

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

Sfidat e diversitetit gjinor mbi policinë e shtetit

SFIDAT E DIVERSITETIT GJINOR NË POLICINË E SHTETIT

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

Autore: Elona Dhëmbo

Me mbështetjen e:

Departamentit për Kërkime & Inovacion pranë IDN

Qendrës për Ceshtje Europiane & të Sigurisë pranë IDN

PËRMBAJTJA

MIRËNJOHJE	7
RAPORT	
STUDIM MBI OPINIONIN DHE QËNDRIMIN E PUBLIKUT NË LIDHJE ME GRATË NË POLICI	9
ANKETIM PUBLIK	
FEMRAT NE POLICI	25
RAPORT STUDIMOR	
MATJA E QËNDRIMIT DHE OPINIONIT TË POLICISË SË SHTETIT SHQIPTAR MBI PJESËMARRJEN E GRAVE NË POLICI	30
ANKETIMI I POLICISË MBI “FEMRAT NË POLICI”	49
VLERËSIM I KURRIKULËS SË AKADEMISË SË POLICISË NGA PERSPEKTIVA GJINORE	56
SHËNIMET E KONFERENCËS (REKOMANDIME)	68

MIRËNJOHJE

Nga janari 2010, IDN është angazhuar intensivisht në kërkimin dhe eksplorimin e çështjeve të përkatësisë gjinore në Policinë Shqiptare, me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit mbi çështjet gjinore në Policinë e Shtetit Shqiptar. Objektivat e kësaj iniciative ishin në disa plane. Së pari, u synua të eksplorohej qëndrimet dhe opinionet e burrave dhe grave në publikun e gjerë. Së dyti qëndrimet e pjesëtarëve të forcave të policisë, në raport me çështjen e pjesëmarrjes së grave në polici, si dhe çështjet e balancave gjinore në strukturat e policisë. Së treti, u synua të vlerësohej kurrikula aktuale e Qendrës së Formimit Profesional të Policisë nga këndvështrimi gjinor dhe të përcaktohej nëse kishte vend për përmirësime.

Në përputhje me partneritetin e saj me IDN-në për të asistuar në reformimin e sektorit të sigurisë dhe qeverisjen e mirë në Shqipëri, DCAF (Qendra e Gjenevës për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura) mbështeti zhvillimin e studimit të opinionit dhe qëndrimeve të oficerëve të Policisë së Shtetit Shqiptar, mbi këto çështje si dhe vlerësimin e kurrikulës së Akademisë së Policisë nga këndvështrimi gjinor. Gjetjet e këtyre studimeve së bashku me ato të studimit të mbështetur nga OSBE/IDN mbi perceptimet e opinionit publik për përfshirjen e grave në polici, u prezantuan në konferencën kombëtare “Sfidat për diversitetin gjinor në Policinë e Shtetit” në Tiranë, në 22 tetor 2010. Konferenca u mbështet nga Friedrich Ebert Stiftung, në Tiranë i cili mundësoi edhe pjesëmarrjen e një përfaqësueseje të lartë të Sindikatës së Policisë Federale Gjermane.

IDN dëshiron të shprehë mirënjohjen e saj për mbështetjen e DCAF në përmbushjen e qëllimit të saj për të eksploruar çështjet e përkatësisë gjinore në polici dhe ndarjen e gjetjeve kryesore me aktorët e interesuar përmes këtij publikimi.

Realizimi i kësaj iniciative u mundësua përmes një partnership të vazhdueshëm me një sërë institucionesh si Drejtoria e Përgjithshme e PSHSH-së, Qendrën e Formimit Profesional të Policisë, PAMECA, ICITAP dhe OSBE.

Falënderime të veçanta shkojnë edhe për pjesëmarrësit në evenimentin përmblyës, konferencën, për kontributet e tyre të vyera. Në veçanti:

- Avenir Peka – Zëvendësministër i Brendshëm
- Filloreta Kodra – Zëvendësministre e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta
- Rasim Borishi – Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit
- Syl Ismaili – Shef i Sektorit të Rekrutimeve, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
- Everett Summerfield – Përfaqësues i Lartë i DCAF
- Anke Bernhard, Kryeinspektore – Sindikata e Grave Police në Gjermani
- Klaas Los – OSBE
- Jon Porter – PAMECA
- Martha Findley – ICITAP
- Hasan Shkëmbi – Shef i Sektorit të Zhvillimit Organizativ
- Edlira Zoto – Specialiste e Diversitetit, Kryekomisare, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
- Hiqmet Buzi – Përfaqësues i Lartë i Qendrës së Formimit Profesional.

Së fundi, falënderime dhe një vlerësim i veçantë shkon edhe për të gjithë qytetarë/et, oficerë/et e Policisë së Shtetit dhe informatorët kyç, që morën pjesë në këtë projekt duke ndarë opinionet dhe pikëpamjet e tyre, pa të cilat nuk do kishte qenë i mundur realizimi i kësaj iniciative.

RAPORT

Studim mbi opinionin dhe qëndrimin e publikut në lidhje me gratë në polici

Hyrje

Shqipëria ka nënshkruar pjesën më të madhe të dokumenteve të cilat garantojnë barazinë gjinore (ku përfshihet edhe Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas). Parimet e barazisë gjinore janë pjesë e dispozitave më të rëndësishme ligjore në vend, siç janë Kushtetuta dhe një strategji kombëtare e posaçme e cila synon të arrijë barazinë gjinore në shoqëri dhe të minimizojë dhunën me bazë gjinore dhe dhunën në familje. Ligji për barazinë gjinore në shoqëri ka qenë në fuqi qysh në vitin 2004, megjithëse është rishikuar në vitin 2008. Ky ligj parashikon mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në fushën e arsimimit, punësimit, vendimmarrjes dhe politikës, medias, etj. Gjithashtu, në vitin 2006 në Shqipëri është miratuar ligji për dhunën në familje, i cili përcakton detyrat dhe përgjegjësitë e aktorëve të ndryshëm, ndër të cilët renditet edhe policia.

Policia është ndër aktorët që kanë detyra dhe përgjegjësi të drejtpërdrejta për sa i përket barazisë gjinore në përgjithësi dhe dhunës gjinore në veçanti. Megjithëkëtë, forcat e policisë nuk kanë ende informacion dhe aftësi të specializuara për t'i realizuar këto detyra dhe strukturat e policisë nuk kanë aspak një përfaqësim gjinor të balancuar. Forcat e policisë jo vetëm që duhet të jenë të ndërgjegjësuar dhe të përgatitura për t'u marrë me çështjet gjinore dhe ato të grave, por ato duhet edhe ta reflektojnë këtë ndërgjegjësim e të jenë të balancuara nga ana gjinore edhe në strukturat e veta, d.m.th në të gjitha strukturat dhe shërbimet e policisë të përfshihen policë, burra dhe gra. Kjo duhet bërë jo vetëm për balancë gjinore sasiore, por edhe për të qenë më efektivë dhe më pranë nevojave të komunitetit me shërbimet që ofrohen.

Përvojat më të mira nga vendet e përparuara në lidhje me pjesëmarrjen e grave në polici, kanë treguar se gratë police janë me efikënte në trajtimin e çështjeve të veçanta si dhuna në familje, përdhunimi, etj., (shih për shembull Valasek, 2007). Aktualisht në forcat e policisë shqiptare ka pak gra. Për më tepër, edhe ato që janë, kanë kryesisht të pozicionuara në administratë dhe jo në shërbime të drejtpërdrejta. Megjithëse debatet në këtë fushë tregojnë se ekzistojnë paragjykimet dhe mendime se policia është profesion për burrat, nuk është kryer ndonjë studim deri më tani që të gjejë arsyet për pjesëmarrjen e ulët të grave në sektorin e sigurisë në përgjithësi dhe atë të policisë në veçanti.

Ky raport paraqet opinionin dhe qëndrimin e publikut në lidhje me çështjen në fjalë – gratë në polici.

Metodologjia

Për të arritur synimin e këtij studimi, janë përdorur metoda kërkimore sasiore për të paraqitur opinionin publik në lidhje me pjesëmarrjen e grave në polici. Për këtë qëllim, gjatë periudhës 20 – 31 Janar 2010 janë përdorur metoda sasiore të cilat konsistojnë në kryerjen e një pyetësoi telefonik me 700 qytetarë mbi 18 vjeç.

Kjo teknikë e mbledhjes së të dhënave është përzgjedhur si më e përshtatshme dhe më efektive në kushtet e kohës dhe burimeve të kufizuara. Me anë të kësaj teknike është bërë e mundur një mbulim i gjerë gjeografik (në studim u përfshinë 27 qytete), me kosto shumë më të ulët dhe në një kohë shumë më të shkurtër se sa do të duhej me intervista ballë-për-ballë.

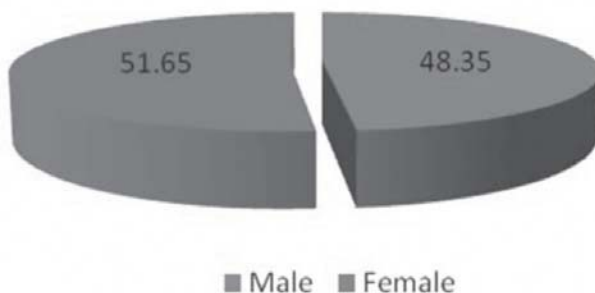
Për më tepër, duke qenë se pyetësoret e administruar ballë-për-ballë shpeshherë shoqërohen me përqindje të ulët përgjigjesh, intervistimi me telefon bën të mundur kontaktimin e asaj pjese të popullsisë me interes për studimin, që është e vështirë të ndeshet, siç janë shtëpiakët, nënat me fëmijë të vegjël që qëndrojnë në shtëpi, personat që punojnë me turne dhe personat me aftësi të kufizuara. Intervistimi me telefon gjithashtu minimizon edhe rrezikun e përgjigjeve të pasinqerta që mund të rezultojnë nën presionin për të dhënë përgjigjen “e duhur” kur ndodhen ballë për ballë me intervistuesin. (shih Man & Stewart, 2000).

Ekipi i studimit është i vetëdijshëm edhe për kufizimet e kësaj teknike, siç janë pakësimi i indikatorëve që vijnë nga konteksti social kur nuk kemi mundësi të shohim gjuhën e trupit apo elemente të tjera që lidhen me të, pra një standardizim i situatës për shkak të mungesës së vështrimit të situatës konkrete ku ndodhet i intervistuari (Burke & Miller, 2001).

Kampioni

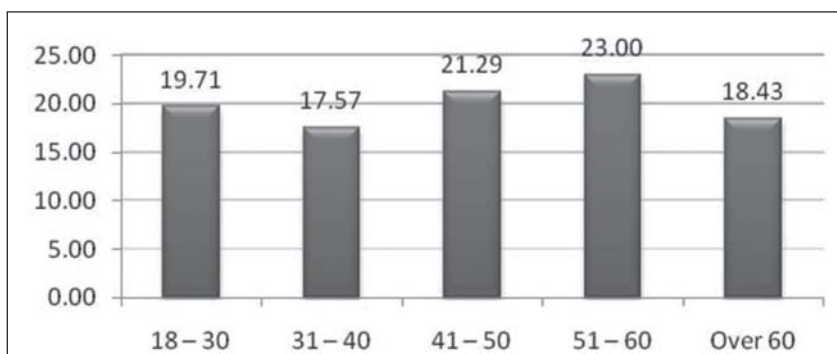
Sondazhi u krye në nivel kombëtar dhe përfshiu 27 qytete në të gjithë vendin. Kampioni prej 700 pjesëmarrësish u zgjodh për të qenë përfaqësues i popullatës së targetuar. Duke qenë se tema e studimit ishte një temë me ndjeshmëri gjinore, iu dha akses i njëjtë si burrave dhe grave në studim, e për pasojë ndarja gjinore e kampionit ishte thuajse e barabartë siç tregohet në Grafikon 1.

Grafiku 1. Kampioni sipas gjinisë



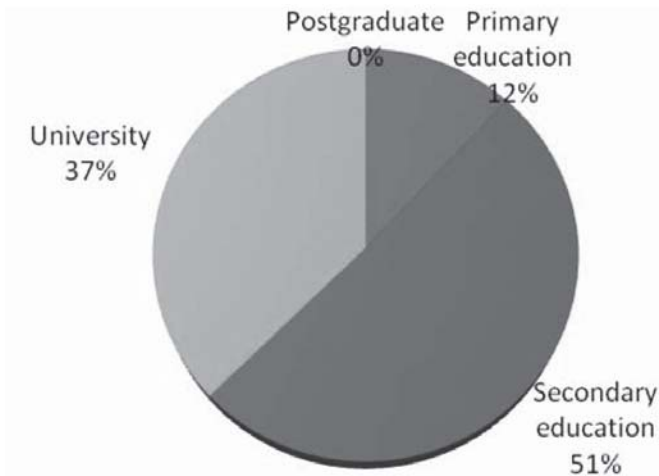
Një përfaqësim gati-gati i barabartë iu garantua të gjitha grupmoshave duke marrë pasur parasysh që mentaliteti luan një rol të rëndësishëm në përcaktimin e qëndrimit të qytetarëve. Secili nga pesë grupmoshat përbën afërsisht 20% të pjesëmarrësve siç tregohet në Grafikon 2.

Grafiku 2. Kampioni sipas moshës



Arsimi i pjesëmarrësve respekton raportet që ekzistojnë në popullatë. Për këtë arsye pjesa më e madhe e të anketuarve kanë arsim të mesëm (50%), ndërsa 38% e tyre kanë arsim universitar apo pasuniversitar dhe 12% kanë vetëm arsim fillor. Shih grafikun 3.

Grafiku 3. Kampioni sipas arsimimit



Gjetjet kryesore

Është një fakt pozitiv e interesant që gjetjet e anketimit në përgjithësi tregojnë që qytetarët shqiptarë janë shumë të hapur e të gatshëm t'i mirëpresin gratë në polici ashtu si dhe në sektorë të tjerë. Pjesa më e madhe e të intervistuarve, në mbi 80% të rasteve, do i nxisnin gratë që të hynin në polici dhe do të prisnin gjithashtu që strukturat shtetërore, duke përfshirë “Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Mundësive të Barabarta”, institucioni i familjes dhe ato të arsimit të bënin të njëjtën gjë.

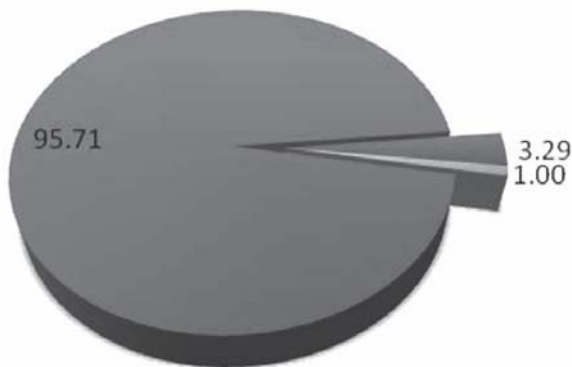
Në përgjithësi gratë, konsideroheshin si njësoj efiçente dhe ndonjëherë edhe më efiçente se burrat në disa aspekte të punës së policisë, si nga burrat dhe nga gratë e anketuar. Gjithsesi, stereotipa të veçantë vazhdojnë, pasi si gratë edhe burrat preferojnë që gratë në polici t'i shohin më shumë të pozicionuara në shërbime administrative sesa në shërbime të drejtpërdrejta, të cilat tradicionalisht u ofrohen policëve meshkuj.

Megjithatë, pjesa më e madhe e të intervistuarve në disa raste do të preferonin shërbimet e një policeje femër, sidomos në rastet e dhunës në familje dhe vjedhjeve, dhe çuditërisht kjo e fundit ishte më tepër një zgjedhje e meshkujve.

Gjetjet e anketimit

Ndër të anketuarit ka një qëndrim të përbashkët se politikat që përkrahin mundësi të barabarta për burrat dhe gratë duhet të çohen më tej dhe të bëhen pjesë e sektorit të sigurisë ashtu si edhe në sektorë të tjerë. Siç duket në Grafikon 4, pjesa më e madhe e tyre (95%) janë për inkurajimin e mundësive të barabarta gjinore.

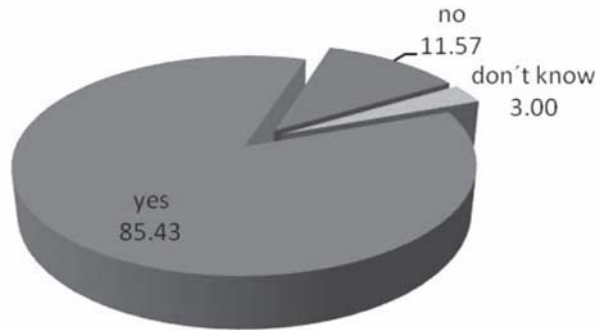
Grafiku 4. Inkurajimi për mundësi gjinore të barabarta



Pyetje: A mendoni se mundësitë e barabarta për burrat dhe gratë paraqesin një politikë e cila duhet inkurajuar?

Është pozitive gjetja se më shumë se 85% e të anketuarve të pyetur: “nëse gratë janë po aq të afta sa edhe burrat në profesione të tilla si policia apo ushtria” janë përgjigjur ‘Po’. Me këtë pohim nuk kanë rënë dakord vetëm një pjesë e vogël prej 12%. Megjithëse mund të pritëshin ndryshime për sa u përket perceptimeve që gratë dhe burrat do të kishin mbi këtë çështje, një gjë e tillë vihet re fare pak sipas gjetjeve të anketimit.

Grafiku 5. A janë gratë aq të afta sa edhe burrat në profesione të tilla si policia apo ushtria?



Pyetje: A mendoni se gratë janë po aq të afta sa edhe burrat në profesione të tilla si policia apo ushtria?

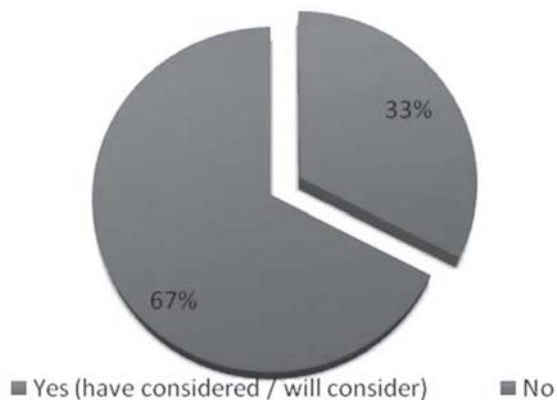
E njëjta shpërndarje pro dhe kundër mund të identifikohet lehtë edhe ndër nëngrupet e grave dhe burrave që ishin pjesë e anketimit. *Shih tabelën 1.*

Tabela 1. Mendimi për aftësi të njëjta të burrave dhe grave si punonjës policie

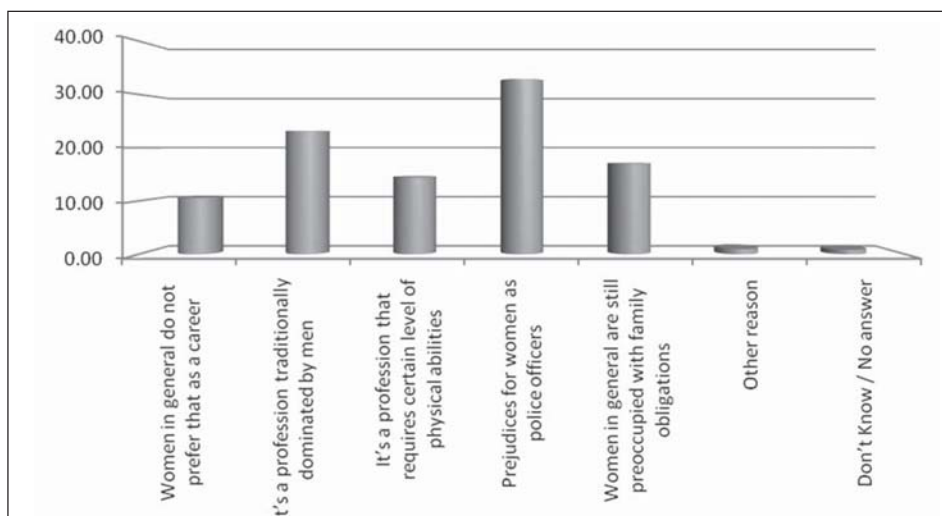
	E përgjithshme	Gra	Burra
Po	85.43 %	86 %	85 %
Jo	11.57 %	11 %	12 %
Nuk e di / Nuk janë përgjigjur	3.00 %	3 %	3 %
TOTALI	100 %	100 %	100 %

Megjithatë, policimi konsiderohet rrallë si mundësi karriere për gratë. Vetëm 33% e të intervistuarve deklaruan se e kanë konsideruar apo do e konsideronin si mundësi punësimi për veten e tyre (në rastin e grave të intervistuar) apo për familjarët e tyre femra (në rastin e burrave të intervistuar). Shih Grafikon 6.

