

Институциональная культура в местах лишения свободы: рамки превентивного мониторинга



Ресурсное пособие по мониторингу мест лишения свободы

Второе издание

Издание включает в себя Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы), пересмотренные в 2015 году

Институциональная культура в местах лишения свободы: рамки превентивного мониторинга

Международная тюремная реформа и Ассоциация по предупреждению пыток выражают свою благодарность Джему Стивенсу за подготовку настоящего документа.

Настоящий документ подготовлен в рамках проекта Международной тюремной реформы «Укрепление институтов и наращивание потенциала гражданского общества по борьбе с пытками в девяти странах СНГ» в партнерстве с Ассоциацией по предупреждению пыток и при финансовой поддержке Европейского инструмента по развитию демократии и правам человека.

Переиздание и обновление настоящего документа в целях включения в него пересмотренных Минимальных стандартных правил обращения с заключенными в 2015 году (Правила Нельсона Манделы) стало возможным благодаря финансовой поддержке Правительства Великобритании.

Перевод данного документа подготовлен при поддержке Демократического фонда ООН в рамках проекта «Усиление верховенства права в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане».

Содержание настоящего документа является исключительной ответственностью Международной тюремной реформы, и ни при каких обстоятельствах не может рассматриваться как позиция Европейского союза, Правительства Великобритании или Демократического фонда ООН.

Разрешается неограниченный просмотр, реферирование, воспроизведение и перевод всего документа или его частей, но не в целях продажи или использования в связи с коммерческими целями. Внесение каких-либо изменений в текст данной публикации должно быть одобрено Международной тюремной реформой. Ссылка на Международную тюремную реформу и данный материал при цитировании – обязательна. Запросы направлять по электронному адресу publications@penalreform.org.

Оформление текста на обложке - Джон Бишоп.

Международная тюремная реформа
(Penal Reform International)
60–62 Commercial Street
E1 6LT Лондон, Великобритания

Ассоциация по предупреждению пыток
(Association for the Prevention of Torture)
PO Box 137
CH-1211 Женева 19, Швейцария

Тел: +44 (0) 20 7247 6515
Эл.почта: publications@penalreform.org
www.penalreform.org

Тел: +41 (22) 919 21 70
Эл.почта: apt@apt.ch
www.apt.ch

© Penal Reform International 2013

Второе издание © Penal Reform International 2015. Впервые опубликовано в 2013г. Международная тюремная реформа (PRI) является независимой неправительственной организацией, которая разрабатывает и продвигает справедливые, эффективные и пропорциональные меры в ответ на проблемы в области уголовного правосудия по всему миру.

Мы продвигаем меры альтернативные тюремному заключению, которые способствуют реабилитации правонарушителей, в том числе содействуем соблюдению права лиц, содержащихся под стражей на справедливое и гуманное обращение. Мы выступаем за недопущение пыток и отмену смертной казни, и наша работа нацелена на обеспечение справедливого и адекватного обращения с женщинами и детьми, которые вступили в конфликт с законом.

В настоящее время мы осуществляем программы на Ближнем Востоке и Северной Африке, в странах Африки к югу от Сахары, Восточной Европе, Центральной Азии и Южном Кавказе, в том числе мы работаем с нашими партнерами в Южной Азии.

Для получения нашего ежемесячного электронного бюллетеня, просьба зарегистрироваться по адресу: www.penalreform.org/keep-informed.

Содержание

Введение	5
Концепция: понимание культуры в местах лишения свободы.....	6
1. Что представляют собой места лишения свободы?.....	6
2. Что такое «культура» в местах лишения свободы?.....	7
3. Каким образом формируется культура в местах лишения свободы?.....	7
4. Раскрытие понятия «культуры» в местах лишения свободы.....	8
а. Осязаемые культурные атрибуты.....	8
б. Менее осязаемые культурные атрибуты.....	9
Культурные факторы риска в вопросах применения пыток и других видов жестокого обращения в местах лишения свободы.....	10
1. Права человека и предупреждение пыток в местах лишения свободы	10
2. Какие аспекты культуры представляют собой факторы, создающие риск применения пыток или жестокого обращения в местах лишения свободы?.....	11
а. Заключение не имеют никаких прав	11
б. Потеря идентичности.....	11
с. Дискриминация.....	12
d. Безопасность в первую очередь.....	13
е. Культура насилия	13
f. Использование служебного положения ради личной выгоды.....	13
g. «Мы и они».....	14
h. Культура безнаказанности.....	14
3. Где могут быть выявлены эти факторы риска?	15
а. Доминирующие культуры и субкультуры	15
b. Неформальные иерархии среди заключенных	15
с. Самоуправляемые системы среди заключенных	16
4. Ухудшение культуры в местах лишения свободы	16

Изменения культуры прав человека в местах лишения свободы	17
1. Что означает изменение культуры прав человека?.....	17
2. Преимущества изменений культуры прав человека	17
3. Инициативы по изменению организационной культуры.....	18
a. Процесс участия	18
b. Ответственное осуществление руководства	19
c. Изменение парадигмы: четкое видение, основанное на правах человека	19
d. Структура функционирования организации.....	19
e. Политики и процедуры	20
f. Динамическая система безопасности	20
g. Знаки отличия и язык	20
h. Физическая среда	21
i. Наем, распределение обязанностей и увольнение сотрудников.....	21
j. Подготовка (обучение).....	22
k. Контроль и усиление	22
l. Решение проблем организационного сопротивления: продемонстрировать, что изменения лучше для всех	23
4. Движущие силы и факторы изменения культуры в местах лишения свободы	23
a. Включение в повестку дня вопросов изменения культуры в местах лишения свободы ...	23
b. Открытие доступа к местам лишения свободы	24
c. Законодательство и государственная политика как движущие силы в изменении культуры	24
d. Влияние других учреждений и субъектов на культуру в местах лишения свободы	25
e. Необходимость изменений культуры в обществе в целом	25
Что необходимо мониторинговым организациям предпринять для изменения культуры?	26

Введение

В настоящем разделе рассматриваются положительные изменения организационной культуры в местах лишения свободы с точки зрения прав человека¹. Люди, лишенные свободы, становятся особо уязвимыми перед насилием, в том числе перед пытками и другими видами жестокого обращения. Организации, осуществляющие мониторинг мест лишения свободы, играют существенную роль в предупреждении пыток путем выявления коренных причин и принятия мер по снижению риска применения пыток. Культура в местах лишения свободы выступает в качестве важного системного фактора, который необходимо учитывать при разработке мер по предупреждению пыток.

Культура крайне важна, так как оказывает непосредственное влияние на поведение всех лиц в местах лишения свободы, как сотрудников, так и заключенных. В зависимости от направления развития культуры, будет зависеть, как культура может оказывать положительное или либо отрицательное воздействие на повседневную жизнь заключенных. В частности, опыт показывает, что, когда некоторые установки и ценности начинают восприниматься как культурные нормы, они могут привести к такому поведению, которое будет ущемлять человеческое достоинство и права заключенных. Они представляют собой культурные факторы риска применения пыток и жестокого обращения.

Лучшее понимание того, каким образом формируются и закрепляются культурные нормы, способствует более эффективно идентифицировать эти факторы риска, и принять меры для снижения их уровня посредством положительных культурных изменений. Дополнительная ценность этого подхода заключается в том, что фокус в них уделяется шире, выходя за рамки совершаемых актов пыток или вопросов строгого применения законодательных норм для рассмотрения определенных отношений, которые определяют поведения. В конечном счете, только через изменение поведения можно улучшить повседневную жизнь

заключенных и, таким образом, снизить риск применения пыток.

В то же время, существует множество вызовов, связанных с работой над изменением культуры в местах лишения свободы, которые зачастую недооцениваются правозащитными организациями. На практике, культура может восприниматься как неосознанное и неподдающееся определению. Попытки сформировать культуру, основанную на правах человека - крайне сложная и долгосрочная задача. Несмотря на это, и на основании проведенных исследований и имеющегося опыта, видится возможным, определить некоторые процессы и факторы, способствующие осуществлению этих изменений.

Мониторинговые организации располагают хорошими возможностями для осуществления деятельности, направленной на достижение положительных культурных изменений в местах лишения свободы. У них есть доступ к помещениям, сотрудникам тюрем и заключенным, что необходимо для выявления установившихся общих поведений и ценностей в данных учреждениях. На основе их работы и опыта, мониторинговые организации зачастую могут выявить и понять неформальные структуры, системы и неписаные правила, которые непросто разглядеть постороннему человеку.

Есть ли необходимость мониторинговым организациям непосредственно вовлекаться в процесс изменения культуры в местах лишения свободы, зависит от различного рода факторов. Сюда относится необходимость изменения культуры (существование факторов риска как культура применения пыток), в том числе компетенция самой организации и характер ее взаимодействия с государственными органами. Однако, рассмотрение вопросов устоявшейся культуры, позволит приобрести важную дополнительную ценность и послужит основой для осуществления ими деятельности в более широком контексте.

¹ Настоящий раздел подготовлен как часть проекта Ассоциации по предупреждению пыток (АПТ) и Международной Тюремной Реформы (PRI) «Оценочный инструмент для измерения эффективности НПМ (Национальных превентивных механизмов)». Раздел адаптирован из статьи Джима Стивенса, «Changing Cultures in Closed Environments»: What works? Law in Context, Издание 31, 2014г., стр. 228-260

Этот раздел, в первую очередь, предназначен для организаций, осуществляющих мониторинг в местах лишения свободы, и направлена на:

- повышение осведомленности среди мониторинговых организаций о роли культуры в местах лишения свободы по предупреждению пыток и жестокого обращения;
- предоставление основ для понимания культуры в местах лишения свободы (часть I).

- описание некоторых общих культурных отношений, представляющих собой факторы риска применения пыток и жестокого обращения (часть II);
- приведение примеров процессов и факторов, которые способствуют осуществлению положительных культурных изменений в местах лишения свободы (часть III).

Концепция: понимание культуры в местах лишения свободы

1. Что представляют собой места лишения свободы?

