



Magyar Helsinki Bizottság

Egyenlő esélyek

Útmutató a diszkriminációmentes bánásmód elősegítéséhez a büntetés-végrehajtásban

Jelen útmutató néhány, a hazai és nemzetközi szakirodalomban ismertetett, a büntetés-végrehajtásban mutató rendszerszintű vagy egyedi diszkriminációs esetet és a hátrányos megkülönböztetés megelőzésének, kezelésének egyes módszereit mutatja be. A diszkriminatív bánásmód kiküszöbölésére vonatkozó megoldási javaslatok között vannak olyanok, amelyek egyszerűen, költségigény nélkül, azonnal megvalósíthatóak, és olyanok is, amelyek létrehozásához évek és milliók szükségesek, de bemutatásuktól nem tekintettünk el a hosszú távú gondolkodás elősegítése érdekében.

Az útmutató – annak érdekében, hogy jól érzékelhető legyen, a világon mindenhol megjelenő problémakorról van szó, amelyet a nemzetközi szabályok is tárgyalnak – számos külföldi (elsősorban angolszász területről származó) példát mutat be. Ezek közül némelyek Magyarországon is ismertek, megvalósíthatóak lennének a közeljövőben, mások adaptálása egyelőre nehezen képzelhető el, noha fontos tudnunk, hogy ezek irányába kell haladnunk.

Az útmutató – műfaji sajátosságából adódóan – mellőzi a részletes jogszabályok ismertetését, a nemzetközi ajánlások pontos és részletes sorolását, a hátrányos megkülönböztetés káros társadalmi hatásainak leírását, és igyekszik gyakorlatias, könnyen érthető, érdekes, azonban szakmailag hasznos, jól alkalmazható kapaszkodókat adni.

Természetesen tisztában vagyunk azzal, hogy a büntetés-végrehajtási intézetben belüli viszonyok az útmutatóban alkalmazott leegyszerűsített kategorizálásnál lényegesen összetettebbek és bonyolultabbak, hogy például a roma fogvatartottak esetén az oláh vagy beás cigány származás vagy a lakhely, a földiség különös jelentőséggel bír, vagy hogy a szexuális orientáció „gyakorlati megmutatkozását” az egyén legbelső énjén kívül egyéb körülmények (pl. a fizikai erő) meghatározóan befolyásolják a börtönkörülmények között.¹ Ezzel együtt – reményeink szerint – az útmutató segítséget, motivációt, ötleteket nyújthat a diszkrimináció visszaszorításához, a börtönben élők és dolgozók közötti párbeszéd eredményesebbé tételéhez.

Jelen útmutató a Magyar Helsinki Bizottság által lebonyolított, az Open Society Foundations által finanszírozott, „A romák törvény előtti egyenlősége a bírósági eljárásokban és a büntetés-végrehajtásban” („Towards the Equality of Roma Defendants before Courts and in Penitentiaries”) című projekt keretében íródott. Tartalmáért a kizárólagos felelősséget a Magyar Helsinki Bizottság viseli, az semmilyen vonatkozásban nem tekinthető úgy, mint amely az Open Society Foundations véleményét tükrözi. Az útmutató alapjául a projekt eredményei mellett nemzetközi tanulmányok szolgáltak.

I. Alapok

1. Egyenlő esélyek

A diszkrimináció az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti. Diszkrimináció, ha egy személy (vagy csoport) védett tulajdonsága (vagy vélt védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint más, hasonló helyzetben lévő –, de a védett tulajdonsággal nem rendelkező – személy (vagy csoport). Az is diszkrimináció, ha ugyan látszólag egyenlően bánnak mindenkivel, de a bánásmód hatásában mégis aránytalanul hátrányos helyzetbe hoz egy védett tulajdonsággal rendelkező csoportot.

Nyugat-Európában egy csokoládégyárban bevezették azt az előírást, hogy a gyártósor mellett dolgozó férfiak nem viselhetnek szakállt, annak érdekében, hogy a termékbe ne kerülhessenek szőrszálak. Ez az intézkedés látszólag megfelel az egyenlő bánásmódnak. Ugyanakkor egyes vallások előírják a szakállviselést, így az ehhez a valláshoz tartozó férfiak a továbbiakban nem tudtak munkát végezni, azaz őket aránytalan mértékben érintette a munkáltatói előírás. Az ügyben született hatósági döntés megállapította a diszkriminatív bánásmódot, és ugyan elfogadta a vállalati előírás létjogosultságát, ám arra a következtetésre jutott, hogy a higiénikus csokoládégyártást más eszközökkel (pl. maszkviselés) kellett volna biztosítani.²

A magyar jog – az egyenlő bánásmódról szóló törvény – meghatározza azokat a tulajdonságokat, amelyek védettek.



A lista hosszú, de nem zárt, mert a felsorolásban nem szereplő védett tulajdonság is megkülönböztető bánásmód alapján képezheti. A védett tulajdonság az ember lényegi vonása, mint például idős vagy fiatal kora, fehér vagy fekete bőrszíne, hetero- vagy homoszexualitása, örmény vagy cigány identitása, vallása vagy ateizmusa. Ezek olyan tulajdonságok, amelyek rendszerint megváltoztathatatlanok (pl. származás) vagy az azokról való lemondás, megváltoztatásuk nem elvárható az embertől (pl. politikai vélemény).

A fentiekén túl, a börtönben diszkriminációnak, azaz jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet például az is, ha valakit kizárólag az általa elkövetett bűncselekmény, iskolai végzettsége, korábbi szabadságvesztése miatt kerül kedvezőtlenebb helyzetbe, mint társai, noha e hátrálynak nincs megfelelő indoka.

Ha egy zárkabeli verekedés résztvevői közül, noha ugyanolyan magatartást tanúsított a konfliktusban, a bekerülését megelőzően személyelleni erőszakos bűncselekményt elkövető fogvatartott súlyosabb

fegyelmi fenytést kap, mint a vagyonelleni cselekményért szabadságvesztést töltő társa, az jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet.

A diszkriminációmentes bánásmód ugyanakkor nem azt jelenti, hogy mindenkivel pont ugyanúgy kell bánni. Az egyéni körülményeket, tulajdonságokat, helyzetet figyelembe egyáltalán nem vevő, tökéletesen azonos bánásmód szintén diszkriminációhoz vezethet. Az egyenlő bánásmód azt jelenti, hogy mindenkivel azonos méltóságú személyként kell bánni (amihez adott esetben a sajátos szükségletek által igényelt speciális bánásmód is szükséges lehet). Ezen túlmenően törekedni kell arra, hogy – úgynevezett megerősítő intézkedések (ez a köznyelvben helytelenül használt „pozitív diszkrimináció”) segítségével – a hátrányban lévő csoportok tagjainak is azonos esélyük legyen egy adott területen.³

Ha egy büntetés-végrehajtási intézetben ugyanazt a kemény fizikai munkát biztosítják egy egészséges és egy testi fogyatékkal élő fogvatartottnak, az diszkriminációhoz vezet, hiszen a fogyatékos fogvatartott nem lesz képes ugyanolyan munkateljesítményre, képtelen lesz olyan díjazást elérni, mint egészséges társa. Diszkriminációmentes a két fogvatartottal való bánásmód, ha munkakörükben mindkettejüknek ugyanolyan esélyük van 100%-os teljesítményt elérni.

2. Előítéletek a magyar társadalomban

▪ a romákkal szemben

A Marketing Centrum 2009-es kutatása⁴ szerint a magyarok 29%-a nem fogadna el roma munkatársat, 43% cigány szomszédot, 76%-unk pedig nem tudja elképzelni, hogy roma származású partnere legyen.

▪ a szexuális kisebbségekkel szemben

Egy 2010-es, több mint 1600 leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű személy részvételével zajlott kutatás⁵ szerint a válaszadók 16%-át már érte erőszakos támadás homo- vagy biszexualitása miatt. A transzneműek 26%-a számolt be ugyanerről. A heteroszexuálisokat szinte soha nem éri támadás szexuális irányultságuk miatt.

▪ a nőkkel szemben

A diszkrimináció legdurvább formája a testi erőszak. Ez a bántalmazott nő megalázását, megfélemlítését, semmibevevését jelenti.



Mind a nyugati, mind a magyar adatok azt mutatják, hogy **minden ötödik nő** él vagy élt valaha olyan kapcsolatban, ahol partnere rendszeresen **testileg bántalmazta** őt. Ezt az adatot tovább súlyosbítja, hogy a testi erőszak csak a jéghegy csúcsa. A folyamatos **lelki erőszakban** élő nők száma ennél jóval **magasabb**.

6

A TÁRKI rendszeresen készíti a felnőtt magyar lakosság idegenellenességét vizsgáló kutatást. A felmérésben megkérdezik, hogy milyen etnikumú menekülteket fogadnának be szívesen az emberek. A

válaszlehetőségek között egy alkalommal a nem létező pirézek is szerepeltek. Őket a válaszadók 68%-a nem látná szívesen az országban.⁷

A fenti adatokból, az látszik, hogy a magyar társadalom kevésbé nyitott és elfogadó, sokan előítélettel viseltetnek a mássággal, kisebbségi csoportokkal szemben, ami esetenként az erőszakig fajul. Az ismeretlennel szembeni zsigeri elutasítást jól szemléleti a pirézek kirekesztése.

A társadalomban jelen lévő előítéletek zárt körülmények között még erősebben megjelennek. A börtön a társadalom tükré.⁸

3. Az egyenlő bánásmód kötelező, de hasznos is

A nemzetközi jog és a magyar jogszabályok alapján a közfeladatot – így például a szabadságvesztés és elzárás végrehajtását – ellátó szervezetek valamennyi tevékenységük során, minden jogviszonyukban kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.⁹ Ezt a kötelezettséget a büntetés-végrehajtási szervezet etikai kódexe is tartalmazza: „A személyi állomány tagjainak tartózkodniuk kell mindennemű megkülönböztetéstől a munkájuk végrehajtása során, és minden rendelkezésre álló eszközzel meg kell akadályozniuk, hogy más személyek a diszkrimináció eszközével élhessenek.” E szabály tartalommal való megtöltéséhez, kifejtéséhez, gyakorlati megvalósításához igyekszünk az alábbiakban támpontokat adni.