Pyetje: A do ta mendonit për veten tuaj apo për një familjarin tuajin femër mundësinë për t'u bërë oficer policie?

Grafiku 6. Konsiderimi i policimit si karrierë për gratë

Arsyet kryesore për numrin e ulët të femrave në shërbimin policor duket se janë të lidhura me paragjykimet dhe përshtypjen e vazhdueshme se pozicione të tilla janë profesione për meshkuj dhe të dominuar nga meshkujt. Një pengesë e rëndësishme mbeten gjithashtu edhe vështirësitë me të cilat hasen gratë kur mundohen të kombinojnë detyrimet familjare me ato profesionale. Duket se kjo është arsyeja kryesore që ato nuk zgjedhin profesione të cilat kërkojnë shumë kohë dhe energji, siç është policimi (për pothuaj 17% të të intervistuarve).

Grafiku 7. Arsyet për pjesëmarrjen e ulët të grave në polici

Pyetje: Aktualisht ka një numër të vogël policësh apo aplikantësh që duan të hyjnë në shërbimin e policisë shqiptare. Sipas jush, cili nga pohimet e mëposhtme është arsyeja kryesore për këtë situatë?

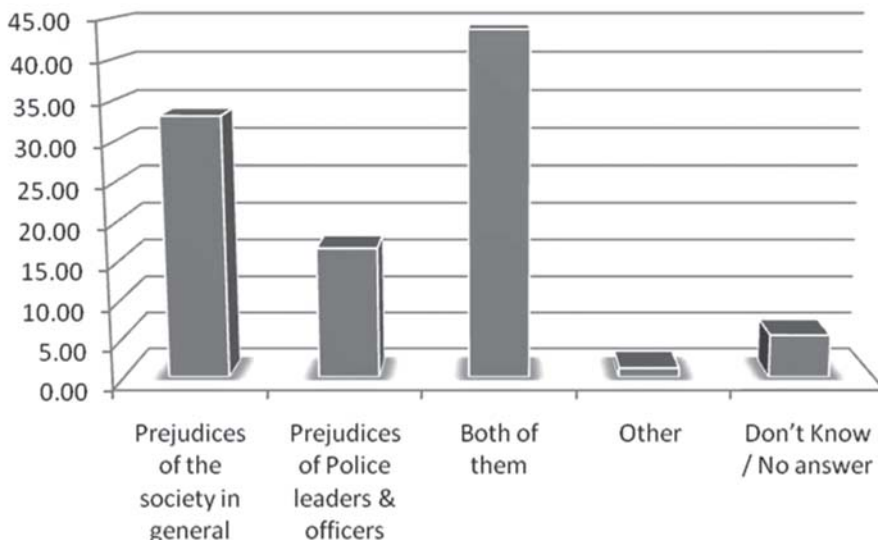
Ky përfundim duket se ripohohet edhe nga analiza e kombinuar e përgjigjeve të të intervistuarve për një sërë pyetjesh. Konkretisht, më shumë se 65% e të anketuarve të cilët asnjëherë nuk e kanë menduar (për vetën e tyre apo familjarët e tyre femra) profesionin e policimit, nuk e lidhin këtë profesion me përdorimin e forcës. Përveç kësaj, më shumë se 80% e po kësaj kategorie i konsiderojnë gratë po aq të afta (në 46% të rasteve) ose edhe më të afta se burrat (në 38% të rasteve) për shërbimet e sigurisë ndaj qytetarëve.

Megjithatë mund të vihen re ndryshime të vogla sipas gjinisë kur flitet për arsyet kryesore të cilat pengojnë pjesëmarrjen më të lartë të grave në polici. Gratë më shumë se burrat kanë zgjedhur si arsye kryesore detyrimet familjare (20% e grave të intervistuarra kanë zgjedhur këtë si arsyen kryesore në krahasim me 13% të meshkujve). Nga ana tjetër, burrat më shumë se gratë (36% ndaj 30%) mendojnë se arsyeja kryesore lidhet me paragjykimet e mëdha me të cilat ndeshen gratë police.

Tabela 2. Arsyeja kryesore e pjesëmarrjes së ulët të grave në polici:

	E përgjithshme	Gra	Burra
Gratë në përgjithësi nuk e preferojnë si karrierë	10.59	10.36	10.94
Është një profesion që tradicionalisht është dominuar nga meshkujt	23.18	21.84	24.85
Është një profesion që kërkon një nivel të caktuar aftësish fizike	14.45	15.12	13.31
Ka paragjykimet për gratë police	32.90	30.53	35.79
Gratë në përgjithësi janë ende të zëna me detyrime familjare	17.02	20.44	13.01
Arsye tjetër (Përcaktoje):	1.00	1.12	0.88
Nuk e di / Pa përgjigje	0.86	0.56	1.18
TOTALI	100	100	100

Për të parë më tej efektet e paragjyimeve në nivelin e përfshirjes së grave në polici, u analizua këndvështrimi i të intervistuarve nëse ata i kushtonin më tepër rëndësi paragjykimet që vinte nga publiku i përgjithshëm apo paragjykimet nga vetë brenda policisë.

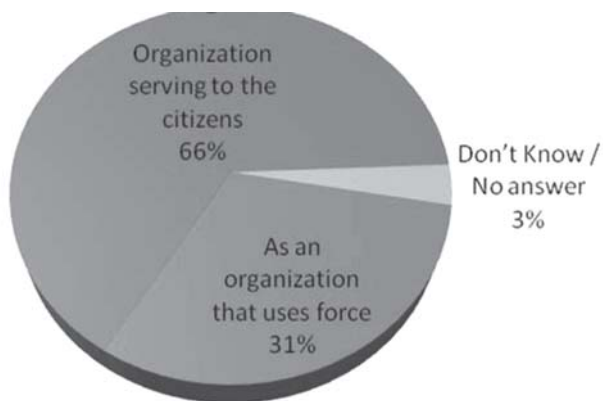
Grafiku 8. Paragjykimet si faktor ndikues

Pyetje: Ka disa qëndrime në lidhje me mundësinë e hyrjes së grave në shërbimet e policisë. Sipas mendimit tuaj, cili nga faktorët e mëposhtëm ka ndikuar më tepër në numrin e pakët të grave në polici?

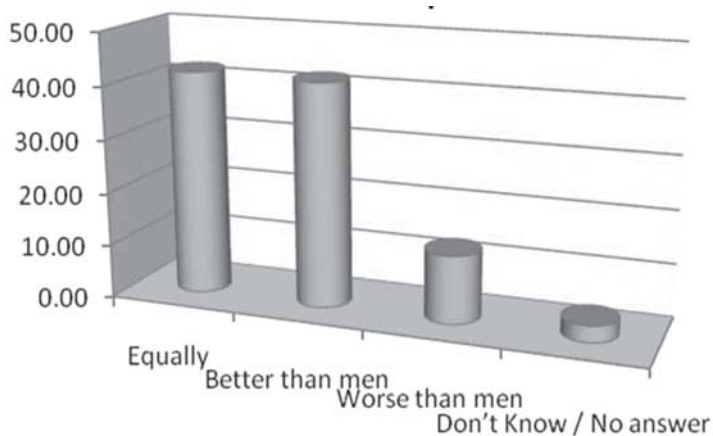
Të intervistuarit duken se nuk bien dakord për këtë pikë – të gjithë opsionet e ofruara ‘shënojnë’ më pak se 50%. Përkatësisht, vetëm 17% e tyre mendojnë se paragjykimet brenda policisë janë arsyeja që ndikon vendimin e shumicës së grave/vajzave për të hyrë në shërbim. Pothuajse dyfish më shumë të intervistuar (33%) i konsiderojnë paragjykimet e shoqërisë si arsye të tillë. Çuditërisht, pjesa më e madhe e përgjigjeve të intervistuarve (44%) tregojnë të dyja paragjykimet – brenda policisë dhe në shoqëri – si arsyen kryesore.

Edhe pse pjesa më e madhe e të intervistuarve (66%) e perceptojnë policinë si një organizatë që i shërben qytetarëve, duhet vënë re se pothuajse një e treta e tyre (31%) vazhdojnë ta mendojnë këtë institucion si një mekanizëm që përdor forcën. Lidhja e policisë me përdorimin e forcës mund të jetë një nga faktorët që shpjegon pse gratë paragjykohen kur bëhet fjalë për t’u bërë police dhe për të ofruar shërbim të drejtpërdrejtë sigurie.

Megjithatë, kur u pyetën për performancën e grave në dhënien e shërbimeve të sigurisë, të intervistuarit japin një perspektivë mjaft optimiste. Gratë konsiderohen si ofruese më të mira të shërbimeve të sigurisë në 42%

Grafiku 9. Perceptimet mbi policinë

të rasteve dhe njësoj të afta me burrat, në një tjetër 42% të rasteve. Vetëm 13% besojnë se performanca e grave e vajzave në shërbimet e sigurisë do të ishte më e dobët se e meshkujve.

Grafiku 10. Performanca e grave në raport me atë të burrave në polici

Pyetje: Mendoni se performanca e femrave në ofrimin e shërbimeve të sigurisë është po aq e mirë sa e meshkujve, më mirë se ata apo më dobët?

Kur të dhënat e sipërpërmendura grupohen në bazë të gjinisë së të intervistuarve, diferencat midis meshkujve dhe femrave bëhen edhe më të

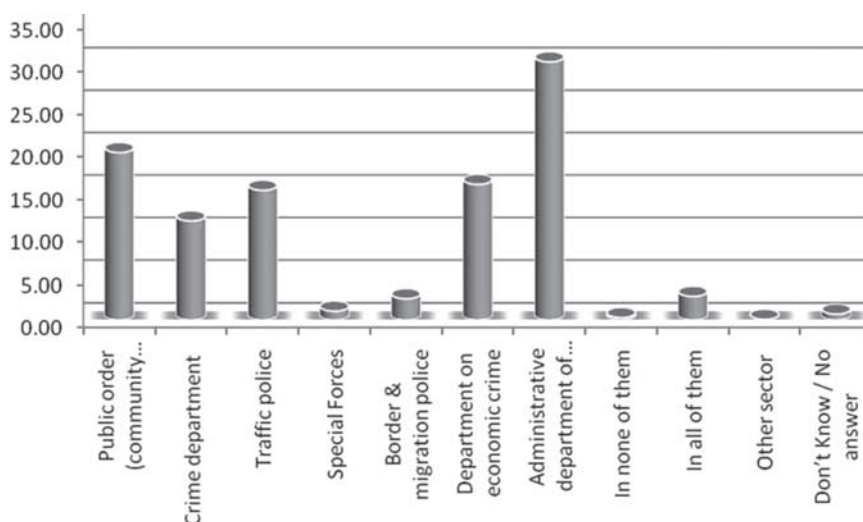
qarta. Janë më shumë femra se meshkuj të intervistuar (një diferencë prej pothuajse 10%) që besojnë se femrat do të ishin po aq mirë ose edhe më mirë se meshkujt.

Tabela 3. Performanca e femrave në shërbimet e sigurisë në krahasim me meshkujt – sipas gjinisë

	E përgjithshme	Femra	Meshkuj
Barazisht	42.20	38.12	46.58
Më mirë se meshkujt	41.92	46.96	36.49
Më dobët se meshkujt	12.73	11.32	14.24
Nuk e di/ Nuk u përgjigjën	3.15	3.59	2.67
TOTALI %	100	100	100

Të intervistuarit u pyetën për funksionet dhe detyrat e mundshme, të cilat mund të kryhen më mirë nga gratë. Fatkeqësisht, shumica e të intervistuarve e shohin përfshirjen e grave në shërbimet policore kryesisht në administratë (30%). Për shembull, vetëm 1% e të intervistuarve mendojnë se femrat mund të operojnë më mirë se meshkujt në “forcat speciale”.

Grafiku 11. Gratë performojnë më mirë se burrat në:



Pyetje: Në cilin prej sektorëve të mëposhtëm mendoni se femrat do të ishin më efikase se meshkujt?

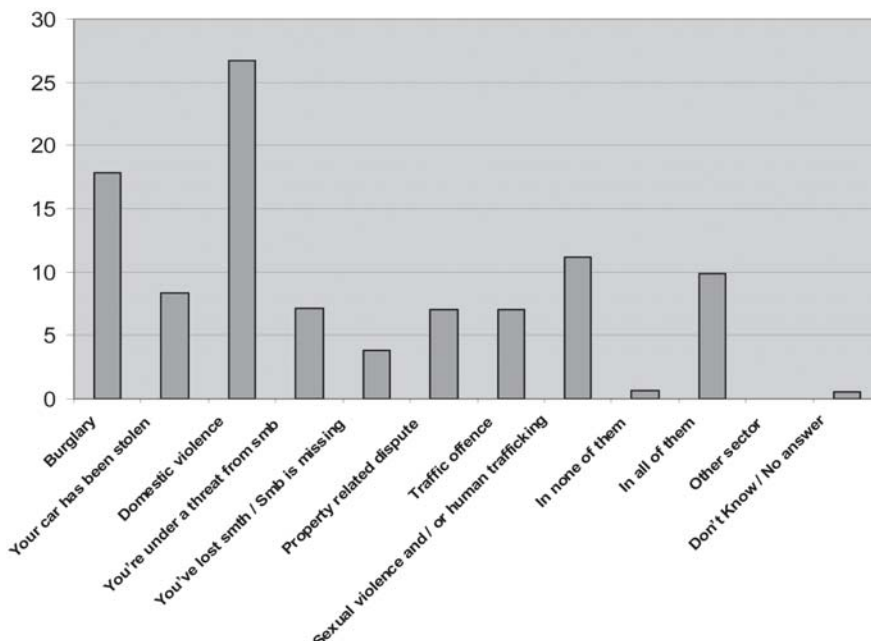
Ky rezultat i lartë i performancës më të mirë të grave në departamentin administrativ të policisë mund të influencohet nga situata aktuale e femrave në polici – sepse edhe ato pak gra e vajza që punojnë për policinë janë të përqendruara në administratë. Të dhënat e grupuara në bazë të gjinisë tregojnë një fakt edhe më interesant: pavarësisht faktit që diferenca midis përgjigjeve të femrave dhe meshkujve të intervistuar është më pak se 1% për secilin opsion, ka më shumë femra (se meshkuj) ‘pro’ këtyre deklaratave. Për shembull, shumica e të intervistuarave femra (30.9%), mendojnë se gratë punojnë më mirë se meshkujt në administratë (një përqindje më e lartë se 29.7% e përgjigjedhënësve meshkujve të cilit ndanin po këtë mendim). Por, janë më shumë meshkujt (1.54%) se femrat (0.54%), që besojnë se gratë do të kishin një performancë më të mirë se burrat në radhët e Forcave Speciale. Vlen të përmendet që ky opsion dhe opsioni ‘Në asnjërin prej tyre’ kanë numrin më të ulët të femrave të intervistuar që janë pro tyre.

Tabela 3. Gratë që pritet të kenë performancë më të mirë në:

	E përgjithshme	Femra	Meshkuj
Rendi publik (polic komuniteti)	19.64	19.78	19.52
Departamenti i krimeve	11.59	11.81	11.37
Polic trafiku	15.20	15.10	15.16
Forcat speciale	1.04	0.54	1.54
Policia e kufirit dhe emigracionit	2.50	2.74	2.24
Departamenti i krimeve ekonomike	15.89	15.24	16.57
Departamenti i administratës së policisë	30.33	30.90	29.77
Asnjë prej tyre	0.28	0.27	0.28
Të gjitha	2.78	2.74	2.80
Sektor tjetër	0.07	0.13	0
Nuk e di / Nuk u përgjigjën	0.69	0.68	0.70
TOTALI %	100	100	100

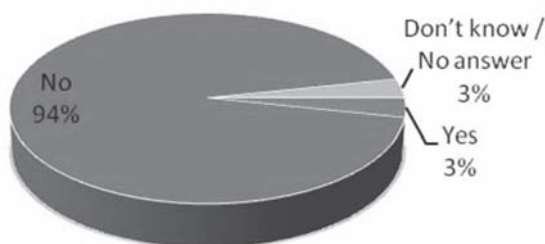
Grafiku 12 tregon përqindjen e atyre që preferojnë të flasin me police femra.

Grafiku 12. Do preferoja të flisja me një police në këto raste

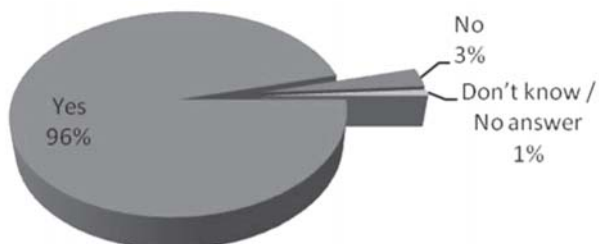


Shumica e të intervistuarve (94%) besojnë se rritja e numrit të grave në polici nuk do të sillte dobësim të këtij sektori të sigurisë.

Grafiku 13. A do e dobësonte policinë prezenca e më shumë grave?



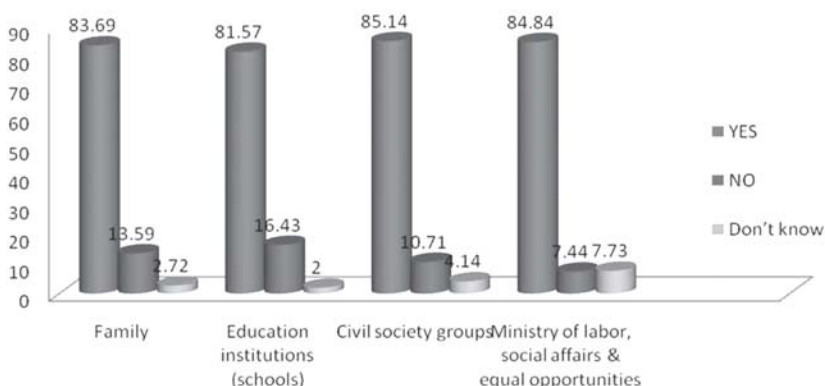
Gjithashtu, shumica janë dakord që ky institucion duhet të nxisë pjesëmarrjen e grave në polici. 94% e të intervistuarve janë pro kësaj deklarate dhe vetëm 3% janë kundër.

Grafiku 14. A duhet që policia e shtetit të inkurajojë përfshirjen e më shumë grave?

