



## Условия работы персонала

Устранение факторов риска для предупреждения пыток и жестокого обращения

**Главный Инспектор сообщал «регулярно, с начала его миссии, что уважительное отношение к правам человека в тюрьме ... также зависит от условий работы персонала».** (Главный Инспектор Франции в отношении мест лишения свободы)<sup>1</sup>

### 1. Определения и общие положения

Тюремные работники ежедневно взаимодействуют с заключенными и их влияние на то, как заключенные переживают свое заключение, нельзя переоценивать. То, как работники воспринимают качество своей трудовой деятельности, и то, как к ним относятся руководство и коллеги, играет значительную роль в создании атмосферы заключения и того, как тюремные работники относятся к заключенным. Если тюремный работник чувствует, что ему доверяют его ценят и уважают на работе, он скорее будет относиться так же к заключенным.<sup>2</sup> Принимая во внимание тот факт, что персонал тюрем включает в себя различные категории сотрудников, среди которых специализированный персонал (такие как: работники социальных служб, медицинский персонал и психологи) или гражданские лица, занимающие руководящие должности, настоящий документ ориентирован на тюремных работников.<sup>3</sup>

Тюремные работники осуществляют текущую оперативную деятельность в рамках тюрьмы. Они непосредственно контактируют с заключенными и несут ответственность за их содержание под стражей, распределение, распорядок дня, меры безопасности, программу действий, их защиту и допуск во внешний мир. Они также могут быть вовлечены в определение реабилитационных и образовательных программ. Тюремные работники обладают практически неограниченной властью над заключенными, которые полагаются на персонал в вопросах обеспечения фундаментальных потребностей и обеспечения соблюдения их прав. Таким образом на тюремных работников возлагается важная обязанность – обеспечивать постоянное достойное и гуманное отношение к заключенным.

Исследования тюрем относительно мало затрагивают тюремных работников: их прошлое, жизненные позиции и опыт работы. Зачастую они

обладают низким социальным положением или даже связаны с отрицательными стереотипами в глазах общественности и СМИ, а также мало затрагиваются в учебной литературе. В некоторых странах и обстоятельствах тюремные работники не нанимаются, а назначаются распределением свыше, что может отрицательно сказаться на их мотивации.

На практике обязанности тюремных работников значительно разнятся в зависимости от тюрем, стран и обстоятельств. В некоторых местах тюремные работники редко заходят в блоки заключенных,<sup>4</sup> в то время как в других они налаживают положительные взаимоотношения и применяют свои навыки межличностного общения, особые компетенции и полномочия, чтобы рассеивать напряжение без применения силы.<sup>5</sup>

Настоящая справочная публикация предназначена для оказания содействия органам мониторинга в определении факторов, относящихся к условиям работы тюремных работников, которые негативно влияют на обращение с заключенными, и поэтому представляют фактор риска в отношении пыток и жестокого обращения. Данная публикация рассматривает «условия работы» в широком понимании, охватывающем все факторы, которые могут оказать воздействие на качество трудовой деятельности тюремных работников.

### 2. Основные стандарты

Ряд нормативных документов ООН и региональных нормативных документов содержат положения, относящиеся к условиям труда тюремных работников. Данные нормативные документы определяют, что тюремным работником должен быть профессиональный гражданский работник с гражданским статусом, и включают в себя стандарты, определяющие их наем и обучение. Некоторые однозначно предусматривают выплату тюремным работникам достаточного вознаграждения и компенсаций.

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

2 А. Либлинг, *Тюрьмы и их моральное воздействие*, Издательство Оксфордского Университета, 2004, с. 375-430.

3 Также именуются тюремными надзирателями и сотрудниками исправительного учреждения. В рамках настоящего документа под термином «тюремный работник» понимается весь тюремный персонал, который выполняет описанные функции (они могут быть трудоустроены в различных видах учреждений, к примеру, в органах государственной власти, частных компаниях, военных или полицейских учреждениях).

4 Э. Койл, *Управление тюрьмами в период изменений*, Международный центр тюремных исследований, 2002 год, с. 36.

5 А. Либлинг, Д. Прайс и Г. Шефер, *Тюремный работник*, «Рутледж», 2012 год, с. 8-9.

## Основные ссылки

- Минимальные стандартные правила ООН обращения с заключенными, «Персонал заведений», правила 46-55
- Правила ООН, касающиеся обращения с женщинами-заключенными и мер наказания, не связанных с лишением свободы, для женщин-правонарушителей (Бангкокские правила), Раздел 9 «Персонал заведений и обучение», правила 29-35
- Правила ООН, касающиеся защиты несовершеннолетних, лишенных свободы, Раздел V «Персонал», правила 81 – 85
- Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних, правило 22
- Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка, Раздел «Квалификация, подготовка и консультирование», статьи 18-21
- Принципы и практика защиты лиц, лишенных свободы, на американском континенте, Раздел «Персонал мест лишения свободы», принцип XX
- Европейские пенитенциарные правила Совета Европы, Часть V «Руководство и персонал», правила 71-81
- Правила и меры по запрету и предупреждению пыток, жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания в странах Африки (Руководство «Роббен Айланд»), Раздел «Обучение и предоставление полномочий», правила 45 и 46
- Рекомендация Комитета Министров Совета Европы № R(97)12, касающаяся персонала в части применения санкций и мер (1997)

Касающиеся недопущения дискриминации:

- Конвенция о ликвидации дискриминации в отношении женщин
- Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации

## 3. Типы и ситуации риска

### 3.1 Факторы, связанные с учреждением и его культурой

Тюрьмы значительно различаются по своему назначению и характеру. Существуют тюрьмы с низким, средним и высоким уровнем безопасности, тюрьмы закрытого и открытого типа; среди прочих — тюрьмы, предназначенные для мужчин, женщин и несовершеннолетних. В некоторых тюрьмах пребывают тысячи заключенных, в то время как остальные вмещают только небольшое их количество. Каждая тюрьма обладает собственной **атмосферой и совокупностью общих ценностей** в отношении различных вопросов. Если в некоторых из них важны профессионализм, уважение и реабилитация, другие характеризуются атмосферой страха, недоверия и насилия. Целесообразно иметь в виду, что организационная культура тюрьмы имеет значительное влияние на условия работы и знания тюремных работников, работающих в ней.<sup>6</sup>

