

"يعامل جميع المحرومين من
حريتهم معاملة إنسانية، تحترم
الكرامة الأصيلة في الشخص
الإنساني".

- المادة 10 من العهد الدولي
الخاص بالحقوق المدنية
والسياسية

المقترح للتوجيهي الثامن

موظفو السجون

وتكوينهم

ملخص

- تعتبر طريقة معاملة موظفي السجون للسجناء شرطا أساسيا لاحترام حقوق الإنسان. فلا مجال لنجاح تدابير إصلاحية أخرى في غياب السلوك اللائق لدى الموظفين. ومع ذلك، فعالبا ما يكون تكوين موظفي السجون طفيفا أو غير ملائم إن لم يكن منعدما بالمرّة.
- يعتبر تغيير سلوكات الموظفين شرطا أساسيا لنجاح أي إصلاح سجنى، وغالبا ما يعتمد التكوين كحل. لكن في غياب التزام ملموس من الإدارة العليا وعدم وضع إطار أخلاقي واضح خاص بالعمل في المؤسسات السجنية، سوف يبقى التكوين عديم الجدوى.
- غالبا ما ينظر إلى التكوين في مجال حقوق الإنسان كإجراء غير مكلف، غير أن فعاليته مرتبطة بكيفية إنجازه وطبيعة الأشخاص القائمين عليه والظروف التي تم فيها.
- قد يفضي التكوين الذي يتم بشكل غير مناسب إلى نتائج عكسية.
- من شأن التكوين القائم على حرية موظفي السجون في التحكم في عملهم واتخاذ القرارات أن يعطي الثمار المرجوة منه.
- يجب الاهتمام كذلك بالعوامل الأخرى المهمة بالنسبة للموظفين مثل ظروف تشغيلهم وتمكينهم من التعويض في حالة حرمانهم من حقوقهم.

مقترحات توجيهية حول إصلاح المؤسسات السجنية

هذا هو المقترح التوجيهي الأول ضمن سلسلة تهدف إلى تقديم الدعم العملي للقائمين على صياغة وتنفيذ المشاريع الرامية إلى إصلاح المؤسسات السجنية. وجميع هذه المقترحات التوجيهية:

- تنطلق من المرجعيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان؛
- تتلاءم مع بيئات ثقافية وسياسية متنوعة.
- تقترح حلا قابلة للتطبيق المستدام في ظروف سوسيو اقتصادية متنوعة ولا تنطوي على زيادة مهمة في الموارد.
- تراعي الحقائق المتعلقة بتسيير المؤسسات السجنية.

تم إعداد هذه الوثائق التوجيهية المتعلقة بكيفية إنجاز مشاريع الإصلاح السجني بدعم من وزارة الخارجية البريطانية

كينغز
كوليج
للسجون
المركز الدولي
للدراستات السجنية

يعد السجناء و مستخدمو السجون الذين يتعاملون معهم أهم فئتين بالسجون؛ وتظل العلاقة القائمة بين هاتين الفئتين من الناس أحسن وسيلة لضمان تسيير جيد لأي سجن من السجون عن طريق ضمان السلوك الجيد واحترام إنسانية كل من الفئتين.

يجب انتقاء موظفي السجون بشكل دقيق وإخضاعهم لتكوين جيد يخول لهم مواصلة مهامهم بقدر عال من الاحترافية.

” ترتبط أهم المشاكل بمستخدمي السجون الذين يعتبرون السجناء أعداء لهم. كما تعتبر إجراءات نقل السجناء رمزية حيث يتوجب عليهم الانبطاح كالكلاب داخل السيارات التي تستعمل لهاته العملية. فهناك بالفعل ضرورة ملحة لتكوين المستخدمين.“

ICPS Needs Assessment Report 2000

إن التعبير عن النوايا الحسنة من طرف الوزراء و مدراء المصالح السجنية ونشر وتوزيع كتيبات أو بطاقات صغيرة تعنى بمراقبة احترام حقوق الإنسان لكل فرد من الموظفين؛ إضافة إلى وضع ملصقات على جدران السجون تتضمن فقرات من الحد الأدنى للمعايير المعتمدة في قوانين الأمم المتحدة الخاصة بمعاملة السجناء، كلها عمليات قيمة؛ لكن كل تلك الأمور قد لا يكون لها تأثير فعلي في تحسين التعامل بين السجناء و الموظفين.

