



FLETORJA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare

www.qbz.gov.al

Nr.25

6 mars

2013

P Ë R M B A J T J A

Faqe

Vendim i KM

nr. 112, datë 13.2.2013

Për miratimin e marrëveshjes, ndërmjet Këshillit të Ministrave të
Republikës së Shqipërisë dhe qeverisë së Suedisë, për programin e
policimit në komunitet.....

1005

VENDIM
Nr. 112, datë 13.2.2013

**PËR MIRATIMIN E MARRËVESHJES, NDËRMJET KËSHILLIT TË MINISTRAVE TË
REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË DHE QEVERISË SË SUEDISË, PËR PROGRAMIN E
POLICIMIT NË KOMUNITET**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të neneve 17 e 23 të ligjit nr. 8371, datë 9.7.1998 “Për lidhjen e traktateve dhe marrëveshjeve ndërkombëtare”, me propozimin e Ministrit të Punëve të Jashtme, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

Miratimin e marrëveshjes, ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe qeverisë së Suedisë, për programin e policimit në komunitet, sipas tekstit bashkëlidhur këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Sali Berisha

Kontributi Sida nr.53030047
(E-doc-2010-1006)

MARRËVESHJE E POSAÇME
NDËRMJET KËSHILLIT TË MINISTRAVE TË REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË DHE SUEDISË
MBI PROGRAMIN E POLICIMIT NË KOMUNITET

Këshilli i Ministrave i Republikës së Shqipërisë, i përfaqësuar nga Ministria e Brendshme, më poshtë referuar si Shqipëria dhe qeveria e Suedisë, e përfaqësuar nga Agjencia e Bashkëpunimit dhe Zhvillimit Ndërkombëtar Suedez, SIDA, më poshtë referuar si Suedia,

- bazuar në marrëveshjen mbi termat e përgjithshëm dhe kushtet për zhvillim dhe bashkëpunim midis qeverisë së Shqipërisë dhe qeverisë së Suedisë për periudhën nga 30 qershori 2006 dhe në vijimësi, ratifikuar me ligjin nr. 9608, datë 18.9.2006; si dhe

- bazuar në marrëveshjen mbi zhvillimin dhe bashkëpunimin për periudhën 29 mars 2009 deri më 31 dhjetor 2012, miratuar me vendim të Këshillit të Ministrave nr. 271, datë 18.3.2009, kanë rënë dakord sa vijon:

Neni 1
Objekti i marrëveshjes

Objekti i kësaj marrëveshjeje është zbatimi i programit të quajtur “Mbështetje ndaj Ministrisë së Brendshme/Policisë së Shtetit Shqiptar mbi policimin në komunitet”, të financuar nga Suedia.

Neni 2
Rezultatet e pritura

Në mënyrë që objektivat të bëhen operacionale, Shqipëria nëpërmjet hartimit të një matrice rezultatesh, ka specifikuar mënyrën e verifikimit të rezultateve gjatë zbatimit të programit (shih aneksin 1).



Neni 3 **Kontributi suedez**

Suedia, me anë të fondeve të miratuara nga Parlamenti suedez, do të mbështesë zbatimin dhe monitorimin e programit si specifikohet në këtë marrëveshje deri në shumën 25.173.380 SEK (njëzet e pesë milionë e njëqind e shtatëdhjetë e tri mijë e treqind e tetëdhjetë korona suedeze). Kontributi do të financohet nga sasia e vënë në dispozicion nga Suedia për Shqipërinë në marrëveshjet mbi bashkëpunimin dhe zhvillimin.

Neni 4 **Angazhimet e Shqipërinë**

Ekipi i menaxhimit të programit (EMP) do të tenderohet ndërkombëtarisht nëpërmjet një procesi të hapur tenderimi, të zhvilluar së bashku nga Suedia dhe Shqipëria. Komisioni i Përzgjedhjes së Prokurimeve do të përbëhet nga 5 anëtarë; 3 nga Suedia dhe 2 nga Shqipëria. SIDA do të nënshkruajë një kontratë me fituesin e përzgjedhur të tenderit.

Për sa më sipër, Shqipëria angazhohet për të plotësuar detyrimet e mëposhtme:

1. a) Të sigurojë dy përfaqësues shqiptarë (një nga Ministria e Brendshme dhe një nga PSHSH-ja), në Komisionin e Përzgjedhjes së Prokurimeve për prokurimin e EMP-së;

b) Të sigurojë ambientet për EMP-në e kontraktuar, me vendndodhje në zyrat e Drejtorisë së Përgjithshme të PSHSH-së ose në një tjetër vendndodhje që mundëson ndërveprimin efektiv të bashkëpunimit të partnerëve. Ambientet duhet të përdoren vetëm për qëllimin e zbatimit të kësaj marrëveshjeje;

c) Të caktojë një koordinator të përgjithshëm programi pranë PSHSH-së për të siguruar komunikime të shpejta dhe një koordinimin efikas ndërmjet programit dhe PSHSH-së;

d) Të caktojë tri pika të ndryshme kontakti pranë PSHSH-së për komponentët e ndryshëm të programit (menaxhimin e performancës, partneritetin dhe dhunën në familje), për të vepruar si ndërlidhës kryesor ndërmjet komponentëve të programit dhe PSHSH-së;

e) Të ngrejë një komitet drejtues që të koordinojë të gjitha aspektet e projektit, të kryesuar nga Zëvendësministri i Brendshëm në linjë me dokumentin e programit (aneksi 1);

f) Të sigurojë fondet në kohë për të mbuluar pagesat e TVSH-së për blerjen e pajisjeve, por jo për shërbimet, në kuadrin e programit.

2. Të zbatojë programin dhe të sigurojë burimet si specifikohet në këtë marrëveshje.

3. Të jetë përgjegjëse për përdorimin e kontributit suedez për qëllimet e rena dakord dhe në mënyrë efektive.

4. Të sigurojë që administrimi dhe kontrolli i brendshëm i burimeve të projektit të kryhen në mënyrë të duhur.

Neni 5 **Kushtet për/dhe përdorimin e kontributit suedez**

a) Vetëm kostot për aktivitetet e kryera gjatë periudhës nga momenti i alokimit të kontributit, siç parashikohet në program (mars 2012 deri në shkurt 2015), mund të financohen nga kontributi suedez. Pas një periudhe prej 6 muajsh, nga fundi i periudhës së aktivitetit, kontributi në këtë marrëveshje nuk do të mund të jetë i disponueshëm për pagesë.

b) Vetëm kostot e përshkruara në buxhetin e programit (shih aneksin 1) do të mund të financohen nga kontributi suedez.

c) Është një kusht paraprak për kryerjen e pagesës së fondeve suedeze, që të gjitha burimet për programin, ashtu sikurse është përcaktuar në këtë marrëveshje, që nuk janë siguruar nga Suedia të jenë alokuar nga Shqipëria.

d) Suedia mund të ndalë, në çdo kohë, pagesat nëse:

- do të ketë devijime nga dokumenti i programit, buxheti dhe/ose matrica e rezultateve;
- do të ndodhin keqpërdorime të fondeve apo të burimeve të tjera;
- burimet që do të alokohen nga Shqipëria nuk janë siguruar sipas planit;
- raportet nuk janë dërguar siç është rënë dakord;
- menaxhimi financiar i programit nuk është i pranueshëm; ose
- janë shfaqur rrethana të ndryshme, të cilat e bëjnë zhvillimin e programit jo të favorshëm në çdo aspekt tjetër të rëndësishëm.

Neni 6 Prokurimet

6.1 Prokurimet e mallrave, të punëve dhe të shërbimeve do të kryhen në përputhje me parimet e pranura ndërkombëtarisht dhe praktikat e mira të prokurimeve.

6.2 Suedia mund të bëjë kontrolle të prokurimeve. Kontrollat mund të bëhen në formën e një auditit të prokurimit. Shqipëria do t'i sigurojë Suedisë të gjithë dokumentacionin e nevojshëm.

6.3 Prokurimi i EMP-së do të tenderohet ndërkombëtarisht nëpërmjet një procesi të hapur tenderi dhe në përputhje të akteve të prokurimeve publike suedeze.

6.4 Për prokurimin e mallrave, punëve dhe shërbimeve, të kryera nga EMP-ja ose nga një agjenci/konsulent të caktuar nga Shqipëria në kuadrin e zbatimit të programit, mund të aplikohen udhëzimet e prokurimeve të SIDA-s.

6.5 Dokumentacioni i tenderit, përfshirë të gjitha lajmërimet e shpallura të prokurimit, do të përgatiten në anglisht dhe nëse shihet e nevojshme edhe në shqip.

6.6 Sipas kërkesës së secilës palë, konsultimet mund të mbahen mbi çdo çështje në lidhje me prokurimet nën këtë marrëveshje.

6.7 Për prokurimet e mallrave, punëve dhe shërbimeve të kryera nga Suedia, do të aplikohet akti i prokurimeve publike suedeze.

6.8 Mallrat e tenderuara nga Suedia nën këtë marrëveshje do të bëhen pronësi e Shqipërisë, sapo të futen në Shqipëri. Megjithatë, mallrat e tenderuara nga Suedia nën këtë marrëveshje, që do të përdoren ekskluzivisht nga EMP-ja, do të mbeten pronësi e Suedisë gjatë kohës së zgjatjes së programit dhe do të bëhen pronësi e Shqipërisë sapo të përfundojë programi.

Neni 7 Menaxhimi i programit dhe struktura qeverisëse

7.1 Ekipi i menaxhimit të programit do të përbëhet nga një menaxher programi, një këshilltar policie dhe një ekspert-menaxher i performancës, i cili do të kontraktohet pas një procesi të hapur tenderi. EMP-ja do të jetë përgjegjëse për zbatimin e programit.

7.2 Gjatë fazës fillestare (mars 2012 - korrik 2012), EMP-ja do të rishikojë dokumentin e programit (aneksin 1), ashtu si nevojitet dhe do të zhvillojë një plan pune për zbatimin e programit. Dokumentprogrami i rishikuar dhe plani i punës do t'i prezantohen SIDA-s dhe Ministrisë së Brendshme për aprovimin e tyre jo më vonë se gushti i 2012-ës.

7.3 Në mënyrë që të specifikohen më tej procedurat e zbatimit të programit dhe rolet dhe përgjegjësitë e secilës palë, bazuar në këtë marrëveshje të posaçme, do të nënshkruhet një memorandum mirëkuptimi ndërmjet EMP-së dhe PSHSH-së, brenda dy muajve nga fillimi i programit. Memorandumi i mirëkuptimit do të rregullojë midis të tjerash çështjet e monitorimit të programit, metodologjisë, frekuencës dhe kontributet respektive ndaj procesit të partnerëve të programit.



7.4 Komiteti Drejtues (KD) do të ndjekë zbatimin e programit dhe do të sigurojë një komunikim dhe koordinim ministror. Ai, gjithashtu, do të këshillojë programin në një nivel strategjik dhe do të paraqesë pikëpamjet nga një gamë e gjerë palësh të interesuara shqiptare. KD-ja do të jetë organi më i lartë i përbërë nga përfaqësues shqiptarë, që do të marrë raportet financiare dhe përshkruese të programit, vlerësimet dhe gjetjet e kontrollit. Të gjitha raportimet, përfshirë gjetjet e auditit, duhet të aprovohen nga KD-ja.

Neni 8

Planifikimi, rishikimi, raportimi dhe vlerësimi

8.1 Takimet vjetore të rishikimit midis SIDA-s dhe Ministrisë së Brendshme do të zhvillohen mbi baza vjetore. Përveç palëve, pjesë e kësaj marrëveshjeje, ekipi i menaxhimit të programit (EMP) dhe Policia e Shtetit do të jenë, gjithashtu, pjesë e takimeve vjetore për rishikimin.

8.2 Takimi i parë vjetor për rishikimin do të mbahet pas përfundimit të fazës së parë në gjysmën e parë të shtatorit 2012. Më tej, një takim vjetor për rishikim do të zhvillohet jo më vonë se maji i çdo viti. Gjatë takimeve të rishikimit, palët duhet të vlerësojnë performancën e programit në lidhje me rezultatet e matricave dhe duhet të fillojnë një dialog për politikën. Procesverbali, për të cilin është rënë dakord, duhet të përgatitet nga EMP-ja dhe të nënshkruhet nga SIDA dhe Ministria e Brendshme brenda një jave, pasi takimi rishikues të ketë përfunduar.

8.3 Ekipi i menaxhimit të programit i kontraktuar do të jetë përgjegjës për t'i raportuar në kohë SIDA-s dhe Shqipërisë përmes Ministrisë së Brendshme.

8.4 EMP-ja duhet t'i sigurojë SIDA-s dhe Ministrisë së Brendshme progresraporte gjashtëmujore jo më vonë se muaji shkurt dhe gusht i çdo viti, me përjashtim të progresraportit të parë, i cili do t'u dërgohet palëve në gusht të 2012-ës.

8.5 EMP-ja duhet të pajisë SIDA-n dhe Ministrinë e Brendshme me raporte vjetore financiare jo më vonë se shkurti i çdo viti.

8.6 Një rishikim do të autorizohet me finalizimin e periudhës së fillimit dhe do të bëhet edhe një vlerësim përfundimtar, pasi programi të ketë përfunduar (shkurt 2015). Rishikimi dhe vlerësimi do të përmbledhin rezultatet e siguruar dhe ato të pritshme, lidhur me matricën dhe do të përmbajnë një analizë për çdo deviacion të mundshëm. Palët do të bien dakord mbi termat e referencës dhe procedurat për implementimin e tij gjatë takimeve të ardhshme vjetore të rishikimit.

8.7 Palët do të njoftojnë menjëherë njëra-tjetrën, nëse do të ketë një situatë, e cila do të bëjë që programi të mos shkojë siç ishte parashikuar.

8.8 Shqipëria do t'i japë Suedisë çdo informacion që ajo do të kërkojë lidhur me programin dhe do të mundësojë që përfaqësuesit suedezë të vizitojnë vendet e programit dhe të inspektojnë pronat, sendet dhe dokumentet. Shqipëria do të bashkëpunojë dhe do të asistojë Suedinë në performancën dhe vlerësimet e impaktit të programit.

Neni 9

Faturat dhe pagesat nga SIDA

9.1 SIDA do të marrë përsipër pagesat për shpenzimet në fjalë direkt tek EMP-ja e kontraktuar.

9.2 Nëse nuk vendoset ndryshe, faturat e EMP-së do të miratohen fillimisht nga Ministria e Brendshme, për t'i dërguar ato më pas te SIDA. Çdo kundërshtim lidhur me faturat duhet të komunikohet nga Ministria e Brendshme për EMP-në, brenda dy javësh nga data që ato i dërgohen Ministrisë së Brendshme.

9.3 Drejtori i përgjithshëm i politikave të zhvillimit dhe integritit ose përfaqësuesi i tij/saj i autorizuar, është i autorizuar të aprovojë kërkesën e pagesës dhe faturat në emër të Shqipërisë.

Shqipëria do të informojë palën suedeze lidhur me ndonjë përzgjedhje të re. Pagesat nuk do të kryhen paraprakisht nga EMP-ja.

9.4 Një kusht paraprak për pagesat është që kërkesat në nenin 5 të plotësohen dhe progresi apo raportimi financiar, siç përmendet në nenin 8 të dorëzohet dhe të aprovohet nga Suedia. Çdo kërkesë për pagesë duhet të përfshijë ose t'i referohet progresit dhe raportit financiar siç parashtrohet në nenin 8.

Neni 10

Auditi

10.1 EMP-ja e kontraktuar do të organizojë auditet e fondeve suedeze.

10.2 EMP-ja e kontraktuar është përgjegjëse për auditin vjetor të programit. Auditi do të kryhet nga auditues të jashtëm të pavarur dhe të kualifikuar. Auditi do të kryhet në përputhje me standardet ndërkombëtare të vendosura nga organizata ndërkombëtare e institucioneve të larta të auditit ose Federata Ndërkombëtare e Kontabilistëve.

10.3 Për auditin vjetor financiar do të përdoren termat standardë të referencës së SIDA-s (shih aneksin 2). Përzgjedhja e audituesve do të miratohet nga SIDA. Kostoja e auditit do të paguhet nga EMP-ja e kontraktuar dhe do të jetë pjesë e buxhetit të programit. Shqipëria do të bashkëpunojë dhe do të asistojë EMP-në e kontraktuar dhe SIDA-n në performancën e auditit, përfshirë çdo audit shtesë dhe studimet financiare që SIDA mund të kërkojë.

Neni 11

Antikorrupsioni

11.1 Shqipëria dhe Suedia kanë rënë dakord mbi bashkëpunimin për të luftuar korrupsionin gjatë implementimit të programit. Në planifikimin dhe implementimin e veprimtarive operacionale, Shqipëria do të marrë në konsideratë riskun e korrupsionit, të identifikojë problemet e rëndësishme dhe të përpunojë objektiva të qartë. Nëse do të ketë një risk për korrupsion, i cili do të jetë ndër problemet e identifikuar, do të merren masat e nevojshme për reduktimin e këtij risku të identifikuar.

Shqipëria do të hetojë dhe nëse është e nevojshme do të marrë masat, përfshirë masat ligjore, kundrejt çdo personi apo personave ndaj të cilëve ka arsye për të dyshuar për korrupsion ose përfitim tjetër të papërshtatshëm.

11.2 Shqipëria duhet të informojë menjëherë autoritetet suedeze, në përputhje me legjislacionin shqiptar, lidhur me çdo praktikë korruptive apo të paligjshme ose çdo keqpërdorim të kontributit në çdo veprimtari të financuar, sipas kësaj marrëveshjeje, për të cilën Shqipëria është në dijeni, qoftë apo jo në përgjegjësinë e autoriteteve shqiptare. Shqipëria do t'i sigurojë Suedisë informacionin e nevojshëm mbi rezultatet dhe masat e marra nga Shqipëria. Pas marrjes së një njoftimi të tillë, palët duhet të konsultohen menjëherë me njëra-tjetrën për të përcaktuar masat që do të merren për zgjidhjen e çështjes. Shqipëria do t'i mbajë autoritetet suedeze të informuara mbi progresin e hetimeve lidhur me çështjen dhe t'i dërgojnë Suedisë një raport përfundimtar mbi rezultatet e këtij hetimi me përfundimin e tij.

Neni 12

Çështjet për dialog

12.1 Gjatë implementimit të projektit, Shqipëria dhe Suedia do të angazhohen në një dialog aktiv, i cili do të mbulojë të gjitha çështjet që lidhen me realizimin e projektit dhe me menaxhimin e tij transparent dhe efikas.



12.2 Çështjet më të rëndësishme të dialogimit do të përfshijnë bashkëpunimin me autoritetet lokale dhe informimin e qytetarëve mbi projektin dhe pjesëmarrjen në monitorimin e punës të një force policore efektive dhe të përgjegjshme.

Neni 13

Zbatimi i programit

Programi do të kryhet në përputhje me dokumentprogramin e titulluar “Mbështetja e SIDA-s ndaj Ministrisë së Brendshme/Policisë së Shtetit Shqiptar mbi policimin në komunitet”, datë 1 gusht 2011 (shih aneksin 1) dhe do të rishikohet nga ekipi i menaxhimit të programit dhe aprovohet nga Ministria e Brendshme dhe SIDA.

Në rast të ndonjë mospërputhjeje ndërmjet dokumentprogramit dhe tekstit të marrëveshjes së posaçme, teksti i marrëveshjes së posaçme do të ketë përparësi.

Neni 14

Përfundimi i marrëveshjes

14.1 Kjo marrëveshje është e vlefshme deri më 31 mars 2016, përveç kur përfundohet më shpejt me njoftim me shkrim gjashtë muaj para nga secila palë. Në rast të mospërmbylljes së detyrimeve të përcaktuara në këtë marrëveshje nga ana e Shqipërisë, Suedia mund ta përfundojë marrëveshjen në mënyrë të menjëhershme.

14.2 Në rastin e përfundimit të marrëveshjes nga Shqipëria, nuk do të ketë fonde në dispozicion për veprimtaritë pas mbarimit të afatit të kësaj marrëveshjeje.

Neni 15

Hyrja në fuqi

Kjo marrëveshje hyn në fuqi kur Suedia të ketë marrë njoftim me shkrim nga Shqipëria, ku të konfirmohet përfundimi i procedurave të brendshme shqiptare të nevojshme për hyrjen në fuqi të marrëveshjes. Kjo marrëveshje do të zbatohet përkohësisht nga data 1 mars 2012, në atë masë që dispozitat e kësaj marrëveshjeje të mos bien në kundërshtim me legjislacionin e Shqipërisë apo të Suedisë.

Tiranë
Vendi dhe data
Shqipëria, përfaqësuar nga Ministria e
Brendshme
Nënshkrimi

Tiranë
Vendi dhe data
Suedia, përfaqësuar nga SIDA

Nënshkrimi
Patrik Svensson
I ngarkuar me punë
Ambasada e Suedisë në Shqipëri

Bashkëlidhur
Aneksi 1. Dokumentprogrami.
Aneksi 2. Termat standardë të referencës për auditin financiar vjetor.

630 ANEKSI 1
MBËSHTETJA E SIDA-s PËR MB/PSHS PËR POLICIMIN NË KOMUNITET

DOKUMENTI PROPOZUES I PROJEKTI

Shqipëria është një vend kandidat i mundshëm për hyrjen në Bashkimin Europian. Në qershor 2006, ajo nënshkroi Marrëveshjen e Asociimit Stabilizimit (MAS) dhe në prill 2009 aplikoi për statusin e vendit kandidat. Brenda këtij konteksti janë marrë një sërë angazhimesh nga qeveria, si dhe të gjitha përpjekjet që po bën aktualisht vendi janë përqendruar në arritjen e këtij qëllimi përfundimtar – hyrjen në BE.

Për sa i përket policimit në komunitet (PK), Shqipëria ka njohur në strategjinë e saj kombëtare për zhvillim dhe integrim/SKZHI, 2007-2013 të miratuar nga Këshilli i Ministrave, nr. 342, 12 mars 2008, se “rendi publik do të forcohet nëpërmjet policimit në komunitet” (f. 13). Ky angazhim është zgjeruar më tej nëpërmjet vizionit të Policisë së Shtetit Shqiptar: “Së bashku për një komunitet më të sigurt”, i cili është çuar përpara nëpërmjet planit të veprimit të policimit në komunitet 2011 – 2013.

Si pjesë e mbështetjes suedeze në Shqipëri, strategjia suedeze për zhvillim dhe bashkëpunim me Shqipërinë 2009 – 2012 përfshin objektivin për të siguruar akses në një sistem policor që është ligjërisht i sigurt dhe i suksesshëm, i cili do t’i nënshtrohet monitorimit civil.

Në përputhje me këto angazhime, Ministria e Brendshme e Shqipërisë (MB) dhe Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA) kanë filluar një proces për zhvillimin e një programi mbi mbështetjen e policimit në komunitet në Shqipëri. Gjatë gjithë procesit të hartimit të projektit, është dëshmuar qartë se ekziston një entuziazëm dhe dëshirë për të siguruar sukses nën udhëheqjen shqiptare, të Ministrisë së Brendshme, Policisë së Shtetit dhe të gjithë pjesëmarrësve të tjerë.

Ky dokument paraqet në mënyrë të hollësishme programin e Ministrisë së Brendshme (MB)/SIDA për të mbështetur zbatimin e policimit në komunitet në Shqipëri në tri fusha specifike: menaxhimi i performancës, partneritetet e policisë (me vëmendje të veçantë të rinjtë dhe partneritetet) dhe dhuna në familje.