Это места, пределы которых люди не могут покинуть по собственной воле, кроме как в соответствии с санкцией или одобрения государственного органа. Таковыми учреждениями являются тюрьмы, изоляторы временного содержания, центры временного содержания иммигрантов, психиатрические медучреждения и дома престарелых. Сюда относится также ситуации, связанные с арестом и конвоированием/перевозкой заключенных. Существует множество разных видов учреждений, в ведении которых находятся места лишения свободы (далее, «места содержания под стражей»), и довольно затруднительно обобщать их одному признаку. Однако, при рассмотрении вопросов устоявшихся культур в этих учреждениях, следует выделить следующие общие принципы:

- Учреждение, где содержатся лица, в первую очередь уделяют внимание людям (это заключенные и тюремная администрация). Отношения между этими двумя группами играют главную роль в определении культуры организации;

- Эти отношения неравные: сотрудники наделены полномочиями и властью, а заключенные зависят от них в удовлетворении своих повседневных нужд и реализации прав;
- Места содержания под стражей закрыты от внешнего мира, в результате чего культурные нормы развиваются в этих учреждениях бесконтрольно;
- Данные учреждения подведомственны различным министерствам, например, министерству обороны, внутренних дел, юстиции и здравоохранения, последние оказывают значительное влияние на культуру в этих заведениях;
- Данные учреждения могут быть подотчетны иным институтам - государственным и частным - но, как правило, все они имеют иерархическую или бюрократическую систему организации, с четкой структурой управления и системой подчинения.
- Они функционируют в рамках более широкой институциональной и нормативной правовой системы, которая регулирует положения в части лишения свободы.

² Статья 4 Факультативного протокола к Конвенции ООН против пыток (OPCAT). См. APT, Guide to the Establishment and Designation of NPMs, 2006г., стр.18.

³ APT/IIDH (Межамериканским институтом прав человека), The OPCAT: Implementation Manual, 2010г. стр.48-55.

⁴ A Coyle, Change Management in Prisons (upcoming chapter in Understanding Prison Staff received from the author) стр. 241.

2. Что такое «культура» в местах лишения свободы?

«Культура в местах лишения свободы» означает общие установки и ценности, практикуемые сотрудниками и заключенными, которые определяют поведенческие аспекты внутри учреждения. Сюда относятся *общие представления о том, что является важным в условиях заключения, каким образом следует подходить к решению проблем, и какое поведение считается приемлемым*. Тюремные сотрудники социализированы, являются частью культуры учреждения, в виду чего, становится трудно сделать шаг назад, объективно оценить сложившуюся ситуацию и переломить такую систему поведения. Общие разделяемые культурные установки и ценности заключенными, более вероятно, будут развиваться по принципу «тотального института», например, как в тюрьмах и психиатрических учреждениях, в которых люди «отрезаны от общества в целом на протяжении определенного периода времени» и «совместно ведут закрытую и формально управляемую жизнедеятельность»⁵. Особый интерес для мониторинговых организаций представляет тот факт, что «твердо устоявшаяся культура в организации в прямом смысле контролирует поведение внутри организации»⁶.

3. Каким образом формируется культура в местах лишения свободы?

Культура в местах содержания под стражей, как правило, формируется постепенно, в течение продолжительного периода времени, на основании совокупности различных факторов в организации, как внутренних, так и внешних:

- **Парадигма:** представление о том, чем занимается организация, и почему. Может регулироваться законодательством, государственной политикой, а также четкой политикой администрации. Между тем, не менее важными являются неписаные правила и неформальное одобрение руководством практиковать определенные

виды поведения сотрудниками. Такое неформальное одобрение может включать: «продвижение по службе или более тонкие формы социального одобрения: от приглашения на обед или выпить где-нибудь, до одобрительных кивка головой или подмигиваний»⁷.

- Ведомство, в ведении которого находится закрытое учреждение, играет ведущую роль в определении этой парадигмы. Исторически сложилось так, что во многих странах тюрьмы находятся в подчинении Министерств обороны (чья задача заключается в защите обороны страны от врагов государства), или Министерства внутренних дел (которое отвечает за деятельность ОВД и обеспечение внутренней безопасности). Это способствует еще большему осознанию, что в прошлом основной функцией тюрем являлось подавление политической оппозиции и расследование преступлений.⁸ Вдобавок, военизированная культура указанных ведомств отразилась на структуре, иерархии, программах подготовки сотрудников, рабочих условиях, мандате и самосознании сотрудников в тюрьмах, находящихся в ведении этих ведомств. Таким образом, считается, что гражданский контроль⁹ над Министерством юстиции в большей степени соответствует реабилитационной направленности закрытых учреждений, в том числе необходимости обеспечения соблюдения прав заключенных.

- **Люди:** отношения к чему-либо и ценности, которые сотрудники приносят с собой из своих общин, на основе своего профессионального образования и опыта, в том числе те, которые они вырабатывают в ходе своего взаимодействия при работе с заключенными.

⁵E Goffman, *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Anchor Books, 1961г., стр. xiii.

⁶J M Shafritz and J S Ott, *Classics of Organizational Theory*, Brooks/Cole, 3rd ed, 1992г., as quoted in Joan M. Bedore, *Prisons as Organizational Cultures: A Literature Review of a Vastly Unexplored Organizational Communication Setting*, 1994г.

⁷C Meyers, *Institutional Culture and Individual Behavior: Creating an Ethical Environment*, 2006 <www.csub.edu/~cmeyers/316assign/organizational.doc> p5.

⁸Международный центр пенитенциарных исследований, *Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation*, 2004.

⁹В международных стандартах подчеркивается, что для обеспечения «целостности, гуманности, профессиональной пригодности и личной пригодности» в тюрьмах персонал должен «иметь статус государственного служащего с гарантией сохранения постоянной должности». (Правило 74 (3) пересмотренных Минимальных стандартных правил обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделлы).) Правила Нельсона Манделлы были приняты Комиссией ООН по предупреждению преступности и уголовному правосудию 22 мая 2015 г., одобрены Экономическим и Социальным Советом 9 сентября 2015г., E/RES/2015/20 и принятый Третьим комитетом Генеральной Ассамблеи ООН 5 ноября 2015г., A/C.3/70/L.3 (На момент публикации настоящая Резолюция находилась на стадии принятия в ходе пленарного заседания ГА ООН).

Институциональный расизм в Службе столичной полиции Лондона

В 1999г. в ходе независимого расследования было выявлено, что эта Служба с институциональной точки зрения характеризуется как расистская. Нормативные правовые акты (НПА) Службы не были расистскими, однако, большинство офицеров были представителями европеоидной расы, в результате чего, сформировалась культура «ценностей и убеждений белых людей». Офицеры Службы контактировали с чернокожими сотрудниками лишь в конфронтационных ситуациях, и это привело к формированию негативных стереотипов в отношении этого сообщества. Эти обстоятельства «укоренились в широко распространенных установках, ценностях и убеждениях» членов организации через так называемую «столовую культуру»: редкое и быстрое общение между сотрудниками на работе. Таким образом, расизм стал повседневной нормой, частью профессиональной культуры, чье «влияние на формирование мнения сотрудников Службы о конкретных сообществах было очень сильным».

Расследование Стивена Лоуренса Доклад о расследовании подготовлен Сэром Вильямом Макферсон округа Клуни, 1999г. Глава 6 (Stephen Lawrence Inquiry, Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny, 1999, chapter 6).

- Более широкие социальные отношения: Хотя места лишения свободы представляются полностью отрезанными от внешнего мира, реальность вместе с тем, такова что, они не существуют в вакууме. Преобладающая культура в их среде еще больше подвергается влиянию более широких социальных взглядов, включая общественное мнение, медиа нарративы и доминирующие убеждения в более широких институциональных рамках, в которых имеют место быть и лишение свободы человека. Например, степень насилия в тюрьмах во многих странах Латинской Америки могут быть отражением существующего, широко распространенного насилия в обществе и местах, где эти тюрьмы располагаются. В некотором

контексте, предполагается, что полиция будет применять определенную степень насилия в отношении подозреваемых криминальных элементов, и это считается нормальным, как обществом, так и другими учреждениями в системе уголовного правосудия. Для понимания сущности культуры в местах лишения свободы, мониторинговым организациям в этой связи, необходимо смотреть шире, за пределами самого закрытого учреждения¹⁰

Люди выступают центральным элементом в культуре, сформированной в местах лишения свободы. Однако, культура остается и после людей, которые приходят и уходят. Она увековечивается определенными символами, рассказами традициями и языком, которые тесно связывают организацию с ее историей и посылает четкие сигналы о том, что важно.¹¹

4. Раскрытие понятия «культуры» в местах лишения свободы

Существуют различные уровни организационных культурных атрибутов, некоторые из них очевидным образом видны, а некоторые менее осязаемы.¹² Таким образом, может возникнуть ощущение несоответствия между ценностями, которые внешне практикуются в местах содержания под стражей и тем, каким образом развивается культура этого учреждения в реальности. Мониторинговым организациям следует рассмотреть культурные атрибуты на всех уровнях организации для полноценного понимания преобладающей в учреждении культуры. Хотя, эти организации интуитивно начинают понимать о существующей культуре, возможно, они столкнутся с проблемой, а именно сделать шаг назад, оценить ситуацию объективно и проанализировать ее таким образом, чтобы о ней можно будет сообщить формализовано. Для этого, может потребоваться время и регулярная вовлеченность, и поэтому, это означает, что существующую культуру учреждения невозможно оценить в ходе краткого, одного посещения.

а. Осязаемые культурные атрибуты:¹³

- «Артефакты» - это может быть физическая среда, то как одеваются люди, используемые в организации

¹⁰ Например, мониторинговые организации должны понимать, что ситуация, с которой сталкиваются женщины в местах лишения свободы, часто является отражением более широких предубеждений и дискриминационной практики в обществе.

¹¹ См. G Johnson, K Scholes and R Whittington, Exploring Corporate Strategy, Pearson Education Limited, 8th ed, 2008, pp198-199.

¹² E Schein, Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass, 3rd ed, 2004, стр.25-37.

¹³ Эти уровни культурных атрибутов были разработаны И.Шейном, (E Schein), ibid., стр. 25- 37.

символика и термины, например, разница между понятиями «полицейские силы» и «полицейская служба», и они имеют значение. Это видимые атрибуты, которые можно легко выявить, но, как правило, сложнее раскрыть.

■ **Провозглашаемые ценности** это те, которые можно увидеть в служебных инструкциях учреждения или излагаются сотрудниками. Данные положения можно найти в таких документах, как например, но не ограничиваясь: в видении и миссии учреждения, политиках в области прав человека; тексте присяги для новобранцев; кодексе поведения и функциональные обязанности сотрудников; учебных материалах; полицейских инструкциях, например, положения о продвижении по службе; контракты с частными фирмами по обслуживанию территории мест содержания под стражей.

