

Horizontal Facility for Western Balkans and Turkey



**Стратегија за спроведување на политика на нулта-толеранција
за несоодветно постапување и Стандарден оперативен протокол
за водење евиденција и известување**

Содржина

Резимирана листа на потребните активности	3
Вовед	4
Визија	4
Главни предизвици	5
Приоритетни подрачја	8
Превенција	8
Изработка на план за обука	9
Зголемување на персоналот за обезбедување, ресоцијализација и на медицинскиот персонал	11
Јасна изјава за визијата и за мисијата	11
Воведување систем за дневно/неделно известување	11
Поим на динамичка безбедност	12
Ранливи групи затвореници	13
Обука за примена на сила и за документирање	13
Подобрување на општите услови	14
Воведување лекарски контроли по случаен избор за да се откријат знаци на насилство меѓу затворениците	14
Вработување на персонал	15
Инсталирање на камери за видео-надзор	15
Изработка на јасни и транспарентни протоколи	15
Секој е важен	16
Транспарентни начини на поднесување жалби	16
Регистрација на жалби	17
Кога работите ќе тргнат по погрешен пат / случаи на несоодветно постапување	17
Заштита на жртвите	20
Заштита на жртвите	20
Преместување	20
Суспендирање на наводниот извршител	20
Евалуација	21
Реализирање на стратегијата	21

- 1.) Додаток - Стандарден оперативен протокол за водење евиденција и за известување во случаи на несоодветно постапување и примена на сила

Резимирана листа на потребни активности:

- Ревизија на Кодексот на однесување за затворскиот персонал и негова дистрибуција до сите вработени.
- Изработка и имплементација на материјал за почетна обука (вклучувајќи ги и човековите права) и на програма за континуирана обука во текот на целиот работен век.
- Вработување нов персонал како што е утврдено во Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем.
- Ставање на располагање на визијата и на мисијата на Управата за извршување санкции (УИС) во секоја затворска установа.
- Воведување дневни/неделни национални извештаи и работа на систем за категоризација, известување и дистрибуција.
- Промовирање на поимот за динамичка безбедност во сите затворски установи; обезбедување обука/прирачник за основите на динамичката безбедност за сите вработени.
- Организирање редовни обуки за примена на сила и за потребната документација.
- Подобрување на општите услови за живот согласно со меѓународните стандарди.
- Воведување на систем на лекарски прегледи по случаен избор за да се откријат знаци на насилство помеѓу затворениците.
- Посебен акцент на вработувањето на персоналот со цел да се зајакне професионализмот.
- Инсталирање на камери со цел да се обезбедат визуелни докази за истрагите.
- Обезбедување информации во однос на различните начини за поднесување жалби за сите затвореници во текот на отслужувањето на затворската казна.
- Воведување документ за регистрација на жалби и редовна контрола од УИС.
- Регултирање и редовни проверки на процедурите што се спроведени од УИС за сите пријавени случаи на несоодветно постапување.
- Обезбедување обука за психолози за техниките за заштита на жртвите, контактирање на граѓанските организации и на НВО што може да бидат на располагање за соработка.
- Ако е неопходно, размислување за преместување на затвореник што е изложен на несоодветно постапување во друг затвор.
- Во случај на веродостојни наводи за несоодветно постапување, потребно е со должно внимание да се размисли за суспендирање на вработените.
- Воспоставување систем за известување за сите случаи на несоодветно постапување и на прекумерна примена на сила до УИС каде што секој случај би бил редовно евидентиран и оценуван.

Вовед

Националниот затворски систем во државата-корисничка во моментов минува низ одредени фундаментални промени. За да се надминат постојните тешкотии и недостатоци, Владата ја изработи и ја усвои Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем (2012-2019).

Овој документ има цел во фокусот на вниманието да се стави **Стратегиската цел 7 – Воспоставување поефективни механизми за справување со случаи на несоодветно постапување во однос на лица што се лишени од слобода.**

Главна цел на затворската служба е реинтегрирање на лицата што отслужуваат казна. Ова е цел на поединецот и на целото општество. За да се обезбедни стабилна основа за секој затвореник, потребна е добро структурирана работа на рехабилитација на секој затвореник со активно учество и волја на затвореникот. Вработените имаат клучна улога во целиот процес на реинтеграција и ако тие не го користат својот авторитет на позитивен начин, ако не воспостават доверба кај затворениците, ако не создадат безбедна и заштитна средина и ако не ги мотивираат затворениците да се сменат, затворскиот систем не може да биде успешен. Според тоа, позитивната комуникација и соработката се клучни за креирање заштитна затворска средина.

Какви било знаци на непочитување, агресија или несоодветно постапување ги поткопуваат целите за реинтеграција и може да создадат непријателска и деструктивна затворска средина.

Според неодамнешниот извештај на КСТ за државите, во земјата-корисник постојат случаи на несоодветно постапување во затворските установи. КСТ ги повикува властите да им упатат јасна порака на сите вработени дека не е прифатливо малтретирање и вербално злоупотребување на затворениците и тоа ќе подлежи на соодветни санкции.

Визија

Обезбедување затворска служба со целосно почитување на човековите права и на достоинството на лицата што се лишени од слобода, како и нулта-толеранција за случаите на малтретирање.

