

Botuar nga Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
Prezenca në Shqipëri
Sheraton Hotel
Kati I, Sheshi “Italia”
1010, Tiranë, Shqipëri
www.osce.org/albania

© Prezenca e OSBE-së në Shqipëri, 2013

Të gjitha të drejtat të rezervuara. Materiali që përmban ky publikim mund të citohet ose të rishtypet me kusht që të njihet autorësia e tij dhe një kopje e publikimit që përmban materialin e rishtypur t’i dërgohet OSBE-së. Çdo përdorim tjetër i këtij materiali, që përfshin, por që nuk kufizohet në përdorimin komercial apo në krijimin e punimeve që rrjedhin nga ky publikim, kërkon lejen me shkrim të OSBE-së.

Autorë: Silda Anagnosti
Edlira Zoto

ISBN 978-92-9235-244-8

Kopertina &
Formatimi: Algert Guri

Shtypur në: Albdesign

PËRMBAJTJA

Hyrje	5
I. Diversiteti dhe barazia	7
Diversiteti.....	7
Llojet dhe mënyrat e diskriminimit.....	12
Rëndësia e pranimit të diversitetit.....	13
Diversiteti dhe Policimi në Komunitet.....	16
II Kuadri ligjor ndërkombëtar dhe vendor	19
Kushtetuta e Shqipërisë.....	19
Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut.....	19
Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut.....	20
Kodi i Punës.....	20
Ligji për Policinë e Shtetit.....	21
Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi.....	21
Ligji për Barazinë Gjinore në Shoqëri.....	22
Direktivat e Bashkimit Europian kundër diskriminimit.....	23
Akte dhe dokumente të OSBE-së.....	25
III Kuadri nënligjor	29
Deklarata e Diversitetit, qëllimi dhe rëndësia e saj.....	29
Aktet nënligjore në mbështetje dhe në zbatim të parimeve dhe vlerave të Diversitetit.....	30
Referenca	35

HYRJE

Ky Manual për Barazinë dhe Diversitetin është përgatitur nën kujdesin e Prezencës së OSBE-së në Shqipëri, në bashkëpunim me Policinë e Shtetit. Qëllimi i këtij Manuali është të ndihmojë punonjësën e Policisë së Shtetit që të kuptojë më mirë konceptet e barazisë dhe diversitetit në përmbushjen e misionit për ruajtjen e rendit dhe sigurisë publike, në përputhje me ligjin dhe duke respektuar të drejtat dhe liritë e njeriut.¹ Gjithashtu, Manuali mund të përdoret si literaturë plotësuese për studentët e Qendrës së Formimit Policor, si dhe për studentët e drejtësisë apo për përfaqësuesit e shoqërisë civile.

Kreu I i Manualit synon të japë kuptimin e *diversitetit* dhe *barazisë* duke bërë një analizë të faktorëve që çojnë drejt diskriminimit për shkak të mosrespektimit të tyre, duke dhënë përkufizime të thjeshta të nocioneve që shoqërojnë diversitetin, si dhe shembuj konkretë. Ky Kre jep dhe referenca të nocioneve në legjisllacionin shqiptar për t'i bërë ato më të kuptueshme dhe të lidhura me veprimtarinë e përditshme të punonjësit të Policisë.

Kreu II i këtij Manuali jep një pasqyrë të përmbledhur të legjisllacionit shqiptar, si edhe të konventave ndërkombëtare në të cilat Shqipëria është palë. Qëllimi i këtij Kreu është që, përveç se të kuptojë rëndësinë e respektimit të diversitetit si thelbësor në respektimin e të drejtave të njeriut, punonjësi i Policisë së Shtetit të informohet për detyrimet ligjore që mbart gjatë punës së tij të përditshme. Pjesë e këtij Kreu janë edhe dokumente të rëndësishme të OSBE-së në lidhje me policimin dhe diversitetin.

Kreu III i Manualit është konceptuar si një mjet ndihmës, i cili i ofron punonjësit të Policisë informacionin e nevojshëm në lidhje me aktet nënligjore që lidhen me *diversitetin* dhe *barazinë*, përfshirë Deklaratën e Policisë së Shtetit mbi Diversitetin, si një nga dokumentet më të rëndësishme që shpreh angazhimin e kësaj organizate për të arritur standardet më të larta.

¹ Neni 1/2 i Ligjit 9749, date 4 qershor 2007 "Për Policinë e Shtetit"

Së fundmi, Manuali shoqërohet me disa referenca që mund të përdoren si material referues dhe plotësues nga përdoruesit e këtij Manuali

I. DIVERSITETI DHE BARAZIA

Diversiteti

Policia e Shtetit Shqiptar është organizata që ofron shërbimin policor në Republikën e Shqipërisë. Si e tillë ajo sigurohet që ky shërbim t’u ofrohet të gjithë qytetarëve dhe personave që ndodhen brenda territorit të shtetit shqiptar pavarësisht karakteristikave të veçanta që mund të ketë secili prej tyre. Më 4 shkurt 2010, Kuvendi i Shqipërisë miratoi Ligjin Nr. 10221 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i cili synon, ndër të tjera, të sigurojë, edhe në fushën e shërbimeve, barazi para ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë; dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.² Si një organizatë që ofron shërbim, Policia e Shtetit gjatë punës së saj, është e detyruar ligjërisht të zbatojë këto parime të barazisë për të gjithë shtetasit.

Në një shoqëri, apo dhe në një komunitet, një individ apo një grup mund të diskriminohen për shkaqe të ndryshme. Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi liston disa prej këtyre shkaqeve si më poshte:

“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”³

² Neni 2 i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

³ Neni 1 i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Por cila është lidhja mes diversitetit dhe diskriminimit? Diversiteti si koncept është mjaft i ri në shoqërinë tonë, ndaj është shumë e vështirë edhe për shumë profesionistë që të kuptojnë çdo detaj që lidhet me të. Për ta bërë sa më të kuptueshme lidhjen mes diversitetit dhe diskriminimit, shikoni figurën 1, e cila tregon në mënyrë të thjeshtuar hapat që të çojnë drejt diskriminimit, apo pasojat e mosrespektimit të diversitetit në shoqëri.

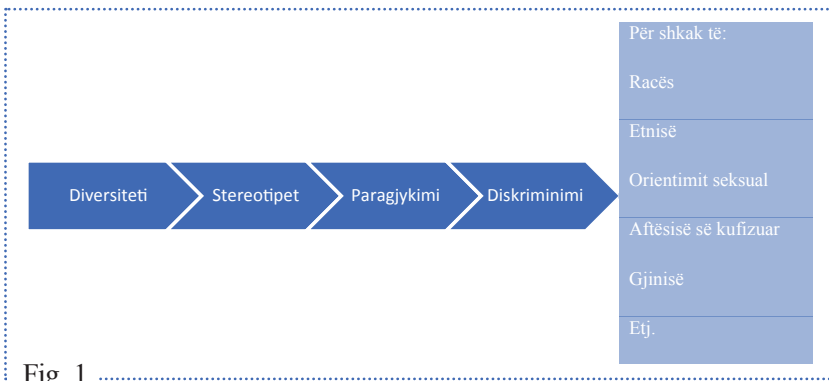


Fig. 1

Diversiteti kulturor lidhet me praktika të ndryshme jetësore të individëve sipas kombësisë, besimit, gjinisë, moshës, aftësive fizike dhe orientimit seksual. Mbështetja e diversitetit kulturor do të thotë t'i shohësh njerëzit si individë, duke pranuar të veçantat e tyre, dhe duke marrë në konsideratë të drejtat individuale dhe dinjitetin e tyre. Oficerët e Policisë duhet të jenë të ndjeshëm ndaj nevojave të grupeve etnike dhe t'i ndihmojnë ata kur viktimizohen për shkak të stereotipimit të padrejtë. Për këtë nevojitet që oficerët e policisë të lënë mënjane paragjyqime të tilla duke përmirësuar njohuritë dhe të kuptuarin e diversitetit.

