



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ ԱԶԱՏԱԶՐԿՄԱՆ ԿԱՅՐԵՐՈՒՄ.

Կանխարգելիչ մշտադիտարկման հիմունքները



ԱԶԱՏԱԶՐԿՄԱՆ ԿԱՅՐԵՐՈՒՄ ՄՇԱԴԻՏԱՐԿՄԱՆ ՁԵՌԱՐԿ

ԵՐԿՐՈՐԴ ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒՄ

ՆԵՐԱՌՈՒՄ Է 2015թ. ԿԵՐԱՆԱՅՎԱԾ ԲԱՆՏԱՐԿԱԼՆԵՐԻ ՀԵՏ
ԿԱՐԿԵՑՈՂՈՒԹՅԱՆ ՍՏԱՆԴԱՐՏ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ
(ՆԵՒՍՈՆ ՄԱՆԴԵԼԱՅԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԸ)

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ ԱՉԱՏԱԶՐԿՄԱՆ ԿԱՅՐԵՐՈՒՄ

ԿԱՆԱԴՐԱԳԵԼԻՉ ՄՇԱԿՈՒՄԱՐԿՄԱՆ ՀԻՄՈՒՆԵՆԵՐ

«Միջազգային բանտային բարեփոխումներ» կազմակերպությունը (Penal reform international/PRI) և Խոշտանգումների կանխարգելման ասոցիացիան (Association for the Prevention of Torture/ APT) շնորհակալություն են հայտնում Ջեմ Սթիվենսին սույն փաստաթղթը պատրաստելու համար:

Սույն ձեռնարկը ստեղծվել է «Միջազգային բանտային բարեփոխումներ» կազմակերպության՝ «Խոշտանգումների դեմ պայքարի հարցում ինստիտուտների ամրապնդումը և քաղաքացիական հասարակության ներուժի հզորացումը ԱՊՀ 9 երկրներում» ծրագրի շրջանակներում՝ Խոշտանգումների կանխարգելման ասոցիացիայի հետ համատեղ ժողովրդավարությունը և մարդու իրավունքները սատարելու եվրոպական գործիքի (European Instrument for Democracy and Human Rights/ EIDHR) ֆինանսական աջակցությամբ:

Այս թարմացումը, որը ներառում է 2015-ին վերանայված **Բանտարկյալների հետ վարվեցողության նվազագույն ստանդարտ կանոնները (Նելսոն Մանդելայի կանոններ)**, հնարավոր է դարձել Մեծ Բրիտանիայի կառավարության ֆինանսական աջակցությամբ:

Փաստաթղթի բովանդակության միակ պատասխանատուն «Միջազգային բանտային բարեփոխումներ» կազմակերպությունն է, այն որևէ պարագայում չի կարող դիտարկվել որպես Եվրամիության կամ Միացյալ Թագավորության կառավարության տեսակետների արտացոլում:

Սույն հրապարակումը ազատորեն կարող է դիտարկվել, մասնակի կամ ամբողջությամբ պատճենահանվել, վերարտադրվել ու թարգմանվել, բացառությամբ վաճառքի կամ այլ առևտրային նպատակներով: Հրապարակման տեքստում յուրաքանչյուր փոփոխություն պետք է հաստատվի «Միջազգային բանտային բարեփոխումներ» կազմակերպության կողմից: Մեջբերելիս պարտադիր է հղում կատարել «Միջազգային բանտային բարեփոխումներ» կազմակերպության և սույն հրապարակման վրա: Հարցումները կարող եք ուղղել publications@penalreform.org հասցեին:

Շապիկի ձևավորումը՝ Ջոն Բիշոփի:

Երկրորդ հրատարակում© Penal Reform International 2015

Առաջինը հրատարակվել է 2013

Penal Reform International
60 – 62 Commercial Street
London E1 6LT United Kingdom
Հեռախոս: +44 (0) 20 7247 6515
Email: publications@penalreform.org
www.penalreform.org

Association for the Prevention of Torture
PO Box 137
CH-1211 Geneva 19, Switzerland
Հեռախոս: +41 (22) 919 21 70
Email: apt@apt.ch
www.apt.ch

Միջազգային բանտային բարեփոխումներ (PRI) անկախ հասարակական կազմակերպություն է, որը մշակում է թրեական արդարադատության խնդիրներին արդար, արդյունավետ և համարժեք արձագանքելու մեխանիզմներ և նպաստում է դրանց ներդրմանը:

Մենք խթանում ենք ազատագրված հետ չկապված պատժամիջոցների կիրառումը, որոնք նպաստում են դատապարտյալների վերաինտեգրմանը, և պաշտպանում ենք ազատագրվածների՝ արդար և մարդկային վերաբերմունքի արժանանալու իրավունքը: Մենք պայքարում ենք Խոշտանգումների կանխարգելման և մահապատժի վերացման համար, ինչպես նաև աշխատում ենք արդարադատության համակարգում երեխաների ու կանանց նկատմամբ արդար և համապատասխան միջամտությունն ապահովելու նպատակով:

Ներկայումս մենք ծրագրեր ենք իրականացնում Մերձավոր Արևելքում, Հյուսիսային Աֆրիկայում, Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայում, Կենտրոնական Ասիայում և Հարավային Կովկասում, ինչպես նաև աշխատում ենք Հարավային Ասիայի մեր գործընկերների հետ:

Մեր ամենամյա էլեկտրոնային տեղեկագիրը ստանալու համար գրանցվեք հետևյալ հղմամբ՝ www.penalreform.org/keep-informed.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	4
ՀԱՍԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ. ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԸՆԿԱԼՈՒՄՆ ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	5
1. ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐ	5
2. «ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ» ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	5
3. ԻՆՉՊԵՐ ԵՆ ՁԵՎԱՎՈՐՎՈՒՄ ՄՇԱԿՈՒՅԹՆԵՐՆ ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	6
4. ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՎԵՐՃԱՆՈՒՄՆ ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	7
ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԱՅԼ ԴԱԺԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՍՈՒՆԶԻ ՌԻՍԿԻ ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ	9
1. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄԸ ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	9
2. ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ԳՈՅՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՈՐ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐՆ ԵՆ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻԿԱՍ ԱՅԼ ԴԱԺԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՍՈՒՆԶԻ ՌԻՍԿԻ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐ ՀԱՆԴԻՍԱՆՈՒՄ	9
3. ՈՐՏԵՂ ՓՆՏՐԵԼ ՌԻՍԿԻ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ	13
4. ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՎԱՏԹԱՐԱՑՈՒՄՆ ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	14
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՉԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ	15
1. ԻՆՉ Է ԻՐԵՆԻՑ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆՈՒՄ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՅՊԱՆՄԱՍԲ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ	15
2. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՅՊԱՆՄԱՍԲ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	15
3. ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐՍՈՒՄ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆՆ ՈՒՂՂԱԾ ՆԱԽԱՁԵՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	16
4. ԱՉԱՏԱԶՐԿՄԱՆ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆԸ ՆՊԱՍՏՈՂ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐ ԵՎ ՇԱՐԺԱՌԻԹՆԵՐ	20
ԻՆՉ ՊԵՏՔ Է ԱՆԵՆ ՄՇԱԴԴԻՏԱՐԿՄԱՆ ԽՄԲԵՐԸ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆԸ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾ ԼԻՆԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ	23
ՀՂՈՒՄՆԵՐ	24

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն փաստաթուղթը դիտարկում է ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի դրական փոփոխությունը մարդու իրավունքների տեսանկյունից:¹ Ազատությունից զրկված անձինք հատկապես խոցելի են չարաշահումների, այդ թվում խոշտանգումների և դաժան վերաբերմունքի առումով: Ազատությունից զրկելու վայրերում մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները կարևոր դերակատարություն ունեն խոշտանգումների կանխարգելման գործում՝ բացահայտելով խոշտանգումների հիմնապատճառները և և միջոցներ ձեռնարկելով դրա ռիսկի նվազեցման ուղղությամբ: Մշակույթը ազատությունից զրկելու վայրերում համակարգային կարևոր գործոն է, որը պետք է հաշվի առնվի խոշտանգումների կանխարգելման ուղղված միջոցներ ձեռնարկելիս:

Մշակույթը կարևոր է, քանի որ այն անմիջականորեն ներազդում է ազատությունից զրկելու վայրերում գտնվող անձանց՝ անձնակազմի և ազատությունից զրկված անձանց վարքագծի վրա: Մշակույթի զարգացման ուղին կարող է ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական ազդեցություն ունենալ ազատությունից զրկված անձանց կյանքի վրա: Մասնավորապես, փորձը ցույց է տալիս, որ երբ որոշակի վերաբերմունքը և արժեքներն ընդունվում են որպես մշակութային նորմ, դա կարող է հանգեցնել ազատությունից զրկված անձանց արժանապատվությունը նվաստացնող և իրավունքները խախտող վարքագծի: Դրանք հանդիսանում են խոշտանգումների և դաժան վերաբերմունքի ռիսկի մշակութային գործոնները:

Հասկանալով ինչպես է մշակույթը ձևավորվում և ամրապնդվում՝ հնարավոր է ավելի ճշգրիտ հայտնաբերել ռիսկի գործոնները և փորձել մեղմել դրանք մշակութային դրական փոփոխությունների միջոցով: Նման մոտեցման առավելությունն այն է, որ այս կամ այն վարքագծի դրդապատճառներն ուսումնասիրելիս հաշվի են առնվում ոչ միայն խոշտանգման փաստերը կամ իրավական չափանիշների խիստ պահպանումը: Վերջապես, վարքագծի փոփոխության միջոցով է հնարավոր բարելավել ազատությունից զրկված անձանց ամենօրյա կյանքը և այդպիսով նվազեցնել խոշտանգումների ենթարկվելու ռիսկը:

Միաժամանակ, բազմաթիվ դժվարություններ կան ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի փոփոխության աշխատանքում, որոնք հաճախ անտեսվում են իրավապաշտպանների կողմից: Գործնականում մշակույթը

դժվար է շոշափել և սահմանել: Մշակույթի փոփոխությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության սկզբունքներին համահունչ բարդ և երկարատև խնդիր է: Այնուամենայնիվ, առկա ուսումնասիրությունների և փորձի հիման վրա հնարավոր է բացահայտել որոշ գործընթացներ և գործոններ, որոնք կնպաստեն այդ փոփոխությանը:

Մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի դրական փոփոխության ուղղությամբ աշխատելու լավ հնարավորություններ ունեն: Նրանք ազատությունից զրկելու վայրեր մուտքի, ազատությունից զրկված անձանց և աշխատակազմի հետ շփվելու հնարավորություն ունեն, ինչն անհրաժեշտ պայման է այդ վայրերում ընդհանուր մշակութային արժեքները և մոտեցումները բացահայտելու համար: Իրենց աշխատանքի բնույթը և փորձը թույլ են տալիս մշտադիտարկում իրականացնող մարմիններին ճիշտ հասկանալ ոչ ֆորմալ կառույցները, համակարգերը և չգրված օրենքները, ինչը բարդ է ոլորտին անձանոթ մարդկանց:

Ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի փոփոխության գործընթացին անմիջականորեն ներգրավվելու մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների որոշումը պայմանավորված է մի շարք գործոններով: Այն ներառում է մշակույթի փոփոխության անհրաժեշտությունը (խոշտանգումների ռիսկի մշակութային գործոնների առկայություն), ինչպես նաև այդ մարմնի ներուժը և իշխանությունների հետ հարաբերությունների բնույթը: Սակայն, մշակութային գործոնի դիտարկումը խնդրի լուծման նոր հեռանկարներ կարող է ստեղծել և ընդլայնել նրանց գործունեության շրջանակը:

Սույն փաստաթուղթը առաջին հերթին նախատեսված է ազատությունից զրկելու վայրերում մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների համար և նպատակ ունի՝

- բարձրացնել մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների իրազեկությունն ազատությունից զրկելու վայրերում խոշտանգումների և վատ վերաբերմունքի կանխարգելման գործում մշակույթի դերի վերաբերյալ
- ստեղծել ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթը հասկանալու ուղենիշներ (մաս I)
- նկարագրել առավել հաճախ հանդիպող մշակութային ձևաչափեր, որոնք կարող են խոշտանգումների և վատ վերաբերմունքի ռիսկային գործոն հանդիսանալ (մաս II)
- ներկայացնել գործընթացների և գործոնների օրինակներ, որոնք նպաստում են ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի դրական փոփոխությանը (մաս III):

ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ. ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԸՆԿԱԼՈՒՄ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ

1. ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐ

Վայրեր, որոնք անձը չի կարող լքել իր կամքով, քանի որ գտնվում է այնտեղ պետական մարմինների կողմից տրված հրամանով կամ համաձայնությամբ: ² Նման տիպի հաստատություններ են, օրինակ, քրեակատարողական հիմնարկները, ձերբակալված անձանց պահելու վայրերը, ներգաղթյալների պահման վայրեր, հոգեկան առողջության պահպանման կազմակերպությունները, խնամքի տները: Այս ցանկում նաև ներառվում է կալանավորման գործընթացը և ազատությունից զրկված անձանց տեղափոխման համար նախատեսված փոխադրամիջոցները: ³ Գոյություն ունեն տարբեր տեսակի կազմակերպություններ, որոնք պատասխանատու են ազատությունից զրկելու վայրերի համար և ընդհանուր եզրակացություններ անելն չափազանց բարդ է: Այնուամենայնիվ մշակույթը դիտարկելիս օգտակար է հաշվի առնել, որ, որպես կանոն,

- ազատությունից զրկելու վայրերի համար պատասխանատու կազմակերպություններն առաջին հերթին գործ ունեն մարդկանց հետ (ազատությունից զրկված անձինք և անձնակազմ): Այդ երկու խմբերի միջև հարաբերությունները կենտրոնական դեր են խաղում հաստատության մշակույթը ձևավորելու հարցում ⁴
- այդ խմբերը հավասարազոր չեն. անձնակազմն ունի իշխանություն իսկ ազատությունից զրկված անձինք կախվածություն ունեն նրանցից իրենց ամենօրյա կարիքները հոգալու և իրավունքներն իրացնելու հարցում
- ազատությունից զրկվելու վայրերը մեկուսացված են արտաքին աշխարհից և այդ վայրերում մշակույթը կարող է ձևավորվել առանց որևէ վերահսկողության
- այդ վայրերը կարող են տարբեր նախարարությունների (օրինակ՝ պաշտպանության, ներքին գործերի, արդարադատության կամ առողջապահության) ենթակայության տակ գտնվել, ինչը զգալի ազդեցություն ունի ազատությունից զրկելու վայրերի մշակույթի վրա

- այդ վայրերը կարող են կառավարվել ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր կազմակերպությունների կողմից, սակայն, որպես կանոն, դրանք ունեն հիերարխիկ և բյուրոկրատական կառուցվածք՝ հստակ կառավարման և ենթակայության համակարգով
- այդ վայրերն իրենց գործունեությունն իրականացնում են ազատագրվումը կանոնակարգող ինստիտուցիոնալ և իրավական ավելի լայն համակարգի շրջանակներում:

2. «ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ» ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ

«Մշակույթն ազատությունից զրկելու վայրերում» նշանակում է ընդհանուր մոտեցումներ և արժեքներ, որոնք կիսում են անձնակազմը և ազատությունից զրկված անձինք և որոնք կանխորոշում են վարքագծի կանոններն ազատությունից զրկելու վայրում: Դրանք ընդհանուր պատկերացումներ են առ այն, թե ինչն է կարևոր ազատությունից զրկելու վայրում, ինչպես են կարգավորվում խնդիրները և ինչպիսի վարքագիծն է ընդունելի: Ազատությունից զրկելու վայրի անձնակազմն այն աստիճան է սերտաճած հիմնարկի մշակույթի հետ, որ իրեն դժվար է վերացարկվել և սթափ գնահատել իրավիճակը կամ հրաժարվել սովորական վարքագծից: Ազատությունից զրկված անձանց շրջանում ընդհանուր մշակույթի ձևավորումն ավելի հավանական է «առավել փակ հաստատություններում», ինչպիսիք են քրեակատարողական հիմնարկները կամ հոգեկան առողջության պահպանման կազմակերպությունները, որտեղ անձինք «երկարատև ժամանակի ընթացքում մեկուսացված են լայն հասարակությունից» և «մեկուսացման պայմաններում համատեղ կյանքի մի փուլ են ապրում, որը կառավարվում է պաշտոնական օրենքներով»⁵: Մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների համար հատկապես հետաքրքիր կարող է լինել այն փաստը, որ «ուժեղ մշակույթը բառացիորեն վերահսկում է վարքագիծը հաստատության ներսում»:⁶

3. ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ՁԵՎԱԿՈՐԿՈՒՄ ՄՇԱԿՈՒՅԹՆԵՐՆ ԱՁԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ

Մշակույթի տեսակները ազատությունից զրկելու վայրերում սովորաբար ժամանակի ընթացքում է ձևավորվում, աստիճանաբար՝ ներքին և արտաքին գործոնների համակցության արդյունքում: Դա ներառում է.