فأهم فئة هي فئة الموظفين بفعل تواجدهم في الخطوط الأمامية، و تعاملهم يوميا مع السجناء؛ فهم من يفتحون زنازن السجناء صباحا، ومن يقضي معظم النهار معهم، وهم أيضا المكلفون بإغلاق زنازتهم ليلا، كما أنهم يلازمون السجناء في السراء والضراء. ويتحدد مدى كون السجون فضاءات للاحترام والرحمة أم مسرحا للعنف والقهر من خلال طريقة معاملتهم للسجناء لأنهم يتحدثون إليهم بانتظام؛ إما بأدب واحترام أو بشكل فظ؛ ويشرفون على توزيع الأسرة والزنازن، وتناول الوجبات، والزيارات العائلية، والحوالات، والرسائل، والمكالمات الهاتفية، والعمل، والدراسة، وزيارة الطبيب، إضافة إلى الانتقالات إلى سجون أخرى. فموظفو السجون هم من يهدئون الإضطرابات المحتمل حدوثها، أو يقومون بتدبير حوادث إما بالتدخل بعنف أو عن طريق التفاوض.

وإذا عامل المستخدمون السجناء بطريقة جيدة على أساس احترام حقوقهم، فلا بد أن يلقوا بدورهم الإحترام و التقدير من لدن إدارة النظام السجني ومن لدن الحكومة أيضا. ويجب كذلك أن يقوموا بمهامهم ضمن إطار أخلاقي واضح المعالم يتم عبره تحديد معايير السلوك المقبول.

” التقدم والاحترام؛ مصلحة السجون تسعى إلى وضع الإنسان في المقام الأول. تحترم حقوق النزلاء بدءا بمحيط العيش، وكل مجهود يبذل لضمان معاملتهم بكرامة.

Ministry of Justice of the Republic of Korea, Corrections in Korea 2004¹

يحرم المجتمع الجماهيري العقوبات التي تمس كرامة الإنسان وتضر بكيانه...“

الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير، ليبيا 1982²

تقوم المصالح السجنية الملكية بخدمة المجتمع بحبس من حكم عليهم بالسجن. و يتمثل واجبنا في رعايتهم بإنسانية ومساعدتهم من أجل حياة يسودها احترام القانون خلال الاعتقال وبعده.“

Mission Statement of the Prison Service of England and Wales³

كل هاته مواصفات سامية وجب تحقيقها؛ فليس كل من يعمل داخل السجن مؤهلا للتعامل مع تعقيدات الحياة هناك وبالمستوى التوخي، حيث ينبغي قبل كل شيء القيام بعملية انتقاء كفيلة باختيار مرشحين أكفاء لتحمل مهام جسام داخل سجن ما.

يحتاج المستخدمون إلى تكوين ملائم لمستواهم المهني. فهناك تكوين يحتاجون إليه أولا عند تعيينهم و قبل البدء في ممارسة مهامهم داخل سجن من السجون. كما يجب أن يخضعوا لتكوين معمق في مرحلة ثانية يساعدهم على تطوير قدرات خاصة.

و يعتبر التكوين ضروريا لتطوير قدرات المستخدمين ومهنتهم ولإبلاغهم كذلك أن السلطات العليا تعتبر رفع المستوى الاحترافي لموظفي السجون استثمارا مهما. كما أن من شأن تقديم شهادة رسمية من طرف هيئة تربوية معترف بها أن يشجعهم على تلقي هذا التكوين.

التكوين و تغيير السلوك؛

غالبا ما يعتبر مناصرو مشاريع الإصلاح السجني تقديم تكوين إضافي للمستخدمين احد أفضل الطرق الكفيلة بتطوير تسييرها وضمان احترام صارم لحقوق الإنسان. ومن المعروف أن سلوكيات المستخدمين تعتبر مرآة تعكس كيفية معاملة السجناء؛ كما أن من شأن تكوينهم ومنحهم فرصة الارتقاء المهني أن يعمل على تغيير مواقفهم إزاء عملهم.

