
Recommendation on staff concerned with the implementation of sanctions and measures

Unofficial translation into Albanian

Recommandation sur le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures

Traduction non officielle en albanais

Rekomandimi nr. R (97) 12 i Komitetit të Ministrave për shtetet anëtare për stafin e ngarkuar me zbatimin e sanksioneve dhe masave

© Council of Europe [Month, year], original English and French versions

© [your establishment] [Month, year], [language] translation

Text originated by, and used with the permission of, the Council of Europe. This unofficial translation is published by arrangement with the Council of Europe, but under the sole responsibility of the translator.

* * * * *

© Conseil de l'Europe [mois, année], versions originales en anglais et français

© [votre établissement] [mois, année], [langue] traduction

Le texte original provient du Conseil de l'Europe et est utilisé avec l'accord de celui-ci. Cette traduction est réalisée avec l'autorisation du Conseil de l'Europe mais sous l'unique responsabilité du traducteur.

KËSHILLI I EUROPËS KOMITETI I MINISTRAVE

Rekomandimi nr. R (97) 12 i Komitetit të Ministrave për shtetet anëtare për stafin e ngarkuar me zbatimin e sanksioneve dhe masave

*(Miratuar nga Komiteti i Ministrave më 10 shtator 1997
në takimin e 600-të të Zëvendësministrave)*

Komiteti i Ministrave, në përputhje me Nenin 15.b të Statutit të Këshillit të Evropës,

Duke pasur parasysh interesin e Këshillit të Evropës për vendosjen e parimeve të përbashkëta të politikës penale për kontrollin e krimit dhe mënyrave të trajtimit të autorëve të dyshuar apo autorëve të dënuar, të cilat janë efikase dhe respektojnë në të njëjtën kohë të drejtat e njeriut;

Duke njohur rëndësinë e Rezolutës (66) 26 mbi statusin, rekrutimin dhe trajnimin e stafit të burgjeve, dhe Rezolutës (68) 24 mbi statusin, përzgjedhjen dhe trajnimin e stafit të strukturave penale sipas gradave, së bashku me nevojën e përditësimit duke marrë parasysh ndryshimet në praktikën penale, administrative dhe profesionale që kanë ndodhur që prej miratimit të tyre, dhe që janë shprehur, inter alia, në Rekomandimin Nr. R. (87) 3 të Rregullave Evropiane për Burgjet;

Duke njohur, gjithashtu, edhe nevojën për të krijuar parime për rekrutimin, përzgjedhjen, trajnimin dhe statusin e stafit të ngarkuar me zbatimin e sanksioneve dhe masave në komunitet që plotësojnë ato që janë parashtruar në Rekomandimin Nr. R (92) 16 të Rregullave Evropiane për Sanksionet dhe Masat në Komunitet;

Duke marrë në konsideratë që zbatimi i kënaqshëm i sanksioneve dhe masave në komunitet kërkon përdorimin e një stafi tejet kompetent, të kualifikuar dhe të përkushtuar për përmbushjen e qëllimeve të sanksioneve dhe masave;

Duke vlerësuar se realizimi i disa qëllimeve të sanksioneve dhe masave në komunitet kërkon gjithmonë e më shumë një bashkëpunim të ngushtë midis stafit përgjegjës për zbatimin e tyre brenda këtyre dy sektorëve dhe, duke qenë se duhen marrë në konsideratë mundësitë e stafit për të qarkulluar;

Duke pasur parasysh se stafi preferohet të rekrutohet dhe përzgjidhet sipas kualifikimeve dhe cilësive të personalitetit dhe karakterit që u përshtaten detyrave të tyre të ndryshme;

Duke pranuar se atyre duhet t'u jepen mundësi kuptimplota për të zhvilluar vazhdimisht njohuritë dhe aftësitë e tyre, në mënyrë që të përmbushin detyrat e tyre dhe të kapërcejnë sfidat e reja me kompetencë dhe imagjinatë novatore, por realiste;

Duke pasur parasysh se bashkëpunimi midis personelit të ndryshëm përgjegjës për zbatimin e sanksioneve dhe masave do të lehtësohet nëse puna e tyre bëhet duke u bazuar në të njëjtën njohje të synimeve dhe metodave të punës;

Duke pasur parasysh, kështu, se punësimi, përzgjedhja dhe zhvillimi profesional i stafit që zbaton sanksionet dhe masat në komunitet duhet të ndërmerret në përputhje me parimet që krijojnë një qasje të unifikuar ndaj punës së tyre;

Duke e konsideruar të rëndësishme që stafit t'i jepet një status që i korrespondon funksioneve thelbësore që ai kryen në emër të komunitetit, dhe të ketë kushte punësimi që përputhen me kualifikimet e tyre dhe që marrin në konsideratë natyrën impenjuese të punës së tyre;

Duke pranuar rëndësinë e bërjes së qartë të bazës etike të punës së bërë nga stafi që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave në komunitet;

