



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Government of the Netherlands

RAPORT

**aspekte të etikës dhe integritetit
në policinë e shtetit**

(sondazhi me skenarë hipotetikë)



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Kingdom of the Netherlands

RAPORT

ASPEKTE TË ETIKËS DHE INTEGRITETIT NË POLICINË E SHTETIT

(sondazhi me skenarë hipotetikë)

Qershor 2019

Studiues kryesor:

Rovena SULSTAROVA

Grupi i studiuesve:

Besjana KUÇI

Mimoza AGOLLI

Redion QIRJAZI

Shënim:

Ky studim u realizua në kuadër të Projektit “Ndërtimi i integritetit për përmirësimin e performancës dhe qëndrueshmëria e luftës kundër korrupsionit në Policinë e Shtetit në Shqipëri”, i cili u mbështet nga një grant i Ministrisë së Punëve të Jashtme të Vendeve të Ulëta (Mbretëria e Holandës). Objektivat, zbatimi i plotë dhe rezultatet e këtij projekti janë përgjegjësi e organizatës zbatuese – Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim. Çdo qëndrim apo opinion i shprehur në këtë projekt është i organizatës zbatuese dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmëri ato të qeverisë holandeze.

Tabela e Përmbajtjes

LISTA E SHKURTIMEVE DHE AKRONIMEVE	5
PËRMBLEDHJE E GJETJEVE KRYESORE	6
1. HYRJE	8
2. METODOLOGJIA.....	10
2.1 Anketimi me skenarë hipotetikë.....	10
2.2 Kampioni dhe të dhënat demografike të tij.....	15
2.3 Analiza e të dhënave.....	18
3. ANALIZA EMPIRIKE E PYETËSORIT ME SKENARË.....	19
3.1 Analiza e vlerësimit për shkallën e seriozitetit të sjelljes.....	19
3.2 Masat disiplinore dhe aplikimi i tyre.....	24
3.3 Raportimi i shkeljeve: qëndrime mbi gatishmërinë individuale dhe perceptime mbi gatishmërinë kolektive.....	30
3.4 Njohuritë objektive mbi shkeljet e parashtuara në skenarë dhe përputhshmëria me politikat zyrtare	36
3.5 Përvoja në policinë e shtetit dhe qëndrimet ndaj shkeljeve	40
4. DINAMIKAT E QËNDRIMEVE DHE PERCEPTIMEVE PËR PERIU DHËN 2014-2018	48
5. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME	55
REFERENCA.....	58
LISTA E SHTOJCAVE	59
Shtojca 1. Mesatarja e vlerësimit* kolektiv për shkallën e serioziteti me të cilën sjellja ndikon integritetin e policit, të renditura sipas skenarëve të sjelljeve të përfshira në anketim.....	59
Shtojca 2. Mesatarja e Vlerësimit* individual mbi shkallën e serioziteti me të cilën sjellja ndikon integritetin e policit	60
Shtojca 3. Mesatarja e Vlerësimit* individual mbi masat disiplinore që duhet të merren në raste shkeljesh, të përshkruara sipas skenarëve	61
Shtojca 4. Mesatarja e vlerësimit* individual mbi masat disiplinore që priten të merren në raste shkeljesh, të përshkruara sipas skenarëve	62

Shtojca 5. Mesatarja e vlerësimit* të gatishmërinë individuale për të raportuar sjellje që cenojnë integritetin e policëve	63
Shtojca 6. Mesatarja e vlerësimit* të gatishmërinë kolektive për të raportuar sjellje që cenojnë integritetin e policëve	64
Shtojca 7. Vlerësimi* mesatar i devijimit të sjelljeve nga linja zyrtare sipas gjinisë dhe eksperiencës në punë kundrejt	65
Shtojca 8: Pyetësori me skenarë	66

LISTA E SHKURTIMEVE DHE AKRONIMEVE

BE	Bashkimi Evropian
DPPSH	Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
IDM	Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim
KiE	Këshilli i Evropës
OSBE	Organizata për Sigurinë dhe Bashkëpunimin në Evropë
PSH	Policia e Shtetit
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

PËRMBLEDHJE E GJETJEVE KRYESORE

Raporti i vlerësimit të etikës dhe integritetit policor trajton integritetin në Policinë e Shtetit në Shqipëri dhe nevojën për forcimin e tij si instrument për të parandaluar dhe luftuar korrupsionin. Qëllimi i raportit është të analizohen llojet e shkeljeve të integritetit policor në detyrë si dhe shkaqet mbi qëndrimet individuale dhe perceptimet kolektive mes punonjësve të policisë. Ky raport është shumë i rëndësishëm në dhënien e evidencave për forcimin e sistemeve efektive të menaxhimit të integritetit në organizatën e policisë.

Hartimi i këtij raporti bazohet në një qasje metodologjike me skenarë hipotetikë me punonjës policie. Raporti ndërthur qasjen sasiore të anketimit me skenarë të shkeljeve të mundshme të etikës dhe integritetit dhe qasjen cilësore nëpërmjet diskutimit të gjetjeve në një fokus grup.

Studimi evidenton llojet e shkeljeve që cenojnë integritetin e organeve të policisë dhe shkaqet e natyrës ekonomike, shoqërore dhe të kulturës organizative të Policisë së Shtetit (PSH) që ndikojnë në mundësinë e ndodhjes së tyre. Gjetjet kryesore të raportit përfshijnë:

- Cenimi i integritetit policor identifikohet kryesisht me rastet e shkeljeve të caktuara, si marrja e ryshfetit dhe vjedhja e sendeve nga vendi i krimit, edhe pse llojet e shkeljeve që dëmtojnë integritetin e organeve të policisë janë të shumëllojta. Marrja e ryshfetit vijon të jetë shkelja që vlerësohet si sjellja më serioze në qëndrimin personal të të anketuarve sesa nga kolegët e tyre.
- Dypunësimi i punonjësve të policisë është një sjellje që nuk raportohet si shkelje serioze për cenimin e integritetit të organeve të policisë dhe ka gjetur mirëkuptim mes kolegëve për shkak të trajtimit jo të mirë financiar të punonjësve të policisë.
- Gatishmëria për raportimin e shkeljeve vazhdon të mbetet e ulët. Vlerat mesatare për qëndrimet individuale janë më të ulëta se ato mbi perceptimet për gatishmërinë e kolegëve. Përgjithësisht nga ky trend bëjnë shkeljet e vlerësuara si më serioze, për integritetin e organeve të policisë, që mesatarisht do të gjenin më shumë gatishmëri në raportimin individual në sesa ndër kolegë.
- Grupi i të rinjve në polici (më pak se 5 vjet përvojë pune në PSH) dhe gratë police raportojnë përgjithësisht qëndrim më të zbutur ndaj shkeljeve që dëmtojnë integritetin e organeve të policisë si në vlerësimin për masat

disiplinore ndaj shkeljeve ashtu edhe në gatishmërinë për raportimin e tyre.

- Kultura e heshtjes ndaj denoncimit të sjelljeve korruptive të kolegëve është mbizotëruese në PSH dhe gatishmëria për të raportuar këto shkelje mbetet e ulët. Megjithatë, ka një tendencë që po thyhet nga punonjësit më me përvojë në Policinë e Shtetit (mbi 30 vjet përvojë), të cilët janë më të prirur për të raportuar shkeljet që cenojnë integritetin e organizatës policore.

1. HYRJE

Integriteti policor përbën një nga sfidat kryesore për Policinë e Shtetit në përmbushjen e misionit të saj për ruajtjen e rendit dhe sigurisë publike. Punonjësit e policisë janë përgjegjës për të parandaluar dhe zbuluar krimin, për të zbatuar ligjin, për të ruajtur rendin publik dhe për të mbrojtur të drejtat e qytetarëve. Gjatë ushtrimit të këtyre përgjegjësi, ata mund të përballen me shfaqjen e sjelljeve jo-etike, të papranueshme dhe korruptive. Prirja e tyre për t'i rezistuar tundimit për të abuzuar me të drejtat dhe privilegjet që ofron profesioni i tyre nënkupton integritetin policor¹. Integriteti policor mund të jetë individual dhe organizativ. Integriteti individual është forca morale e lidhjes së sjelljes me vlerat etike dhe rregullat. Ndërsa integriteti i organizatës ekziston kur institucioni vepron në përputhje me listën e vlerave etike të përcaktuara qartë dhe sipas rregullave të miratuara.

Ky raport synon të vlerësojë aspekte të etikës dhe integritetit të Policisë së Shtetit (PSH) në Shqipëri. Në këtë kontekst, raporti ka për qëllim të kontribuojë, nëpërmjet evidencave, në debatin publik për integritetin policor, të ndihmojë Policinë e Shtetit në përmirësimin e kuadrit anti-korrupsion me fokus forcimin e integritetit institucional. Parandalimi dhe luftimi efikas i korrupsionit në polici do të ndikonte në rritjen e besueshmërisë së qytetarëve të Policisë e Shtetit dhe do të rriste edhe më shumë funksionin e saj në shërbim të sigurisë publike për qytetarët. Së fundmi, forcimi i integritetit institucional ka për synim avancimin profesional të policisë për qeverisje të mirë brenda institucionit të PSH.

Nisur nga sa më sipër, qasja e përdorur konsiston në atë që korrupsioni në polici më shumë se problem individual i punonjësve të policisë është problem organizativ, ngushtësisht i lidhur me kulturën e punës së organeve të policisë. Qëllimi i vlerësimit është të analizohen llojet e shkeljeve të integritetit policor në detyrë dhe shkaqet për qëndrimet individuale dhe perceptimet kolektive mes punonjësve të policisë për to. Ky raport është i tretë i këtij lloji dhe vjen pas studimeve të mëparshme të publikuara në vitet 2014 dhe 2016.²

Raporti i vlerësimit është i ndarë në katër krerë. Kreu i parë ofron një përshkrim të strukturës së raportit të vlerësimit dhe konceptit të integritetit. Në kreun e

¹ Llamallari, B. (2015) "Forcimi i integritetit policor në Shqipëri". Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim, fq 9.

² Studime të realizuara nga IDM në kuadër të projekteve "Forcimi i integritetit policor në Shqipëri" dhe "Indeksi i integritetit policor", financuar nga Ministria e Punëve të Jashtme të Vendeve të Ulëta (Holandës). Gjenden në adresën: <http://idmalbania.org/police-integrity-and-corruption-in-albania/> dhe <http://idmalbania.org/study-police-integrity-and-corruption-in-albania-2-0/>

dytë jepet një përshkrim i hollësishëm i metodologjisë së aplikuar për mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave. Kreu i tretë mbështetet te të dhënat empirike dhe analizon çështjen e integritetit policor në detyrë në lidhje me: i) qëndrimet individuale të punonjësve të policisë dhe perceptimet e kolegëve për seriozitetin e shkeljeve të paraqitura në skenarë; ii) masat disiplinore që punonjësit e policisë të anketuar mendojnë se duhet të merren ndaj kolegëve që kryejnë këto shkelje duke marrë parasysh vlerësimin e seriozitetit të shkeljes; iii) tendencat e gatishmërisë personale dhe asaj të perceptuar tek të tjerët për raportimin e shkeljeve të dëshmuara; dhe, iv) vlerësimi i njohurive i të anketuarve për përputhshmërinë e sjelljeve të parashtruara në skenarë me politikat zyrtare të Policisë së Shtetit. Kreu i katërt i raportit paraqet dinamikat e perceptimeve për integritetin policor për periudhën 2014-2018. Në këtë pjesë paraqitet një krahasim i gjetjeve të këtij raporti me gjetjet e studimeve të mëparshme, për pjesën e sondazhit me skenarë hipotetikë. Raporti mbyllet me përfundime nga gjetjet e tij si dhe parashtron rekomandime për forcimin e integritetit organizativ të Policisë së Shtetit.

2. METODOLOGJIA

Ky raport vlerësimi mbështetet në një qasje metodologjike me skenarë hipotetikë me punonjës policie. Raporti ndërthur qasjen sasiore të anketimit me skenarë të shkeljeve të mundshme të etikës dhe integritetit dhe qasjen cilësore nëpërmjet diskutimit të gjetjeve në një fokus grup.

Anketimi u krye në periudhën nëntor 2018-janar 2019 me 225 punonjës policie me një kuotë të barabartë prej 15 punonjësish policie në 15 njësi policore në Tiranë, Durrës, Shijak, Vorë Lushnjë, Shkodër dhe Kavajë.³ Gjatë këtij vlerësimi u realizua edhe një **fokus grup** me 7 punonjës policie, me karakteristika të ndryshme sipas moshës, gjinisë si dhe gradës që mbajnë në ushtrimin e profesionit.⁴

Qëndrimet dhe perceptimet e punonjësve të policisë, që raportohen në këtë raport vlerësimi, janë të rëndësishme për të ndërtuar një sërë treguesish në lidhje me integritetin e policisë. Këta tregues mund të përdoren për të përmirësuar politikat anti-korrupsion në vend si dhe për të monitoruar progresin dhe arritjen e qëllimeve të Policisë së Shtetit në kuadër të forcimit të integritetit policor.

2.1 Anketimi me skenarë hipotetikë

Skenarët hipotetikë mbledhin perceptimet dhe qëndrimet e punonjësve të policisë për çështje që kanë të bëjnë me integritetin policor. Sipas autorëve Klockars, Habersfeld dhe Ivkovic, metodologjia e hartimit të pyetësorit është e tillë që realizon matjen e fenomenit nga disa këndvështrime duke ulur rezistencën e mundshme për t'iu përgjigjur pyetjeve mbi raste reale të përfshirjes në korrupsion të vetë punonjësve të policisë të pyetur apo të kolegëve të tyre.⁵ Pyetësori i sondazhit me skenarë mat qëndrime ndaj rregullave të etikës dhe integritetit për disa lloje të shkeljeve të integritetit policor në detyrë. Pyetësori u administrua në disa njësi policore në qarkun e Tiranës dhe në disa bashki të tjera të vendit si Durrës, Shijak, Shkodër dhe Lushnjë.

³ Mbledhja e të dhënave nga punonjësit e policisë, vleftësimi i skenarëve të parashikuar në anketim si dhe i kampionit, u krye nga IDM i mbështetur nga grupi i punës së Drejtorisë së Përgjithshme të PSH të ngritur me shkresën e DPPSH nr. 6681 prot., date 09.10.2018 "Për marrje masash dhe bashkëpunim me IDM".

⁴ Fokus grup me punonjës të Policisë së Shtetit organizuar më 10.05.2019.

⁵ Klockars C.B., Ivkovic, S.K., and Habersfeld M.R. "Enhancing police integrity". Springer, NY 2006. fq 16

Në pyetësorin e këtij raporti vlerësimi u përfshinë 15 skenarë (11 skenarët nga studimet e mëparshme dhe u shtuan 4 skenarë të rinj të marrë nga përvoja aktuale). Skenarët e pyetësorit të këtij raporti kanë në përmbajtje të tyre përshkrime të ngjarjeve të cilat krijojnë situata ku mundësia për të përfituar ndikon në integritetin e punonjësve të policisë.⁶ Për secilin skenar kërkohet vlerësimi i shtatë pyetjeve. Nga këto, gjashtë pyetje ekzaminojnë integritetin si prirje për t'i rezistuar risqeve të shkeljes së etikës dhe integritetit nga vetë punonjësi i policisë dhe gatishmërinë e tij për të raportuar punonjësit e tjerë. Dy nga shtatë pyetjet për çdo skenar lidhen me masën disiplinore që ata mendojnë se duhet të jepet për secilën shkelje. Së fundmi, punonjësit e policisë kanë raportuar edhe nivelin e gatishmërisë për të raportuar rastet korruptive dhe të shkeljes së integritetit policor nga vetë punonjësi i policisë dhe mendimi tij rreth gatishmërisë së punonjësve të tjerë për të raportuar këto shkelje. Njëra prej pyetjeve synon të marrë përgjigje nëse punonjësit e policisë mendojnë se sjellja e përshkruar në skenar përbën shkelje të politikës zyrtare të policisë. Dy prej pyetjeve kanë të bëjnë me perceptimin e seriozitetit të shkeljes në planin individual ashtu edhe për punonjës të tjerë të policisë së shtetit. Shkalla e vlerësimit Likert për pesë pyetje është nga 1 deri në 5 (aspak e rëndë deri shumë e rëndë) dhe dy pyetje janë me alternativa për masën disiplinore që mund të aplikohet për shkeljen.

Më poshtë paraqiten 15 skenarët e parashtuar në pyetësor:

Skenari 1: Dy punësimi

Një punonjës policie, baba i 5 fëmijëve, punon në “punë të zezë”, si ndihmës mekanik tek vëllai i tij, që ka një oficinë riparimi automjesh, pas orarit të punës. Sigurisht, që ai paguhet, dhe NUK e ka raportuar këtë aktivitet të dytë, jashtë orarit zyrtar.

Skenari 2: Pranimi i favoreve gjatë shërbimit

Një punonjës policie pranon rregullisht nga tregtarët e zonës ku ai është me shërbim vakte falas, dhe artikuj të tjerë me vlerë të ulët. Ai nuk i kërkon këto gjëra dhe bën kujdes që të mos abuzojë me bujarinë e personave që ia ofrojnë ato si dhuratë.

Skenari 3: Marrja e ryshfetit

Një punonjës policie ndalon një automjet për shpejtësi të lartë. Punonjësi i policisë bie dakord të pranojë një ryshfet me vlerë më të vogël se sa ajo e gjobës, në mënyrë që të mos e vendosë gjobën.

Skenari 4: Pranimi i favoreve jashtë shërbimit

⁶ Shiko pyetësorin e plotë në Shtojcën 8

Një punonjës policie është mjaft i pëlqyer në komunitetin e tij. Tregtarët e zonës, pronarët e restoranteve dhe lokaleve mundohen të tregojnë vlerësimin që kanë për të duke i dhënë atij ushqime dhe pije falas gjatë kohës kur ai nuk është me shërbim.

Skenari 5: Vjedhje nga vendi i krimit

Një punonjës policie zbulon se ka ndodhur një vjedhje në një argjendari. Vitrinat janë thyer dhe është e qartë se shumë sende janë vjedhur. Duke kontrolluar dyqanin ai merr një orë vlera e së cilës është e barasvlershme me rrogën e tij të 15 ditëve pune. Në raport ai shkruan se ora është marrë gjatë vjedhjes.

Skenari 6: Marrje e përqindjes për rekomandim

Një punonjës policie, që punon si policor i mbikëqyrjes së aksidenteve rrugore, ka një marrëveshje private, verbalë, me një servis riparimi dhe pjesësh këmbimi për vetura për t'i rekomanduar pronarëve të makinave të dëmtuara gjatë aksidenteve që të shkojnë në atë dyqan për riparime dhe për të blerë pjesë. Në këmbim të sugjerimeve që bën, ai merr një përqindje pagese prej 5 për qind të vlerës së riparimit të çdo veture të sugjeruar nga pronari i servisit.

Skenari 7: Keqpërdorim i kompetencave

Një punonjës policie, që ka aftësi shumë të mira edhe në rregullimin e automjeteve, sipas kalendarit të marrjes së lejes vjetore të pushimeve, i është caktuar të punojë gjatë gushtit, që si muaj përgjithësisht pushimesh ai nuk preferon të punojë. Një nga eprorët i ofron atij mundësinë që t'ia ndryshojë këtë periudhë dhe t'i japë pushim gjatë gushtit, nëse punonjësi i riparon veturën personale eprorit. Si e vlerësoni sjelljen e eprorit.

Skenari 8: Mbulim i shkeljes së një kolegu

Në orën 2.00 të mëngjesit, një punonjës policie, i cili ndodhet në shërbim, është duke ngarë makinën e patrullimit në një rrugë pa kalimtarë. Ai has në një automjet që ka dalë jashtë rrugës dhe që ka ngecur në një hendek. Ai i afrohet automjetit dhe vëren se shoferi nuk është i dëmtuar nga aksidenti, por është i dehur. Ai zbulon gjithashtu se shoferi është një punonjës policie. Në vend që ta raportojë këtë aksident si kundërvajtje rrugore, ai e ndihmon shoferin dhe e përcjell për në shtëpi.

Skenari 9: Pranim dhurate për të mbuluar shkeljen

Një punonjës policie, i cili është duke patrulluar në këmbë në zonën e caktuar, sheh që lokali është duke shërbyer pije edhe një orë pas orarit zyrtar të mbylljes dhe volumi i muzikës dhe zhurma e klientëve janë të larta. Në vend që të raportojë këtë shkelje, punonjësi i policisë bie dakord që të pranojë pije falas nga pronari i lokalit.