Megjithatë, kjo nxitje nuk duhet të vijë vetëm nga policia e shtetit. Familja, institucionet arsimore dhe shoqëria civile duhet të luajnë rolin e tyre në inkurajimin e pjesëmarrjes së grave në forcat e policisë. Më shumë se 80% e të intervistuarve mendojnë se të gjithë aktorët e sipërpërmendur duhet të përfshihen në proces.

Tabela 5. Pjesëmarrja e grave në polici duhet të nxitet edhe nga:

	Po	Jo	Nuk e di	Totali %
Familja	83.69	13.59	2.72	100
Institucionet arsimore (shkollat)	81.57	16.43	2.00	100
Grupe të shoqërisë civile	85.14	10.71	4.14	100
Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Mundësive të Barabarta	84.84	7.44	7.73	100

Grafiku 15. Gratë duhet të inkurajohen për të hyrë në radhët e policisë nga:

Por pavarësisht, këto rezultate duhen konsideruar me shumë kujdes. Pothuajse 1/3 e të intervistuarve që besojnë se gratë duhet të përfshihen në polici, ndoshta kanë në mendje që ato do të punonin më mirë në funksionet administrative të këtij sektori (shihni Tabelën 6).

Tabela 6. Ata që nxisin pjesëmarrjen e femrave në polici, mendojnë se femrat do të ishin më efikas se meshkujt në:

	Në %
Rendi publik (polici komuniteti)	19.68
Departamenti i krimeve	11.73
Policia e Qarkullimit Rrugor	15.53
Forcat speciale	1.00
Policia e Kufirit dhe Emigracionit	2.50
Departamenti i Krimit Ekonomik	15.96
Departamenti i Administratës së Policisë	30.13
Asnjë prej tyre	0.14
Të gjitha	2.72
Sektor tjetër	0
Nuk e di / Nuk u përgjigjen	0.57
TOTALI %	100

Gjithashtu, e njëjta kategori do preferonin që gratë të ishin të përfshira me shërbimet që kanë lidhje kryesisht me rastet e dhunës në familje (27%) apo vjedhjet (18%).

Konkluzione

Ky anketim i opinionit publik tregoi qartë se opinionit publik shqiptar është bërë më i hapur dhe gati për të inkurajuar dhe mirëpritur gratë e vajzat në polici. Gratë konsiderohen të afta për të ofruar shërbime sigurie dhe duhet të nxiten për këtë gjë nëpërmjet politikave konkrete, por jo vetëm. Familja, institucionet arsimore dhe shoqëria civile duhet të luajnë një rol të rëndësishëm për të përmbushur qëllimin e promovimit dhe pjesëmarrjes së grave në polici.

Një pjesëmarrje më e gjerë e grave në polici jo vetëm që do të ofronte mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt në sektorin e sigurisë, ashtu

si dhe në çdo sektor tjetër, por shërbimi i tyre më afër nevojave të komunitetit do të ishte në dobi të qytetarëve. Besohet se gratë kanë rezultate më të mira në punët administrative brenda policisë, si dhe në rastet e dhunës në familje dhe të vjedhjeve. Një përfshirje më e gjerë e tyre në këto shërbime do të vlerësohej si nga meshkujt edhe nga femrat në Shqipëri.

Por pavarësisht kësaj mbështetjeje, pak gra e vajza kanë menduar që të hyjnë në polici. Përveç faktorit të zakonshëm të balancimit e punës me detyrimet familjare, ashtu si në çdo sektor tjetër, paragjykimet nga jashtë ose/dhe nga brenda policisë përbëjnë një pengesë të madhe për t'u kapërcyer. Në këtë aspekt, duhen ndërmarrë masa për të edukuar qytetarët dhe policët me praninë e grave në polici – jo vetëm si administratore, por edhe në shërbimet direkte të sigurisë.

SHTOJCA I. PYETËSOR

ANKETIM PUBLIK

FEMRAT NE POLICI

A. Demografia e të intervistuarve**A.1. Gjinia**

Mashkull	1
Femër	2

A.2. Grupmosha

18 – 30	1
31 – 40	2
41 – 50	3
51 – 60	4
Mbi 60	5
Nuk pranuan të përgjigjen	99

A.3. Arsimi

Arsim fillor (8 vjet ose më pak)	1
Arsim i mesëm (shkolla e mesme)	2
Universitet	3
Pas-universitar	4
Nuk pranuan të përgjigjen	99

B. Disa elementë të përgjithshëm që duhen marrë parasysh

B.1- A besoni se mundësitë e barabarta për burrat dhe gratë përfaqësojnë një politikë që duhet të nxitet më tej?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Nuk u përgjigjën	99

B.2- A besoni se gratë janë po aq të afta sa burrat për profesione të caktuara si oficere policie apo oficere ushtarake?

Po	1
Jo	2

B.3- A do të çonit ju apo ndonjë anëtare e familjes suaj ndër mend mundësinë për të aplikuar për t'u bërë police apo oficere policie?

Po (e kam çuar ndër mend / do ta konsideroj)	1
Jo	2

C. Gratë në polici

C.1- Aktualisht ka një numër të vogël oficeresh policie apo aplikantesh që duan të hyjnë në shërbimin e Policisë së Shtetit. Cili nga pohimet e mëposhtme mendoni ju se është shkaku kryesor i kësaj situate?

Gratë në përgjithësi nuk e preferojnë këtë si karrierë	1
Është një profesion i dominuar tradicionalisht nga burrat	2
Është një profesion që kërkon një nivel të caktuar aftësish fizike	3
Paragjykimet për gratë si oficere policie	4
Gratë në përgjithësi janë ende të zëna me detyrimet familjare	5
Arsye të tjera (Specifikoni):_____	6
Nuk e di / Nuk u përgjigjën	99

C.2.- ka edhe qëndrime të ndryshme ndaj mundësisë së të pasurit më shumë gra në shërbimin e policisë. Cila nga arsyet e mëposhtme mendoni se ka ndikuar më shumë në numrin e vogël aktual të grave në shërbimin policor?

Paragjykimet e shoqërisë në përgjithësi	1
Paragjykimet e drejtuesve dhe oficerëve të Policisë	2
Të dyja bashkë	3
Të tjera (Specifikoni):_____	4
Nuk e di / Nuk u përgjigjen	99

C.3.- Si e shihni ju personalisht policinë si një organizatë?

Si një organizatë që përdor forcën	1
Si një organizatë që i shërben qytetarëve	2
Nuk e di / Nuk u përgjigjen	99

C.4.- A mendoni se gratë mund të ofrojnë shërbime policore po aq të mira sa burrat, apo më të mira apo më të këqija se ata?

Të njëjtat shërbime	1
Më të mira se burrat	2
Më të këqija se burrat	3
Nuk e di / Nuk u përgjigjen	99

C.5.- Në cilin prej sektorëve të mëposhtëm mendoni se gratë do të ishin më efikente sesa burrat :

DERI NË TRI OPSIONE

Rendi Publik (oficere e policisë në komunitet)	1
Policia Kriminale	2
Policia e Qarkullimit Rrugor	3
Forcat Speciale	4
Policia e Kufirit dhe Migracionit	5
Krimi Ekonomik	6
Sektori Administrativ i Policisë	7
Sektorë të tjerë (Specifikoni)_____	8
Në asnjërin prej tyre	9
Nuk e di / Nuk u përgjigjen	99

**C.6. Për cilin prej problemeve të mëposhtme do të preferonit më shumë të flisnit me një oficer policie femër sesa me një oficer mashkull?
DERI NË TRE OPSIONE**

Në rast vjedhjeje	1
Kur ju kanë marrë makinën	2
Në rast dhune në familje	3
Në rast se ju kërcënon dikush	4
Në rast se keni humbur diçka apo kur është zhdukur një person	5
Në rast mosmarrëveshjes në lidhje me pronat	6
Në rast shkeljeje të rregullave të qarkullimit rrugor	7
Sektorë të tjerë (Specifikoni) _____	8
Në rast dhunë seksuale dhe/apo trafikimi të qenieve njerëzore	9
Për asnjërin prej këtyre problemeve	10
Nuk e di / Nuk u përgjigjën	99

C.7.- A mendoni se më shumë gra në shërbimin policor do ta dobësonin punën e këtij institucioni?

Po		1
Jo	Shko tek C.9	2
Nuk e di / Nuk u përgjigjën		99

C.8.- Pse mendoni se më shumë gra në shërbimin policor do ta dobësonin punën e këtij institucioni?

C.9.- A mendoni se Policia e Shtetit duhet të inkurajojë më shumë kandidatet femra për të hyrë në shërbimin policor?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Nuk u përgjigjën	99

C.10.- A mendoni se ky inkurajim (për rritjen e numrit të grave në polici) duhet të vijë edhe nga:

	<i>Po</i>	<i>Jo</i>	<i>Nuk e di</i>
Familja	1	2	99
Institucionet arsimore (shkollat)	1	2	99
Grupet e shoqërisë civile	1	2	99
Ministria e Punës, Çështjeve Sociale & Mundësive të Barabarta	1	2	99
Të tjera (Ju lutem, specifikoni): _____	1	2	99

Referenca

Burke, Lisa A. & Miller, Monica K. (Maj 2001). Intervistimi me telefon si një mënyrë për mbledhjen e të dhënave: Mësimet e nxjerra dhe rekomandime praktike [30 paragrafë]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Kërkimi Social Cilësor* [botim on-Line], 2(2), Neni 7. Mund të gjendet në: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-01/2-01burkemiller-e.htm> [Të dhënat e datës 5 qershor 2006].

Mann, Chris & Fiona Stewart (2000). *Komunikimi me internet dhe kërkimi cilësor*. Londër: Sage.

Valasek, Kristin (2007), *Reforma në Sektorin e Sigurisë dhe Përkatësia Gjinore*, DECAF.

RAPORT STUDIMOR

Matja e qëndrimit dhe opinionit të Policisë së Shtetit Shqiptar mbi pjesëmarrjen e grave në Polici

Hyrje

Shqipëria ka nënshkruar një sërë dokumentesh ndërkombëtare të cilat garantojnë barazinë gjinore (përfshirë CEDAW, Konventën mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave). Parimet e barazisë gjinore janë pjesë e dispozitave më të rëndësishme ligjore të Shqipërisë duke përfshirë këtu kushtetutën, si dhe ligje të posaçme e strategji kombëtare specifike të cilat kanë për qëllim të sigurojnë barazinë gjinore në shoqëri dhe të minimizojnë dhunën me bazë gjinore dhe atë në familje.

Që nga viti 2004, megjithëse i rishikuar edhe në vitin 2008, në Shqipëri është në fuqi një ligj i posaçëm mbi 'Barazinë gjinore në shoqëri', i cili sanksionon mundësi të barabarta si për burrat edhe për gratë në fushën e arsimit, punësim, në proceset vendim-marrëse dhe politike, si dhe në media. Përveç kësaj, që nga viti 2006, Shqipëria ka kaluar një ligj të posaçëm mbi 'Dhunën në Marrëdhëniet Familjare' duke theksuar detyrimet dhe përgjegjësitë për aktorë të ndryshëm, midis tyre edhe policinë. E fundit, por jo më pak e rëndësishme, nga Shkurti 2010 Shqipëria ka miratuar Ligjin nr. 10221, "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Policia është ndër ata aktorë të cilët kanë detyrime dhe përgjegjësi të drejtpërdrejta në lidhje me barazinë gjinore në përgjithësi dhe dhunën në familje e atë me bazë gjinore në veçanti. Megjithatë, policia e shtetit ka ende mungesë informacioni dhe aftësisht specifike për të përmbushur standardet ligjore në këtë kontekst, ndërsa shërbimi në tërësi duket të jetë larg një përfaqësimi gjinor të balancuar.

Pas përfundimit të studimit mbi opinionin e përgjithshëm të publikut në lidhje me pjesëmarrjen e grave në polici në fillim të këtij viti, stafi kërkimor i Institutit për

Demokrati dhe Ndërmjetësim me mbështetjen e Qendrës së Gjenevës për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura (DCAF) realizoi një studim tjetër, kësaj here i fokusuar në opinionin dhe qëndrimin e vetë forcave të Policisë së Shtetit për këtë çështje. Më poshtë do të njiheni me raportin e këtij studimi i cili i sjell lexuesve zërin e Policisë së Shtetit Shqiptar mbi pjesëmarrjen e grave në polici dhe perspektivave për pjesëmarrje më të lartë të tyre në të ardhmen.

Metodologjia

Qëllimi i këtij projekti kërkimor ishte matja e qëndrimit dhe opinionit të punonjësve të Policisë së Shtetit Shqiptar lidhur me pjesëmarrjen e grave në shërbimin e policisë. Për arritjen e këtij qëllimi, u përdorën metodat sasiore¹ të kërkimit përgjatë periudhës ndërmjet Prillit dhe Qershorit 2010 me synim matjen e opinionit aktual të forcave të policisë në Shqipëri në lidhje me pjesëmarrjen e grave në polici. Anketimi me vetë-administrim (pyetësorët e dërguar me postë ose elektronikisht) u realizua me 450 efektivë të policisë, burra dhe gra, të zgjedhur në të gjithë vendin bazuar në kriteret dhe procedura kampionimi të mirëpërcaktuara (shih më poshtë).

Kjo lloj teknike për mbledhjen e të dhënave u përzgjedh si pasojë e avantazheve që ajo ka kur aplikohet në kontekste me kohë dhe burime të kufizuara. Përmes saj u garantua një shtrirje e madhe gjeografike (u përfshinë 9 nga 12 qarqet) me një kosto shumë më të vogël dhe në një kohë shumë më të shkurtër sesa do të ishte nevojitur në rast se do të ishte përdorur intervistimi i drejtpërdrejtë (ballë-për-ballë). Për më tepër, duke pasur parasysh se tema e studimit është sensitive (deri në një farë mase) kjo teknikë u dha mundësi të intervistuarve për t'iu përgjigjur pyetjeve dhe të shprehin opinionin dhe qëndrimet e tyre pa u shqetësuar nga prania e dikujt tjetër, duke minimizuar kështu rrezikun e marrjes së përgjigjeve të pasinqerta për të dhënë përgjigjen “e saktë” që mund të rezultojnë nën presionin e një interviste të ballë-për-ballë (shih për shembull Man & Stewart, 2000).

Për më tepër, nuk ishte e nevojshme që të lireshin takime për mbajtjen e intervistave dhe nuk kishte intervistues gjatë administrimit të pyetësorit, gjë që mund të ndikonte për ndonjë anshmëri të mundshme nga mënyra sesi drejtoheshin pyetjet. Kjo është shumë e rëndësishme sidomos kur fokusi i studimit është i lidhur ngushtë me matjen e opinionëve dhe qëndrimeve (Trochim, 2001).

¹ Metodatat sasiore janë ato metoda të cilat synojnë të shpjegojnë fenomenin që do të studiohet nga ana statistikore.

Megjithatë, stafi kërkimor ishte i ndërgjegjshëm edhe për kufizimet e kësaj teknike të tilla si kontrolli i të intervistuarit mbi anketën, mungesa e monitorimit, ose nevoja për një pyetësor pothuajse perfekt që të mund të vetë-administrohej me lehtësi nga të intervistuarit. Për të adresuar këto disavantazhe, stafi kërkimor kaloi në një proces të gjerë këshillimi të pyetësorit para se ai të finalizohej. Ekspertë dhe përfaqësues nga komuniteti i policisë si dhe ekspertë gjinorë dhe kërkimorë u bënë pjesë e këtij procesi dhe dhanë ndihmën e tyre për një pyetësor të hartuar sa më mirë – lehtësisht të administrueshëm nga vetë të intervistuarit.

Për të reduktuar problemet që mund të krijoheshin nga shkalla e lartë e kontrollit nga i intervistuari dhe mungesa e monitorimit gjatë procesit të administrimit të pyetësorit, stafi punoi në bashkëpunim të ngushtë me përfaqësuesit e komunitetit që merrte pjesë në studim, të cilët respektivisht koordinuan shpërndarjen dhe mbledhjen e pyetësorëve si dhe ndihmuan për një shkallë më të lartë të monitorimit të procesit.

Kampioni

Ky studim opinioni u krye në nivel kombëtar dhe përfshiu rreth 450 pjesëmarrës në të gjithë vendin. Masa e kampionit u përcaktua me qëllim mundësimin e përfaqësimit të popullatës së studuar. Për përzgjedhjen e tij u aplikua teknika e kampionimit të shtresuar proporcional², e cila mundëson përfaqësimin e shtresave të ndryshme të popullatës në kampion në proporcionet që ato gjenden edhe në popullatë.

Procedura e përzgjedhjes së kampionimit kaloi në disa nivele shtresëzimi. Si fillim u përcaktua kampioni bazuar në numrin e përgjithshëm të punonjësve të Policisë së Shtetit Shqiptar. Më pas kampioni u përzgjedh nga ky numër total përmes kampionimit të shtresëzuar duke siguruar përfaqësim të ndarjeve gjinore të popullatës së marrë në studim, por edhe të aspekteve të tjera si shpërndarjen rajonale të punonjësve të policisë (rajonet e përcaktuara), të llojit të shërbimeve të ofruara, nivelit të menaxhimit dhe gradat.

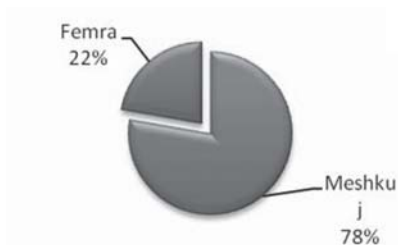
Numri total i punonjësve të Policisë së Shtetit Shqiptar është afërsisht 9.500 persona.³ Studimi u realizua me një numër total prej 450 të intervistuarish

² Kur nën-popullatat ndryshojnë shumë, është e favorshme të kampionohet çdo nën-popullatë (shtresë) në mënyrë të pavarur. Shtresimi është procesi i grupimit të anëtarëve të popullatës në nëngrupe relativisht homogjene përpara kampionimit. (Sarantakos, 2005).

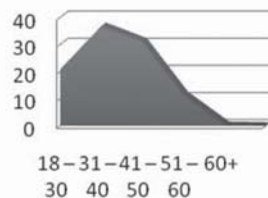
³ Të dhëna zyrtare të marra nga Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit Shqiptar.

të cilët përbëjnë rreth 5% të popullatës (pra të numrit total të punonjës/eve të Policisë së Shtetit Shqiptar).⁴ Për sa i përket faktorëve gjinor, bazuar në të dhënat zyrtare, janë rreth 877 punonjëse (gra, 10%) që do të thotë se kampioni i studimit do të përfshinte të paktën 10-15% gra të intervistuar. Grafikët në vazhdim tregojnë ndarjet përfundimtare gjinore dhe në grupe sipas moshës të kampionit në studim.

Grafiku 1. Kampioni sipas gjinisë



Grafiku 2. Kampioni sipas grup-moshave



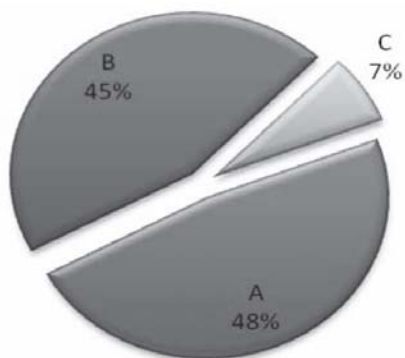
Studimi mbuloi nëntë Drejtori Rajonale të Policisë (nga maksimumi 12 të tilla) dhe përfshiu një total prej 14 komisaratesh në vende si: Tirana (katër komisarate), Shkodra (dy komisarate), Kukësi (një komisarjat), Vlora (një komisarjat), Berati (një komisarjat), Elbasani (një komisarjat), Dibra (një komisarjat), Gjirokastra (një komisarjat), dhe Korça (dy komisarate).⁵ Gjithashtu, në këtë studim u përfshinë edhe punonjëse të policisë nga dy kategori të tjera, si Drejtorja e Përgjithshme e Policisë së Shtetit Shqiptar dhe departamenti i trajnimeve (përfshi Akademinë e Policisë).

