



LINIILE DIRECTOARE CU PRIVIRE LA RECRUTAREA, SELECTAREA, EDUCAREA, FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A PERSONALULUI PENITENCIAR ȘI DE PROBAȚIUNE

Context

Liniiile directoare au fost elaborate ca urmare a celei de-a 22-a Conferințe a Consiliului Europei a Directorilor de servicii penitenciare și de probațiune (Norvegia, iunie 2017). Textul a fost redactat de către Consiliul de Cooperare Penologică (PC-CP), în perioada 2018-2019. Membrii aleși ai Grupului de lucru PC-CP care au participat la redactarea documentului au fost: Martina BARIĆ (Croatia); Nathalie BOISSOU (Franța); Annie DEVOS (Belgia); Anna FERRARI (Italia); Robert FRIŠKOVEC (Slovenia); Attila JUHÁSZ, Vicepreședinte PC-CP (Ungaria); Nikolaos KOULOURIS (Grecia); Dominik LEHNER, Președinte PC-CP (Elveția); Nadya RADKOVSKA (Bulgaria). În demersul său, PC-CP a beneficiat de asistența a doi experți științifici: Torben ADAMS, Șef Direcție, Ministerul Regional al Justiției și Afacerilor Constituționale, Bremen, (Germania) și Nicola CARR, Conferențiar universitar în criminologie, Școala de Sociologie și Politică Socială, Universitatea din Nottingham (Marea Britanie). La întâlnirile de lucru au luat parte reprezentanți ai Confederației Europene de Probațiune (CEP) și ai Organizației Europene a Serviciilor Penitenciare și Corecționale (EuroPris).

Liniiile directoare au fost adoptate de Comitetul European pe Probleme Penale (CDPC) în cadrul celei de-a 76-a sesiuni plenare a acestuia (25 aprilie 2019).

1. Definiții folosite în scopul prezentelor Linii directoare

Serviciu penitenciar – organism public desemnat prin lege să se ocupe de persoanele plasate în arest preventiv sau private de libertate, ca urmare a unei condamnări pronunțate de o autoritate judiciară. Printre sarcinile ce îi revin acestui organism se numără: asigurarea siguranței și securității, organizarea vieții cotidiene în penitenciar, garantarea unui tratament care nu încalcă demnitatea umană a deținuților, oferirea unor activități ocupaționale constructive și intervenții menite să pregătească deținuții pentru eliberare și reintegrare în societate.

Penitenciarele sunt unități prevăzute pentru deținerea persoanelor plasate în arest preventiv de către o autoritate judiciară sau care au fost private de libertate în urma unei condamnări¹.

Probațiune – se referă la implementarea sancțiunilor și măsurilor aplicate în comunitate, prevăzute de lege și impuse unui suspect² sau unui delincvent pe răspunderea sa. Aceasta include o serie de activități și intervenții care implică supraveghere, îndrumare și asistență, având ca scop incluziunea socială a suspectului sau delincventului și contribuirea la siguranța comunității³.

¹ Recomandarea CM/Rec(2012)5 cu privire la Codul European de etică pentru personalul penitenciar.

² Termenul „suspect”, așa cum este definit în Recomandarea CM/Rec(2014)4 privind monitorizarea electronică, înseamnă „orice persoană care se presupune a fi comis sau care a fost acuzată că a comis o infracțiune, dar care nu a fost condamnată pentru respectiva infracțiune”.

³ Recomandarea CM/Rec(2010)1 cu privire la Regulile de Probațiune ale Consiliului Europei.

Agenție de probațiune înseamnă orice organism desemnat prin lege să pună în aplicare sarcinile și responsabilitățile indicate mai sus. În funcție de sistemul național, activitatea unei agenții de probațiune poate include furnizarea de informații și consiliere autorităților judiciare și altor autorități decidente pentru a le ajuta să ia decizii juste și în cunoștință de cauză; asigurarea de îndrumare și sprijin delincvenților în detenție, în vederea pregătirii eliberării și reintegrării lor sociale; monitorizarea și acordarea de asistență persoanelor pasibile de eliberare înainte de termen; intervenții specifice justiției reparatorii; oferirea de asistență victimelor infracțiunii⁴.

Autoritățile competente au misiunea de a selecta și recruta suficient personal înzestrat cu maximum de calități posibile, de a se asigura că acesta beneficiază de instruire și oportunități de dezvoltare profesională adecvate care să îi permită să activeze la standarde etice ridicate, astfel încât să asigure suspectilor și delincvenților o supraveghere corectă și eficientă, îngrijire și asistență pozitivă menite să le sporească perspectivele de reintegrare și incluziune socială de care depinde, în general, renunțarea la viața infracțională.

2. **Principii-cheie**

Misiune. În cadrul procesului de justiție penală, serviciilor penitenciare și agențiilor de probațiune li se încredințează executarea sancțiunilor și măsurilor penale. Misiunea personalului din cadrul serviciilor penitenciare și al agențiilor de probațiune este aceea de a contribui în mod semnificativ la siguranța publică prin gestionarea, în condiții de siguranță, securitate și respectare a demnității umane, a suspectilor și delincvenților, prin asigurarea de oportunități de reabilitare și reintegrare. Rolul și funcțiile acestor servicii și agenții ar trebui prevăzute în lege.

Statut. Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune sunt responsabilitatea autorităților publice. Ele ar trebui să fie separate de serviciile armatei, poliției și de cele de investigație penală.

Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune ar trebui să dispună de o declarație aprobată formal referitoare la scopul activității lor și la principalele sarcini și atribuții ce le revin. De asemenea, ar trebui să dispună de un buget alocat care să le permită să-și îndeplinească misiunea în modul cel mai profesionist cu putință.

Personal. Personalul serviciilor penitenciare și al agențiilor de probațiune ar trebui să fie suficient ca număr, în special, în ce privește personalul aflat în contact zilnic cu suspectii și delincvenții. Personalul ar trebui să aibă un statut profesional și o pregătire adecvată care să îi permită să-și înțeleagă temeinic îndatoririle și exigențele etice specifice activității sale. Astfel, va putea să îndeplinească sarcinile zilnice ce îi revin, precum și obiectivul general al serviciilor în cadrul cărora activează. Personalul ar trebui să își desfășoare activitatea în contextul unui standard ridicat de etică profesională care implică tratamentul uman al suspectilor și delincvenților, precum și respectarea demnității lor umane.

Managementul ar trebui să consulte personalul, ca și colectiv, asupra chestiunilor de ordin general, mai cu seamă asupra celor care privesc condițiile de angajare și necesarul de formare.

Educație și formare. Serviciile penitenciare ar trebui să aibă propriile curricule de educație și formare inițială și continuă, care corespund rolului și sarcinilor diferitelor categorii de personal, respectiv – scopului și obiectivului misiunii acestuia. În mod ideal, ar trebui să dispună de propriile unități de instruire, lucru care, însă, nu exclude oferirea posibilităților de formare externă.

Agențiile de probațiune ar trebui să aibă propriile curricule de educație și formare inițială și continuă pentru a permite personalului lor să-și îndeplinească rolul cu eficacitate. Formarea asigurată ar trebui să corespundă rolului și sarcinilor diferitelor categorii de personal, respectiv – scopului și obiectivului misiunii acestuia. Formarea poate fi asigurată de însăși agenția de probațiune sau de furnizori externi.

Oportunitățile de educație și formare ar trebui să promoveze identitatea profesională și să dezvolte cultura organizațională în concordanță cu misiunea globală.

⁴ Recomandarea CM/Rec(2010)1 cu privire la Regulile de Probațiune ale Consiliului Europei.

