



თანამშრომელთა სამუშაო პირობები

რისკფაქტორების აღმოფხვრა წამებისა და არასათანადო მოპყრობის პრევენციისთვის

გენერალური ინსპექტორის ანგარიშში ნათქვამია: „მისიის დაწყებიდან მოყოლებული, ციხეებში ადამიანის უფლებათა პატივისცემა... ასევე, დიდწილად, დამოკიდებულია პერსონალის სამუშაო პირობებზე“.

(თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებების საფრანგეთის გენერალური ინსპექტორი)¹

1. განმარტება და კონტექსტი

ციხის ოფიცრებს პატიმრებთან ყოველდღიური კონტაქტი აქვთ და მათი გავლენა ინდივიდის პატიმრობის პერიოდის გამოცდილებაზე არ შეიძლება გადაჭარბებულად ჩაითვალოს. თანამშრომლების მიერ პროფესიული ცხოვრების ხარისხის აღქმა, მათ მიმართ ხელმძღვანელების და კოლეგების დამოკიდებულება, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ციხეში შექმნილ ატმოსფეროზე და პატიმართა მიმართ მოპყრობაზე. ციხის თანამშრომლებმა, რომლებიც სამსახურში დაფასებას, ნდობას და პატივისცემას გრძნობენ, უფრო მოსალოდნელია, რომ ამ ღირებულებებს პატივი სცენ პატიმრებთან ურთიერთობის დროსაც.² მიუხედავად იმისა, რომ ციხეში სხვადასხვა რანგის თანამშრომლები არიან, მათ შორის გარკვეული სფეროების სპეციალისტები (მაგ. სოციალური მუშაკები, სამედიცინო პერსონალი და ფსიქოლოგები) ან თანამშრომლები უნიფორმის გარეშე (მენეჯმენტის ზედა რგოლი), ამ დოკუმენტში ყურადღება გამახვილებულია ციხის ოფიცრებზე.³

ციხის ოფიცრების მოვალეობა ციხის ყოველდღიური მართვის ოპერატიული ამოცანების განხორციელებაა. ისინი პატიმრებთან პირდაპირ კონტაქტში იმყოფებიან და პასუხისმგებლობა აქვთ მათზე, მათ კლასიფიკაციაზე, ყოველდღიურ რეჟიმზე, უსაფრთხოების ზომებზე, აქტივობების განრიგზე, მათ დაცვასა და გარესამყაროსთან წვდომაზე. ციხის ოფიცრები ასევე შესაძლოა, სარეაბილიტაციო და საგანმანათლებლო პროგრამების განსაზღვრაში მონაწილეობდნენ. მათ თითქმის აბსოლუტური ძალაუფლება გააჩნიათ პატიმრებზე, რომელთა ძირითადი საჭიროებების დაკმაყოფილება და უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა სწორედ თანამშრომლებზეა დამოკიდებული. შესაბამისად, ციხის თანამშრომლებს ეკისრებათ მნიშვნელოვანი ზრუნვის ვალდებულება პატიმართა ღირსების პატივისცემისა და

მათ მიმართ ჰუმანურად მოპყრობის უზრუნველყოფაზე.

ციხეების შესწავლისას, როგორც წესი, ნაკლები ყურადღება ეთმობა ციხის ოფიცრებთან დაკავშირებულ საკითხებს: მათ პროფესიულ წარსულს, დამოკიდებულებას და სამსახურებრივ გამოცდილებას. ხშირად მათ დაბალი სოციალური სტატუსი აქვთ. შესაძლოა, მათ შესახებ საზოგადოებრივი აზრი და მედია ნეგატიურ სტერეოტიპსაც ქმნიდეს, აკადემიური ლიტერატურა კი მათ უგულვებელყოფს. ზოგ ქვეყანასა და კონტექსტში, არ ხდება ციხის ოფიცრების კონკურსის წესით შერჩევა დადაქირავება, არამედ მათი პირდაპირ გამწესება ციხეში სამსახურისთვის, რაც შესაძლოა უარყოფითად აისახოს მათ მოტივაციაზე.

პრაქტიკაში ციხის ოფიცრების საქმიანობა განსხვავებულია ციხეების, ქვეყნებისა და კონტექსტების მიხედვით. ზოგან ციხის ოფიცრები პატიმრებთან იშვიათად შედიან,⁴ მაშინ როდესაც ზოგან ცდილობენ საკუთარი პიროვნული კომუნიკაციის უნარების, დისკრეციისა და ავტორიტეტის გამოყენებით პოზიტიური ურთიერთობის დამყარებას და ძალის გამოყენების გარეშე დაძაბული ვითარების განტვირთვას.⁵

ეს ფაქტების ფურცელი მიზნად ისახავს მონიტორინგის ორგანოების დახმარებას, ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობებიდან გამოავლინონ ის ფაქტორები, რომლებიც უარყოფითად აისახება პატიმრებთან დამოკიდებულებაზე და, შესაბამისად, წარმოადგენს რისკ-ფაქტორს წამებისა და არასათანადო მოპყრობისთვის. ცნებაში „სამუშაო პირობები“ დოკუმენტი მოიაზრებს ყველა ფაქტორს, რომელთაც, შესაძლოა, ციხის ოფიცრთა პროფესიული ცხოვრების ხარისხზე გავლენა იქონიოს.

1 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, 'Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité', Journal officiel de la République française, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134.

2 ა. ლობლინი, „ციხეები და მათი მუშაობის მორალური ასპექტი“, Oxford University Press, 2004, გვ. 375-430; ასევე იხილეთ „განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესები“, წესი 38 (1), რომელიც მოუწოდებს ციხის ადმინისტრაციას „შემოებისდაგვარად გამოიყენოს კონფლიქტის პრევენცია, მედიაცია, ან დავის გადაჭრის სხვა ალტერნატიული მექანიზმები“, დისციპლინური გადაცდომების პრევენციისა და კონფლიქტების მოსაგვარებლად“

3 ასევე, ცნობილია როგორც სასჯელის აღმასრულებელი ოფიცერი და დაკავების ოფიცერი. ამ დოკუმენტში, „ციხის ოფიცერი“ აღნიშნავს ციხის ყველა თანამშრომელს, რომელიც ასრულებს აღწერილ როლს (ისინი შესაძლოა ისეთი სხვადასხვა ორგანიზაციების მიერ იყვნენ დაქირავებული, როგორცაა, მაგალითად, საჯარო სამსახურები, კერძო კომპანიები, სამხედრო და პოლიციის დაწესებულებები).

4 ა. კოილი, „ციხეების მართვა ცვლილებების დროს“, ციხეების კვლევის საერთაშორისო ცენტრი, 2002წ., გვ. 36:.

2. ძირითადი სტანდარტები

ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობების შესახებ დებულებებს მოიცავს რიგი გაეროსა და ასევე რეგიონული ინსტიტუტებისა. მათში, ერთმნიშვნელოვნად, არის აღნიშნული, რომ ციხის ოფიცრები უნდა იყვნენ პროფესიონალი სამოქალაქო სტატუსის მქონე საჯარო მოხელეები და მოცემულია სტანდარტები მათი დაქირავებისა და გადამზადების შესახებ. ზოგიერთ ინსტიტუტში ასევე მკაფიო მოთხოვნაა, რომ ციხის ოფიცრებს შესაბამისი ანაზღაურება და სოციალური დაცვის გარანტიები ჰქონდეთ.

ძირითადი ლიტერატურა

- გაეროს „პატიმრებთან მოპყრობის განახლებული მინიმალური სტანდარტული წესები“, თავი ინსტიტუციური პერსონალის შესახებ, წესები 74-დან 82-მდე;⁶
- გაეროს „წესები ქალ პატიმრებთან მოპყრობისა და მსჯავრდებულ ქალთა არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ (ბანგაკოკის წესები)“, თავი IX – ინსტიტუციური პერსონალი და მომზადება, წესები 29-დან 35-მდე;
- გაეროს „წესები თავისუფლებადაღკვეთილ არასრულწლოვანთა დასაცავად“, თავი V – პერსონალი, წესები 81-დან 85-მდე;
- გაეროს „მინიმალური სტანდარტული წესები არასრულწლოვანთა მიმართ მართლმსაჯულების განხორციელების შესახებ“, წესი 22;
- გაეროს „ძირითადი პრინციპები სამართალდამცავთა მიერ ძალისა და ცეცხლსასროლი იარაღის გამოყენების შესახებ“, თავი კვალიფიკაციის, ტრენინგისა და კონსულტაციების შესახებ, მუხლები 18-დან 21-მდე;
- „თავისუფლებაზეზღუდულ პირთა დაცვის პრინციპები და საუკეთესო პრაქტიკა ამერიკის კონტინენტზე“, თავი თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებების პერსონალის შესახებ, პრინციპი XX;
- ევროპის საბჭოს „ევროპული ციხის წესები“, თავი V – მენეჯმენტი და თანამშრომლები, წესები 71-დან 81-მდე;
- „აფრიკაში წამებისა და სხვა სახის სასტიკი, არაადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის ან დასჯის აკრძალვის სახელმძღვანელო წესები და ზომები“ („რობენის კუნძულის სახელმძღვანელო წესები“), თავი ტრენინგისა და გამლიერების შესახებ, სახელმძღვანელო წესები 45 და 46;
- ევროპის საბჭოს მინისტრთა კაბინეტის რეკომენდაცია R(97)12 „საჩქიების და ზომების განხორციელებასთან დაკავშირებულ თანამშრომელთა შესახებ“ (1997);

დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ:

- კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ;
- კონვენცია ნებისმიერი სახის რასობრივი

6 გაეროს „განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესები პატიმართა მოპყრობის შესახებ (ნელსონ მანდელას წესები)“, დამტკიცებულია გაეროს დანაშაულის პრევენციისა და სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების კომიტეტის მიერ 2015 წლის 22 მაისს, მიღებულია ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს მიერ 2015 წლის 9 სექტემბერს, E/RES/2015/20 და დამტკიცებულია გაეროს გენერალური ასამბლეის მესამე კომიტეტის მიერ 2015 წლის 5 ნოემბერს, A/C.3/70/L.3. საბოლოოდ დამტკიცდა გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 2015 წლის 17 დეკემბერს A/RES/70/175 რეზოლუციით;

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ.