Оваа Стратегија ги идентификува

- 1.) Главните предизвици
- 2.) Приоритетните подрачја
- 3.) Работните методи за реализација на Стратегијата

1.) Главни предизвици

Неодамнешниот извештај што беше подготвен во септември 2016 година од консултантите на Советот на Европа ги сумира нивните препораки како што следува:

➤ Во однос на пренатрупаноста:

- Усвојување на реален Акциски план со кои ќе се адресираат главните фактори кои придонесуваат кон пренатрупаноста;
- Да се утврдат и строго да се почитуваат максималните капацитети на казнено-поправните установи во согласност со европските стандарди;
- Во однос на притворот, да се воведат/спроведат дискреционо судско гонење, медијација, одвраќање и алтернативи за притвор до судење;
- Во однос на осудените лица, да се воведат/спроведат алтернативни мерки (пробација, налози за задолжителна терапија, општокорисна работа);
- Да се размисли околу зајакнување на образовните програми за затворениците да имаат базични правни познавања кои ви се примениле во нивниот случај;
- Властите да развијат проактивен партнерски однос со приватниот сектор преку развивање на работни вештини, како мост помеѓу затворениците и бизнис заедницата, како и други облици на ресоцијализација на затворениците, кои ќе придонесат за намалување на стапката на рецидивизам.

➤ Во однос на персоналот:

- Значително да се зголеми бројот на безбедносниот персонал во установите;
- Да се зајакнат професионалните програми за обука и евалуација што ќе бидат спроведени од избрани едукатори;
- Прашањето за човековите права, како тема која се провлекува во сите области, да се вклучи во различни курсеви за обука што се планираат. Доколку е потребно, да се побара поддршка од меѓународни организации во развивањето на програмите и обуката на едукатори;
- Би било корисно да се обезбеди поспецијализирана обука за инспекторите од УИС за откривање и истрага на можни случаи на несоодветно постапување и коруптивни практики.

➤ Во однос на надзорот:

- Потребно е да се воспостави појасна структура на надзор и одговорност во рамките на затворскиот систем;
- На судиите за извршување санкции да им се обезбедат одобрени насоки за тоа како ефикасно да го извршуваат својот мандат, вклучително и јасно објаснување на нивниот мандат за надзор, како и обврската за спроведување на одреден број посети, спроведување на разговори насамо со осудени лица и изготвување на извештаи со препораки. Во случај судијата да открие криминално однесување потребно е да постои експлицитна обврска тоа да го пријави кај релевантните органи;
- Судиите за извршување санкции треба да бидат професионално обучени за тоа како да ја извршуваат својата надзорна функција и за применливоста на меѓународните стандарди во националниот систем;

- Да се зголеми бројот на судиите за извршување санкции, особено за територијата на Скопје;
- Основањето на државната комисија треба да се заврши колку што е можно поскоро. Ако за оваа цел се смета дека е неопходно да се направи изменување на ЗИС, треба да се обезбеди тековниот мандат и компетенциите на државната комисија да не се намалат во овој процес;
- Да се зголеми разновидноста на тимовите за надзор: секој член на тимот треба да претставува различен профил на експертиза и искуство (правна област, област на психологија, економија, социологија, итн.), посебно кога се спроведуваат посети на установи со директен контакт со осудени лица.

➤ **Во однос на НПМ конкретно:**

Постои потреба да се преземат мерки со цел НПМ-от да биде целосно ефективен. Релевантните власти треба посебно да го разгледаат следното:

- На сите членови на НПМ да им дадат подолготраен мандат/договори;
- Да се зголеми годишниот буџет за работа за да се овозможат повеќе посети, вклучително и ангажирање надворешни експерти;
- Да се обезбеди дополнителна обука на членовите на НПМ, ако е потребно и со поддршка од меѓународни организации.
- Консултантите сметаа дека е корисно во работата на НПМ да се вклучи поголем број НВО/ односно да им се дозволи на НВО-и кои исполнуваат определени објективни критериуми право да посетуваат затвори надвор од системот на НПМ.

➤ **Во однос на системот на поднесување претставки:**

- Претставките за несоодветно постапување треба да се евидентираат особено внимателно, со детали за суштината на поплаката и со сите чекори што се преземени за следење на истата. Поконкретно, таков регистар треба да се воведо во сите установи каде сè уште не постои за да може процедурата на поднесување претставки да биде потранспарентна;
- Начините за вложување претставки треба да бидат попростапни, меѓу другото, преку поставување на сандачињата така што, од една страна осудените лица ќе бидат свесни за нивното постоење и, од друга страна, ќе може да ги користат без некој да ги гледа; и да се обезбеди непречен пристап до приборот за пишување. Исто така, треба да се размисли за воведување формулари за претставки што се лепат/нетранспарентни коверти со платена поштарина што осудените лица би можеле директно да ги праќаат до Канцеларијата на народниот правобранител и до УИС;
- Како почетна точка, властите би можеле да спроведат општа анкета меѓу осудените лица во однос на нивото на нивната доверба во системот на вложување жалби и да ги оценат можните начини за решавање на недостигот на доверба предложени од страна на осудените лица. Освен тоа, на секој подносител на претставка треба да му се издаде потврда за прием на официјално поднесена поплака, а законски предвидените рокови за одговор треба да се почитуваат. Можната појава на реперкусии за поднесување претставка треба да се следи од затворската управа и соодветно да се казнува;
- Да се воспостави позиција на „службеник за етика“, кој ќе биде контакт лице за прашања поврзани со интегритет во казнено-поправната установа. Службеникот мора да се избере согласно со неговите докажани и утврдени вештини за спречување на корупција и негување на интегритетот;

- Да се измени куќниот ред во врска со ова, со цел осудените лица да бидат поинформирани за начините за вложување претставки.

