



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



# Институциональная культура в местах лишения свободы: основы превентивного мониторинга



Ресурсное пособие по мониторингу в  
местах содержания под стражей

## Institutional culture in detention: a framework for preventive monitoring

### Институциональная культура в местах лишения свободы: база для превентивного мониторинга

Международная тюремная реформа и Ассоциация по предупреждению пыток выражают благодарность Жану-Себастьяну Бланку за подготовку данного документа.

Настоящее пособие было создано в рамках совместного проекта Международной тюремной реформы и Ассоциацией по предупреждению пыток под названием «Укрепление институтов и наращивание потенциала гражданского общества по борьбе с пытками в 9 странах СНГ» при финансовой помощи Европейского инструмента по содействию демократии и правам человека. Вся ответственность за содержание данного документа возлагается на Международную тюремную реформу, а содержание документа ни при каких обстоятельствах не должно рассматриваться как отражающее позицию Европейского Союза.

Бесплатный просмотр данной публикации в полном объеме, а также ее полное или частичное копирование, воспроизведение и перевод разрешается, кроме как в целях продажи или в связи с коммерческими целями. Внесение каких-либо изменений в текст данной публикации должно быть подтверждено Международной тюремной реформой. Ссылка на Международную тюремную реформу и данный материал при цитировании – обязательна. Запросы направляйте по адресу [publications@penalreform.org](mailto:publications@penalreform.org).

Оформление обложки Джона Бишоп.

Международная тюремная реформа  
Penal Reform International  
Head Office  
60 – 62 Commercial Street  
London E1 6LT  
Великобритания

Телефон: +44 (0) 20 7247 6515  
Email: [publications@penalreform.org](mailto:publications@penalreform.org)

Ассоциация по предупреждению пыток  
Association for the Prevention of Torture  
PO Box 137  
CH-1211 Geneva 19  
Швейцария

Телефон: +41 (22) 919 21 70  
Email: [apt@apt.ch](mailto:apt@apt.ch)  
[www.apt.ch](http://www.apt.ch)

ISBN 978-1-909521-08-7

© Penal Reform International 2013

**Международная тюремная реформа (PRI)** является независимой неправительственной организацией, которая разрабатывает и пропагандирует справедливые, эффективные и соразмерные ответы на проблемы уголовного правосудия во всем мире.

Мы продвигаем альтернативы тюремному заключению, которые способствуют интеграции правонарушителей в обществе, а также содействуют защите права лиц, содержащихся под стражей на справедливое и гуманное обращение. Мы выступаем за недопущение пыток и отмену смертной казни, наша работа нацелена на то, чтобы обеспечить справедливое и гуманное обращение с детьми и женщинами, попавшими в орбиту уголовного правосудия.

В настоящее время мы выполняем программы на Ближнем Востоке и в Северной Африке, в Центральной и Восточной Европе, в Центральной Азии и на Южном Кавказе, а также сотрудничаем с партнерами в Восточной Африке и Южной Азии. Для того, чтобы получать наш ежемесячный электронный бюллетень, пожалуйста, зарегистрируйтесь на [www.penalreform.org/keep-informed](http://www.penalreform.org/keep-informed).

# Содержание

<b>Введение</b>	<b>3</b>
<b>I. Понятия: понимание культуры в местах лишения свободы</b>	<b>4</b>
1. Что такое места лишения свободы?	4
2. Что такое «культура» в местах лишения свободы?	4
3. Каким образом формируется культура в местах содержания под стражей?	4
4. Расшифровка культуры в местах содержания под стражей	5
а. Ощутимые культурные атрибуты	6
б. Менее ощутимые культурные атрибуты	6
<b>II. Культурные факторы риска применения пыток и других видов жестокого обращения в местах содержания под стражей</b>	<b>7</b>
1. Права человека и предупреждение пыток в местах лишения свободы	7
2. Какие аспекты культуры в местах лишения свободы представляют собой факторы, создающие риск применения пыток или жестокого обращения?	7
а. Заключение не заслуживают никаких прав	8
б. Потеря идентичности	8
в. Дискриминация	8
г. Безопасность как фактор первостепенной важности	8
д. Культура насилия	9
е. Злоупотребление должностными полномочиями	9
ж. «Мы и они»	10
з. Культура безнаказанности	10
3. Где могут быть обнаружены эти факторы риска?	10
а. Доминирующие культуры и субкультуры	10
б. Неформальные иерархии заключенных	11
в. Системы самоуправления в среде заключенных	11
4. Ухудшение культуры в местах содержания под стражей	12
<b>III. Изменение культуры в сторону соблюдения прав человека в местах лишения свободы</b>	<b>13</b>
1. Что такое изменение культуры в сторону соблюдения прав человека?	13
2. Преимущества изменения культуры в сторону соблюдения прав человека	13
3. Инициативы, направленные на изменение культуры внутри организации	14
а. Процесс, основанный на участии разных групп	14
б. Руководство, преданное делу	14
в. Изменение парадигмы: четкое видение, основанное на правах человека	14

---

г.	Организационная структура	15
д.	Политика и процедуры	15
е.	Символика и язык	15
ж.	Физическая среда	16
з.	Набор новых сотрудников, прием на службу и увольнение	16
и.	Подготовка сотрудников	17
к.	Надзор и закрепление	17
л.	Решение проблемы сопротивления: следует продемонстрировать, что перемены выгодны для всех	17
4.	Факторы, способствующие изменению культуры в местах содержания под стражей	17
а.	Включение пункта о необходимости изменения культуры в местах лишения свободы в повестку дня	18
б.	Открытие доступа к местам лишения свободы	18
в.	Законодательство и государственная политика как двигатели культурных перемен	18
г.	Влияние других институтов и участников на культуру в местах лишения свободы	19
д.	Необходимость внедрения изменений в общество в целом	19
<b>V.</b>	<b>Что необходимо мониторинговым организациям для того, чтобы способствовать изменению культуры?</b>	<b>20</b>

---

## Введение

Настоящая статья рассматривает положительные культурные изменения в местах лишения свободы с точки зрения прав человека<sup>1</sup>. Люди, лишённые свободы, особо уязвимы для недозволенного обращения, включая пытки и другие виды жестокого обращения (далее, «пытки»). Организации, занимающиеся проверкой и мониторингом мест лишения свободы, играют ключевую роль в предупреждении пыток, посредством выявления коренных причин и принятия мер для снижения риска применения пыток. Культура в местах лишения свободы представляет собой важный системный фактор, который необходимо учесть при разработке мер, направленных на предупреждение пыток. Культура крайне важна, поскольку она оказывает непосредственное влияние на поведение всех лиц в местах лишения свободы, как сотрудников, так и заключённых. То, каким образом будет развиваться культура, может оказать либо положительное, либо отрицательное воздействие на жизнь заключённых. В особенности, опыт показывает, что, когда некоторые установки и ценности начинают восприниматься как культурные нормы, это может привести к поведению, умаляющему человеческое достоинство и права заключённых. Они представляют собой культурные факторы риска пыток и жестокого обращения.

Понимание процесса формирования и закрепления культурных норм позволяет более эффективным образом идентифицировать эти факторы риска, и принять меры для их уменьшения посредством положительных культурных изменений. Дополнительная ценность этого подхода заключается в том, что рассматриваются не только факты пыток или строгого применения законодательных норм, но также и установки, которые лежат в основе поведения и определяют его. В конечном счете, только через изменение поведения можно улучшить повседневную жизнь заключённых и, таким образом, снизить риск применения пыток.

В то же время, существует множество трудностей, связанных с работой над изменением культуры в местах лишения свободы, которые часто недооцениваются правозащитными организациями, работающими в этой сфере. На практике, культура представляет собой нечто неосоздаемое и неподдающееся определению. Попытка изменения культуры с тем, чтобы она в большей степени была основана на правах человека, представляет собой крайне сложный и длительный процесс. Несмотря на это, возможно, на основании проведенных исследований и имеющегося опыта, определить некоторые процессы и факторы, способствующие осуществлению этих изменений.

Мониторинговые организации имеют все возможности для выполнения работы, направленной на осуществление положительных культурных изменений в местах лишения свободы. Они имеют доступ к помещениям, тюремному персоналу и заключённым, что необходимо для определения общих культурных ценностей и установок в этих учреждениях. Работа и опыт мониторинговых организаций позволяют им понять неформальные структуры, системы и неписанные правила, которые непросто разглядеть постороннему человеку.

Мониторинговые организации могут принять решение о том, стоит ли им принимать прямое участие в процессе изменения культуры в местах лишения свободы на основании ряда различных факторов. Такие факторы включают в себя, во-первых, потребность в подобных культурных изменениях (наличие культурных факторов риска применения пыток), а также компетенцию самой организации и характер ее взаимодействия с властями. Однако рассмотрение культуры может позволить организациям рассмотреть ситуацию под новым углом зрения и внести важный вклад в деятельность организации в целом.

Настоящая статья, в первую очередь, предназначена для организаций, занимающихся проверкой и мониторингом мест лишения свободы, и ее цели включают:

- Повышение осведомленности среди мониторинговых организаций о роли культуры в местах лишения свободы в плане предупреждения пыток и жестокого обращения.
- Предоставление некоторой системы координат, позволяющей понять культуру в местах лишения свободы (часть I).
- Описание некоторых часто встречающихся культурных установок, 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).

