

Tiesībsarga 2023. gada ziņojumam par institucionālo kultūru Jēkabpils cietumā un konstatēto ieslodzīto pašpārvaldes sistēmu un no tās izrietošo augsto vardarbības risku starp notiesātajiem

Institucionālā kultūra

Šis ir apkopojums publikācijai “Institutional culture in detention: a framework for preventive monitoring”¹, kuru var izmantot kā palīgu tiesībsarga ziņojumā sniegto rekomendāciju īstenošanā.

Turpmāk ir apkopota informācija par institucionālo kultūru, tās iezīmēm, riska faktoriem un to mazināšanai veicamajiem pasākumiem.

[1] Cilvēki, kuriem atņemta brīvība, ir īpaši neaizsargāti no ļaunprātīgas rīcības. Institucionālā kultūra ir svarīga, jo tā tieši ietekmē cilvēku uzvedību brīvības atņemšanas vietā: personāla un cilvēku, kuriem atņemta brīvība.

[2] Praksē kultūras var šķist netveramas un grūti definējamas. Centieni panākt pārmaiņas cilvēktiesību kultūrā ir sarežģīts un ilgtermiņa uzdevums. Tāpēc cilvēktiesību kultūras maiņa var prasīt laiku. Nav viegli mainīt dziļi iesakņojušos uzskatus par to, kāpēc lietas tiek darītas tā, kā ir. Brīvības atņemšanu vietu darbinieku vidū bieži valda skepse par cilvēktiesībām: ka tās faktiski nozīmē privilēģiju piešķiršanu cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, kaitējot personāla vajadzībām. Tomēr patiesībā brīvības atņemšanu vietu kultūras pārveidošana uz tādu kultūru, kuras pamatā ir cilvēktiesības, var sniegt būtiskus ieguvumus gan personālam, gan cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība.

Cilvēktiesību kultūras pārmaiņas uzlabo cilvēku, kuriem atņemta brīvība, ikdienas apstākļus, kā arī personāla darba apstākļus. Centieni mainīt cilvēktiesību kultūru brīvības atņemšanas vietās iet roku rokā ar darbu, lai novērstu sliktas izturēšanās riskus, jo tālredzīgi tiek radīta vide, kur ilgtermiņā ļaunprātīga izmantošana ir mazāk iespējama.

[3] Cilvēktiesības atzīst katra indivīda cieņu un vērtību un ir raksturīgas visiem cilvēkiem. Tās ir atrodamas standartu kopumā, par ko vienojusies starptautiskā sabiedrība, kā arī reģionālajos instrumentos un valstu tiesību aktos. Svarīgs starptautisko tiesību princips ir tāds, ka cilvēki, kuriem atņemta brīvība, saglabā visas savas cilvēktiesības (civīlās, politiskās, ekonomiskās, sociālās un kultūras), izņemot tās, kuras ierobežotas un izriet no brīvības atņemšanas. Valstīm ir pienākums ievērot, aizsargāt un īstenot cilvēku, kuriem atņemta brīvība, tiesības, kā arī aizsargāt viņus no citu ļaunprātīgas izmantošanas.

[4] Vienkāršākajā līmenī cilvēktiesību iekļaušana slēgtā vidē nozīmē cilvēka kā vērtību izvirzīšanu politikas un rīcības centrā. Praksē tas nozīmē gan aizsardzības pasākumu nodrošināšanu pret ļaunprātīgu izmantošanu, gan konstruktīvas vides veicināšanu, savstarpēji respektējot darbiniekus un cilvēkus, kuriem atņemta brīvība. Tā pamatā ir izpratne, ka cilvēki, kuriem atņemta brīvība, neatkarīgi no tā, vai viņi tiek turēti aizdomās vai notiesāti, piemēram, noziedznieki, migranti, cilvēki ar garīgās veselības jautājumiem, cilvēki ar atkarību no narkotikām vai jebkura cita persona ir cilvēki. Viņiem jau ir atņemta brīvība: viens no nopietnākajiem brīvības ierobežojumiem, kuram var pakļaut cilvēku.