Исследование, направленное на измерение качества жизни в Донкастерской тюрьме в Великобритании, обнаружило значительное сходство в описании заключенными, персоналом и руководством положительной атмосферы тюрьмы.<sup>7</sup>

*«Политика здесь такова, что ты находишься здесь как не для наказания» (заключенный). «То, как организация относится к тебе, влияет на то, как ты относишься к другим, что воздействует на твое отношение к своей работе (работник)». (Цитаты опрошенных из Донкастерской тюрьмы, Великобритания)<sup>8</sup>*

**Курирующее тюремное учреждение** играет важную роль в формировании ее культуры и, следовательно, знаний ее сотрудников. Несмотря на то, что международные стандарты предусматривают, что персонал тюрьмы должен состоять из гражданских лиц, в ряде стран руководство тюрьмами осуществляет армия или полиция. Атмосфера, структура и практика этих учреждений естественным образом влияют на условия труда тюремных работников. К примеру, учреждения под руководством армии или полиции имеют склонность быть крайне иерархическими и регламентированными и характеризуются недоверием по отношению к заключенным и карательным подходом к тюремному заключению. Зачастую это проявляется в культуре насилия<sup>9</sup> с негативными последствиями как для заключенных, так и для персонала.

6 PRI/APT Институциональная культура в местах лишения свободы: база для превентивного мониторинга, 2013 год.

7 А. Либлинг, *Тюрьмы и их моральное воздействие*, Издательство Оксфордского университета, 2004 год, с. 418.

8 Там же.

9 Межамериканская комиссия по правам человека, *Доклад о правах человека лиц, лишенных свободы, в странах Америки*, 2011 год, с. 62.

Несмотря на то, что власти контролируют большинство тюрем, для управления некоторыми тюрьмами привлекаются **частные компании**.<sup>10</sup> Персонал тюрем, работающих в двух различных видах учреждений, в значительной степени по-разному воспринимают качество их трудовой деятельности по ряду аспектов.<sup>11</sup> Среди прочего это связано с тем, что частные тюрьмы в значительной степени менее склонны к образованию профсоюзов, и их руководство обладает большей свободой действий в вопросах найма и увольнения сотрудников, что приводит к большей текучке рабочей силы. Профсоюзы могут играть важную роль в представлении интересов персонала и улучшения условий их работы. Тем не менее, в некоторых обстоятельствах они оказывали негативное воздействие на трудовые отношения и трудовую атмосферу в тюрьмах, в частности, в случаях, когда представители местного профсоюза не желали идти на компромисс и принимать изменения.<sup>12</sup>

Общим аспектом тюремной культуры является тот факт, что тюремные работники «воспринимают себя как часть неуважаемой категории работников».<sup>13</sup> Часто это приводит к тому, что руководство воспринимается как бюрократы, которые не понимают характер оперативной работы, вовлеченных опасностей и трудностей, и складывается мнение, что **руководство тюрьмы** не поддерживает работников должным образом. Доверие, законность и объективность так же важны для тюремных работников, как и для заключенных. Их восприятие того, как к ним относится организация и руководство, влияет на их мотивацию и то, как они относятся к заключенным. Негативные переживания и эмоции обычно сопряжены с более низким качеством жизни заключенных.<sup>14</sup> Поэтому профессионализм высшего руководства играет ключевую роль. Он включает в себя эффективные методы общения с персоналом и ориентацию на поддержание или улучшение условий работы персонала тюрьмы.

Четко определенный **кодекс норм поведения и дисциплинарных процедур**, применяемых добросовестным и честным способом, также может укрепить доверие персонала к руководству и помочь уберечь заключенных, персонал и

учреждение от недопустимого и жестокого поведения.<sup>15</sup>

Тюремные работники часто обладают сильным **«корпоративным духом»**, который особое значение придает солидарности с сослуживцами. Он также зачастую включает в себя запрет становиться на сторону заключенных или «мягко» с ними обращаться.<sup>16</sup> Имеет место быть значительное групповое давление со стороны тюремных работников касательно «установленного порядка вещей» и те работники, которые не соответствуют установленному порядку, могут столкнуться с запугиванием, притеснениями и гонениями. К примеру, по имеющимся сведениям, в шотландской тюрьме одно подразделение столкнулось с бойкотом со стороны остальных тюремных работников по той причине, что это подразделение работало с заключенными, которые считались наиболее опасными и непослушными, в участливой и конструктивной манере.<sup>17</sup> В крайних случаях тюремные работники могут столкнуться с жестокостью со стороны коллег, которая является частью процесса их обучения или обряда посвящения, с целью «включения» их в карательную культуру.

*«Поступали сообщения, что член Тюремной службы Буэнос-Айреса был подвергнут различным формам физического насилия в качестве ритуала «приветствия» его в Специальной группе прекращения небезопасных ситуаций данного департамента (GIE).»<sup>18</sup>*

Межамериканская комиссия по правам человека (МКПЧ) полагает, что в случаях, когда государственные агенты, ответственные за охрану лиц, лишенных свободы, сами подвергаются пыткам или жестокому, бесчеловечному или унижительному обращению со стороны коллег, система переворачивается «с ног на голову» и деформируется. Эта деформация приводит к увеличению вероятности того, что эти работники будут подвергать лиц, охраняемых ими, такому же или более жестокому обращению.<sup>19</sup>

**Дискриминация** является обычным делом в тюрьмах и, по всей вероятности, затрагивает не только заключенных, но и персонал. Меньшинства могут быть дискриминированы

10 Более широкая проблема обеспечения уважительного отношения к правам человека в частных тюрьмах является важным вопросом для органов мониторинга, но не входит в круг вопросов, охватываемых данным документом.

11 К. Маклин и А. Либлинг, Тюремный персонал в частном и государственном секторах, под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 97.

