

AVRUPA KONSEYİ BAKANLAR KOMİTESİNİN ÜYE DEVLETLERE CEZA VE TEDBİRLERİN UYGULANMASIYLA İLGİLİ PERSONEL HAKKINDAKİ R (97) 12 SAYILI TAVSİYE KARARI*

(Bakan Delegeleri Komitesinin 10 Eylül 1997 tarihli 600. oturumunda kabul edilmiştir.)

Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi Statüsünün 15.b maddesi gereğince, İnsan haklarına saygı konusuna da etkili olan, suçun önlenmesi için belirlenecek ceza politikalarında ve tutuklu ve hükümlülerin ele alınmasında ortak prensipler oluşturulmasının Avrupa Konseyinin çıkarına olduğuna önem atfederek;

Cezaevi Personelinin Statüsü, İşe alınması ve Eğitimi Hakkındaki R (66)26 sayılı tavsiye Kararı, Cezaevi Yöneticilerinin Statüsü, Seçimi ve Eğitimi Hakkındaki R(68)24 sayılı Tavsiye Kararı ve bunların kabul edilmelerinden bu yana, idari, cezai ve mesleki uygulamalarda meydana gelen değişiklikler ile R (87)3 sayılı Tavsiye Kararı olan Avrupa Cezaevi Kurallarında yer alan açıklamalar ışığında güncelleştirme ihtiyacının önemini kabul ederek;

Keza, Kamusal Cezalar ve Tedbirler Hakkındaki R(92)16 sayılı tavsiye kararında yer alan kamusal ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili personelin işe alınması, seçimi ve eğitimi için prensipler oluşturulmasının gerekliliğini kabul ederek;

Ceza ve tedbirlerle elde edilmek istenen amaca ulaşılacak isteniyorsa, kamusal ve tedbirlerin tatmin edici bir şekilde uygulanmasının sağlanması için yüksek düzeyde yetkili, nitelikli ve başarılı bir personel kullanılmasının gerekli olduğunu düşünerek;

Hapis ve hapis dışı ceza ve tedbirlerin farklı amaçlarının her iki sektörde bunların uygulanmasından sorumlu personeli gittikçe artan şekilde yakın bir işbirliğine davet ettiğini ve bu yüzden personelin dolaşımı imkânı üzerinde durulmasının önemli olduğunu kabul ederek;

Personelin, çeşitli görevleriyle uyuşacak şekilde, kişiliğine, karakterine, niteliklerine ve kalitesine göre işe alınmasının ve seçilmesinin arzu edildiğini göz önüne alarak;

Yenilikçi fakat gerçekçi düşüncelerle, yeni sorunlara karşı koyabilecekleri ve görevlerini tam anlamıyla yürütebilecekleri şekilde mesleki bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmeleri için bu personele özel fırsatlar verilmesini onaylayarak;

Çalışma yöntemleri ve bedeller bakımından bilginin paylaşımı suretiyle çalışıldığı takdirde, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu çeşitli personel arasındaki işbirliğinin daha kolay olacağını düşünerek;

Bu nedenle, kamusal ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personelin işe alınması, seçilmesi ve mesleki gelişiminin, onların çalışmalarında bütünleştirici bir yaklaşım sergileyen prensiplere uygun olarak yerine getirilmesi gerektiğini düşünerek;

Personelin toplum adına yürüttüğü temel fonksiyonlarıyla orantılı bir statüye yaptıkları işin tabiatının gerekleri göz önüne alınarak mesleki nitelikleriyle çalışma koşullarına kavuşturulmasının önemli olduğunu düşünerek;

Hapis ve hapis dışı ceza ve tedbirlerin uygulanması ile ilgili personelin yaptığı işin etik temellerini açık hale getirmenin önemine değinerek;

Üye devletlerin hükümetlerine;

-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili personelin işe alınması, seçilmesi ,eğitimi, çalışma koşulları ve dolaşımı konusunda bu tavsiye kararına Ek- I' de yer alan prensipleri rehber edinmelerini,

-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personel için bir ulusal etik rehber sağlanması için, ya bu tavsiye kararına Ek- II' de bulunan Avrupa rehberine uygun bir ulusal etik rehberi oluşturmaları yada, gerekmesi durumunda mevcut olan ulusal etik rehberlerini Avrupa rehberlerine uyumlaştırmaları konusunda adımları atmalarını,

-Bu tavsiye kararını ve açıklayıcı memorandumunu mümkün olan en geniş kitlede yaymalarını,

tavsiye eder.