¹ [Publikācija “Institutional culture in detention: a framework for preventive monitoring”](#) (pieejama angļu valodā)

Tiesībsarga 2023. gada ziņojumam par institucionālo kultūru Jēkabpils cietumā un konstatēto ieslodzīto pašpārvaldes sistēmu un no tās izrietošo augsto vardarbības risku starp notiesātajiem

[5] Kultūrām slēgtā vidē nav jābūt negatīvām. Bet ir zināma attieksme un vērtības, kas tajās var attīstīties, kas ir pretrunā ar cilvēktiesību principiem. Pieredze liecina, ka, pieņemot tās kā kultūras normas, tās var novest pie organizatoriskas uzvedības, kas aizskar cilvēku, kuriem atņemta brīvība, cieņu un tiesības. Tāpēc tie ir ļaunprātīgas izmantošanas riska faktori, tostarp spīdzināšana un cita veida slikta izturēšanās.

[6] Kultūras riska faktori brīvības atņemšanas vietās, kas var novest pie spīdzināšanas un cita veida sliktas izturēšanās:

- Cilvēki, kuriem atņemta brīvība, nav pelnījuši tiesības - Izplatīts viedoklis ir, ka pret “noziedzniekiem” kā pret viņu soda daļu jāizturas slikti. Tomēr tas ignorē principu, ka sods ir ierobežojams ar brīvības zaudēšanu, un tā rezultātā cilvēki, kuriem atņemta brīvība, tiek daudzkārt sodīti.
- Individualitātes zaudēšana – Kad darbs brīvības atņemšanas vietā kļūst par rutīnu, cilvēki, kuriem atņemta brīvība, var kļūt līdzīgāki “objektiem”. Tas var atspoguļoties vispārējā politikā vai automātiskās atbildēs, neņemot vērā cilvēka, kuram atņemta brīvība, individuālo riska novērtējumu un neatkarīgi no viņu individuālās situācijas un vajadzībām.
- Diskriminācija - Diskriminācija ir izplatīta un daudzslāņaina brīvības atņemšanas vietās. Diskriminējoša attieksme padara personas par sociāli atstumto grupu, kas ir neaizsargātāki pret fizisku un mutisku vardarbību. Diskriminācija noved arī pie citu tiesību noliegšanas.
- Drošība ir vissvarīgākā - Panākumi brīvības atņemšanas vietās bieži tiek mērīti ar to, ka nav bijuši ar drošību saistīti incidenti. Tāpēc drošības apsvērumi var kļūt par svarīgāko, kaitējot cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, tiesībām.
- Vardarbības kultūra – Vardarbības kultūra veidojas līdz ar attieksmi, ka brīvības atņemšanas vietā vardarbība ir normāla. Tas var pastāvēt, ja piespiešanu uzskata par pamatotu vai pieņemamu un personāls to sistemātiski izmanto, piemēram, lai iegūtu atzīšanos vai uzturētu kārtību. Tas var rasties arī tad, ja iestādes pieļauj, veicina vai nevēršas pret cilvēku, kuriem atņemta brīvība, vardarbību un bieži ir saistīts ar neoficiālu ieslodzīto hierarhiju pastāvēšanu. Visticamāk, tas negatīvi ietekmēs brīvības atņemšanas vietās esošos darbiniekus, kā arī cilvēkus, kuriem atņemta brīvība.
- Autoritātes izmantošana personīgā labuma gūšanai – Tas var būt saistīts, ka personālam ir neapmierinātība par atalgojuma līmeni, kas, viņuprāt, ir negodīgs, vai arī vadība, viņuprāt, neatbalsta viņu darbu. Personāls var arī just, ka nepieciešami papildu ienākumi dzīvesveida uzturēšanai. Privilēģiju nodrošināšana konkrētiem cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, apmaiņā pret kukuļiem (tostarp slepenībā ar neoficiālām ieslodzīto hierarhijām) vai ekstremālos gadījumos spīdzināšanas izmantošana vai tās draudi izspiest naudu no cilvēku, kuriem atņemta brīvība, radniekiem.
- ”Mēs un viņi” – Ierasts, ka brīvības atņemšanas vietās starp darbiniekiem un cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, veidojas attieksme “mēs un viņi”. Darbinieki var būt aizdomīgi par to cilvēku, kuriem atņemta brīvība, nodomiem un uzvedību, kurus viņi uzrauga vai izjūt, konkurējot ar viņiem vadības uzmanības dēļ. Personālam var būt arī tāda attieksme pret priekšniecību un sabiedrību, piemēram, ka neviens neizprot riskus, kurus uzņemas par savu darbu.