➤ **Во однос на употребата на сила:**

- Да се измени Правилникот во смисла на детално наведените коментари во извештајот;
- Во Правилникот да се воведат задолжителен лекарски преглед за секое лице против кое биле применети средства за присилба;
- Да се спроведат специфична и професионална обука за персоналот;
- Како прашање на итност (и тоа не само заради спречување и следење на случаите на несоодветно постапување), значително треба да се зајакне персоналот за здравствена заштита во затворите;
- Да се спроведат анализа во националните рамки за сите случаи на несоодветно постапување и прекумерна употреба на сила во последните три години што им се познати на властите, со цел да се утврди дали досудената казна во сите случаи одговара на тежината на повредата/кривичното дело;
- Потребно е да се оценат истрагите во овие случаи врз основа на критериумите изработени од ЕСЧП за ефикасна истрага (независност, ажурност, адекватност итн.);
- Должно внимание треба да ѝ се посвети на автоматската суспензија од работа во текот на кривичната постапка, а во полесните случаи за кои е предвидена дисциплинска постапка наводниот сторител треба да се премести на работно место на кое не би дошол во контакт со наводната жртва;
- На медицинскиот персонал треба да му се обезбеди специфична обука за справување со жртви на насилство и за професионална примена на Истамбулскиот протокол;
- Да се донесат писмени упатства за постапување со ранливи осудени лица, вклучително и јасни пишани политики за сместување на поединци што се со поголем ризик да станат жртви на насилство помеѓу осудените лица. При изработката на овие упатства треба да се земе предвид искуството на повисоките службеници од персоналот за обезбедување;
- Да се воведат работно место на теренски службеник (или одделение кое ќе работи на кривични дела извршени во затворот) со појасен мандат, вклучително и откривање и истрага на случаи на насилство меѓу осудени лица

2.) Приоритетни подрачја

За реализирање на целите утврдени во Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем видете ги и различните извештаи на КСТ и горенаведените препораки, а директорот на УИС формира работна група за изработка на **Стратегија за нулта-толеранција за несоодветно постапување** и на **Стандардна оперативна постапка за случаи на несоодветно постапување**.

Членови

1. Елисавета Секуловска, Управа за извршување санкции – координатор на работната група,
2. Силвана Атанасова, Управа за извршување санкции – член,
3. М-р Ѓорѓе Тодоров, Затвор „Скопје“ – член,
4. Сашко Лазаревски, Затвор „Скопје“ – член,
5. Мавроди Карпицаров, Затвор „Штип“ – член,
6. Лена Христовска, Затвор „Битола“ – член,
7. Д-р Ангелчо Иванов, Затвор „Штип“ – член,
8. Сталин Трајковски, Затвор „Куманово“ – член,
9. Наташа Ристовска, Воспитно-поправен дом Тетово – член,
10. Оливера Топалова, Затвор „Штип“ – член и
11. Атила Јухаш, консултант на СЕ

Во текот на сесијата на работната група, која беше одржана на 17-18 ноември 2016 година, членовите се согласија за шест (6) приоритетни подрачја:

2.1. Превенција

2.1.1 Кодекс на однесување – За исполнување на критериумите поставени во визијата за Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем неопходен е посветен и обучен персонал, персонал што ја извршува својата секојдневна работа според највисоките професионални и етички вредности. Според тоа, во согласност со Националната стратегија, потребен е Кодекс на однесување на затворскиот персонал. Работата во затворот честопати е сложена и тешка. Затворскиот персонал треба да се избира внимателно и треба да му се овозможат почетна обука и низа обуки во текот на работниот век. Исто така, вработените треба да имаат јасна визија и изјава за вредностите што може да управуваат со

нивните секојдневни активности за да ги исполнат своите работни задачи на најпрофесионален начин и да работат на реинтеграција на затворениците. Кодексот на однесување може да им ги обезбеди на вработените основните барања за тоа како да ги извршуваат своите должности во согласност со националните прописи и со меѓународните стандарди. Но воспоставувањето на оваа низа принципи не е доволно само за себе. Вработените треба да бидат редовно информирани и обучувани во однос на Кодексот на однесување.

Активност: Потребно е да ѝ се посвети должно внимание на ревизијата на постојниот Кодекс на однесување.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка:

2.1.2 Изработка на план за обука (во кој се вклучени и акцентот е ставен врз стандардите за човековите права) – За да се очекува професионализам од вработените, треба да им бидат дадени детални и структурирани материјали за обука. Потребно е да се одвојат соодветно време и ресурси за почетна обука на сите нововработени лица, како и да се создадат можности за доживотна обука. Вработените се најголемиот капитал на секоја затворска служба, тие остваруваат интеракција со затворениците. Тие го претставуваат општеството во затворот и затворот во општеството па така нивните ставови се од суштинска важност за успешна ресоцијализација на осудените лица и за начинот на кој општеството гледа на затворската служба, што претставува голема одговорност за секој затворски службеник и за секој директор на затвор.