<sup>1</sup> Настоящая статья разработана в рамках проекта Ассоциации по предупреждению пыток (APT) и Международной Тюремной Реформы (PRI) под названием «Оценочный инструмент для измерения эффективности НГПМ». Документ основан на следующей статье, проходящей рецензирование перед публикацией: Джем Стивенс, делегат Ассоциации по предупреждению пыток, *Changing Cultures in Closed Environments*.

# I. Понятия: понимание культуры в местах лишения свободы

## 1. Что такое места лишения свободы?

Это места, где содержатся или могут содержаться лица, лишённые свободы, по распоряжению государственного органа или по его указанию, либо с его ведома или молчаливого согласия, и которые эти лица не могут покинуть по собственной воле<sup>2</sup>. Подобные учреждения включают в себя: тюрьмы, места предварительного содержания под стражей, например, полицейский участок, иммиграционные изоляторы, психиатрические диспансеры, дома для престарелых или инвалидов. Понятие лишения свободы также распространяется на ситуации вроде ареста и транспортировки заключённых<sup>3</sup>. Существует множество разных видов организаций, в ведении которых находятся места лишения свободы (далее, «места содержания под стражей»), и очень трудно делать какие-либо общие выводы. Однако, при рассмотрении культур в этих учреждениях, полезно отметить следующие общие принципы:

- Организации, в ведении которых находится место содержания под стражей, в первую очередь занимаются людьми (заключёнными и тюремным персоналом). Отношения между этими двумя группами людей играют главную роль в определении культуры организации<sup>4</sup>.
- Эти отношения неравные: у сотрудников—власть над заключёнными, а заключённые зависят от сотрудников для обеспечения всех повседневных нужд и реализации своих прав.
- Места содержания под стражей закрыты от внешнего мира, в результате чего культурные нормы и установки могут развиваться в этих учреждениях абсолютно бесконтрольно.
- Места содержания под стражей могут находиться в ведении различных министерств—например, обороны, внутренних дел, юстиции и здравоохранения—что оказывает значительное влияние на культуру в этих учреждениях.
- Места содержания под стражей могут также находиться в ведении разных организаций, как частных, так и государственных, но, как правило, все они имеют иерархическую или бюрократическую систему организации, с четкой структурой управления и системой подчинения.

- Они осуществляют свою деятельность в рамках более широкой институциональной и нормативно-правовой системы, которая регулирует лишение свободы.

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

«Культура в местах лишения свободы» означает *общие установки и ценности, разделяемые сотрудниками и заключёнными, которые определяют поведение внутри учреждения*. Это включает в себя общие представления о том, что является важным в условиях заключения, каким образом следует подходить к решению проблем, и какое поведение считается приемлемым. Персонал мест содержания под стражей настолько интегрирован в культуру учреждения, что ему бывает сложно сделать шаг назад и объективно оценить сложившуюся ситуацию, а также отказаться от привычной манеры поведения. Развитие общих культурных установок и ценностей среди заключённых более вероятно в учреждениях вроде тюрем и психиатрических диспансеров, в которых заключённые «изолированы от общества на протяжении существенного периода времени» и «проживают в закрытых условиях, в соответствии с официальным режимом и правилами»<sup>5</sup>. Особый интерес для мониторинговых организаций представляет тот факт, что «если в организации сильная культура, она буквально контролирует поведение внутри организации»<sup>6</sup>.

## 3. Каким образом формируется культура в местах содержания под стражей?

Культура в местах содержания под стражей, как правило, формируется постепенно, в течение продолжительного периода времени, на основании совокупности различных факторов внутри организации и вне ее, таких как:

- **Парадигма:** представление о том, чем занимается организация, и почему. Это может определяться законодательством, государственной политикой, а также официальной политикой руководства

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

3 APT/IIDH, *The OPCAT: Implementation Manual*, 2010, pp. 48 – 55.

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

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

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



организации. Однако не менее важны неписанные правила и неформальное одобрение руководства определенных видов поведения среди сотрудников. Такое неформальное одобрение может включать в себя «продвижение по службе или более тонкие формы социального одобрения, от приглашений на ланч или в бар, до одобрительных невербальных сигналов и мимики»<sup>7</sup>.

Министерство, в ведении которого находится место содержания под стражей, играет ключевую роль в определении этой парадигмы. Исторически сложилось так, что во многих странах тюрьмы находятся в ведении Министерства обороны (чья цель заключается в обеспечении защиты страны от врагов государства), или Министерства внутренних дел (которое несет ответственность за работу подразделений полиции и обеспечение внутренней безопасности). Это способствует укоренению понимания основной задачи тюрем как подавление политической оппозиции и расследование преступлений<sup>8</sup>. Вдобавок, военная культура этих министерств часто отражалась на структуре и иерархии тюрем, программах подготовки персонала, рабочих условиях, задачах, и на самосознании сотрудников тюрем, находящихся в ведении этих министерств. Таким образом, считается, что гражданский контроль Министерства юстиции в большей степени совместим с реабилитационными целями тюремного заключения, а также с необходимостью обеспечить соблюдение прав человека заключенных.

- **Люди:** установки и ценности, которые сотрудники приносят с собой, сформированные их сообществом, биографией и опытом, а также те установки и ценности, которые развиваются у них в ходе общения и работы с заключенными.
- **Установки, преобладающие среди широкого слоя населения:** хотя кажется, что места содержания под стражей полностью отрезаны от окружающего мира, на самом деле, они не существуют в вакууме. На культуру внутри учреждения оказывают влияние установки, преобладающие в обществе в целом. Это включает в себя влияние общественного мнения, СМИ, а также доминирующие установки и убеждения, распространенные в рамках более широкой институциональной структуры, частью которой является место лишения свободы. Например, высокий уровень насилия в тюрьмах Латинской Америки может быть отражением широкого распространения насилия в обществах стран, в которых эти тюрьмы находятся. В некоторых контекстах, применение полицией определенного уровня насилия по отношению к подозреваемым в совершении уголовных преступлений ожидается и считается нормой как населением, так и институтами системы уголовного правосудия. Для того, чтобы понять на чем основана культура в местах содержания под стражей, мониторинговым организациям, возможно, придется обратиться

### Институциональный расизм в рядах полиции Большого Лондона

В 1999 г. независимое расследование охарактеризовало ситуацию в ведомстве как «институциональный расизм». Было признано, что политика полиции Большого Лондона не является расистской, однако, большинство офицеров, служащих в ведомстве—белые, в результате чего, культура ведомства сформирована на основании «ценностей и убеждений белых людей». В основном, единственное общение между сотрудниками этого ведомства и чернокожими гражданами происходило в конфронтационных ситуациях, что способствовало формированию негативных стереотипов о представителях этого сообщества. Эти стереотипы затем укоренились в «широко распространенных установках, ценностях и убеждениях», преобладающих в организации. Этому способствовала культура уже имеющихся расистских и сексистских установок, распространенных среди сотрудников, но официально порицаемых ведомством. Таким образом, расизм стал нормой в служебной культуре полиции, чье «влияние на формирование мнения офицеров о конкретных сообществах было всепобеждающим». Этот институциональный расизм также находит свое отражение в британском обществе в целом.

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

внимание также на те культурные нормы и установки, которые преобладают за стенами учреждения.

Люди играют главную роль в формировании культуры в местах содержания под стражей. Однако культура переживает отдельных людей, которые приходят и уходят. Она увековечивается с помощью символики, рассказов, ритуалов и языка. Все это связывает организацию с ее историей и подает сигнал о том, что в этой организации является самым важным<sup>9</sup>.

## 4. Расшифровка культуры в местах содержания под стражей

Существуют разные уровни культурных атрибутов внутри организаций, некоторые из которых легко наблюдаемы, а иные—более неуловимы<sup>10</sup>. Таким образом, может возникнуть несоответствие между ценностями, которые официально признаются и поощряются администрацией места содержания под стражей и тем, каким образом культура этого учреждения развивается на практике. Мониторинговым организациям следует рассмотреть культурные атрибуты на всех уровнях организации с тем, чтобы полностью понять преобладающую в ней культуру. Хотя у мониторинговых организаций часто

7 C Meyers, *Institutional Culture and Individual Behavior: Creating an Ethical Environment*, 2006 <[www.csulb.edu/~cmeyers/316assign/organizational.doc](http://www.csulb.edu/~cmeyers/316assign/organizational.doc)> p. 5.

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

9 См. G Johnson, K Scholes and R Whittington, *Exploring Corporate Strategy*, Pearson Education Limited, 8th ed, 2008, pp. 198 – 199.

10 E Schein, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, 3rd ed, 2004, pp. 25 – 37.

возникает интуитивное представление о культуре в конкретном учреждении, им, тем не менее, может быть непросто оценить объективно то, что они понимают на интуитивном уровне, а затем проанализировать эту информацию с тем, чтобы установленные факты можно было ясно изложить. Это может потребовать довольно много времени и регулярных посещений. Также, следует избегать коротких мониторинговых визитов при изучении культуры в месте содержания под стражей.