Diversitet do të thotë: të gjithë jemi të ndryshëm!

Diversiteti në kontekstin e një organizate, është përkushtimi për të njohur dhe vlerësuar, karakteristikat e ndryshme që e bëjnë një individ unik, në një mjedis që promovon dhe feston arritjet individuale dhe kolektive⁴. Diversiteti lidhet me çdo gjë që na bën të ndryshëm nga të tjerët: moshë, raca, gjinia, orientimi seksual, gjendja ekonomike apo sociale, besimi fetar, përkatësia politike, aftësitë mendore e fizike, arsimit, gjuha, familja, gjendja civile. Të gjitha këto krijojnë personin, por edhe përcaktojnë në cilin grup ky person merr pjesë, si dhe kulturën dominuese të këtij grupi. Një person mund të jetë pjesë e më shumë se një grupi, secili prej të cilëve ka një kulturë të caktuar. Gjithashtu, në praktikë secili grup mendon se kultura e vetë është më superiore dhe se gjithmonë ka të drejtë. Diversiteti nuk lidhet me atë nëse një person është më i mirë se tjetri, por me pranimin dhe respektimin e ndryshimeve e diferencave të të tjerëve dhe kulturave të tyre.

Barazi do të thotë: pavarësisht se jemi të ndryshëm, ne kemi të drejta të barabarta!

Barazia është krijimi i një mjedisi apo trajtimi të paanshëm dhe të drejtë ku secili mund të marrë pjesë dhe të ketë mundësinë për të shfaqur potencialin apo talentin e tij të plotë.

⁴ The University of Tennessee Libraries Diversity Committee, Spring 2001; Revised January 2003

Stereotipi: të krijosh një ide të përgjithshme për njerëzit, vetëm në bazë të karakteristikave që i bejnë ata të ndryshëm nga ne.

Shpesh mospranimi i të veçantave të të tjerëve dhe i diversitetit çon në krijimin e stereotipeve. *Stereotipi* “është besimi i caktuar dhe i përgjithësuar në lidhje me një grup të caktuar apo një klasë njerëzish”⁵. Disavantazhi i stereotipimit është se i bën njerëzit të mos marrin parasysh ndryshimet dhe diferencat mes individëve, pra duke i bërë të mendojnë se ata kanë karakteristika apo sjellje të caktuara, të cilat jo detyrimisht janë të vërteta, vetëm se ata individë bëjnë pjesë në një grup kulturor të caktuar. Stereotipimi të bën të krijosh përshtypje të gabuar bazuar në besime të përgjithshme por të paprovuara. Shembuj stereotipesh negativë mund të jenë:

- Romët e kanë mendjen për aheng;
- Gratë në polici janë vetëm për punë zyre;
- Personat me aftësi të kufizuar nuk janë as për vete.

Përgjithësime të këtij lloji janë të rrezikshme pasi bazuar në to njeriu mund të marrë vendime të gabuara.

Stereotipimi i grupeve apo individëve shpesh sjell paragjykimin e tyre. *Paragjykimi* është mospëlqimi i të tjerëve bazuar mbi përgjithësime dhe gjykime negative. Kjo lidhet me një mënyrë të menduari ku marrim si të mirëqenë që grupe të caktuara kanë karakteristika të caktuara dhe sillemi (zakonisht negativisht) duke i bërë vlerësimet tona në bazë të këtyre karakteristikave, pa vlerësuar realisht nëse ato ekzistojnë. Shembuj paragjykimi janë:

Paragjykim do të thotë të kesh gjykime negative mbi të tjerët vetëm se ata janë të ndryshëm nga ti!

⁵ Cardwell, M. (1996). *Dictionary of psychology*. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.

- Romët e kanë mendjen për aheng, nuk e duan punën;
- Gratë në polici janë vetëm për punë zyre, ato nuk mund të kryejnë detyra operacionale në terren;;
- Personat me aftësi të kufizuar nuk janë as për vete, si mund të bëjnë punën e shtetit.

Diskriminim është veprimi aktiv negativ kundrejt të tjerëve për shkak të paragjyqimeve ndaj tyre!

Sipas Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi “*Diskriminimi është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak..., që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*”

Pra, me fjalë të tjera, *diskriminimi* lidhet me veprimet aktive që bën një person kundrejt një personi apo një grupi tjetër në bazë të paragjyqimeve që ai ka lidhur me karakteristikat dhe kulturën e atij grupi. **Diskriminimi është të vësh në veprim paragjykimin.** Kalimi nga paragjykimi në diskriminim bëhet nëpërmjet trajtimit negativ të personave që u përkasin grupeve të caktuara. Si për shembull:

- Të dyshosh menjëherë te një anëtar i komunitetit Rom në rast se në atë zonë është kryer një vjedhje;
- T’i mohosh emërimin në një detyrë operacionale në terren një punonjëseje policie femër;
- Të mos kesh besim te puna e vartësit apo kolegut me aftësi të kufizuar.

Paragjykimi ndryshon nga diskriminimi pasi paragjykimi është opinion apo sjellje, ndërsa diskriminimi është veprim.

Punonjësit e Policisë duhet të familjarizohen edhe me kulturën rome në mënyrë që të përmirësojnë marrëdhënien me këtë komunitet. Romët mund të jenë viktima të paragjyqimeve dhe stereotipimit nga komuniteti në përgjithësi dhe policia në veçanti, duke ngritur kështu pyetje serioze në lidhje me respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut të anëtarëve të këtij komuniteti⁶.

Si njerëz ne kemi mundësi të tejkalojmë paragjykimet dhe për pasojë, të mos diskriminojmë. Duke u bërë mendje-hapur kundrejt ndryshimeve mes personave që u përkasin grupeve të ndryshme dhe kulturës së tyre, eksplorimit dhe njohjes së të ndryshmes, si dhe duke pranuar diversitetin e shoqërisë ku jetojmë, ne mund të ndryshojmë opinionet, të kontrollojmë sjelljet dhe të njohim përgjegjësitë për të vepruar pa paragjykim kundrejt çdo anëtarit të komunitetit. Punonjësi i policisë së shtetit, përveç detyrimit ligjor për të trajtuar çdo shtetas në mënyrë të barabartë, duhet të kuptojë se mund të zgjedhë të mos diskriminojë.