Культурные атрибуты в центре по лечению наркозависимых, Бразилия

В ходе своего визита в Бразилию в 2011 г., Подкомитет ООН по предупреждению пыток (ППП) выявил, что Центр по лечению от наркозависимости им. Роберто Медейрос в городе Рио-де-Жанейро применял больше карательные, нежели терапевтические цели. Подкомитет обратил внимание на наличие осязаемых культурных атрибутов, как тот факт, что инфраструктура и методы лечения пациентов имели больше общего с тюрьмой, нежели с клиникой. Подкомитет также обнаружил менее видимые факторы: «пациенты должны были держать руки за спиной при передвижении по территории Центра и при общении с его сотрудниками».

Доклад Подкомитета ООН по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания о посещении Бразилии, 2012 г. (CAT/OP/BRA/1).

b. Менее осязаемые культурные атрибуты

■ **Базовые предположения** – они придают форму неписаным правилам в учреждениях относительно того, «почему делается именно так, а не иначе». Они не могут быть выражены на сознательном уровне, из-за чего, может быть затруднительно внешнему наблюдателю выявить их.

Культурные факторы риска в вопросах применения пытток и других видов жестоккого обращения в местах лишения свободы

1. Права человека и предупреждение пытток в местах лишения свободы

Права человека признают достоинство и ценность каждого человека, и являются неотъемлемыми для всех людей. Они закреплены в международных соглашениях, а также в региональных инструментах и национальных законодательствах. Важным принципом международного права является то, что заключенные лица сохраняют за собой все свои права человека (гражданские, политические, экономические, социальные и культурные), за исключением тех прав, которые ограничиваются самим фактом пребывания в заключении (т. е. право на свободу). Государство обязано уважать, защищать и обеспечивать права заключенных, а также обеспечивать заключенным защиту от жестокого обращения.

Права, соблюдение которых особенно важно в условиях заключения включают:

- Право лиц, лишенных свободы, на гуманное обращение и уважение достоинства, присущего каждому человеку с рождения¹⁴.
- Право на свободу от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания¹⁵.

Жестокое обращение может принимать разные формы, и может быть вызвано вследствие халатности или упущений в организации, или намеренного злого умысла.¹⁶ Таким образом, предупреждение жестокого обращения требует применения целостного подхода, с учетом общего качества жизни заключенных, и должно быть направлено на снижение рисков посредством создания среды, где уважаются все их права. Другие права, обеспечение которых также крайне важно в условиях заключения включают: право на жизнь, здоровье, питание, воду и образование, право на надлежащую правовую процедуру, право на свидание с семьей, права ребенка и право на свободу от дискриминации.

Более детальные инструменты предоставляют конкретные стандарты: обращение с заключенными, меры защиты, материальные условия содержания, режимность и вид деятельности, медицинские услуги, наем и подготовке сотрудников для работы в закрытых учреждениях.¹⁷ В дополнение, ряд важных сквозных принципов, вытекающих из положений международных договоров в области прав человека, могут способствовать информированию о правозащитных подходах и руководствоваться ими при разработке политики и осуществлении деятельности в этих учреждениях. Такие принципы включают в себя: верховенство закона, равенство и

¹⁴ Статья 10 Международного пакта о гражданских и политических правах; Принцип 1 Свода принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме; Правило 1 Пересмотренных Минимальных стандартных правил обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы).

¹⁵ Статья 7 Международного пакта о гражданских и политических правах; Конвенция ООН против пыток, принцип 6 Свода принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме; Правило 1 пересмотренных Минимальных стандартных правил обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы).

¹⁶ APT/IIDH, The OPCAT: Implementation Manual, 2010, стр.15.

¹⁷ См. APT, Мониторинг мест содержания под стражей: Практическое руководство, 2004 г., глава 4. См. Также статьи 7 и 10 Международного пакта о гражданских и политических правах; Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме; Основные принципы обращения с заключенными; Правила Организации Объединенных Наций о защите несовершеннолетних, лишенных свободы; Правила Организации Объединенных Наций по обращению с женщинами-заключенными и меры, не связанные с тюремным заключением, для женщин-правонарушителей (Бангкокские правила); и Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка, среди прочего.

недопущение дискриминации, подотчетность, расширение возможностей и сопричастность.

На самом базовом уровне, включение вопросов соблюдения прав человека в условия содержания под стражей означает, что люди должны быть в центре политик и предпринимаемых действий. На практике, это означает принятие обеспечительных мер защиты от жестокого обращения, и поддержку развития конструктивной среды, основанной на взаимном уважении между сотрудниками и заключенными. Это основывается на понимании того, что люди, лишённые свободы, будь то они подозреваемыми или осужденными, мигрантами, лицами с психическими расстройствами или страдающими наркотической зависимостью или любой другой человек - они, прежде всего, люди. Они уже лишены свободы, то есть, они уже стали субъектами одного из самых серьезных видов наказания - ограничение свободы, которому можно подвергнуть человека. И как люди, они заслуживают гуманного обращения и уважения их человеческого достоинства.

2. Какие аспекты культуры в местах лишения свободы представляют факторы, способствующие возникновению рисков применения пыток или жестокого обращения?

Культура в замкнутой среде не обязательно должна быть негативной. Однако, в рамках такой культурной среды могут развиваться некоторые установки и ценности, противоречащие принципам прав человека. Опыт показывает что, когда эти установки и ценности адаптируются в качестве общепринятой нормы, то это может привести к развитию такого организационного поведения, которое будет наносить ущерб достоинству и правам заключенных. В этой связи, они представляют собой факторы, ведущие к риску применения пыток и других видов жестокого обращения. В настоящем разделе приведены примеры таких общих и взаимосвязанных наборов культурных поведенческих установок, часто встречающихся в местах содержания под стражей (список неисчерпаемый).

Мониторинговым организациям важно проявлять бдительность, обращая внимание на существование и эволюцию подобных культурных факторов риска. Вместе с тем, необходимо отметить также, что некоторые из них содержат элемент личной заинтересованности, либо вопросы потенциальной индивидуальной ответственности, например, в случаях проявления коррупции, принуждения или существования неформальной иерархии среди заключенных. Следовательно, это может повлечь за собой риск применения санкций в отношении заключенных, сотрудников, или членов самих мониторинговых организаций. В связи с этим, мониторинговым организациям следует действовать в соответствии с принципом «не навреди»¹⁸.

а. Заключенные не имеют никаких прав

Такое отношение может проявляться по-разному. В общих чертах, лица лишённые свободы воспринимаются как люди второго сорта или утратившим свои права в связи с совершением каких-либо правонарушений, как уголовные деяния или незаконный въезд в какую-либо страну. Широко распространено мнение, что «преступники» должны подвергаться плохому обращению, как часть их наказания. Однако, здесь игнорируется тот факт, что наказанием является само лишение свободы и имеет эффект многократности наказания заключенных. В рамках деятельности ОВД, отклонение от правил может быть обосновано тем аргументом, что сотрудники ОВД выполняют благородное дело¹⁹ (как борьба с преступностью или терроризмом), и подозреваемые в этой ситуации демонизируются.

б. Потеря идентичности

По мере того, как работа в местах лишения свободы становится рутинной, заключенные могут утратить свой статус человека как личности в глазах сотрудников, все больше становясь многочисленными «неодушевленными предметами».²⁰ Такое отношение может отражаться в восприятии всех заключенных как однородную массу или машинальном реагировании, что ущемляет

¹⁸ Принцип «не навреди» означает, что члены мониторинговых организаций никогда не должны забывать о безопасности людей, которые предоставляют им информацию. Как минимум, действия или бездействие членов мониторинговых организаций не должны ставить под угрозу безопасность заключенных, их родственников, сотрудников учреждений, самих членов мониторинговых организаций, а также других лиц, с которыми они входят в контакт во время осуществления своей деятельности. См. APT, Detention Monitoring Briefing no. 4: Mitigating the risks of sanctions related to detention monitoring, 2012; and OHCHR, Professional Training Series No. 7, Training Manual on Human Rights Monitoring, 2001, стр. 88

¹⁹ B D Fitch, 'Understanding the Psychology of Police Misconduct', The Police Chief, Vol. 78, 2011, pp24-27.

²⁰ E Goffman, 'On the characteristics of Total Institutions: Staff-Inmate Relations', in The Prison, Studies in Institutional and Organisational Change, D Cressey (ed), International Thomson Publishing, 1961, p68.

права заключенных и не проводится оценка индивидуальных рисков и потребностей каждого заключенного. Например, в случаях, когда главным приоритетом в местах содержания под стражей становится поддержание порядка, сотрудники могут регулярно применять физические меры воздействия в отношении заключенных в ответ на незначительные проступки или используют механические средства ограничения свободы с целью наказать в виду предполагаемого плохого поведения, либо же по собственному усмотрению «просто так», нежели применять подобные меры только в случае крайней необходимости.²¹ Могут также широко применяться химические средства насилия (использование медикаментов, включая применение антипсихотических препаратов для контроля за поведением), несмотря на наличие иных более подходящих и доступных методов. Такое положение представляет большой риск применения жестокого обращения.

с. Дискриминация

Дискриминация широко распространенное и многоуровневое явление в закрытых учреждениях и может проявляться по признакам среди прочего, этнического или национального происхождения, вероисповедания, сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Среди общего тюремного населения значительно преобладают представители уязвимых или маргинальных групп, и иногда в противоположность демографическому составу сотрудников. Стереотипы и чувства превосходства или презрения по отношению к представителям меньшинств, которые, как правило, преобладают в обществе в целом, могут присутствовать среди сотрудников и других заключенных. Подобное отношение может также эволюционировать, в случае если сотрудники будут взаимодействовать с членами групп меньшинств исключительно в конфронтационных ситуациях.

Дискриминационное отношение делает людей, принадлежащих к маргинальным группам, еще более уязвимыми перед физическим насилием и словесным оскорблением. Помимо этого, дискриминация приводит к отрицанию других прав. Например, в Пакистане доклады свидетельствуют о том, что члены религиозных меньшинств в тюрьмах

с большей вероятностью содержатся в более плохих условиях и подвергаются насилию со стороны других заключенных²².

Дискриминация может также проявляться в результате безрассудного поведения и того факта, что существующая система не отвечает потребностям конкретных групп. Это приводит к тому, что лишаются права пользоваться ими наравне с другими заключенными. В докладе о дискриминации, Рабочая группа ООН против произвольных задержаний выразила обеспокоенность тем, что «в некоторых странах ЛОВЗ, наркоманы и люди, страдающие от СПИДа, содержатся в местах, несовместимых с состоянием их здоровья, а иногда остаются даже без лечения»²³.