” الحراس أو الأمناء كما يدعى حارس السجن في سجون راجاسدهان| يلتحقون بالخدمة في السجون لأسباب مختلفة نسبيا عن أسباب مدرائهم؛ فالنقص في التعليم والمحيط الذي ينحذرون منه يحفزهم بشكل مختلف بحيث لا يحسون بحاجة ماسة إلى مبادئ نبيلة ولا يعترفون بها في إدارتهم للسجون؛ بل يرون في ذلك عملا فقط في حين يرى بعضهم الآخر بأن هناك نوعا من اللامبالاة إزاء حقوق السجناء. ومادامت توفر لهم ما يحتاجون إليه من متطلبات تحفظ كرامتهم فإنهم مستعدون لمنح السجناء اهتماما أكبر. إضافة إلى احتكاكهم اليومي مع السجناء فغالبا ما يكشف هذا السلوك عن نوعية هذا الإحتكاك عندما يضطر أشخاص ما لمنح امتيازات لن هم تحت إمرتهم. يعتبر الحراس/الأمناء أداة ربط حيوية في دائرة محيط سجن جيد؛ غير أن تصرفاتهم غالبا ما تكون سلبية وتتوقف عليها مدى سلبية أو إيجابية نظام سجن معين.

Rani Shankardass and Saraswati Haiders, Barred from Life, Scarred for Life 2004⁴

وهكذا فغالبا ما يتم اختيار البرنامج التكويني الخاص بحقوق الإنسان كوسيلة ناجعة عند بداية إصلاح الأنظمة السجنية بشكل فعال وسريع وبكلفة أقل. و حتى في حال قلة الموارد فمن شأن تغيير طريقة معاملة المستخدمين للسجناء أن يعجل بتطور جذري في تلك المعاملة. فحتى في السجون المتهالكة و المكتظة، يمكن للتكوين الجيد للمستخدمين أن يسفر عما يلي:

- القضاء على العنف الجسدي ضد السجناء .
- السماح للسجناء بالخروج من زنازتهم لفترة أطول.
- الحد من عدد التفتيشات الدقيقة و المهينة وكذا التفتيش الداخلي.
- ضمان عدم عزل السجناء الحاملين لفيروس السيدا أو وضعهم في سجن انفرادي.
- السماح بإدخال وسائل القراءة و الأسرة للزنازن.
- السماح للسجناء باستعمال أدوات شخصية كالساعات و أجهزة الراديو
- السماح للسجناء بتنظيم أنشطة ثقافية كالحفلات الغنائية مثلا.

التكوين باعتباره مشكلة بالنسبة للعديد من الأنظمة

يعد غياب تكوين خاص بالمستخدمين مشكلاً أساسياً في العديد من أنظمة السجون.

- ” السجن (أ) : يرتبط المشكل الأساسي بالمستخدمين الذين لم يتلقوا أي تكوين، إنهم لا يعرفون عملهم بالتحديد، كما ليس هناك أية ترقية طيلة حياتهم المهنية.
- السجن (ب) : 600 من مستخدمي هذا السجن كلهم رجال أمن؛ لم يتلقوا أي تكوين بخصوص العمل بالسجون.
- السجن (ج) : عدم وجود مستخدمين مختصين وغياب التكوين.
- السجن (د) : هناك مستخدمون تلقوا تكويناً ضعيفاً وغالباً ما تشرف عليه الشرطة العسكرية.
- ICPS Mission Report 2000

وتختلف ترتيبات التكوين من بلد لآخر؛ حيث تقدم بعض مصالح السجون تكويناً لمدة سنتين للمستخدمين الجدد بينما نجد أن سجوناً أخرى مثل تلك التي كانت في عهد النظام السوفياتي السابق تمنح المستخدمين السامين فرص التكوين لتسلك المناصب في الوقت الذي يتم توجيه المستخدمين العاديين من المتطوعين إلى ميليشيا يقضون بها سنتين في الخدمة العسكرية الثانوية.

أما في الدول التي تقوم بتكوين المستخدمين الأساسيين، فغالباً ما يتم التركيز على القانون والحفاظ على الأمن واستعمال المسدسات وطرق احتواء ومكافحة أعمال الشغب. وهناك بلدان أخرى تتوفر على مدارس تكوين مهني غير أن البرنامج المعتمد أكاديمي وبعيد عن الواقع اليومي لعمل السجون.