Rekomandon që qeveritë e shteteve anëtare:

- të udhëhiqen nga parimet për rekrutimin, përzgjedhjen, trajnimin, kushtet e punës dhe qarkullimin e stafit që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave parashikuar në Shtojcën I të këtij rekomandimi;

- të ndërmarrin veprimet e duhura për t'i ofruar stafit që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave në komunitet udhëzime etike në shkallë kombëtare, qoftë duke hartuar udhëzime të tilla etike në përputhje me udhëzimet Evropiane të parashtruara në Shtojcën II të këtij rekomandimi ose duke përshtatur, sipas nevojës, udhëzimet etike kombëtare ekzistuese në përputhje me udhëzimet Evropiane;

- të inkurajojnë përhapjen më të madhe të mundshme të rekomandimit dhe memorandumit të tij sqarues.

Shtojca I e Rekomandimit (97) 121

Parimet për rekrutimin, përzgjedhjen, trajnimin, kushtet e punës dhe qarkullimi i stafit që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave

I. Parime të përgjithshme

1. Duhet të hartohet një politikë e qartë lidhur me stafin përgjegjës për zbatimin e sanksioneve dhe masave në një dokument apo dokumente zyrtare duke mbuluar të gjitha aspektet e rekrutimit dhe përzgjedhjes, trajnimit, statusit, përgjegjësitë e menaxhimit, kushtet e punës dhe qarkullimin. Kjo politikë duhet të theksojë natyrën etike të përgjegjësisë të korporatës dhe ato individuale dhe rëndësi e veçantë i duhet kushtuar të vepruarit në përputhje me instrumentet vendase të të drejtave të njeriut. Kjo politikë duhet formuluar duke u konsultuar me stafin dhe/apo përfaqësuesit profesionalë të tij. Për zbatimin e duhur të kësaj politike duhet të caktohen edhe burime të mjaftueshme financiare në buxhetin e shërbimit/shërbimeve.

2. Parimet e politikës duhet të shqyrtohen, dhe nëse është e nevojshme, të modifikohen deri në masën që politika e stafit ndikohet nga ndryshimet që kanë të bëjnë me zbatimin e sanksioneve dhe masave, dhe, më përgjithësisht, nga zhvillimet administrative, profesionale dhe sociale.

3. Stafi që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të jetë i mjaftueshëm në numër për të kryer detyrat e ndryshme të detyrueshme për ta. Ata duhet të kenë si cilësitë e personalitetit dhe karakterit, ashtu edhe kualifikimet profesionale të nevojshme për funksionet e tyre.

II. Rekrutimi dhe përzgjedhja

4. Parimet që kanë të bëjnë me rekrutimin dhe përzgjedhjen duhet të shihen si gjerësisht të zbatueshme jo vetëm për rekrutimin dhe përzgjedhjen për hyrjen fillestare në nivelin bazë, por edhe për rekrutimin dhe përzgjedhjen për poste të tjera në shërbimet e provës dhe të burgimit.

5. Për të ndihmuar në marrjen e vendimit të pranimi apo refuzimit, në procedurat e rekrutimit duhet të përdoren përshkrimet e punës. Përshkrimet e punës duhet të përshkruajnë qartësisht dhe konkretisht synimet, detyrat dhe përgjegjësitë që lidhen me punën për të cilën aplikon një person. Në të duhet të përshkruhen qartë edhe kushtet e punësimit, përfshirë edhe një lloj shpjegimi të mundësive për ngritje në detyrë.

6. Për të tërhequr kandidatë të përshtatshëm, nevojat e rekrutimit dhe kualifikimet e duhura duhet të bëhen mirë të ditura për publikun.

7. Përveç nivelit të kërkuar arsimor, karakterit të duhur dhe përvojës së duhur kualifikuese, aplikantët duhet të kenë edhe një personalitet fleksibël dhe të qëndrueshëm, të jenë të motivuar për punën që duan, të kenë cilësitë e nevojshme për të krijuar marrëdhënie të mira njerëzore dhe të jenë të motivuar që të mësojnë.

8. Procedurat e rekrutimit dhe përzgjedhjes duhet të jenë të sakta, të qarta, shumë të drejta dhe jo diskriminuese. Organi përgjegjës që vendos për pranimin ose refuzimin duhet të përbëhet nga persona me një sërë përvojash relevante. Ai duhet të punojnë në mënyrë asnjansë.

9. Cilatdo qofshin instrumentet që përdoren për të vlerësuar tiparet e personaliteti, duhet bërë kujdes për t'u siguruar që instrumentet matëse të jenë të paanshme dhe të njohura si të tilla.

10. Rekrutimi dhe përzgjedhja e stafit duhet të bëhet duke marrë parasysh se preferohet një përfaqësim i mjaftueshëm i meshkujve dhe femrave, si edhe i minoriteteve etnike, në mënyrë që të plotësohen nevojat e autorëve të dyshuar apo të dënuar.