Skenari 10: Përdorim i tepruar i forcës

Dy punonjës policie në patrullim me këmbë kapin një burrë që po tenton të hapë me forcë një automjet. Ai largohet me vrap sapo sheh policët. Punonjësit e policisë e ndjekin atë për një copë rrugë përpara se ta kapin dhe ta rrëzojnë në tokë. Pasi e kanë vënë nën kontroll të dy punonjësit e policisë e qëllojnë dhunshëm si dënim për largimin dhe rezistencën e demonstruar prej tij.

Skenari 11: Vjedhja e sendeve të gjetura

Një punonjës policie gjen një portofol në një qendër biznesi ku është me shërbim. Në portofol ka një shumë parash të barasvlershme me rrogën e disa ditëve pune të policit. Ai nuk e dorëzon portofolin e humbur.

Skenari 12: Dhunë verbale, diskriminimi për shkak të etnisë

Dy punonjës policie u njoftuan për një grindje të ashpër mes dy personave të komunitetit rom. Ata shkuan në vend ngjarje dhe njëri nga punonjësit iu drejtua me fjalët: “Jevgj të ndyrë, këtë punë keni gjithmonë; nuk do merremi me ju” dhe e mbylli me fjalë të tjera fyese.

Skenari 13: Fshehje e dhunës në familje

Një punonjës policie bashkë me kolegun e tij marrin një denoncim në komisarjat për dhunën në familje nga një bashkëshorte e dhunuar fizikisht. Ai konstaton se kolegu i tij po mendohej t'i mbushte mendjen denoncueses se gjërat duhen zgjidhur me qetësi dhe nuk duhen nxjerrë konfliktet jashtë shtëpisë. Ai nuk e denoncon sjelljen e kolegut.

Skenari 14: Fshehje e shkeljes me urdhër

Eprori i një punonjësi policie nëpërmjet telefonit urdhëron punonjësin që të mos hartojë proces-verbal konstatimi shkeljeje në një shoqëri private të sigurisë fizike (SHPSF) pa i dhënë asnjë argument. Punonjësi kishte dëgjuar se pronari i biznesit është mik i ngushtë me zyrtarë të lartë të Policisë së Shtetit. Punonjësi i bindet urdhrit verbal dhe largohet nga biznesi pa e plotësuar proces-verbalin e shkeljes.

Skenari 15: Shprehja publike e mendimit

Një punonjës policie shkruan në media sociale se ligji i ri për gradat në policinë e shtetit nuk është meritokratik dhe nuk reflekton kërkesat për një veprimtari profesionale të Policisë së Shtetit. Edhe pse ai i kishte dhënë mendimet e veta brenda institucionit në një sërë mbledhjesh dhe takimesh të organizuara me qëllim përthithje mendimesh gjatë hartimit të ligjit, ai përsëri vlerësoi se duhet ta shprehte mendimin e tij edhe publikisht, si e drejtë dhe liri e shprehjes së tij.

Për çdo skenar pyetjet e parashtruara në pyetësor janë:

1. Sa të rëndë e mendoni Ju këtë sjellje?

Aspak të rëndë			Shumë serioze	
1	2	3	4	5

2. Sa të rëndë e mendojnë shumica e punonjësve të policisë të njësisë/drejtorisë tuaj këtë skenar?

Aspak të rëndë			Shumë të rëndë	
1	2	3	4	5

3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?

Absolutisht jo			Sigurisht që po	
1	2	3	4	5

4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni se duhet të merret ndaj tij?

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Asnjë | 4. Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2 vjet |
| 2. Vërejtje në | 5. Ulje në gradë për një periudhë deri 6 muaj |
| 3. Vërejtje me paralajmërim | 6. Shkarkim nga puna |

5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni ju se do të merret ndaj tij?

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. Asnjë | 4. Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2 vjet |
| 2. Vërejtje në | 5. Ulje në gradë për një periudhë deri 6 muaj |
| 3. Vërejtje me paralajmërim | 6. Shkarkim nga puna |

6. A mendoni se ju do ta raportonit një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?

7. A mendoni se shumica e punonjësve të policisë të njësisë/drejtorisë tuaj do ta raportonin një koleg punonjës policie që është i përfshirë në një sjellje të tillë?

Në hartimin e skenarëve hipotetikë të mësipërm, u synua të përshkruhen incidente të cilat do të ishin jo vetëm bindëse dhe të përhapura në ushtrimin e detyrës në polici por njëkohësisht të thjeshta dhe pa detaje që mund të sillnin paqartësi në interpretimin e motivit apo të sjelljes të përshkruar në skenar.⁷ Skenarët e pyetësorit parashtrojnë shkelle të tilla si: dypunësimi, pranimi i favoreve gjatë shërbimit, marrja e rryshfetit, pranimi i favoreve jashtë shërbimit, vjedhje nga vendi i krimit, pranim favoreve, mosraportim të shkeljes së kryer nga një koleg, pranim dhurate, përdorim i tepruar i forcës, vjedhje e sendeve të gjetura në vendngjarje, fshehje e dhunës në familje, diskriminim për shkak të etnisë, keqpërdorimi i kompetencave, fshehje e shkeljes me urdhër të eprorit dhe shprehje publike e mendimit.

Administrimi i anketimit me skenarët hipotetikë u zhvillua në 15 njësi policore në vend përkatësisht në 11 njësi policore në qarkun e Tiranës dhe në komisaritet e policisë së Durrësit, Shkodrës, Shijakut dhe Lushnjës. Përfshirja e njësive të tjera policore, përveç Tiranës në anketimin e këtij viti, synon të balancojë shpërndarjen gjeografike të kampionit mes Tiranës dhe bashkive të tjera. Ky homogjenitet na lejon të krijojmë grupime pa ndikuar në saktësinë e vlerësimeve statistikore. Më poshtë paraqitet lista e njësive policore të anketuara:

- 1) Komisariati i Policisë Nr. 1 Tiranë;
- 2) Komisariati i Policisë Nr. 2 Tiranë;
- 3) Komisariati i Policisë Nr. 3 Tiranë;
- 4) Komisariati i Policisë Nr. 4 Tiranë;
- 5) Komisariati i Policisë Nr. 5 Tiranë;
- 6) Komisariati i Policisë Nr. 6 Tiranë;
- 7) Komisariati i Policisë Vorë, Tiranë;

15

- 8) Komisariati i Policisë Kavajë, Tiranë;
- 9) Komisariati i Rajonal i Policisë Rrugore Tiranë;
- 10) Drejtoria Rajonale e Kufirit dhe Migracionit Tirane;
- 11) Akademia e Sigurisë;
- 12) Komisariati i Policisë Durrës;
- 13) Komisariati i Policisë Shkodër;
- 14) Komisariati i Policisë Shijak;
- 15) Komisariati i Policisë Lushnjë.

Në këtë vlerësim u përfshinë 225 punonjës policie me një kuotë të barabartë prej 15 punonjës policie. Kampionimi i të anketuarve u realizua nëpërmjet metodës së grupimit të kombinuar me përzgjedhjen rastësore brenda grupimit. Në hapin e parë të kampionimit 3 drejtori nga 12 drejtoritë vendore u përzgjedhën si përfaqësuese të popullatës së institucioneve të policisë së shtetit. Duke pasur parasysh numrin e punonjësve për çdo komisarjat brenda grupimit si dhe faktin se strukturat organizative janë të standardizuara, nga çdo njësi policore të përfshirë në këto grupime u përzgjedhën rastësisht 15 punonjës për anketim. Probabiliteti i përzgjedhjes së çdo punonjësi ishte 6% dhe shkalla e vlerësuar e gabimit është +/- 2.9% (me nivel besueshmërie statistikore 95%).

Qasja për të kryer anketimin në Tiranë dhe në disa njësi policore në disa bashki të tjera vendit si Durrës, Shkodër, Shijak dhe Lushnjë lidhet me dy arsye. Së pari, Policia e Shtetit është një institucion hierarkik, me organizim vertikal dhe me rregulla unike që aplikohen në mënyrë të njëjtë në të gjitha njësitë policore në të gjithë vendin duke ndikuar në njëtrajtshmërinë e trajtimit dhe raportimit të situatave korruptive. Ndaj, gjetjet e anketimit për këto bashki mund të konsiderohen të vlefshme për PSH në tërësi. Së dyti, Tirana është njësi më e madhe administrative në vend si dhe dinamika e situatave apo mundësive për sjellje korruptive në këtë qark por edhe në bashkinë e Durrësit dhe Shkodrës apo Shijakut është më e madhe.

Demografia e kampionit ka në përbërje shpërndarjen gjinore, moshore dhe të vjetërsisë në profesion të popullatës së synuar. Kampioni është i përbërë nga 225 punonjës policie nga të cilët 171 janë meshkuj apo (76% e tij meshkuj) dhe 54 janë femra apo (24% femra). Në lidhje me grup-moshën, kampioni është i përbërë më së shumti nga grup-mosha 46-55 vjeç, e cila përbën 32.9% e kampionit e ndjekur nga grup mosha 26-35 vjeç me 31.6% të kampionit (71 punonjës policie). Nivelin më të ulët të kampionit e përbën grup-mosha mbi 56 vjeç me 10.2% të kampionit ose 23 punonjës policie. Ndërkaq, grup-mosha 26-35 vjeç dhe grup-mosha 36-45 vjeç janë në të njëjtët nivele përfaqësimi në kampion, përkatësisht me 12.4% dhe 12.9%.

Në lidhje me karakteristikën e vjetërisë në profesion, 29.8% e kampionit (ose 67 punonjës policie) janë punonjës policie me vjetërsi pune 21-30 vjet, ndjekur nga punonjës policie me më pak se 5 vite pune që përbëjnë 25.8% të kampionit. Kategoria me mbi 30 vite pune është më pak e përfaqësuar, përkatësisht 8% e kampionit (18 punonjës).⁸ Kategoria me vjetërsi pune 5-10 vite përbën 15.1 % të kampionit (34 punonjës policie) dhe kategoria me 11-20 vjet përvojë pune përbën 21.3% të kampionit (48 punonjës).

Në lidhje me gradën, 77.8% e kampionit përbëhet nga punonjës policie të nivelit zbatues dhe 22.8% punonjës policie të nivelit drejtues. Afërsisht 75.6% e kampionit përbëhet nga punonjës policie të sektorit të rendit dhe sigurisë publike dhe kjo shpjegohet me faktin se kampioni është realizuar me punonjës policie të njësive policore/komisariate, të cilët më së shumti mbajnë gradën “Inspektor”. Policia kriminale përfaqëson 8.9% të kampionit, policia kufitare dhe e migracionit përfaqëson 7.1%, Akademia e Policisë dhe Shërbimet Mbështetëse së bashku zënë 8.5% të kampionit (shih tabela 1).

Tabela 1: Karakteristikat e kampionit - Sondazhi me punonjës policie, 2018

Karakteristikat e Kampionit	Kategoritë e përgjigjeve	Frekuenca (në nr.)	Përqindje (në %)
Gjinia	Mashkull	171	76.0%
	Femër	54	24.0%
Grup-mosha	Deri në 25 vjeç	28	12.4%
	26-35 vjeç	71	31.6%
	36-45 vjeç	29	12.9%
	46-55 vjeç	74	32.9%
	Mbi 56 vjeç	23	10.2%
	Më pak se 5 vjet	58	25.8%
Eksperiencia me policinë e Shtetit	5-10 vjet	34	15.1%
	11-20 vjet	48	21.3%
	21-30 vjet	67	29.8%
	Mbi 30 vjet	18	8.0%
	Mbi 30 vjet	18	8.0%
Gradat	Punonjës i Nivelit Zbatues	175	77.8%
	Punonjës i Nivelit Drejtues	50	22.2%
Sektori ku Shërbeni	Policia Kriminale	20	8.9%
	Policia Kufitare dhe Migracioni	16	7.1%
	Rendi dhe siguria publike	170	75.6%
	Shërbime mbështetëse	4	1.8%
	Akademia e Policisë	15	6.7%

⁸ Kriter për përfshirjen në anketim të gjeneratës së re: 5 oficerë policie tek secili komisarjat duhet të kenë jo më shumë se 3-5 vite pune (d.m.th. të kenë filluar punë si oficer policie në 3 vitet e fundit)

2.3 Analiza e të dhënave

Hedhja e të dhënave të përfuara nga pyetësit u krye nga specialistë dhe duke ndjekur praktikën e kontrollit të rastësishëm të pyetësorëve dhe hedhjes së të dhënave në masën 10% të kampionit, për të siguruar cilësinë. Të dhënat e pyetësorit u kodifikuan sipas strategjisë së përpunimit të të dhënave. Analiza e të dhënave u realizua nëpërmjet programit statistikor SPSS.

Në analizën e bërë janë përdorur statistika përshkuese të përgjigjeve, analiza krahasuese e perceptimeve dhe vlerësimeve të sjelljeve sipas skenarëve për profile të ndryshme të punonjësve të policisë së shtetit (cross-tabulation/kryqëzimi i të dhënave), si p.sh., mosha, gjinia, gradat dhe vjetërsia në punë.

Një element shumë i rëndësishëm i analizës është krahasimi i të dhënave të vitit 2018 me ato të studimeve të mëparshme të viteve 2014 dhe 2016 si mënyrë për të parë ndryshimin e qëndrimeve të vetë punonjësve të policisë mbi incidencën e sjelljeve korruptive dhe ndikimin e tyre në integritetin e policisë.

3. ANALIZA EMPIRIKE E PYETËSORIT ME SKENARË

Në vijim, analiza e të dhënave të grumbulluara paraqitet e organizuar në katër seksione kryesore.

Së pari, krahasohen vlerësimet e punonjësve të policisë të përgjigjur për sa i takon qëndrimeve personale dhe atyre të perceptimeve ndër kolegë mbi seriozitetin e shkeljeve të parashtruara në secilin skenar.

Seksioni i dytë ofron një analizë mbi masat disiplinore që përgjigje dhënësit mendojnë se duhet të ndërmerren për shkeljet e parashtruara kundrejt masave disiplinore që ata presin praktikisht të merren mbështetur në vlerësimin e dhënë për seriozitetin e dhënë në seksionin e parë.

Seksioni i tretë analizon tendencat e gatishmërisë personale dhe gatishmërisë për të raportuar ndër kolegë për shkeljet e parashikuara.

Seksioni i katërt raporton vlerësimin e njohurive të anketuarve mbi përputhshmërinë e sjelljeve të parashtruara në skenarë me politikat dhe rregullat zyrtare të PSH.

Seksioni i fundit analizon qëndrimet e punonjësve të policisë për çdo shkelje të parashtruar në skenarë sipas përvojës së punës të të anketuarve në polici.

3.1 Analiza e vlerësimit për shkallën e seriozitetit të sjelljes

Ky seksion synon të analizojë shkallën e seriozitetit të sjelljeve të ndryshme të punonjësve të policisë, sipas gjykimit personal dhe perceptimit të të anketuarve për atë se sa serioze konsiderohet nga shumica e kolegëve të tij/saj.

Nga të dhënat e paraqitura në tabelën 2, punonjësit e policisë rezultojnë të kenë vlerësime prioritare për sa i takon seriozitetit të sjelljes që secili prej 15 skenarëve parashikon. Në pothuajse të gjithë skenarët, punonjësit e policisë deklarojnë një qëndrim më kritik personal ndaj sjelljeve të parashtruara në skenarë krahasuar me qëndrimin që ata mendojnë se mbajnë kolegët.

Kryerja e një pune të dytë (skenari 1) vazhdon të mbetet, ashtu si dhe në studimet e mëparshme, sjellja e vlerësuar më pak problematike si në gjykimin personal ashtu edhe në perceptimin për kolegët. Kryerja e një pune të dytë ka marrë si përgjigje më të shpeshtë vlerësimin 2 (disi serioze).

Tabela 2: Vlerësimi shkallës mesatare të seriozitetit të ndikimit të sjelljeve në integritetin e policit, e vetë deklaruar nga punonjësit e PSH të intervistuar

	Sa serioze e mendoni këtë sjellje?		Sa serioze e mendojnë shumica e kolegëve këtë sjellje?	
	Mesatarja	Moda	Mesatarja	Moda
Skenarët				
Punë e dytë	2.72	Disi serioze	2.74	Disi serioze
Shpërblimi jashtë shërbimit	3.23	Shumë serioze	3.17	Shumë serioze
Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3.31	Shumë serioze	3.38	Shumë serioze
Shpërblimi gjatë shërbimit	3.63	Shumë serioze	3.43	Shumë serioze
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.86	Shumë serioze	3.73	Shumë serioze
Fshehje e dhunës familjare	3.92	Shumë serioze	3.86	Shumë serioze
Përdorim të tepruar force	3.97	Shumë serioze	3.68	Shumë serioze
Keqpërdorim i kompetencave	4.07	Shumë serioze	3.96	Shumë serioze
Marrje përqindje për rekomandim	4.28	Shumë serioze	4.19	Shumë serioze
Dhunë verbale-diskriminim	4.37	Shumë serioze	4.13	Shumë serioze
Vjedhje e sendeve të gjetura	4.37	Shumë serioze	4.38	Shumë serioze
Fshehje e shkeljes me urdhër	4.42	Shumë serioze	4.20	Shumë serioze
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	4.45	Shumë serioze	4.20	Shumë serioze
Marrje ryshfeti	4.67	Shumë serioze	4.32	Shumë serioze
Vjedhje nga vendi i krimit	4.93	Shumë serioze	4.76	Shumë serioze

**Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze*

Puna e dytë nuk shihet si shkelje serioze pasi punonjësit e policisë pranojnë se kanë probleme financiare dhe e mirëkuptojnë njëri-tjetrin në lidhje me këtë shkelje.

“Ne nuk ndihemi të vlerësuar financiarisht me ngarkesën e punës që duhet të përballojmë. Orët shtesë të punës nuk na paguhen, për shkak të një Vendimi

të Këshillit të Ministrave i cili rregullon pagesën vetëm për 16 orë shtesë jashtë orarit zyrtar” – punonjës i PSH pjesëmarrës në fokus grup.⁹

Skenari i dytë në renditje pas atij të dy punësimit, i vlerësuar më pak problematik, është ai i shpërblimit jashtë shërbimit (skenari 2). Shpeshtësia e përgjigjes më të raportuar për këtë skenar është 5 (shumë serioze).

Në gjykimin personal punonjësit e policisë raportojnë se i perceptojnë shumë serioze sjelljet e parashtruara në skenarë si: vjedhjen në vendin e krimit, marrjen e ryshfetit, pranimin e dhuratave, shkeljen dhe fshehjen e fakteve me urdhër, dhe dhunën apo abuzimin me kompetencat.

Vjedhja nga vendi i krimit (skenari 5) dhe marrja e ryshfetit (skenari 3) janë sjelljet që kanë marrë vlerësimin mesatar më të lartë. Këto sjellje perceptohen më të rënda në gjykimin personal krahasuar me perceptimin nga shumica e kolegëve. Vjedhja nga vendi i krimit ka marrë si vlerësim mesatar 4.93 në qëndrimin individual dhe 4.76 në atë kolektiv. Ndërsa për sjelljen ‘marrje ryshfeti’, vlerësimi mesatar i dhënë në gjykimin personal është 4.67 dhe në atë kolektiv është 4.32. Marrja e ryshfetit edhe në këtë raport vijon të jetë shkelja që vlerësohet më serioze në gjykimin personal sesa nga kolegët e tyre.

Punonjësit e policisë kanë më pak besim te korrektësia e kolegëve sesa tek veprimet personale, gjë që dëshmon për një besueshmëri më të ulët te kolegët. Këto dy shkelje perceptohen si shkelje shoqërisht të dënueshme ndaj dhe ka një ndjeshmëri më të madhe sociale në lidhje me to¹⁰.

“Marrja e ryshfetit dhe vjedhja nga vendi i ngjarjes janë shkelje që më shumti kanë të bëjnë me integritetin personal të personit” – punonjës i PSH në fokus grup.