#### **Культурные атрибуты в наркологическом диспансере, Бразилия**

В ходе посещения Бразилии в 2011 г., Подкомитет ООН по предупреждению пыток обнаружил, что цели деятельности Центра лечения наркомании имени Роберто Медейроса были скорее карательными, чем лечебными. Подкомитет обратил внимание на материальные культурные атрибуты, такие, как тот факт, что инфраструктура учреждения и манера обращения с пациентами имели больше общего с тюрьмой, а не с больницей. Подкомитет также обратил внимание на менее очевидные факторы, включая то, что «пациенты должны были держать руки за спиной при передвижении по учреждению а также во время общения с 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).**

#### **а. Ощутимые культурные атрибуты<sup>11</sup>:**

- **«Артефакты»**, такие, как физическая среда, форма одежды, символика организации, используемая терминология (например, разница между терминами «полицейские силы» и «полицейская служба»). Все это имеет значение. Это видимые атрибуты, которые можно без труда заметить, но, как правило, расшифровать их значение сложнее.
- **Установки и ценности, которые поддерживает организация**, например, те, которые содержатся в служебных инструкциях, или которые озвучиваются сотрудниками. Другие примеры документов, в которых эти ценности находят свое отражение, включают, среди прочих: формулировку миссии или задач организации; политики организации в области прав человека; текст присяги, которую обязаны принять новые сотрудники; правила поведения и учебные материалы; правила внутреннего трудового распорядка (например, имеющие отношение к продвижению по службе); контракты с частными компаниями относительно управления мест содержания под стражей.

#### **б. Менее ощутимые культурные атрибуты:**

Основополагающие принципы, с учетом которых формируются негласные правила организации. Такие установки могут даже не осознаваться, в силу чего их может быть непросто заметить посторонним людям.

11 Уровни культурных атрибутов определены E Schein, в цитируемом документе стр. 25 – 37.



## II. Культурные факторы риска применения пыток и других видов жестокого обращения в местах содержания под стражей

### 1. Права человека и предупреждение пыток в местах лишения свободы

Права человека основаны на уважении достоинства и ценности каждого человека и носят неотъемлемый характер. Они закреплены в международных соглашениях, а также в региональных инструментах и национальном законодательстве. Важным принципом международного права является то, что заключенные сохраняют все права человека (гражданские, политические, экономические, социальные и культурные), за исключением тех прав, которые ограничиваются самим фактом пребывания в заключении (т. е. право на свободу). Государства обязаны 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<sup>12</sup>.
- Право на свободу от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания<sup>13</sup>.

Жестокое обращение может принимать разные формы, и может иметь место в результате небрежности или ошибки, или намеренного злого умысла<sup>14</sup>. Таким образом, предупреждение жестокого обращения требует комплексного подхода, с учетом общего качества жизни заключенных, направленного на снижение рисков посредством создания среды, в которой уважаются все присущие им права. Кроме того, права, обеспечение которых также крайне важно в условиях содержания под стражей включают: право на жизнь, здоровье, питание, воду и образование, право на надлежащую правовую процедуру, право на контакты с семьей, права ребенка и право на свободу от дискриминации.

Более подробные инструменты описывают конкретные стандарты относительно обращения с заключенными, мер защиты, материальных условий содержания, режима и видов деятельности, медицинских услуг и набора и подготовки персонала для работы в

местах лишения свободы<sup>15</sup>. В добавок, ряд сквозных принципов, вытекающих из международных договоров в области прав человека, могут способствовать разработке подхода на основании прав человека к политике и деятельности этих учреждений. Такие принципы включают: верховенство закона, равенство и недопущение дискриминации, подотчетность, расширение возможностей и вовлеченность.

На самом простом уровне, включение прав человека в условия содержания под стражей означает внедрение этих прав в основу политики и предпринимаемых действий. На практике, это означает обеспечение мер защиты от жестокого обращения, и поощрение создания конструктивной среды, основанной на взаимном уважении между сотрудниками и заключенными. Это основано на понимании того, что лица, лишенные свободы, кем бы они ни были—осужденными или подозреваемыми, мигрантами, лицами с психическими заболеваниями или наркотической зависимостью, они, прежде всего, *люди*. Они уже лишены свободы, то есть, подвергаются одному из самых серьезных ограничений, которому можно подвергнуть человека. И, будучи людьми, они заслуживают гуманного обращения и уважения их человеческого достоинства.

### 2. Какие аспекты культуры в местах лишения свободы представляют собой факторы, создающие риск применения пыток или жестокого обращения?

Культура в замкнутой среде не обязательно должна быть негативной. Однако в таких культурах могут развиваться некоторые установки, противоречащие принципам прав человека. Опыт показывает что, когда такие культурные установки становятся нормой, они могут повлечь за собой поведение внутри организации, умаляющее достоинство и права заключенных. Таким образом, эти установки представляют собой факторы, создающие риск применения пыток и других видов жестокого обращения. В настоящем разделе приведены примеры подобных взаимосвязанных культурных установок, часто встречающихся в местах содержания под стражей (список неисчерпаемый).

<sup>12</sup> Ст. 10, Международный пакт о гражданских и политических правах.

<sup>13</sup> Ст. 7, Международный пакт о гражданских и политических правах; Конвенция ООН против пыток.

<sup>14</sup> APT/IIDH, *The OPCAT: Implementation Manual*, 2010, p. 15.

<sup>15</sup> См. APT, *Monitoring Places of Detention: A Practical Guide*, 2004, chapter 4.

Мониторинговым организациям крайне важно проявлять бдительность, обращая внимание на присутствие и развитие этих культурных факторов риска. Однако также необходимо отметить, что в некоторые из них заложен элемент личной заинтересованности, а другие могут повлечь за собой ответственность для определенных лиц (например, в случае коррупции, принуждения или существования неформальной иерархии заключенных). Следовательно, рассмотрение подобных вопросов 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»<sup>16</sup>.

## а. Заключенные не заслуживают никаких прав

Такое отношение может проявляться по-разному. В общих чертах, это представляет собой отношение к заключенным как к людям второго сорта, утративших свои права в связи с совершением каких-либо проступков, таких, как уголовные правонарушения или незаконный въезд в страну. Широко распространен взгляд, что «преступники» должны подвергаться плохому обращению, как части их наказания. Однако подобные взгляды не принимают во внимание тот факт, что наказанием является само лишение свободы, представляющее собой серьезную санкцию. В рамках полицейской деятельности, в качестве оправдания отклонения от правил может быть использован аргумент, что полицейские преследуют высшие цели<sup>17</sup> (такие как борьба с преступностью или терроризмом), а подозреваемые могут рассматриваться как безликие существа.

## б. Потеря идентичности

По мере установления рутины в работе сотрудников в местах лишения свободы, заключенные могут утратить свой статус индивидуумов в их глазах, превращаясь для сотрудников в «неодушевленные предметы»<sup>18</sup>. Такое отношение может отражаться в автоматических реакциях, умаляющих права заключенных, и в политике «стричь всех заключенных под одну гребенку», без проведения оценки индивидуальных рисков и потребностей каждого заключенного. Например, в случаях, когда главным приоритетом в месте содержания под стражей становится поддержание порядка, сотрудники могут регулярно использовать физические средства усмирения в отношении заключенных, с целью наказания незначительных проступков или для своего

же удобства, вместо того, чтобы применять подобные меры только в случае крайней необходимости<sup>19</sup>. Также могут широко применяться химические средства усмирения (использование медикаментов, включая антипсихотические препараты, в целях контроля поведения), несмотря на наличие иных более подходящих методов. Такие ситуации представляют собой ситуации с повышенным риском применения жестокого обращения.

## в. Дискриминация

Дискриминация широко распространена в условиях содержания под стражей и является многослойной. Дискриминация может иметь место на основании, среди прочего, этнического или национального происхождения, вероисповедания, сексуальной ориентации и гендерной принадлежности. Представители уязвимых или маргинальных групп часто представлены чрезмерно большим количеством среди населения заключенных, в противоположность демографическому составу сотрудников. Стереотипы и чувства превосходства или презрения по отношению к представителям меньшинств, которые, как правило, отражают отношения, преобладающие в более широком обществе, могут существовать среди сотрудников и других заключенных. Подобные установки также могут развиваться, если сотрудники сталкиваются с представителями меньшинств исключительно в конфронтационных ситуациях.

Такие дискриминационные отношения повышают уязвимость представителей маргинальных групп для пыток и оскорблений. Дискриминация также приводит к умалению других прав. Например, существуют сведения о том, что представители религиозных меньшинств в пакистанских тюрьмах чаще содержатся в более неблагоприятных условиях и подвергаются насилию со стороны других заключенных<sup>20</sup>.

Дискриминация также может возникнуть в результате того, что потребности некоторых групп заключенных не учтены и не обеспечены тюремной администрацией. Это также приводит к тому, что представители этих групп лишаются возможности осуществления своих прав наравне с другими заключенными. В своем докладе о дискриминации, Рабочая группа ООН по произвольным задержаниям выразила озабоченность в связи с тем, что «в некоторых странах, инвалиды, лица, страдающие наркозависимостью, и больные СПИДом содержались в местах, несовместимых с их состоянием здоровья, а иногда даже при полном отсутствии лечения»<sup>21</sup>.

Лишенные свободы женщины сталкиваются со множеством видов дискриминации. Женщины-

16 Принцип «не вреди» 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, p. 88.

17 B D Fitch, 'Understanding the Psychology of Police Misconduct', *The Police Chief*, vol. 78, 2011, pp. 24–27.

18 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, p. 68.

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

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

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

## Дискриминация в отношении сексуальных меньшинств в тюрьмах

Согласно Специальному докладчику ООН по пыткам, «в местах содержания под стражей часто существует строгая иерархия заключенных, и те, кто находится внизу 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).

заключенные особенно уязвимы для сексуального насилия, как со стороны сотрудников, так и со стороны других заключенных. Тюремные системы, изначально разработанные для содержания заключенных мужского пола, и в руководстве которых преобладают мужчины, часто не учитывают и не обеспечивают особые психологические, социальные и медицинские потребности женщин<sup>22</sup>. В добавок, содержание под стражей зачастую оказывают более сильное воздействие на женщин, чем на мужчин. Также, поскольку женских тюрем меньше, чем мужских, женщины часто содержатся далеко от своих семей и чаще подвергаются социальной изоляции, вследствие стигмы, связанной с женщинами-заключенными, распространенной во многих обществах.