11. Rekrutimi dhe përzgjedhja në grada më të larta duhet të bazohet tek përvoja profesionale praktike ndërthurur me potencialin menaxherial. Në interes të zhvillimit të një shërbimi efikas, rekrutimi dhe përzgjedhja për grada më të larta duhet të marrë në konsideratë nevojën për të ofruar mundësi për karrierë dhe për qasje të reja dhe aftësi të posaçme. Në rastet kur merren në punë persona jashtë shërbimit, është veçanërisht e rëndësishme që përvoja dhe aftësitë e çdo personi të rekrutuar dhe përzgjedhur në këtë mënyrë të jenë tërësisht të përshtatshme.

12. Aty ku stafi punësohet me kontratë apo është pjesë e një shërbimi të financuar qeveritar përgjegjës për zbatimin e sanksioneve dhe masave, rekrutimi dhe përzgjedhja e tij duhet të jetë e atillë që të sigurojë që cilësitë personale dhe kualifikimet e tyre zyrtare të jenë plotësisht të përshtatshme për detyrat dhe përgjegjësitë e tyre.

13. Për të shmangur shpërdorimin e fuqisë punëtore që mund të vijë si rezultat i pakënaqësisë së tyre që mund t'i çojë në një dorëheqje të parakohshme, si dhe për të krijuar një bazë të qëndrueshme për trajnime vijuese, duhen bërë përgatitje për t'i orientuar të sapopunësuarit që në fillimet e tyre të punës dhe për t'u dhënë atyre një perceptim realist të punës së tyre.

III. Trajnimi

14. I gjithë stafi trajnues duhet të kuptojë mirë detyrat që ndërmerren nga shërbimi për zbatimin e sanksioneve dhe masave për aq sa i takon synimeve, përmbajtjes dhe metodave. Shërbimi që ka të bëjë me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet që të sigurojë mbajtjen e trajnimit të duhur për stafin, përfshirë njohuri për instrumentet ndërkombëtarë.

15. Përveçse në rastet kur trajnimet e nevojshme profesionale janë ndërmarrë para rekrutimit, shërbimi përgjegjës për zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet ta ofrojë një trajnim të tillë ose të sigurohet për mbajtjen e tij.

16. Qëllimi i trajnimit fillestar duhet të jetë adaptimi i punonjësit të ri me detyrat që do të kryhen përmes përvetësimit të aftësive profesionale dhe përmes njohjes së ambientit të punës, sidomos problemeve që kanë të bëjnë me kriminalitetin dhe kontekstet sociale të tij. Trajnimi duhet të ofrojë gjithashtu njohuri për vlerat thelbësore të profesionit, duke i dhënë kështu mundësi punonjësit të ri që të gjejë veten tek shërbimi për zbatimin e sanksioneve dhe masave.

17. Programet fillestare të trajnimit duhet të kombinojnë aspektet teorike dhe praktike që kanë ndikim tek detyrat e funksionet e individit, si dhe tek organizimi dhe funksionimi i shërbimit. Për pasojë, trajnimi duhet të jetë mjaftueshëm i gjatë.

Këto programe duhet të përfshijnë, inter alia, studimin e temave që kanë të bëjnë me vëzhgimin dhe interpretimin e sjelljes, komunikimin dhe aftësitë e tjera që kanë të bëjnë me marrëdhëniet njerëzore.

Ato duhet të modifikohen për të marrë parasysh zhvillimet që kanë të bëjnë me synimet dhe metodat e shërbimit për zbatimin e sanksioneve dhe masave, sidomos ato që përfshijnë një ndryshim në natyrën e funksioneve të veçanta dhe çdo zhvillim të jashtëm që ka një ndikim të drejtpërdrejtë në këto çështje.

18. Metodatat e trajnimit fillestar duhet të përdorin procedura efikase të të nxënies. Aty ku është e përshtatshme, duhen përdorur mësues që nuk janë të përfshirë në shërbimin e zbatimit të sanksioneve dhe masave.

19. Procesi fillestar i trajnimit duhet të përfshijë një verifikim të njohurive të fituara dhe të lejojë vlerësimin e kursantëve. Prandaj duhet të krijohen mënyra për të bërë një vlerësim të drejtë si gjatë trajnimit, ashtu edhe në përfundim të tij.

20. Trajnimi i vazhdueshëm duhet të synojë që të aftësojë stafin që të arrijë përmirësim të vazhdueshëm duke promovuar kështu një profesionalizëm më të madh. Ky trajnim normalisht duhet të çojë në një kualifikim që njihet në gjithë vendin në një ose disa tema të caktuara.

Si rregull i përgjithshëm, një trajnim i tillë duhet organizuar përmes konsultave me personat e interesuar. Trajnimi i vazhdueshëm duhet të jetë i detyrueshëm kur zhvillimet e reja krijojnë kërkesa të reja dhe thelbësore për një shërbim dhe duhet nisur para se të ndodhin ndryshime të tilla. Gjithashtu, duhet të jetë i detyrueshëm kur aspekte të veçanta të detyrave e kërkojnë një gjë të tillë.