لا بد أن يكون القائمون على التكوين ملمين بالمواضيع التي يدرسونها؛ كما يجب أن يكون من بين كبار المشرفين على التكوين من سبق له العمل بالسجون بحيث يكون على دراية بطبيعة هذا النوع من العمل. أما في بلدان أخرى فيتم اختيار المكونين من بين الموظفين، إذ جرت العادة أن يقضي الموظفون الأكفاء بضع سنوات في تدريب الموظفين الجدد. وهناك دول ترسل موظفيها للتدريس في مدارس التكوين بعدما يصبحون عاجزين عن تحمل أعباء العمل اليومي بالسجون أو بعد أن يكونوا قد قضاوا مدة طويلة في وظيفتهم يستحقون معها حياة أكثر هدوءاً وأقل إجهاداً.

فعالية التكوين في مجال حقوق الإنسان

- يمكن للتكوين في مجال حقوق الإنسان أن يكون عديم الجدوى إذا لم يتم بالطريقة المطلوبة.
- من شأن درس يتعلم منه الموظفون ضرورة احترام حقوق الإنسان في تعاملهم مع السجناء دون التطرق إلى نص يتضمن حقوقهم أن يتسبب في نفورهم من ذلك. ويمكن فهم ذلك خاصة إن كانوا يتقاضون أجراً هزيباً، ويخضعون لتسيير سيء، أو يفتقدون للإحترام ولا يتوفرون على الحماية اللازمة ضد أعمال العنف والأمراض.
 - إن القيام بوصف وتحديد حقوق السجناء كأناس على حدة، دون الإشارة إلى حاجة الناس إلى التعايش في مؤسسة أو فهم لواقع حياة السجن، يمكنه أن يقود إلى نظرة تشاؤمية ورفض رسالة حقوق الإنسان بأكملها.
 - إن إلقاء محاضرة حول المعايير الأدنى لقواعد معاملة السجناء وحق كل سجين في الحصول على زنازة انفرادية لن تتماشى مع مجموعة من مستخدمي السجون الذين يعيشون هم أنفسهم رفقة عائلة كبيرة في غرفتين صغيرتين.
 - إن تعريف حقوق الإنسان عبثاً دون ربطها بكيفية الممارسة اليومية للمستخدمين قد يكون له أثر سلبي على هؤلاء.

” في بداية هذا المشروع... كنت مقتنعة بأننا قدمنا تكويناً مناسباً في مجال حقوق الإنسان للمستخدمين العاديين - مجموعة من الساعات في البرنامج- وذلك حول المعايير الدولية و كيفية انعكاسها على القانون الفيدرالي (المحلي). لكنني ما لبثت أن اكتشفت بمعية فريقتي بأن

التكوين الخاص بحقوق الإنسان لم يكن يتعلق بتلقين رسالة القانون التي اعتبرها العديد من الأعضاء الجدد أقل أهمية من التكوين العملي الذي يعتمد على الإيضاح التطبيقي؛ وكمثال لذلك الإحترام الدائم و المستمر لكرامة شخص ما عند تفتيشه، والسلوك المتبع عند التواصل مع السجناء.

و هكذا؛ فقد أتينا ببرنامج جديد للتكوين تحيل معظم عناصره على كيفية تطبيق معايير حقوق الإنسان في كل حالة على حدة؛ و كيفية عمل المستخدمين بفعالية مع احترام كرامة السجناء و كرامة بعضهم البعض.”

إلينا بوبوفا- مديرة سابقة لتكوين المستخدمين- إدارة سجن موسكو في حديث لها خلال إحدى الورشات سنة 2004.

من يقوم بتكوين موظفي السجون في مجال حقوق الإنسان؟

إن مصداقية الأشخاص القادمين من خارج السجن لتقديم تكوين للمستخدمين أمر ضروري. وقد يحصل أن يشكك مستخدموا السجون في المحاضرات التي يلقيها أشخاص من خارج السجن الذين بالرغم من درايتهم بمجال حقوق الإنسان، لكنهم يكونوا غير معتادين على قضاء عشر ساعات في مراقبة ثلة كبيرة من السجناء ذوي المزاج المتقلب؛ ولم يسبق لأحدهم أن وجد نفسه يقطع حبل سجين نجح في الانتحار شنقاً عبر إطار نافذة أو بقلب السرير.

يمكن الاستفادة أيضاً من إدماج الناس في تجارب مهنية وشخصية أخرى في تكوين مستخدمي السجون. ومن شأن مشاركة الجامعات وكليات الحقوق مثلاً أن يكون لها وقع إيجابي، بحيث يساهم ذلك في إقناع المستخدمين بأن العمل في السجن موضوع يحظى باهتمام الجامعيين؛ كما يساهم في استيعاب الأستاذ الجامعي لطبيعة السجون والاهتمام بها، وربما أسفر ذلك عن تبلور علاقة دائمة بين الجامعة و موظفي السجون.