3. რისკის ტიპები და სიტუაციები

3.1. დაწესებულებასთან და მის კულტურასთან დაკავშირებული ფაქტორები

ციხეები ერთმანეთისგან დანიშნულებით და მახასიათებლებით განსხვავდება. არსებობს დაბალი, საშუალო და მაღალი უსაფრთხოების ციხეები, დახურული და ღია ციხეები; ციხეები სპეციალურად მამაკაცებისთვის, ქალებისთვის და არასრულწლოვანებისთვის. ზოგი ციხე ათასობით პატიმარს იტევს, მაშინ როცა სხვები მხოლოდ მცირე რაოდენობაზეა გათვლილი. ყველა ციხეს აქვს თავისი ატმოსფერო და საერთო ღირებულებები იმის შესახებ, თუ როგორ კეთდება საქმე. მაშინ, როდესაც ზოგიერთ მათგანში მნიშვნელოვანია პროფესიონალიზმი, პატივისცემა და რეაბილიტაცია, სხვებისთვის დამახასიათებელია ისეთი ატმოსფერო, სადაც სუფევს შფოთვა, უნდობლობა და დამცირება. სასარგებლოა, გვახსოვდეს, რომ ციხის ორგანიზაციულ კულტურას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს იქ დასაქმებული ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობებსა და გამოცდილებაზე.⁷

გაერთიანებულ სამეფოში, დონკასტერის ციხეში ჩატარებულმა კვლევამ ციხის ცხოვრების ხარისხის გაზომვის შესახებ, აჩვენა რომ პატიმრები, თანამშრომლები და მენეჯმენტი ერთნაირად აღწერდა იმ პოზიტიურ სულისკვეთებას, რომლითაც ციხეში არსებული გარემო იყო გამსჭვალული.⁸

„აქაური პოლიტიკა ის არის, რომ შენ აქ დასჯისთვის არ ხარ“ (პატიმარი); „ინსტიტუციის შენდამი დამოკიდებულება ზეგავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორი დამოკიდებულება გაქვთ თქვენ ერთმანეთის მიმართ, რაც, თავის მხრივ, აისახება საქმისადმი მიდგომაზე“ (ოფიცერი) - ციტატები დონკასტერის ციხიდან

(ციტატა დონკასტერის ციხიდან, გაერთიანებული სამეფო).⁹

ციხეზე პასუხისმგებელი ინსტიტუცია მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ციხის კულტურის და, შესაბამისად, თანამშრომელთა გამოცდილების ჩამოყალიბებაში. მიუხედავად იმისა, რომ ციხის ოფიცერი, საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, უნდა იყოს სამოქალაქო პირი, რომლის უფლებამოსილების ვადა მხოლოდ მოვალეობის სათანადოდ შესრულებაზე უნდა იყოს დამოკიდებული საფუძველზე,¹⁰ ბევრ ქვეყანაში ციხეს სამხედრო ან პოლიციური სტრუქტურა უძღვება. ბუნებრივია, ამ

7 PRI/APT, „ინსტიტუციური კულტურა საპატიმროებში: პრევენციული მონიტორინგის ჩარჩო“, მეორე გამოცემა, 2015წ.;

8 ა. ლიბლინგი, „ციხეები და მათი მუშაობის მორალური ასპექტი“, Oxford University Press, 2004წ., გვ. 418;

9 იქვე;

10 „განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესები“, წესი 74 (3).

დაწესებულებების სულისკვეთება, სტრუქტურა და პრაქტიკა გავლენას ახდენს ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობებზე. მაგალითად, სამხედრო ან პოლიციური სტრუქტურის მიერ მართული დაწესებულებები, როგორც წესი, ძალიან იერარქიული და რეგლამენტირებულია და დაკავებულთა მიმართ უნდობლობა და თავისუფლების აღკვეთისადმი დამსჯელობითი მიდგომა ახასიათებს. ეს, ხშირად, ვლინდება ძალადობრივ კულტურაში,¹¹ რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს როგორც პატიმრებზე, ასევე თანამშრომლებზე.

ციხეების უმეტესობა ხელისუფლების მიერ იმართება, თუმცა ზოგიერთი კონტრაქტის საფუძველზე კერძო კომპანიების მმართველობაშია.¹² როგორც აღმოჩნდა, ორი განსხვავებული ტიპის დაწესებულების თანამშრომლები საკუთარ სამუშაოს უამრავ ასპექტში მნიშვნელოვნად განსხვავებულად აღიქვამენ.¹³ ეს, სხვა საკითხებთან ერთად, იმ ფაქტითაც აიხსნება, რომ კერძო სექტორის ციხეებში, ნაკლებად სავარაუდოა, პროფესიული კავშირების არსებობა და მენეჯერებს თანამშრომლების „აყვანისა და გათავისუფლების“ საკითხში მეტი თავისუფლება აქვთ, რაც, თავის მხრივ აისახება თანამშრომელთა უფრო ხშირ გადინებაში. პროფესიულ კავშირებს შეუძლიათ, მნიშვნელოვანი როლი შეასრულონ თანამშრომელთა ინტერესების გატარებასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაში. თუმცა, ზოგიერთ კონტექსტში, მათ უარყოფითი გავლენა მოუხდენიათ სამრეწველო ურთიერთობების და ციხის შიგნით სამუშაო ატმოსფეროს თვალსაზრისით, კერძოდ კი, როდესაც ადგილობრივი პროფ. კავშირების წარმომადგენლები ეწინააღმდეგებიან ცვლილებებს და მათ მიმართ შეურიგებელი პოზიცია გააჩნიათ.¹⁴

„ციხის კულტურის დამახასიათებელი ასპექტია, რომ ციხის თანამშრომლები „საკუთარ თავს აღიქვამენ, როგორც სათანადოდ დაუფასებელი პროფესიული ჯგუფის წევრებს“.¹⁵ ხშირად, ეს გულისხმობს აზრს, რომ მენეჯერები ბიუროკრატები არიან, რომელთაც არ ესმით ოპერატიული საქმიანობის ბუნება, არსებული საფრთხეები და სირთულეები და რომ ციხის ადმინისტრაცია ოფიცრებს სათანადოდ არ აფასებს. ციხის ოფიცრებისთვის ნდობა, კანონიერება და სამართლიანობა ისეთივე მნიშვნელოვანია, როგორც პატიმრებისთვის. პენიტენციური ინსტიტუციის და მენეჯმენტის ოფიცრებისადმი დამოკიდებულება გავლენას ახდენს მათ მოტივაციასა და პატიმრებთან მოპყრობაზე. უარყოფითი გამოცდილება და ემოციები, როგორც წესი, განაპირობებს

პატიმრების ცხოვრების დაბალ ხარისხს.¹⁶ აქედან გამომდინარე, მენეჯმენტის პროფესიონალიზმი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია, რომელიც მოიცავს თანამშრომლებთან და მათ წარმომადგენლებთან ეფექტურ კომუნიკაციას და ციხის თანამშრომელთა კარგი სამუშაო პირობების უზრუნველყოფისა და გაუმჯობესების ვალდებულებას.

მკაფიოდ ჩამოყალიბებულმა ეთიკისა და დისციპლინური პროცედურების კოდექსმა შესაძლოა, მნიშვნელოვანი როლი შეიტანოს და გაზარდოს თანამშრომელთა ნდობა მენეჯმენტის მიმართ და დაიცვას პატიმრები, თანამშრომლები და დაწესებულება უმართებულო და ძალადობრივ ქმედებათა გამოვლინებისგან, თუ მისი გამოყენება მოხდება სამართლიანად და გამჭვირვალობის პრინციპების დაცვით.¹⁷

ციხის ოფიცრებში არსებობს ასეთი ცნება - ე.წ. **esprit de corps - მუნდირის ღირსება**, რაც ერთმანეთის მიმართ კოლეგიალურ სოლიდარობას ნიშნავს. ეს ხშირად გულისხმობს პატიმრებისთვის მხარდაჭერის არგამოცხადებას ან მათადმი „რბილად“ მოპყრობაზე უარის თქმას ერთობლივად.¹⁸ ეს შესაძლებელია გამოიხატოს ციხის ოფიცრთა გარკვეული ჯგუფის მიერ თანამშრომლებზე ზეწოლაში „რომ საქმე ასე უნდა გაკეთდეს“. ოფიცრები, რომლებიც ამ მიდგომებს არ იზიარებენ, შესაძლოა სხვა თანამშრომლების მხრიდან დაშინების, შევიწროვებისა და დევნის ობიექტები გახდნენ. მაგალითად, შოტლანდიის ციხის ერთ-ერთი განყოფილების თანამშრომლებს სხვა ოფიცრები ერიდებოდნენ, ვინაიდან განყოფილება თანადგომისა და კონსტრუქციული მიდგომების გამოყენებით მუშაობდა იმ კატეგორიის პატიმრებთან, რომლებიც ცნობილი იყვნენ, როგორც ყველაზე საშიში და დესტრუქციული.¹⁹ უკიდურეს შემთხვევებში, ციხის ოფიცრები შესაძლოა გახდნენ კოლეგების მხრიდან ძალადობის მსხვერპლი, როგორც დამსჯელობით კულტურასთან მათი ზიარების რიტუალის ან მომზადების ნაწილი.

„არსებობს ინფორმაცია, რომ ბუენოს აირესის სასჯელაღსრულების სამსახურის წევრი გახდა სხვადასხვა სახის არასათანადო ფიზიკური მოპყრობის მსხვერპლი, მისი ამ დეპარტამენტის სპეციალური ინტერვენციის ჯგუფში (GIE) „მიღების“ რიტუალის შესრულების სახით.“²⁰

ადამიანის უფლებათა ინტერ-ამერიკული კომისიის (IAHCR) აზრით, როდესაც პირები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან თავისუფლებაზე აღუდგულ

11 ადამიანის უფლებათა ინტერ-ამერიკული კომისია, ანგარიში ამერიკის კონტინენტზე თავისუფლებადკვეთილ პირთა უფლებების შესახებ, 2011წ., გვ. 62;

12 მონიტორინგის ორგანიზაციისთვის ასევე საინტერესოა ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხი კერძო ციხეებში, თუმცა ეს სცილდება ამ დოკუმენტის ფარგლებს;

13 ს. მაკლინი და ა. ლიბლინი, „ციხის თანამშრომლები საჯარო და კერძო სექტორში“, ჯ. ზენეტი, ბ. ქროუი და ა. ვაპიდინი, (სტატია), „გავიგოთ მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 97;

14 მაგალითისთვის იხილეთ ა. ლიბლინი, „ციხეები და მათი მუშაობის მორალური ასპექტი“, Oxford University Press, 2004წ., გვ. 403;

15 ი. ქროული, & პ. ქროული, „ციხის ოფიცრების შესწავლა: „კულტურა, ურთიერთკავშირი და კონფლიქტები“, ჯ. ზენეტი, ბ. ქროუი და ა. ვაპიდინი, (სტატია) „გავიგოთ მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 134;