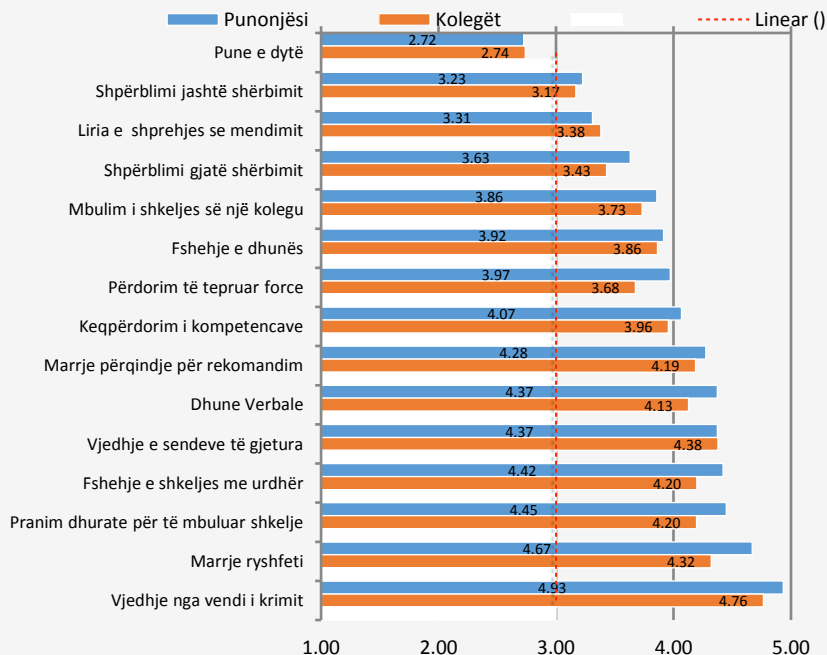
Evidentohet një polarizim i vlerësimit për seriozitetin e shkeljes që raportohet në skenarin 3 (marrje ryshfeti) dhe skenarin 2 (shpërblim jashtë shërbimit). Marrja e ryshfetit konsiderohet si një nga shkeljet më të rënda, ndërsa shpërblimi jashtë shërbimit pozicionohet në polin tjetër si një nga shkeljet më pak serioze. Shkelja shpërblimi jashtë shërbimit nuk perceptohet si shkelje serioze në integritetin e PSH, por perceptohet si pjesë e procesit dhe mbarëvajtjes të punës të punonjësit të PSH.

⁹ Fokus grup me punonjës të Policisë së Shtetit organizuar më 10.05.2019.

¹⁰ Dyrmishi, Arjan (2016) “Integriteti dhe korrupsioni policor në Shqipëri 2.0”. Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim. 2016, fq., 66.

“Pranimi i një shpërblimi modest jashtë shërbimit është pjesë e punës së punonjësit të policisë. Atij i duhet të lidhë marrëdhënie mirëbesimi me banorët e komunitetit të tij në funksion të punës”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

Figura 1: Vlerësimi i shkallës mesatar të perceptimit individual dhe kolektiv mbi shkallën e seriozitetit të ndikimit të sjelljeve/shkeljeve në integritetin e policit të shtetit, sipas skenarëve.



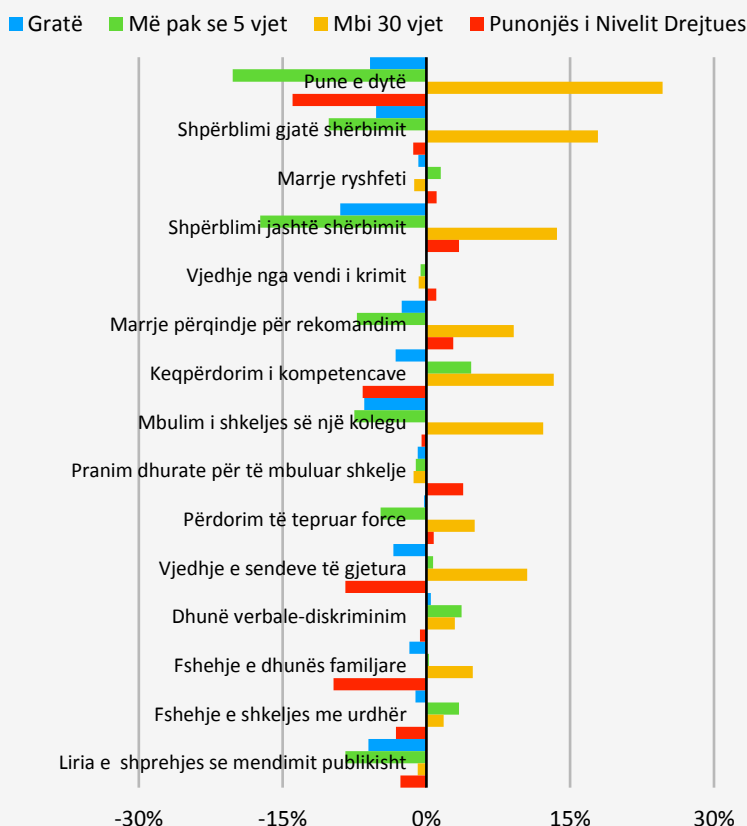
Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze

Analiza e të dhënave për qëndrimin personal, sipas grup-moshës dhe përvojës profesionale të punonjësve nxori në pah se punonjësit e policisë me vjetërsi pune (mbi 30 vjet) i perceptojnë sjelljet e përshkruara sipas skenarëve më cenuese për integritetin në krahasim me nivelin mesatar të raportuar. Qëndrim të përafërt raportohet edhe nga punonjësit e nivelit drejtues për të cilët shkeljet si marrja e rryshfeti dhe shpërblimet janë shkeljet më serioze që cenojnë integritetin (shih fig. 2).

Punonjësit e policisë së shtetit, pavarësisht moshës, gjinisë apo vjetërsisë në punë, mbajnë qëndrim të njëjtë për sa i përket seriozitetit të sjelljeve të ndryshme që cenojnë integritetin e policit, sjellje si marrja e rryshfeti, favore apo shpërblim dhe vjedhje nga vendi i krimit. Policët me më pak përvojë në PSH (me më pak se 5 vjet përvojë në punë) si dhe gratë police raportojnë një qëndrim më të zbutur për sjellje, si p.sh., fshehja e dhunës familjare, dy-

punësimi, shpërblimi jashtë shërbimit apo mbulimi i shkeljeve nga një koleg qoftë kjo dhe me urdhër të eprorëve (shih fig. 2). Rishtarët (të rinjtë në polici) dhe gratë në polici raportojnë një tolerancë më të lartë krahasuar me grupin me më shumë përvojë në polici dhe grupin e nivelit drejtues për shkak të mungesës së përvojës dhe informacionit jo të plotë në lidhje me shkeljet e etikës dhe integritetit. Në fokus grup përfaqësues të PSH u shprehën se: *“Të rinjtë në polici dhe gratë police janë më tolerantë ndaj shkeljeve pasi kanë mungesë përvojë dhe, si rrjedhojë, nuk e vlerësojnë si duhet peshën e veprimeve të ndryshme”*.

Figura 2: Vlerësimi i seriozitetit të sjelljes sipas gjinisë dhe përvojës në polici dhe gradave



3.2 Masat disiplinore dhe aplikimi i tyre

Në këtë seksion do të analizohen vlerësimet e dhëna nga të anketuarit për masat disiplinore që duhet të ndërmerren kundrejt masave disiplinore që priten praktikisht të merren për shkeljet e parashtruara në skenarë. Kjo analizë do të kryhet duke mbajtur në konsideratë edhe vlerësimin e dhënë nga punonjësit e policisë për seriozitetin e shkeljeve, i bërë në seksionin e mësipërm.

Masat disiplinore të parashikuara në pyetësor për të gjitha skenarët janë marrë nga përcaktimet e bëra nga Rregullorja e PSH. Sipas përcaktimeve të kësaj rregulloreje, për shkeljet e lehta disiplinore ndaj punonjësit të policisë, masat që jepen klasifikohen në 1-asnjë masë, 2-vërejtje, 3-vërejtje me paralajmërim, 4-shtyrje të afatit të gradimit deri në 2 vjet, 5-ulje me një gradë për një periudhë deri në 6 muaj, ose 6- përjashtim nga policia (referuar nenit 237 të Rregullores së Policisë së Shtetit)¹¹. Për çdo sjellje të parashtruar në skenarë, të intervistuarit kanë zgjedhur si përgjigje një nga opsionet e dhëna.

Në tabelën e mëposhtme paraqitet renditja e skenarëve sipas masave disiplinore që punonjësit e policisë raportojnë se duhet të merren dhe masave disiplinore që priten të merren për sjellje të përkrahura nga skenarët e studimit. Kjo renditje e skenarëve përgjithësisht përputhet me vlerësimin e raportuar mbi seriozitetin e shkeljes (shih tabelën 2), me disa ndryshime. Evidentohen shkëmbime të vendeve mes shkeljeve si: shpërblym jashtë shërbimit me lirinë e shprehjes së mendimit publikisht; mbulimi i shkeljes së kolegut me fshehjen e dhunës në familje; vjedhje e sendeve të gjetura me shkeljen fshehje e shkeljes me urdhër.

Nga krahasimi i vlerësimeve për masat disiplinore që mendohet se *duhen* të merren kundrejt atyre që *priten* në praktikë, për 10 nga 15 skenarët përputhet vlerësimi i dhënë nga përgjigje dhënësit (shih tabelën 3).

Tabela 3: Renditja e skenarëve sipas mesatares së masës disiplinore që duhet marrë kundrejt atyre që priten të merren.

	Masa disiplinore që DUHET (p. 4)		Masa disiplinore që PRITET (p. 5)	
Skenarët	Mesatarja	Përgjigja	Mesatarja	Përgjigja
Kryerja e një pune të dytë	2.19	Asnjë	2.25	Vërejtje

¹¹ Neni 237 i Vendimit të Këshillit të Ministrave nr.750, datë 16.09.2015 “Për miratimin Rregullores së PSH”

Shprehja publike e qëndrimit	2.48	Asnjë	2.62	Vërejtje
Shpërblimi jashtë shërbimit	2.66	Vërejtje me paralajmërim	2.72	Vërejtje me paralajmërim
Fshehja e dhunës në familje	2.90	Vërejtje me paralajmërim	2.96	Vërejtje me paralajmërim
Shpërblimi gjatë shërbimit	2.90	Vërejtje	3.01	Vërejtje
Përdorimi i tepruar i forcës	2.93	Vërejtje me paralajmërim	2.94	Vërejtje
Mbulimi i shkeljes së kolegut	3.02	Vërejtje me paralajmërim	3.19	Vërejtje me paralajmërim
Pranimi dhurate për të mbuluar shkeljen	3.13	Vërejtje me paralajmërim	3.22	Vërejtje me paralajmërim
Keqpërdorim i kompetencave	3.18	Vërejtje	3.28	Vërejtje me paralajmërim
Dhuna verbale -diskriminuese	3.20	Vërejtje me paralajmërim	3.18	Vërejtje me paralajmërim
Fshehje e shkeljes me urdhër	3.46	Vërejtje me paralajmërim	3.52	Vërejtje me paralajmërim
Vjedhje e sendeve të gjetura	3.85	Shkarkim nga puna	3.85	Shkarkim nga puna
Marrje përqindje për rekomandim	3.96	Vërejtje me paralajmërim	4.00	Shkarkim nga puna
Marrje rryshfeti	4.33	Shkarkim nga puna	4.40	Shkarkim nga puna
Vjedhje nga vendi i krimit	5.29	Shkarkim nga puna	5.23	Shkarkim nga puna

Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna

Masat disiplinore të raportuara nga përgjigje dhënësit për 15 shkeljet e parashtruara në skenarë, përputhen me masat disiplinore të parashikuara në Rregulloren e PSH vetëm për 12 skenarë. Përgjigjet bëjnë shkeljet: dy-punësimi, shprehja publike e mendimit dhe përdorimi i tepruar i forcës.

Shkeljet si dy punësimi dhe shprehja e mendimit publikisht të punonjësit të policisë për çështje që kanë të bëjnë me veprimtarinë e PSH raportohen me

masa disiplinore më të lehta: “asnjë” dhe “vërejtje” krahasuar me ato që parashikon Rregullorja e PSH “largim nga Policia”. Dy punësimi është sjellje e ndaluar nga ligji i policisë së shtetit dhe si rrjedhojë ajo përbën shkelje të rëndë si në kundërshtim me ligjin.¹²

Shprehja publike e qëndrimit të punonjësit të policisë rregullohet nga Rregullorja e Policisë së Shtetit¹³. Sipas përcaktimeve të kësaj rregulloreje, punonjësi i policisë nuk shpreh asnjë qëndrim politik mbi çështje që kanë karakter sensitiv për publikun dhe që janë duke u trajtuar nga ana e PSH, dhe si rrjedhojë kryerja e saj përbën shkelje të rëndë disiplinore. Rregullorja nuk përcakton qartë mënyrën e shprehjes publike të mendimit nga ana e punonjësit të policisë, të llojit të informacionit që mund të shprehet publikisht dhe nuk ndikon veprimtarinë e Policisë së Shtetit.

“Nuk ka një rregullim të mënyrës sesi duhet të shprehen punonjësit e policisë në media. Gjithashtu mungon trajnimi në këtë fushë dhe duket sikur kjo çon në publikime që të kenë ndikim më të madh sesa ata mund të mendojnë” – punonjës i PSH në një fokus grup.

Masa disiplinore e raportuar për shkeljen e përdorimit të tepruar të forcës, “vërejtje me paralajmërim”, nuk përputhet me parashikimin e rregullores së PSH, masë disiplinore me “përgjashtim nga policia” ose “largim nga puna” për shkeljet e rënda disiplinore (kreu V i Rregullores). Kjo mospërputhshmëri në raportim kundrejt parashikimit nënligjor mund të jetë si rrjedhojë e mungesës së informacionit të punonjësve të policisë, në lidhje me llojet e shkeljeve disiplinore dhe masat përkatëse që shoqërojnë ato.

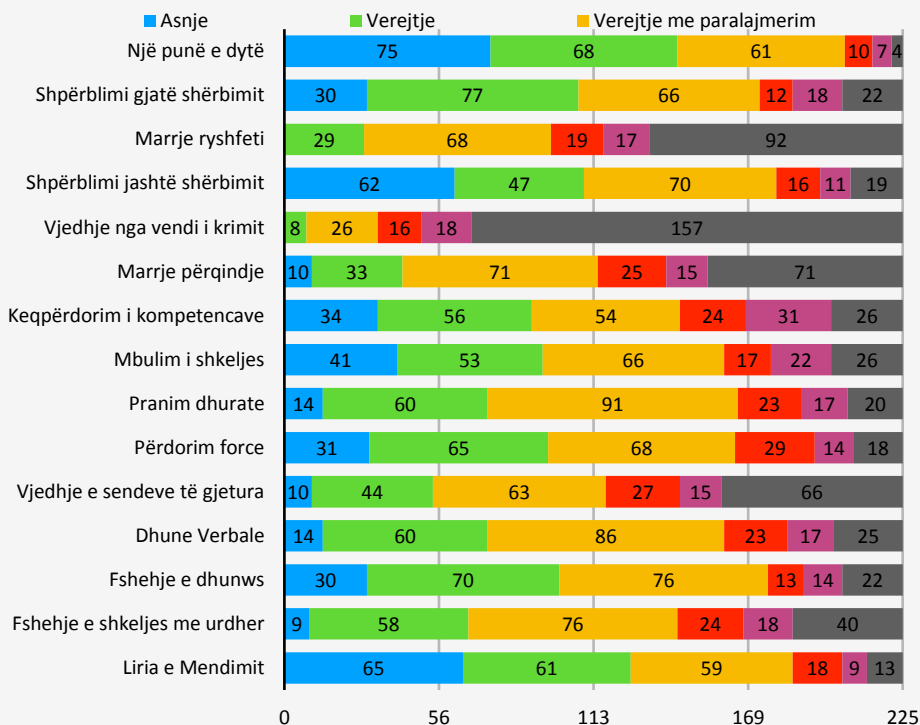
Për shkeljet marrje ryshfeti dhe vjedhje nga vendi i krimit raportohet masa disiplinore më e ashpër “shkarkim nga puna”. Këto shkelje janë vlerësuar gjithashtu si shkeljet më serioze nga përgjigje dhënësit në seksionin e mësipërm.

Masat disiplinore të raportuara për shkeljet si dy punësimi, shpërblimi jashtë shërbimit apo shprehja publike e mendimi, janë më të lehtat. Kjo përputhet me vlerësimin e përgjigje dhënësve, të cilët i kanë raportuar këto sjellje si më pak serioze. Nga krahasimi i këtyre të dhënave me vlerësimin e bërë në studimin e mëparshëm të vitit (2016), nuk ka ndonjë ndryshim të dukshëm në raportimin e masave disiplinore me të raportuara këtë vit me masat disiplinore të raportuara më parë.

¹² Neni 91, Ligji nr. 108/2014 “Për policinë e shtetit”, i ndryshuar.

¹³ Neni 116 i Rregullores së PSH

Figura 3: Masat disiplinore që duhen marrë: shpërndarja sipas skenarëve



Punonjësit në nivel drejtues kanë mendimin se masat disiplinore që duhet të jepen për sjellje që cenojnë integritetin e policisë të parashtruara në skenarë duhet të jenë më të ashpra se niveli mesatar i raportuar (shih figurën 4). Ky qëndrim raportohet pothuajse për të gjithë skenarët, me përjashtim të shkeljes për dy punësimitin.

Punonjësit me përvojë pune mbi 30 vjet dhe gratë police nuk janë në favor të ashpërsimit të masave mbi nivelin mesatar në rastin e shkeljes marrje rryshfeti (shih fig. 4).

Grupi i punonjësve me përvojë në polici (mbi 30 vjet) raporton se duhen ashpërsuar masat disiplinore për shkeljet: marrja e shpërblimit jashtë dhe gjatë shërbimit, marrja e përqindjeve për rekomandim ¹⁴ apo pranim dhurate. Procesi i vetting-ut në polici dhe vështirësia për të kaluar procedurat e

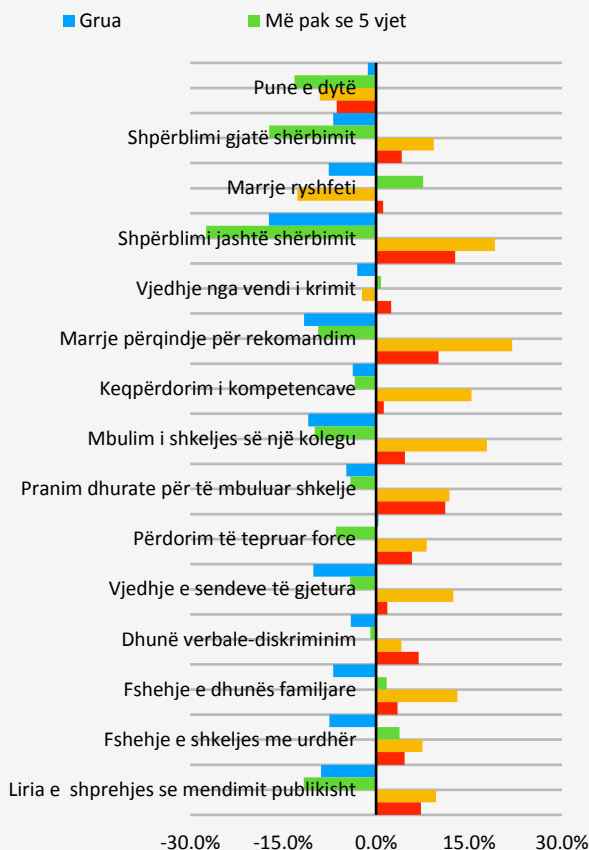
¹⁴ Skenari: Një punonjës policie, që punon si policor i mbikëqyrjes së aksidenteve rrugore, ka një marrëveshje private, verbale, me një servis riparimi dhe pjesësh këmbimi për vetura për t'i rekomanduar pronarëve të makinave të dëmtuara gjatë aksidenteve që të shkojnë në atë dyqan për riparime dhe për të blerë pjesë. Në këmbim të sugjerimeve që bëjnë, ai merr një përqindje pagese prej 5 për qind të vlerës së riparimit të çdo veture të sugjeruar nga pronari i servisit.

justifikimit të të ardhurave mund të kenë zgjeruar kuptueshmërinë e formave të korrupsionit nga ato klasike si marrja e ryshfetit drejt atyre të klasifikuara si dhuratave, favore apo shpërblime.

Punonjësit e rinj në polici dhe punonjësit e nivelit drejtues kanë raportuar se masat që duhet të jepen duhet të jenë më të forta se mesatarja e përgjithshme vetëm në rastet e marrjes së ryshfetit dhe marrjes së shpërblimeve apo dhuratave (shih fig. 5).

Punonjësit e rinj dhe gratë punonjëse police raportojnë se masat disiplinore për gjithë sjelljet e tjera duhet të jetë më të lehta se mesatarja e deklaruar. Ky perceptim ndoshta ndikohet nga roli dhe përfshirja e grave në policinë e shtetit, e cila më shumë anon nga puna në zyrë (administrative) dhe jo terreni.