Së fundi, kampioni merr në konsideratë edhe ndarjen sipas llojit të shërbimit të ofruar (brenda çdo drejtorie rajonale të Policisë së Shtetit Shqiptar), gradat dhe eksperiencën e punës të punonjësve të policisë.

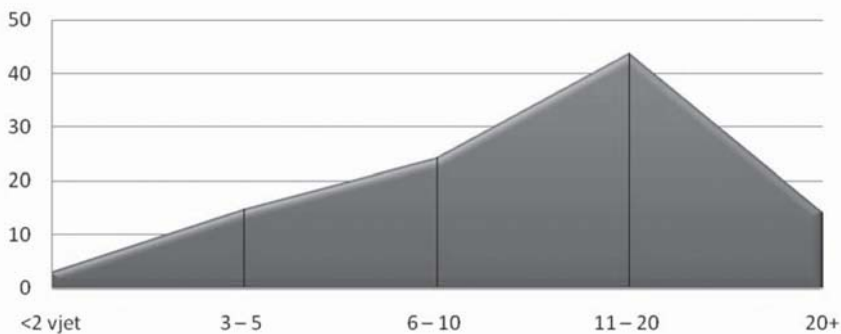
Për të kuptuar më shumë në lidhje me rezultatet e nxjerra nga studimi, stafi i shtoi një komponent cilësor projektit kërkimor. Intervista individuale të thelluara dhe diskutime në fokus grupe u organizuan për të komentuar dhe

⁴ Kampionimet e anketës zakonisht përfshijnë 0.02 – 0.04% të popullatës në total (me një shkallë gabimi rreth 2.5).

⁵ Këto vende janë zgjedhur në bazë të karakteristikave dhe problematikës që ato mbartin për sa i përket– numrit të popullsisë, zonave rurale, qytete të mëdha & qytete të vogla, zona kufitare dhe qendrore, qendra kryesore ekonomike dhe zona të pazhvilluara/të largëta, shpërndarjes gjeografike në veri, qendër dhe jug të Shqipërisë etj. dhe të cilat bëjnë të mundur një kampionim përfaqësues për të gjithë vendin.

Grafiku 3. Kampioni sipas gradave

Shënim: Grada A – Nivel i Lartë Drejtues (drejtues i parë & drejtues); Grada B – Nivel i Mesëm Drejtues (nënkomisar & kryekomisar); Grada C – (Nivel zbatues) (nënspektor & kryespektor)

Grafiku 4. Kampioni sipas eksperiencës në punë

për të shqyrtuar gjetjet sasiore të studimit. Intervistat dhe diskutimet në fokus-grup u mbajtën me përfaqësuesit e Policisë së Shtetit Shqiptar të përzgjedhur me anë të një procedure të kampionimit pa-probabilitet. Ky ishte një kampionim i qëllimshëm, që kishte si objektiv ekspertët /informatorët kryesorë në këtë fushë. Kampioni më ekspertë adreson më së miri qëllimin tonë për të marrë mendimet e personave që kanë ekspertizë specifike, përvojë dhe njohuri në këtë fushë dhe së dyti për të rritur vlefshmërinë e kërkimit në tërësi. Në këtë proces morën pjesë një total prej 15 pjesëmarrësish (10 gra dhe 5 burra).

*Për të dhëna të hollësishme të kampionit shih Aneks 2.

Gjetjet kryesore

- Të dhënat e këtij studimi tregojnë se edhe pse gratë janë ende një pakicë në Policinë e Shtetit Shqiptar, 84% e të intervistuarve besojnë se më shumë gra në polici do të jenë një vlerë e shtuar për forcat dhe shërbimet e policisë në Shqipëri.

- Megjithatë, paragjykimet për gratë që synojnë të hyjnë ose që janë pjesë e policisë vazhdojnë të perceptohen si të larta nga 64% e të intervistuarve.

- Përveç paragjytimeve, të cilat janë identifikuar si ndër faktorët më të rëndësishëm që pretendohet të pengojë një pjesëmarrje më të lartë të grave në polici, rezultatet tregojnë se faktori i dytë për nga rëndësia është mungesa e traditës e të bërit karrierë në polici për gratë, pra mungesa e modeleve për t'u ndjekur në këtë drejtim.

- Në këtë kontekst, 76% e forcave të Policisë së Shtetit që morën pjesë në anketim, nuk kanë dyshim se masa të veçanta duhet të ndërmerren në mënyrë që të promovohet pjesëmarrja e grave në polici.

- Sipas të intervistuarve tanë (35% e tyre), qytetarët nuk do të kenë preferenca gjinore për ato që japin shërbimet e policimit ose (sipas 41% të tyre) në qoftë se ka preferencë kjo do të varet nga natyra e shërbimit që do të kryhet, që do të thotë se si burrat edhe gratë, efektivë të policisë, mund të preferohen në kontekste specifike dhe raste të veçanta.

- Shumica e përfaqësuesve të Policisë së Shtetit të intervistuar (25%) besojnë se gratë mund të jenë po aq efektive sa burrat në çdo sektor të policimit ashtu si edhe në drejtimin e njësisve të policimit (edhe pse kjo varion nga një nivel në tjetrin).

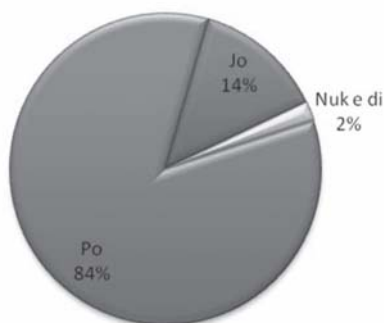
- E fundit por jo më pak e rëndësishme, shumica e pjesëmarrësve në këtë studim e konsiderojnë bashkëpunimin me kolegët femra po aq efektive sa me kolegët meshkuj e veçanërisht kur kanë të bëjnë me problemet e dhunës në familje (59% e tyre), apo edhe në çdo rast (për 26% prej tyre).

Gjetjet e studimit

Gjetjet e këtij studimi fillojnë me nota pozitive. Edhe pse gratë e vajzat janë ende një pakicë brenda forcave të Policisë së Shtetit Shqiptar, gati 84% e të intervistuarve të pyetur mbi vlerën që do të sillte një përfshirje më

e madhe e tyre, besojnë që më shumë gra në polici do të jenë në fakt një vlerë e shtuar për shërbimet e policisë në Shqipëri.

Grafiku 5. A do të ishte pjesëmarrja e më shumë grave një vlerë e shtuar për PSHSH?

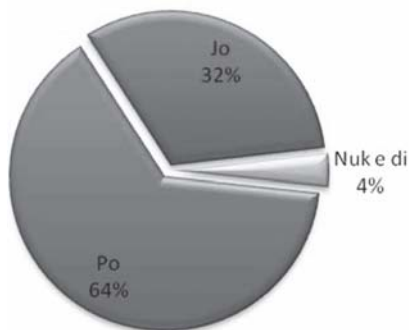


Pyetja: A mendoni se përfshirja e më shumë femrave në radhët e policisë do t'ia shtonte vlerat asaj?

Sipas informatorëve kyç⁶, dhe ekspertëve të intervistuar, mund të ketë disa arsye që shpjegojnë këtë mbështetje entuziaste. Së pari, më shumë gra në polici do të ndihmojnë në shërbime të veçanta në fushën e policimit. Së dyti, ata besojnë se më shumë femra do të shërbejnë si model për brezat e ardhshëm dhe ndoshta do të frymëzojnë dhe inkurajojnë më shumë gra e vajza të reja të marrin në konsideratë policimin si një karrierë për të ardhmen e tyre. E fundit por jo më pak e rëndësishme, ata e lidhin vlerën e shtuar me pritshmërinë që më shumë gra në polici do të përkthehet në shërbime më të mira dhe më të përshtatshme për gratë dhe fëmijët në nevojë, por edhe për komunitetin në përgjithësi.

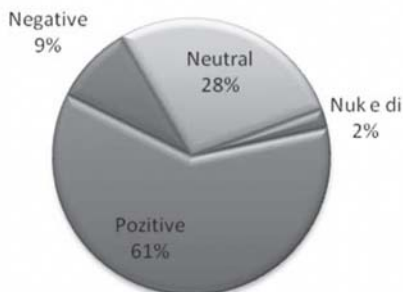
Pavarësisht besimit se më shumë gra police do të ishin një vlerë e shtuar për policimin në Shqipëri, pjesëmarrja e tyre është shumë e ulët. Të intervistuarit u pyetën nëse ata shohin paragjykime për përfshirjen më të madhe të grave në polici. Rezultatet tregojnë se 64% e të intervistuarve mbi këtë çështje besojnë se paragjykimet janë ende të pranishme. Megjithatë, një numër jo i vogël, rreth 32%, nuk do preferonin të lidhnin nivelet e ulëta të pjesëmarrjes së grave në radhët e policisë me paragjykimet për to, mbase sepse ata besojnë se këto paragjykime i takojnë të shkuarës. Më poshtë, ne i kthehemi kësaj çështjeje duke e parë së bashku me faktorë të tjerë potencialë.

⁶ Informatorët kyç u intervistuan me anë të intervistave të thelluara dhe diskutimeve në fokus grup.

Grafiku 6. A paragjykime ndaj përfshirjes së shumë grave në polici

Pyetja: A mendoni se ka paragjykime sa i përket rritjes së numrit të femrave në shërbimin e policisë?

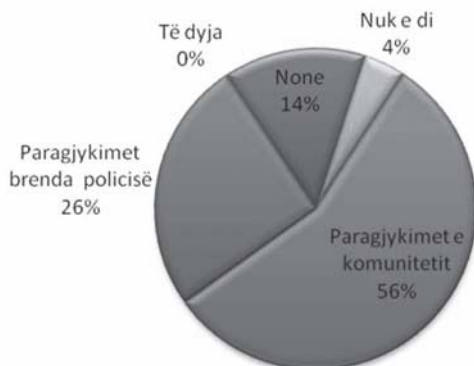
Megjithatë, paragjykimet në lidhje me përfshirjen e grave në Policinë e Shtetit perceptohen të vijnë kryesisht nga jashtë policisë, pra nga publiku në përgjithësi. 61% e pjesëmarrësve besojnë që më shumë mundësi për të rritur pjesëmarrjen e femrave në polici do të jenë të mirëpritura. Një tjetër 28%-sh besojnë se më shumë mundësi që gratë për të hyrë në radhët e policisë nuk do të përballen as me reagim pozitiv as negativ nga opinioni publik. Vetëm një pjesë e vogël prej 9% besojnë se publiku në përgjithësi do të reagoonte negativisht nëse femrave do t'u jepeshin më shumë mundësi për të hyrë në radhët e policisë.

Grafiku 7. Opinioni i PSHSH mbi reagimin e publikut kundrejt më shumë mundësive për futjen e grave në radhët e policisë

Pyetja: Sipas mendimit tuaj, cili do të ishte reagimi i opinionit publik ndaj rritjes së mundësive për më shumë femra në polici?

Por përsëri, kur pjesëmarrësi/et pyeten se cila është pengesa më e madhe për gratë e vajzat që përpiqen të hyjnë në radhët e policisë, paragjykimi i publikut në përgjithësi apo paragjykimet nga brenda vetë radhëve të policisë, e para zë pjesën më të madhe. 56% e punonjësve të policisë të intervistuar besojnë se paragjykimet sociale kanë një peshë më të madhe se ato brenda policisë, të cilat besohet të kenë më shumë rëndësi vetëm për 26% të të intervistuarve. Megjithatë, përqindja e atyre të cilët nuk i konsiderojnë paragjykimet si një faktor pengues edhe pse ka një rënie krahasuar me 32% (siç shihet në Grafikon 6), mbetet ende në nivele të konsiderueshme prej 14%. Këta të intervistuar mund të besojnë që nuk ka paragjykime nga asnjëra palë, ose ato kanë një peshë aq të vogël sa që nuk duhet të merret në konsideratë si faktor pengues.

Grafiku 8. Lloji i paragjyqimeve që mendohet të ketë ndikim më të madh



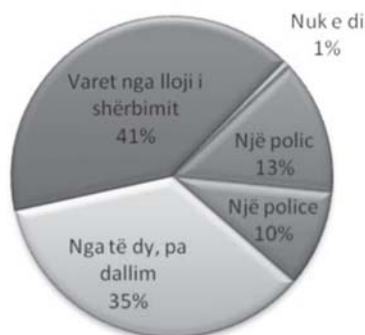
Pyetja: Sipas mendimit tuaj, cilat paragjykime ndikojnë më tepër në situatën e tanishme të numrit të ulët të femrave në shërbimin e policisë?

Inputi i intervistave të thelluara dhe diskutimet në fokus-grupe tregojnë se duhet të jemi të kujdesshëm kur të interpretojmë përqindjen e paragjykimit shoqëror. I intervistuari mund të ketë përfshirë në të edhe vështirësitë që gratë mund të hasin brenda familjes së tyre dhe jo vetëm jashtë pragut të saj.

Të pyetur për perceptimet që punonjësit dhe punonjëset e policisë kanë në lidhje me preferencat e qytetarëve për të marrë shërbime policore nga policë apo police, përgjigjet variojnë ndjeshëm – kjo mbase mund të shihet edhe si dëshmi e nevojës si për punonjës burra edhe për gra në polici. 35% e punonjësve të policisë besojnë se qytetarët nuk kanë preferenca gjinore kur vjen puna tek policimi. Pjesa më e madhe, rreth 41%, besojnë se kjo preferencë varet shumë nga lloji i shërbimit të policisë që duhet të ofrohet.

Kjo të çon të mendosh se efektivët, gra apo burra qofshin, mund të preferohen më shumë në sektorë të ndryshëm të shërbimeve të policisë. Kur është fjala për preferenca të përcaktuara gjinore, diferenca është mjaft e vogël, me vetëm 3%. 13% e të intervistuarve besojnë se burrat do të preferoheshin më shumë se gratë dhe 10% mendojnë të kundërtën.

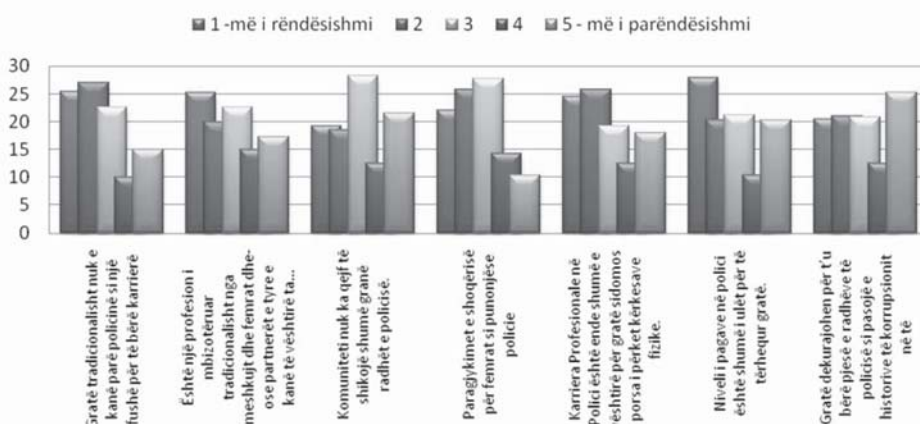
Grafiku 9. Qytetarët do preferonin që shërbimet policore t'i merrnin nga:



Pyetja: Një qytetar/e që merr një shërbim nga policia, përgjithësisht do të preferonte që këtë shërbim ta merrte nga...?

Grafiku i mëposhtëm përmbledh disa faktorë ndikues, si dhe shkallën me të cilën ata besohet se luajnë rol në mbajtjen e pjesëmarrjes së ulët të grave në radhët e Policisë së Shtetit Shqiptar deri tani.

Grafiku 10.a. Faktorët përcaktues për nivelet aktuale të përfshirjes së grave në PSHSH



Mungesa e traditës së grave që ndërtojnë karrierën e tyre profesionale në sektorin e policisë vlerësohet si një faktor mjaft i rëndësishëm. Thuajse 75% e pjesëmarrësve besojnë se ky faktor është ose shumë i rëndësishëm (25.5%), i rëndësishëm (27%) ose i rëndësishëm deri në një farë mase (22.5%). Kjo alternativë merr një vlerësim mesatar prej 2.62 siç shihet më poshtë në Grafikonin 10, gjë që e bën këtë alternativë të ketë peshën më të madhe për shpjegimin e niveleve të ulëta të grave në polici.

Sipas informatorëve kyç, kjo me të vërtetë duhet të përbëjë një faktor të rëndësishëm. Policimi tradicionalisht nuk është konsideruar si një karrierë për gratë, jo vetëm për shkak të vështirësive profesionale që ai përfshin, por edhe për shkak të një mungese tradicionale të modeleve për t'u ndjekur nga gratë e vajzat në polici. Shumica e grave që janë bërë pjesë e Policisë së Shtetit janë frymëzuar nga filmat e huaj, ku role të tilla për t'u ndjekur edhe pse të pakta kanë qenë të pranishme. Në një kontekst të tillë, një rritje të pjesëmarrjes së grave në polici jo vetëm që do t'i shtojë vlerën asaj, por kjo gjithashtu do t'i shërbejë gjeneratave të ardhshme për t'u ndërtuar modele mbi të.

Të punuarit kryesisht me burra rezultojnë të jetë një tjetër faktor pengues i rëndësishëm. Mesa duket gratë dhe/ose bashkëshortët/partnerët e tyre besohet se kanë ende vështirësi për t'u përshtatur me idenë se ato vetë (pra gratë e vajzat police) ose partnerët e tyre (në rastin e bashkëshortëve apo partnerëve të tyre) do të duhej të punonin dhe të kalonin orë të tëra në një mjedis të mbizotëruar nga meshkujt. Pothuajse 68% e pjesëmarrësve në studim e vlerësojnë rëndësinë e këtij faktori nga 1 në 3 (ku 1 = shumë i rëndësishëm).

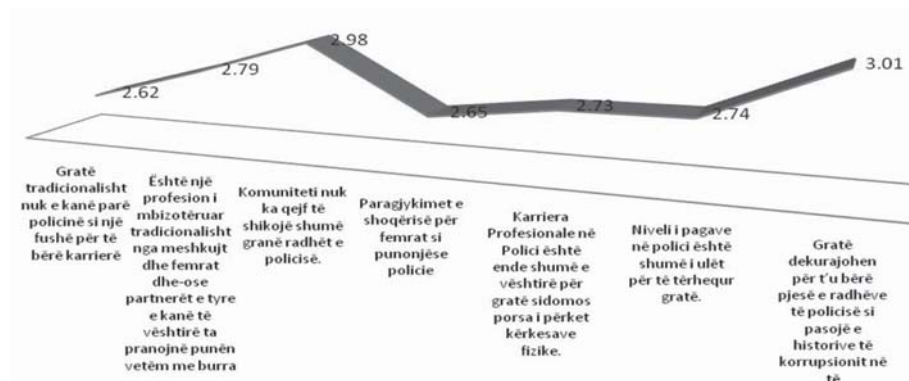
Të dhënat për të mbështetur këtë mund të gjenden në ato sektorë ku pjesëmarrja e grave është në nivele të ulëta. Sipas informatorëve tanë kyç, në sektorë të veçantë, ku gratë janë futur në masë më të madhe, si njësitë e dhunës në familje dhe njësitë kufitare dhe migracionit, numri i tyre vazhdon të rritet. Kjo mund të shpjegohet nga një kombinim faktorësh, por një prej këtyre faktorëve me siguri është një mjedis pune më pak i dominuar nga meshkujt, i cili përndryshe mund të kishte vazhduar të ishte një faktor pengues.