* Metinler Necati NURSAL'a ait Uluslar arası Cezaevi Standartları ve Denetimli Serbestlik Kuralları Kitabı'ndan alınmıştır.

R (97)12 Sayılı Tavsiye Kararına Ek- I

Ceza Ve Tedbirlerin Uygulanmasından Sorumlu Personelin İşe Alınması, seçilmesi. Eğitimi, Çalışma Koşulları ve Dolaşımı İçin Prensipler;

I- Genel Prensipler

1-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili personele ait açık bir politika belirlenerek, bu politika personelin işe alınması, seçilmesi, eğitimi, statüsü, yönetme sorumlulukları, çalışma koşulları ve dolaşımı gibi bütün hususları kapsayan bir resmi doküman veya dokümanlara konu edilmelidir.

2-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasına ilişkin değişikliklerden ve daha genel anlamda, yönetsel, mesleki ve sosyal gelişmelerden etkilendiği ölçüde, personel politikası gözden geçirilmeli ve gerekiyorsa değiştirilmelidir.

3-Ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesiyle ilgili personelde, üzerlerine yüklenen çeşitli görevleri etkin olarak yapabilmeleri için yeterli sayıda çeşitlilik sağlanmalıdır. Bu personel kişilik kalite ve karakterinin yanı sıra, görev için gerekli mesleki niteliklere de sahip olmalıdır.

II- İşe Alma ve Seçme

4- İşe alma ve seçme prensipleri, sadece temel düzeyde mesleğe başlamada değil, aynı zamanda denetimli özgürlük veya cezaevi sürecinde yer alan diğer görevler arasında veya bu görevler içerisinde de geniş olarak uygulanabilir olmalıdır.

5- Kabul veya redde ilişkin kararlara yardımcı olmak için işe alma prosedüründe iş tanımlamaları kullanılmalıdır. İş tanımları, yapılacak işin amaçlarını ve sorumluluklarını açık ve somut olarak ortaya koymalıdır. İş verme koşulları ve terfi etme imkânları da açık olarak belirtilmelidir.

6-Uygun başvuru sahiplerini cezbetmek için, işe alma gerekleri ve aranan nitelikler kamuoyuna iyi duyurulmalıdır.

7- Başvuru sahipleri, gerekli eğitim düzeyine, iyi karaktere ve uygun mesleki deneyime sahip olma gereğinin yanı sıra, esnek ve dengeli bir kişiliğe sahip olmalı, aradıkları işe açıkça motive olmalı, öğrenmeye ve iyi insan ilişkileri kurmaya motive olmuş olmalıdırlar.

8- İşe alma ve seçme prosedürleri açık, şeffaf, vicdani kanaate uygun ve ayrımcı olmamalıdır. Başvuruları kabul veya reddetme yetkisini kullanan birim, ilgili deneyimlere sahip kişilerden oluşmalı ve tarafsız çalışmalıdır.

9- Şahsi karakterlerin değerlendirilmesinde kullanılan vasıtalar ne olursa olsun,ölçme vasıtalarının tarafsız ve muteber olmalarına dikkat edilmelidir.

10-Uğraşılması gereken tutuklu ve hükümlülerin ihtiyaçlarının karşılanması için, personelin işe alınmasında ve seçilmesinde kadınlar ve erkeklerin yanı sıra etnik grupların da uygun bir şekilde temsil edilmesi hususundaki arzu edilirlilik göz önünde bulundurulmalıdır.

11- Üst düzey görevlilerin işe alınması ve seçiminde idarecilik potansiyeli ile birlikte pratik mesleki deneyim esas alınmalıdır. Etkili hizmet veya hizmetler geliştirmenin yararına olarak, üst düzey görevlilerin işe alınması ve seçiminde kariyer yapma fırsatlarının sağlanması ihtiyacının yanı sıra, yeni yaklaşımlar ve özel beceriler geliştirme ihtiyacı da hesaba katılmalıdır. Dışarıdan işe alınmalar söz konusu olduğunda, işe alınan herkesin görüşleri ve deneyimleri bakımından mesleğe tamamen uygun olması özel bir önem taşımaktadır.

