

معايير اختيار المشرفين المباشرين على نزلاء مراكز الإصلاح والتأهيل

_ السجون سابقا _

وأثارها على عملية إعادة التأهيل والإصلاح.

تناقش هذه الورقة، معايير اختيار المشرفين المباشرين على نزلاء السجون المصرية المنصوص عليها في قانون هيئة الشرطة.

كما تطرح الورقة تساؤلات حول سياق كفاءة وفاعلية هذه المعايير في تكوين الكادر الوظيفي المثالي.

ثم تنتقل الورقة الى تحليل الآثار الناتجة عن هذه المعايير بوضعها الحالي المنصوص عليه في قانون هيئة الشرطة. وتختتم الورقة بالتوصيات.

إعداد/

مكتب تيميس

ممدوح جمال الدين

لأعمال القانون والإصلاح الجنائي.

المقدمة:

أهم مظهر في السجن هو البعد الإنساني وحيث أن السجن تعني أساسا بالأشخاص؛ وهم مجموعتين في أي سجن "السجناء والعاملون القائمين عليهم" وبالتالي يكمن الأساس في الإدارة الجيدة للسجن في طبيعة العلاقة بينهما..

وحيث أن السجن لا تستطيع عادة أنتقاء السجناء. الذين يتم إداعهم لديها؛ ولكن يمكنها اختيار العاملين بها؛ ومن الامور الأساسية في هذا الصدد أن يتم اختيار العاملين بعناية وتدريبهم بشكل مناسب والإشراف عليهم ودعمهم..

فالعامل في السجن يتطلب الكثير فهو يتطلب العمل مع رجال سلبت منهم حريتهم وقد يعاني الكثير منهم من اضطرابات عقلية والإدمان وتنقص المهارات الإجتماعية والتعليمية.¹

وانطلاقا من أهمية هذه الوظيفة بما يمكن اعتباره أنها من ضمن الوظائف التي تدافع عن المجتمع وتحميه من الجريمة، يقدم مكتب تيميس هذه الورقة التي تستهدف معايير اختيار العاملين داخل مراكز الإصلاح والتأهيل _السجون سابقا_

ونظرا لأن الأغلبية الساحقة من العاملين داخل المراكز هم أفراد من فئة معاوني الأمن (أمناء الشرطة سابقا) فإن الورقة سوف تقتصر على عرض المعايير الخاصة بهذه الفئة.

لعل يساهم هذا الجهد المتواضع في الإرتقاء بالأداء المهني للعاملين داخل المراكز، بما يعزز العدالة الجنائية بمفهوما الحديث، ويساهم في نجاح عملية التأهيل والإصلاح للنزلاء، ومن ثم عدم عودتهم لإرتكاب الجريمة مرة أخرى.

اندرو كويل _ كتيب للعاملين داخل السجن_ المركز الدولي لدراسات السجن_ ص 15¹

السياق الأول:

كفاءة وكفاية المعايير المنصوص عليها في قانون هيئة الشرطة:

تركز الفقرات القادمة علي أهم القوانين واللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بـ "المستوي التعليمي" للعاملين داخل السجون:

وفي ذلك يتفرع موضوعين أساسيين أولهما الشهادات المطلوب استيفاءها بغية التقديم للوظيفة. والثاني هو مستوي المواد العلمية التي يتلقاها الطلاب داخل معاهد أمناء الشرطة/ معاوني الأمن.

نشأت فكرة استحداث فئة أمناء الشرطة في عهد وزير الداخلية الأسبق شعراوي جمعة ، ثم تتابعت القوانين والقرارات الخاصة بتنظيم معايير اختيار هذه الفئة..

وأهما القانون رقم 109 لعام 1971 الصادر بقرار من الرئيس أنور السادات بشأن هيئة الشرطة كهيئة مدنية. وحدد فيه على وجه الدقة الدرجات والرتب الخاصة بفئة أمناء الشرطة، كذلك المعايير الخاصة الواجب توافرها لدي المتقدمين لهذه الوظيفة..

أفادت المادة رقم (78) من ذات القانون على اعطاء وزير الداخلية السلطة المطلقة في اختيار فئة أمناء الشرطة، بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة، ويختار المتقدمين من الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها من التخصصات الفنية التي يعينها.