Historiku

Historiku i programit

Suedia ka një histori të gjatë për sa i përket mbështetjes për Shqipërinë, e cila është zgjeruar kohët e fundit në fushën e policisë. Mbështetja fillestare për këtë sektor u përqendrua në mbledhjen e armëve të vogla dhe të lehta, në partneritet me PNUD-in. Gjithashtu, i është dhënë mbështetje një programi për drejtësinë për të miturit, i cili fokusohet në forcat e policisë që punojnë në dhomat e paraburgimit dhe të burgimit, të cilët trajtojnë të miturit që kanë shkelur ligjin. Kjo gjë është realizuar në partneritet me Komisionin Europian dhe është zbatuar me ndihmën e UNICEF-it.

Në përputhje me këtë fushë të fundit të angazhimit, strategjia suedeze për bashkëpunim dhe zhvillim me Shqipërinë e periudhës janar 2009 - dhjetor 2012, rekomandon mbështetje “Për të siguruar që shoqëria civile shqiptare të ketë akses më të madh në një sistem policor që është ligjërisht i sigurt dhe efikas dhe që i nënshtrohet kontrollit dhe monitorimit civil”.

SIDA ka autorizuar një studim fillestar faktmbledhës për të dhënë informacion dhe rekomandime në lidhje me financimin e mundshëm suedez në të ardhmen, rrugët dhe modalitetet përkatëse. Duke pasur parasysh se integrimi në BE dhe respektimi i standardeve të BE-së mbetet një objektiv parësor i Shqipërisë, Kodi Europian i Etikës Policore (në veçanti neni 18), është konsideruar të jetë një pikënisje themelore për mbështetjen e dhënë. Neni 18 parashikon një rekomandim sipas të cilit policia duhet të organizohet si një pjesë e integruar e shoqërisë, ku shteteve të veçanta u është lënë të vendosin se si duhet të zbatohet ky parim.

Një model i përdorur për të sjellë komunitetet dhe policinë pranë njëri-tjetrit është policimi në komunitet. Koncepti i policimit në komunitet është gjithashtu modeli i zgjedhur nga Policia e Shtetit Shqiptar, sikurse trajtohet në mënyrë të hollësishme në strategjinë e saj shtatëvjeçare (2007-2013).



Policimi në komunitet - i njohur gjithashtu si partneriteti polici-publik - është përshkruar nga OSBE-ja si “një filozofi dhe strategji organizative që nxit një përpjekje bashkëpunuese të bazuar në partneritet ndërmjet policisë dhe komunitetit për të identifikuar, parandaluar dhe zgjidhur në mënyrë më efektive dhe efikase problemet e krimit, frikën nga krimi, çrregullimet fizike dhe sociale dhe shkatërrimin e lagjeve, në mënyrë që të përmirësojë cilësinë e jetës për të gjithë”¹.

Dëshmitë në rritje tregojnë se reagimet tradicionale të luftës kundër krimit nuk kanë pasur një shkallë të lartë suksesi. Nga ana tjetër, zgjidhjet që jepen duke u bazuar vetëm te policia (për shembull, duke rritur numrin e policisë, duke rritur patrullat, duke ndërmarrë hetime më shumë teknike) nuk e kanë ulur nivelin e krimeve.

Policimi në komunitet krijon një partneritet ndërmjet policisë dhe komunitetit, për të mundësuar analizë të përbashkët të problemeve, për të përcaktuar rrënjët e shkaqeve të këtyre problemeve dhe për të identifikuar zgjidhjet e mundshme, duke u bazuar në nocionin e ndarjes së përgjegjësisë për ta mbajtur komunitetin të sigurt. Më e rëndësishmja është se ekziston një angazhim për të parandaluar incidentet, para se të luftohet ndaj tyre.

Qasja e policimit në komunitet sjell parimet e mëposhtme:

- Komuniteti dhe policia punojnë së bashku në mënyrë proaktive për ta mbajtur komunitetin të sigurt, si dhe për të parandaluar dhe zgjidhur problemet që lidhen me krimin.

- Prioritetet e policimit bazohen në problemet e identifikuar me komunitetin.

- Komuniteti dhe policia punojnë së bashku për të identifikuar dhe për të zgjidhur shkaqet rrënjësore të problemeve të lidhura me krimin.

- Nevojat e grupeve më të cenueshme të komunitetit vendosen në qendër të përpjekjeve për të përmirësuar ruajtjen dhe sigurinë.

Policimi në komunitet përmirëson efektivitetin e policimit, duke reduktuar nivelin e krimit në komunitet dhe numrin e incidenteve, nëpërmjet zgjidhjes së shkaqeve. Ai, gjithashtu, përmirëson nivelin e zgjidhjes së problemeve që lidhen me krimet, sepse policia merr më shumë informacion nga komuniteti.

Policimi në komunitet përmirëson llogaridhënien në radhët e policisë duke i dhënë mundësinë komunitetit që të kontrollojë punën e policisë dhe duke lejuar kontributin e tyre në procesin e monitorimit dhe vlerësimit të performancës.

Konteksti shqiptar

Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit Shqiptar përfshin policinë e rendit publik, policinë e hetimit të krimit, policinë kufitare, policinë rrugore, policinë speciale dhe të ndërhyrjes së shpejtë dhe drejtoritë që kanë të bëjnë me personelin, logjistikën dhe buxhetin. Ka 12 drejtori policie në nivel rajonal, 43 komisariate dhe shtatë drejtori rajonale kufitare dhe migracioni². Inspektorët e zonës janë pranë komunitetit dhe kanë përgjegjësinë e përditshme të kryerjes së policimit në komunitet në terren. Ata janë shpesh lidhja e drejtpërdrejtë me kryetarët e komunave dhe marrin pjesë në takimet vendore kur është e nevojshme.

Që nga maji 2010, në Policinë e Shtetit Shqiptar ka 9,278 oficerë, nga të cilët 845 (9,1 për qind) janë femra. Duhet të theksohet gjithashtu se nga 845 oficerë femra, 523 (5,9 për qind e totalit të PSHSH-së), aktualisht mbajnë gradë dhe shumica e tyre janë në role jooperative në kryeqytet³. Paga mesatare e oficerëve të policisë varion nga 39.000 lekë /288 euro (grada e inspektorit) deri në 93.000 lekë /628 euro (grada e drejtuesit) në muaj⁴.

¹ OSBE, 2008, “Praktikat e mira në ndërtimin e partneriteteve polici-publik”, Departamenti i Çështjeve Strategjike të Policisë, Sekretariati i OSBE-së, Vjenë.

² Një organigramë është e disponueshme në faqen e internetit të PSHSH-së në www.asp.org.al

³ PAMECA III.

⁴ Kjo krahasohet me pagën mesatare vjetore për nëpunësit e sektorit publik prej 40,878 lekë (300 euro). Paga minimale mujore është 18,000 lekë (136 euro)⁴.

Qasja e PSHSH-së në dhënien e policimit në komunitetet dhe zbatimi i planit të veprimit garantohej nga neni 122 i ligjit për Policinë e Shtetit përmes të cilit PSHSH-ja është e detyruar të konsultohet me partneret, në nivele të ndryshme kur përgatisin planet e tyre vjetore të policimit në rrethet⁵. Për më tepër, PSHSH-ja ka miratuar policimin në komunitet, si komponent kryesor në strategjinë shtatëvjeçare të PSHSH-së me gjashtë elemente: parandalimi i krimit, zgjidhja e problemeve, partneriteti, policimi i bazuar në të dhëna të klasifikuara, aktivitetet e bazuara në planifikim strategjik dhe aktivitetet e bazuara në shpenzime. Strategjia vendos theks të veçantë në “identifikimin dhe zgjidhjen e problemeve, sa të dukshme dhe cilësore janë shërbimet e ofruara nga policia dhe si është qasja e njerëzve ndaj këtyre shërbimeve”⁶. Ekziston edhe një plan veprimi i veçantë për policimin në komunitet që përfshin periudhën 2011-2013 (i përditësuar nga plani i veprimit për periudhën 2008-2010), e cili identifikon një sërë nismash, personat përgjegjës dhe afatet kohore përkatëse për zbatimin. Objektivat e përgjithshme janë:

1. Përmirësimi i cilësisë së shërbimit dhe rritja e besimit të publikut.
2. Ndërtimi i partneritetit.
3. Zbatimi i Patrullës së Shërbimit të Përgjithshëm, në të gjitha strukturat e policisë vendore.
4. Zbatimi i sistemit kombëtar të menaxhimit të informacionit.
5. Rritja e sigurisë rrugore.
6. Reduktimi i krimit dhe i sjelljeve antishoqërore.
7. Monitorimi i policimit në komunitet.

Është e qartë se PSHSH-ja ka bërë përparim të konsiderueshëm në futjen e konceptit të policimit në komunitet në të gjitha strukturat e ndryshme të saj. Drejtoria e specializuar për policimin në komunitet tani është hequr nga strukturat e PSHSH-së, në mënyrë që policimi në komunitet të mos shihet si një çështje e veçantë, por më tepër si një pjesë integrale e çdo drejtorie në kuadër të PSHSH-së.

Kuptimi i konceptit të policimit në komunitet varion ndërmjet dhe brenda grupeve të interesuara dhe varet nga shkalla e ekspozimit të këtyre grupeve ndaj projekteve të mëparshme për rritjen e ndërgjegjësimit. Shumica e kuptojnë këtë nocion si partneritet, por këndvështrimet ndryshojnë në varësi të atyre që përfshihen. Për më tepër, kuptimi i punës në partneritet kryesisht kufizohet tek ideja e konsultimit me grupe të ndryshme për ndjekjen e veprave kriminale. Ka shumë pak njohje për rëndësinë e krijimit të partneriteteve për të identifikuar prioritetet për policinë dhe komunitetet vendore dhe për të parandaluar krimin.

Në përgjithësi, kapaciteti i grupeve të ndryshme për të krijuar partneritete është penguar nga trashëgimia historike e epokës komuniste, kohë gjatë së cilës policia ka pasur shumë detyra dhe qasje të njëjta me ato që mund të shihen sot brenda policimit në komunitet (grumbullimet dhe veprimet në bazë të informacioneve të marra nga publiku, ruajtja e një pranie të dukshme në komunitet, puna në partneritet me strukturat e qeverisjes vendore etj.), por për arsye shumë të ndryshme nga ato të tanishmet. Kjo është veçanërisht e dukshme kur shqyrtohen marrëdhëniet ndërmjet qytetarëve/komuniteteve dhe policisë. Përkundër kësaj, shumica e qytetarëve të anketuar kanë shprehur dëshirën për të parë një prani më të madhe të policisë në lagjet e tyre, si dhe të lejohen që të kontribuojnë në përcaktimin e prioritetëve të policisë vendore.

Disa OJF shqiptare janë përfshirë në një nismë të Ministrisë së Brendshme, e cila filloi në vitin 2006, për të përdorur një grup të shoqërisë civile që të monitorojë, rishikojë dhe kontribuojë në strategjinë kombëtare të policisë 2007-2013, edhe pse grupi nuk është takuar në dy vitet e fundit.

⁵ Neni 122 i ligjit për Policinë e Shtetit, partnerët që do të konsultohen janë; 2 (b) Kryetar i Bashkisë dhe drejtues të tjerë të qeverisjes vendore që ushtrojnë funksione në rajonin e policisë, të cilat mbikëqyren nga drejtori i policisë së qarkut dhe (c) grupe të tjera të interesit.”

⁶ Strategjia shtatëvjeçare e Policisë së Shtetit (2007-2010) f. 10.



Megjithatë ka shenja të qarta se elementët e shoqërisë civile kanë si kapacitetin ashtu dhe vullnetin për t'u angazhuar në mbështetjen e policimit në komunitet.

Metodologjia

Metodologjia e zgjedhur për fillimin e punës përgatitore dhe misionin në terren është bazuar në shënimet udhëzuese operationale për kryerjen e vlerësimeve mbi sigurinë dhe drejtësinë, zhvilluar nga ISSAT-i⁷. Metodologjia për pjesën e mbetur të procesit të hartimit të projektit u përgatit nga ekipi i përbashkët ndërkombëtar-shqiptar me qëllim për të mbështetur MB-në në marrjen e vendimeve të nevojshme për programin. Metodot e zgjedhura gjithashtu shërbyen për të krijuar dhe për të forcuar partneritetin ndërmjet Policisë së Shtetit, MB-së dhe aktorëve të tjerë, duke përfshirë shoqërinë civile, të cilët janë aktorë tepër të rëndësishëm për zbatimin e suksesshëm të policimit në komunitet.

Gjatë gjithë procesit, vëmendje e veçantë i është kushtuar Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) të Shqipërisë dhe strategjisë kombëtare për zhvillim dhe integrim 2007-2013 (SKZHI), strategjisë së sektorit në lidhje me rendin publik; strategjisë 7-vjeçare të Policisë së Shtetit (2007-2013) dhe planit të veprimit të Policisë së Shtetit për policimin në komunitet (2008-2010 dhe 2011-2013).

U nënshkrua një memorandum i mirëkuptimit (MM) për procesin e hartimit të projektit ndërmjet Ministrisë të Brendshme shqiptare (MB) dhe SIDA, i cili theksoi pronësinë shqiptare të procesit dhe sensin e partneritetit që do të mbizotërojë gjatë gjithë procesit. Një kopje e MM-së është në dispozicion në shtojcën A. Përveç kësaj, Ministria e Brendshme emëroi një "Udhëheqës shqiptar të projektit"⁸.

Procesi u nda në tri faza: 1. analiza fillestare; 2. vërtetimi dhe zhvillimi i alternativave; dhe 3. konsolidimi dhe hartimi i hollësishëm i projektit.

Faza 1 – Analiza fillestare

Para ardhjes së misionit në vend, ekipi i parë⁹ ndërmori analiza tematike/dokumentacionesh, duke përfshirë një seminar njëditor të analizës së kontekstit me ndihmën e një antropologu të specializuar për Shqipërinë. Mbledhja e informacionit në vend u bë përmes një sërë takimesh me aktorë të rëndësishëm në Tiranë dhe Shkodër, duke përfshirë qeverinë qendrore dhe pushtetin vendor, policinë, shoqërinë civile dhe bashkësinë ndërkombëtare. Këto u përforcuan nga intervistat telefonike, pasmisionit, me përfaqësuesit e gjyqësorit dhe grupet e tjera të shoqërisë civile.

Ekipi kreu një ministudim me 112 të anketuar, në mënyrë që të merreshin pikëpamjet dhe mendimet e ndryshme të qytetarëve shqiptarë në lidhje me gjendjen e tanishme të ndërveprimit polici-komunitet. Ky ministudim u realizua në katër zona të ndryshme të Tiranës dhe të Shkodrës dhe përfshiu një kampion të gjerë demografik. Për më tepër, u kryen dy intervista me grupe të vogla të fokusit me oficerë të policisë të nivelit bazë të PSHSH-së në Tiranë dhe Shkodër.

Ekipi përfitoi nga pritja e ngrohtë dhe bashkëpunimi i të gjithë bashkëbiseduesve, shumë prej të cilëve bënë përpjekje të veçanta për t'u përshtatur me programin e ekipit. Këto takime të ndryshme, gjithashtu, lejuan ekipin që të shpjegojë synimet e SIDA-s, duke krijuar nxitje dhe mbështetje për fazat e ardhshme të procesit të hartimit të projektit. Raporti përshkruet që u hartua në fund të fazës së parë u shpërnda te të gjitha autoritetet shqiptare dhe aktorët e komunitetit ndërkombëtar që punonin në fushën përkatëse.

Faza 2 – Vërtetimi dhe zhvillimi i alternativave

Gjatë fazës së dytë, ekipi organizoi gjashtë seminare në Tiranë (me PSHSH-në dhe OJF-të), Durrës, Berat, Kukës dhe Gjirokastrë për të vërtetuar gjetjet.

⁷ www.dcaf.ch/ISSAT/toolsandresources.

⁸ Terminologjia e marrë nga termat e referencës së SIDA çështja nr. 2010-001006, datë 22 korrik 2010, f. 10.

⁹ Anëtarët shqiptarë iu bashkuan ekipit në vend.

Pas prezantimit të projektit të mundshëm të policimit në komunitet të MB-së/SIDA, ekipi u paraqiti pjesëmarrësve një përmbledhje të gjetjeve të raportit të muajit gusht, të cilat përqendroheshin në çështjet kryesore të sigurisë për qytetarët dhe sfidat e identifikuar për zbatimin e policimit në komunitet. Pjesëmarrësve të seminarit iu kërkua të vërtetonin apo të korrigjonin gjetjet, duke theksuar çdo çështje që nuk ishte përfshirë në raport (këto u përforcuan më pas në raportin e dytë përshkrues, i cili u shpërnda të gjithë aktorët pas misionit në terren). Elementi përfundimtar i seminareve përfshinte diskutimet në grup. U krijuan tri grupe për të diskutuar gjashtë çështje të veçanta:

- Grupi 1: a) siguria rrugore; dhe b) ndërtimi i besimit;
- Grupi 2: a) çështjet që prekin rendin publik; b) llogaridhënia dhe komunikimi;
- Grupi 3: a) dhuna në familje; dhe b) rolet e PSHSH-së dhe policisë bashkiake.

Grupeve iu kërkua të analizonin rolet aktuale të aktorëve të ndryshëm në lidhje me çështjet përkatëse, të ndjekur nga sugjerime të propozuara se çfarë mund të bëjnë këta aktorë të ndryshëm për të rritur përpjekjet për të trajtuar çështjen e tyre. Pjesëmarrësve iu dha gjithashtu mundësia që të plotësonin një anketë konfidenciale pas seminarit në mënyrë që ekipi të merrte gjithë informacionin e mundshëm që pjesëmarrësit nuk patën mundësi ta jepnin gjatë seminarit. MB-ja morri pjesë në seminarin e zhvilluar në Kukës dhe Durrës, ndërsa SIDA morri pjesë në seminarin e zhvilluar me PSHSH-në në Tiranë.

Në bazë të gjetjeve të seminareve, ekipi hartoi një përmbledhje të përditësuar të gjetjeve, e cila korrigjoi dhe disa informacione fillestare jo të përditësuara të mbledhura gjatë misionit të parë, e cila iu shpërnda të gjithë aktorëve. Ekipi, gjithashtu, hartoi një dokument të alternativave të programit, i cili paraqiti në mënyrë të hollësishme dhjetë fusha të mundshme që mund të mbështeste programin. Ky dokument iu dërgua MB-së, e cila përzgjodhi tri fusha të projektit pas konsultimeve me PSHSH-në.

Faza 3 – Konsolidimi dhe hartimi i hollësishëm i projektit

Gjatë fazës së tretë, ekipi organizoi tri seminare për të trajtuar tri fushat e mundshme të zgjedhura të projektit, për të vërtetuar rezultatet e dëshiruara për programin, për të identifikuar rezultatet që projektet e ndryshme duhet të arrijnë dhe për të klasifikuar aftësitë dhe përvojën e nevojshme të zbatuesve të projektit.

Seminaret përfshinë pjesëmarrës nga MB-ja, PSHSH-ja, ministritë e tjera përkatëse (Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale në seminarin e dhunës në familje dhe Ministria e Arsimit në seminarin e partneritetit me të rinjtë). Çdo seminar u përqendrua në alternativat e përzgjedhura me qëllim: a) eksplorimin dhe vërtetimin e vizionit të programit; b) teorinë se puna në çdo fushë do të kontribuojë në përmirësimin e ofrimit të shërbimeve, duke rritur besimin dhe përmirësuar partneritetin; dhe c) identifikimin e fushave specifike kryesore për tri projektet e veçanta të programit. Pjesëmarrësit identifikuan gjithashtu rreziqet e mundshme, strategjitë lehtësuese dhe kriteret thelbësore për zbatuesit e mundshëm.

Vështrim i përgjithshëm i programit

Vështrim i përgjithshëm

Në konsultim me SIDA dhe në vijim të analizës së alternativave të propozuara nga ekipi hartues i programit, të cilat u bazuan në fazën e dytë të seminareve, MB-ja përzgjodhi tri fusha të projektit, të cilat do të përbëjnë programin në tërësi, të renditura si vijon.

Menaxhimi i performancës

Një nga mangësitë kryesore të zbatimit të suksesshëm të policimit në komunitet ishte mungesa e ndërgjegjësimit nga grupet e interesuara (duke përfshirë PSHSH-në) mbi aktivitetet e ndryshme të zhvilluara, efekti i këtyre aktiviteteve dhe aftësia për të reaguar, mësuar dhe për t'u mbështetur në performancën e së kaluarës. Mekanizimi i menaxhimit të performancës do të sigurojë një përfitim të qartë për zbatimin e planit të veprimit të policimit në komunitet të PSHSH-së. Sidoqoftë, kjo duhet të hartohet në mënyrë specifike: a) duke marrë parasysh të gjitha proceset e



përkohshme ekzistuese; dhe b) të përshtatet me kontekstin shqiptar, në vend që të përfshijë zbatimin e zgjidhjeve të gatshme. Projekti si rrjedhim do të punojë gjatë procesit për të hartuar një mekanizëm të menaxhimit të performancës për PSHSH-në, që mbështetet në pikat e forta ekzistuese të PSHSH-së në këtë fushë dhe trajton mangësitë apo sfidat ekzistuese.

Partneritetet (veçanërisht partneritetet ndërmjet policisë dhe të rinjve)

Një nga rolet kryesore të planit të veprimit të policimit në komunitet (2011 – 2013) është krijimi i partneriteteve me aktorë të ndryshëm, duke filluar nga shoqëria civile te pushteti vendor. Për më tepër, një sfidë e përgjithshme është mungesa e qartësisë mbi rolet dhe përgjegjësitë përkatëse në trajtimin e çështjeve që kanë të bëjnë me ruajtjen dhe sigurinë. Për sa i përket rinisë, ka pasur kërkesa për të ndërtuar besimin në mënyrë konkrete ndërmjet PSHSH-së dhe rinisë shqiptare, dhe mbështetjen e aktiviteteve që rrisin ndërveprimet dhe përmirësojnë marrëdhëniet ndërmjet oficerëve të policisë dhe të rinjve në të gjithë vendin.

Trajtimi i dhunës në familje

Dhunë në familje është një çështje mjaft shqetësuese për shqiptarët dhe aktualisht po bëhen përpjekje të mëdha për të trajtuar këtë çështje, si dhe ekzistojnë një sërë nismash të mbështetura nga donatorët. Ligji kundër dhunës në familje (2006), si dhe strategjia kombëtare për barazinë gjinore, dhunën në familje dhe dhunën kundër grave (2011 - 2015) siguron një shtysë të rëndësishme për PSHSH-në që të trajtojë këtë çështje. Plani i veprimit i PSHSH-së për policimin në komunitet (2011 - 2013) seksionet 6.3 - 6.5 theksojnë nevojën e zbatimit të ligjit kundër dhunës në familje, nevojën që policia ta kuptojë më mirë këtë çështje, si dhe drejtimin e dhunës ndaj fëmijëve, nëpërmjet një sërë studimesh. Aktivitetet në këtë fushë kërkojnë një qasje të përbashkët ku përfshihen një sërë aktorësh (nga shoqëria civile te qeverisja vendore).

Buxheti për të gjithë programin është 25 milionë SEK (2.8 milionë euro ¹⁰) dhe një ndarje e hollësishme përfshihet në seksionin e buxhetit.

Ndërsa jepet një shpjegim më i detajuar se si funksionojnë elementet e ndryshme të programit nëpërmjet logjikës së programit, seksioni tjetër jep një pasqyrë të qasjes së nevojshme për programin, si funksionojnë së bashku çështjet e ndryshme të projektit dhe si do të menaxhohet ai.

Çdo fushë e projektit duhet të shihet si një mundësi për të përmirësuar situatën aktuale në përputhje me qëllimet e përcaktuara dhe ndikimin e dëshiruar dhe si një mundësi për të ndërtuar kapacitetet me të gjitha grupet e ndryshme të interesuara në përputhje me mënyrën sipas së cilës ndërmerren aktivitetet. Për këtë qëllim, aktivitetet e propozuara nga zbatuesit për arritjen e rezultateve të dëshiruara duhet të drejtohen ndaj mbështetjes së PSHSH-së apo aktorëve të tjerë kryesorë, me qëllim që ata të marrin udhëheqjen në fushat e ndryshme.