12 См., к примеру, А. Либлинг, *Тюрьмы и их моральное воздействие*, Издательство Оксфордского университета, 2004 год, с. 403.

13 Э. Кроули, и П. Кроули, *Понимание тюремных работников: культура, сплоченность и конфликты*, под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 134.

14 А. Либлинг, *Тюрьмы и их моральное воздействие*, Издательство Оксфордского университета, 2004 год, с. 419 и 425.

15 Совет Европы рекомендовал тюремным службам принять кодекс этических норм для персонала. См. *Рекомендация CM/Rec(2012)5 Комитета Министров странам-участникам в отношении Европейского Кодекса Этики Тюремного Персонала*. К примеру, Тюремная служба о. Мэн имеет Кодекс поведения и дисциплины, доступный по адресу: <http://www.gov.im/lib/docs/hr/iomcs/Handbook/codeofconductiomprisonerservice.pdf> <Данные получены 29 октября 2013 год >

16 А. Либлинг, Д. Прайс и Г. Шефер, *Тюремный работник*, «Рутледж», 2012 год, с. 163.

17 Дж. Сим, Неудобная криминологическая правда: боль, наказание и тюремные работники, под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 188.

18 Межамериканская комиссия по правам человека, *Доклад о правах человека лиц, лишенных свободы на американском континенте*, 2011 год, с. 63.

19 Там же.

со стороны руководства, коллег и заключенных. Дискриминация может принимать формы от непосредственного жестокого обращения или «косвенных» форм, таких как толерантное отношение руководства к расистским или иным дискриминационным высказываниям, до отсутствия поощрений профессиональной деятельности или ущемлении сотрудника при направлении на обучение или при повышении. Такое обращение не только нарушает права персонала, но также оказывает воздействие на их мотивацию и отсев, и, следовательно, на то, как они относятся к заключенным.<sup>20</sup> Поэтому важно, чтобы руководство тюрьмы установило четкий регламент, политику и механизмы предупреждения и устранения дискриминационного поведения.<sup>21</sup>

*«Служащий, столкнувшийся с непосредственным расистским обращением со стороны коллег, был глубоко задет данным фактом: «Я часто думаю о том, чтобы покинуть тюремную службу, задета моя семейная жизнь, я не знаю, что делать. Я собирался держаться в тени и не выделяться, но я не могу выдержать того, с чем мне пришлось столкнуться».<sup>22</sup>*

За последние несколько десятилетий все большее количество женщин по всему миру трудоустраиваются в качестве тюремных работников, в том числе и в тюрьмы для мужчин, с явной пользой.<sup>23</sup> Однако женщины-работники часто сталкиваются с дискриминацией по половому признаку, в особенности в мужской атмосфере тюрем.<sup>24</sup> Исследования зафиксировали, что дискриминация включает в себя «замечания касательно их внешности, шутки и поддразнивания на тему секса, ложные слухи о сексуальных отношениях с заключенными или другими сотрудниками, телефонные звонки непристойного содержания, а также постоянные напоминания об их «женском статусе».<sup>25</sup> Тюремные работники женского пола также зачастую ущемляются в профессиональном плане в связи с ошибочным представлением о том, что они не способны выполнять работу тюремного работника на том же уровне, что и мужчины.

*Высокопоставленный тюремный чиновник в Зимбабве сообщил, что большинство тюремных работников женского пола*

*подвергаются дискриминации и бойкоту со стороны своих сослуживцев-мужчин на работе и в целом в обществе. «Большая часть работников-женщин сталкиваются с пренебрежительным отношением со стороны коллег-мужчин, которые не ценят их усилия. Некоторые группы населения также относятся к работникам-женщинам как к распущенным женщинам». Служащий сообщил, что, в случае повышения по службе женщины, коллеги-мужчины не относились к ней с должным уважением в связи с широко распространенным, но неверным, мнением, что женщина может получить повышение только, если вступит в аморальную связь со своим начальством.<sup>26</sup>*

### Что необходимо проверить органам мониторинга

- Тип учреждения, курирующего тюрьму. Каким образом это воздействует на организационную культуру и условия работы персонала?
- Какова организационная структура тюрьмы/учреждения? Каким образом тюремные работники видят свое руководство? В какой степени тюремные работники чувствуют поддержку руководства?
- Существуют ли тюремные работники в профсоюзе? Как профсоюз воздействует на условия работы, трудовые отношения и рабочую атмосферу в тюрьмах?
- Какова атмосфера среди коллег?
- Какие имеются признаки карательного «корпоративного духа»? Чувствуют ли тюремные работники давление со стороны коллег в связи с необходимостью действовать определенным способом в отношении заключенных?
- Сталкивались ли тюремные работники с дискриминацией или оскорблениями на работе?
- Обладают ли тюремные работники женского пола теми же должностными функциями, возможностями и заработной платой/льготами, что и работники-мужчины?
- Имеется ли регламент, политика и механизмы предупреждения и устранения случаев дискриминации? Уверены ли в них работники?

20 Х. Буи Сингх и Дж. Фоссил, «Переживания тюремного персонала, представителями которого является чернокожее население и этнические меньшинства», под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 57.

21 Механизмы борьбы с расизмом включают в себя, к примеру, «комитеты по межрасовым отношениям, офицеров по межрасовым отношениям, продуманный этнологический мониторинг, регулярные проверки и процедуры рассмотрения жалоб на расовую дискриминацию», см. Х. Буи Сингх, и Дж. Фоссил, «Переживания тюремного персонала, представителями которого является чернокожее население и этнические меньшинства», под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 51.

22 Х. Буи Сингх, и Дж. Фоссил, «Переживания тюремного персонала, представителями которого является чернокожее население и этнические меньшинства», под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 57.

23 «Присутствие женщин «смягчает» тюремную атмосферу и в некоторой степени нормализует ее, внося женское присутствие в мужскую атмосферу», см. Дж. Ньюболд, «Женщины-работники, работающие в мужских тюрьмах», *Социально-политический журнал Новой Зеландии*, Выпуск 25, 2005 год, с. 110.