## г. Безопасность как фактор первостепенной важности

В местах лишения свободы степень успешности часто измеряется отсутствием инцидентов, нарушающих безопасность. Таким образом, вопросы безопасности часто приобретают первостепенное значение, в ущерб правам заключенных. Например, во Франции полицейские систематически заставляли всех задержанных, содержащихся под стражей в полицейском участке, снимать очки и бюстгалтеры в целях обеспечения безопасности. Национальный превентивный механизм Франции считал, что эта практика нарушает баланс между необходимыми мерами безопасности и уважением человеческого достоинства заключенных, и является непропорциональной ввиду небольшого количества инцидентов, которые удается предотвратить с помощью ее применения<sup>23</sup>.

## д. Культура насилия

Культура насилия развивается на основании предположения того, что насилие является нормой в местах содержания под стражей. Такая культура может существовать в тех случаях, когда применение методов принуждения считается оправданным или приемлемым,

и когда такие методы систематически применяются сотрудниками, например для получения признательных показаний или поддержания порядка. Культура насилия также может образоваться в случаях, когда администрация терпит, не обращает внимания на, или даже поощряет проявления насилия среди заключенных. Это часто связано с существованием неформальных иерархий среди заключенных. Существование в местах содержания под стражей культуры насилия часто оказывает негативное влияние как на сотрудников, так и на заключенных.

## Культура насилия в молдавской тюрьме

В ходе посещения Республики Молдова в 2010 г., Европейский Комитет по предупреждению пыток отметил, что в тюрьме №12 в городе Бендер преобладает климат насилия и запугивания. Это было связано с существованием неформальной иерархии среди заключенных, которая поощрялась охранниками в целях поддержания порядка среди заключенных. Не только имело место насилие среди заключенных, но охранники также принимали участие в насилии, в особенности, в ночное время. Заключенным, ставшим жертвами насилия со стороны других заключенных, якобы предлагалось платить «старшине» заключенных или охранникам для обеспечения своей безопасности или для того, чтобы их оставили в покое.

*Rapport au Gouvernement de la Moldova relatif à la visite effectuée par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) en Moldova du 21 au 27 juillet 2010.*

## е. Злоупотребление должностными полномочиями

Сотрудники, работающие в местах содержания под стражей, могут полагать, что использование их власти над заключенными в личном интересе оправдано. Это может быть связано с их недовольством уровнем зарплаты или отсутствием поддержки со стороны руководства. Сотрудники также могут считать, что им необходимы дополнительные источники дохода для поддержания привычного образа жизни<sup>24</sup>. Когда в обществе и его институтах господствует коррупция, сотрудники могут счесть, что «так устроен мир», зная, что вероятность привлечения их к ответственности крайне невелика. В некоторых случаях, сотрудники могут подвергаться давлению со стороны коллег или начальства, и таким образом вынуждены участвовать в тюремном рэкете. Такие установки и отношения могут привести к такому поведению, как получение взяток от заключенных в обмен на льготы (в некоторых случаях, в сговоре с неформальными иерархиями заключенных), либо, в экстремальных случаях, к применению пыток или угроз применения пыток с целью вымогательства денег у родственников заключенных<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> УНП ООН и Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу, *Женщины и ВИЧ-инфекция в местах лишения свободы*, 2008 г.

<sup>23</sup> Contrôleur général des lieux de privation de liberté, *Rapport d'activité*, 2008, pp. 89 – 90.

<sup>24</sup> Всемирный банк, *Youth for Good Governance, Module IV: Causes of Corruption*. <<http://info.worldbank.org/etools/docs/library/35971/mod04.pdf>>.

<sup>25</sup> The Guardian, *Corruption in Iraq: Your son is being tortured. He will die if you don't pay*, 16 January 2012.

## ж. «Мы и они»

В местах лишения свободы часто развиваются враждебные отношения по признаку «мы и они» между сотрудниками и заключенными. Сотрудники могут с подозрением относиться к намерениям или поведению заключенных, надзор за которыми они осуществляют, или конкурировать с ними за внимание начальства<sup>26</sup>. У сотрудников также может развиваться подобное отношение к начальству и более широкому населению, например, они могут считать, что «никто не понимает, каким рискам мы подвергаемся ради службы»<sup>27</sup>. Исследования показывают, что наличие такого разделения на «мы и они» среди полицейских способствует распространению совершения принудительных актов полицейскими<sup>28</sup>. В условиях тюремного заключения, подобное отношение среди сотрудников связано с повышенными уровнем стресса среди заключенных<sup>29</sup>.

человека в местах содержания под стражей, и виновные в этих нарушениях не привлекаются к ответственности за содеянное—будь то посредством уголовного, гражданского, административного или дисциплинарного производства<sup>30</sup>, либо когда санкции за совершения нарушений столь мягки, что не оказывают сдерживающего эффекта. Заговор молчания среди сотрудников, а также такие понятия, как «честь мундира», способствуют развитию такой культуры. Безнаказанность укореняется в обществе, когда институты правопорядка не привлекают к ответственности за совершение преступлений, в том числе, посредством проведения беспристрастных расследований и наказанием виновных. Специальный докладчик ООН по пыткам подчеркнул, что безнаказанность является одной из главных причин распространенности применения пыток и других видов жестокого обращения во многих странах<sup>31</sup>.

## з. Культура безнаказанности

Культура безнаказанности существует там, где терпимо относятся к нарушениям прав

### Систематическое применение пыток и культура безнаказанности в Непале

В 2011 г. Комитет ООН против пыток выразил серьезную обеспокоенность относительно широкого распространения пыток в Непале, и преобладающей атмосферы безнаказанности за нарушения прав человека, способствующей укоренению этой практики. Согласно полученным Комитетом сведениям, в национальном законодательстве Непала отсутствуют положения, предусматривающие уголовную ответственность за пытки. Также, в стране не наблюдается ни одного случая привлечения к ответственности за совершение актов пыток или других видов жестокого обращения. Полицейские часто отказывались регистрировать факты пыток, или, наравне с прокурорами, откладывали проведение расследований по этим фактам. Тот факт, что за совершение подобных актов предусматривались лишь дисциплинарные санкции или крайне мягкие наказания, способствовал развитию культуры безнаказанности. Более того, в некоторых случаях, высокопоставленные военные непальской армии, обвиненные в пытках и похищении людей, якобы продвигались по службе или имели возможность участвовать в миротворческих операциях ООН, что подавало четкий сигнал о том, что «насилие не влечет за собой никаких последствий для виновных».

*Доклад Комитета против пыток, 2012 (A/67/44), Annex XIII.*

## 3. Где могут быть обнаружены эти факторы риска?

### а. Доминирующие культуры и субкультуры

Помимо доминирующей культуры, преобладающей в организации в целом, могут также существовать и субкультуры в различных институтах внутри организации (например, разные тюрьмы или полицейские участки могут иметь свою особую культуру). Такую ситуацию описал бывший сотрудник полиции Великобритании: «Я участвовал в расследовании случая гибели задержанного во время содержания под стражей в полицейском участке. Культура в этом участке очень сильно отличалась от культуры, преобладающей в других отделениях ведомства. Там существовала настоящая культура «крутых парней»—насилие было частью структуры управления...» Разные субкультуры могут существовать и в разных частях, корпусах и отделениях места содержания под стражей, а также среди разных уровней сотрудников. Вдобавок, существование субкультур среди заключенных может оказать значительное влияние на жизнь как самих заключенных, так и сотрудников. Негативные субкультуры, которые развиваются в рамках систем самоуправления заключенных, или неформальные иерархии, могут представлять собой особые факторы риска применения пыток или жестокого обращения.

26 A Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, International Centre for Prisons Studies, 2002, p. 77.

27 Согласно эксперту в области тюремной реформы, у которого было взято интервью в ходе подготовки настоящей статьи.

28 Terrill et al, 'Police Culture and Coercion', *Criminology*, vol. 41, issue 4, 2003, pp. 1003—1034.

29 A Liebling, 'Why Prison Staff Culture Matters' in *The Culture of Prison Violence*, Byrne, Taxman and Hummer (eds), Allyn and Bacon, 2007, p. 105.

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

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



## б. Неформальные иерархии заключенных

Неформальные иерархии заключенных часто встречаются в тюрьмах и могут представлять собой сильные субкультуры, с наличием различных культурных факторов риска. Такие иерархии, как правило, имеют четкую структуру и правила, соблюдение которых обеспечивается посредством угроз, запугивания и насилия. Они могут иметь отношение к разным группам, бандам и вооруженным группировкам, существующим на свободе. Иерархии заключенных могут вести себя как альтернативная администрация учреждения, собирая «членские взносы», а также плату за «привилегии», доступ к которым заключенные не имели бы в нормальной ситуации. Таким образом, иерархии могут контролировать все аспекты жизни заключенного, от телефонных звонков и свиданий с родственниками до контакта с руководством. Подобные иерархии также контролируют контрабанду запрещенных товаров, таких, как наркотики, в тюрьму.