16 ა. ლიბლინი, „ციხეები და მათი მუშაობის მორალური ასპექტი“, Oxford University Press, 2004წ., გვ. 419 და 425;

17 ევროპის საბჭო სასჯელაღსრულების სამსახურებს რეკომენდაციას უწევს, თანამშრომლებისთვის შეიმუშაოს ეთიკის კოდექსი. იხილეთ რეკომენდაცია წევრი სახელმწიფოებისთვის CM/Rec(2012)5 ციხის თანამშრომელთა ეთიკის ევროპული კოდექსის შესახებ. მაგალითად, კუნძული მენის სასჯელაღსრულების სამსახურს აქვს ქვეყნისა და დისციპლინური კოდექსი, ხელმისაწვდომია: <http://www.gov.im/lib/docs/hr/iomes/Handbook/codeofconductioprisonsservice.pdf>

18 ხელმისაწვდომია 29 ოქტომბერს, 2013;

18 ა. ლიბლინი, დ. ფრაისი, ჯ. შეფერი, „ციხის ოფიცერი“, რუტლეჯი, 2012წ., გვ.163;

19 ჯ. სიმსი, „უზრუნველი კრიმინოლოგიური სიმართლე“, ტკვილი, სასჯელი და ციხის ოფიცრები“, ჯ. ზენეტი, ბ. ქროუი და ა. ვაპიდინი (სტატია), „გავიგოთ მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ.188;

20 ადამიანის უფლებათა ინტერ-ამერიკული კომისია, ანგარიში ამერიკის კონტინენტზე თავისუფლებადკვეთილ პირთა უფლებების შესახებ, 2011წ., გვ. 63;

პირთა მეურვეობაზე, თავად ხდებიან კოლეგების მხრიდან წამების და სხვა სახის სასტიკი, არაადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის ობიექტები, სისტემა ყირაზე დგება და მახინჯდება. ეს დეფორმაცია კი ზრდის იმის ალბათობას, რომ ეს ოფიცრები ასეთივე ან უარეს ძალადობას განახორციელებენ მათ მეურვეობაში მყოფ პატიმრებზე.²¹

დისკრიმინაცია ხშირი პრაქტიკაა ციხეებში და შესაძლოა, შეეხოს როგორც პატიმრებს, ასევე თანამშრომლებს. უმცირესობის წარმომადგენლების დისკრიმინაცია შესაძლოა ხორციელდებოდეს მენეჯერების, კოლეგების და პატიმრების მხრიდან. ეს შეიძლება ხდებოდეს პირდაპირი შეურაცხყოფით და ძალადობით ან დისკრიმინაციის „ირიბი“ ფორმებით, როგორცაა მენეჯერების მხრიდან რასისტული ან სხვა დისკრიმინაციული ლექსიკის გამოყენების დაშვება, ან უბრალოდ, მათი დატოვება პროფესიული წახალისების, ან ტრენინგების ხელმისაწვდომობის და დაწინაურების შანსის გარეშე. ეს არა მხოლოდ არღვევს თანამშრომელთა უფლებებს, არამედ ასევე უარყოფითად მოქმედებს მათ მოტივაციაზე და შრომისუნარიანობაზე, რაც შესაბამისად აისახება მათი მხრიდან პატიმრებთან მოპყრობაზე.²² აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ ციხის ხელმძღვანელობამ დისკრიმინაციული ქმედების პრევენციისთვის მკაფიო დებულებები, პოლიტიკა და მექანიზმები შეიმუშაოს.²³

„კოლეგის მხრიდან პირდაპირი რასისტული დისკრიმინაციის მსხვერპლი ოფიცერი ამ ფაქტს მძიმედ განიცდის: “ხშირად ვფიქრობ ციხეში სამსახურის მიტოვებაზე, ეს ჩემს ოჯახურ ცხოვრებაზე მოქმედებს. არ ვიცი, რა ვიღონო. ჩემი მიზანი იყო, დიდი ყურადღება არ მიმექცია და სიტუაციაში გავთქვეფილიყავი, მაგრამ ამის ატანა, რასაც ახლა განვიცდი, აღარ შემიძლია“.²⁴

ბოლო ათწლეულების მანძილზე გაიზარდა ციხის ოფიცრებად მდებდრობითი სქესის თანამშრომლების დაქირავების მაჩვენებელი, მათ შორის, მამაკაცთა ციხეებში და ამ ფაქტორის დადებითი გავლენა ციხეებში არსებულ ატმოსფეროზე უკვე აღიარებულია.²⁵ მიუხედავად ამისა, ციხის ოფიცერი ქალები ხშირად აწყდებიან გენდერულ დისკრიმინაციას, განსაკუთრებით კი, ციხეში მამრობით სქესზე მორგებულ გარემოში.²⁶ როგორც კვლევები აჩვენებს, ეს მოიცავს „კომენტარებს გარეგნობის შესახებ, სექსუალური ქვეტექსტის მქონე ხუმრობებს და დაცინვას, პატიმრებთან და სხვა თანამშრომლებთან სექსუალური ურთიერთობის შესახებ

ერუ ინფორმაციის გავრცელებას, უხამს სატელეფონო ზარებს და მათთვის მდებდრობითი სტატუსის ხშირ შეხსენებას“.²⁷ გავრცელებული მცდარი წარმოდგენის გამო, რომ ქალებს არ შეუძლიათ, ციხის ოფიცრის სამუშაო მამაკაცების თანასწორი სტანდარტით შეასრულონ, ციხის ქალი თანამშრომლები შესაძლოა, პროფესიულადაც დაიჩაგრონ.

ზომბაბვეში, მაღალი რანგის ციხის ოფიცრის განცხადებით, ქალ ოფიცერთა უმრავლესობა მამრობითი სქესის თანამშრომელთა და ფართო საზოგადოების მხრიდან დისკრიმინაციას განიცდის და მათ თავს არიდებენ. „ციხის მამრობითი სქესის თანამშრომლები ქალ ოფიცერთა უმრავლესობას ზემოდან უყურებენ და მათ ძალისხმევას არ აფასებენ. საზოგადოების ნაწილი მათ ასევე მორალს მოკლებულ ფენად მიიჩნევს.“ ოფიცრის განცხადებით, თუ ქალი ოფიცერი მაღალ თანამდებობაზეა, თანამშრომლები მას სათანადო პატივს არ სცემენ ფართოდ გავრცელებული მცდარი მოსაზრების გამო, რომ ქალი ოფიცერი დაწინაურებას მხოლოდ თავის უფროსებთან ამორალური ურთიერთობების დამყარების შემთხვევაში აღწევს“.²⁸

რა შეიძლება შეამოწმონ მონიტორინგის ორგანოებმა?

- რა ტიპის ინსტიტუციაა ციხეებზე პასუხისმგებელი? რამდენად ახდენს ეს გავლენას ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და თანამშრომელთა სამუშაო პირობებზე?
- როგორია ციხის/ორგანიზაციის ორგანოგრამა? როგორ უყურებენ ციხის ოფიცრები მენეჯმენტს? რამდენად გრძნობენ ციხის ოფიცრები მენეჯმენტის მხარდაჭერას?
- არიან თუ არა ციხის ოფიცრები პროფესიულ კავშირში? რამდენად ახდენს პროფ.კავშირი გავლენას სამუშაო პირობებზე, შრომით ურთიერთობებზე და სამუშაო გარემოზე ციხეში?
- როგორი ატმოსფეროა კოლეგებს შორის?
- ხომ არ არის სადამსჯელო სულისკვეთების ნიშნები? უგრძნობიათ თუ არა ციხის ოფიცრებს კოლეგების უწეოლა პატიმრების მიმართ გარკვეული სახის დამოკიდებულების მოთხოვნით?
- ყოფილან თუ არა ციხის ოფიცრები სამსახურში დისკრიმინაციის ან ძალადობის მსხვერპლნი?
- ციხის ქალ ოფიცრებსაც იგივე როლი აკისრიათ, იგივე შესაძლებლობები, ანაზღაურება/სარგებელი აქვთ, როგორც მამაკაც ოფიცრებს?

21 იქვე;
 22 ჰ. სინ ბუი და ჯ. ფოსილი, „შავკანიანი და ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ციხის თანამშრომლების გამოცდილება“; ჯ. ბენეტი, ბ. ქრიუი და ა. ვაპიდინი, (სტატია), „გავიგოთ მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 57;
 23 რასიზმის წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმები მოიცავს, მაგალითად, „რასობრივი საკითხების კომიტეტებს, რასობრივი საკითხების ოფიცრებს, ეთნიკურ მონიტორინგს თანამედროვე პარამეტრების საშუალებით, რეგულარულ აუდიტს და პროცედურებს რასობრივი საჩივრების შესახებ“, იხილეთ ჰ. სინ ბუი და ჯ. ფოსილი, „შავკანიანი და ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ციხის თანამშრომლების გამოცდილება“, ჯ. ბენეტი, ბ. ქრიუი და ა. ვაპიდინი (სტატია), „გავიგოთ მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 51;
 24 ჰ. სინ ბუი და ჯ. ფოსილი, „შავკანიანი და ეთნიკური უმცირესობის წარმომადგენელი ციხის თანამშრომლების გამოცდილება“, ჯ. ბენეტი, ბ. ქრიუი და ა. ვაპიდინი (სტატია),

„გავიგოთ მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 57;
 25 „მდებდრობითი სქესის წარმომადგენლების ყოფნა “არბილებს” ციხის გარემოს და აწესრიგებს მას მამაკაცების მიერ დომინირებულ გარემოში ქალის არსებობის შეგრძნებით“, იხილეთ ჯ. ნიუბოლი, „მამაკაცების ციხეებში მომუშავე ქალი ოფიცრები“, ახალი ზელანდიის ჟურნალი სოციალური პოლიტიკის შესახებ, გამოცემა 25, 2005წ., გვ. 110;
 27 ე. ლამბერტი, პაოლინი III, ე. ნ. ჰოვანი და დ. ბეიკერი, „გენდერული მსგავსებები და სხვაობები სასჯელაღსრულების თანამშრომელთა სამუშაო მიდგომებსა და სამუშაო გარემოს შესახებ მოლოდინებში“, დასავლური კრიმინოლოგიის მიმოხილვა, ნაწილი 8, # 1, 2007წ., გვ. 17;
 28 „ციხის თანამშრომლების ბრძოლა სტიგმასთან“, „ზიმბაბველი“, 6 მარტი, 2013წ., <http://www.thezimbabwean.co/news/zimbabwe/64109/prison-officers-battle-stigma.html>

- არსებობს თუ არა დებულებები, პოლიტიკა და მექანიზმები დისკრიმინაციული პრაქტიკის წინააღმდეგ და მისი პრევენციისთვის? აქვთ თუ არა ოფიცრებს ამ დოკუმენტების მიმართ ნდობა?