Az egyenlő bánásmód követelményét nemcsak kötelező, hanem hasznos is betartani. Nemzetközi tapasztalatok¹⁰ azt mutatják, hogy a (rendszerszintű) diszkriminációtól mentes börtönök hatékonyabban működnek, mint az olyanok, amelyekben hangsúlyosan jelen van a jogellenes hátrányos megkülönböztetés.¹¹ Az egyenlő bánásmód megteremtése nemcsak a diszkrimináció valamennyi formájának mellőzését, hanem az etnikai kisebbségek különleges szükségleteire vonatkozó megerősítő intézkedések végrehajtását is magában foglalja. A büntetés-végrehajtási intézetek, ahol a fogvatartottakkal védett tulajdonságaiktól függetlenül egyenlően bánnak,

- nemcsak törvényesen, hanem tisztességesen is működnek,
- biztonságosabbak, mivel
 - pozitívabb légkör alakul ki, így hatékonyabbá válik az intézet menedzsmenete,¹²
 - jobb, partneri viszony jön létre a személyi állomány tagjaival,
 - a fogvatartottak együttműködőbbek,
 - kevesebb az egymás közötti és a felügyelettel való konfliktus,
- kedvezőbb visszailleszkedési esélyeket nyújtanak,
- nem kell számolniuk a hátrányos megkülönböztetés miatt indult közigazgatási eljárásokkal vagy személyiségi jogi perekkel, a megítélt kártérítés okozta anyagi következményekkel, presztízsveszteséggel,
- jobban hozzájárulnak a közbiztonság megteremtéséhez, mint az a börtön, ahol a fogvatartottak emberi jogai sérülnek.¹³

II. Diszkriminációs esetek a börtönben

A diszkriminációt gyakran elszenvedő, védett tulajdonsággal rendelkező, hátrányos helyzetű csoportok közül ebben az útmutatóban csak hárommal foglalkozunk,

- a cigány nemzetiségűekkel,
- a szexuális kisebbséghez tartozókkal
- és a nőekkel,

tekintettel

- a romák börtönnépességen belüli felülreprezentáltságára,
- a szexuális kisebbségek bv. intézetekben való, érzékelhető megjelenésének viszonylagos újdonságára,
- arra, hogy a szabályok, programok, projektek megalkotásánál a női fogvatartottak speciális helyzetét rendszerint nem veszik figyelembe.

Ebben az útmutatóban a kezelhetőséget szem előtt tartva a három kiemelt csoport tekintetében is csak néhány tipikus jellemzőt és esetet emelünk ki. Természetesen fontos lenne foglalkozni a fogyatékossgal élő, fiatal, idős, külföldi, stb. fogvatartottak speciális szükségleteivel is. Külön gondolni kell arra is, ha egy fogvatartott nemcsak egy hátrányos helyzetű csoport tagja, hanem több védett tulajdonsággal is rendelkezik (pl. leszbikus roma nő), hiszen ekkor sérülékenysége hatványozott.

1. A romák hátrányos megkülönböztetése

1.1. Eleve hátrányos helyzet

A Magyar Helsinki Bizottság 2013-as kutatása¹⁴ is megerősítette azt a feltételezést, hogy a roma fogvatartottak alacsonyabb iskolai végzettségűek, jövedelmi, munkaerő-piaci mutatóik rosszabbak, mint a többségi társadalomhoz tartozó fogvatartottaké. Úgy tűnik, a szabadságvesztés előtti rosszabb körülmények a legtöbbször a büntetés-végrehajtási intézetben is rosszabb helyzetet eredményeznek. Ráadásul a cigány kisebbséghez tartozók a teljes társadalmi arányukhoz (kb. 8%) képest jelentősen felülreprezentáltak a büntetés-végrehajtásban (kb. 30%).

A kirekesztett társadalmi csoportok, etnikai kisebbségek magasabb aránya a börtönökben természetesen nem magyar sajátosság, a jelenség hasonló Ausztráliában vagy Kanadában az őslakosok, az Egyesült Államokban az afrikai-amerikaiak és Kelet-Európában a romák tekintetében. Az ok nyilvánvalóan nem magában a sötétebb bőrszínben keresendő, hanem inkább abban, hogy noha a jogszabályok tiltják a diszkriminációt, alkalmazásuk mégis sokszor vezet hátrányos megkülönböztetéshez.

Oka lehet az etnikai kisebbségek börtönbeli magas arányának, az, hogy a hatósági eljárások nem „szívakok”, hogy például a rendőrség olyan településrészeket jelöl ki járőrözésre, ellenőrzésre, ahol számos afrikai-amerikai/őslakos/roma személy él. A „három csapás” típusú szabályok vagy más, egyes bűncselekmények tekintetében kötelező mértékű büntetést előíró rendelkezések is aránytalanul sújthatják a kisebbségeket, Észak-Amerikában például egyes drogellenes törvények nagymértékben hátrányosabban érintik az etnikai kisebbséghez tartozókat (pl. azzal, hogy azoknak a kábítószer-fajtáknak a birtoklását, amelyeknek a használata kisebbségek körében jellemző, súlyosabban büntetik, mint a többségi társadalomban gyakrabban használt drogokét).¹⁵ A Helsinki Bizottság hivatkozott kutatásában a magukat romának valló fogvatartottak egyharmada érzékelt előítéletességet a hatóságok részéről, minden ötödik közülük pedig diszkriminációt is tapasztalt a büntetőeljárás vagy a büntetés-végrehajtás során.

2011-ben egy Nógrád megyei településen a rendőrök az egyedi intézkedéseket tekintve jog- és szakszerűen léptek fel a roma származásúnak vélt kerékpárosokkal szemben a kerékpárok kötelező felszereléseit érintő szabálysértések miatt (pl. csengő hiánya), azonban a romákat a helyi etnikai arányokhoz képest jelentősen túlzó gyakorisággal állították meg ellenőrzésre, pedig semmi sem

támasztotta alá, hogy a többségi lakossághoz tartozók szabályosabban közlekednének. A rendőrök egyedileg megalapozottnak tűnő intézkedései így összességükben vezethettek etnikai aránytalansághoz, diszkriminatív eljáráshoz.¹⁶

A hátrányos megkülönböztetés nehezen tetten érhető, legtöbbször mindennapi helyzetekben megmutatkozó részrehajlásról van szó, amely eredője a szocializáció során kialakult egyes véleményeknek. A gyakorlatban a diszkrimináció általában a beszédmódban, a fizikai kontaktus jellegében, a szolgáltatás (pl. egészségügyi vizsgálat) igénybevételére való várakozás során fordul elő. Társadalomtudományi tanulmányok szerint a diszkrimináció informális, rejtett formái valamennyi büntető igazságszolgáltatási rendszerben megjelennek, ezek mélyen a társadalmi, kulturális attitűdökbe ágyazottak, ugyanakkor kutatásokkal rendkívül nehéz ezeket kimutatni, megjelenésük annyira összetett.¹⁷ Nemzetközi tapasztalatok¹⁸ azt mutatják, hogy a büntetés-végrehajtásban a védett tulajdonsággal rendelkező, különösen a kisebbségi etnikai csoportokhoz tartozó fogvatartottak az alábbi területeken szenvedik el a legtöbb hátrányt.

1.2. A jogellenes hátrányos megkülönböztetés tipikus esetei

- **Verbális vagy fizikai erőszak.** Forrása a személyi állomány tagjai vagy fogvatartott-társak lehetnek. Az etnikai kisebbség tagjai bántalmazás, megalázó bánásmód, gyűlöletbeszéd, az egyén vagy a csoport ellen irányuló zaklatás célpontjai lehetnek. Ezeket a magatartásformákat mind a személyi állomány, mind a fogvatartottak részéről ki kell küszöbölni. Természetesen az egyenlő bánásmód követelményét a beszélőre érkező vagy a tárgyaláson résztvevő családtagokkal kapcsolatban is meg kell tartani.

A sztereotip beszéd, a romák vélt kollektív tulajdonságainak becsmérése, az egész kisebbségi csoport felruházása valamely negatív tulajdonsággal, ilyen jellegű viccek, szimpla szóhasználat, vagy egyébként nem sértő szavak megalázó szövegkörnyezetben való használata, továbbá egyszerű gesztusok is sértőek lehetnek a romák számára, ezért ezeket kerülni kell. Bizonyos ruházati kiegészítők, képek (pl. tarsoly, Nagy-Magyarország kép, turulmadár), köszönés (pl. „Szebb jövőt!”) is utalhatnak arra, hogy azok tulajdonosa a romákat nem fogadja el egyenlő méltóságú személynek.

A Magyar Helsinki Bizottság börtönkutatása a büntetés-végrehajtás során keletkezett egyes iratokban talált olyan leírásokat, amelyek erőteljes előítéletességre utaltak (bár szerencsére ez nem volt jellemző). A befogadási beszélgetés eredményeit rögzítő egyik iratban például a következő volt olvasható egy roma fogvatartottal kapcsolatban: „Korábban nem volt büntetve, de **hűen a hagyományhoz** immáron ő is megkezdte karrierjének alakítását” [kiemelés tőlünk].

- **Magasabb biztonsági csoportba sorolás.** Nemzetközi kutatások szerint az etnikai kisebbségek tagjait sokszor a szükségesnél magasabb fokozatú biztonsági csoportba sorolják, annak ellenére, hogy erre a bűncselekmény vagy a fogvatartott személyisége nem adna okot. A Helsinki Bizottság magyar börtönökben végzett 2013-as kutatása nem tárt fel ilyen jellegű megkülönböztetést a cigány és nem cigány fogvatartottak között.
- **Elhelyezés.** A nemzetközi tapasztalatok szerint gyakori, hogy a felülreprezentált kisebbségek tagjainak rosszabb állapotú vagy elhelyezkedésű, zsúfoltabb zárkákat jelölnek ki, mint a társadalmi többséghez tartozóknak. Előfordulhat az is, hogy kifejezetten homogén etnikai származású zárkaközösségeket hoznak létre a személyi állomány illetékes tagjai.

A Helsinki Bizottság 2013-as kutatása¹⁹ azt állapította meg, hogy a bv. intézetbe való bekerülést megelőző hátrányosabb helyzetű (pl. alacsonyabb iskolai végzettség, jövedelem, munkanélküliség, roma származás) fogvatartottnak átlagban több zárkatársa van, és kevesebb alkalommal vált zárkát, mint a kedvezőbb helyzetből érkezett társa, valójában azonban a zárkák közötti mozgásra és a zárkatársak számára meghatározó hatással az van, hogy a fogvatartottat melyik bv. intézetben helyezik el.