Tiesībsarga 2023. gada ziņojumam par institucionālo kultūru Jēkabpils cietumā un konstatēto ieslodzīto pašpārvaldes sistēmu un no tās izrietošo augsto vardarbības risku starp notiesātajiem

- Nesodāmības kultūra – Nesodāmības kultūra pastāv, ja brīvības atņemšanas vietās ir vispārēja iecietība pret cilvēktiesību pārkāpumiem un atbildīgās personas netiek sauktas pie atbildības – krimināllietās, civillietās, administratīvajās lietās vai disciplinārlietās – vai ja sodi ir pārāk maigi, lai tos atturētu.

Neoficiālā ieslodzīto hierarhija, ieslodzīto pašpārvaldes sistēmas un vardarbība starp cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība

[7] Brīvības atņemšanas vietās bieži sastopamas neoficiālas ieslodzīto hierarhijas, un tās var pārstāvēt spēcīgas subkultūras ar kultūras riska faktoru kombināciju. Tiem bieži vien ir skaidra struktūra un noteikumi, kurus īsteno ar draudiem, iebiedēšanu un vardarbību. Ieslodzīto hierarhijas var darboties kā alternatīva administrācija, iekasējot “dalības maksu” un darbojoties maksājumu sistēmai par “privilēģijām”, uz kurām cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, citādi būtu tiesības. Tādējādi viņi var kontrolēt ikvienu cilvēku, kuram atņemta brīvība, dzīves aspektu, sākot ar piekļuvi telefona zvaniem, beidzot ar tikšanos ar radniekiem un saskarsmi ar valsts iestādēm.

[8] Lai gan darbinieki var oficiāli neatzīt, viņi var paļauties uz neoficiālām ieslodzīto hierarhijām vai saskarties ar tām, lai uzturētu kārtību, piemēram, ja trūkst resursu vai pieredzes, lai novērstu sūdzības vai korupciju un izspiešanu. Ieslodzīto līderi var īstenot varu arī pār cietuma administrāciju. Šādas hierarhijas ne tikai apdraud labu kārtību brīvības atņemšanas vietā, bet arī rada augsta riska situāciju cilvēku, kuriem atņemta brīvība, iebiedēšanas ziņā un var radīt nevienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība. Tie bieži kalpo līderu labā, kaitējot tiem, kas atrodas hierarhijas lejasgalā, kuri mēdz būt no atstumtām grupām.

[9] Oficiāli atzītās ieslodzīto pašpārvaldes sistēmas paļaujas uz to, ka cilvēki, kuriem atņemta brīvība, pildīs dažādas funkcijas, kas saistītas ar iestādes darbību un/vai ikdienas dzīvi. Cilvēkus, kuriem atņemta brīvība, var iecelt lomās vai sagaidīt, ka viņi uzņemsies pienākumus, piemēram, gatavot maltītes.

Nelielu uzdevumu deleģēšana – un līdz ar to arī dažu pienākumu sajūtu – dažiem cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, var būt labvēlīga viņu psiholoģiskajai un fiziskajai labklājībai un var palīdzēt viņu resocializācijā. Tomēr būtu jādeleģē tikai maznozīmīgi uzdevumi, piemēram, atpūtas, sporta vai kultūras pasākumu organizēšana. Šo uzdevumu piešķiršanai izmantotajiem kritērijiem jābūt pārredzamiem un objektīviem. Ieslodzīto pašpārvaldes sistēmas brīvības atņemšanas vietās, kuru rezultātā administrācija zaudē kontroli, ir liels vardarbības risks cilvēku, kuriem atņemta brīvība, vidū.

[10] Pārapdzīvotība, personāla trūkums, korupcijas, cilvēku, kuriem atņemta brīvība, nošķiršanas principa neievērošana, sūdzību un uzraudzības mehānismu trūkums vai ļaunprātīgas izmantošanas gadījumu izmeklēšanas trūkums ir galvenie riska faktori, kas izraisa vardarbības pieaugumu cilvēku, kuriem atņemta brīvība, vidū.