3.2. შერჩევის, მომზადების და სამუშაოზე პირველად განთავსებასთან დაკავშირებული ფაქტორები

„სამწუხაროდ, [...] ქვეყნების უმრავლესობაში ციხის ოფიცრთა სტატუსი ძალიან დაბალია. არასათანადო ყურადღება ეთმობა მათ სათანადოდ შერჩევას და მომზადებას. მათ უმრავლესობას არასდროს უფიქრია კარიერაზე კონკრეტულად სასჯელაღსრულების სამსახურში, მაგალითად, ისინი შესაძლოა, არიან ყოფილი სამხედრო მომსახურეები, ადამიანები, რომლებმაც სხვა სამსახური ვერ იმოგეს და ა.შ.“²⁹

ციხის ოფიცრების პოზიციაზე შესაბამისი პიროვნული თვისებებისა და უნარების მქონე ადამიანების შერჩევა მნიშვნელოვანია ციხის სისტემისთვისაც, როგორც ორგანიზაციისთვის და ინდივიდუალურად თანამშრომლებისთვისაც. ეს ზრდის ალბათობას, რომ ისინი საქმეს პროფესიონალურად მიუდგებიან, იქნებიან სამუშაოთი კმაყოფილები, მოტივირებულები და მონდომებულები. აქედან გამომდინარე, სასჯელაღსრულების სისტემას სჭირდება **კადრების შერჩევის აქტიური პოლიტიკა**, რომელიც: მკაფიოდ ჩამოაყალიბებს წარმოდგენას იმ ადამიანთა ტიპებზე, რომელთა დაქირავებაც სურს; ჩამოაყალიბებს სამუშაოს აღწერილობას და მახასიათებლებს, შესაფერისი ადამიანების მოსაზიდად; დაადგენს შერჩევის კრიტერიუმებს და პროცედურებს, რომლებიც მოიცავს ასაყვანი პირის შესაბამის ხასიათს, უნარებსა და კვალიფიკაციას, ისევე როგორც მრავალფეროვნების მოსაზრებებს.³⁰

რეალურად, ციხეების უმეტესობას უჭირს მაღალი ხარისხის პროფესიული გამოცდილების მქონე თანამშრომელთა მოზიდვა. ამას, შესაძლოა, ბევრი მიზეზი ჰქონდეს, მათ შორის კადრების შერჩევის აქტიური პოლიტიკის არქონა ან არამომზიდველი სამუშაო პირობები, სამუშაოს დაბალი სოციალური სტატუსი ან კონკურენცია სხვა დაწესებულებების, მაგალითად, სამართალდამცავი ორგანოების მხრიდან. ციხის სისტემისთვის ხშირად რთულია მრავალფეროვანი პერსონალის შერჩევა, რომლებიც იმავე ეთნოსის, სქესის, სოციალური ჯგუფების წარმომადგენლები არიან, როგორც პატიმართა კონტიგენტი, მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკა ცხადყოფს თუ როგორ ზრდის ეს ინსტიტუციის ლეგიტიმურობას და შესაძლოა, სხვა სარგებელიც ჰქონდეს, მაგალითად - პატიმრებთან გაუმჯობესებული კომუნიკაცია და თანამშრომლობა, როდესაც

თანამშრომლები აჰყავთ არა შერჩევის გზით, არამედ ინიშნებიან (არანებაყოფლობით) მივლინებით ან ასრულებენ სამსახურებრივ მოვალეობას ციხის ოფიცრების პოზიციაზე, ეს მათ მოტივაციაზე, რა თქმა უნდა, უარყოფითად აისახება.

ტრენინგი ციხის ოფიცრებისთვის აუცილებელია იმ უნარების შესაძენად, რომლებიც მნიშვნელოვანია მათი მოვალეობის სათანადოდ შესასრულებლად. ტრენინგის საშუალებით ციხის ოფიცრები ითვისებენ მოვალეობების შესასრულებლად საჭირო უნარებს, მათ შორის ინტერპერსონალური კომუნიკაციისა და ციხის კარგად მართვისთვის, მათი პროფესიის მთავარ ღირებულებებს,³¹ მაგალითად, როგორცაა ციხეში მყოფი ყველა ადამიანის ღირსების პატივისცემა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა. პროფესიული მომზადების პროგრამები უნდა ეფუძნებოდეს ორგანიზაციულ ხედვას, რომელიც აგებულია თანამშრომელთა პროფესიული განვითარებისადმი თანმიმდევრულ მიდგომაზე და ითვალისწინებს სავალდებულო კურსების გავლას როგორც სამსახურში აყვანისთანავე, ასევე რეგულარულ გადამზადებას კარიერის განმავლობაში.

„განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესების“ მიხედვით, აუცილებელია, მოვალეობის შესრულების დაწყებამდე, ციხის ნებისმიერმა თანამშრომელმა გაიაროს სწავლება, რომელიც „მის ზოგად და კონკრეტულ მოვალეობებზეა მორგებული და რომელიც ეფუძნება პენოლოგიური მეცნიერების თანამედროვე, მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს“, ასევე პრაქტიკული მომზადების კურსებს „ცოდნისა და პროფესიული უნარ-შესაძლებლობების შენარჩუნებისა და გაუმჯობესების მიზნით“. ამავე წესებში განსაზღვრულია ის მინიმალური ელემენტებიც, რომელსაც მსგავსი სწავლება უნდა მოიცავდეს; ესენია: ყველა პატიმრის ღირსების პატივისცემა და ზოგიერთი ქმედების აკრძალვა; უშიშროება და უსაფრთხოება, მათ შორის, დინამიური უსაფრთხოების კონცეფცია; ძალისა და შემაკავებელი საშუალებების გამოყენება; პატიმრის ფსიქო-სოციალური საჭიროებები და ციხის შესაბამისი დინამიკა.³² წესების მიხედვით, მხოლოდ ის კანდიდატები უნდა შეუდგნენ მოვალეობის შესრულებას, რომლებიც, მომზადების შემდეგ, წარმატებით ჩააბარებენ თეორიულ და პრაქტიკულ გამოცდებს.³³

„უკმაყოფილების გამო სამსახურიდან ნადრევად წასვლის გამო ადამიანური ძალის დანაკარგის თავიდან ასაცილებლად და შემდგომი სწავლებისთვის მყარი საფუძვლის შესაქმნელად, ყურადღება უნდა მიექცეს ახლად დანიშნულთა ინსტრუქტაჟს და სამსახურისადმი მათი რეალისტური წარმოდგენის ჩამოყალიბებას.“³⁴

29 UNODC, „სისხლის სამართლის სისტემის შეფასების ინსტრუმენტები: სასჯელაღსრულების სისტემა“, თავი 6.4 - პერსონალი, გვ. 35;
30 იხილეთ, ა. კოილი, „ციხეების მართვა ადამიანის უფლებათა პოზიციიდან“, ციხეების კვლევის საერთაშორისო ცენტრი, 2009, გვ. 22-23;
31 იხილეთ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კაბინეტის რეკომენდაცია R(97)12

სანქციების და ზომების განხორციელებასთან დაკავშირებულ თანამშრომელთა შესახებ, 1997, მე-16 აბზაცი;
32 „განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესები“, წესი 75, 76.
33 „განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესები“, წესი 75 (2).
34 ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტი, რეკომენდაცია No. R(97)12, ციტატა. მე- 13

ციხის ოფიცერთა ტრენინგი პრაქტიკაში ხშირად ნაჩქარევად ხორციელდება, ინიშნება დაქირავებიდან რამდენიმე კვირის მანძილზე, მომავალში განმეორების შეზღუდული შესაძლებლობით. ზოგი იურისდიქციის მიხედვით, იგი მკვეთრად განსხვავდება სხვა სამართალდამცავთა და კიდევ უფრო მეტად საჯარო მოსამსახურეთა როლისგან და ითვალისწინებს ინდივიდუალურ ადამიანებზე ზრუნვას ისეთ ასპექტში, როგორც არის, მაგალითად, ფსიქიკური ჯანდაცვა.³⁵ ტრენინგები ხშირად ეხება ასევე უსაფრთხოებას, დისციპლინას და მასთან დაკავშირებულ ტექნიკურ ასპექტებს, ინტერპერსონალური კომუნიკაციის უნარებისა და ღირებულებებისთვის სათანადო ყურადღების მიქცევის გარეშე.

საქართველოში, „2005 წლის ნოემბერში სასჯელადსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრის გახსნის შემდეგ ციხის ყველა თანამშრომელმა გადიოდა 45-დღიანი გადამზადების პროცესს, რომელიც მოიცავდა ისეთ საგნებს, როგორცაა შესაბამისი კანონმდებლობა, ფსიქოლოგია და კონფლიქტების პრევენცია“.³⁶

მონიტორინგის ორგანოებმა უნდა გაითვალისწინონ, რომ ტრენინგ კურსებმა შეიძლება შექმნან ის გარემო, სადაც ახალდაქირავებულ თანამშრომლებს „აზიარებენ“ ციხეების ინსტიტუციონალური კულტურის უარყოფით ასპექტებს, მაგალითად, ასეთ ტრენინგებზე მამაკაცური, სექსუალიზებული ან ძალადობრივი და დამამცირებელი ქცევების მიმართ შემრიგებლური დამოკიდებულებით.³⁷

„მედრობითი სქესის ოფიცერმა აღნიშნა, რომ „სასწავლო კოლეჯში გვასწავლიან, არასდროს ვენდოთ ნაბიჭვრებს!“ (...) უამრავი ახალი ოფიცერი შოკირებული იყო მათი ტრენინგების მხრიდან წამოსული სიტყვიერი და ფსიქოლოგიური შეურაცხყოფის ხარისხით (...). ბევრი ჩემი რესპონდენტი, ქალები და მამაკაცები, მიუთითებდა თავისი საბაზისო სწავლების მილიტარისტული, პატერნალისტური და შეურაცხყოფელი ხასიათის შესახებ“.³⁸

პირველად გამწესებისას მიღებული გამოცდილება მნიშვნელოვანია ახალდაქირავებულთა შეხედულებების ჩამოყალიბებაში საკუთარი როლის, ციხისა და პატიმრების შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ საწყისი მომზადება შესაძლოა, დადებით მიზანს ემსახურებოდეს, პირველადი გამწესება ზოგჯერ გამოიყენება, როგორც საშუალება ახალი თანამშრომლის „საქმის კეთების რეალიზებთან შესაგუბლად. ხანდახან ახალ ოფიცერებს განზრახ აკისრებენ ყველაზე რთულ როლს ან აბარებენ მძიმე ცვლას. იმისათვის, რომ გაუმკლავდნენ ამ სირთულეებს, მათ, შესაძლოა, მოუწიოთ უარის თქმა ტრენინგების დროს ნასწავლ პრინციპებსა და ღირებულებებზე და ციხის კულტურის უხეშ, სადამსჯელო ან თუნდაც ღირსების

შემლახავ პრაქტიკაზე დათანხმება.