Llojet dhe mënyrat e diskriminimit

Një person mund të diskriminohet për shkaqe dhe me mënyra të ndryshme. Pavarësisht tyre, punonjësi i Policisë së Shtetit duhet të kuptojë se asnjë diferencë apo ndryshim me personin nuk duhet të bëhet bazë e asnjë lloji forme diskriminimi ndaj tij. Ndërkohë që, jo vetëm në Shqipëri, por edhe në vendet e zhvilluara, diskriminimi është një problem i madh i shoqërisë. Oficeri i Policisë së Shtetit si zbatues i ligjit duhet të bëjnë gjitha përpjekjet për përmbushjen e detyrimeve ligjore me qëllim që t'u shërbejë qytetarëve duke i trajtuar ata “në mënyrë të barabartë dhe duhet t'i kryejë detyrat pa diskriminim në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës, gjuhës, besimit, etnisë, bindjeve politike, fetare ose filozofike, orientimit seksual, gjendjes ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësisë prindërore.”⁷

⁶ Good Practices in Basic Police Training – Curricula Aspects by the Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General, SPMU Publication Series Vol.5, 2006

⁷ Neni 61, “Detyrimi për të kryer detyrat pa diskriminim”, Ligji nr. 9749, datë 4.6.2007 Për Policinë e Shtetit.

Diskriminimi mund të bëhet për arsye të ndryshme, por kryesisht është më i përhapur diskriminimi për shkak të gjinisë, racës, përkatësisë etnike, orientimit seksual, aftësisë së kufizuar, moshës, etj. Diskriminimi mund të jetë i drejtpërdrejtë ose i tërthortë. Nëse një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, atëherë ky është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili është edhe më i lehtë për t'u përcaktuar. *Diskriminimi i tërthortë* është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në raport me një tjetër person ose grup personash, si dhe kur ajo masë, kriter a praktikë, nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

Rëndësia e pranimit të diversitetit

Në një organizatë si Policia e Shtetit diversiteti është i rëndësishëm për disa arsye:

- *Forcon vlerat kulturore të organizatës.* Nëpërmjet respektimit të diversitetit çdo punonjës policie pranon dhe respekton atë çka është e ndryshme te të tjerët, jo vetëm te komuniteti, por edhe te anëtarët e tjerë të organizatës. Duke pranuar e respektuar kulturat e ndryshme, punonjësi i Policisë së Shtetit do të jetë i aftë jo vetëm të kuptojë mentalitetin dhe kulturën e individit, por do të bëjë që komuniteti të rrisë besimin te Policia e Shtetit. Rritja e besimit sjell rezultate më të larta në punë dhe efektivitet më të madh.
- *Rrit reputacionin e organizatës.* Duke kuptuar kulturën e çdo pjese të komunitetit dhe duke pranuar çdo njeri me kulturë të ndryshme të bëhet pjesë e organizatës së Policisë, e për pasojë duke rritur besimin e komunitetit ndaj Policisë së Shtetit rritet dhe reputacioni i organizatës. Një organizatë me reputacion të lartë jo vetëm që respektohet nga komuniteti, por edhe *bëhet tërheqëse për brezin e ri*

duke bërë kështu që të rinj të talentuar me rezultate dhe aftësi të larta të kërkojnë të bëhen pjesë e saj, sepse ata aty do të gjejnë një mjedis të sigurt dhe me vlera kulturore të ndryshme që do t'u përshtaten këtyre individëve.

- Rritja e vlerave, reputacionit dhe nivelit të punonjësve të organizatës përmirëson motivimin e stafit ekzistues duke rritur eficiencën e tyre në punë. Duke rritur numrin e përfaqësimit të individëve nga grupe të ndryshme kulturore dhe duke e bërë organizatën një mjedis ku përfaqësohen të gjithë, edhe personat e stafit ekzistues që mund të jenë pjesë e grupeve me kulturë të ndryshme, por që e kanë mbajtur këtë gjë të fshehur, do të ndihen më të sigurt dhe më të përfaqësuar.
- Në realitet ekziston mundësia që secili individ të ketë në rrethin shoqëror apo familjar persona që i përkasin një grupi të caktuar kulturor, si psh, pjesëtarë minoritetesh, persona me aftësi të kufizuar, apo persona me orientime të ndryshme seksuale. Më e pakta që çdo person do të ketë është një person në një moshë e cila konsiderohet e papërshtatshme për të kryer aktivitete të veçanta. Rritja e përfaqësimit të personave të këtyre grupeve kulturore do të bëjë që, duke ndryshuar kultura e organizatës, të ndryshojë edhe mentaliteti, mënyra e mendimit dhe për rrjedhojë mënyra e adresimit të çështjeve të ndryshme. Këto ndryshime dhe futja e njerëzve të rinj do të shoqërohet me ide të reja mes anëtarëve të organizatës të cilat me gjasë, do të bëjnë të mundur që të përmirësohet performanca dhe rezultatet e punës.

Përvoja e kohëve të fundit e Policisë së Shtetit, e pranimit në radhët e saj të një numri të barabartë femrash dhe meshkujsh gjatë kursit të formimit të vitit 2012 ishte një hap i rëndësishëm drejt promovimit dhe rritjes së përfaqësimit të grave dhe vajzave në radhët e saj. Duke e konsideruar të domosdoshme pjesëmarrjen e grave dhe vajzave në polici, Policia e Shtetit ndërmoi një nismë për të identifikuar dhe zbatuar masa të veçanta të përkohshme për arritjen e barazisë gjinore. Pas identifikimit të pengesave dhe pas një diskutimi të gjatë të shumë pjesëmarrësve si, përfaqësues të policisë edhe të shumë organizatave kombëtare dhe ndërkombëtare, qeveritare dhe joqeveritare, u propozuan dhe u amen-

duan disa nene të Rregullores së Personelit. Këto ndryshime ishin hapa konkretë drejt arritjes së barazisë gjinore, por edhe drejt zbatimit të Diversitetit.

Krijimi i diversitetit si **vlerë** në Policinë e Shtetit ndihmon të luftohen paragjykimet, diskriminimet, stereotipet, ngacmimet e ndryshme dhe mbështetjet e pa ndershme, si dhe krijon një mjedis të kënaqshëm ku të gjithë janë të vetëdijshëm për ndikimin e mardhënieve të ndërsjellta.

Policia e Shtetit ka si qëllim të jetë një organizatë ku nevojat e ndryshme të komunitetit, të dëmtuarëve, dëshmitarëve dhe të stafit të vlerësohen dhe realizohen në mënyrë të barabartë dhe ku të gjithë individët trajtohen me respekt, dinjitet dhe paanëshmëri pavarësisht moshës, aftësisë së kufizuar, statusit të punësimit, gjinisë, përkatësisë gjinore, shëndetit, gjendjes civile, kombësisë, racës, fesë ose besimit, orientimit seksual, klasës sociale dhe çdo dallimi tjetër.