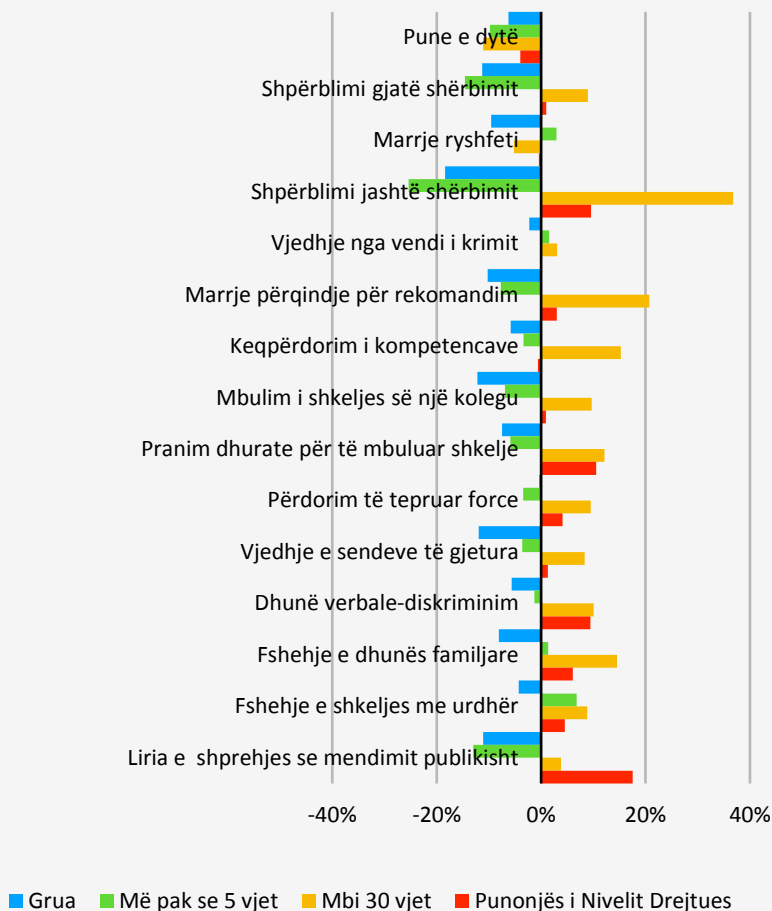
Figura 4: Devijimi nga mesatarja e masave të pritshme për tu marrë në raste të sjelljeve që cenojnë integritetin e policisë, sipas disa nga kategoritë e punonjësve në polici (shih shtojcën 4 për analizë më të detajuar)



Punonjësit me përvojë (mbi 30 vjet në polici) kanë raportuar se masat disiplinore që duhet të jepen për shkeljet e parashtruara në skenarë duhet të jenë më të forta se mesatarja e deklaruar (figura 5). Përfundim tjetër është vetëm shkelja e dy- punësimit për të cilën ata raportojnë masë disiplinore më të lehtë. Ky qëndrim mund të lidhet me faktin që kjo shkelje nuk vlerësohet si serioze nga përgjigje dhënësit (shih seksionin 3.1) si dhe mirëkuptimi mes punonjësve të policisë për të përmbushur nevojat financiare të tyre duke kryer një punë të dytë.

“Puna e dytë nuk shikohet si shkelje e rëndë pasi të gjithë punonjësit e policisë kanë probleme financiare dhe e mirëkuptojnë njëri-tjetrin”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

Figura 5: Diferenca e masave që do të jepen në raste të sjelljeve që cenojnë integritetin e punonjësit të policisë (më shumë detaje shtojca 5)



3.3 Raportimi i shkeljeve: qëndrime mbi gatishmërinë individuale dhe perceptime mbi gatishmërinë kolektive

Në lidhje me raportimin e shkeljeve, rezulton se gatishmëria për të raportuar si në aspektin individual ashtu edhe ndër kolegë e punonjësve të policisë është e ulët. Vlerat mesatare për raportimin individual janë pak më të ulëta se ato mbi perceptimet për gatishmërinë e kolegëve për raportim (shih tabelën 4).

Puna e dytë, shkelja e konsideruar jo serioze (shih seksionin 3.1), ka vlerësimin më të ulët në gatishmërinë për raportim individual por paralelisht besohet se kolegët do të ishin më të prirur për ta bërë këtë gjë. Kjo mospërputhje vlerësimi për këtë shkelje, mund të lidhet me mungesën e besimit tek toleranca e kolegeve apo besim të fortë tek sistemi i integritetit sipas të cilit kolegët do e kishin të pashmangshëm raportimin.

Tabela 4: Gatishmëria për raportimin e shkeljeve

GATISHMËRIA PËR RAPORTIM	Nga VETË unë (p. 6)		Nga SHUMICA e kolegëve (p. 7)	
	Mesatarja	Moda	Mesatarja	Moda
Skenarët				
Punë e dytë	2.80	Absolutisht Jo	3.17	Sigurisht Po
Shpërblimi gjatë shërbimit	3.46	Sigurisht Po	3.77	Sigurisht Po
Marrje ryshfeti	4.10	Sigurisht Po	4.12	Sigurisht Po
Shpërblimi jashtë shërbimit	3.22	Sigurisht Po	3.34	Sigurisht Po
Vjedhje nga vendi i krimit	4.63	Sigurisht Po	4.61	Sigurisht Po
Marrje përqindje për rekomandim	4.02	Sigurisht Po	4.03	Sigurisht Po
Keqpërdorim i kompetencave	3.71	Sigurisht Po	3.61	Sigurisht Po
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.44	Sigurisht Po	3.60	Sigurisht Po
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3.92	Sigurisht Po	3.91	Sigurisht Po
Përdorim të tepruar force	3.65	Sigurisht Po	3.60	Sigurisht Po
Vjedhje e sendeve të gjetura	4.00	Sigurisht Po	4.02	Sigurisht Po

Dhunë verbale (diskriminim për shkak të etnisë)	3.90	Sigurisht Po	3.86	Sigurisht Po
Fshehje e dhunës në familje	3.67	Sigurisht Po	3.68	Sigurisht Po
Fshehje e shkeljes me urdhër	4.08	Sigurisht Po	4.06	Sigurisht Po
Shprehja publikisht e mendimit	3.14	Sigurisht Po	3.41	Sigurisht Po

**Shkalla Likert e vlerësimit: 1-aspak i gatshëm; 2 - disi i gatshëm; 3-i gatshëm; 4-mjaft i gatshëm, 5-shumë i gatshëm*

Një nga rregullat themelore të policimit etik dhe element bazë i integritetit është detyrimi i punonjësve për të raportuar shkelje të ndryshme të kryera nga kolegët gjatë dhe për shkak të detyrës. Megjithatë, punonjësit e policisë hasin vështirësi në zbatimin në praktikë të këtij detyrimi. Një nga pengesat për zbatimin e këtij rregulli është kultura e heshtjes, e cila përbën një nga elementët e kulturës policore.¹⁵ Ashtu sikurse është evidentuar edhe në studimet mëparshme (IDM:2014 dhe IDM:2016), gjetjet në këtë drejtim konfirmojnë se kultura e heshtjes vazhdon të jetë e pacenuar në organizatën policore.¹⁶

“Besnikëria ndaj shokut mund të vlerësohet si më e rëndësishme se besnikëria ndaj ligjit dhe detyrës”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

Shkeljet si vjedhja nga vendi i krimit, fshehje e shkeljes me urdhër, përdorimi i forcës, keqpërdorimi i kompetencave, dhunë verbale-diskriminuese për shkak të etnisë, konsiderohen si shkeljet që mesatarisht do të gjenin më shumë gatishmëri individuale për raportim sesa ndër kolegë (shih figurën 6). Këto shkelje janë më shumë të vlerësuara në aspektin individual pasi përbëjnë çështje të lidhura me integritetin individual dhe shoqërisht të ndëshkueshme.

“Vjedhja nga vendi i krimit është një çështje që ka të bëjë më shumë me integritetin personal”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

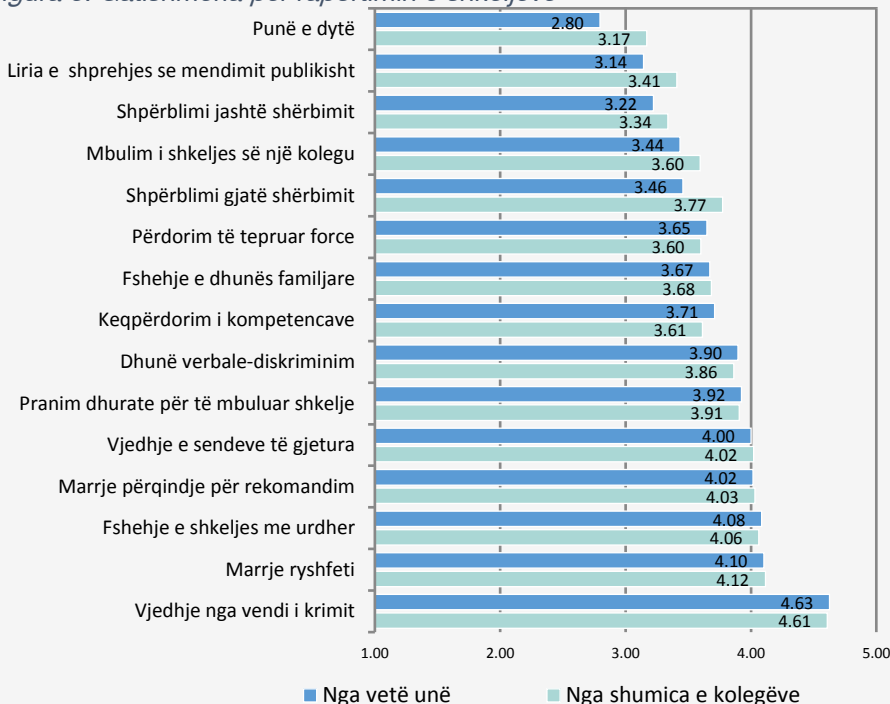
“Fakti që punonjësit kanë më shumë besim te veprimet personale sesa tek korrektësia e kolegut dëshmon për një besueshmëri të ulët tek kolegët”- një tjetër përfaqësues i PSH në fokus grup.

¹⁵ Dyrmishi, A. (2016) “Manuali i Etikës dhe Integritetit Policor”. Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim, fq. 20.

¹⁶ Dyrmishi, A. (2016). “Integriteti dhe korrupsioni policor në Shqipëri: 2.0, Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim. Fq. 71.

Shkeljet si marrja e ryshfetit, vjedhjet nga vendi i krimit, fshehja e shkeljes me urdhër kanë mesatare të lartë gatishmërie raportimi (shih figurën 6), që përkon me vlerësimin e dhënë nga përgjigje dhënësit në lidhje me seriozitetin e shkeljeve (shih seksionin 3.1).

Figura 6: Gatishmëria për raportimin e shkeljeve



* *Shkalla Likert e vlerësimit: 1-aspak i gatshëm; 2 - disi i gatshëm; 3-i gatshëm; 4-mjaft i gatshëm, 5-shumë i gatshëm*

Nga krahasimi i vlerësimit mesatar të gatishmërisë për të raportuar shkelje të kolegëve sipas gjinisë, eksperiencës në punë dhe grupit të nivelit drejtues rezultojnë se:

- Gratë police kanë gatishmëri më të ulët sesa e përgjithshme, mesatarisht 10% më të ulët, për të raportuar sjelljen jo korrekte të një kolegu si për shembull marrja e shpërblimit jashtë shërbimit apo mbulimi i shkeljeve të kolegëve. E njëjta tendencë vihet re edhe ndër punonjësit e rinj të policisë ku gatishmëria e tyre për të raportuar sjellje jo të përgjegjshme të kolegëve është mesatarisht 13% më e ulët se e përgjithshme. Gratë dhe punonjësit e rinj në polici shfaqin tolerancë më të lartë në raportim ndër kolegë për arsye të mungesës së përvojës (shih fig. 7).

“Gratë dhe punonjësit e rinj në polici janë më tolerantë ndaj shkeljeve pasi kanë mungesë përvoja në vlerësimin e peshës së kryerjes së veprimeve dhe mosveprimeve të ndryshme në ushtrimin e detyrës”- punonjës i PSH në fokus grup.

- Po ashtu, kultura e heshtjes në raportimin e kolegëve që mbizotëron në organizatën policore ndikon edhe të rinjtë në polici, të cilët ndihen më të pranuar në organizatë në rast se nuk raportojnë.

“Nuk raportojnë, pasi e shohin si akt spiunimi”- punonjës police në PSH në fokus grup.

- Punonjësit me eksperiencë në polici kanë tendencë më të madhe për të raportuar sjellje të kolegëve që cenojnë integritetin. Niveli i gatishmërisë së raportimit është 15% më i lartë se mesatarja e përgjithshme (shih figurën 8). Gjithashtu edhe punonjësit e nivelit drejtues, shfaqin gatishmëri më të lartë në raportimin e sjelljeve jo korrekte të kolegëve, në veçanti në rastin e shkeljeve si vjedhje në vendngjarjen e krimit dhe marrjen e dhuratave apo ryshfetit. Kjo gatishmëri në raportim nga më të vjetrit në polici edhe grupi i nivelit drejtues mund të jetë prej përgjegjshmërisë më të madhe që vjen nga përvoja e gjatë në polici.

“Përgjegjshmëria ndaj detyrës është më e lartë për të vjetrit në polici dhe grupin e nivelit drejtues për shkak të përvojës së gjatë në polici” - përfaqësues i PSH në fokus grup.

Figura 7: Ndryshimi në prirjen ndaj raportimit të sjelljes së një kolegu për femrat, policët e rinj, policët me eksperiencë dhe drejtuesit në krahasim me shkallën mesatare të raportimit

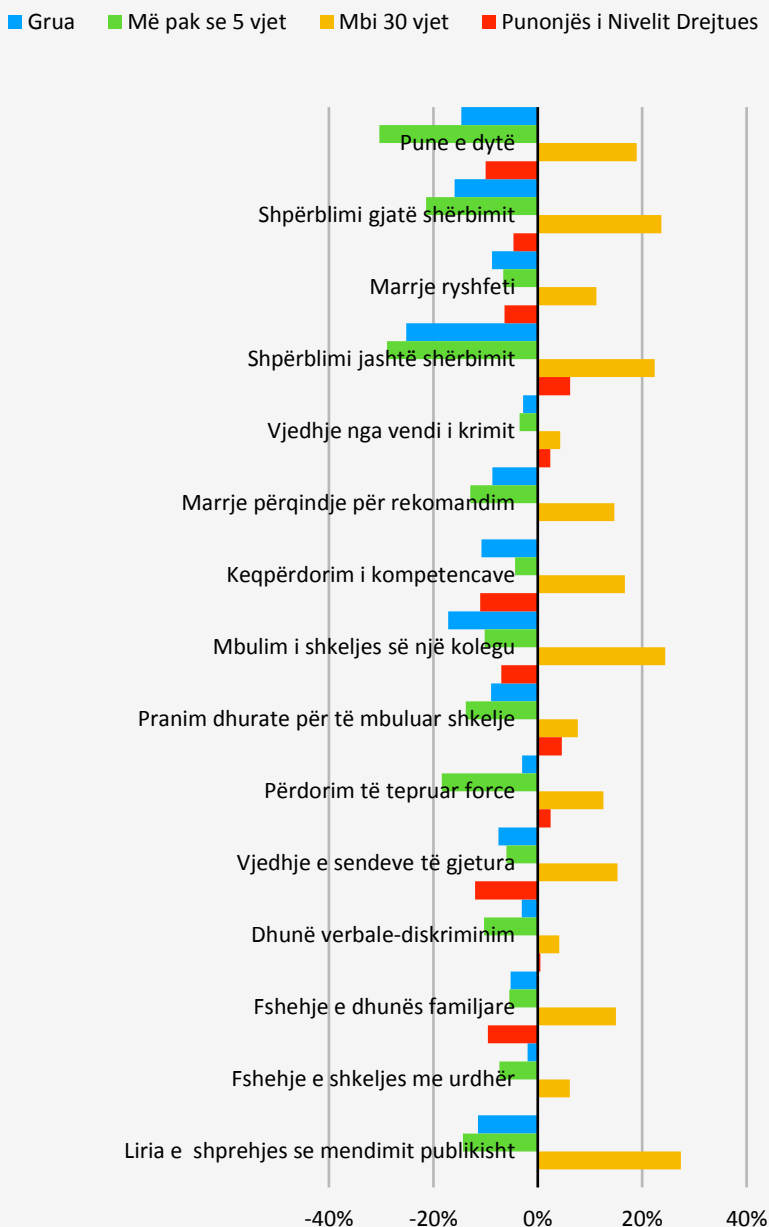
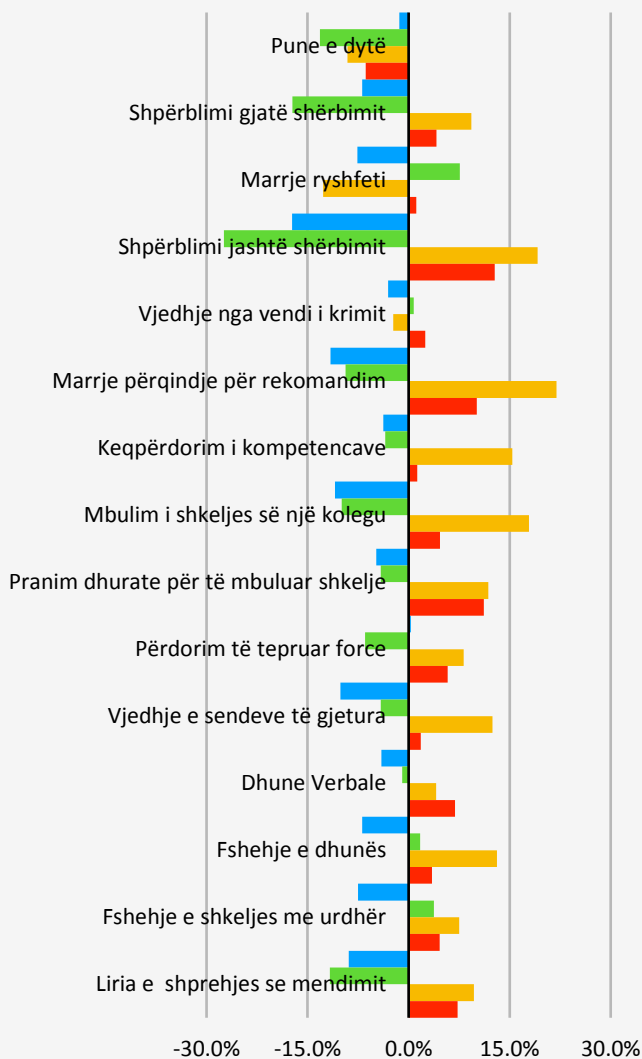


Figura 8: Diferenca në ashpërsinë e masave që duhen të jepen në raste të sjelljeve që cenojnë integritetin e punonjësve të policisë

■ Grua ■ Më pak se 5 vjet ■ Mbi 30 vjet ■ Punonjës i Nivelit Drejtues



3.4 Njohuritë objektive mbi shkeljet e parashtruara në skenarë dhe përputhshmëria me politikat zyrtare

Një nga pyetjet e parashtruara në pyetësor për çdo skenar (*pyetja nr.3: A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?*), vlerëson nivelin e njohurive të punonjësve të policisë mbi politikat zyrtare të PSH. Në këtë seksion do të analizohen qëndrimet e përgjigjedhënësve në lidhje me njohuritë e tyre mbi politikat zyrtare por edhe shkallën e mbështetjes për të referuar vlerësimin për përputhshmërinë e sjelljeve të parashtruara në skenarë me linjën zyrtare të PSH. Shkalla e vlerësimit për këtë pyetje për çdo skenar është nga vlerësimi nga 1 për “absolutisht jo” deri në 5 për “sigurisht që po”.

Në grafikun 9 tregohet vlerësimi mesatar për secilin skenar në lidhje me këtë pyetje. Vlera më e raportuar për të gjithë skenarët është 5 “sigurisht që po”. Me këtë vlerësim të anketuarit i raportojnë të gjitha shkeljet e parashtruara në skenarë të papërputhshme me politikat zyrtare të PSH. Perceptimi se këto sjellje janë shkelje e linjës zyrtare është mesatarisht më i lartë se shkalla mesatare (e vlerësuar me 3) për të gjitha sjelljet e referuara nëpërmjet skenarëve.