24 Правило 30 Бангкокских правил требует, чтобы «администрация тюрьмы на уровне руководства четко и постоянно была вовлечена в предотвращение и устранение дискриминации по половому признаку в отношении персонала женского пола».

25 Э. Ламберт, Паолин III, Н. Э. Хоган и Д. Бейкер, «Гендерная схожесть и расхождения в восприятии персоналом исправительного учреждения рабочей атмосферы», *Западный криминологический обзор*, Часть 8, № 1, 2007 год, с. 17.

26 «Предрасудки среди тюремных работников», 6 марта 2013 года, Зимбабве, <http://www.thezimbabwean.co/news/zimbabwe/64109/prison-officers-battle-stigma.html>.

### 3.2 Факторы, относящиеся к найму, обучению и первичному назначению

*«К сожалению [...] в большинстве стран статус тюремного персонала весьма низок. Их найму и обучению уделяется мало внимания. Значительное большинство не было заинтересовано в карьере в тюремной службе, в частности, они могут быть бывшими военными, людьми, которые не смогли найти другую работу и т.д.»<sup>27</sup>*

Обеспечение трудоустройства в качестве тюремных работников людей, обладающих необходимыми личными качествами и навыками, важно как для тюремной системы как организации, так и для сотрудников в отдельности. Такой подход увеличивает вероятность того, что они будут выполнять свои функции с чувством призвания, получать удовлетворение от своей работы и будут сохранять мотивацию и заинтересованность. Пенитенциарные системы таким образом должны обладать **активной кадровой политикой**, которая дает четкое представление о том, каких людей желательно нанимать, определяет характер работ для привлечения правильных кандидатов, а также предоставляет критерии и процедуры отбора, которые включают в себя подходящий характер, навыки и квалификацию, а также представления о многонациональности.<sup>28</sup>

В реальности многим тюремным системам сложно привлечь высококвалифицированный персонал. Это можно объяснить несколькими причинами, включая отсутствие активной кадровой политики или непривлекательные условия службы, низкий социальный статус работы или конкуренцию со стороны других профессий, таких как правоохранительные органы. Тюремные системы зачастую не нанимают многонациональный персонал, отражающий состав пребывающих в тюрьме, несмотря на свидетельства того, что такой подход повышает легитимность организации и может принести иную конкретную пользу, такую как улучшение взаимодействия и сотрудничества с заключенными. В случаях, когда персонал нанимается не по поданным заявлениям, а (в недобровольном порядке) распределяется или призывается на должность тюремных работников, это естественно оказывает отрицательное воздействие на их мотивацию.

**Обучение** является ключевым моментом в обеспечении готовности тюремных работников к выполнению своих обязанностей и хорошему выполнению своей работы. Обучение предназначено обеспечить тюремных работников

навыками, необходимыми для выполнения их функций, включая навыки межличностного общения и правильного управления тюрьмой, а также основным ценностям их профессии,<sup>29</sup> включая уважение достоинства и недопущения дискриминации всех людей, пребывающих в тюрьме. Учебные программы должны основываться на организационном видении профессионализма персонала и являться частью последовательного подхода к профессиональному развитию персонала с обязательными прохождением курсов при найме и с регулярными интервалами в течение всей карьеры.

*«Во избежание утечки рабочей силы по причине неудовлетворения, которая приводит к досрочному прекращению полномочий, и в целях установления прочной базы для последующего обучения необходимо принять меры для того, чтобы ориентировать новичков вступить в должность и дать им реалистичное представление об их работе».<sup>30</sup>*

На практике обучение тюремных работников зачастую носит поверхностный характер и включает в себя несколько недель после найма и ограниченное число возможностей пройти дополнительное обучение в последствии. В некоторых странах и территориях имеет место разительный контраст в отношении к другим функциям правоохранительных органов и даже больший контраст в сравнении с функциями правительственных служб, несущих ответственность за заботу о населении, в том числе охрану их психического здоровья.<sup>31</sup> Также обучение обычно фокусируется на безопасности, дисциплине и соответствующих технических аспектах, не уделяя должного внимания навыкам и ценностям межличностного общения.

*В Грузии «вслед за открытием Центра обучения специалистов пенитенциарной системы и условного освобождения в ноябре 2005 года персонал всех тюрем проходил 45-дневный курс переобучения, включающий в себя такие предметы как: соответствующее законодательство, психология и предупреждение конфликтов».<sup>32</sup>*

Органы мониторинга должны иметь в виду, что курсы могут являться средой, в которой новобранцам прививают негативные ценности институциональной культуры, к примеру, посредством поощрения на таких курсах мужественных, различных по половому признаку действий или оскорбительного и унижающего достоинство поведения.<sup>33</sup>

27 УНП ООН, Пособие по оценке систем уголовного правосудия: Тюремная система, Раздел 6.4 «Персонал», с. 35.

28 См. Э. Койл, *Подход к управлению тюрьмой с позиции прав человека*, Международный центр тюремных исследований, 2009 год, с. 22-23.

29 См. Комитет Министров Совета Европы, *Рекомендация № R(97)12 в отношении персонала, задействованного в осуществление санкций и мер*, 1997 год, п. 16.

30 Там же, п.13.

31 Дж. Сим, «Неудобная криминологическая правда: боль, наказание и тюремные работники», под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 200.

32 Отчет Европейского Комитета по Предупреждению пыток (ЕКПП) по визиту в Грузию в 2007 году, ЕКПП/Inf(2007)42, п. 86.

33 Цитировано в Дж. Сим, «Неудобная криминологическая правда: боль, наказание и тюремные работники», под ред.: Дж. Беннет, Б. Крю и А. Вахидин, *Понимание тюремного персонала*, «Вилан Паблишинг», 2008 год, с. 200.