Pohimi se "Komuniteti nuk pëlqen që të shohë shumë femra police" nuk duket se merr një vlerësim të lartë si një nga faktorët pengues për pjesëmarrjen e ulët të tanishme të grave në polici. 28.3% e punonjësve të policisë të intervistuar thonë se kjo nuk është shumë e rëndësishme dhe pothuajse 35% e tyre besojnë se ky nuk është aspak një faktor i rëndësishëm.

Rezultatet e pohimit të mësipërm dhe faktori që merret në konsideratë në vijim, ai mbi paragjykimet e shoqërisë, i lëkundin sërish bindjet mbi gjetjet mbi ndikimin e opinionit publik. Këto pyetje dhe pohime që rriten në njëjtin qëndrim tregojnë se policia nuk është në përputhje mbi atë se çka është

perceptimi, opinionin dhe qëndrimin e publikut ndaj grave police, ndaj dhe përcaktimi i ndikimit të tyre bëhet i vështirë. Megjithatë, duke iu referuar vlerësimit mesatar për këtë alternativë prej 2.65 (Grafiku 10.b.) mund të arrijmë në konkluzionin se paragjykimi mbetet një faktor i rëndësishëm vendimtar (në fakt, i renditur i dyti për nga rëndësia nga të intervistuarit).

Grafiku 10.b. Vlerësimi mesatar për secilin faktor



Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve në këtë studim mendojnë se një karrierë në polici, veçanërisht për sa i përket kërkesave fizike, mbetet ende shumë e vështirë për gratë. Rreth 70% e vlerësojnë këtë faktor nga 1-3. Informacioni cilësor i dhënë nga informatorët tanë kyç i shtohet shpjegimit të kësaj çështjeje. Sipas tyre, karriera në polici ka qenë tradicionalisht e vështirë. Megjithatë, reformat e reja e kanë bërë atë edhe më të vështirë. Në sistemin e mëparshëm Akademia e Policisë Shqiptare diplomonte efektivët e policisë, ndërsa tani ajo diplomon inspektorët/et që kanë nevojë për 7 deri në 14 vjet eksperiencë pune shtesë në polici dhe kualifikime të tjera universitare për t'u pozicionuar sa më mirë në strukturat e policisë. Edhe pse, kjo situatë sipas tyre është "neutrale në lidhje me gjininë" meqë ajo i trajton meshkujt dhe femrat në të njëjtën mënyrë, duket se kjo ka rezultuar në hyrjen e më pak grave (për të tërhequr) në policim. Ajo është konsideruar se rrezikon mundësitë e grave për të balancuar punën dhe jetën familjare për shkak të kohës së gjatë që grave u duhet të shtyjnë të pasurit fëmijë për shembull, pasi ato duhet të ndjekin këtë rrugë të gjatë për hapin e ardhshëm në karrierën e tyre.

Paga duhet të jetë një faktor i rëndësishëm dhe vendimtar. 48% e të intervistuarve besojnë që pagat e policisë janë shumë të ulëta për të tërhequr gratë. Më shumë se 50% e tyre i japin një vlerësim të moderuar ose të ulët rëndësisë së këtij faktori përcaktues për qëndrimin e grave larg radhëve të

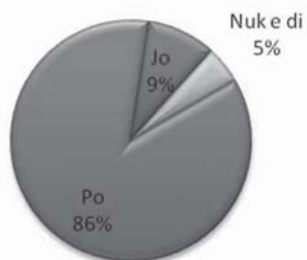
policisë. Informatorët kyç theksojnë se më tepër se niveli i pagave të policisë është koha dhe përpjekjet që duhet për të lëvizur nga njëri nivel hierarkik në tjetrin që mund të dekurajojnë shumë prej tyre.

Po kështu, ndonëse shpesh besohet se gratë janë më pak të korruptueshme (një tjetër stereotip gjinor) dhe se niveli i lartë i korrupsionit do t'i frenonte ato, një faktor i lidhur me korrupsionin nuk shihet të jetë midis alternativave më të rëndësishme sipas opinionit të të intervistuarve.

Të pyetur nëse përqindja e lartë e korrupsionit e raportuar shpesh në lidhje me forcat e policisë përbën një faktor të rëndësishëm në qëndrimin e femrave larg policisë, 60% besojnë se ky faktor ka një ndikim të moderuar ose të ulët në përqindjen e tanishme të ulët të pjesëmarrjes së grave në polici. Kjo mund të vihet re duke parë Grafikon 10b ku kjo alternativë merr një vlerësim mesatar prej 3.01, duke e bërë këtë faktor të renditet si më pak i rëndësishëm ndërmjet faktorëve të tjerë. Informatorët kyç besojnë se ky faktor vlerësohet më pak jo vetëm si rezultat i një relativizmi që të intervistuarit bëjnë në krahasim me faktorët të tjerë, por edhe për shkak të faktit se miti i grave për të qenë të pa- ose më pak të korruptueshme është tronditur disi. Megjithatë, ka ende shembuj kuptimplotë për të kundërtën.

Ndonëse opinionet e të intervistuarve variojnë në lidhje me faktorët vendimtarë, ato duket se bashkohen kur është fjala për inkurajimin e më shumë grave për të qenë pjesë e policisë. 86% e pjesëmarrësve në këtë studim besojnë se Policia e Shtetit Shqiptar duhet të inkurajojë më shumë grave për t'u bërë pjesë e forcave të Policisë së Shtetit Shqiptar.

Grafiku 11. A duhet që PSHSH të inkurajojë një pjesëmarrje më të madhe të grave në polici?

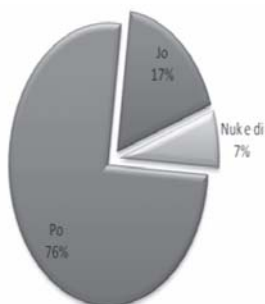


Pyetje: A mendoni se Policia e Shtetit duhet të inkurajojë më tepër kandidatët femra për të hyrë në shërbimin e policisë?

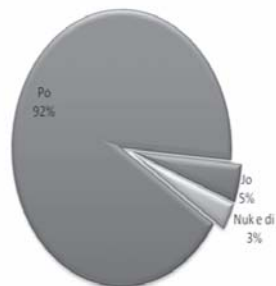
Është gjithashtu inkurajuese të zbulosh se 76% e pjesëmarrësve besojnë se jo vetëm në Policinë e Shtetit Shqiptar, por edhe në fusha të tjera, duhet të

ndërmerren masa të veçanta me qëllim rritjen e pjesëmarrjes së grave në polici dhe se më shumë se 90% e policëve të intervistuar ishin në dijeni të faktit që Shqipëria ka një ligj të veçantë që garanton barazinë gjinore në shoqëri.

Grafiku 12. A duhet të ndërmerren masa të veçanta



Grafiku 13. Në dijeni për Ligjin për Barazi Gjinore në Shoqëri?



Pyetjet: A mendoni se duhet të ndërmerren masa të veçanta për të lejuar më tepër femra aplikante të hyjnë në forcat e policisë? A jeni në dijeni se Shqipëria ka një ligj të veçantë për “Barazinë gjinore në shoqëri”?

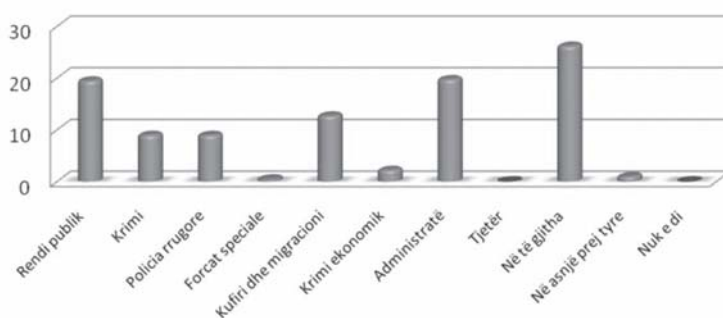
Gratë police të intervistuar si informatore kyç propozojnë një sërë masash të posaçme të cilat ato besojnë se mund të luajnë një rol të rëndësishëm në lehtësimin e rrugës dhe karrierës së tyre në Policinë e Shtetit. Ato përfshijnë:

1. Ripërcaktimin dhe rikompozimin e sistemit të gradave;
2. Masa të veçanta lehtësuese të përkohshme për femrat, për t'i promovuar këto të fundit;
3. Shërbime sociale për policinë për të siguruar mbështetje psiko-sociale për ta;
4. Fushata dhe veprimtari për rritjen e ndërgjegjësimit të komunitetit;
5. Promovimi i një kulture konkurruese dhe jo të emërimit e cila do t'u japë mundësinë femrave të shprehin vullnetin e tyre se ku do të dëshironin të punonin ato dhe të mos kërcënohen nga emërimet që konsiderohen si të papërshtatshme për to.
6. Politika të favorshme për familjen dhe dispozita duhet të inkurajohen në mënyrë që gratë të mund të lehtësojnë balancën e tyre punë-familje.

Sot, gratë në polici bëjnë kryesisht punë administrative. 20% e të intervistuarve besojnë se gratë dhe burrat mund të jenë njëlloj të aftë për të kryer detyra administrative në polici. Megjithatë, sipas opinionit të të intervistuarve

në këtë studim lidhja e grave me pozicione administrative nuk duhet të vazhdojë të mbetet gjithnjë e tillë. Ata mendojnë se grat dhe burrat policë mund të jenë njëloj të aftë të kontribuojnë në çdo sektor apo shërbim të policisë (27% prej tyre). Sektorë të veçantë në të cilët pjesëmarrja e grave duhet të inkurajohet më tej përfshijnë policimin në komunitet, policinë kufitare dhe të migracionit ose edhe sektorë që tradicionalisht janë konsideruar si vetëm për burra si policia kriminale ose policia rrugore.

Grafiku 14. Gratë police po aq efektive sa burrat policë në:



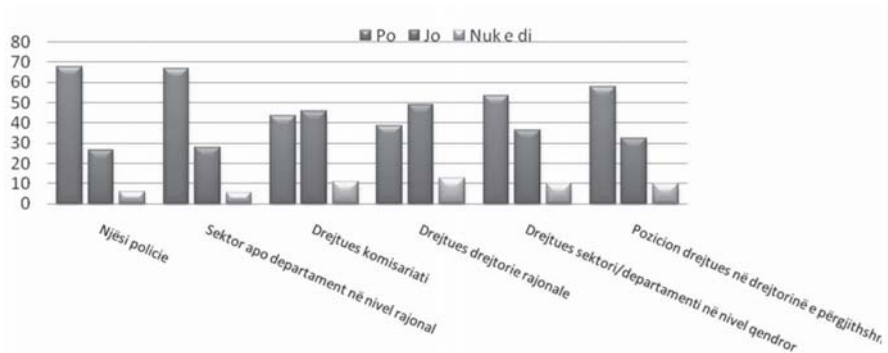
Pyetje: Në cilën nga detyrat mendoni se vajzat/gratë mund të jenë po aq efikase sa edhe burrat?

Është interesante të vihet re se alternativa “në të gjithë sektorët” është më e kërkuara tek të intervistuarit që vijnë nga sektori rendit publik dhe sektori i krimit të organizuar. Ndërsa dy sektorët e vetëm, përfaqësuesit që shumica besojnë se gratë janë po aq efektive sa burrat në fushat e tyre të ekspertizës janë ata të kufirit dhe migracionit si dhe të administratës. Ndërkohë që ka prirje që mund të identifikohen sipas sektorit ku i intervistuari bën pjesë, nuk ka dallime të rëndësishme që mund të vihen re në bazë të eksperiencës së tyre të punës. Detyrat administrative janë zgjedhja e parë e çdo nëngrupi.

Sipas të dhënave zyrtare dhe informacionit të siguruar nga informatorët kyç, gratë janë gjithashtu pjesë e Forcave të Ndërhyrjes së Shpejtë (FNSSH-së) fushë e konsideruar tradicionalisht vetëm për burrat. Edhe pse hyrja e tyre nuk ka ardhur si rezultat i vullnetit apo kërkesës së grave, ose si një politikë e përgjithshme e promovimit të grave police në shërbimet policore, por si një nevojë për kontrollin fizik të qytetarëve femra, informatorët kyç thonë se ato gjithsesi vlejnë si modele për t’u ndjekur dhe si dëshmi që gratë mund të kontribuojnë në çdo sektor, pavarësisht nga dallimet fizike dhe tabutë e ndërtaur për dekada me radhë.

Gratë pritet të jenë po aq të zonjat sa edhe burrat edhe në pozicione drejtuese në fushën e policimit. Megjithatë, mund të vihet re një lloj tendence. Sipas opinionit të intervistuarve tanë gratë ka më shumë të ngjarë që të jenë po aq të suksesshme sa edhe burrat në drejtimin e njësive apo departamenteve të vogla në nivel lokal ose në nivel qendror. Njësitë rajonale si komisaritet e policisë ose drejtoritë rajonale rezultojnë të jenë më të vështira për t'u menaxhuar nga gratë.

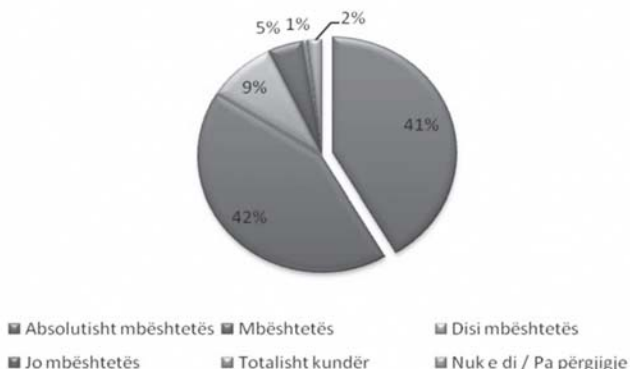
Grafiku 15. Gratë police po aq efektive sa edhe burrat policë policë në drejtimin e:



Pyetje: A mendoni se gratë police do të ishin po aq efikase sa edhe burrat në drejtimin e njësive të mëposhtme?

Këto diferenca dhe konsiderata mund të jenë arsye përse 17% e të intervistuarve nuk janë dakord me kuotat gjinore të detyrueshme si 30% -shi i vendosur nga Ligji për Barazinë Gjinore në Shoqëri, për t'u respektuar në çdo organ të emëruar apo në çdo fushë të jetës (përfshi edhe policinë).

Grafiku 16. Mbeshtetja per kuotat gjinore (30%)

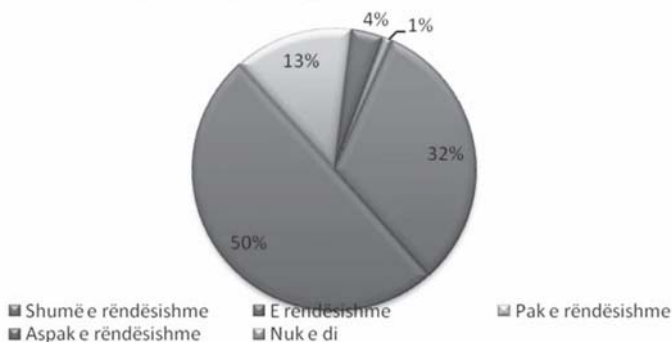


Pyetje: Ligji “Për barazinë gjinore në shoqëri” parashikon një kuotë gjinore prej 30% për pozicionet e emëruara, përfshi edhe policinë. Cili është opinioni juaj për këtë?

Informatorë/et kyç të intervistuar japin disa shpjegime për gjetjet e paraqitura në Grafikon 15. Arsyet se pse ata/o besojnë se ka më pak besueshmëri ndaj grave si Drejtuese të Komisarivateve dhe Drejtorive Rajonale të Policisë së Shtetit, nuk ka të bëjë me kapacitetet e tyre, por më tepër me natyrën e punës dhe kulturës lidhur me to. Ato besojnë se përveç vështirësive të tjera, shefat e njësive të tilla ballafaqohen me një presion të madh që vjen nga komunitetet, të afërmit dhe fafisi në nivel rajonal, së bashku me presionin politik të intensifikuar në këtë nivel. Për këtë arsye, gratë besohet se ndoshta nuk e pëlqejnë të përballen me presione të tilla.

Por megjithatë, për ta përfunduar siç edhe e nisëm me nota pozitive dhe optimiste, prania dhe kontributi i grave në shërbimet e policisë konsiderohet një domosdoshmëri. 82% e pjesëmarrësve në këtë studim pohojnë se roli i grave në polici është ose i rëndësishëm ose shumë i rëndësishëm në lidhje me sigurinë e përgjithshme të komunitetit.

Grafiku 17. Rëndësia e prezencës së grave police për sigurinë në komunitet

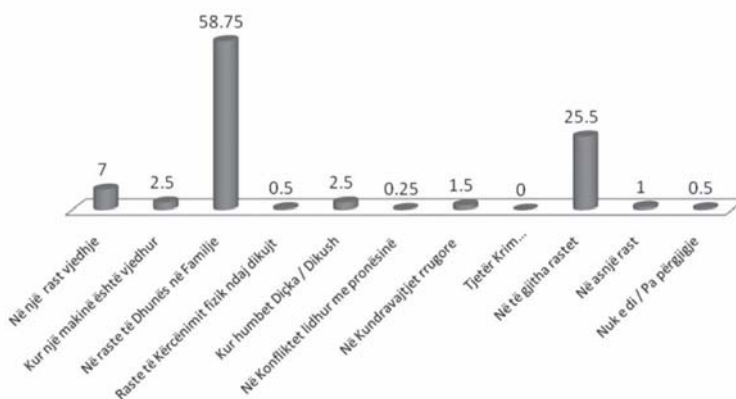


Pyetje: Sa e rëndësishme është prania e punonjësve femra të policisë në lidhje me sigurinë publike në nivel komuniteti?

Gjithashtu, bashkëpunimi me koleget femra është konsideruar po aq efikas sa edhe me burrat në $\frac{1}{4}$ e rasteve në çdo sektor të ndërhyrjes së shërbimeve të policisë. Më shumë se gjysma e pjesëmarrësve në studim do ta vlerësonin punën me kolege femra kur bëhet fjalë për rastet dhunës në familje. Dhe një tjetër 10% prej tyre e konsiderojnë punën me gra po aq

efikase sa edhe me burra edhe në ato sektorë që tradicionalisht janë cilësuar si mashkullorë si të rastet e vjedhjeve, grabitjeve, njerëzve të humbur apo pronës së dëmtuar, trafikut, etj. Vetëm një pjesë e vogël prej 1% do të kishin këmbëngulur që policimin të mund ta shikonin si një detyrë në të cilën burrat do të ishin më të suksesshëm se gratë çdo rast.

Grafiku 18. Bashkëpunimi me kolege policie po as efektiv sa edhe me kolegë në:



Pyetje: Tek cili nga krimet/problemet e mëposhtme ju personalisht e konsideroni po aq efikase punën me një kolege femër sa edhe me një koleg mashkull?

Megjithëse përqindjet ndryshojnë pak nga një nëngrup sektorial tek tjetri, dhuna në familje është alternativa mbizotëruese në pothuajse të gjitha ato, me përjashtim të sektorit të krimit ekonomik, ku të intervistuarit janë të ndarë në mënyrë të barabartë midis alternativës së “dhunës në familje” dhe alternativës “në të gjithë sektorët”.

Konkluzione

Ky studim që mat opinionin e forcave të Policisë së Shtetit mbi gratë dhe policinë nxori në pah disa gjetje të rëndësishme të cilat rrisin shpresat dhe pritshmërinë për përmirësime në të ardhmen e afërt për sa i përket pjesëmarrjes së grave në Policinë e Shtetit. Forcat e Policisë së Shtetit jo vetëm që besojnë se opinionin publik në përgjithësi do të mirëpresë më tepër gra police, por ata vetë nuk do të kenë asnjë problem në bashkëpunim me gra police në çdo

sektor. Përveç kësaj, ata sugjerojnë masa të veçanta që do të merren për të lehtësuar procesin dhe për të inkurajuar më shumë gra/vajza për të hyrë në polici.