Дискриминация в отношении сексуальных меньшинств в местах лишения свободы

Согласно Специальному докладчику ООН по пыткам, «в местах содержания под стражей обычно существует строгая иерархия [...], и те, кто находится на самом дне этой иерархии, например, геи, лесбиянки, бисексуалы и транссексуалы, подвергаются двойной или тройной дискриминации».

Верховный комиссар ООН по правам человека, Дискриминационные законы и практика и акты насилия в отношении лиц по причине их сексуальной ориентации и гендерной идентичности, 2011 (A/HRC/19/41).

Женщины, лишённые свободы сталкиваются со множеством видов дискриминации. Женщины, которые содержатся под стражей, особенно уязвимы перед сексуальным насилием, как со стороны сотрудников, так и со стороны других заключенных. Система закрытых учреждений, изначально созданная для содержания под стражей мужчин, и в которой в большей степени руководят мужчины, зачастую не учитывают особые психологические, социальные и медицинские потребности женщин²⁴. Более того, нахождение под стражей зачастую оказывают большее влияние на женщин, чем на мужчин. Так как, количество женских колоний меньше, зачастую женщины содержатся вдали от своих семей и, с большей вероятностью женщины страдают еще больше из-за социальной изоляции, вдобавок к стигме,

²¹ Европейский комитет по предупреждению пыток, Стандарты КПП (CPT/Inf/E (2002) 1–Rev. 2011) стр. 60

²² Государственный департамент США, Доклады по странам о соблюдении прав человека за 2011 г., Пакистан, 2011.

²³ Доклад Рабочей группы по произвольным задержаниям Комиссии по правам человека, декабрь 2003 г. (E/CN.4/2004/3).

²⁴ УНПООН и ЮНЭЙДС, Женщины и ВИЧ в местах лишения свободы, 2008г. См. Также PRI, Женщины в системе уголовного правосудия и дополнительные преимущества Бангкокских правил ООН, 2015г.

с которой сталкиваются женщины во многих отношениях в виде содержания под стражей.

d. Безопасность в первую очередь

В местах лишения свободы успех учреждения зачастую измеряется отсутствием чрезвычайных инцидентов. Таким образом, вопросы безопасности часто приобретают первостепенное значение, в ущерб правам заключенных. Например, во Франции полицейские систематически заставляли всех содержащихся в ИВС, снимать очки и бюстгалтеры в целях безопасности. Национальный превентивный механизм Франции выявил, что эта практика нарушает баланс между необходимыми мерами безопасности и уважением человеческого достоинства содержащихся лиц под стражей, и является непропорциональной ввиду небольшого количества инцидентов, которые по сути можно предупредить²⁵.

e. Культура насилия

Культура насилия развивается в результате такого отношения, когда насилие становится нормой в местах содержания под стражей. Такая культура может существовать в тех случаях, когда применение методов принуждения считается оправданным или приемлемым, и систематически применяются сотрудниками, например для получения признательных показаний или поддержания порядка. Культура насилия наступает в случаях, когда администрация позволяет, поощряет или не способно предотвращать насилие между заключенными, и зачастую это вызвано существованием неформальных иерархий среди заключенных. Культура насилия, возможно, будет оказывать негативное влияние, как на сотрудников, так и на заключенных.

f. Использование служебного положения ради личной выгоды

Сотрудники, работающие в местах лишения свободы, могут посчитать, что использование своей власти над заключенными ради личной выгоды оправдано. Это возможно вызвано их неудовлетворенностью уровнем заработной платы, которую они считают несправедливой или то, что руководство не поддерживает в их работе. Сотрудники, возможно, думают также, что им необходимы дополнительные источники

дохода для поддержания нормальной жизнедеятельности²⁶. Когда в обществе и его институтах широко распространена коррупция, сотрудники могут начать думать, что «вещи так и делаются», и уверовать, что вероятность привлечения их к ответственности или быть пойманным крайне мала. В некоторых случаях, сотрудники могут подвергаться давлению со стороны коллег или начальства, чтобы стать частью коррупции и рэкета. Такие виды установок могут привести к такому поведению, как предоставление определенных благ для некоторых заключенных в обмен на мзду (в том числе, вступать в сговор с неформальными иерархическими структурами в среде заключенных), либо, в экстремальных случаях, применять пытки или угрозы ее применения с целью вымогательства денег у родственников заключенных²⁷.

Культура насилия в тюрьме Молдавии

В ходе своего визита в Республику Молдова в 2010 г., Европейский Комитет по предупреждению пыток при посещении тюрьмы №12 в г.Бендер отметил о преобладании в ней атмосферы насилия и запугивания. Это было связано с существованием неформальной иерархии среди заключенных и тем фактом, что сотрудники тюрьмы считали, что таким образом они могут поддерживать порядок. Факты насилия отмечались не только между заключенными, но сотрудники также принимали участие в совершении насилия в ночное время. Заключенных, кто стал жертвой внутритюремного насилия, как утверждалось, заставляли «отстегивать смотрящим» или охране тюрьмы, чтобы быть в безопасности или оставили их в покое.

Доклад Правительству Молдавии по итогам визита Европейского комитета по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания (СРТ) в РМ, 21-27 июля 2010г.

²⁵ Contrôleur général des lieux de privation de liberté, Rapport d'activité, 2008, стр.89-90.

²⁶ Всемирный банк, Youth for Good Governance, Модуль IV: Causes of Corruption <<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/35971/mod04.pdf>> <accessed 30 November 2015>.

²⁷ Коррупция в Ираке: Your son is being tortured. He will die if you don't pay', The Guardian, 16 January 2012. <http://www.theguardian.com/world/2012/jan/16/corruption-iraq-son-tortured-pay> <accessed 30 November 2015>.

г. «Мы и они»

Как правило, в местах лишения свободы возникают враждебные взаимоотношения «мы и они» между сотрудниками и лицами, лишенными свободы. Сотрудники могут относиться с подозрением к намерениям и поведению заключенных, за которыми осуществляют надзор, или почувствовать конкуренцию за внимание руководства²⁸. Аналогичного поведения сотрудники могут придерживаться в отношении к начальству и в обществе, думая, например, что «никто их не понимает, с какими рисками им приходится сталкиваться на работе»²⁹. Проведенные исследования показали, что в деятельности ОВД отношения по принципу «мы и они» тесно связаны с проявлением более насильственного поведения среди сотрудников органов³⁰. В условиях тюрем подобные отношения среди сотрудников были связаны с более высоким уровнем стресса среди заключенных³¹.

h. Культура безнаказанности

Культура безнаказанности присутствует там, где безразлично относятся к нарушениям прав человека в местах содержания под стражей, и виновные привлекаются к ответственности, независимо в рамках какого производства - уголовного, гражданского, административного или дисциплинарного³², либо наказание за совершенные нарушения незначительно, не оказывают сдерживающего эффекта. Следование принципу «Авгиевых конюшен» сотрудниками, и такому понятию как «корпоративная солидарность», способствуют развитию такой культуры. Безнаказанность укореняется, особенно, когда институты в области верховенства права не способны привлекать к ответственности за нарушение закона, в том числе, путем проведения беспристрастных расследований и преследованием нарушителей. Специальный докладчик ООН по пыткам особо подчеркнул, что безнаказанность является одной из главных причин распространенности применения пыток и других видов жестокого обращения во многих странах³³.

Систематическое применение пыток и культура безнаказанности в Непале

В 2011 году Комитет ООН против пыток выявил, что в Непале систематически практикуются пытки, и особо подчеркнул факты эндемической безнаказанности за нарушения прав человека, как один из способствующих факторов. Согласно полученной им информации, в стране не предусматривалась какая-либо уголовная ответственность за применение пыток, в той же степени применение уголовного преследования или вынесение обвинительных приговоров за пытки, либо связанных с ними видов жестокого обращения. Полиция зачастую отказывалась регистрировать предполагаемые случаи применения пыток или, в сговоре с работниками прокуратуры медлили с началом расследований. Тот факт, что за указанные деяния применялись только дисциплинарные виды взысканий и незначительные наказания, это способствовало формированию культуры безнаказанности. Более того, в некоторых случаях, высокопоставленным офицерам Вооруженных сил Непала, обвиняемым в применении пыток и насильственных исчезновениях, по информации, разрешали принимать участие в миротворческих миссиях ООН или продвигаться по службе, что способствовало такому постулату, что «применение насилия не влечет за собой последствий для виновных».

Доклад Комитета ООН против пыток, 2012 г. (A/67/44), Приложение XIII.

²⁸ A Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, Международный центр пенитенциарных исследований., 2002г., стр.77.

²⁹ Согласно эксперту в области тюремной реформы, проинтервьюированного в ходе подготовки этого раздела.

³⁰ Terrill et al, 'Police Culture and Coercion', *Criminology*, Vol. 41, issue 4, 2003, pp1003–1034.

³¹ A Liebling, 'Why Prison Staff Culture Matters' in *The Culture of Prison Violence*, Byrne, Taxman and Hummer (eds), Allyn and Bacon, 2007, p105.

³² ООН, Обновленный свод принципов защиты и поощрения прав человека посредством борьбы с безнаказанностью (2005) (E/CN.4/2005/102/Add.1).

³³ Промежуточный доклад Специального докладчика ООН по пыткам и другим жестоким, бесчеловечным или унижающим достоинство видам обращения или наказания, 2010 г. (A/65/273).

3. Где могут быть выявлены эти факторы риска?

а. Доминирующие культуры и субкультуры

Наряду с доминирующей культурой в закрытом учреждении в целом, в различных институтах могут существовать субкультуры внутри самих этих институтов (например, в разных тюрьмах или полицейских отделениях может преобладать своя особая культура). Бывший офицер полиции Великобритании, описав ситуацию следующим образом: «Я участвовал в расследовании задержанного лица в ИВС полиции. Культура в этом участке очень сильно отличалась от культуры, преобладающей в других отделениях ведомства. Преобладала культура «реально жестких крутых сотрудников» и насилие являлось частью структуры управления...». Могут существовать иные субкультуры в подразделениях, отделениях и управлениях закрытых учреждений, в том числе на разных уровнях сотрудников. В дополнение, наличие субкультуры среди заключенных в рамках всего учреждения, как например, в тюрьме, способно оказывать значительное влияние на жизнедеятельность, как самих заключенных, так и сотрудников. Негативные субкультуры, которые эволюционируют как часть системы внутреннего самоуправления заключенных, или неформальные иерархии, могут представлять собой особые факторы риска применения пыток или жестокого обращения.

