون على حقوق الإنسان لجميع الأشخاص ويدافعون عنها.

ينبغي أن تكون إدارة نظام السجن في يد مدنية ولا ينبغي أن تكون جزءاً من أي هيكل عسكري.

يتم اختيار العاملين بدقة استناداً إلى نزاهتهم وإنسانيتهم وقدرتهم المهنية واستعدادهم الشخصي.

ينبغي أن تحرص إدارة السجن على إعلام العاملين والجمهور بأن العمل في السجن خدمة اجتماعية ذات أهمية كبرى.

يتم تعيين العاملين كضباط سجن متفرغين بمركز مدني ومراتب تكفي لجذب الرجال والنساء الملائمين والاحتفاظ بهم وبمزايا وشروط خدمة مشجعة.

لا تميّز أجهزة إنفاذ القانون وسلطات السجن ضد المرأة في التعيين والتوظيف والتدريب والتكليف والترقية والمرتبات وغير ذلك من المسائل الوظيفية والإدارية.

تقوم أجهزة إنفاذ القانون وسلطات السجن معاً بتعيين أعداد كافية من النساء لكفالة تمثيل المجتمع تمثيلاً منصفاً وحماية حقوق المرأة السجينة.

يكون العاملون من الحاصلين على قدر كافٍ من التعليم وعلى قدر كافٍ من الذكاء ويتم تدريبهم قبل الدخول في الخدمة وأثناءها.

ويتصرف العاملون بطريقة تفرض الاحترام من السجناء.

يشمل العاملون بقدر الإمكان أعداداً كافية من الأخصائيين مثل علماء النفس والأخصائيين النفسيين والأخصائيين الاجتماعيين والمدرسين ومُعلمي الحرف.

ينبغي أن يكون مدير المؤسسة مؤهلاً بقدر كافٍ لمهمته وأن يكون تعيينه على أساس التفرغ وأن يقيم في مباني المؤسسة أو بالقرب منها مباشرة.

يكون المدير أو نائبه ومعظم العاملين من القادرين على التحدث بلغة معظم السجناء.

يوجد عدد كافٍ من العاملين الطبيين المقيمين بالقرب من المؤسسة.

وفي أي مؤسسة للرجال والنساء يكون جزء المؤسسة المخصص للنساء تحت سلطة ضابطة مسؤولة وتقتصر رعاية ومراقبة السجينات على الضابطات الإناث.

لا يلجأ ضباط السجن إلى القوة إلا في حالة الدفاع عن النفس أو في حالات محاولة الهرب أو في حالات المقاومة الجسدية الإيجابية أو السلبية لأمر يستند إلى القانون أو اللوائح.

ويجب على الضباط الذين يلجأون إلى القوة أن يستعملوا الحد الأدنى من القوة فقط ويجب أن يبلغوا الحادث فوراً إلى مدير السجن.

ينبغي عادةً ألا يكون الموظفون الذين يتصلون اتصالاً مباشراً بالسجناء مسلحين.

يحترم موظفو إنفاذ القوانين سرية المعلومات الموجودة بحوزتهم إلا إذا كان أداء واجبهم أو متطلبات العدالة تقتضي خلاف ذلك بصورة مطلقة.

يكفل موظفو تنفيذ القوانين الحماية الكاملة لصحة الأشخاص الموجودين في الحبس لديهم.

لا تُستعمل الأسلحة النارية ضد الأشخاص في الحبس أو الاحتجاز إلا في الظروف التالية:

- دفاعاً عن النفس أو دفاعاً عن الآخرين ضد خطر وشيك بالموت أو بالإصابة الخطيرة؛

- عندما يكون ذلك ضرورياً بصورة محددة لمنع هروب شخص يمثل خطراً كبيراً على الحياة.

واستعمال القوة المهلكة أو الأسلحة النارية عن قصد لا يُسمح به إلا إذا كان لا مناص منه مطلقاً لحماية حياة إنسان.

ينبغي عرض هذه المبادئ بالوسائل المرئية وأن تظل معروضة طوال الجلسة.

الأساس في الصكوك الدولية

التمرين:

باستعمال مجموعة الصكوك ينبغي أن يعمل المتدربون في مجموعات من اثنين للتوصل إلى أساس كل مبدأ من هذه المبادئ.

الآثار

سيكون بعض هذه المعلومات مألوفاً بالفعل للمتدربين. ويؤكد هذا القسم على ضرورة وجود خدمة محترفة ومستقلة لأعمال السجنون وأن تكون قوة العمل فيها تعبير عن تشكيلة السكان في المجتمع.

توصيات عملية

تقدم لجنة وزراء مجلس أوروبا قائمة غاية في الوضوح والتنظيم تتضمن توصيات وينبغي التشديد عليها واستعراضها بدقة.

② موضوعات للمناقشة

ترد قائمة الموضوعات في الدليل.