*«Женщина-работник прокомментировала, что «в профессиональном училище учат никогда не доверять этим ублюдкам» (...) Многократно работники-новички были шокированы степенью вербального и психологического насилия, применяемого их инструкторами (...). Многие из опрошенных мною, мужчины и женщины, отмечали воинственный, патерналистский и оскорбительный характер их базового обучения».<sup>34</sup>*

Опыт новичков при их **первоначальном назначении** играет важную роль в формировании их понимания своих функций, тюрьмы и заключенных. Даже если первоначальное обучение имело положительную направленность, первоначальное назначение порой может быть применено для обучения работников-новичков тому, «как все устроено на самом деле». Порой новые работники намеренно назначаются на выполнение одних из самых сложных функций или на самые сложные смены в тюрьме. Для того, чтобы справиться с этим, они могут чувствовать, что вынуждены отречься от принципов и ценностей, привитых им при обучении, и применять практику менее уважительной, карательной или даже оскорбительной тюремной культуры.

### Что необходимо проверить органам мониторинга

- Какова социально-демографическая характеристика тюремных работников в тюрьме/организации (возраст, образование и профессия, уровень опыта, этическая составляющая и половое соотношение)? Как ее можно сравнить с населением/другими сравнимаемыми государственными службами?
- Как происходит наем тюремных работников? Они принимаются по заявлениям о приеме на работу или посредством распределения на должность тюремных работников?
- Обладает ли тюрьма/организация активной кадровой политикой в отношении тюремных работников с четкими критериями и процедурами отбора? Поощряет ли она желание женщин и представителей меньшинств претендовать на должность и обеспечивает ли она отсутствие дискриминации при найме?
- Способна ли тюрьма привлечь правильный персонал?
- Имеет ли организация представление о профессионализме персонала и последовательной программе развития профессионализма персонала?

- Какое обучение тюремные работники проходят при найме на работу и в течение всей карьеры? Включает ли оно обучение навыкам межличностного общения и ценностям, являющимся фундаментом работы?
- Как работники воспринимают полезность/характер пройденного ими обучения?
- Каким образом решается вопрос о продвижении по службе? Как работники воспринимают возможности для профессионального развития в рамках организации?
- Каким образом происходит распределение первоначальных назначений? Какой опыт получают работники на этих первоначальных назначениях?
- Каков процент отсева/текучки тюремных работников? Как этот показатель можно сравнить с другими профессиями государственных служб?

### 3.3 Условия службы

Для привлечения и сохранения профессиональной, компетентной и мотивированной рабочей силы необходимо, «чтобы условия службы тюремных работников обеспечивали им и их семьям достойный образ жизни, учитывая риски, ответственность и стрессовые ситуации, связанные с выполнением их работы, а также технические знания, которые требует их профессия».<sup>35</sup> Уровень заработной платы и другие условия службы должны быть направлены на то, чтобы обеспечить тюремным работникам положение в обществе, отражающее их важный вклад в общество.

Во многих обстоятельствах тюремный персонал получает низкую заработную плату, которая также может выплачиваться нерегулярно, и нет ничего удивительного в том, что это негативно сказывается на выполнении ими своих обязанностей. Опыт показывает, что **вознаграждение и компенсации** (например, пенсия, медицинская страховка) должны находиться на том же уровне, что и у представителей других профессий государственных служб, к примеру, офицеров полиции, учителей или медицинских сестер, при этом также должны приниматься во внимание сложность и опасность выполняемых ими функций.<sup>36</sup>

*«Условия работы тюремного персонала неутешительны, согласно CONAPREV, «зарплата тюремных работников*

<sup>34</sup> Там же.

<sup>35</sup> Межамериканская комиссия по правам человека (МКПЧ), *Отчет МКПЧ по ситуации в отношении лиц, лишенных свободы, в Гондурасе, 2013 год*, с. 33.

<sup>36</sup> См. УНП ООН *Пособие по оценке систем уголовного правосудия*, с. 35, в цитируемой работе: «Обычно их (тюремного персонала) заработная плата весьма недостаточная, что приводит к неудовлетворению и коррупции. В случае, если тюремная служба входит в состав Министерства внутренних дел, и в то же время обладает военным статусом, то они могли бы обладать рядом дополнительных привилегий, а также более высокой заработной платой. Существует несколько основных причин для недопущения перевода системы под ответственность Министерства юстиции вместо Министерства внутренних дел».

*просто очень низкая, принимая во внимание количество времени, которое они проводят вдали от дома, чтобы обеспечить свои семьи». (Межамериканская комиссия по правам человека)<sup>37</sup>*

Низкий уровень заработной платы также может стимулировать коррупцию, которая может принять общепринятую форму и по своему характеру приводить к дискриминации (в пользу тех, кто платит) и нарушению прочих прав человека.

*На Украине «несколько заключенных утверждали, что их заставляли платить деньги персоналу, чтобы им позволяли пользоваться своими правами (например, правом на посещения, ведение переписки, доступа в душ, доступа к медицинской помощи, перевода в больницу и т.д.) или предоставляли определенные привилегии, такие как дополнительные посещения. Кроме того, были получены заявления, не подкрепленные фактами, что некоторые сотрудники требовали выплатить им денежные средства для того, чтобы перевести заключенного в карцер или обеспечить условное освобождение».<sup>38</sup>*

Порой тюрьмы расположены в изолированной местности, вдали от городских поселений, что приводит к тому, что тюремным работникам трудно получить **доступ к услугам и учреждениям**, таким как магазины, медицинское обслуживание, места досуга и школы для их детей.<sup>39</sup> В некоторых обстоятельствах тюремные работники вынуждены жить в сообществе, куда входят только другие тюремные работники, что делает сложным для них самих и их семей вести «нормальную» разнообразную общественную жизнь. Также они могут столкнуться с необходимостью регулярного перевода в различные тюрьмы со всеми трудностями переезда. Эти обстоятельства могут требовать дополнительных дотаций, среди которых дотации на жилье, проезд, медицинское обслуживание и образование для детей и т.д., во избежание несправедливых условий жизни тюремных работников и их семей.

#### Что необходимо проверить органам мониторинга

- Какова заработная плата тюремных работников, и что она в себя включает?
- Как ее можно сравнить с заработной платой работников других государственных служб (таких как полицейских, медицинских сестер или учителей)?