### Неформальная иерархия заключенных в армянской тюрьме

*«Структура «воров», которая действует в сотрудничестве с тюремной администрацией, напоминает собой фашистскую политическую партию, в плане идеологии и организации. Каждый вновь прибывший заключенный обязан входить в эту партию. Никто не смеет высказаться против нее. Членские взносы, от 5000-10000 армянских драм, собираются ежемесячно. Взносы собираются с каждой камеры по отдельности... Каждый вновь прибывший заключенный отводится в угол камеры, где ему разъясняется устав «партии». Он также предупреждается о том, что неподчинение влечет за собой наказание».*

*Life inside penal institutions, DITORD/OBSERVER #8, 2009, Хельсинкский комитет Армении.*

Хотя неформальные иерархии заключенных не признаются официально, тюремная администрация может полагаться на них или сотрудничать с ними в целях поддержания порядка (в особенности, если в учреждении существует нехватка ресурсов или опыта), подавления политической оппозиции или жалоб, или в коррупционных или вымогательских целях. «Старшины» среди заключенных могут также иметь власть над тюремной администрацией. Подобные иерархии не только представляют собой угрозу порядку внутри учреждения, но также создают ситуацию с повышенной степенью риска в плане запугивания среди заключенных и могут способствовать распространению неравенства в обращении с заключенными<sup>32</sup>. Иерархии, как правило, служат исключительно интересам «старшин», в ущерб тем, кто находится внизу иерархии. Как правило, такими людьми являются представители маргинальных групп.

## в. Системы самоуправления заключенных

Официально признанные системы самоуправления заключенных—это системы, основанные на выполнении заключенными определенных функций, связанных с повседневной жизнью в учреждении. На заключенных могут возлагаться разные обязанности, например, приготовление пищи. Подкомитет ООН по предупреждению пыток отмечает что, хотя подобные системы могут оказывать позитивное влияние на качество жизни заключенных, они также могут привести к произволу и применению насилия, «в ущерб уязвимым группам заключенных, или быть использованы с целью принуждения или вымогательства», из-за отсутствия надлежащего контроля и надзора со стороны тюремного персонала<sup>33</sup>.

### Системы самоуправления в среде заключенных в тюрьмах Бенина

Подкомитет ООН по предупреждению пыток высказал обеспокоенность в связи с системами самоуправления, существование которых он отметил во время посещения тюрем Бенина в 2008 г. В тюрьме Котону, в каждом корпусе начальник тюрьмы назначает «вожака», а также «смотрящего», который проверяет время покидания камер и возвращения в них. В каждом корпусе имеется «старший по туалетам», занимающийся туалетными комнатами. Кроме того, существует комитет в составе «авторитетов» тюремного сообщества, который занимается любыми проблемами соответствующего корпуса. Назначенные заключенные носят отличительную форму и отчитываются перед начальником тюрьмы. Подкомитет установил, «что система самоуправления порождает огромное неравенство и нарушения прав человека. Эта проблема проявляется практически во всех сферах тюремной жизни вплоть до того, кто должен иметь камеру для сна, пищу и воду; к кому применяются дополнительные меры ограничения или наказания; кто на кого работает, и кто получает основную выгоду за счет остальных».

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

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

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

## 4. Ухудшение культуры в местах содержания под стражей

Ухудшение культуры в местах содержания под стражей может произойти под влиянием изменений в среде (как внутри учреждения, так и снаружи), что приводит к повышению риска применения пыток и жестокого обращения. Например, в 2010 г. Специальный докладчик ООН по пыткам отметил, что существенное повышение количества нелегальных мигрантов, проникающих на территорию Греции, привело к «кризисной ситуации»<sup>34</sup> в пунктах пограничной службы и иммиграционных изоляторах страны. Пограничники были перегружены работой и выражали недовольство в связи с «беспрецедентным количеством арестов нелегальных мигрантов и серьезной нехваткой ресурсов». Согласно сообщениям, их поведение по отношению к задержанным было агрессивным и напряженным, а также поступило несколько взаимно согласующихся обвинений в применении пограничниками жестокого обращения во время ареста и в ходе содержания под стражей.

---

<sup>34</sup> 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).



### III. Изменение культуры в сторону соблюдения прав человека в местах лишения свободы

#### 1. Что такое изменение культуры в сторону соблюдения прав человека?

Изменение культуры в сторону соблюдения прав человека можно определить следующим образом: «это процесс, направленный на повышение инклюзивности организации, на побуждение организации к полному уважению и обеспечению достоинства, ценности и прав каждого человека»<sup>35</sup>. Этот процесс включает в себя изменение общих ценностей и установок в местах содержания под стражей, с целью обеспечения уважения человеческого достоинства и верховенства закона, равенства и недопущения дискриминации, подотчетности, расширения возможностей и инклюзивности.

Признается, что среди прочих атрибутов организации, культура является одним из тех, которые сложнее всего изменить<sup>36</sup>. Таким образом, изменение культуры в сторону соблюдения прав человека может занять много времени. Непросто изменить глубоко укоренившиеся убеждения относительно того, как устроен мир, и как следует действовать. Также, среди сотрудников, работающих в местах содержания под стражей, часто преобладает скептическое отношение к правам человека: считается, что соблюдение прав человека означает предоставление заключенным привилегий в ущерб интересам сотрудников. На самом же деле, переключение культуры в местах содержания под стражей на культуру, основанную на соблюдении прав человека, может принести существенные преимущества как сотрудникам, так и заключенным.

#### 2. Преимущества изменения культуры в сторону соблюдения прав человека

Изменение культуры в сторону соблюдения прав человека улучшает качество 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: он работает. Этот подход не представляет собой либеральный или мягкий подход к управлению тюрьмами... такой стиль управления является наиболее эффективным и безопасным способом управления тюрьмами»<sup>37</sup>. Отход от климата насилия и вражды может

способствовать обеспечению безопасности сотрудников и улучшению их рабочих условий.

Преимущества такого подхода подчеркиваются опытом Государственной больницы в Шотландии, психиатрической больницы строгого режима, в которой содержатся пациенты, поступившие туда добровольно, а также пациенты, поступившие против своей воли (на основании уголовного законодательства или законов о психическом здоровье). В ответ на критику относительно обращения с пациентами в больнице, администрация решила разработать и внедрить подход, основанный на правах человека, посредством процесса, предусматривающего участие сотрудников и пациентов. Процесс разработки и внедрения имел место с 2002 по 2004 г. В первую очередь, была проведена оценка существующей практики и политики на предмет соблюдения прав человека. Затем был подготовлен устав по соблюдению прав человека, и создано руководство по передовой практике. Сотрудники также прошли обучение и подготовку в области прав человека. Ниже приведены положительные изменения, имевшие место в результате внедрения такого подхода, идентифицированные в ходе проведения независимой оценки (см. текст в рамке).

##### Преимущества изменения культуры в сторону соблюдения 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 среди сотрудников и пациентов.
- Повышение удовлетворения работой среди сотрудников.
- Повышение удовлетворения среди пациентов предоставляемым лечением и уходом.
- Сотрудники сообщили о снижении уровней стресса и беспокойства.
- Сотрудники сообщили, что начали меньше «опасаться» темы прав человека, доложили о повышении понимания того, на каких основаниях следует делать выбор, а также о понимании значения их собственных прав, и преимуществ, связанных с их соблюдением.

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

<sup>35</sup> Комиссия Онтарио по правам человека, *Human Rights and Policing: Creating and sustaining organisational change*, 2011, p. 8.

<sup>36</sup> E Schein, op.cit.

<sup>37</sup> A Coyle, *A human rights approach to prison management*, International Centre for Prison Studies, 2009, p. 9.

Усилия, направленные на изменение культуры в сторону соблюдения прав человека в местах содержания под стражей, взаимосвязаны с работой по предупреждению пыток и других видов жестокого обращения, поскольку они преследуют цель долгосрочных изменений и стремятся создать среду, в которой менее вероятно применение жестокого обращения.

Существуют разные способы изменения культуры в местах содержания под стражей: это можно делать постепенно, ненавязчиво, или же наоборот, посредством принятия конкретных и целеустремленных действий. Нет одного «волшебного решения» для изменения культуры в сторону соблюдения прав человека в этих учреждениях. Выбор наилучших подходов и процессов зависит от социально-политического контекста, который также оказывает влияние на наличие или отсутствие политической воли для изменений. Проведение реформ может занимать важное место в повестке дня в странах, переживающих переходный период после окончания конфликта или свержения авторитарного режима. Демократические страны, в отличие от стран с неразвитой демократией, могут быть более восприимчивы к принципам в области прав человека.

Тем не менее, на основании проведенных исследований<sup>38</sup> и существующего опыта можно выделить некоторые ключевые факторы, способствующие изменению культуры. Такие факторы могут включать в себя целенаправленные меры для изменения культуры в организации, а также иные факторы, способствующие изменениям на протяжении более длительного периода времени. Мониторинговые организации могут играть важную роль в обоих процессах.

### 3. Инициативы, направленные на изменение культуры внутри организации

После принятия решения о необходимости изменения культуры в организации, ей может быть необходимо провести значительные реформы для того, чтобы добиться этих целей. Изменение культуры в сторону соблюдения прав человека может представлять собой одну из целей, преследуемых в рамках более широкомасштабных инициатив, направленных на реформу данного института. Ниже описаны некоторые аспекты, которые могут способствовать эффективности процессов, направленных на изменение культуры. Многие из этих мер могут быть приняты отдельно, с целью поощрения процесса непрерывного изменения культуры.