12- Personelin, devlet tarafından ödenek yardımıyla bulunulan ve ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesinden sorumlu olan bir servisten sözleşmeli olarak işe alınması durumunda, bunların işe alınması ve seçiminde kişisel kalitelerinin ve resmi niteliklerinin görev ve sorumluluklarına tamamen uygun olması sağlanmalıdır.

13- Mesleki tatminsizliğin yol açacağı erken istifa nedeniyle oluşabilecek insan gücü israfından kaçınmak ve müteakip eğitimleri sağlam temellere oturtmak için, yaptıkları işe başladıklarında, görevlileri yönlendirmek ve yapacakları işi gerçekçi olarak idrak etmelerini sağlamak için düzenlemeler yapılmalıdır.

III- Eğitim

14- Personelin tüm eğitiminde, ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesinden sorumlu servisin ilgili amaç, kapsam ve metotları kesin olarak hesaba katılmalıdır. Ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesinden sorumlu servis, personelin ilgili uluslararası belgeler de dahil olmak üzere eğitimini sağlamalıdır.

15- İşe alınmadan önce gerekli mesleki eğitimin verilmemiş olması durumunda, ceza ve tedbirlerin yerine getirilmesinden sorumlu servis bu eğitimi ya sağlanmalı veya verilmesini sağlamalıdır.

16-Başlangıç eğitimi, işe yeni alınanların, çalışma ortamlarına alışmalarını, mesleki becerilerini göstererek yapacakları görevlere adapte olmalarını sağlı özellikle, suçluluğa ve onun sosyal yönlerine ilişkin bilgiler verilmelidir.

Eğitim ayrıca, mesleğin temel değerlerini vermeli ve işe yeni giren personele ceza ve tedbirlerin uygulanması hizmetindeki yerini bulma imkanını vermelidir.

17-Başlangıç eğitimi programlan, hizmetin yerine getirilmesi ve organizasyonu ile bireyin görev ve fonksiyonları üzerinde etkili olan pratik ve teorik veçheleri birleştirmelidir. Bunun sonucu olarak, eğitimin süresi yeteri kadar uzun olmalıdır.

Bu programlar, davranışların izlenmesi ve yorumlanması, iletişim kurulması veri diğer insan ilişkileri ile ilgili konuları kapsamalıdır.

Programlar, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin amaç veyöa temlerine ilişkin gelişmelere göre. özellikle özel fonksiyonların tabiatında değişiklik gerektiren veya bu hususlar üzerinde doğrudan etkili olan dış gelişmelere göre değiştirilmelidir.

18-Başlangıç eğitim metotları etkili öğrenme prosedürlerini kullanmalıdır. Uygun görüldüğü takdirde, bu kullanım ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servis dışındaki öğretmenlerce yerine getirilmelidir.

19-Başlangıç eğitimi yöntemleri, edinilen bilgilerin sorgulanmasını ve eğitimcilerin değerlendirmelerine izin verilmesini içermelidir. Bu itibarla, eğitimin devamı süresince ve bitiminde doğru değerlendirmeler yapılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

20-Sürekli eğitim, personele devamlı olarak gelişmeyi başarma ve gittikçe profesyonelliğini geliştirme imkânlarını sunmalıdır. Bu eğitim, özel bir konuda veya konularda ulusal düzeyde kabul gören bir nitelik kazandırmalıdır.

Genel kural olarak bu tür bir eğitim ilgili kişiyle müşavere edilerek düzenlenmelidir. Yeni gelişmeler bir hizmetle yeni ve esaslı ihtiyaçlar ortaya çıkardığında sürekli eğitim zorunlu olmalı ve bu tür değişiklikler uygulanmadan önce başlatılmalıdır, Bu eğitim, görevin özel veçheleri öyle gerektirdiğinde de zorunlu olmalıdır.