Активност: Изработка и имплементација на материјал за почетна обука (вклучувајќи ги и човековите права) и на програма за континуирана обука во текот на целиот работен век.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка:

Според Европските затворски правила¹ за обука на затворскиот персонал и за управување со затвори

Обука на затворскиот персонал

81.1 Пред да стапи на должност персоналот поминува обука за опитите и за посебните должности и задолжително е да ги положи теоретските и практичните тестови.

81.2 Управата ќе обезбеди целиот персонал, во текот на неговата кариера, да ги одржува и да ги унапредува своето знаење и професионалните способности со посетување на курсеви за стручно усовршување што се организираат во соодветни интервали.

¹ Европски затворски правила

81.3 Персоналот што работи со посебни групи затвореници, како што се странски државјани, жени, малолетници или душевно болни затвореници итн., ќе добие посебна обука за својата специјализирана работа.

81.4 Обуката на целиот персонал опфаќа обука за меѓународните и регионалните инструменти и стандарди за човековите права, особено Европската конвенција за заштита на човековите права и Европската конвенција за спречување тортура и нечовечко или понижувачко постапување или казнување, како и примена на Европските затворски правила.

Управување со затвори

82. Вработените ќе се избираат и ќе се именуваат врз основа на еднаквост, без дискриминација по која било основа, како што се пол, раса, боја на кожата, јазик, вероисповед, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, припадност на национално малцинство, имотна состојба, потекло по раѓање или друг статус.

83. Затворската управа ќе воведо такви системи на организација и на управување што ќе:

а. обезбедуваат со затворите да се управува според доследно високи стандарди што се во согласност со меѓународните и со регионалните инструменти за човекови права; и

б. овозможуваат добра комуникација меѓу затворите и меѓу различните категории персонал во поединечни затвори, како и соодветна координација на сите одделенија, како во затворите, така и надвор од нив, кои обезбедуваат услуги за затворениците, особено во однос на грижата за затворениците и за нивната реинтеграција.

84.1 Секој затвор има директор што ќе биде соодветно квалификуван за тоа работно место според карактерот, административната способност, соодветната стручност и искуството.

84.2 Директорите се именуваат за постојан ангажман и целото свое време им го посветуваат на своите службени должности.

84.3 Затворската управа обезбедува секој затвор во секое време да биде под целосна одговорност на директорот, заменик-директорот или на друго овластено лице.

84.4 Ако еден директор е одговорен за повеќе од еден затвор, во секој момент ќе постои уште едно задолжено службено лице за секој од затворите.

85. Мажите и жените ќе бидат рамномерно застапени во затворскиот персонал.

86. Ќе постојат постапки според кои управата ќе се консултира со вработените како тело што е одговорно за опитите прашања, а особено за прашањата што се однесуваат на условите од работниот однос.

87.1 Ќе постои постапка со која ќе се поттикнува најдобрата можна комуникација меѓу управата, преостанатиот персонал, надворешните агенции и затворениците.

87.2 Директорот, управата и повеќемина од преостанатиот персонал на затворот ќе го зборуваат јазикот на најголемиот број затвореници, односно јазикот што го разбираат повеќето од нив.

88. Во затворите со кои управува приватниот сектор ќе се применуваат Европските затворски правила.

2.1.3 Зголемување на персоналот за обезбедување, ресоцијализација и медицинскиот персонал – Како што е истакнато во повеќе извештаи, клучните одделенија во затворските установи имаат сериозен дефицит на вработени и тоа има многу негативен ефект врз моралот на вработените. Исто така, во вакви услови вработените може да се чувствуваат небезбедни, а тоа создава повисоко ниво на стрес и поголема веројатност за несоодветно постапување во затворите. Како што е утврдено во Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем, во 2016 година се потребни 13 нови вработувања, а во 2017 година 21 лице. Потребно е да се нагласи дека за да се реализираат целите утврдени со оваа Стратегија, ова се бројките што најмалку треба да се обезбедат.

Активност: Вработување нов персонал, како што е утврдено во Националната стратегија за развој на пенитенцијарниот систем.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка:

2.1.4 Јасна изјава за визијата и за мисијата – Визијата и мисијата на националниот пенитенцијарен систем треба да бидат дадени од министерот за правда и од директорот на Управата за извршување на санкции. Како следен чекор овие пораки треба да им бидат достапни на сите вработени. Најпожелен начин за воведување на визијата и на мисијата е презентацијата од затворскиот директор за сите вработени и за секоја затворска установа.

Би било корисно да се размисли за воведување на систем на редовни посети (најмалку на годишна основа) од страна на директорот на УИС на казнено-поправните установи. Преку таквите посети вработените би можеле да добијат информации од прва рака од највисокото административно ниво во однос на евалуацијата на нивните напори, краткорочната и среднорочната визија на директорот на УИС и тековните трендови во националната затворска администрација.

Активност: Ставање на располагање на визијата и мисијата во секоја казнено-поправна установа.

Одговорна организација: директор на УИС

Временска рамка:

2.1.5 Воведување систем за дневно/неделно известување – Затворските установи треба да функционираат сами за себе, како посебни острови. Директорите на затворите и персоналот треба да бидат информирани за различните проблеми,

случаи, наоди што настанале во другите затворски установи. Прво, различните дејства што треба да се пријават до УИС треба да бидат категоризирани и ставени во список (на пример, обид за самоубиство, смртен случај на вработен или на затвореник, пронаоѓање мобилни телефони, бегства, посети на национални или на меѓународни агенции, случаи на корупција итн.), второ, ако се случи која било од наведените активности, таа треба брзо да се пријави до УИС и на крајот овие информации треба редовно (дневно, неделно) да им бидат ставени на располагање на различни затворски установи.