#### а. Процесс, основанный на участии разных групп

Опыт показывает, что инициативы, направленные на изменение культуры, являются более эффективными, когда в процессе участвуют разные группы заинтересованных лиц (сотрудники учреждения, лица, лишённые свободы, и некоторые члены общества). Если заключенные или сотрудники (включая ассоциации сотрудников) сочтут, что реформы носят исключительно косметический характер, или что они направлены исключительно на улучшение положения других, без учета их потребностей, существует риск того, что они будут сопротивляться или препятствовать изменениям. Вовлечение обеих групп в процесс позволит обеспечить учет потребностей всех заинтересованных лиц. Таким образом, подход, основанный на участии разных групп, не только поможет с разработкой плана действий, но также обеспечит сотрудничество всех заинтересованных лиц.

#### б. Руководство, преданное делу

Для того, чтобы изменить культуру в месте содержания под стражей, руководство должно быть заинтересовано в этом и принимать участие в процессе. Это означает, что руководители обязаны понимать историю организации, а также ее настоящую ситуацию, признавая необходимость перемен и устанавливая новый курс<sup>39</sup>. Руководители должны продемонстрировать свою приверженность этому процессу, подавая личный пример. В общем плане, руководители, которые находятся на виду и с уважением обращаются с подчиненными<sup>40</sup>, которые обладают харизмой и внушают доверие подчиненным<sup>41</sup>, с большей степенью вероятности смогут вовлечь других в процесс и добиться изменения культуры в своей организации.

#### в. Изменение парадигмы: четкое видение, основанное на правах человека

Чтобы обеспечить позитивное изменение культуры в организации, возможно потребуется разработка нового положения о видении организации<sup>42</sup>, или новая философия управления, основанная на правах человека, в центр которой ставятся люди. Поскольку места лишения свободы являются частью более крупных государственных ведомств, и их деятельность часто регулируется законодательством, изменение политики и законодательства также может способствовать изменению парадигмы. Однако эффективность процесса повышается, если это видение формулируется руководством, излагается в письменном виде, объясняется сотрудникам и распространяется внутри организации. Такие заявления о видении должны быть краткими и реалистичными, а также содержать принципы, имеющие значение для

38 См., например: T G Cummings & C G Worley, *Organization Development and Change*, South-Western College Publishing, 9th ed, 2009, pp. 526 – 528.

39 См. A Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, op. cit., chapter 4.

40 Бывший начальник австралийской тюрьмы, у которого автор взял интервью.

41 Andrew Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, op. cit, p. 72.

42 T G Cummings & C G Worley, op. cit., p. 526.

сотрудников, с тем, чтобы последние использовали его в качестве ориентира в своей работе<sup>43</sup>. Следующий шаг заключается в оценке организации и внесении коррективов с тем, чтобы привести ее в соответствие с новым видением.

## г. Организационная структура

Организационная структура организации, в ведении которой находится место содержания под стражей, может оказать влияние на идеи о деятельности организации и ее целях. В более широком плане, процесс изменения культуры может включать в себя перевод мест лишения свободы в ведение государственных ведомств, чей мандат и философия представляются более подходящими для выполнения этой функции. Например, перевод тюремной системы из ведения Министерства Внутренних Дел под гражданский контроль Министерства Юстиции представляет собой важный шаг в сторону демилитаризации тюрем, тем самым преобразовывая их в институты, «выполняющие реабилитационную функцию, в которых к заключенным относятся как к гражданам, а не как к врагам»<sup>44</sup>.

### Демилитаризация тюрем в Казахстане

Комитет ООН против пыток в своих заключительных замечаниях от 2001 г. назвал перевод пенитенциарной системы в ведение Министерства Юстиции одним из главных достижений правовых реформ в Казахстане. Комитет порекомендовал «полный перевод тюрем из ведения Министерства Внутренних Дел в ведение Министерства Юстиции, таким образом обеспечивая демилитаризацию пенитенциарной системы».

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

Внутри самого института, изменение культуры может включать в себя такие процессы, как корректировка структуры с тем, чтобы обеспечить подотчетность, изменение мандата сотрудников (например, чтобы роль сотрудников заключалась в способствовании реабилитации заключенных, а не в участии в расследовании преступлений), или введение новых должностей, ответственных исключительно за обеспечения потребностей и благополучия заключенных (например, сотрудники полиции, несущие ответственность исключительно за прием задержанных и содержание под стражей в полицейском участке, или сотрудники иммиграционных служб, заведующие личными делами соискателей убежища).

## д. Политика и процедуры

Политика и процедуры организации должны отражать принципы, установленные в заявлении о целях и задачах организации, а также не противоречить правам человека. Необходимо добиться того, чтобы любые действия, которые могут повлечь за собой вмешательство в осуществление заключенными их прав, проводились в индивидуальном порядке, и лишь после проведения оценки их необходимости, законности и пропорциональности. Внедрение стандартов в области прав человека не всегда легко. Однако существуют важные практические руководства, разработанные экспертными органами, такими как Подкомитет ООН по предупреждению пыток<sup>45</sup> и Европейский Комитет по предупреждению пыток<sup>46</sup>. Некоторые меры, которые широко рекомендуются этими организациями, включают в себя обеспечение:

- Эффективных систем подотчетности
- Независимых механизмов подачи и рассмотрения жалоб
- Четких дисциплинарных процедур
- Независимого мониторинга
- Динамичная система безопасности (т. е. обеспечение безопасности посредством развития позитивных отношений между сотрудниками и заключенными)<sup>47</sup>
- Фундаментальных мер по обеспечению защиты от жестокого обращения
- Индивидуальных оценок риска
- Целеустремленной деятельности и мер, направленных на обеспечение реинтеграции заключенных в общество

## е. Символика и язык

Там, где необходимо порвать с прошлым организации, может понадобиться изменить язык и символику, используемые организацией. Например, после окончательного урегулирования конфликта в Северной Ирландии, независимая комиссия пришла к выводу о том, что «язык и символы», используемые Королевской вспомогательной полицией Ольстера, были ассоциированы с одной из сторон конфликта, и, таким образом, стали политизированы<sup>48</sup>. В результате, ведомство было переименовано Полицейской службой Северной Ирландии, и его герб и текст присяги были изменены на более нейтральные варианты по отношению к обоим сообществам в Северной

43 Бывший британский полицейский, у которого было взято интервью в ходе подготовки настоящей статьи.

44 Международный центр изучения тюрем, *Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation*, 2004.

45 Подкомитет ООН по предупреждению пыток был создан в соответствии с Факультативным протоколом к Конвенции ООН против пыток (OPCAT). See <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/opcat/index.htm>

46 См. [www.cpt.coe.int](http://www.cpt.coe.int)

47 'The development by staff of positive relationships with prisoners based on firmness and fairness, in combination with an understanding of their personal situation and any risk posed by individual prisoners'. 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).

48 The Independent Commission on Policing for Northern Ireland, *A New Beginning: Policing in Northern Ireland*, 1999, chapter 17.

Ирландии<sup>49</sup>. Эта трансформация символики оказало важное влияние на организацию с точки зрения прав человека<sup>50</sup>.

## ж. Физическая среда

Физическая среда в месте содержания под стражей может либо способствовать, либо препятствовать, внедрению прав человека. Архитектура учреждения может отражать определенную философию, связанную с заключением. Конечно, не всегда представляется возможным изменить само здание, но изменение его может способствовать изменению культуры. Примером места содержания под стражей, построенного с учетом принципов прав человека, является Центр Александра Маконочи (тюрьма) в Австралии, открытый в 2009 г.<sup>51</sup>. Согласно Службам по исправительным делам территории столицы Австралии, тюрьма была запланирована как маленький открытый городок, с тем, чтобы свести к минимуму явные признаки места содержания под стражей. Помещения, где проживают заключенные, размещаются вокруг «городской площади», являющейся центром тюремной жизни<sup>52</sup>. Камеры спроектированы таким образом, чтобы обеспечить заключенным максимальную уединенность, а помещения наподобие коттеджей спроектированы так, чтобы повысить степень независимости заключенных в повседневной жизни (заключенные сами занимаются приготовлением своей пищи и управляют собственными бюджетами, при поддержке и помощи сотрудников). Территория, отведенная для свиданий с близкими, спроектирована таким образом, чтобы способствовать установлению дружественной обстановки—там находится кафе, а также участок, где заключенные и их родственники имеют возможность устроить барбекю.

## з. Набор новых сотрудников, прием на службу и увольнение

Изменение культуры в лучшую сторону также включает в себя обеспечение надлежащего персонала для работы на всех уровнях, чьи навыки и опыт отражают новые ценности, политику и структуру организации. Это может означать необходимость найма сотрудников среди представителей некоторых этнических меньшинств, или сотрудников с определенным профессиональным

### Демографический состав сотрудников в шведских иммиграционных изоляторах

Изменение культуры в сторону соблюдения прав человека в шведских иммиграционных изоляторах включило в себя принятие таких мер, как замена сотрудников из частной охранной фирмы на «социальных работников, психотерапевтов, и людей, имеющих опыт работы в пенитенциарных учреждениях закрытого типа, с тем, чтобы обеспечить наличие персонала с надлежащим подходом и опытом...»

Grant Mitchell, *Asylum Seekers in Sweden*, 2001.

опытом. Необходимо, чтобы сотрудники на среднем уровне управления были привержены процессу изменения культуры, чтобы руководить этим процессом, убеждать других в его необходимости, и обеспечивать внедрение и соблюдение новых процедур.