Acolo unde este cazul, ar trebui asigurate oportunități de formare comună a personalului penitenciar și de probațiune, precum și de formare împreună cu personalul din cadrul altor agenții de justiție penală, în vederea încurajării activității interinstituționale și interdisciplinare. O astfel de cooperare va promova obiectivele comune ale serviciilor respective, în speță, promovarea siguranței publice, reabilitării și reintegrării. Personalului de probațiune ar trebui să i se ofere oportunitatea de a învăța despre natura activității penitenciare, iar personalul penitenciar ar trebui să beneficieze de oportunitatea de a învăța despre activitatea serviciilor de probațiune.

De asemenea, ar trebui facilitate oportunități de formare comună cu personalul agențiilor din afara sistemului de justiție penală.

Se recomandă evaluarea anuală a necesarului de formare, revizuire și actualizare regulată a planurilor de formare ce vizează dezvoltarea profesională a forței de muncă, pentru a răspunde nevoilor serviciilor penitenciare și agențiilor de probațiune. Pentru a pune acest lucru în practică, este important să se aloce un număr suficient de formatori și de resurse.

În cazul unor schimbări substanțiale ale politicilor penitenciare și de probațiune cu impact asupra recrutării, selectării și formării, misiunilor și competențelor personalului, ar trebui efectuate ajustări corespunzătoare la nivel de resurse bugetare și umane.

3. Nivelul de pregătire a personalului la încadrare

3.1. Personalul penitenciar

- a) Personalul penitenciar din categoriile profesionale de bază, aflat în contact zilnic cu deținuții, ar trebui să aibă la încadrare un nivel de pregătire echivalent cu Nivelul 4 din Cadrul European al Calificărilor (CEC). În caz contrar, ar trebui să aibă un stagiul echivalent de ucenicie sau pregătire profesională (recunoscută pe plan național), care să-i permită să se înscrie la cursuri de formare pentru a deveni ofițer penitenciar.
- b) Pentru personalul penitenciar din alte categorii decât cele de bază ar trebui prevăzute criterii suplimentare privind nivelul de pregătire la încadrare, în special, în cazul personalului căruia îi revin sarcini mai avansate și/sau roluri manageriale.
- c) Licențiații în științe sociale, precum psihologia, criminologia, asistența socială și dreptul care lucrează în penitenciare, ar trebui să aibă cunoștințe aprofundate în domeniul în care activează, inclusiv o înțelegere critică a teoriilor și principiilor, corespunzător Nivelului 6 din CEC.

3.2. Personalul de probațiune

- a) În cazul personalului de probațiune care lucrează direct cu suspecții sau delincvenții în calitate de supraveghetori, nivelul de pregătire inițială ar trebui să fie echivalentul Nivelului 6 din CEC, fiind de preferat absolvenți de științe sociale precum psihologia, asistența socială, dreptul, criminologia sau discipline înrudite cu acestea.
- b) Pentru alte categorii de personal, în special, personalul căruia îi revin sarcini și/sau roluri mai avansate, inclusiv responsabilități manageriale și de supervizare a altor membri ai personalului, ar trebui prevăzute criterii suplimentare privind nivelul de pregătire la încadrare.

4. Criterii privind recrutarea și selectarea

Procesele de recrutare ar trebui să fie corecte și transparente. Candidații ar trebui să cunoască detalii privind competențele necesare ocupării postului, criteriile de selecție și procedurile de evaluare, și ar trebui aplicate următoarele principii generale:

- a) La selectarea și recrutarea personalului nu ar trebui să se facă niciun fel de discriminare pe criterii de gen, orientare sexuală, rasă, culoare, dizabilitate, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, asociere cu o minoritate națională, situație materială, statut la naștere sau alt statut.

- b) Experiența profesională anterioară care i-a permis candidatului să acumuleze cunoștințe factice și practice și/sau teoretice în domeniul de lucru vizat reprezintă un atu pentru acel candidat.
- c) Pentru personalul care lucrează cu minorii ar trebui prevăzute proceduri speciale de recrutare și selectare, ținând cont de calitățile și calificările profesionale necesare lucrului cu minorii și familiile acestora.
- d) Procesele de recrutare ar trebui să țină seama de abilitățile și valorile personale necesare personalului activ în serviciile penitenciare și de probațiune, precum: motivația, flexibilitatea, asertivitatea, maturitatea, capacitatea de reflecție, integritatea, lucrul în echipă, abilitățile sociale și de comunicare.
- e) Procesele de recrutare ar trebui să vizeze încurajarea diversității personalului pentru a răspunde nevoilor specifice ale diverșilor suspecți sau delincvenți. La recrutarea personalului o importanță particulară poate fi acordată abilităților lingvistice și interculturale, inclusiv capacității de înțelegere a diferitelor religii și tradiții.
- f) Procesele de recrutare pot include și o evaluare a stării de sănătate și a pregătirii fizice necesare ocupării postului respectiv.
- g) Procesele de recrutare pot presupune și o evaluare a altor competențe necesare postului avut în vedere (de ex., permis auto, abilități informatice, abilități de comunicare).
- h) Pentru a proteja integritatea profesională a personalului, ar trebui realizată o verificare a antecedentelor, în măsura în care acest lucru este permis de lege. Obiectivul acestor verificări este acela de asigurare a siguranței și securității tuturor celor din cadrul organizației.

5. Comunicarea posturilor vacante

- a) Toate posturile, fie că este vorba de recrutarea de cadre noi sau de oportunități de avansare în carieră pentru personalul deja existent, ar trebui făcute publice într-un mod transparent și pe scară largă pentru a permite unei cât mai mari diversități de candidați să se înscrie, în vederea ocupării acestora. Ar trebui pusă la dispoziție o fișă a postului clară, în care să se precizeze misiunea organizației, obiectivele, atribuțiile și responsabilitățile postului respectiv, precum și criteriile de selectare, și condițiile de angajare. Anunțul privind postul vacant ar trebui publicat pe mai multe platforme media, inclusiv cele tipărite, la radio/TV și pe rețelele sociale (social media). Ar trebui prevăzut un punct de contact la care candidații să poată solicita informații suplimentare cu titlu orientativ, dar și pentru a le oferi acestora o perspectivă realistă asupra activității pe care o presupune postul respectiv.
- b) Atunci când este vorba de mediile de socializare, ar trebui acordată atenție beneficiilor și limitelor asociate utilizării lor, precum și nevoii de a reacționa prompt la eventualele întrebări, comentarii și solicitări de informații suplimentare.
- c) Candidații ar trebui să primească informații corecte și detaliate cu privire la postul vacant și importanța acestuia pentru societate, remunerația aferentă, drepturile și obligațiile pe care le presupune acesta, condițiile și natura muncii respective, posibilitățile de formare oferite și oportunitățile de dezvoltare profesională existente. Scopul acestor informații este acela de a atrage candidații potriviți și a permite retenția personalului.
- d) În scopul comunicării anunțurilor privind posturile vacante, ar trebui folosite și website-urile serviciilor sau agențiilor în cauză, ale administrației publice, ale ministerelor sau altor autorități competente. Candidații ar trebui încurajați să viziteze aceste site-uri pentru a obține informații actualizate cu privire la sarcinile și rolurile specifice serviciilor penitenciare și de probațiune. Aceste website-uri ar putea constitui o modalitate interactivă de prezentare a informațiilor (vizite virtuale, interviuri cu membrii personalului, jocuri de testare a cunoștințelor, etc.), precum și de formare, care să ajute potențialii candidați să se pregătească pentru examenele de angajare, dacă e cazul.

- e) În măsura în care este posibil, potențialilor candidați ar trebui să li se ofere oportunitatea de a face vizite la fața locului pentru a se familiariza cu rolul și activitatea de zi cu zi a serviciilor penitenciare și a agențiilor de probațiune, respectiv – cu importanța acestora pentru societate.