كما يمكن لإشراك منظمات المجتمع المدني ومنظمات حقوق الإنسان أن تكون له فائدته بحسب فهمها للأهداف العامة للتكوين ولضرورة تطوير وتعزيز ثقة موظفي السجون بأنفسهم

أين يجب أن يتم التكوين؟

يتم التركيز في بعض الأحيان على توفير التمويل لبناء مدرسة لتكوين مستخدمي السجون أو لدعم مثل هاته المدارس. وتركز مشاريع أخرى على ما يسمى 'تكوين الكوّنين'؛ أي تكوين مجموعة صغيرة من المستخدمين يستعان بهم في ما بعد لتكوين زملائهم، غير أن فعالية مثل هذه المشاريع تبقى غير واضحة. ولا شك أن ما يتم تلقينه في مدارس التكوين للمتدربين الجدد قلما يكون في مستوى الصمود أمام ثقافة وعقلية موظفي السجن التي تؤثر في المتدرب والرافضين للتغيير.

وحتى في الدول المتقدمة، فهناك تنافر دائم بين ما يتلقاه المستخدمون الجدد من الكوّنين وبين ما يتلقونه من رؤسائهم عندما يباشرون مهامهم في السجن.

أما في البلدان ذات الموارد المحدودة، فقد يتم جني فائدة أفضل باعتماد وحدات تكوين متنقلة مجهزة بطاقم يقوم بزيارة السجون؛ أو بواسطة استخدام المؤسسات العمومية كمؤسسات التعليم العالي في أي تكوين عال بدلاً من إحداث مؤسسة لتكوين موظفي السجون.

ضرورة ربط التكوين بالممارسة

غالباً ما يكون التكوين المرتبط بحقوق الإنسان عنصراً ثانوياً، بحيث يتم خلال حصة مدتها ساعتان في نهاية كل شهر من الدراسة. ويعتبر أحياناً مادة ضمن قائمة من المواد وتأتي في ترتيبها بعد التدريب على استعمال الأسلحة والوقاية من انتشار الأمراض المعدية، وقد يتم تدريسها من طرف أشخاص يأتون من منظمات أجنبية، مما يؤكد أن إدارة السجن لا تعتبر ذلك محورياً أساسياً من محاور التكوين.

” تعتبر موائيق الشرف مفيدة، غير أنها لا تعطي أكلها إلا إذا آمن بها الموظفون المعنيون مباشرة. ويجب إشراكهم في صياغتها، كما يجب تنفيذ برامج تكوينية للجميع“

Transparency International, TI Source Book 2000⁶

لا يكون التكوين في مجال حقوق الإنسان فعالاً إلا إذا تم دمجها في جميع محاور برنامج التكوين، وتم اعتماد مرجعية حقوق الإنسان كمبدأ مرجعي في صياغة الدورات التكوينية الرامية إلى تحسين أداء موظفي السجن.

ضرورة ربط التكوين بالتطبيق العملي

لا يكتسب التكوين في مجال حقوق الإنسان فعاليته إلا إذا تم ربطه بالجوانب العملية لعمل موظفي السجن وجرى إدماجه في إطار برنامج يرمي إلى تغيير البيئة العامة في السجن الذي يعمل به الموظفون المعنيون بالتكوين. وعلى سبيل المثال، فهناك مجموعة من الأشياء التي يجب إنجازها في سجن من السجن لضمان الأمن. وهذه الأشياء من قبيل تفتيش الزنازن، واختبارات البول، ووضع تقييد الأشخاص الفوضويين إنما تعد مساساً بالكيان الشخصي للسجين. ومع ذلك، فهذه الإجراءات تصبح ضرورية في بعض الأحيان وبالتالي يجب تدريب الموظفين على أدائها بكيفية أقل مساساً بحرمة السجن وأكثر احتراماً لشخصيته.