რა შეიძლება შეამოწმონ მონიტორინგის ორგანოებმა?

- როგორია ციხეში/სისტემაში ციხის ოფიცერთა დემოგრაფიული მონაცემები (ასაკი, განათლება, პროფესია, გამოცდილების დონე, ეთნიკურობა, სქესთა ბალანსი)? როგორია ეს მონაცემები სხვა მსგავს საჯარო სამსახურებთან შედარებით?
- როგორ ხდება ციხის ოფიცერების დაქირავება? ისინი განცხადების საფუძველზე შეირჩევიან თუ გაწვევითი სამსახურის საფუძველზე მსახურობენ?
- აქვს თუ არა ციხეს/სისტემას ციხის ოფიცერების ვაკანსიებზე კადრების შერჩევის აქტიური პოლიტიკა, მკაფიო კრიტერიუმებითა და შერჩევის პროცედურებით? ხელშეწყობილია თუ არა მასში ქალებისა და უმცირესობების წარმომადგენლების წახალისება და დაქირავების დროს დისკრიმინაციის დაუშვებლობა?
- ახერხებს პენიტენციური სისტემა შესაბამისი კადრების მოზიდვას?
- გააჩნია თუ არა სისტემას თანამშრომელთა პროფესიონალიზმის ხედვა და მათი პროფესიული განვითარების თანმიმდევრული გეგმა?
- რა მომზადებას გადიან ციხის ოფიცერები დანიშვნის დროს და შემდგომი კარიერის მანძილზე? მოიცავს თუ არა მომზადება ინტერპერსონალური კომუნიკაციის უნარებს და ამგვარი სამუშაოს პროფესიულ ღირებულებებს?
- როგორ აღიქვამენ ციხის ოფიცერები მათ მიერ გავლილი მომზადების (ტრენინგების) სარგებლიანობას/ ხასიათს?
- როგორ ხდება დაწინაურების შესახებ გადაწყვეტილების მიღება? როგორ ხედავენ ციხის ოფიცერები სისტემის შიგნით პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს?
- როგორ ხდება პირველი გამწესების დროს გადანაწილება? როგორი გამოცდილება აქვთ პირველადი გამწესებისას ციხის ოფიცერებს?
- როგორია ციხის ოფიცერთა ბრუნვის/შენარჩუნების მაჩვენებელი? როგორია ეს მაჩვენებელი სხვა საჯარო მოხელეთა პროფესიების მაჩვენებლებთან შედარებით?

3.3. სამსახურში დასაქმების პირობები

პროფესიონალი, კომპეტენტური და მოტივირებული სამუშაო ძალის მოსაზიდად და შესანარჩუნებლად, ციხის ოფიცერთა დასაქმების პირობები, მათ და მათ ოჯახებს უნდა აძლევდეს ღირსეულად ცხოვრების საშუალებას, მათსამუშაოსთან დაკავშირებული რისკების, პასუხისმგებლობებისა და სტრესული სიტუაციების და აგრეთვე იმ ტექნიკური შესაძლებლობების გათვალისწინებით, რასაც მათი სამსახური მოითხოვს.³⁹ ხელფასის ოდენობა და დასაქმების სხვა პირობები ციხის ოფიცერს უნდა ანიჭებდეს საზოგადოებაში ისეთ

აზნავი;

35 ჯ. სიმსი, „უხერხული კრიმინოლოგიური სიმართლე“: ჯ. ბენეტი და ა. ვაპიდინი, „ტკივილი, სასჯელი და ციხის ოფიცერები“ (სტატია), „გავივით მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“ გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 200;

36 წამების აღკვეთის ევროპული კომიტეტის (CPT) ანგარიში მისი საქართველოში ვიზიტის შესახებ 2007 წელს, CPT/Inf(2007)42, 86-ე აზნავი;

37 ციტირებულია ჯ. სიმსი, „უხერხული კრიმინოლოგიური სიმართლე“: ჯ. ბენეტი, ბ. ქრიუი და ა. ვაპიდინი, „ტკივილი, სასჯელი და ციხის ოფიცერები“, (სტატია), „გავივით მეტი ციხის თანამშრომლების შესახებ“, გამომცემლობა „ვილანი“, 2008წ., გვ. 200; 38 იქვე;

39 ადამიანის უფლებების ინტერ-ამერიკული კომისია, ანგარიში ჰონდურასში თავისუფლებაზე უფლებულ ადამიანთა სიტუაციის შესახებ, 2013წ., გვ. 33;

სტატუსს, რომელიც შეესაბამება იმ მნიშვნელოვან წვლილს, რაც მათ შეაქვთ საზოგადოებაში.⁴⁰

ბევრ ქვეყანაში ციხის ოფიცრებს დაბალი ხელფასი აქვთ და შესაძლოა, იმასაც არარეგულარულად იღებდნენ, რაც გასაკვირი არ არის, რომ მიერ მოვალეობების შესრულების ხარისხზე უარყოფითად აისახება. როგორც წესი, ციხის ოფიცრის ანაზღაურება და შეღავათი (მაგ.: პენსია, ჯანმრთელობის დაზღვევა) უნდა შეესაბამებოდეს სხვა შესაბამისი საჯარო მომსახურეების, მაგალითად, პოლიციის ოფიცრების, მასწავლებლების ან ექთნების ანაზღაურებას და ითვალისწინებდეს მათი სამუშაოს სირთულესა და ზოგჯერ სახიფათო ხასიათს.⁴¹

„CONAPREV-ის („სოციალური უზრუნველყოფის სააგენტოების დირექტორთა ეროვნული საბჭოს“) განცხადებით, „ციხის პერსონალის სამუშაო პირობები სავალალოა, პოლიციის ოფიცრთა ხელფასები უბრალოდ ძალიან მწირია, თუ გავითვალისწინებთ, რამდენ საათს ატარებენ ისინი სამსახურში, ოჯახებისგან შორს და ცდილობენ მათ რჩენას“.

(ადამიანის უფლებების ინტერ-ამერიკული კომისია).⁴²

დაბალი ხელფასები ასევე ხელი უწყობს კორუფციას, რამაც, შესაძლოა, მიიღოს ინსტიტუციონალიზებული ფორმა და, თავისი ხასიათის გათვალისწინებით, გახდეს დისკრიმინაციის (მათ სასარგებლოდ, ვისაც გადახდის საშუალება აქვს) და ადამიანის სხვა უფლებების დარღვევის საფუძველი.

უკრაინაში, „პატიმართა გარკვეული რაოდენობა ჩიოდა, რომ უფლებებით სარგებლობის (მაგ.: პაემნები, კორექციონირების, საშხაპეებით სარგებლობა, სამედიცინო მომსახურების მიღება, საავადმყოფოში გადაყვანა და ა.შ.) ან გარკვეული პრივილეგიების (როგორცაა დამატებითი პაემნები) მიწოდების სანაცვლოდ მათ ფულის გადახდას სთხოვდნენ. ამას გარდა, იყო ბრალდებები თანამშრომელთა წინააღმდეგ, რომლებიც პატიმრისთვის დისკრიმინირებულ საკანში მოთავსების არიდების ან მისი პირობით გათავისუფლების სანაცვლოდ ითხოვდნენ ფულს“.⁴³

ზოგჯერ ციხეები იზოლირებულ ადგილებშია განთავსებული, ქალაქის დასახლებებისაგან შორს, რაც ციხის ოფიცრებისთვის ართულებს ისეთი სერვისებისა და დაწესებულებების ხელმისაწვდომობას, როგორც არის მაღაზიები, ექიმები, სოციალური აქტივობები, მათი შვილების სკოლები.⁴⁴ ზოგიერთ ქვეყანაში ციხის ოფიცრებს მოეთხოვებათ ოფიცრებისთვის განკუთვნილ დასახლებებში ცხოვრება, რაც აფერხებს მათი და მათი ოჯახების ნორმალურ, მრავალფეროვან სოციალურ ყოფას.

ასევე, მათ შესაძლოა მოეთხოვებოდეთ ერთი ციხიდან მეორეში რეგულარულად გადასვლა, რა დროსაც მათ წინაშე დგება ადგილმდებარეობის შეცვლის თანმხლები ყველა გამოწვევა. ციხის ოფიცრთა და მათი ოჯახის არათანაბარი საცხოვრებელი პირობების პრევენციისთვის, ამგვარი გარემოებები შესაძლოა მოითხოვდეს დამატებით სუბსიდიებს ბინის, მგზავრობის, სამედიცინო მომსახურებისთვის, ბავშვების განათლებისთვის და ა.შ.

რა შეიძლება მონიტორინგის ორგანოებმა შეამოწმონ?

- რამდენია ციხის ოფიცრის ხელფასი და როგორ ხდება მისი დადგენა?
- როგორია იგი სხვა შესაბამისი საჯარო სამსახურების (პოლიციის, ექთნების, მასწავლებლების) ხელფასებთან შედარებით?
- რამდენად ახდენს ციხის მდებარეობა, ან ციხეში საცხოვრებელი პირობები ციხის ოფიცრებსა და მათ ოჯახებზე გავლენას (სერვისებთან ხელმისაწვდომობა, სოციალური შესაძლებლობები და ა.შ.)?
- სოციალური დაცვის/დაზღვევის რა პაკეტი აქვთ ციხის ოფიცრებს? შედის თუ არა მათში საცხოვრებელი ხარჯები და მომსახურებები (დაწესებულების მდებარეობიდან გამომდინარე საჭიროების შემთხვევაში)?
- ციხის ოფიცრები თავიანთ ხელფასს და სოციალურ შეღავათებს ადეკვატურად მიიჩნევენ?
- არსებობს თუ არა ციხის ოფიცრების კორუმპირებულობის ნიშნები (რომელიც მიაჩნდება ანაზღაურების მხრივ პრობლემის არსებობაზე)?
- ხდება თუ არა ციხის ოფიცრების გადაყვანა? თუ ასეა, როგორ იღებენ გადაწყვეტილებას მათი გადაყვანის შესახებ და ითვალისწინებენ თუ არა ამ დროს ოფიცრისა და მისი ოჯახის სიტუაციას?
- რა სოციალური სტატუსი აქვთ ციხის ოფიცრებს? (ციხის ოფიცრის, ასევე სხვების თვალში)?