A vonatkozó szakirodalom és a Helsinki Bizottság bv. intézeteket monitorozó munkatársainak tapasztalatai alapján sem egyértelmű annak megítélése, hogy mi a követendő gyakorlat a fogvatartottak elhelyezése és a zárkaközösségek kialakítása tekintetében. Teljesen bizonyos, hogy

tilos a kisebbségi csoportokat elkülöníteni a többségtől, hiszen az integráció, a fogvatartottak közötti kölcsönös megértés támogatandó. Ugyanakkor elő kell segíteni azt is, hogy a fogvatartottak hasonló környezetből érkező, hasonló kulturális háttérrel, szokásokkal rendelkező emberekkel teremthessenek kapcsolatot. E gyakorlat inkább közvetíti az egyenlő bánásmódot, mint a megkülönböztetést, mert lehetővé teszi az azonos etnikai csoportok tagjainak, hogy egymással érintkezzenek, csakúgy, mint az etnikai többségnek.

Érdekesség, hogy az ENSZ egy szerve (UNODC) jó példaként tartja számon, hogy Ausztráliában²⁰ az őslakos fogvatartottak számára külön lehetővé tették, hogy többszemélyes zárkában kaphassanak elhelyezést az ott szokásos egyszemélyes helyett. Erre azért volt szükség, mert a tradicionális közösségekből érkező őslakosoknak jelentős stresszt, mentális nehézségeket okozott az egyszemélyes elhelyezés.

- **Fegyelmi ügyek, jutalmazás.** Ha a statisztikai adatok azt mutatják, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező csoporthoz tartozóknak jelentősen több fegyelmi ügyük van, vagy mérhetően kevesebb alkalommal kapnak jutalmat, illetve a fenytések esetükben szigorúbbak, a jutalmak kisebb súlyúak, az diszkriminatív bánásmódot valószínűsít. Nagy-Britanniában – ahol az etnikai hovatartozás regisztrálható és nyilvántartható – ezeket a tendenciákat számítógépes programmal folyamatosan nyomon követik annak érdekében, hogy a hátrányos megkülönböztetésre utaló jelek esetén intézkedéseket tehessen a börtön vezetése.

A Helsinki Bizottság 2013-ban kérdőívek és iratkutatás alapján végzett felmérése²¹ szerint a roma etnikai hovatartozás döntő tényező abban a tekintetben, hogy a magánelzárás büntetés időtartama milyen hosszú. A cigány származású fogvatartottak fegyelmi büntetésenként hosszabb időtartamú magánelzárást (1,99 nap) kapnak, mint a nem romák (0,65 nap). A kutatás azt is kimutatta, hogy a romák egy év alatt kevesebb alkalommal (2,7) kapnak jutalmat, mint a nem romák (3,2). Ez statisztikailag szignifikáns különbség, amely kezelést igényelhet.

- **Átvizsgálás.** Előfordul, hogy az etnikai származás meghatározó abban a tekintetben, hogy a fogvatartottat milyen rendszerességgel, milyen jellegű átvizsgálásnak vetik alá, függetlenül attól, hogy a gyakoribb, rutinszerű átvizsgálásra az intézetbeli magatartása vagy valamilyen konkrét gyanú okot ad-e. Az átvizsgálások végrehajtásának módja is sértheti az egyenlő bánásmód követelményét, például ha egy etnikai csoport tagjai vonatkozásában az durvább, vagy méltóságot sértő. Mindez érvényes a beszélőre érkező rokonok tekintetében is.
- **Képzés, szabadidős programok, egészségügyi ellátás.** Ha az oktatásban, szabadidős programokban, egészségügyi vizsgálatokon a roma – vagy külföldön a fekete, hispán vagy őslakos – fogvatartottak nem a börtönbeli számarányukhoz közelítő mértékben vesznek részt, az diszkriminációra utal.

Olyan országokban, ahol az etnikai kisebbség tagjai a többségihez képest jelentősen eltérő kulturális háttérrel rendelkeznek, sokszor elkülönült kommunális jellegű, hagyományos közösségekben élnek, a börtönök vezetésének különösen nagy figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy a speciális igényeknek megfelelő képzést, programokat, orvosi ellátást biztosítsanak a fogvatartottaknak.

Ausztráliában például az egyik tartomány antidiszkriminációs bizottsága az őslakos női fogvatartottak számára külön szociális munkásokat biztosít, a börtön személyzetének kulturális érzékenyítő képzést tart, támogatja, hogy a fogvatartottak megüljék hagyományos ünnepeiket.²² A birminghami börtönben a roma fogvatartottak havi fórumot szerveztek, rendszeresen újságot jelentettek meg, és kulturális eseményt szerveztek a sokszínűség előmozdítása érdekében.²³

Ehhez hasonlóan Magyarországon jó példa a tököli börtönben évente megrendezett Autentikus Hagományőrző Zenei Fesztivál,²⁴ amelynek középpontjában a cigányzene és a roma hagyományok állnak.

- **Munka.** Rendszerszintű a diszkrimináció a büntetés-végrehajtásban, ha az azonos szintű képzettség ellenére az etnikai többséghez tartozók nagyobb arányban dolgoznak vagy kedvezőbb

körülmények között, vonzóbb munkakörökben alkalmazzák őket, esetleg magasabb díjazást szerezhetnek hasonló munkájukkal (pl. nem teljesítménybérben, hanem a bv. költségvetési szerveinél dolgoznak, vagy bizalmi munkákat végeznek).

A Helsinkai Bizottság által rendszeresen végzett börtönmegfigyeléseken visszatérő panasz a roma fogvatartottak részéről, hogy számukra nem elérhetőek a jobbnak, könnyebbnek tartott munkák. A rendszerszintű diszkrimináció létét azonban még nem vizsgálta senki.

- **Feltételes szabadságra bocsátás.** Az etnikai kisebbségi csoportok tagjaival szemben a büntetés-végrehajtási bíró kedvezőtlen döntései közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósíthatnak meg, de előfordulhat az is, hogy a fegyelmi ügyek, jutalmak, programokhoz való hozzáférés során elszenvedett hátrány miatt a bv. bíró jogszerű döntése közvetett diszkriminációt eredményez a kisebbségi csoport tagjainak feltételes szabadságra bocsátásában (amikor tehát azért nem bocsátható feltételes szabadságra az elítélt, mert a munkavégzés, jutalmazás, stb. során megvalósuló megkülönböztetés miatt nem tud elegendő pozitívumot felmutatni ahhoz, hogy kérelmét kedvezően bírálja el a bíró).

Ausztráliában azt javasolják a börtönök vezetésének, hogy kedvezően és méltányosan bírálja el a fogvatartottak családtagjuk temetésén való részvételére vonatkozó kérelmét, mert ez az őslakosoknál különösen fontos esemény, amelyen a megjelenés azt jelenti, hogy az illető még a család része.²⁵ Hasonló ajánlás feltehetően Magyarországon is megállja a helyét a hagyományos „berendezkedésű”, különösen roma családok vonatkozásában. Az angliai Leeds börtöne szorosan együttműködik helyi roma szervezetekkel, hogy azok támogassák, segítsék a roma származású fogvatartottakat.²⁶

- **Kapcsolattartás.** A családdal való kapcsolattartás tekintetében sokszor nem a patikamérleggel mért beszélő jelent egyenlő esélyt a szabadságvesztést töltő etnikai kisebbségek tagjainak. A család a tradicionális közösségeknél rendszerint kiemelkedő jelentőséggel, erővel bír, a családdal való kapcsolattartás kritikus a fogvatartott börtönbeli viszonylagos jólléte és szabadulását követő társadalmi visszailleszkedése tekintetében. A fogvatartott nők, akiknek kiskorú gyermeke(i) van(nak) további támogatásra szorulnak a családi kapcsolatok fenntartásához.

A tradicionális közösségből származó, a földtől, kultúrától kényszerűen elszakadó fogvatartottaknak különösen nagy szenvedést jelent az izoláció. Mexikóban a nevelők jegyzik, ha egy őslakos fogvatartottat már nem látogat meg a családja. Amikor elmaradnak a beszélők, a nevelő – a fogvatartott a szabadságvesztésének megkönnyítése és a reintegrációja elősegítése érdekében – személyesen keresi fel az elítélt családját, próbálja kideríteni a családi kapcsolat megszakadásának okát, segíteni az újbóli kapcsolatfelvételben.²⁷

Magyarországon jó példa a Heves Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet meseprogramja, amely erősíti a kapcsolatot anyák és gyermekeik között. Az anyák hangfelvételre mondtak meséket, amelyeket gyerekeik otthon hallgathattak, néhányuknak pedig lehetőségük volt 10 napot együtt tölteni.²⁸

Az ENSZ ajánlása,²⁹ hogy a büntetés-végrehajtási intézet engedélyezzen hosszabb beszélőt és/vagy telefonbeszélgetést, ha a fogvatartott családja messze lakik a bv. intézettől és a hozzátartozóknak szűk lehetőségük van a látogatásra.

2. Az LMBT emberekkel való egyenlő bánásmód kulcselemei

2.1. Kik ők?

Minden társadalom tagjainak 5%-a valamely szexuális kisebbségi csoporthoz tartozik, kortól, gazdasági helyzetétől, földrajzi elhelyezkedéstől függetlenül.³⁰ Vélhetően a börtönpopulációban is hasonló az LMBT emberek aránya. Ez rendkívül alacsony szám, így fennáll annak a veszélye, hogy elhanyagolják e csoport tagjainak különleges szükségleteit, igényeit, így sérülnek emberi jogaik. Ugyanakkor azt is tudjuk, hogy a rendfenntartó szervezetek tagjai körében sok országban erős a homofóbia, elterjedtek a szexuális kisebbségekkel kapcsolatos sztereotípiák. Ezek jelenlétéről árulkodhat például az adott fegyveres testületben alkalmazott nyelvhasználat.³¹

Az LGBT a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű kifejezésekből alkotott betűszó, a szexuális kisebbségek összefoglaló megnevezése, amely a mindennapi nyelvben is használatos. A „meleg” a homoszexuális köznyelvi elnevezése, a kifejezés előnye, hogy nincs orvosi mellézköngéje, mint a „homoszexuális” kifejezésnek, mindkét nemre alkalmazható, és nem sértő megjelölés. A „meleg” kifejezést ugyanakkor rendszerint homoszexuális férfiak megjelölésére szokás alkalmazni, nőkre inkább a „leszbikus” kifejezés használatos. „Bisexuális” az az ember, aki mindkét nem iránt tud érzelmi és/vagy fizikai vonzalmat érezni. „Transznemű” az a biológiai nemétől eltérő viselkedéssel, preferenciákkal rendelkező személy, aki érezheti magát ellenkező neműnek, mindkét neműnek vagy olyannak, akit nem lehet a férfi-nő fogalmakkal meghatározni.³²

A személyi állományban szem előtt kell tartani, hogy az LGBT fogvatartottak szexuális irányultságának vagy nemi identitásának feltárása a fogvatartotti állomány – de akár a család – előtt veszélybe sodorhatja őket. Ezért az érintett beleegyezése nélkül semmiképpen nem szabad jelezni, utalni, elárulni, hogy egy fogvatartott valamely szexuális kisebbséghez tartozik.³³

2.2. Különös veszélyek és szükségletek

Ebben a pontban azokat a körülményeket, elemeket részletezzük, amelyek különösen jelentősek lehetnek az LGBT emberek megkülönböztetése tekintetében.