б. Неформальные иерархии среди заключенных

Неформальные иерархии среди заключенных довольно распространенное явление в тюрьмах и могут представлять собой сильные субкультуры в комбинации с наличием различных культурных факторов риска. Такие иерархии, как правило, имеют четкую структуру и установившиеся правила, соблюдение которых поддерживается путем угроз, запугивания и насилия. Это возможно связано бандитскими группировками или вооруженными бандами, которые функционируют за стенами закрытых учреждений. Иерархии среди заключенных служат в качестве альтернативной администрации в учреждении, осуществляя сбор т.н. «членских взносов» и функционирующей системой «отстегиваний за привилегии», доступ к которым, в противном случае, заключенные не имели бы

право. Таким образом, подобные иерархии способны контролировать все аспекты жизни заключенного, от телефонных звонков и свиданий с родственниками до контакта с тюремной администрацией. Подобные иерархии зачастую контролируют незаконный провоз запрещенных предметов, включая наркотики в тюрьмах.

Неформальная иерархия среди заключенных в армянской тюрьме

Система «воров в законе», которая функционирует во взаимодействии с тюремной администрацией, напоминает собой политическую партию с фашистской идеологией и структурой организации. Каждый новый заключенный переступающий порог ИК должен стать членом этой партии. Никто не посмеет выступить против. Членские взносы составляют 5000-10000 армянских драм (10000 – 20000 Долл.США) ежемесячно. Деньги собираются с каждой камеры по отдельности... Каждого нового заключенного отводят в угол камеры, где с ним проводят беседу «по понятиям и роли партии», предупредив его о том, что неподчинение влечет за собой наказание».

Жизнь внутри исправительной колонии (Life inside penal institutions, DITORD/OBSERVER #8) 2009г., Хельсинкский комитет Армении.

Хотя и официально не признается, сотрудники могут полагаться или сотрудничать с членами неформальных тюремных иерархий для поддержания порядка, например, в случае нехватки в учреждении ресурсов или отсутствия опыта, для подавления политической оппозиции или жалоб, или в коррупционных или вымогательских целях. «Сматрющие или блатные» могут также иметь влияние на тюремную администрацию. Подобные иерархии не только представляют собой угрозу поддержания порядка внутри колонии, но и содержат в себе повышенную степень риска, а именно использование одних заключенных для запугивания других и могут способствовать распространению культуры неравенства при обращении с заключенными³⁴. Иерархии, как правило, служат исключительно интересам «смотрящих», в ущерб тем, кто находится внизу этой иерархической структуры, и, как правило, таковыми являются представители маргинализированных групп.

³⁴Европейский комитет по предупреждению пыток (ЕКПП), Доклад Правительству Армении о посещении КПП Армении от 10 по 21 мая 2010г.

с. Самоуправляемые системы среди заключенных

Официально признанные системы самоуправления среди заключенных – это системы, основанные на выполнении заключенными определенных ролей, связанных с повседневной жизнью в учреждении. На заключенных могут возлагаться разные роли, например, приготовление пищи. Подкомитет ООН по предупреждению пыток отмечает: хотя подобные системы могут оказывать позитивное влияние на качество жизни заключенных, но они также могут привести к произвольному использованию власти и применению насилия, «в ущерб уязвимым группам заключенных, или [применяться] в качестве средства для принуждения или вымогательства», если не обеспечить надлежащий контроль и регулирование³⁵.

Самоуправляемые системы среди заключенных в тюрьмах Бенина

Подкомитет ООН по предупреждению пыток выразил свою обеспокоенность в связи с ситуацией с заключенными в рамках систем самоуправления, существование которых он отметил во время посещения тюрем Бенина в 2008г. В тюрьме Котону, заключенным поручалось выполнение определенных функций Директором, как например, он назначал «вождя» (смотрящего) в каждом корпусе, который должен был проверять время выхода возвращения в камеры, уборку территории, туалетов и душевых; назначал совет «авторитетов» из числа тюремного населения, в задачу которого выходило «разруливание ситуации». По информации, указанные заключенные подчинялись Директору и носили отличительную форму одежды. Подкомитет установил, «что система самоуправления породила огромное неравенство и факты нарушения прав человека. Данная проблема охватила практически все сферы тюремной жизни: кому предназначается койка для сна, еда и вода; кто мог быть подвергнут дополнительным ограничениям свободы или наказанию; кто работал на кого и кто получал наибольшую выгоду за счет других».

Доклад Подкомитета по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания о посещении Бенина, 2011г. (CAT/OP/BEN/1)

4. Ухудшение культуры в местах лишения свободы

Ухудшение культуры мест лишения свободы может иметь место в ответ на изменения среды, как внутренней, так и внешней по отношению к закрытому учреждению, подавая сигнал о возникновении дополнительных факторов риска применения пыток и жестокого обращения. Например, в 2010г., Спецдокладчик ООН по пыткам обратил внимание на то, что значительный рост количества мигрантов, незаконно въезжающих на территорию Греции, привел к «кризисной ситуации»³⁶ на пунктах пропуска пограничной службы страны и иммиграционных центрах. Пограничники были перегружены работой и начали выражать недовольство в связи с тем, что они столкнулись с «беспрецедентным количеством производимых задержаний нелегальных мигрантов и серьезной нехваткой ресурсов». Согласно сообщениям, они обращались с задержанными агрессивно и жестко, наряду с постоянно поступающими сообщения касательно обвинений о жестоком обращении в ходе задержаний и содержания под стражей.

³⁵ Четвертый ежегодный доклад Подкомитета по предупреждению пыток, 3 февраля 2011 г. (CAT/C/46/2), стр.15-16.

³⁶ Доклад Специального докладчика по вопросу о пытках и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видах обращения и наказания о его миссии в Греции (10-20 октября 2010 г.) (A/HRC/16/52/Add.4).

Изменение культуры соблюдения прав человека в местах лишения свободы

1. Что означает изменение культуры прав человека?

Изменения культуры соблюдения прав человека можно понять следующим образом: процесс движения организации в сторону большей инклюзивности и всецело уважать и подтверждать достоинство, ценность и права всех людей.³⁷ Этот процесс включает в себя изменение общих ценностей и установок в местах лишения свободы, тех, в которых поощряется уважение человеческого достоинства и принципы верховенства закона, равенства, подотчетности, расширения прав и возможностей, и соучастие.

Культура признается как один из атрибутов организации, т.е. самый сложно меняющийся элемент.³⁸ Таким образом, для изменения культуры в части соблюдения прав человека требуется время. Непросто изменить глубоко укоренившиеся убеждения относительно того, как устроен мир, и как следует действовать. Среди сотрудников закрытых учреждений зачастую преобладает скептицизм относительно прав человека, что фактически означает предоставление заключенным некие привилегии в ущерб потребностям сотрудников. На самом же деле, трансформация культуры в местах содержания под стражей, основанной на правах человека, позволит добиться существенных преимуществ для сотрудников и заключенных.

2. Преимущества изменения культуры прав человека

Изменение культуры соблюдения прав человека способствует улучшению качества жизни заключенных, а также условия работы

сотрудников. Ссылаясь на опыт работы в самых проблематичных тюрьмах мира, Международный центр изучения тюрем отметил, что «существует прагматичное оправдание применения подхода, [основанного на правах человека], к управлению тюрьмами и это работает. Этот подход не является либеральным или мягким в отношении вопросов управления тюрьмами... такой стиль управления является наиболее эффективным и безопасным способом управления закрытыми учреждениями»³⁹. Уход от атмосферы насилия и вражды может способствовать обеспечению безопасности сотрудников и улучшению их рабочих условий.

Преимущества такого подхода наглядно демонстрируются на опыте государственной психиатрической больницы в Шотландии, психиатрическая больница строго режима, в которой проходят лечение пациенты, поступившие по собственному желанию, и принудительно госпитализированные пациенты. Последние содержатся на основании уголовного законодательства или законов о психическом здоровье. В ответ на критику относительно обращения с пациентами, администрация больницы решила разработать и внедрить подходы, основанные на правах человека с применением партисипаторного (участие) метода с вовлечением всего медперсонала, опекунов больных и пациентов. Процесс реформирования проходил с 2002 по 2004 год, составными элементами которого были проверка практик и политик в области прав человека, разработка устава по правам человека, разработка руководства по применению передового опыта и проведение тренингов по правам человека. Преимущества, выявленные в результате независимой оценки, изложены ниже (см. ячейку).

³⁷ Комиссия Онтарио по правам человека, Human Rights and Policing: Creating and sustaining organisational change, 2011, стр.8.

³⁸ E Schein, op.cit.

³⁹ A Coyle, A human rights approach to prison management, International Centre for Prison Studies, 2009, p9.

Преимущества изменения культуры прав человека в психиатрической больнице строгого режима в Шотландии

- Отход от культуры разделения по признаку «мы и они» в сторону позитивной и конструктивной атмосферы взаимного уважения между сотрудниками и пациентами;
- Повышение степени удовлетворенности работой среди сотрудников;
- Повышение степени удовлетворенности среди пациентов относительно получаемого лечения и ухода;
- Сотрудники указали на снижение уровней стресса и беспокойства;
- Сотрудники отметили, что стали меньше «опасаться» проблем касательно прав человека и лучше понимать, как следует выбирать, а также истинный смысл и преимущества о собственных правах человека.

Комиссия по правам человека Шотландии: Human Rights in a Health Care Setting: Making it Work. An Evaluation of a human rights-based approach at The State Hospital, 2009г.

Усилия, направленные на изменение культуры прав человека в закрытых учреждениях, предпринимаются наряду с работой по предупреждению пыток и других видов жестокого обращения, поскольку в долгосрочной перспективе нацелены и направлены на создание среды, в которой, возможно не будет места жестокому обращению.

Существует много способов изменения культуры в местах лишения свободы: постепенно, ненамеренно или посредством целенаправленных и конкретных действий. Для достижения изменений культуры прав человека не существует волшебного рецепта. Осуществление определенных процессов и подходов будет зависеть, как от социально-политического контекста, так и наличие политической воли к переменам. Подобные реформы могут иметь первостепенное значение на повестке дня в странах с переходной экономикой после пережитого конфликта или авторитарного правления.

Принципы прав человека также могут быть намного быстрее приняты в демократических государствах, в отличие от недемократических.

Тем не менее, на основании проведенного исследования⁴⁰ и опыта можно выделить некоторые ключевые факторы, которые могут внести вклад в изменение культуры. Они включают в себя хорошо продуманные инициативы по изменению организационной культуры, а также иные факторы, способствующие изменениям в долгосрочной перспективе. Мониторинговые организации могут играть важную роль в обоих процессах.