Bu eğitim, bireysel ve kişisel gelişmenin bir yolu olarak görüldüğünde ya da özel hizmet amaçları için gerekli olduğunda, mümkün olduğunca uluslararası düzeydeki deneyimleri de kapsamalıdır.

21-Sürekli eğitimin kapsamı, mümkün olduğu ölçüde personel tarafından belirtilen iş ihtiyaçlarına yönelik olmalıdır. İhtiyaçların ortaya konulmasını sağlayacak prosedürler personel ile danışılarak belirlenmelidir.

22-Sürekli eğitimin özel şekillerinin, meslekte terfi etme için özel bir öneme sahip olduğu düşünüldüğünde, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu olan servis, ilgilenen personele bu eğitimin sağlamak için çaba göstermelidir.

23-Eğitimin hazırlanmasında ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin dışından uzmanlar kullanılmalıdır. Bu tür eğitimler ilgili servis veya servislerin dışındaki uzman kuruluşların katılımı ile yürütülmelidir.

24-Personelin, çalışma saatleri içerisinde sürekli eğitim seanslarından yararlanmasını sağlamak üzere, çalışma saatlerinde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenleme boş zamanlarda ders çalışmayı isteme imkânına engel olmamalıdır.

25-Yüksek kalitede bir hizmetin sağlanabilmesi uygulamasından sorumlu servis içerisi işbirliğini geliştirecek şekilde, işlev ve kıdemlerini gruplarını içerisine alan programları kapsamalıdır.

26- Yöneticilik eğitimi, grup liderliğini ve yönetim kapasitesini

amaçlayan geniş kapsam ve metodlara sahip personel programlarını ve uygun olduğunda dış kaynakların dolaşımını sunmalıdır, Alınan çeşitli konular arasında sorumluluk delegasyonuna özel bir yer verilmelidir.

Belirlenen sorumlulukların tabiatına uygun yöneticilik eğitimi, üst düzey yöneticilerin yanı sıra, çalışma ünitelerinin doğrudan doğruya personeline de zorunlu olmalıdır.

27-Kurumda ne öğretildiğini ve öğrenilen şeylerin nasıl uygulamaya konulduğunu anlamak bakımından, eğitimin etkinliğini ölçmek için sistematik değerlendirmeleri yürütülmelidir. Bu tür değerlendirmeler eğitim sonuçlarının uygulanma koşullarında, gerekli adaptasyonların yapılmasına yol açmalıdır.

28-Eğitim personelinin tercihleri, kesir dayalı olduğundan geniş bir seçenek çeşitliliği teşvik edilmelidir.

29-Eğitim personelinin işe alınmasında gerekli olan yüksek derecede insani ve mesleki kalitelere sahip olduklarını amaçsal olarak sağlayacak prosedürler kullanılmalıdır söz konusu personel bu işlevleri yerine getirmek için gerekli olan her türlü eğitimi almalıdır.

30-Eğitim personelinin, ceza ve tedbirlerin uygulamasından sorumlu servisin personelinden ayrılması halinde, pozisyon Gerekli olduğunda, bilgilerini ve pratik deneyimlerini güncel tutabilmeleri için bu personel aynı çalışma alanına dönebilmelidir. Eğitim faaliyetleri için geçici atamayla harcanan herhangi bir mesai, kariyer amaçlarına yönelik olarak kabul edilecektir.

31-Bütün düzeylerdeki personelin eğitimi, etkinliği sağlamak için esaslı bir yatırım olarak görüldüğünden, ceza ve tedbirlerin uygulamasından sorumlu servisin bütçesinin yeterli bir bölümü eğitim harcamalarına ayrılmalıdır.

Ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili herhangi bir önemli politika değişikliği sonuç olarak personel eğitimini de gerektiriyorsa, bu husus tahmini ihtiyaçları ile desteklenmelidir. Bu özellikle, tutuklu ve hükümlüler için geliştirilen özel projeler için ilgili personeli destekleme eğitimi gündemde olduğunda söz konusu olmalıdır.

32-Eğitim faaliyetlerinin ademi merkezîyet esasına göre yürütülmesi halinde, merkez dışı eğitim makamları müstakil bütçeler ile desteklenmelidir.