- **Verbális vagy fizikai erőszak.** Kutatások³⁴ szerint az LGBT vagy e csoporthoz tartozónak vélt emberek általában a fogvatartotti hierarchia alján helyezkednek el, gyakran válnak lelki és fizikai, akár nemi erőszak áldozatává a büntetés-végrehajtási intézetekben. Az erőszakos eseteket a bvt. vezetésének minden egyes alkalommal nagyon keményen el kell ítélnie, kifejezve, hogy ezeket nem tolerálja.

Egy, az Egyesült Államokban végzett kutatás megállapította, hogy a heteroszexuális férfi fogvatartottak 9%-a volt nemi erőszak vagy zaklatás áldozata, míg a meleg és biszexuális férfiak 41%-a vált a bűncselekmények sértettjévé.³⁵ Az elkövetők rendszerint magukat heteroszexuálisnak valló férfiak. Az Egyesült Államok statisztikai hivatala szerint a magukat heteroszexuálisnak valló fogvatartott férfiak 3,5%-a vált szexuális erőszak áldozatává egy másik fogvatartott által, míg a biszexuális fogvatartottak 34, a melegek 39%-át érte hasonló sérelem.³⁶

Az USA-ban külön törvényt alkottak a büntetés-végrehajtáson belüli nemi erőszak visszaszorítására. Ennek érdekében adatgyűjtéseket végeznek, információs szolgáltatásokat nyújtanak, a sértettek számára támogatást biztosítanak, képzéseket tartanak.

- **Elhelyezés.** Tekintettel az LGBT fogvatartottak különös fizikai sérülékenységre, elhelyezésükre többlet figyelmet kell fordítani. A megfelelő elhelyezés természetesen nem jelentheti a szexuális kisebbséghez tartozók külön zárkába helyezését vagy teljes izolációját a többséghez tartozó fogvatartottaktól, hiszen ez akár kegyetlen, megalázó bánásmódot is jelenthet. Megfelelő kockázatértékelés után kell kiválasztani azokat a zárkaközösségeket, amelyekbe az LGBT fogvatartottak integrálhatóak. Természetesen a biztonság a legfontosabb elvárás, így adott esetben olyan zárkak is kialakíthatóak, amelyekben kizárólag LGBT fogvatartottakat helyeznek el, ilyenkor azonban a többi fogvatartottal közös programokra, időtöltésre külön hangsúlyt kell helyezni.³⁷

Vannak olyan országok, ahol a meleg fogvatartottakat teljesen izolálják a börtönpopulációtól, külön kaszként kezelik őket, külön zárkákban helyezik el őket, külön étkeznek, nem vehetnek részt a fogvatartotti programokban, előfordul, hogy megkülönböztető viseletet kell hordaniuk.³⁸ Hondurasban a meleg fogvatartottakat értelmi fogvatartott társaikkal együtt, másoktól elkülönítve helyezik el.

Egy, a kalocsai börtönben évekkel ezelőtt végzett felmérés azt mutatta ki, hogy vannak olyan elit zárkák, amelyekbe leszbikus fogvatartott nem kerülhet.³⁹

A transznemű fogvatartottak a legtöbb országban a születésükkor vagy a születésük megváltoztatott nem szerinti férfi vagy női börtönbe kerülnek, holott a nemi identitás megválasztása –, azaz hogy valaki milyen neműnek tartja, érzi magát – alapvető emberi jog, így az elhelyezésnek e választás alapján kellene alakulnia. Különösen nagy a veszély, ha valakinek a férfi identitása nővé változott,

akár nemi átalakító műtétben is részt vett, de hivatalosan férfi, ezért nem női börtönben helyezik el. A transznemű fogvatartottak elhelyezéséről kizárólag személyes beszélgetést követően lehet megalapozottan dönteni.

Olaszországban a 30 transznemű fogvatartottat külön intézetben helyezték el biztonságuk megőrzése érdekében.⁴⁰

- **Egészségügyi ellátás.** Az LMBT emberek alapvetően nem igényelnek különleges egészségügyi ellátást. A transznemű fogvatartottaknak azonban speciális kezelésre – gyógyszerek, műtétek – lehet szükségük, amelyek igénybe vételének folytatását vagy megkezdését a fogvatartás alatt is biztosítani kell.
- **Kapcsolattartás.** A gyakorlatban nem szabad különbséget tenni azonos és különemű párok, nem hagyományos családban élő fogvatartottak között például a rövid tartamú eltávozások, büntetésfélbeszakítás engedélyezése, a feltételes szabadságra helyezés mérlegelése esetén.⁴¹

3. A nők egyenlő esélyei a börtönben

3.1. Számbeli kisebbség a börtönpopulációban

A nők aránya a börtönpopuláción belül a világ összes országában jelentősen kisebb, mint a férfiaké (2-10%,⁴² Magyarországon nagyságrendileg 7%). Általában léteznek női börtönök, de a női fogvatartottak „elvesznek”, amikor szabályzatok, projektervek, költségvetési tervezetek készülnek. Gyakran ugyanúgy kezelik őket, mint a férfi fogvatartottakat, pedig számukra egyenlő esélyeket a nemi sajátosságokat figyelembe vevő bánásmód jelent.

Az Egyesült Királyságban valamennyi a fogva tartásra vonatkozó szabályt az elfogadását megelőzően értékelik abból a szempontból, hogy a nemi egyenlőségre milyen hatással van.⁴³

A világon a fogva tartott nők jelentős hányada alacsony képzettségű, pénzügyi helyzete instabil, gyakran férfi családtagjától anyagi függőségben él, kevésbé jogtudatos.⁴⁴ A női fogvatartottak közül sokan rendszeresen fizikai vagy nemi erőszak áldozatává válnak a börtönbe kerülésüket megelőzően. A nők ezért sérülékeny, különleges bánásmódot igénylő csoportnak minősülnek a büntetés-végrehajtásban.⁴⁵



A nők számára gyakran nincs megfelelő elhelyezés, a női börtönök száma rendszerint igen alacsony, ezért sokszor előfordul, hogy a női fogvatartottakat a szükségesnél magasabb biztonságú rezsimbe helyezik. Számos olyan ország van, ahol nincs megfelelő munkalehetőség számukra a hagyományosan nőinek tartott munkákon, így a varráson, takarításon kívül. Kevesebb a képzési, szabadidős program, nincs megfelelő – a férfi fogvatartottaknak biztosítottakhoz mérhető – sportolási lehetőség.⁴⁶

3.2. A női fogvatartottak egyenlő esélyei

- **Erőszak.** Statisztikák szerint Magyarországon a nők 20%-a él vagy élt olyan párkapcsolatban, amelyben partnere bántalmazta. Ennél is többen vannak azok, akiket lelki erőszak ért. Arányuk a fogvatartottak között sem lehet alacsonyabb. Nyilvánvalóan vannak olyanok is, akiket prostitúcióra kényszerítettek. Azaz a fogva tartott nők negyedének biztosan – de minden bizonnyal jóval nagyobb arányuknak – közvetlen tapasztalat a megalázottság, kiszolgáltatottság, abúzus. Ezért a büntetés-végrehajtásnak különös figyelemmel kell lennie arra, hogy a női létet semmibe vevő, a nőket megalázó bánásmód, a diszkrimináció e durva formája ne fordulhasson elő fogvatartásuk alatt.

Külföldi tanulmányok⁴⁷ amellel teszik le a voksot, hogy női börtönökben a személyi állomány tagjai, akik közvetlen kapcsolatba kerülnek a fogvatartottakkal, kizárólag nők legyenek. Ha ez nem megoldható, akkor azt javasolják, hogy férfi munkatársak a nők zárkájához, a tisztálkodó

helyiségekhez, stb. kizárólag előzetes figyelemfelhívást követően férjenek hozzá. Nem megengedett például az sem, hogy a felügyelet férfi tagjai ellenőrizzék éjszaka a zárkákat, amikor a fogvatartottak alszanak. Tapasztalatok szerint ugyanis a vegyes felügyelet jelentősen növeli az erőszak, szexuális erőszak esélyét a börtönben, amennyiben nincsenek elég erős fékek (pl. tréning, hatékony panaszmechanizmus, független külső ellenőrzések, stb.) a rendszerbe építve. A nőket elnyomó társadalmak esetében az abúzus veszélye jelentősebb.

Magyar börtönből is érkezett panasz a Helsinki Bizottsághoz arról, hogy a felügyelők az éjszakai ellenőrzés „leple alatt” valójában meglesik az alvó fogvatartottakat, különösen a nyári hőségben, amikor nem kötelező a hálóruha viselete.⁴⁸

- **Magánelzárás.** Nemzetközi ajánlások⁴⁹ a magánelzárás jogintézményének megszüntetése, de legalábbis minimumra szorítása mellett érvelnek. A hosszú időtartamban alkalmazott magánelzárás mentális sérüléseket okozhat. A nők veszélyeztetett csoportnak számítanak, az Egyesült Királyságban például, noha a nők a fogvatartotti állomány 5%-át teszik ki, az önkárosító cselekmények 50%-át követik el. A magánelzárás a mentálisan labilis női fogvatartottak esetében ezért igen kockázatos.

2007-ben Kanadában egy 19 éves értelmi fogyatékos fogvatartott lány öngyilkosságot követett el a zárkában, ahol magánelzárását töltötte, miközben a felügyelők a zárka ajtaja előtt figyelték és videón rögzítették cselekedeteit. A felügyelők a fogvatartott korábbi önkárosító esetei miatt azt az utasítást kapták, hogy ne avatkozzanak be. A lány az utolsó egy évét magánelzárásban töltötte, 9 börtön között 17 alkalommal volt szállításban, mentális betegségének kezelését pedig elhanyagolták.