Nëpërmjet zbatimit të parimeve të diversitetit, Policia e Shtetit synon të jetë një organizatë ku:

- Paanëshmëria, transparenca dhe mundësitë e barabarta janë pjesë e kulturës së saj dhe mënyrës se si ajo punon;
- Të gjithë punonjësit e policisë duhet të marrin përgjegjësitë individuale për zbatimin dhe respektimin e diversitetit dhe barazisë;
- Të gjitha strukturat të kenë politika dhe procedura të dokumentuara për të qënë një organizatë profesioniste dhe e bazuar në vlerat e diversitetit;
- Informacioni të shpërndahet në kohën e duhur dhe duke përdorur një terminologji të thjeshtë;
- Punonjësit të orientohen drejt veprimit, të fokusuar drejt rezultateve të cilat në mënyrë të matshme tregojnë suksesin e organizatës;

- I gjithë stafi, komuniteti, të dëmtuarit, dëshmitarët dhe shkelësit e ligjit të ndihen të informuar, të respektuar dhe të sigurt.⁸

Diversiteti dhe Policimi në Komunitet

Diversiteti dhe policimi në komunitet janë një binom i pandashëm dhe elemente thelbësorë të policimit bashkëkohor. Vetë komuniteti përbëhet nga individë apo grupe shoqërore të cilat janë të ndryshëm nga njëri-tjetri, por që duhet të bashkëjetojnë në harmoni. Prandaj, diversiteti në shërbimin policor, por jo vetëm, përkthehet në gjithëpërfshirje, që do të thotë se vetë organizata policore duhet të jetë e kompozuar në mënyrë të tillë që të pasqyrojë qartë këto grupe apo nën-komunitete.

Në këtë rast, me të drejtë ngrihet pyetja: përse duhet që këto grupe të ndryshme shoqërore, të kenë përfaqësuesit e tyre në shërbimin policor? Përgjigjja gjendet tek kuptimi i filozofisë së Policimit në Komunitet.

Policimi në komunitet është një filozofi dhe strategji organizative që promovon partneritetin, përpjektjet e përbashkëta ndërmjet Policisë dhe komunitetit për të identifikuar, parandaluar dhe zgjidhur në mënyrën më efektive dhe eficiente problemet e krimit, frikës ndaj krimit, çrregullimet fizike dhe sociale dhe prishjen e bashkëjetesës, më qëllim përmirësimin e cilësisë së jetës për të gjithë.⁹

Qëllimi kryesor i kësaj qasjeje është krijimi i një organizate policore

profesionale, gjithëpërfshirëse, përgjegjëse dhe llogaridhënëse, që punon në partneritet me publikun, duke ofruar shërbimin në komunitet.¹⁰ Ky partneritet nuk mund të vendoset nëse nuk ka komunikim të ndërsjellë ndërmjet dy aktorëve (policisë dhe komunitetit), komunikim i cili vendoset vetëm nëse janë ngritur bazat e një besimi reciprok.

Pra, ekuacioni i partneritetit, ka vetëm një të panjohur, një ndryshore që është besimi. Nëse Policia arrin të ketë besimin e qytetarëve të saj, të cilëve ajo u shërben, atëherë performanca e saj do të jetë e një niveli

⁸ Plan Veprimi mbi Zhvillimin e Diversitetit në Policinë e Shtetit, 2011-2013

⁹ OSCE Good Practices in Building Police-Public Partnerships, Vienna, 2008, p. 5

¹⁰ Groenewald, Hesta/Peake, Gordon: Police Reform through Community-Based Policing. Philosophy and Guidelines for Implementation, International Peace Academy, New York 2004, p. 1

më të lartë. Gjithashtu, për të fituar besimin e komunitetit, organizata e policisë duhet të jetë në gjendje të parashikojë dhe t’u përgjigjet në kohë nevojave të ndryshme që kanë grupe të ndryshme.

Mjafton të përmendim nevojat e ndryshme për siguri që kanë burrat nga gratë. Sot një nga problemet më të mëdha që vuajnë gratë dhe vajzat kudo, dhe jo vetëm në Shqipëri, është dhuna me bazë gjinore, duke përfshirë jo vetëm dhunën në familje. Si rrjedhojë, një nga elementët më të rëndësishëm për t’iu përgjigjur nevojave të ndryshme të komunitetit është edhe të qenit një organizatë gjithëpërfshirëse.

Kush më mirë së vetë gratë i kuptojnë problemet e grave dhe vajzave? Kush më mirë se vetë romët i kuptojnë problemet e komunitetit rom? Kush më mirë se përfaqësuesit e moshave të ndryshme i kuptojnë problemet e moshave të ndryshme? Kush më mirë se vetë personat LGBT i kuptojnë problemet e këtij komuniteti?

“Rritja e diversitetit nuk është vetëm një gjë e drejtë apo morale për t’u bërë – ajo është esenciale për ne, për të drejtuar organizatën tonë. Një vend pune ku promovohen vlerat e diversitetit, na jep mundësi përdorimi të një lloji të gjerë aftësish, eksperiencash, edukimesh dhe kulturash, të cilat maksimizojnë aftësitë tona për të shërbyer një shumëllojshmëri zgjidhjesh të caktuara për një problem të caktuar”¹¹
Pra, përfitimet që sjell diversiteti në policimin në komunitet janë:

- Përmirësim të sigurisë për të gjithë, marrja parasysh dhe përgjigjja në kohë ndaj kërkesave të ndryshme për siguri që kanë grupe të ndryshme.
- Përmirësim i efektivitetit të punës në polici, nëpërmjet gjithëpërfshirjes
- Rritja e mbështetjes nga publiku;
- Rritja e transparencës së shërbimit policor.¹²

¹¹ United Kingdom Police Home Office, ‘It works...The Operational Benefits of Diversity for the Police Service’, 2005, p.4.

¹² Integrating a Gender Approach into Police-Public Partnerships. Fact Sheet OSCE 2009 p 8.

II. KUADRI LIGJOR NDËRKOMBËTAR DHE VENDOR

Kushtetuta e Shqipërisë

“Pavarësia e shtetit dhe tërësia e territorit të tij, dinjiteti i njeriut, të drejtat dhe liritë e tij, drejtësia shoqërore, rendi kushtetues, pluralizmi, identiteti kombëtar dhe trashëgimia kombëtare, bashkëjetesa fetare, si dhe bashkëjetesa dhe mirëkuptimi i shqiptarëve me pakicat janë baza e këtij shteti, i cili ka për detyrë t’i respektojë dhe t’i mbrojë.”¹³

“Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.”¹⁴

Gjykata Kushtetuese ka shkuar përtej këtij përcaktimi duke interpretuar se *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”¹⁵*. Pra, është pikërisht respektimi i diversitetit të individëve dhe krijimi i mundësive të barabarta për të gjithë që do të sillte barazinë para ligjit.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut

“[N]johja e dinjitetit të lindur të të drejtave të barabarta dhe të patjetërsueshme të të gjithë anëtarëve të familjes njerëzore është themeli i lirisë, drejtësisë dhe paqes në botë”¹⁶

¹³ Kushtetuta e Shqipërisë, neni 3

¹⁴ Kushtetuta e Shqipërisë, neni 18/2

¹⁵ Vendim i Gjykatës Kushtetuese 33/2007

¹⁶ Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, preambula

“Secili gëzon të gjitha të drejtat dhe liritë e parashtruara në këtë Deklaratë pa kurrfarë kufizimesh përsa i përket racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, besimit fetar, mendimit politik ose tjetër, origjinës kombëtare a shoqërore, pasurisë, lindjes ose tjetër.”¹⁷

Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut

“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”¹⁸

Kodi i Punës

- (1) *Nalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit.*
- (2) *Me diskriminim kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara nga ky Kod me VKM ose me kontrata kolektive nuk quhen si diskriminime¹⁹*

¹⁷ Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, neni 2

¹⁸ Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, neni 14

¹⁹ Kodi i Punës, neni 9

Ligji për Policinë e Shtetit

“Punonjësi i Policisë duhet t’i trajtojë personat në mënyrë të barabartë dhe duhet t’i kryejë detyrat pa diskriminim në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës, gjuhës, besimit, etnisë, bindjeve politike, fetare ose filozofike, orientimit seksual, gjendjes ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësisë prindërore, në përputhje me nenin 18 të Kushtetutës.”²⁰

“Punonjësi i Policisë, në çdo rast, duhet të respektojë dinjitetin dhe integritetin fizik të çdo punonjësi tjetër të Policisë, përfshirë edhe vartësit e tij.”²¹

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi

“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtazëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”²²

“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për:

- a) *barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji;*
- b) *barazi të shanseve dhe mundësie për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike;*

²⁰ Ligj nr. 9749, datë 04.06.2007 “Për Policinë e Shtetit”, neni 61

²¹ Ligj nr. 9749, datë 04.06.2007 “Për Policinë e Shtetit”, neni 62

²² LigjNr.10 221, datë 04.02.2010“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 1

c) *mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.*²³

Ligji për Barazinë Gjinore në Shoqëri

*“Ky ligj rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave...”²⁴
 “Për sigurimin e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, organet shtetërore, në bazë të kompetencave të tyre:*

- 1. Sigurojnë, përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme, zbatimin praktik të parimit të barazisë gjinore.*
- 2. Sigurojnë, përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme, të shoqëruar edhe me sanksione, kur është rasti, ndalimin e çdo diskriminimi për shkak të gjinisë.*
- 3. Sigurojnë, përmes rregullimeve ligjore dhe nënligjore ose me mjete të tjera të përshtatshme, ndryshimin ose shfuqizimin e çdo akti ligjor, zakoni apo praktike, që përbën diskriminim për shkak të gjinisë.*
- 4. Marrin të gjitha masat e përshtatshme, për të krijuar lehtësitë e nevojshme e të përligjura objektivisht, për mundësi të barabarta dhe akses të barabartë për të dyja gjinitë.*
- 5. Sigurojnë, përmes institucioneve publike dhe gjykatave kombëtare, mbrojtjen efektive të të dyja gjinive ndaj çdo veprimi diskriminues.”²⁵*

²³ Ligj Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 2

²⁴ Ligj Nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, neni 1

²⁵ Ligj Nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, neni 7

Direktivat e Bashkimit European kundër diskriminimit

Për shumë vite, veprimet e BE në fushën e mosdiskriminimit janë përqendruar në parandalimin e diskriminimit me bazë kombësie dhe gjinie. Megjithatë, në vitin 1997, Shtetet Anëtare unanimisht miratuan Traktatin e Amsterdimit. Neni 13 i këtij Traktati i jep Komunitetit të drejtën e fuqive të reja në luftën ndaj diskriminimit me bazë gjinore, raciale apo etnike, fetare apo besimi, paaftësie, moshe apo orientimi seksual. Që me hyrjen në fuqi të Traktatit të Amsterdimit në vitin 1999, ligjet apo direktivat e reja të KE të dekretuara, përfshijnë Direktivën për Barazi Raciale, 2000/43/EC dhe Direktivën për Barazi në Punësim, 2000/78/EC. Direktiva 2000/43/EC zbaton parimin e trajtimit të barabartë të personave pavarësisht nga origjina raciale apo etnike dhe Direktiva 2000/78/EC vendos një kuadër të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe detyra.

Rregullat bazë të përcaktuara në dy direktivat janë si vijon:

Direktiva për Barazi Raciale 2000/43/EC

- Zbaton parimin e trajtimit të barabartë të njerëzve pavarësisht nga origjina raciale apo etnike;
- Jep mbrojtje kundër diskriminimit në punësim e trajnim, arsimim, mbrojtje sociale (përfshirë sigurinë sociale dhe kujdesin shëndetësor), përparësi sociale, anëtarësim dhe përfshirje në organizata punonjësish dhe punëdhënësish si dhe të drejtën e sigurimit të mallrave dhe shërbimeve, përfshirë strehimin;
- Përmban përkufizimet e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë dhe ngacimit dhe ndalon udhëzimin për diskriminim dhe viktimizim;
- Lejon marrjen e masave me anë të veprimeve pozitive, me qëllim sigurimin e barazisë së plotë në praktikë;

- U jep viktimave të diskriminimit të drejtën e ankimimit përmes një procedure ligjore apo administrative, shoqëruar me ndëshkimet e përshtatshme për ata që diskriminojnë;
- Lejon përjashtime të kufizuara të parimit të trajtimit të barabartë, për shembull për rastet kur trajtimi i diferencuar me bazë gjinore apo origjine etnike përbën një kërkesë origjinale për profesionin në fjalë;
- Ndan barrën e provës ndërmjet paditësit dhe të paditurit në çështje civile dhe administrative, në mënyrë që kur dikush që pretendon se është viktimë mbledh fakte në bazë të të cilave mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon të paditurit të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë;
- Parashikon ngritjen e një organizate në secilën prej Shteteve Anëtare për promovimin e trajtimit të barabartë dhe sigurimin e asistencës së pavarur për viktimat e diskriminimit racial;

Direktiva për barazi në punësim 2000/78/EC

- Zbaton parimin e trajtimit të barabartë në punësim dhe trajnim pavarësisht nga feja apo besimi, paaftësia, mosha apo orientimi seksual në punësim, trajnim, anëtarësim dhe përfshirje në organizata të punonjësve dhe punëdhënësve;
- Përmban dispozita identike me ato të Direktivës për Barazi Raciale mbi përkufizimet e diskriminimit dhe ngacmimit, ndalimin e udhëzimeve që çojnë në diskriminim dhe viktimizim, të veprimeve pozitive, të të drejtave të rregullimeve ligjore dhe ndarjes së barrës së provës;
- Iu kërkon punëdhënësve të krijojnë akomodim të arsyeshëm për t'i mundësuar një personi me aftësi të kufizuara, të kualifikuar për punën në fjalë ta kryejë atë punë e të marrë pjesë në trajnime apo të bëjë punë të paguar;
- Lejon përjashtime të kufizuara për parimin e trajtimit të barab-

artë, për shembull ruajtjen e etosit të organizatave fetare apo respektimin e të drejtës legjitime të punëdhënësit për pranimin e punonjësve brenda një grup-moshe të caktuar.

Akte dhe dokumente të OSBE-së

Udhëzimet e Ljubljanës për Integrimin e Shoqërive të Larmishme nga Komisioneri i Lartë i OSBE-së për Minoritetet Kombëtare.

“Agjencitë e sigurisë dhe ato të zbatimit të ligjit duhet të jenë profesionale, të besueshme dhe duhet të respektojnë plotësisht të drejtat e njeriut. Ato duhet të pasqyrojnë larminë e shoqërisë dhe duhet të plotësojnë nevojat e të gjitha grupeve të popullsisë, përfshi këtu minoritetet, përmes politikave të synuara aty ku është e përshatshme.”

