



ФИНАНСИРУЕТСЯ ЕВРОПЕЙСКИМ СОЮЗОМ

Представительство Европейского Союза
в Таджикистане



Главное Управление
исполнения уголовных наказаний
Министерства юстиции
Республики Таджикистан



Общественная организация
«Психологов-консультантов
и психотерапевтов
Республики Таджикистан»



Общественный фонд «Правовая инициатива»



Представительство PRI в Центральной Азии

**Эффективная тюремная система:
гарантия механизма защиты заключенных,
закрытых учреждений и общественной
безопасности**

Эффективная тюремная система:

гарантия механизма защиты заключенных, закрытых учреждений и общественной безопасности

Данная публикация разработана и опубликована в рамках проекта «Продвижение правозащитного подхода при реформировании пенитенциарной системы Таджикистана», реализуемого Penal Reform International совместно с ОО «Общество психологов-консультантов и психотерапевтов Республики Таджикистан» и ОФ «Правовая инициатива» при финансовой поддержке Представительства Европейского союза в Таджикистане

Эффективная тюремная система

Гарантия механизма
защиты заключенных,
закрытых учреждений и
общественной
безопасности
Таджикистан

Сири Фьёртофт
Руководитель Проекта пробации НОРЛАУ,
Украина
Начальник закрытого учреждения,
Норвегия

Эффективная тюремная система –

Гарантия механизма защиты заключенных, закрытых учреждений и общественной безопасности.

Развитие через A.D.A (Acknowledge. Develop. Adapt)

Признать
Разработать
Адаптировать

Сосредоточение внимания на повышении осведомленности о влиянии персонала на повседневную безопасность имеет решающее значение. Такая ориентация позволит персоналу распознавать ситуации, которые можно предотвратить или / и разрешить таким образом, чтобы это принесло пользу заключенным; закрытым учреждениям; и конечно же, персоналу. Предотвращение конфликтов и обеспечение безопасности на основе диалога / понимания механизма, в свою очередь, улучшает условия работы. Снижается уровень конфликтов, а также уровень стресса как среди персонала, так и среди заключенных.

Если будет сформировано понимание желаемой цели и безопасности при исполнении приговоров, это сможет обеспечить желаемую рабочую среду и исполнение приговоров в соответствии с правами человека и удовлетворительную реинтеграцию в качестве вклада в более безопасное общество.

Возможное развитие может происходить посредством следующего процесса:
Acknowledge/develop/adapt // A.D.A – Признать/Разработать/Адаптировать

КОНТЕКСТ

Признать эффективную тюремную систему

Создание удовлетворительной тюремной системы с точки зрения безопасности требует времени, приверженности и понимания. Условием такого развития событий является то, что власти принимают на себя обязательства на основе опыта и желаемой цели исполнения приговоров.

- **Законодательство** составляет основу
- **Стратегии** делают цель видимой
- **Система** определяет инструменты
- **Сотрудники** реализуют

Безопасность – это совокупность инструментов, направленных на предотвращение и урегулирование ситуаций, когда безопасность общества, безопасность сотрудников и безопасность осужденных могут быть поставлены под угрозу. Я рекомендую установить следующее понимание безопасности:

Динамическая безопасность - описывает межличностные отношения, систематические формы взаимодействия между сотрудниками и осужденными, повышающие безопасность общества, сотрудников и заключенных. Примером может служить нахождение в сообществе закрытого учреждения во время повседневной жизни, например, посредством совместной работы, структурированных бесед, занятий и / или естественного присутствия.

Статическая безопасность - описывается как материальные меры, тюремная стена, решетка, камера, сигнализация и регулярные меры контроля, такие как статический надзор, посещения и подсчет.

Организационная безопасность - описывается как организация труда, ответственности и полномочий. Это может быть описано в местных инструкциях, тренингах и планах персонала. Также включено антикризисное управление.

Проводимая работа по обеспечению безопасности направлена на повышение безопасности осужденных, сотрудников тюрьмы и общества, и затем через общее понимание того, как работа по обеспечению безопасности используется в качестве инструмента для этого. Большинство действий в закрытых учреждениях имеют определенные последствия для безопасности. Таким образом, становится важным, чтобы работа по обеспечению безопасности была основой для разработки повседневных правил, внутренних инструкций, анализа и дальнейшего обучения сотрудников.

МЕТОДЫ

Разработать эффективную тюремную систему

Стратегия важна как документ национальной отраслевой политики, катализатор развития пенитенциарной системы путем определения приоритетов для учреждения и повышения эффективности и результативности оперативного управления.

Общие цели необходимы для развития системы и общей культуры, подчеркивая долгосрочные цели, основанные на миссии, видении и ценностях –

- **Миссия** определяет наши причины; для чего мы были созданы.
- **Видение** - это то, чего мы стремимся достичь.
- **Ценности** выражают подход, которого мы хотим придерживаться во всем, что мы делаем.

Долгосрочными целями могут быть следующие общие задачи:

- Повышение эффективности *администрации* пенитенциарной системы
- Эффективное *управление организацией и человеческими ресурсами* пенитенциарной системы

- *Модернизация* инфраструктуры пенитенциарных учреждений с целью улучшения условий содержания
- Введение *прогрессивной системы* исполнения наказаний
- Обеспечение *безопасности* пенитенциарной системы
- Развитие качественных *медицинских услуг* для заключенных, эквивалентных тому, что предоставляется в государственной системе здравоохранения

Исходя из приоритета, каждая задача требует:

1. описания
2. требуемых результатов
3. окончательного эффекта

Ценности выражают основу желаемого подхода в каждом действии. Ценности должны соответствовать правам человека, права человека должны характеризовать и улучшать наше поведение по отношению к правонарушителям, партнерам и коллегам.