Për aq sa është e mundur, një trajnim i tillë duhet të përfshijë përvojë në nivelin ndërkombëtar kur një gjë e tillë duket e dëshirueshme si një mënyrë për të çuar më tej zhvillimin personal individual ose kur kërkohet për qëllime të ndonjë shërbimi specifik.

21. Përmbajtja e trajnimit të vazhdueshëm duhet të synojë sa më larg të jetë e mundur duke pasur parasysh çdo kërkesë të shprehur nga stafi për nevojat që kanë të bëjnë me punën. Për shprehjen e këtyre nevojave duhet të hartohen procedura duke u konsultuar me stafin.

22. Aty ku forma të posaçme të trajnimit të vazhdueshëm konsiderohen se kanë rëndësi të veçantë për promovim, shërbimi/shërbimet që kanë të bëjnë me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të bëjnë përpjekje që t'ua ofrojnë këtë trajnim individëve të interesuar.

23. Në ofrimin e trajnimit, duhen përdorur specialistë nga jashtë shërbimit/shërbimeve për zbatimin e sanksioneve dhe masave. Një trajnim i tillë duhet të mbahet në lidhje me organizma të specializuar, jashtë shërbimit/shërbimeve në fjalë.

24. Duhet bërë organizimi i duhur lidhur me orët e punës për t'i mundësuar stafit ndjekjen e seancave të vazhdueshme të trajnimit gjatë orarit të punës. Kjo nuk duhet të përjashtojë mundësinë e studimit gjatë kohës së lirë.

25. Në mënyrë që të sigurohet shërbim i një cilësie të lartë, trajnimet e vazhdueshme duhet të përfshijnë programet e mbajtura zakonisht për kategoritë e ndryshme të stafit, pavarësisht gradës apo funksionit, në mënyrë që të përmirësohet bashkëpunimi midis këtyre kategorive brenda shërbimit/shërbimeve që kanë të bëjnë me zbatimin e sanksioneve dhe masave. Prandaj, programet duhet të synojnë që të familjarizojnë stafin me punën e bërë në grupe shumë-disiplinore.

26. Trajnimi për menaxhimin duhet t'i ofrojë stafit programe që kanë një sërë përmbajtjesh dhe metodash duke pasur në mend zhvillimin e kapaciteteve për administratën dhe udhëheqjen e ekipit, dhe, aty ku është e përshtatshme, mobilizimin e burimeve të jashtme. Delegimi i përgjegjësisë duhet të zërë një vend të veçantë ndër tematikat e ndryshme.

Trajnimi për menaxhimin, i përshtatshëm për natyrën e detyrave të caktuara duhet të jetë i detyrueshëm si për nivelet më të larta të menaxhimit, ashtu edhe për ata që ushtrojnë përgjegjësi të drejtpërdrejtë menaxheriale për njësitë e punës.

27. Duhet bërë vlerësime sistematike të trajnimeve për të matur efikasitetin e trajnimit lidhur si me atë çka nxënë, ashtu edhe me mënyrën në të cilën çdo njohuri e fituar vihet në përdorim në vendin e punës. Këto vlerësime duhet të çojnë në përshtatjet e nevojshme, si të programeve të trajnimit, ashtu edhe të kushteve të zbatimit të rezultateve të trajnimit.

28. Meqë zgjedhja e personelit trajnues varet në mënyrë strikte nga lloji i trajnimit që do të organizohet, duhet inkurajuar pasja e një shumëllojshmërie zgjedhjesh. Trajnerët duhet të kenë qëndrime profesionale, përvojë që kombinon aspektet teorike dhe praktike, kapacitete të shkëlqyera për analizimin e sjelljes njerëzore dhe aftësinë për të dëgjuar të tjerët.

29. Personeli trajnues duhet të rekrutohet duke përdorur procedura që të japin mundësinë për të vlerësuar në mënyrë objektive nëse të përzgjedhurit zotërojnë një nivel të lartë cilësish njerëzore dhe profesionale të nevojshme për kryerjen e funksioneve të tyre. Ata duhet të marrin pjesë në çdo trajnim të nevojshëm për kryerjen e këtyre funksioneve atëherë kur nevojitet.

30. Kur personeli trajnues merret nga stafi i shërbimit i ngarkuar me zbatimin e sanksioneve dhe masave, pozicioni dhe detyrat e tyre duhet të përcaktohen qartë. Kur është nevoja, ata

duhet t'i kthehen punës në terren në mënyrë që njohuritë dhe përvoja e tyre praktike të jenë gjithmonë të përditësuara. Çfarëdolloj periudhe kohore që një punonjës mund ta kalojë si trajner, me emërim të përkohshëm, duhet t'i njihet për qëllime karriere.