أما بالنسبة لفئة مراقبوا ومدوبي الأمن فقد نصت المادة (87) مكرر أ. فقد كان المعيار أن يختار وزير الداخلية من المتقدمين الحاصلين على الشهادة إتمام التعليم الأساسي _الإعدادية_ أو ما يعادلها من شهادات.

ثم جاء قرار السيد وزير الداخلية . رقم 7763 لسنة 1994 بشأن إصدار لائحة النظام الداخلي لمعاهد أمناء الشرطة².

وحدد في البند السادس من المادة رقم (9) أن يكون في عام تقديم أو العامين السابقين علي شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها في التخصصات الفنية التي يحددها وزير الداخلية بعد إقتراح مدير الإدارة العامة لمعاهد أمناء الشرطة.

وأخيراً: نص قرار وزير الداخلية رقم 4573 لسنة 2014 بشأن إنشاء معهد معاوني الأمن ونص في معايير اختيار المتقدمين من بين الحاصلين على الشهادات الإعدادية أو ما يعادلها.³

هذا بالنسبة الى شروط الشهادات العلمية الواجب توافرها لدي المتقدمين الى معاهد أمناء الشرطة/ معهد معاوني الامن..

فماذا عن المواد العلمية التي يتلقونها داخل هذه المعاهد؟

وما هو المستوي التعليمي الذي يخضعون له؟

الوقائع المصرية العدد 215 بتاريخ 1994/9/24 - يعمل به من تاريخ 1994/9/25 توقيع: حسن محمد الألفي - وزير الداخلية²

الوقائع المصرية العدد 2 بتاريخ 2015/1/4 قرار وزير الداخلية رقم 4573 لسنة 2014 بشأن اللائحة الداخلية لمعاهد معاوني الأمن³

وما هي أولوية النظام التعليمي الذين يخضعون له؟

وهل مدة الدراسة كافية لصنع الكادر الوظيفي المثالي؟

صدر في عام 1994 قرار السيد وزير الداخلية بشأن لائحة النظام الداخلي لمعاهد أمناء الشرطة⁴

ونصت المادة (19) على إسناد مهام تحديد المنهاج الى وزارة الداخلية وحدها دون تدخل من اي جهة حكومية مدنية مختصة أخرى.

وأفاد القرار بتقسيم مدة الدراسة داخل المعاهد على مرحلتين:

الأولي⁵: مدتها ثمانية أشهر يتلقي خلالها الدارسون البرنامج الذي تعده الإدارة العامة لمعاهد الأمناء بالتنسيق مع مصلحة التدريب.

الثانية⁶: مدتها لا تتجاوز أربعة أشهر، ويلحق بها من يجتاز المرحلة الأولى بنجاح، ويتلقي فيها الدارسون التدريبات الشرطية والنظامية والتخصصية وفقا للإعتبارات والقواعد التي تضعها الإدارة العامة للمعاهد بالتنسيق مع الجهات المعنية بالوزارة، ويتم توزيع الدارسون بالمجموعات التخصصية وفق ترتيب مجموع درجات المرحلة الأولى

أما بالنسبة لمعهد معاوني الأمن فقد صدر القرار رقم 4573 لسنة 2014 بشأن اللائحة الداخلية لمعاهد معاوني الأمن.⁷

وهو الذي لا يختلف كثيرا عن النظام الداخلي لمعهد أمناء الشرطة، بإستثناء مدة الدراسة لم يلاحظ مكتب تيميس اختلاف يستحق الذكر.⁸

الوقائع المصرية العدد 215 بتاريخ 1994/9/24 - يعمل به من تاريخ 1994/9/25 توقيع: حسن محمد الألفي - وزير الداخلية⁴

المادة (21)⁵

"يتلقي الدارسون بالمرحلة الأولى المناهج النظرية والعملية المعتمدة، وتتكون المواد التالية: مجموعة مواد الشرطة، مجموعة العلوم الجنائية والاجتماعية، مجموعة مواد التدريب العسكري، مجموعة اللياقة البدنية، مجموعة المواد الثقافية واللغة الأجنبية"