6. Procedurile de evaluare a potențialilor candidați

- a) Evaluarea începe din momentul primirii unei candidaturi pentru un post. Personalul cu atribuții în domeniul resurselor umane ar trebui să verifice eligibilitatea, potrivirea și motivarea candidaților în baza documentelor primite de la aceștia, a scrisorilor de intenție, CV-urilor etc.
- b) Comisiile de selecție ar trebui să fie formate din persoane cu experiență bogată relevantă, avându-se grijă să se asigure o componență echilibrată. Membrii ar trebui instruiți corespunzător, pentru ca procesul de recrutare și selectare să fie unul corect și nepărtinitor.
- c) Procedurile de evaluare ar trebui adaptate cerințelor postului. În cazul serviciilor penitenciare, poate fi vorba de o evaluare bazată pe competențe, precum testele scrise, interviurile orale (individuale și/sau de grup), jocul de rol și probele fizice. Subiectele care alcătuiesc testele ar trebui să evidențieze clar competențele cerute, conform postului scos la concurs și exigențelor instituționale.
- d) În cazul agențiilor de probațiune, evaluarea poate consta într-o evaluare bazată pe competențe, adaptată rolului avut în vedere și care vizează aptitudinile personale, precum și într-o evaluare a abilităților specifice, cum ar fi competențele interpersonale și abilitățile de redactare a rapoartelor. În egală măsură, evaluările pot include jocurile de rol și probele prin care se testează abilitățile de prezentare orală și susținere a unui interviu.

7. Educație și formare

Spațiile alocate activităților de educație și formare ar trebui să fie bine dotate cu echipament și personal pentru a putea oferi educație și formare de calitate personalului nou recrutat, și mai apoi, după cum este cazul, cursuri regulate de formare continuă. Ar trebui prevăzută și posibilitatea de a desfășura cursuri de formare comune cu alte agenții, dacă este cazul.

- 7.1. Curricula cursurilor de formare inițială adresată personalului penitenciar nou recrutat ar trebui să reprezinte o dozare echilibrată a teoriei, practicii și cunoștințelor empirice. Cursul ar trebui să aibă o durată satisfăcătoare, în vederea abordării unui conținut relevant care să permită personalului nou recrutat să-și îndeplinească responsabilitățile, precum asigurarea siguranței și securității și organizarea vieții de zi cu zi în penitenciar, garantând un tratament al deținuților care nu aduce atingere demnității lor umane. De asemenea, formarea ar trebui să se axeze pe lucrul într-un context care le oferă deținuților activități educaționale și profesionale, precum și programe de tratament relevante, în pregătire pentru eliberarea și reintegrarea lor în societate.
- 7.2. Programele de educație și formare ar trebui să includă elemente obligatorii, în speță, noțiunile de bază ale dreptului general (constituțional, administrativ, civil și penal); noțiunile de bază ale dreptului penal și procedurii penale (cunoștințe privind procesul de punere în executare a sancțiunilor și măsurilor penale); educația civică, etica profesională (inclusiv rolul și misiunea serviciului penitenciar); reglementările generale în materie de protecție a datelor și normele privind drepturile omului. De asemenea, ar trebui să includă planificarea etapelor de executare a pedepsei, managementul riscurilor, siguranța, securitatea dinamică, statică și procesuală, buna ordine și controlul, folosirea forței, precum și autoapărarea. Abilitățile informatice necesare în desfășurarea activității ar trebui, de asemenea, incluse în formarea obligatorie. Matricea prezentată în Anexa 1 oferă sugestii de elemente-cheie ale cursurilor de formare.
 - a) În măsura în care durata cursurilor o permite și în funcție de sarcinile specifice atribuite personalului, educația și formarea ar trebui să mai includă elementele de bază ale asistenței sociale, criminologiei și psihologiei. Ar trebui să se axeze pe abordări particulare, precum modelarea pro-socială și lucrul cu grupuri specifice de delincvenți, inclusiv femei, minori și cetățeni străini. De asemenea, ar trebui să includă lucrul cu persoane care au comis diferite

tipuri de infracțiuni, spre exemplu: extremismul violent, infracțiunile de natură sexuală, violența domestică, actele de criminalitate economică și organizată. Formarea ar trebui să abordeze și arii-cheie, precum: sensibilizarea cu privire la problematica victimelor, lucrul în diferite tipuri de unități, contactul cu familiile, gestionarea problemelor de sănătate mintală, a efectelor dependențelor și a experiențelor traumatizante din copilărie, sensibilizarea interculturală, limba(ile) străină(e), tehnicile de soluționare a conflictelor, evaluarea riscurilor și primul ajutor, activitățile de consolidare a spiritului de echipă (team-building) și managementul resurselor umane.

- b) Întregul personal de specialitate care activează în penitenciare ar trebui să beneficieze, de asemenea, de elementele formării de bază necesare îndeplinirii sarcinilor ce le revin.

7.3. Curricula cursurilor de formare inițială adresată personalului de probațiune nou recrutat ar trebui să reprezinte o dozare echilibrată a teoriei, practicii și cunoștințelor empirice. Educația și formarea ar trebui să reflecte misiunea și funcțiile esențiale ale agențiilor de probațiune.

- a) În funcție de postul respectiv, elementele-cheie ale programelor de educație și formare ar trebui să includă cadrul juridic în care sunt implementate sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate; etica profesională (inclusiv rolul și misiunea serviciului de probațiune); reglementările generale în materie de protecție a datelor și normele privind drepturile omului. De asemenea, ar trebui să abordeze ariile de bază ale rolului probațiunii, inclusiv analiza/evaluarea, planificarea, punerea în executare și evaluarea pedepselor. Cursurile de formare ar trebui să fie susținute de practici bazate pe dovezi, luând în calcul evaluarea și gestionarea riscurilor și strategiile de promovare a desistării. În egală măsură, ar trebui desfășurate cursuri de specializare în domenii-cheie de practică, precum: redactarea de rapoarte, lucrul cu instanțele și organismele judiciare, lucrul interinstituțional și protecția publică. Alte componente esențiale ar trebui să includă medierea, justiția reparatorie și lucrul cu victimele.
- b) Formarea ar trebui să includă și modalitățile de lucru eficiente cu diferite categorii ce fac obiectul supravegherii, inclusiv femeile, minorii și cetățenii străini. Acolo unde este cazul, cursurile ar trebui să se axeze pe practicile derivate din experiența de lucru cu persoane care au comis diferite tipuri de infracțiuni, inclusiv: extremismul violent, infracțiunile de natură sexuală, violența domestică, actele de criminalitate economică și organizată. O atenție particulară ar trebui acordată lucrului asociat problemelor de sănătate mintală, consumului ilicit/abuzului de substanțe, impactului experiențelor negative din copilărie, dezvoltării ariilor de practică, precum utilizarea tehnologiei în activitatea de supraveghere (de ex., monitorizarea electronică).
- c) În cazul în care sunt recrutați voluntari pentru lucrul cu suspecții și delincvenții, aceștia ar trebui să beneficieze de instruire corespunzătoare care să le permită să-și desfășoare activitatea în mod eficiente. Ar trebui avută în vedere posibilitatea recrutării și formării de foști delincvenți care să lucreze, după cum este cazul, în cadrul agențiilor de probațiune. Instruirea ar trebui să includă trimiteri la codurile de etică, criterii clar definite privind sarcinile și responsabilitățile ce le revin, limitele de competență, răspunderea și alte aspecte relevante.

8. Educație și formare continuă

8.1. Personalul penitenciar

- a) Întregul personal ar trebui să beneficieze de educație și formare continuă care ar trebui să includă cursuri de perfecționare pe diferite teme prioritare și/sau cursuri suplimentare pe teme nou apărute.
- b) Cursurile de formare continuă ar trebui să se desfășoare suficient de frecvent, pentru a permite formarea potrivită a întregului personal (de ex., printr-un program care se derulează regulat pe durata unui an).

- c) Autoritățile penitenciare ar trebui să precizeze ce cursuri de formare continuă sunt obligatorii.
- d) Participarea la cursuri ar trebui să includă și dezvoltarea profesională în cadrul procedurilor de evaluare.
- e) Ar trebui încurajate oportunitățile de formare care implică mai multe roluri și categorii de personal pentru o mai bună colaborare și înțelegere reciprocă a sarcinilor și responsabilităților fiecăruia.
- f) Oportunitățile de formare care încurajează cooperarea interinstituțională și transfrontalieră ar trebui promovate.