3. Инициативы по изменению организационной культуры

После принятия решения об изменении организационной культуры, возможно, потребуется реализация значительных реформ для достижения этих целей. Изменение культуры прав человека может выступать в качестве одной из целей, среди прочих, в рамках более широкомасштабных институциональных инициатив по реформированию. Ниже дается описание некоторых аспектов, которые могут внести вклад в эффективность осуществления процессов, направленных на изменение культуры. Многие из этих мер могут быть приняты отдельно с тем, чтобы содействовать текущим усилиям по изменению культуры.

а. Процесс участия

Опыт показывает, что инициативы по изменению культуры становятся более эффективными в том, случае если они осуществляются при широком участии многих заинтересованных сторон, т.е. сотрудников, лиц, лишенных свободы, и при необходимости, членов сообщества. Существует риск того, что если задержанные или сотрудники, включая ассоциации сотрудников, сочтут, что реформы носят чисто косметический характер или служат только ради улучшения ситуации для других, то это может вызвать с их стороны сопротивление и воспрепятствование в достижении изменений. Вовлечение обеих групп способствует выявлению и решению соответствующих проблем. Таким образом, наряду с лучшим обеспечением информативной основы процесса, подход, основанный на участии, может помочь вовлечь заинтересованные стороны.

⁴⁰ См. примеры: T G Cummings & C G Worley, Organization Development and Change, South-Western College Publishing, 9 издание, 2009г., стр. 526-528.

b. Ответственное осуществление руководства

Для изменения культуры в местах заключения под стражей, руководство должно принимать активное участие. Это означает четкое понимание истории учреждения (организации), на каком этапе оно находится в настоящее время, вместе с тем, признавая необходимость внедрения изменений и устанавливая новое направление развития⁴¹. Руководители должны показать свою приверженность изменениям на своем личном примере. В общем плане, руководители, которые находятся на виду и пользуются уважением⁴², которые обладают видимой харизмой и внушают доверие среди подчиненных⁴³, с большей степенью вероятности способны вовлечь других и добиться культурных изменений в своей организации.

c. Изменение парадигмы: четкое видение, основанное на правах человека

Для достижения позитивных изменений культуры, возможно, потребуется разработка заявления о видении⁴⁴ или наличие управленческой философии, основанной на принципах прав человека, и где человек ставится в центре развития. В виду того, что закрытые учреждения являются частью огромной бюрократической системы и их деятельность регулируется законодательством, новые политики или законодательные изменения способны подпитать изменение парадигмы. Однако, для достижения эффективности, парадигма изменений помогает, если новое видение формулируются руководством, излагается на бумаге с четкими пояснениями, и распространяется по всей организации. Подобные заявления должны быть лаконичными и реалистичными, и иметь определенный значимый смысл для сотрудников с тем, чтобы они стали подлинным ориентиром в их работе.⁴⁵ Тогда, следующим шагом будет обзор, и привести организацию в соответствие с новым видением.

d. Структура функционирования организации

Структура функционирования закрытого учреждения может оказывать влияние на идею о том, чем будет заниматься организация

и почему. В более широком плане, процесс изменения культуры может включать в себя перевод мест лишения свободы в ведение других государственных органов, мандат которых и философия представляются более подходящими для выполнения этой функции. Например, перевод тюремной системы из ведения МВД под гражданский контроль Министерства юстиции представляет собой важный шаг в сторону демилитаризации тюрем, тем самым преобразовывая их в институты, осуществляющие функции реабилитационной направленности и рассматривающие заключенных как граждан, нежели врагов»⁴⁶.

В рамках самого института, изменение культуры может охватывать корректирующие структуры с тем, чтобы обеспечить лучшую подотчетность, изменение мандата сотрудников, например: функциональные обязанности сотрудников заключаются в выполнении деятельности по реабилитации заключенных, нежели помогать в проведении уголовных расследований, либо введение новых должностей, в рамках которых сотрудники будут отвечать исключительно за обеспечения потребностей и благополучия заключенных. Например, это может быть офицер по вопросам содержания под стражей в ИВС или специалиста по ведению дел мигрантов в центрах содержания для незаконных мигрантов.

Демилитаризация тюрем в Казахстане

Комитет ООН против пыток в своих заключительных замечаниях от 2001 г. назвал перевод пенитенциарной системы в ведение Министерства Юстиции РК одним из главных достижений судебно-правовой реформы в Казахстане. Комитет рекомендовал «осуществить полный вывод тюрем из подчинения МВД РК в ведение Министерства Юстиции страны, таким образом, обеспечить демилитаризацию пенитенциарной системы».

Комитет против пыток, Заключительные замечания: Казахстан, 2001г. (UN-Doc. A/56/44(SUPP)).

⁴¹ See A Coyle, Managing Prisons in a Time of Change, op. cit., chapter 4.

⁴² Бывший директор тюрьмы в Австралии, проинтервьюированный автором

⁴³ A Coyle, Managing Prisons in a Time of Change, op. cit, p72.

⁴⁴ T G Cummings & C G Worley, op. cit., p526.

⁴⁵ Бывший офицер полиции, проинтервьюированный при подготовке этого документа.

⁴⁶ Международный центр пенитенциарных исследований, Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation, 2004.

е. Политика и процедуры

Они должны отражать более широкое заявление о целях и задачах организации и соответствовать принципам соблюдения прав человека. Они должны обеспечить, чтобы любые действия, способные подорвать права заключенных, предпринимались на индивидуальной основе и в соответствии с оценкой их необходимости, законности и соразмерности. Внедрение стандартов в области прав человека не всегда дается легко. Однако существуют важные наборы практических руководств, разработанных экспертными органами, такими как Подкомитет ООН по предупреждению пыток⁴⁷ и Европейский Комитет по предупреждению пыток⁴⁸.

Ниже приведены часто рекомендуемые этими организациями определенные меры, которые включают в себя:

- Эффективные системы подотчетности;
- Механизмы независимого рассмотрения жалоб;
- Четкие дисциплинарные процедуры;
- Независимый мониторинг;
- Динамичная система безопасности (см. раздел f);
- Основные гарантии против жестокого обращения;
- Индивидуализированный подход оценки риска;
- Целенаправленная деятельность и меры социальной реинтеграции заключенных.

ф. Динамичная система безопасности

В подходе «динамическая безопасность» признается, что обеспечение безопасности периметра и процедурные меры безопасности, хотя и важны, но недостаточны для полного обеспечения охраны и безопасности в тюрьмах. Точнее говоря, факторы, которые определяют вопросы обеспечения охраны и безопасности и являются «динамичными» и сотрудники должны знать о том, что происходит в местах содержания под стражей.

Общепризнанным является тот факт, что если сотрудники будут обращаться с заключенными на гуманной и справедливой основе, это способствует обеспечению безопасности и порядка⁴⁹. Инциденты можно предупредить наилучшим образом, если установить позитивные отношения между сотрудниками и заключенными, что в свою очередь позволяют сотрудникам выявлять очаги напряженности на уровне отдельных лиц или групп и, следовательно, принять меры на ранних этапах⁵⁰.

Поскольку сотрудники закрытых учреждений знают свой контингент, они могут выявлять особо «буйных» или тем, кто представляет угрозу применения насилия, и соответственно принять действия, направленные на предупреждение насилия. Помимо этого, некоторым заключенным, пытающимся «замутить» проблемы, будет также труднее заниматься подстрекательством других заключенных, если общий подход, применяемый сотрудниками, будет справедливым и последовательным»⁵¹

В этой связи, динамическая система безопасности основывается на развитие позитивных отношений между сотрудниками и заключенными в сочетании со справедливым обращением с ними и принятием целенаправленных мер.

Пересмотренные Минимальные стандартные правила обращения с заключенными признают эту концепцию и рекомендуют тюремным администрациям «использовать, насколько это возможно, механизмы предупреждения конфликтов, посредничества или любые иные альтернативные методы разрешения споров для предупреждения дисциплинарных нарушений или урегулирования конфликтов» (Правило 38).

г. Знаки отличия и язык

Там, где необходимо порвать с прошлым, возможно, потребуется изменить язык и знаки отличия, используемые закрытым учреждением. Например, после окончательного урегулирования конфликта в Северной Ирландии, независимая комиссия пришла к выводу о том, что «язык и знаки отличия»,

⁴⁷ Подкомитет ООН по предупреждению пыток был создан в соответствии с Факультативным протоколом к Конвенции ООН против пыток (OPCAT). См. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/OPCATIntro.aspx> <accessed 27 November 2015>.

⁴⁸ See www.cpt.coe.int

⁴⁹ ООН, Prison Incident Management Handbook, 2013г., стр.21, 22.

⁵⁰ «Развитие сотрудниками позитивных отношений с заключенными, основанных на твердости и справедливости, в сочетании с пониманием их личной ситуации и любого риска, связанного с отдельными заключенными». См. Совет Европы, Комитет министров *Recommendation of the Committee of Ministers to member states on the management by prison administrations of life sentence and other long-term prisoners (Rec(2003)23)*.

⁵¹ A Coyle, A human rights approach to prison management, second edition, pp 59, 60, 69, 70.

используемые Королевской вспомогательной полицией Ольстера, ассоциировались с одной из сторон конфликта, и, таким образом, вопрос стал политизироваться⁵². Поэтому, ведомство было переименовано на Полицейскую службу Северной Ирландии, в том числе были изменены ее герб и текст присяги с тем, чтобы они были более нейтральными по отношению к обеим общинам, проживающим в Северной Ирландии⁵³. Трансформация знаков отличия оказала существенное влияние на Службу с точки зрения прав человека⁵⁴.

h. Физическая среда

Физическая среда в местах лишения свободы может стать барьером или способствовать реализации прав человека. Архитектура зданий может отражать определенную философию относительно самого закрытого учреждения. Конечно, не всегда возможно изменить здание и оборудование, но такие изменения способны обеспечить изменение культуры. Примером места содержания под стражей, построенного с учетом принципов прав человека, является Центр им.Александра Маконочи (тюрьма) в Австралии, открытый в 2009г.⁵⁵ Согласно Исправительной Службе столичной территории Австралии, территория и здания тюрьмы были спланированы как маленький открытый кампус (лагерь) с тем, чтобы минимизировать явные признаки сходства с тюремным заключением, а корпуса расположены вокруг «городской площади», представляющей собой центр тюремной жизни.⁵⁶ Камеры спроектированы с тем, чтобы обеспечить максимальную уединенность заключенным, и корпуса, чтобы предоставляли высокую степень автономии при ими каждодневных решений: заключенные сами готовят еду и управляют собственным бюджетом наряду с обучением при поддержке со стороны сотрудников. Помещения для свиданий с родственниками спроектированы таким образом, чтобы чувствовалась доброжелательная атмосфера. Имеются кофейня и место для приготовления вместе с семьей барбекю.

i. Наем, распределение обязанностей и увольнение сотрудников

Позитивное изменение культуры включает в себя обеспечение того, чтобы навыки и опыт сотрудников на разных уровнях нашли свое отражение в ценностях, политиках, новых операционных документах и способствовали правильному распределению функций. Возможно, это означает доукомплектование штата из числа определенных этнических меньшинств или с соответствующим профессиональным образованием. На должности среднего уровня необходимо привлекать тех сотрудников, которые будут привержены процессу изменений - руководить этим процессом, убеждать других и обеспечивать внедрение и четкое соблюдение новых процедур.