ومن بين المناهج الممكنة لإنجاز مثل هذا التكوين تلك التي تقتضي التأمل في أحد المقتضيات الدولية في مجال حقوق الإنسان مثل تلك المتعلقة بمنع التعذيب وسوء المعاملة، ليطلب من الموظفين بعد ذلك القيام بتحليل هذا المطلب ارتباطاً مع السياق العام للنظام السجني الذي ينتمون إليه. هل يمكنهم وضع لائحة للإصلاحات التي يمكنهم القيام بها من أجل القضاء على التعذيب وسوء المعاملة؟ يرجح أن يجيب المستخدمون مبدئياً بإلحاح بأنه ليس هناك تعذيب أو سوء معاملة في سجونهم. وعبر نقاش معمق قد ينتهي بهم المطاف إلى استيعاب أن بعض تصرفاتهم اليومية تصل في حقيقة الأمر إلى حد المعاملة غير الإنسانية للسجناء، حتى ولو لم يتم اعتبارها كذلك.

وفي إطار التعامل مع مثل هذه المنهجية، قام مستخدمو نظام سجنني في آسيا الوسطى باقتراح الإجراءات التالية:

- منع خاص للتعذيب والقهر و المعاملة غير الإنسانية والمذلة والعقاب المطبق في الوقت الراهن.
- بلورة برنامج تكوين لفائدة جميع المستخدمين في إطار دورة تكوينية خاصة.
- اتخاذ تدابير صارمة لمتابعة أي مستخدم متهم بالتعذيب.
- مراقبة صارمة للقانون داخل السجن.
- خلق مصلحة طبية مستقلة عن إدارة السجن.
- قانون يمنح السجن كامل حقه في التظلم لدى سلطة عليا.

وكان لا بد من تعزيز هذه الإجراءات بخطة عمل واضحة تحدد من يتولى مسؤولية الإصلاحات، وكيفية القيام بها ومتى. وبفضل هذه الطريقة من التكوين، تمت مساعدة مستخدمي السجن على التأكد من أن حقوق الإنسان ليست مجموعة من الأفكار العبثية أو عبارة عن نقد لهم وسلوكهم، بل هي طريقة تغير محيط عملهم وأنشطتهم اليومية إلى نتائج يعود بالنفع على الجميع.

ضرورة ربط التكوين بالتطور الشخصي

في العديد من الأنظمة السجنية يشترط في موظفي السجن الخضوع للأوامر والحفاظ على النظام وفتح الأبواب وإغلاقها ومراقبة الممرات والمرافق، إضافة إلى التزام اليقظة الدائمة لرصد بوادر الشغب والفوضى. وبمعنى آخر فهم ملزمون بكل بساطة باتباع القوانين. وفي هذا الباب، يتم تبرير هذا الوضع بإمكانية اعتماد مقارنة تنبني على حقوق الإنسان حيث أنه في مثل هذا الوسط المبني على التراتبية الإدارية يسهل تبني هذه المقاربة من طرف المستخدمين لأنهم لا بد أن يقوم بتنفيذ ما يطلب منهم. ورغم أن هذا قد يشكل نقطة بداية مجدية أحياناً، إلا أنه لن ترسخ أية مقاربة لحقوق الإنسان في نظام سجنني معين إلا إذا تم تخلص مستخدميهم من رتبة التراتبية الإدارية الصارمة، حيث سيصبح التكوين في مجال حقوق الإنسان آنذاك مرتبطاً بالتطور الشخصي والتأهيل.

ومن شأن موافقة مستخدمي السجن على مبدأ معاملة السجناء كبشر متساوين أن يساهم في تحسين أداءهم. إذ يمكن للتكوين في إطار حقوق الإنسان أن يحولهم من مجرد مستخدمي يطيعون الأوامر إلى أساتذة ومستشارين ومنظمين وأشخاص قادرين على التصرف من منطلق مبادرتهم الشخصية.

” بعد تغير البيئة بفعل تدخل المحكمة وهيئة حقوق الإنسان اضطر المستخدمون إلى تغيير استخدامهم التقليدي للقوة، خاصة القهريتها منها والجزاء و السلطة المرجعية. وهم الآن يحتاجون لاستخدام سلطة شرعية ومحترفة من أجل العمل بشكل فعال. وهكذا فهناك ضرورة ملحة للتكوين لمواجهة الإحساس بعدم المساعدة وفقدان التحكم في زمام الأمور. إن برامج التكوين تساعد المستخدمين على أن يصبحوا أفراداً ذوي سلطة أكبر... وتساهم في توسيع نطاق سلطتهم.“