- **Հարացույց.** գաղափարը այն մասին, թե ինչ գործունեություն է իրականացնում հաստատությունը և ինչ նպատակով: Դա կարող է սահմանվել օրենսդրությամբ կամ պետական քաղաքականությամբ, ինչպես նաև հաստատության ղեկավարության հստակ քաղաքականությամբ: Սակայն, նույնքան կարևոր են չգրված օրենքները և ղեկավարության կողմից անձնակազմի որոշակի վարքագծի ոչ պաշտոնական խրախուսումը: Վերջինս կարող է արտահայտվել «պաշտոնի բարձրացման կամ սոցիալական քաջալերման ավելի նուրբ դրսևորումների միջոցով, ինչպիսիք են, օրինակ, ճաշի կամ մի բան ըմպելու հրավերը կամ ոչ վերբալ՝ տեսողական ազդանշանների միջոցով կամ մարմնի լեզվով արտահայտված հավանությունը»: ⁷

Ազատությունից զրկելու վայրերը վերահսկող նախարարությունը կարևոր դեր պետք է ունենա այս հարացույցը որոշելու համար: Պատմականորեն երկրներից շատերում բանտերը գտնվում էին պաշտպանության նախարարության ենթակայության ներքո, որի նպատակն երկրի պաշտպանությունն է պետության թշնամիներից, կամ ներքին գործերի նախարարության ենթակայության ներքո, որը պատասխանատու է ոստիկանության գործունեության և երկրի ներքին անվտանգության ապահովման համար: Նման իրավիճակը նպաստում էր ընկալմանը, որ բանտերի նպատակն է ճնշել քաղաքական ընդդիմադիրներին կամ հետաքննել հանցագործությունները: ⁸ Ավելին, այդ նախարարությունների ռազմական մշակույթը, որպես կանոն, արտացոլվում էր բանտերի կառուցվածքի, հիերարխիայի, անձնակազմի վերապատրաստման ծրագրերի, աշխատանքային պայմանների, բանտերի աշխատակազմի լիազորությունների և ինքնաընկալման վրա: Ըստ այդմ, ընդունվում է, որ արդարադատության նախարարության ⁹ քաղաքացիական վերահսկողությունն ավելի համատեղելի է ազատությունից զրկելու վերականգնողական նպատակի և ազատությունից զրկված անձանց իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտության հետ:

- **Մարդիկ.** անձնակազմի մոտեցումները և արժեքները, որոնց ձևավորումը պայմանավորված է յուրաքանչյուրի կենսագրությամբ և փորձով, համայնքով, որում ապրում է տվյալ աշխատակիցը, ինչպես նաև մոտեցումներ և արժեքներ, որոնք ձևավորվում են ազատությունից զրկված անձանց հետ աշխատելու ընթացքում:
- **Հասարակության մեջ գերիշխող մոտեցումներ.** Թեև թվում է, որ ազատությունից զրկելու վայրերն ամբողջովին մեկուսացված են արտաքին աշխարհից, իրականում նրանք վակուում չեն: Հիմնարկի մշակույթի վրա ազդեցություն ունեն հասարակության մեջ գերիշխող մոտեցումները, այդ թվում հասարակական կարծիքը, ՇԼՄ-ները, ինչպես նաև ինստիտուցիոնալ ավելի լայն համակարգի շրջանակներում գերիշխող համոզմունքները, որի մի բաղադրիչն են կազմում ազատությունից զրկելու վայրերը: Օրինակ՝ բռնության տարածվածությունը Լատինական Ամերիկայի շատ երկրների բանտերում կարող է լինել այդ բանտերի գտնվելու վայրերի հասարակության մեջ գերիշխող բռնության արտացոլումը: Որոշ հասարակություններում ոստիկանների կողմից քրեական հանցագործության կասկածյալների նկատմամբ բռնության գործադրումը կանխատեսելի է և օրինաչափ է համարվում թե հասարակության, թե քրեական արդարադատության համակարգի կողմից: Ազատությունից զրկելու վայրերում որոշակի մշակույթի արմատները հասկանալու համար ¹⁰ մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները պետք է ուսումնասիրեն նաև հաստատություններից դուրս գերիշխող մոտեցումները:

Ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի ձևավորման հարցում կենտրոնական դերակատարություն ունեն մարդիկ: Սակայն մշակույթը պահպանվում է նաև անձերից անկախ, որոնք գալիս ու գնում են: Մշակույթը շարունակվում է խորհրդանիշների, պատմությունների, ծեսերի և լեզվի միջոցով, որոնք կապում են հաստատությունն իր պատմության հետ և ուղերձ հղում այն մասին, թե ինչն է կարևոր: ¹¹

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՈԱՍԻԶՄ ԼՈՆԴՈՆԻ ՈՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՇԱՐՔԵՐՈՒՄ

1999 թվականին անկախ հետաքննությունը Լոնդոնի ոստիկանական ծառայությունն ինստիտուցիոնալ ռասիստական բնույթ է կրում: Ծառայության բաղաբաղականությունը ռասիստական չէր, սակայն սպաների մեծամասնությունը սպիտակամորթ էին և հետևաբար կազմակերպության մշակույթը ձևավորված էր «սպիտակների արժեքների և համոզմունքների» հիման վրա: Այդ գերատեսչության աշխատակիցների շփումը սևամորթ մարդկանց հետ հիմնականում դիմակայության իրավիճակներում էր տեղի ունենում, ինչը նպաստում էր սևամորթ համայնքի վերաբերյալ բացասական կարծրատիպերի ձևավորմանը: Այդ կարծրատիպերը հետագայում արմատացան կառույցի ավելի լայն մոտեցումների, արժեքների և համոզմունքների մեջ «ճաշասենյակային մշակույթ» միջոցով (աշխատանքի ընթացքում սպաների միջև զրույցներ): Այդպիսով ռասիզմը դարձավ աշխատանքային մշակույթի նորմ, որը գերիզուր ուժ ուներ որոշակի համայնքների վերաբերյալ սպաների կարծիքների ձևավորման գործում: Այս ինստիտուցիոնալ ռասիզմը նաև առհասարակ բրիտանական հասարակության մեջ առկա ռասիզմի արտացոլումն է

Stephen Lawrence Inquiry, Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny, 1999, chapter 6.

4. ՄՇԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՎԵՐՃԱՆՈՒՄ և ՁԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎՅՅԵՐՈՒՄ

Հաստատության ներսում գոյություն ունեն մշակույթի տարբեր մակարդակի հատկանիշներ, դրանցից որոշները հեշտ տեսանելի են, իսկ մյուսները՝ ավելի թաքնված:¹² Ըստ այդմ կարող է ծագել անհամապատասխանություն ազատագրվման վայրում պաշտոնապես հռչակված արժեքների և գործնականում ձևավորվող մշակույթի միջև: Մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները պետք է ուսումնասիրեն մշակութային հատկանիշները բոլոր մակարդակներում՝ ազատությունից զրկելու վայրում մշակույթի մասին լիարժեք պատկերացում ստանալու համար: Թեև մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները կարող են ինչ-որ զգայական մակարդակում հասկանալ հաստատության մշակույթը, նրանց համար կարող է բարդ լինել անաչառ զնահատել և վերլուծել իրավիճակը այնպես, որ այն հնարավոր լինի դա հստակ ներկայացնել: Այդ գործընթացը ժամանակ և կանոնավոր այցելություններ է պահանջում, ինչը նշանակում է, որ հաստատության ներսում ձևավորված մշակույթը հնարավոր չէ զնահատել կարճատև այցերի միջոցով:

Ա. ՄՇԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՏԵՍԱՆԵԼԻ ՀԱՏԿԱՆԻՇՆԵՐ¹³.

- «Արտեֆակտեր», ինչպիսիք են ֆիզիկական միջավայրը, հագուստը, հաստատության խորհրդանիշները և օգտագործվող եզրույթները, օրինակ տարբերությունը «ոստիկանական ուժեր» և «ոստիկանական ծառայություն» ձևակերպումների միջև: Այս ամենը նշանակություն ունի: Սրանք հեշտ տեսանելի են, սակայն, որպես կանոն, իմաստը՝ դժվար վերծանելի:
- Ընդունված համոզմունքներ և արժեքներ, օրինակ՝ որոնք գրված են հաստատության կանոնադրության մեջ կամ որոնք բանավոր խոսքում օգտագործում է անձնակազմը: Դրանք կարելի գտնել նաև այնպիսի փաստաթղթերում, ինչպիսիք են, օրինակ, հաստատության տեսլականի և առաքելության ձևակերպումները, մարդու իրավունքների բաղաբաղականությունը, նոր աշխատակիցների երդման տեքստը, վարվեցողության կանոնները և աշխատանքի նկարագրությունները, կրթական նյութերը, ներքին կանոնակարգերը (օրինակ՝ անձնակազմի առաջիադասման վերաբերյալ), ինչպես նաև մասնավոր ընկերությունների հետ պայմանագրերը ազատությունից զրկելու վայրի կառավարման վերաբերյալ:

ՄՇԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՏԿԱՆԻՇՆԵՐ ՆԱԴԿՈՆՈԳՐԱԿԱՆ ԴԻՍԴԱՆՍԵՐՈՒՄ, ԲՐԱԶԻԼԻԱ

2011 թվականին Բրազիլիա կատարած այցի ընթացքում ՄԱԿ-ի խոշտանգումների կանխարգելման ենթակոմիտեն (ԽԿԵ) հայտնաբերել էր, որ Ռիո դե Ժանեյրոյում գտնվող Ռոբերտո Մեդեյրոսի անվան Նարկոլոգիական դիսպանսերի նպատակը ավելի շատ պատժողական էր, քան բուժումը: Ենթակոմիտեն նկատել էր նյութական մշակութային հատկանիշներ, ինչպիսին էր, օրինակ, այն փաստը, որ ենթակառուցվածքը և հիվանդների հանդեպ վերաբերմունքն ավելի բնորոշ էր բանտին, քան հիվանդանոցին: Ենթակոմիտեն նաև արձանագրել էր պակաս տեսանելի փատեր, այդ թվում այն, որ «հիվանդները պարտավոր էին ձեռքերը պահել մեջքի հետևում քայլելու կամ անձնակազմի հետ խոսելու ժամանակ»:

ՄԱԿ-ի խոշտանգումների և այլ դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կանխարգելման ենթակոմիտեի պեկույցը Բրազիլիական տարած այցի վերաբերյալ, 2012 (CAT/OP/BRA/1).

Բ. ՊԱԿԱՍ ԾՈՇԱՓԵԼԻ ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ՀԱՏԿԱՆԻՇՆԵՐ.

- **Հիմնարար սկզբունքներ,** որոնք ձևավորում են հաստատության չգրված օրենքները: Այս խմբի հատկանիշները կարող են նույնիսկ չգիտակցվել, ինչի հետևանքով դրսի մարդկանց դժվար է դրանք հայտնաբերել:

ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ՉՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ԱՅԼ ԴԱԺԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ՌԻՍԿԻ ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ

1. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄԸ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ՉՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ

Մարդու իրավունքները հիմնված են յուրաքանչյուրի արժանապատվության և արժեքի հարգման սկզբունքների վրա, որոնք անբաժանելի են: Դրանք ամրագրված են միջազգային համաձայնագրերում, ինչպես նաև տարածաշրջանային գործիքներում և ազգային օրենսդրություններում: Միջազգային իրավունքի կարևոր սկզբունքներից է այն, որ ազատությունից զրկված անձինք պահպանում են իրենց բոլոր մարդու իրավունքները (քաղաքացիական, քաղաքական, տնտեսական և մշակութային), բացառությամբ այն իրավունքների, որոնք բխում են հենց անազատության պայմաններում գտնվելու փաստից, այն է՝ ազատության իրավունքը: Դատությունները պարտավոր են հարգել, պաշտպանել և երաշխավորել ազատությունից զրկված անձանց իրավունքները, ինչպես նաև պաշտպանել այդ անձանց ուրիշների կողմից հնարավոր վատ վերաբերմունքից:

Իրավունքները, որոնց երաշխավորումն առավել կարևոր նշանակություն ունի ազատությունից զրկելու պայմաններում, ներառում են.

- ազատությունից զրկված անձանց՝ մարդկային վերաբերմունքի և արժանապատվության հարգման իրավունքը¹⁴:
- խոշտանգումների, դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի չենթարկվելու իրավունքը¹⁵:

Դաժան վերաբերմունքը կարող է տարբեր ձևեր ունենալ և կարող է լինել անփութության կամ կազմակերպչական սխալի արդյունք, ինչպես նաև մտադրված չարաշահում¹⁶: Ըստ այդմ, դաժան վերաբերմունքի կանխարգելումը համակարգային մոտեցում է պահանջում, որը դիտարկում է ազատությունից զրկված անձանց կյանքի ընդհանուր որակը և նպատակ ունի նվազեցնելու ռիսկերը՝ ստեղծելով այնպիսի միջավայր, որտեղ հարգվում են ազատությունից զրկված բոլոր անձանց իրավունքները: Ազատությունից զրկելու պայմաններում կարևոր մյուս իրավունքները ներառում են կյանքի, առողջության, սննդի, ջրի և կրթության, պատշաճ իրավական ընթացակարգի, ընտանիքի հետ շփման իրավունքները, երեխայի իրավունքները

և խտրականությունից զերծ լինելու իրավունքը:

Ավելի մանրամասն գործիքները նախատեսում են հատուկ չափանիշներ, որոնք առնչվում են փակ հաստատություններում վերաբերմունքին, պաշտպանության միջոցներին, պահման պայմաններին, ռեժիմին և զբաղվածությանը, բժշկական ծառայությանը և անձնակազմի հավաքագրմանը և վերապատրաստմանը¹⁷: Բացի այդ, մի շարք այլ սկզբունքներ, որոնք բխում են միջազգային մարդու իրավունքների վերաբերող պայմանագրերից, կարող են նպաստել այդ վայրերում քաղաքականության և գործողությունների մշակմանը մարդու իրավունքների վրա հիմնված մոտեցումների ձևավորմանը: Դրանք ներառում են օրենքի գերակայություն, խտրականության բացառում և հավասարություն, հաշվետվողականություն, հնարավորությունների հզորացում և ներգրավվածություն:

Ամենապարզ մակարդակում, մարդու իրավունքների ներառումը ազատությունից զրկելու վայրերում պահման պայմաններում նշանակում է դնել մարդուն քաղաքականության և ձեռնարկվող գործողությունների կենտրոնում: Գործնականում դա նշանակում է երաշխիքներ ապահովել չարաշահումների դեմ և ամրապնդել կառուցողական միջավայր ազատագրված անձանց և աշխատակազմի միջև փոխադարձ հարգանքի միջոցով: Այս մոտեցումը հիմնվում է այն ընկալման վրա, որ ազատությունից զրկված անձը, լինի նա կասկածյալ կամ դատապարտյալ, զաղթական, հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձ, թմրանյութ օգտագործող անձ կամ ցանկացած այլ անձ: Նրանք արդեն իսկ զրկված են ազատությունից. ամենալուրջ սահմանափակումներից մեկը, որին հնարավոր է ենթարկել մարդուն: Որպես մարդ նրանք արժանի են մարդկային և իրենց արժանապատվությունը հարգող վերաբերմունքի:

2. ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ՉՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ԳՈՅՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՈՐ ԱՍԴԵԿՏՆԵՐՆ ԵՆ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՄ ԱՅԼ ԴԱԺԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ՌԻՍԿԻ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐ ՀԱՆԴԻՍԱՆՈՒՄ

Փակ միջավայրում տիրող մշակույթը պարտադիր չէ, որ բացասական լինի, սակայն նման միջավայրում կարող են ձևավորվել որոշակի մոտեցումներ և արժեքներ, որոնք կարող են հակասել մարդու իրավունքների սկզբունքներին: Փորձը ցույց է տալիս, որ երբ

այդ մոտեցումներն ու արժեքները դառնում են մշակութային նորմ, դա կարող է հանգեցնել հաստատության ներսում ազատությունից զրկված անձանց արժանապատվությունը և իրավունքները ոտնահարող վարքագծի ձևավորմանը: Հետևաբար, դրանք չարաշահումների, այդ թվում խոշտանգումների և այլ դաժան վերաբերմունքի ռիսկի գործոն են հանդիսանում: Սույն բաժնում ներկայացվում են ազատությունից զրկելու վայրերում տարածված և փոխկապակցված մոտեցումների որոշ համակցություններ (ցուցակը սպառիչ է):

Կարևոր է, որպեսզի մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները զգոն լինեն այդ ռիսկային գործոնների և դրանց զարգացման նկատմամբ: Սակայն հարկ է նաև նշել, որ երբեմն այդ համակցությունները կարող են նաև անձնական շահի տարր պարունակել կամ պատասխանատվություն առաջացնել ոմանց համար, օրինակ կոռուպցիայի, հարկադրանքի կամ ազատությունից զրկված անձանց շրջանում հիերարխիայի առկայության դեպքերում: Ըստ այդմ, այս խնդիրների ուսումնասիրությունը կարող է հանգեցնել պատժամիջոցների կիրառման ռիսկի ազատությունից զրկված անձանց, անձնակազմի կամ մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների անդամների հանդեպ: Հետևաբար, մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները պետք է գործեն «չվնասելու» սկզբունքի հիման վրա¹⁸:

Ա. ԱԶԱՏԱԶԻՐԿԱԾ ԱՆՁՆԵ ԱՐԺԱՆԻ ԶԵՆ, ՈՐՊԵՍԶԻ ԻՐԵՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆԵՐՈՐ ԶԱՐԳՎԵՆ

Այս մոտեցումը տարբեր դրսևորումներ կարող է ունենալ: Ընդհանուր առմամբ այն դիտարկում է ազատությունից զրկված անձանց որպես երկրորդ կարգի մարդիկ, կամ մարդիկ, որոնք զրկվել են իրավունքներից սխալ արարքների, օրինակ՝ հանցագործություն կատարելու կամ երկրի սահմանն ապօրինի խախտելու համար: Լայնորեն տարածված է մոտեցումը, որ «հանցագործները» պետք է վատ վերաբերմունքի արժանանան՝ որպես պատժի մի մաս: Նման մոտեցումն անտեսվում է այն փաստը, որ ազատությունից զրկելն է պատիժը և ստացվում է, որ անձը մի քանի անգամ է պատժվում: Ոստիկաններն իրենց գործունեության ընթացքում կանոններից շեղվելն արդարացնում են վեհ նպատակներով¹⁹ (օրինակ՝ պայթար հանցավորության կամ ահաբեկչության դեմ), իսկ կասկածյալներին վերաբերվում են որպես անդեմ եակների:

Բ. ԱՆՀԱՏԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿՈՐՈՒՄՏ

Ազատությունից զրկելու վայրերում աշխատանքի միապաղաղությանը զուգահեռ ազատությունից զրկված անձինքն կարող են կորցնել իրենց անհատի կարգավիճակն անձնակազմի աչքերում՝ դառնալով նրանց համար «անշունչ առարկաներ»:²⁰ Դա կարող է դրսևորվել ավտոմատ արձագանքների ձևով, ինչը

նսեմացնում է մարդուն և բոլորի նկատմամբ նույնանման վերաբերմունք դրսևորելու միջոցով՝ առանց ռիսկերի ու կարիքների անհատական գնահատականի: Օրինակ, երբ ազատությունից զրկելու վայրերում համար մեկ խնդիրը դառնում է կարգի պահպանումը, անձնակազմը կարող է կանոնավոր կերպով կիրառել ֆիզիկական զսպման միջոցներ ազատությունից զրկված անձանց նկատմամբ՝ ի պատասխան աննշան խախտումների կամ օգտագործել զսպման ֆիզիկական միջոցներ պատժելու իրենց ընկալմամբ սխալ վարքագիծը, կամ իրենց հարմարության համար, այլ ոչ թե որպես ծայրահեղ միջոց²¹: Զիմիական զսպման միջոցները (դեղամիջոցների, այդ թվում հակապսիխոտիկ դեղամիջոցների օգտագործումը վարքը վերահսկելու նպատակով) նույնպես կարող են լայնորեն կիրառվել՝ չնայած վարքը կառավարելու ավելի պատշաճ միջոցների: Այս բոլոր իրավիճակները բարձր ռիսկայնություն պարունակող իրավիճակներ են դաժան վերաբերմունքի առումով:

Գ. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Խտրականությունն ազատությունից զրկված վայրերում լայնորեն տարածված և բազմաշերտ երևույթ է: Ի թիվս այնի, խտրականությունը կարող է դրսևորվել և էթնիկ, ազգային, գենդերային, կրոնական, սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով: Ազատությունից զրկված անձանց շրջանում հաճախ գերակշռում են խոցելի և մարգինալ խմբերը, ի տարբերություն անձնակազմի դեմոգրաֆիական կազմի: Կարծրատիպերի ստեղծումը և գերազանցության և արհամարհանքի զգացումը Փոքրամասնությունների նկատմամբ կարծրատիպային, արհամարհական վերաբերմունքը և գերազանցության զգացումը որոնք հաճախ հասարակության ավելի լայն շրջանակների արտացոլումն են, կարող են գոյություն ունենալ թե անձնակազմի, թե ազատությունից զրկված անձանց մոտ: Նման վերաբերմունք կարող է առաջանալ նաև այն դեպքում, եթե անձնակազմը շփվում է փոքրամասնություն կազմող խմբերի հետ բացառապես դիմակայության համատեքստում:

Խտրական վերաբերմունքը մարգինալ խմբերին պատկանող մարդկանց ավելի խոցելի է դարձնում ֆիզիկական և բանավոր չարաշահումների նկատմամբ: Խտրականությունը նաև հանգեցնում է այլ իրավունքների մերժմանը: Օրինակ՝ գեկույցների համաձայն՝ Պակիստանում կրոնական փոքրամասնությունների խմբերի ներկայացուցիչները բանտերում պահվում են ավելի վատ պայմաններում և ենթարկվում են բռնության ազատությունից զրկված մյուս անձանց կողմից:²²

խտրականությունը կարող է նաև լինել անփութության, ինչպես նաև այն փաստի արդյունք, որ հաստատության ներսում գործող համակարգը հաշվի չի առնում հատուկ խմբերի կարիքները: Արդյունքում իրավունքներից օգտվելու անհավասար պայմաններ են ստեղծվում ազատությունից զրկված անձանց միջև: Խտրականության մասին գեկույցում ՄԱԿ-ի կամայական ազատագրված հարցերով աշխատանքային խումբն արտահայտել էր իր անհանգստությունն առ այն, որ «որոշ երկրներում հաշմանդամությունն ունեցող, թմրանյութ օգտագործող և ՁԻԱԿ-ով հիվանդ անձինք ազատագրվումը կրում են իրենց առողջական վիճակին չհապատասխանող պայմաններում, իսկ երբեմն առանց պատշաճ բուժման»²³

ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻ ՉՐԿՎԱԾ ՍԵՌԱԿԱՆ ՓՈՋՐԱՄԱՍՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ

Ըստ ՄԱԿ-ի խոշտանգումների գծով հատուկ գեկուցողի, «ազատությունից զրկելու վայրերում սովորաբար խիստ հիերարխիա գոյություն ունի և [...] այդ հիերարխիայի ստորին օղակում գտնվողները, օրինակ՝ գեյերը, լեսբուհիները, բիսեքսուալները և տրանսգենդերները, ենթարկվում են կրկնակի, եռակի խտրականության»:

ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատար, Խտրական օրենքներ և պրակտիկաներ և բռնության գործողություններ անձնաց նկատմամբ՝ Նրանց սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով, 2011 (A/HRC/19/41)

Ազատությունից զրկված կանայք ենթարկվում են խտրականության տարբեր ձևերի: Նրանք հատկապես խոցելի են սեռական չարաշահումների համատեքստում՝ ինչպես անձնակազմի, այնպես էլ մյուս ազատությունից զրկված անձանց կողմից: Ազատության սահմանափակման համակարգը, որը ստեղծվել է տղամարդկանց համար և կառավարվում է հիմնականում տղամարդկանցից կազմված մարմինների կողմից, հաճախ չի ապահովում կանանց հատուկ հոգեբանական, սոցիալական և առողջապահական կարիքները: Բացի այդ, ազատագրվումն ավելի ծանր հետևանքներ է ունենում կանանց համար, քան տղամարդկանց: Ավելին, քանի որ կանանց համար նախատեսված քրեակատարողական հիմնարկները թվով քիչ են, նրանք հաճախ պատիժը կրում են ընտանիքներից հեռու և ավելի հաճախ են ենթարկվում սոցիալական մեկուսացման՝ պայմանավորված մեծ թվով հասարակություններում ազատությունից զրկված կանանց խառնամաքով:²⁴

Դ. ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆ ՈՐՊԵՍ ԱՌԱՋՆԱՅԻՆ ԿԱՐԵՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԳՈՐԾՈՒ

Ազատությունից զրկելու վայրերի կառավարման արդյունավետությունը հաճախ չափվում է այնտեղ անվտանգության հետ կապված միջադեպերի բացակայությամբ: Ըստ այդմ, անվտանգության խնդիրը հաճախ դառնում է գերակա ազատությունից զրկված անձանց իրավունքների նկատմամբ: Օրինակ՝ Ֆրանսիայում ոստիկանական բաժիններ բերման ենթարկված անձանց պարբերաբար պարտադրում էին հանել ակնոցները և կրծքկալներն անվտանգությունից ելնելով: Ֆրանսիայի ազգային կանխարգելման մեխանիզմը համարում է, որ այդ պրակտիկան խախտում է հավասարակշռությունն անվտանգության ապահովմանն ուղղված միջոցների և ազատությունից զրկված անձանց արժանապատվության միջև և այն անհամաչափ է, հաշվի առնելով, որ այդ պրակտիկայի միջոցով շատ փոքր քանակով միջադեպեր է հնարավոր կանխվել:²⁵

Ե. ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԱԿՈՒՅԹ

Բռնության մշակույթը զարգանում է այն մոտեցմամբ պայմանավորված, որ բռնությունը բնականոն երևույթ է ազատությունից զրկելու վայրերում: Նման իրավիճակ ստեղծվում է, երբ հարկադրանքի միջոցներն արդարացված և ընդունելի են համարվում և պարբերաբար կիրառվում են անձնակազմի կողմից, օրինակ, խոստովանություն կորզելու կամ կարգուկանոն պահպանելու նպատակով: Դա նաև հնարավոր է, երբ վարչակազմը հանդուրժում, քաջալերում կամ անտեսում է ազատությունից զրկված անձանց միջև տեղի ունեցող բռնության դրսևորումները, ինչը հաճախ պայմանավորված է ոչ ֆորմալ հիերարխիայի գոյությամբ: Նման իրավիճակները բացասական են ազդում ինչպես անձնակազմի, այնպես էլ ազատությունից զրկված անձանց վրա:

Չ. ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԴԻՐՔԻ ՉԱՐԱՇԱՀՈՒՄ

Ազատությունից զրկելու վայրերում անձնակազմը կարող է ենթադրել, որ այլ անձանց նկատմամբ իրենց իշխանության օգտագործումը, անձնական շահերից ելնելով, արդարացված է: Դա կարող է պայմանավորված լինել աշխատավարձի մակարդակից կամ ղեկավարությունից դժգոհ լինելու պատճառով: Նրանք նաև կարող են մտածել, որ իրենց բնականոն կենսակերպն ապահովելու համար կողմնակի եկամուտ է անհրաժեշտ:²⁶ Երբ կոռուպցիան իշխում է հասարակության մեջ և նրա ինստիտուտներում, անձնակազմը կարող է ենթադրել, որ «այդպիսին է դրվածքը» և ըստ այդմ հավանականությունը, որ իրենց կբացահայտեն կամ կպատժեն չնչին է: Որոշ դեպքերում նրանք կարող են ճշման տակ գտնվել գործընկերների կամ վերադասների կողմից և ստիպված ներգրավվել կոռուպցիոն ռեկետին: Նման մոտեցումները կարող են հանգեցնել որոշակի արտոնություններ

տրամադրման կաշառքի դիմաց (այդ թվում հիերարխիայի հետ պայմանավորվածություն ձեռք բերելու միջոցով) կամ ավելի ծայրահեղ դեպքերում, օգտագործելով խոշտանգումները կամ սպառնալիքները՝ ազատությունից զրկված անձանց հարազատներից գումար կորզելու նպատակով:²⁷

ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԸ ՍՈՆԴՈՎԱՅԻ ԲԱՆՏՈՒՄ

Խոշտանգումների կանխարգելման եվրոպական կոմիտեն 2010 թվականին Մոլդովա կատարած իր այցի արձանագրել էր Բենդերի # 12 բանտում տիրող բռնության և վախի մթնոլորտը: Դա պայմանավորված էր ոչ ֆորմալ հիերարխիկ համակարգի գոյությամբ և այն փաստով, որ պահակախումբը կարող է օգտագործել այն՝ հիմնարկում կարգուկանոն պահպանելու համար: Արձանագրվել է, որ բռնությունը բնորոշ է ոչ միայն ազատությունից զրկված անձանց միջև, այլև, որ պահակախումբը նույնպես մասնակցում է բռնությանը, հատկապես գիշերային ժամերին: Բանտարկյալներից, որոնք բռնության զոհ էին դառնում, ենթադրաբար պահանջում էին վճարումներ կատարել «առաջնորդներին» կամ պահակախմբի անդամներին՝ իրենց անվտանգությունն երաշխավորելու կամ իրենց հանգիստ թողնելու համար:

Մոլդովայի կառավարությանը ներկայացրած չեկոյցը խոշտանգումների և անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի կանխարգելման եվրոպական կոմիտեի (CPT) Մոլդովական տարած այցի վերաբերյալ, 2010 հուլիսի 21-ից 27-ը

Ը. «ՄԵՆՔ ԵՎ ՆՐԱՆՔ»