33-Kurumda bir uzmanlık görevi yerine getiren personel, tam gün çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın, ceza, ve tedbirlerin uygulamasından sorumlu servise girdiklerinde, özel görevlerine yerine getirmelerini sağlamak üzere, yeni bir ortama uyum sağlamalarını kolaylaştıracak eğitimden yararlanma fırsatına sahip olmalıdır.

Nerede ihtiyaç duyuluyorsa, görevlerini gerektiği gibi yürütmelerini sağlamak üzere bu kategorideki personele her türlü destekleme eğitimi sağlanmalıdır.

IV- Çalışma Koşulları ve Yönetim Sorumlulukları

34-Etkinlik, personelin görevleri için çerçevesi belirlenen temel prensipler konusunda bilgili olmasını gerektirir. Bu yüzden ilgili servisin genel amaçlarını, prensiplerini, değerlerini ve metodlarını tanımlayan bir politika beyanı yayımlanmalı ve güncelleştirilmelidir.

35-Böyle bir politika beyanının hazırlığı, başlangıçta personelin ilgisinin ve katılımının sağlanması için onlarla geniş bir şekilde danışmada bulunularak yapılmalıdır.

36-Politika beyanı, karşılıklı anlayış ve işbirliğinin önemini vurgulanması ile hapis ve hapis dışı ceza ve tedbirlerden sorumlu servis veya servislerin faaliyetlerini kapsamalıdır. Hapis ve hapis dışı ceza ve tedbirlerin ayrı ayrı yönetilmesi halinde, her bir servis tarafından yapılan işe ilişkin prensip ve değerlerde herhangi bir aykırılık meydana gelmemesini sağlamak üzere, iki belge arasında uyum sağlanmalıdır.

37-Politika beyanı, belirlenen amaçlara ulaşılmasını sağlayacak bir plân ile desteklenmelidir. Bu amaçlar gerçekçi ve ulaşılabilir olmalıdır. Amaçlar belirlenirken personelin mesleki görüşleri alınmalı ve hesaba katılmalıdır.

38-Amaçlara ulaşmayı sağlayacak metodlar, organizasyondaki her düzey personelin mesleki yaratıcılığıyla ve sorumluluk duygusuyla ilişki kuralmalıdır. Bu nedenle, her düzeydeki yönetim, bütün personelin mesleki kimliğini ve becerilerini belirlemeli, muhafaza etmeli ve geliştirmelidir.

39-Mesleki kimlik köklerini, iş becerilerinden, gelişen bilgidan ve anlayan ve etik uygulayan bir uzman kuruluştan almaktadır. Bu nedenle, personelin faaliyet alanlarındaki yeni gelişmeleri aynı paralelde muhafaza edebilmesini sağlamak için bütün düzey ve kategorilerdeki

personeler rutin olarak çeşitli öğrenim fırsatları sunulmalıdır. Özellikle denetimli özgürlük (probation) personeline, cezai problemleri ve bunları çözmek için yapılan teşebbüsleri öğrenmeleri için fırsatlar sunulmalıdır. Cezai personeline de, Denetimli Serbestlik çalışmalarını öğrenmeleri için benzer fırsatlar sunulmalıdır.

40-Ödeme ve çalışma koşulları, etkin bir personelin işe alınmasına ve muhafaza edilmesine izin vermeli ve personelin işlevlerini doğru olarak yapmalarına ve mesleki sorumluluk duyarlılığını geliştirmelerine imkan sağlamalıdır.

41-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personelin yaptığı işin hakkettiği sosyal tanımı gerçekleştirmek için çaba sarf edilmelidir.

42-Bütün seviyelerdeki yöneticiler, her çalışma ünitesinde psikolojik destek ortamı, açık iletişim, karar serbestisi, makul çalışma saatleri ve fiziksel güvenlik için uygun düzenlemeler yapmak suretiyle personel arasında stres belirtileri oluşturabilecek çalışma koşullarını engellemek için çaba göstermelidir.

43-Personelin görevi sırasında travmatik olaylara maruz kaldığı durumları takip eden soruşturmalarda derhal kendilerine yardımda bulunulmalı ve eğer gerekiyorsa, kişisel danışma ve diğer gerekli uzun vadeli tedbirler alınmalıdır.