31. Meqë trajnimi i stafit të të gjitha gradave duhet të konsiderohet investim thelbësor për të pasur efikasitet, një pjesë e përshtatshme e buxhetit të shërbimit për zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet t'i caktohet pikërisht trajnimeve. Çdo ndryshim thelbësor politikash që ka të bëjë me zbatimin e sanksioneve dhe masave që ka pasoja për trajnimin e stafit duhet të shoqërohet nga një vlerësim i nevojave përkatëse për buxhet. Kështu duhet të ndodhë, për shembull, në rastin e projekteve të posaçme për autorë të dyshuar apo të dënuar, që mund të kërkojnë trajnim shtesë të stafit të përfshirë.

32. Decentralizimi i aktiviteteve të trajnimit duhet të shoqërohet gjithmonë nga caktimi i një buxheti individual për autoritetet e decentralizuara të trajnimit.

33. Pjesëtarët e stafit që ushtrojnë funksionin e specialistit, qoftë me orar të plotë apo të pjesshëm, duhet të kenë mundësinë kur bëhen pjesë e shërbimit për zbatimin e sanksioneve dhe masave, që të marrin pjesë në trajnimet e duhura që do t'i ndihmonin të ushtronin funksionin e tyre të veçantë. Kur lind nevoja, këtyre kategorive të stafit iu duhet ofruar çdo formë trajnimi shtesë për kryerjen e duhur të detyrave të tyre.

IV. Kushtet e punës dhe përgjegjësitë menaxheriale

34. Efikasiteti kërkon që stafi të jetë i vetëdijshëm për parimet thelbësore që tregojnë kuadrin për punën e tyre. Me këtë qëllim, duhet botuar një deklaratë mbi politikën, dhe përditësuar sipas nevojës, duke përcaktuar synimet e përgjithshme, parimet, vlerat dhe metodat e shërbimit në fjalë.

35. Përgatitja e një politike të tillë duhet të bëhet pas konsultimeve me stafin në mënyrë që të ata të jenë të interesuar e të përfshihen që në fillim të procesit.

36. Politikën duhet të mbulojë aktivitetet e shërbimit/shërbimeve përgjegjëse për komunitetin dhe sanksionet dhe masat në komunitet dhe të theksojnë rëndësinë e bashkëpunimit dhe mirëkuptimit të ndërsjellë. Aty ku shërbimi/shërbimet për sanksionet dhe masat në komunitet administrohen veç nga njëra-tjetra, të dy dokumentet duhet të harmonizohen për t'u siguruar që të mos ketë kontradikta në parimet dhe vlerat që ndodhen në themel të punës së ndërmarrë nga secili prej shërbimeve.

37. Politikën duhet të plotësohen nga një plan për arritjen e objektivave të deklaruara. Këto objektiva duhet të jenë realiste dhe të arritshme. Në përcaktimin e tyre duhet të kërkohen dhe të merren parasysh mendimet profesionale të stafit.

38. Metodën përmes të cilave duhen arritur objektivat duhet të kërkojnë të angazhojnë kreativitetin profesional dhe ndjenjën e përgjegjësisë së stafit të çdo niveli të organizatës. Për këtë arsye, menaxhimi, në të gjithë nivelet, duhet të inkurajojë, ruajë dhe zhvillojë identitetin profesional dhe aftësitë e të gjithë pjesëtarëve të stafit.

39. Identiteti profesional është i rrënjësor në njohjen dhe aplikimin etik të një trupe njohurish të specializuara, njohurish në zhvillim e sipër, dhe aftësive profesionale. Prandaj stafit të të gjitha gradave dhe kategorive i duhet ofruar vazhdimisht një sërë mundësish mësimi për t'i mbajtur të informuar për zhvillimet e reja në fushën e aktivitetit të tyre. Veçanërisht, mundësi

i duhen ofruar stafit të shërbimit të provës për të mësuar lidhur me problemet e punës në burgje dhe përpjekjet e bëra për t'i kapërcyer ato. Stafit të burgjeve i duhen ofruar mundësi të ngjashme për të mësuar për punën e shërbimit të provës.

40. Kushtet e punës dhe paga duhet të krijojnë mundësi që të rekrutohet dhe të mbahet një staf efikas, duhet t'u mundësojë atyre që të kryejnë funksionet e tyre në mënyrë të saktë dhe t'i bëjë ata më të përgjegjshëm për përgjegjësitë e tyre profesionale.

41. Duhet bërë përpjekje për të siguruar që puna e stafit që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave të marrë vlerësimin shoqëror që meriton.

42. Drejtuesit e të gjitha niveleve duhet të përpiqen të mos lejojnë që kushtet e punës të kenë gjasa të rrisin simptomat e stresit tek stafi përmes marrjes së masave të nevojshme për sigurinë fizike, orareve të arsyeshme, tolerancës ndaj vendimeve, komunikimit të hapur dhe një klime që ofron mbështetje psikologjike në çdo njësi pune.