Organizimi i brendshëm i programit parashikohet në diagramin 1 më poshtë. Duke pasur parasysh se fushat e përzgjedhura nga MB-ja dhe PSHSH-ja kërkojnë një gamë të gjerë aftësish dhe përvojë të mëparshme, programi do të përfshijë një sërë zbatuesish të ndryshëm në tri fushat e ndryshme të projektit. Për më tepër, programi duhet të jetë i vetëmjaftueshëm për sa i përket menaxhimit, vetëm me angazhim të ndërmjetëm nga SIDA (pavarësisht rolit të tyre në komitetin drejtues të projektit).

I gjithë programi do të drejtohet nga një ekip i menaxhimit të programit (EMP), i cili do të vendoset në zyrat qendrore të PSH-së. Ekipi do të përbëhet nga një menaxher vendas i programit, një këshilltar ndërkombëtar i policisë (për 18 muajt e parë të programit) dhe një ekspert ndërkombëtar i menaxhimit të performancës. Detajet mbi detyrat dhe kriteret (të domosdoshme dhe të dëshirueshme) për të tria pozicionet gjenden në shtojcën B, të cilat sigurojnë material të mundshëm për termat përkatës të referencës. Rekomandohet se personat përgjegjës për prokurimin duket të kenë një tabelë të qartë, e cila të plotësohet nga “shoqëritë” ose “ekipet” e aplikuesve për të

¹⁰ Kursi i këmbimit që nga 27 janari 2011

lehtësuar përzgjedhjen. Aplikuesit duhet të tregojnë se sa i plotësojnë ekspertët e tyre secilën nga kriteret kryesore dhe ato të dëshirueshme.

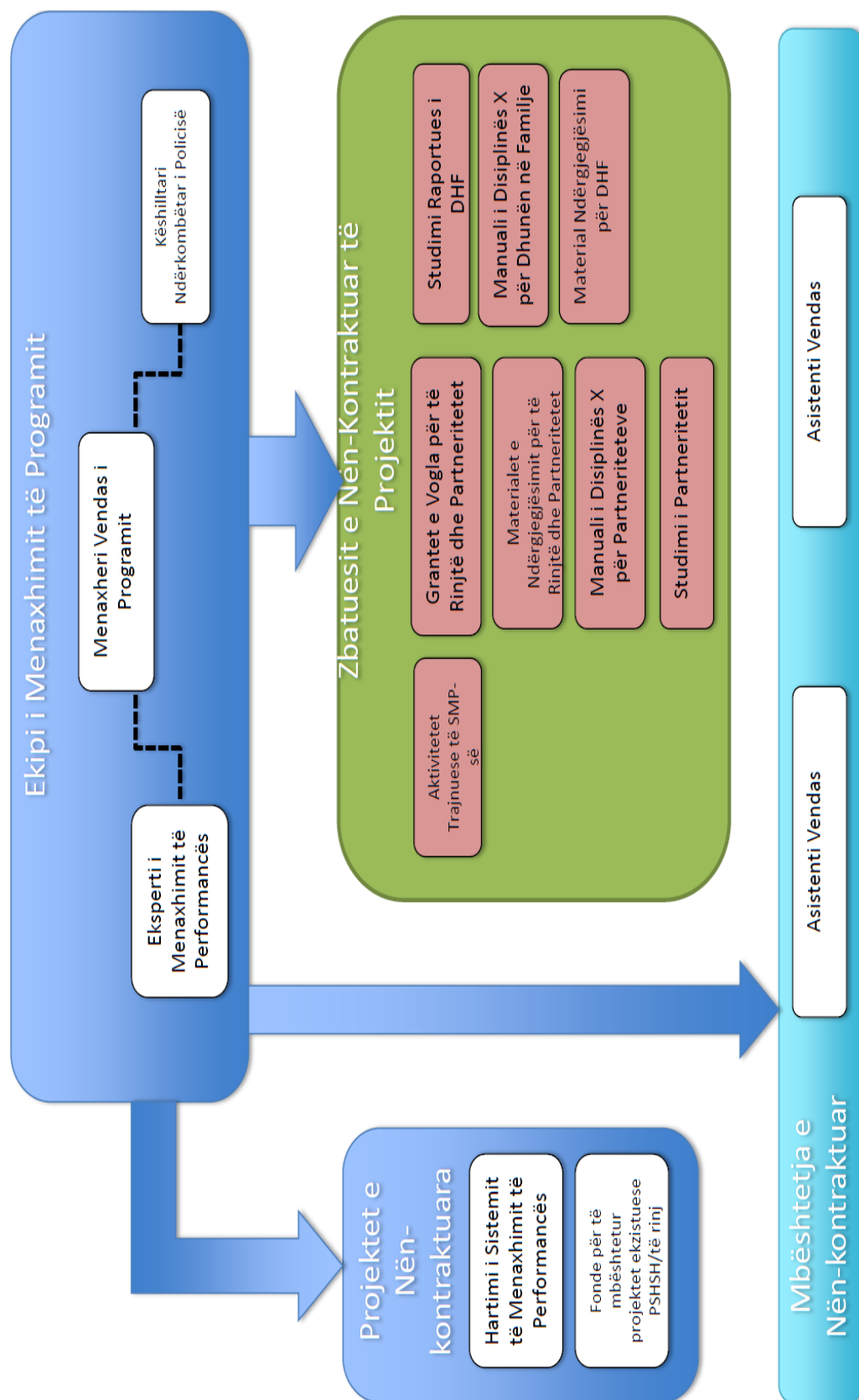
Shumica e projekteve të vogla në program do të nënkontrktohen nga EMP-ja. Për këtë qëllim, EMP-ja do të jetë përgjegjëse për hartimin e termave të referencës/dokumenteve të tenderit, në bazë të detyrave dhe kriterëve për zbatuesit, që paraqiten në tri matricat e rezultateve të projektit më poshtë.

Sidoqoftë, dy projekte do të mbeten të varura drejtpërdrejt nga EMP-ja. I pari është hartimi i sistemit të menaxhimit të performancës (projekti 1, aktivitetet 1-3 në matricën e rezultateve të projektit më poshtë), i cili do të jetë përgjegjësi e ekspertit të menaxhimit të performancës. I dyti është përdorimi i fondeve për të mbështetur/zgjeruar projektet ekzistuese të PSHSH-së dhe rinisë (projekti 2, aktiviteti 6). Përveç krijimit të strukturës së programit dhe rekrutimit të zbatuesve plotësues, EMP-ja do të jetë përgjegjëse për funksionimin e përditshëm dhe monitorimin e të gjithë programit.

EMP-ja do të jetë gjithashtu përgjegjëse për të rekrutuar deri në dy asistentë vendas, të cilët më pas do të mbështesin EMP-në dhe nëse është e nevojshme zbatuesit e tjerë. Kriteret për asistentët vendas paraqiten në shtojcën B. Së fundi, menaxheri i programit ka përgjegjësi për monitorimin e programit, që do të përfshijë ndërmarrje studimesh të veçanta bazë në çdo fushë. EMP-ja, pra, do të jetë përgjegjëse për të kryer rekrutimet për këtë gjë.

Për të siguruar që programi të përfshihet brenda PSHSH-së, pavarësisht përdorimit të zbatuesve të jashtëm për një pjesë (ose nëse është e mundur) për të gjitha fushat e projektit, rekomandohet që koordinatori i përgjithshëm i programit të miratohet brenda PSHSH-së, me pika kontakti shtesë të identifikuara për menaxhimin e performancës, partneritetet dhe dhunën në familje. Çdo ndikim buxhetor për këtë do të mbulohet nga autoritetet shqiptare. Detajet për rolet e propozuara dhe kriteret e sugjeruara për përzgjedhjen përfshihen në shtojcën C.

Një matricë e risqeve të projektit gjendet në shtojcën D. Rekomandohet që të përditësohet në mënyrë të rregullt nga ekipi i menaxhimit të programit dhe të përmirësohet më tej me zbatuesit e projektit.



Udhërrëfytyesi i procesit

Duke pasur parasysh pengesat e MB-së dhe SIDA-s, për sa i përket sigurimit të drejtuesve dhe zbatuesve, si dhe qasjen e shpërndarë në kohë, treguar më sipër në lidhje me tri fushat e projektit, programi do të ketë tri faza të përgjithshme: fazën përgatitore, fazën fillestare të programit dhe fazën e zbatimit. Diagrami 2 në faqen 14 paraqet një udhërrëfytyes të procesit për kohëzgjatjen e projektit.

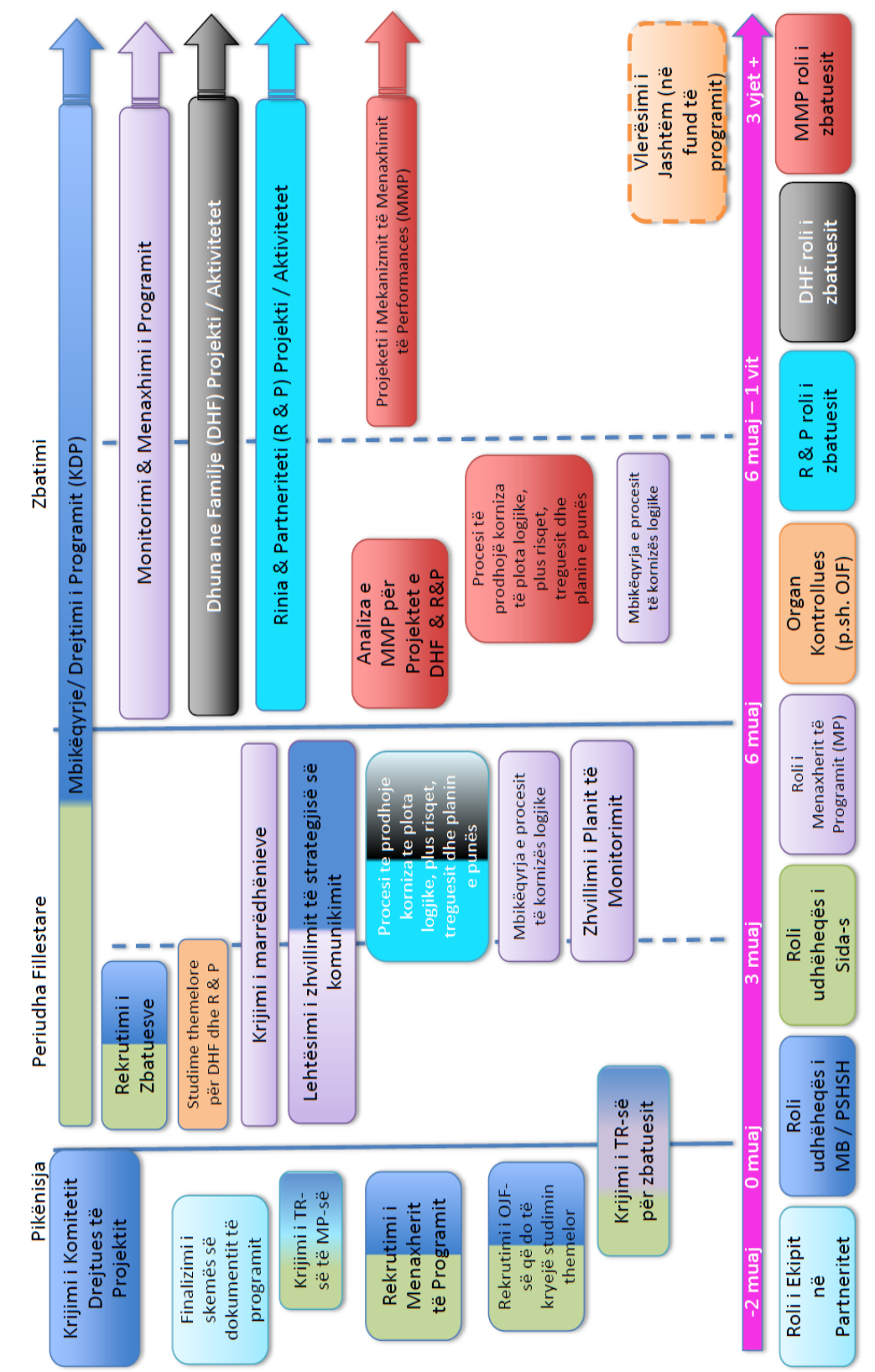
Ngjyrat e përdorura në diagram i referohen personit që është përgjegjës për marrjen e rolit udhëheqës për çdo detyrë, në përputhje me ngjyrat e paraqitura përgjatë pjesës së poshtme të diagramit. Afatet kohore që shkojnë nga e majta në të djathtë (të treguar me ngjyrë rozë në diagram) japin afatet kohore të sugjeruara, megjithëse duhet të ripërshtaten në varësi të llojit të mekanizmave të përdorur për prokurimin (i cili do të ndikohet nga lloji i zbatuesit). Rendi vertikal në të cilin shfaqen detyrat nuk ka rëndësi dhe përzjerja e ngjyrave brenda një detyre të veçantë thekson ndarjen e përgjegjësi sipas kohëzgjatjes së detyrës përkatëse.

Produkti kryesor i fazës aktuale të hartimit të projektit është hartimi i skemës së dokumentit të programit (ky dokument), i cili është përgjegjësi e ekipit në partneritet me MB-në dhe SIDA. Ai përfshin rekomandime për ekipin e menaxhimit të programit (EMP) dhe pozicionet e ndryshme të zbatuesve, të cilat mund të përfshihen në termat e referencës (TR). EMP-ja do të luajë një rol të rëndësishëm për të siguruar që procesi të mbetet në rrugën e duhur në të gjitha fazat dhe ai/ajo duhet të rekrutohet sa më shpejt të jetë e mundur. Për më tepër, rekrutimi i aktorëve duhet të kryhet në këtë fazë në mënyrë që ata të ndërmarrin studime të thelluara bazë në fushat e të rinjve/partneritetit (R&P) dhe dhunës në familje (DHF). Është e rëndësishme për drejtimin e programit që komiteti i drejtues i projektit (KDP) të krijohet që në fillim. Rekomandimet për përfshirjen e KDP-së gjenden në seksionin e mëposhtëm për drejtimin e programit.

Gjatë periudhës së fillimit të programit, EMP-ja duhet të konsolidojë kontaktet dhe lidhjet e tyre ekzistuese, si dhe të krijojë, sikurse kërkohet, marrëdhënie të reja për programin. Për më tepër, ata do të duhet të punojnë me MB-në/PSHSH-në për të zhvilluar strategjinë e komunikimit për të gjithë programin. Në këtë fazë studimet e detajuara bazë duhet të zhvillohen për të R&P-ja dhe DHF-ja. EMP-ja duhet të rekrutojnë zbatuesit e fushave përkatëse të projektit gjatë fazës së fillimit, më pas, ata duhet të mbështeten në detajet e përfshira në seksionin e logjikës të programit të këtij raporti për të hartuar një kornizë të plotë logjike dhe plane pune, duke përfshirë rreziqet dhe treguesit, nën mbikëqyrjen e EMP-së. Duke pasur parasysh se EMP-ja ka përgjegjësinë për monitorimin dhe menaxhimin e të gjithë programit (qoftë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo nëpërmjet nënkontraktimit të OJF-ve të jashtme), ata duhet të zhvillojnë një plan të fuqishëm monitorimi.

Aktorët e ndryshëm të përfshirë në seminarët e ndryshme, që janë zhvilluar në fazën e hartimit të programit, si dhe mbështetja e treguar nga nivelet drejtuese në MB dhe PSHSH tregojnë një angazhim të fuqishëm dhe entuziazëm për t'u angazhuar në program dhe për të rritur kapacitetet shqiptare në fushën e policimit në komunitet. Është e rëndësishme që të ruhet ritmi i krijuar deri më tani, sidomos duke pasur parasysh faktin që kufizimet kohore të proceseve të ndryshme të prokurimit mund të krijojnë vonesa tek aktorët që kërkojnë rezultate konkrete.

Pasi të jenë hartuar kornizat logjike të projektit për aktivitetet e R&P-së dhe DHF-së, programi mund të zhvendoset në fazën e zbatimit, përmes së cilës aktivitetet e R&P-së dhe DHF-së zhvillohen dhe monitorohen nga EMP-ja. Analiza që tregon sesi është menaxhuar performanca në këto projekte do të ndihmojë në informimin e aktiviteteve të sakta të nevojshme për hartimin e projektit të SMP-së; si rrjedhim, korniza e plotë logjike do të zhvillohet nga ekspertët e SMP-së (pjesë e EMP-së) vetëm në fillim të fazës së zbatimit. Së fundi, duhet të zhvillohen disa vlerësime të jashtme pasi të ketë përfunduar programi

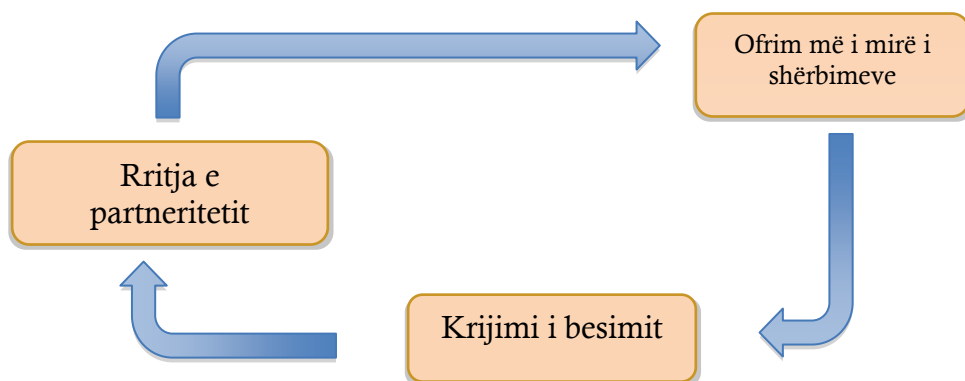


Logjika e programit

Vizioni dhe teoria e ndryshimit

Programi kërkon të mbështesë vizionin afatgjatë të Shqipërisë për të krijuar komunitete të sigurt dhe ruajtjen e rendit publik nëpërmjet policimit në komunitet, në përputhje me angazhimet e saj brenda strategjisë kombëtare për zhvillim dhe integrim/SKZHI, 2007-2013, të miratuara nga Këshilli i Ministrave nr. 342, datë 12 mars 2008 dhe të përfshira në vizionin e Policisë së Shtetit Shqiptar.

Zhvillim i programit bazohet në supozimin se kjo mund të arrihet nëpërmjet krijimit të një rrethi virtual, përmes të cilit ofrimi i shërbimeve më të mira (për sa i përket ofrimit aktual të shërbimeve dhe ofrimit të shërbimeve të perceptuara/raportuara) ndihmon në krijimin e besimit ndërmjet grupeve të aktorëve të ndryshëm, që ndërtojnë partneritete më të fuqishme. Nga ana tjetër, puna në partneritet lejon policinë që të përmirësojë më tej ofrimin e shërbimeve, me ndihmën e komunitetit, sikurse tregohet në diagramin e mëposhtëm.



Brenda kuptimit se si do të arrihen rezultatet strategjike, programi ka si qëllim të kontribuojë në arritjen e ndikimit të mëposhtëm, në bashkëpunim dhe me mbështetjen e dhënë nga aktorët e tjerë në fushën e policimit në komunitet:

- Një shërbim policor që përfshin plotësisht filozofinë e policimit në komunitet: duke krijuar partneritetet ndërmjet grupeve të ndryshme; një proces i fuqishëm komunikimi dhe konsultimi si standarde; transparencë dhe llogaridhënie; dhe ndërgjegjësim mbi përdorimin e roleve dhe përgjegjësi të sakta, sidomos në fushat e partneriteteve rini dhe polici dhe trajtimit të dhunës në familje;

- Një komunitet që përqafon dhe mbështet rolin e ri të PSHSH-së;

- Zhvillimi i ekspertizës brenda MB-së/PSHSH-së për të vazhduar përpjekjet për zhvillimin e sistemit të performancës dhe për t'u bërë udhëheqës në menaxhimin e performancës në rajon.

Përveç fushës specifike të projektit për partneritetet, metodologjitë që do të adoptohen për çdo aktivitet duhet të hartohen në një mënyrë të tillë që të inkurajojnë bashkëpunimin ndërmjet grupeve të aktorëve të ndryshëm. Këshilltari ndërkombëtar i policisë, i pozicionuar brenda ekipit të menaxhimit të programit, do të ketë një rol të qartë për të këshilluar dhe për të siguruar mbështetje për këto procese. Detajet për këtë fushë përfshihen në detyrat e renditura për këshilltarin në shtojcën B.



Programi i SIDA-s për mbështetjen e policimit në komunitet në Shqipëri	
Objektivi i përgjithshëm i ndikimit të programit:	
NP. 1 Përmirësim i përgjithshëm në aftësinë e Policisë së Shtetit që të ofrojë ruajtje dhe siguri në përputhje me parimin e ofrimit të shërbimeve.	Treguesit për ndikimin e programit: NP 1.1: Përmirësim i përgjithshëm në tendencat e krimeve që prekin qytetarët në jetën e përditshme. NP 1.2: Përmirësim në nivelin e parandalimit të krimit, si dhe në numrin e kriminelëve të dënuar me të drejtë. NP 1.3: Përmirësim i përgjithshëm në sjelljen e policisë bazuar në reagimet nga Avokati i Popullit, Zyra e Kontrollit të Brendshëm në MB dhe nga aktorë të tjerë të jashtëm përkatës të mbikëqyrjes.
NP.2: Rritja e besimit dhe vullneti i individëve dhe i komuniteteve që të bashkëpunojnë dhe të punojnë në mënyrë aktive me PSHSH-në për të zvogëluar krimet.	NP 2.1: Sondazhet që matin nivelin e kënaqësisë për punën e policisë tregojnë se publiku dhe partnerët e tjerë kanë rritur besimin te PSHSH-ja, duke përfshirë besimin në saktësinë e asaj që PSHSH-ja raporton. NP 2.2: Rritje në nivelin e përgjithshëm të bashkëveprimit dhe aktiviteteve (partneritetet) ndërmjet individëve dhe PSHSH-së. NP 2.3: Përmirësimi i PSHSH-së në njohuritë e përgjithshme dhe të kuptuarit e çështjeve që ndikojnë tek individët dhe te komunitetet. NP 2.4: Rritja e njohurive të publikut dhe të kuptuarit për funksionet dhe aktivitetet e vazhdueshme të Policisë së Shtetit.
Supozimet: - Shqipëria mbetet politikisht dhe ekonomikisht e qëndrueshme; - PSHSH-ja vazhdon të marrë mbështetje nga faktorët e tjerë ndërkombëtarë dhe vazhdon angazhimin në nivel kombëtar për përmirësimin e përgjithshëm të policisë; - Policia e Shtetit nuk kthehet në një institucion thellësisht të politizuar.	

Fusha e projektit 1 – Mbështetje për identifikimin dhe fillimin e një mekanizmi të menaxhimit të performancës për PSHSH-në

Vështrim i përgjithshëm

Menaxhimi i performancës është i rëndësishëm për ndjekjen e progresit, ripërcaktimin e strategjive, prioritetëve dhe burimeve (duke përfshirë buxhetet), përf forcimin e partneritetit, përmirësimin e mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme të policisë dhe përmirësimin e nivelit të përgjithshëm të besimit ndaj Policisë së Shtetit, ku të gjitha së bashku mbështesin policimin në komunitet.