44-Personel refah politikaları, personelin çalışmalarını etkileyebilecek özel kişisel problemlerine yardımcı olacak şekilde kurumsallaştırılmalıdır. Sunulabilir yardımın tabiatı konusunda personele tam bir bilgi sağlanmalıdır.

45-Personeler meslekte ilerleme imkanlarını gösteren realist bilgiler sağlanmalıdır. Mesleki terfi kararları, özel bir işin yapılabilmesi için gerekli olan hünarleri taşıyan tam bir yetkiyi esas almalıdır. Bu konuda değerlendirme yapılırken seçme prosedürleri, iş deneyimini, çalışma gayretini ve yapılan işin mesleki kalitesini ayrıca diğerleriyle işbirliği yapılması ve işbirliğinin muhafaza edilmesini hesaba katmalıdır. Düzenli ve düzensiz olarak sık sık verilen siciller, bireysel personelin tüm potansiyelini geliştirmesine ve mümkün olacak şekilde tartışma konusu edilmelidir.

46-Mesleki terfi, yetki tanımının ; yegane şekli olmamalıdır. Yetkinin diğer tanınma şekilleri de aranmalı ve uygun olduğunda kullanılmalıdır.

47-Personel işlevi üzerindeki araştırmalar teşvik edilmelidir. Bu tür araştırmalar, mesleki destek, teşvik, çalışma organizasyonu, eğitim, seçim, ve işe almanın daha iyi şekilleri kullanılarak verilen hizmetlerin ne ölçüde geliştirebileceğini belirlemeyi araştırmalıdır.

V- Dolaşabilirlik

48-Cezai servisi ile Denetimli Serbestlik servisi içerisinde ve bunlar arasında, etkin çalışmayı artırmak için, bir serviste çalışanların ikinci iş olarak diğer serviste eğitilmeleri teşvik edilmelidir. Bu tür ikinci bir eğitim sadece ilgilinin isteği ile gerçekleştirilmeli, geçici olmalı, personel bireylerinin resmi statülerinde herhangi değişikliğe yol açmamalıdır.

49-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin çalışmalarını geliştirmek için, cezai personelinin Denetimli Serbestlik servisinde, Denetimli Serbestlik personelinin cezai işlerinde geçici görevli olarak çalışması mümkün olmalıdır. Yapılan işin daimi olarak değişimine yol açmayacak olan geçici çalışma süresi, işini amaç veya amaçlarının ışığı altında belirlenmelidir.

50- Geçici görevle çalışma, ilgili personelin uygun nitelikleri taşımasına dayanmalıdır. Bütçe kısıtlamaları nedeniyle, gerekli nitelikleri taşımayan personel geçici görevle çalıştırılmamalıdır. Uygun personelin seçimi için düzenlemeler yapılmalı, geçici görevine başlamada önce personele gerekli eğitim veya hazırlık sağlanmalıdır.

51- Bir personel tarafından cezai servisten Denetimli Serbestlik servisten naklen geçme veya bunun tersinin talep edilmesi halinde, bu durum söz konusu iş için yapılacak resmi bir başvuru olduğu ulusal yürütme koşullarına tabi tutulmalıdır.

R (97) 12 Sayılı Tavsiye Kararına Ek-II Ceza ve Tedbirlerin Uygulanmasından Sorumlu Personel için Oluşturulacak Ulusal Etik Rehberi için Avrupa Rehberi

I- Genel Etik İhtiyaçlar

1-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personel, devletçe uygulanan yasal mevzuat gereği kendilerine verilen görevi sadakatle ve dikkatlice yerine getirmelidir. Bu personel, uygulanmakta olan yasal mevzuata açıkça aykırı olmayacak ölçüde, cezaevi tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin talimat ve uygulamalarıyla ilgili politikalarını ve bu görevlerin yerine getirilmesine ilişkin tedbirleri uygulamalıdır.

2-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servis; teşkilatının her düzeyinde yapılan işin savunulabilir etik koşullara dayandırılmasını sağlamak üzere, ceza ve tedbirleri uygulayan personelin etik ihtiyaçlarını açıkça belirtmek zorundadır. Söz konusu servis, rehberlik sağlamak ve uygun prosedürleri kurumsallaştırarak, kendi politikaları hakkında personelde oluşabilecek etik tereddütleri önlemeye veya çözmeye çalışmalıdır.