المادة (22)⁶

"يتم توزيع الدارسين بالمرحلة الثانية علي مجموعات تخصصية تحددها الإدارة العامة لمعاهد أمناء الشرطة بالتنسيق مع الإدارة العامة لشئون الأفراد وفقا لاحتياجات أجهزة الوزارة المختلفة وحاجة العمل"

الوقائع المصرية العدد 2 بتاريخ 2015/1/4 توقيع محمد إبراهيم وزير الداخلية⁷

"يقوم معهد معاوني الأمن علي تعليم وإعداد الطلبة من الناحيتين النظرية والتطبيقية، وتحويلهم من طبيعة الحياة المدنية تدريجيا الي نمط الحياة النظامية الانضباطية، وتأهيلهم بمختلف المعارف للعمل في مجال الأمن بأجهزة الشرطة المختلفة، وكذلك تأهيلهم للترقي الي الدرجات الأعلى وفقا لأحكام قانون هيئة الشرطة الصادر برقم 109 لسنة 1971 وتعديلاته"

تكون الدراسة والتدريب بالمعهد لمدة ثمانية عشر شهرا كاملة، وفقا للشروط التي يصدر بها قرار من مدير مصلحة التدريب وتقسّم لثلاث مراحل⁸ (مدة كل منها ستة أشهر) كالآتي:

المرحلة الأولى:

مرحلة الإعداد الأساسي، وتهدف الي تحويل الطالب من الحياة المدنية الي أسلوب الحياة النظامية الانضباطية (ويقضي الطالب منها مدة تسعين يوما كفترة تدريب أولي" مستجدين" ولا يسمح له فيها بالخروج من المعهد) منها 45 يوما لا يسمح له فيها بالزيارة.

المرحلة الثانية:

"مرحلة التدريب العام، وتهدف الي تأهيل الطالب في مختلف تخصصات العمل الشرطي الميداني"

المرحلة الثالثة:

"مرحلة التدريب التخصصي والعملية والبيانات العملية والزيارات الميدانية التي تؤهله للعمل في مختلف التخصصات"

إذا فماذا عن خلفية هؤلاء الأشخاص أنفسهم؟

ما هي مواصفات بينتهم التي نشنوا فيها؟

وماذا عن خلفيتهم الثقافية؟

هل ثقافتهم ثقافة مرنة أم ثقافة صلده ومنغلقة؟

هذه التساؤلات ليست من دروب الرفاهية، بل انها شديدة الصلة بصناعة الكادر الوظيفي الجيد، الذي هو أساس عملية إعادة التأهيل والإصلاح داخل مراكز الإصلاح والتأهيل.

فالرجال الغير مؤهلين لا يستطيعون بسبب إهمالهم أو جهلهم انجاز الاعمال الضرورية لتلافي الأخطاء وإدارة أعمال المؤسسة بالكفاية المطلوبة..

وبالإضافة الي ذلك ان شغل وظائف المؤسسة علي أساس المعمول به حاليا يعني غالبا أن يكون الموظف غير جدير بهذا العمل، وتعيين الأشخاص الغير مؤهلين يعني في الغالب أيضا أن السجن يخفق في تحقيق غرضه كأداة للأصلاح..

ويزداد وضوحا أن نجاح برامج العلاج يتوقف الي حد كبير علي اتجاهات الحراس في مشاركة السجن في مثل هذه البرامج، وقد تتاح للحراس فرص أكثر من غيرهم من موظفي السجن لتغيير اتجاهات السجناء، ومع ذلك فإنهم قلما يؤهلون لمثل هذه المهمة البالغة الصعوبة..

لقد كتب الكثير من المسجونين الذين أفرج عنهم أنه حتي في ظل النظام الراهن كان تأثير الحارس هو العامل الأكبر أهمية في إصلاحهم⁹

في سياق آخر عقد مكتب تيميس عدد من اللقاءات مع السجناء المفرج عنهم الذين قد دخلوا السجن سواء بسبب حبسهم احتياطيا أو صدور أحكام قضائية ضدهم. خلال الفترة من 2000 حتى 2022.¹⁰

طرح تيميس تساؤلا رئيسي خلال جلسات الاستماع عن طبيعة البيئة التي نشأ فيها العاملين داخل السجن؟

ولاحظ المكتب من ردود المشاركين أنه توجد نسبة كبيرة قد تكون الأغلب، من المشرفين المباشرين على السجناء ينتمون الي الأقاليم الواقعة في محافظات القليوبية والغربية والمنوفية والبحيرة، والفيوم وبني سويف والمنيا.