3.4. ციხის ოფიცრის კეთილდღეობა

ციხეში მუშაობა მომთხოვნი საქმიანობაა და თანამშრომლებზე მნიშვნელოვან ემოციურ გავლენას ახდენს. ციხეებში სადამსჯელო და ხშირად ძალადობრივი გარემოა, უიმედო, შფოთიანი, შიმშარევი და სტრესული კლიმატი. ციხის თანამშრომლები შესაძლოა განიცდიდნენ ფიზიკური ანგარიშსწორების „მუდმივ“ რისკს,⁴⁵ ამავე დროს, ისინი უნდა გაუმკლავდნენ ისეთ გამოწვევებს, როგორცაა

40 „განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესები“, წესი 74 (3), რომელიც ამბობს, რომ „შრომითი საზღაური უნდა იყოს ადეკვატური, რათა მიზიდული იყოს შესაფერისი კანდიდატურებისთვის; სოციალური დაცვის გარანტიები და სამუშაო პირობები უნდა იყოს ხელსაყრელი, სამუშაოს მომთხოვნი ხასიათის გათვალისწინებით“.

41 იხილეთ UNODC-ის სისხლის სამართლის ინსტრუმენტი, გვ. 35, op.cit.: „მათი ხელფასები (ციხის ოფიცრების), როგორც წესი, არაადეკვატურია, რაც განაპირობებს უკმაყოფილებას და კორუფციულ პრაქტიკას. თუ სასჯელსრულების სამსახური ექვემდებარება შინაგან საქმეთა სამინისტროს და აქვს სამხედრო სტატუსი, მაშინ შესაძლოა, მათ ჰქონდეთ დამატებითი პრივილეგიები, ისევე როგორც შედარებით

მაღალი ანაზღაურება. ზოგჯერ ეს ხდება ამ სისტემის შინაგან საქმეთა სამინისტროდან ოუსტიციის სამინისტროს დაქვემდებარებაში გადასვლის მიმართ წინააღმდეგობის მიზეზი.“

42. ადამიანის უფლებების ინტერ-ამერიკული კომისია, ანგარიში ჰონდურასში თავისუფლებაშეზღუდულ პირთა სიტუაციის შესახებ, 2013წ., გვ. 34;

43. CPT-ს ანგარიში მისი უკრაინაში ვიზიტის შესახებ 2009 წ., CPT/Inf(2011)29, 145-ე აბზაცი;

44. ა. კოლი, „ციხეების მართვა ადამიანის უფლებათა პოზიციიდან“, ციხეების კვლევის საერთაშორისო ცენტრი, 2009წ., გვ. 31;

45. ა. ალბონი, დ. ფრანსი, ჯ. შეფერი, ციხის ოფიცერი, რუტლეჯი, 2012წ., გვ. 72;

პატიმართა თვითმკვლელობისა და თვითდაზიანების მცდელობის შემთხვევები. ყოველდღიურად ასეთ გარემოში მუშაობას თავისი საფასური აქვს, რაც დაფიქსირებულ შედეგებშიც აისახება, მათ შორის დეპრესია, გარყელობის შეგრძნება, ფიზიკური ჯანმრთელობის შერყევა, უძილობა, მოდუნების შეუძლებლობა, „სამსახურის სახლში გადმოტანა“ და ემოციური დესენსიტიზაცია, რაც ზოგჯერ, შესაძლოა, ალკოჰოლზე ან ნარკოტიკებზე დამოკიდებულებაში გადაიზარდოს.⁴⁶

„მალიან შევიცვალე – უფრო ცინიკური გახვდი, ჩემი ქმარი ამბობს, რომ ბევრად სერიოზული ვარ. წარმოუდგენელი სისწრაფით აღწევ მოწიფულობას. მახსოვს, პენიტენციურ სამსახურში ჩემი პირველი ექვსი თვე რამდენად დეპრესიული იყო (...) და ვფიქრობ, ამის ნაწილია რეაქციები, როდესაც ხალხს ხვდები - ეს ხალხი არ არის ბედნიერი, მათი ცხოვრება სავსეა საშინელი და საძაგელი მოვლენებით. გარდაუვალია, ამან ადამიანებზე არ იმოქმედოს.“⁴⁷

გარდა ზოგადი ემოციური ზეგავლენისა, ციხის ოფიცრები ხშირად განიცდიან **სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის მაღალ დონეს**. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი, უბრალოდ, „ზედამხედველებად“ (ადამიანები, რომლებიც უბრალოდ აღებენ და კეტავენ პატიმრების საკნებს) მიიჩნევიან, ამჟამად მათი სამუშაო ბევრად უფრო რთულია.⁴⁸

სტრესის ძირითადი მიზეზებია გადაძაბვის შეგრძნება და სხვადასხვა დავალებების შესასრულებლად საჭირო დროის გამონახვის პრობლემა. ზოგიერთი ოფიცერი ამბობს, რომ უჭირთ მათი სამუშაოს ორი მთავარი ამოცანის შეთავსება, როგორცაა: „ზედამხედველობა“ - ანუ უსაფრთხოებისა და კონტროლის შენარჩუნება და „ზრუნვა“, ანუ პატიმრებთან ურთიერთობის დამყარება და მათი დანაშაულებრივი ქცევის დაძლევაში დახმარება.⁴⁹ ხელმძღვანელობის მხრიდან დავასებისა და მხარდაჭერის არარსებობისას სტრესი იზრდება. ზოგიერთ ქვეყანაში შესრულების კულტურის (მენეჯერიალიზმის) შემოდგომამ, ნაკლებად სტაბილურ და უფრო მეტად ეფექტურობაზე ორიენტირებულ სამუშაო გარემოზე გადასვლის გამო, ციხის ოფიცერთა შორის შფოთვის დონის მატება გამოიწვია.⁵⁰ ციხის შენობებში ტექნოლოგიების გამოყენებამ შესაძლოა, ოფიცრებს დახმარება გაუწიოს, მაგრამ, ამავდროულად უარყოფითი შედეგებიც მოიტანოს. მაგალითად, გამოიწვიოს თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირება ან მონოტონური გახადოს მარტოდ მყოფი ერთი ოფიცრის

მოვალეობა, რომელსაც მოუწევს, მთელი დღის/ცვლის განმავლობაში თვალი ადევნოს მონიტორს/ეკრანს.

„ხელმძღვანელობამ ყველა დონეზე, ყველა სამუშაო დანაყოფში ფიზიკური უსაფრთხოების, სამუშაო დროის გონივრული ხანგრძლიობის, სამუშაოს შესახებ გადაწყვეტილებების მიღების დისკრეციის, ღია კომუნიკაციისა და ფსიქოლოგიურად ხელშემწყობი გარემოს შექმნით, უნდა ცდილობდეს ისეთი სამუშაო პირობების პრევენციას, რომელმაც შესაძლოა, თანამშრომლებში სტრესის სიმპტომების პროვოცირება გამოიწვიოს. სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას ტრავმული ინციდენტის შემთხვევაში, დაუყოვნებლივ უნდა მოხდეს თანამშრომლისთვის დახმარების შეთავაზება განხილვის სესიების და, აუცილებლობის შემთხვევაში, პირადი კონსულტაციების ან გრძელვადიანი ზომების საშუალებით.“⁵¹

პერსონალისა და პატიმრების არასაკმარისი თანაფარდობა აფერხებს ციხის ოფიცრების უნარს, შესრულონ თავიანთი მოვალეობა და ქმნის არასაიმედო გარემოს ციხეებში. როგორც CPT აღნიშნავს, „გარდა მოწყვლადი პატიმრებისთვის პოტენციურად საშიში სიტუაციის შექმნისა, ეს ასევე საფრთხეს უქმნის თანამშრომლებს, რომელთა პოზიციაც შესაძლოა საფრთხის ქვეშ დადგეს პატიმრებზე სათანადო კონტროლის და მათთან კონსტრუქციული დიალოგის განხორციელების შეუძლებლობის გამო“.⁵²

გარდა ამისა, თანამშრომელთა არასაკმარისი რაოდენობა შესაძლოა ნიშნავდეს თანამშრომელთა დამატებით სამუშაო საათებს და ხანგრძლივ ცვლებს ძირითადი უსაფრთხოების შესანარჩუნებლად, რაც იწვევს „თანამშრომლებში სტრესის მაღალ დონეს და ნაადრევ პროფესიულ გადაწვას“.⁵³

„უკრაინაში, „თანამშრომელთა გარკვეული რაოდენობა მუშაობდა 24-საათიან ცვლებში (შუალედებში 4-საათიანი შესვენებით). N89 კოლონიაში დელეგაციის ყურადღება მიიქცია ფაქტმა, რომ საქმესთან გასამკლავებლად (მაგ.: ბიულეტენზე მყოფი თანამშრომლის შეცვლა, დამატებითი ბადრაგირების მოვალეობები) ზოგიერთ თანამშრომელს უწევდა ზედიზედ 2-დღიანი მუშაობა. სიტუაცია განსაკუთრებით მძიმე იყო მცირე გამოცდილების მქონე თანამშრომლებისთვის“.⁵⁴

როგორც წამების საკითხებზე გაეროს სპეციალურმა მომხსენებელმა აღნიშნა „პატიმრობის პირობები ქვეყნების უმრავლესობაში შემადარწუნებელია და ხშირად უნდა კვალიფიცირდებოდეს, როგორც სასტიკი,

46 იქვე, გვ. 65 და გვ.160;

47 იქვე, გვ. 130.

48 ყოველ დღე, ციხის ოფიცრებს მოეთხოვებათ, იყვნენ „გულშემატკმელები, სისხლის სამართლის სისტემის წარმომადგენლები, მშვიდობისმოყვარეები, ცვლილების განმხორციელებლები და პოლიტიკის ცხოვრებაში გამტარებლები“. ციტირებულია ა. ლობლინი, დ. ფრაისი, & ჯ. შეფერი, ციხის ოფიცერი, რუტლენჯი, 2012, გვ.42-დან.