Ndërsa PSHSH-ja ka aktualisht një sërë procesesh ose aktivitete të ndryshme për të përcaktuar qëllimet dhe për të vendosur mbi veprimet që do të ndër marrë, ajo nuk ka një mekanizëm rigoroz të menaxhimit të performancës që bazohet në prova, të cilat mund të mbrohen. Për më tepër, ka disa lidhje midis mekanizmave të ndryshëm që përdoren aktualisht. Ndërsa planet aktuale të veprimit paraqiten në mënyrë profesionale së bashku me shumë nisma të vlefshme, ka ende mangësi në lidhje me zbatimin dhe aftësinë për të monitoruar dhe për të reaguar mbi ecurinë e arritur në çdo fushë. Ekziston një proces për të zhvilluar planin vjetor të PSHSH-së, bazuar në raportet e paraqitura në nivel rajonal, por aktualisht nuk ka kapacitete që të ofrojnë rregullisht një pasqyrë të qartë të statusit të planit të veprimit të policimit në komunitet, në afate të shkurtra. Megjithatë ka përpjekje për ta ndrequr këtë gjë dhe plani i ri i veprimit i policimit në komunitet ka dy referenca për grupet e punës për zbatimin e policimit në komunitet (një në nivel rajonal dhe një në grupin e nivelit strategjik të drejtorisë së përgjithshme), të krijuara për të raportuar mbi zbatimin e masave, detyrave dhe aktivitetet të parashikuara në planin e veprimit. PSHSH-ja ka fonde dhe burime të kufizuara dhe pa pasur një sistem të qartë që identifikon me saktësi prioritetet strategjike, shpërndarja e burimeve financiare dhe njerëzore do të jetë e paefektshme. Për më tepër, vendimet mund të bazohen në interpretime subjektive ose mund të mos marrin parasysh shqetësimet reale të komuniteteve.

Shumë grupe të aktorëve të interesuar tregojnë një mungesë të ndërgjegjësimit rreth asaj që po bën PSHSH-ja në lidhje me policimin në komunitet dhe efektet që kanë aktivitetet e tyre të ndryshme. Nivelet e ulëta të besimit ndërmjet komuniteteve dhe policisë vijnë pjesërisht për shkak të mënyrës se si qytetarët dhe grupet e perceptojnë PSHSH-në. PSHSH-ja nuk është në gjendje të komunikojë në mënyrë efektive shembuj konkretë të suksesit, duke e bërë të vështirë që të ndryshojnë përshtypjet që mund të jenë formuar shumë vite më parë, të cilat nuk marrin parasysh ecurinë e arritur nga Policia e Shtetit kohët e fundit. Për më tepër, pa pasur opinione të sakta në kohë, drejtorët e kanë të vështirë të identifikojnë se çfarë ka mbetur për të bërë dhe çfarë nevojitet për të mundësuar që kjo gjë të ndodhë. PSHSH-ja nuk do të jetë në gjendje të mbështetet në suksesin e saj nëse aktorët nuk janë në dijeni të këtij suksesi.



Matrica e rezultateve të projektit

Zhvillimi i sistemit të menaxhimit të performancës	
Ndikimi i projektit:	
NP.1 Zbatimi i një sistemi të menaxhimit të performancës të bazuar në prova që lejon PSHSH-në të gjurmojë performancën e tyre dhe të jetë në gjendje të shpërndajë burimet e përshtatshme në mënyrë strategjike përkatësisht në një mënyrë efektive dhe efikase.	Treguesit për ndikimin e projektit: <u>TNP 1.1 Proj</u> Një sistem funksional i menaxhimit të performancës që përdoret në të gjitha drejtoritë dhe komisariatet e PSHSH-së. <u>TNP 1.2 Proj</u> Grupi i policisë në DPPSH-së përdor evidencat e sistemit të menaxhimit të performancës për të formuluar strategjitë në mënyrë objektive dhe për të përcaktuar shpërndarjen e burimeve. <u>TNP 1.3 Proj</u> Rritja e kënaqësisë në të gjitha njësitë rajonale të PSHSH-së duke pasur parasysh aftësinë e tyre për të përbushur objektivat me burimet e përcaktuara. <u>TNP 1.4 Proj</u> Rritja e transparencës mbi aktivitetet dhe performancën e PSHSH-së.
Supozime: - PSHSH-ja ka marrë mbështetje të mjaftueshme financiare për të zbatuar sistemin e menaxhimit të performancës përtej kohës së programit; - PSHSH-ja ka fituar njohuri dhe ekspertizë shtesë për të mundësuar zbatimin e këtij sistemi në të gjithë PSHSH-në; - Vullneti i oficerëve të lartë (dhe MB-së kur është e nevojshme) për të formuluar vendimet e tyre strategjike në bazë të informacionit të mbledhur nga sistemi i menaxhimit të performancës.	
Rezultatet e projektit:	
R1 PSHSH-ja/MB-ja fillojnë të përdorin një sistem të menaxhimit të performancës për të gjurmuar ecurinë, të paktën në disa fusha kryesore (sikurse janë partneritetet, dhuna në familje dhe çështjet e lidhura me të rinjtë).	Treguesit për rezultatet e projektit: TR 1.1 Evidencat aktuale (në formën e raporteve, aktiviteteve, takimeve etj.) të PSHSH-së për gjurmimin e ecurisë në fusha të tilla, si: partneritetet, dhuna në familje dhe çështjet e lidhura me të rinjtë. TR 1.2 PSHSH-ja dëshmon rritje të transparencës (brenda dhe jashtë) dhe njohuri në fushën e partneriteteve, dhunës në familje dhe çështjeve të lidhura me të rinjtë (p.sh. nëpërmjet shkëmbimit të informacionit, ndryshimit të politikave etj.).
R 2 Pranimi, gatishmëria dhe këndvështrimet pozitive të adoptuara në PSHSH në lidhje me vlerën dhe përdorimin e menaxhimit të performancës.	TR 2.1 Sondazhi/vlerësimi i brendshëm i PSHSH-së dëshmon se ekziston një rritje e të kuptuarit për menaxhimin e performancës si një sistem dhe një rritje e të kuptuarit të përfitimeve që do të vijnë nga zbatimi i tij. TR 2.2 Drejtoria e Planifikimit Strategjik ka ekspertët kryesorë, që janë kampionë në PSHSH për sa i përket menaxhimit të performancës dhe vazhdon ta çojë procesin përpara.
R 3 Angazhimi nga PSHSH-ja dhe MB-ja për të adoptuar dhe zbatuar sistemin e menaxhimit të performancës.	TR 3.1 Angazhime buxhetore dhe të politikave për të zhvilluar më tej sistemin e menaxhimit të projektit. TR 3.2 PSHSH-ja adopton politika operationale në fusha të ndryshme, sikurse janë trajnimet për të futur konceptet dhe praktikatat e menaxhimit të performancës.

Detajet e fushës së projektit		
Aktivitetet kryesore	Produktet (PT)	Treguesit e produkteve (TPT)
A.1 Një vlerësim gjithëpërfshirës i kryer në partneritet me PSHSH-në për përdorimin nga ana e tyre të qëllimeve, prioritetëve dhe caktimin e aktiviteteve në fushat e partneritetit, dhunës në familje dhe çështjeve që lidhen me të rinjtë, duke përfshirë: - Identifikimin se ku duhet të përmirësohen mekanizmat aktualë (pse nuk po funksionojnë në mënyrë më efektive nga sa po funksionojnë aktualisht); - Identifikimin se çfarë duhet shtuar për ta bërë procesin më të fuqishëm dhe ta kthejë në një sistem, në përputhje me praktikatat moderne të përbashkëta të BE-së.	PT 1.1 Përfundimi i një raporti me shkrim brenda 3 muajsh nga fillimi i analizimit të çështjeve të menaxhimit që lidhen me fushat e dhunës në familje dhe të rinjtë nga SMP-ja e projektit. PT 1.2 Pjesëmarrje aktive e PSHSH-së (dhe/ose MB-së) në kryerjen e vlerësimit.	TPT 1.1.1 Një organ organizativ evropian i policimit siç është EUROPOL-i ose CEPOL, verifikon se sugjerimet e asaj që nevojitet të shtohet janë në përputhje me praktikatat e përbashkëta profesionale të BE-së. TPT 1.1.2 KDP-ja miraton përfundimin e raportit të vërtetuar. TPT 1.2.1 Numri dhe radha e pjesëmarrjesve aktivë nga oficerët e PSHSH-së është procesi aktual i kryerjes së vlerësimit.
A.2 Zhvillimi fillestar i një sistemi të përshtatshëm organizativ/menaxherial për menaxhimin e performancës në fushat e partneritetit, dhunës në familje dhe çështjeve të lidhura me të rinjtë.	PT 2.1 Përfundimi i një raporti me shkrim brenda 10 muajsh nga fillimi i projektit të SMP-së që jep në mënyrë të hollësishme elementet e ndryshme të sistemit të propozuar për menaxhimin e performancës, merr parasysh strukturat dhe mangësitë ekzistuese dhe bazohet në nevojat specifike të PSHSH-së. PT 2.2 Seminare/forume me PSHSH-në për të diskutuar dhe për të hartuar praktika të mundshme organizative/menaxheriale në këto fusha.	TPT 2.1 Raporti është përfunduar në përputhje me afatet. TPT 2.2.1 Numri dhe lloji i konsultimeve të brendshme në PSHSH-në. TPT 2.2.2 Numri dhe gjerësia e konsultimeve të brendshme me shoqërinë civile, qeverisjen vendore, zyrën e prefektit, Ministrinë e Arsimit dhe Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta.
A.3 Testimi dhe rishikimi i sistemit organizativ për menaxhimin e performancës.	TP 3.1 Testimi dhe rishikimi i procesit i kryer brenda 30 muajve nga fillimi i projektit. TP 3.2 Një raport me shkrim brenda 30 muajsh që përmban detaje konkrete për procesin përpara, duke përfshirë një strategji për hartimin dhe/ose zbatimin shtesë.	TPT 3.1 Përfundimi i raportit me shkrim. TPT 3.2 Përfundimi i propozimit të projektit sesi duhet të shkojë përpara PSHSH-ja.



Kriteret për zbatuesit		Alternativat për zbatuesit
- Zbatuesi është pjesë e ekipit të menaxhimit të programit dhe hollësitë për kriteret gjenden në shtojcën B.		- Zbatuesi është pjesë e ekipit të menaxhimit të programit dhe si rrjedhim duhet të përzgjidhet si pjesë e një “partneriteti” ose “ekipi”.
A.4 Aktivitete trajnuese dhe të ndërgjegjësimit që synojnë vendimmarrësit e lartë në PSHSH.	PT. 4.1 Nëndrejtorët dhe pozicionet më lart në PSHSH janë në dijeni të procesit të menaxhimit të performancës. PT. 4.2 Nëndrejtorët dhe pozicionet më lart në PSHSH kuptojnë se çfarë është menaxhimi i performancës, si funksionon, çfarë do të arrijnë prej tij dhe vlerën e delegimit.	TPT. 4.1 90% e nëndrejtorëve dhe pozicioneve më lart në PSHSH kanë marrë pjesë në aktivitetet e sensibilizimit. TPT. 4.2 10% përmirësim tregohet në anketat e brendshme të PSHSH-së në shkallën e delegimeve aktuale për X numër detyrash apo aktivitete që PSHSH-ja ka identifikuar si aktivitete që kërkojnë zakonisht delegim (detajet do të përcaktohen nga zbatuesit/menaxheri i programit/PSHSH-ja). TPT. 4.3 Numri i komunikimeve të gjera të PSHSH-së dhe përfshirja në deklaratat për shtyp e nëndrejtorëve dhe pozicionet lart në PSHSH për përfitimet e sistemit të menaxhimit të performancës.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Kuptojnë dhe kanë përvojë në menaxhimin e performancës; - Përvojë të mëparshme në hartimin dhe ofrimin e aktiviteteve trajnuese për personelin e lartë; - Njohuri mbi teknikat e mësimin për të rriturit dhe gamën e gjerë të metodologjive trajnuese. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës shqipe; - Përvojë të mëparshme pune në Shqipëri; - Ndërgjegjësim/përvojë të mëparshme pune me policinë.		Alternativat për zbatuesit - OJF vendase; - Konsulentë ndërkombëtarë trajnimi; - Akademia trajnuese e PSHSH-së.
A.5 Aktivitete ndërgjegjësimi dhe trajnimi që synojnë Drejtorinë e Planifikimit Strategjik.	PT. 5 Staf i Drejtorisë së Planifikimit Strategjik trajnohet në menaxhimin e performancës.	TPT. 5.1 Një minimum prej 65% e Drejtorisë së Planifikimit Strategjik janë certifikuar në menaxhimin e performancës në një nivel që është në përputhje me kriteret e BE-së të miratuara nga KDP-ja.

Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Kuptojnë dhe kanë përvojë në menaxhimin e performancës; - Përvojë të mëparshme në hartimin dhe dorëzimin e aktiviteteve trajnuese për personelin drejtues; - Njohuri mbi teknikat e mësimin për të rriturit dhe gamën e gjerë të metodologjive trajnuese. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës shqipe; - Përvojë të mëparshme pune në Shqipëri; - Ndërgjegjësim/përvojë të mëparshme pune me policinë.	Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Konsulentë ndërkombëtarë të trajnimit; - Institucioni i jashtëm i arsimit; - Organizimi i trajnimeve on-line; - Akademia e trajnimit e PSHSH-së.	
A.6 Aktivitete të zhvillimit të kapaciteteve për trajnimin e trajnuesve për trajnimin e menaxhimit të performancës në nivelet e mesme dhe të ulëta të PSHSH-së.	PT. 6 Ekipi vendas i trajnimit i krijuar me kapacitetin për të ofruar trajnime të rëndësishme ndërgjegjësimi afatshkurtër për sistemin e menaxhimit të performancës.	TPT. 6.1 Mbi 65% e reagimeve pozitive nga pjesëmarrësit të më shumë se 3 aktiviteteve të trajnimit me PSHSH-në dhe personelin e MB-së të drejtuar nga ekipi trajnues. TPT. 6.2 Treguesi i sigurimit të cilësisë së përmbajtjes.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Kuptojnë dhe kanë përvojë në menaxhimin e performancës; - Përvojë të mëparshme në hartimin dhe dorëzimin e aktiviteteve trajnuese për personelin drejtues; - Njohuri mbi teknikat e mësimin për të rriturit dhe gamën e gjerë të metodologjive trajnuese. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës shqipe; - Përvojë të mëparshme pune në Shqipëri; - Ndërgjegjësim/përvojë të mëparshme pune me policinë.	Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Konsulentët ndërkombëtarë të trajnimit; - Institucioni i jashtëm i arsimit; - Akademia e trajnimit e PSHSH-së.	
Fushat e sugjeruara për aktivitetet vijuese nga MB/PSHSH (dhe mbështetja potenciale nga donatorët)		
Krijimi dhe zbatimi i një plani për të shtrirë procesin e zhvillimit në fushat e tjera. Shtrimi i trainimit në strukturat e PSHSH-së dhe MB-së në sistemin e ri.		



Fusha e projektit 2 – Zhvillimi i partneritetit, duke përfshirë partneritetin ndërmjet të rinjve dhe policisë

Vështrim i përgjithshëm

Koncepti i partneriteti është në qendër të filozofisë së policimit në komunitet. Partneritetet janë të rëndësishme për komunitetet që të punojnë së bashku për të identifikuar shkaqet rrënjësore të problemeve, për të përzgjedhur prioritetet e policimit që adresojnë nevojat e vërteta të ruajtjes dhe sigurisë në komunitet dhe rrisin zbatimin e planit të veprimit të policimit në komunitet. Partneriteti me të rinjtë hap themelet për një marrëdhënie të gjatë dhe të shëndetshme në të ardhmen, duke përmirësuar imazhin e policisë dhe duke edukuar brezat e ardhshëm për policinë si një partnere dhe ofruese të shërbimeve.

Nivelet e partneritetit ndërmjet PSHSH-së dhe aktorëve të tjerë që punojnë për policimin në komunitet nuk janë shumë të larta. Për më tepër, ekzistojnë kuptime të ndryshme se çfarë sjell partneriteti i vërtetë ndërmjet grupeve të ndryshme. Ky projekt do të ketë si qëllim punën me policinë dhe homologët e saj për të nxitur një mjedis produktiv dhe bashkëpunues; të bazuar në besimin e përbashkët dhe një qasje proaktive për zgjidhjen e çështjeve të komunitetit. Aktivitetet specifike në këtë komponent do të synojnë në veçanti të rinjtë, duke pasur si qëllim përmirësimin e imazhit të policisë dhe rritjen e niveleve të besimit.

Matrica e rezultateve të projektit

Zhvillimi i partneriteti, duke përfshirë partneritetet ndërmjet të rinjve dhe policisë	
Ndikimi i projektit:	
NP 1 Policia është në gjendje të parandalojë dhe të zgjidhë më shumë krime me asistencën dhe bashkëpunimin e publikut. NP 2 Rritje e besimit dhe e nivelit të bashkëpunimit ndërmjet PSHSH-së, qeverisë vendore, qendrore, OJF-ve dhe komuniteteve.	Treguesit për ndikimin e projektit: TNP 1.1 Numri i krimeve të zgjidhura të bazuara në informacionin e marrë nga publiku TNP 1.2 Numri i strategjive të parandalimit të krimit të hartuara në bazë të nevojave/dëshirave të drejtpërdrejta të komuniteteve TNP 1.3 Angazhimi aktiv dhe kënaqësia e grupeve të ndryshme në lidhje me kontributet e tyre në strategjitë vjetore të policimit të rrethit TNP 2.1 Numri dhe frekuenca e aktiviteteve të partneritetit ndërmjet PSHSH-së dhe aktorëve të tjerë në fusha të tjera përtej të rinjve. TNP 2.2 Rritja e ndjenjës së pronësisë së komunitetit dhe përgjegjësisë ndaj suksesit dhe dështimeve të policisë
Supozimet: - Fushata e MP-së e zbatuar për të mbështetur dhe për të theksuar aktivitetet e ndërmarra; - Supozimi se rinia e prekur nga projekti do të jetë në gjendje të ndikojë dhe të ndryshojë sjelljet e këndvështimet e popullsisë në përgjithësi; - Supozimi se performanca e përgjithshme e policisë po përmirësohet gjithashtu.	
Rezultatet e projektit:	
R 1 Rritja e gatishmërisë nga të rinjtë dhe policia për të punuar dhe për të bashkëpunuar me njëri-tjetrin.	Treguesit për rezultatet e projektit: TR 1.1 Niveli i kënaqësisë nga të rinjtë dhe policia në punën e tyre të përbashkët. Perceptimi pozitiv i PSHSH-së nga të rinjtë i përmirësuar në një përqindje specifike nga anketa bazë e nivelit të kënaqësisë për punën e policisë (e ndërmarrë si pjesë e aktiviteteve monitoruese të menaxherit të programit). Përqindja specifike do të përcaktohet në konsultim ndërmjet KDP-së dhe menaxherit të programit. TR 1.2 Shpeshtësia dhe numri i takimeve dhe shkëmbimi i informacionit ndërmjet PSHSH-së, të rinjve dhe grupeve partnere. TR 1.3 Rritja e përqindjes në ndjenjën e besimit të PSHSH-ja nga të rinjtë (shifrat do të përcaktohen nga zbatuesit dhe menaxheri i programit pas anketës bazë).
O 2 Angazhimi dhe gatishmëria nga të rinjtë dhe policia për të punuar së bashku përtej parametrave të projektit.	TR 2.1 Shpeshtësia dhe numri i takimeve dhe shkëmbimi i informacionit ndërmjet PSHSH-së, të rinjve dhe grupeve partnere përtej parametrave të projektit. TR 2.2 Buxheti dhe llojet e tjera të angazhimit nga qeveria dhe organizatat e tjera për të financuar aktivitetet e partneritetit.



R 3 Rritja e interesit në formimin e partneriteteve me policinë.		TR 3.1 Ndërgjegjësim më i madh për rolet dhe përgjegjësitë ndërmjet aktorëve përkatës. TR 3.2 Diskutime të brendshme brenda PSHSH-së për të zhvilluar partneritete të reja me partnerë të rinj.
Detajet e fushës së projektit		
Aktivitetet kryesore	Produktet (PT)	Treguesit e produkteve (TPT)
A 1.1 Një studim për të përcaktuar “partneritetet” në kontekstin e policimit në komunitet dhe zhvillimin e një propozimi të projektit për të krijuar një mekanizëm për partneritetet (p.sh. një ligj, politikë apo procedura specifike). A 1.2 Prezantimi i raportit përfundimtar KDP-së, i cili është vërtetuar të paktën nga një seminar prej shumë aktorësh, për të përfshirë alternativat e ndryshme, avantazhet dhe disavantazhet dhe mjetet e ekzekutimit/zbatimit. A 1.3 Ndjekja e aktiviteteve për të filluar zbatimin e rekomandimeve nga studimi i partneritetit (deri në kufirin e buxhetit).	PT 1.1 Është hartuar një raport, i cili ka qarkulluar te PSHSH-ja dhe tek aktorët dhe partnerët përkatës. PT 1.2.1 Është organizuar një seminar/prezantim për të diskutuar gjetjet dhe alternativat e raportit. PT 1.2.2 Është hartuar një plan se si të zhvillohet mekanizmi. PT 1.3.1 Një plan i detajuar pune i hartuar për aktivitetet e identifikuar për zbatim. PT 1.3.2 Rezultatet e aktiviteteve të veçanta, të zhvilluara nën aktivitetin A 1.3.	TPT 1.1.1 Studimi është plotësuar nga X (data do të përcaktohet nga menaxheri i programit dhe i zbatuesit). TPT 1.1.2 Raporti reflekton këndvështrimet e ndryshme për partneritetin në bazë të një studimi përfaqësues dhe të zhvilluar në shkallë vendi. TPT 1.2.1 Numri i seminareve, pjesëmarrësit e tyre dhe lloji i organizatës që ato përfaqësojnë. TPT 1.2.2 Plani i përcaktuar përfshin qëllimet, justifikimin dhe përgjegjësitë e aktorëve përkatës, afatet kohore dhe buxhetin. TPT 1.3.1 Plani i punës është miratuar nga KDP-ja. TPT 1.3.2 Dorëzimi i raportprogresit mbi zbatimin e aktiviteteve të identifikuar brenda A 1.3.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Përvojë në kryerjen e hulumtimeve, duke përfshirë vërtetimin e seminareve; - Aftësi për të shkruar raporte; - Aftësi të gjuhës shqipe dhe angleze; - Përvojë pune me policinë, aktorët e qeverisjes vendore dhe shoqërinë civile. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Informacioni juridik; - Lidhje të krijuara në Shqipëri; - Përvojë për të shkruar projektpropozime.		Alternativat për zbatuesit - OJF vendase; - Konsulent privat vendas; - OJF ndërkombëtare.
A 2.1 Zhvillimi i një manuali për aktorët përkatës në nivel qarku dhe rrethi që të punojnë me PSHSH-në për të ndërmarrë planifikime të përbashkëta në çështjet e sigurisë së publikut dhe zhvillimin e strategjisë vjetore të policimit në komunitet të rrethit.	PT 2.1 Zhvillimi i një manuali në konsultim me një sërë aktorësh PT 2.2 Shpërndarja e manualit tek aktorët përkatës	TPT 2.1.1 Zhvillimi i manualit për XX muaj pas studimit të partneritetit. TPT 2.2.1 Numri i manualeve të printuara dhe të shpërndara ndërmjet një sërë partnerësh të