- **Egészségügyi ellátás.** A nőknek azt általánosan túl, biztosítani kell a nem-specifikus, megelőző jellegű egészségügyi ellátásokat, például méhnyak- és mellrákszűrést. A vizsgálatoknál – különösen az intim jellegűeknél – mindenképpen biztosítani kell, hogy ne legyen jelen a felügyelet, ha ez elengedhetetlen, akkor legfeljebb női felügyelő, ugyanakkor lehetővé kell tenni, hogy ha szeretné, kísérőt hozhasson magával a fogvatartott. Az invazív beavatkozásoknak különös tekintettel kell lenni az erőszakot szenvedett vagy korábban szexmunkásként dolgozó nők sérülékenységre.⁵⁰

Nyilván nem kell kiemelni, hogy – a testüregre is kiterjedő – átvizsgálások nem egészségügyi beavatkozások, hanem biztonsági intézkedések, így ezeket a felügyelet tagjai végzik, nem az egészségügyi személyzet. Ha valamilyen sérelem megelőzése érdekében nem a felügyelet hajtja végre az átvizsgálást, akkor a fogvatartottat mindenképpen tájékoztatni kell arról, hogy az orvosi titoktartás e beavatkozás során nem érvényesül. A szexuális erőszakot szenvedett nőknél különösen tapintatosnak, körültekintőnek kell lenni az átvizsgálásoknál, ezeket mindenképpen nőnek kell végeznie, férfiak jelen sem lehetnek. Persze legjobb lenne az átvizsgálásokat külsőleg alkalmazható eszközökkel, például fémkereső kapuval helyettesíteni.⁵¹

A kínzás elleni európai bizottság (CPT) állásfoglalása szerint⁵² egészségügyi betétet minden fogvatartott nő számára ingyenesen, mennyiségbeli korlátozás nélkül biztosítani kell. Ha a fogvatartottnak ezt külön kérnie kell, az megalázó bánásmóddhoz vezethet. Magyarországon ma ez az ajánlás nem érvényesül.

- **Kapcsolattartás.** Nagyságrendekkel kevesebb a női fogvatartott, így a női börtön is. Ennek következtében a szabadságvesztésüket töltő nők nagy százaléka nagyon távol kerül a családjától, így kapcsolattartásuk megnehezedik. Ez a tapasztalatok szerint különösen nagy fájdalmat okoz azoknak a nőknek, akik bekerülésüket megelőzően gyermeküket gondozták. A kapcsolattartásban mutatkozó elégtelenségek az embertelen bánásmódot is kimeríthetik bizonyos esetekben. El kell kerülni, hogy fegyelmi büntetésként a családdal való kontaktust csökkentsék.⁵³

A Heves Megyei Büntetés-végrehajtási Intézet néhány éve készített egy felmérést, amelyből az derült ki, hogy az egri börtönben fogvatartott nők 76%-ának két vagy több gyermeke van, a gyerekek fele 14 éves sincs. Az anya szabadságvesztése alatt a gyerekek jellemzően gyermekotthonba vagy a nagyszülőkhöz kerülnek. Az anyák 50%-a havonta csak egy alkalommal, egy órára találkozik a gyermekével, 14% egyetlen egyszer sem a szabadságvesztés tartama alatt.

Pedig a fogvatartott nők gyerekei vonatkozásában is érvényesülni kellene a „gyermek mindenek felett álló érdeke” (‘best interest of the child’) elvének. Az anya gondozásában nevelkedő gyerekek minden kétséget kizáróan – kivéve néhány extrém esettől eltekintve – az az érdeke, hogy anyjával együtt tartózkodhasson. Nemzetközi tanulmányok⁵⁴ ezért a kisgyermekes anyák vonatkozásában a szabadságelvonással nem járó büntetések alkalmazása, illetve a gyermek hat éves koráig anyjával történő elhelyezése mellett érvelnek. Leszögezik, hogy az anya és gyermeke elszakítása nem lehet automatikus – még akkor sem ha a gyerek elmúlt hat éves –, az adott helyzetet gondos mérlegelésnek kell alávetni, a gyermek érdekei alapján kell döntenie. A döntés kialakításához az ún. Bangkoki Szabályok elvárásokat, sarokpontokat is meghatároztak.⁵⁵

Az anya és gyermekei találkozási alkalmával, a beszélő során minden esetben engedélyezni kell a fizikai kontaktust, és lehetővé kell tenni azt is, hogy a nő minél gyakrabban láthassa a családját.⁵⁶

A Helsinkai Bizottság egy 2012-es börtönlátogatása⁵⁷ alkalmával beszélt olyan női fogvatartottal, aki a legközelebbi engedélyezett beszélőjéig több mint egy éve nem találkozott családjával, köztük 9 gyermekével, noha ezt mind ő, mind családja igényelte volna. Egy másik fogvatartott 8 hónapja nem láthatta négy gyermekét. Az ENSZ ajánlása⁵⁸ szerint ilyen esetekben a bv. intézet kötelessége a találkozás elősegítése – akár a fogvatartott családjának utaztatásával is.

Dél-Afrikában a rendes bíróság csalásért ítelt négy év szabadságvesztésre egy nőt, aki egyedül nevelte 16, 12 és 8 éves fiait. A legfelsőbb bírói fórum ügyében megváltoztatta az alsóbb bíróság döntését, mert azon az állásponton volt, hogy valamennyi lényeges körülményt figyelembe kell venni, így azt, hogy a gyerekek veszélybe kerülnek, ha anyjukat börtönbe zárják. A legfelsőbb bíróság szerint valamennyi bíróságnak ezen elvek mentén kell ítélniük.⁵⁹

- **Programok.** A női fogvatartottaknak nyilvánvalóan nem felel meg valamennyi olyan munka, szabadidős program, képzés vagy akár a könyvtári állomány összetétele, amely a férfi fogvatartottaknak testre szabott. Ezért törekedni kell arra, hogy számukra is hasonló színvonalú, kínálatú, mennyiségű opció álljon rendelkezésre, mint a férfiak számára. Jobb, ha a programokat a nők számára tervezik, nem pedig a férfi fogvatartottaknak kitaláltakat adaptálják a nők számára.⁶⁰

Ausztrál Queensland Antidiszkriminációs Bizottsága által folytatott kutatás⁶¹ kormányának tett ajánlásai között szerepel, hogy a fogva tartott őslakos nőknek a hagyományos közösségbe való reintegrációját speciális programokkal kell segíteni. Számukra nem megfelelőek a többségi nők vagy adott esetben az őslakos férfi fogvatartottak számára kínált munka- és szabadidős programok.

A magyar büntetés-végrehajtásban jellemzően tekintettel vannak a nemi jellemzőkre, hiszen például a kalocsai női börtönben aerobic van, a sopronkőhidai férfi börtönben asztalosműhely üzemel. A balassagyarmati bv. intézetben létrehozott mesekör feminin jellegű programnak tűnhet, azonban a családi kapcsolatokat, szülői felelősségvállalást hatékonyan erősíti, tehát kétségtelenül előremutató kezdeményezés.

III. A diszkrimináció visszaszorításának módszerei

Az Amerikai Egyesült Államok legtöbb büntetés-végrehajtási intézetében a személyzetnek pontosan előírja az etikai kódex, hogy a fogvatartottakkal és hozzátartozóikkal emberségesen, tisztességesen, igazságosan, egyenesen, udvariasan, előítéletektől és részrehajlástól mentesen kell viselkednie a börtönök személyzetének, függetlenül a személyes meggyőződéstől vagy értékektől.

A diszkrimináció megelőzéséhez leginkább az szükséges, hogy felismerjük és kezeljük a speciális igényeket, szükségleteket, nem pedig az, hogy mindenkivel minden körülmények között pont ugyanolyan módon bánjunk.⁶² A diszkriminációt egyedi esetekben nagyon nehéz „utolérni”, trendeket, mintákat kell vizsgálni ahhoz, hogy láthassuk, és ez alapján visszaszoríthassuk a hátrányos megkülönböztetést.⁶³

Az alábbiakban, az ENSZ, nemzetközi példákon és eseteken alapuló ajánlásai mentén mutatjuk be a hátrányos megkülönböztetés visszaszorítása érdekében tehető lépéseket. Ezekben közös, hogy valamennyi intézkedés akkor lehet ténylegesen eredményes, ha azokat:

- a bv. szervezet a védett tulajdonsággal rendelkező fogvatartotti csoport képviselőivel való érdemi, rendszeres konzultációk alapján, azoknak megfelelően tervezi, hajtja végre és értékeli;
- a terveket, eszközöket, eredményeket a bv. szervezet a fogvatartottak számára elérhető és érthető formában kommunikálja.⁶⁴

Tehát a fogvatartottakról nélkülük nem érdemes beszélni, azaz a „Semmit rólunk nélkülünk!” elvet még az erősen korlátozó, szigorú, hierarchikus börtönkörnyezetben is érdemes alkalmazni (nyilván a megfelelő keretek között). A konzultációnak több formája lehet: kérdőíves felmérés, fókuszcsoportos beszélgetések, fogvatartotti tanács, adott probléma megoldására fókuszáló megbeszélés.

A védett csoportokhoz tartozó fogvatartottakkal való konzultáció a rejtett, árnyalatnyi diszkrimináció felfedezésének leghatékonyabb módszere. Az Egyesült Királyságban minden börtönben van egy önkéntesen jelentkező és képzett fogvatartottakból álló „etnikai egyenlőség csoport”. Ennek tagjai közvetlenül az intézet vezetését tájékoztatják arról, hogy milyen diszkriminációs esetek fordulnak elő, kommentálják a készülő szabályzatokat abból a szempontból, hogy milyen hatással lesznek az etnikai esélyegyenlőségre, megtárgyalják a fogvatartottak és a személyi állomány kapcsolatait vagy konkrét fogvatartotti csoportokkal való viszonyt.⁶⁵

Az angol wakefieldi börtönben a meleg fogvatartottak fóruma rendszeresen jelzi a vezetésnek, hogy a szexuális kisebbségekhez tartozó fogvatartottaknak milyen szükségleteik vannak.⁶⁶

1. A vezetés elköteleződése az egyenlő bánásmód mellett

A büntetés-végrehajtási intézetek humánus működéséhez, pozitív légkörének kialakításához, a menedzsment hatékonyságának javításához elengedhetetlen, hogy a börtönök következetesen betartsák az emberi jogi normákat, így az egyenlő bánásmód követelményét is, amely – mint azt korábban említettük – a megkülönböztetés-mentes bánásmód mellett, magában foglalja a felülreprezentált és sérülékeny csoportokat megerősítő intézkedéseket is. Ehhez első lépés, hogy a büntetés-végrehajtási szervezet, az intézetek vezetése nyilvánvalóvá és nyilvánossá tegye elköteleződését a diszkrimináció visszaszorítása mellett, és azt, hogy nem tűri a hátrányos megkülönböztetést. Az egyenlő bánásmód melletti kiállást szó szerint láthatóvá kell tenni – például a faliújságra tűzött nyilatkozattal – a fogvatartottak számára is, valamint a személyi állomány képzésének részévé kell tenni.