كان الهدف من طرح التساؤل هو البحث عن تقييم موضوعي للسمات الشخصية والثقافية للعاملين داخل السجن؟

وذلك نظرا لإرتباطه الوثيق بسؤال الكفاءة والكفاية الواجب توافرها في الكادر الوظيفي لهذه المهنة.

تكون الدراسة بالمعهد باللغة العربية الي جانب تدريس مبادئ اللغة الإنجليزية وفقا للمناهج التي يصدر بشأنها قرار من مدير مصلحة التدريب. يحدد مدير مصلحة التدريب مواعيد بدء الدراسة وانتهائها ومواعيد الامتحانات بالمعهد بالتنسيق مع الإدارة العامة لشئون الأفراد.

مبادئ علم الإجرام الفصل 16، ص 631 - تأليف (أودين هـ. سندرلاند ، دونالد ر.كريسي) ترجمة الدكتور حسن صادق المرصفاوي و اللواء محمود

السباعي

السجناء من الجنائيين وأصحاب قضايا الرأي.¹⁰

فبلا شك ان البيئة والنشأة هما المكون الرئيسي للسمات الشخصية والثقافة الخاصة بكل شخص.

وحتى يتضح الأمر فإن المرونة الفكرية وتقبل الآخر:

ليس بذات القدر عند من نشأ في قلب القاهرة بمقارنته مع من نشأ في بيئة ريفية او صعيدية. هذا ليس من باب التمييز بين مواطنين المدينة ومواطنين الريف والصعيد.

ولكن حتي نضع ايدينا على نقاط الضعف، لابد أن نلجأ الى تحليل فئة العاملين داخل السجون وتحليل معايير اختيارهم ومن أين أتوا وما هي ثقافتهم؟

فالمواطن الريفي غير المواطن الذي نشأ في قلب العاصمة، من حيث الطباع، والسلوك، والمرونة الفكرية، وتقبل أختلاف الآخر.

كما أن العمل في السجون هو خدمة إجتماعية بالغة الأهمية، كما أنه يمس أمن المجتمع وشعوره بالطمأنينة ولذلك لما يمثله من مسئولية عن إعادة التأهيل والدمج للأشخاص الذين إعتدوا علي حقوق المجتمع والصادر ضدهم أحكام قضائية.

كما إنه في الواقع هو عمل قيم، ومهمة ضخمة علي عاتق القائمين علي قطاع الحماية المجتمعية _مصلحة السجون_ سابقا، ولا يمكن القيام بذلك عشوائيا كما إنه لن يتم بالصدفة، ولا يمكن إنجازة إلا بوجود إستراتيجية متماسكة تركز علي فرضية أن الكادر الجيد المعترف بجهوده علنا هو مفتاح النجاح لأي نظام جيد في السجون.

قال أحد الاشخاص الذي قد حكم عليه على خلفية أحد القضايا الرأي، ودخل اكثر من ثمانية سجون مصرية وأستمرت فترة حبسه الي أكثر من خمسة أعوام.

انه خلال فترة ايداعه بسجن المنيا قال له رئيس المباحث وهو يتحدث معه فى نقاش ودي

"قطاع السجون بيشتغل فيه أقل الأفراد كفاءة داخل الوزارة، كما انه يستخدم أوقات عديدة كعقاب للأفراد، ونقلهم من قطاعات خدمية أخري"

وفى هذا السياق يطرح مكتب تيميس تساؤل عن تدريب الأفراد من الأمناء والمعاونيين على كيفية التعامل مع السجناء وتدريبهم على أحدث الوسائل التى تساعد المحكوم عليهم على تقويم سلوكهم والسير فى طريق الأمل المرسوم بالإصلاح.

هل يتلقى طلاب معهد معاوني الأمن التدريبات الكافية التى تمكنهم من إصلاح المحكوم عليهم داخل المراكز؟

ركز مكتب تيميس بحثه على قانون هيئة الشرطة وقانون إنشاء معهد أمناء الشرطة ومعاوني الأمن، فى محاولة؟ لإستكشاف رؤية المشرع ومن بعده رؤية وزارة الداخلية فى كفاءة وكفاية الكادر الوظيفي.