A 2.2 Ofrimi i seminareve trajnuese në të gjithë Shqipërinë në manual.	PT 2.3 Aktivitetet trajnuese të ndërmarra një çdo qark	rëndësishëm. TPT 2.2.2 Minianketa zbulon nivelin e kënaqësisë për manualin e hartuar dhe trajnimet e organizuara. TPT 2.2.3 Numri dhe gama e grupeve të aktorëve të trajnuar.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Përvojë në krijimin e manualit për ekspertët nëpërmjet një procesi konsultimi; - Aftësi të forta hartimi; - Menaxhim të proceseve të redaktimit/botimit; - Aftësi të gjuhës shqipe; - Përvojë pune me policinë, aktorët e qeverisë vendore dhe shoqërinë civile; - Përvojë në hartimin dhe ofrimin e trajnimeve sensibilizuese. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës angleze.	Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Konsulent privat vendas; - Autoritetet vendase; - OJF-të ndërkombëtare.	
A 3.1 Krijimi i një komisioni funksional për të përzgjedhur projektet e identifikuar në nivel vendor që rrisin marrëdhëniet ndërmjet të rinjve dhe policisë, që përfshijnë përfaqësues nga PSHSH-ja, qeverisja vendore, shoqëria civile dhe autoritete të tjera të rëndësishme përveç zbatuesve. A 3.2. Zhvillimi i prioritetëve, përzgjedhja e proceseve të rishikimit për grantet e vogla. Shihni shtojcën D për përzgjedhjen e kriterëve të ideve. A 3.3 Rritja e ndërgjegjësimit për ekzistencën e sistemit të granteve të vogla, kriteret zbatuese dhe roli i komisionit (puna në partneritet). A 3.4 Menaxhimi i një sistemi të shpjegueshëm të menaxhimit të granteve të vogla (maksimumi 5,000 euro për grant) për të mbështetur projektet kuptimplotë, të identifikuar në nivel vendor që rrisin marrëdhëniet ndërmjet të rinjve dhe policisë. A 3.5 Zhvillimi dhe përdorimi i një plani të monitorimit dhe vlerësimit për të ndjekur rezultatet e projekteve të përzgjedhura nën sistemin e granteve të vogla.	PT 3.1 Është krijuar një komision këshillimor që përfaqëson aktorë të ndryshëm, duke përfshirë PSHSH-në dhe ky grup mblidhet rregullisht. PT 3.2 Dhënien e granteve të vogla për projektet e policimit në komunitet që rrisin marrëdhënien ndërmjet PSHSH-së dhe të rinjve. PT 3.3 Prodhimi i një plani të M&V dhe raporteve periodike për projektet e zgjedhura.	TPT 3.1 Gama e anëtarëve të komisionit, ekzistenca e TR-së, krijimi i një sistemi për të përzgjedhur projektet (duke përfshirë reagimet për të gjitha aktivitetet e projektit), tabelat e takimeve. TPT 3.2 Numri i aktiviteteve aktuale rini-polici të zhvilluara në fusha të ndryshme të Shqipërisë. TPT 3.3 Është ndërmarrë një fushatë e marrëdhënies me publikun për të theksuar projektet më të mira. TPT 3.4 Raportet e dorëzuara të menaxherit të programit/KDP-ja mbi statusin e projekteve të zgjedhura.
Kriteret për zbatuesit (ky zbatues do të ketë përgjegjësinë e përgjithshme për të gjithë projektin e partneritetit) Kompetencat kryesore	Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Konsulent privat vendas;	



- Përvojë në krijimin e sistemeve të granteve të vogla dhe menaxhimin e komisioneve të përzgjedhjes; - Aftësi në kontabilitet financiar/menaxhim; - Aftësi ndikuese dhe aftësinë për t'u lidhur në mënyrë efektive me një gamë të gjerë aktorësh të mundshëm; aftësi për të krijuar konsensus; - Përvojë në zhvillimin e planeve të M&V; - Menaxhimi i nënkontraktuesve (nëse është e rëndësishme për fushat e tjera të aktivitetit në të gjithë projektin); - Komunikim i mirë (verbal dhe me shkrim); - Aftësi të shkëlqyeshme të gjuhës angleze. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës shqipe.	- OJF-të ndërkombëtare; - Agjenci ndërkombëtare e policimit.	
A 4 Prodhimi i materialeve ndërgjegjëse në bazë të moshës dhe grupeve specifike të synuara dhe shpërndarja e tyre në partneritet me PSHSH-në, për kërcënimet bashkëkohore ndaj fëmijëve dhe të rinjve (p.sh.: sulmi kibernetik, droga, siguria rrugore, ngacmimet seksuale etj.).	PT 4.1 Identifikimi i materialeve përkatëse ndërgjegjëse dhe audiencat e synuara. PT 4.2 Prodhimi dhe shpërndarja e materialeve ndërgjegjëse.	TPT 4.1.1 Ndërmarrja e procesit për të vendosur se çfarë materialesh të prodhohen. TPT 4.2.1 Numri i materialeve të prodhuara dhe fushat ku janë shpërndarë, identifikuar.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Njohuri dhe përvojë në rritjen e ndërgjegjësimit dhe zhvillimin e materialeve të synuara; - Përvojë pune me çështjet e sigurisë që lidhen me fëmijët dhe të rinjtë; - Përvojë pune me policinë; - Aftësi të gjuhës shqipe; - Kuptim të kontekstit shqiptar. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Përvojë të mëparshme pune me PSHSH-në; - Aftësi të gjuhës angleze; - Aftësi kompjuterike/publikimi.	Kriteret për zbatuesit - OJF-të vendase; - Firmë vendase private; - Agjenci ndërkombëtare.	
A 5 Mbledhja e informacionit për ta hedhur në sistemin e menaxhimit të performancës të projektit të hartuar.	PT 5.1 Informacioni është mbledhur dhe transmetuar te zbatuesi i projektit të sistemit të menaxhimit të performancës.	TPT 5.1 Janë zhvilluar takime të rregullta për të shkëmbyer informacione për këtë çështje specifike.
A6. Identifikimi i mundësive dhe shpërndarja e fondeve për zgjatjen ose vazhdimin e aktiviteteve ekzistuese për të mbështetur policinë dhe	PT 6.1 Janë identifikuar mundësitë ku financimi do të siguronte vlerë të shtuar për	TPT 6.1 Reagimet janë në përputhje me planin e monitorimit.

partneritet me të rinjtë.	projektet ekzistuese që punojnë me të rinjtë dhe PSHSH-në. PT. 6.2 Është siguruar matrica dhe plani i monitorimit të hartuar për monitoruar efektivitetin e fondeve.	
Fushat e sugjeruara për aktivitetet vijuese nga MB-ja/PSHSH-ja (dhe mbështetja e mundshme nga donatorët)		
Aktivitetet mbështetëse për rekomandimet e zhvilluara në studimin e partneritetit. Aktivitete vijuese për të ndikuar aktivitetet e rritjes së ndërgjegjësimit (p.sh. mbështetje për të zhvilluar strategjitë për trajtimin e çështjeve specifike).		



Fusha e projektit 3 – Trajtimi i dhunës në familje

Vështrim i përgjithshëm

Çështja e dhunës në familje ka marrë shumë vëmendje në shoqëri dhe në diskutimet publike në vitet e fundit, pas miratimit të paketës legislative, e cila parashikon zbatimin e masave të rrepta ndaj autorëve në favor të viktimave. Një fushatë e gjerë ndërgjegjësimi dhe përgjigjja e duhur institucionale, duke përfshirë përparim të rëndësishëm në krijimin e njësive profesionale të dhunës në familje brenda PSHSH-së, të cilat kanë çuar në rritjen e nivelit të raportimit të dhunës në familje në të gjithë vendin. Megjithatë, rastet aktuale të dhunës në familje ende besohet të jenë më shumë nga sa raportohen, duke sugjeruar se më shumë mbetet për të bërë në drejtim të parandalimit të dhunës në familje dhe krijimit të një mjedisi të sigurt për viktimat.

Një sërë donatorësh dhe organizatash të tjera vendase dhe ndërkombëtare po mbështesin tashmë një gamë të gjerë të aktiviteteve në fushën e dhunës në familje. PSHSH-ja po përfshihet si homologu dhe përfituesi kryesor në shumicën e këtyre projekteve. Prandaj, ky komponent i projektit do të synojë të jetë i fokusuar mirë dhe plotësues i përpjekjeve të tjera të bëra në këtë fushë. PSHSH-ja nuk është, megjithatë, i vetmi aktor i rëndësishëm për trajtimin e dhunës në familje. Prandaj, ky komponent i projektit do të synojë që të punojë me PSHSH-në dhe partnerët e saj për të forcuar koordinimin - një pengesë e madhe për trajtimin efikas të rasteve, duke shtuar ngarkesën për burimet e PSHSH-së. Përveç kësaj, projekti do të synojë të luftojë stigmatizimin e raportimit të dhunës në familje dhe parandalimin e saj nëpërmjet një sërë aktiviteteve ndërgjegjësimi që synojnë popullsinë, duke përfshirë policinë dhe partnerët.

Matrica e rezultateve të projektit

Trajtimi i dhunës në familje	
Ndikimi i projektit:	
NP 1 Aktorët që trajtojnë dhunën në familje, duke përfshirë PSHSH-në, janë më të aftë për të ofruar shërbime për të reduktuar incidentet e dhunës në familje. NP 2 Përmirësimi i koordinimit ndërmjet PSHSH-së dhe aktorëve të tjerë për të siguruar trajtim të përshtatshëm të rasteve të dhunës në familje.	Treguesit për ndikimin e projektit: TNP 1.1 Më pak incidente të rasteve të dhunës në familje të trajtuara në anketat me personat e dhunuar (përqindja specifike të përcaktohet pas anketës së parë bazë). TNP 1.1 Numri i rasteve të vendosura saktë (të verifikuara nëpërmjet bazës së të dhënave të PNUD/UNIFEM). TNP 1.2 Reagimet e drejtpërdrejta nga aktorët e rëndësishëm, duke përfshirë mbi 50% të drejtorive rajonale të policisë, tregon një përmirësim X% në efektivitetin e mekanizmit të referimit të rasteve (përqindja e përmirësimit që do të përcaktohet nga menaxheri i programit pas anketave bazë gjatë periudhës së krijimit të projektit)
Supozimet: - Aktivitetet dhe veprime të tjera nga aktorët e tjerë do të vazhdojnë për të përmirësuar çështjen e dhunës në familje; - Tabutë kulturore si përfundim do të ndryshojnë duke lejuar një menaxhim më të mirë të çështjeve të dhunës në familje; - Vullneti politik është ruajtur për të gjitha institucionet e ndryshme për të krijuar një manual ndërdisiplinor të ekspertëve.	
Rezultatet e projektit:	
R1 Rritja e njohurive ndërmjet ekspertëve që trajtojnë dhunën në familje në fushat përkatëse të punës dhe rritje e komunikimit ndërmjet grupeve	PT 1.1 Vrojtimit (anketat) e ekspertëve të tregojnë një rritje X% të ndërgjegjësimit mbi rolet dhe përgjegjësitë përkatëse të aktorëve të ndryshëm përgjegjës për trajtimin e dhunës në familje (% që do të përcaktohet nga zbatuesit dhe menaxheri i programit pas studimit bazë). PT 1.2 Rritja e komunikimit ndërmjet grupeve. PT 1.3 Numri i rasteve të vendosura saktë (të verifikuara nëpërmjet bazës së të dhënave të PNUD/UNIFEM).
R2 Rritja e nivelit të ndërgjegjësimit nga publiku i gjerë për rolet dhe përgjegjësitë kur trajtohet dhuna në familje dhe të çështjes në përgjithësi.	PT 2.1 Ministudim ndërmjet ekspertëve për shkallën në të cilën qytetarët janë duke përdorur rrugët e sakta për ndihmë. PT 2.2 Anketa me publikun për ndërgjegjësimin e shërbimeve e ofruara në vend për dhunën në familje.
R3 MB-ja dhe PSHSH-ja miratojnë mekanizma të përmirësuar të raportimit për t'i mundësuar ato që të marrin vendime më të mira për të trajtuar dhunën në familje.	PT 3.1 Rekomandimet nga studimi i shërbejnë MB-së dhe PSHSH-së për planet e miratuara, për përmirësimin e mekanizmave të raportimit në dhunës në familje.



Detajet e fushës së projektit		
Aktivitetet kryesore	Produktet (PT)	Treguesit e produktit (TPT)
A 1.1 Zhvillimi dhe shpërndarja e një manuali të ekspertëve për trajtimin e dhunës në familje me përshkrimin e roleve dhe përgjegjësi. A 1.2 Ofrimi i seminareve të trajnimit në të gjithë Shqipërinë në manual.	PT 1 Zhvillimi dhe shpërndarja e manualit tek aktorë të ndryshëm.	TPT 1.1.1 Zhvillimi i manualit XX muaj pas fillimit të projektit. TPT 1.1.2 Manuali përfshin materialet aktuale teknike udhëzuese të disponueshme për të gjithë sektorët individualë dhe aktorët përkatës. TPT 1.1.3 Numri i manualëve të printuar dhe shpërndarë të një sërë partnerësh të ndryshëm. TPT 1.2 Numri dhe gama e grupeve të aktorëve të trajnuar. TPT 1.3 Ministudimi zbulon nivelin e kënaqësisë për manualin e hartuar dhe trajnimin e ofruar.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Përvojë në krijimin e manualëve për ekspertët nëpërmjet një procesi konsultimi; - Aftësi shumë të mira hartimi; - Njohuri për çështjet e dhunës në familje; - Menaxhim i proceseve të redaktimit/botimit; - Aftësi të gjuhës shqipe; - Përvojë pune me policinë, aktorët e qeverisjes vendore dhe shoqërinë civile; - Përvojë në hartimin dhe ofrimin e trajnimeve sensibilizuese. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës shqipe.		Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Konsulent privat vendas; - Autoritetet vendase; - OJF-të ndërkombëtare.
A.2 Zhvillimi dhe shpërndarja e materialeve për ndërgjegjësimin e dhunës në familje të publiku i gjerë (viktimat aktuale ose të mundshme) me qëllim rritjen e ndërgjegjësimin mbi rolet dhe përgjegjësitë përkatëse të agjencive të ndryshme përgjegjëse për trajtimin e dhunës në familje.	PT 2.1 Identifikimi i materialit përkatës të ndërgjegjësimin dhe audiencave të synuara. PT 2.2 Prodhimi dhe shpërndarja e materialeve ndërgjegjëse.	TPT 2.1.1 Procesi i ndërmarrë për të vendosur çfarë materialeve të prodhohen. TPT 2.2.1 Numri i materialeve të prodhuara dhe zonat ku është shpërndarë.
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Njohuri dhe përvojë në rritjen e ndërgjegjësimin dhe zhvillimin e materialeve të synuara; - Përvojë pune me çështjet e sigurisë që lidhen me dhunën në familje;		Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Kompani private vendase; - Agjenci ndërkombëtare.

- Përvojë pune me policinë; - Aftësi të gjuhës shqipe; - Kuptojnë kontekstin shqiptar. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Aftësi të gjuhës angleze; - Aftësi kompjuterike/publikimi.			
A.3 Një studim që do të përcaktojë përmirësimet e nevojshme për sistemin aktual të raportimit të incidenteve të dhunës në familje që do të eliminojë raportimin e dyfishtë dhe do të përmirësojë proceset aktuale.			PT 3.1 Raportet e hartuara japin alternativat si të përmirësohet raportimi. PT 3.2 Prezantimi dhe diskutimi i gjetjeve të raportit. PT 3.3 Është hartuar një plan për të përmirësuar raportimin.
TPT 3.1 Raporti është hartuar për XX muaj nga fillimi i projektit. TPT 3.2.1 Është zhvilluar prezantimi dhe diskutimi mbi raportin. TPT 3.2.2 Numri dhe lloji i pjesëmarrësve të përfshirë në diskutimin e raportit. TPT 3.3 Plani i përcaktuar përfshin qëllimet, justifikimet, përgjegjësitë e aktorëve përkatës, afatet kohore dhe buxhetin.			
Kriteret për zbatuesit <u>Kompetencat kryesore</u> - Përvojë në kryerjen e hulumtimeve duke përfshirë vërtetimin e seminareve; - Aftësi për të shkruar raporte; - Aftësi të gjuhës shqipe dhe angleze; - Të kuptojnë çështjet e dhunës në familje në Shqipëri; - Ndërgjegjësim për rregullimet institucionale për të trajtuar dhunën në familje në Shqipëri; - Përvojë pune me policinë, qeverisjen vendore dhe shoqërinë civile. <u>Kompetencat e dëshirueshme</u> - Lidhje të krijuara në Shqipëri; - Përvojë të drejtpërdrejtë për një ose më shumë sisteme raportuese.		Alternativat për zbatuesit - OJF-të vendase; - Konsulent vendas; - Agjenci shtetërore shqiptare.	
A 4 Mbledhje informacioni që do të hidhet në sistemin e menaxhimit të performancës të projektit.		PT 4.1 Informacioni është përzgjedhur dhe transmetuar te zbatuesi i projektit i sistemit të menaxhimit të performancës.	TPT 4.1 Janë zhvilluar takime të rregullta për të shkëmbyer informacion mbi këtë çështje specifike.
Fushat e sugjeruara për aktivitetet vijuese nga MB-ja/PSHSH-ja (dhe mbështetja e mundshme nga donatorët).			
Aktivitetet mbështetëse për të çuar përpara rekomandimet për përmirësimin e sistemit aktual të raportimit për incidentet e dhunës në familje.			



Monitorimi dhe vlerësimi

Për sa u përket detyrave të paraqitura në mënyrë të hollësishme në shtojcën B, menaxheri i programit është përgjegjës për krijimin dhe menaxhimin e sistemit të monitorimit të programit, duke përfshirë një studim bazë që do të kryhet gjatë fazës së krijimit të projektit. Sistemi i monitorimit do të duhet të përfshijë gurët kilometrikë për çdo fushë të projektit të zhvilluar në partneritet me zbatuesit përkatës udhëheqës të projektit, përveç treguesve dhe produkteve të përcaktuara më sipër në matricat përkatëse të rezultateve të projektit. Komisioni drejtues i projektit (shih më poshtë nën drejtimin për më shumë hollësi) do të kryejë përditësime periodike mbi ecurinë e fushave të ndryshme të projektit. Për më tepër, do të ketë një vlerësim të jashtëm vjetor të programit, i cili do të shqyrtojë çështjet themelore dhe të menaxhimit, si dhe do të ndërmerret një kontroll mbi përdorimin e fondeve (mbi përputhshmërinë dhe efikasitetin e shpenzimeve). Një vlerësim i jashtëm duhet të hartohet dhe ndërmerret në fund të programit.

Buxheti

Tabela e mëposhtme paraqet në mënyrë të hollësishme ndarjen e buxhetit të programit. Çdo fushë e aktivitetit përfshin referencat e përdorura në matricën e rezultateve të projektit (p.sh. A1, A2 etj.). Alternativat jepen aty ky është e mundur për shkak të ndryshimit në koston e ekspertëve ndërkombëtarë dhe vendas, si dhe jepet dhe totali përkatës. Shifrat jepen në euro.

Ekipi menaxhues i programit	
Menaxheri vendas i projektit (3 vjet)	70,000
Këshilltari ndërkombëtar i policisë për menaxherin e programit (duke përfshirë shpenzimet e jetesës/në ditë) – koha e plotë vetëm 18 muaj	210,000
Eksperti ndërkombëtar i menaxhimit të performancës (shpenzimet e përfshira brenda projektit të sistemit të menaxhimit të performancës në sajë të rolit të tij/saj si zbatues i aktiviteteve A1-A3)	- -
3 x stafi vendas administrativ (3 vjet)	100,000
Shpenzimet e administrimit të programit	60,000
Fondet për shërbimet e përkthimit	40,000
Projekti i sistemit të menaxhimit të performancës	
A1 – A3 për hartimin e sistemit (përfshin ekspertin e menaxhimit të performancës dhe një zë buxheti për hartimin e aktiviteteve)	800,000
A4 për trajnimin e vendimmarrësve të lartë	10,000
A5 për trajnimin e departamentit të planifikimit strategjik (departamenti i standardeve profesionale)	15,000
A6 për zhvillimin e kapaciteteve të trajnimit në nivel vendor për menaxhimin e performancës	25,000
Projekti i partneritetit	
A1 për studimin e partneritetit dhe zbatimin e aktiviteteve	180,000
A2 për zhvillimin e manualit ndërdisiplinor	60,000
A3 për sistemin e granteve të vogla	250,000
A4 për materialet e ndërgjegjësimit	200,000
Projekti i dhunës në familje	
A1 për zhvillimin e manualit ndërdisiplinor	60,000
A2 për materialet e ndërgjegjësimit	100,000
A3 për studimin e sistemit të raportimit	15,000
Aktivitetet të tjera	
Forcimi i programeve ekzistuese në fushën e policisë dhe të rinjve	100,000
Studime bazë dhe vrojtime (anketa) vjetore për viktimat e dhunuara për qëllime të monitorimit	150,000
Dy anketa për nivelin e kënaqësisë të qytetarëve në lidhje me performancën e policisë	70,000
Zhvillimi i vlerësimit dhe zbatimit duke përfshirë 2 x vlerësime dhe audite të jashtme (vjetore)	180,000
Fondet rezervë	100,000
TOTALI	2,800,000

Drejtimi i programit

Organi kryesor për drejtimin e programit është komisioni drejtues i programit, në përputhje me praktikat e përbashkëta për projektet e zhvillimit të donatorëve në Shqipëri. Përveç rolit të përgjithshëm mbikëqyrës të KDP-së, duhet të lidhet një marrëveshje e veçantë e performancës ndërmjet KDP-së dhe menaxherit të programit për të sqaruar rolet dhe përgjegjësitë specifike.

Përbërja e sugjeruar e komisionit drejtues të programit

Pozicionet e mëposhtme rekomandohen për komisionin drejtues të programit:

- Zëvendësministri i Brendshëm (i rendit publik) – kryetar
- SIDA
- Përfaqësuesi i PSHSH-së (niveli i zëvendësdejtorit të përgjithshëm)
- Përfaqësues nga Departamenti i Zhvillimit të Strategjisë dhe Koordinimit të Donatorëve (DZHSKD)

Donatorëve (DZHSKD)

- Përfaqësues nga Ministria e Arsimit (nivel drejtor departamenti)
- Përfaqësues nga Ministria e Punës dhe Çështjeve Sociale (nivel drejtor departamenti)
- Përfaqësues nga Ministria e Financës (nivel drejtor departamenti)
- Drejtori i Akademisë së Policisë, Qendra e Edukimit Policor
- Përfaqësues nga shoqëria civile (kandidatët potencialë përfshijnë shoqatat vendase qeveritare, OJQ-të (me kusht që të mos kenë lidhje me zbatimin), media ose akademika).

Menaxheri i programit duhet të jetë prezent gjatë takimeve të KDP-së në cilësinë e saj/tij për paraqitjen e raporteve të rifreskuara.

Një aspekt tjetër që do të kontribuojë për drejtimin e mirë të programit është shpërndarja e gjerë e raporteve të progresit dhe rifreskimi i aktiviteteve të programit.

Koordinimi

Programi do të ndërveprojë me institucionet qeveritare dhe programet e tjera të asistencës teknike për qëllime të koordinimit dhe të harmonizimit të objektivave dhe aktiviteteve (një tryezë e përditësuar në mënyrë të rregullt e projekteve të donatorëve mund të gjendet në faqen e internetit të DSKD-së në www.dsdc.gov.al). Zhvillimi i treguesve të hollësishëm dhe planit të punës për programin gjatë fazës së fillimit do të shpërndahet dhe konsultohet me DSKD-në në mënyrë që ata të japin kontributin dhe opinionet e tyre. Raportet e progresit që do t'i dorëzohen komitetit drejtues të projektit do të shkëmbehen me departamentin për strategjinë dhe koordinimin e donatorëve, i cili është gjithashtu pjesë e KDP-së. Programi mund t'i raportojë DSKD-së drejtpërdrejt ose nëpërmjet zyrës së SIDA-s nëse nevojitet informacion specifik për qëllimet e strategjisë së monitorimit në nivel kombëtar. Për më tepër, programi do të marrë pjesë në mënyrë aktive dhe do të kontribuojë në grupin e konsorciumit Ndërkombëtar për policimin në komunitet, si forumi kryesor qeveri - donatorë për çështje të sigurisë dhe policimit.