A vezetésnek érdemes antidiszkriminációs stratégiát felállítania, amelyben meghatározza a terveket, célokat, prioritásokat, mérföldköveket. A végrehajtás nyomon követése érdekében hasznos indikátorokat meghatározni, valamint egy a személyi állomány tagjaiból és fogvatartottakból álló értékelő bizottságot felállítani.

Angliában egy Zahid Mubarak nevű 20 éves elítéltet pár órával szabadulását megelőzően zárkatársa rasszista indítékból meggyilkolt 2000-ben. Ezt követően a brit büntetés-végrehajtás komoly lépéseket tett az etnikai kérdések terén. 2003-ban öt éves cselekvési tervet fogadtak el az etnikai kisebbségek helyzetének javítására, megvalósítását 2008-ban értékelték, majd összeállították a 2009-2012-es

akciótervet. Ennek végrehajtását egy tanács ellenőrizte, a megvalósítási időszak végén szakemberek szigorú értékelésnek vetették alá. Az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében országos és regionális hivatali szervezetet alakítottak ki, számos munkatársat, tanácsadó, monitorozó csoportot alkalmaznak.⁶⁷

2014-ben a börtönök felügyelő brit hatóság készítette felmérést⁶⁸ a roma fogvatartottak helyzetéről önbevalláson alapuló kérdőíves módszerrel. A hatóság a megállapítások alapján, amelyek szerint a roma fogvatartottak hátrányosabb helyzetben vannak, mint többségi társaik, 25 ajánlást fogalmazott meg a büntetés-végrehajtási intézeteknek.

2. Eljárásrendek, útmutatók, irányelvek

A magyar büntetés-végrehajtásban az adminisztrációs kötelezettségek szinte elviselhetetlen terheket rónak különösen a nevelőkre és vezetőikre. Ezzel együtt a formalizált, sablonjelleggel működő eljárások, amelyek kevés diszkrecionális jogot biztosítanak, hozzájárulnak az egyenlő bánásmód megteremtéséhez, hiszen objektív ismérvek alapján, mérlegelésre lehetőséget nem biztosítva határozzák meg, hogy adott esetben mi történik egy-egy fogvatartottal. Nyilvánvaló azonban, hogy a túlzott formalizmus működésképtelenséghez és igazságtalan döntésekhez vezethet – hiszen lehetetlenség valamennyi, a döntést befolyásoló lehetséges tényezőt figyelembe venni az útmutatók elkészítésénél –, ezért érdemes egyensúlyt találni a szigorú, részletes eljárásrendek alkalmazása és a széleskörű diszkreció között.



A börtönben megjelenő etnikai diszkrimináció leggyakoribb formája a mérlegelést igénylő döntéseknél a szimpla részrehajlás. Ez árnyalatnyi, gyakran tudatalatti, nem szándékolt, a megkülönböztető bánásmód bizonyításához elégtelen.⁶⁹ A mérlegelést igénylő kérdéseknél, általános jelleggel, az alábbi szempontok figyelembe vételét javasolja a brit Rendőrtiszti Főiskola⁷⁰ a döntést hozónak:

- „A szolgálatról kapott képzésen, tudáson alapuló döntést hozok.”
- „A szervezeti elveknek és előírásoknak megfelelően döntök.”
- „Figyelembe veszem a társadalmi, közösségi elvárásokat, szükségleteket.”
- „Tekintettel vagyok döntésem lehetséges következményeire.”

Angliában útmutatót dolgoztak ki és terjesztenek a bv. intézetek dolgozói között, amely az abúzust szenvedett nők speciális igényeiről szól. De létezik olyan kézikönyv is, amely előírja, hogy a börtönöknek milyen lépéseket kell megtenniük annak érdekében, hogy a fogvatartott – bármilyen hitű is legyen – gyakorolhassa vallását. Tekintettel a személyi állomány körében feltárt hiányosságokra, kidolgoztak egy vallásokról szóló tréningcsomagot, amely egy információs füzetet, prezentációt és DVD-t tartalmaz. A tréninget pilotprogramként oktatják, majd országosan terjesztik.⁷¹

3. Magatartási kódex

A bv. szervezet rendelkezik etikai kódexszel,⁷² amely megerősíti az egyenlő bánásmódról szóló törvény⁷³ által lefektetett diszkrimináció-tilalmat: „A személyi állomány tagjainak tartózkodniuk kell mindennemű megkülönböztetéstől a munkájuk végrehajtása során, és minden rendelkezésre álló eszközzel meg kell akadályozniuk, hogy más személyek a diszkrimináció eszközével élhessenek.” Persze az etikai kódexek sorsa rendszerint az, hogy gyors olvasást követően úgy gondoljuk, ezt már ezerszer hallottuk, tudjuk, majd elfelejtjük a szabályokat, amelyek alkalmazásának gyakorlati lehetőségeire nem is gondolunk.

Az szabályok melletti tényleges elköteleződést, és így azok gyakorlati alkalmazását segíti, ha az etikai normák egyes szám első személyben íródnak, mint például az Egyesült Államokbeli Kansas állam büntetés-végrehajtásában dolgozók számára kidolgozott kódex.⁷⁴

Elősegítheti a magatartási szabályok jobb megértését, azt, hogy az előírások a munkavégzés során

mintegy háttértudásként folyamatosan jelen legyenek, ha azokat konkrét esetekkel illusztrálják. Akár „jó példa”, „rossz példa” bontásban.

A közelmúltban Angliában külön felhívták a személyi állomány figyelmét a muszlim fogvatartottakkal való megfelelő bánásmódra. A figyelemfelhívás célja az volt, hogy segítsék a személyi állomány tagjait abban, hogy egyrészt kellő éberséggel kezeljék a terrorcselekménnyel vádolt muszlimokat, de ez a fokozott figyelem ne járjon azzal a hatással, hogy a többi fogvatartottban hamis sztereotípiák alakulnak ki arról, hogy minden arab ember terrorista.⁷⁵

4. A személyi állomány

A diszkriminációval szembeni küzdelem érdekében a személyi állomány tekintetében két elvárásnak kell megfelelni:

- tagjait komoly szakmai kiválasztási eljárás keretében, gondos mérlegelés és verseny alapján kell alkalmazni;
- a kisebbségi és sérülékeny (etnikai csoportok, nők, testi fogyatékosokkal élők, stb.) csoport tagjainak meg kell jelenniük a személyi állomány összetételében a lehető legtöbb munkakörben, ennek érdekében akár jelentős erőfeszítéseket is kell tenni.⁷⁶

Tény, hogy a magyar büntetés-végrehajtás humán erőforrás nehézségekkel küzd, vannak betöltetlen státuszok, nehéz megfelelő képzettséggel és hozzáállással rendelkező pályázókat találni a megüresedett státuszokra. Mégis, hosszú távon érdemes különös figyelemmel lenni arra, hogy a fenti két elvárás legalább bizonyos szinten megvalósulhasson. További nehézséget jelent, hogy a magyar jogszabályok alapján nem lehet a munkavállalók védett tulajdonságáról (pl. etnikai hovatartozásról) adatot gyűjteni, ugyanakkor például az állások meghirdetésekor lehet inspirálni a kisebbségi csoportokba tartozó jelentkezőket, azzal, hogy a hirdetésben a munkáltató jelzi nyitottságát, támogatását a sokszínű munkavállalói közösség kialakítására. A kisebbségi csoportok tagjait is magában foglaló személyi állomány elősegíti a fogvatartottakkal való bizalmi légkör, igazságos bánásmód kialakítását. A börtönök vezetésének természetesen arról is gondoskodniuk kell, hogy a személyi állomány tagjai között ne érjen senkit hátrányos megkülönböztetés.

Angliában a büntetés-végrehajtáson belül az LMBT munkatársak saját hálózatot alakítottak ki: a GALIPS és a LAGIP, a szexuális kisebbségekhez tartozó bv.-sek és pártfogó felügyelők szervezete.

Az Egyesült Királyság büntetés-végrehajtási szervezete kiadásainak csaknem fele külső szervezetek szolgáltatásainak fedezete. A büntetés-végrehajtás ugyanakkor felelősségének érzi, hogy e külső szolgáltatók is egyenlően bánjanak a fogvatartottakkal, hiszen ennek hiányában magukról sem állíthatnák, hogy a diszkrimináció elleni harcuk, egyenlő esélyek biztosítására vonatkozó erőfeszítéseik hatékonyak lennének.⁷⁷

5. Képzés, tréning, érzékenyítés

A személyi állomány számára biztosított képzéseken foglalkozni kell:

- az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyaggal;
- a hátrányos helyzetű csoportok speciális szükségleteivel,
- valamint itt is egyértelművé kell tenni, hogy a diszkrimináció semmilyen formája nem megengedett.

Mindenkinek vannak előítéletei és a legtöbben úgy gondoljuk, hogy ezeket tudjuk is kezelni. Legtöbbször azonban, a témában képzett szakemberek által tartott, interaktív jellegű tréningeken kiderül, hogy ez nem így van. A tréningek, érzékenyítés segítenek abban, hogy a mélyen belénk ivódott, tulajdonképpen tudat alatt létező sztereotípiák létezését felismerjük, azokat kezelni tudjuk, esetleg megszabaduljunk tőlük.

A kisebbségi csoportokat képviselő, velük foglalkozó civil szervezetek által tartott érzékenyítő képzések, a civilek jelenléte a börtönben megerősíti a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat, segít visszaszorítani a diszkriminációt.