Organizatoriskās kultūras pārmaiņu iniciatīvas

[11] Turpmāk ir izklāstītas dažas sastāvdaļas, kas var veicināt to procesu efektivitāti, kuru mērķis ir mainīt kultūru. Daudzus no šiem pasākumiem var veikt arī neatkarīgi, lai veicinātu notiekošās kultūras pārmaiņas:

Tiesībsarga 2023. gada ziņojumam par institucionālo kultūru Jēkabpils cietumā un konstatēto ieslodzīto pašpārvaldes sistēmu un no tās izrietošo augsto vardarbības risku starp notiesātajiem

- Līdzdalības process - Pieredze liecina, ka kultūras pārmaiņu iniciatīvas ir efektīvākas, ja tās īsteno, izmantojot līdzdalības procesus, kuros iesaistītas vairākas ieinteresētās personas, t.i., personāls, cilvēki, kuriem atņemta brīvība, kā arī sabiedrības locekļi. Pastāv risks, ka gadījumā, ja cilvēki, kuriem atņemta brīvība, vai darbinieki, tostarp personāla apvienības, jutīs, ka reformas ir tīri kosmētiskas vai kalpo tikai situācijas uzlabošanai citiem, viņi var pretoties un kavēt pārmaiņu centienus. Abu grupu iesaistīšana palīdz nodrošināt attiecīgo problēmu identificēšanu un risināšanu. Tādējādi līdzdalības pieeja var ne tikai labāk informēt par procesu, bet arī palīdzēt iesaistīt ieinteresētās personas.
- Aņņēmīga vadība – Brīvības atņemšanas vietu vadībai jābūt kultūras pārmaiņu virzītājai. Tas nozīmē izprast iestādes vēsturi, kur tā ir šobrīd, atzīt, ka pārmaiņas ir nepieciešamas, un noteikt jauno virzienu. Tad līderiem ir jāparāda, ka viņi ir aņņēmušies mainīties, arī vadoties pēc piemēra. Kopumā redzami un cieņpilni līderi, kuriem ir atpazīstama harisma un kuri piesaista darbinieku uzticību un paļāvību, biežāk spēj panākt kultūras maiņu savā iestādē.
- Paradigmas maiņa: skaidra uz cilvēktiesībām balstīta vīzija - Lai virzītu pozitīvas kultūras pārmaiņas, var būt nepieciešams jauns organizatorisks redzējuma izklāsts jeb vadības filozofija, kas balstās uz cilvēktiesību principiem un nostāda cilvēkus centrā. Tā kā slēgta vide ir daļa no lielākām birokrātijām un to bieži regulē arī tiesību akti, politikas vai likumdošanas izmaiņas var arī iestrādāt paradigmas maiņā. Tomēr, lai tas būtu efektīvs, tas palīdz, ja jauno redzējumu formulē vadība, tas tiek pierakstīts, skaidrots un izplatīts iestādes iekšienē. Šādiem paziņojumiem vajadzētu būt īsiem un reālistiskiem, un tiem būtu kaut kāda reāla nozīme darbiniekiem, tāpēc tie kļūst par īstu atskaites punktu viņu darbā. Nākamais solis tad ir pārskatīt un pielāgot iestādi atbilstoši jaunajai vīzijai.
- Darbības struktūra – Brīvības atņemšanas iestādes darbības struktūra var ietekmēt priekšstatu par to, ko tā dara un kāpēc. Pašā iestādē kultūras pārmaiņas var būt saistītas ar struktūras pielāgošanu, lai labāk nodrošinātu pārskatatbildību, personāla mandāta maiņu, piemēram, lai brīvības atņemšanas vietu darbinieku uzdevums būtu vadīt iestādi resocializācijas līnijās.
- Politika un procedūras – Tām jāatspoguļo plašāks mērķu izklāsts un jāatbilst cilvēktiesībām. Tām būtu jānodrošina, ka darbības, kas var traucēt cilvēku, kuriem atņemta brīvība, tiesības, tiek veiktas individuāli, izvērtējot to nepieciešamību, likumību un samērīgumu, piemēram, skaidras disciplinārās procedūras, dinamiskā drošība, galvenie aizsardzības pasākumi pret sliktu izturēšanos, individualizēti riska novērtējumi, cilvēku, kuriem atņemta brīvība, resocializācija un mērķtiecīgu aktivitāšu pieejamība
- Dinamiskā drošība – Dinamiskās drošības pieeja atzīst, ka ar perimetra un procesuālās drošības kārtības nodrošināšanu, lai gan tā ir svarīga, nepietiek, lai nodrošinātu drošību un drošumu brīvības atņemšanas vietā. Drīzāk faktori, kas nosaka drošību un drošumu, ir “dinamiski” un liek personālam apzināties, kas notiek brīvības atņemšanas vietā. Tiek plaši atzīts, ka darbinieki, kas humānā un taisnīgā veidā mijiedarbojas ar cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, vairo drošību un labo kārtību. Starpgadījumus vislabāk var novērst, ja starp darbiniekiem un cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, tiek nodibinātas pozitīvas attiecības, kas ļauj darbiniekiem identificēt saspīlējumus, kas veidojas individuālā vai grupas līmenī, un tādēļ agri iejaukties.