8.2. Personalul de probațiune

- a) Întregul personal ar trebui să beneficieze de educație și formare continuă, care ar trebui să includă cursuri de perfecționare pe diferite teme prioritare și/sau cursuri suplimentare privind domenii nou apărute.
- b) Cursurile de formare continuă ar trebui să se desfășoare suficient de frecvent pentru a permite formarea regulată a întregului personal (de ex., printr-un program care se derulează regulat pe durata unui an).
- c) Formarea continuă ar trebui corelată cu cadrele de dezvoltare profesională continuă. Autoritățile naționale ar trebui să integreze astfel de cursuri de perfecționare într-un cadru de calificare post-universitară.
- d) Agențiile de probațiune ar trebui să precizeze ce cursuri de formare continuă sunt obligatorii.
- e) Participarea la cursuri ar trebui să includă și dezvoltarea profesională în cadrul procedurilor de evaluare.
- f) Ar trebui încurajate oportunitățile de formare care implică mai multe roluri și categorii de personal pentru o mai bună colaborare și înțelegere reciprocă a sarcinilor și responsabilităților fiecăruia.
- g) Oportunitățile de formare care încurajează cooperarea interinstituțională și transfrontalieră ar trebui promovate.

9. **Validarea formării inițiale și prima angajare**

9.1. Personalul penitenciar

- a) Ar trebui să fie prevăzute teste/probe pe final de formare (scrise, orale și practice, în funcție de subiect), în vederea evaluării și numirii candidaților care au parcurs cu succes cursurile de formare. Aceste teste/probe ar trebui să dovedească atât abilitățile și cunoștințele profesionale dobândite cât și modul în care acestea sunt aplicate în practică.
- b) Candidații care trec testele cu succes ar trebui să primească un certificat de absolvire a cursurilor sau o diplomă, în funcție de durata și nivelul formării, precum și de statutul dobândit (de ex., funcționar public). Orice licențe aferente postului lor ar trebui revizuite, după cum este cazul.
- c) Ar trebui prevăzută o perioadă de angajare protejată, de ex., cu un program de tutoriat și un nivel mai scăzut de responsabilități, fiind benefică atât pentru noii membrii ai personalului cât și pentru serviciul penitenciar în sine.
- d) În măsura în care permite legea, cadrele nou recrutate vor face obiectul unei perioade de probă în care competența și capacitatea lor de a-și îndeplini rolul în mod corespunzător va fi evaluată înainte de confirmarea în funcție.

9.2. Personalul de probațiune

- a) Nivelul cursurilor de formare inițială adresate personalului nou recrutat ar trebui să fie corelat cu cadrele de dezvoltare profesională continuă, iar conținutul cursurilor ar trebui revizuit în mod regulat pentru a asigura relevanța în raport cu rolurile și sarcinile agențiilor de probațiune. Educația și formarea ar trebui să aibă la bază cercetări și bune practici în domeniu.
- b) Ar trebui prevăzută o perioadă de angajare protejată, de ex., cu un program de tutoriat și un nivel mai scăzut de responsabilități, fiind benefică atât pentru noii membri ai personalului cât și pentru agenția de probațiune în sine.
- c) În măsura în care permite legea, cadrele nou recrutate vor face obiectul unei perioade de probă în care competența și capacitatea lor de a-și îndeplini rolul în mod corespunzător va fi evaluată înainte de confirmarea în funcție.

10. **Calitatea educației și formării – eficacitate pe termen lung**

- a) Curricula cursurilor de educație și formare, precum și activitatea formatorilor ar trebui evaluate regulat, din punct de vedere al calității și relevanței, și, pe cât posibil, acreditate în conformitate cu cadrele naționale. Acreditarea ar trebui realizată sau audiată de un organism independent.
- b) Pentru a îmbunătăți calitatea cursurilor furnizate, ar trebui colectate și diseminate date și bune practici naționale și internaționale. Formarea ar trebui să aibă la bază cercetări în domeniu și să fie adaptată corespunzător, inclusiv lucrului cu categorii și circumstanțe sociale în schimbare ale suspecților și delincvenților.
- c) Beneficiile pe termen mai lung ale formării ar trebui evaluate în timp prin studii asupra eficacității cursurilor în ce privește facilitarea îndeplinirii misiunii de către personal, respectiv – capacitatea organizației de a-și îndeplini funcțiile esențiale.
- d) Formatorii ar trebui să aibă o calificare profesională relevantă și un nivel ridicat de experiență, la rândul lor, de asemenea, ar trebui să fie evaluați regulat și să beneficieze de cursuri suplimentare, după caz.
- e) Metodele de formare față-n față ar trebui utilizate în mod sistematic. Ar trebui folosite și alte metode și instrumente, inclusiv învățarea interactivă, e-learning și învățarea mixtă.
- f) Prin programe de mentorat și coaching, personalul poate beneficia de un plus de susținere în ce privește implicarea proprie în dezvoltarea sa profesională.
- g) Recunoscând importanța învățării de la alte discipline și jurisdicții, ar trebui facilitată cooperarea interinstituțională și transfrontalieră în acest domeniu. Standardele elaborate la nivel internațional și asistența oferită de Consiliul Europei, de Uniunea Europeană, de Confederația Europeană de Probațiune (CEP), de Organizația Europeană a Serviciilor Penitenciare și Corecționale (EuroPris), de Academii Europene de Formare în domeniul Penitenciar (EPTA) ar trebui recunoscute și valorificate.

11. **Dezvoltarea profesională**

- a) Ar trebui creat un sistem transparent de evaluări anuale ale performanțelor profesionale ale tuturor membrilor personalului, care să le permită acestora să avanseze în carieră și să se dezvolte profesional. Personalul care întreprinde evaluările ar trebui instruit în consecință, pentru a asigura un sistem de evaluare corect.
- b) Evaluarea ar trebui să reflecte nevoile de formare la nivel individual și la nivel de serviciu, după cum este cazul.
- c) Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune ar trebui să ofere, în mod regulat, oportunități de formare, în vederea îmbunătățirii performanțelor profesionale și evoluției în carieră, după cum este cazul.

- d) Ar trebui instituite cadrele necesare facilitării avansării în carieră, în speță, prin dezvoltarea capacităților de leadership și management, permițând evoluția în carieră în poziții de management intermediar și superior. Acest lucru nu ar trebui să împiedice folosirea mecanismelor de recrutare directă pentru posturile de conducere.
- e) Dezvoltarea profesională nu trebuie să se limiteze la cadrele de promovare. Ar trebui căutate și folosite și alte forme de recunoaștere a competenței, după cum este cazul.
- f) Salariul și condițiile de serviciu ar trebui să corespundă competențelor și responsabilităților personalului. Condițiile financiare, de angajare și programul de lucru ar trebui reglementate prin lege și ar trebui să permită recrutarea și retenția unui personal competent, care să-și poată îndeplini sarcinile cu eficacitate și omenie și care să conștientizeze importanța muncii sale pentru societate. Ar trebui prevăzut ca personalul să beneficieze de sprijin și supervizare pentru a-l asista în misiunea sa.
- g) Pentru a spori eficacitatea lucrului în cadrul serviciilor penitenciare și al agențiilor de probațiune, precum și între acestea, ar trebui încurajate activitățile în comun, amplasările în aceleași locații/sedii și detașările de personal, în scopul formării sau lucrului. Astfel de demersuri ar trebui să aibă loc numai cu acordul persoanelor în cauză și nu ar trebui să implice nici o modificare a situației lor profesionale sau salariale. De asemenea, ar trebui luată în considerare posibilitatea detașărilor internaționale, în vederea promovării învățării transfrontaliere.