Активност: Изработка на систем за категоризација, известување и дистрибуција.

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка:

2.1.6 Поим за динамичка безбедност – Според Прирачникот за затворски и за пробациски услуги во однос на радикализацијата и насилниот екстремизам: *динамичката безбедност е концепт и метод на работа според кои вработените ги одредуваат приоритетите на создавање и на одржување на секојдневна комуникација и интеракција со затворениците засновани врз професионалната етика. Цел е подобро да се разберат затворениците и да се проценат ризиците што тие може да ги претставуваат, како и да се гарантираат безбедноста, сигурноста и редот, со што се придонесува кон рехабилитацијата и подготовката за ослободување. Овој концепт треба да биде разбран во рамките на поширок поим на безбедноста што, исто така, ги опфаќа и структурната, организациската и статичката безбедност (сидови, прегради, брави, осветлување и опрема што се користат за ограничување на затворениците кога тоа е неопходно).*

Освен структурната, организациската и статичката безбедност, динамичката безбедност се заснова врз:

- 1.) позитивни односи, комуникација и интеракција меѓу персоналот и затворениците,*
- 2.) професионализам,*
- 3.) собирање релевантни информации,*
- 4.) увид во социјалната клима и нејзино подобрување во казнената установа,*
- 5.) цврстина и правичност,*
- 6.) разбирање за личната состојба на затвореникот,*
- 7.) комуникација, позитивни односи и размена на информации меѓу сите вработени*²

² Council of Europe Handbook for Prison and Probation Services regarding Radicalisation and Violent Extremism
³ Australian Capital Territory, Corrections Management (Management of Prisoners) Policy, 2011

Динамичка безбедност се јавува кога затворските службеници стапуваат во интеракција и се ангажираат со затворениците во текот на нивната работа преку:

- редовна обиколка на делот за кој се задолжени,
- разговор со затворениците, стекнување на нивната доверба и градење однос,
- проверка на физичката благосостојба на затворениците во текот на прозивката и при броењето на присутните,
- одржување доследен пристап кон несоодветното однесување,
- поттикнување позитивно однесување и решавање на негативното однесување,
- ангажирање во процес на управување,
- навремено постапување по барање,
- задржување смиреност во текот на инциденти ³

(Australian Capital Territory, Corrections Management (Management of Prisoners) Policy, 2011)

Експертите се согласуваат дека динамичката безбедност претставува алатка што може да помогне да се нормализира климата во затворската установа, но, сепак, потребно е внимателно планирање и воведување. Постигнувањето на саканите ефекти е процес за кој е потребно време, така што треба да се следи пристапот чекор по чекор.

Активност: Промовирање на поимот за динамичка безбедност во сите затворски установи; обезбедување обука/прирачник за основите на динамичката безбедност за сите вработени.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка:

2.1.7. Ранливи групи затвореници – Одредени групи затвореници (на пример, странски државјани, малолетни лица, лица со инвалидитет, болни лица, душевно болни лица, жени, постари затвореници, сексуални престапници итн.) се соочуваат со поголем ризик од несоодветно постапување и/или од дискриминација. За нив треба да се обезбедат дополнителна грижа и заштита во согласност со барањата на националните и на меѓународните стандарди за човековите права. Исто така на персоналот кој работи со горе-споменатата категорија на затвореници треба да му се обезбеди специјализирана обука.

Активност: Воспоставување на систем за обука на вработени лица кои работат со ранливи групи затвореници.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка:

2.1.8 Обука за примена на сила и за документирање – За да ги исполни своите должности затворскиот персонал има право и должност да примени сила за да

спречи дополнителни повреди, да прекине физичко насилство, да спречи бегство итн. (како што е наведено во „Правилникот за условите и за начинот на употреба на средства за принуда од персоналот на секторот за обезбедување во казнено-поправните и воспитно-поправните (малолетнички) установи“. За да може да применуваат сила на начин што е пропорционален и неопходен, вработените треба да се обучувани за одредени техники при приемот и редовно во текот на службата. Според тоа, секој вработен ќе има соодветна и стандардизирана обука во однос на примената на сила и на неопходното документирање. Овие сесии за обуки треба да бидат вклучени и да се спроведуваат во редовниот годишен план за обука на персоналот.

Активност: Организирање редовни обуки за примена на сила и за потребната документација.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка:

2.1.9. Подобрување на општите услови – подобрувањето на општите услови може силно да придонесе кон општата добросостојба на затворениците како и на затворскиот персонал. Ќе се применуваат мерките на КСТ во однос на големината на животниот простор (6 м² животен простор во просториите за сместување на еден затвореник и 4 м² простор по затвореник во просториите за сместување на повеќе лица), состојбата во однос на одржувањето и хигиената, пристап до природно светло, вентилација и греење, како и санитарните инсталации.

Активност: Подобрување на општите услови во затворите во согласност со меѓународните и националните стандарди

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка:

2.1.10. Воведување на лекарски прегледи по случаен избор за да се откријат знаци на насилство меѓу затворениците – таквата мерка би можела да придонесе за зголемување на безбедноста на казнено-поправните установи бидејќи затворениците не можат да се подготват за таквите проверки по случаен избор и така може да се детектираат евентални повреди и модринки. Исто така медицинскиот персонал кој ги врши овие проверки може да започне дијалог и да гради доверба со затворениците. Треба да се изготват локални планови за вклучување на сите затвореници во таквите проверки на редовен начин без претходно известување.