- Как расположение тюрьмы или расквартирование при тюрьме влияет на жизнь тюремных работников и их семей (доступ к учреждениям, общественным возможностям и т.д.)?
- Что собой представляет социальный пакет тюремных работников? Включает ли он дотации на стоимость проживания и обслуживания (если необходимо при таком расположении) и т.д.?
- Считают ли работники, что они получают достаточную заработную плату и компенсации?
- Имеются ли признаки коррумпированности тюремных работников (указывающие на возможные проблемы с уровнем заработной платы)?
- Предусмотрен ли перевод тюремных работников? Если перевод предусмотрен, каким образом принимается решение о переводе, принимается ли во внимание личная ситуация работника и его семьи на момент вынесения решения?
- Каков социальный статус тюремного работника (в глазах тюремных работников и других)?

### 3.4 Благополучие тюремных работников

Работа в тюрьме весьма трудоемкая и имеет значительное **эмоциональное воздействие** на персонал. Тюрьмы характеризуются карательной и зачастую жестокой средой с атмосферой безнадежности, тревоги, страха и страданий. Тюремные работники могут столкнуться с «постоянно присутствующим риском» нападения<sup>40</sup> и в то же время иметь дело со сложными ситуациями, такими как членовредительство и попытки самоубийств. Работа изо дня в день в такой атмосфере имеет свои документально подтвержденные последствия, включая депрессию, чувство изолированности, плохое физическое здоровье, бессоницу, сложности с расслаблением, «перенос работы в дом» и эмоциональную десинсибилизацию, которая порой может приводить к алкогольной или наркотической зависимости.<sup>41</sup>

*«Она во многом изменила меня, я стала более циничной, мой муж говорит, что я гораздо серьезнее. Приходится очень быстро взрослеть. Я помню первые свои шесть месяцев на тюремной службе и как сильно меня поразило то, насколько она угнетающая (...). И я полагаю, что частично это реакция на то,*

37 Межамериканская комиссия по правам человека (МКПЧ), *Отчет МКПЧ по ситуации в отношении лиц, лишенных свободы, в Гондурасе*, 2013 г., с.34.

38 Отчет Комитета Совета Европы по предотвращению пыток по визиту на Украину в 2009 году, ЕКПГ/Inf(2011)29, п. 145.

39 Э. Койл, *Подход к управлению тюрьмой с позиции прав человека*, Международный центр тюремных исследований, с. 30.

40 А. Либлинг, Д. Прайс и Г. Шефер, *Тюремный работник*, «Рутледж», 2012 год, с. 72.

41 Там же, с.65 и 160.

*с какими людьми ты имеешь дело, эти люди несчастливы, в их жизни нет счастья, в ней было много ужасных и неприятных событий, и все это неминуемо сказывается на людях».<sup>42</sup>*

Помимо более широкого эмоционального воздействия, тюремные работники могут столкнуться с высоким уровнем **связанного с работой стресса**. Несмотря на то, что их считают просто «поворачивающими ключи» (люди, которые открывают и закрывают камеры заключенных), работа их куда более сложная.<sup>43</sup> Чувство переутомления и невозможность найти необходимое время для выполнения различных задач являются обычным источником стресса. Некоторые тюремные работники сообщали, что испытывают трудности в совмещении двух основных целей их работы: «содержание под стражей», т.е. обеспечение безопасности и контроля, и «заботу», т.е. налаживание отношений с заключенными и помощь им в решении проблем, связанных с их противоправным поведением.<sup>44</sup> Чувство, что руководство не ценит и не поддерживает тебя, также может увеличить испытываемый стресс. В некоторых странах внедрение культуры управления (менеджеризм) привело к росту беспокойства среди тюремных работников в связи с переходом на менее режимную атмосферу, ориентированную на эффективность.<sup>45</sup> Внедрение технологий в тюрьмах может оказать содействие тюремным работникам, но также может иметь и негативные последствия, такие как, например, сокращение персонала или монотонность работы, заключающейся в том, чтобы работник весь день/смену отслеживал происходящее на экране.

*«Руководство всех уровней должно прилагать усилия, чтобы предупредить условия работы, которые, весьма вероятно, могут привести к возникновению симптомов стресса среди персонала, принимая меры, направленные на обеспечение физической безопасности, разумных часов работы, свободы принятия решений, открытого взаимодействия и благоприятного психологического климата на рабочем месте. В случаях, когда персонал пережил травматичный инцидент в рамках выполнения служебных обязанностей, ему необходимо оказать немедленную помощь*

*в виде последующего разбора инцидента, в случае необходимости — в виде персональных консультаций, и принять иные долгосрочные меры».<sup>46</sup>*

**Недостаточное соотношение количества персонала/заключенных** препятствует возможности тюремных работников исполнять свои обязанности и создает небезопасные условия внутри тюрем. Как заметил Комитет по предотвращению пыток Совета Европы «в дополнение к созданию потенциально опасных ситуаций для слабо защищенных заключенных, оно также несет опасность для персонала, что может негативно сказаться на их положении в связи с их неспособностью обеспечить достаточный контроль над заключенными и вести с ними конструктивный диалог».<sup>47</sup> Помимо этого недостаточное количество персонала может означать, что от персонала ожидается значительная сверхурочная работа и очень длинные смены в целях обеспечения общей безопасности, что может привести к «высокому уровню стресса среди сотрудников и их преждевременному выгоранию».<sup>48</sup>

*На Украине «штат службы режима отработывал 24-часовые смены с перерывами на отдых до четырех часов. В колонии № 89 внимание делегации было привлечено к тому факту, что некоторым из сотрудников приходилось работать до двух суток подряд для того, чтобы справиться с загруженностью (например, заменять коллег, находящихся на больничном, выполнять дополнительные обязанности конвоирования). Утверждалось, что такая ситуация особенно сложна для сотрудников с незначительным опытом».<sup>49</sup>*

Как было отмечено в Специальном докладе ЕС по пыткам, «в большинстве стран условия заключения приводят в ужас и должны квалифицироваться как жестокие, бесчеловечные и унижающие достоинство»,<sup>50</sup> включая недостаточную материально-техническую базу, нехватку места, воздуха и света, отсутствие канализации и системы удаления сточных вод и другие негигиеничные условия. В то время как тюремный персонал работает в очень комфортных **материально-технических условиях работы,**

42 Там же, с. 130.