Также может быть необходимо увольнение сотрудников, не подходящих для работы в новой организации. Например, начавшаяся в 2004 г. реформа полиции в Грузии, включала в себя принятие таких мер, как ликвидация проблемных отделений и сокращение штата в других. Были уволены сотрудники, подозреваемые в участии в коррупции и других противозаконных действиях<sup>53</sup>—в результате, около половины полицейских потеряли свои рабочие места<sup>54</sup>. Оставшимся полицейским была выдана новая форма, а средняя зарплата полицейских повысилась в девять-десять раз<sup>55</sup>. Несмотря на некоторые недостатки этих реформ<sup>56</sup>, уже отмечены положительные изменения в полицейской практике, включая «значительное улучшение» в обращении полицейских с задержанными<sup>57</sup>.

Совсем недавно, в 2012 г., мэр города Акапулько в Мексике заявил о своих планах уволить 500 из 1700 городских полицейских в связи с тем, что они не прошли проверку на коррупционную деятельность<sup>58</sup>. Заявление последовало после обнародования доклада Мексиканской Национальной Комиссии по правам человека в 2011 г., в котором говорилось о «систематичности» противозаконной деятельности полицейских в ходе проведения обысков по подозрению в хранении наркотиков.

49 Northern Ireland Policing Board, *Human Rights Thematic Review: Policing with and for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Individuals*, 2012, p. 40; 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, p. 251; and M Lamb, 'A Culture of Human Rights: Transforming Policing in Northern Ireland', *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 2008, p. 389.

50 M Lamb, *ibid*.

51 J Stanhope, *The Prisoner as Human Being*, Right Now, 2012 <<http://rightnow.org.au/topics/bill-of-rights/the-prisoner-as-a-human-being/>>.

52 ACT Corrective Services, Alexander Maconochie Centre *information Booklet*, 2010. See also <[http://www.cs.act.gov.au/custodial\\_operations](http://www.cs.act.gov.au/custodial_operations)>.

53 Следует отметить, что некоторые полицейские, уволенные за коррупцию или иную противозаконную деятельность, были впоследствии наняты на службу в Министерство по исполнению наказаний и юридической поддержки, и получили работу в качестве тюремных охранников в грузинской пенитенциарной системе.

54 M Devlin, *Seizing the Reform Moment: Rebuilding Georgia's Police, 2004 – 2006*, Princeton University, Innovations for a Successful Society, 2010 <[www.princeton.edu/successfulsocieties](http://www.princeton.edu/successfulsocieties)>; J Boda and K Kakachia, *The Current Status of Police Reform in Georgia*, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2005.

55 Там же

56 Там же

57 Европейский комитет по предупреждению пыток (КПП), Доклад Правительству Грузии о посещении КПП Грузии от 5 по 15 февраля 2010 г. (CPT/Inf (2010) 27).

58 Jurist, *Acapulco mayor to fire 500 police officers for corruption*, 3 November 2012 <<http://jurist.org/paperchase/2012/11/acapulco-mayor-to-fire-500-police-officers-for-corruption.php>>.



## и. Подготовка сотрудников

Подготовка и обучение сотрудников проводятся с тем, чтобы обеспечить понимание сотрудниками нового видения, политики и процедур организации, а также принципов в области прав человека, на которых они основаны. Акцент должен делаться не на теории (например, правовых нормах в области прав человека), а на том, что эти принципы означают на практике, посредством обсуждения конкретных примеров. В плане изменения культуры, подготовка к выполнению определенной роли так же важна, как подготовка к выполнению конкретной задачи<sup>59</sup>. Эффективность курса подготовки или обучения повышается, если курс ведется авторитетным преподавателем, понимающим оперативный аспект работы, включая ежедневные трудности, с которыми сталкиваются сотрудники<sup>60</sup>.

### Подготовка персонала и демилитаризация пенитенциарных систем в странах бывшего Советского Союза

В странах бывшего Советского Союза, несмотря на перевод пенитенциарной системы из ведения Министерства Внутренних Дел в ведение Министерства Юстиции, военное обучение составляет более 50% большинства курсов подготовки старших сотрудников, согласно данным Международного Центра Изучения Тюрем: «Изменения учебных программ, как правило, представляли собой добавки к существующим программам. Фундаментальное изменение структуры и этоса системы потребует столь же фундаментальных изменений учебных программ и подхода к подготовке персонала».

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

## к. Надзор и закрепление

Как было упомянуто ранее, неформальные правила поведения, которые устанавливаются руководством посредством, например, негласного социального одобрения, оказывают большее влияние на культуру в местах содержания под стражей, чем формальная политика. Таким образом, нельзя недооценивать значение надлежащего надзора за работой сотрудников, проведение оценок работы сотрудников, а также закрепление новых правил поведения (посредством стимулов и санкций). Бывший британский полицейский пояснил: что касается новой политики, «необходимо обеспечивать ее соблюдение: нужны люди, которые будут ее «продавать», работать над ней и бороться любыми отклонениями. Такими людьми должны быть менеджеры низшего звена».

*«Сначала, у нас было несколько сотрудников, которые полностью поддерживали перемены, большинство, которые были готовы «посмотреть, что из всего этого выйдет», и еще небольшое количество сотрудников, которые были против... Наш опыт показал что, со временем, люди, которые изначально были настроены скептически, меняли свое мнение— когда они видят положительные результаты деятельности, они начинают поддерживать перемены. Нам также удалось заручиться поддержкой заключенных, посредством вовлечения их в процесс принятия решений по интересующим их вопросам.»*

*Бывший начальник тюрьмы в Австралии*

## л. Решение проблемы сопротивления: следует продемонстрировать, что перемены выгодны для всех

Всегда будут люди, которые настроены против перемен. Некоторые опасаются потерять статус или бояться ухудшения рабочих условий. Перемены также могут помешать осуществлению личных интересов, включая коррупционную деятельность. Таким образом, крайне важно подчеркивать, что культура, в которой соблюдаются права человека, является наилучшим вариантом для всех, и необходимо продемонстрировать это сотрудникам и заключенным на практике.

## 4. Факторы, способствующие изменению культуры в местах содержания под стражей

Вдобавок к внутренним инициативам, направленным на изменение культуры, существуют иные факторы, которые могут поспособствовать изменению культуры в местах содержания под стражей и обеспечить долгосрочность и стабильность этих изменений. Поскольку существует множество источников культурного влияния, эти факторы также можно найти на разных уровнях: внутри самих мест содержания под стражей, на уровне правовых норм и политики, влияние со стороны других институтов или участников, а также общества в целом. Еще один важный шаг—это включение понимания о необходимости изменения культуры в сторону соблюдения прав человека в повестку дня. Выше уже были приведены некоторые примеры подобных мер. В настоящем разделе, мы рассмотрим другие примеры, которые могут поспособствовать изменению культуры в местах содержания под стражей (нижеприведенный список не является исчерпывающим):

59 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, p. 91.

60 На основании опыта АРТ и согласно экспертам, у которых автор взял интервью.

## а. Включение пункта о необходимости изменения культуры в местах лишения свободы в повестку дня

В большинстве обществ, обеспечение соблюдения прав заключенных не является приоритетом ни в политике, ни в общественном мнении. Таким образом, требуются некоторые стимулы для того, чтобы лица, ответственные за принятие решений, осознали необходимость изменения культуры в местах содержания под стражей в сторону соблюдения прав человека. Наиболее явные двигатели перемен включают в себя **резонансные дела**, например, случаи смерти заключенных, или другие акты насилия в местах содержания под стражей, вызывающие общественное негодование. Независимые **общественные расследования** таких случаев, проводимые на парламентском или правительственном уровне, могут способствовать выявлению системных проблем в области прав человека и подчеркнуть необходимость изменения культуры в пенитенциарных учреждениях. В то же время, менее явные двигатели перемен, такие, как регулярный **независимый мониторинг** мест содержания под стражей, **обмен опытом** сотрудниками органов, в ведении которых находятся места содержания под стражей, а также влияние частных лиц, находящихся на руководящих должностях, **настроенных на перемены**, могут помочь начать менять процессы до того, как дело дойдет до кризисной ситуации.

**Гражданское общество и лишенные свободы лица** также могут сыграть важную роль в включении необходимости перемен в повестку дня. Например, в конце 1960-х годов, в Швеции произошел ряд забастовок в тюрьмах, при поддержке групп защиты прав заключенных. Забастовщики требовали улучшения обращения с заключенными и более гуманной тюремной системы<sup>61</sup>. После того, как заглохли переговоры с тюремной администрацией, тогдашний Министр Юстиции организовал комитет, наделенный определенными полномочиями, что положило начало обширной реорганизации всей тюремной системы<sup>62</sup>. Это привело к принятию нового законодательства (в 1974 г.), гораздо более либерального в плане обращения с заключенными, которое привело к существенным изменениям в шведской пенитенциарной системе. Этот пример также подчеркивает положительное влияние обеспечения ознакомления заключенных со своими правами.

## б. Открытие доступа к местам лишения свободы

Обеспечение **прозрачности в местах лишения свободы** открывает дверь для других источников культурного влияния, оказывающих балансирующее действие, а также способствует предупреждению насилия. Обеспечение прозрачности включает в себя целый ряд разных инициатив, таких как разрешение проверок мест содержания под стражей внешними организациями (НКО, национальными,

региональными и международными организациями), обеспечение посещения мест содержания под стражей представителями органов власти, включая судей и прокуроров, а также проведение официальных расследований. Это также включает обеспечение доступа НКО к местам содержания под стражей с целью предоставления различных видов помощи, и создание и укрепление связей между заключенными и внешним миром, например, посредством свиданий с родственниками. Последнее способствует реабилитации и реинтеграции бывших заключенных в общество, что снижает вероятность совершения ими повторных преступлений.