Mungesa e bashkëveprimit dhe bashkëpunimit mes strukturave të sigurisë dhe strukturave të zbatimit të ligjit me personat që u përkasin minoriteteve mund të çojë në reagime negative nga komunitetet minoritare, madje edhe në konflikt. Marrëdhëniet ndëretnike dhe integrimi i shoqërisë mund të përmirësohen kur shërbimi i policisë përfaqëson komunitetin të cilit i shërben, dhe kur komunikimi mes policisë dhe komuniteteve minoritare përmirësohet.

Politikat e integritimit duhet të promovojnë parimet që gjenden pas këtyre udhëzimeve, duke zhvilluar dhe zbatuar politika për sigurinë dhe zbatimin e ligjit, përfshi këtu, veçanërisht për sa i përket rekrutimit dhe përfaqësimit, trajnime dhe zhvillim profesional, praktika operacionale, si dhe parandalim dhe menaxhim të konfliktit.

Kur hartohen politikat e strukturave të sigurisë dhe atyre përgjegjëse për zbatimin e ligjit, shtetet duhet të marrin parasysh elementet e mëposhtëm:

- Duhet të zhvillohen politika dhe duhet të merren masa për të ndërtuar besim dhe bashkëpunim me të gjitha grupet e popullsisë, përfshi këtu komunitetet minoritare dhe agjencitë përgjegjëse për zbatimin e ligjit. Në të njëjtën kohë, kjo gjithashtu shton efikasitetin operacional dhe kapacitetin e agjencive për zbatimin e ligjit;
- Rekrutimi dhe qëndrimi në punë i anëtarëve të minoriteteve në agjencitë për zbatimin e ligjit duhet të jetë qëllimi i një politike të caktuar, në mënyrë që të sigurohet një përfaqësim i përshtatshëm në të gjitha nivelet;
- Strategjitë e policimit në komunitet mund të jenë një përfaqje efektive për të krijuar marrëdhënie të qëndrueshme bashkëpunimi me komunitetet minoritare. Masa të tilla, si për shembull sigurimi i kompetencave ndërkulturore dhe zotërimi i disa gjuhëve nga oficerët e policisë, të cilët kanë gjasa të jenë në kontakt me pjesëtarë të komuniteteve të ndryshme, mund të mbështesin komunikimin dhe të krijojnë besim;
- Shtetet duhet të sigurojnë legjislacionin për një trajtim të barabartë efektiv me ligj dhe në praktikë, përfshi këtu ndalimin e diskriminimit. Kjo përfshin ofrimin e trajnimit dhe shtimin e ndërgjegjësimit rreth diskriminimit dhe mënyrave të kompensimit për anëtarët e agjencive të zbatimit të ligjit. Për më tepër, duhen përpunuar, zbatuar dhe monitoruar politika specifike kundër diskriminimit për të adresuar diskriminimin e drejtpërdrejtë, atë indirekt dhe atë institucional me vetë agjencitë për zbatimin e ligjit. Duhet të merren masa specifike për të ndërtuar kapacitetin specifik në këtë drejtim;
- Duhet të krijohet një kuadër ligjor i përshtatshëm dhe politika për zbatimin e tij; duhet të ofrohen trajnime për të siguruar që krimet e urrejtjes të identifikohen dhe regjistrohen siç duhet, të hetohen dhe të ndiqen në mënyrë efektive. Duhet të merren masa për t'i parandaluar krime të tilla;

- Mënyrat e komunikimit të krijuara nga agjencitë për zbatimin e ligjit, përfshi këtu materialet e printuara për t'ju shpërndarë publikut, duhet të jenë të ndjeshme ndaj publikut dhe duhet të përdoren nga të gjitha komunitetet, përfshi këtu përdorimin e gjuhëve minoritare aty ku është e mundur.

Rekomandime të OSBE-së për Policimin në Shoqëritë Multi-Etnike, 2006

- Përbërja e policisë në nivel lokal, rajonal dhe kombëtar, duke përfshirë rangjet e larta dhe të ulta, por edhe personelin civil, duhet të pasqyrojë diversitetin e popullsisë. Imazhi publik i policisë si organ përfaqësues etnik duhet promovuar në mënyrë të vazhdueshme.
- Duhet prezantuar iniciativat e rritjes së punësimeve të pjesëtarëve nga pakicat pak të përfaqësuara. Këto nisma duhet të përfshijnë masa konkrete për të inkurajuar kandidatët dhe për t'i ndihmuar ata të arrijnë standardet e nevojshme, si dhe të përmbajnë veprime për largimin e çfarëdo pengese diskriminuese, qoftë direkte apo indirekte.
- Duhet prezantuar masat që do të garantojnë se oficerët e policisë me origjinë nga pakicat pranohen dhe trajtohen në mënyrë të barabartë në organizatën e policisë, e cila duhet t'u sigurojë atyre një mjedis të përshtatshëm pune dhe mundësi të barabarta për të ecur përpara në karrierë.
- Policisë duhet t'i ofrohet trajnim dhe mbështetje e nevojshme profesionale për të kuptuar dhe reaguar në mënyrë të përshtatshme ndaj ndjeshmërisë së pakicave.
- Rekomandohet që trajnimi mbi çështjet e pakicave dhe mbi marrëdhëniet ndëretnike të përfshihet në trajnimet fillestare dhe në trajnimin gjatë shërbimit, për të gjithë oficerët policorë. Përfaqësuesit e pakicave duhet të përfshihen në planifikimin dhe ofrimin e trajnimit.

- Policia duhet të ketë për detyrë të zhvillojë metodat dhe praktikat e komunikimit dhe bashkëpunimit me pakicat dhe të krijojë besim reciprok në nivel lokal, rajonal dhe kombëtar.
- Duhet të merren masa për të siguruar që policia zbaton ligjin në mënyrë të paanshme dhe jodiskriminuese duke mos veçuar një grup të caktuar, për shembull, me anë të "përshkrimeve racore". Masa të tilla duhet të përfshijnë kodet e kryerjes së veprimeve operative, siç është përdorimi i pushtetit të policisë për të ndaluar dhe kontrolluar njerëzit në rrugë dhe në vende të tjera publike.
- Policia duhet të sigurojë zbatimin energjik dhe të frytshëm të ligjit kundër diskriminimit

III. KUADRI NËNLIGJOR

Deklarata e Diversitetit, qëllimi dhe rëndësia e saj.

Më datë 24 Prill 2011, në tryezën e rrumbullakët mbi “Identifikimin e Masave të Veçanta të Përkohshme për Arritjen e Barazisë Gjimore”, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit Hysni Burgaj, prezantoi Deklaratën e Diversitetit në Policinë e Shtetit, e cila u firmos nga të katër Zëvendësdrejtorët e Përgjithshëm të Policisë së Shtetit.