43 В любой день от тюремного работника могут потребовать, чтобы он выполнял функции «вахтера, агента уголовного правосудия, миротворца, инструмента изменения, обеспечения и толкования политики». Цитируется в А. Либлинг, Д. Прайс и Г. Шефер, *Тюремный работник*, «Рутледж», 2012 год, с. 42.

44 Широко известно, что две эти функции совместимы, и что налаживание положительных отношений между тюремными работниками и заключенными повышает безопасность тюрьмы (также известна как динамическая безопасность). Тем не менее, может потребоваться обучение тюремных работников необходимым навыкам межличностного отношения и поощрять их применение. См., к примеру, Европейский комитет по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания (ЕКПП), *Отчет Шведскому Правительству о визите в Швецию, выполненному ЕКПП в период с 9 по 18 июня 2009 года (ЕКПП/Inf (2009) 34)*, 2009 год, параграф 33.

45 А. Либлинг, *Тюрьмы и их моральное воздействие*, Издательство Оксфордского университета, 2004 год, с. 378-379.

46 См. Комитет министров Совета Европы, *Рекомендация № R(97)12 в отношении персонала, задействованного в осуществлении санкций и мер*, 1997 год, пп. 42, 43.

47 Отчет ЕКПП по визиту в Португалию в 2012 году, ЕКПП /Inf(2013)4, п. 57.

48 Европейский комитет по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания (ЕКПП), *11-й Общий Отчет по деятельности ЕКПП (ЕКПП/Inf (2001) 16)*, 2001 год, п. 26.

49 Отчет ЕКПП о визите на Украину в 2012 году, ЕКПП /Inf (2013)23, п. 24.

50 Специальный Рапорт ЕС по пыткам, *Исследование феномена пыток, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания в мире, включая оценку условий мест заключения (A/HRC/13/39/Add.5)*, 2010 год, пп. 9 и 229 – 237.



разительно контрастирующих с условиями, в которых содержатся заключенные, есть случаи, когда они находятся «в тех же условиях, что и лица, содержащиеся под стражей, а в некоторых случаях даже хуже».<sup>51</sup> Здоровье персонала тюрем также подвержено воздействию. Многие исследования показали, что риск инфицирования такими заболеваниями, как гепатит В и С, а также туберкулезом, значительно выше среди заключенных, чем среди обычного населения, в частности, если тюрьмы переполнены и заключенные пребывают в негигиеничных условиях, таких как нехватка воздуха, света, санузлов и средств личной гигиены, а также достаточного питания.<sup>52</sup>

*В тюрьме Сан-Педро-Сула, Гондурас, «одна из наблюдательных вышек по периметру расположена в месте, где выбрасывается и собирается большое количество мусора, а также скапливается вода. Стража забирается на данный пост по приставным лестницам и остается там в течение шести-восьми часов без доступа в туалетную комнату, и работает в жару, в нездоровых условиях с постоянным запахом гниения».*<sup>53</sup>

Традиционно сотрудники правоохранительных органов полагаются на поддержку руководства и солидарность коллег при решении трудных ситуаций на работе.<sup>54</sup> В некоторых тюрьмах внедрены программы наставничества, в рамках которых сотрудников учат оказывать поддержку новичкам.<sup>55</sup> В дополнение к этому важно, чтобы тюрьмы предоставляли независимые **службы поддержки**, включая консультации обученных профессионалов, с которыми сотрудники могут добровольно и доверительно обсудить работу, проблемы и беспокойства.<sup>56</sup> Следует иметь в виду, что признание наличия проблем и обращение за помощью обычно считается признаком слабости среди тюремных работников и в среде правоохранительных органов в целом. Поэтому руководство тюрьмы должно заранее обеспечить, чтобы тюремные работники чувствовали, что они могут обратиться в службы поддержки.

### Что необходимо проверить органам мониторинга

- Как работа сказывается на тюремных работников лично и на их семьях/личной жизни?
- Какие аспекты своей работы тюремные работники воспринимают как лучшие/наиболее сложные?
- Каково соотношение количества персонала/заключенных в тюрьме?
- Переполнена ли тюрьма? Как это сказывается на возможности тюремных работников выполнять свои задачи и налаживать положительные взаимоотношения с заключенными?
- Какова продолжительность работы тюремных работников? Они работают посменно? Требуется ли от тюремных работников работать сверхурочно? Выплачивается ли им за это вознаграждение?
- Удовлетворяет ли тюремных работников продолжительность работы/посменная система?
- Каковы материально-технические условия труда тюремных работников?
- Имеются ли службы поддержки для тюремных работников, включая консультационные службы для помощи с проблемами на работе? Чувствуют ли тюремные работники, что они могут ими воспользоваться? Считают ли они их полезными?

## 4. Что могут предпринять органы мониторинга

При анализировании факторов риска применения пыток или иного жестокого обращения в тюрьмах органы мониторинга должны иметь в виду, что условия работы тюремных работников и степень их удовлетворенности работой влияет на то, как они исполняют свои обязанности и как они обращаются с заключенными. Органы мониторинга могут рассматривать данный фактор различными способами.

Органы мониторинга могут собрать общую информацию об условиях работы тюремных работников в отношении соответствующей институциональной и законодательной базы. Такая информация включает в себя информацию об организации руководства тюрьмой (курирующее

51 Межамериканская комиссия по правам человека (МКПЧ), *Отчет МКПЧ по ситуации в отношении лиц, лишенных свободы, в Гондурасе*, 2013 год, с. 33.

52 УНП ООН/Всемирная организация здравоохранения, Надлежащее управление здравоохранением в местах заключения в 21 веке: Аналитическая записка по организации здравоохранения в тюрьмах, октябрь 2013 г., пункты 2,3.