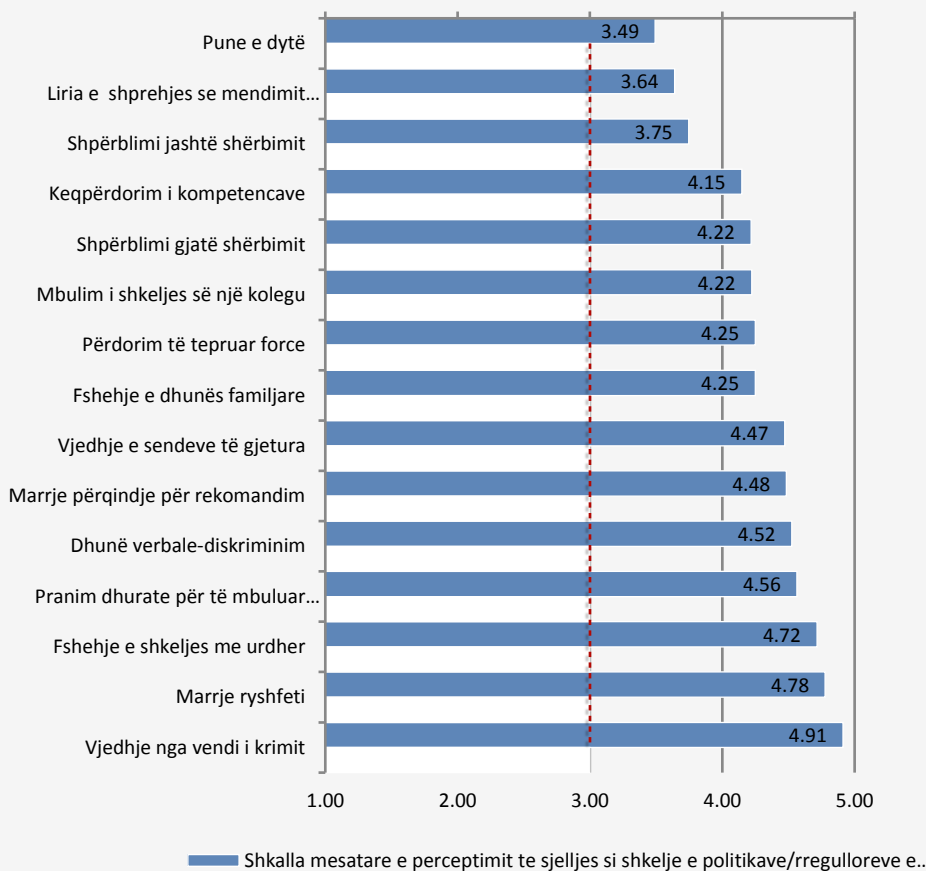
Vlerësimi më i lartë në lidhje me mos përputhshmërinë e shkeljes me politikat zyrtare, kanë marrë shkeljet si: vjedhja nga vendi i krimit, marrja e ryshfetit dhe fshehja e shkeljes me urdhër të eprorit (përkatësisht 4.91 dhe 4.8 dhe 4.72).

Marrja e ryshfetit në radhët e policisë si një risk permanent dhe i shpeshtë ndaj edhe qëndrimi se kjo sjellje është nga shkeljet më të rënda të vijës zyrtare ka marrë një vlerësim të lartë. Marrja e ryshfetit është një sjellje e perceptuar si shkelje e linjës zyrtare edhe në dy studimet e mëparshme (IDM:2014 dhe IDM:2016).

Shkeljet pranimit i dhuratave, fshehja e një shkelje të realizuar nga vetë punonjësi i policisë apo kolegët, keqpërdorimi i kompetencave, përdorimi i dhunës verbale-diskriminuese për shkak të etnisë dhe fshehje e dhunës familjare, vlerësohen relativisht më pak devijuese nga politikat zyrtare të PSH. Vlerësimi mesatar për këto sjellje varion nga 4.5 deri në 4.15 (shih grafikun 9).

Shkelja e dypunësismit¹⁷ dhe ajo e shprehjes publike të mendimit nga ana e punonjësit të policisë¹⁸, kanë marrë vlerësimin më të ulët për përputhshmërinë e tyre me politikat zyrtare të PSH (përkatësisht me 3.64 dhe 3.49 (shih grafikun 9). Këto dy shkelje janë vlerësuar edhe si shkeljet më pak serioze nga përgjigje dhënësit (shih seksionin 3.1).

Figura 9: A konsiderohet sjellja e përshkruar si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?



**Shkalla Likert: 1-Absolutisht jo devijuese; 2-disi devijuese; 3-devijuese; 4-mjaft devijuese; 5-shumë devijuese*

¹⁷ Neni 91 i ligjit nr. 108/2014 "Për policinë e shtetit" i ndryshuar, përcakton kufizimin për dy punësimin si dhe ndalon kryerjen e veprimtarisë private nga ana e punonjësve të policisë, me përjashtim të mësimdhënies.

¹⁸ Në rregulloren e PSH parashikohet që punonjësi i policisë të jetë i kujdesshëm në përdorimin e rrjeteve sociale: "Punonjësi i policisë i përdor rrjetet sociale në mënyrë të kufizuar dhe me përgjegjshmëri".

Grupi i punonjësve të rinj në policinë e shtetit (me përvojë më pak se 5 vite punë në PSH) dhe punonjëset gra të policisë, e perceptojnë vjedhjen e sendeve të gjetura, mbulimin e shkeljeve të një kolegu, vjedhje në vend krimi apo keqpërdorim të kompetencave, më pak devijuese nga linja zyrtare e PSH krahasuar me shkallën mesatare të perceptimit (shih fig 10). Ky vlerësim mund të jetë pasi gratë police janë më shumë të orientuara nga punë zyre sesa nga terreni dhe për rrjedhojë kanë mungesë informimi mbi këto shkelje. Ky vlerësim nga grupi të rinjve në polici, mund të jetë për shkak të mungesës së përvojës në polici, si dhe mungesës së informacionit në lidhje me politikat zyrtare të PSH dhe llojet e shkeljeve në detyrë.

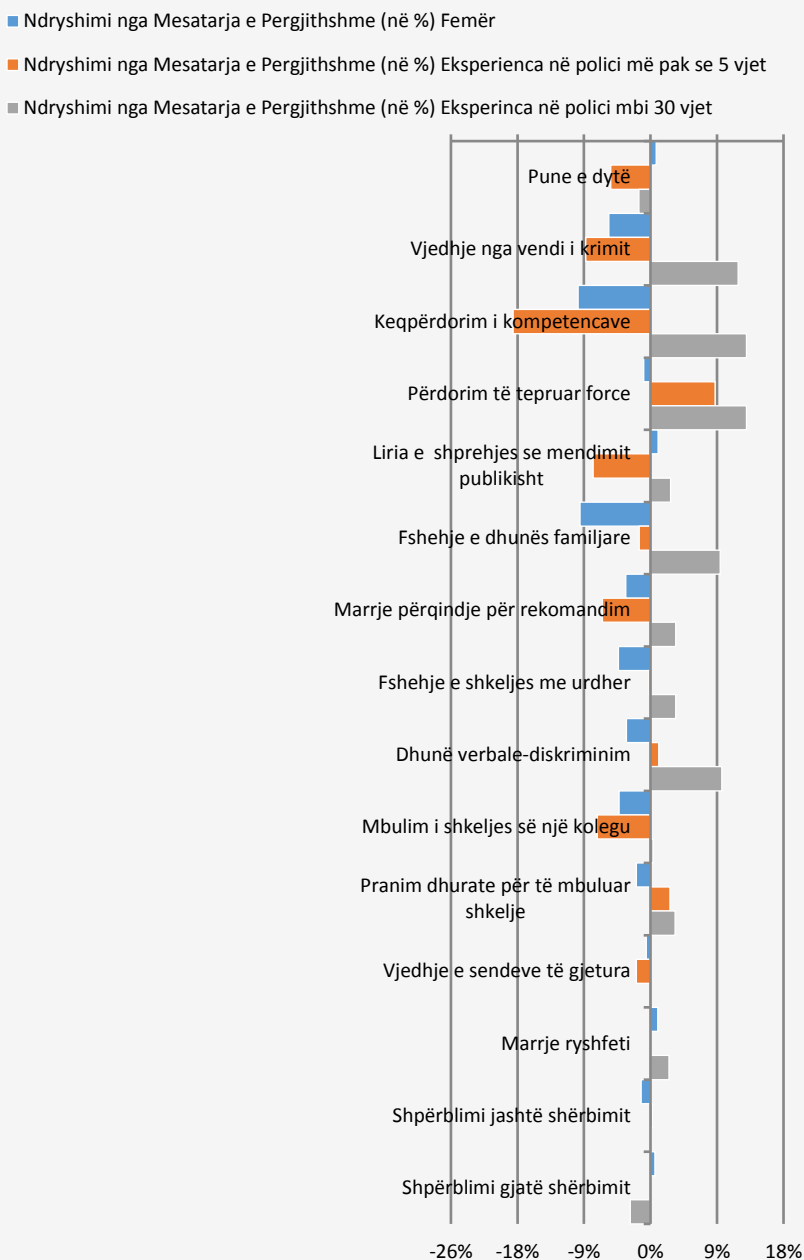
“Të rinjtë në polici janë më tolerantë ndaj shkeljeve pasi kanë mungesë përvojë dhe si rrjedhojë nuk e vlerësojnë si duhet peshën e veprimeve të ndryshme”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

Shkelja “pranimi i dhuratave” dhe shkelja “përdorimi i tepruar i forcës” konsiderohen nga grupi i të rinjve në polici si sjellje devijuese nga linja zyrtare, duke dhënë vlerësimin më të lartë për këto dy shkelje (shih grafikun 10). Vlerësimi i shkeljes së pranimi të dhuratave, si sjellja më devijuese me politikat zyrtare të PSH, mund të jetë për shkak të mungesës së informimit të punonjësve të rinj në polici mbi integritetin policor dhe llojet e shkeljeve që dëmtojnë atë.

Vlerësimi i dhënë nga përgjigjedhësit e rinj në polici, për shkeljen e përdorimit të tepruar të forcës, e raporton këtë shkelje si devijuese nga linja zyrtare e PSH (e dyta në renditje pas shkeljes së pranimi të dhuratave). Ky vlerësim mund të jetë si rrjedhojë e ndërgjegjësimit më të madh që është bërë për këtë shkelje. Mediatizimi i ngjarjes së vdekjes së të riut në ambientet e paraburgimit në komisariatit e Korçës, ka sjellë sensibilizim në radhët e policisë në lidhje me rëndësinë e kësaj shkeljeje dhe pasojat e saj. Gjithashtu, publikimi i raporteve nga institucione të ndryshme si ai Avokatit të Popullit në të cilat kanë adresuar këtë rast dhe çështjen e përdorimit të tepruar të forcës nga ana e policisë, kanë pasur ndikimin e vet.¹⁹

¹⁹ Komiteti Shqiptar i Helsinkit. (2019) “Raport Monitorimi mbi situatën e respektimit të drejtave të Njeriut dhe Lirive të Personave të shoqëruar, ndaluar dhe arrestuar në komisariatit e Policisë”.

Figura 10: Ndryshimi i shkallës së perceptuar të devijimit të sjelljeve nga linja zyrtare sipas gjinisë dhe eksperiencës në punë kundrejt. vlerësimit të përgjithshëm (shih Shtojcën 7 për më shumë detaje)



3.5 Përvoja në policinë e shtetit dhe qëndrimet ndaj shkeljeve

Në këtë seksion do të analizohen qëndrimet e raportuara nga përgjigje dhënësit për sjelljet e raportuara në skenarë, duke marrë në konsideratë përvojën e tyre në polici. Grupet e ndara sipas përvojës janë: grupi me përvojë (vjetërsi) më të madhe në polici (mbi 30 vjet); grupi me 21-30 vjet në polici; grupi i punonjësve me përvojë 11-21 vjet në polici; grupi me përvojë 5-10 vjet në polici dhe grupi me më pak se 5 vjet përvojë në polici.

Nga analiza e të dhënave, rezulton se grupi i përgjigje dhënësve me përvojë (vjetërsi) më të madhe në polici (mbi 30 vjet) dhe (21-30 vjet) kanë raportuar vlerësim më të lartë për seriozitetin e shkeljeve të parashtruara në skenarë, krahasuar me grupin e punonjësve të policisë me më pak se 5 vjet përvojë.

Grupi i punonjësve të policisë me 21-30 vjet përvojë punë në PSH,), kanë dhënë vlerësimin më të lartë për shkeljet “marrja e ryshfetit” dhe “vjedhje nga vendi i krimit” duke i vlerësuar si më seriozet krahasuar me grupet e tjera sipas përvojës. Ndërsa grupi me pak përvojë (më pak se 5 vjet në polici) renditet pas grupit me 21-30 vjet përvojë në polici, në dhënien e një vlerësimi mesatar të lartë për këto dy shkelje.

Grupi me më shumë përvojë në polici (mbi 30 vjet përvojë) ka dhënë vlerësimin mesatar më të ulët në lidhje me seriozitetin e shkeljes për sjelljet e “shprehjes publike të mendimit” dhe “puna e dytë”.

Grupi me më pak përvojë në polici (më pak se 5 vjet punë) ka dhënë vlerësimin mesatar më të lartë për shkeljen “dhunë verbale –diskriminim për shkak të etnisë” duke e vlerësuar si shkeljen më serioze krahasuar me grupet e tjera të ndara sipas përvojës. Ky vlerësim për këtë shkelje, nga grupi i të rinjve në polici, mund të vijë për shkak të një mirinformimi për këto lloj shkelje, që gjithmonë e më shumë reflektohet në kurrikulat e moduleve të trajnimit në polici.

“Të rinjtë në polici janë të mirë trajnuar për këto lloj shkeljesh dhe janë më pak paragjykses krahasuar më të vjetrit në polici”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

Vlerësimin më të ulët grupi me pak përvojë në polici (më pak se 5 vjet) e ka dhënë për shkeljet “punë e dytë” dhe “shpërblimi jashtë shërbimit”, duke i vlerësuar këto shkelje më pak serioze nga të gjitha shkeljet e tjera parashtruara në skenarë. Ashtu siç e kemi evidentuar edhe në seksionet e mësipërme, këto shkelje nuk vlerësohen si të rënda pasi ka një mirëkuptim mes kolegëve për përmbushjen e nevojave financiare të punonjësve të policisë përmes punës së dytë.

Tabela 5: Vlerësimi mesatar i shkallës së seriozitetit të ndikimit të sjelljeve në integritetin e punonjësve të policisë

Skenari	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Punë e dytë	2.17	2.26	2.73	3.25	3.39
Shpërblimi gjatë shërbimit	3.26	3.18	3.69	3.97	4.28
Marrje ryshfeti	4.74	4.62	4.50	4.78	4.61
Shpërblimi jashtë shërbimit	2.67	2.82	3.48	3.61	3.67
Vjedhje nga vendi i krimit	4.90	4.94	4.96	4.96	4.89
Marrje përqindje për rekomandim	3.97	3.82	4.40	4.58	4.67
Keqpërdorim i kompetencave	4.26	4.00	3.77	4.00	4.61
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.57	3.21	3.75	4.39	4.33
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	4.40	4.35	4.33	4.64	4.39
Përdorim të tepruar force	3.78	3.32	3.92	4.46	4.17
Vjedhje e sendeve të gjetura	4.40	4.06	3.98	4.67	4.83
Dhunë verbale (diskriminim për shkak të etnisë)	4.53	4.00	4.31	4.43	4.50
Fshehje e dhunës në familje	3.93	3.32	3.65	4.34	4.11
Fshehje e shkeljes me urdhër	4.57	3.97	4.17	4.69	4.50
Shprehja publike e mendimit	3.03	3.00	3.35	3.69	3.28

**Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze*

Në lidhje me perceptimin e kolegëve mbi seriozitetin e shkeljeve të parashtruara në të gjithë skenarët (shih tabelën 6), rezultojnë se:

- Grupi i atyre me më shumë përvojë në polici raportojnë vlerësim më të lartë krahasuar me grupin e më të rinjve në polici (më pak se 5 vjet).
- Marrja e ryshfeti vlerësohet më shumë si shkelje më serioze nga grupi i atyre me më shumë përvojë në polici (mbi 30 vjet përvojë).
- Grupi i të rinjve në polici raportojnë vlerësim më të lartë për seriozitetin e shkeljes “vjedhje nga vendi i krimit” krahasuar me grupin me më shumë përvojë.

- Vlerësimi më i ulët i dhënë nga grupi i të rinjve në polici, shkon për shkeljen “punë e dytë dhe “shpërblimi jashtë shërbimit”. Ky vlerësim përputhet me vlerësimin individual për seriozitetin e shkeljeve. Pritshmëritë financiare nga ana e të rinjve në polici janë më të larta ndaj dhe priren t'i tolerojnë këto shkelje dhe t'i vlerësojnë ato si jo shumë serioze për cenimin e integritetit.

“Puna e dytë nuk shikohet si shkelje e rëndë pasi të gjithë punonjësit kanë probleme financiare dhe e mirëkuptojnë njëri-tjetrin”- përfaqësues i PSH në fokus grup.

Tabela 6: Perceptimi i kolegeve mbi seriozitetin e shkeljeve në integritetin e punonjësit të policisë

Skenari	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Punë e dytë	2.31	2.59	2.65	3.13	3.17
Shpërblimi gjatë shërbimit	3.00	3.12	3.56	3.73	3.94
Marrje ryshfeti	4.43	4.03	4.13	4.52	4.28
Shpërblimi jashtë shërbimit	2.67	2.85	3.38	3.48	3.67
Vjedhje nga vendi i krimit	4.83	4.71	4.73	4.82	4.56
Marrje përqindje për rekomandim	3.95	3.88	4.29	4.39	4.50
Keqpërdorim i kompetencave	4.16	3.91	3.73	3.79	4.61
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.62	3.15	3.54	4.15	4.17
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	4.19	4.09	4.13	4.36	4.00
Përdorim të tepruar force	3.71	2.91	3.46	4.16	3.78
Vjedhje e sendeve të gjetura	4.48	4.15	4.08	4.58	4.50
Dhunë verbale (diskriminim për shkak të etnisë)	4.36	3.50	3.88	4.33	4.50
Fshehje e dhunës në familje	4.00	3.18	3.54	4.27	4.06
Fshehje e shkeljes me urdhër	4.36	3.65	3.96	4.49	4.28
Shprehja publike e mendimit	3.17	3.15	3.48	3.67	3.17

**Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze*

Sjelljet e vlerësuar nga kolegët (kolektivi) si më seriozët përsa i përket ndikimit që kanë në integritetin e punonjësit të policisë (shih seksionin 3.1) kanë marrë vlerësimin më të lartë nga punonjësit me eksperiencë krahasuar me të rinjtë (ata me përvojë deri në 5-vjet në polici). Punonjësit e rinj raportojnë marrjen e ryshfetit dhe vjedhjen nga vendi i krimit ose vjedhjen e sendeve të gjetura si sjellje me ndikimin më serioz në integritetin e punonjësit të policisë. Punonjësit me eksperiencë raportojnë sjelljen e keqpërdorimit të kompetencave si sjellja me ndikimin më serioz në integritet (shih tabelën 7).

Vlerësimi i raportuar për masat disiplinore që priten të merren, për 15 shkeljet e parashtruara në skenarë, rezultojnë që të jetë i ngjashëm mes grupit të të rinjve në polici (më pak se 5 vjet përvojë pune) dhe atyre më të vjetër (mbi 30 vjet përvojë) për sjelljet si të pasurit e një pune të dytë, shpërblimi gjatë shërbimit, vjedhja nga vendi i krimit apo vjedhja e sendeve të gjetura, fshehja e dhunës në familje apo fshehja e shkeljeve të kolegëve. Punonjësit e rinj raportojnë se masat që priten të merren në rastet e marrjes së ryshfetit priten të jenë të ashpra, të nivelit 5 (ulje në gradë), një hap para dhënies së masës disiplinore të shkarkimit nga puna. Ndër punonjësit me eksperiencë masat që priten të merren në rastin e marrjes së ryshfetit janë më të lehta (shih tabelën 7).