12. Etica profesională

- a) Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune ar trebui să dispună de un cod de etică pentru personalul lor, accesibil publicului, care ar trebui să fie parte integrantă din formarea inițială și continuă a personalului. Respectarea acestui cod ar trebui să facă parte din procedurile de evaluare.
- b) Serviciile penitenciare și agențiile de probațiune vor respecta acest cod de etică și conduită profesională, care reprezintă un set de norme legate de moralitate și desfășurarea eficace a atribuțiilor. Obiectivul general este de a aplica sancțiunile și măsurile penale cu integritate și în limitele legii. Codul ar trebui să servească drept fundament al politicilor și directivelor, regulilor și reglementărilor, protocoalelor și procedurilor, toate trebuind să fie respectate și aplicate în activitatea de zi cu zi a personalului. De asemenea, codul ar trebui să cuprindă valori esențiale, precum chibzuința, veracitatea, vigilența, respectarea drepturilor omului, în vederea facilitării reintegrării delicvenților în societate și asigurării protecției publice.
- c) Codul de etică ar trebui să reglementeze (fără a se limita la) aspecte, precum: răspunderea personalului, integritatea, respectarea și protejarea demnității umane, îngrijirea și asistența, echitatea, imparțialitatea și nediscriminarea, cooperarea, confidențialitatea și protecția datelor. Codul de etică ar trebui să reflecte principalele instrumente juridice internaționale și, în primul rând, Convenția Europeană pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, Convenția Europeană pentru prevenirea torturii și a tratamentelor sau pedepselor inumane sau degradante, precum și Recomandările relevante ale Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, în speță, nr. R(97)12 privind personalul responsabil de aplicarea sancțiunilor și măsurilor, Rec(2006)2 referitoare la Regulile Penitenciare Europene, CM/Rec(2008)11 privind Regulile Europene pentru delincvenții minori care fac obiectul unor sancțiuni sau măsuri, CM/Rec(2010)1 cu privire la Regulile de Probațiune ale Consiliului Europei, CM/Rec(2012)5 cu privire la Codul European de etică pentru personalul penitenciar; CM/Rec(2012)12 referitoare la deținuții străini, CM/Rec(2014)3 referitoare la delincvenții periculoși, CM/Rec(2014)4 privind monitorizarea electronică, CM/Rec(2017)3 referitoare la Regulile Europene privind sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate, CM/Rec(2018)5 referitoare la copiii cu părinți deținuți, CM/Rec(2018)8 privind justiția reparatorie în materie penală, precum și Ansamblul de reguli minime ale Națiunilor Unite pentru tratamentul deținuților (Regulile Nelson Mandela, 2015); Regulile Națiunilor Unite pentru tratamentul femeilor deținute și măsuri neprivative de libertate pentru femeile infractori (Regulile de la Bangkok, 2010); Liniile directe ale Națiunilor Unite pentru prevenirea delincvenței juvenile (Liniile directe de la Riyadh, 1990); Regulile Națiunilor Unite pentru protecția minorilor privați de libertate (Regulile de la Havana, 1990); Convenția ONU cu privire la drepturile copilului (1989); Ansamblul de Regulii minime ale Națiunilor Unite cu privire la administrarea justiției pentru minori (Regulile de la Beijing, 1985).

* * *

Următoarele anexe prezintă, în linii mari, principalele domenii de formare a personalului penitenciar și de probațiune. Formarea personalului penitenciar și de probațiune este redată în două anexe separate. Acest lucru se datorează faptului că în multe țări rolurile respective sunt îndeplinite de agenții separate, în timp ce în altele serviciile penitenciare și de probațiune sunt integrate.

Se recunoaște, de asemenea, faptul că multe dintre principalele obiective și misiuni ale serviciilor penitenciare și de probațiune sunt complementare, de pildă, încurajarea desistării și reintegrării delincvenților, în scopul promovării siguranței publice. Prin urmare, unele elemente ale acestor două matrice pot fi aplicate de la un serviciu la altul, în funcție de structura serviciilor respective. Matricele prezintă principalele competențe, iar acolo unde personalul are de îndeplinit funcții mai specializate, este indicat ca el să beneficieze de educație și formare aprofundată.

ANEXA 1. MATRICE EDUCAȚIE ȘI FORMARE SERVICIUL PENITENCIAR

Această matrice prezintă elementele de formare care ar putea fi integrate în programele de formare adresate personalului penitenciar care lucrează direct cu deținuții, în conformitate cu rolurile și atribuțiile sale. În acest context, educația și formarea sunt considerate mijloace de dotare a personalului cu instrumentele necesare îndeplinirii misiunii sale în mod eficace și de susținere a dezvoltării sale profesionale continue. Matricea este cu titlu indicativ, mai degrabă decât prohibitiv. Matricea prezintă, în mare, elementele ce ar putea fi incluse în cadrul cursurilor de formare inițială și/sau continuă a personalului. Acestea reflectă elementele și etapele specifice rolului penitenciar, așa cum este descris în Recomandările Rec(2006)2 referitoare la Regulile Penitenciare Europene; CM/Rec(2008)11 privind Regulile Europene pentru delincvenții minori care fac obiectul unor sancțiuni sau măsuri; CM/Rec(2012)5 cu privire la Codul European de etică pentru personalul penitenciar; CM/Rec(2012)12 referitoare la deținuții străini, și CM/Rec(2014)3 referitoare la delincvenții periculoși. Fiecare element de formare are parte de o scurtă descriere (descriptor).

Element de formare

Descriptor

Misiunea serviciului penitenciar

Membrii personalului penitenciar ar trebui să beneficieze de formare pentru a înțelege foarte clar care este rolul fiecăruia ca membru al personalului penitenciar și care este misiunea serviciului penitenciar. Personalul va învăța să creeze un echilibru între necesitatea asigurării disciplinei și securității detenției, pe de o parte, și necesitatea asigurării unor condiții de detenție care nu aduc atingere demnității umane și care oferă deținuților activități ocupaționale, programe educaționale și de tratament relevante în pregătire pentru reintegrarea lor în societate, pe de altă parte.

Practica într-un context juridic

Personalul penitenciar ar trebui să beneficieze de formare în materie de drept constituțional, drept penal, drept penitenciar, alt drept relevant, în contextul în care se înscriu detenția pre-proces, executarea pedepselor privative de libertate și tratamentul deținuților. Această instruire ar trebui să cuprindă informații privind regimurile, durata și modalitățile de executare a pedepselor privative de libertate și tratament al deținuților.

Politici, proceduri, reguli și reglementări

Serviciul penitenciar ar trebui să asigure formare privind cadrul juridic care are implicații asupra executării rutinelor penitenciare zilnice. În acest sens, poate fi vorba de politicile, procedurile, regulile și reglementările referitoare (printre altele) la: condițiile de încarcerare (de ex., procedurile de primire, plasarea și cazarea, igiena, consultația juridică, contactul cu lumea din exterior, munca, educația, exercițiul fizic și recreerea). De asemenea, personalul ar trebui să beneficieze de o instruire de bază în urma căreia să știe să acorde primul ajutor și să-i asiste pe deținuți să obțină acces la îngrijiri medicale, respectând confidențialitatea medicală. Personalul ar trebui să aibă parte de formare specifică în ce privește politicile și procedurile referitoare la menținerea bunei ordini (de ex., securitate, siguranță, percheziții și controale). Personalul penitenciar va fi instruit în ceea ce privește utilizarea diverselor forme de comunicare scrisă și verbală, astfel încât să poată face raportări orale și în scris, spre exemplu, referitor la incidente, evoluția deținuților și alte acte sau evenimente importante.

Drepturile omului, în context

Formarea personalului penitenciar va include instrumente și norme internaționale și regionale în domeniul drepturilor omului, elaborate la nivelul Națiunilor Unite și al Consiliului Europei, pentru a asigura o administrare a penitenciarelor la standarde înalte în mod constant, conform cu instrumentele internaționale, regionale și naționale în materie de protecție a drepturilor omului.