Активност: Воспоставување систем за редовни лекарски прегледи по случаен избор

Одговорна организација: казнено-поправните установи

Временска рамка

2.1.11. Вработување на персонал – со цел да се постигне успешна ресоцијализација затворската служба има потреба од мотивиран персонал. Процедурата за вработување треба да биде спроведена на начин кој ќе обезбеди избор на најдобрите кандидати кои се на располагање. Треба да се воспостават физички, психолошки и здравствени критериуми, како и критериуми во однос на стандардното образование и квалификациите кои ќе бидат потребни за секое работно место. Тоа не само што би ја зголемило ефикасноста на ресоцијализацијата, но би водело и зголемено почитување на целата затворска служба во општеството.

Активност: развивање на систем на стандарди за вработување на нов затворски персонал

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка

2.1.12. Инсталирање на камери за видео-надзор и разработување на СОП за нивна секојдневна примена со посебен акцент на националното законодавство за заштита на податоците – им се советува на затворските власти да ги обезбедат сите начини со цел да се спречи несоодветно постапување. Таква превентивна мерка може да биде воведувањето на сигурносни камери на оние места кои најчесто ги посетуваат затворениците и каде може да дојде до несоодветно постапување.

Потребно е да постојат јасни правила како да се инсталираат уредите за видео-надзор, колку долго може да се чуваат снимките и кој ќе има овластување да ги проверува истите со преземање на сите потребни чекори за задоволување на сите релевантни стандарди за заштита на податоците.

Затворскиот персонал, како и затворениците треба да бидат информирани за инсталирањето на уредите за видео-надзор.

Сликите од видео-надзорот може да се користат при истраги за употреба на било какво средство за присилба, и истовремено да придонесат кон општата безбедност на казнено-поправната установа.

Инсталирањето на таквите уреди би можело да обезбеди подобро визуелно покривање на целата установа, да спречува и контролира инциденти во затворите и истовремено би можело да обезбеди визуелни докази за истрагата на таквите инциденти, да го намали насилството меѓу осудените лица и може да се користи како алатка за мониторинг на однесувањето на персоналот.

Активност: Инсталирање на камери за видео-надзор и разработување на СОП за нивна секојдневна примена

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка:

2.2. Изработка на јасни и транспарентни протоколи

Неопходно е да се изработи систем на транспарентен и прецизен протокол што ќе треба да се следи во случај на несоодветно постапување и примена на сила. Овој протокол го сочинува Додатокот на овој документ. Сегашните УПАТСТВА за условите и начинот на употреба на средствата за присилба од страна на секторот за обезбедување во казнено-поправните и воспитно-поправните установи, усвоени во 2007 година треба да се изменат на соодветен начин.

Активност: Изработка на Стандарден оперативен протокол за водење евиденција и за известување во случаи на несоодветно постапување и примена на сила.

Одговорна организација: УИС

Временска рамка

2.3. Секој е важен

2.3.1. Транспарентни начини за поднесување жалби – Сите затвореници треба да имаат релевантни информации во однос на начините и на можностите за поднесување барања или жалби. Овие информации треба да им се дадат на затворениците веднаш при нивниот прием. За нивно соодветно доставување треба да се изработи стандардизиран формулар што затвореникот треба да го потпише при приемот во затворот.

Воведувањето систем на форуми, исто така, може да биде добра можност за управата на затворот да им овозможи на затворениците корисни и веродостојни информации во врска со актуелните проблеми и предизвици што би можеле да влијаат врз нивниот секојдневен живот. Исто така, затворениците би можеле да се подготват со прашања што се најважни за нив. Таквите настани може да претставуваат голема можност за оценување и за давање повратни информации за одреден временски период. Најпожелно е на ваквите настани да присуствуваат директорот на затворот и лица од главното раководство. Тоа би можело да се искористи и како можност за информирање на затворениците во однос на различните начини за поднесување жалби што им се достапни. Освен затворската управа, на форумите треба да бидат поканети да учествуваат и други организации или тела, како што се, на пример: НВО, затворски судии, народниот правобранител итн.³

Во секоја затворска установа обезбедете сандачиња за писма што затворениците ќе може да ги користат без да бидат следени од персоналот.

Имињата и адресите на различни национални и меѓународни организации за човекови права треба да им бидат ставени на располагање на затворениците во сите простории.

³ Во унгарскиот систем затворите може да пратат официјална покана до затворски судија, затворски обвинител и до релевантни НВО.

Активност: Обезбедување информации во однос на различните начини на поднесување жалби за сите затвореници во текот на отслужувањето на затворската казна.

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка:

Според Европските затворски правила

Барања и жалби

70.1 Затворениците, поединечно или како група, ќе имаат доволно можности да поднесуваат барања или жалби до директорот на затворот или до друг надлежен орган.

70.2 Ако е соодветно, прво ќе се проба со посредување.

70.3 Ако барањето не биде усвоено или ако жалбата биде одбиена, на затвореникот треба да му се наведат причините за тоа и затвореникот ќе има право на жалба до независен орган.

70.4 Затворениците нема да бидат казнувани поради тоа што поднеле барање или жалба.

70.5 Надлежниот орган е должен да ја разгледа секоја писмена жалба што е поднесена од роднини на затвореникот кога тие имаат причина да веруваат дека се повредени правата на затвореникот.