Az Egyesült Királyságban a fogvatartottaknak is szerveznek képzéseket, érzékenyítő tréningeket annak érdekében, hogy megismertessék, népszerűsítsék az egyenlő bánásmódot. A börtönökben tartott képzések alapján akkreditált tananyagot készítenek, amely általános jelleggel is használható, de külön foglalkozik azokkal a fogvatartottakkal, akik a kisebbségi csoportokkal szemben megkülönböztető, kirekesztő magatartást tanúsítanak.⁷⁸

6. Panasz eljárás

A diszkriminációs esetek eredményes feltárása és visszaszorítása érdekében független, hatékony, korrekt, egyszerűen igénybe vehető panaszmechanizmust kell működtetni a büntetés-végrehajtásban. Létező gyakorlat a magyar büntetés-végrehajtásban, hogy bűncselekmény – pl. durva fizikai erőszak – esetén a parancsnok azonnal feljelentést tesz az elkövető ellen. A hatékony panaszlehetőség biztosítása azonban a kisebb súlyú eseteknél is elengedhetetlen, hiszen ez a durvább esetek megelőzésének egy útja, valamint a megkülönböztetést elszenvedő szempontjából a sérelem mértéke nem feltétlenül áll arányban a jogsértés súlyosságának „külső” megítélésével, így számára – és közössége számára – adott esetben különös jelentőségű lehet a hatékony panasz eljárás és jogorvoslat.

Angliában – a börtönön belüli rasszista erőszak – kezelésére hatékony panaszmechanizmust alakítottak ki. Az eseteket külön formanyomtatványon lehet bejelenteni közvetlenül a börtön vezetésének, azokat a bejelentő adatainak bizalmas kezelése mellett, rövid határidővel vizsgálják ki, figyelmet fordítanak a bejelentő fizikai védelmére, aki támogatást kap civil szervezetektől. A fogvatartottak és a személyi állomány tagjai rendszeresen konzultálnak az előítéletből fakadó cselekményekről, képzést kapnak a panaszrendszeréről. A panaszokról rendszeres elemzéseket készítenek. Az egyes börtönök számára pedig mérhető és könnyen ellenőrizhető mutatókat határoznak meg, hogy évente milyen mértékben kell csökkenteniük az erőszakot.⁷⁹

A rendőrök által elkövetett diszkriminációs esetek megfelelő kivizsgálására a brit független rendészeti panaszbizottság 10 oldalas, részletes útmutatót tett közzé,⁸⁰ amely akár a büntetés-végrehajtásra is adaptálható lenne.

Nemcsak a fogvatartottak számára hozható létre panaszmechanizmus, hanem a személyi állomány tagjai számára is. A mechanizmus keretében a közvetlen előjárónak, de a megtorlástól való félelem esetén magasabb szinteknek is jelenthetik a személyi állomány tagjai, ha kollégájuk nem tartja be a törvényi előírásokat, részrehajlóan jár el.⁸¹

7. Jogsértés esetén

Fontos, hogy ha fény derül egy diszkriminációs esetre, akkor azt alaposan kivizsgálják, a vizsgálat lépéseit pontosan dokumentálják. Abban az esetben is, ha a fogvatartott nem indít hivatalos eljárást például az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt, vagy nem kezdeményez személyiségi jogi pert a bíróságon, a büntetés-végrehajtási intézetnek mindent meg kell tennie az ügy felderítése, a sérelem kompenzálása, az okozott kár jóvátétele érdekében. A jóvátétel nemcsak személyesen a megkülönböztetés áldozatának, hanem családjának és a megsértett, azonos védett tulajdonságokkal rendelkező közösségnek is járhat. A jóvátételnek számtalan formája létezik, amelyet leghatékonyabban a sértett féllel együttműködésben lehet kialakítani. Elképzelhető, hogy egyes esetekben a nyilvános bocsánatkérés, a jogsértéstől való jövőbeni tartózkodásra vonatkozó ígéret megfelelő elégtételt jelent a sérelmet szenvedett félnek. Elképzelhető az is, hogy a hátrányosan megkülönböztetett személynek jogi vagy pszichológiai tanácsadásra van szüksége. Fontos, hogy az eljárás eredményét, a jóvátétel formáját a személyi állomány minden tagja és valamennyi fogvatartott megismerhesse, ha ehhez a sérelmet szenvedett fogvatartott hozzájárul.

A (vélt) jogsértés kezelésének egy formája lehet a személyi állomány tagja és a fogvatartott közötti mediáció. A személyi állomány tagja cselekményét megelőzően nem tudhatja, hogy a fogvatartott úgy érkezik, hogy cselekedetét valamely előítélet befolyásolta, ő maga talán észre sem veszi, hogy megkülönböztetően bánt a fogvatartottal. A mediáció vádaskodást mellőző módszere azonban alkalmas arra, hogy feltárja a nem szándékos, árnyalatnyi diszkriminációt is. Feltehetően a mediációs eljárás alkalmazása esetén a személyi állomány tagja kevésbé érzi fenyegetve magát, ugyanakkor a fogvatartott kevésbé tesz hamis állításokat annak tudatában, hogy az eljárás során meg kell

magyaráznia, hogy az adott esetet hogy értékelte, mit érzékelt. A mediációs eljárás lezárásaként készített megállapodás mindkét felet ösztönzi, hogy jobb kapcsolatot alakítsanak ki a másik csoport képviselőivel.⁸²

A hátrányos megkülönböztetést alkalmazó személyi állomány tag vonatkozásában többféle szankció is elképzelhető. Az angol független rendészeti panaszbizottság szerint aki hajlandó tanulni az ellene tett panaszból, az a jövőben jobb szolgálatot teljesíthet, ugyanakkor a diszkriminatív bánásmódot alkalmazó rendvédelmi dolgozót el is bocsáthatják a fegyelmi eljárás eredményeként.⁸³

8. Monitoring, adatgyűjtés, kutatás

A monitoring, adatgyűjtés, kutatás irányulhat az aktuális bv. intézetbeli helyzet felmérésére és/vagy az antidiszkriminációs lépések és eredmények értékelésére. A felméréseket belső és független, külső szervezetek is végezhetik. Adatgyűjtés nélkül nem tudhatjuk, hogy mi a valós helyzet, milyen tennivalók vannak, az intézkedéseknek mi az eredménye, ezért a felmérés elengedhetetlen.

A védett tulajdonságokra vonatkozó adatgyűjtés tekintetében rendkívül körültekintően, a különleges személyes adatok védelmének tiszteletben tartásával kell eljárni. Fontos, hogy a kutatásokban az adatvédelmi kérdéseket pontosan tisztázzák, ne fordulhasson elő az adatokkal való visszaélés.

Ha a bv. szervezet az 1. pontban meghatározott antidiszkriminációs stratégiát vagy tervet elkészíti, annak értékeléséhez, a fejlődés méréséhez nagyon fontos a megtett lépések, elért eredmények, a fogvatartottak véleményének rendszeres értékelése. Elfogulatlanabb eredménnyel kecsegtet, ha a monitoringot külső, a bv. szervezettől független, tapasztalattal rendelkező kutatócsoport végzi.⁸⁴ A külső szervezetekkel való, a diszkrimináció visszaszorítását célzó együttműködésekre mindig elérhetőek pályázati források, így a vizsgálat lefolytatása a büntetés-végrehajtásnak sem okozna közvetlen költségeket.



Az adatgyűjtést érdemes kis mintán, kísérleti projekt keretében, a lehető legnagyobb körültekintéssel megkezdni, majd értékelni a tapasztalatokat, amelyek alapján a rendszer javítható, továbbfejleszhető.

Külföldi tapasztalatok szerint⁸⁵ az esélyegyenlőség megteremtése terén az egyik leghatékonyabb módszer az etnikai származáshoz és egyéb védett tulajdonságokhoz kapcsolódó monitoring és aggregát adatokon alapuló adatgyűjtési rendszer kialakítása. Ma több helyen szoftvereket használnak az aránytalanságok kimutatására. A számítógépes programok generálta kimutatások rendkívül hatékonynak bizonyulnak a diszkriminációs trendek jelzésében. Nagy-Britanniában a SMART számítógépes program használata 2006 óta kötelező. Ez nyolc területen (pl. panaszok) méri az etnikai arányokat. A program segítségével gyűjtenek adatokat a különböző etnikai hovatartozású fogvatartottakat érintő bánásmódról és mutatják ki, hogy melyek azok a területek, ahol az esélyegyenlőség érdekében intézkedéseket szükséges tenni.

-
- ¹ Fiáth Titanilla (2012): Börtönkönyv – Kulturális Antropológia a rácsok mögött. Budapest, Háttér Kiadó és Fiáth Titanilla: Szexualitás a börtönben (2. rész). In: *Börtönügyi Szemle*, 2012/3. Elérhető: http://www.bvop.hu/download/bortonugyi_szemle_2012_3.pdf/bortonugyi_szemle_2012_3.pdf (2014. április 7.)
- ² Gyulavári Tamás és Kádár András Kristóf (2009): A magyar antidiszkriminációs jog vázlata. Miskolc, Bíbor Kiadó
- ³ Bodrogi Bea (2011): Kézikönyv a diszkrimináció elleni küzdelem módszereiről. Budapest, Magyar Helsinki Bizottság. Elérhető: <http://helsinki.hu/wp-content/uploads/A-DISZKRIMIN%C3%81CI%C3%93-ELLENI-K%C3%9CZDELEM-M%C3%93DSZEREI.pdf> (2014. április 7.)
- ⁴ Milyenek a cigányok? – közvélemény-kutatás a „cigánykérdésről”. In.: *Jelkép*, 2009.2. Marketing Centrum. Elérhető: <file:///C:/Users/install/Downloads/romacikk.pdf>. (2014. április 7.)
- ⁵ Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LGBT emberek – Kutatási zárójelentés. Elérhető: http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/MTA_1hullam.pdf (2014. április 7.)
- ⁶ Forrás: <http://vs.hu/igy-vertek-ti-infografikak-nok-elleni-eroszakrol-1120/> (2014. április 7.)
- ⁷ TÁRKI Omnibusz-kutatás 2006. június és 2007. február. Lásd: <http://www.tarki.hu/hu/news/2007/kitekint/20070308.html> (2014. április 7.)
- ⁸ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)
- ⁹ Gyulavári Tamás és Kádár András Kristóf (2009): A magyar antidiszkriminációs jog vázlata. Miskolc, Bíbor Kiadó
- ¹⁰ Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ¹¹ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)
- ¹² Florida Department of Law Enforcement- Correctional Officer Ethical Standards of Conduct. Elérhető: <http://www.fdle.state.fl.us/Content/CJST/Menu/Officer-Requirements-Main-Page/CO-Ethical-Standards-of-Conduct.aspx> (2014. április 7.)
- ¹³ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)
- ¹⁴ Utolsó az egyenlők között – Sérülékeny csoportok törvény előtti egyenlősége a büntető igazságszolgáltatásban (2014), Magyar Helsinki Bizottság, Budapest.
- ¹⁵ Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ¹⁶ Lásd: http://helsinki.hu/wp-content/uploads/EBH_eljaras_adatok.pdf.
- ¹⁷ Racial Discrimination in the Criminal Justice System Elérhető: http://www.sagepub.com/upm-data/46946_CH_3.pdf (2014. április 7.)
- ¹⁸ Lásd pl.: Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ¹⁹ Egyenlő esélyek a büntető igazságszolgáltatásban és a büntetés-végrehajtásban? – Kutatási beszámoló (2014), Budapest, Magyar Helsinki Bizottság.
- ²⁰ McArthur, M., Camilleri, P. and Webb, H. (1999): "Strategies for Managing Suicide and Self Harm in Prisons, Australian Institute of Criminology. Idézi: Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ²¹ Utolsó az egyenlők között – Sérülékeny csoportok törvény előtti egyenlősége a büntető igazságszolgáltatásban (2014), Magyar Helsinki Bizottság, Budapest.
- ²² Women in prison report (2006), Anti-Discrimination Commission Queensland. Elérhető: <http://www.adcq.qld.gov.au/human-rights/women-in-prison-report> (2014. április 7.)
- ²³ People in prison: Gypsies, Romany and Travellers - A findings paper by HM Inspectorate of Prisons (2014), London, Her Majesty's Inspectorate of Prisons. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/inspectorate-reports/hmiprobation/joint-thematic/gypsies-romany-travellers-findings.pdf> (2014. április 7.)
- ²⁴ Lásd: <http://www.bvop.hu/?mid=49&cikkid=1165> (2014. április 7.)