المنهجية:

ينبغي تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة للمناقشة. وتأخذ كل مجموعة موضوعين لمناقشتها والعودة لتقديم تقرير عن ذلك فيما بعد.

نقاط يتعين إبرازها/مجالات مقترحة للمناقشة:

- هناك صلة بين دور الشرطة ودور موظفي السجن ولكنهما يختلفان؛
- فمهمة ضابط الشرطة هي اكتشاف المجرمين وضمان القبض عليهم. والحكم على الجريمة المفترضة جزء من هذه العملية؛
- ودور موظفي السجن هو الاحتفاظ بطريقة إنسانية بمؤلاء المجرمين الذين حكمت عليه المحاكم بعقوبة السجن. وليس لموظفي السجن الحكم على احتمال الذنب أو البراءة؛
- ويشترك موظفو السجن والشرطة في أن كلا منهما ليس له سلطة العقاب؛
- ودور القوات العسكرية في أي بلد هو حماية الدولة، ويكون ذلك عادة حمايتها من الأعداء الخارجيين؛
- ومهمة موظفي السجن هي تنفيذ توجيهات السلطات القضائية. وهم يتصرفون عند القيام بهذه المهمة نيابة عن المجتمع المدني؛
- وتؤكد الصكوك الدولية على أن حقوق الإنسان الأساسية غير قابلة للتصرف في أي ديمقراطية. ومن المحتّم لحماية حقوق الإنسان حماية كافية ألا تشمل وظائف القوات العسكرية الحفاظ على النظام المدني؛
- وتحسين وضع موظفي السجن في المجتمع المحلي يتوقف كثيراً على المنطقة المعنية ولكن من المرجح أن يشمل ذلك المركز المتصور للموظفين. ويتم الحكم على ذلك من خلال مسائل مثل الأجور وشروط العمل والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بهذه الوظيفة؛
- ومن الأمور الهامة أيضاً انفتاح السجن ومشاركة موظفي السجن في المسائل المجتمعية؛
- ويختلف كل سجن عن الآخر. وهناك حجة تؤيد السماح لموظفي السجن بتجربة العمل في مجموعة متنوعة من المؤسسات تحت اسم تدريب الموظفين؛
- وهناك خطر التعود الزائد والتساهل لو ظل الموظف في سجن واحد لمدة طويلة للغاية. وبالتحديد يوجد اتجاه لأن تنشأ فكرة أنهم يعرفون كل ما يمكن معرفته ولا يمكن أن يتعلموا أفكاراً جديدة. ويمكن أن يساهم ذلك في تكوين حالة ذهنية مغلقة وبيئة تتسم بكثرة العقوبات؛

- وقد يُقال من وجهة النظر المقابلة أن الموظفين الذين يُخدمون لمدة طويلة يستطيعون إضفاء شعور من الاستقرار على المؤسسة؛
- والعنصر الأساسي لوجود مجموعة متحمسة ومؤهلة من الموظفين هو انشغالهم بتعلم أشياء جديدة طول الوقت، وتكوين أفكار جديدة واستعمال مبادراتهم؛
- وكثير من الأشخاص الذين يُرسلون إلى السجن لا يقدمون أفضل صورة عن أنفسهم من خلف القضبان. ومن المعتاد لهم التنفيس عن غضبهم وإحباطهم على موظف السجن الذي يشرف عليهم كل يوم. ولذلك فليس من الغريب ألا يكون رأي موظف السجن عن السجناء إيجابياً في بعض الأحيان؛
- ويحتاج موظفو السجن إلى كثير من الدعم بسبب طابع مهامهم اليومية. ولا يرجع ذلك إلى أي ضعف ولكنه يرجع إلى الطابع النفسي والدينامي للعمل الذي يقومون به نيابة عن المجتمع؛
- وينبغي ألا يحرم موظفو السجن من حقوقهم المدنية والسياسية؛
- ناقش آثار حق موظفي السجن في الإضراب، في ضوء الاحتياجات المحددة لأي مؤسسة مثل السجن وأثر الإضراب على أحوال السجناء؛
- ويجب أن تكون العلاقات بين الموظفين والإدارة علاقات طيبة بما يكفي لبث الثقة لدى جميع الموظفين.

دراسات الحالة

المنهجية:

- يُوصى بتقسيم المتدربين إلى خمس مجموعات وتأخذ كل مجموعة إحدى دراسات الحالة لمناقشتها. وللحصول على أقصى فائدة من هذا التمرين ينبغي عقد جلسة قصيرة لتقدم المجموعات تقاريرها بما يسمح لجميع المشاركين باستخلاص الدروس من المداولات.
- نقاط يتعين إبرازها/مجاللات مقترحة للمناقشة:

دراسة الحالة ١

- من الوسائل الهامة لتنفيذ معايير حقوق الإنسان أن يتم زيادة وعي العاملين في المهنة المعنية. وفي هذه الحالة ربما تكون الشرطة، في سعيها لتحقيق أهداف مهنتها، قد تجاوزت الحدود وانتهكت توجيهات حقوق الإنسان؛
- ويمكن كخطوة أولى عقد جلسة تدريبية مشتركة مع وجود أشخاص من الشرطة وموظفي السجن للعمل معاً في دراسة الصكوك الدولية. ولكي تنجح هذه الجلسة فلا بد من تأييد مطلق من جانب كبار الموظفين في المهنتين؛

- ومن الناحية العملية قد يكون من الملائم أن يتم في المستقبل مرافقة جميع العاملين في الشرطة في زيارات لأنحاء السجن.