70.6 Правен застапник или организација што се грижи за благосостојбата на затворениците не може да поднесе жалба од името на затвореникот ако засегнатиот затвореник не се согласил со тоа.

70.7 Затворениците имаат право да побараат правен совет за постапката за поднесување оплаки и жалби до повисоките органи, како и на правна помош кога тоа го бараат интересите на правдата.⁴

2.3.2. Регистрација на жалби – Исто така, многу е важно сите жалби што ги поднеле затворениците да бидат евидентирани и за таа цел треба да се воведат регистар на жалби и тој да се стави во употреба во сите затворски установи.

Активност: Воведување документ за регистрација на жалби и редовна контрола од УИС.

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка:

2.4. Кога работите ќе тргнат по погрешен пат / случаи на несоодветно постапување

Секогаш кога постои сомнение дека се случило несоодветно постапување веднаш треба да се употребат определените протоколи. Сите затвореници што посведочиле или би можеле да посведочат за таков настан треба да дадат писмен извештај. Исто

⁴ Европски затворски правила

така, потребен е официјален извештај од сите релевантни вработени. Како непосредна активност затворениците што можеби биле предмет на несоодветно постапување треба да се однесат во медицинска служба или во болница за да се направи целосен лекарски преглед.

Според Упатствата за европските стандарди за ефикасна истрага за несоодветно постапување (Effective investigation of ill-treatment, Guidelines on European standards)

IV.2.2. Карактеристичниот попис на потребните истражни мерки и докази вклучува:

– Детални и исцрпни изјави на наводните жртви добиени со соодветен степен на чувствителност;

– Соодветно испитување и, каде што е потребно, употреба на постапка за идентификација и на други посебни истражни мерки наменети за идентификација на одговорните;

- Доверлив и точен лекарски (пожелно форензички) физички и психолошки преглед на наводните жртви. Ова треба да биде извршено од независен и соодветно обучен персонал што е способен за идентификување на причините за повредите и на нивната доследност со тврдењата;

- Други медицински докази, вклучувајќи и снимки од местата на притворање и од здравствените служби;

– Изјави од соодветни сведоци, со можност за вклучување изјави од други затвореници, од затворскиот персонал, припадници на јавноста, полицајци и од други официјални лица;

– Испитување на местото на настанот заради наоѓање материјални докази, вклучувајќи ги и орудието што е користено при малтретирањето, отпечатоците од прсти, телесните течности и влакната. Испитувањето треба да вклучи ангажирање на форензичари и други експерти што се способни да ги обезбедат и да ги испитаат доказите, да изработат соодветни скици и/или да реконструираат релевантни настани; и

- Испитување на затворската евиденција, одлуките, документацијата за случајот и на друга документација што се однесува на релевантниот инцидент.

IV.2.3. Доказите треба да се соберат и истрагата да се спроведе во согласност со домашните процедурални правила.

Процедуралните пропусти што придонесуваат за неуспех на подоцнежните правни постапки претставуваат пропуст да се преземат сите разумни чекори за да се обезбедат докази што се однесуваат на инцидентот.⁵

Властите што истражуваат случаи на несоодветно постапување бараат итна медицинска истрага бидејќи тоа може да биде еден од неколкуте објективни докази, како и сите снимки од камерите што се достапни. Исто така, важно е извештајот што се однесува на несоодветното постапување да пристигне колку што е можно побрзо до властите и механизмот за жалби треба да биде доверлив во сите

⁵ Effective investigation of ill-treatment, Guidelines on European standards

случаи. Не треба да се случи затворениците да му ја предадат жалбата на вработениот што претходно ги малтретирал.

Секој случај треба да има независна, објективна, итна и соодветна истрага според мерките што се пропишани со националното право и со меѓународните стандарди (на пример, Истанбулскиот протокол).

Судијата за извршување санкции и јавниот обвинител треба веднаш да бидат известени за секој таков настан.

Затвореникот против кого е применета каква било сила треба да има право веднаш да биде прегледан и, ако е потребно, третиран од лекар. Ова испитување треба да биде спроведено надвор од сослушувањето и пожелно е подалеку од погледите на немедицинскиот персонал, а резултатите од испитувањето (вклучувајќи ги и сите релевантни изјави од затвореникот и заклучоците на лекарот) треба да бидат формално евидентирани и да му бидат ставени на располагање на затвореникот. Во ретки случаи кога е потребно прибегнување кон инструменти за физичко ограничување, засегнатиот затвореник треба да се чува под постојан и соодветен надзор. Понатаму, инструментите на ограничување треба да се тргнат колку што е можно најрано; тие никогаш не треба да се применуваат и нивната примена никогаш не смее да се пролонгира како казна. Конечно, потребно е да се води евиденција за секој случај на примена на сила против затвореници.

2nd General Report, CPT/Inf (92) 3, para 53.⁶

На затворските власти им се советува да ги обезбедат сите средства за спречување на несоодветно постапување. Ваквите превентивни мерки може да бидат воведување на безбедносни камери на оние места што најчесто се посетувани од затворениците или каде што би можело да дојде до несоодветно постапување.

Треба да постојат јасни прописи за тоа како да се инсталираат уреди за видеонадзор, колку долго може да се чуваат снимките и кој има овластувања да ги проверува снимките, со сите неопходни чекори за исполнување на сите релевантни барања за заштита на податоци. Персоналот и затворениците треба да бидат информирани за поставувањето на уредите за видеонадзор.