Tiesībsarga 2023. gada ziņojumam par institucionālo kultūru Jēkabpils cietumā un konstatēto ieslodzīto pašpārvaldes sistēmu un no tās izrietošo augsto vardarbības risku starp notiesātajiem

Tā kā brīvības atņemšanas vietu darbinieki cilvēkus, kuriem atņemta brīvība pazīst, viņi varēs identificēt ikvienu, kurš ir nemierā vai varētu draudēt ar vardarbību, un rīkoties ar viņiem tā, lai novērstu vardarbības sākšanos. Cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība un kuri vēlas radīt nepatīkšanas, būs arī grūtāk ietekmēt citus cilvēkus, kuriem atņemta brīvība, ja personāla vispārējā pieeja būs bijusi taisnīga un konsekventa.

Tāpēc dinamiskās drošības pamatā ir pozitīvas darbinieku un cilvēku, kuriem atņemta brīvība, attiecības apvienojumā ar taisnīgu attieksmi un mērķtiecīgām darbībām.

Pārskatītajos minimālajos standartnoteikumos par attieksmi pret ieslodzītajiem ir atzīta šī koncepcija, mudinot brīvības atņemšanas vietu administrācijas iespēju robežās izmantot konfliktu novēršanas, mediācijas vai jebkuru citu alternatīvu strīdu izšķiršanas mehānismu, lai novērstu disciplinārpārkāpumus vai atrisinātu konfliktus.

- Simboli un valoda - Ja nepieciešams pārtraukums ar pagātni, var būt jāmaina brīvības atņemšanas vietu simboli un valoda.
- Fiziskā vide – Brīvības atņemšanas vietas fiziskā vide var kavēt vai atbalstīt cilvēktiesību īstenošanu. Tā arhitektūra var atspoguļot noteiktu filozofiju saistībā ar brīvības atņemšanu. Lai gan ne vienmēr ir iespējams mainīt “ķieģeļus un javu”, tas var atbalstīt kultūras maiņu.
- Personāls – Pozitīvas pārmaiņas kultūrā ir saistītas ar to, lai dažādu līmeņu darbinieku prasmes un pieredze atspoguļotu ieviestās vērtības, politiku, jaunas darbības struktūras un lomas. Tas var nozīmēt vairāku atsevišķu etnisko minoritāšu vai profesionālās izcelsmes darbinieku nodrošināšanu. Vidējā pārvaldības līmenī ir jābūt personām, kas ir apņēmušās īstenot pārmaiņu procesu: vadīt to, pārliecināt citus un pārliecināties, ka jaunās procedūras tiek īstenotas.
- Apmācības – Apmācība ir daļa no tā, lai personāls izprastu jauno organizatorisko redzējumu, politiku un procedūras, kā arī cilvēktiesību principus, kas ir to pamatā. Uzsvars būtu jāliek nevis uz teoriju, t.i., juridiskajiem cilvēktiesību standartiem, bet gan uz to, ko tie nozīmē praksē, piemēram, apspriežot gadījumu izpēti. Mācību kursi ir efektīvāki, ja tos pasniedz uzticami pasniedzēji, kas saprot darba operatīvo aspektu, tostarp personāla ikdienas problēmas.
- Uzraudzība un pastiprināšana/ palīgspēki – Neoficiālie noteikumi, ko vadītāji nosaka ar klusējot izteiktu sociālo apstiprinājumu, drīzāk ietekmē kultūru brīvības atņemšanas vietās, nevis formālo politiku. Tāpēc nevar pārspīlēt pienācīgas uzraudzības, personāla novērtēšanas un pastiprināšanas nozīmi, izmantojot stimulus un sankcijas.
- Vēršanās pret pretestību: parādīt, ka tas ir labāk visiem - Vienmēr būs cilvēki, kas būs pret pārmaiņām. Daži var baidīties zaudēt statusu vai pasliktināt darba apstākļus. Tas var apdraudēt arī noteiktas intereses, piemēram, korupcijas iespējas. Tāpēc ir svarīgi uzsvērt, ka cilvēktiesību kultūra būs labāka visiem, un ļaut darbiniekiem un cilvēkiem, kuriem atņemta brīvība, to redzēt praksē.