Kjo deklaratë është një mesazh i fuqishëm që Drejtori i Përgjithshëm ua drejton jo vetëm punonjësve të policisë të çdo niveli, por edhe komunitetit të cilit ajo i shërben, duke deklaruar qartë se diversiteti dhe shanset e barabarta janë themeli i një organizate që e mbështet veprimtarinë e saj në mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Deklarata mbi Diversitetin është mishërim i një përkushtimi, angazhimi, por edhe detyrimi, që stafi drejtues i organizatës tregon dhe duhet të tregojë ndaj përkrahjes dhe promovimit të vlerave të diversitetit duke i kthyer ato në vlera që duhet të qëndrojnë në thelb të vetë organizatës.

Gjithëpërfshirja, trajtimi dhe dhënia e shanseve të barabarta për të gjithë është rruga drejt suksesit, të cilën Policia e Shtetit duhet ta ndjekë jo vetëm për të përmbushur misionin e saj në shërbim të komunitetit, por edhe për ta renditur atë në pararojë të të gjitha institucioneve të administratës publike²⁶

Deklarata është një garanci për të gjithë punonjësit e policisë duke i cilësuar ata si asetin më të madh që ka sot Policia e Shtetit. Ata duhet të ndihen të vlerësuar, të përkrahur, dhe jo vetëm për shkak të dallimeve etnike, fetare, racore apo gjimore, por edhe në kuptimin më të gjerë të aftësive, eksperiencave dhe personaliteteve të tyre. Është detyrim i stafit drejtues, krijimi i një mjedisi të sigurt pune, ku çdo punonjës të motivohet për të dhënë maksimumin e tij.

²⁶ Vizioni i Policisë së Shtetit në Plan Veprimin mbi Zhvillimin e Diversitetit në Policinë e Shtetit, 2011-2013

Në përfundim, mesazhi i deklaratës është i qartë:

“Promovimi i vlerave të Diversitetit dhe Barazisë, si në ofrimin e shërbimit por edhe në politikën e punësimit, është një vlerë e shtuar që bën diferencën dhe rrit performancën e Policisë së Shtetit”

Aktet nënligjore në mbështetje dhe në zbatim të parimeve dhe vlerave të Diversitetit deklarata e Diversitetit, qëllimi dhe rëndësia e saj.

Përkrahja dhe zbatimi i vlerave të diversitetit në Policinë e Shtetit, normohet edhe në aktet e tjera nënligjore dhe administrative, të cilat kanë dalë në zbatim të ligjit për Policinë e Shtetit, por jo vetëm.

Misioni i Policisë së Shtetit, i vendosur që në nenin e parë të Ligjit të Policisë së Shtetit, shpreh qartë se gjithë shërbimi policor i ofruar, duhet të mbështesë fuqishëm, por edhe të mbrojë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut. Kjo frymë pasqyrohet në të gjitha aktet e tjera nënligjore të miratuara në mbështetje të këtij Ligji.

Rregullorja e Personelit, Rregullorja e Disiplinës dhe Rregullorja e Brendshme janë mekanizma që sigurojnë zbatueshmërinë e parimeve të mbrojtjes së lirive dhe të drejtave themelore të njeriut dhe zhvillimit të diversitetit, parime këto që janë mbizotëruese në të gjitha policimet e vendeve më të përparuara.

Në këtë kontekst, është e rëndësishme të theksohet se ka dy drejtime në të cilat këto parime vendosen dhe duhet të zbatohen:

- E para, është detyrimi që ka Policia e Shtetit për të ofruar një shërbim policor të njëjtë dhe të barabartë për të gjithë dhe të kryejë detyrat pa diskriminim për shkak të gjinisë, racës, besimit, etnisë, ngjyrës, gjuhës, bindjeve politike, fetare ose filozofike, orientimit seksual, gjëndjes ekonomike, arsimore, sociale dhe përkatësisë prindërore.²⁷

²⁷Ligji për Policinë e Shtetit, neni 61

- E dyta, është, detyrimi që ka Policia e Shtetit në lidhje me politikat e punësimit, të cilat duhet të jenë gjithëpërfshirëse, ku çdo komunitet që përbën bashkësinë e madhe të gjejë përfaqësuesit e vet në Policinë e Shtetit. Gjithashtu, krijimi i një mjedisi të sigurt pune për të gjithë punonjësit pavarësisht diversitetit të cilin ata përfaqësojnë, ku ata të jenë të respektuar, është një detyrim që prek të gjithë punonjësit e policisë dhe në veçanti stafin e saj drejtues.²⁸

Rregullorja e Personelit

Nëpërmjet kësaj rregulloreje synohet të vendosen politika, rregulla dhe procedura në lidhje me marrëdhëniet e punësimit duke përfshirë pranimin, trajnimin, ecurinë në karrierë, transferimin dhe ndërprerjen e punës, me qëllim zhvillimin e një personeli të aftë dhe efektiv, si dhe zbatimin e të drejtave të punonjësve. Në të janë vendosur standarde dhe kritere të njëjta për të gjithë, duke bërë të mundur dhënien e shanseve të barabarta atyre që dëshirojnë të jenë punonjës policie, por gjithashtu dhe vendosjen mbi baza konkurimi të ecurisë në karrierë duke u dhënë mundësinë më të mirëve të promovohen në nivele të larta.

Ndryshimet e fundit të Rregullores së Personelit dhe vendosja e masave të veçanta të përkohshme për të favorizuar përfaqësimin më të lartë të grave dhe vajzave, si gjinia më pak e përfaqësuar në Policinë e Shtetit, është tregues i zbatimit të politikave të punësimit duke mbajtur parasysh zbatimin e diversitetit, në veçanti atij gjinor.

Rregullorja e Disiplinës

Rregullorja e disiplinës vlerësohet si një ndër aktet nënligjore më të rëndësishme, pasi sanksionon përgjegjësitë që kanë punonjësit e policisë të çdo niveli në përmbushjen e detyrimeve që rrjedhin nga gjithë aktet ligjore dhe nënligjore të Policisë së Shtetit. Për më tepër, kjo rregullore përcakton mënyrën e zbatimit të parimeve, normave dhe kërkesave në fushën e disiplinës, në funksion të respektimit të të drejtave të njeriut dhe të zbatimit të ligjit.

²⁸ Ligji për Policinë e Shtetit, neni 62

Rregullorja e disiplinës është mekanizmi që funksionon në rastet kur punonjësit e Policisë, të të gjitha niveleve, kanë sjellje apo qëndrime që bien në kundërshtim me etikën, si dhe me aktet normative që parashi-kojnë kryerjen e detyrave nga personeli i Policisë, duke i ndëshkuar me masa disiplinore, deri në përjashtim nga policia.

Në nenet 5, 6 dhe 7 të kësaj rregullore janë parashikuar ndalime, detyrime dhe norma sjellje, gjatë dhe jashtë detyrës apo shërbimit, të cilat janë një pjesë shumë e rëndësishme e kodit të sjelljes që duhet të ketë një punonjës policie. Gjithashtu, këtu janë parashikur qartësisht detyrimet e punonjësit të policisë për t'i trajtuar në mënyrë të barabartë të gjithë personat dhe për të kryer detyrat pa diskriminim, të respektojë dinjitetin dhe integritetin e çdo punonjësi tjetër të policisë dhe t'i trajtojë të gjithë, qytetarë apo punonjës policie, me mirësjellje dhe respekt, duke reflektuar një qëndrim dhe sjellje të denjë për një shërbim policor që mbron të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

Neni 3 i Rregullores së Disiplinës, jep një përkufizim të plotë të kuptimit të ngacmimit seksual dhe evidentimin e rasteve kur ky ngacmim ekziston, duke theksuar në këtë mënyrë rëndësinë e trajtimit të barabartë për shkak të gjinisë.