Shtojcat

- A. Memorandum mirëkuptimi për fazën e hartimit
- B. Detyrat dhe kriteret për ekipin drejtues të programit
- C. Detyrat e sugjeruara dhe kriteret e përzgjedhjes për oficerin e koordinimit të programit të PSHSH-së dhe pikat e kontaktit
- D. Matrica e menaxhimit të riskut
- E. Idetë për kriteret e përzgjedhjes për grantet e vogla
- F. Përmbledhje e fushave individuale të aktivitetit për partneritetet e të rinjve/PSHSH-së dhe dhunës në familje të sugjeruara gjatë seminareve të fazës së 3-të
- G. Lista e të gjithë pjesëmarrësve në seminare/personat e konsultuar, të cilët mund të mbështesin ecurinë e procesit



SHTOJCA A

MEMORANDUMI I MIRËKUPITIMIT PËR FAZËN E HARTIMIT TË PROJEKTIT

Procesi i hartimit të projektit për mbështetjen e Ministrisë së Brendshme të Shqipërisë në fushën e policimit në komunitet do të financohet nga qeveria suedeze.

Drafti i memorandumit të mirëkuptimit ndërmjet Ministrisë së Brendshme të Shqipërisë dhe Agjencisë Ndërkombëtare Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim (që do të njihet që këtej e tutje si “palët”).

Historiku

Shqipëria është një vend kandidat potencial për hyrjen në Bashkimin Europian. Në qershor 2006, ajo nënshkroi Marrëveshjen e Asociim Stabilizimit (MAS) dhe në prill 2009 aplikoi për statusin e vendit kandidat. Brenda këtij konteksti janë marrë një sërë angazhimesh nga qeveria, si dhe të gjitha përpjekjet që po bën aktualisht vendi janë përqendruar në arritjen e këtij qëllimi përfundimtar – hyrjen në BE.

Shqipëria ka njohur në strategjinë e saj kombëtare për zhvillim dhe Integrim/SKZHI, 2007-2013 të miratuar nga Këshilli i Ministrave, nr. 342, 12 mars 2008, se “rendi publik do të forcohet nëpërmjet policimit në komunitet” (f. 13). Ky angazhim është zgjeruar më tej nëpërmjet vizionit të Policisë së Shtetit Shqiptar: “Së bashku për një komunitet më të sigurt”.

Strategjia suedeze për zhvillim dhe bashkëpunim me Shqipërinë 2009–2012 përfshin objektivin për të siguruar qasje në një sistem policor ligjërisht të sigurt dhe të suksesshëm, i cili do t’i nënshtrohet monitorimit civil.

Duke u mbështetur në ecurinë e arritur në fushën e policimit në komunitet në Shqipëri dhe në plotësim të programeve aktuale dhe të mëparshme të asistencës, është arritur në përfundimin se Ministria e Brendshme kërkon asistencë konsulente për të hartuar një program të ardhshëm mbështetje.

Fillimi i kësaj nisme ndjek një sërë diskutimesh ndërmjet autoriteteve shqiptare dhe Agjencisë Ndërkombëtare Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SIDA) gjatë periudhës 2009-2010, ku policimi në komunitet u identifikua si një fushë që do të përfitojë nga mbështetja shtesë ndërkombëtare. Më tej, u kuptua se natyra e policimit në komunitet është e tillë se çdo proces i hartuar duhet të mbështetet në një ndjenjë të fortë partneriteti dhe konsultimi me një gamë të ndryshme aktorësh.

Është rënë dakord që:

1. Palët do të punojnë së bashku duke përdorur asistencën nga ISSAT-i për të zhvilluar një program trevjeçar për mbështetjen e zbatimit të mëtejshëm të policimit në komunitet në Shqipëri, në bazë të strategjive ekzistuese shqiptare që drejtojnë sektorin përkatës. Si rrjedhojë, është krijuar një ekip (ekipi) për të zhvilluar programin.

2. Detyra përfshin asistencë për ministrinë në analizimin dhe gjetjen e nevojave, duke ndërmarrë konsultime, për të lehtësuar hartimin e programit dhe përgatitur skemën e miratuar të planit të projektit 2011-2013.

3. Palët, ndërsa njohin integritetin dhe politikat e njëri-tjetrit do të punojnë në frymën e partneritetit për të mbështetur qëllimet e termave të referencës të miratuar (shtojca A) dhe planin e punës (shtojca B).

4. Pjesëmarrja e Ministrisë së Brendshme do të sigurohet nëpërmjet caktimit të një drejtuesi shqiptar të projektit, i cili do të lehtësojë diskutimet e mëtejshme dhe do të sigurojë se pikëpamjet e Ministrisë së Brendshme janë marrë parasysh. Ministria e Brendshme është e gatshme për të ofruar udhëzimet dhe opinionet e saj në kohë për procesin dhe produktet e zhvilluara në faza të ndryshme sikurse përshkruhet në TR dhe në planin e punës. Drejtuesi i projektit do të jetë përgjegjës për marrëdhëniet me Ministrinë e Brendshme, por Ministri do të jetë përgjegjës i plotë për zbatimin e projektit nga ana shqiptare.

5. Ministria e Brendshme do të sigurojë bashkëpunim dhe lehtësime për ekipin për të identifikuar dhe mundësuar akses te njerëzit dhe dokumentacioni përkatës. Ministria është

përgjegjëse për të siguruar koordinim me aktorët e qeverisjes vendore, ministritë e linjës dhe DSKD-në dhe do të sigurojë bashkëpunim të mjaftueshëm ndërmjet të gjitha organizatave të përfshira.

6. Pjesëmarrja aktive nga Polica e Shteti Shqiptar nevojitet në hartimin e projektit. Një përfaqësues vendor i emëruar nga Policia e Shtetit Shqiptar duhet të jetë pjesë e ekipit ose grupit të punës që do të hartojë projektin dhe do të mundësojë akses te PSHSH-ja, aktorët e tjerë dhe dokumentacioni përkatës.

7. Ekipi do të jetë përgjegjës për procesin e hartimit duke përfshirë marrëdhëniet me ministrinë në mënyrë transparente dhe të hapur, duke siguruar përditësime për të gjitha palët përkatëse për gjetjet dhe procesin në vazhdim dhe duke mirëpritur reagimet.

8. Ekipi do të sigurojë përshtatje dhe harmonizim me sistemet ekzistuese shqiptare, praktikatat dhe politikat përkatëse, në përputhje me angazhimet e deklaratës së Parisit.

9. Ekipi do të ndërmarrë konsultime të gjera dhe do të marrë parasysh një gamë të gjerë këndvështrimesh në hartimin e projektit. Programi i ardhshëm duhet të bazohet në rezultatet e arritura nëpërmjet mbështetjes nga programet e mëparshme, por nuk do ta kufizojë vizionin e tij në strukturat ekzistuese.

10. Memorandumi i mirëkuptimit mund të ndryshohet në çdo kohë nëpërmjet një marrëveshje me shkrim (duke përfshirë dhe *e-mail-in*) ndërmjet dy palëve.

Vlerat e partneritetit

Palët bien dakord që:

- të praktikojnë pronësinë e plotë shqiptare në zhvillimin e projektit;
- të mbështesin njëri-tjetrin në gjetjen e rrugëve më të përshtatshme dhe të rëndësishme për forcimin e policimit në komunitet në shqipëri;
- të punojnë në frymën e bashkëpunimit dhe nëpërmjet mënyrave më praktike të bashkëveprimit (e-mail-it, telefonit etj.) dhe të jenë të hapur, konstruktiv në të gjitha marrëdhëniet me njëri-tjetrin;
- të njohin vlerën se një ekip i përbërë nga anëtarë të ndryshëm vendas dhe ndërkombëtare ndihmon në procesin e hartimit.

Zbatuar si memorandum mirëkuptimi

Ky memorandum mirëkuptimi njeh partneritetin dhe angazhimin e palëve nga data në të cilën është firmosur deri në fund të procesit të hartimit (shkurt 2011).

Ky memorandum është shkruar në dy kopje origjinale në gjuhën angleze dhe shqipe. Të dyja versionet e tekstit janë autentike dhe kanë të njëjtën vlerë. Në rast mospërputhjes në interpretim versioni anglisht ka përparësi.

SHTOJCA B

DETYRAT DHE KRITERET PËR EKIPIN E MENAXHIMIT TË PERFORMANCËS

Ekipi i menaxhimit të performancës

Duke pasur parasysh se programi do të sjellë tri fusha të ndërlidhura, programi kërkon një menaxher programi të dedikuar me kohë të plotë, i cili do të mbështetet nga një këshilltar dhe një ekip i vogël administrativ. Për më tepër, duke pasur parasysh rëndësinë e projektit të sistemit të menaxhimit të performancës dhe faktin se shumë elemente mund të zhvillohen në detaje, pasi produkti fillestar i vlerësimit të arrihet, ky projekt do të kërkojë gjithashtu një menaxher projekti të dedikuar.

Detyrat e menaxherit të programit

Funksionet e menaxherit të programit duhet të përfshijnë:

- Përgjegjësinë e përgjithshme për të ndjekur, koordinuar dhe lehtësuar aktivitetet e ndryshme të parashikuara brenda programit;
- Mbështetje për zbatuesit në planifikimin e aktiviteteve specifike;
- Ruajtjen e vrullit të programit;



- Menaxhim i procesit për të prokuruar zbatuesit që të përmbushin rezultatet në projektet për partneritetet dhe dhunën në familje;
 - Zhvillimi dhe zbatimi i një plani pune të hollësishëm të programit dhe marrëveshje të performancës, për të përfshirë prodhimin e raporteve tremujore të sigurimit të cilësisë për PSHSH-në dhe SIDA;
 - Në bashkëpunim të ngushtë me PSHSH-në, zhvillimi i një strategjie komunikimi për programin, e cila trajton gjithashtu çështjet gjinore përkatëse;
 - Përgjegjësinë për menaxhimin e burimeve të programit (mbikëqyrje e përgjithshme do të sigurohet nga Komisioni Drejtues i Projektit dhe SIDA);
 - Identifikimi i aktiviteteve me rezultate të shpejta për fazën e fillimit për të ruajtur vrullin dhe krijuar ritmin për ta çuar procesin përpara;
 - Mbështetjen për prokurimin e zbatuesve shtesë dhe menaxhimin e programit si pjesë e EMP-së;
 - Koordinimin dhe lidhjen me aktorët e tjerë ndërkombëtarë dhe zhvillim i bashkëpunimeve me programet e ardhshme apo në vazhdim;
 - Zgjidhjen e të gjitha çështjeve që dalin nga zbatimi i projekteve të ndryshme, duke përfshirë angazhimet me organet përkatëse (p.sh. SIDA, MB-ja, PSHSH-ja, zbatuesit etj.) të nevojshëm për të zgjidhur situatën; kjo gjë do të kërkojë që menaxheri i programit të ketë kontakte të mira të mëparshme me grupet e ndryshme të aktorëve të interesuar;
 - Krijimi, administrimi dhe menaxhimi e sistemit të brendshëm të monitorimit dhe raportimit të SIDA dhe komiteti drejtues i projektit, duke përfshirë rekrutimin e aktorëve përkatës për të kryer vërtetimet (anketat) vjetore, fillestare dhe në vazhdim të kënaqësisë nga puna e policisë;
 - Menaxhimin e procesit për dorëzimin e fushave të ndryshme të projektit që do të vazhdojnë nga institucionet shqiptare, në partneritet me departamentin e strategjive dhe koordinimit të donatorëve dhe palët e tjera përkatëse.
 - Menaxhimin e transferimit të përgjegjësisë së buxhetit për aspekte të ndryshme të projektit ndërmjet SIDA-s dhe autoriteteve shqiptare, në partneritet me departamentin e strategjisë dhe të koordinimit të donatorëve dhe aktorët e tjerë përkatës.
- Kritere për menaxherin e programit
- Menaxheri i programit është një pozicion kritik për suksesin e programit dhe ai duhet të ketë aftësitë dhe përvojën e mëposhtme:
- Kompetencat kryesore:
- Aftësi të fuqishme udhëheqjeje, të cilat inkurajojnë pjesëmarrjen dhe sigurojnë motivim;
 - Aftësi të fuqishme ndërpersonale në krijimin dhe ruajtjen e marrëdhënieve ndërmjet të gjitha grupeve të ndryshme;
 - Përvojë dhe/ose njohuri për organet e policisë, sigurisë ose drejtësisë;
 - Fleksibilitet;
 - Minimumi 10 vjet eksperiencë në drejtimin e programit me të paktën 5 vjet në fushën që lidhet me sigurinë, drejtësinë dhe policimit;
 - Diplomë universitare përkatëse ose kualifikime profesionale të barasvlershme;
 - Aftësi menaxhuese, duke përfshirë planifikimin, menaxhimin e projektit, përshtatjen dhe menaxhimin e kohës;
 - Aftësi ndikuese dhe prezantuese dhe aftësinë për të krijuar lidhje në mënyrë efektive me një gamë të gjerë aktorësh të mundshëm;
 - Të menduarit kritik dhe ndërgjegjësim strategjik;
 - Aftësi komunikimi (verbale dhe me shkrim);
 - Përvojë në monitorimin dhe zhvillimin e treguesve (indikatorëve);
 - Familjarë me kontekstin dhe kulturën shqiptare;
 - Ndjeshmëri politike dhe ndjeshmëri ndaj kulturave të ndryshme organizative;
 - Aftësi të gjuhës shqipe dhe angleze.

Kompetencat e dëshirueshme

- Përvojë të planifikimit strategjik, njohuri dhe përvojë në hartimin e sistemeve;
- Përvojë të strategjive antikorupsion;
- Përvojë administrative;
- Ndërgjegjësim/përvojë të mëparshme pune në menaxhimin e performancës, me rininë dhe policinë dhe dhunën në familje
- Përvojë të mëparshme pune/bashkëpunimi me OJF-të;
- Përvojë të mëparshme pune me programet e mbështetura nga donatorët ndërkombëtarë.

Këshilltari ndërkombëtar i policimit për menaxherin e programit

Funksionet e këshilltarit ndërkombëtar të policimit duhet të përfshijnë:

- Ofrimi i këshillimit dhe udhëheqjes për ekipin e drejtimit të programit dhe zbatuesve (veçanërisht gjatë zhvillimit të projektplaneve të punës) për përmirësimin e partneritetit ndërmjet PSHSH-së dhe aktorëve të tjerë (duke përfshirë, por pa u kufizuar në ministritë përkatëse, pushtetin vendor dhe shoqërinë civile). Kjo duhet bërë ndër të tjera nëpërmjet identifikimit të etapave specifike për partneritetet dhe miratimi i metodologjive të zbatimit që nxisin partneritetin;

- Mbështet menaxherin e programit në zgjidhjen e çështjeve që dalin gjatë ofrimit të projekteve të ndryshme, duke përfshirë angazhimet me organet përkatëse (p.sh. SIDA, MB-ja, PSHSH-ja, zbatuesit etj.) të nevojshme për të zgjidhur situatën;

- Mbështetje për sigurimin e zbatuesve shtesë dhe menaxhimin e programit si pjesë e EMP-së;

- Siguron mbështetje dhe njohuri mbi çështjet e policimit;

- Analizë kritike të ecures së programit dhe identifikimin e rreziqeve dhe sfidave të parashikuara;

- Ofron këshilla strategjike për menaxherin e programit për shpërndarjen e burimeve financiare dhe për elementet e ndryshme të programit;

- Këshillon dhe siguron këshilla të përshtatshme kur është e nevojshme për menaxherin e programit;

- Mbështet menaxherin e programit në zhvillimin e planit të monitorimit;

- Asiston në zhvillimin e strategjive për të menaxhuar pritshmëritë e të gjithë aktorëve.

Kriteret për këshilltarin ndërkombëtar të policimit

Këshilltari ndërkombëtar i policimit për menaxherin e programit do të sigurojë mbështetje kryesore, sidomos gjatë fazave fillestare të programit dhe pozicioni mund të përfundojë gjatë ecures së programit: detyra kërkon aftësitë dhe përvojën e mëposhtme.

Kompetencat kryesore

- Kredibilitet i arritur nëpërmjet përvojës në një gamë e gjerë pozicionesh të larta drejtuese;

- Përvojë minimale pune në polici prej 15 vjetësh (qoftë si oficer pa uniformë apo si civil i angazhuar në policim);

- Përvojë minimale ndërkombëtare prej 5 vjetësh;

- Diplomë universitare ose kualifikime profesionale të barasvlershme;

- Njohuri/përvojë të mëparshme pune me menaxhimin e performancës, të rinjtë dhe policinë ose dhunën në familje;

- Përvojë të dëshmuar në dhënien e konsulencës;

- Njohuri të dëshmuara kulturore dhe ndjeshmëri ndaj diversitetit të pikëpamjeve;

- Aftësi të fuqishme drejtuese që inkurajojnë pjesëmarrjen dhe sigurojnë motivim;

- Aftësi të fuqishme ndërpersonale në krijimin dhe ruajtjen e marrëdhënieve me të gjitha grupet e ndryshme;

- Aftësi ndikuese dhe prezantuese dhe aftësi për t'u lidhur në mënyrë efektive me një gamë të gjerë aktorësh të mundshëm;



- Fleksibilitet;
 - Aftësi menaxhuese, duke përfshirë planifikimin, menaxhimin e projekti, përshtatjen dhe menaxhimin e kohës;
 - Të menduarit kritik dhe ndërgjegjësim strategjik;
 - Aftësi komunikimi (verbale dhe me shkrim – minimumi në gjuhën angleze);
 - Përvojë në monitorimin dhe zhvillimin e treguesve (indikatorëve);
 - Familjar me kontekstin dhe kulturën shqiptare.
- Kompetencat e dëshirueshme
- Përvojë në planifikimin strategjik, njohuri dhe përvojë të sistemeve të projektimit (hartimit të projekteve);
 - Përvojë pune administrative dhe me kompani biznesi;
 - Aftësi të gjuhës shqipe;
 - Përvojë të mëparshme pune në Shqipëri;
 - Njohuri/përvojë të mëparshme pune në menaxhimin e performancës, të rinjtë e policinë dhe dhunën në familje;
 - Përvojë të mëparshme pune me institucionet vendase;
 - Përvojë të mëparshme pune me programet e mbështetura nga donatorët.
- Detyrat për ekspertin e menaxhimit të performancës
- Aktivitetet 1-3 në projektin 1 për matricën e rezultateve të projektit;
 - Mbështetjen për prokurimin e zbatuesve shtesë dhe menaxhimin e programit, si pjesë e EMP-së.
- Kriteret për ekspertin e menaxhimit të performancës
- Kompetencat kryesore
- Përvojë të dëshmuar në menaxhimin e projekteve;
 - Kupton shumë mirë dhe ka përvojë në hartimin dhe zbatimin e sistemeve të menaxhimit të performancës të përshtatshme dhe specifike për kontekstin;
 - Aftësi të dëshmuara komunikimi dhe aftësi trajnuese, si dhe përvojë në moderim dhe negociim;
 - Përvojë minimale pune në polici prej 15 vjetësh, me të paktën 7 vjet që lidhen me menaxhimin e performancës;
 - Përvojë minimale ndërkombëtare prej 5 vjetësh;
 - Diplomë universitare ose kualifikime profesionale të barasvlershme;
 - Aftësi ndërpersonale dhe të krijimit të ekipeve;
 - Njohuri/përvojë pune të mëparshme me policinë, drejtësinë dhe sigurinë;
 - Aftësi ndikuese dhe prezantuese dhe aftësinë për të krijuar lidhje në mënyrë efektive me një gamë të gjerë aktorësh të mundshëm;
 - Përvojë në delegimin e detyrave.
- Kompetencat e dëshirueshme
- Njohuri/përvojë të mëparshme pune me rinjtë dhe policinë ose dhunën në familje;
 - Aftësi të gjuhës shqipe;
 - Përvojë të mëparshme pune në Shqipëri;
 - Përvojë të mëparshme pune në hartimin e sistemeve të menaxhimit të performancës për institucionet vendase;
 - Përvojë të mëparshme pune me programet e mbështetura nga donatorët.
- Kritere për stafin vendas administrativ
- Stafi vendas administrativ duhet të sigurojë mbështetje, sikurse nevojitet për programin. Aftësitë/përvoja e mëposhtme kërkohet për të asistuar dy pozicionet:
- Aftësi të provuara në sekretari (regjistrimin e procesverbalit, organizimin e takimeve, korrespondencës, finalizimin e raporteve etj.);
 - Aftësi të gjuhës shqipe dhe angleze;
 - Përvojë në përkthim;
 - Aftësi kontabiliteti/sekretariati/raportuese financiare;

- Përvojë në çështjet e prokurimit;
- Përvojë në hartimin e kontratave/granteve.

SHTOJCA C

DETYRAT E SUGJERUARA DHE KRITERET PËRZGJEDHËSE PËR KOORDINATORIN E PROGRAMIT TË PSH-SË DHE PIKAT E KONTAKTIT PËR FUSHAT E PROJEKTIT

Në vijimësi të këshillave nga PSH-ja, rekomandohet se ekziston personel i veçantë i caktuar brenda PSH-së për të siguruar lidhje të qarta dhe për të rritur koordinimin ndërmjet programit dhe PSH-së. Këto do të përfshijnë një koordinator të përgjithshëm të programit dhe pikat e kontaktit për tri fushat e ndryshme të projektit: menaxhimin e performancës, partneritetin (me vëmendje të veçantë të rinia) dhe dhunën në familje.

Detyrat e koordinatorit të programit të PSH-së

- Pika kryesore e kontaktit ndërmjet ekipit të menaxhimit të programit dhe departamenteve

- Fillimi dhe ndjekja e pikave të veprimit nga KDP-ja dhe PSH-ja të drejtuara nga përfaqësuesi i PSH-së në KDP (nivel nëndrejtori). Kjo përfshin, ndër të tjera, veprimet e mëposhtme:

- identifikimin e personave përgjegjës për çuarjen e pikave të veprimit përpara;
- identifikimi i afateve kohore për veprime;
- shpërndarjen e detyrave të njerëzve përkatës.
- Shpërndarja e një përmbledhje të pikave aktuale të veprimit të PS-ja për të siguruar ndërgjegjësim të vazhdueshëm në të gjithë policinë;
- Mbledhja e materialit të kërkuar nga drejtoritë e PSH-së për të siguruar që përfaqësuesi i PSH-së në KDP të përgatitet për takimet e KDP-së;
- Përgatitja e dokumenteve të shkurtra përmbledhëse për përfaqësuesin e PSH-së në KDP, duke u bazuar në produktet e shkruara nga drejtoritë e PSH-së;
- Shpërndarja e praktikave të mira dhe mësimet të nxjerra gjatë procesit të zbatimit (në bashkëpunim me EMP-në).

Kriteret e sugjeruara për koordinatorin e programit të PSH-së

- Kupton në thellësi dhe ka përvojë me policimin në komunitet;
- Përvojë të koordinimit;
- Aftësi të mira komunikimi;
- Iniciativë dhe aftësi të zgjidhjes së problemeve;
- Të ketë gradën minimale të drejtuesit (shef sektori);
- Ndërgjegjësim të çështjeve që lidhen me strategjinë të përkatësisë gjinore të PSHSH-së.

Pikat e kontaktit për detyrat e fushave të projektit

- Pika kryesore e kontaktit për EMP-në dhe zbatuesit në çdo fushë përkatëse për çështjet e përditshme;

- Nën drejtimin nga koordinatori i programit të PSH-së, të ndjekin pikat e veprimit të KDP-së në nivele rajonale në fushat e tyre përkatëse tematike;

Sugjerime për pikat e kontaktit të PSH-së përfshijnë përfaqësues nga:

- Menaxhimi i performancës: Drejtoria e Standardeve Profesionale;
- Partneriteti dhe të rinjtë: Departamenti i Sigurisë Publike;
- Dhuna në familje: Drejtoria e Parandalimit të Krimit dhe Investigimit.