43. Stafit që gjatë kryerjes së detyrës, ka qenë i ekspozuar ndaj incidente traumatike, i duhet ofruar ndihmesë e menjëhershme në formën e seancave informuese duke vijuar, nëse është e nevojshme, me këshillimin personal dhe çdo masë tjetër të nevojshme afatgjatë.

44. Duhet ndërmarrë politika për mirëqenien e stafit për t'i ofruar atij ndihmë lidhur me problemet personale dhe private që mund të ndikojnë në punën e tij. Stafi duhet të informohet me hollësi lidhur me natyrën e ndihmesës që mund të ofrohet.

45. Stafi duhet të ketë në dispozicion informacione reale për mundësitë e ngritjes në detyrë. Vendimet për ngritje në detyrë duhet t'i mëshojnë aftësisë profesionale, pra zotërimit të aftësive të nevojshme për kryerjen mirë të një pune të caktuar. Për ta vlerësuar këtë, procedurat e përzgjedhjes duhet të marrin parasysh siç duhet përvojën e punës, përpjekjet në punë dhe cilësinë profesionale të punës së bërë, përfshirë aftësinë për të bashkëpunuar me të tjerët dhe për të siguruar bashkëpunimin e të tjerëve. Vlerësimet periodike të performancës, aq të shpeshta sa konsiderohet e nevojshme, duhet të jenë temë e diskutimeve me individët e përfshirë në mënyrë që të ndihmohet stafi të zhvillojë potencialin e plotë dhe të përgatitet për ngritje të mundshme në detyrë.

46. Promovimi nuk duhet të jetë forma e vetme e vlerësimit të kompetencave. Duhet kërkuar dhe, aty ku është e përshtatshme, përdorur, forma të tjera vlerësimi të kompetencave.

47. Duhet inkurajuar bërja e hulumtimeve për funksionimin e stafit. Hulumtime të tilla duhet të synojnë që të përcaktojnë, inter alia, nivelin në të cilin puna e një shërbimi të caktuar mund të përmirësohet dukshëm përmes mënyrave më të mira të rekrutimit të stafit, përzgjedhjes, trajnimit, organizimit të punës, nxitjes dhe mbështetjes profesionale.

V. Qarkullimi i punonjësve

48. Për të rritur punën efikase brenda vetë shërbimit të burgut dhe të provës dhe midis dy institucioneve, duhen krijuar mundësi që punonjësit e një shërbimi të dërgohen për trajnim në shërbimin tjetër. Një transferim i tillë duhet bërë vetëm me miratimin e individit në fjalë, duhet të jetë i përkohshëm dhe nuk duhet të përfshijë ndryshime në statusin formal të pjesëtarit të stafit.

49. Në mënyrë që të përmirësohet puna e shërbimit/shërbimeve për zbatimin e sanksioneve dhe masave, duhet të jetë e mundur transferimi i përkohshëm që punonjësit e shërbimit të provës të punojnë në burg dhe punonjësit e burgjeve të punojnë në fushën e shërbimit të provës. Periudha e një transferimi të tillë, e cila nuk duhet të përbëjë një ndryshim të përhershëm në punësim, duhet përcaktuar duke pasur parasysh qëllimin apo qëllimet e saj.

50. Transferimi i përkohshëm duhet të varet nga kualifikimet e personit në fjalë. Kufizimet buxhetore nuk duhet të çojnë kurrë tek transferimi i personave që nuk kanë kualifikimet e duhura. Duhet bërë përgatitje për përzgjedhjen e personave të duhur. Para transferimit duhet ofruar të gjitha format e nevojshme të trajnimit apo përgatitjes.

51. Ndryshimi i përhershëm i vendit të punës së një punonjësi nga burgu në shërbimin e provës dhe anasjelltas duhet të merret në konsideratë pas kërkesës për një ndryshim të tillë dhe duhet t'i nënshtrohet kushteve vendase që e rregullojnë paraqitjen e këtyre kërkesave.

Shtojca II e Rekomandimit Nr. R (97) 121

Udhëzimet Evropiane për udhëzimet etike kombëtare për stafin që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave

I. Kushtet etike në përgjithësi

1. Stafi që merret me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet që të kryejë me besnikëri dhe ndërgjegje detyrat e caktuara nga instrumentet ligjorë të aplikuara nga shteti. E njëjta gjë duhet të zbatohet edhe sa i takon të vepruarit në përputhje me politikën, praktikën dhe udhëzimet e shërbimit/shërbimeve që kanë të bëjnë me zbatimin e sanksioneve dhe masave lidhur me kryerjen e atyre detyrave, për sa kohë ato nuk janë në kundërshtim me instrumentet ligjorë në fuqi.