Ndërmjet e masave të tjera që informatorë/et kyç sugjeron janë:

1. Ripërcaktimin dhe rikompozimin e sistemit të gradave;
 2. Masa të veçanta lehtësuese të përkohshme për gratë, për t'i promovuar këto të fundit;
 3. Shërbime sociale për policinë për të siguruar mbështetje psiko-sociale për ta;
 4. Fushata dhe veprimtari për rritjen e ndërgjegjësimit të komunitetit;
 5. Promovimi i një kulture konkurruese dhe jo të emërimit e cila do t'u japë mundësinë grave të shprehin vullnetin e tyre se ku do të dëshironin të punonin ato dhe të mos kërcënohen nga emërimet që konsiderohen si të papërshtatshme për to.
 6. Politika familjare të favorshme dhe dispozita duhet të inkurajohen në mënyrë që gratë të mund të lehtësojnë balancën e tyre punë-familje.
- Gjetjet e këtij studimi sugjerojnë se përpjekjet duhet të kanalizohen veçanërisht në luftën kundër paragjyqimeve me bazë gjinore si një nga pengesat më të mëdha për gratë për të hyrë në polici. Më shumë gra police jo vetëm që do të kontribuojnë në këtë qëllim, por gjithashtu do të ndihmojnë në adresimin e faktorit të dytë më të rëndësishëm, atë të mungesës së traditës dhe modeleve për t'u ndjekur nga grave në polici. Pjesëmarrja më e madhe e grave police do të inkurajojë edhe më shumë gra për ta bërë këtë në të ardhmen.

Referenca

Burke, Lisa A. & Miller, Monica K. (2001). Phone interviewing as a means data collection: Lessons learned practical recommendations [30 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-Line Journal], 2(2), Art. 7. Available at: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-01/2-01burkemiller-e.htm> [Access: June 5, 2010].

Mann, Chris & Fiona Stewart (2000). *Internet communication qualitative research*. London: Sage.

Trochim, William (2001) *The Research Methods Knowledge Base*. 2nd ed. Atomic Dog; Cincinnati, OH.

Valasek, Kristin (2007), *Security Sector Reform and Gender*, DCAF.

Sarantakos, Sotirios (2005) *Social Research*, 3rd edition, Palgrave Macmillan.

ANKETIMI I POLICISË MBI “FEMRAT NË POLICI”

I/E nderuar Zotëri/Zonjë

IDN ka ndërmarrë një anketim në radhët e policisë lidhur me çështjen e përfshirjes së femrave në polici. Ky projekt mbështetet nga DCAF. Projekti synon të ofrojë një panoramë të perceptimit të raportit midis femrave dhe policisë në këndvështrimin e vetë efektivëve të policisë.

Pyetësi në vijim të këtij dokumenti do të administrohet me një total prej 450 policësh, burra dhe gra, nga muaji Prill deri në muajin Maj 2010. Të dhënat që do të mblidhen nëpërmjet këtij pyetësi do të analizohen dhe do të përdoren me qëllim pasqyrimin e situatës së femrave në polici dhe gjenerimin e rekomandimeve bazuar në këto gjetje. Të dhënat do të trajtohen me anonimitet dhe kofidencialitet të plotë. Raporti final i këtij anketimi do të jetë i aksesueshëm për të gjithë pjesëmarrësit dhe kontribuesit e tij.

Për të plotësuar pyetësin, ju lutemi të shënoni alternativën (apo alternativat) që përputhem më mirë me opinionet dhe qëndrimet tuaja.

Ju lutem, mos hezitoni të ndani me administratorin e këtij pyetësi pyetje apo komente që mund t’iu dalin gjatë plotësimit të tij.

Ju falenderojmë për kontributin tuaj të vyer!

Skuadra e kërkimit
IDN

A. FEMRAT NË POLICI

A.1.- A mendoni se përfshirja e më shumë femrave në radhët e policisë do t'ia shtonte vlerat asaj?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.2.- A mendoni se ka paragjykime¹ sa i përket rritjes së numrit të femrave në shërbimin e policisë?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.3.-Sipas mendimit tuaj, cili do të ishte reagimi i opinionit publik ndaj rritjes së mundësive për më shumë femra në polici?

Pozitive	1
Negative	2
Neutrale	3
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.4. Një qytetar/e që merr një shërbim nga policia, përgjithësisht do të preferonte që këtë shërbim ta merrte nga:

Nga një polic	1
Nga një police	2
Nga të dy, pa ndonjë ndryshim	3
Varet nga shërbimi	4
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A. 5. Sipas mendimit tuaj, cilat paragjykime ndikojnë më tepër në situatën e tanishme të numrit të ulët të femrave në shërbimin e policisë?

Paragjykimet e shoqërisë në përgjithësi	1
Paragjykimet e organizmit të Policisë	2
Të dyja	3
Asnjëra	4
Nuk e di / Pa përgjigje	99

¹ Paragjykimi i referohet besimeve, opinioneve ose gjykimeve të krijuara pa u bazuar në fakte apo raste konkrete..

A.6 Aktualisht, ka një numër të ulët të punonjëseve femra të policisë ose të femrave aplikante që dëshirojnë të hyjnë në shërbimin e Policisë së Shtetit Shqiptar. Sipas mendimit tuaj, çfarë roli luajnë faktorët e mëposhtëm. Vlerësoni më një shkallë ku:

1. Faktor shumë i rëndësishëm; 5. Faktor fare i parëndësishëm

<i>Faktori</i>	<i>Vlerësimi</i>				
Femrat tradicionalisht nuk e kanë parë policinë si një fushë për të bërë karrierë	1	2	3	4	5
Është një profesion i mbizotëruar tradicionalisht nga meshkujt dhe femrat dhe-ose partnerët e tyre e kanë të vështirë ta pranojnë punën vetëm me burra	1	2	3	4	5
Komuniteti nuk ka qejf të shikojë shumë femra në radhët e policisë.	1	2	3	4	5
Paragjykimet e shoqërisë për femrat si punonjëse policie	1	2	3	4	5
Karriera Profesionale në Polici është ende shumë e vështirë për femrat sidomos porsa i përket kërkesave fizike.	1	2	3	4	5
Niveli i pagave në polici është shumë i ulët për të tërhequr femrat.	1	2	3	4	5
Femrat dekurajohen për t'u bërë pjesë e radhëve të policisë si pasojë e historive të korrupsionit në të	1	2	3	4	5
Arsye Tjetër (Specifiko): _____	1	2	3	4	5

A7.- Në cilin nga sektorët e sigurisë mendoni se vajzat/gratë mund të jenë po aq efikase sa edhe burrat:

Në Policinë e rendit (punonjës policie në komunitet)	1
Në Sektorin Kriminal	2
Në Policinë Rrugore	3
Në Forcat Speciale	4
Në Policinë Kufitare & të Migracionit	5
Në Sektorin kundër Krimit Ekonomik	6
Në Administratën e Policisë	7
Sektor Tjetër (Specifiko) _____	8
Në të gjithë sektorët	9
Në asnjë sektor	10
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.8. Sa e rëndësishme është prania e punonjëseve femra të policisë në lidhje me sigurinë publike në nivel komuniteti?

Shumë e rëndësishme	1
E rëndësishme	2
Pak e rëndësishme	3
Aspak e rëndësishme	4
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.9. Tek cili nga krimet/problemet e mëposhtme ju personalisht e konsideroni po aq efektive punën me një kolege femër sa edhe me një koleg mashkull?

Në një rast vjedhje	1
Vjedhje/dëmtim prone	2
Në raste të Dhunës në Familje	3
Raste të Kërcënimit fizik ndaj dikujt	4
Kur humbet Dikush	5
Në Konfliktet lidhur me pronësinë	6
Në Kundravajtjet rrugore	7
Tjetër Krim (Specifiko) _____	8
Në të gjitha rastet	9
Në asnjë rast	10
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.10.- A mendoni se Policia e Shtetit duhet të inkurajojë më tepër kandidatet femra për të hyrë në shërbimin e policisë?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.11. A mendoni se gratë police do të ishin po aq efektive sa e dhe burrat në drejtimin e njërive të mëposhtme:

Pozicioni	PO	JO	Nuk e di/PP
Njësi policie	1	2	99
Sektor apo departament në nivel rajonal	1	2	99
Drejtues komisarati	1	2	99
Drejtues drejtorie rajonale	1	2	99
Drejtues sektori apo departamenti në nivel qendror	1	2	99
Pozicion drejtues në drejtorinë e përgjithshme	1	2	99

A.12.- A mendoni se duhet të ndërmerren masa të veçanta për të lejuar më tepër femra aplikante të hyjnë në forcat e policisë?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A.13. A jeni në dijeni se Shqipëria ka një ligj të veçantë për “Barazinë gjinore në shoqëri”?

Po	1
Jo	2
Nuk e di / Pa përgjigje	99

A. 14. Ligji për “Barazi gjinore në shoqëri” parashikon një kuotë gjinore prej minimum 30% përfaqësim të secilës gjini në të gjitha pozicionet e emëruara në të gjitha sektorët (përfshi edhe policinë). Cili është opinion juaj për këtë?

Absolutisht mbështetës	1
Mbështetës	2
Disi mbështetës	3
Jo mbështetës	4
Totalisht kundër	5
Nuk e di / Pa përgjigje	99

B. Demografia e të anketuarit

Ju lutem, plotësoni të dhënat tuaja në seksionin që vijon. Këto të dhëna do të përdoren vetëm për qëllime statistikore. Faleminderit!

B.1. Gjinia

Mashkull	1
Femër	2

B.2. Grup Mosha

18 – 30	1
31 – 40	2
41 – 50	3
51 – 60	4
Mbi 60	5
Pa përgjigje (Refuzim)	99

B.3. Arsimi

Shkollë e Mesme	1
Universitet	2
Arsim Pasuniversitar	3
Pa përgjigje (Refuzim)	99

B.4. Cili është arsimimi juaj?

Akademia e Policisë	1
Akademia e Policisë plus diplomë universitare në një profil tjetër	2
Tjetër	3

B.5. Kur ka qenë data e diplomimit tuaj më të fundit?

Para 1990	1
1991 - 2000	2
2001 - 2009	3

B.6. Cila është eksperiencia e punës që keni në polici? (në vite)

Më pak se 2 vjet	1
3 – 5 vjet	2
6 – 10 vjet	3
11 – 20 vjet	4
Më shumë se 20 vjet	5

B.7. Grada juaj është:

a) Punonjës Policie i Nivelit Zbatues	
I) Nën-Inspektor;	1
II) Inspektor;	2
III) Krye- Inspektor.	3
B) Punonjës Policie i Nivelit Të Parë Drejtues:	
I) Nën-Komisar;	4
II) Komisar;	5
III) Krye-Komisar.	6
C) Punonjës Policie i Nivelit Të Mesëm Drejtues:	
I) Drejtues;	7
II) Drejtues i Parë.	8
Ç) Punonjës Policie i Nivelit Të Lartë drejtues:	
I) Zëvendësdrejtor i Përgjithshëm ;	9
II) Drejtor i Përgjithshëm.	10

B.8. Aktualisht punoni në?

Spektori i rendit publik	1
Policia rrugore	2
Policia kufitare	3
Investigimi i krimet	4
Krimi i organizuar	5
Krimi ekonomik	6
Spektori i marrëdhëniet me publikun	7
Administratë	8

B. 9. Në cilën nga zonat e mëposhtme...

	Keni punuar:	Jeni gati që të punoni:
TIRANA	1	1
BERAT	2	2
DIBER	3	3
DURRES	4	4
ELBASAN	5	5
FIER	6	6
GJIROKASTER	7	7
KORCE	8	8
KUKES	9	9
LEZHE	10	10
SHKODER	11	11
VLORE	12	12

VLERËSIM I KURRIKULËS SË AKADEMISË SË POLICISË¹ NGA PERSPEKTIVA GJINORE

Hyrja dhe Qëllimi

Ky vlerësim është komponenti i tretë i një iniciative të gjerë të ndërmarrë prej IDN-së për të analizuar situatën e grave dhe çështjet gjinore në Policinë e Shtetit Shqiptar. Pas dy vrojtimesh me shtrirje kombëtare për matjen e opinionit dhe qëndrimeve të publikut të përgjithshëm si dhe atë të efektivave të Policisë së Shtetit Shqiptar lidhur me çështjet e grave dhe ato gjinore në polici, ky komponent i tretë synon të masë përgatitjen e oficerë/eve të policisë parë nga perspektiva gjinore duke analizuar kurrikulën e Akademisë së Policisë në Shqipëri.

Pse duhet analizuar kurrikula e Akademisë së PShSh-së nga perspektiva gjinore?

Është rënë dakord gjerësisht se arsimimi është instrumenti kryesor nëpërmjet të cilit shoqëria promovon dhe arrin ndryshimin dhe zhvillimin (PNUD, 2005). Vlera e arsimimit universitar për një performancë efikase në punë është pranuar nga shumë studiues/e të burimeve njerëzore. Edhe pse i studiuar pak, arsimimi pretendohet të ketë një rëndësi të madhe edhe kur flitet për përgatitjen profesionale të oficerë/eve të policisë (Huisman et.al. 2006; Benette, 1998). Nëpërmjet arsimimit transmetohen dhe përforcohen vlerat. Siç analizon edhe Benette (1998) në studimin e saj “College education and police job performance: a ten-year study” arsimimi ka vlerë kryesore sa i përket profesioneve që lidhen me zbatimin e ligjit të tilla si policimi.

¹ E njohur ndryshe edhe si Qendra e Formimit Profesional ose Shkolla e Policisë.

Çështjet gjinore dhe barazia gjinore janë tashmë në axhendën e zhvillimit shqiptar po aq sa edhe në kuadrin ligjor të saj. Barazia gjinore është një nga tetë Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit, të vendosura prej Kombeve të Bashkuara në takimin e New York-ut në vitin 2000. Për të përmbushur këtë qëllim duhen shtuar përpjekjet prej secilit prej vendeve anëtare (duke përfshirë dhe Shqipërinë) në çdo fushë përfshirë këtu dhe arsimin (Deklarata e OKB-së, 2000). Shqipëria ka nënshkruar shumicën e dokumenteve ndërkombëtare që garantojnë barazinë gjinore (duke përfshirë edhe CEDAW, Konventën për Eliminimin e të Gjithë Formave të Diskriminimit Kundër Grave). Principet e barazisë gjinore janë pjesë e akteve më të rëndësishme të kuadrit ligjor shqiptar duke përfshirë kushtetutën si dhe ligjet e veçanta dhe strategjitë kombëtare të cilat synojnë arritjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe minimizimin e dhunës me baza gjinore dhe asaj në familje. Që prej vitit 2004 një ligji i veçantë mbi “Barazinë Gjinore në Shoqëri” ka qenë në fuqi (i rishikuar në vitin 2008) që kërkonte mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në arsimim, në punësim, në proceset vendimmarrëse dhe politike dhe në media. Në vijim, që prej vitit 2006, Shqipëria ka kaluar një ligj të veçantë mbi Dhunën në Familje duke specifikuar detyrat dhe përgjegjësitë për aktorët e ndryshëm, përfshirë edhe policinë e shtetit. Së fundmi, por jo më pak e rëndësishme, prej shkurtit të vitit 2010 Shqipëria ka miratuar Ligjin nr. 10 221 “Për mbrojtjen prej Diskriminimit”.

Në këtë kuadër nevojitet që kujdesi ndaj problemeve gjinore të jetë pjesë e çdo kurrikulë duke përfshirë dhe atë të shkollave të policisë. Çështjet gjinore duhen trajtuar edhe gjatë zhvillimit dhe rishikimit të kurrikulës së shërbimit të policisë si edhe si pjesë e arsimimit të vazhdueshëm, apo reformave respektive të kësaj fushe (Valasek, 2008; Peco et.al. 2009). “Integrimi i çështjeve gjinore në kurrikulën standard të sektorit të sigurisë, ashtu si edhe në trajnimet specifike për çështjet gjinore siç janë teknikat e intervistimit për viktimat e trafikimit të qenieve njerëzore apo ngacmimeve seksuale, mund të përforcojnë dhënien e shërbimit, të garantojnë një vend pune jo-diskriminues dhe parandalojnë shkeljen e të drejtave të njeriut” (Kleppe, 2008 f. 1).

Ashtu si edhe në kurrikulat e tjera arsimore (shiko për shembull Gender sensitivity assessment, Tool for FP/RH Curricula Prime II, 2003) kurrikulat e policisë duhet të identifikojnë, zhvillojnë dhe përdorin qasjet, mjetet dhe praktikat më të mira për rritjen e ndjeshmërisë gjinore, por edhe për t’iu përgjigjur nevojave të komunitetit, respektivisht nevojave të grave dhe burrave. Të gjitha këto duhen bërë jo vetëm për të përçuar vlera dhe për të ofruar shërbime që adresojnë diversitetin e komunitetit, por gjithashtu edhe për të implementuar dhe përforcuar kuadrin ligjor përkatës.

Në një kuadër të tillë, pritet që kurrikula e policisë të jetë e ndjeshme ndaj perspektivës gjinore. Për këtë qëllim ajo duhet të përfshijë:

- Teori dhe aktivitete që ofrojnë vlera dhe komfort në ofrimin e shërbimeve për gratë dhe burrat, si pjesë e komunitetit;
- Informacion dhe aftësi mbi mënyrat se si të bëhen shërbimet të arritshme si prej qytetarëve meshkuj dhe atyre femra;
- Informacion dhe aftësi mbi mënyrën se si të merresh me çështjet e privatësisë dhe konfidencialitetit;
- Informacion dhe aftësi mbi mënyrën sesi duhen adresuar dhuna me bazë gjinore (duke përfshirë dhunën në mjediset shtëpiake, por edhe në ato publike me problematika të tilla si trafikimi, përdhunimi etj.)

Ky raport vlerësues përmbledh gjetjet e një misioni vlerësues duke parë zhvillimin dhe implementimin e kurseve, zhvillimin e kurrikulës, ndërtimin e kapaciteteve të stafit akademik, dhe advokimin për ndryshimet në polici që prekin kurrikulën e profesionistëve të policisë me anë të një metodologjie cilësore që shpjegohet në seksionin e mëposhtëm.

Metodologjia

Përpara se të përshkruhet metodologjia, është e rëndësishme të theksohet fakti se një vlerësim i kurrikulës së akademisë së policisë nga perspektiva gjinore është një eksperiencë e re jo vetëm për kontekstin shqiptar. Në këtë kuadër, lexuesit duhet ta konsiderojnë këtë iniciativë vlerësuese dhe raportin në vijim si një hap të parë i cili ka nevojë për t'u vazhduar dhe për përmirësime në të ardhmen në aspektin metodologjik dhe në atë të vazhdimësisë.

Puna e ngjashme kërkimore, zhvilluar në fusha të tjera, sugjeron se zhvillimi profesional nga perspektiva gjinore duhet ndërtuar mbi komponentë të tillë si:

- a. Zhvillimi dhe zbatimi i kurseve të veçanta;
- b. Zhvillimi i kurrikulës/programit;
- c. Ndërtimi i kapaciteteve të stafeve akademike;
- d. Advokimi për ndryshime në polici që i përkasin kurrikulës së profesionistëve të policisë (shih për shembull WHO, 2006).