Dr Upneet Lalli, Impact of Human Rights Training Programme on Prison Staff 2002⁷

تصبح مقاربة بناء الثقة وتطوير الكفاءة ضرورية أيضاً إذا كان المستخدمون قادرين على الانتقال من نظرتهم التقليدية التي تعتبر السجن عدواً يجب اتقاؤه وإقصاؤه. فإذا لم يقتنعوا بجدوى الإصلاحات التي ينتظر منهم القيام بها، فلن يقوموا بها بحيث ستبدو لهم المخاطر أكثر جساماً. وبالتالي يكون لا بد من دعم قوي لمستخدمي السجن المشاركين في برامج التكوين المتمحورة حول مبادئ حقوق الإنسان، خصوصاً أنهم سيلمسون نزعاً تشكيقية ورافضة عند العديد من زملائهم.

”...كنت أظن في السابق بأن عملي كان مجرد حبس السجناء لكنني عرفت الآن بأنه أكثر من ذلك. إن المستخدمين سيعتقدون بأنني خضعت لغسيل دماغ هنا سأحتاج دعمكم المستمر لي. مدير سجن بأمريكا اللاتينية استقدم من الشرطة العسكرية.“

ICPS Mission report 2000

تم وضع أنجع مشاريع التكوين الخاصة بحقوق الإنسان في حيز زمني طويل لا يقل عن ثلاث سنوات، حيث كان يقوم الأشخاص المسؤولون عن التكوين بزيارات منتظمة لمتابعة ودعم وتشجيع المصيرين على تلقي التكوين والذين غالباً ما يواجهون نقداً مهماً.

قضايا أخرى متعلقة بالموظفين

توجد العديد من الطرق الكفيلة بتشجيع مستخدمي السجون ومساعدتهم على أخذ المبادرة. ففي بعض البلدان مثلا، هناك مخططات تقوم بمكافأة مستخدمي السجون الذين حققوا انجازات باهرة أو تمنحهم منحا للدراسة ببلدان أخرى.

” تأسست جمعية « دي باتلر تراست » سنة 1985 كجمعية مستقلة تعنى بالاحتفاء بمنجزات العاملين بالسجون، والذين أبانوا عن مهارات خاصة أو أخذوا المبادرة في عملهم مع السجناء. ولا يقتصر ذلك على أعضاء مصالح السجون... بل يشمل كذلك الأطباء والأساتذة وأصحاب المكتبات والمتطوعين. ورغم أن عملهم غالبا ما يكون مجهولا (لا يلقى الاعتراف به) فإنه يرفع من معنويات السجناء ويساعدهم على قضاء وقتهم في السجن بطريقة أنجع بالقراءة أو اكتساب المهارات، كما تؤهلهم للاندماج بعد إطلاق سراحهم. وتعتبر جمعية « دي باتلر تراست » عن تقديرها لكل هذه الجهود العظيمة من خلال عدد من الجوائز الرئيسية (الكبرى) والتي مكنت الفائزين من تطوير عملهم ونشره وقد ترأست سمو الأميرة التراست مند سنة 1985.

The Butler Trust UK⁸

إحالات

1. Corrections in Korea 2004, Corrections Bureau, Ministry of Justice of the Republic of Korea, . 2004, p.22
2. International Centre for Prison Studies Mission Report 2004
3. Annual Report & Accounts April 2002 to March 2003, HM Prison Service England and Wales, . Stationery Office, London, 2003, inside front cover
4. Rani D. Shankardass and Saraswati Haider, Barred from Life, Scarred for Life, Experience and Voices of Women in the Criminal Justice System, Penal Reform and Justice Association, Gurgaon, 2004, p.119
5. Elena Popova, Former Head of Staff Training, Moscow Prison Administration speaking at a workshop in 2004 as part of the UK Russian Prison Partnership Project, International Centre for Prison Studies
6. TI Sourcebook 2000 Chapter 29 : Lessons Learned - a Progress Report, Transparency International, www.transparency.org
7. Upneet Lalli, Impact of Human Rights Training Programme on Prison Staff, A Research Study, . The British Council, India, 2002, p.35
8. www.thebutlertrust.org.uk



وزارة الخارجية
البريطانية

المركز الدولي للدراسات السجنية (ICPS)
مدرسة الحقوق
كينغز كوليج لندن
26-29 Drury Lane
London WC2B 5RL
www.prisonstudies.org
© المركز الدولي للدراسات السجنية، 2004

كينغز
كوليج
لندن
المركز الدولي
للدراسات السجنية