Ազատությունից զրկելու վայրերում լայն տարածում ունի թշնամական «մենք և նրանք» տարանջատումն անձնակազմի և ազատությունից զրկված անձանց միջև: Վերահսկող անձնակազմը կարող է կասկածանքով վերաբերվել ազատությունից զրկված անձանց մտադրություններին և վարքին կամ մրցակցության մեջ մտնել նրանց հետ ղեկավարության ուշադրության համար:²⁸ Նման վերաբերմունք անձնակազմի մոտ կարող է ձևավորվել նաև վերադասնի և հասարակության հանդեպ, օրինակ այն հիմքով, որ «ոչ ոք չի հասկանում մեր աշխատանքի վտանգները»:²⁹ Հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ ոստիկանությունում «մենք և նրանք» մոտեցումը հանգեցնում է հարկադրանքի միջոցների կիրառմանը ոստիկանների կողմից:³⁰ Քրեակատարողական հիմնարկներում անձնակազմի նման մոտեցումը պայմանավորված է ազատությունից զրկված անձանց ճնշվածության բարձր մակարդակով:³¹

Թ. ԱՆՊԱՏԺԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹ

Անպատժելիության մշակույթը առկա է այն վայրերում, որտեղ հանդուրժվում են մարդու իրավունքի չարաշահումները և մեղավորները պատասխանատվության չեն ենթարկվում, լինի դա քրեական, քաղաքացիական, վարչական թե կարգապահական վարույթների միջոցով³², կամ երբ պատիժները չափազանց մեղմ են որպես զսպող ազդեցություն ունենալու համար: Անձնակազմի շարքերում լռության պակսերը, որոնք հայտնի են որպես ‘esprit de corps’, համազգեստի պատիվը (գործընկերների կողմից միմյանց սխալները կոծկելու պրակտիկան) նույնպես նպաստում են այդ մշակույթի զարգացմանը: Անպատժելիությունն ամրապնդվում է, երբ օրենքի գերակայությունն ապահովող ինստիտուտները ծախողում են ապահովել հաշվետվողականության իրենց գործառույթը, այդ թվում՝ անաչառ հետաքննությունների և մեղավորներին պատասխանատվության կանչելու միջոցով: ՄԱԿ-ի խոշտանգումների կանխարգելման հարցերով հատուկ զեկուցողն ընդգծել է, որ անպատժելիությունը շատ երկրներում խոշտանգումների և դաժան վերաբերմունքի լայն կիրառման հիմնական պատճառն է:³³

ԿԱՆՈՆԱՎՈՐ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄ ԵՎ ԱՆՊԱՏԺԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹ ՆԵՊԱՆՈՒՄ

2011 թվականին ՄԱԿ-ի խոշտանգումների դեմ կոմիտեն արձանագրել էր Նեպալում խոշտանգումների պարբերաբար բնույթը և ընդգծել էր մարդու իրավունքների խախտումների անպատժելիությունը որպես այդ պրակտիկային նպաստող գործոն: Կոմիտեի ստացված տեղեկություններով, պետությունը ծախողել է խոշտանգումների քրեականացման գործընթացը, ինչպես նաև երկրում չեն հետապնդվում կամ դատապարտվում խոշտանգումների կամ նման արարքների համար: Ոստիկանները հաճախ հրաժարվում են գրանցել խոշտանգումների դեպքերը կամ դատախազների հետ միասին ձգձգում են հետաքննությունը: Այն փաստը, որ միայն կարգապահական տույժեր և մեղմ պատիժներ են կիրառվում այդ գործողությունների համար նպաստում է անպատժելիության մշակույթին: Ավելին, որոշ դեպքերում Նեպալի բանակի բարձրաստիճան սպաներ, որոնք մեղադրվել են խոշտանգումների և մարդկանց առևանգելու մեջ մասնակցել են ՄԱԿ-ի խաղաղապահ առաքելություններին կամ ծառայողական առաջխաղացում են ունեցել, ինչը նպաստել է «բռնությունը մեղավորների համար հետևանքներ չունի» պատկերացման ամրապնդմանը:

Խոշտանգումների դեմ կոմիտեի չեկոյց 2012 (A/67/44), Annex XIII.

3. ՈՐՏԵՂ ՓԼՏՐԵԼ ՌԻՍԿԻ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ

Ա. ԳԵՐԻՇԽՈՂ ՄՇԱԿՈՒՅԹՆԵՐ ԵՎ ԵՆԹԱՄՇԱԿՈՒՅԹՆԵՐ

Բացի գերիշխող մշակույթից ազատությունից զրկելու վայրերում գոյություն ունեն նաև ենթամշակույթներ (օրինակ տարբեր բանտերում կամ ոստիկանական բաժիններում կարող է գոյություն ունենալ իրենց սեփական մշակույթը): Ինչպես նկարագրել է Մեծ Բրիտանիայի Նախկին ոստիկաններից մեկը՝ «Ես մասնակցում էի ոստիկանության բաժնում տեղի ունեցած ծերբակալվածի մահվան հետաքննությանը: Այդ բաժնի մշակույթը ծայրաստիճան տարբերվում էր գերատեսչության մյուս բաժինների մշակույթներից: Այնտեղ առկա էր «լավ տղա լինելու» մշակույթը և բռնությունը կառավարման կառուցվածքային տարրերից էր...» Ենթամշակույթներ կարող են լինել նաև ազատությունից զրկելու վայրերի տարբեր հատվածներում, բաժիններում, մասնաշենքերում կամ անձնակազմի տարբեր մակարդակներում: Ավելին, ազատությունից զրկված անձանց ենթամշակույթը, որը հաճախակի հանդիպող երևույթ է քրեակատարողական հիմնարկներում, կարող է զգալի ազդեցություն ունենալ թե անձնակազմի, թե ազատությունից զրկված անձանց կյանքի վրա: Բացասական ենթամշակույթները, որոնք զարգանում են որպես ազատությունից զրկված անձանց ինքնակառավարման համակարգի կամ հիերարխիայի մի մաս, կարող են խոշտանգումների և դաժան վերաբերմունքի ռիսկի գործոն հանդիսանալ:

Բ. ԱԶԱՏԱԶԵՐԿԱԾՆԵՐԻ ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԶԻԵՐԱՐԽԻԱՆԵՐ

Ազատությունից զրկված անձանց ոչ ֆորմալ հիերարխիաները քրեակատարողական հիմնարկներում հաճախ հանդիպող երևույթ է և կարող է իրենցից ներկայացնել ուժեղ ենթամշակույթ՝ մշակութային ռիսկի գործոնների համակցությամբ: Այդ հիերարխիաները հաճախ հստակ կառուցվածք և կանոններ են ունենում, որոնք պահպանվում են սպառնալիքների և բռնության միջոցով: Դրանք կարող են կապված լինել արտաքին աշխարհի տարբեր խմբավորումների (այդ թվում՝ զինված) հետ: Ազատությունից զրկված անձանց հիերարխիան կարող է գործել որպես այլընտրանքային վարչակազմ, հավաքագրել «անդամավճար», ինչպես նաև օգտագործել վճարումների համակարգ «արտոնությունների» դիմաց, որոնք այլ կերպ հասու չեն ազատագրված անձնաց: Այսպիսով նրանք կարող են վերահսկել ազատությունից զրկված անձանց կյանքի բոլոր ոլորտները՝ հեռախոսազանգերից մինչև տեսակցությունները հարազատների հետ և իշխանությունների հետ շփումը: Այդպիսի հիերարխիաները հաճախ վերահսկում են արգելված իրերի, այդ թվում, թմրանյութերի առևտուրը հիմնարկում:

ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԲԱՆՏԱՅԻՆ ԶԻԵՐԱՐԽԻԱՆ ԶԱՅԿԱԿԱՆ ԲԱՆՏՈՒ

Ադմինիստրացիային կից գործող «գողական» կառույցը նման է ֆաշիստական դրվածք ու գաղափարախոսություն ունեցող կուսակցության: Կալանավայր մուտք գործող յուրաքանչյուր ոք (կալանավոր) պարտադիր դառնում է այդ կուսակցության անդամ: Ոչ ոք չի հանդգնում հակակրանք արտահայտել: Ամեն մարդ աշխատում է հարմարվել, նույնիսկ դրանում դրական կողմեր տեսնել (օգնում են չունորներին եվ այլն): Կուսակցական անդամավճարը ամսական 5-10 հազար դրամ է (գումար չունեցողները հատուցում են աշխատանքով):

Յուրաքանչյուր նորեկի առանձին բացատրվում է «կուսակցության» կանոնադրությունը եվ զգուշացվում է դրանից շեղվելու դեպքում պատժվելու մասին:

Կալանավայրի պատերից այն կողմ, *Դիտորդ/ OBSERVER #8, 2009, Հայաստանի հեղինակյան կոմիտե*

Թեև հիերարխիաները պաշտոնապես չեն ճանաչվում, վարչակազմը համագործակցում է նրանց հետ կարգը պահպանելու (օրինակ՝ ռեսուրսների սղության կամ փորձի պակասի դեպքում), քաղաքական ընդդիմադիրներին և բողոքները ճնշելու, ինչպես նաև կոռուպցիայի կամ շորթումների նպատակով: «Առաջնորդները» կարող են նաև իշխանություն ունենալ հիմնարկի վարչակազմի նկատմամբ: Նման հիերարխիաները ոչ միայն վտանգում են հիմնարկի կարգուկանոնը, այլ նաև ազատությունից զրկված անձանց միջև սպառնալիքների տարածման և նրանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի ծնավորման բարձր ռիսկայնություն են պարունակում: ³⁴ Հիերարխիաները, որպես կանոն, ծառայում են առաջնորդներին՝ ի վնաս ստորին օղակներում գտնվողների: Որպես կանոն այդպիսիք են մարզինալ խմբերի ներկայացուցիչները:

Գ. ԱԶԱՏԱԶԵՐԿԱԾՆԵՐԻ ԻՆՔԼԱԿԱՌԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐ

Պաշտոնապես ճանաչված ինքնակառավարման համակարգերն ենթադրում են ազատությունից զրկված անձանց կողմից տարբեր դերակատարությունների ստանձնում՝ հիմնարկի կառավարման և/կամ դրա առօրյան կարգավորելու նպատակով: Ազատությունից զրկված անձանց կարող են տարբեր պարտականություններ վերապահվել, օրինակ՝ սննդի պատրաստումը: ՄԱԿ-ի խոշտանգումների կանխարգելման ենթակոմիտեն նշում է, որ

թեև նման համակարգերը կարող են դրական անդրադառնալ ազատությունից զրկված անձանց կյանքի որակի վրա, այնուամենայնիվ դրանք կարող են հանգեցնել նաև իշխանության կամայական օգտագործման և բռնության՝ «ի վնաս խոցելի խմբերի կամ օգտագործվել որպես հարկադրանքի կամ շորթումների միջոց, եթե պատշաճ չկարգավորվեն և չկառավարվեն»³⁵

ԱՁԱՏԱԶՐԿԱԾՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԶԱՄԱԿԱՐԳԸ ԲԵՆԻՆԻ ԲԱՆՏԵՐՈՒՄ

ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների դեմ ենթակոմիտեն անհանգստություն է հայտնել 2008 թվականին Բենին կատարած այցի ընթացքում բանտերում արձանագրած ինքնակառավարման համակարգերի կապակցությամբ: Կոտոնու բանտում բանտապետը նշանակում էր յուրաքանչյուր մասնաշենքի «առաջնորդ», որը վերահսկում էր ելումուտը խցեր, պատասխանում զուգարանների և լոգարանների համար, ինչպես նաև «հեղինակությունների» հանձնաժողով՝ խնդիրները լուծելու համար: Պատասխանատուները զեկուցում էին բանտապետին և հատուկ հազուստ էին կրում: ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների կանխարգելման ենթակոմիտեն պարզեց, որ այդ համակարգը «ծնում է լուրջ անհավասարություն և մարդու իրավունքների խախտումներ: Այս խնդիրը դրսևորվում էր բանտի կյանքի գրեթե բոլոր ոլորտներում՝ որոշելով, թե ով պետք է ունենա մահճակալ, սնունդ և ջուր, ում նկատմամբ պետք է կիրառվեն ազատության սահմանափակման կամ պատժի լրացուցիչ միջոցներ, ով ում համար պետք է աշխատի և ով պետք է մյուսների հաշվին առավելագույն շահույթ ստանա:»

ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների և այլ դաժան, անմարդկային և նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի կանխարգելման ենթակոմիտեի հաշվետվությունը Բենին կատարած այցի վերաբերյալ 2011 (CAT/OP/BEN/1)

4. ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՎԱՏԹԱՐԱՑՈՒՄ և ԱՁԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ

Ազատությունից զրկելու վայրերի մշակույթի վատթարացումը կարող է տեղի ունենալ ինչպես արտաքին, այնպես էլ ներքին միջավայրի փոփոխության հետևանքով, ինչը բարձրացնում է խոշտանգումների և դաժան վերաբերմունքի ռիսկերը: Օրինակ, 2010 թվականին ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների կանխարգելմա հարցերով հատուկ զեկուցողը նշել էր, որ Զոմնաստան ժամանող ներգաղթյալների թվի զգալի աճը «ճգնաժամային իրավիճակի էր» հանգեցրել սահմանապահ ծառայության անցակետերում և ներգաղթյալների պահման կենտրոններում:³⁶ Սահմանապահները գերծանրաբեռնված և դժգոհություն էին հայտնում ապօրինի ներգաղթյալների ձերբակալությունների քանակի անսահմանորեն աճի և ռեսուրսների սղության վերաբերյալ: Ըստ դիտարկումների, նրանց վերաբերմունքը կալանավորվածների նկատմամբ ագրեսիվ և լարված էր, ինչպես նաև մի քանի կրկնվող մեղադրանքներ են եղել ձերբակալության և կալանավորման ընթացքում դաժան վերաբերմունքի կապակցությամբ:

ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ

1. Ի՞ՆՉ Է ԻՐԵՆԻՑ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆՈՒՄ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՅՊԱՆՄԱՄԲ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ

Մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորումը կարող է ընկալվել որպես՝ «գործընթաց, որը տանում է կազմակերպությանը դեպի ավելի ընդգրկուն լինելուն և յուրաքանչյուրի արժանապատվության, արժեքի և իրավունքների լիարժեք պաշտպանության և հարգանքի»:³⁷ Այդ գործընթացը ներառում է ընդհանուր մոտեցումների և արժեքների փոփոխություն ազատությունից զրկելու վայրերում՝ մարդու արժանապատվության և օրենքի գերակայության սկզբունքների նկատմամբ հարգանք ձևավորելու, խտրականությունը բացառելու և հավասարություն հաստատելու, հաշվետվողականության, հզորացման և մասնակցայնության խթանման նպատակով:

Մշակույթը ճանաչվում է հաստատության հատկանիշներից մեկը, որն ամենադժվարն է ենթարկվում փոփոխության:³⁸ Ըստ այդմ, մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորումը ժամանակ է պահանջում: Դյուրին չէ փոխել արմատացած համոզմունքներն իրողությունների հանդեպ: Հաճախ ազատությունից զրկելու վայրերի վարչակազմը թերհավատ է մարդու իրավունքների նկատմամբ, ընկալում կա, որ մարդու իրավունքների պահպանումը նշանակում է արտոնություններ տալ ազատությունից զրկված անձանց ի վնաս վարչակազմի կարիքների: Իրականում մշակույթի փոփոխությունից ազատությունից զրկելու վայրերում կարող են շահել թե վարչակազմը և թե ազատությունից զրկված անձինք:

2. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՅՊԱՆՄԱՄԲ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորումը բարելավում է ազատությունից զրկված անձանց կյանքի որակը, ինչպես նաև վարչակազմի աշխատանքային պայմանները: Մեջբերելով աշխարհի ամենախնդրահարույց բանտերից մեկի փորձը՝ բանտերի ուսումնասիրությունների միջազգային կենտրոնն ընդգծել էր, որ «առկա է մարդու իրավունքների վրա հիմնված բանտի կառավարման մոտեցման պրագմատիկ արդարացում, այն աշխատում է: Այդ մոտեցումն ազատական կամ մեղմ մոտեցում չէ բանտի կառավարման հարցում, կառավարման այդ ձևն ամենաարդյունավետ և ապահով տարբերակն է»:³⁹ Թշնամանքի և բռնության մթնոլորտից հրաժարվելը կարող է նպաստել անձնակազմի անվտանգությանը և ընդլայնել իրենց աշխատանքային փորձը: Այս առավելությունները հաստատվել են Շոտլանդիայի Պետական հիվանդանոցի փորձը դիտարկելիս, որը խիստ ռեժիմի հոգեկան առողջության կենտրոն է, որտեղ բուժում են ստանում ինչպես կամավոր, այնպես էլ հարկադրաբար այնտեղ տեղափոխված հիվանդներ (վերջիններս պահվում են քրեական օրենսդրության և հոգեկան առողջության մասին օրենսդրության հիման վրա): Ի պատասխան հիվանդների բուժման վերաբերյալ քննադատության, հիվանդանոցը որոշեց մշակել և կիրառել մարդու իրավունքների վրա հիմնված մոտեցումներ, մասնակցային գործընթացի միջոցով՝ անձնակազմի, խնամողների և հիվանդների ներգրավմամբ: Գործընթացը տևեց 2002-2004 թվականները: Այդ ընթացքում իրականացվեցին մարդու իրավունքների վրա հիմնված պրակտիկայի և մոտեցումների ուսումնասիրություն և գնահատում, մշակվեցին մարդու իրավունքների պահպանման կանոնադրություն և լավագույն փորձի ուղեցույց, ինչպես նաև կազմակերպվեցին մարդու իրավունքների վերաբերյալ վերապատրաստման դասընթացներ: Գործընթացի անկախ գնահատման արդյունքում արձանագրված առավելությունները ներկայացված են ստորև:

ՇՈՏԱՆԱԴԻԱՅԻ ԽԻՍՏ ՌԵԺԻՍԻ ՀՈԳԵԲՈՒԺԱՐԱՆՈՒՄ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՅՊԱՆՄԱՍԲ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

- «Նրանք և մենք» մոտեցմամբ մշակույթից հրաժարում ի օգուտ հիվանդների և անձնակազմի միջև փոխադարձ հարգանքի վրա դրական և կառուցողական մթնոլորտի
- Անձնակազմի շրջանում աշխատանքից բավարարվածության մակարդակի բարձրացում
- Իվանդների շրջանում տրամադրվող խնամքով և բուժմամբ գոհունակության մակարդակի բարձրացում
- Անձնակազմը տեղեկացրել է անհանգստության և սթրեսի զգացումների նվազման մասին
- Անձնակազմը տեղեկացրել են, որ նվազել է «վախը» մարդու իրավունքներից, որ ավելի լավ են հասկանում, թե ինչի հիման վրա պետք է ընտրություն կատարեն, ինչպես նաև իրենց համար՝ իրենց իրավունքների նշանակությունը և դրանց պահպանման առավելությունները:

Շոտլանդիայի մարդու իրավունքների հանձնաժողով, Մարդու իրավունքները հոգեբուժարաններում. Արդյունավետություն: Պետական հիվանդանոցում մարդու իրավունքների վրա հիմնված մոտեցան գնահատում, 2009

Ազատությունից զրկելու վայրերում մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորման ուղղությամբ ջանքերը զուգակցվում են խոշտանգումների և այլ դաժան վերաբերմունքի կանխարգելման աշխատանքների հետ, քանի որ երկարատև հեռանկարում նպատակ ունեն ստեղծելու միջավայր, որում չարաշահումները հավանականությունը չնչին կլինի:

Ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի փոփոխության տարբեր եղանակներ կան՝ աստիճանաբար, առանց հրահրման, կամ մտադրված, նպատակային գործողությունների միջոցով: Գոյություն չունի այդ հաստատություններում մշակույթի փոփոխության մեկ՝ կախարդական լուծում: Լավագույն մոտեցումների և գործընթացների ընտրությունը պայմանավորված է լինելու սոցիալ-քաղաքական համատեքստով և փոփոխություններ կատարելու քաղաքական կամքով: Բարեփոխումները կարող են կարևոր տեղ գրավել հակամարտություններից կամ ավտորիտար ռեժիմի տապալումից հետո անցումային շրջանում գտնվող երկրների օրակարգում: Ժողովրդավարական երկրները,

ի տարբերություն ոչ ժողովրդավարական երկրների, կարող են ավելի ընկալունակ լինել մարդու իրավունքների սկզբունքների նկատմամբ:

Այնուամենայնիվ, անցկացրած հետազոտությունների⁴⁰ և առկա փորձի հիման վրա կարելի է առանձնացնել մշակույթի փոփոխությանը նպաստող որոշ կարևոր գործոններ: Այդ գործոնները կարող են ներառել հաստատություններում մշակույթի փոփոխությանն ուղղված նպատակային միջոցառումներ, ինչպես նաև այլ գործոններ, որոնք փոփոխությունների են տանում ավելի երկար ժամանակի ընթացքում: Երկու գործընթացներում էլ կարևոր դեր կարող են խաղալ մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները:

3. ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐՍՈՒՄ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՎԱԾ ՆԱԽԱՁԵՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Այն պահից, երբ որոշում է կայացվում փոխել մշակույթը ազատագրկման վայրում, կարիք է առաջանում բարեփոխումներ կատարել դրան հասնելու համար: Մարդու իրավունքների մշակույթի փոփոխությունը կարող է նպատակներից մեկը լինել ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների ավելի լայն միջոցառումների շարքում: Ստորև ներկայացված են որոշ բաղադրիչներ, որոնք կարող են նպաստել մշակույթի փոփոխությանը ուղղված գործընթացներին: Այդ միջոցներից շատերը կարող են նաև կիրառվել առանձին՝ տեղի ունեցող փոփոխություններին նպաստելու համար:

Ա. ՄԱՍՆԱԿՑԱՅԻՆ ԳՈՐԾԵՆԹԱՑ

Փորձը ցույց է տալիս, որ մշակույթի փոփոխությանն ուղղված նախաձեռնություններն ավելի արդյունավետ են, երբ իրականացվում են մասնակցային գործընթացի միջոցով տարբեր շահագրգիռ կողմերի ներգրավմամբ՝ անձնակազմ, ազատությունից զրկված անձինք, իսկ անհրաժեշտության դեպքում համայնքի ներկայացուցիչներ: Եթե ազատությունից զրկված անձինք կամ անձնակազմը զգան, որ բարեփոխումները մակերեսային են կամ ուղղված են ուրիշների իրավիճակը բարելավելուն՝ առանց իրենց կարիքները հաշվի առնելու, նրանք կարող են դիմադրել և խոչընդոտել փոփոխությանն ուղղված ջանքերը: Երկու խմբերի ներգրավումը հնարավորություն կտա երաշխավորելու, որ խնդիրները կհայտնաբերվեն և կթիրախավորվեն, ինչպես նաև միավորելու բոլոր շահագրգիռ կողմերին:

Բ. ԳՈՐԾԻՆ ՆՎԻՎԱԾ ԴԵՎԱԿԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Մշակույթի փոփոխության համար անհրաժեշտ է ազատությունից զրկելու վայրերի ղեկավարության շահագրգռվածությունը

և մասնակցությունը, ինչը նշանակում է, որ նրանք պետք է հասկանան հաստատության պատմությունը, ներկա իրավիճակը՝ գիտակցելով փոփոխությունների անհրաժեշտությունը և որդեգրելով նոր մոտեցումներ:⁴¹ Ղեկավարները պետք է իրենց փորձով ցույց տան իրենց նվիրվածությունն այդ գործին: Որպես կանոն, առաջնորդները, որոնք բաց և հարգալից են⁴², խարիզմատիկ են և վայելում են անձնակազմի հարգանքն ու վստահությունը⁴³, ավելի մեծ հավանականությամբ կարող են միավորել մյուսներին և հասնել մշակույթի փոփոխության իրենց հաստատությունում:

9. ՀԱՐԱՑՈՒՅՑԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ՝ ՄԱՐԴՈՒ ԻՆՎՈՒՆԵՆԵՐԻ ԿՐԱ ՀԻՄՆԱԾ ՀՍՏԱԿ ՏԵՍԱԿԱՆ

Մշակույթի դրական փոփոխության համար կարող է առաջանալ մարդու իրավունքների սկզբունքների վրա հիմնված կազմակերպության նոր տեսլականի⁴⁴ կամ կառավարման փոփոխության մշակման անհրաժեշտություն, որի կենտրոնում կդրվի մարդը: Զանի որ փակ միջավայրն ավելի լայն բյուրոկրատական համակարգի մի մասն է և հաճախ կարգավորվում է օրենսդրությամբ, քաղաքականության և օրենսդրության փոփոխությունները նույնպես կարող են նպաստել հարացույցի փոփոխությանը: Այնուամենայնիվ արդյունավետության բարձրացման տեսանկյունից օգտակար է, որ նոր տեսլականը ձևակերպվի, գրավոր ամրագրվի, բացատրվի և տարածվի հաստատության ներսում ղեկավարության կողմից: Նման հայտարարությունները պետք է կարճ և իրատեսական լինեն, ինչպես նաև իրական նշանակություն ունենան անձնակազմի համար՝ դառնալով իրենց աշխատանքի ուղենիշ: ⁴⁵ Հաջորդ քայլն է կազմակերպության գործունեության վերանայումը և համապատասխանեցումը նոր տեսլականին:

10. ԳՈՐԾԱՆԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑԱԾԵԸ

Ազատությունից զրկելու վայրի գործառնական կառուցվածքը կարող է ազդեցություն ունենալ հաստատության գործունեության զաղափարի և նպատակների վրա: Ավելի լայն մակարդակում, մշակույթի փոփոխությունը կարող է ներառել ազատությունից զրկելու վայրերի համար պատասխանատվության փոխանցումը այն գերատեսչություններին, որոնց մանդատը կամ փոփոխությունն ավելի է համապատասխանում այդ գործառույթի իրականացմանը: Օրինակ՝ բանտային համակարգի փոխանցումը ներքին գործերի նախարարությունից արդարադատության նախարարությանը համարվում է կարևոր քայլ բանտերի ապառազմականացման ուղղությամբ՝ այդ քայլով վերափոխելով դրանք «վերասոցիալականացման գործառույթ իրականացնող հաստատությունների, որտեղ ազատությունից զրկված անձանց վերաբերում են որպես քաղաքացիների, այլ ոչ թե՝ թշնամիների»:⁴⁶

Հաստատության ներսում մշակույթի փոփոխությունը կարող է ներառել կառուցվածքի փոփոխություն՝ ապահովելու համար հաշվետվողականությունը, անձնակազմի մանդատի փոփոխություն (օրինակ՝ որպեսզի անձնակազմի գործառույթը լինի անձի վերականգնումը, այլ ոչ թե քրեական հետաքննությանն աջակցելը) կամ նոր հաստիքների ստեղծումը, որոնց աշխատանքը բացառապես պետք է լինի ազատությունից զրկված անձանց բարեկեցության և կարիքների ապահովումը:

ԲԱՆՏԵՐԻ ԱՊԱՌԱՅՄԱԿԱՆՑՈՒՄ ԴԱՁԱԽՍԱՆՈՒՄ

ՄԱԿ-ի հոշտանգումների դեմ կոմիտեն 2001 թվականի եզրափակիչ դիտարկումների մեջ քրեակատարողական հիմնարկների փոխանցումն արդարադատության նախարարությանը գնահատել է որպես Ղազախստանում իրավական բարեփոխումների հիմնական նվաճումներից մեկը: Կոմիտեն հանձնարարական է տվել «ավարտին հասցնել բանտերի նկատմամբ վերահսկողությունը ներքին գործերի նախարարությունից արդարադատության նախարարությանը փոխանցելու գործընթացը՝ դրանով ապահովելով քրեակատարողական համակարգի ապառազմականացումը:»

ՄԱԿ-ի հոշտանգումների դեմ կոմիտե, Եզրափակիչ դիտարկումներ Ղազախստանի վերաբերյալ, 2001 (UN-Doc. A/56/44(SUPP)).

Ե. ԶԱՂԱՔԱՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ

Քաղաքականությունը և ընթացակարգերը պետք է արտացոլեն լայն նպատակները և համապատասխան են մարդու իրավունքների սկզբունքներին: Անհրաժեշտ է ապահովել, որ ցանկացած գործողություն, որը կարող է հանգեցնել միջամտության ազատությունից զրկված անձանց մարդու իրավունքների իրացմանը, կրի անհատական բնույթ, յուրաքանչյուր դեպքում գնահատվի դրա անհրաժեշտությունը, օրինականությունը և համաչափությունը: Մարդու իրավունքների չափանիշները ներդնելը դյուրին չէ, սակայն առկա են կարևոր պրակտիկ ուղենիշներ, որոնք մշակել են փորձագիտական մարմինները, ինչպիսիք են ՄԱԿ-ի հոշտանգումների կանխարգելման ենթակոմիտեն (SPT)⁴⁷ և հոշտանգումների կանխարգելման եվրոպական կոմիտեն (CPT):⁴⁸

Այդ մարմինների կողմից հաճախակի առաջարկվող միջոցները ներառում են.

- Հաշվետվողականության արդյունավետ համակարգեր
- Բողոքների ներկայացման և քննարկման անկախ մեխանիզմներ

- Հստակ կարգապահական ընթացակարգեր
- Անկախ մշտադիտարկում
- Անվտանգության դինամիկ համակարգ (տես ստորև ներկայացված բաժինը)
- Դաժան վերաբերմունքից պաշտպանության հիմնարար միջոցներ
- Անհատական ռիսկերի գնահատում
- Ազատությունից զրկված անձանց սոցիալական վերաինտեգրման նպատակաուղղված գործողություններ և միջոցներ:

2. ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԴԻՆԱՄԻԿ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

«Անվտանգության դինամիկ համակարգ» մոտեցումը հաստատում է, որ շինությունների պարագծի անվտանգության ապահովումը և անվտանգության ընթացակարգային միջոցառումները կարևոր, սակայն բավարար չեն քրեակատարողական հիմնարկի անվտանգության և պահպանության համար: Ավելի շուտ, այն գործոնները, որոնք ապահովում են անվտանգությունը և պահպանությունը, «դինամիկ են» և պահանջում են անձնակազմից տեղյակ լինել, թե ինչ է կատարվում հաստատությունում:

Հաստատված է, որ այն անձնակազմը, որն ազատությունից զրկված անձանց հետ մարդկային և արդարացի է վարվում, ամրապնդում է անվտանգությունը և կարգապահությունը:⁴⁹ Հաստատված է, որ այն անձնակազմը, որն ազատությունից զրկված անձանց հետ մարդկային և արդարացի է վարվում, ամրապնդում է անվտանգությունը և կարգապահությունը: Միջադեպերի կանխման լավագույն ճանապարհն անձնակազմի և ազատությունից զրկված անձանց միջև դրական հարաբերությունների հաստատումն է, ինչը թույլ է տալիս անձնակազմին հայտնաբերել լարվածությունն անձնական կամ խմբային մակարդակում և ժամանակին միջամտել:⁵⁰

Քանի որ անձնակազմը ճանաչում է ազատությունից զրկված անձանց, «նրանք կարող են հայտնաբերել անհանգիստ կամ բռնության վտանգ ներկայացնող անձանց և կանխել բռնությունը: Եթե անձնակազմի ընդհանուր մոտեցումն արդար և հետևողական է, անկարգություններ հրահրողներին դժվար կլինի ներգրավել մյուսներին»:⁵¹

Այսպիսով, դինամիկ անվտանգությունը հիմնված է անձնակազմի ու ազատությունից զրկված անձանց միջև դրական հարաբերությունների վրա, որոնք համակցվում են արդար վերաբերմունքով և նպատակաուղղված գործունեությամբ:

Բանտարկյալների հետ վարվեցողության նվազագույն ստանդարտ վերանայված կանոններն ընդունում են այդ հայեցակարգը և