ولاحظ مكتب تيميس أن نصوص مواد القوانين المذكورة لم تذكر قطاع الحماية المجتمعية، كقطاع مستقلا بذاته، له تدريبات خاصة أو معايير مستقلة ومختلفة عن أي قطاع آخر.

وهو ما يوضح المنطق المعكوس لدي المسؤولين الحكوميين، فبالرغم من أن معاملة المجرمين والمشاركة في إصلاحهم وتقويمهم يتطلب قدرات خاصة بما يمكن العاملين من الإسهام في نجاح عملية الإصلاح والتأهيل، فهذا النجاح المنشود يتوقف على مستوى الكفاءة والكفاية.

إلا أن نصوص القوانين واللوائح الداخلية قد تعاملت مع هذه الوظيفة على أنها غير استثنائية ومثلها مثل باقي القطاعات الأخرى.

بل أن النصوص قد تطرقت إلى ذكر قطاعات بعينها مثل أقسام (السياحة، والمرور، والجوازات، المطارات والمواني، البحث الجنائي، الحماية المدنية) وصممت عن ذكر قطاع الحماية المجتمعية.

بلا شك ينتظر أن يقدم كل العاملين بالسجون معايير شخصية ومهنية عالية، وعلي وجه الخصوص أولئك الذين سيعملون بشكل مباشر مع المحكوم عليهم..

ويشمل ذلك موظفي الصف الأمامي من الكادر الرسمي أو الحراس، وكذا الكادر المهني مثل المعلمين والمدربين، ويجب اختيار الموظفين الذين هم علي اتصال يومي بالسجناء بعناية فائقة، وبالتالي فإن عملية التوظيف تعتبر بالغة الأهمية.¹¹

وهذا الصمت الملاحظ يعكس إهمال وتأخر في الاستراتيجية الخاصة بإدارة قطاع الحماية المجتمعية

وهو ما يؤكد قولة أحد المشاركين في جلسات استماع مكتب تيميس، بأن قطاع الحماية المجتمعية يستخدم كعقاب لمن يخطأ من الأفراد خلال عمله في القطاعات الأخرى، وقد يكون بمثابة وعاء لمن هم أقل في القدرات الشخصية والمهنية.

مما لا شك فيه عزيزي القارئ ان المحكوم عليهم ليسوا اشخاص مثاليين ومن المؤكد انهم يحترفون ارتكاب الجريمة، وهو ما يحتاج معه الى التعامل بشكل يوازن بين الردع الخاص والإصلاح.

إن السجون لا تحتاج إلى جلادين وهو الرأي الذي أكد عليه المركز الدولي لدراسات السجون في قولته بأن:

علي موظفي السجون ممن هم في الواجهة أن يفهموا أنهم ليسوا مجرد حراس مهمتهم الوحيدة تتمثل في تجريد الأشخاص من حريتهم، ومن المؤكد أنهم ليسوا جلادين مهمتهم فرض عقوبات أكثر من تلك المفروضة من طرف السلطات القضائية، بل عليهم الجمع بين الدور الإحتجاجي والدور التعليمي والإصلاحي وهذا يتطلب سمات شخصية ومهارات مهنية كبرى¹²

بإلقاء الضوء مرة أخرى على النصوص والقرارات الخاصة بمعايير اختيار المشرفين المباشرين على المحكوم عليهم داخل السجون، قد نلاحظ أهم المواصفات والمعايير:

1/ قوة البنية الجسمانية واللياقة البدنية.

2/ مستوى تعليمي متوسط /أقل من المتوسط.

3/ مستوى ثقافي منغلق.

منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجون (كتيب للعاملين بالسجون ؛ منشورات المركز الدولي لدراسات السجون ص 22،23)¹¹

منهجية حقوق الإنسان في إدارة السجون (كتيب للعاملين بالسجون ؛ منشورات المركز الدولي لدراسات السجون ص 16)¹²

4/ تجاهل التعليم والتدريب خلال الدراسة على كيفية معاملة المجرمين كقسم مستقل بذاته.