Etica profesională

Serviciul penitenciar se va asigura că personalul este instruit în ce privește principiile și Linii directoare Europene uzuale legate de obiectivele generale, performanțele profesionale și răspunderea personalului penitenciar, în scopul asigurării securității și respectării drepturilor individuale într-o societate democratică guvernată de statul de drept. Formarea va cuprinde referințe specifice la codurile de etică profesională aplicabile personalului penitenciar, precum Codul European de etică pentru personalul penitenciar (CM/Rec(2012)5).

Securitatea statică, procesuală și dinamică

Personalul penitenciar ar trebui să posede cunoștințe clare privind noțiunile de securitate statică, procesuală și dinamică. Conținutul cursurilor va fundamenta menținerea controlului în penitenciar, pe baza utilizării securității dinamice, astfel încât personalul penitenciar să fie încurajat să dezvolte o relație profesională pozitivă cu deținuții, bazată pe corectitudine și pe înțelegerea situației individuale a acestora și a oricărui risc prezentat de fiecare dintre ei, fiind, totodată, conștient de dinamica organizării vieții în penitenciar. O astfel de formare ar trebui să abordeze, de asemenea, măsurile esențiale de securitate procesuală (de ex., importanța procedurilor de securitate, identificarea și neutralizarea potențialelor riscuri de securitate, întocmirea documentelor și evidențelor aferente) și importanța securității statice (ziduri, bariere, încuietori, iluminare și echipamentul folosit la constrângerea deținuților, atunci când este cazul).

Siguranța și folosirea forței

Personalul penitenciar ar trebui instruit cu privire la procedurile instituite în scopul asigurării siguranței deținuților, personalului și tuturor vizitatorilor, pentru a reduce astfel riscul de violență și alte evenimente care pot constitui o amenințare la adresa securității. Corespunzător rolului și atribuțiilor sale, personalul penitenciar ar trebui să beneficieze de formare privind folosirea proporțională a forței și folosirea corectă a instrumentelor de constrângere și, după cum e cazul, potrivit legii naționale, a armelor.

Suicidul și automutilarea

Personalul penitenciar ar trebui să aibă o cunoaștere aprofundată a politicilor și procedurilor instituite, în scopul prevenirii suicidului și automutilării, în special, la debutul detenției, în cazul segregării și alte perioade/situații cu risc ridicat. Personalul va trebui să știe cum pot fi accesate serviciile adecvate de consiliere, ajutor și sprijin, în vederea reducerii riscului de suicid și automutilare.

Abordările psihologice, de asistență socială și criminologice

Serviciile penitenciare lucrează cu numeroase agenții din cadrul sistemului de justiție penală și cu o serie întreagă de profesii diferite în cadrul sistemului penitenciar. Poate fi vorba, spre exemplu, de cooperarea zilnică cu ofițeri de probațiune externi, psihologi, educatori și alții. Serviciile penitenciare ar trebui să se asigure că personalul aflat în contact direct cu deținuții este instruit cu privire la elementele fundamentale ale disciplinelor relevante din domeniul științelor sociale, inclusiv modalitățile de partajare a informației, respectiv, rolurile și responsabilitățile diferitelor profesioniști din cadrul serviciului penitenciar.

Personalul ar trebui să beneficieze de o formare de bază cu privire la instrumentele de evaluare a riscurilor, inclusiv diferitele aspecte ale evaluării (de ex., riscul de recidivă și riscul de prejudiciere), în vederea facilitării planificării și executării pedepselor.

Planificarea și executarea pedepsei

Personalul penitenciar ar trebui să fie instruit cu privire la elementele-cheie ale planificării și executării pedepsei și la modalitatea prin care poate susține activ punerea în executare a pedepselor. Un element-cheie al activității personalului este acela al lucrului cu deținuții, în vederea reducerii recidivei și promovării desistării și integrării sociale, contribuind, astfel, la asigurarea siguranței publice. Formarea ar trebui să furnizeze tehnici și modele care contribuie la atingerea acestui obiectiv. Planurile de executare a pedepselor ar trebui să ofere personalului penitenciar și deținuților îndrumare și posibilitatea de a determina progresul realizat în atingerea obiectivelor stabilite. Personalul va trebui să înțeleagă că planul va fi revizuit la intervale regulate și că va trebui modificat, după cum este necesar. Particularitățile și nevoile asociate planificării executării pedepsei în cazul minorilor ar trebui să urmeze principiile relevante cuprinse în Convenția ONU cu privire la drepturile copilului și în Recomandarea CM/Rec(2008)11 privind Regulile Europene pentru delincvenții minori care fac obiectul unor sancțiuni sau măsuri.

Redactarea rapoartelor

Redactarea rapoartelor reprezintă un element-cheie al practicii penitenciare. Personalul penitenciar întocmește rapoarte în diferite scopuri, de ex., pentru a raporta incidente, pentru a raporta asupra performanțelor profesionale sau pentru a oferi informații în sprijinul deciziilor legate de eliberarea unui deținut. Membrii personalului penitenciar ar trebui să fie instruiți să redacteze rapoarte, corespunderolului specific fiecăruia dintre ei.

Confidențialitatea, utilizarea rețelelor sociale, protecția datelor

Serviciile penitenciare gestionează în mod curent informații cu caracter personal și sensibil ridicat. Personalul penitenciar ar trebui instruit cu privire la politicile și procedurile aplicate în instituția lor în materie de gestionare, stocare și retenție în siguranță a datelor, în conformitate cu normele internaționale și naționale de protecție a datelor. De asemenea, personalul penitenciar va beneficia de cursuri de sensibilizare/conștientizare care să-i permită să utilizeze rețelele sociale în mod responsabil, conștient de posibilele consecințe ale utilizării personale necorespunderolului a acestor rețele.

Utilizarea tehnologiei informației (IT)

Personalul penitenciar ar trebui să beneficieze de formare în materie de utilizare a mijloacelor IT, acolo unde este cazul. Formarea poate cuprinde multiple aspecte, precum: accesul la Internet pentru deținuți, sănătatea digitală și e-learning pentru deținuți, utilizarea dispozitivelor mobile și a tabletelor în penitenciar, biometria, conferințele video, serviciile online de tip cloud, softurile de contabilitate penitenciară și orice platforme folosite în lucrul interinstituțional. Unde este cazul, instruirea ar trebui să servească și dobândirii de abilități practice, precum: instalarea de softuri și aparatură, conectivitatea wireless, poșta electronică, rețelele separate, identificarea prin frecvențe radio și operarea sistemelor de televiziune cu circuit închis.

Lucrul cu minorii și tinerii

Ca recunoaștere a nevoilor diferite ale minorilor și tinerilor, personalul penitenciar care lucrează cu tinerii ar trebui să beneficieze de instruire specifică. O astfel de instruire ar trebui să aibă la bază recunoașterea nevoilor speciale ale minorilor în detenție. De asemenea, instruirea ar trebui să țină cont de orientări-cheie în domeniu, precum Recomandarea CM/Rec(2008)11 privind Regulile Europene pentru delincvenții minori care fac obiectul unor sancțiuni sau măsuri.

Receptivitatea la problematica de gen

Personalul penitenciar ar trebui să beneficieze de cursuri de sensibilizare cu privire la problematica de gen și la nevoia de acțiune cu luarea în calcul a acesteia. Această are o relevanță particulară în lucrul cu femeile deținuțe, care, de regulă, reprezintă o pondere mult mai mică în populația penitenciară decât bărbății și care pot fi în detenție cu copii mici.

Sănătatea mintală, dizabilitățile intelectuale și abuzul de substanțe

Problemele de sănătate mintală, dizabilitățile intelectuale și abuzul de substanțe reprezintă adesea dificultăți cu care se confruntă cei implicați în sistemul de justiție penală. Personalul penitenciar ar trebui instruit și sensibilizat în acest sens, fiind informat, totodată, cu privire la posibilitățile de sprijin din afara penitenciarului.