Për të adresuar të gjithë këta komponentë, qasja metodologjike që do të përdoret gjatë kësaj pune vlerësuese kombinon dy mënyra kryesore kërkimore:

- a. Vlerësimin e programit të kurrikulës dhe përmbajtjes së saj², dhe
- b. Vlerësimin e ndërgjegjësimit mbi problemet gjinore dhe të kapaciteteve të stafit akademik që implementon programin.

² Ky vlerësim është bazuar në kurrikulën e akademisë së policisë të rishikuar për vitin akademik 2009-2010.

Për të vlerësuar Kurrikulën e Akademisë së Policisë nga Perspektiva Gjinore autorja përdor komponentët që Susan Shaffer dhe Linda Shevitz identifikojnë si shumë të rëndësishëm në vlerësimin e çdo kurrikule shkollore nga ana gjinore (në Rousso dhe Wehmeyer, 2001 f. 117). Ato përfshijnë:

1. Përjashtimin/padukshmërinë – Përjashtimi ose nën-përfaqësimi i njëjës gjini dhe kontributeve të saj edhe pse ato mund të jenë relevante për kontekstin;

2. Steriotipizimin – dhënia e roleve tradicionale ose rixhide për vajzat dhe gratë dhe/ose djemtë dhe burrat.

3. Disbalancën/ selektivitetin – prezantimi i vetëm një interpretimi për një çështje, ngjarje ose situatë.

4. Mos qenien realist – portretizimi jo realist i historisë dhe eksperiencave jetësore, duke anashkaluar shpesh çështjet me natyrë kontradiktore.

5. Fragmentimin/izolimimin – ndarjen e çështjeve ose kontributeve që lidhen me gratë nga pjesa kryesore e tekstit; portretizimi i grave në izolim prej grupeve të tjera.

6. Paragjykimet gjuhësore – përdorimi i gjuhës në një mënyrë jo-gjithëpërfshirëse dhe/ose në një mënyrë që përforcon stereotipet.

Në vazhdim ky vlerësim konsideron jo vetëm përmbajtjen e kurrikulës, por gjithashtu edhe nivelin në të cilin ajo implementohet si e tillë dhe kapacitetet e institucionit implementues së bashku me përpjekjet dhe perspektivat për të ardhmen. Intervistat me persona kyç që janë pjesë e stafit akademik të Akademisë së Policisë si dhe një rishikim i dokumenteve që hedhin dritë mbi bagazhin dhe përgatitjen e tyre në fushën e çështjeve gjinore, synojnë të kompletojnë panoramën e asaj që u ofrohet sot kursantëve/eve të Akademisë së Policisë nga këndvështrimi gjinor.

Gjetjet e vlerësimit dhe analiza

A. Zhvillimi dhe zbatimi i kurseve; dhe Zhvillimi i kurrikulës.

Ky seksion adreson dy komponentët e parë që lidhen me përmbajtjen e kurrikulës dhe zhvillimin e saj. Përpara se të analizojmë elementët përkatës, është e rëndësishme që të theksojmë që gjatë viteve të fundit janë bërë hapa të konsiderueshëm përpara prej Akademisë së Policisë, mbështetur gjithashtu edhe nga partnerët ndërkombëtarë, për shtimin e trajtimit dhe përfshirjes së çështjeve gjinore në kurrikulën e policisë. Nga një kurrikulë ku çështjet gjinore ishin thuajse inekzistente sot mund të shihet se kurrikula e policisë në Shqipëri është sensitive sa i përket

çështjeve që lidhen me diversitetin, gjininë, dhunën në familje, trafikimin njerëzor etj. Gati 10% e kurrikulës trajton këto çështje.

Megjithatë, ka gjithmonë vend për përmirësime. Në vazhdim jepen gjetjet që rezultojnë nga vlerësimi i kurrikulës aktuale për secilin prej elementëve të përshkruar në qasjen metodologjike, sipas Susan Shaffer dhe Linda Shevitz.

1. Përjashtimi/padukshmëria –Përjashtimi ose nën-prezantimi i një gjinie dhe kontributit të saj edhe pse ai është relevant me kontekstin;

Siç u theksua dhe më parë, është bërë një progres i ndjeshëm për adresimin e problemit të përjashtimit dhe padukshmërisë së grave dhe çështjeve gjinore në kurrikulën e policisë. 10% e përmbajtjes së programit adreson çështje të tilla në një mënyrë gjithëpërfshirëse. Edhe pse personat kyç të intervistuar besojnë se instruktorët janë të ndjeshëm ndaj problemeve gjinore edhe kur merren me çështje të tjera relevante, pak prej kësaj eksperience është e dokumentuar gjatë programit. Pjesa tjetër e çështjeve në kurrikulën e policisë mund të kategorizohen më shumë si të një qasjes “të verbër” nga perspektiva gjinore. Çështjet gjinore janë të lidhura në mënyrë sporadike me çështje të tjera si për shembull në rastin e mëposhtëm:

“Një nga principet që diskutohet në leksionin Policimi në Demokraci ishte ai për demokracinë përfaqësuese. E njëjta gjë është e vlefshme për barazinë gjinore. ...” (në PP 11 mbi Çështjet Gjinore)

Një tregues tjetër për këtë element do të ishte referenca që i bëhet kontributit të grave dhe burrave në këtë fushë. Në këtë rast, gratë duket se mungojnë tërësisht. Kjo mund të jetë gjithashtu edhe pasojë e mungesës së një tradite dhe historie të përfshirjes së grave dhe pjesëmarrjes së tyre në këtë fushë specifike. Për më tepër, ka pak referenca/bibliografi për të arritur në konkluzione nëse autoreve gra dhe autorëve burra u jepet një hapësirë e njëjtë gjatë hartimit të programit.

2. Steriotipizimi –vendosja e roleve tradicionale ose rixhide për vajzat dhe gratë dhe/ose për djemtë dhe burrat.

Ka tregues të qartë lidhur me përpjekjet e bëra për minimizimin e influencës të paragjyqimeve dhe steriotipizimit në kurrikulën e policisë. Një temë e veçantë synon të adresojë dhe të rrisë ndjeshmërinë e kursantëve/eve kundrejt paragjyqimeve dhe steriotipeve. Steriotipet adresohen si pjesë e çështjeve të diversitetit. Megjithatë, edhe pse gjinia është një element thelbësor i

identitetit që ndahet prej të gjithëve (elemente të tjera të identitetit si raca, mosha, përkatësia kulturore, etj ndërtohen të gjitha mbi një identitet gjinor) ajo nuk merr vëmendjen specifike që duhet të meritojë. Kriteret kryesore të diversitetit që trajtohen në mënyrë specifike janë raca, kultura dhe vlerat (në PP 10 mbi Ndërgjegjësimin mbi Diversitetin). E vetmja pjesë që i dedikohet stereotipeve gjinore është një shembull që synon të ilustrojë stereotipet:

“Stereotipet: Stereotipet janë një grup idesh (klishe), mbi një kategori njerëzish ose mbi një çështje specifike, të cilat nuk bazohen mbi realitetin p.sh. femrat nuk mund të punojnë si oficerë policie, të gjithë meshkujt janë agresivë”.

Një tjetër element që dallohet, jo vetëm sa u përket këtyre çështjeve, por edhe për të tjera si p.sh. ato të të drejtave të njeriut, është fakti se grave ju referohen kryesisht si “femra” në vend të gra/vajza. Problemi i referimit të grave/vajzave si femra lidhet me perceptimin e këtyre individëve kryesisht si qenie seksuale (për të mos thënë si objekte të tillë). Deborah Tannen (2006), profesore e gjuhësisë në Universitetin e Georgetown-it dhe autorja e “You’re Wearing THAT? Understanding Mothers and Daughters in Conversation,” thekson se: *“Ne po dëgjojmë fjalën grua të përdorur si një mbiemër gjithnjë e më tepër. Termi femër përcakton një kategori biologjike. Unë mendoj që shumë feministe e anashkalojnë këtë për të njëjtën arsye që ato preferojnë fjalën gjini kundrejt fjalës seks. ... Unë i shmangem fjalës femër në shkrimet e mia sepse kjo duket si shprehje ku mungon respekti, sikur unë po i trajtoj njerëzit të cilët po u referohem si gjitarë e jo si qenie humane.”* Në këtë drejtim, mbetet ende shumë për të përmirësuar në kurrikulën aktuale të policisë edhe në Shqipëri .

3. Disbalanca/ selektiviteti –prezantimi i vetëm një interpretimi të një çështjeje, ngjarjeje ose situatë.

Në vazhdim të asaj që u parashtua tek folëm për stereotipizimin, gratë përcaktohen mjaft ngushtësisht në kurrikul, kryesisht si viktimë. Gratë janë të dukshme në rastet që lidhen me dhunën në familje dhe me trafikimin e qenieve njerëzore. Edhe pse është krejt normale të presësh që çështjet të tilla të theksojnë mbi-përfaqësimin e grave si viktimë të dhunës në familje dhe/ose trafikimit të qenieve njerëzore, për të mos përforcuar stereotipet, një balancë më e mirë duhet arritur duke prezantuar gratë gjithashtu si kontribuuese në adresimin e këtyre problemeve. Për më tepër, edhe kur u referohemi çështjeve si dhunës në familje, literatura ndërkombëtare sugjeron se termi “ i/e mbijetuar” duhet përdorur në vend të atij ‘viktimitë’ pasi personi

ka arritur të mbijetojë ndaj agresionit dhe të kërkojë ndihmën e policisë, mjekëve, punonjësve socialë etj (Dhembo dhe Kallfa, 2007).

4. Të mos qenit realist –Portretizimi irealist i historisë dhe eksperiencave jetësore, shpesh duke anashkaluar çështjet me natyrë kontradiktore.

Një prej çështjeve kryesore që duhen trajtuar në këtë seksion lidhet me një realitet të pa plotë të çështjeve gjinore në kurrikulën aktuale të policisë. Kurrikula deri tani adreson shqetësime evidente dhe diskriminimin gjinor direkt. Megjithatë, ka pak ose aspak shpjegim dhe shembuj të diskriminimit indirekt. Diskriminimi gjinor, paragjykimet dhe stereotipet janë të para kryesisht nga këndvështrimi i dhunës me bazë gjinore ose i trafikimit të qenieve njerëzore. Ekzistojnë shumë situata të tjera që lidhen me diskriminimin gjinor ashtu si dhe shembuj që duhet të jenë pjesë e kurrikulës në mënyrë që efektivat e ardhshëm të policisë të jenë të aftë të identifikojnë dhe adresojnë jo vetëm diskriminimin direkt, por edhe atë indirekt. Për të ilustruar këtë, ne mund t'i referohemi realitetit të pjesshëm të ofruar sa i përket dhunës me bazë gjinore. Efektivat e ardhshëm informohen dhe trajnohen për t'u marrë me dhunën në familje, por jo për trajtimin e dhunës me bazë gjinore çka është shumë më e gjerë sesa dhuna në familje (për shembull si mendohet se një oficer policie duhet të merret me rastet e dhunës së një ish-partneri i cili nuk ka qenë formalisht i martuar apo ka bashkëjetuar me gruan që është dhunuar? Kjo nuk përbën dhunë në familje sipas përcaktimit zyrtar, por sërish mbetet një dhunë me bazë gjinore sipas përcaktimeve ndërkombëtare).

Bazuar mbi të dhënat e marra prej intervistave me persona kyç të stafit të Akademisë së Policisë në Tiranë, sot tërësia e lektorëve/instrukturëve përbëhet prej 20-30% gra. Përveç një problemi gjuhësor (siç do të shpjegohet më vonë), termat e përgjithshëm “ai” dhe ‘instruktur’ reflektojnë gjithashtu një mungesë reale të portretizimit të kontributit të gruas në polici. Do të ishte jo vetëm korrekte, por dhe e domosdoshme që të mos i referoheshin vetëm instruktorëve, por edhe kursantëve dhe qytetarëve sipas të dyja gjinive (për shembull instruktori/ja, dhe studenti/ja, kursanti/ja, qytetari/ja). Kjo jo vetëm që do të reflektonte më mirë realitetin dhe tendencën pozitive për një pjesëmarrje më të lartë të grave në polici, por do të jepte gjithashtu një panoramë të përgjithshme të policisë si një fushë ku gratë dhe burrat mund të jenë instruktorë, studentë dhe përfitues të shërbimeve.

Në përpjekjet për të përshkruar realitetin, përmbajtja e kurrikulës nuk duhet të bjerë preh e dhënies së një informacioni që përforcon stereotipizimin ose që krijon hapësirë për krijimin e tyre. Për shembull, kur merremi me çështjet e trafikimit të qenieve njerëzore kursantët e akademisë së policisë mësohen

se “Viktimat kryesisht janë prej zonave rurale dhe nuk janë larguar nga shtëpitë e tyre përpara kësaj eksperience” (PP 45). Pa dyshuar tek rëndësia e përshkrimit të profileve të viktimave, duhet bërë kujdes që të mos përforcohen stereotipet. Një tabelë shifrash informuese ndër vite mund të jetë një opsion më i mirë për të arritur jo vetëm objektivin e pajisjes së policëve të ardhshëm me profilin e viktimave të trafikimit, por edhe objektivin tjetër për t’i ndërgjegjësuar ata mbi shkallën e gjerë në të cilin mund të shfaqet fenomeni si edhe mbi faktin se ai ndryshon në kohë dhe hapësirë. Kjo do të informonte oficerët e policisë mbi të shkuarën dhe t’i bënte alert mbi kujdesin për ndryshimet në të ardhmen.

5. Fragmentarizimi/izolimi –ndarja e çështjeve ose kontributeve që lidhen me gratë nga trupi kryesor i tekstit; portretizimi i grave në izolim prej grupeve të tjerë.

Integrimi i perspektivës gjinore në kurrikula të ndryshme arsimore shkon përtej konsiderimit të çështjeve gjinore në veçanti dhe/ose çështjeve mbi të drejtat e grave. Fjala është për përfshirjen e perspektivës gjinore si një perspektivë përgjatë të gjithë programit dhe kurseve kurrikulare (Phillips, 1998). Çështjet gjinore dhe gratë duhen konsideruar dhe analizuar si pjesë e së tërës dhe jo si të izoluar. Pra, duke theksuar se X% e kurrikulës u dedikohet atyre në disa raste mund të mos jetë asgjë më tepër sesa tregues i një izolimi të çështjeve gjinore dhe/ose atyre të grave nga pjesa tjetër e çështjeve dhe e grupeve të targetuara që adresohen përgjatë gjithë programit. Siç është deklaruar gjithashtu kur u fol për përjashtimin/padukshmërinë, ka pak evidencë për trajtimin e çështjeve gjinore si çështje gjithëpërfshirëse. Për shembull, përveç dhunës në familje dhe çështjeve të trafikimit të qenieve njerëzore, problemet dhe çështjet e tjera si kuadri ligjor, etika, incidentet dhe aksidentet e kështu me radhë japin pak ose aspak informacion nga perspektiva gjinore.

Ky fragmentarizim dhe izolim i çështjeve gjinore dhe/ose të grave është gjithashtu i dukshëm në trajtimin e temave ku çështje të tilla duhet të jenë më të dukshme se kurrë, të tilla si diversiteti. Diversiteti portretizohet kryesisht si kulturor, racor ose etnik dhe i tillë është dhe përshkrimi i stereotipeve siç u theksua dhe më parë. Ky izolim dhe fragmentarizim i këtyre çështjeve mund të çojë gjithashtu në vendosjen e objektivave jo-realiste për ato pika që u dedikohen atyre. Për shembull në Leksionin PP 41 “Dhuna në Familje: ushtrime” pritet që oficeri i ardhshëm i policisë të jetë i aftë për të adresuar dhunën në familje pas vetëm një ushtrimi. Kjo është shumë ambicioze, duke qenë se të adresuarit e dhunës në familje ka nevojë për më tepër informacion dhe ndërgjegjësim sesa një ose dy tema të izoluar. Efektivat e ardhshëm të

policiisë duhet të jenë së pari të aftë të diferencojnë ndërmjet gjinisë dhe seksit dhe pastaj të ecin hap pas hapi drejt të kuptuar dhe të adresuarit të çështjeve bazuar mbi diferencat gjinore dhe diskriminimin³.

6. Barrierat Gjuhësore –përdorimi i gjuhës në një mënyrë jo-gjithëpërfshirëse ose në një mënyrë që përforcon stereotipet.

Njëanshmëritë gjuhësore lidhur me gjininë janë një problem i përgjithshëm me të cilin përballen përdoruesit e gjuhës shqipe kur mundohen të jenë gjithëpërfshirës në aspektin gjinor gjatë diskutimeve të tyre. Përveç vështirësive gjuhësore (pasi ato që konsiderohen deri tani ‘terma të përgjithshëm’ janë gjithashtu në gjininë mashkullore) mungesa e ndërgjegjësimit gjinor dhe e sensibilitetit karshi saj bëjnë që përdorimi i një gjuhe gjithëpërfshirëse në aspektin gjinor të jetë edhe më pak e mundshme në tekstet dhe fjalimet në shqip. Ky është gjithashtu edhe rasti me kurrikulën e policisë. Përdorimi i termit ‘ai’ dhe i mashkullores së profesioneve, përfituesve e kështu me radhë, është mbizotërues përgjatë programit. Termat si instruktor, koleg, kursant etj., përdoren vetëm në versionin mashkullor, me shumë gjasa duke synuar të përgjithshmen. Megjithatë, gjuha shqipe mundëson që vetëm me një prapashtesë të mund jesh gjithëpërfshirës për gratë dhe burrat.

Në vazhdim, edhe pse jo me qëllim, gjuha e përdorur mund të përforcojë stereotipet. Kjo mund të ndodhë me përdorimin e termave specifike për gratë dhe burrat. Gratë janë bërë pjesë e kurrikulës si viktimat të dhunës në familje ose të trafikimit të qenieve njerëzore. Në vazhdim, mbiemrat që përdoren për të përshkruar gratë janë të brishta, rurale, të pa informuara etj. Kjo përforcohet më tej edhe nga mënyra sesi grave u drejtohet shpesh si femra, duke reduktuar identitetin e tyre në vetëm identitet seksual. Në mënyrë të ngjashme, një terminologji jo e duhur përdoret gjithashtu edhe kur i referohen terminologjisë tashmë të institucionalizuar si për shembull të drejtave të grave. Të drejtat e grave kthehen në të ‘të drejtat e femrave’. Një problematikë e ngjashme terminologjike karakterizon dhe leksionet mbi dhunën në familje e cila shpesh referohet si “dhunë familjare”.

Ekziston konfuzion gjithashtu edhe kur flitet për problemin e trafikimit të qenieve njerëzore ku terma të tillë si viktimat e trafikut dhe prostitutat përdoren në mënyrë të pandashme. Për shembull, rekomandohet se mësimi mbi trafikimin e qenieve njerëzore të fillojë me pyetje të tilla si “A janë prostitutat me kombësi shqiptare?” “A duhet konsideruar një prostitutë si një viktimë

³ Studentë/eve u mësohet dhe kërkohet të identifikojnë barazinë gjinore, por jo koncepte bazë të tilla si gjinia dhe seksi, mundësitë, aksesit, kontrolli etj.

ose jo?" etj. Ka hapësirë për shumë përmirësime në këtë drejtim, sidomos sa i përket gjuhës së ndjeshme karshi gjinisë dhe qartësisht për një përdorim të mirë dhe të duhur të terminologjisë.