Демографический состав сотрудников Центра временного размещения нелегальных иммигрантов в Швеции

Часть усилий по изменению культуры прав человека в Центре временного размещения нелегальных мигрантов в Швеции были направлены на замену частных охранных фирм на «социальных работников, консультантов и людей с опытом работы в закрытых учреждениях для большего учета интересов и получения дополнительного опыта работы...»

Grant Mitchell, Asylum Seekers in Sweden, 2001г.

Возможно, эти меры предполагают также увольнение тех сотрудников, которые не подходят для выполнения новых функций или для новой организации. Например, начиная с 2004г., реформа полиции в Грузии сопровождалась ликвидацией проблемных подразделений и сокращением штата, в том числе увольнениями сотрудников, которые подозревались в коррупции и других незаконных действий⁵⁷. В итоге, половина

⁵² Независимая комиссия по оценке полицейской деятельности для Северной Ирландии, A New Beginning: Policing in Northern Ireland, 1999г., Раздел 17.

⁵³ Совет полиции Северной Ирландии, Human Rights Thematic Review: Policing with and for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Individuals, 2012, p40; G Ellison, 'A Blueprint for Democratic Policing Anywhere in the World?: Police Reform, Political Transition, and Conflict Resolution in Northern Ireland', Police Quarterly, vol. 10, 2007, p251; and M Lamb, 'A Culture of Human Rights: Transforming Policing in Northern Ireland', Policing: A Journal of Policy and Practice, 2008г., стр.389.

⁵⁴ M Lamb, ibid.

⁵⁵ J Stanhope, The Prisoner as Human Being, Right Now, 2012 <<http://rightnow.org.au/topics/bill-of-rights/the-prisoner-as-a-human-being/>> <оценка проведена 30 ноября 2015г.>.

⁵⁶ ACT Corrective Services, Alexander Maconochie Centre information booklet, 2010. See also http://www.cs.act.gov.au/custodial_operations. <оценка проведена 30 November 2015>.

⁵⁷ Следует отметить, что ряд сотрудников полиции, уволенных за коррупцию или другие незаконные действия, были позже приняты на службу обратно Министерством по вопросам пенитенциарной системы и по оказанию юридической помощи и стали тюремными охранниками в пенитенциарной системе Грузии.

сотрудников полиции потеряли свою работу в рамках этого процесса⁵⁸. Кто сохранил свои должности, получили новую униформу и повышение заработной платы приблизительно в 9-10 раз больше, чем в прошлом⁵⁹.

Несмотря на выявленные определенные недостатки эффекта от этих реформ⁶⁰, наяву признаки улучшения полицейских практик, включая «заметное улучшение» ситуации при обращении сотрудников полиции с заключенными⁶¹.

Относительно недавно, в 2012 году, мэр г.Акапулько, Мексика, объявил, что намерен уволить 500 из 1700 всего действующего состава сотрудников полиции города после того, как они не прошли тест на предмет выявления о причастности к коррупции⁶². Заявление последовало вслед за докладом, опубликованным Национальной комиссией Мексики по правам человека в 2011 году, в котором описывается «систематический характер» незаконной деятельности полиции при проведении обысков на предмет наличия наркотиков.

j. Подготовка (обучение)

Подготовка является частью того, чтобы обеспечить понимание сотрудниками новых видения, политики и процедур организации, а также стоящими за ними принципов соблюдения прав человека. Внимание следует уделять не только на теорию, например, правовые стандарты в области прав человека, но и больше на практические вопросы, посредством обсуждения и рассмотрения конкретных случаев. В плане изменения культуры, подготовка к выполнению определенной роли так же важна, как и подготовка к исполнению конкретной задачи⁶³. Эффективность курсов подготовки становится, лишь тогда, когда они проводятся опытными инструкторами, которые понимают специфику оперативных аспектов работы, включая ежедневные трудности, с которыми сталкиваются сотрудники⁶⁴.

Подготовка и демилитаризация пенитенциарных систем в странах бывшего Советского Союза

В странах бывшего Советского Союза, несмотря на вывод пенитенциарной системы из состава МВД и передачи в ведение Министерства юстиции, согласно данным Международного центра изучения тюрем, 50% недавно назначенных сотрудников старшего офицерского состава ОВД проходят военное обучение: «Изменения учебных программ представляют собой дополнения к существующим программам. Для достижения фундаментальных изменений структуры и нравственного облика потребуются принятие столь же фундаментальных изменений учебных программ и подходов к подготовке».

Международный Центр Изучения Тюрем, "Demilitarisation" in Prison Services in Central and Eastern Europe, A Position Paper.

к. Контроль и усиление

Как мы увидели выше, неформальные правила, которые устанавливаются руководством посредством молчаливого социального одобрения, скорее всего, будут оказывать большее влияние на культуру в закрытых учреждениях, нежели формальная политика. Таким образом, нельзя недооценивать важность вопросов надлежащего контроля, оценки сотрудников и закрепления результатов, посредством стимулов и санкций. Как сказал один бывший сотрудник полиции Великобритании: «политику «необходимо закреплять», у вас должны быть люди, кто будут продавать ее, фокусироваться на ней и исключать отклонения и этими людьми должны быть те, кто работает на «земле».

⁵⁹ *ibid.*

⁶⁰ *ibid.*

⁶¹ Европейский комитет по предупреждению пыток (ЕКПП), Доклад правительству Грузии по итогам визита СРТ в Грузию с 5 по 15 февраля 2010г., СРТ/Inf (2010) 27.

⁶² 'Acapulco mayor to fire 500 police officers for corruption', Jurist, 3 November 2012, <http://jurist.org/paperchase/2012/11/acapulco-mayor-to-fire-500-police-officers-for-corruption.php> <accessed 27 November 2015>.

⁶³ C Harfield, 'Paradigm not Procedure: Current Challenges to Police Cultural Incorporation of Human Rights in England and Wales', Public Space: The Journal of Law and Social, vol. 4, 2009, p91.

⁶⁴ На основании опыта АРТ и согласно экспертам, у которых автор брал интервью.

«Вначале, у нас было несколько сотрудников, которые поддерживали необходимость что-то менять, было большинство, которые говорили «посмотрим, что из этого выйдет», и небольшое количество сотрудников, которые были против... Наш опыт показал что, со временем, люди, которые изначально настроенные скептически, хотя бы попытаются, попробовать – если они что-то пробуют и это получается, они готовы подключаться. Нам также удалось заручиться поддержкой заключенных, посредством вовлечения их в процесс принятия решений по интересующим их вопросам».

Бывший директор тюрьмы в Австралии

I. Решение проблем организационного сопротивления: продемонстрировать, что изменения лучше для всех

Всегда будут люди, которые настроены против изменений. Некоторые испытывают страх потерять статус или, что ухудшатся условия работы. Изменения также могут представлять угрозу корыстным интересам, например, возможности для коррупции. Таким образом, важно подчеркивать, что соблюдение культуры прав человека пойдет на пользу всем, и необходимо, чтобы сотрудники и заключенные увидели это на практике.

4. Движущие силы и факторы изменения культуры в местах лишения свободы

Наряду с внутренними инициативами по изменению культуры, есть ряд факторов, которые могут способствовать, в качестве движущих сил, изменениям культуры в местах лишения свободы и повысить ее устойчивость. Поскольку существует множество источников культурного влияния, эти факторы также наблюдаются на разных уровнях: внутри самих мест лишения свободы, в отношении правовых и политических основ, в других учреждениях и субъектах, а также в обществе в целом. Важным шагом также является необходимость изменения культуры на повестке дня. Некоторые меры были упомянуты в разделах

выше - здесь мы рассмотрим другие вопросы, которые могут помочь изменить культуру содержания под стражей (список не является исчерпывающим):

а. Включение в повестку дня вопросов изменения культуры в местах лишения свободы

Во многих обществах, соблюдение прав заключенных не является приоритетной темой ни в политике, ни в общественном дискурсе. Таким образом, требуются определенные движущие силы для того, чтобы ответственные за принятие решений лица, осознали необходимость изменения культуры прав человека в закрытых учреждениях. Наиболее явные движущие силы изменений включают в себя резонансные дела, например, случаи смерти заключенных, или другие акты насилия в местах содержания под стражей, вызывающие общественное негодование и осуждение. Независимые публичные общественные расследования таких случаев, проводимые на парламентском или правительственном уровне, могут способствовать выявлению системных проблем в области прав человека и обусловить необходимость изменений культуры. В то же время, существуют менее заметные движущие силы, такие как, проведение регулярного независимого мониторинга мест лишения свободы, обмен опытом между руководством и сотрудниками закрытых учреждений, а также влияние отдельных людей, находящихся на руководящих должностях, готовых к изменениям, которые могут помочь начать процесс изменений до возможного наступления критической ситуации.

Гражданское общество и лишенные свободы люди могут также сыграть свою роль в усилиях по включению вопроса о необходимости изменений в повестку дня. Например, в конце 1960-х годов, в Швеции прошла серия бунтов в тюрьмах, при поддержке групп защиты прав заключенных, которые требовали улучшения условий обращения с заключенными и создание более гуманной тюремной системы⁶⁵. Когда переговоры с тюремной администрацией зашли в тупик, тогдашний Министр юстиции учредил комитет, наделенный такими полномочиями, которые положили начало процессу долгосрочной широкой

⁶⁵ R Nilsson, 'A well-built machine, a Nightmare for the Soul': The Swedish Prison System in Historical Perspective', Journal of the Institute of Justice and International Studies, vol. 1, 2002, стр.17. Для подробного описания забастовок, организованных заключенными и связанных с ними переговоров в Швеции в 1970 и 1971 гг. см. T Mathiesen, 'Organisation among the Expelled', in Scandinavian Studies in Criminology, vol. 4, Universitetsförlaget, 1974, pp129-172.