Tabela 7: Masat disiplinore që priten të merren – mesatarja sipas eksperiencës në punë

Skenari	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Punë e dytë	2	2	2	3	2
Shpërblimi gjatë shërbimit	3	2	3	4	3
Marrje ryshfeti	5	4	4	5	5
Shpërblimi jashtë shërbimit	2	2	3	3	2
Vjedhje nga vendi i krimit	5	5	5	5	5
Marrje përqindje për rekomandim	4	3	4	4	4
Keqpërdorim i kompetencave	3	3	3	3	3
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3	3	3	4	3
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3	3	3	3	3
Përdorim të tepruar force	3	3	3	3	3

Vjedhje e sendeve të gjetura	4	4	4	4	4
Dhunë verbale (diskriminim për shkak të etnisë)	3	3	3	3	3
Fshehje e dhunës në familje	3	3	3	3	3
Fshehje e shkeljes me urdhër	4	3	3	4	4
Shprehja publike e mendimit	2	3	3	3	2

Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna

Vlerësimi i dhënë në lidhje me masat që duhen marrë, për të gjithë skenarët, është përafërsisht i njëjtë, për të gjithë grupet e ndara sipas përvojës, me ndryshime të vogla në favor të një vlerësimi më të lartë të dhënë nga grupi i atyre me shumë përvojë në polici (shih tabelën 8).

Shkelja “vjedhja nga vendi i krimit” është shkelja që ka marrë vlerësimin maksimal “5” (ulje në gradë për 6 muaj) nga të gjitha grupet e ndara sipas përvojës, në lidhje me masat disiplinore që duhen marrë.

Marrja e rryshfetit raportohet si shkelja për të cilën, *masat disiplinore që duhen marrë* në vlerë mesatare, është më e lartë nga grupi i rinjve në polici (më pak se 5 vjet përvojë) sesa grupi i atyre me përvojë (mbi 30 vjet përvojë në polici). Grupi i rinjve ka raportuar vlerësimin 5 (ulje në gradë për 6 muaj). Ndërsa grupi i atyre më shumë përvojë ka raportuar vlerësimin 3 (vërejtje me paralajmërim).

Shkelja punë e dytë ka marrë vlerësimin mesatar më të ulët “2” që përfshin masën disiplinore “Vërejtje” nga të gjithë grupet e punonjësit e policisë të ndara sipas përvojës.

Tabela 8: Masat disiplinore që duhen marrë- mesatarja sipas eksperiencës në punë

Skenari	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
	Mesatarja				
Punë e dytë	2	2	2	2	2
Shpërblimi gjatë shërbimit	2	2	3	3	3
Marrje ryshfeti	5	4	4	5	4
Shpërblimi jashtë shërbimit	2	2	3	3	3
Vjedhje nga vendi i krimit	5	5	5	5	5
Marrje përqindje për rekomandim	4	3	4	4	5
Keqpërdorim i kompetencave	3	3	3	3	4
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3	3	3	4	4
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3	3	3	3	4
Përdorim të tepruar force	3	3	3	3	3
Vjedhje e sendeve të gjetura	4	4	4	4	4
Dhunë verbale (diskriminim për shkak të etnisë)	3	3	3	4	3
Fshehje e dhunës në familje	3	2	3	3	3
Fshehje e shkeljes me urdhër	4	3	3	4	4
Shprehja publike e mendimit	2	2	2	3	3

Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna

Në lidhje me gatishmërinë për të raportuar, për të gjithë shkeljet e skenarëve, grupi me më shumë përvojë ka tendencë për një vlerësim më të lartë në raportimin e shkeljeve të parashtruara në skenarë krahasuar me grupin e të rinjve në polici (shih tabelën 9).

Shkeljet e raportuara si më serioze (shih seksionin 3.1) rezultojnë të kenë gatishmërinë në raportim si nga grupi i punonjësve të rinj (më pak se 5 vjet përvojë në polici) ashtu edhe për ata me shumë përvojë në polici (mbi 30 vjet).

Gatishmëri më të ulët në raportim nga grupi i të rinjve në polici (më pak se 5 vjet përvojë në polici) dhe atyre me shumë përvojë kanë dhënë për shkeljet “puna e dytë”, “shpërblimi jashtë shërbimit” dhe “shprehja e mendimit publik” (shih tabelën 9). Këto shkelje janë vlerësuar shkeljet më pak serioze (shih seksionin 4.1). Puna e dytë është shkelja që ka gatishmërinë më të ulët në raportim për të gjitha grupet e ndara përvojës në polici. Kjo jo vetëm për faktin se dy punësimi nuk perceptohet si shkelje serioze por edhe ka një mirëkuptim mes kolegëve për mos raportim, siç edhe rezulton nga të pranishmit në fokus grup.²⁰

“Mendohet se rreth 10% e punonjësve të policisë mund të kenë punë të dytë por nuk ka asnjë rast të evidentuar nga instancat e policisë” – përfaqësues i Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit (DPPSH) në fokus grup.

Tabela 9: Gatishmëria për të raportuar

Skenari	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
	Mesatarja				
Punë e dytë	1.95	2.03	2.92	3.69	3.33
Shpërblimi gjatë shërbimit	2.72	2.59	3.79	4.07	4.28
Marrje ryshfeti	3.83	3.38	4.19	4.52	4.56
Shpërblimi jashtë shërbimit	2.29	2.65	3.6	3.85	3.94
Vjedhje nga vendi i krimit	4.47	4.41	4.71	4.76	4.83
Marrje përqindje për rekomandim	3.50	3.35	4.29	4.45	4.61
Keqpërdorim i kompetencave	3.55	3.38	3.44	4.04	4.33
Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.09	2.59	3.25	4.07	4.28
Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3.38	3.85	4.06	4.25	4.22
Përdorim të tepruar force	2.98	3.03	3.88	4.25	4.11

²⁰ Fokus grupi me punonjës të PSH i organizuar më 10.05.2019

Vjedhje e sendeve të gjetura	3.76	3.47	3.79	4.46	4.61
Dhunë verbale (diskriminim për shkak të etnisë)	3.50	3.50	3.94	4.37	4.06
Fshehje e dhunës në familje	3.47	2.97	3.42	4.24	4.22
Fshehje e shkeljes me urdhër	3.78	3.56	4.12	4.52	4.33
Shprehja publike e mendimit	2.69	2.71	3.17	3.51	4.00

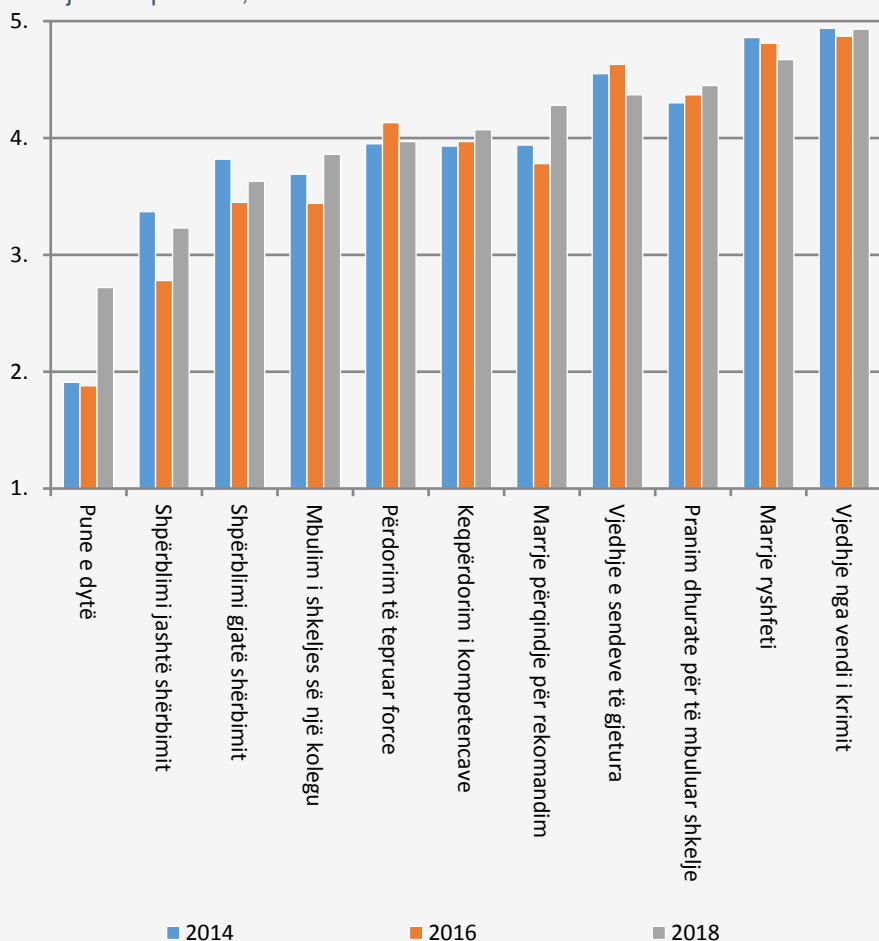
**Shkalla Likert e vlerësimit: 1-aspak i gatshëm; 2 - disi i gatshëm; 3-i gatshëm; 4-mjaft i gatshëm, 5-shumë i gatshëm*

4. DINAMIKAT E QËNDRIMEVE DHE PERCEPTIMEVE PËR PERIUdhËN 2014-2018

Perceptimi i përgjigjedhënësve për seriozitetin e sjelljeve të parashtruara në skenarë, nuk manifeston dinamika të forta në periudhën 2014-2018. Të dhënat reflektojnë një tendencë në rënie të seriozitetit të perceptuar mes punonjësve të policisë për sa i përket ndikimit të një sërë sjelljesh (shkeljesh) në cenimin e integritetit të policit, për periudhën 2014-2018. Kjo vihet re për sjellje si marrja e ryshfetit, vjedhje në vendin e krimit, vjedhje e sendeve të gjetura, shpërblimi gjatë dhe jashtë shërbimit. Këto sjellje raportohen të jenë më pak cënuesë të integritetit në vitin 2018, sesa perceptoheshin në 2014.

Ndërkohë, sjellje të përshkruara në skenarët e studimit si p.sh. “të pasurit e një pune të dytë”, “mbulimi i shkeljes së një kolegu”, “marrja e përqindjeve për rekomandim” apo “keqpërdorimi i kompetencave” raportohen në 2018 me serioze në dëmtimin e integritetit të punonjësit të policisë krahasuar me vitet 2014, 2016 (shih Figurën 11).

Figura 11: Shkalla mesatare e seriozitetit të sjelljeve në cenimin e integritetit të punonjësit të policisë, 2014-2018



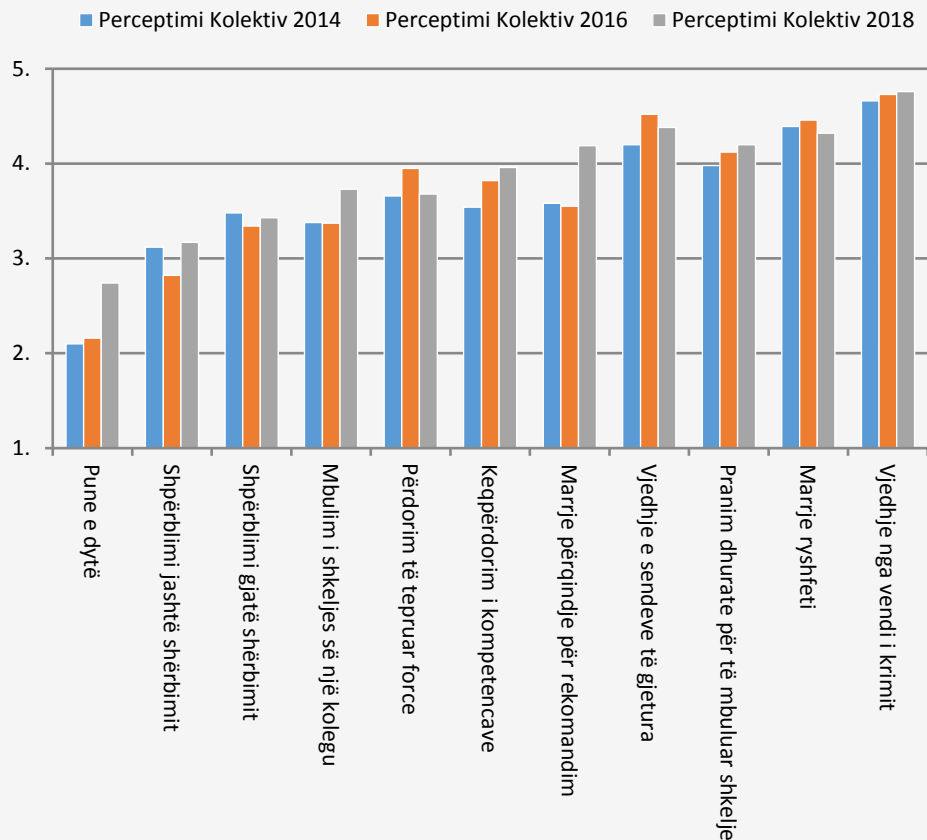
* Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze

Perceptimi i punonjësve të policisë mbi seriozitetin e shkeljeve të perceptuara nga kolektivi, ngjasojnë në dinamikë me qëndrimin individual të punonjësve të policisë. Kjo njëtrajshmëri në dinamikë mes individit dhe kolektivit mund të jetë si rrjedhojë e kohezionit në mënyrën e të kuptuarit të integritetit policor.

Shkeljet “punë e dytë”, “mbulimi i shkeljeve të kolegut”, apo “marrja e përqindjes për rekomandim” vlerësohen si shkelje më serioze dhe cenuese të integritetit në vitin 2018 krahasuar me vitet 2016/2014 (shih figurën 12).

Shkeljet “marrja e shpërblimeve”, “pranimi i dhuratave” apo “marrja e rryshfetit” perceptohen po aq serioze sa dhe në vitet e mëparshme. Këto shkelje ndër vite vazhdojnë të perceptohen si veprime që cenojnë më së shumti integritetin e policisë. Perceptimi mbi riskun që mbartin sjelljet për integritetin policor rritet nëse një sjellje perceptohet në mënyrë të vazhdueshme problematike.

Figura 12: Dinamika e vlerësimit mesatar të perceptimit kolektiv mbi seriozitetin* e sjelljeve në cenimin e integritetit të punonjësit të policisë



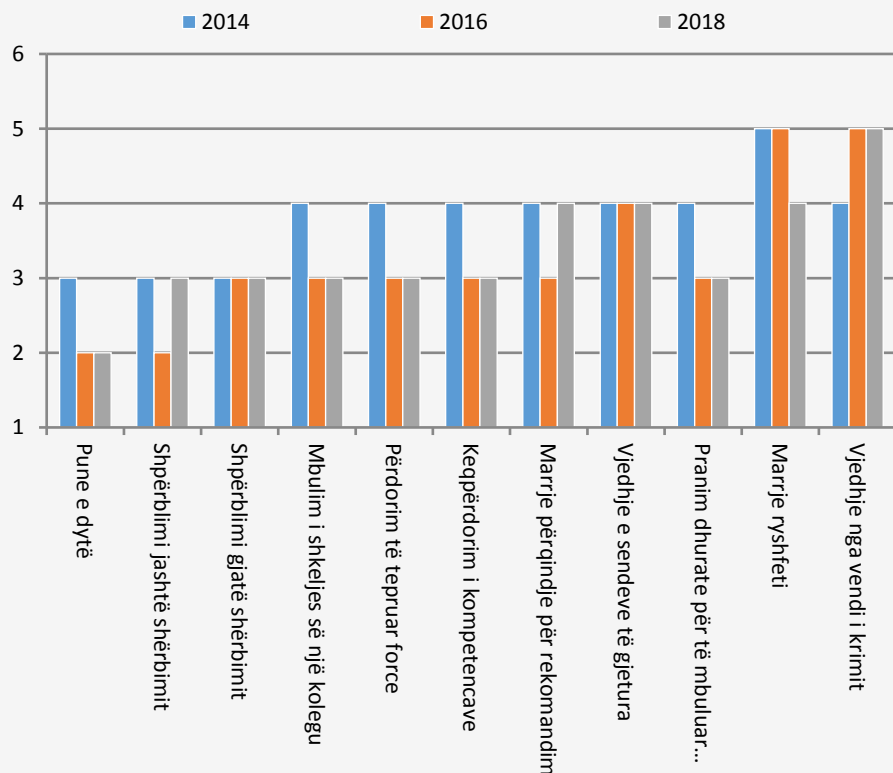
*Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze

Në lidhje me çështjen për e masave disiplinore që duhet të merren për shkeljet e parashtruara në skenarë, ka dinamika interesante. Shkeljet “puna e dytë”, “mbulimi i shkeljeve të kolegëve”, “keqpërdorimi i kompetencave”, “përdorimi i forcës”, apo “marrje rryshfeti”, raportohen se duhet të marrin masa disiplinore

më të rrepta në vitin 2014, krahasuar me vitin 2018. Ndërsa shkelja “vjedhja nga vendi i krimit” raportohet më e dënueshme në 2018 krahasuar me vitet e mëparshme. Shkalla e ashpërsisë së masave disiplinore në vitin 2018 afron më shumë me atë të raportuar në 2016, ndërkohë që në vitin 2014 masat që mendoheshin se duhet të merreshin për sjellje jo korrekte të punonjësve të policisë së shtetit janë më të ashprat (shih fig. 13 dhe 14).

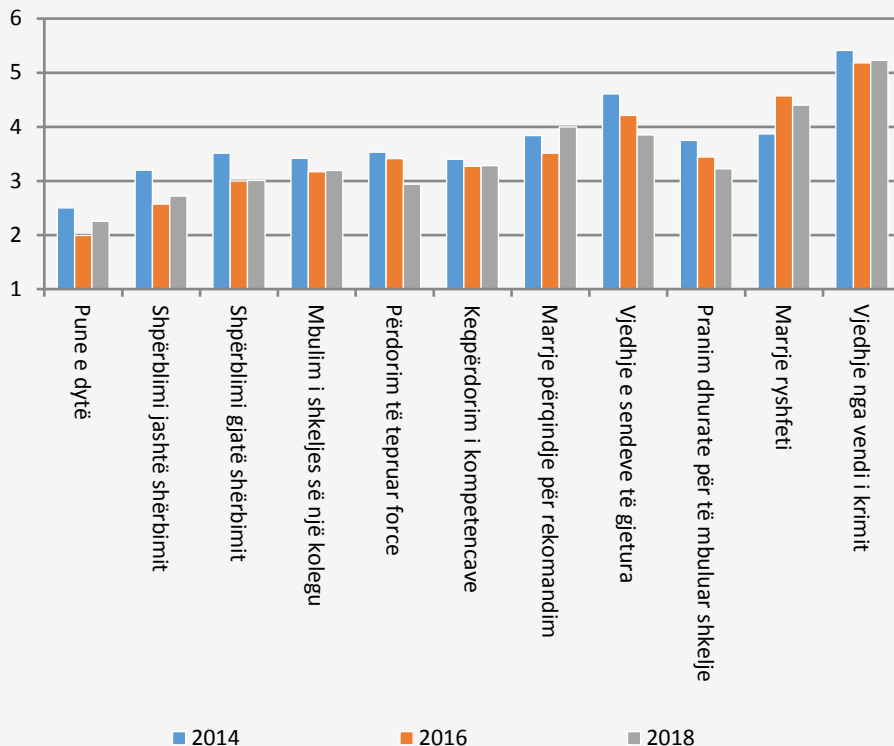
Dinamika e masave disiplinore që duhen marrë dhe atyre që priten të merren mbeten të ngjashme, duke reflektuar një lehtësim të masave disiplinore në 2018 në krahasim me 2014 për shkeljet e parashtruara në skenarë. Kjo mund të lidhet dhe me stadin e reformave në policinë e shtetit, të cilat në 2014 ishin në kulmin e ndryshimeve, ndërkohë që në vitet më vonë këto reforma hynë në rrugën e konsolidimit.

*Figura 13: Masa disiplinore që duhen marrë në raste evidentimi të sjelljeve cenuese ndaj integritetit të punonjësit të policisë**



* Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna.