Practica antidiscriminatorie

Articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, respectiv Regula 13 din Regulile Penitenciare Europene, subliniază faptul că nu trebuie să se facă nici un fel de discriminare bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, situație materială, statut la naștere sau orice alt statut. Trebuie ținut cont de diversitate și de nevoile distincte, individuale ale deținuților. Serviciul penitenciar ar trebui să se asigure că politicile și procedurile proprii respectă aceste reguli, iar personalul penitenciar ar trebui instruit astfel încât să asigure o aplicare corespunzătoare a acestora în practica de zi cu zi.

Susținerea și dezvoltarea personalului

Întreg personalul activ în cadrul serviciului penitenciar ar trebui să aibă parte de susținere efectivă, care să îi permită să-și îndeplinească misiunea cu eficacitate. Formarea inițială ar trebui să includă informații privind tipurile de sprijin disponibil personalului. Personalul cu responsabilități manageriale și de supervizare ar trebui să fie instruit cu privire la modalitățile de exercitare eficiente a acestor funcții. Ar trebui, de asemenea, avută în vedere posibilitatea de instruire privind facilitarea altor forme de susținere și dezvoltare profesională a personalului, inclusiv mentorat și coaching, dacă este cazul.

ANEXA 2. MATRICE EDUCAȚIE ȘI FORMARE AGENȚII PENITENCIARE

Această matrice prezintă elementele de formare asociate rolului probațiunii care ar putea fi integrate în programele de formare adresate personalului de probațiune care lucrează direct cu suspectii sau delincvenții, în contextul unei funcții de supraveghere, în raport cu rolul și atribuțiile specifice, inclusiv personalul care lucrează în penitenciare. În acest context, educația și formarea sunt considerate mijloace de dotare a personalului cu instrumentele necesare îndeplinirii misiunii sale în mod eficace și de susținere a dezvoltării sale profesionale continue. Matricea este cu titlu indicativ, mai degrabă decât prohibitiv. Matricea prezintă, în mare, elementele de formare, cu o scurtă descriere a lor, ce ar putea fi incluse în cadrul cursurilor de formare inițială și/sau continuă a personalului, cum ar fi: etapele de pre-proces/pre-sentință; supravegherea respectării sancțiunilor și măsurilor aplicate în comunitate; lucrul în penitenciare; reinserția socială și supravegherea post-detenție. Acestea reflectă elementele și etapele specifice rolului probațiunii așa cum este descris în Recomandările CM/Rec(2010)1 referitoare la Reguliile de Probațiune ale Consiliului Europei, CM/Rec(2017)3 referitoare la Reguliile Europene privind sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate, și CM/Rec(2018)8 privind justiția reparatorie în materie penală.

Element de formare

Descriptor

Practica în context juridic național, internațional și bazat pe drepturile omului

Personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la cadrul juridic și organizațional în care se înscrie implementarea sancțiunilor și măsurilor aplicate în comunitate. Formarea ar trebui să includă informații privind structurile organizaționale, tipurile, durata și modalitățile de implementare a măsurilor, conform legii. De asemenea, ar trebui să prevadă informații asupra condițiilor și obligațiilor aferente sancțiunilor și măsurilor aplicate în comunitate, precum și asupra consecințelor nerespectării acestora. O componentă-cheie a unei astfel de formări ar trebui să fie cea privind importanța abordărilor și principiilor directoare bazate pe drepturile omului, în particular, Recomandările CM/Rec(2010)1 referitoare la Reguliile de Probațiune ale Consiliului Europei și CM/Rec(2017)3 referitoare la Reguliile Europene privind sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate.

Lucrul eficace, în vederea promovării schimbării

Un element-cheie al rolului probațiunii implică lucrul cu persoane și rețele extinse, în vederea reducerii recidivei și promovării desistării și integrării sociale, contribuind, astfel, la asigurarea siguranței publice. Raporturile profesionale constituie o componentă-cheie în determinarea schimbării la nivel de atitudini și comportamente. Agențiile de probațiune ar trebui să asigure instruire în materie de tehnici și modele de practici, menite să îndrume personalul în practica profesională. Modelarea pro-socială și intervierea motivațională sunt unele exemple în acest sens. De asemenea, agențiile de probațiune pot face uz și de anumite modele particulare de reabilitare, precum modelul Risk-Need-Receptivitate (Risk-Need-Responsivity, RNR) sau modelul „Vieți Bune” (the Good Lives Model, GLM). Acolo unde se aplică astfel de modele, personalul de probațiune ar trebui să beneficieze de formare continuă cu privire la utilizarea acestora și la baza factuală ce le fundamentează.

Promovarea conformității și abordarea lipsei de conformitate

Agențiile de probațiune ar trebui să asigure formare în materie de promovare a conformității și de politici și proceduri privind gestionarea eficace a situațiilor de neconformitate. Formarea ar trebui să vizeze abilitățile practice necesare, garanțiile prevăzute de cadrele juridice, precum și procedurile și implicațiile la nivel individual în situația încălcării condițiilor de probațiune (inclusiv plasarea din nou în detenție/revocarea eliberării condiționate). Ofițerii de probațiune, care trebuie să prezinte probe orale în instanță, ar trebui să beneficieze de instruire în acest sens.

Programe și intervenții

În cazul folosirii programelor particulare (individuale sau de grup), personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la principalele componente, competențe și baze factice ale acestor intervenții astfel încât să le poată pune în aplicare cu eficacitate. Programele ar trebui să facă obiectul unor evaluări și revizuirii permanente, ale căror rezultate ar trebui să fundamenteze viitoarele programe de formare.

Managementul de caz

De regulă, personalul de probațiune supraveghează un anumit număr de persoane. Agențiile de probațiune ar trebui să asigure instruire referitor la gestionarea volumului de cazuri, inclusiv cerințele în materie de supraveghere, ținerea evidenței (inclusiv actualizarea informațiilor în bazele de date) și redactarea de rapoarte.

Redactarea rapoartelor

Redactarea rapoartelor constituie un element-cheie al practicii probațiunii. Personalul de probațiune furnizează rapoarte scrise în diverse etape ale procesului de justiție penală, de ex., rapoarte pre-sentință prin care asistă instanța în determinarea sentinței, rapoarte de actualizare destinate instanțelor și organismelor administrative, rapoarte de eliberare condiționată în sprijinul deciziilor legate de eliberarea deținutului și condițiile aferente supravegherii post-detenție. Personalul de probațiune ar trebui instruit în materie de redactare a rapoartelor care corespund rolului specific fiecăruia. Agențiile de probațiune ar trebui să aibă instituite proceduri de asigurare a calității în materie de redactare a rapoartelor, iar personalul ar trebui instruit cu privire la respectivele proceduri.

Evaluarea riscurilor: principii, practici și competență în utilizarea instrumentelor de evaluare

Personalul de probațiune ar trebui să beneficieze de instruire în ceea ce privește evaluarea riscurilor, inclusiv diferitele dimensiuni ale acesteia: de ex., evaluarea clinică (de către personal), evaluarea actuarială și abordările integrate. Personalul ar trebui să fie familiarizat cu diferitele fațete ale evaluării (de ex., riscul de recidivă și riscul de prejudiciere), iar acolo unde se folosesc instrumente de evaluare a riscurilor ar trebui să fie instruit corespunzător în ce privește modul de interpretare corectă a rezultatelor și limitele respectivelor instrumente. Pe lângă instruirea în scopul dobândirii competenței în utilizarea unor astfel de instrumente, personalul ar trebui să fie instruit cu privire la fundamentul factual al instrumentelor și măsura în care instrumentele de evaluare a riscurilor ar trebui utilizate în sprijinul judecății profesionale.