49 აღიარებულია, რომ ეს ორი მოვალეობა თავისებური და რომ პატიმართა და ციხის ოფიცერთა შორის პოზიტიური ურთიერთობების დამყარება აძლიერებს ციხის უსაფრთხოებას (ასევე ცნობილია, როგორც დინამიკური უსაფრთხოება). თუმცა, ციხის ოფიცრებს შესაძლოა დასჭირდეთ ტრენინგი აუცილებელი პიროვნული უნარ ჩვენების გამოუმუშავებასა და მათი გამოყენების წასახლისებლად. მაგალითისთვის, იხილეთ: წამებისა და სხვა არადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის ან დასჯის პრევენციის ევროპული კომიტეტი (CPT), ანგარიში შედეგის მთავრობას CPT-ის მიერ 2009 წლის 9-18 ივნისს შედგენილი

განხორციელებული ვიზიტის შესახებ (CPT/Inf (2009) 34), 2009, 33-ე აბზაცი.

50 ა. ლობლინი, „ციხეები და მათი მუშაობის მორალური ასპექტი“, Oxford University Press, 2004, გვ. 378-379

51 იხილეთ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია R(97)12 სანქციების და ზომების განხორციელებასთან დაკავშირებულ თანამშრომელთა შესახებ, 1997წ., 42, 43-ე აბზაცები;

52 CPT-ის ანგარიში 2012 წელს პორტუგალიაში ვიზიტის შესახებ, CPT/Inf(2013)4, თავი 57;

53 წამებისა და სხვა არადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის ან დასჯის პრევენციის ევროპული კომიტეტი (CPT), მე-11 ზოგადი ანგარიში CPT-ს საქმიანობის შესახებ (CPT/ Inf (2001) 16), 2001წ., 26-ე აბზაცი;

54 CPT-ის ანგარიში 2012 წელს უკრაინაში ვიზიტის შესახებ, CPT/Inf (2013)23, 24-ე აბზაცი;

არაადამიანური და ღირსების შემლახავი“⁵⁵ მათ შორის, ცუდი ინფრასტრუქტურა, არასაკმარისი ადგილი, ჰაერი და განათება, კანალიზაციისა და ნაგვის მართვის სისტემის გაუმართაობა ან სხვა არაჰიგიენური პირობები. ზოგჯერ, ციხის თანამშრომლებს კარგი ფიზიკური სამუშაო პირობები აქვთ, განსხვავებით იმ პირობებისა, რომელშიც თავისუფლებაშეზღუდული პირები იმყოფებიან. სხვა შემთხვევებში მათ უწევთ „იმავე პირობებში ყოფნა, და ზოგჯერ უარესშიც, როგორც პატიმრები“.⁵⁶ საფრთხეშია ციხის პერსონალის ჯანმრთელობის მდგომარეობაც. მრავალმა კვლევამ აჩვენა, რომ ისეთი ინფექციების რისკის მაჩვენებელი, როგორცაა B და C ჰეპატიტი და ტუბერკულოზი ბევრად უფრო მაღალია პატიმრებში, ვიდრე ფართო მოსახლეობაში, განსაკუთრებით კი გადატვირთულ ციხეებში, სადაც პატიმრები იმყოფებიან არაჯანსაღ პირობებში (ჰაერის და განათების ნაკლებობა, სანიტარიული წერტილები და პირადი ჰიგიენის საშუალებების, სათანადო კვების უზრუნველყოფის პრობლემა).⁵⁷

სან პედრო სულას ციხეში, ჰონდურასში, „პერიმეტრის ერთ-ერთი სათვალთვლო კოშკი მდებარეობს იმ ადგილას, სადაც დიდი რაოდენობის ნაგავი იყრება და გროვდება და წყალი დგება. იმ კოშკზე მომსახურე მცველები პორტატული კიბით ადიან და იქ აზაზანის გარეშე, ცხელ, არაჯანსაღ გარემოსა და სიმყარეში ექვსი-რვა საათის განმავლობაში რჩებიან“.⁵⁸

სამართალდამცავი პერსონალი სამუშაოს დროს სირთულეების მოგვარებისას, როგორც წესი, ზემდგომთა მხარდაჭერასა და კოლეგათა სოლიდარობას ეყრდნობა.⁵⁹ ზოგიერთ ციხეში არსებობს მენტორული პროგრამები, სადაც თანამშრომლებს ასწავლიან ახალდაქირავებულთა დახმარებას.⁶⁰ გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ ციხეები უზრუნველყოფდნენ დამოუკიდებელ მხარდაჭერის სერვისებს, მათ შორის კონსულტაციებს მომზადებულ პროფესიონალებთან, რომლებთანაც თანამშრომლებს შეეძლება ნებაყოფლობით და ნდობით საუბარი თავიანთი საქმიანობის, გამოწვევებისა და პრობლემების შესახებ.⁶¹ ყურადღება უნდა მიექცეს იმ ფაქტს, რომ პრობლემების აღიარება და დახმარების მიება საყოველთაოდ სისუსტის ნიშნად არის მიჩნეული და ციხის ოფიცერთა შორის, უფრო ზოგადად კი - სამართალდამცავ სფეროში ათვალწუნების საგანია. ამიტომ, ციხის ადმინისტრაციამ აქტიურად უნდა უზრუნველყოს, რომ ციხეში თანამშრომლებს შეეძლოთ მხარდაჭერის სერვისით სარგებლობა.

რა შეიძლება შეამოწმონ მონიტორინგის ორგანოებმა?

- როგორ მოქმედებს სამსახური ციხის ოფიცრებზე და მათ ოჯახებზე/პირად ცხოვრებაზე?
- რას მიიჩნევენ ციხის ოფიცრები სამუშაოს საუკეთესო/ყველაზე რთულ ასპექტად?
- როგორია თანამშრომლებისა და პატიმრების თანაფარდობა ციხეში?
- გადატვირთულია თუ არა ციხე? რამდენად მოქმედებს ეს ციხის ოფიცრების მიერ იმ მოვალეობის შესრულებაზე, რაც მათ აკისრიათ და პატიმრებთან კარგი ურთიერთობის ჩამოყალიბებაზე?
- როგორია ციხის ოფიცრთა სამუშაო საათები? ცვლებში მუშაობენ? მოეთხოვებათ თუ არა მუშაობა დამატებითი საათების განმავლობაში? იღებენ თუ არა ამისთვის ანაზღაურებას?
- კმაყოფილები არიან თუ არა ციხის ოფიცრები სამუშაო საათებით/ცვლების სისტემით?
- რა ფიზიკური სამუშაო პირობები აქვთ ციხის ოფიცრებს?
- ციხის ოფიცრებისთვის ხელმისაწვდომია თუ არა მხარდაჭერის სერვისები, მათ შორის, კონსულტაციები, რაც მათ დაეხმარება მუშაობის დროს წარმოქმნილი სირთულეების დაძლევაში. შეუძლიათ თუ არა ციხის ოფიცრებს ამ სერვისის თავისუფლად გამოყენება? მიაჩნიათ, რომ ეს დახმარება სასარგებლოა?

4. რისი გაკეთება შეუძლიათ მონიტორინგის ორგანოებს?

ციხეებში წამებისა და სხვა არასათანადო მოპყრობის რისკების ანალიზისას მონიტორინგის ორგანოებს უნდა ახსოვდეთ, რომ ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობები და სამსახურით მათი კმაყოფილების ხარისხი გავლენას ახდენს იმაზე, თუ როგორ ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობებს და როგორ ეპყრობიან პატიმრებს. მონიტორინგის ორგანოებს შეუძლიათ, ამ საკითხის მიმართ სხვადასხვაგვარი მიდგომა გამოიყენონ.

მონიტორინგის ორგანოებს შეუძლიათ შეაგროვონ არსებული ინფორმაცია ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობების შესახებ და რამდენად შეესაბამება იგი არსებულ ინსტიტუციურ და საკანონმდებლო ბაზას. ეს მოიცავს ინფორმაციას პენიტენციური სისტემის ადმინისტრაციის ორგანიზაციული მოწყობის შესახებ (პასუხისმგებელი უწყება, ორგანიზაციული სტრუქტურა,

55 გაეროს სპეციალური მომხსენებელი წამების საკითხებზე, წამების, სასტიკი, არაადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის ან დასჯის მსოფლიო ფენომენის კვლევა, პატიმრობის პირობების ჩათვლით (A/HRC/13/39/Add.5), 2010წ., თავები 9 & 229 – 237;

56 ადამიანის უფლებათა ინტერ-ამერიკული კომისია (IACHR), IACHR-ის ანგარიში ჰონდურასში თავისუფლებაშეზღუდულ ადამიანთა მდგომარეობის შესახებ, 2013წ., გვ. 33;

57 UNODC/მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია, „ციხის ჯანდაცვის დემოკრატიული მმართველობა 21-ე საუკუნეში: ციხეში ჯანდაცვის ორგანიზაციის პოლიტიკის ნარკვევი“, 2013წ., ოქტომბერი, გვ. 2-3;

58 ადამიანის უფლებათა ინტერ-ამერიკული კომისია (IACHR), IACHR-ის ანგარიში ჰონდურასში თავისუფლებაშეზღუდულ ადამიანთა მდგომარეობის შესახებ, 2013წ., გვ.

33;

59 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, 'Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité', Journal officiel de la République française, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134;

60 მაგალითად, კონკონგში, იბილეთ ნ.მორგანი და ი. მორგანი, აზის და წყნარი ოკეანის აუზის ქვეყნების სასჯელსრულების სისტემების ხელმძღვანელთა 30-ე კონფერენცია, კონფერენციის ანგარიში, 2010წ., გვ. 35;

61 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, 'Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité', Journal officiel de la République française, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134;

ციხის ოფიცრების რაოდენობა და მათი შეფარდება პატიმრების რაოდენობასთან, დემოგრაფიული შემადგენლობა, ბრუნვა და ა.შ.) და ცენტრალიზებულ საკითხებს, რომლებიც შესაძლოა მოიცავდეს კადრების დაქირავებას, მომზადებას, ხელფასებს და სოციალური დაცვის გარანტიებს. ამ ინფორმაციის მოპოვება შეიძლება სამინისტროდან ან იმ დეპარტამენტიდან, რომელიც პასუხისმგებელია პენიტენციური სისტემის ადმინისტრირებაზე, ასევე იმ კანონმდებლობის გადახედვაზე, რომელიც ეხება ციხის ოფიცრებს, მათ შორის, ზოგადი შრომის კანონმდებლობის. თუ სახელმწიფო/ციხის სისტემა ფედერალური ან დეცენტრალიზებულია, მონიტორებს დასჭირდებათ გარკვევა, თუ სახელმწიფოს რომელი დონის უწყება არის პასუხისმგებელი სამუშაო პირობების შესახებ პოლიტიკის და კანონმდებლობის შემუშავებაზე. მონიტორები პენიტენციური სისტემის ორგანიზაციული მოწყობისა და მისი მუშაობის შესახებ ცოდნას ასევე შეიძენენ ციხეში თითოეული ვიზიტის მომზადებისა და განხორციელების დროსაც.