Повреди може да бидат предизвикани од инциденти што ќе се случат во просториите за сместување, но и во вакви случаи истрагата треба да го следи наводниот инцидент со извештаи од сите релевантни сведоци и со целосна медицинска проверка. Потребно е да се постави временска рамка за испитување на секој случај и документацијата од секој случај треба да се чува во личното досие на затвореникот.

⁶ 2nd General Report, CPT/Inf (92) 3, para 53.

Активност: Регулирање и редовни проверки на процедурите што се спроведени од УИС за сите пријавени случаи на несоодветно постапување.
Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи
Временска рамка:

2.5. Заштита на жртвите

2.5.1. Заштита на жртвите – На секој што е жртва на несоодветно постапување треба да му се обезбеди психолошка помош за да се спречат негативните ефекти на таквата активност. За да се постигнат најдобри можни резултати треба да се ангажираат психолози или НВО што се специјализирани за заштита на жртви.

Активност: Обезбедување обука за психолозите за техниките за заштита на жртвите, контактирање со граѓански организации и со НВО што може да бидат достапни за соработка.

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи
Временска рамка:

2.5.2 Преместување - Ако е неопходно, во согласност со релевантното национално право, затворениците треба да се преместат во друг затвор за да се спречи идно повредување од член на персоналот. Кога се одлучува за преместувањето, секогаш земете ги предвид потребите на затвореникот (на пример, отслужување на казната премногу далеку од дома може да значи влошување на контактите со семејството).

Активност: Ако е неопходно, размислете за преместување на затвореникот што е изложен на несоодветно постапување во друг затвор.

Одговорна организација: поединечните казнено-поправни установи
Временска рамка:

2.5.3. Суспендирање на наводниот извршител – Ако на ниеден начин не може да се изврши објективна истрага на наводен случај на несоодветно постапување, вработениот треба да биде суспендиран од неговото работно место сè додека истрагата бара таква мерка. Суспензијата треба да се користи како последно средство и таа треба да биде спроведена со големо внимание, поради тоа што, со оглед дека може да има негативни финансиски последици, таа значително го поткопува моралот на персоналот и на подолг рок може да предизвика негативни промени во односот меѓу персоналот и затворениците.

Активност: Во случај на веродостојни наводи за несоодветно постапување, потребно е со должно внимание да се размисли за суспендирање на вработените.

Одговорна организација: поединечните казнено-поправни установи
Временска рамка:

2.6. Евалуација

За да се воспостави транспарентен систем, сите случаи на несоодветно постапување треба да бидат пријавени до УИС каде што секој случај ќе биде внимателно анализиран и евидентиран. УИС треба да изработи годишен извештај за сите случаи на несоодветно постапување, а во него случаите треба да бидат анализирани еден по еден. Овој материјал може да биде вклучен во програмата за годишна обука на затворскиот персонал и може да се утврдат општите тенденции за идна употреба.

Активност: Воспоставување на систем за известување за сите случаи на несоодветно постапување и прекумерна примена на сила до УИС каде што секој случај треба да се евидентира и да се оценува.

Одговорна организација: УИС и поединечните казнено-поправни установи

Временска рамка:

3.) Реализирање на Стратегијата

- Извршување стандардна работа – Тековната Стратегија, сама по себе, нема да направи никаква разлика во бројот на случаите на несоодветно постапување во државата. Тоа може да придонесе кон промени само ако темелно се имплементира и ако редовно се оценува. За да се стекне довербата на затворениците ни еден случај на несоодветно постапување не смее да биде оставен без истрага и казна.
Ако ништо не се смени – ништо не е сменето!
- Вклученост на сите релевантни заинтересирани страни – Ако цел е реинтеграцијата, тогаш затворот, сам по себе, не може да ги исполни сите основни барања. Колку што е потранспарентен затворскиот систем, толку е помала веројатноста за појава на несоодветно постапување. Сите релевантни национални и меѓународни организации за човекови права (особено НВО) треба да имаат пристап до затворските установи.
- Комуникација (внатрешна и надворешна) – За да се информираат вработените, како и јавноста во врска со визијата и со мисијата и со главните цели на затворската администрација, од клучна важност се внатрешната и надворешната комуникација. УИС треба да размисли за воведување различни канали за пренесување на овие пораки, на пример:
 - интернет-страница на УИС, како и за поединечните затворски установи
 - внатрешни билтени за вработените и за затворениците
 - широка примена на социјалните медиуми (Facebook, twitter)
 - годишни публикации
 - публикации на научни трудови што се однесуваат на затворската служба
- Обука – Како што беше претходно наведено во многу документи, современа и прогресивна затворска организација не може да се замисли без постојани

- активности на обука, што може да вклучат почетна обука, редовна обука или обука на работното место со детален наставен план и транспарентен систем на испити.
- Оцена на резултатите – За да се согледаат евентуалните промени (негативни или позитивни) во системот, потребно е постојано оценување на одредени карактеристики на затворскиот систем (на пример, рецидивизам, број на бегства, број на случаи на несоодветно постапување итн.), во спротивно не може да се следат одредени тенденции и поради тоа не постои можност за корекција или за подобрување.

Додаток

- 2.) Стандарден оперативен протокол за водење евиденција и за известување во случаи на несоодветно постапување и примена на сила.