Neni 11 i Rregullores së Disiplinës parashikon shkeljet e rënda disiplinore, verifikimi dhe vërtetimi i të cilave i ndëshkon punonjësit e policisë deri në masën më të rëndë disiplinore “Përjashtim nga Policia”. Ky nen vendos në pikat 5 dhe 25 sjelljet që bien në kundërshtim me normat dhe moralin e shoqërisë dhe ngacmimin seksual apo mosmarrjen e masave nga drejtuesi për rastet e konstatuara ose për të cilat është vënë në dijeni, si qëndrime të cilat sjellin mosrespektim të vlerave të diversitetit dhe të trajtimit të barabartë të të gjithë personave nga punonjësit e policisë.

Rregullorja e Brendshme

Edhe pse Rregullorja e Brendshme ka një fokus më specifik që lidhet me funksionimin dhe rolin e strukturave, përcaktimin e sistemit të planifikimit, monitorimit dhe vlerësimit të performancës, procedurat e hartim-

it të akteve administrative, procedurat e bashkëpunimit të brendshëm dhe të jashtëm të Policisë, e disa procedura të kohës së punës, pushimit, standardeve të punës, dhënies së certifikatave të lavdërimit etj., ajo sanksionon dhe mbështet të njëjtat parime të diversitetit dhe barazisë.

Në nenet 50, 51, 52 dhe 53 të kësaj rregullore, theksohet se në rregullat e bashkëpunimit, raportet epror-vartës, mardhëniet me kolegët dhe ato me publikun, duhet të vendosen mbi bazat e një raporti të barabartë, respektimin e besimit të të tjerëve, mbështetjen dhe ndihmën reciproke nga ku edhe pse raportet epror-vartës janë hierarkike, duhet të bazohen në parimet e të drejtave të njeriut dhe humanizmit. Marrëdhëniet me publikun udhëhiqen nga ligji, nga kryerja e detyrës pa diskriminim, dhe detyrimi për të mbrojtur dhe respektuar të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

Po kështu, në nenin 35 “Analiza e Realizimit”, pika 4/a thekson shprehimisht se: “Analiza e programeve vjetore duhet të përmbajë; punën për mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave themelore të njeriut”, gjë që dëshmon se të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, vlerat e diversitetit dhe barazisë si pjesë organike e këtyre të drejtave, janë të integruara edhe në këtë dokument.

Aktet administrative

Në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore, si dhe me parimet, rregullat dhe kërkesat e Kodit të Procedurave Administrative, Policia e Shtetit nxjerr urdhëra, letër porosi, qarkore etj, të cilat prodhojnë detyrime ligjore.

Me miratimin e Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Drejtori i Përgjithshëm i Policisë më datë 30.01.2012 nxjerr Letër Porosinë nr. 55 mbi marrjen e masave për zbatimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” me qëllim:

“Sigurimin e barazisë së personave përpara ligjit, mbrojtje të barabartë për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën shoqërore, si dhe për t’u siguruar mbrojtje efektive nga diskriminimi e nga çdo formë sjelljeje që nxitë dhe përkrah diskriminimin ndaj kategorive të marginalizuara.

Kuptimi dhe zbatimi me korrektësi i këtij ligji do të ndihmonte dhe në ndryshimin e qëndrimit shoqëror ndaj sjelljeve diskriminuese, ku sanksionimi me ligj i të drejtave të njeriut është mjaft i rëndësishëm, por ajo që është më e rëndësishme është zbatimi në praktikë, i cili bëhet realitet vetëm kur ne, punonjësit e Policisë së Shtetit, të ndërgjegjësohemi dhe të aftësohemi për të zbatuar vetë e kërkuar nga institucionet shtetërore si dhe çdo person tjetër juridik e fizik, zbatimin e ligjit “ Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjithashtu, Drejtori i Përgjithshëm kërkon nga çdo punonjës policie që të mos ketë në asnjë rast gjatë ushtrimit të detyrës nga ana e tyre, dallime ose përjashtime që mund ti bëhen një personi qoftë kjo në mënyrë të hapur apo të fshehtë, me veprime ose mos veprime, të cilat mund të bëhen për shkak të ngjyrës, racës, orientimit seksual, etnisë, pakicave kombëtare, bindjeve politike dhe fetare.

Në funksion të garantimit të një shërbimi policor profesional, në vitin 2009, me Urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit, janë miratuar procedurat standarde të punës për të gjithë strukturat dhe shërbimet policore. Në Procedurat Standarde të punës përcaktohen udhëzime të qarta për punonjësit e policisë të të gjithë strukturave dhe shërbimeve policore, lidhur me mënyrën e veprimit për trajtimin dhe zgjidhjen e situatave të ndryshme gjatë përmbushjes së detyrave institucionale. Fryma e respektimit të të drejtave të njeriut i përshkon të gjitha këto Procedura Standarde.

REFERENCA

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë,
- Ligji nr. 9749, datë 4.06.2007 “Për Policinë e Shtetit”
- Ligji Nr. 10221, datë 4.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”
- McLeod, S. A. (2008). *Stereotypes*. Retrieved from <http://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>;
- Udhëzimet e Ljublanës për Integrimin e Shoqërive të Larmishme nga Komisioneri i Lartë i OSBE-së për Minoritetet Kombëtare.
- OSCE High Commissioner on National Minorities (HCNM), *Recommendations on Policing in Multi-Ethnic Societies* (2006)
- Action Plan on Improving the Situation of Roma and Sinti within the OSCE Area (Maastricht MC 3/03);chapter III. Combating Racism and Discrimination, Provisions regarding the Police.
- EU Race Equality Directive
- Good Practices in Basic Police Training - Curricula Aspects by the Senior Police Adviser to the OSCE Secretary General, SPMU .Publication Series Vol.5, 2006
- *The University of Tennessee Libraries Diversity Committee, Spring 2001; Revised January 2003*
- Cardwell, M. (1996). Dictionary of psychology. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.

- Plan Veprimi mbi Zhvillimin e Diversitetit në Policinë e Shtetit, 2011-2013
- OSCE Good Practices in Building Police-Public Partnerships, Vienna, 2008
- Groenewald, Hesta/Peake, Gordon: Police Reform through Community-Based Policing. Philosophy and Guidelines for Implementation, International Peace Academy, New York 2004
- United Kingdom Police Home Office, 'It works...The Operational Benefits of Diversity for the Police Service', 2005
- Integrating a Gender Approach into Police-Public Partnerships. Fact Sheet OSCE 2009
- Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut
- Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
- Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë
- Ligj Nr. 9970, datë 24.7.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri",
- Direktiva për Barazi Raciale 2000/43/EC
- Direktiva për barazi në punësim 2000/78/EC
- Rekomandime të OSBE-së për Policimin në Shoqëritë Multi-Etnike, 2006
- Plan Veprimin mbi Zhvillimin e Diversitetit në Policinë e Shtetit, 2011-2013