B. Ndërtimi i kapaciteteve të stafit akademik; dhe Advokimi për ndryshime politike që prekin kurrikulën e policisë.

Edhe pse mund të argumentohet se kurrikula e policisë sot ka ndërmarrë vetëm hapat e para për të qenë e ndjeshme kundrejt gjinisë dhe se nevojitet të bëhet më shumë, është thelbësore të theksohet se ka disa pika të forta që po shoqërojnë këtë proces. Informacioni i dhënë prej personave kyç është premtues për më shumë zhvillime pozitive në të ardhmen. Çështjet gjinore dhe të grave përbëjnë jo vetëm 10% të kurrikulës, po ato janë edhe 10-15% e provimit hyrës që efektivat e policisë duhet të bëjnë përpara se të pranohen në akademi. Një aspekt tjetër i rëndësishëm i integritit të gjinisë në kurrikulën e policisë ka qenë futja e saj në vlerësime. 10-20% e pyetjeve të vlerësimit final lidhen me çështjet gjinore.

Çështjet gjinore dhe ato të grave janë jo vetëm pjesë e kurrikulës, por ato mësohen edhe nëpërmjet një sërë metodash të mësimdhënies. Teoria shoqërohet me praktikë nëpërmjet episodeve me role, diskutime rastesh, të mësuarit në bazë të problematikës, ushtrimeve etj. Të gjitha këto janë kryesore për përgatitjen e efektivave të ardhshëm të policisë jo vetëm nga ana teorike, por edhe për rritjen e aftësive të tyre praktike në adresimin e problemeve që lidhen me çështjet gjinore dhe/ose me gratë.

Në vazhdim, ndarja gjinore e personelit akademik është përmirësuar dukshëm gjatë viteve të fundit (së fundmi është raportuar se ai përbëhet prej 30% gra dhe 70% burra). Personat kyç të intervistuar besojnë se secili instruktor është i ndjeshëm ku merret me çështje të veçanta gjinore, por edhe për integrimin e një perspektive gjinore në të mësuarit e tematikave të tjera. Kjo ndjeshmëri karshi gjinisë nga ana e stafit është rezultat i përpjekjeve të ndryshme që aktorët kombëtarë dhe ata ndërkombëtarë kanë ndërmarrë gjatë viteve të fundit duke ndërtuar kapacitetet e stafit të akademisë së policisë. Stafi akademik është i trajnuar dhe i testuar ndërmjet të tjerave dhe rreth çështjeve gjinore.

Duke njohur dhe çmuar të gjitha arritjet e deritanishme për bërjen e kurrikulës së policisë, një kurrikulë sensitive ndaj perspektivës gjinore, ka ende vend për përmirësime sa i përket menaxhimit të mirë të kapaciteteve të stafit mësimdhënës dhe për të bërë profilin e tyre më të përshtatshëm sipas çështjeve specifike/fushave të eksperiencës (përfshirë dhe çështjet gjinore). Sipas informacionit të dhënë prej personave kyç nuk ka profilizim ose specializim të instruktorëve sipas çështjeve/fushave specifike. Kjo, duke shtuar edhe zëvendësimet në shkallë të lartë të instruktorëve, të bën të dyshosh

mbi mundësitë e stafit të mësimdhënies që të jetë i njohur mirë dhe i trajnuar të trajtojë çështjet gjinore (ashtu si edhe çështjet e tjera specifike).

Të gjitha përpjekjet në nivel institucional duhen shoqëruar me veprime që përkrahin ndryshimet në politika. Siç argumentojnë dhe Huisman et. al. (2005) në artikullin e tyre 'Training Police Officers on Domestic Violence and Racism: Challenges and Strategies' është e domosdoshme që ura besimi të ndërtohet ndërmjet përkrahësve të barazisë gjinore dhe efektivave të policisë. Duke bërë kështu, rriten mundësitë për zbatuesit e ligjit dhe përkrahësit që të ndërveprojnë me grupe të ndryshme në komunitet në një atmosferë bashkëpunuese e profesionale edhe në të njëjtën kohë duke forcuar lidhjet me grupet e marginalizuara. Për këtë qëllim, ata theksojnë se krahas ndërtimit të besimit dhe adresimit të diskriminimit institucional, si departamentet e policisë dhe programet e advokacisë duhet të diversifikojnë stafin e tyre për të përmirësuar marrëdhëniet me komunitete të ndryshme. Në këtë kuadër, konteksti shqiptar është i hapur për iniciativa të reja dhe veprime për të nisur të ndërtojë dhe forcojë këtë komponent.

Konkluzione dhe rekomandime

Hapa të rëndësishme përpara janë ndërmarrë në bërjen e kurrikulës së policisë sensitive kundrejt çështjeve gjinore. Çështjet gjinore dhe të grave jo vetëm që janë bërë pjesë e kurrikulës, por ato zënë një vend të rëndësishëm në provimin hyrës dhe në vlerësimet gjatë programit si dhe në programet për arsimin në vazhdim. Megjithatë, gjetjet e këtij vlerësimi sugjerojnë se nevojiten më shumë përpjekje në integrimin e çështjeve gjinore në kurrikul si dhe në forcimin e komponentëve të stafit dhe të advokimit lidhur me këto çështje.

Në përmirësimin e komponentëve të tillë, në studimet për vlerësimin e nevojave që duhen ndërmarrë, duhen përfshirë edhe perspektivat e stafit akademik, studentëve, advokuesve të barazisë gjinore dhe të drejtave të grave përkrah asaj të përfituesve. Një strategji mund të nevojitet për të përfshijë secilin prej këtyre grupeve : hierarkinë e fakultetit, drejtuesit e kurrikulave, zhvilluesit e kurseve, studentët, instruktorët dhe njësitë e policisë dhe përfituesit në hartimi e komponentëve të rinj dhe në përmirësimin e atyre ekzistues. Monitorimi dhe vlerësimi i vazhdueshëm do të siguronte që objektivat të realizohen në mënyrën më të mirë të mundshme.

Studimet dhe treguesit e matshëm janë thelbësorë për ndryshimin e sjelljeve dhe qëndrimeve. Për këtë arsye, ka një nevojë të dukshme për

forcimin e komponentëve të bazuar në tregues të ndryshimeve gjinore dhe pabarazive gjinore në fushën e sigurisë. Të gjitha këto duhen bërë pjesë e kurrikulës së policisë në një proces të vazhdueshëm përmirësimi dhe përditësimi. Për të bërë të gjitha këto përpjekje dhe veprime të suksesshme, nevojitet të sigurohet edhe mbështetja e aktorëve dhe personave me influencë në fushë.

Bibliografia

Bennette, S. (1998) *College education and police job performance: a ten-year study*. R. Publication: Public Personnel Management.

Dhembo, E and Kallfa, E. (2007) "MANUAL TRAJNIMI PER TRAJNERE, PER PUNONJESIT E SHENDETESISE MBI DHUNEN ME BAZE GJINORE (DHBGJ)" (Training of trainers manual on gender-based violence for health workers), NASW and UNICEF, Tirana.

Roussow H. and Wehmeyer M. (2001) *Double jeopardy: addressing gender equity in special education*. State University of New York Press, Albany.

Tannen, D. (2006) *You're Wearing THAT? Understanding Mothers and Daughters in Conversation*, Ballantine BooksTrade.

Phillips, L. (1998). *The Girls Report: What We Know & Need To Know about Growing Up Female*. National Council for Research on Women

Newman, C. (2003) *Gender sensitivity assessment, Tool for FP/RH Curricula Prime II*

Huisman, K. Martinez, J. and Wilson, C. (2005) *Training Police Officers on Domestic Violence and Racism: Challenges and Strategies* Violence Against Women 11: 792.

WHO (2006) *Integrating gender into the curricula for health professionals* Meeting report 4–6 December 2006 Department of Gender, Women and Health (GWH), World Health Organization Geneva, Switzerland

SHËNIMET E KONFERENCËS

(rekomandime)

Konferenca kombëtare “**Sfidat e Diversitetit Gjinator në Policinë e Shtetit**” u nderua nga pjesëmarrja e autoriteteve të mirënjohura, kombëtare dhe ndërkombëtare, në fushën e policimit, të drejtave të njeriut dhe çështjeve sociale. Materiali i mëposhtëm është një përmbledhje e çështjeve kryesore që u adresuan gjatë konferencës nga përfaqësuesit e institucioneve qeveritare shqiptare, Policisë së Shtetit, DCAF-it, OSBE-së, PAMECA-s, ICITAP-it si edhe nga përfaqësuesit e akademisë dhe organizatës së policisë.

Përfaqësuesit e qeverisë (Zëvendësministri i Brendshëm dhe Zëvendësministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta) dhe ata të Policisë së Shtetit i filluan fjalimet e tyre duke theksuar faktin se konferenca po organizohej në momentin më të përshtatshëm, kur çështjet e barazisë gjinore (dhe ato të diversitetit në përgjithësi) po përbëjnë fokusin strategjik për Policinë e Shtetit Shqiptar. Një strategji specifike mbi çështjet e diversitetit dhe të Policisë së Shtetit pritet që të hartohet së shpejti dhe punët e prezantuara në konferencë së bashku me diskutimet dhe komentet do t'i shërbejnë më së miri procesit të hartimit të kësaj strategjie të re, sidomos sa i përket komponentit të barazisë gjinore.

Nivelet aktuale të pjesëmarrjes së grave në Policinë e Shtetit (prej 9%) – dhe fakti që gratë përbëjnë më pak se 5% të zyrtarëve me grada në polici – nuk korrespondon jo vetëm me atë që pritet në një shoqëri ku gratë përbëjnë gjysmën e popullsisë, por janë gjithashtu larg nga të respektuarit e ligjit mbi “Barazinë Gjinore në Shoqëri”, i cili kërkon 30% të secilës gjini në të gjithë strukturat e administratës publike. Sipas përfaqësuesve të policisë, të punuarit për të tërhequr dhe mbajtur sa më shumë gra dhe vajza në Policinë e Shtetit do të jetë gjithashtu me përfitime për vetë policinë si organizatë sidomos sa i përket:

- Krijimit të një kulture dhe ambienti të ri brenda organizimit të policisë;
- Përmirësimit të cilësisë të shërbimit të ofruar;

- Përmirësimit të marrëdhënieve me komunitetin dhe aktorët e tjerë, duke çuar në rritjen e besimit të komunitetit ndaj Policisë së Shtetit Shqiptar;

- Rritjes së efektivitetit dhe efektshmërisë.

Zëvendës drejtori i Përgjithshëm i Policisë parashtroi mënyrat sesi Policia e Shtetit të Shqipërisë është marrë deri më sot me këto çështje. Ato përfshinin:

- Vendosjen e një strukture speciale në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit Shqiptar, përgjegjësia kryesore e së cilës është zhvillimi dhe implementimi i strategjive dhe planeve të veprimit për diversitetin.

- Me mbështetjen e ICITAP-it dhe PAMECA-s dhe nëpërmjet një bashkëpunimi të frytshëm me OSBE-në, nga data 13.09.2010, ka filluar një fushatë kombëtare për rritjen e ndërgjegjësimit që përfshin edhe një spot televiziv për promovimin e pjesëmarrjes të grave në polici.

- Në bashkëpunim me aktorë të tjerë, po organizohen takime me vajza dhe gra të cilat do të donin t'i bashkoheshin policisë.

- Një grup pune është formuar për të punuar mbi hartimin e një "Strategjie mbi Diversitetin dhe Barazinë Gjinore në Policinë e Shtetit, 2011-2013" së bashku me Planin e Veprimit përkatës.

Megjithatë, siç theksoi dhe përfaqësuesi i CDAF-it, nevojitet të bëhet më shumë në tre drejtime kryesore. Politikat dhe praktikat duhen zhvilluar në mënyrë që të synohet jo vetëm **rekrutimi** por edhe **mbajtja në punë** dhe **zhvillimi i karrierës profesionale dhe avancimi në karrierë** i grave në polici. Për të arritur këtë qëllim politikëbërësit duhet të dinë më mirë se:

1. Çfarë i motivon gratë që të futen në polici dhe të qëndrojnë atje për një karrierë të përhershme?

2. Me çfarë lloj mesazhi dhe nga cili medium mund të arrihen më lehtë gratë prej rekrutuesve?

3. Ç'lloj reformash mund ta bëjnë policinë një ambient pune tërheqës për gratë?

Për t'ia dalë mbanë me sukses këtij misioni dhe për pasjen e më shumë grave në Policinë e Shtetit Shqiptar, përfaqësuesi i PAMECA-s thekson se duhen adresuar një sërë barrierash. Barrierat u identifikuan bazuar kryesisht në gjetjet e studimit të IDN-së, por edhe në eksperiencat e tjera evropiane që u ndanë në konferencë si vijon.

- Ka një perceptim të qartë se paragjykimi prek gratë që punojnë si oficerë policie. Madje ky perceptim është edhe më i fortë sesa ç'haset aktualisht gjatë eksperiencës së përditshme prej grave të cilat punojnë si zyrtare policie. Paragjykimet në shoqërinë e gjerë ndihen prej shumëkujt se janë pengesa më të mëdha sesa paragjykimet brenda në polici.

- Pohimi se 'Policimi është një profesion për burrat dhe i dominuar prej burrave' është ende i fortë në shoqërisë shqiptare. Në të shkuarën, gratë të

cilat konsideronin një karrierë në polici kanë patur shumë pak modele për të ndjekur. Ato nuk kanë gjurmë familjare për të ndjekur deri më tani dhe asnjë që t'i orientojë ato gjatë kryerjes së aplikimeve të tyre.

- Një tjetër barrierë e perceptuar është 'izolimi'. Ato gra që punojnë tashmë në polici mund të ndihen të izoluar sepse nuk ka një masë kritike grash që i ndihmon ato ta kthejnë eksperiencën e tyre në 'normale'.

- Studimet sugjerojnë se në Shqipëri në familje janë burrat që marrin ose ndihmojnë në marrjen e vendimeve rreth punës që do të kryhet prej "grave të tyre". Një pyetje kryesore është nëse 'burrat janë të shqetësuar për faktin se gratë punojnë vetëm ose kryesisht me burra të tjerë?' Nëse jo, atëherë çfarë ndikimi kanë ata mbi vendimet nëse gratë, anëtare të familjeve të tyre, do të dorëzonin një aplikim për t'u bërë pjesë e forcave të policisë?

- Një pyetje që ka lidhje me këtë është nëse një karrierë në polici është e pajtueshme me detyrimet e tjera familjare të një gruaje? Përkujdesja për të moshuarit ose për fëmijët është ende një detyrim që peshon më shumë mbi gratë sesa burrat. A ndikojnë, puna me turne, ndryshimet e momentit të fundit ose zgjatja e orëve të punës, ndryshimet në natyrën e punës, mbi interesimin e grave për një karrierë në polici? Duket se kjo mund të jetë një faktor i rëndësishëm. Studimi sugjeron se gratë me një ose disa fëmijë përballen me ndryshime në ndikimin e këtyre faktorëve. Gratë të cilat balancojnë përkujdesjen për fëmijën më një karrierë në polici duhet të tregojnë aftësi planifikuese dhe efikasiteti të spikatura personal dhe një pasion të vërtetë për atë që bëjnë.

- Së fundmi, ka tre procese ose praktika menaxhuese që mund të shihen si pengesa prej disa aktorëve që formojnë opinionin:

Së pari, rregullat për ngritjen në grada të parashtruara në *Ligjin mbi Policinë e Shtetit* dhe veçanërisht në Nenin 50 të *Rregullores së Personelit* perceptohen si barriera. Për shembull, një kandidat për t'u ngritur në gradën e Kryekomisarit duhet të ketë jo më pak se tre vjet shërbim në gradën e Komisarit. Kjo "kohë shërbimi" thuhet se përfaqëson një pengesë për gratë.

Së dyti, mungesa e politikave 'lehtësuese kundrejt familjes' që do t'u mundësonin grave që të mendojnë për një karrierë në polici thuhet se përfaqëson një tjetër pengesë. Politika të tilla do të lejonin për ndërmarrjen e iniciativave të tilla si: fleksibiliteti në punë, oraret e pjesshme (part-time) përdorimin e lehtësive të ofruara për përkujdesjen ndaj fëmijës e kështu me radhë.

Së treti, aktorët kryesorë që formojnë opinionin kanë theksuar se praktikat menaxhuese për transferimin e stafit si pengesë për fuqizimin e grave. Praktikrat aktuale nuk lejojnë që gratë të aplikojnë për një rol të caktuar i cili mund të jetë në vendin e duhur ose të ofrojë kushtet e duhura. Në vend të kësaj menaxhimi zgjedh njerëzit për transferimin dhe një punonjës nuk ka asgjë në dorë sa i përket çështjes si dhe njoftohet pak para implementimit të vendimit.

Çfarë mund të bëhet (rekomandime)?

Prezantimet dhe diskutimet në konferencë sugjerojnë se masat për të rritur avancimin duhet të përfshijnë:

- Vendosjen e kritereve objektive dhe jo-diskriminuese të cilat përfshijnë shpërblime për zgjidhjen e problemeve dhe të punuarit me komunitetin. Minimizimin e kritereve pengues të vlerësimit që favorizojnë një grup të caktuar, si për shembull eksperiencën në shërbimet e sigurisë ose pasja për një kohë të gjatë e gradave më të larta. Promovimi duhet të shpërblejë talentin, aftësitë dhe performancën.

- Vendosja e standardeve të qarta, transparente dhe objektive të vlerësimit të punës dhe të vlerësimit dhe caktimit në detyrë në bazë të performancës bazuar në rishikimin e karakteristikave të punës dhe të kërkesave të aftësive në vend të përdorimit për këtë të perceptimeve të vjetra për aftësitë në polici. Sigurimi i paneleve të promovimit që nuk shikojnë pozicionet të cilat mbahen zakonisht prej oficerëve gra/vajza si më pak “të vlefshme” dhe as nuk penalizojnë punëtorët me kohë të pjesshme ose me kohë fleksibël kur shqyrtohen ngritjet në gradë.

- Vendosja e grupeve të pavarura të vlerësimit dhe e intervistuesve të jashtëm për të minimizuar ndarjet e brendshme ose promovimin nëpërmjet ‘rrjetit të të vjetërve’. Të sigurohet që panelet e promovimit të kenë ekuilibër gjinor.

- Të sigurohet akses i barabartë në trajnimet në detyrë për avancimin në karrierë.

- Monitorimi nga afër i vlerësimit të rasteve të oficerëve femra të cilat janë ankuar për ngacmime në të shkuarën.

- Inkurajimi i oficerëve femra me grada të larta që të flasin në shoqatat e grave police ose në takimet e oficerëve femra lidhur me rëndësinë e aplikimit për ngritje në detyrë. Të inkurajohen rrjetet e brendshme udhëheqëse.

- Të krahasohet mënyra sesi shefat vlerësojnë oficeret gra/vajza kundrejt atyre burra/djem dhe të ndërmerret një investigim për të parë nëse gratë vlerësohen vazhdimisht më ulët.

- Në vazhdim të kësaj, trajnimi i personelit komandues është një nga bazat e integritetit gjinor. Dihet se efikasiteti komandues i grave dhe burrave është i ndryshëm. Të realizuarit dhe avancuarit e efikasiteteve individuale është e nevojshme për të gjetur komandantët e duhur për pozicionet e duhura pavarësisht faktit nëse këta janë burra ose gra. Sa kohë kjo nuk realizohet, nevojitet të promovohen gratë në punët që kanë.

- E fundit, por jo më pak e rëndësishme, dihet se ndërtimi i rrjeteve, pavarësisht nëse kjo bëhet në kafene, në takime, konferenca apo në internet,

është i rëndësishëm për shumëfishimin e informacionit dhe për të rritur ndërgjegjësimin. Siç theksoi dhe përfaqësuesja e Policisë së Shtetit Gjerman gjatë fjalës së saj “Burrat kanë gjithmonë rrjetet e tyre. Gratë ende jo”. Si rrjedhojë, grave u duhet të punojnë më shumë në këtë drejtim sidomos nëpërmjet sindikatave ose organizimeve të tjera formale.