SHTOJCA D MATRICA E MENAXHIMIT TË RISKUT

Matrica e menaxhimit të riskut duhet të zhvillohet më tej dhe të përditësohet nga menaxheri i programit dhe zbatuesit kur të përzgjidhet. Në veçanti, rreziqet duhet të identifikohen për elementet individuale të aktivitetit. Kjo mund të marrë formën e një seminari me përfaqësuesit e PSHSH-së, MB-së dhe aktorët e tjerë kryesorë. Matrica duhet gjithashtu të rifreskohet rregullisht.

Faktorët e rrezikut (të sigurisë, politike, operative, financiare, të reputacionit)	Ndikimi	Mundësia	Prioriteti	Strategjitë e zbutjes dhe ndërgjegjësimit
1. Partnerët vendas janë të mbingarkuar - Kërkesat e tepërta ndaj partnerëve vendas mund të rezultojnë që ata të humbasin interesin apo gatishmërinë për të marrë pjesë në program; - Kërkesat e tjera rezultojnë në prioritet të ulët të policimit në komunitet; - Përvojë të kufizuar vendase në ndërmarrjen e një roli aktiv në hartimin e programeve ndërkombëtare të mbështetjes.	Mesatar	I mundshëm	Mesatar – i lartë	- Të kushtohet vëmendje për afatet vendore të veçanta ose kërkesat e tjera; - Të përdoren sistemet dhe procedurat ekzistuese vendore (p.sh. sistemet e monitorimit); - SIDA të sigurojë se komuniteti ndërkombëtar po komunikohet dhe bashkëpunon me njëri-tjetrin dhe të sigurojë interes dhe objektiva të përbashkët për policimin në komunitet, në partneritet me DSKD-në.
2. Zgjedhjet e qeverisjes vendore më 2011-ën - Zgjedhjet e zhvendosin fokusin dhe prioritetet e qeverisjes vendore, kështu ka pak interes për bashkëpunim me PSHSH-në dhe projektin; - Ndryshimet e ministrave sjellin prioritetet të reja.	Kryesor	I mundshëm	I lartë	- Të punohet për të siguruar se mbështetja është institucionale dhe jopersonale; - Të inkurajohet koordinimi i donatorëve dhe të mbahen kontakte me agjencitë e komunitetit ndërkombëtar që punojnë në këtë çështje.
3. Mungesë ose mosdëshirë e partnerëve vendorë për të marrë pjesë dhe për të bashkëpunuar; - Rezistencë apo mosbesim i partnerëve vendorë të bashkëpunojnë me policinë; - Partnerët vendorë nuk ndjejnë se janë pjesë e procesit; - Drejtoritë përkatëse nuk kanë dëshirë të ndajnë të dhënat e tyre me drejtoritë e tjera (qoftë për shkak të kulturës ose faktit se ato nuk kanë asgjë për të treguar).	Mesatar	I pamundshëm – i besueshëm	Mesatar	- Të sigurohet një proces transparent dhe të inkurajohen partnerët vendorë që të marrin pjesë në mënyrë aktive.
4. Zhvendosja e angazhimit ndërkombëtar - PAMECA zvogëlon rezultatet në më pak burime të disponueshme; - Projekti i SIDA mbivendoset ose konkurren me projekte/kërkesa të tjera ndërkombëtare dhe ngarkon partnerët vendorë.	Mesatar	I mundshëm	Mesatar – i lartë	- SIDA të sigurojë se detajet e qarta të projektit janë komunikuar dhe koordinuar me komunitetin ndërkombëtar, në partneritet me DSKD-në; - Të publikohen aktivitetet e projektit për të mbështetur aktivitetet e partneritetit me të rinjtë, kur është e përshtatshme (përgjegjësia e menaxherit të programit).
5. Dëshirë për të mbiinstitucionalizuar/legalizuar proceset - Partnerë vendorë që nuk kanë dëshirë të marrin pjesë në program, deri sa të	I vogël	I pamundshëm – i besueshëm	I ulët-mesatar	- Të identifikohen dhe të shkëmbehen shembujt e alternativave nga vendet e tjera, si MM-ja ndërmjet aktorëve të ndryshëm;

mandatohen ligjërisht për të vepruar kështu.				- Krijimi i partneritetit të zhvilluar gjatë fazës së hartimit të projektit (shihni listën e personave të përfshirë në shtojcën G).
6. Zhvendosje politike radikale në Shqipëri me udhëheqje të re - Ndryshimi i personelit kryesor dhe politikave rezulton në ndryshimin e mbështetjes politike të programit.	Mesatar – i lartë	I pamundshëm – i besueshëm		- Të sigurohen nivele të larta angazhimi në të gjithë bordin dhe ndërgjegjësim në të gjithë spektrin politik; - Të sigurohet se rezultatet janë komunikuar qartë dhe rregullisht te publiku.
7. Komiteti drejtues i projektit nuk takohet rregullisht dhe nuk ndërmerr veprime.	Kryesor	I mundshëm	I lartë	- Çdo anëtar i KDP-së të emërojë individët zëvendësues në rast mungese; - SIDA do të punojë në mënyrë aktive në nivel politik për të siguruar që KDP-ja të funksionojë normalisht.
8. Korrupsioni në program - Keqpërdorim i fondeve dhe kontabilitet i keq; - Favorizimi i grupeve të veçanta për projektet.	Kryesore	I besueshëm	Mesatar – i lartë	- Kontroll financiar; - Rol specifik për KDP-në; - Theksi për transparencën gjatë gjithë programit; - Menaxheri i programit të zhvillojë një strategji; antikorruption për programin; - Procedura të qarta dhe transparente të përzgjedhjes.
9. Politizim i projektit të granteve të vogla.	Mesatar	I besueshëm	Mesatar	- Të zhvillohen kriteret të qarta për përzgjedhjen, të cilat të jenë publikisht të disponueshme; - KDP-ja dhe menaxheri i programit të luajnë një rol më të fuqishëm mbikëqyrës.
10. Menaxhimi i performancë bëhet mjaft i ndjeshëm politikisht për MB-në dhe ose/PSHSH-në - Ndryshimet që lidhen me kulturën për të arritur një organizatë të trajnuar janë shumë të vështira; - Zyrtarët e PSHSH-së nuk do të raportojnë rezultatet negative.	Kryesor	I besueshëm	I lartë	- Menaxheri i programit dhe SIDA duhet të monitorojnë në nivel politik dhe të menaxhojnë procesin; - Të rritet ndërgjegjësimi për faktin se menaxhimi i performancës përfshin ndryshime kulturore; - Të rritet ndërgjegjësimi, se si organizatat e trajnuara i analizojnë gabimet në vend që t'i fshehin ato.
11. Projekti dhe aktivitetet përqendrohen vetëm në Tiranë	Mesatar	I mundshëm	Mesatar	- Përfaqësimi/mbulimi rajonal që përfshihet në përshkrimin e aktiviteteve të jetë një kriter për përzgjedhjen e zbatuesve.
12. Numri i aktorëve të përfshirë në projektin e dhunës në familje është shumë i vështirë për t'u menaxhuar - Kontributet mungojnë për manualin ndërdisiplinor; - Mungesë koordinimi.	Mesatar	I pamundshëm – i besueshëm	I ulët	- Terma të qartë reference me partnerët për aktivitetet e ndryshme; - Vendosja e theksit të transparencës gjatë gjithë projektit; - Të përdoren lidhjet me aktorët që punojnë për dhunën në familje, të cilat janë zhvilluar gjatë seminareve (shihni shtojcën G).
13. Autoritetet shqiptare nuk marrin përsipër elementet e përgjegjësisë buxhetore	Mesatar	I pamundshëm – i besueshëm	Mesatar	- Menaxheri i programit do të punojë me DSKD-në mbi këtë në fillim të programit.



SHTOJCA E IDE PËR KRITERET PËRZGJEDHËSE PËR GRANTET E VOGLA

Në përputhje me qëllimin e përmirësimit të partneriteteve me PSHSH-në	Projekti në mënyrë të arsyeshme mund të pritët që të ketë një ndikim të rëndësishëm dhe të dukshëm në një ose më shumë nga tre treguesit e mëposhtëm: - Realizueshmëria nga të rinjtë dhe policia në punën e tyre të përbashkët; - Shpeshtësia dhe numri i takimeve dhe shkëmbimit të informacionit ndërmjet PSHSH-së, të rinjve dhe grupeve të partnerëve; - Rritja e ndjenjës së besimit ndaj PSHSH-së nga të rinjtë.
Hartuar dhe planifikuar mirë	- Plani përfshin detaje të përshtatshme për zbatimin; - Plani merr parasysh projektet e ngjashme në vazhdim në të njëjtën fushë; - Propozimi përfshin një plan për kontrollimin e rezultateve, duke ndjekur zbatimin në lidhje me tre treguesit e renditur më sipër; - Plani trajton në mënyrë të përshtatshme çdo rrezik kryesor.
Mbështetur nga një ekip i përshtatshëm dhe njerëz me kapacitete për të zbatuar	- Ekipi ka dëshmuar angazhim të fuqishëm për projektin; - Ekipi ka ekspertizën e nevojshme për të zbatuar projektin; - Ekipi ka ekspertizën e nevojshme për të zbatuar projektin; - Ekipi ka identifikuar marrëdhëniet e nevojshme për të zbatuar projektin (duke përfshirë partneritetet).

SHTOJCA F PËRMBLEDHJE E FUSHAVE INDIVIDUALE TË AKTIVITETIT TË SUGJERUARA GJATË FAZËS 3 TË SEMINAREVE

Me qëllim që të inkurajojë identifikimin dhe përzgjedhjen e zbatuesve më të mirë që janë në gjendje të sjellin baza të forta dhe njohuri të thella të procesit, dokumenti i programit nuk rendit një numër të caktuar të aktiviteteve që duhet të ndërmerren. Në vend të saj, ajo përcakton rezultatet e qarta që zbatuesit duhet të arrijnë për të përmbyshur angazhimet e tyre në fushat e ndryshme të programit. Me përjashtim të projektit të sistemit të menaxhimit të performancës, sugjerohet që identifikimi dhe përzgjedhja e zbatuesve të ndërmerret nga menaxheri i programit. Për të siguruar asistencë në këtë detyrë, më poshtë jepet një përmbledhje e të gjitha aktiviteteve mbështetëse të mundshme që kanë dalë nga puna në grup e pjesëmarrësve shqiptarë gjatë seminarit për partneritetin dhe dhunën në familje. Përfshirja e aktiviteteve të ndryshme në këtë listë nuk nënkupton mbështetje, por më tepër i siguron menaxherit të programit disa mendime fillestare se çfarë mund të përfshihet në aktivitetet nga zbatuesit e ndryshëm të mundshëm.

Partneritete, me fokus specifik te të rinjtë dhe policinë:

- Krijimi i forumeve dhe mbështetjes për t'i përfshirë ata në vendimmarrjen që prek të rinjtë;
- Krijimi dhe mirëmbajtja e një faqe interneti, që paraqet çështjet që kanë të bëjnë me të rinjtë dhe policinë
- Mbështetje për policinë që të marrin pjesë në takimet mësues/prindër në shkollë;
- Publikimi i numrave të telefonit të policisë në shkolla;
- Përfshirja në kurrikulat e shkollës e rregullave dhe ligjeve që kanë të bëjnë me ruajtjen, sigurinë rrugore etj., në përputhje me nevojat e grup-moshave të ndryshme;
- Policia ofron leksione edukative periodike në shkolla (p.sh. inspektorët e policisë, inspektorët në pension të policisë etj.);
- Programe mes të rinjsh ku të rinjtë me probleme tregojnë përvojën e tyre me drogën, alkoolin etj. Të krijojnë një kulturë ku mësohet nga përvoja e të tjerëve;
- Aktivitete sociale/kulturore/sportive të sponsorizuara nga policia;

- Trajnime të inspektorëve të policisë si të sillen me të rinjtë sidomos gjatë demonstratave ose protestave;

- Trajnime për policinë për teknologjitë e fundit dhe kërcënimet e kohëve moderne për sigurinë;

- Kurrikula akademike të policisë për psikologjinë e të rinjve;

- Të krijojë kontakte dhe bashkëpunim me grupet e brishta (p.sh. minoritetin rom);

- Trajnimi i inspektorëve të zonës për teknikat e menaxhimit të konfliktit dhe mekanizmat ligjorë për të mbështetur grupet e brishta;

- Trajnimi i inspektorëve të zonës në lidhje me sjelljen, etikën, komunikimin dhe aftësitë negociuese;

- Materiale të synuara rekrutimi për të inkurajuar të rinjtë nga minoritetet për të marrë parasysh mundësinë e karrierës në polici;

- Fushata ndërgjegjësimi për të sensibilizuar mbi rolet dhe përgjegjësitë e PSHSH-së dhe aktorëve të tjerë që trajtojnë çështjet e të rinjve;

- Prezantimi i historive të suksesit që lidhen me punën e policisë;

- Krijimi i qendrave të të rinjve dhe strehimoreve me biblioteka arsimore, terrene sportive, internet, aktivitete kulturore, ushqim dhe fushata informimi për të rritur ndërgjegjësimin në këto qendra.

Dhuna në familje

- Mbështetje për zgjerimin e mekanizmave ekzistues të referimit të të tjerët, bashkitë e papërfshira;

- Përgatitja e një manuali ndërdisiplinor të bazuar në manualët ekzistues teknike;

- Rishikim i kuadrit ligjor:

- proces konsultimi për nevojën e ndryshimeve ligjore nëpërmjet pjesëmarrjes gjithëpërfshirëse të të gjithë aktorëve;

- analizë për ndryshimet e kuadrit ligjor/nënligjor;

- Trajnime me grupet e përziera, sidomos ndërmjet policisë dhe qeverisjes vendore;

- Trajnimi të jetë ndërdisiplinor dhe të mbulojë aspekte të ndryshme të punës, duke filluar nga njohja e mekanizmave ligjorë, për ndarjen e roleve dhe përgjegjësi;

- Aty ku është e mundur të kombinohen trajnimet e policisë jo vetëm me pushtetin vendor, por edhe gjyqësorin;

- Trajnimi të përfshijë zyrtarë të nivelit lartë drejtues për të siguruar rritje të ndërgjegjësimin për dhunën në familje;

- Ndërgjegjësim me fëmijët sidomos komunitetin rom atje ku mbizotëron fenomeni;

- Oficerët në shkolla: orë mësimi ekstrakurrikulare për DHF, duke filluar nga shkollat fillore (aftësi komunikuese, bashkëpunim me autoritetet arsimore):

- programe mësimdhënieje në baza institucionale;

- Fushatë ndërgjegjësimi për stigmatizimin shoqëror, efektet negative dhe pasojat e DHF për shkelësit e mundshëm nëpërmjet bashkëpunimit të policisë me strukturat përgjegjëse (Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministrinë e Arsimit, OJF-të, donatorët);

- Fushata ndërgjegjësuere për sensibilizimin e popullatës për rolet dhe përgjegjësitë e aktorëve;

- Komunikimi i mjeteve, masave, p.sh.: numrat e telefonit, broshura, faqe atraktive interneti të përgatitura për grupet e synuara etj.;

- Alokim i vazhdueshëm i burimeve financiare për çështjet e dhunës në familje;

- Lobim për të siguruar mbështetje të vazhdueshme për funksionet/strukturat pas ikjes së donatorëve;



- Sistem monitorimi për të ndjekur trajtimin dhe marrjen në konsideratë të rasteve të dhunës në familje për të identifikuar lidhjet e dobëta dhe/ose siguruar se të gjithë aktorët i trajtojnë rastet në mënyrë efikase;

- Trajnim për monitorimin;

- Sondazh me personat e dhunuar për të identifikuar madhësinë dhe karakteristikat e mundshme të fenomenit për të drejtuar përpjekjet në mënyrë efektive (p.sh. më shumë punë parandaluese nga inspektorët etj.).

SHTOJCA G

LISTA E TË GJITHË PJESËMARRËSVE NË SEMINARE/PERSONAT E KONSULTUAR, TË CILËT MUND TË MBËSHTESIN ECURINË E PROCESIT

Lista e personave të takuar dhe pjesëmarrësve në seminare			
	Emri	Kontakti	Pozicioni
1	Lulzim Basha	minister@moi.gov.al 355 4 2228167	Ministria e Brendshme
2	Genc Pollo	gpollo@km.gov.al 355 4 2277306	Ministria e Teknologjisë së Informacionit, Komunikimit dhe Inovacionit
3	Avenir Peka	Avenir.peka@moi.gov.al 355 4 2247875	Zëvendësministri i Brendshëm (rendi publik)
4	Ferdinand Poni	ferdinandponi@gmail.com 355 4 233545	Zëvendësministri i Brendshëm (qeverisja vendore)
5	Valbona Kuko	vkuko@km.gov.al +355 4 2277358 068 205 4263	Drejtori i Drejtorisë së Strategjisë dhe Koordinimit të Donatorëve, Këshilli i Ministrave
6	Florenca Haxhi	fhaxhi@km.gov.al +355 4 2277373/069 350 5359	Drejtori i Drejtorisë së Strategjisë dhe Koordinimit të Donatorëve, Këshilli i Ministrave
7	Manjola Duli	mduli@km.gov.al +355 4 2277328/069 208 2605	Drejtori i Drejtorisë së Strategjisë dhe Koordinimit të Donatorëve, Këshilli i Ministrave
8	Gentiana Bekteshi	Gentiana.bekteshi@moi.gov.al 06941009180	Drejtori i Marrëdhënieve të Brendshme Ministria e Brendshme
9	Alfred Olli	alfred.lli@moi.gov.al ollialfred@yahoo.com +355 4 2273191/068 400 1731	Drejtori i Përgjithshëm, Drejtoria e Përgjithshme e Emergjencave Civile Ministria e Brendshme
10	Hysni Burgaj		Drejtor i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit Drejtor e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
11	Rasim Borishi	borishir@mrp.gov.al +355 4 2254925/069 410 2285	Zëvendësdyrëtor i Përgjithshëm (shërbimet mbështetëse) Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit (DPPSH)
12	Agron Kulicaj	kuliciagron@mrp.gov.al +355 4 2362086/068 205 2743	Zëvendësdyrëtor i Përgjithshëm (investigimi i krimit) Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
13	Muhamet Rumbullaku	rrumbullakum@mrp.gov.al 0694102790	Zëvendësdyrëtor i Përgjithshëm (rendi publik)
14	Astrit Halilaj	astrit.halilaj@moi.gov.al +355 4 2222450/069 208 4756	Drejtuesi i Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm DPPSH
15	Agron Nuredini	nuredinia@mrp.gov.al +355 4 2279555/069 411 0320	Drejtori i Standardeve Profesionale Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
16	Agim Prodani	prodania@mrp.gov.al +355 42247864/069 411 1741	Drejtori i Bashkëpunimit Ndërkombëtar Drejtor e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
17	Gentjan Shekej	shekejg@mrp.gov.al 069 410 2155	Asistent i Oficerit të Trajnimit, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit

18	Mimosa Hasekiu	mimoza.hasekiu@moi.gov.al 0694109075	Koordinator i Trajnimit MB-ja
19	Mexhit Cungu	+22 427 05	Prefekti i Shkodrës
20	Ahmet Oni		Nënkryetar i Bashkisë së Shkodrës
21	Arben Nako	0689003070	Kryetar i Policisë Bashkiake të Shkodrës
22	Arjan Bozhaj	bozhaja@mrp.gov.al	Drejtor i DRP-së Shkodër
23	Kastriot Tafhasani	tafhasanik@mrp.gov.al	Shef i rendit publik i DRP-së Shkodër
24	Mereme Dagu	soklraka@mrp.gov.al 0694104201	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Shkodër
25	Pal Prroi	soklraka@mrp.gov.al 0694104249	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Shkodër
26	Arben Broja	soklraka@mrp.gov.al 0694103959	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Shkodër
27	Blerim Laci	soklraka@mrp.gov.al 0694104017	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Shkodër
28	Rakip Hasa	soklraka@mrp.gov.al 0694110388	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Shkodër
29	Gjergji Jorgo	jorgogj@mrp.gov.al +3554 2247053/0694100954	Zëvendësdyrëtor për rendin publik i Drejtorisë Rajonale të Policisë Tiranë
30	Asllan Domi	domia@mrp.gov.al 0694110281	Shef i Sektorit të rendit publik Drejtoria Rajonale e Policisë Tiranë
31	Abdulla Lika	0694100274	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
32	Algert Mullaimeri	0694102464	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
33	Mentor Kullolli	0694100534	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
34	Gerti Bajrami	0694112516	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
35	Ermal Bregu	0694102510	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
36	Maringlen Hoxha	0694102564	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
37	Tatjana Ago	0694102327	Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
38	Gjon Tusha		Pjesëmarrës i grupeve fokus në Drejtorinë e Policisë Tiranë
39	Robert Korkuti	rkorkuti@hotmail.com +355 4 2245 180/069 327 3963	Ish-ekspert/konsulent i PSHSH-së + PNUD
40	Ilir Zhilla	ilir.zhilla@uccial.al +355 4 2247105/069 209 0208	Bashkimi i Dhomave të Tregtisë dhe Industrisë së Shqipërisë
41	Pandi Sara		Kryetar i Njësisë Bashkiake nr.7 Tiranë
42	Lora Ujkaj	lora.ujkaj@ec.europa.eu +355 4 2228320	Menaxhere e Programit, Drejtësia dhe Punët e Brendshme, Delegacioni i Bashkimit Europian
43	Vjollca Mecej	v.mecaj@ahc.org.al +355 4 2233671	Drejtore Ekzekutive e Komisionit Shqiptar të Helsinkit
44	Arben Braha	+355 69 209 4629 amaealbania@amea.org.al	Programi Shqiptar i Veprimit ndaj Minave (AMAP)
45	Mirela Arqimandriti	marqimandriti@gadc.org.al +355 4 2255514/068 205 9301	Qendra e Aleancës Gjimore për Zhvillim Drejtore Ekzekutive
46	Auron Pasha	apasha@albic.net +355 4 2253352/068 203 3982	IDRA, Drejtore Ekzekutive



47	Alket Jaupi	ajaupi@avocatipopullit.gov.al alketjaupi@yahoo.com +355 4 380322/069 225 7533	Këshilltar ligjor Zyra e Avokatit të Popullit
48	Flutur Xhabija	shgpaz@yahoo.com +355 4 2235726/068 276 3344	Kryetare e Shoqatës së Grave Profesioniste dhe Afariste
49	Blendi Fevziu	fevziu@hotmail.com +355 4 2247805/069 202 3999	Prezantues i Emisionit Opinion /TV Klan
50	Fatos Hoda	aam@albmail.com	Shoqata e Bashkive të Shqipërisë
51	Agron Haxhimali	aac@abcom.al 068 205 0310	Drejtori i Shoqatës së Komunave të Shqipërisë
52	Aneil Singh	aneil.singh@ec.europa.eu +355 4 2228320	Shef i Seksionit Operacional Delegacioni i Bashkimit Europian
53	Gary Bullard	bullardg@state.gov +355 4 2247285/068 205 8787	Menaxher i Programit ICITAP
54	Wally Conrad	Walter.conrad@icitapled.us +355 4 2224364/068 205 0094	Këshilltar i lartë i Programit të Krimin të Organizuar dhe Korrupsionit ICITAP
55	Frank Dalton	frank.dalton@osce.org +355 4 2235993/069 401 0032	Shefi i Departamentit të Shtetit Ligjor dhe të të Drejtave të Njeriut, OSBE
56	Klaas Los	klaas.los@osce.org +355 4 2235993/069 401 0052	Këshilltar për Asistencën Policore, OSBE
57	Jack Bell	jack.bell@osce.org +355 4 2235993/069 401 0051	Shefi i Departamentit të Sigurisë, OSBE
58	Mark Bradley	markbradley@pameca.org.al +355 4 2279347/069 401 1932	Ekspert i Standardeve Profesionale, PAMECA
59	Dave Thomson	davethompson@pameca.org.al +355 4 2279347/069 406 5332	Këshilltar i Policimit në Komunitet, PAMECA
60	Cecil Craig	cecilcraig@pameca.org.al +355 4 2279347/069 400 3292	Drejtues i Ekipit, PAMECA
61	Dan Redford	dan.redford@osce.org +355 4 2235992/-069 401 0014	Zëvendësambasador i Prezencës së OSBE-së
62	Vladimir Malkaj	Vladimir.Malkaj@undp.org +355 4 2400721	Drejtor Programi PNUD
63	Remzi Lani	rlani@institutimedia.org +355 68 202 3952	Drejtor i Institutit Shqiptar të Medias
64	Sadeti Fishta	sadetinfishta@gmail.com	Presidenti i Sindikatave të PSHSH-së
65	Zenel Hyka	hykaz@mrp.gov.al	Specialist në DPPSH
66	Lebibe Tota	l.tota@yahoo.com 069 41 301 62	Sekretar i përgjithshëm i prefekturës së Kukësit
67	Shefqet Bruka	kryetari@qarkukukes.gov.al 0672023548	Kryetar i Këshillit Rajonal Kukës
68	Pajtim Duraku	bazic_82@hotmail.com 069 40 39466	Shef i Policisë Bashkiake Kukës
69	Ylli Metaliaj	darkukes@yahoo.com 068 24 65 292	Shef i Departamentit të Arsimit Kukës
70	Milazim Sadriaj	msadriaj@gmail.com 694109076	MB
71	Sadri Ramçaj	ramcajs@mrp.gov.al 069 41 022 99	Drejtori i Policisë Rajonale, Kukës
72	Rakip Hoxha	hoxha.r@mrp.gov.al 069 41 04751	Shef i Komisarariatit të Policisë Kukës
73	Ndricim Koka	nkoka@live.dk 069 41 06 490	Shef i Komisarariatit të Policisë Has
74	Arben Metko	metkoa@mrp.gov.al 069 41 04 994	Shef i Komisarariatit të Policisë Tropojë