53 Межамериканская комиссия по правам человека (МКПЧ), *Отчет МКПЧ по ситуации в отношении лиц, лишенных свободы, в Гондурасе*, 2013 год, с. 33.

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

55 К примеру, в Гонконге. См. Н. Морган и И. Морган, *30-ая Азиатско-Тихоокеанская конференция руководителей коррекционных учреждений 2010 г.*, Отчет по конференции, 2010 год, с. 35.

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

учреждение, организационная структура, число тюремных работников и соотношение числа работников/заклученных, демографический состав, текучка и т.д.) и централизованные аспекты, которые могут включать в себя наем, обучение, уровень заработной платы и компенсации. Данная информация может быть получена от министерства или правительственного департамента, ответственного за административное управление тюрьмами и отслеживание законодательства, применимого к тюремным работникам, такого как общее трудовое право. Если государственная/тюремная система является федеральной или децентрализованной, наблюдатели должны будут понять, какой уровень власти несет ответственность за установление политики и законодательства в отношении условий работы. Информация об организации и работе тюрьмы также должна собираться в динамике в ходе подготовки посещения тюрьмы и самих посещений.

Органы мониторинга должны определить посещения, в рамках которых они будут проверять условия работы персонала (к примеру, в рамках первого посещения тюрьмы), как составляющую регулярных посещений, или когда имеются определенные свидетельства того, что на обращении с заключенными сказываются вопросы, связанные с персоналом — все это может быть определено во внутренней программе посещений органа мониторинга. В рамках посещений наблюдатели должны произвести опрос тюремных работников касательно условий работы, их отношений, и стремиться понять, каким образом это сказывается на их мотивации и обращении с заключенными. Опросы могут производиться в рамках фокус-групп или индивидуально, также важно осуществлять перекрестный контроль информации, полученной от различных источников. Интервью с глазу на глаз рекомендуются в случаях, когда рассматриваются вопросы давления и насилия среди коллег.

Наблюдатели также могут получить информацию об условиях работы тюремных работников от прочего персонала, включая директора тюрьмы, специализированный персонал, представителей профсоюза (которые сами могут быть тюремными работниками) или учебные академии. Некоторая информация по персоналу может быть получена из документов, таких как: список сотрудников, график работы или программа обучения.

- Органы мониторинга могут действовать по данным вопросам различными способами:
- Выразить озабоченность касательно условий работы тюремных работников в заключительной беседе с директором тюрьмы.
- Включать выводы и рекомендации касательно условий работы тюремных работников в отчет о посещении или годовой отчет. К примеру, Европейская комиссия по предупреждению пыток (ЕКПП) часто включает в свои отчеты раздел о персонале тюрем.
- Публиковать тематические отчеты или колонки, рассматривающие условия работы тюремных работников или ее специфические аспекты. К примеру, в 2011 году Национальный превентивный механизм Франции опубликовал заметку в Официальном журнале Франции о необходимости оказания консультационных услуг персоналу органов правопорядка и обеспечения безопасности работающих в местах заключения.<sup>57</sup>
- Обеспечить, чтобы в отчетах, охватывающих более широкий круг вопросов по правам человека, присутствовала информация о впечатлениях и взглядах тюремных работников, где это применимо. К примеру, в 2005 году Инспекторат Ее Величества по тюрьмам Англии и Уэльса опубликовал тематический отчет по расовым вопросам в тюрьме, который включал в себя проблему дискриминации персонала тюрем, представителями которого является чернокожее население и другие этнические меньшинства.<sup>58</sup>

Забота об условиях работы персонала положительно сказывается на обращении с заключенными и борется с доминирующим представлением, что органы защиты прав человека пристрастны в защите заключенных и игнорировании прав тюремного персонала. Наблюдатели должны объяснять свои превентивные предписания, включая их беспристрастность и направленность на устранение пробелов в вопросе защиты прав человека и практики насилия и злоупотребления служебным положением в целом, что включает в себя условия работы персонала.

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

58 Инспекторат Ее Величества по тюрьмам, *Параллельные миры. Тематических обзор расовых вопросов в тюремной службе*, Лондон, Министерство внутренних дел, 2005 год.



[Staff working conditions: Addressing risk factors to prevent torture and ill-treatment]

Международная тюремная реформа и Ассоциация по предупреждению пыток выражают благодарность Джим Стивенс за составление проекта данного документа.



Данный документ был создан в рамках проекта Международной тюремной реформы «Укрепление институтов и построение гражданского общества, способного противостоять пыткам, в девяти странах СНГ» совместно с Ассоциацией по предупреждению пыток, а также благодаря финансовой помощи Европейского инструмента содействия демократии и прав человека.

Вся ответственность за содержание данного документа возлагается на Международную тюремную реформу и содержание документа ни при каких условиях не может рассматриваться как отражающее позицию Европейского Союза.

Разрешается бесплатный просмотр данной публикации в полном объеме, а также ее полное или частичное копирование, воспроизведение и перевод. Информацию, содержащуюся в данной публикации, запрещено продавать или использовать в коммерческих целях. Внесение каких-либо изменений в текст данной публикации разрешено лишь при условии их утверждения Международной тюремной реформой. При цитировании ссылки на Международную тюремную реформу и данную публикацию обязательны. Запросы на получение информации следует направлять по адресу: [publications@penalreform.org](mailto:publications@penalreform.org).

Международная тюремная реформа  
60 – 62 Commercial Street  
London E1 6LT  
Великобритания  
Телефон: +44 (0) 20 7247 6515  
Email: [publications@penalreform.org](mailto:publications@penalreform.org)  
[www.penalreform.org](http://www.penalreform.org)

Ассоциация по предотвращению пыток  
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)



© Penal Reform International 2013

## Об этом документе

Этот документ является частью инструментов мониторинга мест предварительного заключения PRT/APT и практическим руководством, которое призвано обеспечить анализ и практические рекомендации, которые помогут контрольным органам, в том числе Национальным превентивным механизмам, в максимально эффективном выполнении их миссий по профилактике при посещении полицейских участков и тюрем.

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