ما هي ظروف عمل المشرفين المباشرين على المحكوم عليهم؟

طرح مكتب تيميس هذا التساؤل على المشاركين في جلسات الاستماع، وكانت أغلب الاجابات تنحصر ان عدد ساعات العمل للمشرفين المباشرين داخل المراكز هي 48 ساعة عمل يتبعها 24 ساعة اجازة، عادة يكون هذا نظام عمل المشرفين المباشرين داخل المراكز.

من المؤكد أن العمل في السجون صعب وشاق، كما انه يتطلب تحقيق مستوي عالي من متابعة الأداء العملي للمشرفين المباشرين على المحكوم عليهم، ومن هذا السياق يطرح مكتب تيميس تساؤل آخر:

هل يخضع المشرفين المباشرين الى دورات تطوير نفسي وسلوكي بغية أداءهم العملي؟

بناء علي جلسات الاستماع التي عقدها مكتب تيميس، فإن هذا الموضوع عند طرحه على المشاركين قد قوبل بالسخرية، وهو ما يعكس إنعدام خضوع المشرفين المباشرين الى التأهيل النفسي المستمر.

وهذا التأهيل لا يعني أنهم بالضرورة منحرفي السلوك، ولكن يعني انهم معرضين للانحراف في اي وقت، وهذا نظرا لصعوبة مهنة الإشراف المباشر على المحكوم عليهم.

ففي تجربة سجن جامعة ستافورد الشهيرة التي أجراها عالم النفس فيليب زيماردو في عام 1971 لفهم الصراعات داخل السجون.

بالرغم من أن المشاركين في هذه التجربة يعلمون انها تجربة وغير حقيقية ولفترة اسبوعين فقط، الا انهم قاموا بانحراف سلوكي وتوقفت التجربة بعد أقل من أسبوع بسبب تفاهم الصراعات بين السجانيين والمسجونيين.

من المؤكد أن السلطة المطلقة الممنوحة بموجب الوظيفة لها تأثير بالغ الأهمية على الأداء العملي وما ينتج عنه من نمط سلوكي في معاملة المحكوم عليهم.

بمعني آخر: الطبيب الذي استمر ممارس لمهنته وبعد إجراء مئات العمليات الجراحية بشكل يومي، لا يتأثر عندما يموت مريض وهو تحت يده، يخرج من غرفة العمليات ويمارس حياته بشكل عادي وطبيعي.

هذا ليس لأن الطبيب فاقد الإنسانية، ولكنه قد تعود واعتاد الأمر، حتي أصبح جزء من حياته اليومية.

كذلك المشرفين المباشرين على المحكوم عليهم داخل المراكز، اعتادوا على معاملة المجرمين، واعتادوا على ممارسة القسوة للسيطرة عليهم، اعتادوا علي ممارسة السلطة المطلقة لإحكام السيطرة.

هذه النتيجة متوقعة وغير مفاجئة سواء كان المشرفين المباشرين ذات مستوي علمي عالي او متوسط او أقل من المتوسط، وحتى لو أنهم من بيئة ثقافية أكثر انفتاحا، فلا يفرق هذا في شيء، ويرى مكتب تيميس أن النتيجة في النهاية ستكون واحده.

لذلك حاول مكتب تيميس أن يبحث في سلوك وزارة الداخلية فيما يخص التطوير المستمر ومتابعة سلوك وأداء المشرفين المباشرين علي السجناء، وحقيقة الأمر أن هذه السياسة منعدمة داخل قطاع الحماية المجتمعية.

فأغلب الدورات أمنية بامتياز، فيما يلاحظ أيضا انعدام لأي نشاط للاهتمام بالصحة النفسية لمن هم في الصف الأمامي في مواجهة المحكوم عليهم داخل المراكز.

يقول أحد المشاركين الذي قد تم حبسه احتياطيا لمدة تجاوزت العامين بسبب اتهامه في أحدي قضايا الرأي، وقد قام بقضاء فترة الحبس في خمسة سجون.

أن من يتولى عملية التدريب العملي لمعاوني الأمن الذين تخرجوا حديثا هم أمناء الشرطة الذين يعملون في المراكز. فكل أمين شرطة يتبعه عدد من معاوني الأمن المتدربين، ينصتوا الى تعليماته، ويتعلمون كيف يعامل المحكوم عليهم.