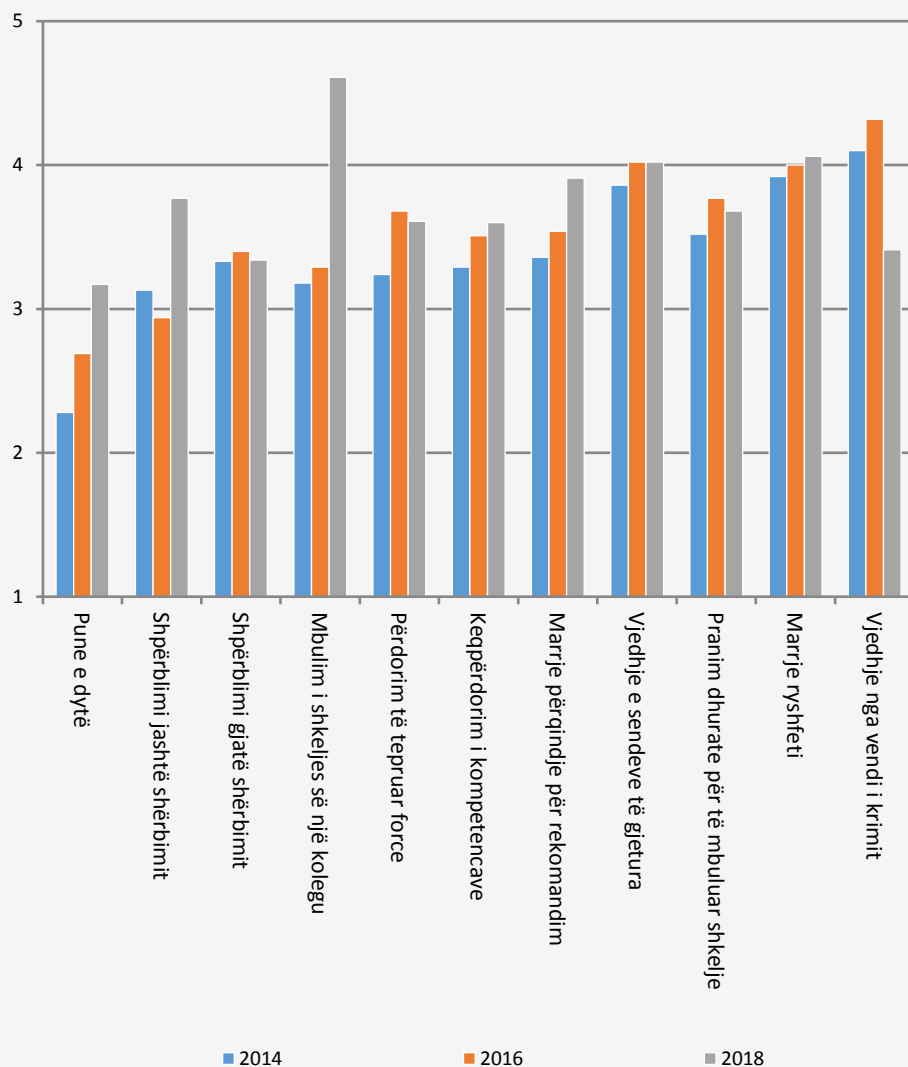
Figura 14: Masat disiplinore që priten të merren, 2014-2018



Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna.

Përgjigje dhënësit, në vija të përgjithshme shprehin një gatishmëri më të lartë për të raportuar sjellje jo korrekte dhe çënues të integritetit të punonjësve në policinë e shtetit në vitin 2018, krahasuar me vitet 2014 dhe 2016 (shih grafikun 15) . Kjo gatishmëri është më e lartë në raportim për shkelje e vlerësuar si më serioze për integritetin e policisë. Punonjësit e policisë janë më të gatshëm të raportojnë shkeljet: “puna e dytë”, “marrja e shpërblimit jashtë shërbimit”, “mbulimi i shkeljeve” apo “marrja e përqindjeve për rekomandime”. Ndërsa për shkeljet “marrje rryshfeti”, “shpërblimi gjatë shërbimit” apo “keqpërdorimi i kompetencave”, ka një trend pozitiv të gatishmërisë për të raportuar këto shkelje. Gatishmëria për të raportuar shkeljen “vjedhje nga vendi i krimit” vjen në ulje në vitin 2018 krahasuar me vitet 2014 dhe 2016.

Figura 15: Gatishmëria mesatare për të raportuar kolegët në periudhën 2014-2018

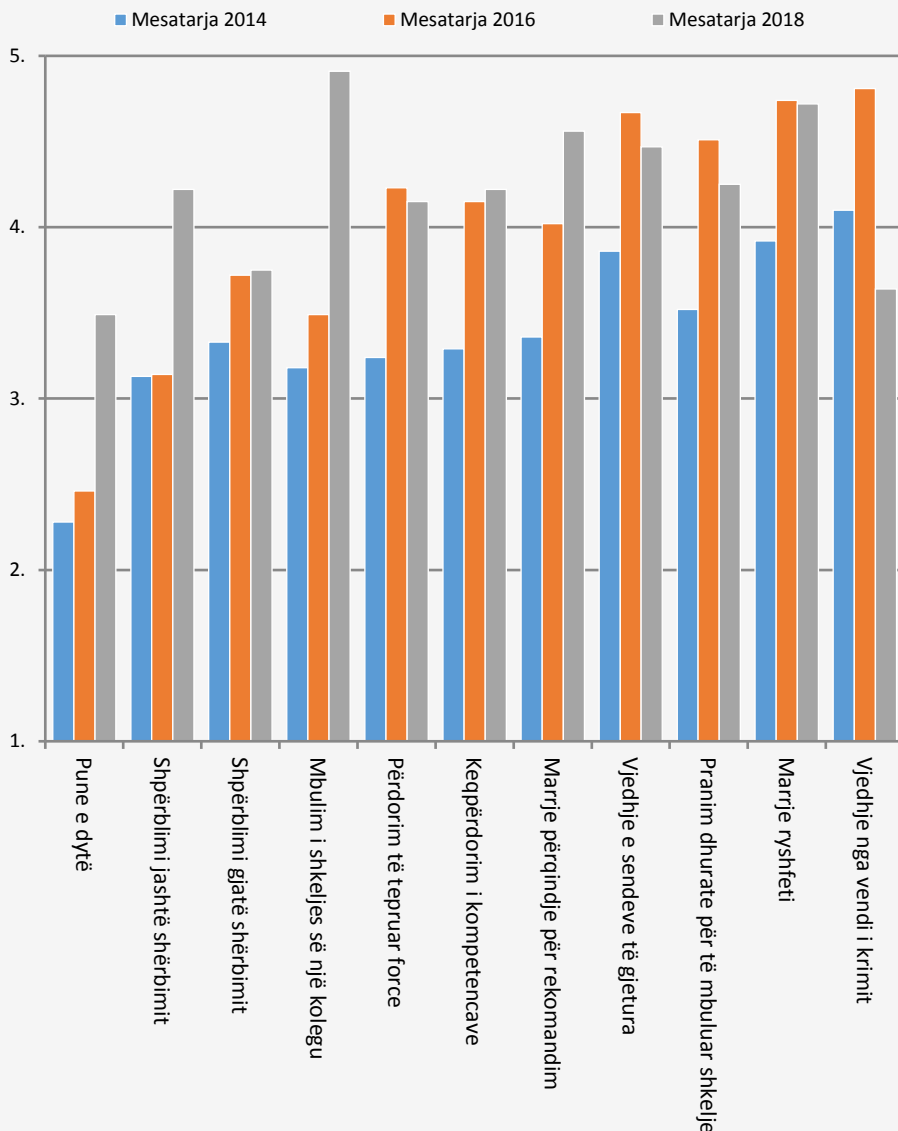


*Shkalla Likert e vlerësimit: 1-aspak i gatshëm; 2 - disi i gatshëm; 3-i gatshëm; 4-mjaft i gatshëm, 5-shumë i gatshëm

Në këtë raport vlerësimi raportohen një sërë sjelljesh si devijime të forta nga linja zyrtare. Ky devijim raportohet më i lartë në 2018 krahasuar me 2014 për shkelje “punë të dytë”, “marrja e shpërblimeve jashtë orarit zyrtar”, “mbulimi i shkeljeve nga kolegët”, “marrja e përqindjeve për rekomandim “si dhe “marrja e rryshfetit”. Ndërsa shkelja “vjedhja nga vendi i krimit” perceptohet si devijim

më i lehtë nga linja zyrtare në vitin 2018 sesa konsiderohej në 2014 dhe 2016. I njëjti trend raportohet edhe për shkëljen “pranimi i dhuratave” (shih fig. 16).

Figura 16: Shkalla mesatare e perceptuar e devijimit të sjelljeve nga linja zyrtare në PSH në periudhën 2014 -2018



** Shkalla Likert: 1-Absolutisht jo devijuese; 2-disi devijuese; 3-devijuese; 4-mjaft devijuese; 5-shumë devijuese*

5. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Forcimi i integriteti në polici është një koncept i ri jo vetëm për Policinë e Shtetit në Shqipëri por edhe për policitë e vendeve të rajonit. Qëllimi i tij është luftimi i parregullsive brenda organizatës policore me një qasje më gjithëpërfshirëse në trajtimin e çështjeve të lidhura me integritetin si për shembull: shpërblimi jashtë shërbimit, mbulim i shkeljes së kolegut, pranim dhurate, keqpërdorimi i kompetencave dhe sjelljeve të tjera jo etike.

Ky raport vlerësimi mbështetet në të dhëna sasiore dhe cilësore dhe përmban një analizë të gjendjes së integritetit policor në PSH mbështetur në anketimin me skenarë hipotetikë. Disa nga gjetjet më të rëndësishme të këtij raporti vlerësimi janë:

- Shkeljet “puna e dytë” dhe “shpërblimi jashtë shërbimit” janë shkeljet e vlerësuara si më pak serioze si në qëndrimin individual ashtu edhe në perceptimin ndër kolegë. Këto shkelje kanë vlerësimin më të ulët për gatishmërinë në raportim si në qëndrimin individual ashtu dhe në gatishmërinë për të raportuar ndër kolegë.
- Shkeljet “vjedhja nga vendi i krimit” dhe “marrja e ryshfetit” kanë marrë vlerësimin më të lartë për seriozitetin e shkeljeve. Shkelja “marrja e ryshfetit” ka marrë vlerësimin më të madh në qëndrimin personal përse i përket seriozitetit të shkeljes sesa në perceptimin ndër kolegë.
- Shkelja për shkak të përdorimit të fjalëve diskriminuese mbi bazë të etnisë, është vlerësuar më serioze (vlerësim mesatar më të lartë) nga grupi i punonjësve më të rinj në polici (më pak se 5 vite përvojë).
- Shkeljet “puna e dytë” dhe “shprehja publike e mendimit” raportohen me masa disiplinore më të lehta krahasuar me shkeljet e lehta. Masat disiplinore që raportohen janë “ asnjë “për shkeljen “ punë e dytë” dhe “vërejtje” për shkeljen “shprehja publikisht mendimit personal”. Puna e dytë nuk perceptohet si shkelje e rëndë, për shkak të mirëkuptimit që ekziston mes kolegëve për përmbushjen e nevojave financiare përmes dy punësimit.
- Ndërsa për shkeljen “përdorim i tepruar i forcës” raportohet masa më e rëndë disiplinore “largim nga policia”. Ky vlerësim vjen për shkak të ndërgjegjësimit më të madh në radhët e punonjësve të policisë në lidhje me rëndësinë dhe pasojat e kësaj shkeljeje për integritetin e policisë.
- Gatishmëria për raportimin e shkeljeve vazhdon të mbetet e ulët. Vlerat mesatare për qëndrimet individuale janë më të ulëta se ato mbi perceptimet për gatishmërinë e kolegëve. Përrjashtim nga ky trend bëjnë shkeljet e vlerësuara si më serioze që mesatarisht do të gjenin më shumë gatishmëri në raportimin individual sesa në raportin sesa ndër kolegë (p.sh. marrje ryshfeti, vjedhje nga vendi i krimit, përdorimi i tepruar i forcës apo keqpërdorimi i kompetencave).

- Grupi i të rinjve në polici (më pak se 5 vjet përvojë) raporton qëndrim më të zbutur ndaj shkeljeve të parashtruara në skenarë si në dhënien e masave disiplinore më të lehta ashtu edhe në drejtim të gatishmërisë për të raportuar ndër kolegë. Ky grup raporton edhe për gatishmëri më të ulët sesa e përgjithshmja në raportimin e shkeljeve të kolegëve. Këto qëndrime mund të vijnë si pasojë e mungesës së informacionit për llojet e shkeljeve dhe pasojat që ato kanë në integritetin policor.
- Të njëjtin qëndrim për sa më sipër, raportojnë dhe gratë police. Gratë police janë më së shumti të orientuara të punojnë në administratë sesa në terren dhe për rrjedhojë kanë mungesë informimi në lidhje me llojet e shkeljeve.
- Grupi i punonjësve të policisë me më shumë përvojë në polici (mbi 30 vjet) dhe grupi punonjësve të nivelit drejtues në polici (punonjës me gradën Komisar), për shkak të përvojës dhe përgjegjshmërisë më të madhe, raportojnë masa disiplinore të ashpra për gjitha shkeljet e raportuara në skenarë. Qëndrim të njëjtë këto grupe raportojnë edhe në nivelin e lartë të gatishmërisë për raportim të kolegëve për shkeljet e parashtruara në skenarë. Shkeljet më të raportuara për këto grupe janë “vjedhje nga vendi i krimit” dhe “marrja e ryshfetit”.
- Kultura e heshtjes në raportimin e shkeljeve është një kulturë e instaluar në organizatën e policisë. Megjithatë, ka tendencë të thyhet nga punonjësit më me përvojë në policinë e shtetit (mbi 30 vjet përvojë) të cilët raportojnë tendencë më të lartë për të raportuar shkeljet e parashtruara në skenarë sesa grupet e tjera.

Gjetjet e këtij raporti kanë për qëllim t'i shërbejnë organeve të policisë në përmirësimin e performancës institucionale, përmirësimin e sistemit të menaxhimit të integritetit në institucion dhe në tërësi në forcimin e integritetit në Policinë e Shtetit.

Duke u nisur nga gjetjet e mësipërme parashtrojmë rekomandimet si më poshtë:

- Përmirësimi i kapaciteteve trajnuese dhe kurrikulave të trajnimit të ofruara nga Akademia e Policisë me rishikimin e moduleve të veçanta mbi etikën, integritetin dhe instrumenteve të forcimit të integritetit. Ofrimi i moduleve të trajnimit të vazhduar të punonjësve të policisë (për të gjitha nivelet/gradat) mbi aktet apo rregullat e reja që miratohen në kuadër të luftës kundër korrupsionit dhe forcimit të integritetit në polici.
- Hartimi i një plani pune për trajnimin e vazhduar të punonjësve të rinj në polici (kryesisht me më pak se 5 vjet përvojë në polici) dhe gratë police mbi module për etikën dhe integritetin në polici.
- Rishikimi i politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore në PSH, me fokus, përfshirjen e grave police në detyra në nivele drejtuese, për t'u

njohur më mirë me përgjegjësitë për shkelje të caktuara gjatë ushtrimit të detyrave.

- Rishikimi i ligjit në fuqi për policinë e shtetit, në lidhje me ndalimin e dy-punësimin për punonjësit e policisë, duke e kufizuar atë me përcaktimet e Kodit të Punës në RSH.
- Rishikimi i Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 101/2017²¹ në lidhje me kompensimin e orëve shtesë²² për punonjësit e policisë në përputhje me përcaktimet e Kodit të Punës dhe legjislacionit të punës në fuqi. Kompensimi me shtesë në pagë në rast të pamundësisë së kompensimit të orëve shtesë me pushim të jetë për të gjitha orët faktike të kryera jashtë orarit zyrtar nga punonjësi i policisë.
- Hartimi dhe miratimi i një Plani Integriteti në nivel organizate policore, bazuar në një metodologji të vlerësimit të riskut të integritetit për PSH, si një nevojë e forcimit të sistemit të menaxhimit të integritetit në organizatë. Ky plan synon të krijojë një mënyrë sistematike për të identifikuar të gjitha proceset dhe praktikatat të cilat janë në kompleks të administruara nga organizata policore si dhe për të identifikuar rreziqet që cenojnë mbarëvajtjen e tyre.
- Kultura e heshtjes që është ende shumë e pranishme në PSH mund të luftohet me garantimin e anonimitetit dhe konfidencialitetit për raportimin e sjelljeve jo etike ose korruptive brenda radhëve të policisë, duke u mbështetur në parashikimet ligjore të ligjit për sinjalizuesit.

²¹ Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 101 datë 15.02.2017 "Për kohën e punës dhe pushimit në Policinë e Shtetit"

²² Orë pune jashtë orarit zyrtar

REFERENCA

- Arjan Dyrmishi, Elona Dhëmbo, Gjergji Vurmo, Besjana Kuci, Integriteti dhe korrupsioni policor në Shqipëri, IDM Tiranë, 2014.
- Arjan Dyrmishi, Elona Dhëmbo, Gjergji Vurmo, Besjana Kuci, Integriteti dhe korrupsioni policor në Shqipëri 2.0, IDM Tiranë, 2016
- Departamenti Amerikan i Shtetit, “Raporti për të drejtat e Njeriut në Shqipëri 2016”, <https://www.state.gov/documents/organization/265600.pdf>
- <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-albania-report.pdf>
- https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_albania.pdf;
- Klockars C.B., Ivkovic, S.K., and Habersfeld M.R. “Enhancing police integrity”. Springer, NY 2006. fq 16.
- Komisioni Evropian, “Raporti mbi Shqipërinë 2016”, fq. 4, i aksesueshëm online në
- Ligji nr. 108/2014 “Për policinë e shtetit”
- Ligji nr. 12/2018 “Mbi vlerësimin kalimtar të punonjësve të policisë së shtetit, Gardës së Republikës dhe Shërbimit të Çështjeve të Brendshme dhe Ankesave” i ndryshuar Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 750/2015 ‘Për miratimin e rregullores së Policisë së Shtetit’”.
- Ligji nr. 70/2014 ‘Për shërbimin për çështjet e Brendshme dhe Ankesat në Ministrinë e Punëve të Brendshme’
- Ministria e Drejtësisë, Raport Vjetor mbi Monitorimin dhe zbatimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2018
- Strategjia Ndërsektoriale për Luftën Kundër Korrupsionit 2018-2020
- Transparency International: Global Corruption Barometer, Albania 2018.
- Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 247, dt. 20.03.2015 “Për Miratimin e Strategjisë Nder sektoriale Kundër Korrupsionit për Periudhën 2015-2020”. Fletorja Zyrtare, 31 Mars 2015,. e disponueshme në: http://www.qbz.gov.al/botime/fletore_zyrtare/2015/PDF-2015/472015.pdf
- VKM nr. 248/2017 ‘Për miratimin e Planit të Veprimit Kundër Kultivimit dhe trafikimit të kanabisit 2017-2020’

LISTA E SHTOJCAVE

Shtojca 1. Mesatarja e vlerësimit* kolektiv për shkallën e serioziteti me të cilën sjellja ndikon integritetin e policit, të renditura sipas skenarëve të sjelljeve të përfshira në anketim

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperiencia në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2.74	2.7	2.87	2.86	2.3	2.64	2.32	2.48	3.22	2.91	2.31	2.59	2.65	3.13	3.17
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3.43	3.5	3.2	3.48	3.26	3.04	2.92	3.48	3.86	4.04	3	3.12	3.56	3.73	3.94
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4.32	4.36	4.2	4.35	4.22	4.5	4.11	4	4.53	4.48	4.43	4.03	4.12	4.52	4.28
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3.17	3.23	2.96	3.21	3.04	3	2.63	3.28	3.5	3.83	2.67	2.85	3.37	3.48	3.67
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	4.76	4.75	4.8	4.77	4.74	4.82	4.73	4.76	4.82	4.61	4.83	4.71	4.73	4.82	4.56
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4.19	4.21	4.11	4.22	4.08	4	3.83	4.1	4.54	4.48	3.95	3.88	4.29	4.39	4.5
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	3.96	4.02	3.76	4.05	3.64	3.93	4.1	3.34	4	4.17	4.16	3.91	3.73	3.79	4.61
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.73	3.82	3.46	3.8	3.5	3.46	3.3	3.48	4.3	3.91	3.62	3.15	3.54	4.15	4.17
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	4.2	4.24	4.06	4.19	4.22	4.39	3.92	4.34	4.36	4.09	4.19	4.09	4.13	4.36	4
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3.68	3.71	3.56	3.77	3.34	3.5	3.3	3.21	4.24	3.83	3.71	2.91	3.46	4.16	3.78
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4.38	4.43	4.2	4.48	4.02	4.43	4.2	4.03	4.64	4.48	4.48	4.15	4.08	4.58	4.5
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	4.13	4.16	4.02	4.23	3.78	4.36	3.8	3.72	4.41	4.48	4.36	3.5	3.87	4.33	4.5
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3.86	3.91	3.7	3.98	3.44	3.75	3.54	3.31	4.34	4.17	4	3.18	3.54	4.27	4.06
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	4.2	4.21	4.17	4.28	3.92	4.14	4.14	3.62	4.49	4.26	4.36	3.65	3.96	4.49	4.28
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3.38	3.44	3.2	3.38	3.4	2.93	3.17	3.52	3.72	3.35	3.17	3.15	3.48	3.67	3.17

*Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze

Shtojca 2. Mesatarja e Vlerësimit* individual mbi shkallën e serioziteti me të cilën sjellja ndikon integritetin e policit

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperienca në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2.72	2.78	2.56	2.83	2.34	2.29	2.06	2.69	3.42	3.13	2.17	2.26	2.73	3.25	3.39
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3.63	3.69	3.44	3.65	3.58	3.39	3.01	3.66	4.12	4.22	3.26	3.18	3.69	3.97	4.28
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4.67	4.68	4.63	4.66	4.72	4.68	4.63	4.41	4.81	4.65	4.74	4.62	4.5	4.78	4.61
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3.23	3.32	2.94	3.19	3.34	3.07	2.63	3.48	3.61	3.7	2.67	2.82	3.48	3.61	3.67
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	4.93	4.94	4.93	4.92	4.98	4.79	4.96	4.93	4.96	4.96	4.9	4.94	4.96	4.96	4.89
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4.28	4.31	4.17	4.24	4.4	3.89	3.87	4.24	4.68	4.74	3.97	3.82	4.4	4.58	4.67
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	4.07	4.11	3.94	4.14	3.8	3.96	4.21	3.34	4.23	4.13	4.26	4	3.77	4	4.61
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.86	3.94	3.61	3.86	3.84	3.61	3.34	3.76	4.39	4.17	3.57	3.21	3.75	4.39	4.33
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	4.45	4.46	4.41	4.4	4.62	4.71	4.13	4.52	4.62	4.48	4.4	4.35	4.33	4.64	4.39
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3.97	3.98	3.96	3.97	4	3.71	3.58	3.9	4.43	4.13	3.78	3.32	3.92	4.46	4.17
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4.37	4.42	4.22	4.48	4	4.39	4.06	3.86	4.78	4.65	4.4	4.06	3.98	4.67	4.83
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	4.37	4.37	4.39	4.38	4.34	4.61	4.21	4.28	4.47	4.39	4.53	4	4.31	4.43	4.5
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3.92	3.94	3.85	4.02	3.54	3.64	3.59	3.48	4.45	4.09	3.93	3.32	3.65	4.34	4.11
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	4.42	4.44	4.37	4.46	4.28	4.46	4.31	4.03	4.69	4.35	4.57	3.97	4.17	4.69	4.5
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3.31	3.37	3.11	3.34	3.22	2.82	2.97	3.45	3.74	3.39	3.03	3	3.35	3.69	3.28

*Shkalla Likert e vlerësimit përdorur në anketim : 1-Aspak serioze, 2-Disi serioze, 3-Serioze, 4-Mjaft serioze, 5-Shumë serioze

Shtojca 3. Mesatarja e Vlerësimit* individual mbi masat disiplinore që duhet të merren në raste shkeljesh, të përshkruara sipas skenarëve

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperienca në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3

*Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna.