Изменению культуры может способствовать **разрушение искусственных барьеров**, которые часто существуют между органами власти, в ведении которых находится место содержания под стражей, и правозащитными деятелями (включая НКО, национальные правозащитные институты и представителей научного сообщества, работающих в этой сфере). Первые, как правило, относятся к последним как к провокаторам, создающим проблемы, и не понимают характер их деятельности. Однако опыт показывает, что процесс изменения культуры более эффективен, когда между этими двумя сферами налаживается конструктивное сотрудничество. Представители гражданского общества могут делиться своим профессиональным опытом, обращать внимание на проблемы и предлагать решения, обмениваться опытом из международной практики и наблюдать за процессами изменения культуры с тем, чтобы обеспечить долгосрочность их результатов.

## в. Законодательство и государственная политика как двигатели культурных перемен

Законодательство является компонентом многих процессов изменения культуры в местах лишения свободы. Это включает законодательство, устанавливающее конкретные правила, процедуры и ответственность в отношении содержания под стражей, и законодательство, которое меняет существующую практику. Это также включает законодательство в области прав человека, которое устанавливает ряд принципов, которые обязаны соблюдать сотрудники, работающие в подобных учреждениях. В некоторых случаях законодательство отражает изменения в отношении общества к проблеме, или же оно принимается с целью выполнения обязательств по международным договорам, или на основании экспертных рекомендаций. Нет единого мнения относительно того, способно ли законодательство в области прав человека само по себе привести к изменению культуры в местах содержания под стражей, но нет сомнений в том, что оно способствует процессу.

Государственная политика также может оказывать влияние на парадигму в местах лишения свободы, а также формировать (и отражать) отношение общества в целом к заключенным и содержанию под стражей.

61 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, p. 17. For a detailed account of prisoner strikes and related negotiations in Sweden in 1970 and 1971, see T Mathiesen, 'Organisation among the Expelled', in *Scandinavian Studies in Criminology*, vol. 4, Universitetsförlaget, 1974, pp. 129 – 172.

62 Бывший глава Research Group, Prison & Probation Service Sweden, в ходе коммуникации с автором.



К сожалению, государственная политика в области тюремного заключения может быть реакционной или конъюнктурной. Например, когда политики обещают ввести жесткие меры по борьбе с преступностью или нелегальной иммиграцией в своих предвыборных кампаниях. Однако государственная политика также может оказывать положительное влияние. В 2008 г. в Австралии иммиграционная политика сильно изменилась—вместо заключения под стражу всех нелегальных иммигрантов в обязательном порядке, был введен новый «подход, основанный на потребностях клиента», предусматривающий применение заключения под стражу только в случаях крайней необходимости<sup>63</sup>. Это оказало положительное влияние на опыт иммигрантов, задержанных при прибытии в страну, однако, многие из этих положительных изменений были утеряны в результате перемен в правительственной политике<sup>64</sup>. Законодательство может предоставить степень определенности, отсутствующую в правительственной политике.

#### г. Влияние других институтов и участников на культуру в местах лишения свободы

Лишение свободы происходит в более широком институциональном контексте. Например, суды часто участвуют в вынесении постановлений о заключении под стражу, а также в обеспечении соблюдения гарантий против жестокого обращения. Прокуроры могут осуществлять надзор за полицейской деятельностью и условиями содержания под стражей. Институты, обеспечивающие соблюдение закона, несут ответственность за надзор и обеспечение подотчетности, в том числе посредством проведения независимых расследований и привлечения к уголовной ответственности за нарушения прав человека. Установки и ценности этих участников могут либо способствовать, либо препятствовать изменению культуры в местах содержания под стражей. В свою очередь, они формируются под воздействием установок и ценностей, преобладающих в обществе в целом.

Например, во многих странах СНГ, прокуроры осуществляют функцию надзора за пенитенциарными учреждениями. Однако прокуратура представляет собой один из немногих институтов, не реформированных с Советских времен. Хотя прокуроры регулярно посещают тюрьмы и общаются с сотрудниками и заключенными, они, как правило, становятся на сторону тюремной администрации и не расследуют должным образом жалобы о нарушениях прав человека по отношению к заключенным.

#### Роль судей в изменении культуры в институте полиции в Великобритании

*«Раньше существовала культура жестокого обращения. Следователи могли ударить подозреваемого с целью получения признания. Существовали правила, запрещающие это, но никто на настаивал на их соблюдении, и суды закрывали глаза... Но британское общество начало меняться. И тогда суды решили перестать закрывать на это глаза—они начали отказываться принимать доказательства, полученные с помощью принуждения. Это оказало огромное влияние на полицейскую практику—поскольку для полицейского нет ничего хуже, чем проиграть дело.»*

Бывший британский полицейский

#### д. Необходимость внедрения изменений в общество в целом

Для того, чтобы изменения культуры в сторону соблюдения прав человека были действительно эффективными и долгосрочными, необходимо изменить установки и ценности, преобладающие в обществе в целом. Например, реформа полиции Нового Южного Уэльса в Австралии была успешна в плане снижения уровня коррупции, но оказала мало влияния на улучшение отношений с меньшинствами<sup>65</sup>. Было проведено исследование, согласно которому, причина этого заключалась в том, что «в обществе и на политическом пространстве существовала сильная озабоченность уровнем коррупции», однако «отсутствовала такая же серьезная обеспокоенность в отношении расизма внутри полиции и злоупотребления полицейскими должностными полномочиями»<sup>66</sup>. СМИ оказывают огромное влияние на формирование общественного мнения и на то, какие вопросы являются приоритетными в глазах политиков и общества<sup>67</sup>. К сожалению, у СМИ есть склонность к раздуванию сенсации вокруг проблем, связанных с тюремным заключением (например, проблемы преступности, торговли наркотиками и иммиграции). Таким образом, СМИ часто сосредотачиваются на наиболее негативных аспектах, способствуя формированию более «карательной, реакционной политики и законодательства»<sup>68</sup>. В то же время, освещение некоторых вопросов СМИ может привлечь внимание к нарушению прав человека в местах содержания под стражей, и в результате привести к улучшению обращения с заключенными.

63 J Phillips and H Spinks, *Immigration detention in Australia*, Parliament of Australia, 2012.

64 Согласно обсуждениям на конференции, *Implementing Human Rights in Closed Environments*, Monash University (Melbourne, Australia) 20 – 21 February 2012, Parallel Session 7D: Asylum and Immigration.

65 J Chan, 'Changing Police Culture', *British Journal of Criminology*, vol. 36, issue 1, 1996, p. 109.

66 Там же

67 Juvenile Detention Alternatives Initiative, *Using media advocacy to promote detention reform: A practical guide to juvenile detention reform* (2009).

68 Там же

---

## V. Что необходимо мониторинговым организациям для того, чтобы способствовать изменению культуры?

---

Для того, чтобы работать над изменением культуры, мониторинговым организациям необходим профессиональный опыт и хорошее понимание ситуации, с тем, чтобы понять культуру в конкретном учреждении в ходе своих посещений. Это означает, что им необходимо иметь разнообразные знания и навыки, имеющие отношение к учреждениям, которые они посещают. Члены мониторинговых организаций, имеющие непосредственный опыт работы или пребывания в таких учреждениях (в качестве сотрудников или заключенных), могут воспользоваться этим опытом для того, чтобы понять культуру в похожих учреждениях. Для того, чтобы оказать влияние на культуру и способствовать ее изменению, члены мониторинговых организаций должны вызывать доверие у властей и общества в области их профессиональных навыков и опыта. Поскольку изменение культуры требует времени, мониторинговые организации должны поставить перед собой долгосрочные цели и проявлять упорство в своей работе.



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



# Инструмент для проведения мониторинга в местах содержания под стражей

Управление факторами риска для предупреждения пыток и жестокого обращения



## О данном документе

Этот документ является частью Инструмента для проведения мониторинга в местах содержания под стражей PRT/APT, которое призвано обеспечить анализ и практическое руководство в помощь органам мониторинга, в том числе Национальным Превентивным Механизмам, для наиболее эффективной реализации своего превентивного мандата при посещении полицейских участков и тюрем.

Инструмент направлен на поддержку этих органов в их стремлении сократить системные факторы риска, способствующие созданию таких условий, в которых применяются пытки или другие виды жестокого обращения. Он включает в себя:

**Тематические документы:** в них предоставлен анализ более широких тем, которые призваны улучшить комплексный подход к мониторингу и изучению правил и практик по всей системе уголовного правосудия с фокусом на таких аспектах как гендер, сексуальная ориентация или институциональная культура.

**Информационные материалы:** они содержат практическое руководство о том как органы мониторинга могут сосредоточить внимание на системных проблемах, представляющих собой факторы большого риска для пыток или жестокого обращений, такие как личный досмотр или условия труда сотрудников тюрьмы.

Все ресурсы доступны и в Интернете по адресу [www.penalreform.org](http://www.penalreform.org) и [www.appt.ch](http://www.appt.ch).

Международная тюремная реформа  
Penal Reform International  
60–62 Commercial Street  
London E1 6LT  
Великобритания

[www.penalreform.org](http://www.penalreform.org)

 [@PenalReformInt](https://twitter.com/PenalReformInt)

© Penal Reform International 2013

Ассоциация по предупреждению пыток  
Association for the Prevention of Torture  
PO Box 137  
CH-1211 Geneva 19  
Швейцария

[www.apr.ch](http://www.apr.ch)

 [@apr\\_geneva](https://twitter.com/apr_geneva)

ISBN 978-1-909521-08-7