3-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personel görev içinde ve dışına da ilgili servisin politikalarına, prensiplerine ve talimatlarına bağlı kalacak, görevlerini olumsuz etkileyecek hususlardan kaçınacak ve hizmetin kredibilitesini zayıflatacak davranışlardan kaçınacak şekilde davranmalıdır. Personel, hizmeti olumsuz yönde etkileyebilecek herhangi bir davranış veya hareketi derhal üstlerine bildirmelidir.

4-Personel hizmet için sağlanan para veya diğer bir kaynağın amacına aykırı kullanıldığı yolunda şüpheye neden olacak davranışlardan kaçınmalıdır. Her türlü tereddüt halinde, birey tarafından rehberlik aranmalı ve bu rehberlik servis tarafından sağlanmalıdır.

5-Bir tutuklu veya hükümlü ile ilgili bir bilginin, bunu öğrenmeye yetkili bir makama iletilmesi söz konusu olduğunda, personelin bu bilgiyi tarafsız, samimi ve tam olarak verme konusunda etik bir sorumluluğu bulunmalıdır. Özellikle de, bu bilgi suçlunun işlediği hukuk dışı bir hareketle ilgili ise.

6-Tutuklu ve hükümlüler ile personel için fiziksel ve psikolojik bakımdan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması amacıyla, meslektaşlar arasındaki ilişkilerde karşılıklı destek ve bir işbirliği ruhu hâkim olmalıdır. Personel özellikle bir şiddetin veya bir başka sıkıntı verici olayın bertaraf edilmesi için görevinin ifası sırasında yardıma ihtiyacı olan herhangi bir meslektaşına yardıma hazır olmalıdır.

7-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personel, sayıları, etnik veya ulusal orijinleri, renkleri, yaşları, cinsiyetleri, cinsel tercihleri, fiziki veya akli durumları ne olursa olsun meslektaşlarının haklarına saygı göstermelidir. Hiçbir koşul altında bu tür bir ayrımcılığın, taciz etmenin veya hatta bu davranışları mazur görmeye teşebbüs etmenin hiçbir şeklinde taraf olmamalıdır.

8-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personel, diğerlerini küçük düşürmeyecek ve onların saygısını kazanacak açıklamalarda bulunmaya özen göstermelidir. Bu personel meslektaşlarını herhangi bir tutuklu veya hükümlünün, ailesinin ve yakınlarının önünde eleştirmemelidir.

9-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu personel, söz konusu servise ve onun personeline güven beslenmesine yol açacak şekilde görevlerini, ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili diğer kişi ve kuruluşlar ile topluma karşı açık ve dürüst bir anlayışla yerine getirmelidir.

10-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasıyla ilgili servis, düşüncüyü açıklama özgürlüğüne ilişkin ulusal düzenleme veya buna dayanılarak çıkartılan düzenlemelere uygun olarak, medya ile kurabilecekleri ilişkinin tabiyatı hakkında personeli tam olarak bilgilendirme konusunda etik bir zorunluluğa sahip bulunmaktadır. Personel medyaya herhangi bir açıklama yaptığında bu konudaki mevzuata, politikaya veya talimata sadakatle bağlı davranmalıdır. Bu gibi durumlarda personel tarafsızlık, dürüstlük ve samimiyet sergilemelidir.

II- Tutuklu ve Hükümlülere İlişkin Etik İhtiyaçlar

11- Ceza ve tedbirler ile ilgili bütün çalışmalar, bireysel insan değerleri ile ulu-usal ve uluslararası belgelerle tanınan tutuklu ve hükümlü haklarına saygıyı esas almalıdır. Tutuklu ve

hükümlüye gösterilen saygı ailesini ve yakınlarını da kapsamalıdır.

12- Tutuklu ve hükümlülerle çalışan tüm personel, ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servisin politika ve uygulamalarına uygun olarak, sadakatle ceza ve tedbirlerin amaçlarını geliştirmeye çalışmalıdır.