Shtojca 4. Mesatarja e vlerësimit* individual mbi masat disiplinore që priten të merren në raste shkeljesh, të përshkruara sipas skenarëve

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperienca në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3

*Kategoritë e masave disiplinore janë klasifikuar si vijon: 1-Asnjë, 2-Vërejtje, 3-Vërejtje me paralajmërim, 4-Shtyrje të afatit të gradimit deri në 2-vjet, 5-ulje në gradë, për një periudhë, deri në 6 muaj, 6-Shkarkim nga puna.

Shtojca 5. Mesatarja e vlerësimit* të gatishmërinë individuale për të raportuar sjellje që cenojnë integritetin e policëve

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperienca në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2.80	2.92	2.39	2.87	2.52	2.25	1.72	2.90	3.77	3.52	1.95	2.03	2.92	3.69	3.33
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3.46	3.63	2.91	3.50	3.30	2.86	2.41	3.83	4.31	4.22	2.72	2.59	3.79	4.07	4.28
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4.10	4.22	3.74	4.18	3.84	4.00	3.42	4.28	4.59	4.52	3.83	3.38	4.19	4.52	4.56
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3.22	3.48	2.41	3.17	3.42	2.68	2.27	3.72	3.88	4.09	2.29	2.65	3.60	3.85	3.94
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	4.63	4.67	4.50	4.59	4.74	4.36	4.48	4.69	4.80	4.78	4.47	4.41	4.71	4.76	4.83
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4.02	4.13	3.67	4.02	4.02	3.50	3.35	4.41	4.57	4.43	3.50	3.35	4.29	4.45	4.61
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	3.71	3.84	3.31	3.83	3.30	3.32	3.61	3.00	4.09	4.17	3.55	3.38	3.44	4.04	4.33
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.44	3.62	2.85	3.50	3.20	2.96	2.79	2.90	4.26	4.04	3.09	2.59	3.25	4.07	4.28
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3.92	4.04	3.57	3.87	4.10	3.61	3.42	4.31	4.31	4.13	3.38	3.85	4.06	4.25	4.22
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3.65	3.68	3.54	3.62	3.74	3.04	2.94	3.97	4.30	4.09	2.98	3.03	3.88	4.25	4.11
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4.00	4.09	3.70	4.14	3.52	3.68	3.46	3.83	4.55	4.48	3.76	3.47	3.79	4.46	4.61
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	3.90	3.94	3.78	3.89	3.92	3.43	3.45	4.00	4.43	4.00	3.50	3.50	3.94	4.37	4.06
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3.67	3.73	3.48	3.77	3.32	3.18	3.15	3.31	4.34	4.17	3.47	2.97	3.42	4.24	4.22
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	4.08	4.11	4.00	4.09	4.08	3.82	3.76	4.28	4.38	4.22	3.78	3.56	4.12	4.52	4.33
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3.14	3.26	2.78	3.14	3.14	2.57	2.56	3.41	3.58	3.87	2.69	2.71	3.17	3.51	4.00

*Shkalla Likert e vlerësimit: 1-aspak i gatshëm; 2 - disi i gatshëm; 3-i gatshëm; 4-mjaft i gatshëm, 5-shumë i gatshëm

Shtojca 6. Mesatarja e vlerësimit* të gatishmërinë kolektive për të raportuar sjellje që cenojnë integritetin e policëve

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperienca në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2.80	2.92	2.39	2.87	2.52	2.25	1.72	2.90	3.77	3.52	1.95	2.03	2.92	3.69	3.33
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3.46	3.63	2.91	3.50	3.30	2.86	2.41	3.83	4.31	4.22	2.72	2.59	3.79	4.07	4.28
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4.10	4.22	3.74	4.18	3.84	4.00	3.42	4.28	4.59	4.52	3.83	3.38	4.19	4.52	4.56
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3.22	3.48	2.41	3.17	3.42	2.68	2.27	3.72	3.88	4.09	2.29	2.65	3.60	3.85	3.94
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	4.63	4.67	4.50	4.59	4.74	4.36	4.48	4.69	4.80	4.78	4.47	4.41	4.71	4.76	4.83
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4.02	4.13	3.67	4.02	4.02	3.50	3.35	4.41	4.57	4.43	3.50	3.35	4.29	4.45	4.61
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	3.71	3.84	3.31	3.83	3.30	3.32	3.61	3.00	4.09	4.17	3.55	3.38	3.44	4.04	4.33
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.44	3.62	2.85	3.50	3.20	2.96	2.79	2.90	4.26	4.04	3.09	2.59	3.25	4.07	4.28
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3.92	4.04	3.57	3.87	4.10	3.61	3.42	4.31	4.31	4.13	3.38	3.85	4.06	4.25	4.22
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3.65	3.68	3.54	3.62	3.74	3.04	2.94	3.97	4.30	4.09	2.98	3.03	3.88	4.25	4.11
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4.00	4.09	3.70	4.14	3.52	3.68	3.46	3.83	4.55	4.48	3.76	3.47	3.79	4.46	4.61
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	3.90	3.94	3.78	3.89	3.92	3.43	3.45	4.00	4.43	4.00	3.50	3.50	3.94	4.37	4.06
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3.67	3.73	3.48	3.77	3.32	3.18	3.15	3.31	4.34	4.17	3.47	2.97	3.42	4.24	4.22
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	4.08	4.11	4.00	4.09	4.08	3.82	3.76	4.28	4.38	4.22	3.78	3.56	4.12	4.52	4.33
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3.14	3.26	2.78	3.14	3.14	2.57	2.56	3.41	3.58	3.87	2.69	2.71	3.17	3.51	4.00

*Shkalla Likert e vlerësimit: 1-aspek i gatshëm; 2 - disi i gatshëm; 3-i gatshëm; 4-mjaft i gatshëm, 5-shumë i gatshëm

Shtojca 7. Vlerësimi* mesatar i devijimit të sjelljeve nga linja zyrtare sipas gjinisë dhe eksperiencës në punë kundrejt

Skenari	Përshkrimi	Total	Gjinia		Gradat		Grupmosha					Eksperienca në shërbimin e policisë së shtetit				
			Burrë	Grua	Punonjës Niveli Zbatues	Punonjës i Nivelit Drejtues	Deri ne 25 vjeç	26-35 vjeç	36-45 vjeç	46-55 vjeç	Mbi 56 vjeç	Më pak se 5 vjet	5-10 vjet	11-20 vjet	21-30 vjet	Mbi 30 vjet
Skenari 1	Punë e dytë	2.80	2.92	2.39	2.87	2.52	2.25	1.72	2.90	3.77	3.52	1.95	2.03	2.92	3.69	3.33
Skenari 2	Shpërblimi gjatë shërbimit	3.46	3.63	2.91	3.50	3.30	2.86	2.41	3.83	4.31	4.22	2.72	2.59	3.79	4.07	4.28
Skenari 3	Marrje ryshfeti	4.10	4.22	3.74	4.18	3.84	4.00	3.42	4.28	4.59	4.52	3.83	3.38	4.19	4.52	4.56
Skenari 4	Shpërblimi jashtë shërbimit	3.22	3.48	2.41	3.17	3.42	2.68	2.27	3.72	3.88	4.09	2.29	2.65	3.60	3.85	3.94
Skenari 5	Vjedhje nga vendi i krimit	4.63	4.67	4.50	4.59	4.74	4.36	4.48	4.69	4.80	4.78	4.47	4.41	4.71	4.76	4.83
Skenari 6	Marrje përqindje për rekomandim	4.02	4.13	3.67	4.02	4.02	3.50	3.35	4.41	4.57	4.43	3.50	3.35	4.29	4.45	4.61
Skenari 7	Keqpërdorim i kompetencave	3.71	3.84	3.31	3.83	3.30	3.32	3.61	3.00	4.09	4.17	3.55	3.38	3.44	4.04	4.33
Skenari 8	Mbulim i shkeljes së një kolegu	3.44	3.62	2.85	3.50	3.20	2.96	2.79	2.90	4.26	4.04	3.09	2.59	3.25	4.07	4.28
Skenari 9	Pranim dhurate për të mbuluar shkelje	3.92	4.04	3.57	3.87	4.10	3.61	3.42	4.31	4.31	4.13	3.38	3.85	4.06	4.25	4.22
Skenari 10	Përdorim të tepruar force	3.65	3.68	3.54	3.62	3.74	3.04	2.94	3.97	4.30	4.09	2.98	3.03	3.88	4.25	4.11
Skenari 11	Vjedhje e sendeve të gjetura	4.00	4.09	3.70	4.14	3.52	3.68	3.46	3.83	4.55	4.48	3.76	3.47	3.79	4.46	4.61
Skenari 12	Dhunë verbale-diskriminim	3.90	3.94	3.78	3.89	3.92	3.43	3.45	4.00	4.43	4.00	3.50	3.50	3.94	4.37	4.06
Skenari 13	Fshehje e dhunës familjare	3.68	3.77	3.41	3.80	3.28	3.43	3.37	3.24	4.18	3.96	3.71	3.06	3.46	4.07	3.94
Skenari 14	Fshehje e shkeljes me urdhër	4.06	4.08	4.00	4.12	3.86	3.93	3.79	4.21	4.26	4.26	3.81	3.59	4.17	4.37	4.33
Skenari 15	Liria e shprehjes së mendimit publikisht	3.41	3.50	3.13	3.43	3.34	2.93	3.10	3.52	3.61	4.17	2.93	3.26	3.50	3.61	4.22

*1-Absolutisht jo; 2-disi devijuese; 3-devijuese; 4-mjaft devijuese; 5-shumë devijues



Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

PYETËSOR

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) në bashkërendim me Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit (PSH) dhe me mbështetjen e Programit MATRA të Ministrisë së Jashtme të Holandës është duke zbatuar projektin 18 mujor “Forcimi i integritetit të Policisë së Shtetit” (Korrik 2013 – Dhjetor 2014).

Në kuadër të kësaj iniciative, IDM është duke zbatuar një sondazh me punonjës të PSH mbi perceptimet dhe eksperiencat e tyre në lidhje me kuadrin ligjor anti-korrupsion, llojet, shkallën dhe shkaqet e praktikave korruptive. Të dhënat e këtij anketimi do të ndihmojnë analizën e efikasitetit të kuadrit të politikave, akteve ligjore e nënligjore, praktikës policore etj. Dhe do të ndihmojë në përmirësimin e këtij kuadri dhe konsolidimin e integritetit të Policisë së Shtetit.

IDM garanton anonimatën dhe konfidencialitetin e të dhënave si dhe përdorimin e tyre vetëm për qëllime shkencore.

Ju falënderojmë për bashkëpunimin tuaj!

I. TË DHËNA DEMOGRAFIKE

1. Gjinia: Mashkull ☐ Femër ☐

2. Cilës grup moshe i përkisni?

Deri në 25 vjeç	☐ 1
26 - 35 vjeç	☐ 2
36 – 45 vjeç	☐ 3
46 – 55 vjeç	☐ 4
Mbi 56 vjeç	☐ 5

3. Prej sa vitesh jeni pjesë e shërbimit të policisë së shtetit?

Më pak se 5 vjet	☐ 1
5 – 10 vjet	☐ 2
11 – 20 vjet	☐ 3
21 – 30 vjet	☐ 4
Mbi 30 vjet	☐ 5

4. Aktualisht çfarë grade mbani?

Punonjës Policie i Nivelit Zbatues	Nën-Inspektor	☐ 1
	Inspektor	☐ 2
	Krye- Inspektor	☐ 3
Punonjës Policie i Nivelit të Parë Drejtues	Nën-Komisar	☐ 4
	Komisar	☐ 5
	Krye-Komisar	☐ 6
Punonjës Policie i Nivelit të Mesëm Drejtues	Drejtues	☐ 7
	Drejtues i parë	☐ 8
Punonjës Policie i Nivelit të Lartë Drejtues	Drejtues	☐ 9
	Drejtues i parë	☐ 10

5. Në cilin shërbim të Policisë së Shtetit punoni?

Policia kriminale	☐ 1
Policia Kufitare dhe Migracionit	☐ 2
Rendi dhe siguria publike	☐ 3
Shërbime mbështetëse	☐ 4
Akademia e Policisë	☐ 5

Skenari 1	Një punonjës policie ka një biznes të tijin privat ku shet dhe instalon pajisje sigurie, si sisteme alarmi, brava të sigurta, etj. Ai merret me këtë aktivitet jashtë orarit të punës.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 2	Një punonjës policie pranon rregullisht nga tregtarët e ZONËS KU AI ËSHTË ME SHËRBIM vakte falas, cigare dhe artikuj të tjerë me vlerë të ulët. Ai nuk i kërkon këto gjëra dhe bën kujdes që të mos abuzojë me bujarinë e personave që ia ofrojnë këto gjëra si dhuratë.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 3	Një punonjës policie ndalon një automjet për shpejtësi të lartë. Punonjësi i policisë bie dakord të pranojë një ryshfet me vlerë të barasvlershme me gjysmën e shumës së gjobës në mënyrë që të mos e vendosë gjobën.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë			4. Pezullim nga puna pa pagesë	
2. Vërejtje me gojë			5. Ulje në gradë	
3. Vërejtje me shkrim			6. Shkarkim nga puna	
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë			4. Periudhë pezullimi e pa paguar	
2. Vërejtje me gojë			5. Ulje në gradë	
3. Vërejtje me shkrim			6. Shkarkim nga puna	
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 4	Një punonjës policie është mjaft i pëlqyer në komunitetin e tij dhe tregtarët e zonës, pronarët e restoranteve dhe lokaleve mundohen të tregojnë vlerësimin që kanë për të duke i dhënë punonjësit të policisë ushqime dhe pije falas GJATË KOHËS KUR AI NUK ËSHTË ME SHËRBIM.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 5	Një punonjës policie zbulon se ka ndodhur një vjedhje në një argjendari. Vitrinat janë thyer dhe është e qartë se shumë sende janë vjedhur. Duke kontrolluar dyqanin ai merr një orë vlera e së cilës është e barasvlershme me rrogën e tij të 15 ditëve pune. Në raport ai shkruan se ora është marrë gjatë vjedhjes.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 6	Një punonjës policie ka një marrëveshje private me një servis riparimi dhe pjesësh këmbimi për vetura për ti rekomanduar pronarëve të makinave të dëmtuara gjatë aksidenteve që të shkojnë në atë dyqan për riparime dhe për të blerë pjesë. Në këmbim të sugjerimeve që bën, ai merr një përqindje pagese prej 5 për qind të vlerës së riparimit të çdo veture të sugjeruar nga pronari i servisit.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 7	Një punonjës policie, që është edhe mekanik automjetesh shumë i aftë, është caktuar të punojë gjatë periudhës së pushimeve. Një nga eprorët i ofron atij mundësinë që të marrë pushim gjatë këtyre ditëve nëse punonjësi i policisë i riparon veturën personale eprorit. SI E VLERËSONI SJELLJEN E <i>EPRORIT</i>.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 8	Në orën 2.00 të mëngjesit, një punonjës policie i cili ndodhet në shërbim është duke ngarë makinën e patrullimit në një rrugë pa kalimtarë. Ai has në një automjet që ka dalë jashtë rrugës dhe që ka ngecur në një hendek. Ai i afrohet automjetit dhe vëren se shoferi nuk është i dëmtuar nga aksidenti, por është i dehur. Ai zbulon gjithashtu se shoferi është një punonjës policie. Në vend që ta raportojë këtë aksident si kundërvajtje rrugore, ai e ndihmon shoferin dhe e përcjell për në shtëpi.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 9	Një punonjës policie i cili është duke patrulluar në këmbë në zonën e caktuar shëh që lokali është duke shërbyer pije edhe një orë mbas orarit zyrtar të mbylljes dhe volumi i muzikës dhe zhurma e klientëve janë të larta. Në vend që të raportojë këtë shkelje, punonjësi i policisë bie dakord që të pranojë edhe dy pije falas nga pronari i lokalit.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 10	Dy punonjës policie në patrullim me këmbë kapin një burrë që po tenton të hapë me forcë një automjet. Ai largohet me vrap sapo sheh policët. Punonjësit e policisë e ndjekin atë për një copë rrugë përpara se ta kapin dhe ta rrëzojnë në tokë. Pasi e kanë vënë nën kontroll të dy punonjësit e policisë e qëllojnë me grushte në bark si dënim për largimin dhe rezistencën e demonstruar prej tij.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5

Skenari 11	Një punonjës policie gjen një portofol në një qendër biznesi ku është me shërbim. Në portofol ka një shumë parash të barasvlershme me rrogën e disa ditëve pune të policit. Ai e dorëzon portofolin e humbur, por i mban paratë për vete.			
1. Sa të rëndë e mendoni JU këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë serioze
1	2	3	4	5
2. Sa të rëndë e mendojnë SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ këtë sjellje?				
Aspak të rëndë				Shumë të rëndë
1	2	3	4	5
3. A konsiderohet kjo sjellje si një shkelje e linjës zyrtare dhe politikave të policisë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
4. Nëse një punonjës i policisë përfshihet në një sjellje të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore, nëse duhet marrë një masë e tillë, mendoni JU se DUHET të merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Pezullim nga puna pa pagesë
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
5. Nëse një punonjës policie në rajonin/drejtorinë tuaj të policisë është i përfshirë në një aktivitet të tillë dhe zbulohet duke vepruar në këtë mënyrë, çfarë mase disiplinore mendoni JU se DO TË merret ndaj TIJ?				
1. Asnjë				4. Periudhë pezullimi e pa paguar
2. Vërejtje me gojë				5. Ulje në gradë
3. Vërejtje me shkrim				6. Shkarkim nga puna
6. A mendoni se JU DO TA RAPORTONIT një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5
7. A mendoni se SHUMICA E PUNONJËSVE TË POLICISË TË RAJONIT/DREJTORISË TUAJ do ta raportonin një koleg punonjës policie i cili është i përfshirë në një sjellje të tillë?				
Absolutisht jo				Sigurisht që po
1	2	3	4	5