75	Xhevdet Axhami	069 41 06300	Shef i Rendit Publik dhe Sigurisë
76	Dashurie Hoxha	069 41 06442	Shef i Dhunës në Familje
77	Petrit Axhami	axhamip@mrp.gov.al 069 4106259	Shef i Sektorit Antitrafikim
78	Aledin Omuri	omuria@mrp.gov.al 069 4106 466	Shef i Policisë Rrugore
79	Jonuz Kola	0682070905	Ndihma Shqiptare
80	Gentian Palushi	gentianpalushi@gmail.com 0672601475	Ndihma Shqiptare
81	Blerim Tota	lim_ixhike@hotmail.com 0685253410	Alsar/korrespondent i TV Planet
82	Zana Spahiu	zspahiu@yahoo.com 0683227444	Kukës TV
83	Mimoza Çomo	069 41 17484	Prefekti i Gjyroskastres
84	Pellumb Bodeci	069 27 24 364	Kryetari i Bashkisë së Memaliaj
85	Latif Kulla	kullal@mrp.gov.al 069 41 04 362	Shef i Policisë rrugore, njësia rajonale e Gjyroskastres
86	Odise Kote	okote2003@yahoo.com 069 20 84 186	Shef i Kabinetit për Kryetarin e Bashkisë së Gjyroskastres
87	Emri Vata	emrivata@hotmail.com vatae@mrp.gov.al 069 41 18890	Drejtori Rajonal i Policisë Gjyroskastër
88	Adriatik Tafçiu	tafciaa@mrp.gov.al 069 41 03316	Zëvendësdrjtori i DRP-së Gjyroskastër
89	Hasan Hasanaj	hasanaj2008@live.com 069 41 11726	Shef i Komisarariatit të Policisë Gjyroskastër
90	Gent Nehani	069 41 03893	Shef i Komisarariatit të Policisë Tepelenë
91	Shkëlqim Berberi	berberish@mrp.gov.al 069 41 11787	Shef i Komisarariatit të Policisë Përmet
92	Sazan Tola	tolas@mrp.gov.al 069 41 07111	Shefi i Sigurisë Publike dhe Rendit, Gjyroskastër
93	Ziadin Çako	cakoz@mrp.gov.al 069 41 04365	Shefi i sektorit kundër dhunës në familje dhe i mbrojtjes së të miturve, Gjyroskastër
94	Petrit Halo	069 41 04931	Investigimi dhe Parandalimi i Krimit, Gjyroskastër
95	Fotot Jano	069 20 94 289	Kryetari i Komunës Odriç
96	Igli Kokalari	069 20 55383	Drejtor i Shëndetit Publik, Gjyroskastër
97	Gentian Mullai	zmpgenti2007@yahoo.com 069 41 07 286	Shef i Marrëdhënieve me Publikun, DRP Gjyroskastër
98	Milan Bito	milan.bitto@osce.org 069 40 10 024	OSBE Gjyroskastër
99	Anduela Coca	anduela.coca@osce.org 069 40 10 063	OSBE Gjyroskastër, asistente
100	Bujar Hoxha	hoxhajb@gmail.com 069 20 93 523	Prefekt i Beratit
101	Sokrat Gode	bashkiaberat@yahoo.com 069 40 50 973	Kryetar i Policisë Bashkiake
102	Agim Arrapi	agimarapi@yahoo.com	Kryetari i Bashkisë së Otlakut
103	Justi Zyka	justizyka@hotmail.com 068 40 36 725	Kryetari i Komunës Cukalat
104	Adriatit Hasanbashaj	adriatikhasanbashaj@yahoo.it 068 20 80 093	Drejtoria Arsimore Berat
105	Krenar Hoxha	okrenar@yahoo.com 069 40 50 908	Drejtor i Drejtorisë Arsimore Berat



106	Altin Qato	qatoa@mrp.gov.al 069 41 12 218	Drejtori i Rendit Publik Berat
107	Myftar Demirlika	demirlikam@mrp.gov.al 069 41 03 254	Shefi i Krimeve
108	Arian Toska	arian.toska@osce.org 0694010072	OSBE Vlorë
109	Lorenc Braho	braho@mrp.gov.al 069 41 03 330	Shef i Komisarariatit Skrapar
110	Dashamir Bendo	bendod@mrp.gov.al 069 41 03 256	Shefi i Komisarariatit Kuçovë
111	Altin Demiraj	demiraja@mrp.gov.al 069 41 07 291	Shef i Rendit Publik dhe Sigurisë
112	Llukan Temo	temoll@mrp.gov.al 069 41 12 684	Shef i Dhunës në Familje
113	Mehmet Zekaj	zekajm@mrp.gov.al 069 41 04 206	Shef i Trafikut Rrugor
114	Genci Alizoti	069 4059290	Prefekt i Durrësit
115	Vangjush Dako	069 2099300	Kryetar i Bashkisë së Durrësit
116	Dilaver Tepelena	067 2040617	Përfaqësuesi i Prefekturës
117	Adriatik Velaj	0694042062	Shef i Policisë Bashkiake Durrës
118	Aleks Hajdari	al.hajdari@yahoo.com 069 41 02987	Drejtor i DRP-së Durrës
120	Alfred Greca	0684060800	Kryetari i Komunës Gjepal
121	Agron Sulshabani	069 4101972	Shefi i Komisarariatit të Policisë Shijak
123	Nikolin Thana	069 4105925	Shefi i Komisarariatit të Policisë Krujë
124	Isuf Vllasi	069 4110294	Shefi i Rendit dhe Sigurisë Publike
125	Mimoza Kuca	kucam@mrp.gov.al 069 4102933	Shefi i sektorit të dhunës në familje dhe i sektorit të mbrojtjes së të miturve Durrës
126	Edmond Mustafa	069 4103148	Shefi i investigimit dhe parandalimit të krimit
127	Ervin Hoxha	069 4112209	Shefi i njësisë rajonale të Policisë Rrugore
128	Ermira Bllani	068 6080400	Drejtor i Drejtorisë Arsimore Durrës
129	Vasillaq Ziu		Drejtor i Drejtorisë së Shëndetit Publik, Durrës
130	Flora Shehu	florashehu@yahoo.com 0689012175	OJF, Terre Des Hommes Durrës
131	Bajana Qeveli	bceveli@yahoo.com 0692103315	OJF Shoqata e Grave me Probleme Sociale Durrës
132	Sadik Berisha	0694095152	Përfaqësuesi i Këshillit Rajonal
133	Tonin Vocaj	vocajt@mrp.gov.al 0694102333	Drejtor i Policisë Rajonale Tiranë, tani Drejtor i Drejtorisë së Krimeve të Rënda DPPSH
134	Ilia Nasi	nasii@mrp.gov.al 0694106889	Drejtor i Sigurisë Publike
135	Dorian Muca	0694102 669	Shefi i Komisarariatit nr. 1 Tiranë
136	Lulzim Shala	0694107828	Shefi i Komisarariatit nr. 6 Tiranë
138	Nikolle Vatnika	355 694100464	Shefi i Komisarariatit nr. 5 Tiranë
139	Gazmend Hamitaj	355 694100751	Shef i sektorit të parandalimit të krimit
140	Blerina Bajollari	emabajollari@yahoo.com 355 694102661	DP Tiranë, Shef Sektori, Sektori i Mbrojtjes së të Miturve dhe dhunës në familje, Drejtor për Investigimin dhe Krimin
142	Ilirjan Demaj	demaji@mrp.gov.al 0694102739	Shef i sektorit kundër trafikimit të paligjshëm

143	Edmond Mesha	35569 41 00 248	D.P.Policimi në Komunitet
144	Alfred Çepe	35569 41 00 353	Shërb. Sek. Het&Par. Kri Kom Pol 2
145	Vendim Ymeraj	35569 41 04 745	Shef i Sek. Policimi në Komunitet
146	Erzen Breçani	35569 41 01 785	Shef Kom. Pol nr. 2
147	Gentian	35569 41 00 737	Shef.Sek.Hetim.ParaKrim Kom 4
148	Besnik Gjoci	355 69 41 00 954	Zv/Drejtori Hetim i Krimit
149	Nazmi Shuli	355 69 41 08 745	Shef Kom. Pol. nr. 3
150	Arben Nasufi	355 69 41 02 619	Asistent D. Pol. Tiranës
151	Edmond Sula	sulae@mrp.gov.al 069 41 02 678	Shef i Seksionit të Koordinimit
152	Monika Kocaqi	monikakocaqi@refleksione.org 355 682049380	Shoqata “Refleksione”
153	Alba Agolli	info@refleksione.org 355 692975761	OJF “Refleksione”
154	Ervin Koci	ervin_koci@yahoo.it 355 693632898	Gazeta “Albania”
155	Eva Dauti	evadauti@yahoo.com 355 692185133	Shoqata e bashkive/AAM
156	Skerdi Ogreni	tjetervizion@gmail.com	Tjetër vizion Elbasan
157	Etilda Salihu	e.salihu@ahc.org.al 422 33 671	Komisioni Shqiptar i Helsinkit
158	Brisilda Taco	brisildataco@yahoo.com 355 68 3489807	Rromano Khan
159	Xheladin Taco	355 68 21 52616	Rromano Khan
160	Dritan Tavlla	tavlla_d@kriik-alb.org 0682059183	KRIIK Albania
161	Vasilika Laci	vasilika.laci@tdhalbania.org.al	Terre des Hommes
162	Kadri Gega	0692096753	Shoqata e Bashkive AAM
163	Demir Osmani	demirosmeni@yahoo.com 0692779818	Shoqata qytetare e sigurisë rrugore
164	Sotirag Nushi	snushi@avokatipopullit.gov.al 0692136181	Përfaqësues i Avokatit të Popullit
165	Erinda Ibrahimllari	eri_ibrahimllari@yahoo.com	CRCA
166	Sotirag Hroni	shroni@idmalbania.org 068 204 9345	IDN
167	Marsilda Bandilli	35569 22 50 868	IDN
168	Elona Dhembo	edhembo@yahoo.co.uk	IDN
169	Erisa Cela	ecela@idmalbania.org 355 692042444	IDN
170	Gjergji Vurmo	gevurmo@idmalbania.org 4 2400241	IDN
171	Enea Hoti	ehoti@idmalbania.org 2400241	IDN Ekspert i lartë për qeverisjen vendore dhe zhvillimin e integruar
172	Kozara Kati	kozara@achr.org 0682023881	Qendra Shqiptare për të Drejtat e Njeriut
173	Kliton Zguri	klitonzguri@yahoo.it	Drejtor i OJF-së “Akses”
174	Elvira Dervishi	edervishi@tlas.org.al	Shoqëria e Ndihmës Ligjore Tiranë
175	Argyrina Jubani	ajubani@gmail.com	Drejtoresh e Këshillit Shqiptar Rinor
176	Rezarta	mdautaj@gmail.com	SHKEJ
177	Klotilda Tavani Kosta	+355 42 254881/3 ktavani@partners.albania.org	Partnerët Shqipëri
178	Valbona Abdullaj	qvatra@icc-al.org 033 224078	Streha “Vatra” Vlorë



179	Dila Nikolli (DHF zyra e Bashkisë Lezhë)	nikoliden@yahoo.com	Zyra e dhunës në familje në Bashki Një nga 14 komunat pilote, të cilat kanë hapur një zyrë të dedikuar për dhunën në familje
180	Luljeta Alibali Shkoder	gendragruashk@yahoo.com 0693488159 + 22 44 022	Qendra e gruas “Hapat e lehtë”
181	Djana KASA	0692028167	“Tjetër Vizion” Elbasan
182	Elvana Gadeshi	egadeshi@yahoo.com cemt_center@yahoo.com 0692033826	Qendra për Vlerësim, Menaxhim dhe Trajnim
183	Arta Zeqiri	ashahini@gmail.com	QSHRK
184	Emira Shkurti	Ermira.shkurti@undp.org	Drejtore Projektit për Barazinë Gjinore dhe Dhunën në Familje PNUD/UNIFEM
185	Ansi Shundi	ansi@shundi.al	CPM Consulting
186	Enea Janko,	enea.janko@tbu.al ; info@tbu.al 0672032205	Phd, nga Tirana Business University, me eksperiencë në menaxhim biznesi dhe sjellje organizative
187	Elira Jorgoni,	ejorgoni@isb.al , 0692085556	Instituti për Studime Bashkëkohore
188	Mimoza Selenica	mimoza.selenica@justice.gov.al	Ministria e Drejtësisë, në sektorin e drejtësisë për të miturit dhe të drejtave të familjes
189	Etleva Sheshi	etleva_sheshi@yahoo.com 0684027021	Ministria e Punës
190	Pranvera Kamani	vkamani@yahoo.com	Ministria e Arsimit, Drejtoria e Arsimit
191	Briseida Kertusha		Ministria e Kulturës dhe Rinisë
192	Florim Ademaj	florim.ademi@osce.org 0694010054	OSBE
193	Jon Porter	jonporter@pameca.org.al	Pameca
194	Alba Kokolari	alba67kokolari@yahoo.com	Pameca
195	Ferdinand Zera	0694102139 zeraf@mrp.gov.al	Sektori i Hetimit dhe i Parandalimit të Krimin, Drejtoria e Hetimit dhe e Parandalimit të Krimin në DP
196	Lavdim Durbaku Shef Komisar	0694110350	Specialisti i Rendit Publik, Drejtoria e Sigurisë Publike, Drejtoria e Sigurisë Publike DP
197	Dritan Bonaj	bonajd@mrp.gov.al	Departament: Sektori i Arsimit, Verifikimit dhe Parandalimit, Drejtoria e Policisë Rrugore, Departamenti i Sigurisë Publike
198	Oltjon Ismaili	0694100282 Ismailso@mrp.gov.al	Asistent, Drejtoria e Policisë së Tiranës
199	Zeadin Allaraj	0694107335 allarajz@mrp.gov.al	Specialist i Përgjithshëm i Seksionit të Patrullimit në Rendin Publik dhe Sektorit të sigurisë dhe Drejtorisë së Policisë së Tiranës
200	Sokol Selfollari leader	selfollaris@mrp.gov.al	Shef i Sektorit kundër Përdorimit dhe Trafikimit të Lëndëve Narkotike, Departamenti i Luftës kundër Krimin të Rëndë dhe të Organizuar, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
201	Edmond Braho	0694108751 brahoe@mrp.gov.al	Drejtoria e PR/ Seksioni i Rendit Publik, Rajoni i Lezhës
202	Lauresha Totraku	totrakul@mrp.gov.al	Shefi i sektorit të Marrëdhënieve me Publikun, Drejtoria e Standardeve Profesionale, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë

203	Alma Gjurgji drejtues	gjurgjia@mrp.gov.al	Shef dhe Specialist, Sektori i Mbrojtjes së të Miturve dhe Dhunës në Familje, Drejtoria e Hetimit dhe e Parandalimin të Krimit, Departamenti i Sigurisë Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
204	Rudina Braha Shef Komisar	brahar@mrp.gov.al	Shef dhe Specialist, Sektori i Mbrojtjes së të Miturve dhe i Dhunës në Familje, Drejtoria e Hetimit dhe e Parandalimin të Krimit, Departamenti i Sigurisë Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
205	Ilir Zhurka	zhurkai@mrp.gov.al	Shef dhe specialist, Sektori i Mbrojtjes së të Miturve dhe Dhunës në Familje, Drejtoria e Hetimit dhe e Parandalimin të Krimit, Departamenti i Sigurisë Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
206	Fatbardha Menalla	menallab@mrp.gov.al	Shef i Sektorit DP Elbasan Specialist, Sektori i Mbrojtjes së të Miturve dhe Dhunës në Familje, Drejtoria e Hetimit dhe e Parandalimin të Krimit, Departamenti i Sigurisë Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
207	Silvana Ngresi Nënkomisare	ngresis@mrp.gov.al	Shef i Sektorit DP Vlorë Specialist, Sektori i Mbrojtjes së të Miturve dhe i Dhunës në Familje, Drejtoria e Hetimit dhe e Parandalimin të Krimit, Departamenti i Sigurisë Publike, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
208	Dashmir Maci Drejtues	macid@mrp.gov.al	Drejtore në Drejtorinë e Personelit, Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
209	Enver Iirza		Shef i Sektorit në Zhvillimin e Organizatës, Drejtoria e Standardeve Profesionale, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
210	Besnik Mucmata	muçmatab@mrp.gov.al	Shef i Sektorit në Sektorin e Standardeve Profesionale, Drejtoria e Standardeve Profesionale, DPPSH
211	Dhimitraq Ziu	ziudh@mrp.gov.al	Specialist në Sektorin e Shërbimeve ndaj të Tretëve, në Drejtorinë e Sigurisë Publike, Drejtoria e Sigurisë Publik, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
212	Arben Gjergji	gjergjia@mrp.gov.al	Specialist dhe Shef i Zyrës në Zyrën e Menaxhimit të Personelit dhe të Statistikave, Sektori i Karrierës, Drejtoria e Personelit, Departamenti i Shërbimeve Mbështetëse, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
213	Nazmi Kotarja, Drejtues i parë,	kotarjan@mrp.gov.al	Drejtore në Drejtorinë e Arsimit të Policisë, Drejtoria e Trajnimit të Policisë, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
214	Marenglen Shepllo, Drejtues,	shepllom@mrp.gov.al	Shef Sektori në Sektorin e Planifikimit Strategjik në Drejtorinë e Arsimit të Policisë, Drejtoria e Trajnimit të Policisë, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
215	Gentian Ndoi, Shef Komisar	ndoig@mrp.gov.al	Shef Sektori në Sektorin e Planifikimit Strategjik në Drejtorinë e Arsimit të Policisë, Drejtoria e Trajnimit të Policisë, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit



216	Hasan Shkambi	shkembih@mrp.gov.al	Shef i Sektorit në Sektorin e Zhvillimit dhe të Organizimit, Drejtoria e Standardeve Profesionale, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë
217	Gezim Bajrami	bajramig@mrp.gov.al	Specialist në Sektorin e Kontabilitetit në Drejtorinë e Buxhetit dhe Financës, Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit
218	Sokol Kalami	kalamis@mrp.gov.al	Specialist në DPPSH

ANEKSI 2
PËR AUDITIMIN VJETOR
(përditësuar 2010.6.11)

I. Hyrje

Informacion i shkurtër përshkrues:

SIPU INTERANTIONAL dëshiron të angazhojë shërbimet e një firme auditimi me qëllim auditimin e [projekt/programit][name], si është sanksionuar në marrëveshjen ndërmjet SIPU INTERANTIONAL dhe [Suedisë/SIDA-s]. Auditimi do të kryhet në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit të nxjerra nga Federata e Organizatës Ndërkombëtare të Kontabilistëve (IFAC). Auditimi do të kryhet nga një auditues i jashtëm, i pavarur dhe i kualifikuar (kontabilist publik i certifikuar/kontabilist publik i autorizuar).

II. Objektivat dhe qëllimi i auditimit

- Auditimin e raporteve financiare për periudhën [janar-dhjetor 20XX] dorëzuar donatorit, si dhe dhënien e opinioneve mbi auditimin në përputhje me standardet ISA 800/805, nëse raporti financiar i SIPU INTERANTIONAL [projekt/programin] dorëzuar donatorit, është në përputhje me regjistrat kontabël të SIPU INTERANTIONAL dhe me kërkesat e SIDA-s për raportimin financiar.

- Analizimin, vlerësimin dhe raportimin në përputhje me termat dhe kushtet e marrëveshjes (shiko nenin 10), legjislacionin e aplikueshëm dhe rregullimet e tjera lidhur me kontabilitetin dhe taksat.

- Audituesi do të vërtetojë mbi bazën e testimeve se ka dokumente mbështetëse lidhur me një shpenzim të raportuar. Madhësia e testimit do të bazohet në analizat e riskut të audituesit, të cilat duhet të përfshihen në raport. Audituesi duhet të raportojë shumën e identifikuar, në rast se ka ndonjë mungesë në dokumentacionin mbështetës.

- Të analizojë nëse SIPU INTERANTIONAL ka hyrë në marrëveshje me organizata, të cilave u dërgon pjesë të fondeve dhe në rast se SIPU INTERANTIONAL ka zbatuar kërkesat e SIDA-s për auditimin dhe nëse kanë vepruar në zbatim të raporteve të auditimit të marra nga këto organizata.

III. Raportimi

Raportimi duhet të përmbajë detaje lidhur me metodologjinë e përdorur dhe qëllimin e auditimit.

Raportimi duhet të japë sigurinë që auditimi është kryer në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe nga një auditues i kualifikuar.

Raportimi duhet të përmbajë nënshkrimin e audituesit (jo vetëm firmën audituese) dhe titullin.

Raportimi nga audituesi duhet të përmbajë rezultatet e auditimit të bëra gjatë procesit të auditimit. Raportimi do të përmendë, cilat janë masat që janë marrë si rezultat të auditimeve të mëparshme dhe nëse masat e marra kanë qenë efikase për të trajtuar mangësitë e raportuara.

Audituesi duhet të bëjë rekomandime për të nxjerrë në pah çdo mangësi të identifikuar. Rekomandimet duhet të trajtohen me prioritet.

Raportimi nuk duhet t'i tejkalojë 20 faqet, duhet shkruar në anglisht dhe t'i dorëzohet SIPU INTERANTIONAL në [X] kopje dhe një kopje digjitale, në mënyrë që të mundësohet dërgimi pranë SIDA-s, brenda [X] javësh pas vizitës së fundit. [Datë]

Abonimet vjetore për Fletoren Zyrtare mund të bëhen pranë Postës Shqiptare ose pranë Qendrës së Botimeve Zyrtare, në adresën: Bulevardi “Gjergj Fishta”, mbrapa ish-ekspozitës “Shqipëria Sot”, tel: 04 24 27 007.

Hyri në shtyp më 5.3.2013
Doli nga shtypi më 6.3.2013

	Formati: 61x86/8
--	------------------

Shtypshkronja e Qendrës së Botimeve Zyrtare
Tiranë, 2013

Çmimi 64 lekë