მონიტორინგის ორგანოებმა უნდა გაითვალისწინონ ზოგიერთი ვიზიტის დროს (მაგალითად, პირველი ვიზიტი ციხეში) ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობების შემოწმებაც, როგორც რეგულარული ვიზიტების კომპონენტი, ან როდესაც არსებობს თანამშრომლებში პრობლემების კონკრეტული ნიშნები, რომლებიც აისახება პატიმრებთან მოპყრობაზე - ამის დაზუსტება შეიძლება მონიტორინგის ორგანოს მიერ დაგეგმილი ვიზიტის შიდა პროგრამაში. ვიზიტების დროს მონიტორები უნდა გაესაუბრონ ციხის ოფიცრებს მათი სამუშაო პირობების, მოლოდინების შესახებ და დაადგინონ, რამდენად მოქმედებს ეს მათ მოტივაციასა და პატიმრების მიმართ მათ მოპყრობაზე. ინტერვიუები შესაძლოა ჩატარდეს როგორც ფოკუს-ჯგუფებში, ასევე ინდივიდუალურად. ეს სხვა წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციის გადამოწმების მნიშვნელოვანი საშუალებაა. პირადი გასაუბრებები მნიშვნელოვანია ისეთ შემთხვევებში, როდესაც არსებობს ეჭვი კოლეგების მხრიდან ზეწოლასა და ძალადობაზე.

მონიტორებს ციხის ოფიცრთა სამუშაო პირობების შესახებ ინფორმაციის მიღება ასევე შეუძლიათ სხვა თანამშრომლებისგან, მათ შორის, ციხის დირექტორისგან, სპეციალისტებისგან, პროფესიული კავშირების გაერთიანებების წარმომადგენლებისგან (ესენი შესაძლოა, თავად ციხის ოფიცრებიც იყვნენ) ან სასწავლო აკადემიებისგან. თანამშრომელთა შესახებ გარკვეული ინფორმაციის მოპოვება შესაძლებელია ისეთი

დოკუმენტებიდან, როგორც არის თანამშრომელთა სია, სამუშაო გრაფიკები და ტრენინგის სასწავლო პროგრამები.

მონიტორინგის ორგანოებს შეუძლიათ, მოქმედების რამდენიმე გზა აირჩიონ:

- ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობების შესახებ პრობლემური საკითხის წამოწევა ციხის დირექტორთან შემაჯამებელი საუბრის დროს;
- ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობების შესახებ გამოვლენილი ფაქტებისა და რეკომენდაციების შეტანა რეგულარული ვიზიტების ან წლიურ ანგარიშში. მაგალითად, წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტი (CPT) ხშირად ცალკე თავს უთმობს თანამშრომლების შესახებ ინფორმაციას ვიზიტების შესახებ ანგარიშში;
- თემატური ანგარიშების ან საავტორო სტატიების გამოქვეყნება, რომლებშიც ყურადღება გამახვილდება ციხის ოფიცრების სამუშაო პირობებზე ან მის კონკრეტულ ასპექტებზე. მაგალითად, 2011 წელს, საფრანგეთის პრევენციის ეროვნულმა მექანიზმმა „საფრანგეთის ოფიციალურ ჟურნალში“ დაბეჭდა სტატია თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებებში სამართალდამცავი და უსაფრთხოების თანამშრომლებისთვის საკონსულტაციო მომსახურების საჭიროების შესახებ;⁶²
- იმის უზრუნველყოფა, რომ ციხეში ადამიანის უფლებების დაცვის შესახებ ზოგადი ანგარიშები, საჭიროებისამებრ, ასევე მოიცავდეს ციხის ოფიცრების მიერ განცდილსა და მათ მოსაზრებებს. მაგალითად, 2005 წელს მისი უდიდებულესობის ინგლისისა და უელსის ციხეების ინსპექტორმა გამოსცა თემატური ანგარიში ციხეებში რასობრივი პრობლემების შესახებ, რომელიც ეხებოდა შავკანიანი და სხვა ეთნიკური ჯგუფების წარმომადგენელი ციხის თანამშრომლების დისკრიმინაციას.⁶³

თანამშრომელთა სამუშაო პირობებზე რეაგირებას სარგებელი მოაქვს პატიმრებთან მოპყრობის თვალსაზრისით და ასევე უსაფუძვლოს ხდის გავრცელებულ მოსაზრებას, რომ ადამიანის უფლებადამცველი ორგანოები ცალმხრივად იცავენ პატიმრებს და უგულბებლყოფენ ციხის თანამშრომელთა უფლებებს. მონიტორებმა უნდა განმარტონ თავიანთი პრევენციული მანდატი, მათ შორის ისიც, რომ მიუკერძოებლები არიან და მიზნად ისახავენ ადამიანის უფლებების დაცვის სფეროში არსებული ხარვეზების და დარღვევების პრაქტიკის აღმოფხვრას, მათ შორის, თანამშრომელთა სამუშაო პირობებთან მიმართებაშიც.

62 იქვე
63 მისი უდიდებულესობის სასჯელადსრულების ინსპექტორი, „პარალელური სამყაროები. პენიტენციურ სამსახურებში რასობრივი საკითხების მიმოხილვა, ლონდონი, შინაგან საქმეთა სამინისტრო, 2005წ.;

„ციხის საერთაშორისო რეფორმა“ და „წამების პრევენციის ასოციაცია“ (APT) მადლობას უხდისან ჯემ სტივენსს ამ დოკუმენტის შემუშავებისთვის.

წინამდებარე დოკუმენტი შეიქმნა „ციხის საერთაშორისო რეფორმის“ პროექტის - ინსტიტუციური გაძლიერება და სამოქალაქო საზოგადოების განვითარება დსთ-ს 9 ქვეყანაში წამების აღმოფხვრის მიზნით“ - ფარგლებში, „წამების პრევენციის ასოციაციასთან“ პარტნიორობით და ევროკავშირის „ევროპული ინსტრუმენტი დემოკრატიისა და ადამიანის უფლებებისთვის“ (EIDHR) და ბრიტანეთის მთავრობის ფინანსური მხარდაჭერით.

დოკუმენტის განახლება და ხელახალი გამოცემა გაეროს „პატიმართა მოპყრობის განახლებული სტანდარტული მინიმალური წესების“ („მანდელას წესები“) ასახვით, შესაძლებელი გახდა გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის ფინანსური მხარდაჭერით.

დოკუმენტის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია „ციხის საერთაშორისო რეფორმა“ და არც ერთ ვითარებაში არ შეიძლება ჩაითვალოს ევროკავშირის ან ბრიტანეთის მთავრობის პოზიციის გამომხატველად.

მეორე გამოცემა ©ციხის საერთაშორისო რეფორმა 2015. პირველად გამოიცა 2013 წელს.

ფაქტების ფურცელი წარმოადგენს PRI/APT-ს დაკავების მონიტორინგის ინსტრუმენტის შემადგენელ ნაწილს, რომლის მიზანია, მონიტორინგის ორგანოებისთვის, მათ შორის პრევენციის ეროვნული მექანიზმებისთვის უზრუნველყოს ანალიზი და პრაქტიკული სახელმძღვანელო მითითებები, პოლიციის განყოფილებებსა და ციხეებში ვიზიტის დროს მათი პრევენციული მანდატის მაქსიმალურად ეფექტურად გამოყენების მიზნით. ამ ინსტრუმენტის ყველა რესურსი ასევე ხელმისაწვდომია მისამართებზე: www.penalreform.org და www.apr.ch



ნებადართულია მოცემული პუბლიკაციის მიმოხილვა, ციტირება, მისი მთლიანი ან ნაწილობრივი რეპროდუცირება ან თარგმნა. დაუშვებელია მოცემული პუბლიკაციის რეპროდუცირება და გავრცელება კომერციული მიზნებით. წინამდებარე დოკუმენტში ნებისმიერი ცვლილება წინასწარ უნდა იყოს შეთანხმებული ციხის საერთაშორისო რეფორმასთან. დოკუმენტის გამოცემის და გავრცელების შემთხვევაში მითითებული უნდა იყოს, რომ იგი ციხის საერთაშორისო რეფორმის მხარდაჭერით მომზადდა. ზემოხსენებულ საკითხებთან დაკავშირებით უნდა მიემართოს: publications@penalreform.org.

„ციხის საერთაშორისო რეფორმა“ (PRI) წარმოადგენს დამოუკიდებელ არასამთავრობო ორგანიზაციას, რომელიც შეიმუშავებს და ხელს უწყობს სისხლის სამართლის პრობლემებზე სამართლიან, ეფექტურ და პროპორციულ რეაგირებას მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. ჩვენი მიზანია ხელი შევუწყოთ პატიმრობის ალტერნატივებს, რომელიც ითვალისწინებს დამნაშავეთა რეინტეგრაციას და დამნაშავეთა სამართლიან და ჰუმანურ მოპყრობას. ჩვენ ვაწარმოებთ კამპანიას წამებისა და სიკვდილით დასჯის წინააღმდეგ, ასევე ვმუშაობთ, კანონთან კონფლიქტში მყოფი ბავშვებისა და ქალების საკითხებზე სათანადო და სამართლიანი რეაგირების უზრუნველსაყოფად. ამჟამად ჩვენ გვაქვს პროგრამები ახლო აღმოსავლეთსა და აფრიკაში, აღმოსავლეთ ევროპაში, ცენტრალურ აზიასა და სამხრეთ კავკასიაში, ასევე ვმუშაობთ პარტნიორობით აღმოსავლეთ აფრიკასა და სამხრეთ აზიაში. ჩვენი ყოველთვიური განახლებების მისაღებად, დარეგისტრირდით ვებ-გვერდზე: www.penalreform.org/keep-informed.

ციხის საერთაშორისო რეფორმა
1 Ardleigh Road
ლონდონი N1 4HS
გაერთიანებული სამეფო
ტელეფონი: +44 (0)20 7923 0946
ელ-ფოსტა: info@penalreform.org
ვებ-გვერდი: www.penalreform.org
თვითერი: @PenalReformInt

წამების პრევენციის ასოციაცია
POBox137
CH-1211 ქენევა 19
შვეიცარია
ტელეფონი: +41 (22)919 21 70
ელ-ფოსტა: apt@apt.ch
ვებ-გვერდი: www.apt.ch
თვითერი: @apt_geneva