-
- ²⁵ Women in prison report (2006), Anti-Discrimination Commission Queensland. Elérhető: <http://www.adcq.qld.gov.au/human-rights/women-in-prison-report> (2014. április 7.)
- ²⁶ People in prison: Gypsies, Romany and Travellers - A findings paper by HM Inspectorate of Prisons (2014), London, Her Majesty's Inspectorate of Prisons. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/inspectorate-reports/hmiprobation/joint-thematic/gypsies-romany-travellers-findings.pdf> (2014. április 7.)
- ²⁷ Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ²⁸ <http://www.heol.hu/heves/kozelet/anya-es-gyermeke-bortonben-a-mese-kiutat-jelenthet-475705>
- ²⁹ Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ³⁰ LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010), Háttér Társaság a Melegekért, Budapest.
- ³¹ LGBTI persons deprived of their liberty: a framework for preventive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/lgbti-persons-deprived-of-their-liberty_eng.pdf (2014. április 7.)
- ³² LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010), Háttér Társaság a Melegekért, Budapest.
- ³³ LGBTI persons deprived of their liberty: a framework for preventive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/lgbti-persons-deprived-of-their-liberty_eng.pdf (2014. április 7.)
- ³⁴ Lásd: Handbook on Prisoners with Special Needs (2009) és LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010)
- ³⁵ Idézi: Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)
- ³⁶ LGBTI persons deprived of their liberty: a framework for preventive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/lgbti-persons-deprived-of-their-liberty_eng.pdf (2014. április 7.)
- ³⁷ LGBTI persons deprived of their liberty: a framework for preventive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/lgbti-persons-deprived-of-their-liberty_eng.pdf (2014. április 7.)
- ³⁸ LGBTI persons deprived of their liberty: a framework for preventive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/lgbti-persons-deprived-of-their-liberty_eng.pdf (2014. április 7.)
- ³⁹ Idézi: LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010), Háttér Társaság a Melegekért, Budapest
- ⁴⁰ LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010), Háttér Társaság a Melegekért, Budapest.
- ⁴¹ LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010), Háttér Társaság a Melegekért, Budapest.
- ⁴² Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)
- ⁴³ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)
- ⁴⁴ Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/women-in-detention_eng_apt_pri.pdf (2014. április 7.)
- ⁴⁵ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)
- ⁴⁶ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)
- ⁴⁷ Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/women-in-detention_eng_apt_pri.pdf (2014. április 7.)
- ⁴⁸ Jelentés a Kalocsai Fegyház és Börtönben 2011. július 11-12-én a Magyar Helsinki Bizottság munkatársai által tett látogatásról. Elérhető: http://helsinki.hu/wp-content/uploads/kalocsa_bv_jelentes_fin_anonim.pdf (2014. április 7.)
- ⁴⁹ Lásd pl.: Office of the United Nations High Commissioner of Human Rights (2004): Professional Training Series No.8/Rev.1, Istanbul Protocol, G. Review of torture methods 145. (m). New York és Genf, United Nations. Elérhető: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training8Rev1en.pdf> (2014. április 7.). Továbbá: Office of the United Nations High Commissioner of Human Rights: Basic Principles for the Treatment of Prisoners. A Közgyűlés 45/111 határozata 1990. december 14., 7. pont. Elérhető: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/BasicPrinciplesTreatmentOfPrisoners.aspx>

(2014. április 7.). Valamint: Interim Report of the Special Rapporteur of the Human Rights Council on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment (2011) Elérhető: <http://solitaryconfinement.org/uploads/SpecRapTortureAug2011.pdf> (2014. április 7.)

⁵⁰ Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/women-in-detention_eng_apt_pri.pdf (2014. április 7.)

⁵¹ Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/women-in-detention_eng_apt_pri.pdf (2014. április 7.)

⁵² Idézi: Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), ondon, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/women-in-detention_eng_apt_pri.pdf (2014. április 7.)

⁵³ Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), London, Association for the Prevention of Torture – Penal Reform International. Elérhető: http://www.apt.ch/content/files_res/women-in-detention_eng_apt_pri.pdf (2014. április 7.)

⁵⁴ Lásd pl: Women in detention: a guide to gender sensitive monitoring (2013), Women in prison report (2006) és Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009)

⁵⁵ United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (the Bangkok Rules). Elérhető: <http://www.un.org/en/ecosoc/docs/2010/res%202010-16.pdf>

⁵⁶ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)

⁵⁷ Jelentés a Kalocsai Fegyház és Börtönben 2011. július 11-12-én a Magyar Helsinki Bizottság munkatársai által tett látogatásról. Elérhető: http://helsinki.hu/wp-content/uploads/kalocsa_bv_jelentes_fin_anonim.pdf (2014. április 7.)

⁵⁸ Handbook on Prisoners with Special Needs, (2009), New York, United Nations: Elérhető: http://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/Handbook_on_Prisoners_with_Special_Needs.pdf (2014. április 7.)

⁵⁹ Idézi: Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)

⁶⁰ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)

⁶¹ Women in prison report (2006), Anti-Discrimination Commission Queensland. Elérhető: <http://www.adcq.qld.gov.au/human-rights/women-in-prison-report> (2014. április 7.)

⁶² Women in prison report (2006), Anti-Discrimination Commission Queensland. Elérhető: <http://www.adcq.qld.gov.au/human-rights/women-in-prison-report> (2014. április 7.)

⁶³ Draft IPCC guidelines – Investigating allegations of discriminatory behaviour, Independent Police Complaint Commission. Elérhető: <http://www.statewatch.org/news/2007/oct/uk-ipcc-discrimination-.pdf> (2014. április 7.)

⁶⁴ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)

⁶⁵ Edgar, Kimmet (2010): Racism in prison – restorative tool to respond complaints. Elérhető: http://www.restorativejustice.org/10fulltext/edgarkimmet2010/at_download/file (2014. április 7.)

⁶⁶ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

⁶⁷ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

⁶⁸ People in prison: Gypsies, Romany and Travellers - A findings paper by HM Inspectorate of Prisons (2014), London, Her Majesty's Inspectorate of Prisons. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/inspectorate-reports/hmiprobation/joint-thematic/gypsies-romany-travellers-findings.pdf> (2014. április 7.)

⁶⁹ Edgar, Kimmet (2010): Racism in prison – restorative tool to respond complaints. Elérhető: http://www.restorativejustice.org/10fulltext/edgarkimmet2010/at_download/file (2014. április 7.)

⁷⁰ Draft Code of Ethics (2013), College of Policing. Elérhető: http://ico.org.uk/~media/documents/consultation_responses/College-of-Policing-consultation-on-Draft-Code-of-Ethics-20131129.pdf

⁷¹ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

⁷² Lásd: http://www.bvop.hu/download/a_by_szervezet_etikai_kodexe_2010.pdf/a_by_szervezet_etikai_kodexe_2010.pdf.

⁷³ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

⁷⁴ Employee § Volunteer Rules Of Conduct and Undue Familiarity (2013), Kansas Department of Corrections. Elérhető: <http://www.doc.ks.gov/kdoc-policies/AdultIMPP/chapter-2/02118.pdf> (2014. április 7.)

⁷⁵ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

⁷⁶ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)

⁷⁷ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

⁷⁸ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

⁷⁹ LMBT érzékenyítő képzés – büntetőpolitika (2010), Háttér Társaság a Melegéért, Budapest.

⁸⁰ Draft IPCC guidelines – Investigating allegations of discriminatory behaviour, Independent Police Complaint Commission. Elérhető: <http://www.statewatch.org/news/2007/oct/uk-ipcc-discrimination-.pdf> (2014. április 7.)

⁸¹ Draft IPCC guidelines – Investigating allegations of discriminatory behaviour, Independent Police Complaint Commission. Elérhető: <http://www.statewatch.org/news/2007/oct/uk-ipcc-discrimination-.pdf> (2014. április 7.)

⁸² Edgar, Kimmet (2010): Racism in prison – restorative tool to respond complaints. Elérhető: http://www.restorativejustice.org/10fulltext/edgarkimmet2010/at_download/file (2014. április 7.)

⁸³ Draft IPCC guidelines – Investigating allegations of discriminatory behaviour, Independent Police Complaint Commission. Elérhető: <http://www.statewatch.org/news/2007/oct/uk-ipcc-discrimination-.pdf> (2014. április 7.)

⁸⁴ Coyle, Andrew (2009): A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for prison staff. London, International Centre for Prison Studies. Elérhető: http://www.prisonstudies.org/sites/prisonstudies.org/files/resources/downloads/handbook_2nd_ed_eng_8.pdf (2014. április 7.)

⁸⁵ Promoting Equality in Prisons and Probation (2009), London, Race and Equalities Action Group, National Offender Management Service. Elérhető: <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/noms/2009/noms-single-equality-scheme.pdf> (2014. április 7.)

Fotók: Kalota Ágnes, Ivány Borbála, Magyar Helsinki Bizottság