13- Personel görevinde, tutuklu ve hükümlülere şiddet uygulamaktan veya bedensel veya ruhsal kötü muamelenin diğer şekillerini vermekten kaçınmalı ve diğerlerinin bu tür davranışlar içerisine girmesini engellemek için bütün gücünü kullanmalıdır.

14- Personel ceza ve tedbirlerin uygulanmasında, ayrımcılığın her türlü şekliyle kaçınmalı ve diğer kişi ve kuruluşlarca yapılacak ayrımcılığa engel olmak için bütün gücünü kullanmalıdır.

15-Personel görevinde tutuklu ve hükümlüleri tahrik edecek davranışlardan kaçınmalıdır. Aksine personel, davranış, iletişim ve yaklaşımın yapıcı örneklerini sergileyerek, hükümlü ve tutuklular için pozitif davranışlar ortaya koymaya çalışmalıdır.

16-Tutuklu ve hükümlülerle doğrudan çalışan personelin, ceza ve tedbirlerle ilişkin uygulanabilir hak ve yükümlülüklerinin yanı sıra, hukuka saygılı davranışlar kazanmalarını sağlamak için sunulabilecek yardım şekillerinin onlara bildirilmesi konusunda etik bir zorunluluğu bulunmaktadır.

17-Tutuklu ve hükümlüler ile ailelerinin durumları ve onlara ilişkin bilgiler saygıyla ele alınmalı ve gizlilik konusundaki herhangi bir kanunî veya idarî düzenlemeye uygun davranılmalıdır.

18-Personel hiçbir durumda, rüşvet kabul etmemeli veya tutuklu ve hükümlüler ile yakınlarıyla bu tür ilişkilere girmemeli, diğer personel tarafından bu tür ilişkilere girilmesini engellemek için bütün gücünü kullanmalıdır.

19-Personel bireyleri tutuklu ve hükümlüler ile onların yakınlarıyla mesleki ilişkiler kurmalı ve sürdürmelidir. Suçlular ile aileleri arasındaki ilişkilerin doğruluğu konusunda tereddüte düştiklerinde rehberlik istemelidirler. Personel, gözetim sorumluluğu gereğince, suçlular ve aileleri arasındaki herhangi bir şüpheli ve göstermelik ilişkide uygun adımları atmaktan kaçınmamalıdır.

Terminoloji

1-"Cezalar ve tedbirler" terimi, hem hapis ceza ve tedbirleri hemde hapis dışı ceza ve tedbirler anlamına gelir. Cezalar ve tedbirler R (92) 16 sayılı tavsiye kararında tanımlandığı üzere, suçluyu toplum içerisinde tutarak ona bazı mükellefiyetler ve/veya koşullar yüklemek suretiyle, özgürlüğüne birtakım kısıtlamalar getiren ve kanunen bu amaç için oluşturulmuş birimlerce yürütülen uygulamalardır. "Tedbirler" işlendiği iddia edilen bir suçla ilişkin olarak önceden verilen ya da bir ceza mahkumiyetinin yerine verilen ve bunun yanı sıra, özgürlükten yoksun bırakma cezasının cezaevi dışında çektirilme yollarına ilişkin olarak verilen karar biçimleridir.

2-"Ceza ve tedbirlerin uygulanması ile ilgili personel" yukarıda tanımlandığı gibi (genellikle cezaevi personeli ve Denetimli Serbestlik personeli) ceza ve tedbirlerin uygulanmasından yürütme ve yönetme anlamında sorumlu olan servis personeli anlamına gelir.

3-Ceza ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu servis, yargılama öncesi tedbirlerin alınmasından da sorumlu olabileceğinden, metinde "zanlı suçlular "a da atıfta bulunulmuştur. Bunun örnekleri, tutuklu olarak yargılanma, yargılama öncesinde ilişki kurulabilecek ve destek olabilecek bir kişinin ayarlanması, ya da belirli koşullar altında ve belirli korunmalarla tretman plânlamasının başlatılmasıdır.

4-Ek II kurallar değil, etik talimatlar ortaya koyduğundan, "must" (Fransızca'da "devoir") fiil biçiminde kullanılmıştır. Bunun anlamı, talimatların etik bir zorlama gücüne sahip olmaya çalıştığını ifade etmektir.