2. Shërbimi/shërbimet e ngarkuara me zbatimin e sanksioneve dhe masave është/janë të detyruar të t'u bëjnë të qartë punonjësve të tyre kushtet etike që lidhen me zbatimin e sanksioneve dhe masave në mënyrë që puna në çdo nivel të organizatës të mund të bazohet tek premiset etike të mbrojtshme. Shërbimi/shërbimet në fjalë duhet të synojnë që të parandalojnë ose, aty ku është e nevojshme, të zgjidhin dyshimet etike që përjeton stafi për politikën, praktikën apo udhëzimet e dhëna, duke hartuar procedurat e duhura dhe duke ofruar udhëzime.

3. Punonjësit që kanë të bëjnë me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të sillen, si në orarin e punës dhe jashtë tij, në një mënyrë që respekton politikën, parimet dhe udhëzimet e shërbimit/shërbimeve në fjalë, që nuk ka ndikim negativ tek kryerja e detyrave të tyre dhe nuk dëmton besimin tek shërbimi/shërbimet. Punonjësit duhet ta njoftojnë menjëherë eprorin e tyre për ndonjë sjellje apo veprim përgjegjës për pasoja negative mbi shërbimin/shërbimet.

4. Punonjësit duhet të shmangin sjelljet që mund të shkaktojnë dyshime që para ose burime të tjera të ofruara për përdorim nga shërbimi janë përdorur në mënyrë të paligjshme. Në rast dyshimi, individit duhet të kërkojë udhëzime që do t'i jepen nga shërbimi.

5. Kur i duhet përcjellë informacion një autoriteti të autorizuar për ta pasur atë këtë informacion lidhur me një autor të dyshuar apo të dënuar, punonjësit kanë detyrimin etik për t'u siguruar se ky informacion është objektiv, i drejtë dhe i plotë, sidomos nëse informacioni lidhet me ndonjë aktivitet të paligjshëm nga ana e të autorit të dyshuar apo të dënuar.

6. Marrëdhëniet midis kolegëve duhet të bazohen në një frymë bashkëpunimi dhe mbështetjeje reciproke me qëllim nxitjen e një ambienti pune që është fizikisht dhe psikologjikisht i shëndetshëm dhe i sigurt si për stafin, ashtu edhe për autorët e dyshuar apo të dënuar. Punonjësit duhet të jenë të gatshëm që t'i ofrojnë ndihmesën e tyre çdo kolegu që ka nevojë për një ndihmesë të tillë gjatë kryerjes së detyrave të tyre, sidomos lidhur me ndonjë shpërthim dhune apo ndonjë incident tjetër që shkakton stres.

7. Punonjësit që merren me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të respektojnë të drejtat e kolegëve të tyre, pavarësisht racës, origjinës etnike apo kombëtare, ngjyrës, gjuhës, besimit fetar, moshës, gjinisë, orientimit seksual ose kushteve fizike apo mendore. Ata nuk duhet, nën asnjë rrethanë, të marrin pjesë në ndonjë formë ngacmimi apo diskriminimi, apo qoftë edhe të përpiqen që ta justifikojnë një sjellje të tillë.

8. Punonjësit që merren me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të tregojnë vëmendjen e duhur ndaj mendimeve të ndryshme, që të shmangin ofendimin e ndokujt dhe të sigurojnë respektin për të tjerët. Ata nuk duhet të kritikojnë kolegët para një autori të dyshuar apo të dënuar, apo dikujt nga familja apo rrethi i të njohurve të tij apo saj.

9. Punonjësit që merren me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të përmbushin detyrat e tyre në mënyrë të ndershme dhe duke qenë të hapur ndaj njerëzve të tjerë apo organeve të tjera që punojnë me shërbimet e ngarkuara me zbatimin e sanksioneve dhe masave dhe ndaj publikut, në mënyrë që të nxisin besimin tek shërbimi dhe stafi i tij.

10. Shërbimi/shërbimet e ngarkuara me zbatimin e sanksioneve dhe masave kanë detyrimin etik që të sigurohen që punonjësit të jenë plotësisht të informuar për natyrën e kontaktit që mund të kenë me median në përputhje me legjislacionin kombëtar përkatës mbi lirinë e shprehjes dhe politikat apo udhëzimet bazuar në të. Kur punonjësit japin deklarata para medias, ata duhet të veprojnë në përputhje me këtë legjislacion, politika apo udhëzime. Në raste të tilla, ata duhet të reflektojnë ndershmëri, objektivitet dhe transparencë.

II. Kërkesa etike lidhur me autorët e dyshuar apo të dënuar

11. E gjithë puna lidhur me zbatimin e sanksioneve dhe masave duhet të bazohet tek respekti për vlerën e qenies njerëzore individuale dhe të drejtat për autorin e dyshuar apo të dënuar siç përshkruhen në instrumentet ligjore kombëtare apo ndërkombëtare. Respekti për autorin e dyshuar apo të dënuar duhet të përfshijë edhe familjen dhe të afërmit e tij/saj.