في هذا السياق كان للتوصيات الدولية رأي آخر، والتي عبرت عنها في دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان:

يستقبل موظفو السجون الأفراد المحرومين قانوناً من حرياتهم. وتقع عليهم مسؤولية سلامة التحفظ عليهم وإطلاق سراحهم في معظم الحالات للعودة إلى المجتمع. وتنطوي هذه الوظيفة على القيام بمهام شاقة ومجهدّة للغاية نيابة عن المجتمع؛ ومع ذلك نجد أنهم يعانون في بلدان كثيرة من سوء التدريب وانخفاض الأجر وعدم احترام الجمهور لهم في جميع الأحوال. ومع أنهم يواجهون حالات التقييدات القانونية للحريات والحقوق فإنهم يتصدرون حماية حقوق الإنسان على أساس يومي وهم يعيشون ويطبّقون هذه الحقوق عملياً وهم يتصدرون أيضاً احترام هذه الحقوق وإنفاذ هذا الاحترام.

وفي هذا الإطار نجد أن صكوك حقوق الإنسان التي تتراوح من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى نصوص محددة مثل القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء ومجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة تتضمن مجموعة من القواعد لمساعدة موظفي السجون على أداء واجباتهم

باتباع سياسات وممارسات قانونية وإنسانية ومنضبطة. وإدماج هذه المبادئ في السلوك اليومي يعزّز كرامة هذه المهن. وفي حالات كثيرة تجسدت معايير حقوق الإنسان التي تشكّل محتويات هذا الدليل في القوانين واللوائح الوطنية وهي تتيح إرشاداً قيماً لأداء وظيفة حيوية لسلامة تسيير المجتمع الديمقراطي وإقامة حكم القانون¹³.

مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. حقوق الإنسان والسجون. دليل تدريب موظفي السجون على حقوق الإنسان: ص 3¹³

بناء عليه يقدم مكتب تيميس بعض التوصيات التي يجب النص عليها فى القوانين المختلفة ذات الصلة، من شأن ذلك أن يساعد علي توظيف الكادر الجيد لإتمام عملية إعادة التأهيل والدمج للسجناء بنموذجية ونجاح.

1/ تعديل البيئة التشريعية المنظمة لإختيار العاملين داخل مراكز الإصلاح والتأهيل، بمشاركة الجهات الحكومية المعنية ومنظمات المجتمع المدنية ذات الصلة.

2/ حظر إسناد مهام الإشراف المباشر على النزلاء الى أشخاص من غير الشهادات التعليمية بدرجة التعليم العالى.

3/ فتح باب التقدم امام طلبة الماجستير تخصص علم النفس والاجتماع بالجامعات الحكومية المصرية. على أن يسند لهم مهام الإشراف وتنفيذ برامج علم النفس السلوكي الإدراكي الخاضع لها نزلاء المراكز.

4/ إسناد مهام تطوير الأداء العملي للمشرفين المباشرين على النزلاء الى لجنة من الأخصائيين، على أن يكون أغلبهم من المدافعين عن حقوق الإنسان من منظمات المجتمع المدني. ويشاركهم (وزارة العدل/ قطاع السجون/ قطاع الأمن العام/ وزارة التضامن الإجتماعي/ المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية) علي أن تكون قرارات اللجنة السابق ذكرها إلزامية لقطاع الحماية المجتمعية والمعاهد التعليمية التابعة لوزارة الداخلية.

5/ وجوب وإلزامية تلقي المشرفين المباشرين علي النزلاء داخل المراكز، البرامج التدريبية التى تطور من أدائهم العملى داخل المراكز والمعدة من قبل اللجنة المذكورة فى التوصية السابقة، على أن يخضعوا الى تلك البرامج بشكل دوري لا يقل عن ثلاثة دورات فى العام الواحد.

6/ تعديل نظام العمل الحالى للمشرفين المباشرين على النزلاء داخل المراكز بما يعزز رفع مستويات أجورهم وتحقيق الرفاهية المعيشية الرامية الى تكوين الكادر الوظيفي المطلوب لهذه العملية الشاقة.

7/ اطلاق حملات التوعية المجتمعية لتبصير المواطنين بأهمية وظيفة الإشراف المباشر على نزلاء المراكز.

إنتهى.