Tipuri specifice de infracțiuni

Unde este cazul, personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la intervențiile și tehnicile necesare în lucrul ce implică anumite tipuri de infracțiuni. Printre altele, instruirea poate viza constatările cercetărilor în domeniu și abordările cele mai eficiente în cazul infracțiunilor de natură sexuală, al violenței domestice, al radicalizării și al extremismului violent.

Lucrul interinstituțional și contextul comunitar

Personalul de probațiune lucrează cu numeroase agenții din cadrul sistemului de justiție penală și al sistemului social general, cum ar fi instanțele, penitenciarele și poliția, și agenții precum serviciile de protecția copilului și cele de asistență socială. Agențiile de probațiune ar trebui să se asigure că personalul este instruit cu privire la parametrii lucrului interinstituțional, inclusiv partajarea de informații, rolurile și responsabilitățile diferitelor agenții. Unde este necesar, ar trebui asigurate cursuri comune cu alte agenții. Date fiind relațiile dintre penitenciare și serviciile de probațiune, în măsura în care este posibil, ar trebui acordată atenție creării oportunităților de formare comună între personalul de probațiune și cel penitenciar.

În multe contexte, personalul de probațiune lucrează în sânul comunităților locale, cazuri în care personalul ar trebui instruit cu privire la structurile de sprijin și coordonatele activității respective (de ex., cereri de fonduri, roluri și responsabilități).

Dosarele de caz, protecția datelor și confidențialitatea

Serviciile de probațiune gestionează în mod curent informații cu caracter personal și sensibil ridicat. Personalul ar trebui instruit cu privire la politicile și procedurile aplicate în instituția lor în materie de gestionare, stocare și retenție în siguranță a datelor, în conformitate cu normele internaționale și naționale de protecție a datelor.

Monitorizarea electronică și utilizarea tehnologiei în practica probațiunii

În cazul utilizării monitorizării electronice sau a altor tehnologii în scopul monitorizării conformității față de sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate, personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la utilizarea eficace și etică a respectivei tehnologii. Instruirea ar trebui să includă informații privind baza faptică necesară utilizării eficiente a unor astfel de măsuri, precum și potențialul impact asupra persoanelor în cauză și a familiei extinse a acestora.

Practica antidiscriminatorie

Articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, respectiv Regula 6 din Regulile Europene privind sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate (Rec(2017)3) subliniază faptul că în impunerea sancțiunilor și măsurilor aplicate în comunitate nu trebuie să se facă nici un fel de discriminare bazată pe rasă, culoare, origine etnică, naționalitate, sex, vârstă, dizabilitate, orientare sexuală, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, situație economică, socială, altă situație, condiție fizică sau mentală. Trebuie ținut cont de diversitate și de nevoile distincte, individuale ale suspecților și delincvenților. Agențiile de probațiune ar trebui să se asigure că politicile și procedurile proprii respectă aceste reguli, iar personalul de probațiune ar trebui instruit astfel încât să asigure o aplicare corespunzătoare a acestora în practica de zi cu zi.

Lucrul cu minorii

Ca recunoaștere a nevoilor diferite ale copiilor și tinerilor, personalul de probațiune care lucrează cu această categorie de persoane ar trebui să beneficieze de instruire specifică. O astfel de instruire ar trebui să aibă la bază principiile privind drepturile copiilor, inclusiv faptul că bunăstarea copilului trebuie să prevaleze și faptul că ar trebui ascultată opinia copiilor în chestiunile care îi privesc direct.

De asemenea, instruirea ar trebui să țină cont de baza faptică rezultată în urma cercetărilor în domeniul și de orientări-cheie, precum Regulile Europene pentru delincvenții minori care fac obiectul unor sancțiuni sau măsuri (CM/Rec(2008)11) și Orientările Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind justiția în interesul copilului (CM/DeI/Dec(2010)1098/10.2abc).

Receptivitatea la problematica de gen

Personalul de probațiune ar trebui să beneficieze de cursuri de sensibilizare cu privire la problematica de gen și la nevoia de a răspunde în mod eficace nevoilor persoanelor aflate sub supraveghere. Acestea ar avea o relevanță particulară în lucrul cu femeile suspecte și delincvente, care, de regulă, reprezintă o pondere mult mai mică în populația care face obiectul probațiunii decât bărbații. De asemenea, are o relevanță particulară în contextul violenței pe criterii de gen.

Sănătatea mintală, dizabilitățile intelectuale și abuzul de substanțe

Problemele de sănătate mintală, dizabilitățile intelectuale și abuzul de substanțe reprezintă adesea dificultăți cu care se confruntă cei implicați în sistemul de justiție penală. Personalul de probațiune ar trebui instruit și sensibilizat în acest sens, și, totodată, informat cu privire la posibilitățile de sprijin suplimentar.

Lucrul cu suspecții și delincvenții străini

Regulile Europene privind sancțiunile și măsurile aplicate în comunitate (CM/Rec(2017)3) evidențiază nevoia de a ține seama de circumstanțele particulare ale cetățenilor străini pentru a garanta acestora un tratament echitabil. În acest sens, poate fi vorba de asigurarea serviciilor de interpretare lingvistică la evaluare și pe tot parcursul supravegherii. Personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la lucrul cu interpreții și la politicile și procedurile instituite la nivelul agenției de probațiune, în vederea asigurării unor servicii echitabile. De asemenea, personalul ar trebui instruit în materie de sensibilitate interculturală.

Unde este cazul, personalul de probațiune ar trebui instruit și cu privire la implicațiile de ordin practic ale Deciziilor-cadru (DC) ale Consiliului Uniunii Europene, precum DC 2008/947/JAI din 27 noiembrie 2008 privind aplicarea principiului recunoașterii reciproce în cazul hotărârilor judecătorești și al deciziilor de probațiune, în vederea supravegherii măsurilor de probațiune și a sancțiunilor alternative (care permite transferul, între statele membre ale UE, al demersurilor privind supravegherea sancțiunilor aplicate în comunitate) și DC 2009/829/JAI din 23 octombrie 2009 privind aplicarea, între statele membre ale Uniunii Europene, a principiului recunoașterii reciproce în materia deciziilor privind măsurile de supraveghere judiciară ca alternativă la arestarea preventivă. Instruirea ar trebui să includă totodată și prevederile Convenției Europene privind supravegherea delincvenților condamnați sau eliberați condiționat (1964).

Lucrul cu victimele

Măsura în care agențiile de probațiune lucrează direct cu victimele diferă de la o jurisdicție la alta. Personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la rolul serviciilor de sprijin pentru victime și, unde este cazul, la practicile și procedurile privind contactarea și informarea victimelor. Instruirea ar trebui să țină cont de publicația Consiliului Europei „Victims – Support and assistance” [Victime – Sprijin și asistență], (ediția a 2-a, 2008). Unde este cazul, personalul ar trebui instruit și cu privire la principiile-cheie și implicațiile de ordin practic ale Directivei 2012/29/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității.

Abordări reparatorii

Personalul de probațiune ar trebui instruit cu privire la folosirea abordărilor specifice justiției reparatorii. O astfel de instruire ar trebui să țină cont de Recomandarea CM/Rec(2018)8 privind justiția reparatorie în materie penală.

Susținerea și dezvoltarea personalului

Întreg personalul activ în cadrul agențiilor de probațiune ar trebui să aibă parte de susținere efectivă care să îi permită să-și îndeplinească misiunea cu eficacitate. Formarea inițială ar trebui să includă informații privind tipurile de sprijin disponibil personalului. Personalul ar trebui încurajat să reflecte asupra practicii sale. De asemenea, ar trebui să beneficieze de sprijin și îndrumare în ceea ce privește cooperarea interinstituțională eficace. Personalul cu responsabilități manageriale și de supervizare ar trebui să fie instruit cu privire la modalitățile de exercitare eficace a acestor funcții. În ultimă instanță, ar trebui avută în vedere și posibilitatea de instruire, în scopul facilitării altor forme de susținere și dezvoltare profesională a personalului, inclusiv mentorat și coaching.