12. Gjatë punës së tyre me autorët e dyshuar apo autorët e dënuar të gjithë punonjësit duhet të përpiqen që të promovojnë me ndershmëri qëllimet e sanksionit apo masës në përputhje me politikat dhe praktikën e shërbimit/shërbimeve që lidhen me zbatimin e sanksioneve dhe masave.

13. Punonjësit duhet të përmbahen për të mos shkaktuar dhunë apo ndonjë formë tjetër keqtrajtimi fizik ose mendor ndaj autorëve të dyshuar apo të dënuar që janë në ngarkim të tyre dhe duhet të bëjnë gjithçka që hyn në kompetencën e tyre që të tjerët të mos përfshihen në një sjellje të tillë.

14. Punonjësit duhet të shmangin çdo lloj forme diskriminimi gjatë zbatimit të sanksioneve dhe masave dhe të bëjnë gjithçka iu lejon autoriteti për të ndaluar diskriminimin nga persona dhe organe të tjerë.

15. Punonjësit duhet të përmbahen nga çdo sjellje që provokon autorët e dyshuar apo të dënuar që kanë në ngarkim. Në anën tjetër, stafi duhet të kërkojë që të nxisë sjelljen pozitive tek të dyshuarit apo autorët e dënuar duke dhënë një shembull konstruktiv përmes qëndrimeve, fjalëve dhe veprimeve.

16. Punonjësit që punojnë drejtpërsëdrejti me autorët e dyshuar apo autorët e dënuar kanë përgjegjësi etike që t'i informojnë ata për detyrimet dhe të drejtat e tyre lidhur me sanksionet dhe masat e aplikueshme, ashtu si edhe për mënyrat e ndihmesës që mund t'u ofrohen për t'i ndihmuar në përvetësimin e një sjelljeje në zbatim të ligjit.

17. Informacioni për autorët e dyshuar apo autorët e dënuar dhe situatën e tyre, ashtu si edhe informacioni që ka të bëjë me familjet e tyre duhet trajtuar me respekt dhe në përputhje me dispozitat legjislative ose administrative mbi konfidencialitetin. Punonjësit duhet të ndjekin me përpikëri udhëzimet e paraqitura në to.

18. Punonjësit, nën asnjë rrethanë, nuk duhet të pranojnë ryshfet apo të përfshihen në aktivitete korruptive me autorët e dyshuar apo autorët e dënuar ose familjet e tyre dhe duhet të bëjnë gjithçka që iu lejon autoriteti për të siguruar që punonjësit e tjerë të mos përfshihen në veprime të tilla.

19. Punonjësit duhet të krijojnë dhe mbajnë marrëdhënie profesionale me autorët e dyshuar apo autorët e dënuar dhe familjet e tyre. Ata duhet të kërkojnë udhëzime kurdoherë që kanë dyshime lidhur me korrektesën e marrëdhënieve të tyre me autorët dhe familjet e tyre. Punonjësit që kanë përgjegjësi menaxheriale nuk duhet të ngurrojnë që të ndërmarrin veprimet e duhura lidhur me marrëdhëniet e dyshimta të ndonjë vartësi me autorët dhe familjet e tyre.

Terminologjia

1. Termi "sanksione dhe masa" do të thotë sanksione dhe masat si ato në ambientet e posaçme të vuajtjes së dënimit, ashtu edhe ato në komunitet. Sanksionet dhe masat në komunitet, siç përkufizohet në Rekomandimin Nr. R (92) 16 janë ato që e mbajnë autorin në komunitet dhe përfshijnë disa kufizime të lirisë së tij, përmes vendosjes së detyruar të kushteve dhe detyrimeve, dhe që zbatohen nga organet e caktuara me ligj për këtë qëllim. "Masat" janë ato forma veprimi që vendosen lidhur me një vepër penale që supozohet se është kryer, para marrjes së një vendimi ose në vend të këtij vendimi për një sanksion apo mënyra të tjera të dënimit me heqje lirie jashtë ambienteve të burgut.

2. "Punonjësit e ngarkuar me zbatimin e sanksioneve dhe masave" do të thotë stafi i shërbimit që ka përgjegjësi operacionale apo menaxheriale për zbatimin e sanksioneve dhe masave të përkufizuara më sipër (zakonisht punonjësit e burgjeve dhe të shërbimit të provës).

3. Teksti i referohet "autorëve të dyshuar" meqë shërbimi që ka të bëjë me zbatimin e sanksioneve dhe masave mund të jetë përgjegjës për masat e marra para gjykimit. Shembuj të kësaj janë paraburgimi, ofrimi i një personi kontakti mbështetës para gjykimit ose, në disa rrethana dhe me disa masa mbrojtëse, edhe fillimi i planifikimit të trajtimit.

4. Meqë Shtojca II parashtrohet normat, por jo rregullat e detyrueshme etike, në tekst është përdorur forma foljore "duhet" ("devoir" në frëngjisht). Kjo do të thotë se këto norma kanë për qëllim të ushtrojnë një detyrim etik.