دراسة الحالة ٢

- من المرجح أن تقسيم الموظفين إلى مجموعتين يستند إلى ما هو أكثر من مجرد أسماء الوظائف واختصاصاتها. وقد تكون هناك اختلافات في درجة التعليم العام والمؤهلات المهنية؛
- من المهم لإنشاء قوة عمل متماسكة أن تتعاون المجموعتين لأداء مهمة واحدة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب وكذلك من خلال إقامة مجموعات عمل تشمل أعضاء مختلف المجموعات المتعاونة في مشروع مشترك؛
- وهناك تطور آخر أبعد مدى بكثير وهو فتح الدخول إلى مختلف التخصصات أمام جميع موظفي السجن من خلال برنامج للتعليم والتدريب. وسيمثل ذلك خروج على الاشتراطات الصارمة للالتحاق بإحدى الوظائف واتجاهاً إلى توسيع الفرص أمام الموظفين الراغبين والقادرين من أجل تحسين وضعهم في العمل؛
- وتؤكد الصكوك الدولية على أن أفضل أشكال الأمن تتحقق من قيام جميع الموظفين بإقامة علاقات طيبة مع السجناء.

دراسة الحالة ٣

- يبدأ التغيير بوضع شروط ملائمة للالتحاق بالوظيفة لا تكون بمستوى مرتفع يستبعد الأفراد الذين قد يكونون قادرين على العمل، ولكنها مرتفعة بقدر يكفي لإضفاء قدر من المكانة والاحترام على هذه الوظيفة في المجتمع؛
- وستعين وضع برنامج تدريبي لجميع الداخلين الجدد، يؤكد منذ البداية على مسؤوليات حقوق الإنسان. ولكي يتحقق الهدف فمن الجوهرى إشاعة هذه المسؤوليات داخلياً وألا تكون مجرد كلام نظري؛
- ومن المهم إعطاء موظفي السجن دوراً وإحساساً بالهدف لتمكينهم من أداء هذه المهمة نيابة عن المجتمع بأكمله، وهي مهمة صعبة في أكثر الأحيان ولكنها مهمة جوهرية.

دراسة الحالة ٤

- يمكن تبرير إعطاء موظفي السجن أماكن معيشة منفصلة عن بقية المجتمع على أساس القرب من السجن وسهولة تنفيذ نظام الورديات، ولكن الخطر يكتنف هذا الترتيب. فمن السهل أن تسود عقلية المجتمع المغلق. ويمكن أن تنشأ العلاقات المتوترة بين الناس بسبب المعيشة والعمل في ظروف القرب الشديد. ويمكن أن يُسبب ذلك انهياراً في روح الفريق في السجن مع ما ينجم عن ذلك من نتائج خطيرة جداً؛

- وقد يكون من الأفضل أن يعيش موظفو السجن بين أفراد المجتمع الآخرين في بيئة طبيعية بقدر الإمكان؛
- وإذا تعثر ذلك في الأجل القصير فمن المنطقي أن يُشجّع مدير السجن موظفيه على تطوير صلات اجتماعية وثقافية مع المجتمع. والغرض من ذلك هو استمرار العلاقات الطبية داخل فريق الموظفين والحفاظ على سمعة ومركز السجن في المجتمع المحلي.

دراسة الحالة ٥

- من الخطأ تماماً أن يوضع موظف السجن على الإطلاق في هذا الوضع المشبوه والمهين؛
- والصكوك الدولية واضحة تماماً في هذه المسألة: إذ يجب أن تكون مرتبات موظفي السجن وظروف خدمتهم متناسبة مع العمل الصعب الذي يتطلبه المجتمع منهم؛
- ويجب على مدير السجن أن يناقش مع رؤسائه الانخفاض الخطير في ظروف عمل موظفيه وأن يصر على الاهتمام الفوري والعاجل بالمشكلة؛
- والمدير أيضاً يريد أن يدير سجنه وأن يؤدي واجبه. ويجب عليه أن يُبلغ موظفيه بأنه يدرك المشكلة التي تواجههم جميعاً وبأنه يتخذ خطوات عاجلة وهامة لتصحيح الوضع. ولكن يجب على المدير في الوقت نفسه أن يصر على أن يراعي الموظفون قواعد السجن ولا يتعاونون مع السجناء. وتكون العقوبة هي الإبعاد عن الوظيفة.