реорганизации всей тюремной системы⁶⁶. Результатом стало принятие нового закона в 1974 г., ставшим более либеральным в плане обращения с заключенными и приведшим к существенным изменениям в пенитенциарной системе Швеции. На этом примере также отмечается положительное влияние в обеспечении того, что заключенные должны знать о своих правах.

б. Открытие доступа к местам лишения свободы

Обеспечение прозрачности закрытых учреждений способствует созданию сбалансированного культурного влияния и служит сдерживающим фактором для возможных злоупотреблений. Сюда относится ряд инициатив, таких как обеспечение внешнего контроля мест лишения свободы со стороны независимых наблюдателей, такими как НПО, национальных, региональных и международных органов, обеспечение посещений должностными лицами, такими как судьи и прокуроры, и проведение публичных расследований в отношении практики содержания под стражей. Эти меры также включают в себя предоставление разрешения неправительственным организациям посещать эти места для оказания услуг и создания связей между заключенными и внешним миром, например, посредством организации семейных свиданий. Последнее способствует успешной реабилитации и реинтеграции после освобождения и, следовательно, снижения уровня рецидива.

Изменение культуры может способствовать преодолению искусственных барьеров, которые, как правило, существуют между органами власти, ответственными за закрытые учреждения, и субъектами в области прав человека, включая НПО, национальные правозащитные институты и научные круги, занимающиеся этими вопросами. Зачастую, первые рассматривают последних как нарушителей спокойствия или не понимают операционный характер их работы. Но опыт подсказывает, что изменения культуры, скорее всего, станут эффективными лишь тогда, когда они будут работать вместе на конструктивной основе. Гражданское общество может предоставить экспертные знания, указать на проблемы и предложить решения, делиться международным опытом и отслеживать процессы изменений, чтобы способствовать их устойчивости.

с. Законодательство и государственная политика как движущие силы изменения культуры

Законодательство является составной частью многих процессов изменения культуры в местах лишения свободы. Сюда относятся законодательство, устанавливающее конкретные правила, процедуры и обязанности, связанные с содержанием под стражей, и изменения порядка вещей. Они включают в себя также законодательство в области прав человека, которые содержат ряд принципов и должны соблюдаться сотрудниками в ходе своей деятельности. В некоторых случаях законодательство может отражать изменения в поведении общества или быть принятым в соответствии с международными обязательствами или рекомендациями экспертных органов. Сегодня идут споры относительно того, может ли одно только законодательство в области прав человека привести к изменениям культуры в закрытых учреждениях, однако нет сомнений, что законы могут внести свой вклад.

Государственная политика также может стать подспорьем для парадигмы закрытых учреждений и генерировать идеи, в том числе отражать более широкие социальные взгляды к вопросам содержания под стражей. К сожалению, государственная политика, касающаяся вопросов лишения свободы, может быть реагирующей или конъюнктурной, как например, в преддверии выборов начинают приниматься политики и законы с более жесткой риторикой в отношении к преступности или миграции. Однако, законы могут также иметь и положительный эффект. В 2008 году, в Австралии, иммиграционная политика трансформировалась от обязательного задержания нелегальных иммигрантов к «подходу, ориентированному на клиента», в рамках которого заключение под стражу рассматривалась в качестве крайней меры⁶⁷. Данные обстоятельства конечно оказали положительное влияние на задержанных иммигрантов, хотя с тех пор большинство первоначальных достижений были утрачены в связи изменениями в Правительстве и его политики⁶⁸. Законодательство может привнести определенность, которого нет в предлагаемых государственных политиках.

⁶⁶ Бывший руководитель исследовательской группы, Служба тюрем и пробации Швеции, при общении с автором.

⁶⁷ J Phillips and H Spinks, Immigration detention in Australia, Parliament of Australia, 2012

⁶⁸ По итогам обсуждения на конференции, Implementing Human Rights in Closed Environments, Университет Монаш (Мельбурн, Австралия) 20–21 февраля 2012 г., параллельная сессия 7D: Убежище и иммиграция.

d. Влияние других учреждений и субъектов на культуру в местах лишения свободы

Факт лишения свободы происходит в более широких институциональных рамках. Например, судебные органы зачастую выносят решения о заключении под стражу и обеспечивают соблюдение мер защиты от жестокого обращения. Работники прокуратуры осуществляют надзор за деятельностью полиции и выполняют надзорные функции над закрытыми учреждениями. Органы правопорядка несут ответственность за обеспечение надзора и подотчетности, в том числе посредством проведения беспристрастных расследований и эффективного судебного преследования за нарушения прав человека, рассматриваемые как уголовные преступления. Отношение и ценности указанных субъектов могут выступать в качестве стимулов или барьеров на пути изменения культуры в местах лишения свободы. В свою очередь, они могут быть подвержены влиянию общества в целом. Например, во многих странах Содружества Независимых Государств (СНГ) органы прокуратуры выполняют функцию надзора за закрытыми учреждениями. Однако, органы государственного обвинения остаются одним из немногих институтов, в которых не проводились реформы еще с советских времен. Хотя работники прокуратуры регулярно посещают тюрьмы и встречаются с сотрудниками и заключенными, зачастую они выступают на стороне тюремной администрации и не проводят надлежащих расследований утверждений о нарушениях прав человека заключенных.

Роль судебных органов в изменении культуры полиции в Великобритании

«В прошлом, существовала культура жестокого обращения. Следователи могли избить подозреваемых с целью получения признания. Правила, запрещающие такое обращение, конечно, были, но фактически никто настаивал на их соблюдении, а суды закрывали глаза на это.... Но, британское общество начало меняться. И тогда судьи решили больше не смотреть на это сквозь пальцы – начались отказы принимать доказательства, полученные путем принуждения. Эти меры имели огромное влияние на деятельность полиции, так как нет ничего хуже для офицера полиции, чем проиграть дело».

e. Необходимость изменений культуры в обществе в целом

Для достижения эффекта и обеспечения подлинной устойчивости, изменения культуры прав человека должны сопровождаться с изменениями ценностей в обществе в целом. Например, реформирование органов полиции Нового Южного Уэльса, Австралия, позволило свести к минимуму уровень коррупции, но оказало минимальное влияние на улучшение отношений с группами меньшинств⁶⁹. Результаты исследования показали, что причиной является «распространенная озабоченность уровнем коррупции в обществе и на политическом уровне», а не «в равной степени вопросы распространенности расизма в полиции или злоупотребления властью»⁷⁰. СМИ оказывают значительное влияние на формирование общественного мнения, и на то, как общество и лица, принимающие решения, расставляют приоритеты в разных областях⁷¹. К сожалению, в СМИ наблюдается тенденция и попытки придать освещаемым вопросам сенсационность, особенно когда это связано с содержаниями и заключениями под стражей, например, проблемы преступности, наркотиков и иммиграции, с большим акцентом на негативные аспекты и, таким образом, их действия служат катализатором «принятия более жестких карательных и реакционных законов и политики»⁷². Одновременно, информационная деятельность СМИ может способствовать изменению отношений и позиций, в которых признается необходимость соблюдения прав человека в местах лишения свободы и улучшению обращения с заключенными.

⁶⁹ J Chan, 'Changing Police Culture', British Journal of Criminology, vol. 36, issue 1, 1996, p109.

⁷⁰ ibid., p130.

⁷¹ Juvenile Detention Alternatives Initiative, Using media advocacy to promote detention reform: A practical guide to juvenile detention reform, 2009.

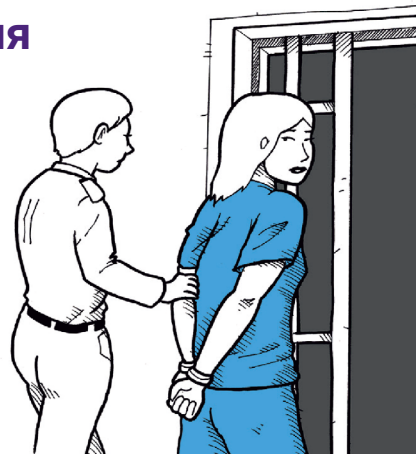
⁷² ibid.

Что необходимо мониторинговым организациям предпринять для изменения культуры?

Для изменения культуры, мониторинговым организациям необходим профессиональный опыт, имели представление и навыки для глубокого понимания культуры в местах лишения свободы в ходе своих посещений. Это означает, что им необходимо иметь разнообразные знания об учреждениях, которые они посещают. Члены мониторинговых организаций, имеющие непосредственный свежий опыт работы в этих учреждениях, в качестве бывшего сотрудника или заключенного, могут воспользоваться этим опытом для того, чтобы лучше понять культуру в аналогичных учреждениях. Члены мониторинговых организаций должны внушать доверие у представителей властей и широкой общественности, с точки зрения их профессиональных навыков и опыта, чтобы они могли изменить культуру. Поскольку для изменения культуры требуется определенное время, мониторинговые организации должны поставить перед собой долгосрочные цели и проявлять упорство в своей работе.

Инструмент для проведения мониторинга в местах содержания под стражей

Управление факторами риска для предупреждения пыток и жестокого обращения



О документе

Этот документ является частью Инструмента PRI/APT для осуществления мониторинга мест лишения свободы и предназначен для использования в качестве аналитического материала и практического руководства мониторинговыми организациями, в том числе Национальными превентивными механизмами с целью эффективного выполнения своего превентивного мандата при посещении полицейских участков и тюрем.

Инструмент призван содействовать таким органам в решении проблем, связанных с системными факторами риска, которые способствуют созданию среды, где применяются пытки или другие виды жестокого обращения. Инструмент включает:

Тематические документы: в них предоставлен анализ более широких тем, которые призваны улучшить комплексный подход к мониторингу, рассматриваются НПА и практики всей системы уголовного правосудия с фокусом на такие аспекты, как гендерная проблематика, сексуальная ориентация или институциональная культура.

Информационные бюллетени: содержат практические руководства о том, как мониторинговые организации смогут уделить особое внимание системным проблемам, представляющих собой факторы высокого риска применения пыток или жестокого обращения, такие как проведение личного досмотра или условия труда сотрудников тюрьмы.

Все ресурсы в папках также доступны в Интернете по адресу www.penalreform.org и www.apt.ch. Проверить по ссылке наличие документов на других языках.

**Международная тюремная реформа
(Penal Reform International)**
60–62 Commercial Street
E1 6LT Лондон, Великобритания

www.penalreform.org
@PenalReformInt

**Ассоциация по предупреждению пыток
(Association for the Prevention of Torture)**
PO Box 137
CH-1211 Женева 19, Швейцария

www.apr.ch
@apt_geneva