քաջալերում են վարչակազմին «հնարավորինս կիրառել կոնֆլիկտների կանխարգելումը, հաշտարարությունը կամ վեճերի կարգավորման ցանկացած այլ այլընտրանքային մեխանիզմ՝ կարգապահական խախտումները կանխելու և կոնֆլիկտները կարգավորելու համար:» (Կանոն 38)

Է. ԽՈՐՀՐԴԱՆՇԵՐ ԵՎ ԼԵՉՈՒ

Այն դեպքերում, երբ անհրաժեշտ է խզել կապն անցյալի հետ, կարող է առաջանալ հաստատության խորհրդանշանները և լեզուն փոխելու անհրաժեշտություն: Օրինակ՝ Յուլիսային Իռլանդիայում հակամարտության վերջնական կարգավորումից հետո անկախ հանձնաժողովը որոշեց, որ այն «բառերը և խորհրդանշանները», որոնք օգտագործում էր Ուլստերի թագավորական ոստիկանությունը, կապում էին հակամարտության կողմերից մեկի հետ և դրանք քաղաքականացված էին:⁵² Այդ պատճառով գերատեսչությունը վերանվանվեց Յուլիսային Իռլանդիայի ոստիկանական ծառայություն, իսկ զինանշանը և երգման տեքստը փոխարինվեցին՝ Յուլիսային Իռլանդիայի երկու համայնքների համար չեզոքությունը ապահովելու համար:⁵³ Այդ վերափոխումը կարևոր ազդեցություն ունեցավ կազմակերպության վրա մարդու իրավունքների տեսանկյունից:⁵⁴

Ը. ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ՄԻՋԱԿԱՅՐ

Ազատությունից զրկելու վայրի ֆիզիկական միջավայրը կարող է ինչպես նպաստել, այնպես էլ խանգարել մարդու իրավունքների իրացմանը: Հաստատության ճարտարապետությունը կարող է արտացոլել ազատությունից զրկելու վերաբերյալ փիլիսոփայությունը: Իհարկե, միշտ չէ, որ հնարավոր է փոխել շենքը, սակայն շենքի փոփոխությունը կարող է նպաստել մշակույթի փոփոխությանը: Մարդու իրավունքների սկզբունքների համաձայն կառուցված ազատագրկման հաստատության օրինակ է Ալեքսանդր Մակոնոչիի կենտրոնը Ավստրալիայում, բանտ, որը շահագործման է հանձնվել 2009 թ-ին:⁵⁵ Ըստ Ավստրալիայի մայրաքաղաքի տարածքային ուղղիչ ծառայության՝ բանտը նախագծվել էր բաց ճամբարային ոճով նվազեցնելու ազատությունից զրկելու վայրին բնորոշ առավել խիստ արտահայտված հատկանիշները: Հանրակացարանային մասը կառուցվել էր «քաղաքի հրապարակի» շուրջ, որը բանտային կյանքի կենտրոնն է:⁵⁶ Խցերն այնպես են նախագծված, որպեսզի երաշխավորվի մասնավոր կյանքի գաղտնիությունը իսկ տնակային տիպի հանրակացարաններն այնպես՝ որ ամօրյայում երաշխավորվի ազատությունից զրկված անձանց ինքնուրույնության հնարավորինս բարձր աստիճան (ազատությունից զրկված անձինք, վերապատրաստման դասընթացների միջոցով և անձնակազմի աջակցությամբ ինքնուրույն սնունդ են պատրաստում, կառավարում

իրենց բյուջեն): Տեսակցությունների համար նախատեսված տարածքն այնպես է նախագծված, որ ստեղծվի ընկերական մթնոլորտ, տարածքում կան սրճարաններ, ինչպես նաև և ազատությունից զրկված անձանց ընտանիքների հետ բարեբայության կազմակերպչություն համար անհրաժեշտ պարագաներ:

Թ. ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄԸ, ԸՆԴՈՒՆՈՒՄԸ ԵՎ ԱԶԱՏՈՒՄԸ

Մշակույթի դրական փոփոխությունը պահանջում է նաև, որ տարբեր մակարդակներում աշխատող ծառայողների հմտությունները և փորձը արտացոլեն նոր կառուցվածքի քաղաքականությունը, արժեքները, մոտեցումները: Սա կարող է նշանակել որոշակի էթնիկ փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների կամ մասնագիտական որոշակի հմտություններ ունեցող անձանց ներգրավում անձնակազմում: Կարևոր է, որ կառավարման միջին օղակը հակված լինի մշակույթի փոփոխության, որպեսզի ղեկավարի այդ գործընթացը, փոփոխության անհրաժեշտության համոզմունք ձևավորի մյուսների մոտ և ապահովի նոր ընթացակարգերի կիրառումը:

ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ԴԵՄՈԳՐԱՖԻԿ ԿԱԶՄԸ ՇՎԵԴԻԱՅԻ ՆԵՐԳԱՂԹՅԱՆՆԵՐԻ ՊԱՅՄԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆՈՒՄ

Մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորմանն ուղղված ջանքերից մեկն այն էր, որ Շվեդիայի ներգաղթյալների պահման կենտրոնում անվտանգության մասնավոր ընկերության աշխատակիցներին փոխարինեցին «սոցիալական աշխատողներով, հոգեթերապևտներով և փակ հաստատություններում աշխատանքային փորձ ունեցող մարդկանցով՝ երաշխավորելու համար պատշաճ մոտեցմամբ և փորձով աշխատակիցների առկայությունը...»

Grant Mitchell, Asylum Seekers in Sweden, 2001

Կարող է առաջանալ նաև նոր կազմակերպությունում աշխատանքին չհամապատասխանող ծառայողներին աշխատանքից ազատելու անհրաժեշտություն: Օրինակ՝ 2004 թ-ից Վրաստանում ոստիկանության բարեփոխումների ընթացքում փակվեցին խնդրահարույց բաժինները, իսկ մյուսներում կրճատվեց անձնակազմը: Աշխատանքից ազատվեցին կոռուպցիայի կամ այլ հակաօրինական գործողությունների մեջ ներգրավված լինելու համար կասկածվող աշխատակիցները⁵⁷: Ընդհանուր առմամբ գործընթացի արդյունքում ոստիկանության ծառայողների մոտավորապես կեսը կորցրեց իր աշխատանքը,⁵⁸ Մյուսներին նոր՝ ձևավորված համազգեստ տրամադրվեց և աշխատավարձը

բարձրացավ միջինում 9-10 անգամ:⁵⁹ Չնայած այդ բարեփոխումների որոշակի թերությունների,⁶⁰ արձանագրվել են նաև ոստիկանության գործելաոճի բարելավում, այդ թվում՝ «զգալիորեն բարելավվել է» ոստիկանության ծառայողների վերաբերմունքն ազատությունից զրկված անձանց նկատմամբ:⁶¹

2012 թվականին Ակապուլկոյի (Մեքսիկա) քաղաքատեղում հայտարարել էր, որ պատրաստվում է աշխատանքից ազատել 1700 քաղաքային ոստիկաններից 500-ին, որոնք տապալել են կոռուպցիայից ծառայողներին բացահայտելու համար մշակված թեստը:⁶² Հայտարարությունը հաջորդել է 2011 թվականին Մեքսիկայի մարդու իրավունքների ազգային հանձնաժողովի զեկույցին, որում նկարագրվել էին թմրանյութեր պահելու կասկածանքով կազմակերպող խուզարկությունների ընթացքում ոստիկանության կողմից «պարբերաբար իրականացվող անօրինական գործողությունները»:

Թ. ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

Վերապատրաստումը կարևոր է ապահովելու համար անձնակազմի համար կազմակերպության նոր տեսլականը, քաղաքականությունը և գործընթացները, ինչպես նաև դրանց հիմքում ընկած մարդու իրավունքների սկզբունքների ընկալումը: Շեշտը պետք է դրվի ոչ թե տեսության, այսինքն՝ մարդու իրավունքների չափանիշների վրա, այլ դրանց գործնական նշանակության վրա, օրինակ՝ կոնկրետ դեպքերի քննարկման միջոցով: Մշակույթի փոփոխության տեսանկյունից որոշակի դերակատարություն ունենալու վերապատրաստումը նույնքան կարևոր է, որքան որոշակի խնդիր լուծելու վերապատրաստումը:⁶³ Վերապատրաստման դասընթացների արդյունավետությունն ավելի բարձր կլինի, եթե դրանք անցկացնեն հեղինակավոր դասախոսներ, որոնք հասկանում են աշխատանքի գործառնական կողմը, այդ թվում այն խնդիրները, որոնց բախվում է անձնակազմն ամենօրյա աշխատանքի ընթացքում:⁶⁴

ՆԱԽԿԻՆ ԽՈՐՀՐԴԱՅԻՆ ԵՐԿՐՆԵՐԻ ԲԱՆՏԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՊՐԱՌԱՅԻՆԱԿԱՆՈՒՄ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

Ըստ Բանտերի հետազոտությունների միջազգային կենտրոնի՝ Նախկին խորհրդային երկրներում, չնայած բանտային համակարգի փոխանցմանը և ներքին գործերի նախարարությունից արդարադատության նախարարությանը, նորանշանակ ավագ սպայական կազմի համար նախատեսված վերապատրաստման ծրագրերը 50% ներառում են ռազմական վերապատրաստում, ըստ. «Ուսումնական պլանի փոփոխությունները, որպես կանոն, պարզապես լրացնում էին առկա ուսումնական ծրագիրը: Կառուցվածքի և գաղափարախոսության հիմնարար փոփոխությունները պահանջելու են վերապատրաստման ծրագրերի և մոտեցումների ոչ պակաս հիմնարար փոփոխություններ:»

International Centre for Prison Studies, 'Demilitarisation' in Prison Services in Central and Eastern Europe, A Position Paper.

Ժ. ՎԵՐԱՀԱՅՈՒՄ ԵՎ ՀՅՈՐԱՑՈՒՄ

Ինչպես արդեն նշվել է, ոչ ֆորմալ կանոնները, որոնք սահմանում է վարչակազմը սոցիալական լուռ հավանության միջոցով, ավելի մեծ ազդեցություն են ունենում ազատությունից զրկելու վայրերի մշակույթի վրա, քան պաշտոնական քաղաքականությունը: Ըստ այդմ, չի կարելի թերազնահատել պատշաճ վերահսկողության կարևորությունը, անձնակազմի գնահատումը և հզորացումը խրախուսանքների և տույժերի միջոցով: Ինչպես բացատրել է բրիտանացի Նախկին մի ոստիկան, նոր քաղաքականությունը «պետք է կյանքի կոչվի. անհրաժեշտ են մարդիկ, որոնք կվաճառեն այն, կկենտրոնանան դրա վրա և կպայքարեն շեղումների դեմ: Դրանք պետք է լինեն ավելի ցածր օղակի ղեկավարները:»

«Սկզբում մենք ունեինք փոքրաքանակ անձնակազմ, որն աջակցում էր փոփոխություններին, մեծամասնություն, որը մտածում էր «տեսնենք, ինչ կստացվի», և մի փոքր խումբ, որը դեմ էր... Մեր փորձը ցույց տվեց, որ ի սկզբանե թերահավատորեն տրամադրվածները, տեսնելով արդյունքները, նույնպես միանում են բարեփոխումներին: Ազատությունից զրկված անձինք նույնպես պատրաստ էին համագործակցել, քանի որ նրանք ներգրավված էին իրենց վերաբերող որոշումներ կայացնելու գործընթացում:»

Ավստրալիայի Նախկին բանտապետ

ԺԱ. ԴԻՄԱԿԱՅՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻԻ ԼՈՒԾՈՒՄ. ՑՈՒՅՑ ՏԱԼ, ՈՐ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՕԳՏԱԿԱՐ ԵՆ ԲՈԼՈՐԻ ՀԱՄԱՐ

Միշտ լինելու են փոփոխությունների դեմ անձինք: Ոմանք կարող են կարգավիճակ կորցնելու կամ աշխատանքային պայմանների վատթարացման մտավախություններ ունենալ: Փոփոխությունները կարող են սպառնալ անձնական շահերին, ինչպիսիք են կոռուպցիայի հնարավորությունները: Ըստ այդմ, կարևոր է ընդգծել, որ մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթն ավելի լավ տարբերակ է բոլորի համար և անհրաժեշտ է դա գործնականում տեսանելի դարձնել անձնակազմի և ազատությունից զրկված անձանց համար:

4. ԱԶԱՏԱԶԻԿԱՆ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ՄԵԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆԸ ՆՊԱՍՏՈՂ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐ ԵՎ ՇԱՐԺԱՌԻՍԵՐ

Ի լրումն մշակույթի փոփոխությանն ուղղված ներքին Նախաձեռնությունների՝ ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի փոփոխությանը և այդ փոփոխության կայունությունն ու հարատևությունն ապահովելուն նպաստող այլ գործոններ ևս կան:

Քանի որ գոյություն ունեն մշակութային ազդեցության բազմաթիվ աղբյուրներ, այդ գործոնները նույնպես կարելի է գտնել տարբեր մակարդակներում՝ ազատագրված վայրերում՝ հենց ազատությունից զրկելու վայրում, իրավական նորմերի և քաղաքականության մակարդակում, այլ հաստատությունների և դերակատարների, ինչպես նաև ավելի լայն հասարակության շրջանում: Եվս մեկ կարևոր քայլ է մշակույթի փոփոխության անհրաժեշտության ներառումն օրակարգում: Որոշ միջոցներ ներկայացվել են Նախորդ բաժնում: Հաջորդիվ կներկայացվեն այլ միջոցներ, որոնք կարող են նպաստել ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի փոփոխությանը (ցուցակը սպառիչ չէ):

Ա. ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԶՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ՄԵԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ՕՐԱԿԱՐԳՈՒՄ ԸՆԴԳՐԿԵԼԸ

Հասարակությունների մեծամասնության համար ազատությունից զրկված անձանց իրավունքների իրացման ապահովումն առաջնայնություն չէ ոչ քաղաքականության և ոչ էլ հասարակական կարծիքի ձևավորման ոլորտներում: Ըստ այդմ, անհրաժեշտ են որոշակի շարժիչներ, որպեսզի որոշումներ կայացնողները հասկանան ազատությունից զրկելու վայրերում մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորման անհրաժեշտությունը: Առավել տեսանելի շարժիչները ներառում են արտակարգ իրավիճակները, ինչպիսիք են, օրինակ, մահվան դեպքերը կամ բռնության այլ միջադեպերը, որոնք հասարակության մոտ շոկ կամ վրդովմունք են առաջացնում հորհրդարանի կամ կառավարության լիազորությամբ նման դեպքերի անկախ հասարակական հետաքննությունները

կարող են վերհանել մարդու իրավունքների ոլորտում առկա խնդիրները և մշակույթի փոփոխության անհրաժեշտությունը: Միաժամանակ, պակաս տեսանելի շարժիչ գործոնները, ինչպիսիք են պարբերաբար իրականացվող անկախ մշտադիտարկումները, անձնակազմի միջև փորձի փոխանակումը, ինչպես նաև փոփոխությունների հակված պատասխանատու անձանց ազդեցությունը կարող են խթանել փոփոխության գործընթացը մինչև ճգնաժամային կետին հասնելը:

Քաղաքացիական հասարակությունը և ազատությունից զրկված անձինք նույնպես կարող են դեր ունենալ փոփոխությունների անհրաժեշտությունն օրակարգ մտցնելու գործում: Օրինակ՝ 1960-ականների վերջին Շվեդիայի բանտերում տեղի ունեցան բողոքի ակցիաներ, որոնց աջակցում էին նաև ազատությունից զրկված անձանց իրավունքները պաշտպանող խմբեր: Նրանք պահանջում էին բարելավել վերաբերմունքն ազատությունից զրկված անձանց նկատմամբ և ավելի մարդկային դարձնել բանտային համակարգը:⁶⁵ Երբ աշխատակազմի հետ բանակցությունները փակուղի մտան, արդարադատության նախարարը խնդիրը կարգավորելու նպատակով հանձնաժողով ձևավորեց, ինչը սկիզբ դրեց ամբողջ բանտային համակարգի լայնածավալ վերափոխմանը:⁶⁶ Այդ գործընթացը հանգեցրեց նոր օրենսդրության ընդունմանը 1974 թվականին, որոն շատ ավելի լիբերալ էին իրավախախտների հանդեպ վերաբերմունքի առումով և որը նշանակալի փոփոխությունների հանգեցրեց Շվեդիայի քրեակատարողական համակարգում: Այս օրինակը նաև ընդգծում է նախ ազատությունից զրկված անձանց՝ իրենց իրավունքներին իրազեկվածության ապահովման դրական ազդեցությունը:

Բ. ԱՇԱՏՈՒԹՅՈՒՆԻ ՉՐԿԵԼՈՒ ՎԱՅՐԵՐԻ ԹԱՓԱՆՑԻՎՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՅՈՒՄՆԸ

Ազատությունից զրկելու վայրերի թափանցիկության ապահովումը հանդիսանում է հավասարակշռող գործոն, ինչպես նաև ծառայում է որպես հնարավոր չարաշահումները զսպող գործոն: Թափանցիկության ապահովումը ներառում է մի շարք նախաձեռնություններ, ինչպիսիք են անկախ դիտորդների, այն է՝ ՀԿ-ների, ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային մարմինների կողմից ազատությունից զրկելու վայրերի արտաքին ստուգումը, պաշտոնատար անձանց, այդ թվում՝ դատավորների և դատախազների այցելությունները, ինչպես նաև հասարակական հետաքննությունները: Սա նաև ներառում է ՀԿ-ների մուտքի ապահովում այդ վայրեր՝ տարբեր տեսակի ծառայություններ տրամադրելու և արտաքին աշխարհի հետ ազատությունից զրկված անձի կապն ապահովելու նպատակով համար, օրինակ՝ ընտանիքի հետ տեսակցությունների միջոցով:

Վերջինը նպաստում է վերականգնմանը և վերաինտեգրմանը ազատումից հետո՝ նվազեցնելով կրկնահանցագործության ռիսկը:

Մշակույթի փոփոխությանը կարող է նպաստել ազատությունից զրկելու վայրերի համար պատասխանատու պետական մարմինների և մարդու իրավունքների ոլորտի տարբեր դերակատարների միջև (ՀԿ-ներ, մարդու իրավունքների ազգային ինստիտուտներ և այլ ակադեմիական օղակներ, որոնք աշխատում են այս ոլորտում) արհեստական պատնեշները վերացնելով: Առաջինները սովորաբար դիտարկում են վերջիններին որպես անհանգստության աղբյուր և չեն հասկանում նրանց գործունեության էությունը: Սակայն փորձը ցույց է տալիս, որ մշակույթի փոփոխությունն ավելի արդյունավետ է, երբ այդ երկու օղակները կառուցողական համագործակցություն են հաստատում: Քաղաքացիական հասարակությունը կարող է փոխանցել իր փորձը, մատնանշել խնդիրները և առաջարկել լուծումներ, ներկայացնել միջազգային փորձը և հետևել բարեփոխումների ընթացքին՝ ապահովելով դրանց շարունակականությունը:

Գ. ՕՐԵՆՍՊԵՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ԶԱՊԱՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՏ ՄԵԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԺԻՉ ՈՒԺ

Օրենսդրությունը հանդիսանում է ազատությունից զրկելու վայրերում մշակույթի փոփոխության բազմաթիվ գործընթացների բաղադրիչներից մեկը: Այն ներառում է ազատությունից զրկելու վերաբերյալ հատուկ կանոններ, ընթացակարգեր և պատասխանատվություն սահմանող օրենսդրությունը, ինչպես նաև գործող պրակտիկան փոփոխող օրենսդրությունը: Այն նաև ներառում է մարդու իրավունքներին առնչվող օրենսդրությունը, որը մի շարք սկզբունքներ է սահմանում, որոնք պարտադիր են անձնակազմի համար: Որոշ դեպքերում օրենսդրությունը կարող է արտացոլել հասարակության վերաբերմունքի փոփոխությունները կամ ընդունվել միջազգային պարտավորությունները կատարելու նպատակով կամ փորձագիտական մարմինների առաջարկությունների հիմքով: Չկա միասնական համոզմունք, որ մարդու իրավունքներին առնչվող օրենսդրությունն ինքնին կարող է հանգեցնել ազատությունից զրկելու վայրերի մշակույթի փոփոխության, սակայն, միանշանակ, այն կարող է նպաստել դրան:

Պետական քաղաքականությունը նույնպես կարող է ազդել հաստատությունների պարադիգմի վրա, ինչպես նաև ձևավորել ու արտացոլել ավելի լայն հասարակության մոտեցումներն ազատությունից զրկելու վերաբերյալ: Ցավոք, ազատությունից զրկելուն վերաբերող պետական քաղաքականությունը կարող է ռեակցիոն կամ կոնյունկտուրային լինել: Օրինակ, երբ քաղաքական գործիչներն

իրենց նախընտրական ելույթներում խոստանում խստացնել պայքարը խոսում են հանցավորության կամ ապօրինի ներգաղթի դեմ: Սակայն պետական քաղաքականությունը կարող են նաև դրական ազդեցություն ունենալ: Ավստրալիայում 2008 թվականին փոխվեց ներգաղթին վերաբերող քաղաքականությունը և բոլոր ապօրինի ներգաղթյալներին պարտադիր կարգով ազատությունից զրկելու փոխարեն ընդունվեց Նոր՝ «հաճախորդամետ» մոտեցմանը, որը ազատությունից զրկելը կիրառում էր միայն որպես ծայրահեղ միջոց:⁶⁷ Այդ փոփոխությունը դրական անդրադարձավ ներգաղթյալ ազատությունից զրկված անձանց վրա, սակայն սկզբնական հաջողություններից շատերը հետագայում չեզոքացան կառավարության և քաղաքականության փոխվելու արդյունքում:⁶⁸ Օրենսդրությունը կարող է որոշակիություն ապահովել, որը բացակայում է կառավարության քաղաքականության մեջ:

Դ. ԱՅԼ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՄԱՍՆԱԿՑՆԵՐԻ ԱՇԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱԶԱՏԱԶԴԿՄԱՆ ՎԱՅՐԵՐԻ ՄԵԱԿՈՒՅԱԼ ՎՐԱ

Ազատությունից զրկելը տեղի է ունենում ավելի լայն ինստիտուցիոնալ շրջանակներում: Օրինակ, հաճախ դատարանները ներգրավված են կալանավորման վերաբերյալ որոշում կայացնելու, ինչպես նաև դաժան վերաբերմունքից երաշխիքներ տրամադրելու գործընթացներում: Դատախազները կարող են վերահսկողություն իրականացնել ոստիկանության և ազատությունից զրկելու պայմանների նկատմամբ: Օրենքի գերակայությունն ապահովող հաստատությունները պատասխանատու են վերահսկողություն և հաշվետվողականության երաշխավորման համար, այդ թվում՝ անաչառ հետաքննություններ անցկացնելու և քրեական հանցագործություն հանդիսացող մարդու իրավունքների խախտումների դեպքերի արդյունավետ քննության միջոցով: Այդ մասնակիցների մոտեցումները և արժեքները կարող են ինչպես խթանել, այնպես էլ խոչընդոտել մշակույթի փոփոխությանը: Այդ մոտեցումներն ու արժեքները, իրենց հերթին, ձևավորվում են հասարակության մեջ գերիշխող մոտեցումների և արժեքների հիման վրա:

Օրինակ՝ ԱՊՀ մի շարք երակներում քրեակատարողական հիմնարկների վերահսկողությունը դատախազներն են իրականացնում: Սակայն, հաճախ դատախազությունն այն սակավ հաստատություններից է, որոնք չեն բարեփոխվել խորհրդային ժամանակաշրջանից: Թեև դատախազները պարբերաբար այցելում են քրեակատարողական հիմնարկներ և հանդիպում են անձնակազմի և ազատությունից զրկված անձանց հետ, նրանք, որպես կանոն, պաշտպանում են աշխատակազմի շահերը և պատշաճ չեն քննում ազատությունից զրկված անձանց բողոքները՝ իրենց իրավունքները խախտելու վերաբերյալ:

ԴԱՏԱԿՈՐՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ՄԵՃ ԲՐԻՏԱՆԻԱՅՈՒՄ ՈՍՏԻԿԱՆԱԿԱՆ ՄԵԱԿՈՒՅԱԼ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ

«Նախկինում գոյություն ուներ դաժան վերաբերմունքի մշակույթը: Զննիչները կարող էին հարվածել կասկածյալին խոստովանություն կորզելու նպատակով: Գոյություն ունեին նման գործողություններն արգելող կանոն, սակայն դրանք երբեք չէին պահպանվում, իսկ դատարաններն էլ անտեսում էին դա...: Սակայն բրիտանական հասարակությունը սկսեց փոխվել, և դատարանները որոշեցին այլևս չանտեսել այդ փաստերը. նրանք հրաժարվեցին ընդունել հարկադրանքի միջոցով ստացված ապացույցները: Դա ահռելի ազդեցություն ունեցավ ոստիկանության գործելաոճի վրա, քանի որ ոստիկանի համար ավելի վատ բան չկա, քան դատարանում պարտվելը:»

Բրիտանացի նախկին ոստիկան

Ե. ԱՅԼ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ՄԵԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐՄՈՒԾՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՑՈՒԹՅՈՒՆ

Մարդու իրավունքների պահպանմամբ մշակույթի ձևավորման արդյունավետության և հարատևության համար անհրաժեշտ է վերափոխել հասարակության լայն շրջանակների արժեհամակարգը: Օրինակ՝ Ավստրալիայի Նոր հարավային Ռելսի ոստիկանությունը հաջողությամբ նվազեցրեց կոռուպցիան, սակայն գրեթե ազդեցություն չունեցավ փոքրամասնության խմբերի հետ հարաբերությունների բարելավման հարցում:⁶⁹ Ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ պատճառն այն էր, որ « հասարակության շրջանում և քաղաքական դաշտում խորն էր կոռուպցիայի վերաբերյալ մտահոգությունը», սակայն «բացակայում էր մտահոգությունը ոստիկանական ռասիզմի կամ իշխանության չարաշահումների վերաբերյալ»:⁷⁰ ՉԼՄ-ները զգալի ազդեցություն ունեն հասարակական կարծիք ձևավորելու գործում, ինչպես նաև ինչպես են կարևորվում խնդիրները հասարակության և որոշում կայանցողների մոտ:⁷¹ Ցավոք, ՉԼՄ-ները հակված են սենսացիաներ սարքել ազատությունից զրկելուն վերաբերող տեղեկություններից (օրինակ՝ հանցագործությունները, թմրանյութերի վաճառքը, ներգաղթը): ՉԼՄ-ները չեշտադրում են բացասականը՝ նպաստելով ավելի «պատժողական, ռեակցիոն օրենսդրության և քաղաքականության ձևավորմանը»:⁷² Մինչդեռ, ՉԼՄ-ները կարող են չեշտադրել ազատությունից զրկված անձանց մարդու իրավունքների պահպանման անհրաժեշտությունը և այդ ճանապարհով նպաստել ազատությունից զրկված անձանց նկատմամբ վերաբերմունքի բարելավմանը:

ԻՆՉ ՊԵՏՔ Է ԱՆԵՆ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՄԱՆ ԽՄԲԵՐԸ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆԸ ՆԵՐԳՐԱԿՎԱԾ ԼԻՆԵՆՈՒ ՉԱՄԱՐ

Մշակույթի փոփոխության ուղղությամբ աշխատելու համար մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները պետք է մասնագիտական փորձ ունենան և իրավիճակի հստակ պատկերացում, որպեսզի կարողանան այցերի ընթացքում հասկանալ յուրաքանչյուր հաստատության մշակույթը: Դա նշանակում է, որ իրենք պետք է ունենան բազմաբնույթ գիտելիքներ և հմտություններ, որոնք առնչվում են այցելած հաստատությանը: Մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների անդամները, որոնք այդ վայրերում աշխատելու կամ գտնվելու անմիջական փորձ ունեն (նախկին ծառայողներ, ազատությունից զրկված անձինք), կարող են օգտագործել իրենց փորձը հաստատության

մշակույթը հասկանալու համար: Մշակույթի փոփոխության վրա ազդեցություն ունենալու համար մշտադիտարկում իրականացնող մարմինների անդամները պետք է իրենց մասնագիտական հմտություններով և փորձով վայելեն իշխանությունների և հասարակության վստահությունը: Զանի որ մշակույթի փոփոխությունը ժամանակ է պահանջում, մշտադիտարկում իրականացնող մարմինները պետք է երկարաժամկետ նպատակներ դնեն և հետևողական լինեն:

- 1 Այս փաստաթուղթը մշակվել է որպես խոշտանգումների կանխարգելման ասոցիացիայի (APT) և Միջազգային բանտային բարեփոխումներ(PRI) կազմակերպությունների «Ազգային կանխարգելման մեխանիզմի արդյունավետության գնահատման գործիք» ('Evaluative tool for measuring the effectiveness of NPMs') ծրագրի մի մաս: Փաստաթուղթը հիմնված է Ջեմ Սթիվենսի «Փակ միջավայրում մշակույթի փոփոխություն՝ ինչն է արդյունավետ» (Changing Cultures in Closed Environments: What works? Law in Context, Vol. 31, 2014, p228-260).
- 2 ՄԱԿ-ի խոշտանգումների դեմ կոնվենցիայի Կամբնտիր արձանագրություն (OPCAT), հոդված 4, տես See APT, Guide to the Establishment and Designation of NPMs, 2006, p18
- 3 APT/IIIDH, The OPCAT: Implementation Manual, 2010, pp48-55
- 4 A Coyle, Change Management in Prisons (upcoming chapter in Understanding Prison Staff received from the author) p241.
- 5 E Goffman, Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates, Anchor Books, 1961, pxi.
- 6 J M Shafritz and J S Ott, Classics of Organizational Theory, Brooks/Cole, 3rd ed, 1992, as quoted in Joan M. Bedore, Prisons as Organizational Cultures: A Literature Review of a Vastly Unexplored Organizational Communication Setting, 1994.
- 7 C Meyers, Institutional Culture and Individual Behavior: Creating an Ethical Environment, 2006 <www.csulb.edu/~cmeyers/316assign/organizational.doc> p5.
- 8 Բանտերի ուսումնասիրության միջազգային կենտրոն (International Centre for Prison Studies), Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation, 2004.
- 9 Միջազգային չափանիշները շեշտում են, որ բանտերում «ամբողջականությունը, մարդասիրությունը, մասնագիտական կարողությունը և անձնական համապատասխանությունը» ապահովելու համար անձնակազմը «պետք է ունենա քաղաքացիական կարգավիճակ» (Կանոն 74(3)) վերանայված Բանտարկյալների հետ վարվեցողության ստանդարտ նվազագույն կանոններ (Նեյսոն Մանդելայի կանոններ): Նեյսոն Մանդելայի կանոնները ընդունվել են ՄԱԿ-ի հանցավորության կանխարգելման և քրեական արդարադատության հանձնաժողովի կողմից, 2015-ի մայիսի 22-ին և հաստատվել են Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի կողմից 2015-ի սեպտեմբերի 9-ին E/RES/2015/20, ընդունվել են ՄԱԿ-ի Գերագույն ասամբլեայի երրորդ կոմիտեի կողմից 2015-ի նոյեմբերի 5-ին A/C.3/70/L.3
- 10 Մշտադիտարկում իրականացնող խմբերը պետք է տեղյակ լինեն, որ օրինակ իրավիճակները, որոնց հանդիպում են կանայք ազատագրված մեջ հաճախ արտացոլում է տվյալ հասարակության մոտ ընդունված վտանգավոր մոտեցումները և խտրական վերաբերմունքը
- 11 Տես G Johnson, K Scholes and R Whittington, Exploring Corporate Strategy, Pearson Education Limited, 8th ed, 2008, pp198-199
- 12 E Schein, Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass, 3rd ed, 2004, pp25-37.
- 13 Մշակութային հատկանիշների մակարդակները սահմանել է E Schein, ibid., pp25-37
- 14 Հոդված 10 Միջազգային դաշնագիր քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին, սկզբունք 1 Որևէ ձևով ձերբակալվող կամ կալանավորվող անձանց պաշտպանության սկզբունքների ժողովածու, կանոն 1 վերանայված Բանտարկյալների հետ վարվեցողության ստանդարտ նվազագույն կանոններ (Նեյսոն Մանդելայի կանոններ)
- 15 Հոդված 7 Միջազգային դաշնագիր քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին, ՄԱԿ-ի խոշտանգումների դեմ կոնվենցիա, սկզբունք 6 Որևէ ձևով ձերբակալվող կամ կալանավորվող անձանց պաշտպանության սկզբունքների ժողովածու, կանոն 1 վերանայված Բանտարկյալների հետ վարվեցողության ստանդարտ նվազագույն կանոններ (Նեյսոն Մանդելայի կանոններ)
- 16 APT/IIIDH, The OPCAT: Implementation Manual, 2010, p15
- 17 Տես APT, Monitoring Places of Detention: A Practical Guide, 2004, chapter 4. Տես նաև հոդված 7 և 10, Միջազգային դաշնագիր քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին; Որևէ ձևով ձերբակալվող կամ կալանավորվող անձանց պաշտպանության սկզբունքների ժողովածու; Բանտարկյալների հետ վարվեցողության հիմնական սկզբունքներ,; Ազատությունից զրկված անչափահասների պաշտպանության ուղղված ՄԱԿ-ի կանոններ, Բանտարկյալ կանանց հետ վարվեցողության ՄԱԿ-ի կանոններ և իրավախախտ կանանց համար ազատագրված հետ կապ չունեցող միջոցներ (Բանկոյան կանոններ); Իրավապահ մարմինների աշխատակիցների կողմից ուժի և իրազեկի կիրառման հիմնական սկզբունքները
- 18 «Մի վնասիր» սկզբունքը նշանակում է, որ մշտադիտարկման խմբի անդամները պետք է միշտ մտածեն տեղեկություն տրամադրած մարդկանց անվտանգության մասին: Առնվազն, խմբի անդամների գործողությունները կամ անգործությունը չպետք է վտանգի ազատագրված անձանց, նրանց հարազատներին, հաստատությունների անձնակազմին, խմբի անդամներին կամ այլ անձանց, որոնց հետ առնչություն են ունեցել: Տես APT, Detention Monitoring Briefing no. 4: Mitigating the risks of sanctions related to detention monitoring, 2012; and OHCHR, Professional Training Series No. 7, Training Manual on Human Rights Monitoring, 2001, p88.
- 19 B D Fitch, 'Understanding the Psychology of Police Misconduct', The Police Chief, Vol. 78, 2011, pp24-27.
- 20 E Goffman, 'On the characteristics of Total Institutions: Staff-Inmate Relations', in The Prison, Studies in Institutional and Organisational Change, D Cressey (ed), International Thomson Publishing, 1961, p68.
- 21 խոշտանգումների կանխարգելման եվրոպական կոմիտե, CPT Standards, CPT/Inf/E (2002) 1 – Rev. 2011, p60
- 22 U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2011, Pakistan, 2011
- 23 Կամայական ազատագրված հարցերով աշխատանքային խմբի զեկույցը մարդու իրավունքների հանձնաժողովին, 2003 դեկտեմբեր 2003, E/CN.4/2004/3
- 24 UNODC and UNAIDS Կանայք և ՄԻԱՎ/ՁԻԱՎ ը բանտերում, 2008: Տես նաև Կանայք քրեական արդարադատության համակարգերում և ՄԱԿ-ի Բանկոյի կանոնների լրացուցիչ արժեքը 2015
- 25 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, Rapport d'activité, 2008, pp89-90
- 26 Համաշխարհային բանկ, Youth for Good Governance, Module IV: Causes of Corruption. <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/35971/mod04.pdf> <accessed 30 November 2015>.
- 27 'Corruption in Iraq: Your son is being tortured. He will die if you don't pay', The Guardian, 16 January 2012. <http://www.theguardian.com/world/2012/jan/16/corruption-iraq-son-tortured-pay> <accessed 30 November 2015>.
- 28 A Coyle, Managing Prisons in a Time of Change, International Centre for Prisons Studies, 2002, p77
- 29 Սույն փաստաթղթի համար հարցազրույց տված բանտային բարեփոխումների ոլորտի փորձագետի կարծիք
- 30 Terrill et al, 'Police Culture and Coercion', Criminology, Vol. 41, issue 4, 2003, pp1003 – 1034
- 31 A Liebling, 'Why Prison Staff Culture Matters' in The Culture of Prison Violence, Byrne, Taxman and Hummer (eds), Allyn and Bacon, 2007, p105

- 32 ՄԱԿ-ի սկզբունքների ժողովածու անպատժելիության դեմ պայքարի միջոցով մարդու իրավունքների պաշտպանության և տարածման համար 2005) (E/CN.4/2005/102/Add
- 33 ՄԱԿ-ի խոշտանգումների և այլ դաժան, արժանապատվություն և վնասատեղ վերաբերմունքի կամ պատժի գծով հատուկ զեկուցողի միջանկյալ զեկույց, 2010, A/65/273
- 34 խոշտանգումների կանխարգելման եվրոպական կոմիտե (CPT), Հայաստանի կառավարությանը ներկայացված զեկույց Հայաստան կատարած այցի վերաբերյալ, 2010 մայիսի 10-21
- 35 ՄԱԿ-ի խոշտանգումների կանխարգելման ենթակոմիտեի չորրորդ տարեկան զեկույց, 2011, 3 փետրվարի, CAT/C/46/2, pp 15-16
- 36 խոշտանգումների և այլ դաժան, անմարդկային կամ և վնասատեղ վերաբերմունքի կամ պատժի գծով հատուկ զեկուցողի զեկույցը 2010-ի հոկտեմբերի 10-20 կատարած առաքելության վերաբերյալ A/HRC/16/52/Add.4.
- 37 Օնտարիոյի մարդու իրավունքների հանձնաժողով, Human Rights and Policing: Creating and sustaining organisational change, 2011, p8
- 38 E Schein, op.cit
- 39 A Coyle, A human rights approach to prison management, International Centre for Prison Studies, 2009, p9
- 40 Տես օրինակ: T G Cummings & C G Worley, Organization Development and Change, South-Western College Publishing, 9th ed, 2009, pp526-528
- 41 Տես A Coyle, Managing Prisons in a Time of Change, op. cit., chapter 4.
- 42 Ավստրալիայի բանտապետը, որի հետ հեղինակը հարցազրույց է ունեցել
- 43 A Coyle, Managing Prisons in a Time of Change, op. cit, p72.
- 44 T G Cummings & C G Worley, op. cit., p526
- 45 Բրիտանացի Նախկին ոստիկան, որի հետ հարցազրույց է անցկացվել այս փաստաթղթի համար
- 46 Բանտերի հետազոտությունների միջազգային կենտրոն, Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation, 2004.
- 47 ՄԱԿ-ի խոշտանգումների դեմ կանխարգելման ենթակոմիտեն ստեղծվել է ՄԱԿ-ի խոշտանգումների դեմ կոնվենցիայի կամրոսի արձանագրության համապատասխան: Տես [http:// www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/OPCATIntro.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/OPCATIntro.aspx) <accessed 27 November 2015>.
- 48 Տես www.cpt.coe.int
- 49 United Nations, Prison Incident Management Handbook, 2013, p21, 22.
- 50 The development by staff of positive relationships with prisoners based on firmness and fairness, in combination with an understanding of their personal situation and any risk posed by individual prisoners'. Տես Եվրախորհուրդ, Նախարարների կոմիտե, Recommendation of the Committee of Ministers to member states on the management by prison administrations of life sentence and other long-term prisoners (Rec(2003)23).
- 51 A Coyle, A human rights approach to prison management, second edition, pp 59, 60, 69, 70.
- 52 The Independent Commission on Policing for Northern Ireland, A New Beginning: Policing in Northern Ireland, 1999, chapter 17.
- 53 Northern Ireland Policing Board, Human Rights Thematic Review: Policing with and for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Individuals, 2012, p40; G Ellison, 'A Blueprint for Democratic Policing Anywhere in the World?: Police Reform, Political Transition, and Conflict Resolution in Northern Ireland', Police Quarterly, vol. 10, 2007, p251; and M Lamb, 'A Culture of Human Rights: Transforming Policing in Northern Ireland', Policing: A Journal of Policy and Practice, 2008, p389
- 54 M Lamb, ibid.
- 55 J Stanhope, The Prisoner as Human Being, Right Now, 2012 <<http://rightnow.org.au/topics/bill-of-rights/the-prisoner-as-a-human-being/>> <accessed 30 November 2015>.
- 56 ACT Corrective Services, Alexander Maconochie Centre information booklet, 2010. Տես նաև http://www.cs.act.gov.au/custodial_operations. <accessed 30 November 2015>.
- 57 Հարկ է նշել, որ մի շարք ոստիկաններ, որոնց գործից ազատել էին կոռուպցիայի կամ այլ ապօրինի գործունեության համար ավելի ուշ աշխատանքի էին ընդունվել Պատիժների իրականացման և իրավական աջակցության նախարարության կողմից և դարձել բանտային պահակներ Վրաստանի քրեակատարողական հիմնարկներում
- 58 M Devlin, Seizing the Reform Moment: Rebuilding Georgia's Police, 2004 – 2006, Princeton University, Innovations for a Successful Society, 2010 www.princeton.edu/successfulsocieties; J Boda and K Kakachia, The Current Status of Police Reform in Georgia, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2005.
- 59 Նույն փաստաթուղթը
- 60 Նույն փաստաթուղթը
- 61 խոշտանգումների կանխարգելման եվրոպական կոմիտե (CPT), Վրաստանի կառավարությանը ներկայացված զեկույց Վրաստան կատարած այցի վերաբերյալ, 2010 փետրվարի 5-15, CPT/Inf (2010) 27
- 62 Acapulco mayor to fire 500 police officers for corruption', Jurist, 3 November 2012, <http://jurist.org/paperchase/2012/11/acapulco-mayor-to-fire-500-police-officers-for-corruption.php> <accessed 27 November 2015>.
- 63 C Harfield, 'Paradigm not Procedure: Current Challenges to Police Cultural Incorporation of Human Rights in England and Wales', Public Space: The Journal of Law and Social, vol. 4, 2009, p91.
- 64 խոշտանգումների կանխարգելման ասոցիացիայի (APT) փորձից ելնելով և հեղինակի հետ հարցազրույց ունեցած փորձագետին կարծիքով
- 65 R Nilsson, 'A well-built machine, a Nightmare for the Soul': The Swedish Prison System in Historical Perspective', Journal of the Institute of Justice and International Studies, vol. 1, 2002, p17. For a detailed account of prisoner strikes and related negotiations in Sweden in 1970 and 1971, see T Mathiesen, 'Organisation among the Expelled', in Scandinavian Studies in Criminology, vol. 4, Universitetsförlaget, 1974, pp 129-172.
- 66 Research Group, Prison & Probation Service Sweden Նախկին ղեկավարը հեղինակի հետ հարցազրույցվելու ընթացքում
- 67 J Phillips and H Spinks, Immigration detention in Australia, Parliament of Australia, 2012
- 68 Ըստ Implementing Human Rights in Closed Environments, Monash University (Melbourne, Australia) 20 – 21 February 2012, Parallel Session 7D: Asylum and Immigration կոնֆերանսին կայացած քննարկումների
- 69 J Chan, 'Changing Police Culture', British Journal of Criminology, vol. 36, issue 1, 1996, p109
- 70 Նույն փաստաթուղթ, էջ 131
- 71 Juvenile Detention Alternatives Initiative, Using media advocacy to promote detention reform: A practical guide to juvenile detention reform, 2009
- 72 Նույն փաստաթուղթ



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



ԱԶԱՏԱԶՐԿՄԱՆ ՎԱՅՐԵՐՈՒՄ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՄԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔ

ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԻ
ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԽՈՇՏԱՆԳՈՒՄՆԵՐԻ
ԵՎ ԴՈժԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆԵՐԻ
ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ



ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ՄԱՍԻՆ

Սույն փաստաթուղթը հանդիսանում է Միջազգային բանտային բարեփոխումներ (PRI) և խոշտանգումների կանխարգելման ասոցիացիա (APT) կողմից մշակված Ազատագրկման վայրերի մշտադիտարկման գործիքի մի մասը: Այն նպատակ ունի վերլուծություն և գործնական ուղեցույց տրամադրել՝ մշտադիտարկում իրականացնող մարմիններին, այդ թվում ազգային կանխարգելիչ մեխանիզմներին իրենց կանխարգելիչ մանդատը ազատագրկման վայրեր այցելություններ կատարելու ընթացքում առավել արդյունավետ օգտագործելու գործում աջակցություն ցուցաբերելու համար:

Գործիքը ուղղված է աջակցություն ցուցաբերելու այդ մարմիններին՝ խոշտանգումների և դաժան վերաբերմունքի միջավայրին նպաստող համակարգային ռիսկերը հայտնաբերելու և վերացնելու գործում: Այն ներառում է՝

Թեմատիկ փաստաթղթեր. Նրանցում ներկայացված են ավելի լայն թեմաների վերլուծություններ, որոնք կբարելավվեն մշտադիտարկման համապարփակ մոտեցման շնորհիվ, կանոնադրությունների և փորձի ուսումնասիրություններ քրեական արդարադատության գործընթացում, կենտրոնականացված գենդերային, սեռական կողմնորոշման կամ ինստիտուցիոնալ մշակույթի վրա:

Տեղեկատվական նյութեր. Դրանք տրամադրում են գործնական ուղեցույց, թե ինչպես մշտադիտարկման մարմինները կարող են կենտրոնանալ մի շարք համակարգային խնդիրները վրա, որոնք խոշտանգումների կամ դաժան վերաբերմունքի բարձր ռիսկային գործոններ են, ինչպիսիք են անձնական խուզարկությունը կամ բանտի անձնակազմի աշխատանքային պայմանները:

Բոլոր ռեսուրսները կարող եք գտնել նաև օնլայն տարբերակով www.penalreform.org և www.apr.ch:
Հասանելի են նաև ռուսերեն, ֆրանսերեն և իսպաներեն:



ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ ՀԿ
CIVIL SOCIETY INSTITUTE NGO



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



Սույն հրապարակումը պատրաստվել է «Միջազգային բանտային բարեփոխումներ» կազմակերպության՝ «Խոշտանգումների և վատ վերաբերմունքի նվազեցումը Հայաստանում և Վրաստանում կանխարգելիչ մշտադիտարկման մեխանիզմների հզորացման միջոցով» ծրագրի շրջանակներում՝ Նիդերլանդների արտաքին գործերի նախարարության ֆինանսական աջակցությամբ:
Նյութի բովանդակության համար պատասխանատու է բացառապես հեղինակը, և այն որևէ ձևով չի արտահայտում ֆինանսավորող կողմի տեսակետները:

Penal Reform International

60–62 Commercial Street
London E1 6LT
United Kingdom

+44 (0) 20 7247 6515
www.penalreform.org
Twitter: @PenalReformInt

© Penal Reform International 2015

Association for the Prevention of Torture

PO Box 137
CH-1211 Geneva 19
Switzerland

www.apr.ch
Twitter: @apt-geneva

ISBN 978-1-909521-51-3