Среди прочего, следующие ценности могут быть важными в области исправления:

- Открытость | приветствие участия и обмена знаниями
- Быть открытым для новых идей и мнений других, а также вовлечение общества
- Уважение | признание опыта и щедрые и инклюзивные роли для выполнения решений
- Обязательства | гордиться проделанной работой; быть любопытным и ориентированным на развитие; брать на себя инициативу и ответственность
- Профессионализм | выполнение миссии с высокой этической осведомленностью | иметь профессиональную честность, основанную на знаниях, быть надежным и честным

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Миссия, видение и ценности, которые должны быть определены или разработаны внутри системы исправительной работы, исходящей от центрального руководства и местного персонала, наличие общего понимания
- Установление принадлежности
- Семинары, способствующие общему пониманию и дальнейшей реализации общих целей

Ключевые слова – принадлежность / теория изменений

РЕАЛИЗАЦИЯ

Адаптировать эффективную тюремную систему

На основе внутренних процессов совместно с сотрудниками и партнерами, должны быть описаны стратегические приоритеты и конкретные действия, которые необходимо предпринять для достижения целей и задач, установленных на основе выводов и рекомендаций, сделанных в ходе внутренней работы.

План действий направлен на то, чтобы помочь тем, кто вносит изменения, обратиться к реальности видения, изложенного в разработанной Стратегии или / и мандате / приказе, способствующем созданию эффективной пенитенциарной системы.

КАК ОЦЕНИТЬ - A.D.A. Признать/Разработать/Адаптировать

Кто?

Основываясь на общем желании и понимании изменений центральными органами власти, становится возможным внедрение и оценка местного пилотного проекта для дальнейшего внедрения в других подразделениях. Руководители и сотрудники - целевая группа

Что?

Приказ содержит прямой приказ властей. Он обеспечивает доступ к пилотам и желаемое сотрудничество между сторонами.

Как?

Методы и реализация

Взаимодействие, укрепляющее безопасность и развитие

- Групповой процесс; большие и маленькие группы с четким достижением цели
- Индивидуальная приверженность с четким достижением цели
- Создание совместного рабочего документа

Фаза 1

- Определение достижения цели
- Сроки
- Концептуальная нота написана и утверждена
- Система мониторинга идентифицирована | исходный уровень и индикаторы
- Необходимые ресурсы определены
- Приказы написаны и утверждены
- Пилотные учреждения определены

Фаза 2

- Информация для партнеров
- Вовлечение тренеров

Фаза 3

- Инициирование
- Реализация
- Оценка
- Отчет
- Рекомендации

РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендуемый метод - это сочетание обучения и взаимодействия между тренером и сотрудниками - развитие через процесс. Взаимодействие, которое вызывает приверженность и понимание.

Обучение, стимулирующее знания и дальнейшее обучение. Взаимодействие через процесс в группах разного размера.

Методы, основанные на собственных усилиях и распространение через заданные задания. Рост идентифицирован через коллекции / или через дневник, который ведется во время выполнения работы.

При обучении используются уже разработанные инструменты, находящиеся в интеллектуальной собственности PRI в рамках фокуса на Права Человека / обязательства и права сотрудников.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

Структура

Правовая и политическая структура Таджикистана

Права человека и международные стандарты

Руководящий документ по Правилам Нельсона Манделы, подготовленный Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (ODIHR) и Penal Reform International (PRI), представляет собой руководство по применению пересмотренных Минимальных стандартных правил ООН по обращению с заключенными, известных как Правила ООН Нельсона Манделы и «Правозащитный подход к управлению тюрьмами»: Руководство для тюремного персонала

Реализация

Чередование обучения и работы на основе собственной практики и дополнительного обучения

Задача

Обеспечение безопасности и приверженности в группе между тренерами и сотрудниками

Результат

Стратегии, обеспечивающие внедрение и изменение в повседневной работе

Инструкции

Утвержденные руководителями / властями

Наставники

Равноправное руководство

Мониторинг исполнения

Ключевые слова - теория изменений

ОСНОВНЫЕ ДАННЫЕ/ИНДИКАТОРЫ

Сотрудники | Уровень стресса

- количественная оценка
- качественная оценка

Сотрудники | Сменяемость

- статистика

Сотрудники |

Заключенные | Уровень конфликтов

- количественная оценка
- качественная оценка

Заключенные | Повседневная жизнь; видимые изменения внутри тюрем

- качественная оценка

УСТОЙЧИВОСТЬ

Возможный исход обучения;

- Сотрудники чувствуют себя уверенно и безопасно, чтобы сообщить о своих проблемах
- Осведомленность сотрудников о своей личной и профессиональной ответственности за защиту людей от риска
- Сотрудники проходят соответствующее обучение
- Безопасная практика приема на работу и процедуры проверки, соответствующие необходимому законодательству

РИСКИ

- Отсутствие политической поддержки
- Непонимание среди коллег
- Оппозиция осужденных
- Отсутствие реализации разработанной стратегии и инструментов

РЕКОМЕНДАЦИИ

- 1) определите целевую аудиторию
- 2) коммуникационный план
- 3) концептуальные заметки
- 4) методология теории изменений:

Воздействие

На что нацелены долгосрочные изменения?

Результат

Какого рода поведенческих изменений вы хотите добиться?

Промежуточный результат

какие шаги приведут к такому результату?

Результат работы

что будет произведено / сделано?

- 5) план деятельности
- 6) анализ рисков
- 7) подписание приказа | заручиться поддержкой властей
- 8) процесс как рабочий инструмент | **просто и умно!**

Ключевые слова: драйверы изменений / управление результатами / теория изменений



